

سید حسین موسوی

- نماینده مدیران صنایع در هیئت های تشخیص اداره کار مشهد
- عضو هیئت مدیره انجمن منابع انسانی خراسان رضوی
- مدیرعامل مجموعه یاراپلاس



Mousavi_Yaraplus



تا قبل از ورود نیرو به اداره کار



گرفتن یک امضا مثل

قانون کار چیست؟

✓ مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما!

به نحوی که انجام کار توسط **شخص** کارگر همراه با تبعیت **مزدی** و **دستوری** از کارفرما باشد.



✓ حقوق کار به بررسی مقررات آمره ای می پردازد که ناظر بر روابط کار است.

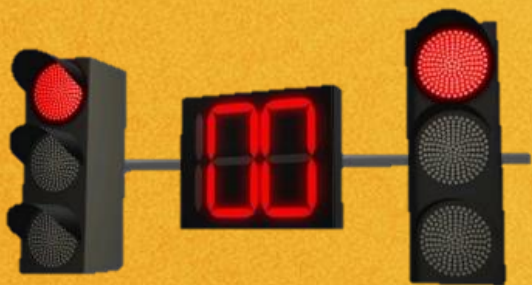
قوانین آمره



قوانین آمره دستوری می باشند.



جنبه حمایتی دارد (۹۰ درصد دست خالی بر نمیگردند.)



هرگونه توافق با هر عنوان و هر شکلی بر خلاف قانون باطل است.





پرونده مهسا.ج در اداره کار

علت : ازدواج و همسر

۶ ویژگی قرارداد کار



۰۱

لازم

هیچ گاه از طرفین حق فسخ آن را یک طرفه ندارند. در شرایطی کارگر می تواند استعفا دهد.

۰۲

عهدی

تعهد انجام کار در قبال دریافت مزد بین کارگر و کارفرما

۰۳

مستمر

در طول زمان به طور مکرر و پیوسته انجام شود. (ربطی به نتیجه ندارد)

۰۴

رضایی

نیازی به تشریفات نداره و همه چی بر اساس توافقات است. می تواند شفاهی باشد.

۰۵

شخصی

کارگر نمی تواند قرارداد را به غیر انتقال دهد.

۰۶

الحاقی

کارفرما شرایط را مشخص می کند کارگر یا قبول می کند یا رد می کند.

کدام قرارداد ها مشمول قوانین کار می شوند؟

تبعیت دستوری

کارگر باید قوانین کارگاه را کامل اجرا کند. ساعت کاری، مرخصی، پوشش

تبعیت مزدی

دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا

شخصی بودن

کارگر شخصیت حقیقی دارد و نمی تواند کار را به غیر واگذار کند.

شروط اثبات رابطه کارگری

۰۱

۰۲

۰۳

- دولتی ها
- نظامی ها
- رسمی های دانشگاه آزاد
- بنیاد شهید

عنوان فرقی ندارد! شرایط مهم است.



اجاره اشخاص



مشاور مدیرعامل



آموزشی



کارآموزی



پیمانکاری

عنوان قرارداد در اداره کار تنها کلمه ای است که بی ارزش است!

شماره: ۲۳۴۲

قرارداد ارائه شده توسط کارفرما:

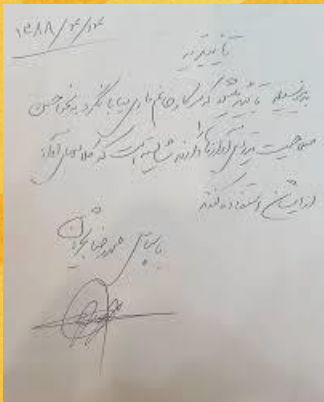
قرارداد پیمانکاری

استناد هیئت تشخیص:

ماده ۴ - برنامه کار :

ساعت کاری از ۸ صبح الی ۱۲ ظهر به جز روز های تعطیل رسمی کشور

محکومیت قطعی کارفرما در هیئت های تشخیص اداره کار



حتی اگر محضری باشد.

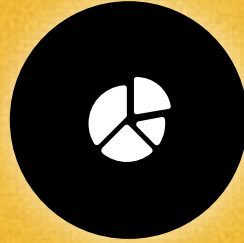
اینجانب اعلام می دارم که کلیه حقوق و مزایای خود را اعم از حقوق ماهیانه، بن مسکن، اولاد، اضافه کاری، سنوات و عیدی را از کارفرمای خود دریافت نموده و هیچ گونه مطالبه ای را از کارفرما نخواهم داشت.

امضا و اثر انگشت

▼ روش صحیح تسویه حساب با پرسنل



سند پرداخت بانکی



امضا و اثر انگشت کارگر

نیازی به محضری بودن آن نیست.



دوره پرداخت

دوره پرداخت ماهیانه و یا نسبت به کل قرارداد باید مشخص باشد.



اجزای تشکیل دهنده مبلغ کل پرداختی

این مبلغ شامل: بن مسکن، عیدی، سنوات و مبالغ هر کدام

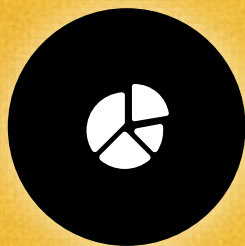
بعضی از کارفرمایان ۲ بار سنوات و عیدی پرداخت می کنند. ▼

دلیل:

چون مدیران مالی و اداری ما در سازمان ها تشریفات مورد نیاز را اجرا نمی کنند.



نداشتن امضا کارگر در فیش



نداشتن تفکیک علل حساب
عیدی و سنوات



نداشتن فیش حقوقی



نداشتن قرارداد کتبی

شرایط قرارداد اداره کار

قرارداد مشمول قوانین کار	قرارداد غیر مشمول قوانین کار
ساعت کاری مشخص شود.	ساعت کاری مهم نیست تحویل کار مهم است.
محل انجام کار مشخص شود.	روز و محل کاری مهم نیست تحویل کار مهم است.
محاسبه دستمزد مشخص بر اساس ساعت کاری	دستمزد به ساعت کاری ارتباطی ندارد فقط براساس نتیجه کار پرداخت می شود.
وسایل و تجهیزات کار را کارفرما باید فراهم کند.	کارفرما تعهدی در فراهم کردن تجهیزات کار ندارد و پیمانکار موظف است وسایل مورد نیاز را دارا باشد.
کارگر حق واگذاری کار را به غیر ندارد.	کار می تواند توسط پیمانکار یا نماینده پیمانکار انجام شود.

شرایط پرداخت سنوات و عیدی همراه با حقوق ماهیارنه

۰۱

وجود قرارداد کتبی موقت

۰۲

درج درخواست کارگر یا موافقت

با تصور اینکه روز اخراج تاریخ را پر می
کنم.

۰۳

تفکیک حقوق و مبلغ سنوات
و عیدی در قرارداد

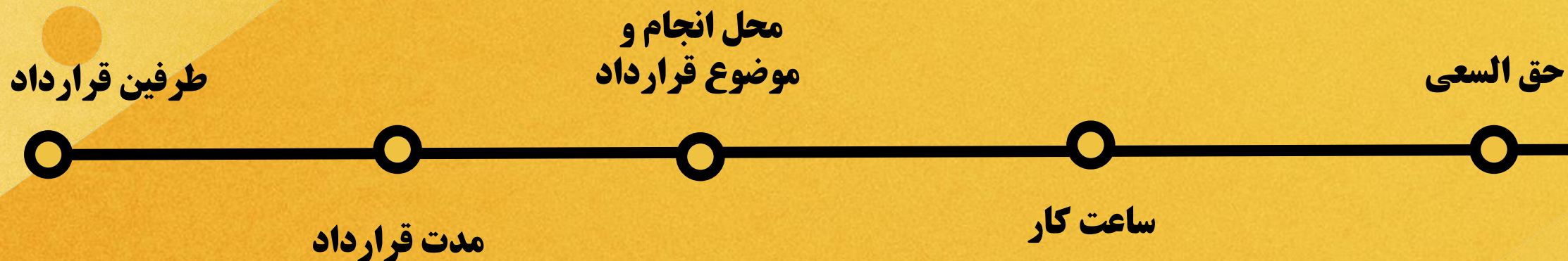
۰۴

درج سنوات و عیدی علل حساب
در فیش های ماهیارنه

۰۵

در تسویه حساب پایان دوره به جمع مبالغی که ماهیارنه پرداخت شده است
اشاره شود.

تنظیم یک قرارداد اداره کار پسند



طرفین قرارداد:

هویت کارفرما



هویت کارگر



وضعیت نظام وظیفه کارگر



تایید آدرس قانونی طرفین



مدت قرارداد:



درج دوره آزمایشی (کارگران ساده و نیمه متخصص حداکثر ۱ ماه و دارای تخصص و سابقه حداکثر ۳ ماه)

درج زمان امضا قرارداد / زمان شروع قرارداد / زمان پایان قرارداد

محل انجام و موضوع قرارداد



محل کار :

نوع شغل :



میزان ساعت کار در هفته قید شود.

میزان مرخصی مشخص شود و برای گرفتن مرخصی لازمه توافق کارفرماست.

کارپذیر طی مدت قرارداد توافق خود را در جهت انجام اضافه کاری در صورت نیاز کارفرما اعلام می دارد.

حق السعی:



مزد ثابت روزانه :

تفکیک مزایا به صورت مجزا :

توافقنامه کارگر مبنی بر پرداخت ماهیانه عیدی و پاداش به صورت تفکیک و مجزا

توافقنامه کارگر مبنی بر پرداخت سنوات یا مزایای پایان کار به صورت ماهیانه با تفکیک و جداسازی

تناسب حقوق و بیمه

اشتباه کارفرمایان :

زمانی که حقوق بیشتر پرداخت می شود و در قرارداد کمتر درج می شود.
زمانی که شغل سخت و زیان آور است و در لیست بیمه کارگر ساده رد می شود.

۰۱

کارگر چه قدر سنوات میگیره؟

لورم ایپسوم متن ساختگی با تولید سادگی نامفهوم از
صنعت چاپ و با استفاده از طراحان گرافیک است

۰۲

کارگر ساده یا شغل های سخت و زیان آور

اشتباه اول کارفرما:

کارفرما:



من قرارداد با این نیرو ندارم. / این نیرو دوبرابر قانون کار از من حقوق گرفته است.

نتیجه رای:



قرارداد شفاهی در نظر گرفته می شود. / ۳۰ روز قبل از اولین واریزی و ۳۰ روز بعد از آخرین واریزی تاریخ اتمام کارها می شود. / مبلغ واریزی پایه در نظر گرفته می شود. / سنوات پاداش و عیدی

اشتباه دوم کارفرما:

کارفرما:



این نیرو فروش من بوده و قراردادش پورسانتی بوده! بسته به فروشش حقوق میگیره!

نتیجه رای:



قرارداد کار موقت به دلیل تبعیت مزدی و دستوری تشخیص داده شده است. / واریزی ها اکثرا به عنوان پورسانت فروش تلقی شده است. و کلیه مزایا قانون کار مجدد باید پرداخت شود. / بیمه ماده ۱۴۸

اشتباه سوم کارفرما:



کارفرما:

این نیرو کار آموز بوده اومده اینجا من کار بهش یاد دادم و در حد رفت و آمد بهش پول تو جیبی دادم.



نتیجه رای:

قرارداد کار شفاهی تشخیص داده شده است. / تمامی حق و حقوق قانونی و بیمه ماده ۱۴۸ رای داده شده است.

اشتباه چهارم کارفرما:

کارفرما:



یک کارگاه شیرینی پزی همه نیروهاشو در لیست بیمه عنوان کارگر ساده رد کرده است.

نتیجه رای:



طبق تحقیقات اداره کار اگر در دسته بندی مشاغل سخت قرار بگیرد. کارفرما جریمه می شود و مابه التفاوت باید به اداره بیمه تامین اجتماعی پرداخت شود.

اشتباه پنجم کارفرما:



کارفرما:
در قرارداد درج شده است. حقوق برای ۸ ساعت کار : ۱۵ میلیون تومان



نتیجه رای:
این مبلغ به عنوان پایه حقوق در نظر گرفته می شود و تمام مزایای قانونی از جمله حق مسکن اولاد و تاهل و.. همچنین سنوات و عیدی و پاداش مجدد پرداخت شود.

اشتباه ششم کارفرما:

کارفرما:



مدیر یک رستوران در مشهد مدعی شده بود به دلیل شکوندن ظروف آشپزخانه ۵ میلیون از حقوق نیرو کسر شده است.

نتیجه رای:



چون در جلسه هیئت تشخیص نیرو این موضوع را قبول نکرد کارفرما محکوم به پرداخت عدد فوق گردید.

اشتباه هفتم کارفرما:

کارفرما:



کارفرما ادعا می کند وسط قرارداد کارگر ترک کار کرده است.
(اما نامه ترک کار به اداره کار ارسال نشده است.)

نتیجه رای:



چون نامه ترک کار به اداره کار زده نشده است تا تاریخ انتها قرارداد یا تاریخ جلسه هیئت تشخیص حق و حقوق وی محاسبه و کارفرما محکوم به پرداخت می شود.