

حداقل و حداکثر عیدی پایان سال کارگران مشخص شد

به گزارش صدای تجارت، بر اساس قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مصوب سال ۱۳۷۰، حداقل عیدی کارگران دو برابر حداقل حقوق پایه و حداکثر عیدی به شرطی که از مصوبه قانون کار بیشتر نشود، سه برابر پایه حقوق خواهد بود، بنابراین کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار، معادل ۶۰ روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند و مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نباید از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.

لازم به ذکر است که پرداخت عیدی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه‌ها مشغول به کار بوده‌اند هم الزامی است و به موجب تبصره یک ماده واحده مذکور، مبلغ پرداختی به کارگرانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کردند باید به مأخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه شود.

تمام کارگران مشمول قانون کار صرف نظر از محل اشتغال و نوع کارگاهی که در آن کار می‌کنند اعم از دولتی، خصوصی، تعاونی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی به میزان مقرر در مصوبه فوق از عیدی و پاداش سالانه برخوردار خواهند بود و میزان عیدی آنها متفاوت از میزان عیدی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و دولتی است.

مبنای تعیین عیدی پایان سال کارگران، حداقل دو و حداکثر سه برابر مصوبه دستمزد شورای عالی کار است و کارفرمایان باید دو ماه پایه حقوق را به عنوان حداقل عیدی و سه ماه پایه حقوق را به عنوان حداکثر عیدی و پاداش آخر سال به نیروهای کار خود بدهند.

شورای عالی کار ۲۹ اسفند سال گذشته در نشست تعیین دستمزد، حداقل دستمزد کارگران برای سال ۱۴۰۲ را ۲۷ درصد افزایش داد. بر این اساس حداقل دستمزد ماهانه کارگران به ۵ میلیون و ۳۰۸ هزار و ۲۸۲ تومان افزایش یافت که با احتساب فرمول حداقل و حداکثر عیدی، کارگران امسال حداقل ۱۰ میلیون و ۶۱۶ هزار و ۵۶۴ تومان و حداکثر ۱۵ میلیون و ۹۲۴ هزار و ۸۴۶ تومان دریافت خواهند کرد.

در همین راستا بسیاری از فعالان حوزه کار و مقامات کارگری بر لزوم پرداخت سریع‌تر مبلغ عیدی و پاداش کارگران تا قبل از پایان سال تاکید کرده و معتقدند هرچه عیدی و پاداش زودتر به دست کارگران برسد ضمن کمک به معیشت و حفظ قدرت خرید، در تامین مایحتاج و اقلام مصرفی و مورد نیاز آنها گره‌گشا و موثر خواهد بود. به زعم آنها شرایط کار و نقدینگی در اختیار کارفرما در پرداخت به موقع عیدی و پاداش موثر است و در صورتی که کارفرمایان عیدی کارگران خود را زودتر به دست آنها برسانند به شلوغی و ازدحام بانکها در آخر سال نیز گرفتار نمی‌شوند.

به گزارش ایسنا، میزان عیدی کارگران به نسبت مدت قرارداد و کارکرد آنها متفاوت است و بسته به سنوات و تعداد روزهایی که کار کرده‌اند، مستحق دریافت عیدی هستند. عیدی و پاداش پایان سال را کارگرانی به طور کامل دریافت می‌کنند که یکسال در آخرین کارگاه یا محل کار مشغول کار بوده، بیمه پردازی آنها به طور کامل صورت گرفته و ارتباطشان را با محل کار قطع نکرده باشند. اما قانون در مورد عیدی و پاداش کارگران ساعتی، پاره وقت و فصلی و حتی مستعفی و اخراجی هم ملاحظات داشته و میزان عیدی این گروه از کارگران را مشخص کرده است.

عیدی و پاداش کارگران پاره وقت

مطابق ماده ۳۹ قانون کار، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام گرفته محاسبه و پرداخت می‌شود. مثلا اگر کارگری بعد از ۶ ماه کار کردن بنا به دلایلی از قبیل عدم نیاز کارفرما، بحران‌های اقتصادی، بیماری و کرونا بیکار شده باشد، کارفرما مکلف است عیدی او را متناسب با ۶ ماه کارکرد پرداخت کند.

عیدی و پاداش کارگران ساعتی

در مورد کارگران ساعتی که حقوق ماهانه ثابت نداشته و دستمزد آنها در ماه متغیر است برای محاسبه عیدی و پاداش، میانگین حقوق سه ماه آخر خدمت آنها مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

عیدی و پاداش کارگران فصلی

مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارگران کارگاه‌های فصلی مشمول قانون کار و کارگران سایر کارگاه‌های مشمول که کمتر از یک سال در

کارگاه کار کرده اند باید بر مآخذ ۶۰ روز و به نسبت ایام کارکردشان در سال محاسبه شود.

عیدی و پاداش کارگران کارمزدی

مزد مورد عمل در محاسبه وجوه عیدی و پاداش پایان سال به کارگران کارمزدی عبارت از متوسط کارمزد دریافتی آنها بر حسب مدت ایام کارکرد در سال است.

عیدی و پاداش کارگران اخراجی و مستعفی

کارگرانی که در طول سال با کارفرما قطع رابطه می‌کنند، کارگرانی که در طول سال از خدمت مستعفی، اخراج یا بازنشسته می‌شوند و یا به شکلی رابطه آنان با کارگاه قطع می‌شود، به نسبت مدت کارکرد و ماه‌هایی که کار کرده‌اند مستحق دریافت عیدی و پاداش سالانه خواهند بود.

عیدی کارگران در مرخصی استعلاجی

در صورتی که مدت مرخصی استعلاجی به تایید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد مطابق با ماده ۷۴ قانون کار جزو سابقه کارگر محسوب می‌شود لذا روزهای مذکور مشمول پرداخت مزایایی از قبیل سنوات خدمت، حق اولاد، مرخصی استحقاقی و عیدی و پاداش سالانه بوده و کارفرما موظف به پرداخت آن است.

عیدی و پاداش کارگران آزمایشی

لازم به ذکر است که دوره آموزشی و یا دوره آزمایشی قرارداد کار جزو سابقه کاری محسوب می‌شود و مطابق ماده ۱۱ قانون کار باید تمام حقوق و مزایای این دوره من جمله سنوات و عیدی و پاداش از جانب کارفرما پرداخت شود؛ بنابراین آن دسته کارگرانی که به شکل آزمایشی به خدمت گرفته می‌شوند مشمول دریافت عیدی و پاداش می‌شوند و کارفرما مکلف است تمام حقوق دوره آزمایشی را پرداخت کند و چنانچه قطع رابطه کاری از سوی کارگر باشد طبعاً به میزان مدت انجام کار باید حقوق و مزایا دریافت کند.