



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران

بسمه تعالی

۹۶۲/۲۰/۲۷۷۲

۱۳۹۶/۰۱/۱۴

اطلاعیه حداقل دستمزد و مزایای حین کار کارگران مشمول قانونکار در سال ۱۳۹۶

- باعنایت به بخشنامه شماره ۲۵۳۹۹۴ مورخ ۹۵/۱۲/۲۸ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه شورای عالی کار به آگاهی می رساند:
- ۱- از تاریخ ۹۶/۱/۱ حداقل مزد روزانه مبلغ **۳۰۹۹۷۷** ریال می باشد، همچنین در سال ۱۳۹۶ سایر سطوح مزدی به ماخذ **روزانه ۱۲ درصد** بعلاوه روزانه **۶۷۶۸** نسبت به آخرین مزد ثابت یا مبنا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) افزایش می یابد مشروط به آنکه مزد روزانه کارگر از مبلغ **۳۰۹۹۷۷** ریال کمتر نباشد.
 - ۲- اعطای یک پایه سنوات در سال ۹۶ به کارگرانی که در همان کارگاه دارای یکسال سابقه کار یا یکسال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد **اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه کرده باشند یا خیر** به میزان روزانه **۱۷۰۰۰** ریال که به مزد کارگر اضافه می گردد. کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۹۶ به میزان مقرر در این بند تعلق می گیرد.
 - ۳- ساعت کار: بااستناد تبصره یک ماده ۵۱ قانونکار ساعت کارکارگران ۴۴ ساعت در هفته می باشد و تنظیم ساعات کار در طول هفته بر اساس شرایط کار و توافق طرفین است.
 - ۴- بن کالاهای اساسی در سال ۹۶ بابت هر کارگر (اعم از متاهل و مجرد) ماهانه **۱۱۰۰۰۰۰** ریال که کارفرما مکلف است به کارگر پرداخت نماید.
 - ۵- کارفرمایان مکلفند سالیانه دو دست لباس متناسب با نوع کار تهیه و به طور رایگان در اختیار کارگران قرار دهند. (ماده ۶۱ آئین نامه حفاظت و بهداشت عمومی کارگاهها)
 - ۶- با توجه به مصوبه شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران کمک هزینه مسکن کارگران مجرد و متاهل و معیل ماهانه **۴۰۰۰۰۰** ریال تعیین که کارفرمایان مکلفند صرف نظر از میزان دستمزد یا حقوق کارگران هزینه مسکن را تا مبلغ تعیین شده پرداخت نمایند.
 - ۷- بااستناد مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی کمک عائله مندی برای هر فرزند **سه برابر حداقل دستمزد** کارگر ساده و بدون محدودیت تعداد فرزند بیمه شده می باشد که باید بوسیله کارفرما در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت نماید مشروط بر اینکه: الف) بیمه شده حداقل سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه را نزد سازمان تامین اجتماعی داشته باشد. ب) سن فرزندان از ۱۸ سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند و یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۲ قانون تامین اجتماعی قادر به کار نباشند.
 - ۸- بیمه شده زن و مردی که در یک واحد یا واحدهای جدا از هم کار می کنند و صاحب فرزند هستند با داشتن شرایط بند ۷ هر دو حق دریافت کمک هزینه عائله مندی (حق اولاد) را دارند در سالجاری میزان حق اولاد در خصوص کلیه کارگران به ازای هر فرزند **۹۲۹۹۳۱** ریال تعیین گردیده است.
 - ۹- بااستناد ماده ۵۹ قانونکار برای هر ساعت کار اضافی (ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید،) مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین) ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت به کارگر بایستی پرداخت گردد.
 - ۱۰- بااستناد ماده ۶۲ قانونکار روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد و کارگرانیکه به هر عنوان روز جمعه کار کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد و می بایست به طور مستمر روز دیگری در هفته برای تعطیل تعیین شود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباریست.
 - ۱۱- بااستناد ماده ۶۴ قانونکار مرخصی سالانه با استفاده از مزد ۲۶ روز کاری (هر روز کاری معادل هفت ساعت و بیست دقیقه) با احتساب ۴ جمعه جمعاً ۳۰ روز می باشد و طبق ماده ۷۳ قانونکار کلیه کارگران در موارد (ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان) حق برخوردار از ۳ روز مرخصی با استفاد از مزد را دارند.
- * مستند به ماده ۶۶ قانونکار کارگران بیشتر از ۹ روز مرخصی سالانه خود را نمی توانند ذخیره نمایند و مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سابقه کار کارگران محسوب می گردد.
- تبصره: در کارگاههای زیر ۱۰ نفر مرخصی استحقاقی ۲۱ روز می باشد. (بند ۱۱ آیین نامه اجرایی ماده ۱۹۱ قانونکار)



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران

بسمه تعالی

۹۶۲/۲۰/۲۷۷۲

۱۳۹۶/۰۱/۱۴

- ۱۲- بااستناد ماده ۵۶ قانونکار به کارگرانیکه در طول ماه به طور نوبتی کار می کنند و نوبتهای کار در صبح و عصر واقع شود ۱۰٪ و چنانچه در صبح و عصر و شب واقع شود ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵ درصد نوبت کاری دریافت خواهند کرد.
- ۱۳- بااستناد ماده ۵۸ قانونکار برای هر ساعت کار در شب(ساعت ۲۲ الی ۶ صبح) فقط به **کارگران غیر نوبتی** ۳۵٪ فوق العاده شبکاری اضافه بر مزد ساعتی تعلق می گیرد.
- ۱۴ طبق ماده ۶۳ قانونکار علاوه بر تعطیلات رسمی، روز کارگر(۱۱ اردیبهشت ماه) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران محسوب میگردد.
- ۱۵- چنانچه کارگری غیبت غیر موجه نماید ضمن اینکه حقوق این مدت را دریافت نخواهد کرد مزایای قانونی و جنبی مزد نیز به نامبرده پرداخت نخواهد شد و از حقوق روز جمعه نیز به نسبت غیبت کسر می گردد.
- ۱۶- بااستناد ماده ۹۲ قانونکار کارفرما و مسئولان کلیه کارگاهها مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت بهداشت کارگران در محیط کارگاه وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند و کارگران نیز موظف به استفاده و نگهداری از وسایل مذکور و اجرای دستور العمل های مربوط به کارگاه می باشند.
- ۱۷- بر اساس ماده ۲۴ قانونکار و تبصره ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقاء نظام مالی، در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرمایان مکلفند به کارگران به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین حقوق(سنوات بر اساس مزد پایه یا مبنای و براساس تبصره یک و دو ماده ۳۶ قانونکار) پرداخت نمایند.
- ۱۸- با استناد ماده ۳۱ قانونکار چنانچه خاتمه قراردادکار به لحاظ از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین دستمزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوق به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.
- ۱۹- کارفرما مکلف است به کارگری که با رعایت تبصره ماده ۲۱ قانونکار استعفا نموده، بر اساس تبصره ماده ۲۰ قانونکار به ازاء هر سال سابقه کار یکماه آخرین دستمزد را به وی پرداخت نماید.
- ۲۰- در صورت انعقاد هر گونه قرارداد کار ضروری است ضمن رعایت کامل مواد ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ قانونکار یک نسخه از قرارداد منعقد را جهت اطلاع به اداره کار محل فعالیت ارسال نمایند.
- ۲۱- در صورت تنظیم قرارداد با پیمانکاران کارفرما مکلف است کلیه موارد قانون کار از جمله ماده ۱۳ قانون کار را رعایت نماید.
- ۲۲- با عنایت به مصوبه مورخ ۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی عیدی و پاداش کارگران مشمول قانونکار برای یکسال بر اساس **۶۰ روز آخرین دستمزد کارگران تا سقف ۹۰ روز حداقل** دستمزد اعلام شده هر سال می باشد.
- ۲۳- واحد های مشمول قانونکار به منظور ارتقاء و بهره وری و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود علاوه بر اجرای این مصوبه میتوانند نسبت به افزایش مزد و مزایا در قالب طرحهای انگیزشی و یا انعقاد پیمانهای دسته جمعی یا موافقت نامه کارگاهی پس از تأیید وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

سعید دهقان
مدیریت روابط کار