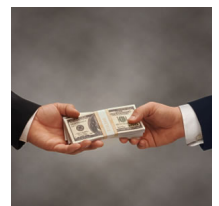


خلاصه و ویرایش شده از سایت رسمی وزارت کار و رفاه اجتماعی توسط تیم ایرانحسابدار

در این 27 پرسش و پاسخ ، سوالات اساسی در خصوص قوانین کمک هزینه های مسکن ، خواربار ، بن و عائله مندی کارکنان پاسخ داده شده است. این قوانین برای کارمندان و همچنین مسئولین حقوق و دستمزد بسیار کاربردی و قابل استفاده می باشد.



منبع : <http://www.mcls.gov.ir>

۱- میزان حق مسکن کارکنان در حال حاضر چقدر میباشد؟

هیأت وزیران در جلسه مورخ [۲۹/۴/۱۳۸۴](#) بنا به پیشنهاد شورای عالی کار و به استناد ماده واحده قانون اصلاح طبقه بندی مشاغل و برقراری کمک هزینه مسکن کارمندی مصوب ۲۷/۱/۱۳۵۹ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران- مصوب ۱۳۷۰- تصویب نمود که : "حق مسکن کارکنان به میزان یکصد هزار (۱۰۰/۱۰۰) ریال تعیین می گردد."

۲- آیا در نیمه اول سال که ماهها 31 روزه هستند باید به کارکنان از بابت کمک هزینه های مسکن، خواربار و عائله مندی 31 روزه پرداخت گردد یا 30 روز؟

از آنجا که در مقررات مربوط به کمک هزینه های مسکن، خواربار و عائله مندی، پرداخت این کمک ها بصورت ماهانه قید گردیده است و ماه نیز از نظر احتساب موارد قانونی مستنداً به ماده 443 قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی، 30 روز می باشد لذا مزایای یاد شده در کلیه ماههای سال اعم از 31 روزه، 30 روزه و 29 روزه در قالب تعریف شده در ماده قانونی مرقوم یعنی 30 روزه پرداخت خواهد شد. بدیهی است کارگاههایی که این کمک هزینه ها را در شش ماه اول سال 31 روزه پرداخت می کنند این رویه جزء شرایط کار کارکنان محسوب و کماکان معتبر خواهد بود.

۳- در یک واحد ، کارکنان بیش از میزان تعیین شده قانونی کمک هزینه مسکن دریافت می دارند در صورت افزایش کمک هزینه مسکن توسط دولت آیا کارکنان می توانند مدعی افزایش کمک هزینه مسکن خود به نسبت افزایش مصوبه دولت باشند؟

چنانچه در کارگاهی کارکنان قبل از مصوبه دولت کمک هزینه مسکن بیش از مبلغ مصوب دریافت می داشته اند این پرداخت ها به همین میزان به قوت خود باقی بوده و ادعای افزایش آن در اجرای تصویبنامه هیأت وزیران مورد نخواهد داشت مگر با توافق کارفرما که مخالفتی نیز با مصوبه پیدا نمی کند.

۴- سازمان تأمین اجتماعی در ایام بیماری کارکنان طبق مقررات بابت کمک هزینه های مسکن و خواربار به آنان غرامت می پردازد آیا کارفرما مکلف به تأدیه ماهیه المتفاوت پرداختی از بابت کمک هزینه های مزبور به کارکنان می باشد؟

دستورالعمل شماره 12503/ ن مورخ 17/7/1360 معاونت نظارت بر روابط کار و نیز بخشنامه شماره 437 فنی سازمان تأمین اجتماعی در مورد تکلیف کارفرمایان به پرداخت ماهیه المتفاوت کمک هزینه های مسکن و خواربار به موجب رای شماره 364 مورخ 19/10/1378 هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال گردیده است به این لحاظ الزام کارفرمایان به پرداخت ماهیه المتفاوت یاد شده منتفی خواهد بود.

۵- زن و شوهری در یک کارگاه شاغل هستند آیا هر دو مشمول استفاده از کمک هزینه های مسکن و خواربار قرار می گیرند؟

کلیه حقوق و مزایای پیش بینی شده در قانون کار و مقررات تبعی به اعتبار کار کارمند به وی پرداخت می شود به این جهت به زن و شوهری که هر دو مشمول قانون کار باشند حتی در صورت شاغل بودن در یک کارگاه مشمول کلیه امتیازات پیش بینی شده در قانون کار و مقررات مرتبط به آن منجمله کمک هزینه های مسکن و خواربار قرار می گیرند.

۶- آیا کارفرمایان نسبت به پرداخت کمک هزینه خواربار به کارکنان که طبق تصویبنامه سال 57 هیأت وزیران برای کارکنان مجرد و متأهل به ترتیب 400 و 800 ریال بوده است تکلیف دارند؟

با توجه به اینکه بر اساس مقررات مربوط به کمک هزینه خواربار، این کمک هزینه تنها به کارکنان ی قابل پرداخت بوده که حقوق ماهانه شان کمتر از 45000 ریال بوده باشد با افزایش سطح مزد کارکنان و تجاوز حداقل قانونی مزد از مبلغ مزبور، کارفرمایان قانوناً تکلیفی به پرداخت کمک هزینه خواربار نخواهند داشت مگر اینکه این کمک هزینه بعد از رسیدن حقوق کارکنان به سقف مذکور قطع نشده و ادامه یافته باشد و یا در این زمینه کارگاه برای این پرداخت دارای عرف و روال باشد که طبیعتاً رویه مورد عمل برای طرفین لازم المرجعیه خواهد بود.

۷- آیا اشخاصی که مشمول قانون کار نیستند نیز می توانند از بن کارمندی استفاده نمایند و آیا بیمه بودن نیز شرط برخورداری از بن می باشد؟

در مقررات مربوط به برقراری بن کارمندی شرط استفاده از آن مشمول قانون کار بودن می باشد لذا این حق به غیر مشمولین قانون کار شمول پیدا نمی کند ضمناً برخورداری از بن صرفاً منوط به داشتن رابطه کارمندی و کارفرمائی موضوع قانون کار بوده و استفاده از بن کارمندی ارتباطی با بیمه بودن و یا نبودن کارمند ندارد البته در واریز وجوه مربوط به بن کارکنان به اتحادیه امکان و تحویل بن و سایر ضوابط اجرائی ارائه لیست بیمه قید گردیده است.

۸- آیا بازنشسته های کشوری و لشکری که پس از بازنشستگی طبق قانون کار در کارگاههای مختلف به کار مشغول می شوند می توانند از بن کارمندی استفاده نمایند؟

بازنشسته های کشوری و لشکری، چنانچه با رعایت مقررات مربوط، مبادرت به انعقاد قرارداد کار (شفاهی و یا کتبی) نمایند به لحاظ رابطه کارمندی و کارفرمائی که با کارفرما پیدا می کنند مشمول کلیه مقررات قانون کار و مقررات تبعی به استثنای کمک عائله مندی موضوع مواد 86 و 87 قانون تأمین اجتماعی بوده و لذا از بن کارمندی نیز استفاده خواهند کرد.

۹- شرایط پرداخت و نیز میزان کمک عائله مندی به بیمه شدگان چه می باشد؟

طبق ماده 86 قانون تأمین اجتماعی کمک عائله مندی منحصرأ تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آنکه:

1- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصد و بیست روز کار را داشته باشد.

2- سن فرزندان از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشد تا پایان تحصیل، و یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده 91 قانون تأمین اجتماعی قادر بکار نباشند.

میزان کمک عائله مندی معادل 3 برابر حداقل مزد روزانه کارمند ساده برای هر فرزند در هر ماه می باشد.

۱۰- آیا سابقه پرداخت حق بیمه به صندوق های دیگری بجز سازمان تأمین اجتماعی فرد را مستحق دریافت کمک عائله مندی موضوع مواد 86 و 87 قانون تأمین اجتماعی می نماید؟

کمک عائله مندی به بیمه شدگانی تعلق می گیرد که علاوه بر داشتن فرزند واجد شرایط، سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی داشته باشند و لذا پرداخت حق بیمه به سایر صندوق ها که مورد تأیید سازمان تأمین اجتماعی نباشد موجب جهت استحقاق فرد به دریافت کمک عائله مندی مذکور نخواهد بود.

۱۱- در صورت تجاوز سن فرزند بیمه شده از 18 سال آیا باز هم بیمه شده می تواند از کمک عائله مندی برخوردار شود؟

به صراحت ماده 86 قانون تأمین اجتماعی کمک عائله مندی تنها در صورتی به فرزندان بیش از 18 سال تعلق خواهد گرفت که آنان منحصرآ به تحصیل اشتغال داشته (تا پایان تحصیل)، و یا در اثر بیماری و یا نقص عضو، طبق گواهی کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده 91 این قانون قادر بکار نباشند.

۱۲- چنانچه یکی از فرزندان بیمه شده که کمک عائله مندی در رابطه با او پرداخت می شود شرایط قانونی لازم را از دست بدهد و بطور مثال سنش از 18 سال تجاوز نماید آیا فرزندان دیگری که شرایط قانونی را دارا هستند می توانند جانشین او بشوند و کارمند همچنان از کمک عائله مندی برخوردار باشد؟

چنانچه هر یک از فرزندان که کارمند در ارتباط با آنان از کمک عائله مندی استفاده می نماید، شرایط قانونی، منجمله داشتن سن زیر 18 سال را فاقد گردند، دیگر فرزندان کارمند، بشرط داشتن شرایط قانونی، جانشین فرزندان قبلی شده و کارمند همچنان از حق عائله مندی، حداکثر برای دو فرزند، برخوردار خواهد بود.

۱۳- کارمندی اخیراً ازدواج کرده است، همسر او از ازدواج قبلیش دارای فرزندی است آیا کارمند مزبور می تواند به اعتبار فرزند همسرش از کمک عائله مندی برخوردار بشود؟

هرگاه کارمندی ازدواج نماید و همسر وی از ازدواج قبلی دارای اولاد باشد کارمند موصوف محق به دریافت حق عائله مندی از بابت فرزند همسر خود نخواهد بود مگر اینکه با رعایت مقررات قانونی فرزند مزبور را به فرزندی پذیرفته باشد.

۱۴- کارمندی با داشتن شرایط قانونی از کمک عائله مندی پیش بینی شده در قانون تأمین اجتماعی برخوردار است اخیراً همسر او هم که در همان کارگاه مشغول به کار است ادعا کرده است که با توجه به اینکه حق بیمه مقرر در قانون را پرداخت کرده است او هم باید از کمک عائله مندی برخوردار شود آیا پرداخت این کمک بطور توأم به این دو کارمند قانونی است؟

در اجرای مواد 86 و 87 قانون تأمین اجتماعی، زن و شوهری که در یک کارگاه و یا در کارگاههای جداگانه اشتغال بکار داشته باشند در صورت داشتن شرایط پیش بینی شده (پرداخت 2 سال حق بیمه) هر کدام به تنهایی محق به دریافت کمک عائله مندی خواهند بود.

۱۵- در دوران بیماری و یا مدتی که کارمند زن در مرخصی بارداری و زایمان است پرداخت کمک عائله

مندی با چه کسی است؟ کارفرما یا سازمان تأمین اجتماعی؟

از آنجا که کمک عائله مندی از مواردی است که بر اساس مقررات تأمین اجتماعی، حق بیمه از آن کسر نشده و در نتیجه در ایام بیماری که کارمند از سازمان مزبور غرامت مزد دریافت می دارد جزء غرامت پرداختی به کارمند نیست لذا پرداخت آن در ایام بیماری و زایمان که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد کلاً بر عهده کارفرما می باشد.

۱۶- آیا کارکنان پاره وقت نیز استحقاق دریافت بن کارمندی را دارند؟ میزان بن متعلقه چگونه باید محاسبه گردد؟

کارکنان پاره وقت که ساعات کارشان کمتر از ساعات کار عادی کارگاه می باشد نیز استحقاق استفاده از بن کارمندی را دارند و برای محاسبه میزان بن متعلقه، مجموع ساعات کارکرد آنها در ماه تبدیل به روز شده و طبق ضوابط مربوط روزهای کارکرد بن تحویل خواهد شد.

۱۷- آیا کارکنانی که برابر مقررات از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند استحقاق دریافت کمک عائله مندی را خواهند داشت؟

چون در ایامی که کارکنان از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند فاقد رابطه کاری و مزدی با کارفرمای واحد مربوط می باشند و از طرفی در ایام مذکور سهم حق بیمه کارمند و کارفرما نیز به سازمان تأمین اجتماعی تادیه نمی گردد لذا پرداخت کمک عائله مندی موضوع ماده 86 قانون تأمین اجتماعی به کارکنان مشمول قانون کار در ایام فوق مورد پیدا نمی کند. بدیهی است پرداخت آن با موافقت کارفرما اشکال قانونی نخواهد داشت.

۱۸- شخصی از قبل سابقه پرداخت دو سال حق بیمه را نزد سازمان تأمین اجتماعی دارد اما در حال حاضر مشمول مقررات بیمه ای این سازمان نمی باشد آیا مشمول کمک عائله مندی قرار می گیرد؟

مستنبط از مواد 86 و 87 قانون تأمین اجتماعی که در آنها به "بیمه شده" اشاره شده و زمان پرداخت کمک عائله مندی "موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده" اعلام گردیده است، شرط لازم برای برخورداری از کمک یاد شده، شمول مقررات قانون تأمین اجتماعی در هنگام دریافت کمک مزبور بوده و صرف سابقه پرداخت دو سال حق بیمه در مواردی که شخص بعدها در دایره شمول مقررات دیگر قرار گرفته باشد کافی نخواهد بود.

۱۹- بیمه شده ای بابت یکی از فرزندانش که بالای 18 سال داشته ولی به تحصیل اشتغال دارد کمک عائله مندی دریافت می کند اکنون این فرزند وی در حین تحصیل ازدواج کرده است آیا کارمند بیمه شده کماکان از این فرزند متاهل در حال تحصیل حق اولاد دریافت خواهد داشت؟

با عنایت به مفاد ماده 86 قانون تأمین اجتماعی، فرزندان اعم از ذکور و یا اناث چنانچه منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند پس از رسیدن به سن هجده سال نیز استحقاق دریافت کمک عائله مندی موضوع ماده فوق را خواهند داشت و وضعیت تاهل فرزندان در این رابطه موثر نخواهد بود.

۲۰- مستندات تکلیف کارفرمایان نسبت به پرداخت کمک عائله مندی به کارکنان در ایام بیماری؟



در رابطه با تکلیف کارفرمایان به پرداخت کمک عائله مندی کارکنان ی که به علت بیماری از غرامت مستمر پرداختی توسط سازمان تأمین اجتماعی استفاده می کنند باید دانست که اصولاً مستند به تبصره الحاقی به بند یک تصویبنامه شماره 62602 مورخ 7/7/57 هیأت وزیران مصوب 31/3/59 کمیسیون شماره 2 شورای انقلاب و به استناد ماده 74 قانون کار ایام بیماری کارکنان ی که به موجب تشخیص سازمان تأمین اجتماعی قادر به کار نباشند جزء روزهای کار آنان محسوب بوده و لذا به جز مزد و مزایایی که در این ایام غرامت آنها بر اساس مقررات قانون تأمین اجتماعی توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود، دیگر مزایایی که مآخذ پرداخت حق بیمه نبوده و لذا در ایام بیماری غرامت مربوط به آن نیز از سوی سازمان یاد شده پرداخت نمی شود، همچون کمک عائله مندی موضوع ماده 86 قانون تأمین اجتماعی، همانند ایام اشتغال در کارگاه می باید توسط کارفرما پرداخت گردد.

۲۱- آیا سازمان تأمین اجتماعی می تواند مرجعی جهت اظهار نظر در مسائل مربوط به کمک عائله مندی کارکنان باشد؟

از آنجا که کمک عائله مندی موضوع ماده 86 قانون تأمین اجتماعی به صراحت ماده در ارتباط با "بیمه شدگان" بوده و منحصر به مشمولان قانون کار نمی باشد لذا خود سازمان تأمین اجتماعی که مجری این قانون (قانون تأمین اجتماعی) می باشد نیز طبیعتاً صالح به اظهار نظر در مسائل و موضوعات مربوط به عائله مندی خواهد بود و صرفاً در صورت بروز اختلافات فی مابین "بیمه شده" و "کارفرما" مستند به تبصره ماده 87 قانون تأمین اجتماعی مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار صلاحیت رسیدگی خواهند داشت.

۲۲- فردی نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه بوده و سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه را پیدا کرده است اما این شخص مشمول قانون کار قرار ندارد و تحت پوشش مقررات استخدامی دیگری است آیا می تواند از کمک عائله مندی برخوردار شود؟

صلاً پرداخت کمک عائله مندی موضوع ماده 86 قانون تأمین اجتماعی در ارتباط با بیمه شدگان سازمان

تأمین اجتماعی می باشد و ارتباطی با نوع مقررات استخدامی حاکم بر روابط بیمه شده با دستگاه زیربط پیدا نمی کند به این ترتیب غیرمشمولین قانون کار نیز مشروط بر اینکه نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه بوده و سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه را داشته باشند ذیحق استفاده از کمک عائله مندی خواهند بود.

۲۳- بیمه شده زنی که سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه را دارد از همسرش جدا شده و از وی دارای فرزند می باشد آیا مشارالیه می تواند از کمک عائله مندی استفاده کند؟ و اگر بیمه شده ای همسرش فوت نموده باشد چطور؟

در مقررات مربوط به پرداخت کمک عائله مندی شرط تحت تکفل بودن فرزندان پیش بینی نشده است و ملاک عمل این پرداختها بیمه بودن کارمند با رعایت مفاد ماده 86 قانون تأمین اجتماعی می باشد لذا زنان مطلقه و کارکنان ی که همسرانشان فوت نموده اند بشرط داشتن سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه مشمول برخورداری از حق اولاد خواهند بود.

۲۴- کمک عائله مندی بیمه شده ای به دلیل رسیدن یکی از فرزندان وی به هیجده سالگی قطع گردیده است بعد از مدتی این فرزند در مراکز رسمی آموزشی به تحصیل می پردازد آیا کارفرما تکلیف به برقراری مجدد حق اولاد برای بیمه شده پیدا می کند؟

بند دو ماده 86 قانون تأمین اجتماعی یکی از شرایط استفاده از کمک عائله مندی را منوط به این دانسته که ”سن فرزندان کارمند بیمه شده از هیجده سال کمتر باشد و یا منحصرآ به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل“

با عنایت به شرح فوق اشتغال به تحصیل فرزندان بیمه شده که ادامه برخورداری از کمک عائله مندی بعد از سن 18 سالگی را موجب می شود منوط به این است که فرزندان بیمه شده قبل از 18 سالگی مشغول تحصیل بوده و اشتغال به تحصیل آنان بعد از 18 سالگی نیز همچنان تداوم یابد.

۲۵- بند 2 ماده 86 قانون تأمین اجتماعی یکی از شرایط استفاده از کمک عائله مندی بعد از سن 18 سالگی فرزندان را ادامه تحصیل آنان دانسته است محدودیت زمانی ادامه تحصیل چه میزان می باشد؟ اثبات ادامه تحصیل چگونه است؟

در ضوابط مربوط به پرداخت کمک عائله مندی که در ماده 86 قانون تأمین اجتماعی به آن پرداخته شده قید محدودیت سنی جهت ادامه تحصیل برای استفاده از حق اولاد پیش بینی نگردیده است ضمناً گواهی های اشتغال به تحصیل که از سوی مراکز و موسسات آموزشی رسمی صادر می گردد ملاک احراز ادامه تحصیل خواهد بود.

۲۶- بیمه شده ای که سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه را دارد در نیمه اول یا دوم یکی از ماههای سال در یک واحد بکار گرفته شده است عائله مندی وی از چه مقطعی باید منظور گردد و از طرفی اگر فرزند این بیمه شده در نیمه اول یا دوم ماه متولد شود حق اولاد از چه تاریخی قابل محاسبه می باشد؟ و اگر بیمه شده در طول ماه کسرکار داشته باشد چگونه؟

شرط استفاده از کمک عائله مندی، داشتن سابقه پرداخت 720 روز حق بیمه است که مقررات آن در ماده 85 قانون تأمین اجتماعی پیش بینی شده است بدیهی است کارکنان ی که در مقطعی از ماه به کار گمارده شده و یا فرزندان آنان در بین ماه به دنیا می آیند و یا کسرکار دارند، کمک عائله مندی آن نیز به نسبت ایام کارکرد و یا از زمان تولد فرزند قابل پرداخت خواهد بود.

۲۷- برخی از کارکنان از خانه های سازمانی که کارفرما بطور مجانی در اختیار آنان گذارده است استفاده می کنند آیا این کارکنان استحقاق دریافت کمک هزینه مسکن را نیز دارند؟

در مقررات مربوط به پرداخت کمک هزینه مسکن برای کارکنان مشمول قانون کار استثنایی پیش بینی نشده است از طرفی این پرداخت جنبه کمکی و حمایت داشته و به نداشتن مسکن یا خانه سازمانی مشروط نگردیده است بنابراین با توجه به کلیت مصوبه هیأت وزیران راجع به برقراری کمک هزینه

مسکن، پرداخت آن برای همه کارکنان به نحو یکسان انجام می شود به عبارت دیگر برخورداری از خانه سازمانی مجوزی برای عدم پرداخت کمک هزینه مسکن به کارکنان نخواهد بود اعم از اینکه از کارمند برای استفاده از خانه سازمانی شرکت مال الاجاره دریافت شود یا نشود.