از ما بپرسید

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای نداشتن آگاهی و یا اطلاعات ناکافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. موضوعی که نه فقط گاهی موجب تضییع حقوق بیمه‌شدگان، کارگران و کارفرمایان می‌شود بلکه باعث تحمیل هزینه‌های اضافی و هدررفت وقت مفید نیروی انسانی می‌شود. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار را با مشاور ما در میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید. برای این منظور می‌توانید سوالات خود را از طریق ایمیل porsesh.11@gmail.com برای ما ارسال کنید.

مشاور آتیه نو پاسخ می‌دهد:

چگونه قرارداد کار را امضاء کنید؟

کارفرما موظف است از اولین روزی که کارگر مشغول به کار می‌شود وی را تحت پوشش حمایت‌های بیمه تامین اجتماعی قرار دهد

محمد حسین قشقایی
● کارشناس تامین اجتماعی ●

قرارداد کار عبارت اســت از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی (حقوق و مزایا)، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت (دائم) برای کارفرما انجام می‌دهد. با شروع به کار کارگر، کارفرما موظف است علاوه بر پرداخت حقوق و دستمزد وی که به صورت روزانه، هفتگی و یا ماهیانه می‌پردازد، حق‌بیمه وی را نیز به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کند.

اگرچه به موجب قانون کار، قرارداد به صورت شفاهی نیز معتبر است، ولی برای روشن بودن شرایط قرارداد و تامین حق و حقوق طرفین بهتر است قرارداد کار به صورت کتبی منعقد شود. مواردی که در قرارداد کار باید منعکس شود عبارت‌اند از:

۱- حقوق و مزایای شغلی: شــامل مزد ثابت و مبنا، حق مسکن، خواربار و عائله‌مندی

دستمزد: حداقل حقوق در سال جاری ۷ میلیون و ۱۲۰ هزار ریال است. کارفرما نباید کمتر از آن به کارگر پرداخت کند. حداقل میزان مشمول کسر حق‌بیمه برای تمامی گروه‌های شغلی نیز نباید از مبلغ مذکور کمتر باشد.

حق مسکن: مبلغ حق مسکن در حال حاضر ۴۰۰ هزار ریال است که به کلیه کارگران اعم از آنکه منزل شخصی داشته باشند یا خیر، باید پرداخت شود.

حق خواربار: کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشــمول قانون کار مکلف‌اند در ســال ۹۴ ماهیانه مبلغ یک میلیون و ۱۰۰ هزار ریال به‌عنوان وجه بــن کارگری به هریک از کارگران واحدهای خویش اعم از متاهل یا مجرد پرداخت کنند.

حق عائله‌مندی (حق اولاد): در صورتی که کارگر دارای فرزند باشد، مشمول دریافت حق عائله‌مندی می‌شود. به استناد مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی کلیه کارفرمایان مکلف‌اند زمان پرداخت مزد و یا حقوق به کارگران بیمه‌شده‌ای (زن و مرد) که علاوه بر تاهل و صاحب فرزند بودن حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق‌بیمه دارند، برای هر فرزند ماهیانه سه‌برابر حداقل مزد روزانه و حداکثر تا دو فرزند به‌عنوان کمک‌هزینه عائله‌مندی پرداخت کنند. عائله‌مندی در مواد مذکور درواقع حق اولاد است و همسر را شامل نمی‌شود.

۲- بیمه و پرداخت حق‌بیمه مربوطه توســط کارفرما در چارچوب ماده ۱۴۸ قانون کار و قانون تامین اجتماعی

کارفرما موظف است از اولین روزی که کارگر مشغول به کار می‌شود وی را تحت پوشش حمایت‌های بیمه تامین اجتماعی قرار دهد. تمام وجوه و مزایای نقدی و یا غیرنقدی مســتمر که تحت هر عنوان به صورت مزد، حقوق، کارمزد و یا کارآموزی در مقابل کار به بیمه‌شده پرداخت می‌شود، مشمول کسر حق‌بیمه است.

درمجموع این پرداختی‌ها مشمول کسر حق‌بیمه است: مزد، حقوق، دستمزد- مزایای مستمر شــغلی (فوق‌العاده شغل)- اضافه کار- حق‌الزحمه- نوبت‌کاری- فوق‌العاده کارهای سخت و زیان‌آور- حق حضور در جلســات- کار شب و فوق‌العاده کشیک- مزد ایام تعطیل و مرخصی- کمک‌هزینه مسکن- پاداش مستمر- دریافتی افرادی که به طور کارمزدی به کار اشــتغال دارند- دریافتی کارآموزان (در مواردی که افراد جهت یادگیری مشاغل در کارگاه‌ها وجهی دریافت می‌کنند)- ایاب‌وذهاب کارکنان که به صورت ماهیانه برای رفت‌وآمد به محل کار و منزل پرداخت می‌شود.

۳- ساعات کار

ساعات کار کارگران در ایران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند. کارفرما می‌تواند با موافقت کارگر، ساعات کار را در بعضی از روزها تغییر دهد، مشروط بر اینکه ساعات کار در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. به‌طور مثال ۵ روز اول هفته ۸ ســاعت و روز ششم ۴ ساعت، یا ۵ روز هفته ۷ ساعت و ۳۰ دقیقه و روز ششم ۶ ساعت و ۳۰ دقیقه.

٤- مرخصی

مرخصی استحقاقی کارگران ۲۶ روز در سال است که با احتساب ۴ روز جمعه ۳۰ روز می‌شود.

در صورت فقدان قرارداد کتبی و عدم ذکر موارد مذکور در بالا، قواعد و مقررات کار بر نظام حقوقی قراردادهای کار حاکم است و هرجا ابهامی در قرارداد وجود داشته باشد مقررات عام قانون کار و تامین اجتماعی حاکم خواهد بود.

■ **آیــا کارفرما و کارگر می‌توانند توافــق کنند که به جای پرداخت حق‌بیمه به سازمان تامین اجتماعی، مبلغ ریالی آن به کارگر پرداخت شود؟**

خیر، چنین توافقی باطل است و کارفرما به‌عنوان مسئول بیمه کردن کارکنان، در قبال چنین اقدامی باید پاسخگو باشد.

■ **حق عائله‌مندی مشمول کسر حق‌بیمه است؟**

خیر، مشمول حق‌بیمه نیست.

■ **مزایای پایان خدمت (حق ســنوات) و عیدی مشمول بیمه است؟**

خیر، مشمول حق‌بیمه نیست.

■ **موارد خاتمه قرارداد کار کدام‌اند؟**

در موارد زیر قرارداد کار خاتمه می‌یابد:

۱) فوت کارگر: با فوت کارگر، قرارداد کار به‌طور طبیعی خاتمه می‌یابد، به دلیل آنکه قرارداد کار با شخص حقیقی منعقد می‌شود و شخصیت حقوقی نمی‌تواند کارگر باشد. درواقع کارگری قائم به شخص است. در صورت فوت کارگر، کارفرما موظف است به ازای هر سال سابقه یک ماه حقوق به بازماندگان کارگر خود به‌عنوان حق سنوات پرداخت کند و سازمان تامین اجتماعی نیز برای خانواده و بازماندگان قانونی بیمه‌شده متوفی مســتمری فوت برقرار کند. لازم به توضیح است که با فوت کارفرما قرارداد کار خاتمه نمی‌یابد، بلکه تعهدات به کارفرمای بعدی و وراث قانون کارفرمای فوت‌شده منتقل می‌شود.

۲) بازنشســتگی کارگر: در صورتی که طبق قانون تامین اجتماعی بیمه‌شده کارگر شرایط سنی و سابقه لازم را داشته باشد، می‌تواند از سازمان تامین اجتماعی درخواست بازنشستگی کند. پس از بررسی درخواست بازنشســتگی توسط شــعبه مربوطه، موضوع به فرد و کارفرمای وی اعلام می‌شــود. در آن صورت بیمه‌شده می‌تواند کار را ترک کند. کارفرما نیز موظف اســت به ازای هرســال سابقه کار، معدل یک ماه حقــوق را به کارگر خود به‌عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت کند.

۳) از کارافتادگی کلی کارگر: از کارافتادگی بیمه‌شدگان چه ناشی از کار باشد و چه غیرناشی از کار، توسط کمیسیون‌های پزشکی سازمان تامین اجتماعی مشخص می‌شود. در صورتی که بیمه‌شده دارای بیش از ۶۶ درصد از کارافتادگی باشد، از کارافتاده کلی محسوب می‌شود و در صورت داشــتن سایر شرایط (از سابقه لازم) می‌تواند از مستمری از کارافتادگی کلی بهره‌مند شود. در این صورت نیز بیمه‌شده از کارافتاده از حق سنوات به ازای هرسال سابقه از یک ماه حقوق برخوردار می‌شود و در صورتی که از کارافتادگی ناشی از کار باشد از دو ماه پاداش پایان کار بهره‌مند می‌شود.

۴) انقضای مــدت در قراردادهای کار با مــدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

۵) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

۶) استعفای کارگر

۷) فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش‌بینی شده است

۸) کاهش تولید و تغییرات ساختاری

۹) اخراج موجه کارگر

شرح جدول شماره ۲۱

● طراح: حمیدرضا عبدالوند ●

افقی

۱- بیمه‌هایی که برای حمایت از اقشــار مختلف به‌خصوص کارگران و خانواده آنان در برابر کاهش شدید درآمدها شکل گرفت

۲- خلاف نسیه- زشت، ناپسند- در جنگ از دشمن گرفته می‌شود

۳- حرف ندا- زیربنایی‌ترین رکن تشــکیل‌دهنده جامعه محســوب می‌شود- شادمان

۴- شاعر شیلیایی- چهره- منقار پرنده

۵- پسر کیکاووس- وسیله ماهیگیری- طایفه

۶- خدای سنگی- رشته‌ها و منگوله‌هایی که به‌صورت پیرایه از کنار چیزی آویخته باشند- درخت جوان

۷- وقف‌کننده- بی‌پیچ‌وخم- حوض کم‌عمق تزئینی

۸- گذرگاه- در برابر دریافت مزد کار می‌کند

۹- نفس سرزنشگر- ریشه خانوادگی- پاندول

۱۰- خوراک فرنگی شبیه تاس کباب- کلانتر- پرگویی

۱۱- لجاج، عناد- اشاره به نزدیک- روزانه

۱۲- پول رایج ژاپن- زبان فارسی دوره اشکانیان- حاشا کردن

۱۳- کتابی از زولا- آنچه بی‌رنج و به‌رایگان به دست آید- حرف انتخاب

۱۴- آسوده بودن- برادر مرگ- سریع و تیز

۱۵- براساس گزارش ســازمان تامین اجتماعی یکی از مهم‌ترین علل حوادث ناشی از کار است

عمودی

۱- ساختمان‌ساز- پدر طب ایران

۲- اطمینان خاطر- خط قرمز مبتنی بر خرافات- خویشی، وابستگی

۳- بالا آمدن آب دریا- خاک آجر و سفال- مقداری پارچه برای یک دست لباس- زندان مسعود سعد سلمان

۴- از انواع بیمه در سازمان تامین اجتماعی- دارای توانایی پایدار ماندن

۵- طرفدار- بعضی اوقات- خسیس

۶- استانی در شمال اسپانیا- خانه ییلاقی

۷- ناگهانی خودمانی- همانندی- از روی نوبت

۸- وسیله غذا پختن- دستیار فراری هیتلر- مدافع فوتبالی- توانایی

۹- اثری از ژان ژیردو نویسنده فرانسوی قرن بیستم- همگی- میان

۱۰- مهراس- زیباترین دریاچه آب شیرین ایران

۱۱- روحانی زرتشتی- یار شیرین در منظومه وصال شیرازی- سمندر، دوزیستی شبیه سوسمار

۱۲- میوه هندی- درآمد اندک ولی مستمر

۱۳- خوش گذرانی- پیرایه‌ای زنانه از فلزات قیمتی- علامت جمع- نشانه صفت تفضیلی

۱۴- برد معروف- جزیره ایرانی در اروندرود- میدان مسابقه بوکس

۱۵- سندیکا، اتحادیه صنفی- رودی اروپایی به طول ۸۶۰ کیلومتر

پاسخ جدول شماره ۲۰

رمز: قرارداد موقت