

فهرست مطالب

آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی.....	۳
مقدمه	۳
ماده ۱-	۳
فصل اول- نظام کارمزدی	۳
ماده ۲-	۳
ماده ۳-	۴
ماده ۴-	۴
ماده ۵-	۴
ماده ۶-	۴
ماده ۷-	۴
ماده ۸-	۴
ماده ۹-	۵
ماده ۱۰-	۵
ماده ۱۱-	۵
فصل دوم- نظام مزد ساعتی	۵
ماده ۱۲-	۵
ماده ۱۳-	۵
ماده ۱۴-	۵
ماده ۱۵-	۵
ماده ۱۶-	۶
ماده ۱۷-	۶

- ماده ۱۸-..... ۶
- ماده ۱۹-..... ۶
- ماده ۲۰-..... ۶
- فصل سوم- نظام کارمزد ساعتی..... ۷
- ماده ۲۱-..... ۷
- ماده ۲۲-..... ۷
- ماده ۲۳-..... ۷
- ماده ۲۴-..... ۷
- ماده ۲۵-..... ۷
- ماده ۲۶-..... ۸
- ماده ۲۷-..... ۸
- ماده ۲۸-..... ۸
- ماده ۲۹-..... ۸
- ماده ۳۰-..... ۸

دفترخانه منابع انسانی افق

آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی، مزد ساعتی و

کارمزد ساعتی

مقدمه

ماده ۱- در اجرای تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمزدی، مزد ساعتی، و کارمزد ساعتی به موجب آیین نامه به مورد اجراء گذاشته می شود.

«**ماده ۳۵ قانون کار-** مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱ - چنانچه مزد یا ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می شود.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید».

فصل اول - نظام کارمزدی

ماده ۲- کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می شود.

تبصره ۲- کارمزد بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخص از کارگران یا مجموعه کارگاه باشد به ترتیب بصورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۳- قرارداد کارمزدی بر حسب آنکه اولین واحد یا قطعه ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است.

در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که کارمزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

ماده ۴- در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره- مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین نامه پرداخت می شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ماده ۵- ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات مربوطه می باشد. مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری، نوبت کاری یا شب کاری کارگران کارمزد، نرخ کارمزد آنان است.

ماده ۶- چنانچه به جای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می شود.

ماده ۷- نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می باشد.

ماده ۸- هر گاه قرار داد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعت قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۹- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۰- در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد مزایای بیش از آنچه در این آیین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می شوند جاری است.

ماده ۱۱- تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

فصل دوم- نظام مزد ساعتی

ماده ۱۲- مزد ساعتی، مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۱۳- در قرار دادهای مزدی 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.

ماده ۱۴- در نظام کارمزد 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.

ماده ۱۵- اعمال نظام کارمزد ساعتی در موارد زیر مجاز است:

الف- متصدیان حمل و نقل و کالا و مسافر.

ب- کارگران مطب های خصوصی پزشکان، کلینیک های پزشکی و پیرا پزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی مار در شبانه روز باشد.

ج- مشاغل غیر تمام وقت در زمینه های مشاوره و نظیر آن.

د- مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تأسیسات و ساحتان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

ه- مشاغل آموزشی و پژوهشی.

تبصره ۱- حکم این ماده مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیت های مذکور نخواهد بود.

تبصره ۲- استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد مصرحه در این ماده موقوف به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶- 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 روز مزدی باشد.

ماده ۱۷- در کارگاههایی 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. هر گاه 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 اینصورت مأخذ محاسبه میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کار وی خواهد بود. مبلغ پرداختی در هر سال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

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

ماده ۱۹- در کارگاه هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

ماده ۲۰- تغییر نظام ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

فصل سوم - نظام کارمزد ساعتی

ماده ۲۱- کارمزد ساعتی، مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می شود. در قرارداد مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

ماده ۲۲- کارمزد ساعتی بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یکنفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک از میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۲۳- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر کار کارمزد، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگران پرداخت نماید.

ماده ۲۴- مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روز مزدی باشد.

ماده ۲۵- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی می کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

مبلغ دریافتی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۲۶- مأخذ 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 کارمزد ساعتی، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۲۷- در کارگاه هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد پرداخت کارمزد ساعتی می باشند در صورتیکه بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می شود، عرف و رویه مذکور مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۲۸- تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

ماده ۲۹- مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت دارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

ماده ۳۰- سایر مقررات قانون کار و ضوابط و مقررات قانون ناظر به کارگران که در این آیین نامه اشاره ای به آنها نگردیده در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

تبصره- فعالیتهایی که توسط صاحبان حرف، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می شود و در مدت معین و محدود انجام می گیرند مشمول این آئین نامه نخواهند بود. (مانند معلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می نمایند).

رصدخانه منابع انسانی افق