



محمد حسین قشقای، کارشناس تامین اجتماعی

ملاحظات در باره ضوابط کسر حق بیمه‌ها



در قانون کار تنزل سمت کارگر غیرقانونی نیست و کارفرما می‌تواند بر مبنای مصلحت و آیین‌نامه انضباطی کارگاه، کارگر خود را به جایگاه دیگری منتقل کند؛ مثلاً سرپرست یک واحد را به سمت کارگر متخصص در همان کارگاه منصوب کند

برداشت حق بیمه از حقوق و دستمزد کارکنان یکی از کسور قانونی به حساب می‌آید و کارفرما مسئولیت کسر حق بیمه و تادیه آن به سازمان تامین اجتماعی را بر عهده دارد. کسر حق بیمه مشمولان قانون کار، که بر اساس ماده ۱۴۸ و ۲۳ قانون کار و مواد ۴۰، ۴۶ و ۲۸ قانون تامین اجتماعی به صورت الزامی صورت می‌گیرد، موضوع مهمی در مباحث مربوط به تامین اجتماعی و محاسبات حقوق و دستمزد است، زیرا از یک طرف هزینه‌های مربوط به حمایت‌های بیمه‌ای و درمانی از همین منبع تامین می‌شود و از طرف دیگر کارفرمایان نسبت به میزان حق بیمه و موارد مشمول کسر حق بیمه حساسیت بالایی دارند. در حال حاضر آمارها حاکی از آن است که ۹۵ درصد از منابع درآمدی سازمان تامین اجتماعی از محل حق بیمه و جرائم مربوط به آن به دست می‌آید. این موضوع که چه اقلامی از حقوق و مزایای کارگر مشمول کسر حق بیمه است از جمله مجادلات قدیمی در حوزه تامین اجتماعی است. در همین راستا نیز می‌توان به افزایش‌های حقوق و اعمال آن در کسر حق بیمه اشاره کرد که سالانه توسط مجلس، هیئت دولت و شورای عالی کار به تصویب می‌رسد. اخیراً شعب سازمان تامین اجتماعی دستمزد مشمول کسر حق بیمه را با لحاظ افزایش‌های سالانه‌ای که شورای عالی کار و هیئت دولت هر سال اعلام می‌کند تطبیق داده و در صورت کسری، لیست پرداخت حق بیمه را نیز پذیرفته، مشمول جریمه می‌دانند. این اقدام تصمیم درستی است، به شرطی که به ملاحظات قانونی آن توجه کافی شود و با رعایت تمامی جوانب آن به مرحله اجرا گذاشته شود. موضوعی که مسائل و الزامات قانونی در آن به خوبی مد نظر قرار نگرفته است. در این نوشتار جنبه‌های مختلف این موضوع مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد:

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

موقت است و عدم توجه به این موضوع موجب نارضایتی کارفرما و رواج اقدامات غیرقانونی می‌شود. قرارداد موقت دارای شرایط و الزامات خاصی است که مهم‌ترین آن هادرج شرایط جدید در قرارداد جدید است و هیچ الزام قانونی برای افزایش سنواتی این قراردادها در قانون کار پیش‌بینی نشده است. در قراردادهای مدت نامحدود موضوع متفاوت است و باید حتماً افزایش سنوات در حقوق‌ها اعمال شود. به‌ویژه در کارگاه‌هایی که دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند، این قاعده باید کاملاً رعایت شود. در قراردادهای دائم دستگاهها و نهادهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی، نهایتاً باید

تفاوت قرارداد ساعتی با قرارداد کار معمولی در چیست؟ برای کارگران چه فرقی دارد و آیا کار ساعتی مشمول بیمه است؟

در قرارداد ساعتی مزد بر اساس میزان ساعت کار تعیین می‌شود، که می‌تواند از ۸ ساعت در روز، ۴۴ ساعت در هفته یا ۱۷۶ ساعت در ماه کمتر یا بیشتر باشد. انعقاد قرارداد ساعتی منع قانونی ندارد ولی نباید از حداقل حقوق ساعتی که بر مبنای حقوق روزانه تعیین می‌شود کمتر باشد. به هر حال ساعات کار در هفته نباید از ۴۴ ساعت و ۸

شرح جدول شماره ۸۲
طراح: حمیدرضا عبدالوند

خواهران بروتنه - یکی از کشورهای شمال اروپا که به دلیل هزینه‌های بالای دولت برای رفاه اجتماعی دارای یکی از بالاترین نرخ‌های مالیاتی است

۱ - در میان استان‌های کشور برترین استانی است که سرمایه‌گذاران خارجی بیشترین تمایل را برای سرمایه‌گذاری در آن دارند - شکیبایان

۲ - امر به زیستن - ستایشگری - از الحان یاربدی

۳ - بال اسب - پیشینیان - از توابع استان یزد

۴ - دستگاهی در موسیقی ایرانی - پوستین - جسمانی - آزاد

۵ - چنگجو - ساز زهی شبیه ویولون و اندکی بزرگ‌تر - زادگاه زکریای رازی

۶ - مگر - پاسخ مثبت شیرازی - اثری از صادق چوبک نویسنده معاصر

۷ - مهره تنبل شطرنج - خواننده - کمان چشم

۸ - طعمی ناخوشایند - برای چهارمین بار بهترین سرمربی تکنواند جهان شد - بس، کافی

۹ - جای پای دودچرخه‌سوار - اثری از آلبر کامو - آفت‌کش ممنوع

۱۰ - از نهادهای فرهنگی وابسته به سازمان ملل - بدن - ابزار سوراخ کردن

۱۱ - مانع آب - شهر ایتالیایی - از شهرهای گیلان

۱۲ - رنگ - اشاره به نزدیک - به سبکاز می‌زنند - لازم

۱۳ - نغ تاپیده - فضایی در ساختمان - صادرات خوشبوی هند

۱۴ - پی‌درپی - اثری به قلم شاتوربیران فرانسوی - جایگزین پول در پرداخت‌ها

۱۵ - رشته دوازدهم و یازدهم که در برخی جانوران تکسلولی و نیز بعضی باکتری‌ها وجود دارد و جانور یا تک‌ان دانه آن حرکت می‌کند - مزیتی که تبعات ناگوار بیکاری احتمالی را برای فرد شاغل کم‌رنگ می‌کند

عمودی

۱ - پوستی گران‌بها - از مهم‌ترین منابع تولید ناخالص داخلی بسیاری از کشورها

۲ - قند پنج کرنی - واحد پول پرتغال - حرف شرطی

۳ - حداقل سابقه لازم برای برخورداری از مقرری بیمه بیکاری - از

رمز: اقتصاد سیاه

آهنگ
مؤسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه

حوزه‌های فعالیت مؤسسه:

- طراحی، تامین محتوا و انتشار انواع تولیدات رسانه‌ای
- برگزاری همایش‌ها و سمینارها
- اطلاع‌رسانی و تبلیغات محیطی
- طراحی و چاپ انواع بروشور، کاتالوگ و...
- ایده‌پردازی و ساخت انواع تیزر، آنونس و فیلم مستند
- تامین و تولید متنوع‌ترین هدایای تبلیغاتی

تلفن: ۸۸۵۱۷۰۸۲-۶
نمابر: ۸۸۵۲۴۴۵۱
۸۸۵۱۷۰۸۷
www.ahangeatiye.ir