

آنچه مدیران و کارفرمایان و کارگران باید بدانند

مرخصی:

در کارگاه های دارای 10 نفر کارگر و بیشتر مرخصی سالیانه کارگران 26 روز کاری است که فقط 9 روز آن می تواند در سال ذخیره شود. مرخصی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 30 روز کاری در سال است. در کارگاه های دارای 9 نفر و کمتر کارگر میزان مرخصی سالانه با حقوق 21 روز کاری بوده که کارگر فقط می تواند 5 روز آن را ذخیره نماید. در این قبیل کارگاهها مرخصی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 24 روز کاری در سال می باشد.

مرخصی زایمان:

مرخصی زایمان برای کارگران زن که به فرزند خود شیر می دهند. چنانچه زایمان یک یا دوقلو باشد 6 ماه و برای زایمان 3 قلو یا بیشتر یکسال می باشد. تایید شیردهی مادر به فرزند به عهده پزشک معتمد می باشد. در مورد زنان کارگری که به فرزند خود شیر نمی دهند، مرخصی زایمان 90 روز و چنانچه زایمان 2 قلو یا بیشتر 104 روز خواهد بود. به موجب اصلاحیه قانون تنظیم جمعیت و خانواده مصوب تیرماه 1392، مرخصی زایمان برای بیشتر از دو فرزند هم به مادران داده می شود. طبق ماده 78 قانون کار در کارگاههایی که دارای کارگر زن است کارفرما مکلف است به بانوان شیرده تا پایان دو سالگی پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود. همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان از قبیل شیر خوار گاه، مهد کودک و غیره را ایجاد نماید.

حوادث ناشی از کار:

کسانی که دچار حادثه در واحدهای صنفی، تولیدی، کشاورزی، خدماتی، ساختمانی، ترابری، تجاری و اماکن عمومی می شوند می بایستی با طرح شکوائیه یا دادخواست در دادگستری یا دادسرای منطقه مربوطه اقامه دعوی کنند موضوع پس از بررسی توسط مقام محترم قضایی از طریق کلانتری محل برای تشکیل پرونده و ارجاع نامه به اداره بازرسی کارادارات کل اجرایی تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای بررسی چگونگی وقوع حادثه و همچنین اخذ نظریه پزشکی قانونی مورد پیگیری قرار می گیرد بازرسان کار پس از مراجعه به محل وقوع حادثه، بررسی صحنه و محل حادثه و استماع اظهارات کارگر، کارفرما و شهود گزارش خود را تنظیم و به کلانتری مربوطه ارسال و از آنجا نیز به مراجع قضایی برای تعیین قصور هر یک از طرفین ارسال می گردد

برای اطلاعات بیشتر در خصوص نحوه رسیدگی به حادثه و وظایف طرفین در این خصوص با شماره تلفنهای 64492361 و 64492291 تماس حاصل فرمایید.

کارهای سخت و زیان آور :

بیمه شدگان شاغل در کارهای سخت و زیان آور و کارفرمایان پس از دریافت فرم مربوط از ادارات کار و امور اجتماعی محل سکونت یا اشتغال و تکمیل آن می بایست تقاضای خود را طبق فرم شماره یک و کارفرمایان کارگاه ها با سایر مراجع مدعی سخت و زیان آور بودن شغل یا مشاغل کارگاه ، تقاضای خود را طبق فرم شماره 2 به سازمان کار و امور اجتماعی شهرستان محل اشتغال خود تحویل و رسید دریافت نمایند. 2- پس از ارائه درخواست کمیته انسانی با تطبیق شغل یا مشاغل مندرج در فرم های شماره (1 یا 2) و با توجه به مشاغل سخت و زیان آور موضوع ماده 11 و گزارش کارشناسان موضوع ماده 2 آیین نامه در مورد سخت و زیان آور بودن یا نبودن هر یک از مشاغل ذکر شده در فرم تقاضا اظهار نظر نموده و طی فرم شماره 3 جهت بررسی سایر شرایط و اقدامات بعدی مراتب را به شعبه تامین اجتماعی محل پرداخت حق بیمه ارسال و رونوشت نامه نیز برای اطلاع بیمه شده و یا سایر افراد متقاضی فرستاده می شود.

متقاضیان پس از ابلاغ تصمیم کمیته بدوی استانی در صورت اعتراض به آراء کمیته مزبور بایستی فرم شماره چهار اعتراضات را از ادارات کار محل اشتغال دریافت و پس از تکمیل با ذکر دلایل به انضمام مدارک به سازمان کار و امور اجتماعی استان یا اداره کار و امور اجتماعی محل اشتغال تسلیم نمایند. 2- رای کمیته بدوی ظرف 15 روز از تاریخ ابلاغ رای قابل تجدید نظرخواهی است. 3- پس از ارائه اعتراض به آراء کمیته های بدوی استانی موضوع ماده 8 آیین نامه که توسط بیمه شده یا کارفرما از کمیته های تجدید نظر استانی درخواست گردیده ، کمیته های مزبور در این خصوص رسیدگی و اظهار نظر نموده و تصمیم خود را طی فرم شماره 5 جهت اقدامات بعدی به شعبه تامین اجتماعی محل پرداخت حق بیمه ارسال و رونوشت نامه نیز برای اطلاع بیمه شده و کارفرما فرستاده می شود.

کمیته های حفظت فنی و بهداشت کار :

در کارگاههایی که دارای 25 نفر کارگر می باشد کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با اعضا ذیل تشکیل دهد .

1- کارفرما یا نماینده وی

2 -نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

3 -مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سر استادکاران

4- مسئول حفاظت فنی

5 - مسئول بهداشت حرفه ای

توضیح : در کارگاههاییکه نوع کار آنها ایجاب نموده حتی اگر تعدا کارگران آنها نیز از 25 نفر به پائین باشد کمیته حفاظت فنی با حضور کارفرما یا نماینده وی - نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران و مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای تشکیل خواهد شد.

-نحوه برگزاری جلسات کمیته و ارسال صورتجلسات : جلسات کمیته حفاظت فنی باید حداقل هرماه یکبار تشکیل و صورتجلسات آن به اداره تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و مرکز بهداشت محل ارسال گردد .

فوق العاده نوبت کاری :

در صورتی که نوبت کار کارگر در صبح و عصر واقع شود 10 درصد حقوق ماهانه خود را علاوه بر حقوق به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد 2- در صورتیکه نوبت کار کارگر در صبح و عصر و شب واقع شود 15 درصد حقوق ماهانه خود را علاوه بر حقوق به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد 3- در صورتیکه نوبت کار کارگر در صبح و شب یا عصر و شب واقع شود 5/22 درصد حقوق ماهانه خود را علاوه بر حقوق به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

اضافه کاری :

در شرایط عادی هر کارگر می تواند روزانه 4 ساعت اضافه کار انجام دهد 2- اضافه کار باید با توافق طرفین باشد 3- میزان فوق العاده اضافه کار 40 درصد اضافه بر مزد هر ساعت کارعادی می باشد.

بیمه :

کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران مکلف اند بر اساس قانون تامین اجتماعی و ماده 148 قانون کار نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند و در صورت استکفاف با توجه به ماده 183 قانون فوق الذکر با آنها رفتار خواهد شد.

وام مسکن و سایر حوائج ضروری:

متقاضیان وام احداث ، تکمیل و سایر حوائج ضروری و تحصیلی که تابع قانون کار و تامین اجتماعی می باشند ، می بایست به سازمان تامین اجتماعی و بانک رفاه کارگران مراجعه نمایند.

عیدی و پاداش :

برابر مصوبه مجلس شورای اسلامی عیدی و پاداش کارگرانی که 12 ماه تمام اشتغال به کار داشته اند معادل 2 ماه آخرین حقوق می باشد منوط به این که از سقف 90 برابر حقوق مزد روزانه تجاوز ننماید. عیدی کارگرانی که کمتر از 12 ماه سابقه کار داشته باشند متناسب با ماههای کارکرد آنان پرداخت می شود.

خدمت نظام وظیفه :

خدمت نظام وظیفه و همچنین شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه از تاریخ 15/12/1369 تا 8/3/1383 جزء سنوات خدمت و کار آنان محسوب می شود مشروط به آنکه کارگر از همان کارگاه به خدمت اعزام شده و پس از پایان خدمت وظیفه نیز در همان واحد ادامه کار دهد.

پاداش بازنشستگی:

پاداش بازنشستگی به میزان سالی 1 ماه آخرین حقوق می باشد و فقط در هنگام بازنشستگی کارگر ، از سوی کارفرما قابل پرداخت است.

اخراج:

در صورتیکه اخراج کارگری مورد تایید مراجع حل اختلاف مقرر در قانون کار قرار گیرد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخت نماید. کارگرانی که از کار اخراج می شوند باید به اداره کار و امور اجتماعی محل کار خود مراجعه و دادخواست رسیدگی دهند در صورتیکه اخراج مورد تایید واقع نشود ، کارفرما مکلف است کارگر را به کار بازگرداند