



جلسه ششم:

مسائل حقوقی منابع انسانی

✓
مروری بر قانون کار

✓
مروری بر قانون تامین اجتماعی

✓
ایمنی و امنیت کارکنان

مدرس: محمدرضا شمشیرگر

۱ – مروری بر قانون کار



۱-۱- تعاریف و الزامات

۱-۲- حقوق و متعلقات

تعاریف

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران ، کارگاهها، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به **تبعیت از این قانون** می باشند.

ماده ۲- **کارگر** از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- **کارفرما** شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند ...

تعاریف

ماده ۴- **کارگاه** محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ...

ماده ۵- کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها **مشمول مقررات این قانون** می باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

قرارداد کار

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از **قرارداد کتبی یا شفاهی** که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۲- در کارهائی که **طبیعت** آنها جنبه **مستمر** دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که **برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.**

قرارداد کار

- ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد.
- الف - **نوع کار یا حرفه یا وظیفه**ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.
 - ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.
 - ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.
 - د - **محل انجام کار**.
 - ه - تاریخ انعقاد قرارداد.
 - و - **مدت قرارداد**، چنانچه کار برای مدت معین باشد.
 - ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید.

دوره آزمایشی

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد .

خاتمه قرارداد

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد.

- الف - فوت کارگر
- ب - بازنشستگی کارگر
- ج - از کار افتادگی کلی کارگر
- د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.
- ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است .
- و - استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو "استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آنرا به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

عدم امکان فسخ یکجانبه

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد **هیچیک از طرفین به تنهایی** حق فسخ آن را ندارد.

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قرارداد ها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است .

تغییرات اساسی در قرارداد

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل ، قابل اجراست . در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجراست .

منع تبعیض

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

سن مجاز قانونی

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است .

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

مراکز آموزش کار

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان و مرکز کارآموزی.

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و.....)

مراکز آموزش کار

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی ، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی ، تاسیس می شود.

مراکز خدمات اشتغال

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

برخورد قانونی

ماده ۱۷۱ - **متخلفان** از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد ، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات **حبس** یا **جریمه نقدی** و یا **هر دو** محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

برخورد قانونی

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد.

برخورد قانونی

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت **دادگاه های کیفری** دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه **خارج از نوبت** به عمل خواهد آمد.

گواهی سابقه کار

ماده ۱۸۷ - کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

۱-۱- تعاریف و الزامات

۱-۲- حقوق و متعلقات

ساعت قانونی کار

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه **مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.**

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

نمایه

۴۴ ساعت در هفته - ۱۷۶ ساعت در ماه

مدل ۱: شنبه تا چهارشنبه، ۸ ساعت + پنجشنبه ۴ ساعت

مدل ۲: شنبه تا چهارشنبه، ۸:۴۸

مدل ۳ و ۴ و ... : تا سقف ۴۴ ساعت در هفته

مزد ثابت

ماده ۳۶- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل .

تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که دارای **طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل** نیستند ، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است ، مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواروبار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

مبنای محاسبه و پرداخت

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد ، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره- در ماه های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

حداقل مزد کارگران

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

۱- حداقل مزد کارگران **با توجه به درصد تورمی** که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

نمایه

۴۴ ساعت در هفته - ۱۷۶ ساعت در ماه

حداقل حقوق وزارت کار در سال ۱۳۹۷: روزانه ۳۷۰,۴۲۳ ریال

ماهانه (۳۰ روزه): ۱۱,۱۱۲,۶۹۰ ریال

ماهانه (۳۱ روزه): ۱۱,۴۸۳,۱۱۳ ریال

نمایه

۴۴ ساعت در هفته - ۱۷۶ ساعت در ماه

حداقل حقوق وزارت کار در سال ۱۳۹۷: روزانه ۳۷۰,۴۲۳ ریال

ماهانه (۳۰ روزه): ۱۱,۱۱۲,۶۹۰ ریال

ماهانه (۳۱ روزه): ۱۱,۴۸۳,۱۱۳ ریال

الزامات پرداخت ماهانه:

بن کارگری: ماهانه ۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال

حق مسکن: ماهانه ۴۰۰.۰۰۰ ریال

سنوات قرارداد

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد ، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه ، اعم از متوالی یا متناوب ، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

سنوات بازنشستگی

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت ، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

پاداش و عیدی

لایحه اصلاحی قانون پرداخت پاداش و عیدی کارگران مصوب مورخ
۱۳۷۰/۰۵/۳۰

ماده واحده - کلیه کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، بعنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.

تبصره ۱- مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یکسال در کارگاه کار کرده‌اند باید به ماخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده در فوق تجاوز نماید.

نمایه

۴۴ ساعت در هفته - ۱۷۶ ساعت در ماه

حداقل حقوق وزارت کار در سال ۱۳۹۷: روزانه ۳۷۰,۴۲۳ ریال

ماهانه (۳۰ روزه): ۱۱,۱۱۲,۶۹۰ ریال

ماهانه (۳۱ روزه): ۱۱,۴۸۳,۱۱۳ ریال

الزامات پرداخت ماهانه:

بن کارگری: ماهانه ۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال

حق مسکن: ماهانه ۴۰۰.۰۰۰ ریال

الزامات پرداخت سالانه:

سنوات سالانه: یک برج حقوق: ۱۱.۱۱۲.۶۹۰ ریال (ماهانه: ۹۲۶.۰۵۸)

عیدی سالانه: دو برج حقوق: ۲۲,۲۲۵,۳۸۰ ریال (ماهانه: ۱,۸۵۲,۱۱۵)

مزد نیمه وقت و پاره وقت

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماموریت

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار **حداقل ۵۰ کیلومتر** از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

کار روز – کار شب

ماده ۵۳- کار روز، کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و

کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین **۲۲ تا ۶ بامداد** قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود ، کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به **کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد** ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد.

کار نوبتی و نحوه محاسبه

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲.۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

شرایط اضافه کار

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت **۴۰٪ اضافه** بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید، (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

مرخصی و تعطیلات

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است . کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

مرخصی و تعطیلات

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا" یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

مرخصی و تعطیلات

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از **۹ روز** از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با **توافق کارگر و کارفرما** تعیین می شود. و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما ، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست .

مرخصی و تعطیلات

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از **سه روز** مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

مرخصی و تعطیلات

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مرخصی ایام بارداری

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا" ۲۷۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود. تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۸- در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک ، پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، و مهد کودک و) را ایجاد نماید.

نمایه

مرخصی استحقاقی: ۳۰ روز



الزام به بیمه تامین اجتماعی

ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

نمایه

۴۴ ساعت در هفته - ۱۷۶ ساعت در ماه
ماهانه (۳۰ روزه): ۱۱,۱۱۲,۶۹۰ ریال

الزامات پرداخت ماهانه:

بن کارگری: ماهانه ۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال
حق مسکن: ماهانه ۴۰۰.۰۰۰ ریال

الزامات پرداخت سالانه:

سنوات سالانه: ماهانه: ۹۲۶.۰۵۸
عیدی سالانه: ماهانه: ۱,۸۵۲,۱۱۵

حق بیمه سهم کارفرما: (۲۳٪ حقوق)

$$۱۱.۱۱۲.۶۹۰ + ۱.۱۱۰.۰۰۰ * ۲۳\% = ۲,۸۱۱,۲۱۸ \text{ ریال در ماه}$$

ناهار – ایاب و ذهاب

ماده ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) **دور از مناطق مسکونی** ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضاء فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- **در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی** ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

۲- قرارداد استخدامی

بسمه تعالی

قرارداد کار

این قرارداد (۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران و تبصره (۳) الحاقی به ماده (۲۲) قانون کار و سایر مقررات و کارآمد منعقد می‌شود.

۱- **طرفین**

به موجب ماده (۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران و تبصره (۳) الحاقی به ماده (۲۲) قانون کار و سایر مقررات و کارآمد منعقد می‌شود.

۲- **موضوع قرارداد**

شخص کارمند وظایف محوله ممکن است یک طرفه تغییر کند و کارمند این خصوص هیچگونه اعتراضی ندارد.

۳- **مدت قرارداد**

مدت قرارداد از تاریخ ۱۳۹۲/۰۳/۰۱ تا ۱۳۹۲/۰۹/۲۹ (یکم خردادماه ۱۳۹۲) می‌باشد.

۴- **ساعات کار**

ساعات کار حداکثر به میزان ۴۴ ساعت در هفته می‌باشد. میزان ساعات کار و ساعات استراحت کار نمی‌تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود و ساعات حد اکثر کار ۷ ساعت و ۴۰ دقیقه باشد. بود (توافق) کارمند و پرداخت فوق العاده مربوط به میزان ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار.

۱ - مشخصات طرفین

کارفرما/نماینده قانونی کارفرما:

نام: محمدرضا نام خانوادگی: شمشیرگر شماره ملی:
۱۲۳۴۵۶۷۸۹۰ به نشانی: تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی،
خیابان زارع، برج کاوه، بلوک B، طبقه ۶، واحد ۸۹ کد پستی
۱۳۱۳۱۳۱۳۱۳

و کارمند:

نام نام خانوادگی نام پدر تاریخ تولد/.../.... شماره
شناسنامه
شماره ملی به نشانی کد پستی

۲- نوع قرارداد: موقت

۳ - نوع کار یا حرفه یا حجم کار و یا وظیفه ای که کارمند به آن اشتغال می یابد: انجام مسئولیت به عنوان «.....»
بدین شرح وظایف: و سایر وظایف محوله در چارچوب مسئولیت کاری

۴ - محل انجام: تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی، خیابان زارع، برج کاوه، بلوک B، طبقه ۶، واحد ۸۹

۵ - تاریخ انعقاد قرار داد : ۱۳۹۶/۱۱/۱۴

۶ - مدت قرارداد: از تاریخ ۱۳۹۶ / ۱۱ / ۱۵ تا تاریخ ۱۳۹۷ / ۱۱ / ۱۵

۷ - ساعت کار روزانه: شنبه تا چهارشنبه ۸ ساعت از ساعت ۹ تا ۱۷، پنجشنبه ۴ ساعت از ساعت ۹ تا ۱۳ مجموعاً ۴۴ ساعت در هفته

۸ - حق السعی:

الف: مزد ثابت روزانه ۳۰۹۹۷۷ ریال حقوق ماهانه: ۹.۲۹۹.۳۱۰ ریال.
ب- پاداش افزایش تولید یا بهره وری ریال که طبق توافق طرفین قابل پرداخت است.

۹ - واریز حقوق و مزایا: حقوق و مزایا به صورت نقدی به حساب شماره نزد بانک توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی پرداخت می گردد.

۱۰ - بیمه: به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرما مکلف است کارگر را نزد سازمان تامین اجتماعی و یا سایر دستگاه های بیمه گذار بیمه نماید.

۱۱ - عیدی و پاداش سالانه: به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۶/۱۲/۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت/مبنا(تا سقف ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگران) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می شود. برای کار کمتر از یک سال میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.

۱۲ - حق سنوات یا مزایای پایان کار: به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار حق سنوات مطابق قانون و مصوبه ۲۵/۸/۱۳۸۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام بر اساس نسبت کارکرد کارگر پرداخت می شود.

۱۳ - تعهدات کارمند:

کارمند متعهد می گردد کلیه مسائل کاری را به عنوان «کاملاً محرمانه» تلقی کرده و از بازگو و افشا کردن آن ها به هر نوع اکیداً خودداری نماید.

۱۴ - شرایط فسخ قرارداد:

این قرارداد به صورت یک طرفه قابل فسخ نمی باشد و فسخ آن در شرایط ذیل امکانپذیر است:

- عدم رضایت کارفرما از طرف قرارداد
- تعطیلی دفتر به هر علت از جمله اراده کارفرما مبنی بر تغییر یا تعطیل فعالیت یا احکام مراجع صالحه اداری و قضایی
- تصمیم کارفرما به تعدیل نیروی انسانی مشغول به کار در واحد صنفی

۱۴- سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی، کمک هزینه مسکن (ماهانه ۴۰۰.۰۰۰ ریال)، بن کارگری (ماهانه ۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال) و کمک هزینه عایله بندی نسبت به این قرار داد اعمال خواهد شد.

۱۵- این قرارداد در سه نسخه تنظیم شده که هر یک حکم واحد را دارند.

از نگاه کارفرما حقوق و دستمزد را ببینیم

نمایه

عنوان	هزینه ماهانه
پایه حقوق وزارت کار	۱۱,۱۱۲,۶۹۰ ریال
بن کارگری	۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال
حق مسکن	۴۰۰.۰۰۰ ریال
سنوات سالانه	۹۲۶.۰۵۸ ریال
عیدی سالانه	۱,۸۵۲,۱۱۵ ریال
حق بیمه سهم کارفرما	۲,۸۱۱,۲۱۸ ریال

جمع	
ماهانه	۱۸.۲۰۲.۰۸۱ ریال
سالانه	۲۱۸,۴۲۴,۹۷۲ ریال

هزینه حقوق و دستمزد طی یک سال	میزان کارکرد یک نفر طی سال
۲۱۸,۴۲۴,۹۷۲ ریال	جمعه ها: ۵۲ روز
	پنجشنبه ها: ۲۶ روز
۲۱۸,۴۲۴,۹۷۲ ریال	تعطیلات رسمی: ۲۵ روز
۲۲۵ / روز	مرخصی استحقاقی: ۳۰ روز
	۱۳۳ روز
۹۷۰.۷۷۷ ریال در روز	۴.۵ ماه
	جمع کارکرد: ۷.۵ ماه
	جمع کارکرد: ۲۲۵ روز

۲ - مروری بر قانون تامین اجتماعی



قانون تامین اجتماعی

ماده ۲ - تعاریف

بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند.

کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود.

حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۲ - تعاریف

بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می‌گردد.

حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه‌شده می‌گردد.

غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

وسایل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه‌شده پرداخت می‌گردد.

کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۲ - تعاریف

از کارافتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

از کارافتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.

بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.

غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یک جا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود.

کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می گردد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۳ -

تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می باشد:

حوادث و بیماری ها
بارداری
غرامت دستمزد
از کارافتادگی
بازنشستگی
مرگ
مقرری بیمه بیکاری

قانون تامین اجتماعی

بیمه بیکاری

بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد.

بیمه شده بیکار ، برای دریافت مقرری بیمه بیکاری، باید حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ بیکاری موضوع را به واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی ذیربط اطلاع دهد

دارای حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه باشند.

پرداختی:

بنا به سابقه؛ به افراد مجرد حداکثر ۳۶ ماه و افراد متأهل حداکثر ۵۰ ماه

قانون تامین اجتماعی

مستمری پس از فوت

بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

- عیال دائم بیمه شده متوفی
 - شوهر بیمه شده زن متوفی
- مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده و ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد و یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ننماید.

- فرزند ذکور متوفی در صورتی که سن آن کمتر از هیجده سال تمام بوده و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قادر به کار شناخته نشود

- فرزند اناث متوفی در صورتی که فاقد شغل و شوهر باشد.

قانون تامین اجتماعی

مستمری پس از فوت

حداقل دستمزد سال فوت * سنوات پرداخت حق بیمه

= حداقل مستمری پرداختی

30

مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد .

قانون تامین اجتماعی

کمک هزینه بارداری

- ظرف یک سال پیش از زایمان، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کرده باشند
- در مدت استراحت مشغول کار نبوده مزد یا حقوق دریافت نکرده باشند
- در تاریخ اعلام بیماری، مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشند
- در دوره استراحت مزدی برای وی مطرح باشد

میزان کمک هزینه بارداری، معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده محاسبه می شود و به مدت ۶ ماه پرداخت می شود.

قانون تامین اجتماعی

بازنشستگی

• الف: سن بازنشستگی، بر اساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی، ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان است که در این حالت فرد بیمه شده با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می تواند بازنشسته شود.

• بر اساس اصلاحات اخیر، همچنین افرادی که دارای ۱۰ سال سابقه و ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای خانم ها باشند بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی و متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه می توانند بازنشسته شوند.

چنانچه بیمه شده متقاضی کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته باشد با پرداخت یکجای حق بیمه سنوات کسری تا ۱۰ سال، می تواند از مزایای این قانون بهره مند شود.

قانون تامین اجتماعی

بازنشستگی

• ب: کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و حق بیمه مربوطه را به سازمان پرداخت کرده باشند، در صورتی که سن مردان به ۵۰ سال و سن زنان به ۴۵ سال تمام برسد، می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

• د: کسانی که دارای ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه باشند بدون شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

ن: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

قانون تامین اجتماعی

کمک هزینه ازدواج

- بیمه شده باید ظرف ۵ سال قبل از تاریخ ازدواج، حداقل حق بیمه ۷۲۰ روز رابه سازمان پرداخته باشد.
- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد
- ازدواج اول باشد
- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج ثبت شده باشد
- مبلغ کمک هزینه ازدواج برابر با یکماه متوسط حقوق یا مزد بیمه شده است.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۴ -

تبصره ۱ : بیمه شده مختار است که سطح درآمد ماهانه خود را که مبنای پرداخت حق بیمه قرار می گیرد بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی انتخاب نماید.

تبصره ۳ : کلیه اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیتهای مختلف در خارج از کشور که بیمه آنان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد می توانند بطور اختیاری مشمول مقررات این قانون و آئین نامه های مربوط قرار گیرند، مشروط بر اینکه بیمه شده حق بیمه خود را به طور منظم پرداخت نماید، بدیهی است سازمان در مورد این قبیل از بیمه شدگان مانند سایر بیمه شدگان داخل کشور مکلف به ارائه خدمات و انجام تعهدات قانونی براساس آئین نامه و مقررات مربوط در ایران خواهد بود.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۳۳. حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می‌گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموزان کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.

ماده ۳۴. در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۳۶. کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۳۷ هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال‌گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفاد حساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون این که پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی بهمیزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال‌دهنده و انتقال‌گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه‌ها و موسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و اتاق‌های اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاد حساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاد حساب پرداخت حق بیمه می‌باشد.

تبصره سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاد حساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۳۸ در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هر گاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفاصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقطعه کار مطالبه و وصول نماید، کلیه وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیر دولتی و مؤسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۳۹. کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آئین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هر گاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

ماده ۴۰. در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۴۲. در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تأخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یکماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۶. سازمان می تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۹. مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می باشد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۶۰. حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه‌شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۶۲- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن بشرح زیر می باشد:

غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

غرامت دستمزد بیمه شده ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می گردد.

غرامت دستمزد بیمه شده ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می باشد مگر اینکه بیمه شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی بستری شود که در اینصورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.

هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی بیمه شده ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به طور سرپائی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صد در صد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۶۵. در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان تأمین خدمات درمانی هزینه‌های مربوطه را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶. در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدماتی درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره. مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۶۷ بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند بشرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.

ماده ۶۹ در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماریهایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۷۰ بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانائی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

هر گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می شود.

چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی شناخته می شود.

اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۷۱ بیمه‌شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۷۲ میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارتست از یک سی‌ام مزد یا حقوق متوسط بیمه‌شده‌ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه‌شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰٪ تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۷۶ مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
تبصره ۱ کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره ۳ بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.

تبصره ۴ زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۷۷- میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از (۳۰/۳۵) سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

تبصره متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۸۰ بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت.

در صورت فوت بیمه شده بازنشسته

در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر.

در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

تبصره ۲ چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می گیرد.

تبصره ۳ بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا پرداخت می شود.

تبصره ۴ در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماریهای حرفه ای فوت نماید.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۸۱ بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

تبصره همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد. آئین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید

فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۸۲ - بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:
شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:
الف. پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

ب. سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۴ هرگاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۸۵ به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یکماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود.
در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.
ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.
عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۲ در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد.

قانون تامین اجتماعی

ماده ۹۸ کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه به پرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب افتاده برای هر روز تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهند بود این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۱۰۰ کارفرمایانی که از تنظیم صورت مزد یا حقوق به ترتیب مذکور در قانون و آئین نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایانی که در موعد مقرر در ماده ۳۹ صورت مزد بیمه شدگان را به سازمان ارسال ندارند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند به پرداخت خسارتی معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده اند ملزم خواهند بود، این خسارت طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده ۱۱۱ مستمری از کارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازمندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

۳ - ایمنی و امنیت کارکنان



 **SAFETY**

مسائل مربوط به حادثه و بیمه از کارافتادگی

سالانه چند دست لباس کار به کارگران مشمول قانون کار تعلق می گیرد و منظور از لباس کار چه نوع لباسی می باشد ؟

به استناد ماده ۶۱ آئین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه ها ، کارفرما موظف است در سال دو دست لباس کار مجاناً در اختیار کارگر بگذارد ، لباس کار باید متناسب با نوع کار باشد و طوری تهیه شود که کارگر بتواند به راحتی وظایف خود را انجام دهد و موجب بروز حادثه نگردد .

کارمند بخش اداری کارگاه هستم آیا کارفرما مکلف به دادن لباس کار می باشد ؟
به کلیه مشمولین قانون کار در هر سال دو دست لباس کار متناسب با نوع کار تعلق می گیرد .

به استناد کدامیک از مواد قانونی، کارفرما در حادثه ناشی از کار مقصر شناخته می شود ؟
به استناد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ، کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاط های مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود

مسائل مربوط به حادثه و بیمه از کارافتادگی

حادثه ناشی از کار عبارت است از اتفاق یا پیامدی که در جریان انجام کار پدید آمده و با صدمات شغلی مرگبار یا غیر مرگبار همراه می باشد.

مطابق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود.

مسائل مربوط به حادثه و بیمه از کارافتادگی

در صورت وقوع حادثه شغلی در کارگاه وظیفه کارفرما چیست ؟

الف) به استناد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد.

ب) به استناد تبصره ماده ۹۵ قانون کار کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند همچنین به استناد ماده ۹ آئین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی و ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما باید وقوع هر گونه حادثه ناشی از کار را ظرف مدت سه روز اداری به شعبه صندوق تأمین اجتماعی محل اطلاع دهد و نسبت به تکمیل و ارائه فرم ویژه حادثه اقدام نماید.

مسائل مربوط به حادثه و بیمه از کارافتادگی

بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار چیست؟

بیمه مسئولیت، بیمه ای است که به موجب آن بیمه گر متعهد می شود که هر گاه بیمه گذار در عقد معین به سبب تخلفی از تعهد خود ملزم به پرداخت خسارتی به نفع متعهد (زیان دیده) آن عقد گردد بیمه گر آن خسارت را بپردازد. در خصوص بیمه مسئولیت مدنی حوادث ناشی از کار عبارت است از مسئولیتی که کارفرما در خصوص مقصر بودن خودش از یکی از شرکت های بیمه خریداری می نماید یا به عبارت دیگر مسئولیت خود را در مقابل کارگران به شرکت بیمه واگذار می نماید.

مسائل مربوط به حادثه و بیمه از کارافتادگی

آیا نمونه فرم گزارش حادثه توسط وزارت کار تهیه و در اختیار کارگاه ها قرار گرفته شده است ؟

اطلاعات تکمیلی حادثه مانند مشخصات فرد حادثه دیده، کارفرما، کارگاه و... (فرم ب ۳) در اختیار بازرسان کار بوده که در مراحل بررسی حادثه تکمیل می گردد. ولیکن صندوق تامین اجتماعی نیز در این رابطه فرم مشابه ای در اختیار کارگاهها قرار می دهد که بایستی تا سه روز از زمان وقوع حادثه فرم مذکور را تکمیل و به مراجع مربوطه ارسال نمایند.

آیا کارفرمایان اجباری به پرداخت هزینه های درمان کارگران حادثه دیده دارند ؟

به استناد ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات اولیه لازم را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد صندوق تامین اجتماعی هزینه های مربوط را عهده دار خواهد بود.