

دستورالعمل جذب و استخدام نیروی کار در واحدهای صنفی با رعایت قوانین کار و تامین اجتماعی

بخش اول: مراحل قانونی جذب و استخدام

① تعریف نوع همکاری (تمام وقت / پاره وقت / کارورز / آزمایشی)

- پیشنهاد: استفاده از قراردادهای کار آزمایشی یا پاره وقت در شروع همکاری برای کاهش تعهدات مالی و سنجش نیروی کار.
- طبق ماده ۱۱ قانون کار، مدت دوره آزمایشی برای کارگران ساده می تواند حداکثر ۱ ماه باشد.
- در این مدت، در صورت نارضایتی، کارفرما می تواند بدون تعهد ادامه کار، قرارداد را فسخ کند.

② تنظیم قرارداد کار مکتوب

- قرارداد باید مطابق با ماده ۷ قانون کار تنظیم شود و شامل موارد زیر باشد:
- مشخصات کامل طرفین
- نوع کار و شرح وظایف
- ساعات کار، تعطیلات، حقوق و مزایا
- محل انجام کار
- مدت قرارداد
- اخذ شماره بیمه تأمین اجتماعی جهت کارکنان

③ ثبت قرارداد در سامانه ثبت روابط کار

- کارفرما باید قرارداد را در سامانه روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (<https://prkar.mcls.gov.ir/>) ثبت کند.



@zoodikaracom

بخش دوم: راهکارهای قانونی کاهش هزینه های پرداختی کارفرما

① بیمه تامین اجتماعی با قرارداد پاره وقت یا ساعتی

- کارفرما می تواند افراد را به صورت پاره وقت (بر حسب روزهای کارکرد و همچنین وجود مستندات دال بر کار به صورت پاره وقت) بیمه کند. در این حالت:
- پرداخت حق بیمه بر اساس تعداد روزهای کار محاسبه می شود.
- این روش باعث کاهش حق بیمه ماهانه می گردد.
- پرداخت حق بیمه بر اساس نوع شغل مورد تایید بازرس سازمان (به طور مثال: کارگر ساده، کمک فروشنده، فروشنده و...)

② برای جذب کارآموز یا کارورز از طریق سازمان فنی و حرفه ای، واحدهای پذیرنده باید ابتدا در سامانه اداره کار ثبت نام کنند و شرایط لازم را داشته باشند. این شرایط شامل داشتن مجوزهای لازم، مجوز آموزش کارورزی از اداره کار یا مراکز فنی حرفه ای، و لیست بیمه با حداقل ۳ نفر متقاضی (۱ کارورز به ازای هر ۳ نفر در لیست بیمه) است. سقف بهره مندی هر واحد پذیرنده برای جذب کارورز ۵۰٪ نیروی کار می باشد.

مراحل ثبت نام و جذب کارآموز/کارورز:

۱) ثبت نام در سامانه کارورزی:

واحدهای متقاضی باید با مراجعه به سامانه کارورزی به آدرس karvarzi.mcls.gov.ir و انتخاب گزینه "پیش ثبت نام" اقدام به ثبت نام کنند.

۲) تکمیل اطلاعات و بارگذاری مدارک:

در این مرحله اطلاعات لازم و مدارک مورد نیاز باید در سامانه بارگذاری شوند.

۳) بررسی درخواست و صدور مجوز:

پس از بررسی درخواست، در صورت تایید، مجوز جذب کارآموز/کارورز صادر می شود.

۴) انتخاب کارآموز/کارورز:

واحد پذیرنده می تواند از طریق سامانه یا به روش های دیگر، کارآموز/کارورز مورد نظر خود را انتخاب کند.



@zoodikaracom

۵) شروع دوره کارآموزی/کارورزی:

پس از انتخاب کارآموز/کارورز، دوره کارآموزی/کارورزی با هماهنگی و نظارت سازمان فنی و حرفه ای آغاز می شود.

نکات مهم:

داشتن مجوزهای لازم از مراجع ذیصلاح برای واحد پذیرنده الزامی است.

در صورت عدم وجود مجوز، امکان جذب کارآموز/کارورز وجود ندارد.

حداقل تعداد نیروی بیمه شده در واحد پذیرنده برای جذب کارورز الزامی است.

سقف جذب کارورز برای هر واحد پذیرنده ۵۰ درصد نیروی کار آن واحد است.

ثبت نام و انجام مراحل جذب کارورز/کارآموز از طریق سامانه کارورزی انجام می شود.

③ استفاده از قراردادهای مدت معین کوتاه (مثلاً سه ماهه)

• برای جلوگیری از شمول برخی حقوق بلندمدت مثل سنوات و مزایای پایان کار، می توان

قراردادهای سه ماهه یا شش ماهه تنظیم کرد و در پایان دوره تمدید نمود.

• این نوع قراردادها طبق قانون قابل دفاع هستند به شرطی که در سامانه روابط کار ثبت شوند.

④ محاسبه دقیق مزایا و استفاده از پایه حقوق قانونی

• در قراردادهای جدید از پایه حقوق مصوب سال (مثلاً ۱۴۰۴ یا ۱۴۰۵) استفاده شود. (حداقل دستمزد سنواتی + پایه سنواتی)

• پرداخت مزایا صرفاً بر اساس ضوابط و مقررات اداره کار بوده و از پرداخت های غیررسمی خودداری شود.



@zoodikaracom

بخش سوم: الزامات قانونی برای جلوگیری از شکایت یا جرمه

موضوع راهکار پیشنهادی

قرارداد در سامانه روابط کار ثبت گردد.

بیمه نمودن کارکنان در تامین اجتماعی از ابتدای شروع به کار و مطابق با قرارداد مکتوب

پرداخت حقوق از طریق حساب بانکی جهت ثبت دیجیتال مدارک

مرخصی و تعطیلات رعایت ماده ۶۲ و ۶۳ قانون کار

اخراج یا فسخ قرارداد با استفاده از فرم های فسخ قرارداد با امضای دو طرف

نمونه روش پیشنهادی برای استخدام ایمن و کم هزینه

مرحله توضیحات

با توجه به امکان ارسال لیست ماهانه کارکنان تا پایان ماه و در صورت عدم رضایت از

کارگر، ترک کاروی در لیست ارسالی و در مهلت مقرر به سازمان اعلام گردد.

انعقاد قرارداد ۳ ماهه در صورت رضایت و ارزیابی عملکرد.

نکات مهم برای کارفرما

• همیشه قرارداد کتبی داشته باشید؛ قرارداد شفاهی در صورت شکایت نیروی کار، قابل دفاع نیست.

• پرداخت ها را از طریق حساب بانکی انجام دهید تا مدارک پرداخت قابل اثبات باشد.

• از امضای قراردادهای سفید (بدون تاریخ پایان یا بدون حق فسخ) خودداری کنید.

• از سامانه های رسمی مثل سامانه روابط کار، سامانه تامین اجتماعی، و سامانه کارورزی استفاده کنید.



@zoodikaracom