

پرسش‌های رایج درباره‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور

۱) کارهای سخت و زیان‌آور به چه کارهایی گفته می‌شود؟

کارهای سخت و زیان‌آور، کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنش‌ها به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره، صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

۲) منظور از نوع «الف» و «ب» در کارهای سخت و زیان‌آور چیست؟

به موجب ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ – مصوب ۱۳۸۰ – موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت/۳۶۰۰۵ هـ مورخ ۵/۲/۱۳۸۶، مشاغل به دو گروه الف و ب تقسیم بندی می‌شوند.

گروه الف: مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آوری با ماهیت شغل وابستگی دارد اما می‌توان با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آن‌ها را حذف نمود.

گروه ب: مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آن‌ها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌گردد.

۳) شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور چیست؟

مطابق با بخش اول بند (ب) تبصره ۲ قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، داشتن حداقل بیست سال متوالی و یا بیست و پنج سال متناوب اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور که در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را نیز به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت کرده باشند بدون شرط سنی می‌توانند درخواست خود را به ادارات کار و امور اجتماعی است آن‌ها جهت طرح در کمیته‌های استانی ارائه نمایند.

۴) تعیین سخت و زیان‌آور بودن شغل یا مشاغل توسط چه کسی و به چه صورت مشخص می‌شود؟

تعیین سخت و زیان‌آور بودن شغل یا مشاغل بر اساس بررسی سوابق و شرایط محیط کار و توسط کمیته کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی و متعاقباً کمیته استانی موضوع ماده ۸ آیین‌نامه اجرایی مربوطه مشخص می‌شود.

۵) بررسی مشاغل برای موضوع کارهای سخت و زیان‌آور چگونه درخواست می‌گردد؟

حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت کار و امور اجتماعی و صندوق تأمین اجتماعی، تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط و با تایید کمیته‌های استانی انجام می‌گیرد.

۶) پرداخت فوق‌العاده سختی کار برای کارگرانی که در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند چگونه است؟

در مواد ۵۲ و ۶۵ قانون کار در کارهای سخت و زیان‌آور مزایایی پیش‌بینی شده است و چنانچه کارگاه دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل باشد فوق‌العاده سختی کار با توجه به ماهیت شغل یا محیط کار پرداخت می‌گردد.

۷) میزان مرخصی در مورد کارهای سخت و زیان‌آور به چه میزان می‌باشد؟

به استناد ماده ۶۵ قانون کار مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

۸) در مورد مرخصی کارهای سخت و زیان‌آور که در سال ۵ هفته است آیا این مرخصی، با احتساب پنج روز جمعه است یا خیر؟

مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد.

۹) حدود ۵ سال است که در شغل سخت و زیان‌آور مشغول به کار می‌باشم آیا می‌توانم برای تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور این ۵ سال اقدام نمایم؟

در صورت احراز شرایط بازنشستگی در قانون تامین اجتماعی (اعم از داشتن شرایط عادی و یا سخت و زیان‌آور) و با توجه به استفساریه قانون مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۹/۶/۹۰ مجلس شورای اسلامی این مورد امکانپذیر است.

۱۰) آیا مشاغل اداری در یک کارگاه می‌تواند جزء مشاغل سخت و زیان‌آور باشد؟

با توجه به تعریف کارهای سخت و زیان‌آور چنانچه آلاینده‌های محیطی محل کار متقاضی مورد بررسی قرار گیرد و بیش از حد مجاز باشد می‌تواند جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب گردد.

۱۱) انجام کارهای سخت و زیان‌آور در خصوص کارگران نوجوان چه حکمی دارد؟

با استناد به ماده ۸۳ قانون کار، ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان (بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن) ممنوع است.

۱۲) آیا تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود؟

به موجب جزء «الف» و «ب» بند ۱ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور، تعطیلات هفتگی و تعطیلات رسمی به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد.

۱۳) برای کارهای سخت و زیان‌آور کارفرما چه مقدار هزینه می‌بایست پرداخت نماید؟

به استناد ماده ۱۴ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده شاغل در کارگاه وی، معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط صندوق تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه می‌گردد به طور یکجا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

۱۴) آیا کارفرمایی که مشاغل کارگران وی سخت و زیان‌آور می‌باشد بایستی به کارگران فوق‌العاده سختی کار بپردازد؟

در قانون و جهی بعنوان سختی کار وجود ندارد و در صورتی که طرح طبقه بندی مشاغل در شرکت اجرا شده باشد پرداخت فوق العاده سختی کار قابل اعمال می باشد.

۱۵) آیا کارفرمایانی که کارگاه های آنان مشمول آیین نامه سخت و زیان آور می باشد بایستی حق بیمه بیشتری پرداخت نمایند؟
در خصوص آندسته از کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده در کارگاه وی، میزان ۴ درصد حق بیمه سنوات اشتغال می بایست پرداخت گردد.

۱۶) وظیفه کارفرمایانی که مشاغل موجود در کارگاه های آنها سخت و زیان آور می باشد کدام است؟

کارفرمایان کارگاه های دایر از تاریخ تصویب آیین نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها در کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان آور شناخته شده یا می شود مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام و صفت سخت و زیان آوری مشاغل موضوع بند "الف" ماده (۱) را حذف و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی موضوع ماده (۸) این آیین نامه برای بررسی و تایید گزارش نمایند.

۱۷) چنانچه درخواست شغل یا مشاغل سخت و زیان آور افراد یا گروهی در کارگروه بررسی مشاغل سخت و زیان آور مطرح و منتج به صدور رای شود نحوه اعتراض به نظریه کارگروه به چه صورت می باشد؟

مراتب از ناحیه کمیته تجدید نظر استان قابل پی گیری خواهد بود و در مرحله بعد در صورت اعتراض صرفاً از ناحیه دیوان عدالت اداری قابل اعتراض می باشد.

۱۸) مبنای پرداخت پاداش بازنشستگی به کارگرانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند چیست؟

مبنای پرداخت مزایای بازنشستگی موضوع ماده ۳۱ قانون کار میزان سابقه کار کارگر در کارگاه مربوط می باشد و کسانی که با استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند نیز به نسبت سابقه کاری که در کارگاه دارند از مزایای مذکور برخوردار خواهند شد.

۱۹) آیا کارگران شاغل در دستگاه های اجرایی نیز مشمول قانون بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور مصوب مورخ ۱۴/۷/۸۰ هستند؟

به استناد مصوبه شماره ۱۲۲۶۱۰/ت/۴۴۵۴۷ ک مورخ ۶/۶/۸۹ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک که در تاریخ ۱/۶/۸۹ به تایید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است. کارگران تابع قانون کار و تامین اجتماعی شاغل در دستگاه های اجرایی (وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی، شهرداری ها، بانکها و سازمانهایی که شمول حکم بر آنها مستلزم ذکر نام است)، در مورد بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور مشمول ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی هستند.

۲۰) شغل مشابه من در یک کارگاه دیگر به عنوان شغل سخت و زیان آور تایید شده ولی شغل من سخت و زیان آور تایید نشده آیا این کار قانونی است؟

مستند به ماده ۱۵ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، سخت و زیان‌آور بودن مشاغل قابل تسری به دیگر واحدها نمی‌باشد به بطورمثال، یک عنوان شغلی در یک کارگاه خاص سخت و زیان‌آور شناخته می‌شود و همان عنوان شغلی در کارگاه دیگر سخت و زیان‌آور شناخته نمی‌شود. ملاک تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور، آلاینده سنجی از محیط کار متقاضی می‌باشد.

۲۱) آیا کارفرما مجاز به ارجاع کار اضافی با جلب رضایت کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد؟

به استناد ماده ۶۱ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

۲۲) آیا بیمه بیکاری جزء سوابق کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد؟

به موجب بند (د) ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت/۳۶۰۰۵-هـ مورخ ۵/۲/۱۳۸۶ ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر این که بیمه شده قبل از برقراری بیمه بیکاری در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته و در حین مقرری بگیری و یا حداکثر تا دو ماه پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق آیین‌نامه بتواند بازنشسته شود مدت مزبور فقط موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای و زیان‌آور نمی‌باشد مگر اینکه بر اساس مصوبه هیئت وزیران به صورت ویژه و موردی تصمیم‌گیری شده باشد.

۲۳) آیا حضور داوطلبانه در جبهه جزء سوابق در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود؟

مطابق بند (۱) ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت/۳۶۰۰۵-هـ مورخ ۵/۲/۱۳۸۶، تمام یا قسمی از خدمت نظام وظیفه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل یا حضور داوطلبانه در جبهه که به تأیید مراجع ذیصلاح رسیده باشد جزء سوابق کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد.

۲۴) آیا آراء کمیته‌های بدوی استانی قابل اعتراض می‌باشد؟

به استناد تبصره ۵ ماده ۸ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، رای کمیته بدوی ظرف پانزده روز اداری از تاریخ ابلاغ قابل تجدید نظرخواهی است در صورتی که هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) به رای اعتراض داشته باشند درخواست تجدیدنظر خود را بایستی کتباً (طی فرم شماره ۴) به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تسلیم نمایند.

۲۵) آیا رای قطعی و لازم الاجرا کمیته‌های استانی در خصوص کارهای سخت و زیان‌آور قابل اعتراض می‌باشد؟

بلی، دیوان عدالت اداری می‌تواند به استناد بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری آراء مغایر با هدف و حکم متقن را نقض نماید.

۲۶) آیا نوع «الف» یا «ب» شغل تأیید شده سخت و زیان‌آور نیز قابل اعتراض می‌باشد؟

بلی، تعیین نوع الف یا ب جزئی از آراء کمیته‌های استانی می‌باشد لذا همانگونه که آرای کمیته‌های بدوی حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز اداری پس از ابلاغ قابل تجدید نظرخواهی در کمیته تجدید نظر همان استان می‌باشد نوع «الف» یا «ب» نیز از این امر مستثنی نیست.

۲۷) شغل من در کمیته تجدید نظر استانی سخت و زیان‌آور تایید نشده و به رای کمیته اعتراض دارم تکلیف چیست؟

مراتب صرفاً از ناحیه دیوان عدالت اداری قابل پی‌گیری خواهد بود.

۲۸) چه نوع مرخصی‌هایی جزء سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود؟

به استناد جزء د، ج و ه بند ۱ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، ایام استفاده از مرخصی استحقاقی، مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به مدت ۳ روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار و ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد.

۲۹) آیا مرخصی بدون حقوق توالی اشتغال مشاغل سخت و زیان‌آور را از بین می‌برد؟

به استناد جزء الف بند ۳ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاوه بر مرخصی مندرج در بند (ی) موضوع ردیف ۲ آیین‌نامه اجرایی بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور توالی اشتغال را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می‌شود.

۳۰) آیا استفاده از مرخصی استحقاقی توالی اشتغال در سخت و زیان‌آور را از بین می‌برد؟

به استناد بند (ی) بخش ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، چنانچه مرخصی استحقاقی در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور نمی‌گردد و به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد.

۳۱) چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور فرد از مرخصی استعلاجی استفاده نماید آیا توالی اشتغال از بین خواهد رفت؟

به استناد جزء ه- بند ۱ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت-۳۶۰۰۵ هـ مورخ ۵/۲/۱۳۸۶، ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از این که حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا این که بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد توالی را از بین نخواهد برد.

۳۲) در صورتی که در حین کار سخت و زیان‌آور فردی به سربازی رفته و پس از سربازی به کار قبلی بازگشته باشد آیا توالی اشتغال از بین می‌رود؟

به استناد جزء ه- بند ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، ایام خدمت سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر این که بیمه شده حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به

کار سابق خود برگشته و یا این که در کار دیگری که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار شده باشد موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان آور نمی گردد.

۳۳) آیا اشتغال در حرف و مشاغل آزاد با پرداخت حق بیمه در مدت مذکور به صورت خویش فرما توالی اشتغال را زایل می کند؟

به استناد جزء د بند ۳ ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان آور، اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه واقع گردد. توالی اشتغال را از بین برده و موجب تناوب اشتغال می گردد.

۳۴) انجام کارهای سخت و زیان آور به استناد ماده ۷۵ قانون کار برای زنان ممنوع است پس چرا کارپرستان زن جزو کارهای سخت و زیان آور اعلام شده است؟

به استناد قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت که در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی ام فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۹/۲/۱۳۸۸ به تأیید شورای نگهبان رسیده، مجلس شورای اسلامی ماده ۷۵ قانون کار را در خصوص مورد مذکور اصلاح نموده است و پرستان از شمول ماده مذکور مستثنی شده‌اند.

۳۵) شغل من جزء مشاغل سخت و زیان آور تایید شده ولی در لیست بیمه عنوان کارگر برای من قید شده چگونه می توانم از مزایای بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور استفاده نمایم؟

مراتب از طریق بررسی پرونده فنی بیمه شده از طریق شعبات صندوق تأمین اجتماعی قابل احراز می باشد و در صورت عدم احراز مراتب از طریق دیوان عدالت اداری قابل پیگیری است.

۳۶) آیا خدمت در مناطق جنگی پس از پایان جنگ تحمیلی نیز جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود؟

خیر، خدمت فقط در زمان جنگ و در مناطق جنگی (جبهه) جزء مشاغل سخت و زیان آور محسوب می گردد و به استناد تبصره ۲ ماده ۱۴ قانون کار، آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۴/۷/۱۳۸۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آنکه خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

۳۷) من کمتر از ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور را دارم ولی به دلیل اشتغال در کار سخت و زیان آور دچار فرسایش جسمی شده‌ام آیا می توانم با قانون سخت و زیان آور بازنشسته شوم؟

بلی، چنانچه کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان آور به سابقه مقرر فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان آور تشخیص و تأیید نمایند می توانند از مزایای بازنشستگی قانون مذکور استفاده نمایند.

۳۸) شغل من در کمیته استانی به موجب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی سخت و زیان آور تشخیص داده شده و در حال انجام مراحل بازنشستگی می باشم و تقاضای اضافه کاری ایامی که بیش از ۶ ساعت در کارگاه کار کرده‌ام را دارم ولی کارفرما نمی پذیرد، تکلیف چیست؟

قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی در خصوص مزایای بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور می‌باشد و ارتباطی به مزایای مندرج در تبصره ماده ۵۲ قانون کار و آئین‌نامه آن ندارد.

۳۹) طبق قانون مشاغل سخت و زیان‌آور و آیین‌نامه اجرایی آن کارفرما مکلف است تا ۲ سال پس از تایید مشاغل نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار اقدام کند ولی تاکنون این کار انجام نشده است تکلیف چیست؟

در صورت عدم حذف صفت سخت و زیان‌آوری محیط کار در مشاغل بند "الف" ظرف مهلت مقرر، مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از طریق مراجع ذی‌صلاح اقدام لازم بعمل می‌آید.

۴۰) دیوان عدالت اداری دستور بررسی مجدد شغل من را صادر کرده و پس از بررسی مجدد شغل سخت و زیان‌آور تشخیص داده شده، اگر تامین اجتماعی اجرا نکند تکلیف چیست؟

در صورتی که سایر موارد مندرج در قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور توسط متقاضی احراز شده باشد مراتب عدم تمکین تامین اجتماعی از اجرای مفاد رای صادره توسط دیوان عدالت اداری از طریق اداره کل ابلاغ و اجرائیات دیوان عدالت اداری قابل پی‌گیری خواهد بود.

۴۱) عنوان شغلی مشابه من در کارخانجات سیمان تهران و درود سخت و زیان‌آور تایید شده ولی شغل من در سیمان آبیگ سخت و زیان‌آور تایید نشده آیا صنایع سیمان با هم فرق دارند؟

به موجب ماده ۱۵ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی آراء صادره در خصوص هر عنوان شغلی مختص به همان شغل و در همان کارگاه خاص می‌باشد و قابل تسری به سایر مشاغل و کارگاه‌های دیگر نیست.

۴۲) شغل من در کمیته استانی سخت و زیان‌آور تایید شده و سابقه مقرر را هم دارم آیا می‌توان ترک کار کرده و منتظر برقراری مستمری از سوی تامین اجتماعی باشم؟

به استناد بند ۳ ماده ۱۳ آیین‌نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می‌باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور رسماً از سوی صندوق تامین اجتماعی به آنها ابلاغ و سپس ترک کار نمایند. چنانچه بیمه شده شرایط استفاده از بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور را طبق این آیین‌نامه احراز کند صندوق تامین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی اقدام نماید.

۴۳) بعضی از مشاغل کارگاه من توسط کمیته استانی سخت و زیان‌آور تشخیص داده شده و کارگرانی که سابقه مقرر در مشاغل تایید شده را داشته اند بازنشسته شده‌اند و چهاردرصد میزان مستمری برقراری بیمه شدگان را نسبت به سنوات قبل را نیز به تامین اجتماعی پرداخت کرده‌ام ولی تامین اجتماعی به دلیل سخت و زیان‌آور بودن بعضی مشاغل، برای سایر کارگران که در این مشاغل مشغول به کار می‌باشند نیز تقاضای ۴ درصد حق بیمه اضافه را نموده است تکلیف چیست؟

پرداخت چهار درصد حق بیمه اضافه به تامین اجتماعی قبل از تقاضای مستمری بازنشستگی مشمولان قانون خلاف حکم مقنن و جزء موارد تخلف بوده لذا بخشنامه شماره ۶ مورخ ۷/۲/۱۳۸۱ تامین اجتماعی از طریق هیات عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه ۳۷۱-۳۷۲ مورخ ۲۳/۵/۱۳۸۶ ابطال گردیده است.

۴۴) افرادی که قبلاً شغل آنان جزء تاسیسات ملی و مهم بوده و شورای عالی حفاظت فنی مشاغل آنان را چه به صورت شغل و یا در خصوص سایر افراد تایید نموده و در حال حاضر متقاضی می‌باشند آیا قابل طرح در کمیته‌های استانی می‌باشد؟

مطابق مصوبه مورخ ۱۶/۱۲/۱۳۸۹ شورای عالی حفاظت فنی به شرح ذیل قابل طرح در کمیته‌های استانی می‌باشد. در خصوص بررسی مشاغل افرادی که قبلاً مشاغل آنان بصورت گروهی و یا انفرادی در شورای عالی حفاظت فنی مورد بررسی قرار گرفته و شورای مذکور با توجه به آئین‌نامه قبلی در خصوص مشاغل آنان بدلیل ملی و مهم بودن مشاغل در موقعیت زمانی و نه ماهیت شغلی اظهار نظر نموده و بادر نظر گرفتن حذف تاسیسات ملی و مهم از آئین‌نامه فوق‌الذکر، کمیته‌های استانی می‌توانند راجع به مشاغل مورد ادعای ایشان مطابق آیین‌نامه اجرایی (جدید) بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت/۳۶۰۰۵ هـ مورخ ۵/۲/۱۳۸۶ و اصلاحیه بعدی موضوع مصوبه شماره ۱۲۴۶۱۰/ت/۴۴۵۴۷ ک مورخ ۶/۶/۸۹ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک اظهار نظر نمایند و در صورت احراز سایر شرایط بیمه‌ای، صندوق تأمین اجتماعی مکلف به برقراری مستمری اینگونه متقاضیان می‌باشد.

۴۵) شورای عالی حفاظت فنی در سنوات قبل در رابطه با مشاغل افرادی اظهار نظر نموده است و منجر به عدم تایید مشاغل آن افراد شده آیا این احکام در خصوص سایر افراد متقاضی مشاغل مذکور قابل تسری است. و در غیر این صورت آیا کمیته‌های استانی می‌توانند اظهار نظر نمایند؟

بلی، آراء شورا صرفاً به جهت امعان نظر کمیته‌ها در صدور آراء می‌باشد بدیهی است با توجه به استقلال رای کمیته‌های استانی، در خصوص متقاضیان جدید صرفاً با بررسی در کمیته‌ها نسبت به احراز یا عدم احراز سخت و زیان‌آوری آن مشاغل اقدام می‌نمایند.

۴۶) کارفرما در لیست‌های پرداخت بیمه عنوان کارگر را برای بنده که در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول به کار می‌باشم درج نموده حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور را پرداخت ننموده است، تکلیف چیست؟

تا قبل از احراز شرایط بازنشستگی نیاز به پرداخت حق بیمه به صورت مشاغل سخت و زیان‌آور الزامی نیست.

۴۷) اگر وسایل اندازه‌گیری آلاینده در مشاغل سخت و زیان‌آور موجود نباشد، مثلاً وسیله سنجش میزان گازها و بخارات آلاینده در پمپ بنزین هلد چگونه می‌توان درخواست متقاضی را بررسی نمود، آیا شغل وی را جزو مشاغل سخت و زیان‌آور به حساب نیاوریم؟

اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته‌ها مستلزم اندازه‌گیری عوامل زیان‌آور محیط کار و گزارش نهایی کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین‌نامه و تبصره آن می‌باشد.

۴۸) ۲۵ سال سابقه کار دارم، کارفرما پیشنهاد بازنشستگی را با استفاده از قانون نوسازی صنایع را نموده اما تعدادی از همکارانم با استفاده از قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته شده‌اند، کدامیک به نفع من می‌باشد؟ سنوات ارفاقی جهت بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور هر سال سابقه پرداخت حق بیمه یک و نیم سال محاسبه خواهد شد و در قانون نوسازی صنایع با ۵ سال سنوات ارفاقی مزد بازنشسته خواهد شد. بدین معنی که چنانچه سوابق کاری متقاضی در کارهای سخت و زیان‌آور ۲۵ سال باشد با ۳۵ روز حقوق دریافتی و در قانون نوسازی صنایع ۳۰ روز فرد بازنشسته خواهند شد. لذا در صورتیکه کار شما سخت و زیان‌آور باشد استفاده از قانون سخت و زیان‌آور به نفع شما خواهد بود.