

ایران توشه

- دانلود نمونه سوالات امتحانی

- دانلود گام به گام

- دانلود آزمون گاج و قلم چی و سنجش

- دانلود فیلم و مقاله انگلیزی

- کنکور و مشاوره

 IranTooshe.ir

 [@irantooshe](https://t.me/irantooshe)

 [IranTooshe](https://www.instagram.com/IranTooshe)



نکات برتر حقوق و دستمزد

ایران تونلنه
توشه ای برای موفقیت

نکته ۱:

هر کارگر در هفته باید ۴۴ ساعت کار کند یعنی در ماه های ۳۰ روزه ۱۹۲ ساعت و در ماه های ۳۱ روزه باید ۲۰۰ ساعت کار کند. هر ۱۹۲ ساعت معادل ۲۶/۱۹۳۷۲۴۴۲ روز کاری می باشد

خب شاید از خودتون سوال بپرسید این اعداد به چه شکل بدست آمده؟

هر هفته کارگر باید ۴۴ ساعت کار کند (جمعه روز تعطیلی کارگر می باشد) پس باید ۶ روز در هفته میشود + ۱ روز جمعه تعطیلی که معادل میشود با ۲۴ روز کاری در ۴ هفته + ۴ جمعه تعطیلی که روز تعطیلی کارگر با مزد می باشد پس تا ۳۰ روز و ۳۱ روز با تعطیلات جمعه ۴ هفته تکمیل نمیشود و باید بدین شکل عمل کرد:

$4 * 44 = 176$ معادل ۲۴ روز کاری + ۴ روز جمعه که تعطیل کارگر با مزد می باشد

حال برای ماه ها ۳۰ روزه به این شکل عمل میکنیم بر اساس ماده ۵۱ قانون کار کارگر ۸ ساعت در اختیار کارفرما باشد پس:

$$16 = 8 * 2 \quad 192 = 176 + 16$$

در ماه های ۳۱ روزه نیز

$$24 = 3 * 8 \quad 200 = 176 + 24$$

نکته ۲:

موظفی چیست؟

منتهی دقت کنید در برخی ماه ها به علت تعطیلات رسمی ممکن است ساعات موظفی کارگران تغییر کند.

مثلا در فروردین ماه ۱۳۹۹ که تعطیلات نوروز قرار دارد

ساعات موظفی ۱۴۷ ساعت است چرا که عملا ۲۰ روز کاری وجود دارد. همین فرمول و روند برای ماه های دیگر نیز صدق می کند.

مثلا در دی ماه

۱۳۹۹ ساعات کار موظفی ۱۸۳ ساعت معادل ۲۵ روز کاری) می باشد

توشه ای برای موفقیت

پس تعداد روز های هر ماه - تعطیلات رسمی و جمعه = موظفی کارگر
در ماه

نکته ۳:

فوق العاده شب کاری یعنی مزد پایه (یا مزد ثابت) هر ساعت $\times 35\%$

نکته ۴:

فوق العاده اضافه کاری یعنی مزد پایه (یا مزد ثابت) هر ساعت $\times 40\%$

نکته ۵:

فوق العاده جمعه کاری یعنی مزد پایه (یا مزد ثابت) هر ساعت $\times 40\%$

نکته ۶:

کار در روز جمعه اضافه کار محسوب می شود و بنابراین بابت هر ساعت کار در روز جمعه اضافه بر حقوق پایه هر ساعت، 40% فوق العاده جمعه کاری تعلق میگیرد. به علت اینکه بر طبق ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران محسوب می شود و چون کارگر از این حق محروم شده کارفرما باید 40% اضافه بر مزد مبنا فوق العاده جمعه کاری به وی پرداخت کند. دقت کنید اصطلاح تعطیل کاری در قانون کار نداریم و برای کار در روز جمعه نیز اصطلاح جمعه کاری استفاده میشود.

نکته ۷:

یک روز تعطیل در هفته برای کارگران الزامی است. این روز تعطیل می تواند جمعه و یا روز دیگری باشد اما هر حال اگر در روز جمعه کار کند فوق العاده جمعه کاری به وی تعلق می گیرد و این قانون برای تمام کارگران یکسان می باشد

نکته ۸:

دقت کنید برای حضور کارگر در روزهای غیر تعطیل از جمعه فقط اضافه کاری محاسبه می شود. البته به شرطی که ساعات موظفی را در مدت ماه کار کرده باشد.

نکته ۹:

فوق العاده شب کاری به کارگران غیر نوبت کاری (شیفت کاری) تعلق می گیرد و شامل کارگران نوبت کاری نمی شود.

نکته ۱۰:

اگر کارگر در روز کار کند و گاهی در شب نیز کار کند کار مختلط انجام داده است

نکته ۱۱:

کار نوبتی یا نوبت کار (شیفت) به کاری گفته میشود که در هفته یا در ماه به صورت گردشی باشد. مثلاً یک روز صبح و عصر باشد، روز دیگر عصر و شب باشد و مانند آن. مانند مشاغل پرستاری و پزشکی

نکته ۱۲:

کارگرانی که فقط در شب کار می کنند مانند نگهبانان، علاوه بر حقوق دستمزد عادی ۳۵٪ اضافه بر مزد مبنا یا مزد ثابت، فوق العاده شب کاری به آنها تعلق میگیرد

نکته ۱۳:

ساعات کار کارگر طبق قانون کار ۷ ساعت ۲۰ دقیقه در روز است که با زمان ادای فریضه نماز و اوقات نهار ۸ ساعت میشود. ۷ ساعت ۲۰ دقیقه معادل $7/33$ می باشد.

$$7/33 = 7 + 0/33 = 60 \div 20$$

نکته ۱۴:

چنانچه کارگر در طول روز بیشتر از ۸ ساعت کار کند به او اضافه کار تعلق میگیرد. مبلغ اضافه کاری وی بر اساس فرمول مزد ثابت هر ساعت $\times 1/4$ محاسبه میشود.

نکته ۱۵:

کارفرما مجاز نیست که در طول روز بیش از ۴ ساعت اضافه کار به کارگر ارجاع دهد حتی اگر کارگر موافقت کند.

نکته ۱۶:

ضریب ۱ در اعداد ۱/۳۵ و ۱/۴ یا مانند آن یعنی

یک ساعت حقوق پایه (مزد ثابت یا مزد مبنا)

مثلا فردی در روز شنبه ۱۰ ساعت کار کرده و مزد ثابت هر ساعت ۹۰/۰۰۰ ریال باشد کل حقوق وی عبارت است

از:

$$۸ \times ۹۰/۰۰۰ = ۷۲۰,۰۰۰$$

$$۲ \times ۹۰/۰۰۰ \times ۱/۴ = ۲۵۲,۰۰۰$$

$$۲۵۲,۰۰۰ + ۷۲۰,۰۰۰ = ۹۷۲,۰۰۰$$

نکته ۱۷:

اگر دستمزد در آخر ماه پرداخت شود به آن حقوق
و اگر در آخر روز یا هفته پرداخت شود به آن **مزد** می
گویند.

نکته ۱۸:

ملاک محاسبه اضافه کار یا کسری کار برای **کارگران نوبت**
کار (شیفت کار) **کل ساعت ماهانه** است. یعنی در آخر ماه
بررسی میکنیم. اگر کل ساعت کارگر کمتر یا بیشتر از ساعت
موظف بود، آنگاه کسر کار یا اضافه کار را محاسبه می کنیم.

نکته ۱۹:

کارگران ساعتی که **حقوق ثابت ماهانه ندارند و دستمزد آنان**
در ماه متغیر می باشد، برای **محاسبه عیدی و پاداش**
آنان، میانگین حقوق ۳ ماه آخر آنان مبنای محاسبه قرار
خواهد گرفت.

نکته ۲۰:

کارگرانی که به صورت ساعتی کار می کنند شب کاری، تعطیل کاری و اضافه کار آنان با ضریب ۰/۳۵، ۰/۴، ۰/۴ محاسبه میشود چرا که حقوق ثابت ساعتی آنان در محاسبه حقوق کل ماهانه لحاظ شده است. مثلاً فرض کنید، کارگری ۲۰۰ ساعت در ماه کار کرده که ۶ ساعت آن در روز جمعه واقع شده است، بابت هر ساعت ۶۰/۰۰۰ ریال دریافت میکند بنابراین داریم

$$۱۲,۰۰۰,۰۰۰ = ۶۰/۰۰۰ \times ۲۰۰$$

حقوق اصلی

$$۱۴۴,۰۰۰ = ۰/۴ \times ۶۰/۰۰۰ \times ۶$$

فوق العاده جمعه کاری

$$۱۲,۱۴۴,۰۰۰ = ۱۴۴,۰۰۰ + ۱۲,۰۰۰,۰۰۰$$

کل حقوق و مزد دریافتی

چون ۶ ساعت در داخل ۲۰۰ ساعت است بنابراین برای محاسبه جمعه کاری فقط کافیست ۶ ساعت را با ضریب ۰/۴ محاسبه کنیم

نکته ۲۱:

چنانچه ماموریت در روز جمعه واقع شود علاوه بر فوق العاده ماموریت، فوق العاده جمعه کاری نیز تعلق میگیرد. همانطور که قبلا گفته شد ضریب فوق العاده جمعه کاری ۴۰٪ است.

نکته ۲۲:

میزان مرخصی در سال ۳۰ روز (با احتساب روزهای جمعه) است یعنی ۲۶ روز کاری. ولی کارفرما می تواند ۳۰ روز کاری در نظر بگیرد. یعنی ماهی ۲/۵ روز، ولی سایر تعطیلات رسمی جزو روزهای مرخصی محسوب نمیشود. پس اگر یک یا چند روز تعطیل رسمی بین مرخصی کارگر باشد نباید به عنوان مرخصی کارگر محسوب شود.

نکته ۲۳:

مقدار مرخصی استحقاقی سالانه کارگر بر اساس کارکرد سالانه وی محاسبه میشود. مثلا کارگری در اول مهر ماه استخدام شده نسبت به ۷ ماه تا پایان سال مرخصی به وی تعلق میگیرد. یعنی:

$$۱۵ = ۲/۵ \times ۶$$

نکته ۲۴:

چنانچه کارگری در طول ماه از مرخصی استحقاقی استفاده کرده باشد، مدت زمانی که از مرخصی وی کسر خواهد شد به کارکرد **موظفی** وی اضافه خواهد شد.

نکته ۲۵:

کارگرانی که نوبت کار هستند بابت کار در روز جمعه **فقط** فوق العاده جمعه کاری دریافت می کنند و به آنها فوق العاده اضافه کار بابت کار در روز جمعه تعلق نمی گیرد، چرا که روال کار آنها به این گونه است که روزهای مختلف (اعم از تعطیل یا غیر تعطیل) در محل کار باید حاضر شوند. ولی دقت کنید زمانی، به تمام کارگران اضافه کاری تعلق میگیرد که از ساعت موظفی در ماه بیشتر کار کرده باشند خواه در روز جمعه یا تعطیل باشد و خواه در روز غیر تعطیل یا جمعه.

نکته ۲۶:

طبق ماده ۳۴ قانون کار، کلیه دریافتی های قانونی کارگر که طبق قرار داد یا قانون به وی پرداخت می شود حق السعی محسوب می شود.
در محاسبه و پرداخت طلب مرخصی (باز خرید مرخصی) ملاک آخرین حق السعی پرداختی به کارگر است، در مورد کارگرانی که حقوق متغیر دارند، ملاک حق السعی ۳ ماه آخر می باشد.
(دادنامه ۱۹۶۳-۱۹۶۴)

نکته ۲۷:

طلب مرخصی یعنی مانده روزهای مرخصی استحقاقی کارگر (که مزد آن پرداخت نشده) ضربدر (حق السعی روزانه) شود. این طلب مرخصی می تواند مربوط به چند سال باشد که از سالهای قبل انباشته شده است

نکته ۲۸:

هر کارگر می تواند فقط ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند. (یعنی می تواند استفاده نکند و به جای آن حقوق و مزد آن را دریافت کند) و این ذخیره می تواند به سال های بعد منتقل شود. اگر ۱۰ سال کار کرده باشد و در هر سال ۸ روز ذخیره باشد در پایان سال دهم ۸۰ روز طلب مرخصی وی خواهد شد. توجه کنید طلب مرخصی مربوط به همان کارگاه است یعنی اگر کارگاه و کارفرمای کار تغییر کند کارفرمای جدید مسئول پرداخت طلب مرخصی کارگاه و کارفرمای قبلی نیست.

نکته ۲۹:

ساعت کار در کارهای سخت و زیان آور ۶ ساعت و ۱۵۶ ساعت در ماه های ۳۰ روزه و ۱۶۲ ساعت در ماه ها ۳۱ روزه است

نکته ۳۰:

ارجاع اضافه کار در کارهای سخت و زیان آور ممنوع است حتی با توافق کارگر مانند کار در معدن

نکته ۳۱:

برای تبدیل ساعت کار به روزهای کار کرد کفایت ساعت کاری را بر عدد ۷/۳۳ تقسیم کنیم.

۷/۳۳ یعنی ۷ ساعت ۲۰ دقیقه

$$۲۰ \div ۶۰ = ۰.۳۳$$

مثلا ۱۲۰ ساعت معادل ۱۶/۳۷ روز است.

نکته ۳۲:

مزایا ماهانه بر اساس کارکرد ماهانه محاسبه و پرداخت می شود، مثلاً حق مسکن، بن و خواربار و مانند آن بر اساس کارکرد محاسبه می شود. اگر کارگری به صورت ساعتی کار میکند،

ابتدا ساعت کار با تقسیم $۷/۳۳$ به روز تبدیل می شود و سپس مزایا بر اساس روزهای به دست آمده، محاسبه و پرداخت می شود.

مثلاً کارگری ۱۰۰ در ماه کار کرده ابتدا این ۱۰۰ ساعت را بر $۷/۳۳$ تقسیم می کنیم که میشود $۱۳/۶۴$ روز و بر اساس روزهای محاسبه شده مزایا را محاسبه می کنیم.

اگر مبلغ بن و خوار و بار ۴،۰۰۰،۰۰۰ ریال باشد، ابتدا ۴،۰۰۰،۰۰۰ ریال را بر ۳۰ روز تقسیم میکنیم که میشود $۱۳۳/۳۳۴$ ریال.

اکنون مبلغ فوق را در تعداد روز کار به دست آمده یعنی $۱۳/۶۴$ ضرب میکنیم که عدد ۱،۸۱۸،۶۶۷ ریال به دست می آید. یعنی برای ۱۰۰ ساعت کار، مبلغ ۱،۸۱۸،۶۶۷ ریال بابت حق بن و خواربار تعلق میگیرد.

نکته ۳۳:

در روز تعطیل کسر کار نباید محاسبه شود. چرا که در روز تعطیل از وظایف کارگر نیست مگر برای کارگرانی که بر اساس قرار داد ملزم به کار در روز تعطیل هستند (نوبت کار) مانند نیروهای انتظامی، پزشکان و مانند آن.

توجه: طبق قانون کار حتما باید یک روز از هفته را به عنوان تعطیل رسمی کارگر منظور کنیم. یعنی کارگر باید یک روز در هفته تعطیل باشد که در اکثر مشاغل و بنگاه ها روز تعطیل هفتگی مطابق با روز جمعه (تعطیل رسمی هفتگی ایران) است.

نکته ۳۴:

ساعت شب کاری از ساعت ۲۲ شب تا ۶ صبح می باشد و بابت شب کاری ۳۵٪ اضافه بر مزد ثابت (مزد مبنا) تعلق میگیرد. به عنوان مثال اگر مزد ثابت هر ساعت ۹۰،۰۰۰ ریال باشد و کارگر ۵۰ ساعت در شب کار کرده باشد مقدار حقوق وی برابر است با:

$$۶,۰۷۵,۰۰۰ = ۱,۳۵ \times ۹۰,۰۰۰ \times ۵۰$$

نکته ۳۵:

روز ۱۱ اردیبهشت روز تعطیل رسمی کارگران محسوب می شود و چنانچه کارگران در این روز کار کنند **۴۰٪ فوق العاده اضافه کاری** به ازای هر ساعت تعلق میگیرد

نکته ۳۶:

در کار نوبتی (شیفت کاری) علاوه بر مزد مبنا (ثابت) فوق العاده نوبت کاری نیز تعلق میگیرد. در کار نوبتی از منظر قانون عبارتست از:

صبح و عصر ۱۰٪ صبح و عصر و شب ۱۵٪ صبح و شب ۲۲/۵٪ عصر و شب ۲۲/۵٪

نکته ۳۷:

کار نوبتی مانند مشاغل نیروی انتظامی، خدمات آب و برق، پزشکی و پرستاری، و مانند آن می باشد.

مثلا اگر کاری بابت هر ساعت ۶۰/۰۰۰ ریال دریافت می کند و ۱۲۰ ساعت در شیفت صبح و عصر کار کرده است. حقوق وی عبارتست از:

$$۷/۹۲۰/۰۰۰ = ۱,۱ \times ۱۲۰ \times ۶۰/۰۰۰$$

نکته ۳۸:

همانطور که مشاهده می کنید ما ابتدا حقوق پایه ۱۲۰ ساعت را محاسبه کردیم و چون کارگر نوبت کار است و نوبت کاری وی در صبح و عصر بوده بنابراین در ضریب ۱٫۱ ضرب کردیم تا کل حقوق وی محاسبه شود.

ضریب ۱٫۱ همان ۱۰٪ ضریب صبح و عصر به اضافه مزد ثابت (مزد مبنای هر ساعت است).

نکته ۳۹:

اگر کارگر در طول ماه متغیر باشد مثلاً بعضی روزها صبح، عصر، بعضی روزها صبح و شب و مانند آن باشد، برای محاسبه ضریب نوبت کاری به صورت زیر عمل می کنیم:

در ۲۸ روز اول ماه کل ساعاتی که کارگر در شب کار کرده را بر ۱۷۶ تقسیم می کنیم اگر به حاصل به ۰/۵ نزدیک باشد، ضریب نوبت کار ۲۲/۵ درصد و اگر نزدیک ۰/۳۳ باشد ۱۵٪ و در غیر این صورت ۱۰٪ است.

نکته ۴۰:

برای محاسبه حقوق هر ساعت باید مزد پایه ماهانه که با کار فرما توافق شده را بر عدد ۱۹۲ تقسیم کنیم و سپس حقوق ساعتی محاسبه شده برای محاسبه شب کاری، نوبت کاری و اضافه کار استفاده می شود. این موجب می شود تا حقوق هر ساعت محاسبه شود و بنابراین مبلغ بیشتر عاید کارگر می شود چرا که واقعا به لحاظ قانون کار در هفته باید ۴۴ ساعت کار کند که در ماه همان ۱۹۲ ساعت می شود و استفاده از ۲۲۰ ساعت باعث متضرر شدن کارگر می شود.

نکته ۴۱:

ماموریت به موردی اطلاق می شود 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. برای کارگرانی که به ماموریت می روند، فوق العاده ماموریت تعلق میگیرد.

نکته ۴۲:

فوق العاده ماموریت نباید از مرد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگر کمتر باشد. در قانون کار حداکثر مزد برای ماموریت مشخص نشده است و این یعنی کارفرما می تواند هر مقدار حق ماموریت پرداخت کند اما از حداقل حقوق روزانه نباید کمتر باشد.

نکته ۴۳:

مزد ثابت در قانون کار یعنی:

مزد پایه به اضافه مزایایی که به تبع شغل (با توجه شرایط شغلی) به او پرداخت می شود. مثلا حق جذب، سختی آب و هوا، پایه سنوات و مانند

آن

اما مزایا عمومی مانند حق اولاد، بن خوار و بار، حق مسکن و مانند آن جز مزایا تبعی شغل محسوب نمی شوند بلکه به عنوان مزایا شاغل محسوب میشوند. دقت کنید مزد ثابت در محاسبه فوق العاده ها استفاده می شود مانند اضافه کاری، جمعه کاری، عیدی و مانند آن

نکته ۴۴ :

سایر عناصر مزد ثابت (مزایا تبعی شغل) که طبق عرف کارگاه به کارگر پرداخت می شود، هر ساله نسبت به افزایش حقوق اعلامی توسط وزارت کار، باید افزایش یابد.

مثلا ضریب افزایش سال *****۱۳** ، **۱۳٪** باشد این مزایا باید **۱۳٪** افزایش یابد.

مثلا اگر کارگر مزایا سختی کار یا مزایا بدی آب هوا و مانند آن تعلق میگیرد، باید مطابق با ضریب افزایش حقوق افزایش یابند. البته طبق دستور العمل وزارت کار مزایای تبعی شغل باید بر حسب روز محاسبه و به مزد پایه روزانه اضافه شود.

توشه ای برای موفقیت

مثلا اگر کارگری بابت سختی کار **۵،۰۰۰،۰۰۰** ریال دریافت می کند باید این مبلغ بر **۳۰** تقسیم و سپس با مزد پایه جمع شود

نکته ۴۵:

کارفرما مکلف است هزینه رفت و برگشت یا وسیله مأموریت کارگر را تامین نماید.

نکته ۴۶:

مرخصی کمتر از یک روز کاری نیز مرخصی استحقاقی محسوب می شود و به آن مرخصی ساعتی می گویند.

نکته ۴۷:

مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، ۵ هفته است.

نکته ۴۸:

کارگران کارهای سخت و زیان آور حتی المقدور در پایان هر ۶ ماه می توانند، از مرخصی استفاده کنند.

نکته ۴۹:

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود.

نکته ۵۰:

در صورت فسخ قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مرخصی پرداخت می شود.

نکته ۵۱:

مورد زیر کارگران حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با حقوق دارند:

۱- ازدواج دائم ۲- فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان

این سه روز مرخصی علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه می باشد و نباید از مرخصی مجاز سالانه کسر گردد.

نکته ۵۲:

توشه ای برای موفقیت

در زمان مرخصی استعلاجی مزایایی همچون عیدی، حق سنوات، حق اولاد، باید از طرف کارفرما به بیمه شده پرداخت شود. چراکه از بیمه معاف می باشد

نکته ۵۳:

در قانون کار ۳ نوع تعلیق داریم

نکته ۵۴:

تعلیق توسط کارفرما: که اگر مراجع حل اختلاف به نفع کارگر رای دهند و این تعلیق بدون جلب رضایت کارگر باشد، کارفرما باید حقوق و دستمزد روزهای تعلیق را به کارگر پرداخت کند.

نکته ۵۵:

تعلیق توسط کارگر: که در این نوع تعلیق کارفرما نیازی به پرداخت مزد به کارگر ندارد مثل مرخصی بدون حقوق یا غیبت موجه و مانند آن

نکته ۵۶:

تعلیق توسط مراجع حل اختلاف یا سازمان تامین اجتماعی که در این نوع تعلیق حقوق و دستمزد روزهای تعلیق کار توسط سازمان تامین اجتماعی یا مراجع حل اختلاف پرداخت می شود. مانند مرخصی استعلاجی تاییده شده توسط سازمان تامین اجتماعی

نکته ۵۷:

مواد ۶۷ و ۶۸ قانون تامین اجتماعی به ترتیب مربوط به هزینه بارداری و کمک هزینه زایمان است. بر طبق این مواد کمک هزینه ای که سازمان تامین اجتماعی پرداخت میکند بر اساس آخرین مزد یا حقوقی است که بیمه از آن کسر شده است. پس مزایایی مانند حق اولاد، ماموریت و سایر مزایا که مشمول کسر بیمه نیستند جز پرداختی سازمان تامین اجتماعی نمی باشد.

نکته ۵۸:

خانمی که سرپرستی افراد تحت حمایت (کودکان و نوجوانان) بی سرپرست و بد سرپرست را بر عهده بگیرد از مزایای و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر ۳ سال بهره مند شود و این دسته از مادران می توانند از ۸۴ روز تا ۱۲ هفته کمک بارداری مقرر در ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی برخوردار شوند.

نکته ۵۹:

در موارد زیر مرخصی بدون حقوق محسوب می شود

۱. استحقاق مرخصی نداشته باشد و نیاز کارگر به استفاده از مرخصی مشخص شود.

۲. قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.

۳. ناگزیر باشد به اتفاق همسر به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند.

۴. پس از استفاده از ۴ ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری و ابتلا به بیماری دیگر قادر به ادامه خدمت نباشد و بیماری وی صعب العلاج تشخیص داده شود.

نکته ۶۰:

نحوه و شرایط استفاده از مرخصی بدون حقوق با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

نکته ۶۱:

کسر کار و غیبت زمانی اتفاق می افتد که کارگر بدون مجوز در محل کار خود حاضر نشود که می تواند ترک کردن دیر یا زود محل کار باشد یا اینکه روزهایی از هفته را در سرکار نباشد.

نکته ۶۲:

همانطور که گفته شد کارگر می تواند از ۲۶ روز کاری مرخصی معادل ۲۰۸ ساعت استفاده نماید.

نکته ۶۳:

حق ماموریت (فوق العاده ماموریت) نباید کمتر از مرد روزانه باشد. پس اگر فردی ۴ ساعت ماموریت انجام داد باید به اندازه مزد کامل روزانه وی حق ماموریت پرداخت شود یا اگر یک نیم روز ماموریت انجام شود باید معادل ۲ روز مزد وی حق ماموریت پرداخت شود

نکته ۶۴:

چنانچه بر اساس عرف و روال در کارگاهی استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی سالانه در ماه مبارک رمضان با تعطیلی کارگاه معمول بوده باشد رویه مزبور عرف کارگاهی تلقی و به عنوان شرایط کار کارگران آن کارگاه معتبر خواهد بود.

نکته ۶۵:

مزایا حق مسکن و بن و خواربار جز مزایا اجباری می باشند.
مبلغ حق مسکن توسط شورای عالی کار تعیین و توسط هیأت دولت
تصویب میشود و مبلغ بن و خوار و بار توسط وزارت کار تعیین و
تصویب می شود.

نکته ۶۶:

پایه سنوات در کارگاههای مشمول طبقه بندی مشاغل بر اساس
گروههای ۲۰ گانه شغلی متغیر می باشد.

نکته ۶۷:

پایه سنوات در صورتی پرداخت می شود که
کارگر یک سال سابقه کار در کارگاه مربوطه داشته باشد
یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی در کارگاه مربوطه گذشته
باشد

نکته ۶۸:

پایه سنوات باید با مزد پایه روزانه جمع و به کارگر پرداخت شود و
نباید جداگانه ارسال شود.

نکته ۶۹:

میزان حق سنوات بر اساس روزهای کار فرد شاغل محاسبه می شود بدین

معنی برای هر ۳۶۵ روز کاره ۳۰ روز حق سنوات تعلق می گیرد.

نکته ۷۰:

پایه سنوات مشمول مالیات و بیمه است ولی حق سنوات از مالیات و بیمه معاف است چه هر ماهه پرداخت شود و چه در پایان سال (طبق بند ۵ ماده ۹۱ ق.م.م)

نکته ۷۱:

مزد ثابت در محاسبات اضافه کار، تعطیل کار، نوبت کار و مانند آن دخیل میباشد. همانطور که گفته شد:
حقوق پایه + مزایای تبعی شغل = مزد ثابت

نکته ۷۲:

مزایای زیر از بیمه معاف است

- ۱- بازخرید و طلب مرخصی ۲- هزینه عائله مندی (حق اولاد و همسر)
 - ۳- هزینه سفر و فوق العاده مأموریت
 - ۴- عیدی و پاداش پایان سال
 - ۵- مابه التفاوت کمک هزینه مسکن و خوار و بار در ایام بیماری
 - ۶- حق شیر ۷- پاداش نهضت سوادآموزی
 - ۸- حق التضمین (کسر صندوق) ۹- خسارت اخراج و مزایای پایان کار
 - ۱۰- پاداش افزایش تولید ۱۱- حق الزحمه امامان جماعت
 - ۱۲- حق حضور در جلسات اعضای هیات مدیره
 - ۱۳- پرداخت های مناسبتی مانند اعیاد، تولد و... بر طبق بخشنامه جدید ۱۱ در آمد مورخ ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ معاف است.
- فقط دقت کنید حتما قبض یا رسید پرداختی ضمیمه اسناد حسابداری باشد و در شرح آن مناسبت را بنویسید تا در موقع حسابرسی بیمه مشمول ضرایب بیمه نشوید

نکته ۷۳:

میزان حق اولاد برابر است با ۱۰٪ حقوق پایه اعلام شده از سوی وزارت کار می باشد و مبلغ آن هر ساله از سوی وزارت کار تعیین می شود. این مبلغ به ازای هر اولاد میباشد و برای هر سطح مزدی یکسان است.

نکته ۷۴:

حق اولاد در صورتی تعلق می گیرد که

۱- فرد شاغل دارای فرزند باشد

۲- حداقل ۷۲۰ روز مسابقه بیمه داشته باشد و برای تعلق حق اولاد باید نام فرزند در شناسنامه والدین ثبت شده باشد

۳- سن فرزندان کمتر از ۱۸ سال باشد یا منحصرأ مشغول به تحصیل باشد.

نکته ۷۵:

مأخذ محاسبه مبلغ یک ساعت اضافه کار، عیدی، سنوات، پاداش افزایش تولید، فوق العاده ماموریت و مانند آن در کارگاه هایی که فاقد طرح طبقه بندی مشاغل می باشند مزد ثابت و در کارگاههای مشمول طبقه بندی مشاغل، مزد گروه یا مزد مبنا ملاک است. طبق ماده ۳۶ قانون کار: **مزد ثابت = مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.** مانند حق جذب، فوق العاده بدی آب و هوا و مانند آن.

نکته ۷۶:

اشتغال دانشجویان در حین تحصیل در دانشگاه از مصادیق قرارداد کار گریبوده و این دانشجویان مشمول قانون کار می باشند.

نکته ۷۷:

مزد پایه (مزد مبنا) مزدی است که با رعایت قانون کار و یا به وسیله عقد قراردادی که مغایر با قانون کار نباشد، برای انجام یک ساعت کار معین و یا تولید یکواحد محصول تعیین و به صورت ساعتی، روزانه، هفتگی و معمولاً ماهانه پرداخت میشود.

نکته ۷۸:

مزایای رفاهی انگیزشی مانند حق مسکن، بن و خواروبار و مانند آن جزو مزد ثابت محسوب نمی شوند و بنابراین مشمول افزایش ضریب اعلامی وزارت کار نمی شوند مگر خود وزارت کار آن را تغییر دهد

نکته ۷۹:

مزایای پرداختی به کارگران از لحاظ استمرار به دو نوع مزایای مستمر و غیرمستمر و از نظر نوع پرداخت به نقدی و غیرنقدی تقسیم می گردد.

نکته ۸۰:

مزایای مستمر: مزایایی هستند که در چندین ماه متوالی همراه با مزد پایه به کارگر پرداخت می شود.

مزایای غیرمستمر: مزایایی هستند که روال پرداخت ثابتی ندارند و ممکن است هر چند ماه یکبار به کارگر پرداخت شود. مانند اضافه کار، عیدی، پاداش و مانند آن