



حوزه مدیریت امور اداری

# قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی

## « خلاصه قوانین کار و تامین اجتماعی »

### \* فهرست مندرجات \*

شماره صفحه	قانون کار :
۱	— قرارداد .....
۳	— نوبت کاری .....
۴	— مرخصی ها .....
۵	— نحوه تطبیق وضع .....
۵	— ارتقاء گروه .....
۶	— اعطاء رتبه به کارگران در شهرداری شیراز .....
۶	— دوره آزمایشی .....
۷	— نظام مزد ساعتی .....
۸	— محاسبه عیدی و پاداش .....
۹	— امتیازات ایثارگری و جانبازی .....
۱۰	— کارهای سخت و زیان آور .....

شماره صفحه	قانون تامین اجتماعی :
۱۲	— تعاریف .....
۱۳	— غرامت حوادث و بیماری .....
۱۴	— از کارافتادگی .....
۱۵	— بازنشستگی .....
۱۵	— مرگ .....
۱۶	— پرداخت پاداش ازدواج پرسنل توسط سازمان تامین اجتماعی .....
۱۶	— نحوه پرداخت هزینه اروتزها و پروتزها (عینک طبی، دندان مصنوعی، سمک، چشم مصنوعی و ...) .....
۱۷	— بیمه خویش فرما .....
۱۷	— قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی .....

## « قانون کار »

### تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

– قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

### تعلیق قرارداد کار

– چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین (کارگر و کارفرما) موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی گردد.

**تبصره:** مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق بیمه پردازی آنان نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می شود.

– در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

– قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی آید.

**تبصره:** مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

– قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

– چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

**تبصره:** کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

– در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن بکار مشغول می شود.

– در هر یک از موارد مذکور چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه داشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

**تبصره:** چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

## خاتمه قرارداد کار:

- 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.

هـ) 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 کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

**تبصره:** تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال 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.

- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

**تبصره:** رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

- 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 الاجرا است.

- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان « حق سنوات » به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

- 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 تامین اجتماعی پرداخت می شود.

- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

- تشخیص موارد از کار افتادگی کلی و جزئی و یا بیماری های ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## نوبت کاری

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

- 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 نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

- 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.

- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

- 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 ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف) جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب) اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲: در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است.

## تعطیلات و مرخصی ها:

- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.
- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.
- 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.
- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.
- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.
- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد تعیین می شود.
- 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 الاجرا است.
- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.
- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.
- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.
- 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.
- مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.
- مرخصی زایمان کارگران زن جمعاً ۶ ماه است.
- تبصره ۱:** پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.
- تبصره ۲:** حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.
- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی، کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید.
- در کارگاه هایی 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، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

## نحوه تطبیق وضع:

- کلیه کارکنان شاغل بر اساس شغل تعیین شده در طرح ارزیابی مشاغل و در نظر گرفتن شرایط احراز با مشورت کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه با ضوابط طرح، تطبیق وضع خواهند یافت.

- چنانچه کارکنان مدرک تحصیلی لازم را جهت تصدی شغل مورد نظر نداشته باشند، سابقه خدمت به ترتیب زیر جایگزین مدرک تحصیلی خواهد شد:

الف) یک سال تجربه جایگزین دو سال کمبود مدرک تحصیلی دوره دبستانی.

ب) یک سال تجربه جایگزین یک سال کمبود مدرک تحصیلی دوره دبیرستانی.

ج) یک سال و نیم تجربه جایگزین یک سال کمبود مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم و دانشگاهی.

- معادل سالهای اخذ مدرک تحصیلی بالاتر از شرایط احراز به شرط ارتباط رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی کارکنان در صورت کمبود شرایط احراز از لحاظ تجربه با تایید کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه می تواند جایگزین تجربه شود.

- در صورت اخذ مدرک تحصیلی لازم در حین کار سوابق کسر شده شاغل در هنگام تطبیق از تاریخ ارائه مدرک مربوطه به وی مسترد خواهد شد و مزایای متعلقه آن از تاریخ ارائه مدارک قابل پرداخت است.

- هرگونه گواهینامه های آموزشی فنی و حرفه ای که از طریق مراجع ذیصلاح دولتی از قبیل دانشگاه ها، وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت آموزش و پرورش تایید یا صادر شده است در هنگام تطبیق وضع یا ارتقاء در شغل مورد نظر با تایید کمیته طبقه بندی مشاغل با توجه به مدت دوره آموزشی می تواند حداکثر جایگزین دو سال تجربه شود.

- پایه استحقاقی هر کارگر بر اساس سابقه کار کارکنان هر کارگاه پس از کسر شرایط احراز از کل سابقه کار کارگر از تاریخ استخدام به شرح زیر تعیین می شود:

الف) نحوه تعیین پایه های مربوط به سوابق کار گذشته کارکنان با مشورت وزارت کار و امور اجتماعی نوشته شود.

ب) از زمان اجرای طرح به بعد هر سال یک پایه.

تبصره: دادن پایه های اضافی علاوه بر پایه های استحقاقی تحت هر عنوان مجاز نیست.

- سوابق کار کارگر در خارج از این کارگاه در صورتی که مرتبط با شغل باشد با تایید کمیته طبقه بندی مشاغل جهت جانشینی احراز شغل از لحاظ تجربه و نیز اخذ پایه قابل احتساب می باشد.

تبصره: سوابق کار کارگران هر کارگاه از کارگاه های مختلف وابسته به یک شخصیت حقوقی، در صورت انتقال آنان از کارگاهی به کارگاه دیگر در احتساب سنوات خدمت منظور خواهد شد.

## شرایط ارتقاء:

- در صورت وجود شرایط زیر شاغل می تواند از گروه شغلی مربوطه به گروه شغلی بالاتر ارتقاء یابد:

الف) وجود پست بالاتر در گروه بالاتر.

ب) دارا بودن شرایط احراز شغل بالاتر (کمبود شرایط احراز از طریق جایگزینی تجربه و تحصیل با رعایت مواد ۲ و ۳ این دستورالعمل قابل جبران است).

ج) تایید کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه.

د) تصویب مدیریت جهت ارتقاء.

ه) گذراندن سه ماه دوره آزمایشی با دستمزد گروه قبلی، که در صورت ارتقاء قطعی مزد استحقاقی در گروه جدید از زمان اشتغال در شغل مورد تصدی برقرار خواهد شد.

**تبصره:** با موافقت مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل، در صورت نیاز کارگاه به ارتقاء شغل، در مورد کارگرانی که کمبود شرایط احراز دارند، می توان در تطبیق وضع جدید کمبود شرایط احراز را منظور نمود.

- ارتقاء شغل هر کارگر در هر مرحله برای بیش از یک گروه مجاز نیست مگر در موارد استثنایی با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل با ذکر دلایل کافی که در پرونده درج می گردد.

- افزایش مزد ناشی از ارتقاء شغل هر کارگاه به شرح زیر محاسبه و پرداخت می گردد:

الف) نحوه پرداخت افزایش مزد ناشی از ارتقاء نوشته شود.

ب) نحوه تعیین پایه کارگر در گروه بالاتر مشخص شود.

- مزد کارگری که به گروه بالاتر ارتقاء شغل یافته است در هر حال نباید از مزد کارگر مشابه که با سابقه کار مساوی از قبل در این گروه شاغل بوده است تجاوز نماید.

### **دستور العمل اعطاء رتبه به کارگران**

به جهت تشویق و تقویت هر چه بیشتر کارگران زحمتکش شهرداری و ایجاد انگیزه بین کارگران و ارتقاء کمیت و کیفیت کار اعطاء رتبه به آنان انجام می گردد. لذا کارگرانی که دارای شرایط مشروحه زیر می باشند پس از تکمیل فرم صورتجلسه مربوطه توسط واحد محل خدمت و طرح پرونده در کمیته طبقه بندی مشاغل کارگری اقدام لازم انجام خواهد پذیرفت.

- ۱- رضایت بالاترین مقام مسوول از نحوه خدمتی. (حضور به موقع در محل کار - با توجه به شغل مورد تصدی توجه خاص به طرح تکریم ارباب رجوع- رعایت کلیه مقررات اداری)
- ۲- گذشت چهار سال از دریافت آخرین گروه در پست مربوطه.
- ۳- نداشتن اخطار کتبی و عدم طرح پرونده در کمیته انضباطی طی چهارسال گذشته.
- ۴- (مبلغ ریالی هر رتبه تقریباً معادل تفاوت ریالی گروه مربوطه در گروه بعدی می باشد).

### **دوره آزمایشی:**

- کارکنان جدیدالاستخدام که دوره آزمایشی را طی می کنند در این مدت ۷۵ درصد مزد گروه استحقاقی را به شرطی که از حداقل مزد قانونی کمتر نباشد دریافت خواهند نمود و در صورت توفیق در دوره آزمایشی از مزد گروه استحقاقی بهره مند خواهند شد و مابه التفاوت دستمزد دوره آزمایشی نیز بر اساس مزد گروه استحقاقی به آنان پرداخت خواهد شد.

- کارگران را از گروهی که بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل احراز کرده اند نمی توان به گروه پایین تر تنزل داد. لیکن تغییر شغل در گروه مربوط با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل به شرطی که مانع ارتقاء شغل آتی کارگر نشود و کارگر ذیربط قادر به انجام وظایف محوله در شغل جدید باشد بلامانع است.

**تبصره ۱:** تنزل کارگران به گروه پایین تر در صورت تقاضای کتبی کارگر با ذکر دلایل این امر و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل و مدیریت کارگاه مجاز است و مزد کارگر با تطبیق وضع جدید تعیین و پرداخت خواهد شد. منظور از



تطبیق وضع جدید، تعیین پایه جدید کارگر در گروه پایین تر با در نظر گرفتن سوابق خدمت کارگر در کارگاه و کسر شرایط احراز شغل جدید است.

**تبصره ۲:** تنزل گروه شغلی کارگر به دلایل پزشکی در صورت رای کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی دال بر مناسبت نبودن شغل مورد تصدی به دلیل از کار افتادگی جزئی یا کلی، با تایید کمیته طبقه بندی مشاغل و مدیریت با رعایت تبصره یک این ماده امکان پذیر است. بدیهی است غرامت متعلقه طبق مقررات قانون تامین اجتماعی از طریق سازمان تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

- در صورت ایجاد مشاغل جدید در کارگاه و یا تغییر و تحویل در ماهیت برخی از مشاغل موجود، مراتب توسط مدیریت به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی دال بر ضرورت ارزیابی اینگونه مشاغل، اقدام لازم برای ارزیابی و تعیین گروه شغلی بعمل خواهد آمد.

- با اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، به دلیل آنکه برای تعیین گروه شغلی و مزد شغل، عوامل اصلی متشکله شغل مانند مهارت، مسئولیت، فعالیت‌های فکری و جسمی، شرایط محیط کار و عوامل فرعی مانند سرپرستی، گرما و سرما، رطوبت، گرد و غبار و .. ملاک عمل بوده و امتیاز لازم به شغل تعلق گرفته است، لذا پس از تطبیق وضع کارکنان با طرح، کلیه پرداخت‌های مستمر متفرقه که قبل از اجرای این دستورالعمل در کارگاه پرداخت می شده است مانند حق مقام، سختی کار، مزایای گرد و غبار، فوق العاده شغل، حق سرپرستی و امثال آن لغو و از این پس هیچگونه وجهی از این بابت جدا از مزد گروه و پایه استحقاقی پرداخت نخواهد شد.

**تبصره ۱:** پرداخت مزایایی مانند کمک هزینه مسکن، خواربار و حق اولاد و یا کمک‌های جنسی، هزینه ایاب و ذهاب و تغذیه در کارگاه مشمول قاعده فوق نخواهد بود.

**تبصره ۲:** برای شاغلین مشاغل خاصی که زمینه آن در بازار کار با کمبود روبروست و یا مشاغل تخصصی استثنایی با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل پس از تصویب وزارت کار و امور اجتماعی می توان مزایایی متناسب با وضعیت مربوطه و چگونگی نیاز کارگاه به سطح تخصص این افراد تعیین نمود به شرط آنکه از حداکثر ۵۰ درصد مزد گروه شغل آنان تجاوز نکند. در مورد کارگاه‌های وابسته به دولت و نهادهای انقلاب اسلامی تایید سازمان ذیربط برای برقراری این قبیل مزایا الزامی است.

### **نظام مزد ساعتی:**

- مزد ساعتی، مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود.  
- در قراردادهای مزد ساعتی، نوع کار (صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می گردد.

- در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

- اعمال نظام کارمزد ساعتی در موارد زیر مجاز است:

الف) متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر.

ب) کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیک‌های پزشکی و پیراپزشکی و دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

ج) مشاغل غیر تمام وقت در زمینه‌های مشاوره و نظایر آن.

د) مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

ه) مشاغل آموزشی و پژوهشی.

- مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد.

- در کارگاه هایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می کنند.

- کارگران مشمول مزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت ماخذ محاسبه میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کاری وی خواهد بود. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

- ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزد ساعتی میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

## مزد

- با اجرای این طرح مزد کلیه کارکنان مشمول بر اساس جدول مزد ضمیمه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه با رعایت مفاد توافقنامه فیما بین در مورد افزایش سطح کلی پرداخت ها تعیین و پرداخت می شود.

- جدول مزد که نمایانگر تعداد گروه های شغلی کارگاه و تعداد پایه هایی است که برای هر گروه شغلی در نظر گرفته شده است، باید با تعیین تعداد گروه و پایه ضمیمه طرح گردد.

- هیچ کارگری مزدی کمتر از مزد شغل متعلقه بر اساس جدول مزد طرح پس از تطبیق وضع دریافت نخواهد کرد.

- مزد شغل عبارت است از مبلغی که برای پایه اول هر گروه جدول مزد در نظر گرفته شده است.

- پس از تطبیق وضع کلیه کارکنان مشمول طرح طبقه بندی مشاغل، دستمزد هر شاغل بر اساس ضوابط این دستورالعمل از تاریخ ثبت موافقتنامه فیما بین مدیریت با کارکنان کارگاه در وزارت کار و امور اجتماعی، تعیین و پرداخت خواهد شد و به کسانی که قبل از اجرای طرح دستمزد بالاتری دریافت می کرده اند مابه التفاوت تطبیق داده نخواهد شد.

**تبصره:** در مورد کارگرانی که با اجرای طرح، دستمزدشان از دستمزد قبلی کمتر می شود، ملاک محاسبه دستمزد جدید، از تاریخ ابلاغ تصویب طرح از طرف وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

## عیدی

### ماده واحده:

کلیه کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان 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 یک سال در کارگاه کار کرده اند باید به ماخذ شصت 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 موضوع ماده واحد این قانون تجاوز نماید.

## **قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگ زده به کارگران مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۶/۹/۳۰:**

– از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون کلیه ایثارگران مشمول قانون کار حسب مورد از امتیازات زیر بهره مند می شوند:

الف) ارتقاء گروه تشویقی.

ب) تسهیلات ماموریت آموزشی.

ج) اعطای امتیازات یک مقطع تحصیلی بالاتر (فقط برای آزادگان و جانبازان).

– منظور از کارگران ایثارگر، جانبازان، رزمندگان با حداقل شش ماه خدمت متوالی یا نه ماه متناوب در جبهه – حسب مورد با تایید سپاه پاسداران انقلاب اسلامی یا جهاد سازندگی – و اسرا، آزادگان و مفقودان جنگ تحمیلی از تاریخ ۱۳۵۹/۶/۳۱ تا ۱۳۶۷/۵/۲۹ است.

– مجموع مزایای پرداختی ماهانه ناشی از اجرای این قانون به هر کارگر از پنجاه درصد (۵۰٪) حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در همان سال تجاوز نمی کند.

**تبصره:** در صورتی که مشمولان این قانون قبلاً به موجب مقررات دیگری از امتیازهای یادشده استفاده کرده باشند، نمی توانند از امتیازهای این قانون بهره مند شوند، مگر اینکه این قانون موجب افزایش امتیازات آنان شود که در این صورت تنها از امتیازات این قانون استفاده می کنند.

## **آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگ زده به کارگران مشمول قانون کار:**

شمول مزایای مقرر در این آیین نامه به کارگران ایثارگر حسب مورد با تایید ایثارگری کارگران از سوی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، وزارت جهاد سازندگی، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، ستاد رسیدگی به امور آزادگان و بنیاد شهید انقلاب اسلامی می باشد.

– کلیه ایثارگران موضوع ماده (۱) این آیین نامه از مزایای زیر، حسب مورد برخوردار می شوند:

الف) احتساب یک مقطع تحصیلی بالاتر از نظر استخدامی (فقط برای آزادگان و جانبازان).

ب) برخورداری از مزد شغل یک گروه بالاتر برای آزادگان و مفقودان با حداکثر (۳) سال سابقه اسارت یا مفقودیت و جانبازان با حداکثر چهل درصد (۴۰٪) از کار افتادگی و رزمندگان با حداقل (۶) ماه خدمت متوالی یا (۹) ماه خدمت متناوب در جبهه.

ج) برخورداری از مزد شغل دو گروه بالاتر برای آزادگان و مفقودان با بیش از (۳) سال اسارت یا مفقودیت و یا جانبازان با بیش از چهل درصد (۴۰٪) از کار افتادگی و یا رزمندگان با بیش از سه سال خدمت اعم از متناوب یا متوالی در جبهه.

- مزد ثابت یا مزد مبنای کارگرانی که در مقاطع زمانی تعیین شده در جدول پیوست در مناطق جنگی یا جنگ زده شاغل بوده اند، به ازای هر سال اشتغال در مناطق جنگی سه درصد (۳٪) و در مناطق جنگ زده یک و نیم (۱/۵٪) اضافه خواهد شد.

- مدت زمان حضور در جبهه یا اسارت و مفقودیت کارگر جزو مدت مقرر در این ماده منظور نمی گردد.

- کارفرمایان موظفند در صورت پذیرفته شدن کارگران ایثارگر در دانشگاه ها یا مراکز آموزش عالی یا مدارس و دبیرستان های وزارت آموزش و پرورش، برابر برنامه تحصیلی اعلام شده از سوی مراکز یادشده و با رعایت فواصل زمانی رفت و برگشت آنان از محل تحصیل تا کارگاه و بالعکس با ماموریت آموزشی کارگران ایثارگر با پرداخت مزد و مزایای متعلقه موظف موافقت کنند.

کارفرمایان می توانند در صورت تشخیص، با ماموریت آموزشی کارگران جانباز پنجاه درصد (۵۰٪) به بالا و رزمندگان و آزادگان با اسارت بیش از سه سال، به صورت تمام وقت موافقت کنند.

در صورتی که محل تحصیل پذیرفته شدگان دانشگاه ها یا مراکز آموزش عالی در شهری غیر از شهر محل استقرار کارگاه باشد، سال تحصیلی ملاک محاسبه است.

**تبصره ۱:** کارفرمایان مشمول این ماده می توانند در صورت لزوم نسبت به اخذ تعهد تضمین های لازم از کارگر مبنی بر اشتغال در کارگاه حداکثر معادل دو برابر مدت ماموریت، پس از فراغت از تحصیل اقدام نمایند و کارگران ذیربط مکلف به رعایت نظر کارفرما می باشند.

**تبصره ۲:** پس از فراغت از تحصیل، کارفرما مکلف است کارگر را به کار بگمارد و حتی الامکان شغلی متناسب با مدرک تحصیلی به وی ارجاع نماید.

**تبصره ۳:** حداکثر مدت استفاده از تسهیلات آموزشی موضوع این ماده چهار سال است و تمدید آن تنها با تقاضای کارگر و موافقت کارفرما و به صورت مرخصی بدون حقوق موضوع ماده (۷۱) قانون کار میسر است.

- افزایش های ناشی از اجرای این آیین نامه در هر حال جزو مزد مبنای یا مزد ثابت کارگران محسوب می شود.

- کلیه کارگران مشمول قانون کار واجد شرایط مندرج در این آیین نامه اعم از آنکه قبل از تاریخ ۱۳۵۹/۶/۳۱ در کارگاه شاغل بوده یا پس از آن به استخدام کارگاه درآمده باشند، مشمول مقررات این آیین نامه می باشند.

- در صورتی که مشمولان این آیین نامه به موجب مقررات دیگری از امتیازات مشابه استفاده کرده باشند، نمی توانند از امتیازات این آیین نامه بهره مند شوند، مگر اینکه این آیین نامه موجب افزایش امتیازات آنان شود که در این صورت از امتیازات اخیر استفاده می کنند.

- در صورتی که هر یک از ایثارگران، مشمول برخورداری بیش از یکی از امتیازات مقرر در این آیین نامه شوند، با رعایت مواد (۵) و (۷) این آیین نامه از امتیازات مربوط بهره مند می شوند.

### **آیین نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹:**

- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد.

**تبصره:** کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازن پیشگیری غیراستاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و یا بکارگیری امکانات فوق بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب نمی گردد.

تشخیص این امر به عهده کمیته ماده ۱۸ این آیین نامه خواهد بود. بر این اساس کارهای سخت و زیان آور به شرح مواد آتی خواهد بود.

- کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می نماید کارگران در تونل ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازند.

**تبصره:** کار استخراج شامل جداکردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تاسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل ها، راهروها یا میله های معدن انجام وظیفه نماید، می باشد.

- حفر قنوت و چاه ها و فاضلاب و تونل های زیرزمینی و کار در مخازن سر بسته.

- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های مشغول بکار و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاعد از کوره باشد.

- کار کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کار مستمر در گندابروها- جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری.

- کار کارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طولیه، اصطبل، سالن های پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.

- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح زمین بر روی دکل ها، اتاقک های متحرک، داربست ها و اسکلت ها.

- کار مداوم بر روی خطوط و پست های انتقال برق با فشار شصت و سه کیلو ولت و بالاتر.

- مشاغل شن پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ پاشی.

- عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

- کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلا به بیماری های حاصل از اشعه را فراهم می آورد نظیر کار با مواد رادیواکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یونساز به تشخیص مراجع ذی صلاح و به استناد قانون محافظت در برابر اشعه مصوب جلسه مورخ بیستم فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.

- کار در محل های با فشار محیط بیش از حد نیاز مجاز از قبیل غواصی.

- کار مستمر در محیط هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجبات بیماری های گوشه و یا کری کارگر را فراهم سازد.

- کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضدعفونی اماکن و طولیه ها و آشیانه های مرغداری در زمان سمپاشی.

- کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره کش ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.

- کار با وسایل اداری ارتعاش در حدی که برای سلامتی کارگر زیان آور باشد.

- مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت بهداشت کار حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آیین نامه نامبرده شده است پس از تشکیل کمیته های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی پیشنهاد می نماید.

## « قانون تامین اجتماعی »

### تعاریف:

- غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت، اشتغال بکار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود.
- وسائل کمکی پزشکی (پروتز و ارتز) و سائلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس بکار می روند.
- کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می گردد.
- کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود.
- از کار افتادگی کلی عبارت است 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 کار افتادگی جزئی عبارت است 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 عبارت است 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 تامین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.
- غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یکجا 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 تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می گردد.
- افراد خانواده بیمه شده که از کمکهای مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می کنند عبارتند از:
  - ۱- همسر بیمه شده.
  - ۲- شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تامین می شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده شناخته شود.
  - ۳- فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند:
    - الف) کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا منحصرأ طبق گواهی یکی از موسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.
    - ب) در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تامین خدمات درمانی قادر به کار نباشد.
  - ۴- پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر اینکه سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ از کار افتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نمایند.

## غرامت

- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می باشد:

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

۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

۳- 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.

۴- غرامت دستمزد بیمه شده ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می باشد مگر این که بیمه شده به هزینه سازمان بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.

۵- هرگاه سازمان بیمه شده ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی 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.

- در مورد بیماری ها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری، عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم به روزهای کار و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر نود مشروط بر اینکه غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر نباشد. در صورتی که بیمه شده دریافت کننده کارمزد ظرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط 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.

- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یکسال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک ها و معاینه های طبی و معالجات قبل از زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان بنا به درخواست بیمه شده می تواند به جای کمک های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید، مبلغ مزبور در آیین نامه ای که از طرف هیات مدیره سازمان تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد.

- در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری هایی 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.

## از کار افتادگی:

- 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 کمیسیون های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف) هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته می شود.

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

ج) 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.

- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار خواهد داشت.

- میزان مستمری ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر و 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.

**تبصره ۱:** شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می شوند:

۱- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد یا به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تامین شود.

۲- فرزندان بیمه شده که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ این قانون باشند.

۳- سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه و پنج سال بیشتر بوده یا اینکه به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تامین و در هر حال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

**تبصره ۲:** مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به ماخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه ای که منجر به از کار افتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی.

- به بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کار افتادگی در مبلغ مستمری از کار افتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۰ این قانون تعیین می گردد.

- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت. میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضرب در درصد از کار افتادگی.

- بیمه شده ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کار افتادگی باشد



پرداخت نموده باشد در صورت از کار افتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کار افتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

## بازنشستگی

- مشمولین این قانون در صورت حایز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

۱- حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه 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

صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

**تبصره ۲:** افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آنکه به کارهای

سخت و زیان آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند

در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هزینه ناشی از این

تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء تبصره ۱ همین ماده تامین خواهد شد.

**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.

- میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت

حق بیمه مشروط بر آنکه از (۳۵/۳۰) سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

**تبصره:** متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که بر

اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار.

- کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این

قانون به کار خود ادامه داده اند از سازمان تقاضا نماید.

## مرگ

- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته.

۲- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری بگیر.

۳- 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.

۴- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای فوت نماید.

## ازدواج و عائله مندی

- به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود:

۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.

۲- ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

**تبصره ۱:** مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که به ماخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

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

- کمک عائله مندی منحصرأً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آنکه:

۱- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را داشته باشد.

۲- سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می باشد.

- پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود.

## مراحل و مدارک لازم برای دریافت هزینه اروتزها و پروتزها:

\* گواهی تجویز پزشک متخصص معالج.

\* ارایه فاکتور خرید معتبر.

\* تایید پزشک معتمد سازمان (در مورد وسایل با قیمت کمتر از ۴۰۰ هزار ریال) یا شورا یا کمیسیون (در مورد وسایل با قیمت ۴۰۰ هزار ریال یا بیشتر) حسب مورد.

\* مراجعه به شعبه تامین اجتماعی و تحویل مدارک یادشده.

دوره های زمانی پرداخت هزینه اروتزها و پروتزها به شرح زیر است:

فریم عینک طبی: هر ده سال، یک بار.

شیشه عینک طبی: هر دو سال، یک بار.

کنتاکت لنز: هر ده سال، یک بار.

دندان کامل / نیم دست دندان: هر ده سال، یک بار.

پارسیل چند دندانی (سه دندان و بیشتر): هر ده سال، یک بار.

سمعک: هر ده سال، یک بار.

چشم مصنوعی: هر پنج سال، یک بار.

کفش طبی کلاب فوت: هر دو سال، یک بار (حداکثر تا ۱۵ سالگی).

سایر پروتزها اروتزها: فقط یک بار.

## آیین نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تامین اجتماعی:

مصوب ۱۳۶۴/۸/۸ شورای عالی تامین اجتماعی

افرادى كه به علىى غير از علل مندرج در لايحه قانونى بيمه هاى تامين اجتماعى كارگران مصوب تير ماه ۱۳۳۴ و قانون بيمه هاى اجتماعى مصوب اردیبهشت ۱۳۳۹ و قانون تامين اجتماعى مصوب تير ماه ۱۳۵۴ و همچنين مشمولين قانون سابق حمايت كارمندان از ردیف بيمه شدگان خارج شده يا بشوند در صورتى كه طبق قوانين فوق الذكر مشمول بيمه بازنشستگى و از كار افتادگى كلّى و فوت بوده لااقل داراى ۳۶۰ روز سابقه پرداخت حق بيمه متناوباً يا مستمراً از زمان اجراء قوانين ذكرشده به بعد باشند مى توانند با توجه به مقررات اين آيين نامه بيمه خود را به طور اختياري ادامه دهند.

بیمه اختیاری افرادی که قبل از اجرای این آیین نامه طبق مقررات آیین نامه های مصوب ۴۱/۱۲/۲۶ و ۱۳۵۵/۳/۴ شورای عالی تامین اجتماعی به نحوی از انحاء برقرار گردیده است طبق مقررات این آیین نامه ادامه خواهد یافت.

ماخذ محاسبه حق بیمه ماهانه مشمولين اين آيين نامه عبارت است از جمع كل حقوق و مزايای مشمول كسر حق بيمه، بيمه شده ظرف آخرين ۳۶۰ روز پرداخت حق بيمه قبل از تاريخ ثبت تقاضا تقسيم بر ۳۶۰ ضرب در ۳۰ كه اين مبلغ در هر حال نبايد از حداقل دستمزد كارگر عادى كمتر باشد.

تبصره: ماخذ محاسبه حق بیمه موضوع ماده ۳ این آیین نامه در صورت تقاضای بیمه شده هر دو سال یکبار به نسبت ۱۰٪ قابل افزایش می باشد و پس از هر بار افزایش رقم جدید مبنای محاسبه و وصول حق بیمه قرار خواهد گرفت چنانچه بیمه شده مدتی پس از انقضاء موعد مقرر (دو سال) درخواست افزایش ماخذ حق بیمه را بنماید در این حالت نیز نسبت افزایش همان ۱۰٪ خواهد بود و برای مدت اضافی زائد بر دو سال افزایش صورت نخواهد گرفت و افزایش های بعدی نیز موکول به گذشت دو سال از تاریخ آخرین افزایش خواهد بود.

مشمولين اين آيين نامه با پرداخت حق بيمه مقرر مى تواند به ترتيب زير از حمايت هاى موضوع قانون تامين اجتماعى بهره مند گردند:

الف) بيمه بازنشستگى (شامل بازنشستگى و فوت بعد از بازنشستگى با نرخ حق بيمه ۱۲٪)

ب) فوت و بازنشستگى (شامل بازنشستگى و فوت قبل و بعد از بازنشستگى با نرخ حق بيمه ۱۴٪)

ج) بيمه بازنشستگى و از كار افتاده كلّى و فوت (نرخ حق بيمه ۱۸٪)

## قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی

### ماده واحده

حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوق های بیمه یا بازنشستگی یا صندوق های مشابه پرداخت نموده اند در صورتی که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق مربوط خارج شده باشند، یا طبق ضوابط قانونی، مشترک صندوق دیگری شده اند، به میزان ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می شود.

در مورد اشخاصی که بعد از تاریخ تصویب این قانون از شمول خدمات صندوق بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جای نرخ ۴ درصد مذکور در این ماده کلیه وجوهی که به صندوق بیمه بازنشستگی قبلی مستخدم پرداخت شده است پس از کسر حق درمان عیناً به صندوقی که مستخدم مشترک آن شده است واریز خواهد شد.

تبصره ۱: انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی اشخاصی که از قبل از تصویب این قانون به موجب قوانین مربوط، حق بیمه، یا کسور بازنشستگی آنان از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر منتقل شده است مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

تبصره ۲: آن قسمت از سنوات خدمت قابل قبول دولتی مستخدم که مبنای برداشت حق بیمه، یا کسور بازنشستگی قرار گرفته با انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی جزء خدمت رسمی قرار می گیرد و مازاد بر آن مشمول مقررات صندوق بازنشستگی مربوط خواهد بود.

تبصره ۳: در خصوص آن دسته از مشمولین تامین اجتماعی و صندوق های مشابه که سهم بازنشستگی آنان به ماخذ مذکور در ماده واحده از سایر صندوق های بازنشستگی دریافت گردیده است با اخذ مابه التفاوت سهم بازنشستگی بر اساس قوانین و مقررات مربوط از مستخدم، سنوات خدمت آنان محاسبه خواهد شد میزان و نحوه اخذ سهم بازنشستگی مذکور در این تبصره بر اساس آیین نامه ای خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران می رسد.

تبصره: اشخاصی که به دلیل استعفاء، بازخرید خدمت و اخراج رابطه استخدامی آنان با دستگاه مربوط قطع گردیده است و مشترک صندوق تامین اجتماعی شده یا می شوند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به طور کلی یا جزئی از دستگاه مربوط وصول ننموده اند به ماخذ هجده درصد (۱۸٪) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) این ماده محاسبه و مابه التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.

- در صورتی که رابطه استخدامی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء، اخراج، بازخرید خدمت یا انفصال دائم قطع شده یا می شود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد از لحاظ انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه و احتساب مابه التفاوت متعلقه تابع مقررات این آیین نامه خواهد بود. در مورد اشخاصی که کسور بازنشستگی متعلقه را جزئاً یا کلاً از صندوق بازنشستگی ذیربط دریافت داشته اند مساله نقل و انتقال کسور موضوعاً منتفی است.

- در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی و این آیین نامه صرفاً سوابق خدمت دولتی کارکنان که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آن طبق مقررات این آیین نامه منتقل شده یا می شود جزء سنوات خدمت دولتی آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می باشد.

در مورد شرکت ها و موسسات و واحدهای غیردولتی که تابع قانون تامین اجتماعی می باشند سوابق خدمت دولتی کارکنان با انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط جزء سنوات خدمت آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب و منظور می گردد.

- کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه، به سازمان تامین اجتماعی منتقل شده یا می شود، برای متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد. کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که از کار افتاده کلی یا فوت می شوند در احراز شرایط برقراری مستمری از کار افتادگی کلی و فوت و میزان مستمری آنان ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.