جزوء مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی

گردآوری گروه

نام درس : آشنایی با قوانین کسب وکار

رشته: مدیریت بازرگانی

مقطع : کارشناسی

نیمسال دوم : ۹۵-۹۴

۲ـ در پانوبس ها، مقررات مختلف مرتبط با هریک از مواد قانون کار و قانون تأمین اجتماعی به اختصار ذکر شده است.

۳ـ در مواردی که ماده یا موادی از یک قانون یا یک آیین نامه و یا بک ... با تصویب مرجع قانونی تغییر یافته و یا اصلاح شده است، آن ماده یا مواد به صورت اصلاح شده در متن آورده شده و تغییرات و مقررات قبلی در پانویس ذکر گردیده است تا چنانچه مراجعه کننده بخواهد از تحولات یک قانون مطلع شود، این امر به راحتی برای وی میسر باشد.

۴ـ کلیه مقررات مرتبط با قانون کار و تأمین اجتماعی در دیگر قوانین از جمله قوانین برنامه های اول تا پنجم توسعه در این مجموعه آورده شده است.

۵ ـ مقررات منسوخ و یا مقرراتی که محدوده زمانی اجرای آنها مقید به دوره خاصی بوده که در حال حاضر سپری شده است، از این مجموعه حذف گردیده است.

۶ ـ در مواردی که قانون یا مقرره ای نیاز به تبیین یا توضیح داشته، توضیحات لازم در پانویس آورده شده است.

لازم به ذکر به نظر می رسد، مجموعه حاضر در دو مجلد با عناوین «جلد اول : قوانین کار» و «جلد دوم: قوانین تأمین اجتماعی» چاپ و منتشر می گردد. امید است چنانچه علیرغم همه تلاش ها و دقت های صورت گرفته مراجعه کننده محترم با کاستی و یا اشتباهی روبرو شود با ارائه پیشنهادات و رهنمودهای ارزشمند خود گردآورندگان و نیز مؤسسه کار و تأمین اجتماعی را مرهون محبت های خود نمایند.

دکتر محمدرضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

قوانین و مقررات کار

شامل:

بخش اول: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

بخش دوم: مقررات مربوط به فصول دوازده گانه قانون کار جمهوری اسلامی

بخش سوم: قوانین و مقررات مناطق آزاد تجاری، صنعتی و مناطق ویژه اقتص

بخش چهارم: سایر قوانین و مقررات مربوط به مسائل کار

بخش اول: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ـ کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲ـ کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی[1] اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳ـ کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند[2]. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است[3].

ماده ۴ـ کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند[4].

ماده ۶- براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع[5] و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و

۱ـ به ماده ۳۴ قانون کار مراجعه شود. و نیز نک به دستورالعمل شماره ۱۲۰۸۵۴ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه

۲ـ به مقررات مربوط به فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳ـ به ماده ۳۳۱ قانون مدنی، ضمان قهری، تسبیب مراجعه شود.

۴ـ در مورد مستثنائات این ماده به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.

۵- به ماده ۱۷۲ قانون کار مراجعه شود.

رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷ـ قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت، یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.[2]

ماده ۸ـ شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹ـ برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است[3]:

الف- موضوعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰ـ قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق[4] یا مزد مبنا[5] و لواحق آن

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.

د- محل انجام کار

۱ـ مقررات تبصره یک ماده ۷ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده است

۲- به بخشنامه شماره ۳۵۷۲۲ مورخ ۷۳/۱۲/۱۵ در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.

۳- با ماده ۱۹۰ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ مقایسه شود.

۴- به بند ب ماده ۳۷ این قانون مراجعه شود.

۵- به ماده ۳۶ این قانون مراجعه شود

هـ- تاریخ انعقاد قرارداد

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره: در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده ۱۱ـ طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید[1]. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره: مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲ـ هر نوع تغییر حقوقی[2] در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر[3]، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳ـ در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را[4] با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید[5].

تبصره ۱: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

۱- به مواد ۳۹۹ و ۴۵۶ قانون مدنی مراجعه و مقایسه شود.

۲ـ یک به دستورالعمل شماره ۱۲۰۸۰۹ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۴ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه

۳ ـ به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۴ـ نک به بند «الف» ماده ۱۰۵ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه

تبصره ۲: چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف برنامه فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و تا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ـ چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد

تبصره ۱: مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار با شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت مستمر حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد[1]

تبصره ۲:[2] آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های 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.

ماده ۱۵ـ در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی[3] که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید[4]. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱ـ اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۳/۱/۳۰ مجلس شورای اسلامی. (نک به این قانون و آیین نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۴/۴/۸ هیأت وزیران در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)

تبصره ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط یا ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود

۲ـ الحاقی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۳/۱/۳۰ مجلس شورای اسلامی (نک به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)

۳- به ماده ۳۰ همین قانون مراجعه شود.

۴- به ماده ۱۵ این قانون و تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری (در جلد دوم همین مجموعه) مراجعه شود

ماده ۱۶ـ قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق[1] یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.

تبصره: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷ـ قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

ماده ۱۸ـ چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره: کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی‌الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ـ در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده ۲۰ـ در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص[2] مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به وی پرداخت نماید.

تبصره: چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت‌تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

۱- نسخه بدون [illegible] قانون مراجعه شود.
۲- هیأت تشخیص موضوع ماده [illegible] قانون کار

مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱ـ قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر[1]

ب - بازنشستگی کارگر[2]

ج - از کارافتادگی کلی کارگر[3]

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

هـ - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

و - استعفای کارگر[4]

تبصره: کارگری که استعفاء می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و مدت استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منصرف تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران[5] تحویل دهد.

ماده ۲۲ـ در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره استغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد[6]

تبصره: تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ـ کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴ـ در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است، برای هر سال سابقه، اعم

۱- الزام کارفرمایان در زمینه پرداخت مزایای پایان کار به ورثه کارگران متوفی در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۲۷ به تصویب شورای عالی کار رسیده است. به مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود.
۲- نک به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن.
۳- نک به بند الف ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴.
۴- نک به دستورالعمل شماره ۲۵۱۳۸ مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۶ معاونت روابط کار وزارت کار و تأمین اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه
۵- به تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مراجعه شود.
۶- نک به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵ـ هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.

تبصره: رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف[1] است.

ماده ۲۶ـ هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست[2].

در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۲۷ـ هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است.

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱: کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده[3] و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است[4].

تبصره ۲: موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[5].

۱ـ به مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ همین قانون مراجعه شود

۲ـ نک به دستورالعمل شماره ۳۳۴۱۲ مورخ ۱۳۸۷/۴/۴ در خصوص ماده (۲۶) قانون کار در مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه

۳ـ به ماده ۱ اصلاح شده آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۴ـ نک به دستورالعمل شماره ۲۷۴۷۴ مورخ ۱۳۹۰/۳/۲۵ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه

۵ ـ مقررات تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و جایگزین مقررات مورخ ۱۳۷۰/۲/۸ گردیده است (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود) ضمنا به دستورالعمل شماره (۱۶) روابط کار در همین رابطه مراجعه شود (مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه)

ماده ۲۸ـ نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل‌اختلاف[1]، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱: هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲: در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹ـ در صورتی که بنابه تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بار گرداند.

ماده ۳۰ـ چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره: دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه

۱ـ هیأت حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱ـ چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی[1] کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ـ اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری[2] ناشی از کار[3] کارگر باشد (بشابه تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ـ تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کارمی شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[4].

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول: حق السعی

ماده ۳۴ـ کلیه دریافتهای قانونی که کارگربه اعتبار قرارداد کار اعم ازمزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی[5]، هزینه های مسکن[6]، خواربار[7]، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش

۱ـ به بندهای ب و ج ماده ۲۱ این قانون مراجعه شود.
۲ـ به بندهای ب و ج ماده ۷۰ و ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی و بندهای ۱۳ و ۱۴ ماده ۲ قانون مربوط در جلد دوم این مجموعه مراجعه شود.
۳ـ به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی مراجعه شود.
۴ـ ضوابط مربوط به ماده ۳۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱۷ به تصویب رسیده است (به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود).
۵ـ به ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی در جلد دوم این مجموعه مراجعه شود.
۶ ـ به ماده واحده قانون اصلاح قانون طبقه بندی مشاغل و برقراری کمک هزینه مسکن کارگری مصوب ۵۹/۱/۲۷ شورای انقلاب اسلامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰ در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۷ـ به تصویب نامه شماره ۶۳۶۰۲ مربوط به کمک هزینه مسکن و خواربار مصوب ۱۳۵۷/۷/۷ هیأت وزیران در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

تولید[1]، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند

ماده ۳۵ـ مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱: چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می شود.

تبصره ۲: ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل تحویل موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد[2] حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی[3] کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶ـ مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به ازای شغل

تبصره ۱: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به ازای شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل با محیط کار و به ازای هر نفر مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره

تبصره ۲: در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳: مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود[4]

ماده ۳۷ـ مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف - چنانچه بر اساس قرارداد با عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین نشده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار یا نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد

ب - در صورتی که بر اساس قرارداد با عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این

۱ ـ به ماده ۴۷ این قانون مراجعه شود
۲ـ این نامه تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۱۹ به تصویب هیئت وزیران رسیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)
۳ـ به ماده ۵۱ این قانون مراجعه شود.
۴ ـ به زیر بندهای ماده ۳۴ این قانون مراجعه شود

پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره: در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ـ برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است[1].

ماده ۳۹ـ مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰ـ در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ـ شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱ـ حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲ـ حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

تبصره: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند[2].

ماده ۴۲ـ حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳ـ کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

۱- نک به اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۲- به ماده ۱۷۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.

ماده ۴۴ـ چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره: نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵ـ کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید[1]:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد

ج- اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوط.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد

هـ- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین معین گردیده است) در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و- وجوهی که برداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است

تبصره: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی معین گردد

ماده ۴۶ـ به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریتهای خارج از محل عادی اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت با مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید

تبصره: مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید

ماده ۴۷ـ به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را، مطابق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، منعقد می نمایند[2].

ماده ۴۸ـ به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف

۱- همان ؛
۲- آیین نامه ماده ۴۷ قانون کار در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۱۶ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد).

است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را، با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور، تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد[1].

ماده ۴۹ـ به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه[2] و یا مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد[3].

تبصره ۲: صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد[4].

تبصره ۳: اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کارو امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰ـ چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاوره فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره: کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر[5] مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵۰درصد هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود[6] کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

۱ـ نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل موضوع ماده ۴۸ قانون کار در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه آمده است

۲ـ به دستورالعمل ضوابط انتخاب و وظایف کمیته های دائمی طبقه بندی مشاغل کارگاهها مصوب ۱۳۸۹/۱۱/۲۸ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود

۳ـ آیین نامه اجرایی جدید تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۹/۱۳/۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و جایگزین آیین نامه اجرایی مصوب ۱۳۷۱/۲/۱۳ گردیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود).

۴ـ آیین نامه جدید نحوه تشکیل و فعالیت دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل کارگری در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۱۷ به تصویب سورایعالی کار رسیده و جایگزین مصوبه ۱۳۶۹/۷/۱ شورای عالی کار شده است. (نک به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)

۵ ـ به تبصره ۴ ماده واحده قانون اجرای طرح طبقه بات ندی مشاغل در کارگاه ها مصوب ۱۳۵۲/۱۱/۲۴مجلس شورای ملی (سابق) در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۶ـ به آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در مقررات فصل سوم این قانون در این مجموعه مراجعه شود.

مبحث دوم: مدت

ماده ۵۱ـ ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است. ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱: کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر آن میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند[1].

تبصره ۲: در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲ـ در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید[2].

تبصره: کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار[3] و شورای عالی کار[4] تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید[5].

ماده ۵۳ـ کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از حقوق اضافه موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴ـ کار مساوی کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات متفاوتی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره: فواصل متناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست مگر در ساعاتی

۱ـ به بند ۱ ماده ۲۰ قانون حفاظت و در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱۲۰ مجلس شورای اسلامی مراجعه شود

کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود

۳ به ماده ۸۶ این قانون مراجعه شود

۴ به ماده ۱۶۷ این قانون مراجعه شود

۵ این نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۹/۲۹ به تصویب وزیر کار امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰درصد و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵درصد و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی[1] تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است[2]:

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره: ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی[3] و یا ترمیم خساراتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از

۱- ساعات کار در روز (نوبت صبح یا نوبت عصر)
۲- به ماده ۱۷۴ این قانون مراجعه شود
۳- به ماده ۳۰ این قانون مراجعه شود.

قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیرقابل پیش بینی دیگر[1] قطع نشده باشد

تبصره ۱: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲: در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه با کارهای خطرناک و سخت و زیان آور[2] انجام می دهند ممنوع است[3].

مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد

تبصره ۱: در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰درصد اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد

تبصره ۲: در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود

تبصره ۳: کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر

۱- همان
۲- به تبصره ماده ۵۲ این قانون مراجعه شود.
۳- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود.

از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد[1].

ماده ۶۶ - کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

تبصره: در موارد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را طرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰ـ مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱ـ در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود[2].

ماده ۷۲ـ نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳ـ کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴ـ مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد[3].

۱- به بند ۲ ماده ۳۰ قانون حفاظت در برابراشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به دستورالعمل شماره ۲۸۱۰۵ مورخ ۸۷/۳/۲۲ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و نیز به رأی (دادنامه) شماره ۸۶۱ مورخ ۸۷/۱۲/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۳- به تبصره الحاقی به بند ۱ تصویب نامه شماره ۶۲۶۰۲ مورخ ۵۷/۷/۷ هیأت وزیران مصوب ۱۳۵۹/۳/۳۱ کمیسیون شماره ۲ شورای انقلاب در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

مبحث چهارم: شرایط کار زنان

ماده ۷۵ـ انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و بیر حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[2].

ماده ۷۶ـ مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹۰ روز است[3] و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان نوأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود

تبصره ۱: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود

تبصره ۲: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد

ماده ۷۷ـ در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید[4].

ماده ۷۸ـ در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد[5] و این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان را فعال

---

۱ به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود

۲- این نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و بحث موضوع مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۹/۳/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۳- به ماده ۱ قانون تعطیل خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و ماده واحده قانون اصلاح قانون جمعیت و خانواده مصوب ۹۲/۳/۲۰ در مقررات فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود

۴- به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۶/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۲ و ماده واحده قانون اصلاح قوانین انتظامی جمعیت و خانواده مصوب ۹۲/۳/۲۰ در مقررات فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود

۵ به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود

۶ به ماده ۱۷۵ این قانون مراجعه شود

۷ به تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۷۶/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۲ این قانون و ماده واحده قانون اصلاح قوانین انتظامی جمعیت و خانواده مصوب ۹۲/۳/۲۰ در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید[1].

تبصره: آیین نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود[2].

مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان

ماده۷۹ـ به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است[3].

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد[4].

ماده ۸۱- آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهارنظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است درحدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد[5].

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است[6].

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کارگر ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است[7].

۱ـ به ماده ۱۷۳ این قانون و نیز به بند ب ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۹۳/۳/۲۰ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد.

۲ـ آیین نامه اجرایی شیرخوارگاهها و مهد کودکها موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۵/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد.

۳- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود

۴- به ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

۵ به ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

۶- به آیین نامه حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه و نیز به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۷- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول: کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود[1]، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره: کارگاههای خانوادگی[2] نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:

۱ـ وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود

۲ـ معاون وزارت صنایع

۳ـ معاون وزارت صنایع سنگین

۴ـ معاون وزارت کشاورزی

۵- معاون وزارت نفت

۶- معاون وزارت معادن و فلزات

۷ـ معاون وزارت جهاد سازندگی

۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹ـ دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰ـ دو نفر از مدیران صنایع

۱۱ـ دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲ـ مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود

تبصره ۱: پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد

تبصره ۲: آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور

۱ـ به قانون اصلاح ماده ۱۳ قانون مواد خوراکی، آشامیدنی، ارائشی و بهداشتی و آئین نامه اجرایی مواد ۸۵ قانون کار در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲ در رابطه با تعریف کارگاههای خانوادگی به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.

اجتماعی خواهد رسید[1].

تبصره ۳: انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[2].

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدواً برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند.

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاه ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده[3] و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کارو امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند[4].

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط

۱- آیین نامه داخلی شورایعالی حفاظت فنی موضوع تبصره ۲ ماده ۸۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۶/۲۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲- آیین نامه مربوط به انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و مدیران صنایع جهت عضویت در شورای عالی حفاظت فنی در تاریخ ۱۳۷۰/۶/۲۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳- به ماده ۱۷۷ قانون کار مراجعه شود.

۴- همان.

کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوطه کارگاه می باشند[1].

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند[2].

تبصره ۱: چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲: در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف خواهند بود تا تأمین مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار حواهد بود.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱: کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند انتخاب می‌گردند که وظیفه نشان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد

تبصره ۲: نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعمل هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد[3].

۱- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۸۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.

۳- آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار موضوع تبصره ۲ ماده ۹۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۲/۱۱ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است که به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

ماده ۹۴ـ در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی ار کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد.

تبصره: چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق ندانند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵ـ مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است[1].

تبصره ۱: کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲: چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل‌اختلاف[2] نافذ خواهد بود.

مبحث دوم: بازرسی کار

ماده ۹۶ـ به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

۱ - به ماده ۱ و ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۲/۷ مجلس شورای ملی (سابق) مراجعه شود.
۲- هیأت حل اختلاف مقرر در ماده ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی.

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

ه ـ رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد

تبصره ۲: بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده ۹۷ـ اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و عملی در مدو استخدام است.

تبصره: آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد[1].

ماده ۹۸ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند، بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند

۱ـ آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار موضوع تبصره ماده ۹۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۳/۶/۸ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

تبصره: ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی[1] منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره: سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید[2].

ماده ۱۰۰ـ کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱ـ گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر کرده اند، شرکت کنند[3].

ماده۱۰۲ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم[4] و یا یکی از اقربای سببی درجه اول[5] ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند.

ماده ۱۰۳ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری

۱ـ به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.

۲ـ آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۷/۹/۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳ـ به بند (۴) ماده ۷۹ آیین دادرسی کار موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در مقررات فصل نهم این قانون در این مجموعه مراجعه شود.

۴ـ به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود.

۵ـ به ماده ۸۶۴ قانون مدنی مراجعه شود.

از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و با نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گزارش کرده اند، فاش نمایند[6].

تبصره: متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴ـ کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد[7].

ماده ۱۰۵ـ هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار با کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و تا مدتی تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و مخاطرات موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲: کارفرما مکلف است در ایامی که به علت قوه کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳: متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مربوط به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است.

ماده ۱۰۶ـ دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزرا

۶ـ به ماده ۶۴۸ قانون مجازات اسلامی مراجعه شود.

۷ـ به ماده ۱۷۹ این قانون مراجعه شود.

کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

فصل پنجم: آموزش و اشتغال

مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

۱ـ مراکز کارآموزی

ماده۱۰۷ـ در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد[2].

تبصره: وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاری های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

ماده ۱۰۸ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کار آموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذی ربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...)

ماده ۱۰۹ـ مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهد شد.

ماده۱۱۰ـ واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

۱ـ به دستورالعمل ها و آیین نامه های مربوط در مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ یک به بند «هـ» ماده ۸۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل پنجم قانون کار در این مجموعه

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مربور اقدام می نماید.

تبصره ۲: دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

ماده ۱۱۱ـ علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی، تأسیس می شود

تبصره: آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[2].

۲ -کارآموز و قرارداد کار آموزی

ماده۱۱۲ـ از لحاظ مقررات این قانون، کار آموز به افراد ذیل اطلاق می شود.

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد

تبصره ۱: کارآموزان بند (الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی متعهد به کار فرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نبوده و رأسا به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره ۲: دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد[3].

۱ـ آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۰/۲۷ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد موضوع تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۵/۵/۸ به تصویب هیأت وزیران رسیده و جایگزین آیین نامه قبلی مصوب ۱۳۷۰/۷/۱۷ گردیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۳ـ دستورالعمل شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی توأم با کار موضوع تبصره ۲ بند ب ماده ۱۱۲ ←

ماده ۱۱۳ـ کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیرنقدی، کمک ها و فوق العاده هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت های خانوادگی به کارگر پرداخت می شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴ـ کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود مکلف است:

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کاراشتغال ورزد.

تبصره: در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵ـ کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده ۱۱۲، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶ـ قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین

ب - سن کارآموز

ج - مزد کارآموز

← قانون کار در تاریخ ۱۳۷۹/۹/۲۶ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

د - محل کارآموزی

هـ- حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

و هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند

ماده ۱۱۷ـ کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد

ماده ۱۱۸ـ مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترسی وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم: اشتغال[1]

ماده ۱۱۹ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید[2]. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی متقاضیان به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱: مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظفند با همکاری با دفاتر مربور می باشند.

تبصره ۲: دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و غیر...) معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه درارفع و ... تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می یابند اقدام نماید

۱- ... به استناد ماده ۸۰ و بند «د» ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجساله ... به تصویب مجلس شورای اسلامی ... مقررات مربوط به فصل پنجم قانون کار در این مجموعه.

۲- به قانون ... اشتغال به حرفه کارشناسی ... مصوب ... (سابق) در مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

تبصره ۳: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند[1].

مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰ـ اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص[2] بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند[3].

تبصره: اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که منحصراً در خدمت مأموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره: احراز شرایط مندرج در این ماده با هیأت فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیأت، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد[4].

ماده ۱۲۲ـ وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:

۱- آیین نامه های پیش بینی شده در تبصره ۳ ماده ۱۱۹ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده اند
۲- به ماده ۱۸۱ این قانون مراجعه شود.
۳- همان ؛
۴- به پانویس ماده ۱۲۹ این قانون مراجعه شود

الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه

ماده ۱۲۳ـ وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیأت وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴ـ پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده ۱۲۵ـ در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند[1]. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند.

ماده ۱۲۶ـ در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

تبصره: مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود

ماده ۱۲۷ـ شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

۱- به ماده ۱۸۱ این قانون مراجعه شود

ماده ۱۲۸ـ کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹ـ آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

فصل ششم: تشکل های کارگری و کارفرمایی[2]

ماده ۱۳۰ـ به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تأسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱: انجمن های اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد[3].

ماده ۱۳۱ـ در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.

تبصره ۱: به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن های صنفی می توانند نسبت

۱ـ آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۳/۲۴ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ یک به بند «هـ» ماده ۷۳ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل دوازدهم قانون کار در این مجموعه

۳ـ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری موضوع تبصره ۲ ماده ۱۳۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

به تشکیل کانون انجمن های صنفی در اسان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.

تبصره ۳: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن بعد از تشکیل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴: کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار[1]، انجمن صنفی یا نماینده کارگران[2] را داشته باشند

تبصره ۵: آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[3].

تبصره ۶: آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[4].

ماده ۱۳۲ـ به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی[5] مبادرت نمایند.

۱ـ به قانون شوراهای اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار مراجعه شود

۲ـ دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۵ و آیین نامه چگونگی [illegible] وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استانها و عالی در تاریخ ۱۳۸۷/۷/۴ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است (به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)

۳ـ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های [illegible] مربوط موضوع تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۰/۶ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۴ـ آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین المللی موضوع تبصره ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۲/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۵- نک به ماده ۱۲۴ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل ششم قانون کار در این مجموعه

تبصره: شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون های هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی های مسکن کارگران اسکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳ـ به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری[1] اقدام نمایند.

تبصره: شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاری های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند[2] و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴ـ به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند[3].

تبصره ۱: کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تأسیس کانون های عالی

۱ـ همان؛
۲- همان؛
۳ـ دستورالعمل تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته در تاریخ ۱۳۷۲/۸/۱۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)

کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

ماده ۱۳۵ـ به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره: آیین نامه های چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد[1].

ماده ۱۳۶ـ کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱: آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[2].

تبصره ۲: در صورتی که تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشد، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیأت های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷ـ به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره: آیین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین

۱ـ آیین نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور موضوع تبصره ماده ۱۳۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۳/۳۰ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۲ـ آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۱۳۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۶/۱۱ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

ماده ۱۳۸ـ مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می توانند در هریک از تشکل های مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم: مذاکرات و پیمانهای جمعی کار

ماده ۱۳۹ـ هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر این ها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱: هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲: در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰ـ پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیمابین کانون ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

تبصره: در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید

۱ـ آیین نامه و مقررات تبصره ماده ۱۲۷ تاکنون به تصویب نرسیده است.

متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد[1].

ماده ۱۴۱ـ پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد

ج - عدم تعارض موضوع با موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید

تبصره ۲: نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد

ماده ۱۴۲ـ در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید

تبصره: در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید

هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده۱۴۳ـ در صورتی که پیشنهاد هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما

۱ـ نسخ به دستورالعمل شماره ۴۳۲۸۸ مورخ ۱۳۹۰/۵/۱۰ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل هفتم قانون کار در این مجموعه

اداره نماید[1].

ماده ۱۴۴ـ در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵ـ فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶ـ در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

فصل هشتم: خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ـ دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸ـ کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند[2].

ماده ۱۴۹ـ کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن، جهت تأمین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند[3].

تبصره ۱: دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

۱ـ نک به قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور «مصوب ۱۳۴۳/۳/۱۹ مجلس شورای اسلامی ملی سابق» و آیین نامه اجرایی این قانون «مصوب ۴۳/۳/۲۳ هیأت وزیران» در مقررات مربوط به فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۲ـ به بند (الف) ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۸۳ قانون کار و نیز به دستورالعمل شماره ۳۷۰۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ اداره کل تنظیم و نظارت روابط کار وزارت کار و امورا جتماعی و نیز به رأی (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۳ـ به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود.

تبصره ۲: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[4].

ماده ۱۵۰ـ کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و با سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱ـ در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود[5].

ماده ۱۵۲ـ در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد[6].

ماده ۱۵۳ـ کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند[7].

تبصره: دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[8].

ماده ۱۵۴ـ کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رسته های مختلف ورزشی ایجاد نمایند[9].

۱ـ آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۱۴۹ قانون کار در زمینه مسکن کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۱۰/۲۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود

۳ـ همان

۴ـ همان

۵ـ آیین نامه ارائه تسهیلات به شرکتهای تعاونی کارگری موضوع تبصره ماده ۱۵۳ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۱۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۶ـ به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود

تبصره: آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

ماده ۱۵۵ـ کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند[2]. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزشیاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[3].

تبصره: شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶ـ دستورالعمل های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء درخواهد آمد. [4] و [5]

فصل نهم: مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷ـ هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد[6]، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی

۱ـ آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده ۱۵۴ قانون کار در ارتباط با ورزش کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۴/۲۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲ـ به ماده ۱۷۳ قانون کار مراجعه شود

۳ـ آیین نامه سوادآموزی کارگران موضوع ماده ۱۵۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱/۳۰ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۴ـ آیین نامه موضوع ماده ۱۵۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۳/۱۲/۲۰ به تصویب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۵- به ماده ۱۹۴ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که به موجب ماده ۹۴ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ برای دوره برنامه اخیر (۱۳۸۸- ۱۳۸۴) تنفیذ گردیده است در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۶ـ یک به رأی (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل هشتم قانون کار در این مجموعه

نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت های تشخیص و حل اختلاف[1] به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ـ هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود:

۱ـ یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

۲ـ یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان

۳ـ یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید[2].

تبصره: کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ـ رأی هیأت های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد[3] و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی ازطرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس ازصدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.[4] و [5] نظرات اعضاء هیأت تشخیص در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ـ هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای مطروحه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار

۱ـ یک به بند «الف» ماده ۷۳ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل دوازدهم قانون کار در این مجموعه

۲- یک به آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های تشخیص مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار در مقررات مربوط به فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۳- به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود.

۴ـ آرای قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار به استناد بند ۳ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام به لحاظ شکلی قابل اعتراض و شکایت نزد دیوان می باشد (به قانون دیوان عدالت اداری در مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)

۵ـ به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود.

هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید[1].

ماده ۱۶۱ـ هیأت های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲ـ هیأت های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آن که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می نماید.

ماده ۱۶۳ـ هیأت های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان، انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱۶۴ـ مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید[2] و [3].

ماده ۱۶۵ـ در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد[4]، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

تبصره: چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

۱ـ نک به آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۲ـ آیین نامه های مربوط به انتخاب اعضای هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۷/۹/۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آیین نامه های مصوب ۱۳۸۳/۹/۲۸ گردید. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳ـ آیین دادرسی کار موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۷ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آیین نامه های مصوب ۱۳۶۹/۱۲/۱۲ و ۸۰/۱۰/۳ گردید. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۴ـ نک به آراء شماره ۱۲۸۴ مورخ ۸۶/۱/۷ و ۳۴۰ مورخ ۸۸/۴/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار در این مجموعه

ماده ۱۶۶ـ آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می رسد[1].

فصل دهم: شورای عالی کار

ماده ۱۶۷ـ در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از:

الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت

ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی شغل انتخاب خواهد شد

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان

د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی همه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است

تبصره: هریک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸ـ شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد

در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹ـ شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند.

۱ـ آیین نامه طرز اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۳/۱۲ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

تبصره: محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی، در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ـ دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

فصل یازدهم: جرائم و مجازات ها

ماده ۱۷۱ـ متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲ـ کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مرد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هریک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

تبصره: چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳ـ متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹،۱۵۱،۱۵۲،۱۵۳،۱۵۴،۱۵۵ و قسمت

۱ـ دستورالعمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار موضوع ماده ۱۷۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۷/۱/۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل دهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴ـ متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد ۲۸،۴۵،۵۹ و تبصره ماده ۴۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱ـ برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

ماده ۱۷۵ـ متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) ۸۰،۸۱،۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱ـ برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶ـ متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد ۵۲، ۶۱، ۷۵، ۷۷، ۷۹، ۸۳، ۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد

۱ـ برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ـ متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد ۸۷ ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱ـ در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ در کارگاههای ۱۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸ـ هرکس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹ـ کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰ـ کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

محکوم خواهند شد[1].

ماده ۱۸۱ـ کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد

ماده ۱۸۲ـ کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد

ماده ۱۸۳ـ کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد

ماده ۱۸۴ـ در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخص حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵ـ رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد

ماده ۱۸۶ـ جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید[2]

۱ـ به قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقف اموال دولتی مصوب ۸/۱۵ ۱۳۶۵ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ آیین نامه نحوه مصرف وجوه مربوط به جرائم نقدی مقرر در فصل یازدهم قانون کار موضوع ماده ۱۸۶ مذ... ۱۲ ۱۳۶۹ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

فصل دوازدهم: مقررات متفرقه

ماده۱۸۷ـ کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنابه درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ـ اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری[1] یاسایر قوانین ومقررات خاص استخدامی[2،3،4] و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول[5] وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود[6].

تبصره: حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد[7].

ماده ۱۸۹ـ در بخش کشاورزی، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد[8].

ماده ۱۹۰ـ مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی)، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین

۱- به موجب ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی: «کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی معایر با این قانون (قانون مدیریت خدمات کشوری) از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون لغو می گردد»

۲ـ نک به تبصره ۴ ماده ۱۱۷، ماده ۱۲۴، ماده ۴۵ و تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و بند «هـ» ماده ۵۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۳ـ نک به قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی در بخش سوم این مجموعه

۴- نک به دستورالعمل شماره ۱۲۰۸۵۴ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ در مقررات مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه

۵- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود

۶- به قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای انقلاب و مؤسساتی که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند مصوب ۱۳۶۹/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۷- به تبصره ماده ۸۵ قانون کار مراجعه شود.

۸- آیین نامه موضوع ماده ۱۸۹ قانون کار در زمینه معاف شدن فعالیت های بخش کشاورزی از شمول قسمتی از مقررات این قانون تاکنون به تصویب نرسیده است.

تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آیین‌نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین می گردد. در موارد سکوت، مواد این قانون حاکم است[1].

ماده ۱۹۱ـ کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[2].

ماده ۱۹۲ـ کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهیه و تسلیم نمایند[3].

ماده ۱۹۳ـ وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد، به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده اند، آموزشهای لازم رادر زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

آیین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می رسد[4].

ماده ۱۹۴ـ کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند

تبصره: آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و

۱ـ از آیین نامه های ماده ۱۹۰ قانون کار تاکنون فقط آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات، مرخصی ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود در تاریخ ۱۳۷۲/۴/۱۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ آیین نامه معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ این قانون در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ و نیز آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، نگارخانه، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی از شمول موادی از قانون کار در تاریخ ۲۶ ۱۱ ۱۳۷۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

۳ـ آیین نامه اجرایی الزام کارفرمایان به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی موضوع ماده ۱۹۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۴/۱۲/۲۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود ضمناً در مورد ضمانت اجرای این ماده رجوع گردد به ماده ۱۸۲ قانون کار

۴ـ آیین نامه موضوع ماده ۱۹۳ تاکنون به تصویب نرسیده است.

مبحث دوم: مدت

آیین نامه کارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی [1]

«مصوب ۷۱/۹/۲۹ وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»

ماده ۱ـ کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد.

تبصره: کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیش گیری غیراستاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و یا به کارگیری امکانات فوق بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب نمی گردد.

تشخیص این امر به عهده کمیته ماده ۱۸ این آیین نامه خواهد بود. بر این اساس کارهای سخت و زیان آور به شرح مواد آتی خواهد بود:

ماده ۲ـ کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می نماید کارگران در تونل ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازند.

تبصره: کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونلها، راهروها یا میله های معدن انجام وظیفه نماید، می باشد.

ماده ۳ـ حفر قنوات و چاهها و فاضلابها و تونلهای زیر زمینی و کار در مخازن سر بسته.

ماده ۴ـ تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاعد از کوره باشد.

ماده ۵ـ کار کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید درکارگاه های دباغی، سالامبور سازی و روده پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گنداب روها ـ جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری.

ماده ۶ـ کار کارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالنهای پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.

۱ـ موضوع تبصره ذیل ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ماده ۷ـ کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح زمین بر روی دکل ها، اتاقک های متحرک، داربست ها و اسکلت ها.

ماده ۸ ـ کار مداوم بر روی خطوط و پستهای انتقال برق با فشار شصت و سه کیلو ولت و بالاتر.

ماده ۹ـ مشاغل شن پاشی، پخت اسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ پاشی.

ماده ۱۰ـ عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

ماده ۱۱ـ کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلا به بیماریهای حاصل از اشعه را فراهم می آورد نظیر کار با مواد رادیو اکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یونساز به تشخیص مراجع ذیصلاح و به استناد قانون محافظت دربرابر اشعه مصوب جلسه مورخ بیستم فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.

ماده ۱۲ـ کار در محل های با فشار محیط بیش از حد نیاز مجاز از قبیل غواصی.

ماده ۱۳ـ کار مستمر در محیط هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجبات بیماریهای گوشی و یا کری کارگر را فراهم سازد.

ماده ۱۴ـ کار در امور سمپاشی باغات و انجار و مزارع و ضد عفونی اماکن و طویله ها و آشیانه های مرغداری در زمان سمپاشی

ماده ۱۵ـ کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره کش ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.

ماده ۱۶ـ کار با وسایل دارای ارتعاش در حدی که برای سلامتی کارگر زیان آور باشد.

ماده ۱۷ـ مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت بهداشت کار حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آیین نامه نامبرده شده است پس از تشکیل کمیته های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی پیشنهاد می نماید ترکیب کمیته های تخصصی را شورای عالی حفاظت فنی تعیین خواهد نمود

ماده ۱۸ـ به منظور حسن اجرای مقررات این آیین نامه کمیته ای متشکل از اعضاء زیر:

- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان که ریاست کمیته را عهده دار خواهد بود ،
- بازرس کار استان به انتخاب مدیرکل کار و امور اجتماعی ،
- یک نفر نماینده سازمان تأمین اجتماعی استان ؛
- یک نفر پزشک یا کارشناس بهداشت حرفه ای یا معرفی سازمان متبوعه ای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استان ؛
- یک نفر نماینده کارفرما به انتخاب و معرفی کانون انجمنهای صنفی استان ،

- یک نفر نماینده کارگر به انتخاب و معرفی کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران استان و یا مجمع نمایندگان کارگران استان ؛
- یک نفر نماینده اداره کل صنایع استان ؛
- یک نفر نماینده اداره کل صنایع سنگین استان ؛
- یک نفر نماینده اداره کل معادن و فلزات استان ؛
- یک نفر نماینده اداره کل کشاورزی استان ؛
- یک نفر نماینده صنعت نفت استان ؛
- یک نفر نماینده سازمان حفاظت محیط زیست استان ؛
- یک نفر نماینده سازمان جهاد سازندگی استان ؛
- یک نفر از اساتید دانشگاه یا معرفی دانشگاه استان ؛

در هر استان و در محل اداره کل کار و امور اجتماعی و با وظایف زیر تشکیل می گردد:

الف) تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با مواد این آیین نامه و اعلام آن به مراجع ذی ربط.

ب) بررسی مشاغلی که در این آیین نامه به عنوان کارهای سخت و زیان آور ذکر نگردیده است و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع، سخت و زیان آوری آن تقاضا شده و اعلام نتیجه به شورای عالی حفاظت فنی.

ج) بررسی مواردی که شغل یا مشاغل با اتخاذ تدابیر لازم حالت سختی و زیان آوری آنها از بین رفته و در عداد مشاغل عادی درآمده اند و اعلام آن به مراجع ذی ربط به منظور حذف مزایایی که به عنوان مزایای کار سخت و زیان آور پرداخت می گردیده است.

تبصره ۱: جلسات کمیته مذکور با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات کمیته با اکثریت آراء حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود.

تبصره ۲: کمیته قبل از اتخاذ تصمیم موظف است نظریات کارشناسی را درخصوص ارزیابی محیط کار از نظر حد مجاز عوامل فیزیکی و شیمیایی و مکانیکی شرایط کار و وسایل استحفاظی جمعی و فردی از مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار و یا سایر مراجع مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تحصیل نماید.

ماده ۱۹ـ کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می خواهند جدیداً به این گونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام معاینات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای موجوع بدهند.

ماده ۲۰ـ مقررات این آیین نامه به استناد تبصره ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می باشد و

ارتباط به تصمیمات کمیته های موضوع قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان تأمین اجتماعی موضوع مصوبات ۱۳۶۷/۲/۲۸ و ۱۳۷۰/۶/۲۴ مجلس محترم شورای اسلامی که مطابق با ضوابط و مقررات خاص خود در ارتباط با شخص و شغل و زمان و موقعیت کار به مورد اجراء گذاشته شده است، ندارد.

این آیین نامه مشتمل بر ۲۰ ماده و ۴ تبصره به استناد ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلسه نهایی مورخ ۱۳۷۰/۳/۴ شورای عالی کار تهیه و پس از بررسی مجدد و اصلاحاتی در جلسات متعدد شورای عالی حفاظت فنی در جلسه ۷۱/۸/۱۲ تأیید و در تاریخ ۷۱/۹/۲۹ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

از قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب مورخ ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی

ماده ۲۰ـ به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین نامه های مربوطه تعلق می گیرد:

۱ـ کاهش ساعات کار هفتگی تا میزان ۲۵درصد ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان

۲ـ افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه. استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در این گونه موارد در طول هر سال اجباری است

۳ـ افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به ازاء هر یک سال کار با اشعه. حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصراً از نظر بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه قابل احتساب می باشد

۴ـ پرداخت تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به عنوان فوق العاده کار با اشعه

تبصره: در مورد بند ۲ این ماده به جای استفاده از مرخصی فرد ذینفع می تواند درخواست اشتغال در محلی غیر از محیط کار با اشعه بنماید.

مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی ها

قانون اصلاح لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور

ماده واحده ـ از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون، ماده واحده لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور مصوب ۱۳۵۹/۴/۸ به ماده (۱) و تبصره آن به تبصره ذیل ماده (۱) اصلاح می گردد و دو بند زیر به عنوان ماده (۲) و (۳) و تبصره های ماده (۲) به لایحه قانونی مذکور افزوده می شود:

۱ـ ماده ۲ـ هیأت وزیران با کسب نظر موافق رؤسای قوه مقننه و قوه قضائیه می تواند به مناسبت بروز بعضی حوادث و وقایع بسیار مهم بعضی نقاط یا سراسر کشور را تعطیل رسمی (عمومی) اعلام کند.

تبصره ۱: کلیه مراجع قضایی و اجرایی در این گونه موارد مکلفند برای حفظ حقوق مردم، اقدامهای قضایی و اجرایی مقرر در روزی را که تعطیل اعلام شده است در وقت مناسب دیگری که از یک ماه تجاوز نکند معمول دارند.

تبصره ۲: هیأت دولت مجاز می باشد تدابیر لازم را برای ارائه خدمات ضروری توسط دستگاه های مربوط در روزهایی که تعطیل اعلام می کند اتخاذ و اعمال نماید.

تبصره ۳: کلیه مصوبات هیأت وزیران در مورد اعلام تعطیل رسمی (عمومی) تعدادی از روزها در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی تنفیذ می گردد.

۲ـ ماده ۳ـ روز سوم جمادی الثانی به عنوان روز شهادت حضرت فاطمه زهرا (سلام الله علیها) تعطیل رسمی (عمومی) اعلام می شود و تعطیلی روز بیست و نهم اسفند ماه[1] لغو می گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو بند در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و پنجم مرداد یک هزاروسیصدوهفتادوهشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۸/۵/۲۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱ـ به موجب قانون راجع به تعطیل روز ملی شدن صنعت نفت مصوب ۱۳۷۸/۸/۱۸ مجلس شورای اسلامی : «روز ملی شدن صنعت نفت که مصادف با ۲۹ اسفند ماه هر سال می باشد کماکان جزء تعطیلات رسمی کشور محسوب می شود.»

دستورالعمل شماره ۲۸۱۰۵ مورخ ۸۷/۳/۲۲ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار در ارتباط با نحوه محاسبه مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی کارگران

به موجب ماده (۷۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

با توجه به رویه های متفاوت مراجع حل اختلاف، به منظور ایجاد وحدت رویه، لازم است در محاسبه مطالبات مربوط به مرخصی ذخیره شده کارگران، تمام پرداخت هایی که در روزهای کار به کارگر تعلق می گیرد به استثنای آن دسته از مزایا (اعم از نقدی یا غیرنقدی) که پرداخت آن مستلزم حضور در محل کار است (از قبیل ناهار، ایاب و ذهاب و.....) منظور شود.

مفاد این دستورالعمل باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان ذیربط رسانده شود.

رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۸۶۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ مبنی بر این که مبنای مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر تمام دریافتی ایام اشتغال به خدمت وی در کارگاه بر اساس قانون کار و مقررات مربوط خواهد بود

نقل از شماره ۱۸۶۶۶ ـ ۱۳۸۸/۱/۱۸ روزنامه رسمی

شماره هـ/۸۷۴/۸۷ ۱۳۸۸/۱/۹

تاریخ: ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ شماره دادنامه: ۸۶۱ کلاسه پرونده ۸۷۴/۸۷

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: شرکت سیمان سپاهان

موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض آراء صادره از شعب نوزدهم و بیستم دیوان عدالت اداری

مقدمه:

الف ـ شعبه بیستم دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۸۹۴/۸۶ و ۸۹۵ موضوع شکایت شرکت سیمان سپاهان به طرفیت اداره کار و امور اجتماعی مبارکه به خواسته اعتراض به رأی شماره ۳۳۴

مقررات مربوط به فصل پنجم

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

از ماده (۶۱) "قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸" به سازمان آموزش فنی و حرفه ای اجازه داده می شود که در قبال ارائه خدمات آموزشی خاص و خدمات فنی به متقاضیان حقیقی و حقوقی هزینه های مربوط را بر اساس قراردادهای منعقده دریافت نماید. کلیه درآمدهای موضوع این ماده به حساب درآمد عمومی کشور واریز خواهد شد.

معادل صد در صد (۱۰۰درصد) درآمدهای واریز شده فوق از محل اعتباری که به همین منظور در قانون بودجه هر سال منظور می شود در اختیار سازمان مزبور قرار داده می شود تا جهت هزینه های برگزاری مسابقات مهارت فنی و بالا بردن کمیت و کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای، انجام هزینه های پژوهشی و تحقیقاتی و جذب مربیان و آموزش کارگران به مصرف برساند. آیین نامه اجرایی این ماده از جمله تعرفه های خدمات آموزشی و فنی سازمان به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون الزام فراگیری آموزش های فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار

«مصوب ۱۳۷۶/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ به منظور بهره گیری هرچه کاملتر از سرمایه گذاری های انجام شده و ارتقای کیفی تولیدات و تنظیم مهارتهای موجود، کلیه کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی، خدماتی و صنفی موظفند از متقاضیان اشتغال به کار گواهینامه مهارت فنی و حرفه ای از مراجع ذیصلاح مطالبه و همچنین زمینه ارتقای آموزش کارگران ساده و ماهر و نیمه ماهر خویش را فراهم نمایند

تبصره ۱: زمینه ارتقای آموزش ضمن کار کارگرانی که قبلاً در واحدهای فوق الذکر اشتغال یافته اند بر اساس برنامه های زمان بندی شده سازمان آموزش فنی و حرفه ای خواهد بود.

تبصره ۲: کلیه دستگاههای ذیربط موظفند در برابر صدور پروانه کار، گواهینامه مهارت حرفه‌ای از مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی و یا دانشگاه‌ها، هنرستان‌ها و امثال آنها را مطالبه نمایند.

تبصره ۳: از زمان تصویب این قانون به مدت شش ماه فهرست مشاغلی که آموزش در آنها در شرایط مذکور مقدور نبوده و یا الزام به آموزش بدون برنامه ریزی قبلی موجب بروز اشکالاتی در امر

تولید و نوسانات بازار کار می گردد توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تهیه و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد

تبصره ۴: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است با استفاده از امکانات موجود به منظور رفع مشکلات احتمالی زنان جویای کار در کلیه مراکز استانها و شهرستانها متناسب با فرصتهای شغلی زمینه آموزش فنی و حرفه ای بانوان را فراهم نماید.

تبصره ۵: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است ضمن اعلام برنامه های آموزشی خود در ابتدای هر دوره نسبت به ثبت نام از متقاضیان آموزش که توسط کارفرمایان معرفی می‌شوند اقدام نماید.

کارفرمایان متخلف از مفاد این قانون و همچنین ماده ۱۴ قانون کارآموزی در صورت دریافت اخطار از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ضمن پرداخت اصل بدهی به حریمه نقدی موضوع تبصره های (۲) و (۳) ماده (۱) و مواد (۳) و (۶) قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ محکوم می گردند.

بدیهی است بار مالی ناشی از اجرای این قانون از محل اخذ جرائم موضوع تبصره (۵) که به حرانه واریز می شود تأمین می گردد.

طرح کارورزی
فارغ التحصیلان جوان دانشگاه

اهداف

ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ به کارگیری نیروهای متخصص در واحدهای صنعتی و معدنی ایجاد زمینه ای برای تقویت اعتماد به نفس و مهارتهای لازم در فارغ التحصیلان دانشگاهی انتقال یافته های جدید دانش و فن آوری به واحدهای صنعتی و معدنی با ورود فارغ التحصیلان جدید دانشگاه ها

واحدهای مشمول طرح

کلیه سازمانها، شرکتها، مؤسسات و واحدهای صنعتی و معدنی دارای پروانه بهره برداری و تحت تعرفه وزارت صنایع و معادن مشمول این طرح هستند. (از جمله سازمان زمین شناسی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، مؤسسه استاندارد، شرکتهای احداث صنعت، ملی فولاد ایران، ملی صنایع مس،دخانیات، همچنین کلیه واحدهای پژوهشی و خدمات مهندسی).

کارورز واجد شرایط

۱ـ سپری شدن کمتر از ۳۰ ماه از فارغ التحصیلی کاردانی فنی، مقطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد

۲ـ حداکثر سن ۲۶ سال برای کاردان فنی، ۲۸ سال برای مقطع کارشناسی و ۳۰ سال برای مقطع کارشناسی ارشد

۳ـ عدم اشتغال یا تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و نداشتن هرگونه منعی (نظام وظیفه ـ توانایی جسمی ـ اشتغال به تحصیل یا کار، ایاب و ذهاب و غیره) برای حضور در واحد پذیرنده در طول کارورزی.

توضیح ۱: برای افرادی که خدمت نظام وظیفه را انجام داده اند، طول مدت آ ن به حداکثر زمان فارغ التحصیلی و سن پذیرش برای کارورزان اضافه خواهد شد.

توضیح ۲: پذیرش کارورز در رشته های فنی و مهندسی و سایر رشته های مرتبط با تکنولوژی های نوین (بیوتکنولوژی، میکروالکترونیک و ...) در صورتی که مورد نیاز واحد پذیرنده کارورز باشد اولویت خواهد داشت و حداکثر ۶ ماه می تواند به طول زمانهای یاد شده در بند های ۱ و ۲ اضافه شود.

توضیح ۳: افراد متأهل برای کارورزی در اولویت قرار دارند و تسهیلات یاد شده در توضیح ۲ شامل آنها نیز خواهد شد.

توضیح ۴: برای افرادی که بیش از ۶ ماه از تسهیلات طرح استفاده کرده اند امکان استفاده مجدد مهیا نمی باشد.

طول مدت و میزان کمک هزینه کارورزی

۱ـ طول مدت کارورزی حداکثر یازده ماه است که در صورت استخدام کارورز و یا سایر مسائلی که موجب قطع کارورزی شود خاتمه پیدا خواهد کرد پس از پایان دوره هیچ گونه تعهدی برای استخدام کارورزان توسط واحد پذیرنده بوجود نخواهد آمد.

۲ـ هر کارورز از تاریخ شروع به کار خود ماهیانه دستمزد توافق شده با واحد پذیرنده را به عنوان کمک هزینه از آن واحد دریافت خواهد کرد. ۵۰درصد از دستمزد دریافتی کارورز بر اساس جدول ذیل از طریق مجری به عنوان سهم کارورزی به واحدهای پذیرنده پرداخت خواهد شد. لازم به ذکر است سقف پرداخت به کارورزان از سوی واحد پذیرنده محدودیت نداشته و مبالغ یاد شده حداکثر پرداختی از سوی مجری را مشخص می کند.

مقطع تحصیلی	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر
سقف پرداختی (ریال)	۴۵۰۰۰۰	۵۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰

وظایف کارورز

۱ـ کارورز ملزم به رعایت آیین نامه ها و مقررات واحد پذیرنده و حضور مستمر در طول مدت کارورزی در محل واحد می باشد.در صورت تخلف، واحد پذیرنده می تواند به کار کارورز خاتمه داده و مراتب را به اطلاع موسسه یا نمایندگان استانی آن برساند

۲ـ کارورز برای دریافت گواهینامه طی دوره کارورزی در پایان همکاری خود با واحد پذیرنده چه به صورت پایان قرارداد موطف به تکمیل فرم گزارش پایانی دوره و ارسال آن به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان است.

وظایف واحد پذیرنده

۱ـ واحد پذیرنده موظف به بیمه کردن کارورز و پرداخت حق الزحمه وی بصورت ماهیانه طبق مبلغ اعلام شده در قرارداد تنظیم شده است.

۲ـ واحد پذیرنده موظف است تا در شهرستان خود در یکی از شعب بانکی که توسط مجری معرفی می شود اقدام به افتتاح حساب جاری یا قرض الحسنه به نام واحد پدیرنده (حساب غیرشخصی) نماید تا مجری در مقاطع تعیین شده سهم کارفرما را به این حساب واریز نماید.

۳ـ واحد پذیرنده باید گزارش حضور کارورز را به صورت ۲ ماهه تکمیل و به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان تحویل دهد.

۴ـ واحد پردازنده موظف است هنگام پایان دوره کارورزی یا انصراف کاورز از ادامه کارورزی ضمن اعلام این امر طی نامه رسمی، گزارش های نهایی شامل گزارش وضعیت کارورز (فرم شماره ۷) و ارزیابی نتایج اجرای طرح کارورزی (فرم شماره ۹) را به سازمان صنایع و معادن استان ارسال نماید.

رویه اجرایی طرح

۱ـ واحد پذیرنده رأساً نسبت به انتخاب کارورز و بررسی واجد شرایط بودن آنها اقدام خواهد کرد. سپس مراتب را به همراه مدارک لازم مطابق فرمهای تقاضا (مندرج در نظامنامه اجرایی طرح کارورزی) به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان ارسال نماید تا اقدامات لازم اعمال گردد.

توضیح در صورتی که با توجه به توضیح فوق امکان جذب کارورز وجود نداشته باشد و واحد پذیرنده مایل به پذیرش کارورر باشد می تواند موضوع را به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان اعلام نماید تا از بین تقاضاهای واصله،کارورزان واجد شرایط معرفی شوند و سپس این واحد مطابق بند یک عمل می نماید.

۲ـ مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان برگ اعلام پذیرش کارآموز و مدارک واصله از واحد پذیرنده را بررسی و در صورت رعایت شرایط، موافقت خود را با پذیرش کارورز به واحد اعلام می دارد.

۳ـ پس از دریافت موافقت مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان، واحد پذیرنده فرم مربوط به قرارداد کارورزی و اعلام شروع به کار کارورز را تنظیم و به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان ارسال می‌نماید. مؤسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی سهم کارورزی را به صورت دو ماهانه در وجه واحد پذیرنده پرداخت خواهد کرد.

۴ـ مؤسسه و سازمان های صنایع و معادن استان به منظور حصول اطمینان از اجرای مطلوب طرح بر اساس گزارش های حضور دو ماهه کارورزان که از طرف واحدهای پذیرنده کارورز ارسال می شود

نمایندگانی را به صورت دوره ای به واحدهای مربوطه اعزام خواهد کرد.

تذکرات مهم:

۱ـ پذیرش افراد خارج از نظامنامه طرح کارورزی و بدون داشتن شرایط ذکر شده امکان پذیرفته باشد.

۲ـ قبل از شروع کارورزی باید موافقت مؤسسه با سازمان صنایع و معادن استان به واحد متقاضی اعلام شده باشد.

طرح تفصیلی کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی
«بهمن ماه ۱۳۸۳»

بخش اول: معرفی طرح کارورزی

بیان مسئله

در شرایط فعلی اقتصاد کشور عدم تعادل عرضه و تقاضا در بازار کار چه به صورت مازاد نیروی کار و چه به صورت کمبود تقاضای نیروی کار به وضوح قابل مشاهده است. در این میان فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی نیز با وجود سرمایه گذاری ها و هزینه های قابل ملاحظه ای که برای رشد و ارتقای سطح دانش آنها در قالب آموزش دانشگاهی انجام گرفته است، از امکان نسبتا کمی برای یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی ها و شرایط خوب برخوردارند.

کمبود مهارت و تجربه لازم یکی از عواملی است که موجب شده است این سکاف در سال های اخیر تشدید شده است. ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل و پیامدهای فرهنگی، اجتماعی در سطح کلان طلب می‌کند. هدف اصلی طرح کارورزی انتقال مهارت ها و تجربیات عملی به فارغ التحصیلان دانشگاهی و فراهم‌آوردن بستر مناسب جهت ورود آنها به بازار کار کشور است.

در واقع استفاده از ظرفیت های خالی بخش خصوصی و دولتی (صنعت، کشاورزی و خدمات) جهت ارتقاء سطح علمی و توسعاری ساختار نیروی انسانی، رویکرد مناسبی به منظور حذف بخشی از عدم تعادل موجود در بازار کار کشور می باشد. در کنار کسب تجربه و ارتقاء مهارت فارغ التحصیل متناسب با رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بخش های فارغ التحصیلان با سایرهای بازار کار از دیگر دستاوردهای این طرح خواهد بود.

باتوجه به طرح موضوع درشورای عالی اشتغال وتأکید لزوم تهیه طرح تفصیلی کارورزی فارغ التحصیلان مراکز آموزش عالی توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، در جلسه مورخ ۱۳۸۳/۷/۱ شورای عالی

طرح مذکور به شرح زیر ارایه شده است.

اهداف اصلی طرح

۱ـ ارتقاء توانمندیهای حرفه ای فارغ التحصیلان آموزش عالی با رویکرد ساماندهی بازار کار

۲ـ آشنایی بیشتر با وظایف مشاغل خاص و فراگیری مهارتهای مرتبط با آن

۳ـ ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحد های اقتصادی

۴ـ ارتقاء سطح علمی بخش های تولید با رویکرد اصلاح ساختار تولید کشور

اهداف فرعی طرح

۱ـ تناسایی رشته های مورد نیاز بخش های مختلف (ظرفیت خالی طرف تقاضا)

۲ـ اندازه گیری میزان تطبیق رشته های دانشگاهی فارغ التحصیلان نظام آموزش عالی با تخصص ظرفیت های مورد نیاز در بازار کار

۳ـ نظام مند کردن ساز و کارهای موجود مشابه طرح کاروزی در سطح بخش خصوصی

۴ـ ایجاد زمینه های بکارگیری نیروی متخصص مورد نیاز و ارتقاء کیفی انسانی برای نوسازی در بخش های مختلف کشور

۵ـ تعامل و همگرایی بیشتر بین کاروزر و کارفرما در مدت زمان مشخص به منظور شناخت بیشتر از همدیگر جهت ادامه همکاری بعد از اتمام دوره کاروزی

۶ـ کاهش ریسک جذب نیروی کار برای کارفرمایان

ماده ۱) تعریف کاروزر:

کاروزران آن دسته از فارغ التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند که واجد شرایط زیر باشند:

۱) فارغ التحصیلان دارای مدرک کاردانی و یا بالاتر در کلیه رشته های تحصیلی به جز رشته‌هایی از گروه علوم پزشکی که موظف به گذراندن طرح ۲ ساله می باشند.

۲) دارا بودن حداکثر سن ۲۵ سال برای مقطع تحصیلی کاردانی، ۲۸ سال برای مقطع تحصیلی کارشناسی، ۳۱ سال برای مقطع کحصیلی کارشناسی ارشد و ۳۵ سال برای مقطع تحصیلی دکتری

۳) عدم اشتغال و یا عدم تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمان ها و نداشتن هرگونه منعی برای کاروزی (نظام وظیفه، ناتوانی جسمی و اشتغال به تحصیل و غیره)

تبصره: استفاده فارغ التحصیلان از طرح کاروزی تنها برای یک دوره با توجه به شرح بند (۱) ماده (۳) ممکن است و بنابه دلایل موجه از قبیل تعطیلی واحد پذیرنده، بیماری کاروزر و ... صرفاً

برای یک دوره در قالب اشتغال کاروزر در همان واحد یا واحد پذیرنده به شرط این که کمتر از نیمی از دوره کاروزری طی نشده باشد قابل تکمیل در سطح ۱۱ ماه می باشد تکمیل دوره کاروزری تنها با نظر مسئول هماهنگی در اجرای طرح در دستگاه اجرایی ذیربط و پس از تسویه حساب کامل با واحد پذیرنده قبلی (در صورت تغییر محل کاروزری) امکان پذیر است

ماده ۲) هماهنگی اجرای طرح:

مسئولیت اجرای طرح در هر دستگاه اجرایی، بر عهده بالاترین مقام آن دستگاه می باشد دستگاه اجرایی مربوطه موظف است امور اجرایی طرح را در یک واحد سازمانی مشخص و بدون تغییر در تشکیلات تفصیلی متمرکز نماید. اجرای طرح با استفاده از خدمات سازمانهای غیردولتی مجاز است.

ماده ۳) طول دوره و میزان کمک هزینه:

۱) طول دوره کاروزری با توجه به شرایط و بر حسب رشته تحصیلی توسط دستگاههای اجرایی ذیربط تعیین خواهد شد و حداکثر ۱۱ ماه می باشد.

۲) کمک هزینه کاروزری متناسب با رشته و مقطع تحصیلی کاروزر تعیین می گردد در هرحال این کمک هزینه نباید از حداقل دستمزد تعیین شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی کمتر باشد.

ماده ۴) وظایف و تعهدات واحد پذیرنده:

۱) واحدهای پذیرنده موظف هستند هنگام پایان دوره کاروزری یا در صورت انصراف کاروزر از ادامه همکاری، مراتب را به صورت مکتوب به اطلاع مجری طرح و یا نمایندگان استانی در دستگاه ذیربط برسانند، همچنین واحدهای مذکور موظفند گزارش های مورد نیاز از گزارش وضعیت کاروزر و ارزیابی نتایج اجرای طرح کاروزری را در قالب فرم های تهیه شده (در نظامنامه مصوب طرح کاروزری) برای مجری طرح ارسال نمایند. نظامنامه کاروزری مجموعه ضوابط و دستورالعمل هایی است که با توجه به ماهیت متفاوت دستگاههای وزارتخانه های مختلف و همچنین متناسب با شرایط، امکانات و نیازها توسط دستگاه اجرایی ذیربط تهیه شده و ضمن اطلاع سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، یک نسخه برای این سازمان ارسال می گردد.

۲) واحد پذیرنده موظف به انعقاد قرارداد و بیمه نمودن کاروزر در چارچوب نظامنامه طرح کاروزری می باشد.

۳) واحدهای پذیرنده ملزم به فراهم آوردن شرایط مناسب برای کار عملی کاروزران می باشند

۴) واحد پذیرنده ملزم به نظارت کامل بر فعالیت کارورز و تکمیل پرسشنامه های مربوط به گزارش کارکرد ماهانه کارورز و ارسال آن برای مسئول هماهنگی می باشد.

۵) واحد پذیرنده ملزم به پذیرش و همکاری با نمایندگان اعزامی از سوی دستگاه اجرایی ذیربط می باشد.

۶) صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی.

توضیح: صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی مشروط به اتمام موفق دوره کارورزی به شرح مندرج در بند (۱) ماده (۳) می باشد.

ماده ۵) وظایف و تعهدات کارورز:

۱) کارورز ملزم به رعایت آیین نامه ها و مقررات واحد پذیرنده و حضور منظم در طول مدت کارورزی در واحد پذیرنده می باشد. در صورت تخلف کارورز، واحد پذیرنده می تواند پس از هماهنگی با مجری طرح به ادامه فعالیت کارورز در دوره خاتمه دهد.

۲) کارورز حق مطالبه هیچ‌گونه مزایایی بیش از کمک هزینه مندرج در بند (۲) ماده (۳) را ندارد.

۳) شرکت در دوره کارورزی هیچ گونه حقی مبنی بر استخدام پس از دوره کارورزی برای کارورز ایجاد نمی کند.

۴) تکمیل و تحویل به موقع فرمهای مرتبط با کارورزی که توسط ناظر ارایه می شود.

ماده ۶) وظایف مجری طرح:

۱) تدوین نظامنامه کارورزی

۲) احصاء ظرفیت کارورزی واحدهای پذیرنده کارورز توسط مجری طرح

۳) فراهم آوردن زمینه های اجرای طرح از جمله تشکیل بانک اطلاعاتی، ساز و کار پرداخت کمک هزینه، تهیه بروشورها و راهنماهای طرح کارورزی و ...

۴) اطلاع رسانی در خصوص طرح

۵) ثبت نام از متقاضیان کارورزی و اولویت بندی در پذیرش کارورزان بر اساس ضوابط و شاخص های تدوین شده در نظامنامه کارورزی

۶) عقد قرارداد با واحدهای پذیرنده بر اساس فرم های تهیه شده در نظامنامه کارورزی

۷) پرداخت سهم مجری از کل هزینه کارورزی به صورت ماهیانه

۸) بازرسی و نظارت بر حسن اجرای طرح کارورزی در طی دوره

۹) جمع بندی گزارش های ارسالی واحدهای پذیرنده به منظور احتساب باقیمانده تعهدات واحد پذیرنده در دوره کارورزی

۱۰) تدوین گزارش های لازم براساس اطلاعات گردآوری شده و فرم های طراحی شده در نظامنامه

۱۱) ارزیابی مستمر و منظم از اجرای دوره

۱۲) ارائه گزارش های لازم به سازمان مدیریت و برنامه ریزی و مراجع ذیربط (بر حسب مورد)

۱۳) رسیدگی به مسائل و مشکلات احتمالی بر اساس قوانین و مقررات موجود

۱۴) تأیید گواهینامه پایان دوره کارورزی

تبصره ۱: نمایندگان اعزامی مجری به واحد های پذیرنده، مجاز به دخالت در امور داخلی واحد پذیرنده نبوده و صرفاً به منظور ارزیابی وضعیت کارورزان براساس مفاد نظامنامه مصوب به این واحدها مراجعه خواهند کرد.

تبصره ۲: مجری در صورت نیاز به مشاوره، مساعدت لازم را در زمینه مسائل اجرایی با واحدهای پذیرنده به عمل خواهد آورد و در صورت لزوم برای پیگیری و رفع مشکلات اقدام خواهد نمود.

ماده ۷) واحدهای مجاز به پذیرش کارورز:

۱) نهادها، شرکت ها، کارگاهها و بنگاههای خصوصی و تعاونی و دولتی، تشکل غیردولتی (NGO) و مراکز خدمات کشاورزی دهستانها از جمله واحدهای مجاز به پذیرش کارورز می باشد. شناسایی واحدهای پذیرنده کارورز از طریق تکمیل فرم های طرف مشخص به تفکیک رشته تحصیلی و استان و تعداد افراد مورد نیاز توسط دستگاههای اجرایی مسئول صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱: هرگونه بکارگیری کارورز در واحدهای ستادی وزارتخانه ها، مؤسسات، ادارات و شرکت های دولتی ممنوع می باشد[1].

تبصره ۲: تنها کارگاهها و بنگاهها و واحدهای بهره برداری خصوصی که دارای مجوز از دستگاه اجرایی ذیربط باشند، (به استثنای فعالیت هایی که عرفا نیاز به مجوز قانونی ندارند) مجاز به پذیرش کارورز خواهند بود

۱- هدف اصلی از اجرای این طرح گسترش فرهنگ کارورزی در بخش غیردولتی است و در این راستا [illegible] جهت تسری طرح کارورزی به بخش تعاون از کلیه فعالیتها و امور بخش دولتی به استثنای مواردی که در بند [illegible] (۷) به عنوان نقطه آغاز طرح استفاده می گردد (به بخشهای هدف) و امیدوار می بود با شناسایی کامل ایجاد [illegible] در بخشهای هدف (تعاون و خصوصی) که قسمت اعظم طرف تقاضا برای [illegible] تکمیل می شود [illegible]

بخش دوم: مراحل اجرای طرح

ماده ۸) نحوه گردش کار طرح:

مرحله اول: جذب

۱) تدوین نظامنامه کارورزی توسط مسئول هماهنگی اجرای طرح کارورزی در دستگاه اجرایی مربوط

۲) احصاء ظرفیت کارورزی واحدهای پذیرنده کارورز توسط مجری طرح

۳) فراهم آوردن زمینه های اجرای طرح از جمله تشکیل بانک اطلاعاتی، سازوکار پرداخت کمک هزینه، تهیه بروشور راهنمای کارورز و واحد پذیرنده ...)

۴) اطلاع رسانی از طریق رسانه های جمعی توسط مجری طرح کارورزی

۵) تکمیل فرم تقاضای کارورزی توسط افراد واجد شرایط و ارسال آن برای مجری طرح

۶) بررسی تقاضاهای واصله و ثبت نام از واجدین شرایط توسط مجری طرح

۷) پذیرش کارورز براساس اولویت ها و ضوابط تدوین شده در نظامنامه کارورزی

۸) معرفی پذیرفته شدگان به واحدهای پذیرنده کارورز

۹) ارزیابی کارورز توسط واحد پذیرنده به منظور پذیرش در واحد مربوطه و اعلام نتیجه ارزیابی مبنی بر پذیرش و یا رد به مجری طرح (با ذکر دلایل توجیهی)

۱۰) عقد قرارداد با واحد های پذیرنده براساس فرم های تهیه شده در نظامنانه کارورزی

مرحله دوم: بکارگیری

۱) مراجعه کارورزان به واحدهای پذیرنده و تکمیل فرم های تعهدات کارورزی و تشکیل پرونده و آغاز دوره کارورزی

۲) اعلام شروع به کار کارورز به مجری طرح و ارسال پرونده تکمیل شده توسط واحد پذیرنده

۳) ارایه گزارش واحد پذیرنده از حضور مستمر کارورزان و ارسال گزارش های ارزیابی کارورزی برای مجری طرح

مرحله سوم: نظارت و ارزیابی

۱) ارزیابی مستمر و منظم توسط مجری طرح از اجرای دوره

۲) اعلام پایان دوره کارورزی در انتهای هر دوره برای هر کارورز توسط واحد پذیرنده به مجری طرح کارورزی و صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی توسط واحد پذیرنده

۳) تأیید گواهینامه سابقه کار کارورزی توسط مجری طرح بر اساس گزارش های ارسالی و ارزیابی و نظارت انجام شده در طی دوره کارورزی

تبصره: در صورت عدم پذیرش کارورز در واحد معرفی شده، مجری می تواند کارورز را به سایر واحدهای پذیرنده معرفی نماید

توضیح: یکی از وظایف اصلی مجری نظارت بر فرایند اجرای طرح می باشد که به صورت مستمر و پیوسته انجام خواهد شد. این ارزیابی از طریق اعزام نمایندگانی که توسط مجری طرح به واحد پذیرنده کارورز به منظور ارزیابی کارورزان و واحدهای پذیرنده و تکمیل و ارسال گزارشهای ماهانه توسط واحد پذیرنده (براساس فرمهای مربوط به نظامنامه) صورت می پذیرد.

ماده ۹) نحوه نظارت برکارورز و واحد پذیرنده:

۱) مصاحبه با کارورزان در طول دوره یا پایان دوره

۲) تهیه گزارش کار ماهانه و پایان دوره

۳) ارزیابی واحد پذیرنده

۴) بررسی فرم های تکمیل شده ارزیاب کارورزان

توضیح: ضوابط و دستورالعمل های ارزیابی توسط مجری طرح کارورزی دستگاههای اجرایی ذیربط و در قالب نظامنامه کارورزی تنظیم می گردد.

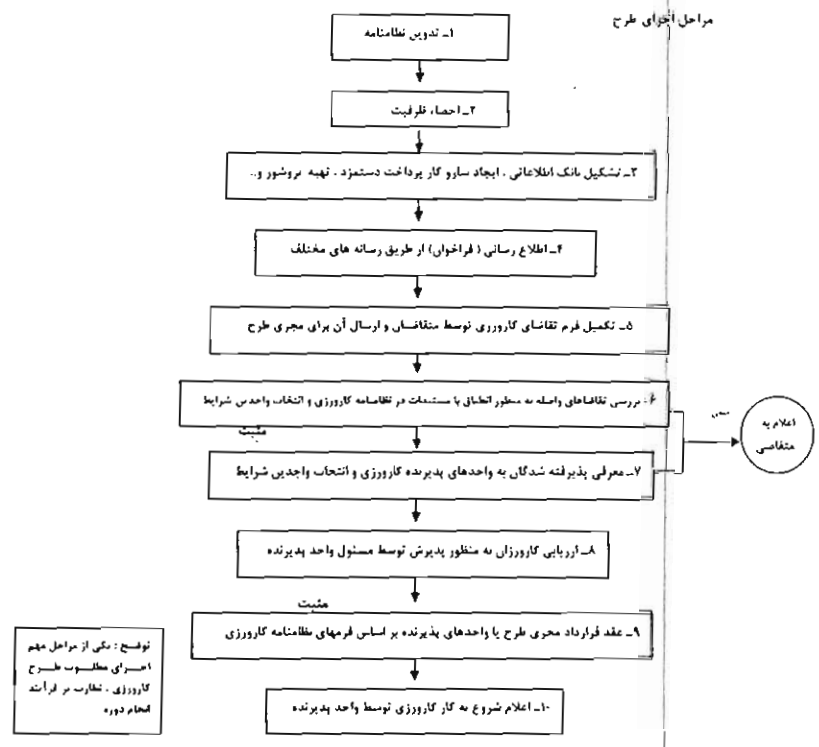
ماده ۱۰) نحوه نظارت بر اجرای کل طرح:

به منظور ارزیابی نحوه اجرای طرح کارورزی در سطح کلیه دستگاههای اجرایی نظارت بر اجرای طرح از روش های زیر صورت می پذیرد.

۱) از طریق انجام مطالعه میدانی

۲) از طریق گزارش گیری از دستگاههای اجرایی ذیربط

توضیح: ناظر بر اجرای کل طرح، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می باشد که در مقاطع مختلف زمانی و از طریق روش های اشاره شده در ماده (۱۰) اقدام به ارزیابی اجرای طرح در کل دستگاههای اجرایی کشور نماید.



ماده ۱۱) منابع مالی:

به منظور تشویق کارفرمایان برای جذب کارورز منابع زیر جهت متأمین بخشی از هزینه های اجرای دوره کارورزی تعیین می گردد:

۱) چنانچه واحد پذیرنده طرف قرارداد دولت باشد (همچون پیمانکاران طرحهای عمرانی)، کمک هزینه کارورزی بطور کامل توسط مجری طرح و از محل اعتبارات تملک دارایی های سرمایه ای پرداخت می گردد. چنانچه واحدهای پذیرنده طرف قرارداد دولت نباشند (همچون کارگاهها و واحدهای تولیدی غیردولتی) حداکثر تا ۵۰ درصد از کمک هزینه کارورزی از محل کمک های فنی و اعتباری تأمین خواهد گردید.

۲) چنانچه واحدهای پذیرنده طرف قرارداد دولت نباشند (همچون کارگاهها و واحدهای تولیدی غیردولتی) حداکثر تا ۵۰ درصد از کمک هزینه کارورزی از محل کمک های فنی و اعتباری تأمین خواهد گردید.

تبصره: به دلیل عدم توانایی مالی واحدهای پذیرنده در بخش کشاورزی جهت پرداخت سهم ۵۰ درصدی کارفرما، کمک هزینه کارورزی به واحدهای پذیرنده در این بخش به طور کامل (۱۰۰ درصد) پرداخت می گردد.

ماده ۱۲) حمایت های جانبی:

کارورزان دارای گواهینامه پایان دوره کارورزی، در استفاده از تسهیلات مختلف جهت تأسیس شرکتهای پیمانکاری، واحدهای تولیدی و سرمایه گذاری در بخش های مختلف در اولویت قرار دارند. همچنین واحدهای پذیرنده کارورزان در خصوص دریافت تسهیلات و اعتبارات اشتغالزایی در واحدهای تولیدی در اولویت قرار دارند.

معاونت امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه

دفتر امور شورای اقتصاد

نظام نامه اجرایی طرح کارورزی فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی

مقدمه

بازارکار به‌عنوان یکی از بازارهای مهم چهارگانه در اقتصاد ایران بواسطه ارتباط فراوانی که با جنبه‌های انسانی نوسعه دارد از حساسیت و اهمیت بسزایی در فرآیند برنامه‌ریزی توسعه برخوردار است. مسایل و جالس های پیش روی جامعه در زمینه اشتغال باعث شده تا تأمین اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان فوری‌ترین هدف برای مدیریت و برنامه‌ریزی اقتصادی کشور بیان شود.

عدم تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار باعث شده تا بر تعداد غیر شاغلین کشور افزوده شود و در این میان فارغ‌التحصیلان جوان نیز با وجود سرمایه‌گذاری و هزینه‌های کلانی که برای به ثمر رسیدن و آموزش دانشگاهی آنان انجام گرفته است امکان یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی‌ها و شرایط خود را نمی‌یابند. که این امر به دلایل گوناگونی از جمله عدم وجود ظرفیت لازم برای توسعه اشتغال در سطح اقتصاد ملی و همچنین تمایل کم کارفرمایان به جذب نیروهای جدید است. از سویی دیگر بافت سنتی واحدهای شغلی کشور باعث شده تا تمایل به جذب نیروهای تحصیلکرده که عموماً به دنبال تغییر فضای واحد به سمت نوآوری و استفاده از تکنیک های نوین و کارآمد روز هستند نیز در حد مناسبی نباشد بدین ترتیب ورود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به محیط‌های شغلی به سختی رخ می‌دهد. این امر در درازمدت علاوه بر زیان جامعه بدلیل عدم استفاده از منابع و سرمایه‌های ملی، به از دست رفتن توان و پتانسیل علمی این فارغ‌التحصیلان به اشکال مختلفی همچون روی‌آوردن آنان به مشاغل غیرتخصصی و یا مهاجرت به خارج از کشور و فرار مغزها خواهد انجامید.

این در حالی است که عدم جذب یا روند کند جذب قشر تحصیلکرده کشور در بدنه اشتغال موجود، این نگرانی را به دنبال خواهد داشت که روند نوآوری و کارآفرینی از رشد لازم و مناسب برای توسعه اشتغال و ایجاد اشتغال مولد و پایدار برخوردار نباشد و این امر خود به افزایش شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی کار منجر شود.

ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل و پیامدهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ناشی از عدم اشتغال به ویژه در سطح اقشار تحصیلکرده، لزوم برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری جدی را در سطوح کلان طلب می‌کند. با این نگرش وزارت صنایع و معادن طرح کارورزی را به اجرا گذاشته است که بر اساس آن واحدهای صنعتی و معدنی می توانند با جذب فارغ‌التحصیلان جوان دانشگاهی از حمایت مالی شامل ۵۰درصد دستمزد پرداختی به آنان بهره‌مند شوند. انتظار می‌رود تا با طی این دوره فارغ‌التحصیلان جوان به مرحله‌ای از توانایی و اعتماد به نفس لازم برای حضور در محیط کار و فعالیت دست یابند تا از

این طریق زمینه اشتغال پایدار آنان فراهم شود.

ماده ۱ـ اهداف طرح

۱ـ استفاده مناسب تر از منابع ملی صرف شده برای آموزش فارغ التحصیلان دانشگاهی با ایجاد زمینه های لازم برای جذب آنها در بخش صنعت و معدن کشور.

۲ـ ایجاد زمینه ای برای تقویت اعتماد به نفس در جهت خود اشتغالی و توسعه کارآفرینی در بخش صنعت و معدن کشور.

۳ـ ارتقاء توانمندیهای حرفه ای فارغ التحصیلان آموزش عالی با رویکرد ساماندهی بازار کار و ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحدهای صنعتی و معدنی کشور.

۴ـ ارتقای تفکر علمی در واحدهای تولیدی با رویکرد اصلاح ساختار تولید کشور و همچنین انتقال یافته های جدید دانش و فن آوری با ورود فارغ التحصیلان جدید دانشگاهها به واحدهای صنعتی و معدنی کشور.

ماده ۲ـ واحدهای مشمول طرح

کلیه شرکتها و واحدهای صنعتی و معدنی دارای پروانه بهره برداری، واحدهای معدنی دارای جواز کشف و استخراج و واحدهای پژوهشی و خدمات مهندسی دارای جواز تأسیس و پروانه بهره برداری و تحت تعرفه وزارت صنایع و معادن مشمول این طرح هستند

هرگونه به کارگیری کارورز در واحدهای سیادی وزارتخانه، مؤسسات، ادارات و شرکتهای دولتی ممنوع می باشد.

پذیرش کارورز در بخش های اجرایی سازمانهای تابعه منوط به صدور مجوز لازم از سوی مجری طرح می باشد.

لازم به ذکر است اندازه واحدهای پذیرنده کارورز، مالکیت و همچنین زمینه فعالیت آنها در بهره گیری از طرح تفاوتی نخواهد داشت.

ماده ۳ـ کارورز واجد شرایط

مشخصات کارورز واجد شرایط برای استفاده از این طرح به قرار زیر است:

۱ـ سپری شدن کمتر از ۳۰ ماه از فارغ التحصیلی کاردانی فنی، کارشناسی یا کارشناسی ارشد

۲ـ حداکثر سن ۲۵ سال برای کاردان فنی، ۲۸ سال برای کارشناسی و ۳۱ سال برای کارشناسی ارشد.

۳ـ عدم اشتغال یا تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و نداشتن هرگونه منفعی ادامه

۷ـ سازمان آموزش فنی و حرفه ای مکلف است ۳ ماه پس از تصویب این مصوبه مفاد آن را به مورد اجراء گذارد.

۸ ـ وزیر کار و امور اجتماعی مسئول اجرای این مصوبه می باشد و سازمان امور اداری و استخدامی کشور گزارش پیشرفت این مصوبه را هر سه ماه یک بار به شورای عالی اداری ارائه خواهد نمود.

مبحث دوم: اشتغال

قانون تشکیل شورای عالی اشتغال

«مصوب ۱۳۷۷/۶/۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۱ـ به منظور بررسی عرضه و تقاضای بازار کار و چگونگی ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا و همچنین ایجاد هماهنگی بین دستگاه هایی که تصمیمات آنها مؤثر بر عرضه و تقاضای بازار کار و اشتغال و بیکاری می باشد و نظارت و پیگیری بر چگونگی تحقق اهداف کمی و کیفی اشتغال در برنامه های مصوب «شورای عالی اشتغال» به ریاست رئیس جمهور تشکیل می شود.

ماده ۲ـ ترکیب شورای عالی اشتغال به شرح زیر می باشد:

۱ـ ریاست سازمان برنامه و بودجه به عنوان ناظر بدون حق رأی.

۲ـ وزیر کار و امور اجتماعی.

۳ـ وزیر کشور.

۴ـ وزیر جهاد سازندگی [1].

۵ ـ وزیر کشاورزی [2].

۶ ـ وزیر آموزش و پرورش.

۷ـ وزیر صنایع [3].

۸ ـ وزیر امور اقتصادی و دارائی.

۹ـ وزیر نیرو.

۱۰ـ وزیر تعاون.

(۱) و (۲) ـ به موجب قانون تأسیس وزارت جهاد کشاورزی وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی ادغام گردیده اند.

(۳) ـ به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن وزارت صنایع و وزارت معادن و فلزات ادغام گردیده اند

۱۱ـ وزیر معادن و فلزات [1].

۱۲ـ وزیر بازرگانی

۱۳ـ وزیر فرهنگ و آموزش عالی [2].

۱۴ـ وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

۱۵ـ رئیس کل بانک مرکزی بدون حق رأی به عنوان ناظر

۱۶ـ مشاور رئیس جمهور در امور زنان بدون حق رأی به عنوان ناظر

۱۷ـ دو نفر از نمایندگان کارفرمایان به معرفی کانون عالی انجمن صنفی کارفرمایان که در صورت عدم تشکیل کانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی انتخاب خواهند شد

۱۸ـ دو نفر از نمایندگان کارگران به معرفی کانون عالی شوراهای اسلامی کار در صورت عدم تشکیل توسط وزیر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی به عنوان ناظر

۱۹ـ رئیس کمیسیون کار و امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی بدون حق رأی به عنوان ناظر

دبیرخانه شورا می تواند با امکانات موجود به منظور هماهنگی بر حسب مورد از سایر وزرا، برای شرکت در جلسات تصمیم گیری دعوت بعمل آورد

ماده ۳ـ شورای عالی اشتغال انجام وظایف زیر را عهده دار خواهد بود.

۱ـ ایجاد هماهنگی بین دستگاهها و سازمانهای مختلف در زمینه عرضه و تقاضای بازار کار و نظارت بر عملکرد این دستگاهها در زمینه اشتغال.

۲ـ تعیین سهمیه فرصتهای شغلی در بخشهای مختلف اقتصادی با رعایت مقررات مربوطه

۳ـ برنامه ریزی و تعیین راهکارهای عملی برای رشد و توسعه اشتغال در روستاها، شهرهای کوچک و برای گروه های خاص (معلولین، زنان و جوانان) با رعایت مقررات مربوطه

۴ـ ایجاد فصا و مقررات حمایتی از کارآفرینان و سرمایه گذاران به منظور ایجاد اشتغال مولد با رعایت مقررات مربوطه.

۵ ـ اتخاذ تدابیر لازم برای برقراری نظم بیشتر در بازار کار

ماده ۴ـ به منظور اجرای مصوبات شورای عالی اشتغال کمیته هماهنگی اشتغال استانها به شرح ذیل تشکیل می گردد اعضای کمیته هماهنگی استان مرکب خواهد بود از:

۱ـ استاندار (رئیس شورا)

۲ـ رئیس سازمان برنامه و بودجه (دبیر شورا)

۱ـ به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن، وزارت صنایع و وزارت معادن و فلزات ادغام گردیده اند

۲ـ وزارت فرهنگ و آموزش عالی به «وزارت علوم» تحقیقات و فناوری تغییر نام داده است

۳ـ مدیرکل کار و امور اجتماعی

۴ـ مدیرکل آموزش و پرورش

۵ ـ مدیرکل صنایع [1].

۶ ـ رئیس سازمان جهاد سازندگی [2]

۷ ـ مدیرکل تعاون

۸ ـ مدیرکل امور اقتصادی و دارایی

۹ـ رئیس سازمان کشاورزی [3]

۱۰ـ مدیرکل معادن و فلزات [4]

۱۱ـ مدیرکل بازرگانی

۱۲ـ دو نفر از نمایندگان کارفرمایان به معرفی کانون هماهنگی انجمن های صنفی کارفرمایان

۱۳ـ دو نفر از نمایندگان کارگران به معرفی کانون شورای اسلامی استان

۱۴ـ یک نفر از کمیسیون امور بانوان استان

۱۵ـ یک نفر از نمایندگان استان با انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر

تبصره: شورای عالی اشتغال و کمیته هماهنگی استان می توانند موضوعات تخصصی خود را به کمیته ها و کمیسیونهای فنی ارجاع کنند و درخصوص نظریات کارشناسی ارائه شده از سوی کمیته ها و کمیسیونهای مربوط، با اکثریت اعضاء تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند.

ماده ۵ ـ دبیرخانه شورای عالی اشتغال با امکانات موجود در سازمان برنامه و بودجه مستقر خواهد بود.

ماده۶ ـ شورای عالی اشتغال حداقل هر شش ماه یک بار تشکیل جلسه خواهد داد و جلسات آن با حضور دو سوم اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات شورا با اکثریت آراء اعضاء حاضر معتبر خواهد بود.

(۱) و (۲) و (۳) و (۴) ـ به ریزنویس های صفحه های قبل مراجعه شود

آیین نامه اجرایی گسترش بنگاه های کوچک اقتصادی زودبازده و کارآفرین

«مصوب ۱۳۸۴/۸/۱۹ هیأت وزیران»

ماده ۱ـ هدف از آیین نامه ساماندهی فعالیت ها و حمایت های دولت در زمینه گسترش بنگاههای کوچک اقتصادی زودبازده به منظور دستیابی به مقاصد زیر می باشد:

الف: توزیع عادلانه منابع در مناطق به ویژه درمناطق محروم

ب: توزیع عادلانه منابع بین اقشار مختلف به ویژه در مناطق محروم نر

ج: افزایش تولید و صادرات غیر نفتی

د: تقویت تحرک اقتصادی

هـ: افزایش کارایی تسهیلات بانکی

و: تقویت کارآفرینی، اشتغالزایی و افزایش فرصت های شغلی جدید

ماده۲ـ در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می روند:

الف: بنگاه های کوچک به واحدهای تولیدی (کالا و خدمات) گفته می شود که میزان اشتغال آنها کمتر از پنجاه نفر باشد.

ب: دامنه شمول: تمامی اشخاص حقیقی و حقوقی که در بخشهای کشاورزی، صنعت، معدن و خدمات، فرهنگی و آموزشی فعالیت خواهند داشت.

ج: دبیرخانه کارگروه: دبیرخانه کارگروه اشتغال و سرمایه گذاری استان

د: سازمان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

هـ: بانک: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

و: منابع اعتباری: تمامی منابع نظام بانکی کشور که قابلیت اعطای آن به بنگاه های تحت حمایت تعاونی و خصوصی در قالب تسهیلات اعتباری را داشته باشد.

ماده ۳ـ بانک ترتیبی اتخاذ کند که در طول سالهای برنامه چهارم توسعه حداقل به میزان سهم های تعیین شده در جدول زیر از منابع اعتباری به طرحهای بنگاه های کوچک موضوع این آیین‌نامه اختصاص دهد.

سال	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸
درصد	۲۰	۳۵	۵۰	۵۰	۵۰

تبصره ۱: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت کار و امور اجتماعی مکلفند با همکاری سایر دستگاههای اجرایی بخشی مرتبط، در یانزدهم اسفند ماقبل هر سال سهمیه اعتباری هر استان برای سال بعد را با توجه به مزیت های اقتصادی، استعدادها و میزان عدم برخورداری و بیکاری استانها تعیین و ابلاغ کند. تعیین سهمیه اعتباری هر استان برای سال ۱۳۸۴ ظرف ۱۵ روز پس از ابلاغ این آیین نامه خواهد شد.

سهمیه های تعیین شده با توجه به عملکرد، در فاصله زمانی سه ماهه در صورت لزوم اصلاح خواهد شد.

تبصره ۲: شورای برنامه ریزی و توسعه استان موظف است با تأکید بر اشتغال زایی بیشتر، سیاست‌ها و جهت گیری‌های تسهیلات اعطایی و میزان آورده طرح‌های پیشنهادی کار گروه اشتغال و سرمایه گذاری استان را که حداقل ۱۰ درصد خواهد بود، تصویب و ابلاغ نماید. در مورد سهم آورده تعاونی ها موضوع ماده (۱۲) تصویب نامه شماره ۱۹۴۱۶/ت۳۳۱۰۸هـ مورخ ۱۳۸۴/۴/۲۱ بر طبق تصویب نامه مذکور عمل خواهد شد.

تبصره ۳: بانک مکلف است منابع مالی طرحهای بزرگ صنعتی را از باقیمانده کل تسهیلات بانکی پس از کسر تسهیلات ذکر شده در جدول موضوع ماده ۳ این آیین نامه تأمین نماید.

وزارت امور اقتصادی و دارایی نیز مکلف است با همکاری وزارت صنایع و معادن حداکثر تا پایان سال جاری نسبت به شناسایی راههای تأمین کسری تسهیلات احتمالی از طریق مراجع قانونی اقدام کند.

ماده ۴ـ به منظور تسویق و ترغیب بانکها به رعایت مواد تعیین شده توسط بانک برای بانک های عامل موضوع جدول ماده (۳) این آیین نامه در هدایت منابع به فعالیت های موضوع این آیین نامه، ظرف پانزده روز پس از ابلاغ این آیین نامه دستورالعملی توسط سازمان، بانک و وزارت امور اقتصادی و دارایی تهیه و توسط رئیس بانک ابلاغ می شود.

ماده ۵ـ به منظور تشویق وحمایت از فعالیت های موضوع این آیین نامه و اطمینان از بهره برداری از طرح و تحقق اهداف پیش بینی شده، یارانه سود و کارمزد تسهیلات طرحها مطابق دستورالعملی متضمن اولویت های موضوعی، منطقه ای و زمانی، خواهد بود که توسط سازمان و با همکاری بانک و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، جهاد کشاورزی و صنایع و معادن و تعاون و دفتر امور مناطق محروم تهیه و اعلام می شود.

تبصره ۱: عناصر مربوط به دستورالعمل اجرایی توزیع تسهیلات موضوع ماده (۵) این آیین نامه در یانزدهم اسفند هر سال برای سال بعد با پیشنهاد دستگاه اجرایی ذی ربط و تأیید سازمان

مدیریت و برنامه ریزی کشور تعیین و به اطلاع فعالان اقتصادی و بانکهای عامل می رسد. این دستورالعمل برای محاسبه و پرداخت یارانه سود و کارمزد فعالیت هایی که در آن سال شروع می شوند معتبر و ملاک عمل می باشد.

تبصره ۲: ملاک محاسبه زمان شروع طرح سرمایه گذاری، زمان پرداخت اولین قسط تسهیلات توسط بانک عامل می باشد.

تبصره ۳: سهمیه یارانه سود تسهیلات به نسبت محرومیت و استعداد هر استان در چارچوب دستورالعمل موضوع ماده (۵) این آیین نامه توسط سازمان و وزارتخانه ذیربط تعیین می شود.

ماده ۶ ـ بانک عامل موظف است پس از دریافت درخواست متقاضی تسهیلات (حاوی مدارک و مستندات مورد نیاز بانک برای بررسی که قبلا آن را مشخص نموده و در معرض اطلاع عموم قرار داده است)، با بررسی گزارش توجیهی اقتصادی، مالی و فنی طرحها، نظر خود را ظرف ۴۵ روز به متقاضی اعلام کند.

تبصره ۱: بانک عامل مکلف است در اعطای تسهیلات به متقاضیان، قوانین و مقررات مربوط به اشتغال را کاملا رعایت کند.

تبصره ۲: بانک عامل مکلف است دلایل رد درخواست بنگاهها را به طور مستند به متقاضی و دبیرخانه کار گروهی اعلام کند.

ماده ۷ـ دبیرخانه کار گروه، موظف است ظرف یک ماه، نظر دبیرخانه در زمینه استحقاق بنگاه در برخورداری از یارانه سود و کارمزد را به بانک اعلام کند.

تبصره: عدم اعلام نظر دبیرخانه کار گروه استان تا پایان مهلت مقرر در این ماده به بانک عامل به منزله تأیید دریافت یارانه سود و کارمزد توسط مجری طرح خواهد بود.

ماده ۸ ـ بنگاه های متقاضی برخورداری از یارانه سود و کارمزد تسهیلات در چارچوب فعالیت های موضوع دستورالعمل موضوع ماده (۵) این آیین نامه، مکلفند خاتمه اجرای طرح و اعلام بهره برداری و فرصتهای اشتغال ایجاد شده را در قالب چارچوبی که توسط دبیرخانه شورای عالی اشتغال اعلام می شود به دبیرخانه مذکور اعلام کنند.

ماده ۹ـ استانداران موظفند هر سه ماه یک بار گزارشی از میزان اشتغال ایجاد شده مربوط به طرح های به بهره برداری رسیده را برای ارائه به هیأت دولت به دبیرخانه شورای عالی اشتغال ارسال کنند.

ماده ۱۰ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است با همکاری وزارت صنایع و معادن، برنامه جامع ارتقاء توانمندیهای فنی و حرفه ای متقاضیان تسهیلات بانکی موضوع این آیین نامه را به طوری که

در زمینه بنگاهداری، بازاریابی و مدیریت منابع کارآفرینی از حداقل توانمندی برخوردار شوند، تدوین و با همکاری دستگاههای اجرایی و مراکز آموزشی مرتبط به اجرا درآورد.

تبصره: در صورت تشخیص دبیرخانه کار گروه، گذراندن دروه کارآفرینی وکسب مهارت برای مدیران بنگاه الزامی است.

ماده ۱۱ـ وزارت امور اقتصادی و دارایی مکلف است به منظور پیش بینی در لوایح بودجه سنواتی، جدول تفصیلی معافیت های قانونی مالیاتی برای طرحهای موضوع ماده (۵) این آیین نامه در بخشهای مختلف را تدوین و اعلام کند.

ماده ۱۲ـ سازمان مکلف است اعتبار مورد نیاز برای تأمین یارانه سود کارمزد و پرداخت های تشویقی به نظام بانکی را سالانه برآورد و در لوایح بودجه سنواتی پایدار کند.

از ماده ۲۳۴ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: در راستای سیاستهای کلی برنامه پنجم دولت مکلف است در اجرای مفاد این قانون به نحوی عمل نماید که تا پایان برنامه پنجم اهداف زیر تحقق یابد:

د ـ انجام اقدامات ضروری و لازم برای کاهش نرخ بیکاری به هفت درصد (۷درصد) در پایان برنامه

ماده ۸۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران ـ به دولت اجازه داده می شود در راستای ایجاد اشتغال پایدار، توسعه کارآفرینی، کاهش عدم تعادل منطقه ای و توسعه مشاغل نو اقدامهای زیر را انجام دهد:

الف ـ حمایت مالی و تشویق توسعه شبکه ها، خوشه ها و زنجیره های تولیدی، ایجاد پیوند مناسب بین بنگاههای کوچک، متوسط، بزرگ (اعطاء کمک های هدفمند) و انجام تمهیدات لازم برای تقویت توان فنی ـ مهندسی ـ تخصصی، تحقیق و توسعه و بازاریابی در بنگاههای کوچک و متوسط و توسعه مراکز اطلاع رسانی و تجارت الکترونیک برای آنها

ب ـ رفع مشکلات و موانع رشد و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط و کمک به بلوغ و تبدیل آنها به بنگاههای بزرگ و رقابت پذیر

ج ـ گسترش کسب و کار خانگی و مشاغل از راه دور و طرحهای اشتغالزای بخش خصوصی و تعاونی به ویژه در مناطق با نرخ بیکاری بالاتر از متوسط نرخ بیکاری کشور

د ـ حمایت مالی و حقوقی و تنظیم سیاستهای تشویقی در جهت تبدیل فعالیتهای غیرمتشکل اقتصادی خانوار به واحدهای متشکل

هـ ـ حمایت مالی از بخش غیردولتی به منظور توسعه و گسترش آموزشهای کسب و کار،

کارآفرینی، فنی و حرفه ای و علمی ـ کاربردی

و ـ اعمال تخفیف یلکانی و با تأمین بخشی از حق سهم سهم کارفرمایان کارگاههایی که با تأیید و یا معرفی واحدهای وزارت کار و امور اجتماعی در جهت به کارگیری نیروی کار جدید مبادرت می نمایند، به شرط آن که واحد، باره تأسیس بوده و یا در سال قبل از آن، کاهش نیروی کار نداشته باشد.

تبصره ـ آیین نامه اجرایی بندهای فوق شامل نحوه، میزان و مدت زمان استفاده از امتیازات موضوع بندهای فوق حداکثر ظرف شش ماه پس از تصویب این قانون به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ز ـ برای استمرار فرصتهای شغلی، ماده (۱۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل بهسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در طول سالهای برنامه پنجم تنفیذ می گردد

صدور کارنامه شغلی برای ایرانیان شاغل در خارج از کشور و معافیت های مربوطه

«از آیین نامه مقررات حمایتی دولت برای صادرات و واردات خدمات فنی و مهندسی»

«مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ هیأت وزیران»

ماده ۱۷ـ مؤسسات و شرکت های صادره کننده خدمات مجازند نیروی کار ماهر و نیمه ماهر خود به هر تعداد از طریق وزارت کار و امور اجتماعی تأمین کنند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در مورد صدور کارنامه شغلی کارگران ایرانی اعزامی اقدام کند.

تبصره ۱: وزارت امور خارجه موظف است نسبت به تهیه ویزای کارگران اعزامی اقدام کند.

تبصره ۲: کارگران اعزامی به خارج از کشور که دارای کارنامه شغلی هستند، مطابق قانون مربوط به پرداخت عوارض خروج از کشور معاف خواهند بود.

تبصره ۳: وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در مواردی که کارنامه شغلی کارگران ایرانی اعزامی به خارج از کشور صادر می نماید، عوارض و هزینه های مربوط را به صورت ریالی دریافت کند.

وظایف وزارت کار در مبارزه با تکدی (آموزش و اشتغال)
«مصوب ۱۳۷۸/۲/۱۵ شورایعالی اداری»

ماده ۲ـ در هر یک از شهرهای بزرگ، نسبت به ایجاد مجتمع اردوگاهی اقدام خواهد شد و سازمانهای مسئول (دادگستری استان، نیروی انتظامی، سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی (ره) اداره کار و امور اجتماعی و شهرداری) نماینده تام الاختیار خود را به مجتمع های مزبور برای انجام وظایف دستگاه متبوع معرفی خواهند کرد.

ماده ۸ ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است افراد مستعد و دارای توان کار موضوع این مصوبه را که از طرف مجتمع اردوگایی و یا کمیته امداد امام (ره)، بهزیستی و سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی معرفی می گردند، به طور رایگان تحت پوشش آموزشهای فنی و حرفه ای مناسب قرار دهد و جهت تأمین اشتغال متکدیانی که دوره های مربوط را طی نموده اند، برنامه‌ریزی های اجرائی لازم را از طریق مراکز کاریابی و صندوق فرصت های شغلی به عمل آورد.

ماده ۱۳ـ به منظور پیگیری، ایجاد هماهنگی و نظارت بر اجرای این مصوبه، ستادی در هر استان با مسئولیت معاون سیاسی ـ امنیتی استاندار و عضویت فرماندار شهرستان محل استقرار مجتمع، رئیس سازمان برنامه بودجه، شهردار مرکز استان، مدیر کل کار و امور اجتماعی، رئیس مرکز صدا و سیما، فرمانده نیروی انتظامی منطقه، مدیرکل بهزیستی، سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره) و رئیس دادگسنری استان تشکیل می گردد. تصمیمات ستاد بعد از تأیید استاندار برای دستگاههای اجرایی مربوط لازم الاجرا است.

قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی بدون داشتن پروانه کار
«مصوب ۱۳۵۰/۳/۳۱»

ماده واحده: اشخاصی می توانند به حرفه کاریابی اشتغال ورزند که طبق آیین نامه ای که به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید از وزارت کار و امور اجتماعی برای کار معین و مدت معین تحصیل پروانه کنند شخصی که بدون پروانه به حرفه کاریابی مبادرت کند و یا مقررات مندرج در پروانه را رعایت نکند به پرداخت پنج هزار تا پنجاه هزار ریال جزای نقدی محکوم می شود.

آیین نامه تأسیس و اداره دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاریابی های غیر دولتی و مؤسسات مجاز
«مصوب ۱۳۷۷/۱۲/۲۲ شورایعالی کار»

به موجب ماده واحده، مصوب ۱۳۵۰/۳/۳۱ به منظور راهنمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار به دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاریابی های غیر دولتی براساس این آیین نامه اجازه کار داده خواهد شد

فصل اول ـ کلیات

ماده ۱ـ دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاریابی های غیردولتی به مؤسساتی اطلاق می شود که طبق ضوابط و مقررات این آیین نامه و با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی برای نیل به اهداف مشاوره و راهنمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و معرفی استخدامی آنان برای فعالیت در بخشهای مختلف اقتصادی اعم از مردمگیری و غیر مردمگیری و همچنین کاریابی نیروی کار متقاضی داخلی برای اعزام به خارج از کشور، توسط اشخاص حقیقی و یا حقوقی تشکیل و اداره می شود.

تبصره ۱: مؤسسات حقوقی زیر که اختصارا در این آیین نامه «مؤسسات مجاز» نامیده می شوند، می توانند براساس ماده (۱) این آیین نامه فعالیت نمایند:

الف) مؤسسات خصوصی که بر طبق قانون تجارت به ثبت رسیده است

ب) شرکتهای صادر کننده خدمات فنی و مهندسی و کالا

ج) تشکل های صنفی کارگری وکارفرمایی و دانشجویی

ماده ۲ـ دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاریابی های غیر دولتی که قبل از تصویب این آیین‌نامه و به موجب ضوابط قانونی تشکیل شده اند موظفند حداکثر ظرف ۶ ماه از تاریخ تصویب این

- همکاری با سازمانهای ذی ربط در داخل و خارج از کشور برای اعزام نیروی کار مازاد بر نیاز بازار کار به خارج از کشور
- افتتاح حساب در یکی از بانک های کشور به منظور واریز ۴۰درصد از دستمزد ماهانه کارگر اعزامی به خارج از کشور و ارائه آن به صورت ریالی به خانواده های آنان در داخل کشور
- جمع آوری مجلات، بولتن ها، آمارهای به هنگام صادرات و واردات در خصوص سرمایه گذاریها، کسب مجوزهای نمونه تولیدات، اجزاء قطعاتی که وارد کشور می گردد و تولید آن در کشور امکان پذیر است برای آگاهی جویندگان کار
- ارتباط مستمر با اداره کل خدمات اشتغال در خصوص دریافت اطلاعات گردآوری شده از مرکز آماری، علمی و تحقیقات سازمان بین المللی کار (ILO) در ارتباط با اشتغال، نیروی انسانی به منظور استفاده از دست آوردهای نوین سایر کشورها
- عدم به کارگماری اتباع خارجی غیر مجاز و در صورت لزوم ارائه اطلاعات مربوط به شاغلین غیر مجاز به اداره های کل کار و امور اجتماعی برای ممانعت از اشتغال غیر مجاز آنان
- در اولویت قراردادن مقرری بگیران بیمه در زمینه به کارگماری
- شناخت و تشویق کارآفرینان بالقوه برای ایجاد و راه اندازی صنایع کوچک
- همکاری مستمر با بازرسین اداره های کل کار و امور اجتماعی استان در خصوص ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز
- رعایت کامل قانون کار جمهوری اسلامی ایران و بخشنامه ها و آیین نامه های ابلاغ شده از سوی اداره های کل کار و امور اجتماعی.

قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار

«مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۰ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ اشخاصی می توانند به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی اشتغال ورزند که طبق آیین نامه اجرایی این قانون از وزارت کار و امور اجتماعی پروانه کار تحصیل نمایند

تبصره ۱: تخلف از مقررات این قانون جرم محسوب و چنانچه در سایر قوانین دارای مجازات شدیدتری نباشد مرتکب به حکم دادگاه، علاوه بر جبران خسارت مالی در هر بار، برای بار اول به پرداخت جریمه نقدی به مبلغ ده میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و در صورت تکرار، برای بار دوم به پرداخت پنجاه میلیون (۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و برای بار سوم به پرداخت یک صد میلیون (۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال محکوم خواهد شد.

تبصره ۲: همه ساله نرخ فعالیت کاریابی ها و مشاوره های شغلی غیردولتی به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران تعیین خواهد شد. کاریابی ها و مشاوره های شغلی غیردولتی که دارای پروانه کار از وزارت کار و امور اجتماعی هستند ملزم به رعایت تعرفه های یاد شده و مقررات آیین نامه اجرایی این قانون خواهند بود

تبصره ۳: میزان جریمه های نقدی مذکور در تبصره (۱) بر اساس نرخ تورم که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود هر سه سال یک بار بنابه پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید هیأت دولت قابل افزایش است[1].

تبصره ۴: ظرف حداکثر دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه اجرایی آن توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[2]

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ دهم مهرماه یک هزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۲۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱ـ بنگ به مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۴/۹ هیأت وزیران در مقررات فصل پنجم قانون کار در این مجموعه

۲ـ این آیین نامه در تاریخ ۱۳۸۷/۱۰/۱ به تصویب رسیده است (بنگ به مقررات فصل پنجم قانون کار در این مجموعه)

تصویب‌نامه در خصوص افزایش میزان جرائم نقدی مندرج در تبصره (۱) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار موضوع تبصره (۳) ماده واحده مذکور «مصوب ۱۳۸۷/۴/۹»

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۴/۹ بنابه پیشنهاد شماره ۹۴۷۱۸ مورخ ۱۳۸۶/۸/۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار ـ مصوب ۱۳۸۰ ـ تصویب نمود:

میزان جرایم نقدی مندرج در تبصره (۱) ماده واحده قانون یاد شده به شرح ذیل افزایش می یابد:

الف ـ میزان جریمه نقدی برای بار اول تخلف از قانون فوق مبلغ سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

ب ـ میزان جریمه نقدی برای بار دوم تخلف از قانون فوق مبلغ یکصدوپنجاه میلیون (۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

ج ـ میزان جریمه نقدی برای بار سوم تخلف از قانون فوق مبلغ دویست و پنجاه میلیون (۲۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار «مصوب ۱۳۸۷/۱۰/۱»

فصل اول ـ کلیات و تعاریف

ماده۱ـ در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط بکار می‌روند:

الف ـ مؤسسه کاریابی: مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی (خصوصی و تعاونی) که توسط اشخاص صالح برای راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، شناسایی فرصتهای شغلی در داخل وخارج از کشور و انجام خدمات مورد نیاز تحکیم‌کننده روابط سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت تأسیس شده و یا خواهند شد و به دو دسته عمومی و تخصصی تقسیم می‌شوند.

ب ـ مؤسسه کاریابی عمومی: مؤسساتی که حوزه فعالیتشان به تأمین نیرو و ارائه خدمات مشاوره عمومی برای کارجویان و کارفرمایان اختصاص می‌یابد.

پ ـ مؤسسه کاریابی تخصصی: مؤسساتی که حوزه فعالیتشان به یکی از بخشهای تخصصی کشاورزی، صنعت و معدن و ساختمان و حرفه‌ها مربوط می‌شود که در صورت افزایش تقاضای نیروی کار متخصص و دارای مهارت به سایر بخشهای تخصصی قابل بسری است

ت ـ مشاور: فردی که مسئولیت ارائه مشاوره شغلی براساس فنون علمی مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان را با توجه به وضعیت بازار کار و حوزه فعالیت مؤسسه برعهده دارد.

ث ـ کاریاب: فردی که انجام امور مربوط به شناسایی فرصتهای شغلی، کارفرمایان موجود در حوزه جغرافیایی و نوع فعالیتها را به منظور جذب فرصتهای شغلی برعهده دارد

ج ـ کارفرما: فردی که برای انجام فعالیتهای شغلی خود حداقل یک نفر مزدبگیر و با حقوق‌بگیر در استخدام داشته باشد.

چ ـ کارجو: فردی که آمادگی برای کار داشته و اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزدبگیری یا خود اشتغالی به‌عمل آورده باشد.

ح ـ دفتر کاریابی مرکزی: محل معینی که از طرف مدیر مؤسسه کاریابی به عنوان مرکز اصلی فعالیت کاریابی در نظر گرفته می‌شود و فعالیت کاریابی در آن به صورت مستمر و مستقل انجام می‌گیرد و می‌تواند با رعایت ضوابط مندرج در ماده (۱۲) این آیین‌نامه نسبت به ایجاد شعبه یا نمایندگی در داخل یا خارج از کشور اقدام نماید

خ ـ شبکه ملی بازار کار: سامانه واحد الکترونیکی که وزارت با هدف یکپارچه‌سازی بانک اطلاعات بازار کار در ارتباط با کارجویان و کارفرمایان و نیز ایجاد نظام مبادله اطلاعات بین دستگاههای اجرایی و بخش غیردولتی در زمینه فرصتهای شغلی و نیروی کار راه‌اندازی نماید

د ـ انجمن: انجمن صنفی کارفرمایی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی غیردولتی که براساس ضوابط و مقررات این آیین‌نامه و ماده (۱۳۱) قانون کار تشکیل می‌گردد

ذ ـ کانون: متشکل از انجمنهای صنفی مؤسسات کاریابی غیردولتی سراسر کشور که در اجرای کل تشکلهای کارگری و کارفرمایی وزارت به ثبت رسیده است

ر ـ وزارت: وزارت کار و امور اجتماعی

ز ـ اداره کل استان: اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط

ژ ـ قانون: قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار ـ مصوب ۱۳۸۰ـ

س ـ هیأت مرکزی: هیأت موضوع ماده (۷) این آیین‌نامه

ش ـ هیأت استانی: هیأت موضوع ماده (۹) این آیین‌نامه

ص ـ خدمات مشاور عمومی: راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و تامین نیروی کار کارفرمایان در مشاغل عمومی

ض ـ خدمات مشاوره تخصصی: راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و تامین نیروی کار کارفرمایان در رشته‌های شغلی

ط ـ خدمات مشاوره حقوقی: ارایه مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان در زمینه حقوق کار مانند روابط کار، بازرسی کار و طبقه‌بندی مشاغل

ماده ۲ـ هر گونه فعالیت در امور کاریابی بدون اخذ مجوز از وزارت ممنوع است.

ماده ۳ ـ سازمانها، دستگاهها و نهادهای دولتی و غیردولتی در زمینه اعزام نیروی کار به خارج از کشور مکلف به رعایت دستورالعمل تدوین شده توسط وزارت و هماهنگی با آن خواهند بود.

ماده ۴ـ رسانه‌های گروهی اعم از نشریات، جراید و صدا و سیما در انتشار تقاضای کارجویان و کارفرمایان (به استثنای آگهی مؤسسات دولتی و نهادهای عمومی برای استخدام کارکنان) برای تأمین نیروی کار صرفاً در چارچوب دستورالعمل ابلاغی وزارت مجاز به انتشار تقاضاها می‌باشند.

ماده ۵ ـ مجوز فعالیت مؤسسه کاریابی داخلی پس از تأیید صلاحیت فردی و حرفه‌ای متقاضیان در هیأت استانی، توسط اداره کل استان مربوط و مجوز مؤسسه کاریابی خارجی توسط وزارت صادر می‌گردد.

ماده ۶ ـ انتقال مجوز مؤسسه کاریابی ناشی از فوت، از کارافتادگی و نظیر آن تنها در چارچوب ضوابط ابلاغی هیأت مرکزی مجاز می‌باشد.

ماده ۷ـ هیأت مرکزی مرکب از افراد زیر است که به منظور انجام وظایف مندرج در ماده (۸) این آیین‌نامه در محل وزارت تشکیل می‌شود:

الف ـ مدیرکل دفتر هدایت نیروی کار و کاریابیهای وزارت (رئیس)

ب ـ معاون فنی و آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

پ ـ نماینده کانون

ت ـ مدیرکل تنظیم روابط کار وزارت

ث ـ مدیرکل فعالیتهای اقتصادی وزارت امور خارجه (ویژه کاریابی‌های خارجی)

ج ـ نماینده بنیاد شهید و امور ایثارگران

چ ـ مدیرکل وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل مرکزی حسب مورد

تبصره ۱: رئیس هیأت مرکزی می‌تواند دو نفر از صاحب‌نظران را بنابه مورد (بدون حق رأی) به جلسه دعوت نماید.

تبصره ۲: احکام اعضا توسط وزیر کار و امور اجتماعی صادر می‌گردد.

تبصره ۳ـ جلسات با حضور دوسوم اعضاء رسمی و رأی اکثریت حاضرین ملاک است

ماده ۸ ـ وظایف هیأت مرکزی به شرح زیر است:

الف ـ تهیه برنامه‌های سالانه و پنجساله توسعه کمی و کیفی مؤسسات کاریابی

ب ـ تهیه شاخصهای ارزیابی عملکرد مؤسسات کاریابی

پ ـ بررسی سایر امور قابل واگذاری به مؤسسات کاریابی

ت ـ تعیین ضوابط و شرایط مربوط به مکان، امکانات و تجهیزات و کارکنان مورد نیاز مؤسسات کاریابی

ث ـ نظارت بر عملکرد هیأتهای استانی

ج ـ تجدیدنظر در آراء صادره از سوی هیأت‌های استانی

چ ـ تأیید نهایی درخواست متقاضیان ایجاد مؤسسات کاریابی خارجی

ماده ۹ـ هیأت استانی مرکب از افراد زیر می‌باشد:

الف ـ مدیرکل کار و امور اجتماعی استان (رئیس)

ب ـ مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان

پ ـ نماینده انجمن

ت ـ مدیرکل صنایع و معادن استان

ث ـ مدیرکل هماهنگی امور اقتصادی معاونت برنامه‌ریزی استانداری

تبصره ۱: در صورت عدم تأسیس انجمن استانی، مدیرکل کار و امور اجتماعی استان یک نفر نماینده از بین کاریابی‌های فعال استان معرفی خواهد نمود.

تبصره ۲: رئیس هیأت می‌تواند از نمایندگان دستگاههای ذیربط (حسب مورد) به منظور بررسی درخواست اشخاص متقاضی ایجاد کاریابی تخصصی بدون حق رأی دعوت بعمل آورد

تبصره ۳: احکام اعضا توسط مدیرکل استان و حکم رئیس هیأت توسط معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت صادر می‌گردد.

تبصره ۴: جلسات با حضور دوسوم اعضاء رسمی و رأی اکثریت حاضرین ملاک است.

ماده ۱۰ـ وظایف هیأت استانی به شرح زیر است:

الف ـ بررسی و تأیید صلاحیت فردی و حرفه‌ای اشخاص متقاضی ایجاد مؤسسه کاریابی داخلی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط و شرایط ابلاغی هیأت مرکزی

ب ـ رسیدگی به موارد تخلف مؤسسات کاریابی

پ ـ ارزیابی عملکرد مؤسسات کاریابی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط ابلاغی هیأت مرکزی

ث ـ اعلام نظر در مورد درخواست ایجاد دفتر نمایندگی کاریابی.

ج ـ تعیین شاخصهای ظرفیت ایجاد مؤسسات کاریابی در هر شهرستان در چارچوب دستورالعمل ابلاغی هیأت مرکزی.

چ ـ تعیین گرایشهای تخصصی و رتبه مؤسسات کاریابی در چهارچوب ضوابط و شرایط ابلاغی هیأت مرکزی.

ماده ۱۱ـ وظایف اداره کل استان در اجرای این آیین‌نامه به شرح زیر است:

الف ـ اخذ اطلاعات و آمار عملکرد ماهانه مؤسسات کاریابی و ارسال به مرکز آمار و اطلاعات بازار کار وزارت.

ب ـ نظارت بر درج آگهی نیازمندیهای بازار کار در جراید، رسانه‌های جمعی و سایتهای اینترنتی.

پ ـ انجام نظارت و بازرسی های مستمر از مؤسسات کاریابی.

ت ـ ارسال منظم گزارش وضعیت کاریابیها به دفتر هدایت نیروی کار و کاریابیها.

ث ـ اخذ درخواست متقاضیان ایجاد مؤسسه کاریابی و بررسی اولیه صلاحیت فردی و حرفه‌ای آنان جهت ارایه به هیأت استانی.

ج ـ شناسایی مؤسسات کاریابی غیرمجاز و اعلام جرم علیه ایشان در مراجع ذیصلاح و پیگیری آن به منظور جلوگیری از ادامه فعالیت آنان مطابق قانون.

چ ـ تعیین تکلیف کارجویان ثبت نام شده در مؤسسات کاریابی که مجوز آنها لغو گردیده و یا تمدید نشده است.

ح ـ برگزاری دوره آموزشی توجیهی (کوتاه مدت) برای مدیر و کارکنان مؤسسه کاریابی قبل از شروع فعالیت.

ماده ۱۲ـ حوزه فعالیت مؤسسات کاریابی داخلی محدود به شهرستان محل استقرار دفتر مؤسسه کاریابی می‌باشد. ایجاد دفتر نمایندگی در استان و یا سایر استانها منوط به‌احراز شرایط زیر است:

الف ـ موافقت مدیرکل کار و امور اجتماعی استان مقصد پس از اخذ نظر هیأت استانی.

ب ـ اتصال به شبکه ملی بازار کار بین دفتر نمایندگی و دفتر مرکزی کاریابی.

پ ـ معرفی افراد واجد شرایط نمایندگی.

تبصره : هرگونه تغییر و تحول در مکان و مشخصات کاریابی با هماهنگی اداره کل استان خواهد بود

ماده ۱۳ـ حوزه فعالیت مؤسسات کاریابی خارجی محدود به کشور هدف بوده و در صورت ایجاد دفتر نمایندگی در کشور مذکور و یا هرگونه تغییر و تحول آن در دفتر، مؤسسه کاریابی موظف است مراتب را به اطلاع هیأت مرکزی برساند.

تبصره ۱: وزارت می‌تواند در صورت توانایی مؤسسات کاریابی، تعداد کشورهای هدف اختصاصی به مؤسسات کاریابی را افزایش دهد.

تبصره ۲: در صورت عقد تفاهم نامه توسط دولت جمهوری اسلامی ایران با کشور هدف، مؤسسات کاریابی بنابه تشخیص وزارت می‌توانند نسبت به اعزام نیروی کار به خارج از کشور اقدام نمایند

فصل دوم ـ ضوابط تشکیل مؤسسات کاریابی

ماده ۱۴ـ شرایط متقاضیان ایجاد مؤسسات کاریابی (اعم از عمومی و تخصصی) به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف ـ تابعیت جمهوری اسلامی ایران و تدین به یکی از ادیان رسمی کشور

ب ـ داشتن حداقل سی (۳۰) سال تمام.

پ ـ نداشتن سابقه کیفری مؤثر به تأیید مراجع ذیصلاح.

ت ـ دارا بودن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ترجیحا در یکی از رشته‌های مدیریت، علوم اجتماعی، علوم تربیتی، حقوق، علوم اقتصادی و روانشناسی.

تبصره : متقاضیان ایجاد مؤسسه کاریابی تخصصی، علاوه بر داشتن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی در رشته‌های مرتبط با حوزه فعالیت لازم است با قوانین و مقررات حوزه تخصصی آشنا باشند

ث ـ دارابودن کارت پایان خدمت یا معافیت دایم (برای آقایان)

ج ـ ارایه گواهی طی دوره آموزش آشنایی با قوانین و مقررات مربوط به بازار کار و کاریابی از مؤسسات آموزشی معتبر.

چ ـ داشتن سابقه و تجربه کاری در زمینه فعالیت کسب و کار حداقل به مدت پنج سال

ح ـ امضاء حقوقی متقاضی فعالیت در چهارچوب این آیین نامه باید موضوع فعالیت را در اساسنامه خود ثبت نمایند

خ ـ داشتن تسلط به یکی از زبانهای خارجی معتبر (یا مناسب با زبانهای کشورهای هدف برای کاریابی‌های خارجی.

ماده ۱۵ـ متقاضیان ایجاد مؤسسات کاریابی عمومی که با درخواست آنان موافقت شده است موظفند به استخدام حداقل یک نفر مشاور کاریابی مرد و یک نفر مشاور کاریابی زن می‌باشند و موظفند ظرف دو ماه نسبت به تهیه و معرفی مکان مناسب و تأمین امکانات مربوط اقدام نمایند و غیر این صورت تقاضای آنان لغو می‌شود

تبصره : متقاضیان ایجاد مؤسسه کاریابی داخلی تخصصی علاوه بر داشتن کارکنان مورد اشاره در ماده

(۱۵) موظف به استخدام حداقل یک نفر کارشناس جهت انجام مشاوره تخصصی به کارجویان و کارفرمایان در حوزه مربوط می‌باشند.

ماده ۱۶ـ ایثارگران متقاضی تأسیس مؤسسه کاریابی در شرایط مساوی دارای اولویت می‌باشند.

ماده ۱۷ـ کاریابی فعالیتی مستقل محسوب می‌شود و تجمیع آن با سایر مشاغل ممنوع است و در صورت مبادرت به چنین اقدامی مجوز مؤسسه کاریابی توسط هیأت استانی لغو خواهد شد.

ماده ۱۸ـ مدت اعتبار مجوز مؤسسه کاریابی از تاریخ صدور پنج سال است و تمدید آن منوط به ارزیابی و تأیید عملکرد مؤسسه کاریابی توسط هیأت استانی می‌باشد.

فصل سوم ـ حدود اختیارات و وظایف مؤسسات کاریابی

ماده ۱۹ـ وظایف مؤسسات کاریابی عبارت است از:

الف ـ شناخت بازار کار داخلی (ویژه مؤسسات کاریابی داخلی) و شناخت بازار کار خارجی (ویژه مؤسسات کاریابی خارجی).

ب ـ ثبت نام از کارجو.

پ ـ شناسایی فرصتهای شغلی داخل در محدوده استقرار فعالیت مؤسسه کاریابی.

ت ـ ارایه خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان.

ث ـ معرفی و بکارگماری کارجویان واجد شرایط در واحدهای پذیرنده.

ج ـ تهیه گزارشهای تخصصی دوره‌ای مربوط به بازار کار محدوده فعالیت مؤسسه کاریابی و ارایه آن به مراجع ذی‌ربط.

چ ـ راهنمایی و معرفی جویندگان کار فاقد مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور فراگرفتن مهارتهای مورد نیاز بازار کار با هماهنگی اداره کل استان.

ح ـ ورود اطلاعات بازار کار به شبکه ملی بازارکار به صورت به هنگام و بهره‌برداری از اطلاعات آن.

خ ـ ارسال به موقع اطلاعات و آمار عملکرد ماهانه به اداره کل استان براساس ضوابط وزارت.

د ـ حفظ و نگهداری اطلاعات شغلی و هویتی جویندگان.

ذ ـ استفاده از شبکه ملی سراسری بازار کار.

ر ـ هماهنگی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به منظور توسعه دوره‌های آموزشی مهارت متناسب با نیازهای داخلی و خارجی.

ز ـ مبادله اطلاعات با سایر مؤسسات کاریابی به منظور تأمین نیروی کار مناسب کارفرمایان.

ژ ـ ارسال نسخه‌ای از قرارداد منعقده با کارجو و کارفرمای خارجی به اداره کل استان.

ماده ۲۰ ـ مؤسسات کاریابی می‌توانند با هماهنگی و تأیید اداره کل اشتغال اتباع خارجی وزارت، نسبت به بکارگماری نیروی کار خارجی در چارچوب دستورالعمل ابلاغی اقدام نمایند.

ماده ۲۱ـ هر یک از مؤسسات کاریابی در چارچوب شرایط و ضوابط اعلامی از سوی هیأت مرکزی مجاز به تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کارفرمایان جهت بهره‌مندی از معافیتهای قانونی می‌باشند.

ماده ۲۲ـ مؤسسات کاریابی مجاز به انجام فعالیتهای پیمانکاری در قالب شرکتهای خدمات تأمین نیروی انسانی نمی‌باشند، لیکن می‌توانند نسبت به معرفی پیمانکاران به‌متقاضیان مربوط در چارچوب ضوابط اعلامی وزارت اقدام نمایند.

ماده ۲۳ـ ایجاد بانک اطلاعاتی از فرصتهای شغلی و جویندگان کار توسط اشخاص حقیقی و حقوقی صرفاً با مجوز وزارت امکان پذیر خواهد بود.

ماده ۲۴ـ مؤسسات کاریابی در صورت ارایه خدمات مشاوره‌ای موضوع بندهای «س»، «ص» و «ض» ماده (۱) این آیین‌نامه به عنوان کاریابی رتبه یک و در صورت ارایه خدمات مشاوره‌ای موضوع بندهای (ص) و (ض) ماده (۱) به عنوان کاریابی رتبه دو و در صورت ارایه خدمات موضوع بند «س» ماده (۱) به عنوان کاریابی رتبه سه محسوب می‌شوند.

ماده ۲۵ـ تعرفه حق‌الزحمه مشاوره و ثبت نام حضوری کارجو در مؤسسه کاریابی هر سال توسط هیأت مرکزی و تأیید وزارت (حداکثر تا نیمه اسفند ماه سال قبل) تعیین و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۱: در صورت عدم تعیین حق‌الزحمه موضوع این ماده در موعد مقرر در این ماده، ملاک عمل حق‌الزحمه سال قبل خواهد بود.

تبصره ۲: مؤسسات کاریابی مجاز به دریافت وجه ثبت نام از کارجویانی که خود رأساً اقدام به ثبت نام در شبکه ملی بازار کار نمایند نمی‌باشند در صورت بکارگماری این قبیل کارجویان حق ثبت نام توسط وزارت به مؤسسات کاریابی پرداخت خواهد شد.

ماده ۲۶ـ تعرفه حق‌الزحمه مؤسسه کاریابی بابت بکارگماری کارجویان در داخل کشور براساس مدت انتظار کارجو (فاصله زمانی ثبت نام تا بکارگماری وی) و نیز مدت اشتغال وی که مورد درخواست کارفرما است در فرصت شغلی معرفی شده توسط هیأت مرکزی تعیین و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۲۷ـ تعرفه حق‌الزحمه بکارگماری کارجو در خارج از کشور برای قرارداد کار یک ساله و بیشتر، معادل حداقل حقوق پایه مورد تأیید سفارت ایران در کشور هدف و برای قرارداد کار کمتر از یک سال به صورت تناسبی محاسبه و توسط وزارت به مؤسسات کاریابی ابلاغ می‌شود.

ماده ۲۸ـ مؤسسات کاریابی حق دریافت هیچ‌گونه وجهی به غیر از تعرفه‌های موضوع این آیین‌نامه را از کارجویان نخواهند داشت.

تبصره ۱: در صورت انصراف کارجو بعد از ثبت نام، وجه دریافت شده بابت ثبت نام مسترد نمی‌گردد.

تبصره ۲: در صورت تمایل کارجو به استفاده از خدمات رفاهی در کشور هدف، نظیر اسکان، ایاب و ذهاب و غیره، هزینه‌ها طی قرارداد جداگانه‌ای براساس توافق دو طرف محاسبه و از سوی کارجو به مؤسسه کاریابی پرداخت می‌گردد.

تبصره ۳: در صورت انصراف کارجو از زمان تشکیل پرونده تا زمان صدور روادید، مشروط به این‌که انصراف ناشی از تعلل مؤسسه کاریابی درانجام وظایف محوله نباشد کارجو موظف است ده درصد (۱۰درصد) و در صورت انصراف پس از دریافت روادید، یک سوم از حداقل حقوق دریافتی در کشور هدف را به مؤسسه کاریابی بپردازد.

ماده۲۹ـ مؤسسه کاریابی می‌تواند به منظور وصول حق‌الزحمه خود در زمان معرفی به کار از کارجو تضمین و تأمین لازم را در قالب سفته اخذ نماید.

تبصره: میزان تضمین اخذ شده از کارجو نباید بیشتر از یک برابر حداقل حقوق اعلام شده از سوی شورای‌عالی کار و برای مؤسسه کاریابی خارجی براساس حداقل حقوق تعیین شده توسط کشور هدف باشد.

فصل چهارم ـ نظام نظارتی و کنترلی

ماده ۳۰ـ رسیدگی به موارد تخلف هر یک از مؤسسات کاریابی بر اساس این آیین نامه با دعوت از مدیر مؤسسه کاریابی در هیأت استانی انجام می‌شود.

تبصره: عدم حضور مدیر مؤسسه کاریابی مانع از رسیدگی نخواهد شد.

ماده ۳۱ـ موارد قابل رسیدگی موضوع ماده (۳۰) این آیین‌نامه به شرح زیر است:

الف ـ افشای هرگونه اطلاعات مربوط به کارجو به غیر از نام و نام خانوادگی، سن، جنس، سوابق تحصیلی، مهارتی و شغلی.

ب ـ انتشار و تبلیغ هرگونه آگهی اغوا کننده با هدف سوء استفاده از جویندگان کار.

پ ـ ارایه هرگونه اطلاعات و آمار غیر واقعی به مراجع ذی ربط.

ت ـ فقدان عملکرد و غیرفعال بودن مؤسسه کاریابی.

ث ـ عدم رعایت تعرفه های اعلام شده درخصوص دریافت حق‌الزحمه.

ج ـ اخذ تضمین غیر از موارد احصاء شده در ماده (۲۹) این آیین‌نامه.

چ ـ اعمال تبعیض در معرفی جویندگان کار واجد شرایط با تخصص و سوابق مشابه به واحدهای پذیرنده نیروی کار

ح ـ اشتغال به فعالیت دیگری به غیر از امر کاریابی در محل مؤسسه کاریابی.

خ ـ عدم ارایه راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان

د ـ عدم نصب تابلو، مجوز و منشور راهنمای استفاده از خدمات کاریابی در مؤسسه کاریابی

ذ ـ عدم ارایه به موقع آمار و اطلاعات درخواستی به مراجع ذیصلاح.

ر ـ عدم رعایت قوانین کار و تأمین اجتماعی.

ز ـ هرگونه محکومیت کیفری مؤثر که منجر به محرومیت از حقوق اجتماعی گردد

ژ ـ معرفی کارجو به کارفرمایان بدون توجه به شرایط اعلام شده از سوی طرفین.

ماده ۳۲ـ تخطی مؤسسات کاریابی از مفاد این آیین‌نامه و سایر ضوابط مربوط به قانون کار تخلف محسوب شده و برابر مجازاتهای تعیین شده در آیین‌نامه انضباطی که توسط وزارت تعیین خواهد شد با متخلفان برخورد خواهد گردید و در صورت لزوم، موارد از طریق مراجع ذی‌ربط و محاکم قضایی تحت پیگرد قرار می‌گیرد

تبصره: اداره کل استان موظف است موضوع لغو مجوز مؤسسه کاریابی متخلف را به طور مشروح به کلیه استانها اعلام نماید تا در سایر استانها از قبول درخواست مجدد آن خودداری شود. موضوع لغو مجوز مؤسسه کاریابی توسط اداره کل استان مربوط، از طریق جراید و یا به طرق مقتضی جهت آگاهی عمومی اعلام می‌شود.

فصل پنجم ـ ضوابط انتخابات و معرفی مؤسسات کاریابی نمونه

ماده ۳۳ـ مؤسسات کاریابی نمونه پس از بررسی عملکرد سالانه آنها بر اساس شاخصهای مصوب ستاد مرکزی و ابلاغ آن به سازمان استان انتخاب می‌شوند.

ماده ۳۴ـ در صورت پیش‌بینی اعتبار برای کمک و تجهیز کاریابی‌ها در قانون بودجه کل کشور براساس ضوابط تعیین شده توسط وزارت، از طریق اداره کل استان به مؤسسات کاریابی که مطابق این آیین‌نامه فعالیت نموده باشند، با رعایت قوانین و مقررات مربوط کمک و یارانه پرداخت می‌شود

ماده ۳۵ـ به منظور هماهنگی سیاستها و برنامه‌ریزی، هدایت و نظارت بر روند اعزام نیروی کار به خارج از کشور و تعیین کشورهای هدف، کارگروهی متشکل از نمایندگان ذیل‌الاختیار وزارتخانه‌های امور خارجه، کشور، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سازمان تأمین اجتماعی، انجمن

صنفی دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی‌های خارجی به ریاست معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تشکیل می‌گردد.

ماده ۳۶ـ نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، نیازهای بازار کار و طرحهای اشتغالزا را در کشور هدف هر سال به وزارت اعلام می‌نمایند.

ماده ۳۷ـ وزارت موظف است نسبت به اجرای موافقتنامه‌ها و یادداشتهای تفاهم منعقده با همتایان خود در کشورهای مختلف در زمینه اعزام نیروی کار به خارج از کشور و آموزشهای غیردولتی فعال در زمینه مشاوره شغلی و کاریابیهای خارجی اقدام لازم را به‌عمل آورد.

ماده ۳۸ـ این آیین‌نامه جایگزین آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه‌کار، موضوع تصویب‌نامه شماره۲۵۴۸۹/ت۳۰۰۷۹هـ مورخ ۱۳۸۳/۵/۱۴ می‌شود.

این تصویب نامه در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۷ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

از ماده ۲۶ " قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸"

به وزارت کار و امور اجتماعی اجازه داده می شود:

الف ـ در ازای صدور هر کارنامه شغلی برای ایرانیان شاغل در خارج از کشور مبلغی معادل پانزده هزار (۱۵۰۰۰) ریال به پول رایج کشور دریافت و به حساب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران واریز نماید بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است معادل ریالی وجوه ارزی مزبور را به حساب درآمد عمومی کشور واریز نماید. همه ساله حداکثر معادل صد درصد (۱۰۰درصد) مبالغی که از این بابت به حساب درآمد عمومی کشور واریز می شود از محل اعتبار خاصی که به همین منظور در قانون بودجه هر سال پیش بینی می شود در اختیار وزارت کار و امور اجتماعی قرار خواهد گرفت تا جهت صدور شناسنامه برای کارگران مزبور و ارائه خدمات حمایتی به آنها به مصرف برساند.

ب ـ بند ب ماده ۲۶ " قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸":

معادل بیست درصد (۲۰درصد) از حقوق و مزایای کارکنان خارجی را همراه با معادل مبلغ حق بیمه بیکاری که برای کارگران ایرانی اخذ می شود از کارفرمایان بخش خصوصی مربوط دریافت و به درآمد عمومی کشور واریز نماید. همه ساله حداکثر معادل صد درصد (۱۰۰درصد) مبالغ واریزی این بند از محل اعتباری که به همین منظور در قانون بودجه هر سال پیش بینی می شود در اختیار وزارت کار و امور اجتماعی قرار خواهد گرفت تا جهت ایجاد اشتغال مولد و فرصت های جدید شغلی هزینه گردد.

مصوبه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ هیات وزیران

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ بنابه پیشنهاد شماره ۵۸۸۰۰ مورخ ۱۳۸۴/۷/۲ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب نمود کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی موظفند حسب ضرورت بنابه اعلام وزارت کار و امور اجتماعی، شرح وظایف پیوست را که تأیید شده به مهر دفتر هیأت دولت است، از طریق ایجاد دفاتر کارآفرینی یا استفاده از پستهای سازمانی مصوب موجود زیر نظر مستقیم وزیر یا بالاترین مقام مسئول سازمان و یا با اضافه کردن شرح وظایف یاد شده به وظایف یکی از معاونتهای موجود به انجام برسانند.

این تصویب نامه جایگزین تصویب نامه شماره ۳۷۹۲۹/ت۲۵۵۰۴هـ مورخ ۱۳۸۰/۸/۱۶ می شود و نظارت بر اجرای آن بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.

شرح وظایف دفتر کارآفرینی

۱ـ بررسی و مطالعه در زمینه چگونگی ایجاد و توسعه اشتغال در بخشهای مرتبط با اهداف و مأموریت های دستگاه ذیربط و ارایه راه کارهای مناسب در این زمینه به وزارت متبوع و وزارت کار و امور اجتماعی.

۲ـ بررسی و مطالعه به منظور شناسایی وضعیت موجود اشتغال، ویژگی ها و نیازهای بازار کار در بخش‌های مرتبط با دستگاه و ارایه نتایج حاصل به وزارت کار وامور اجتماعی از طریق دستگاه متبوع جهت بهره برداری در تهیه و تنظیم عرضه و تقاضای بازار کار کشور.

۳ـ بررسی و مطالعه و ارایه راهکار در زمینه چگونگی فراهم آوردن زمینه های مناسب جلب مشارکت بخش خصوصی و تعاونی در فعالیت های اشتغال زا و ایجاد بنگاه های کسب و کار و ارایه نتایج حاصل به بالاترین مقام دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور استفاده در تدوین سیاستهای اشتغال کشور.

۴ـ شناسایی نیازهای مهارتی نیروی کار مورد نیاز بخش های مرتبط با وظایف دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تهیه و اجرای برنامه های آموزش فنی و حرفه ای.

۵ـ مطالعه و پیشنهاد ساز و کارهای لازم به منظور جلوگیری از کاهش فرصتهای شغلی ناشی از اجرای سیاستهای مختلف دستگاه متبوع.

۶ ـ نظارت، پیگیری و حصول اطمینان از اجرای سیاستهای اشتغال در مورد مجوزهایی که به منظور تأسیس بنگاههای کسب و کار جدید صادر می شود و همچنین قراردادهای داخلی و خارجی توسط دستگاه ذیربط و ارایه نتایج مربوط به میزان اشتغال زایی طرحها در این زمینه.

۷ـ نظارت عالیه بر توزیع اعتبارات وجوه اداره شده و تسهیلات بانکی متناسب با سهم متقاضیان سرمایه گذاری در طرحهای اشتغال زا در حیطه فعالیت دستگاه مذکور و در چارچوب سیاستهای اشتغال و حصول اطمینان از ایجاد فرصتهای شغلی مورد انتظار و ارایه نتایج آن به بالاترین مقام دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی.

۸ ـ تهیه و ارایه گزارش نوبه ای از وضعیت در دستگاه متبوع بر اساس دستورالعمل وزارت کار و امور اجتماعی .

۹ـ مطالعه و بررسی در زمینه جایگزینی نیروی کار ایرانی با نیروی کار خارجی شاغل در دستگاه و پروژه های در دست اجرای آن و اعلام نتایج امر از طریق دستگاه متبوع به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تعیین سیاستها و برنامه های آموزش فنی و حرفه ای مورد نیاز.

۱۰ـ مطالعه و بررسی در زمینه اشاعه فن آوری های نوین در واحدهای مربوط به اثرات آن بر کمیت و

کیفیت نیروی کار شاغل در آن واحد و اعلام نتایج به وزارت کار و امور اجتماعی.

۱۱ـ انجام وظایف و ماموریت های ارجاعی از طرف وزیر کار و امور اجتماعی یا شورای عالی اشتغال که توسط بالاترین مقام دستگاه متبوع ابلاغ می گردد

۱۲ـ ظرفیت سنجی از دستگاه متبوع (اشتغال در بخش دولتی) در پنج سال آینده و اعلام آن از طریق دستگاه متبوع وزارت کار و امور اجتماعی جهت برنامه ریزی، سیاست گذاری و نظارت بر بخش آموزش عالی و سوق دهی فارغ التحصیلان دانشگاهی متناسب با نیاز بازار کار.

۱۳ـ مطالعه و بررسی طرحها و ایده های کارآفرینی در حوزه وظایف دستگاه متبوع و ارایه پیشنهاد به وزارت کار و امور اجتماعی از طریق دستگاه متبوع

۱۴ـ جمع آوری آمار و اطلاعات مربوط به شاغلین خارجی در هر دستگاه و پروژه ها و طرحهای عمرانی وابسته به آن و ارایه گزارشهای دوره ای به وزارت کار و امور اجتماعی.

۱۵ـ استعلام از وزارت کار وامور اجتماعی در خصوص امکان صدور پروانه کار برای اتباع خارجی مورد نیاز اجرای طرحهای عمرانی و پروژه های وابسته به دستگاه ذیربط قبل از نهایی شدن و انعقاد قرارداد استخدام اتباع خارجی.

۱۶ـ مطالعه و بررسی در مورد چگونگی امکان انتقال تجربه، دانش و مهارت متخصصین خارجی شاغل در طرحهای عمرانی و پروژه های دولتی و خصوصی وابسته، به کارکنان ایرانی شاغل در این پروژه ها و اعلام نتایج به وزارت کار و امور اجتماعی جهت برنامه ریزی و پیگیری لازم در تحقق بند "ح" ماده (۱۲۱) قانون کار.

۱۷ـ ارایه پیشنهاد و پیگیری برای توسعه فعالیت و سرمایه گذاری بخش خصوصی (داخلی و خارجی) در جهت توسعه اشتغال و ایجاد بنگاه های جدید کار و کسب و رفع موانع مربوط .

۱۸ـ ارایه پیشنهاد و پیگیری و بررسی زمینه های صدور خدمات اعم از خدمات فنی و مهندسی و نرم افزاری به خارج از کشور در حیطه فعالیت های ذیربط با دستگاه اجرایی متبوع

۱۹ـ نظارت و مشارکت در فرآیند سیاست گذاری دستگاه ذیربط به منظور تعیین سیاست ها و راهبردهای اشتغال در چهارچوب اهداف و مأموریت های دولتی دستگاه .

ذیربط براساس ضوابط زیر اقدام نمایند:

۱ـ محاسبه حقوق و مزایای اتباع خارجی برای اجرای بند "ب" ماده (۲۶) قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین و اصلاحات بعدی آن و قانون مالیات های مستقیم برمبنای مبالغی خواهد بود که در قراردادهای مربوط تعیین شده یا می شود و توسط دستگاههای اجرایی ذیربط تأیید و به حوزه مالیاتی و وزارت کار و امور اجتماعی منعکس خواهد شد.

تبصره: در مواردی که حقوق و مزایای اتباع خارجی در قراردادهای مربوط به تفکیک تعیین نگردیده است، مأخذ محاسبه برای وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی به صورت یکسان بنابه پیشنهاد مشترک وزارتخانه های مذکور و وزارتخانه یا دستگاه مستقل ذی‌ربط به تأیید هیأت وزیران خواهد رسید.

۲ـ ضوابط استفاده از ارز برای تعیین و محاسبه مالیات، نرخی است که در زمان انعقاد قرارداد با رعایت قوانین و مقررات مربوط ملاک عمل قرار گرفته است مگر این که دستگاه اجرایی ذی ربط (کارفرما) برای طرح یا پروژه مورد پیمان با رعایت قوانین و مقررات، هم ارز ریالی را به نرخ دیگری نزد شبکه بانکی واریز نماید که در این صورت نرخ اخیر مناط اعتبار است.

۳ـ دستگاه اجرایی (کارفرما) می تواند در قرارداد با پیمانکار خارجی شرط نماید در هر پرداخت به پیمانکار، مالیات متعلقه را با رعایت قانون و مقررات تأدیه و معادل آن را به حساب پیمانکار منظور نماید.

۴ـ دستگاه اجرایی می تواند در ضمن قرار داد با پیمانکار خارجی برای محاسبه حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی که هنگام عقد قرارداد قابل پیش بینی نبوده و بعد از انعقاد قرارداد به لحاظ تغییر قوانین و مقررات ایجاد می شود یکی از روش های زیر را پیش بینی نماید:

الف ـ در صورتی که قرارداد به نرخ ثابت باشد حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی اضافه یاد شده به عهده دستگاه اجرایی (کارفرما) می باشد.

ب ـ در صورتی که قرارداد به نرخ ثابت نباشد حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی اضافه یاد شده در هنگام تعدیل بهای قرارداد منظور می گردد.

۵ ـ در مواردی که با رعایت موارد فوق به موجب قرارداد پرداخت مالیات توسط دستگاه اجرایی (کارفرما) تعهد یا پرداخت می شود ممنوعیت خروج اتباع خارجی بابت بدهی مالیات مربوط به قرارداد منتفی خواهد بود.

مقررات مربوط به فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران

آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف ، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری

"موضوع ماده ۱۳۰ قانون کار مصوب ۸۰/۲/۵ هیأت وزیران"

فصل اول ـ اهداف ، وظایف و اختیارات انجمن های اسلامی کارگری

ماده ۱ـ به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاورد های انقلاب اسلامی ، کارگران شاغل در واحد های تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، صنفی و خدماتی مشمول قانون کار که بیش از پنجاه نفر شاغل داشته باشند ، می توانند انجمن اسلامی کارگری ـ که از این به بعد انجمن نامیده می شود ـ تشکیل دهند.

تبصره ۱ : تشکیل انجمن در واحد های کمتر از پنجاه نفر منوط به اخذ مجوز از هیأت نظارت استان موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه است.

تبصره ۲ : در واحد یک انجمن تشکیل می شود و چنانچه واحدی از لحاظ استقرار جغرافیایی دارای کارگاههای متعدد در سطح یک یا چند شهرستان باشد ، انجمن بنابه تشخیص هیأت نظارت استان می تواند در کارگاههای یاد شده دفتر تشکیل دهد.

ماده ۲ـ حدود وظایف و اختیارات انجمن به شرح زیر است :

۱ـ همکاری در برپایی نماز جماعت و تعظیم شعائر مذهبی ، تشکیل جلسات وعظ ، خطابه و سخنرانی به مناسبت های گوناگون.

۲ـ تشویق کارگران به حضور در صحنه های عبادی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی.

۳ـ تشکیل کلاس های عقیدتی و فرهنگی و تشویق کارگران به شرکت در آنها

۴ـ تشکیل کتابخانه یا مرکز و توزیع کتب و نشریات بین کارگران واحد.

۵ ـ نشر حزوه ، مقاله و نشریه در زمینه های مذهبی با رعایت ضوابط ابلاغی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۶ ـ کمک به تشکیل اردوها و گردهمایی های مربوط در چهارچوب وظایف و اختیارات و شرکت در آنها.

۷ـ تشویق کارگران در جهت تقویت روحیه استقلال ، خودکفایی ، ابداع ، ابتکار ، اختراع

۸ ـ تلاش برای ارتقای روابط برادرانه و اسلامی بین کارگران واحد .

۹ـ تشویق کارگران به همکاری با سازمان های مسئول در صورت وقوع حوادث غیرمترقبه مانند سیل ، زلزله و آتش سوزی .

۱۰ـ اهتمام در ایجاد زمینه های لازم جهت مشارکت هرچه بیشتر کارگران واحد در امور مختلف فرهنگی ، اجتماعی نظیر ارائه خدمات به نیازمندان و آسیب دیدگان

۱۱ـ رسیدگی به خانواده محترم کارگران ایثارگر.

۱۲ـ تلاش در جهت غنی کردن اوقات فراغت کارگران و خانواده های آنها

۱۳ـ همکاری در شناسایی و تقویت استعدادها در بین کارگران و خانواده های آنان و فراهم آوردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان.

تبصره : فعالیت های انجمن باید در کلیه موارد به ترتیبی برنامه ریزی شود تا خللی در فعالیت و مدیریت واحد مانع اجرای برنامه ها و فعالیت واحد نشود.

فصل دوم ـ شرایط و چگونگی تاسیس

ماده ۳ـ انجمن بنابه پیشنهاد هیأت مؤسس که حداقل مرکب از پنج نفر از افراد دارای شرایط موضوع ماده (۱۰) این آیین نامه باشد ، تشکیل می شود

ماده ۴ـ هیأت مؤسس موظف است ، قبل از هر اقدامی به دبیرخانه هیأت نظارت استان مربوط مراجعه و مجوز تشکیل انجمن در واحد مربوط را دریافت کند. هیأت های نظارت استان در صورت احراز صلاحیت هیأت مؤسس، اجازه شروع فعالیت برای تشکیل انجمن را صادر می کنند.

تبصره: انجمن های اسلامی که قبلا تشکیل شده اند باید ظرف مدت شش ماه به هیأت نظارت استان وضعیت خود را با این آیین نامه تطبیق دهند در غیر این صورت و پس از پایان مهلت مذکور فعالیت آنها متوقف می شود

ماده ۵ ـ وظایف هیأت مؤسس به شرح زیر است

۱ـ تهیه آگهی تشکیل انجمن و نصب آن در تابلوی اعلانات یا مکان های مناسب که مشتمل بر موارد زیر باشد :

الف ـ اعلام شرایط عضویت در انجمن با رعایت ماده (۶) این آیین نامه

ب ـ اعلام ثبت نام داوطلبان عضویت در ارکان انجمن

۲ـ تسلیم یک نسخه از فهرست اسامی متقاضیان عضویت در انجمن و سایر مدارک لازم به دبیرخانه هیأت نظارت استان و دریافت رسید

۳ـ دعوت اولین مجمع عمومی با حضور نماینده هیأت نظارت استان برای انتخاب اعضای شورای مرکزی و بازرس انجمن .

تبصره : هیأت نظارت استان با تقاضای مؤسسین موافقت خواهد نمود که حداقل سه روز قبل از افراد واجد

صلاحیت عضویت در شورای مرکزی، مقاضی عضویت در شورای انجمن و تصدی مسئولیت باطل باشد.

ماده ۶ـ هر کارگر مسلمانی که عامل به فرایض دینی و مذهبی باشد ، حق عضویت در انجمن واحد مربوط را دارد و اعضای هیأت مؤسس موظف به ثبت نام کارگران متقاضی عضویت در انجمن هستند.

تبصره : در صورتی که درخواست عضویت (کارگران متقاضی عضویت در انجمن) توسط هیأت مؤسس یا شورای مرکزی مورد پذیرش قرار نگیرد تصمیم گیری نهایی بر عهده هیأت نظارت موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۷ـ شروع فعالیت انجمن در هر واحد ، منوط به تأیید صحت انتخابات و ثبت اساسنامه در هیأت نظارت استان موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه خواهد بود.

فصل سوم ـ ارکان و تشکیلات

ماده ۸ ـ انجمن اسلامی کارگری دارای ارکان زیر است :

۱ـ مجمع عمومی

۲ـ شورای مرکزی

۳ـ ناظر

ماده ۹ـ حدود وظایف و اختیارات ارکان انجمن به شرح زیر است و اساسنامه نمونه انجمن ها در چهارچوب مفاد این آیین نامه توسط هیأت موضوع ماده (۱۶) تنظیم و به استان ها ابلاغ می شود.

الف ـ وظایف و اختیارات مجامع عمومی :

۱ـ تعیین خط مشی و تصویب برنامه با توجه به پیشنهاد ارائه شده توسط شورای مرکزی.

۲ـ بررسی و تصمیم گیری در مورد گزارش شورای مرکزی در مورد عملکرد شورا.

۳ـ تصویب آیین نامه مربوط به قبول هدایا و سایر آیین نامه های مورد نیاز انجمن.

۴ـ بررسی و تصویب بودجه و ترازنامه سالانه انجمن با پیشنهاد شورای مرکزی.

۵ ـ تعیین میزان حق عضویت سالانه اعضاء.

۶ ـ تنظیم تغییرات اساسنامه در چهارچوب اساسنامه نمونه.

۷ـ بررسی و اتخاذ تصمیم نسبت به سایر اموری که طبق مقررات در صلاحیت مجامع عمومی انجمن است.

ب ـ وظایف و اختیارات شورای مرکزی :

۱ـ تنظیم برنامه های سالانه و پیشنهاد خط مشی انجمن جهت تصویب مجمع عمومی

۲ـ ارائه گزارش عملکرد شورای مرکزی به مجمع عمومی.

۳ـ تهیه و تنظیم آیین نامه های موضوع بند (۳) قسمت (الف) جهت تصویب مجمع عمومی.

۴ـ تهیه و تنظیم صورت های مالی و ترازنامه و بودجه سالانه انجمن و همچنین برآورد میزان حق عضویت سالانه اعضاء جهت مجمع عمومی .

۵ ـ اجرای مصوبات مجمع عمومی و فعالیت در جهت تحقق اهداف و وظایف و اختیارات انجمن.

۶ ـ انتخاب دبیر شورا برای انجام وظایف اجرایی و اداری و همچنین انجام نمایندگی شورا در مراجع قانونی .

پ ـ وظایف و اختیارات ناظر :

انجام امور نظارت و حسابرسی و بررسی عملکرد شورای مرکزی انجمن به عهده ناظر است. ناظر مجاز است در جلسات شورای مرکزی شرکت نموده و با مراجعه به اسناد و مدارک و بررسی فعالیت انجمن گزارش مستدل خود را به امور یاد شده حداکثر ۱۵ روز قبل از جلسه مجمع عمومی تسلیم مجمع مزبور نماید.

ماده ۱۰ـ شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن :

الف ـ داشتن التزام عملی به اسلام ، اصل ولایت فقیه و قانون اساسی.

ب ـ سابقه حضور و فعالیت در صحنه های مختلف انقلاب اسلامی

پ ـ داشتن حسن شهرت و تدبیر لازم جهت تیسیر امور انجمن

ت ـ داشتن حداقل یک سال سابقه کار در واحد ذی ربط.

تبصره: تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن از اختیارات هیأت نظارت استان است.

ث ـ نداشتن سابقه محکومیت سیاسی و اجتماعی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود

ماده ۱۱ـ اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن برای مدت چهار سال انتخاب می شوند و تعداد آنان با توجه به تعداد کارکنان واحد مربوط به شرح زیر تعیین می شود .

ـ تا (۵۰۰) نفر ، (۳) عضو اصلی و (۲) عضو علی البدل.

ـ از (۵۰۱) تا (۲۰۰۰) نفر ، (۵) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

ـ از (۲۰۰۱) تا (۷۰۰۰) نفر ، (۷) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

ـ از (۷۰۰۱) نفر به بالا ، (۹) عضو اصلی و (۵) عضو علی البدل.

ماده ۱۲ـ انتخابات شورای مرکزی و ناظر بر عهده مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده است که حداکثر یک ماه قبل از انقضای مدت فعالیت شورای مرکزی قبلی صورت می گیرد.

تبصره: تا تعیین شورای مرکزی و ناظر جدید ، شورای مرکزی و ناظر قبلی حداکثر می توانند تا شش ماه به کار خود ادامه دهند.

ماده ۱۳ـ در صورت استعفاء ، فوت یا برکناری اعضای شورای مرکزی انجمن و ناظر ، چنانچه با جانشینی اعضای علی البدل که به ترتیب آرا صورت می گیرد اکثریت لازم حاصل نشود ، انتخابات مجدد برگزار می شود.

تبصره: در صورتی که هر یک از اعضای شورای مرکزی به تشخیص و اعلام هیأت نظارت استان ، شرایط عضویت موضوع ماده (۱۰) این آیین نامه را از دست بدهند ، از عضویت در شورای مرکزی و تصدی مسئولیت نظارت برکنار می شوند.

ماده ۱۴ـ اعضای شورای مرکزی و ناظر پس از انتخاب در چهارچوب این آیین نامه اعتبار نامه خود را از هیأت نظارت استان دریافت می کنند .

ماده ۱۵ـ ساعاتی که اعضای شورای مرکزی در زمان کار موظف خود در واحد مربوط به انجام وظایف مربوط به انجمن مشغول هستند ، جزو ساعات کار آنها محسوب می شود . میزان این ساعات با هماهنگی مدیریت واحد توسط هیأت نظارت استان تعیین می شود که به هر حال از (۲۵) ساعت در ماه بیشتر نخواهد بود .

فصل چهارم ـ هیات نظارت استان و هیأت عالی نظارت

ماده ۱۶ـ به منظور ایجاد هماهنگی بین هیأت های نظارت استان ها و سیاست گذاری لازم برای انجمن‌های اسلامی کارگری موضوع این آیین نامه ، همچنین پاسخگویی به استعلام‌های هیأت‌های نظارت استان، هیأت مرکزی نظارت به ریاست وزارت کار و امور اجتماعی و عضویت وزارتخانه‌های کشور، صنایع و معادن، تبلیغات اسلامی و نماینده کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی کل کشور تشکیل می شود.

تبصره: اجرای وظایف موضوع بند های (ب ، پ و ت) ماده (۱۸) این آیین نامه در مورد سایر واحد های ملی بنابه پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاه های مستقل به تصویب

هیأت عالی‌مرکزی می رسد و واحد های بزرگ به پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاههای مستقل هیأت عالی مرکزی و تأیید شورای عالی کار مشخص می شوند

ماده ۱۷ـ به منظور نظارت بر فعالیت انجمن های اسلامی استان ، هیأت نظارت استان به ریاست معاون سیاسی استاندار و عضویت مدیران کل کار و امور اجتماعی، سازمان صنایع و معادن استان، رئیس سازمان تبلیغات اسلامی استان و دبیر کانون هماهنگی انجمن های اسلامی استان (در صورت عدم تشکیل کانون مزبور یکی از مسئولان انجمن های اسلامی استان به انتخاب اینها) تشکیل می شود.

ماده ۱۸ـ وظایف هیأت نظارت استان به شرح زیر می باشد :

الف - نظارت بر فعالیت انجمن های اسلامی استان ، با رعایت سیاست های کلی هیأت مرکزی نظارت و مفاد این آیین نامه

ب - تأیید صلاحیت و تطبیق شرایط هیأت مؤسس با ماده (۳) این آیین نامه و صدور اجازه شروع به فعالیت آنان

پ - تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن و نظارت بر انتخابات انجمن و کانون هماهنگی استان.

ت - صدور اعتبار نامه اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن.

ث - تعیین ساعات مجاز برای فعالیت اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن

ج - اعلام نظر در خصوص تشکیل مجامع انجمن های اسلامی کارگری با رعایت بند (۱) ماده (۵) این آیین نامه

چ - پاسخگویی به استعلام های مربوط به فعالیت های اسلامی کارگری.

ح - رسیدگی به تخلفات اعضای شورای مرکزی و انجمن های اسلامی کارگری

خ - انجام سایر اموری که به موجب این آیین نامه بر عهده هیأت نظارت استان گذاشته شده است.

ماده ۱۹ـ نظارت بر چگونگی فعالیت انجمن های اسلامی و رسیدگی به تخلفات اینها بر عهده هیأت نظارت همان استان است . هیأت نظارت استان در صورت ضرورت می تواند نسبت به توقف فعالیت انجمن اتخاذ تصمیم نماید و باید مراتب را برای اتخاذ تصمیم نهایی به هیأت مرکزی گزارش کند.

ماده ۲۰ـ کارفرمایان واحد ضمن همکاری با انجمن های اسلامی کارگری در جهت تحقق اهداف انجمن و تأمین تسهیلات و امکانات برای فعالیت آن اقدام لازم را معمول خواهند داشت

ماده ۲۱ـ انجمن های اسلامی کارگری موظف به ثبت و نگهداری اسناد و مدارک و صورت جلسات و دفاتر مربوط می باشند.

فصل پنجم تشکیل کانون انجمن های اسلامی

ماده ۲۲ـ انجمن های اسلامی می توانند به منظور انسجام و هماهنگی بیشتر در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی در اجرای تبصره (۱) ماده (۱۳۰) قانون کار ، نسبت به تأسیس کانون هماهنگی انجمن های اسلامی در استان و همچنین کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی درکل کشور که به ترتیب در این آیین نامه "کانون استان" و "کانون عالی"نامیده می‌شود اقدام نمایند.

ماده ۲۳ـ در صورتی که بیش از نیمی از انجمن های هر استان ، مشروط بر آن که تعداد آنها کمتر از (۱۰) انجمن نباشد متقاضی تشکیل کانون استان باشند می توانند با هماهنگی هیأت نظارت استان مبادرت به تشکیل کانون استان نمایند.

ماده ۲۴ـ شوراهای مرکزی انجمن ها از بین اعضای خود پنج نفر را به عنوان هیأت مؤسس کانون استان انتخاب و به هیأت نظارت استان معرفی می نمایند.

ماده ۲۵ـ وظایف هیأت مؤسس کانون استان عبارت است از :

الف- تهیه اساسنامه کانون استان جهت تصویب هیأت عالی نظارت موضوع ماده (۱۶) این آیین نامه.

ب- ثبت نام از اعضای داوطلب عضویت در ارکان کانون استان.

پ- برگزاری مجمع و انتخابات هیأت مدیره و بازرس کانون استان با هماهنگی هیأت نظارت استان.

ت- ثبت و نگهداری اسناد و مدارک مالی و صورتجلسات و دفاتر مربوط.

تبصره: در هر استان فقط یک کانون استان تشکیل می شود.

ماده ۲۶ـ نماینده شورای مرکزی انجمن شهرستانها می توانند به عضویت مجمع کانون استان درآیند.

۱ـ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار[1]

مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی

فصل اول کلیات

ماده ۱ـ به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در تصرف امور در واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدمات ، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام (شورای اسلامی کار) تشکیل می گردد.

تبصره ۱ : مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارکنان به استثناء مدیریت[2] تشکیل می گردد

تبصره۲ : جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دو سوم اعضا تشکیل و انتخابات آن با اکثریت مطلق آراء حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجتماع دو سوم اعضای مجمع ممکن نشود مجمع با یک دوم اعضاء تشکیل و رأی گیری به عمل می آید و نیز از اعضائی که در مجمع شرکت نکرده اند تا رسیدن به حداقل دو سوم اعضاء رأی گیری می شود به هر حال آراء منتخبین نباید از یک سوم کل آراء کمتر باشد

تبصره ۳ : تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چهارچوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می نماید.

ماده ۲ـ شرایط انتخاب شونده :

الف- حداقل سن ۲۲ سال

ب- حداقل سابقه کار یک سال در همان واحد

تبصره : کارگاههایی که کمتر از دو سال سابقه دارند مشمول این شرط نخواهند بود.

ج- اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره : در اقلیت های کلیمی، مسیحی و زرتشتی وفاداری به قانون اساسی کافی است

د- عدم گرایش به احزاب و سازمان ها و گروه های غیر قانونی و گروه های مخالف جمهوری اسلامی.

هـ - دارا بودن سواد خواندن و نوشتن و داشتن آگاهی به امور محوله.

---

۱ موضوع تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۲ به تبصره‌ماده ۴ آیین نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود

و - تابعیت ایران.

ز - برخورداری از صداقت و امانت و عدم اشتهار به فساد اخلاق.

ح - عدم وابستگی به رژیم سابق و نداشتن سابقه محکومیت کیفری که به حکم دادگاه موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شده باشد.

تبصره : تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چهارچوب شرایط مذکور در ماده فوق به عهده هیأتی مرکب از :

۱ـ نماینده وزارت کار.

۲ـ نماینده وزارتخانه مربوطه.

۳ـ نماینده منتخب مجمع کارکنان می باشد.

ماده ۳ـ انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار برگزار می گردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.

تبصره ۱ : وزارت کار موظف است آیین نامه انتخابات را حد اکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیأت وزیران برساند.[1]

تبصره ۲ : شروع انتخابات شوراها یک ماه پس از تصویب آیین نامه انتخابات خواهد بود.

تبصره ۳ : انتخابات هر شورا باید حداقل پانزده روز پیش از پایان دوره شورای قبل انجام شود.

تبصره ۴ : نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار و به ریاست مسن ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس ، یک نایب رئیس و یک منشی به اکثریت آراء انتخاب می نماید.

ماده ۴ـ شورا در صورت انحراف از وظایف قانونی خود به تشخیص هیأت موضوع ماده ۲۲ منحل می گردد.

ماده ۵ـ شورای منحل شده در صورت اعتراض می تواند بر مبنای اصل ۱۰۶ قانون اساسی به دادگاه صالح شکایت نماید حداکثر فرصت برای اعتراض ده روز از تاریخ ابلاغ می باشد دادگاه موظف است خارج از نوبت رسیدگی نماید.

ماده ۶ ـ وزارت کار موظف است پس از انحلال قطعی شورا حداکثر تا دو ماه انتخابات شورای جدید را برگزار نماید.

ماده ۷ـ سلب عضویت هر یک از اعضای شورا مبنی برتخلف از وظایف قانونی و یا فقدان شرایط مذکور در ماده ۲۲ به پیشنهاد حداقل دو سوم مجموع اعضاء با تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ امکان‌پذیر خواهد بود.

۱- در تاریخ ۱۳۶۴/۴/۳۰ به تصویب رسیده است.

تبصره ۱ : فردی که از وی سلب عضویت شده طبق ماده ۵ حق اعتراض به دادگاه صالح را خواهد داشت و دادگاه موظف است خارج از نوبت رسیدگی نماید.

تبصره ۲ : فردی که سلب عضویت وی قطعی شده باشد نمی تواند در انتخابات دوره بعد شرکت نماید

ماده ۸ـ شورایی که بیش از یک سوم اعضایش استعفاء دهند یا فوت نمایند یا مسلوب العضویه گردند وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداکثر ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید

ماده ۹ـ ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند جزء ساعات کار اینان محسوب می گردد.

تبصره ۱ : عضویت و ساعات کار اضافی در شوراافتخاری است.

تبصره ۲ : مرجع تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار ، هیأت موضوع ماده ۲۲ می باشد

تبصره ۳ : هزینه های ضروری شوراها از طریق حق عضویت مجمع کارکنان تأمین می گردد

تبصره ۴ : تعیین میزان حق عضویت به عهده مجمع عمومی کارکنان می باشد.

ماده ۱۰ـ شورا در حدود وظایف و اختیارات خود در برابر هیأت موضوع ماده ۲۲ و مجمع کارکنان مسئول است.

ماده ۱۱ـ هرگاه مدیر با هیأت مدیره نسبت به تصمیمات اتخاذ شده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند می توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اعلام و تقاضای تجدید نظر نمایند در صورتی که شورای مربور از رأی خود عدول ننماید معترض می تواند مراتب را جهت رسیدگی نهایی به هیأت موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رأی این هیأت قطعی است.[1]

ماده ۱۲ـ تشکیل مجمع عادی کارکنان سالی یک بار الزامی است.[2]

تبصره ۱ : شورا می تواند رأساً یا به تقاضای مدیریت یا به درخواست یک چهارم کارکنان واحد ، مجمع فوق العاده کارکنان را تشکیل و موضوع مورد درخواست را در دستور جلسه قرار دهد و در صورت تقاضای بیش از پنجاه درصد کارکنان تشکیل مجمع الزامی است در هر صورت تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق العاده ضروری است

تبصره۲ : مجمع کارکنان به طور فوق العاده نمی تواند هر سه ماه بیش از یک بار تشکیل گردد.

۱- به ماده ۳۸ آیین نامه اجرایی قانون [illegible]

۲- به ماده ۴ آیین نامه اجرایی قانون [illegible]

فصل دوم وظایف و اختیارات " شورای اسلامی کار"

ماده ۱۳ـ الف- ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به منظور پیشرفت سریع امور.

ب- همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه های فرهنگی ، اجتماعی و سیاسی.

ج- بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه های اقتصادی ، فنی ، حرفه ای و نظایر آن.

دنظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوطه.

تبصره: اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد.

هـ- همکاری با مدیریت در تهیه برنامه ها به منظور پیشبرد امور واحد.

و- بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی های واحد و پیگیری موارد حقه.

ز- تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد.

ح- بررسی و شناخت کمبود ها و نارسایی های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیأت مدیره.

ط- همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش بینی شده در برنامه های تولیدی واحد.

ی- پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت های مناسب به مدیریت.[1]

ماده ۱۴ـ شورا موظف است گزارش اقدامات خود را در آخر هر شش ماه به اطلاع اعضای مجمع برساند.

ماده ۱۵ـ وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم[2] دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید.[3]

---

۱ ـ به بند " ج " ماده ۱۹ قانون مراجعه شود

۲- به تبصره ۳ ماده ۱ آیین نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۳ ـ نظریه کمیسیون کار و امور اجتماعی در زمینه شمول قانون شوراهای اسلامی کار در کلیه واحدها مورخ ۱۳۶۵/۹/۲۴ ذکر کلمات (سایر کارکنان) در تبصره یک ماده یک قانون شوراهای اسلامی کار، دقیقاً به تبع اصل یک صد و چهارم قانون اساسی انجام گرفته که در این اصل آمده است (به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران ، دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی ، اداری ، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب ازنمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می شود) و با توجه به ذکر کلمات کارگران و کارکنان به طور جداگانه در اصل یک صد وچهارم قانون اساسی و تبصره یک ماده یک قانون شورای اسلامی کار و با توجه به تعریف کارگر در ماده یک قانون کار که می گوید : (کارگر... از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوال به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند) و با توجه به ماده ۱۵ قانون شوراهای اسلامی کار و تبصره آن که می گوید .

وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید. ←

تبصره: زمان تشکیل شوراها در شرکت های بزرگ دولتی از قبیل شرکت های تابع وزارت نفت ، شرکت ملی فولاد ایران ، شرکت ملی صنایع مس ایران ... بر اساس این قانون به تشخیص شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار)[1] خواهد بود[2]

ماده ۱۶ـ تأسیسات و واحدهای فرعی، جزء، واحدهای اصلی محسوب می شوند مگر این که نحوه فعالیت این گونه واحدها با فاصله آنها تا واحدهای اصلی ایجاب نماید که به طور جداگانه عمل کنند.

تبصره : حدود واحدهای فرعی و اصلی و نحوه فعالیت آنها و تشخیص فاصله در آیین نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

ماده ۱۷ـ تعداد اعضای شورا با توجه به تعداد کارکنان به ترتیب زیر خواهد بود :

از ۳۶ تا ۱۵۰ نفر سه نفر

از	۱۵۱	تا	۵۰۰ نفر پنج نفر
از	۵۰۱	تا	۱۰۰۰ نفر هفت نفر
از	۱۰۰۱	تا	۵۰۰۰ نفر نه نفر
از	۵۰۰۰	به بالا	یازده نفر

تبصره ۱: تعداد ۲ ، ۳ ، ۴ ، ۵ ، ۶ نفر به ترتیب به عنوان اعضای علی البدل شوراهای اسلامی فوق انتخاب می شوند.

تبصره ۲ : اعضای علی البدل به هنگام بیماری ، غیبت ، استعفاء ، برکناری یا فوت اعضای اصلی به ترتیب اکثریت آراء به جای عضو یا اعضای اصلی در جلسات شورا شرکت می نمایند.

ماده ۱۸ـ در صورت تقاضای شورا مدیریت باید آمار و مدارک مربوط به وظایف شورا را در اختیار آن قرار دهد.

تبصره: اعضای شورا مطلقا حق افشای آمار و اطلاعات سری و محرمانه واحد را ندارند.

ماده ۱۹ـ شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مرجوع رسیدگی، نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه می دهد :

تبصره: زمان تشکیل شوراها در شرکت های بزرگ دولتی از قبیل شرکت های تابعه وزارت نفت شرکت ملی فولاد ایران شرکت ملی صنایع مس ایران. (که همگی تابع قوانین خاص هستند) بر اساس این قانون به تشخیص شورای عالی کار (موضوع ماده ۱۶۷ قانون کار) خواهد بود

لذا شوراهای اسلامی کار در کلیه واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی می بایست تشکیل شود و کلیه کارگران و کارکنان این گونه واحدها اعم از (مشمولین قانون کار یا سایر قوانین حاکم بر روابط کار) این گونه واحدها را جهت تشکیل شورا انتخاب نمایند.

۱ ـ ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

۲ـ به ماده ۳ آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار (در همین مجموعه) و مصوبه مورخ ۱۳۷۷/۹/۷ شوراهای کار در واحدهای الزام کارگاهها به تشکیل شورای اسلامی کار مراجعه شود (در همین مجموعه)

الف- ساعات شروع و پایان کار و استراحت و توزیع اوقات کار در هفته.

ب- موعد و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا.

ج- تخصیص مشاغل افراد.

د- تعیین نرخ های کارمزدی و پاداش های کارکنان بر اساس قوانین و آیین نامه کار.

هـ- ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی.[1]

و- اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری های ناشی از کار.

ز- تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد.

ح- تدوین ضوابط استفاده از خانه های سازمانی واحد.

ماده ۲۰ـ شورا باید در زمینه های اجتماعی بروز حوادث ، مراجع ذیصلاح را مطلع و همکاری های لازم را معمول دارد.

ماده ۲۱ـ شورا موظف است یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط معرفی کند و این عضو مشاور در جلسات هیأت مدیره بدون حق رأی شرکت خواهد کرد.

فصل سوم مرجع تشخیص انحراف و انحلال شوراها

ماده ۲۲ـ به منظور بررسی و تشخیص انحراف شوراها از وظایف‌قانونی خود و انحراف آنها(موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی) در هر منطقه هیأتی به نام هیأت تشخیص انحراف و انحلال شوراها مرکب از هفت نفر به شرح زیر تشکیل می گردد :

الف- سه نفر از نمایندگان شوراهای اسلامی کار به انتخاب شوراهای واحدهای منطقه.

ب- سه نفر از مدیران واحدهای منطقه به انتخاب خود آنان.

ج- یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی.

تبصره ۱ : حدود منطقه موضوع این قانون را وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد.

تبصره ۲ : محل تشکیل هیأت مذکور رااداره کار منطقه تعیین می نماید.

ماده ۲۳ـ وزارت کار موظف است ظرف یک ماه هیأت موضوع ماده ۲۲ را تشکیل بدهد.

ماده ۲۴ـ وظایف هیأت موضوع ماده ۲۲ عبارت است از :

۱ـ ایجاد تفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت.

۲ـ نظارت و بررسی کارکرد شورا و مدیریت.

۳ـ رسیدگی به شکایت کارکنان نسبت به شورا.

۱- تبصره ماده ۶۹ قانون کار

۴ـ منحل کردن شورای اسلامی کار در صورت تخلف از وظایف قانونی.

۵ - ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح [1]

تبصره : شورا در صورت اعتراض به رأی هیأت موضوع ماده ۲۲ می تواند به دادگاه صالح شکایت نماید[2] و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی نماید.

فصل چهارم مسائل کارگزینی

ماده ۲۵ـ مدیریت برای برنامه های آموزش حرفه ای ضمن کار نظر شورا را جلب می نماید

تبصره ۱ : شورا نظر خود را ظرف ده روز از تاریخ تسلیم پیشنهاد به مدیریت اعلام و در غیر این صورت مدیریت می تواند نظر خود را به مورد اجراء بگذارد.

تبصره۲ : در صورتی که مدیریت به نظر شورا معترض باشد اعتراض خود را به هیأت موضوع‌ماده ۲۲ این قانون ارجاع می نماید و نظر این هیأت قطعی است.

ماده۲۶ـ هرگاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند ، شورا می تواند به محکمه قضایی شکایت کند.

ماده ۲۷ـ در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.[3]

ماده ۲۸ـ در صورتی که هیأت موضوع ماده ۲۲ با اخراج عضو یا اعضای شورا توسط مدیریت مخالف باشد رأی نهایی با دادگاه صالحه است[4] و دادگاه خارج از نوبت رسیدگی خواهد کرد

تبصره ۱ : اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان عضو شورا بوده و به وظایف نمایندگی عمل خواهند کرد

تبصره ۲ : اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی کماکان شاغل بوده و به وظایف خود در شورا عمل خواهند کرد

ماده ۲۹ـ آیین نامه اجرایی این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی ظرف سه ماه تدوین و به تصویب هیأت وزیران می رسد.[5]قانون فوق مشتمل بر بیست و نه ماده و سی و یک تبصره در جلسه روز یکشنبه سی ام دی ماه هزاروسیصد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۱۱/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱- به ماده ۱۸ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود

۲- به ماده ۳۸ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود

۳- به ماده ۲۰ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود

۴- به ماده ۲۰ قانون کار مراجعه شود

۵- تاریخ تصویب آیین نامه [illegible]

آیین نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار [1]

«مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ هیأت وزیران»

روزنامه رسمی شماره ۱۱۷۸۶ مورخ ۱۳۶۴/۵/۲۴

ماده ۱ـ در اجرای ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدمات که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم[2] داشته باشند شورای اسلامی کار که در این آیین‌نامه به اختصار شورا نامیده می شود توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می شود.[3]

تبصره ۱ : ملاک تعیین تعداد کارکنان هر واحد فهرست حقوقی ماه گذشته کارکنان قبل از تشکیل شورا و در صورت اختلاف فهرست حقوقی سه ماه قبل از انتخابات می باشد.

تبصره ۲ : تعیین نوع فعالیت واحد مطابق تعریفی است که در اساسنامه آن واحد قید گردیده است.

تبصره ۳ : از نظر این آیین نامه شاغل دائم به افرادی اطلاق می شود که در یکی از مشاغل دائم واحد مربوطه مشغول فعالیت باشند.

ماده ۲ـ واحدهایی که کار عمده آنها فصلی است ، چنانچه فصل کار آنها در دو سال متوالی در هر سال کمتر از ۶ ماه نباشد بنابه تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی و با رعایت ماده یک این آیین نامه می توانند نسبت به تشکیل شورا اقدام نمایند.

ماده ۳ـ تشخیص شرکت های بزرگ دولتی و همچنین زمان تشکیل شورا در آنها با کسب نظر از دستگاه مربوطه به عهده شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار)[4] می باشد.[5]

ماده ۴ـ به منظور انتخاب اعضای شورا ، مجمع عمومی کارکنان موضوع تبصره ۱ ماده ۱ قانون که تعیین کننده خط مشی شورا در چهار چوب قانون و آیین نامه اجرایی آن می باشد ، از کلیه کارکنان واحد که دارای تابعیت ایران می باشند ، به استثناء مدیریت تشکیل می شود.[6]

---

۱ - موضوع تبصره ۱ ماده ۳ قانون شوراهای اسلامی کار .

۲- به تبصره ۳ ماده ۱ آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۳- اصلاحی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۲۵۲۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳ .

ماده ۱ مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ . در اجرای ماده ۱ قانون شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدمات که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم مشمول قانون کار (صنعتی و کشاورزی) داشته باشند شورای اسلامی کارکه در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می گردد

۴ ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

۵ به مصوبه مورخ ۱۳۷۷/۹/۷ شورای عالی کار در خصوص الزام این شرکت ها به تشکیل شورای اسلامی کار (در این مجموعه) مراجعه شود.

۶- اصلاحی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱۰ مورخ ۱۳۶۹/۴/۲۱ .

تبصره : منظور از مدیریت در این آیین نامه ، اعضای اصلی و علی البدل هیأت مدیره ، مدیر عامل و (قائم‌مقام مدیر عامل) و مدیر واحد می باشد.

ماده ۵- وزارت کار و امور اجتماعی جهت تشکیل شورا و نظارت بر انتخاب آن نماینده ای تعیین و به‌کارکنان و مدیریت واحد معرفی می نماید.

ماده ۶- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی مدیریت و از طریق نشر آگهی ، کارکنان واحد را به تشکیل اولین مجمع عمومی جهت انتخاب نماینده مجمع در هیأت تشخیص صلاحیت دعوت می نماید.

تبصره ۱ : انتخابات جهت تعیین نماینده مجمع عمومی کارکنان در هیأت تشخیص صلاحیت داوطلبان با حضور حداقل یک دوم کارکنان واحد انجام می گیرد و فردی که بیشترین رأی را کسب نماید به عنوان نماینده کارکنان در هیأت تشخیص صلاحیت شرکت می کند.

تبصره ۲ : نماینده کارکنان در هیأت تشخیص نباید داوطلب عضویت در شورا باشد.

ماده ۷ـ وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل مجمع عمومی کارکنان و انتخاب اعضای شورا اقدامات زیر را از طریق مقتضی و با جلب همکاری کارکنان و مدیریت واحدها انجام خواهد داد :

الف- توجیه و راهنمایی کارکنان واحد در مورد قانون شوراها و آیین نامه های مربوط

ب- فراهم آوردن زمینه تشکیل مجمع عمومی و دعوت کارکنان برای شرکت در آن

ج- تعیین دقیق تعداد اعضای مجمع عمومی در اجرای تبصره ۱ ماده ۱ و ماده ۱۵ قانون

د- تعیین تعداد اعضای شورای اسلامی (موضوع ماده ۱۷ قانون).

هـ- تعیین محل و زمان انتخابات پس از هماهنگی با مدیریت.

و- دریافت اسامی کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی و ارائه آن به هیأت تشخیص صلاحیت.

ز- همکاری با هیأت تشخیص صلاحیت جهت تهیه اطلاعات و مدارک مورد نیاز

ح- نصب کلیه آگهی ها و اطلاعیه های مربوط به انتخابات و تشکیل مجمع عمومی در محل مناسب.

ط- اقدام لازم جهت تشکیل جلسه مجمع عمومی به منظور انتخاب اعضای شورا حداکثر

ماده ۴ مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ - به منظور انتخاب اعضای شورا مجمع عمومی کارکنان موضوع تبصره ۱ ماده ۱ قانون که تعیین‌کننده خط مشی شورا در چهار چوب قانون و آیین نامه اجرائی آن می باشد از کلیه کارکنان واحد به استثناء مدیریت تشکیل می شود

۱ - اصلاحی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱۰ مورخ ۱۳۶۹/۴/۲۱

تبصره ۱ مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ انتخابات بر طبق تبصره ۲ ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار انجام خواهد شد.

ظرف یک ماه پس از پایان مهلت اعلام داوطلبی با توجه به مواد ۱۰ و ۱۲ این آیین نامه.

ی- تهیه صندوق های رأی و برگه های انتخابات و مهر هیأت نظارت بر انتخابات.

ک- اعلام اسامی کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی پس از تأیید هیأت تشخیص صلاحیت و حداقل یک هفته قبل از تشکیل مجمع عمومی.

تبصره ۱: مدیریت واحد در جهت تأمین امکانات لازم برای برگزاری صحیح انتخابات با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی همکاری می نماید.

تبصره ۲: داوطلبان عضویت در شورا، موظفند حداکثر ظرف مدت پنج روز از تاریخ انتشار آگهی، مراتب داوطلبی خود را کتباً به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام و رسید دریافت نمایند.

ماده ۸- در موارد زیر انتخابات شورا برای مدت یک سال به تعویق می افتد:

الف- عدم کفایت عده داوطلبان عضویت در شورا (حداقل به تعداد مجموع اعضای اصلی و علی البدل).

ب- عدم تشکیل مجمع عمومی با رعایت حد نصاب های مقرر در قانون و یا عدم حصول حدنصاب یک دوم آراء حاضرین در مجمع.

تبصره: چنانچه هیأت نظارت بر انتخابات تشخیص دهد که عدم حدنصاب به دلیلی خارج از اختیار کارگران بوده است ظرف مدت یک ماه مراحل انتخابات تجدید می شود.

ج- در صورتی که پس از طی دو مرحله انتخابات، حداقل به تعداد مورد نیاز(۲ و۴ و۶ و ۸ و ۱۰ نفر) حدنصاب لازم را به دست نیاورند[1].

ماده ۹- نماینده وزارتخانه مربوطه در هیأت تشخیص صلاحیت موضوع بند ۲ تبصره ماده ۲ قانون در مورد واحد های دولتی و وابسته به دولت نماینده وزارتخانه ای خواهد بود که واحد تابع یا وابسته به آن باشد. در مورد نهادها و بخش خصوصی نماینده وزارتخانه ای است که فعالیت آن واحد در حیطه‌نظارت آن وزارت قرار دارد.

تبصره: چنانچه وزارتخانه مربوط براساس درخواست وزارت کار و امور اجتماعی ظرف مدت ۱۵ روز نماینده خود را معرفی ننماید دو عضو دیگر هیأت به اتفاق آراء نظر خود را نسبت به داوطلبان اعلام و انتخابات طبق مهلت های مقرر در این قانون ادامه پیدا می کند[2].

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۲۵۲۷ مورخ ۳۶۶/۱۲/۳.

ماده ۸ مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰: چنانچه پس از ایجاد فرصت های پیش بینی شده در قانون و این آیین نامه به دلیل عدم کفایت تعداد کاندیداها، عدم تشکیل مجمع عمومی و یا عدم حصول حدنصاب های لازم در رأی گیری (موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون) تشکیل شورای اسلامی کار میسر نگردد، انتخابات برای یک ماه به تعویق خواهد افتاد.

۲- اصلاحی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۲۵۲۷ مورخ ۳۶۶/۱۲/۳

ماده ۱۰- هیأت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعضای خود نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید[1].

تبصره ۱: هیأت می تواند در رابطه با صلاحیت داوطلبان با توجه به شرایط مندرج در ماده ۲ قانون به طرق مقتضی تحقیق نماید و نظرات آن با اکثریت آراء قطعی است.

تبصره ۲: چنانچه پس از بررسی هیأت تشخیص صلاحیت مشخص شد که تعداد کاندیداهای واجد شرایط از یک و نیم برابر تعداد اعضای اصلی و علی البدل مورد نیاز کمتر است، وزارت کار و امور اجتماعی مجددا آگهی اعلام داوطلبی را حداکثر ظرف یک هفته صادر خواهد کرد[2].

ماده ۱۱- هیأت های تشخیص صلاحیت درمورد افرادی که قبل از ۲۲ بهمن ماه سال ۵۷، عضو هیأت مدیره سندیکا و یا نماینده کارگران در واحدها بوده اند برای احراز شرط اعتقاد و التزام عملی آنها به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی دقت لازم معمول خواهند داشت.

ماده ۱۲- مجمع عمومی حداکثر پس از ۱۵ روز از اعلام نظر هیأت تشخیص صلاحیت تشکیل و با رعایت تبصره ۲ ماده ۱ قانون، تحت نظارت بر انتخابات (موضوع ماده ۱۳ این آیین نامه) نسبت به انتخاب اعضای شورا رأی گیری به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳- وزارت کار و امور اجتماعی در اجرای ماده ۳ قانون به منظور حسن جریان امر انتخابات شوراها، از هیأت تشخیص صلاحیت به عنوان هیأت نظارت در انتخابات دعوت به عمل می‌آورد.

ماده ۱۴- تعداد نمایندگان منتخب مجمع عمومی کارکنان در شوراها با توجه به مواد ۱ و ۱۷ قانون به نسبت های مقرر در زیر خواهد بود:

از ۳۶ تا ۱۵۰ نفر	۲ نفر عضو اصلی ۲ نفر عضو علی البدل
از ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر	۴ نفر عضو اصلی ۳ نفر عضو علی البدل
از ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر	۶ نفر عضو اصلی ۴ نفر عضو علی البدل
از ۱۰۰۱ تا ۵۰۰۰ نفر	۸ نفر عضو اصلی ۵ نفر عضو علی البدل
از ۵۰۰۰ به بالا	۱۰ نفر عضو اصلی ۶ نفر عضو علی البدل

تبصره: درصورتی که در این انتخابات اعضاء اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخاب نشوند انتخابات مرحله

---

۱ اصلاحی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۲۵۲۷ مورخ ۱۲ ۳ ۱۳۶۶

ماده ۱۰ مصوب ۳۰ ۴ ۱۳۶۴: هیأت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ پایان مهلت اعلام داوطلبی، نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.

۲- الحاقی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱۰ مورخ ۲۱ ۴ ۱۳۶۹

دوم با شرکت دو برابر افراد مورد نیاز از میان داوطلبانی که بیشترین رأی را آورده اند انجام می گیرد[1].

ماده ۱۵ـ نماینده مدیریت در شورا که حتی الامکان یکی از افراد مورد اشاره در تبصره ماده ۵ خواهد بود حداکثر ظرف مدت یک هفته از تاریخ اتمام انتخابات نمایندگان مجمع عمومی تعیین و کتباً به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی می شود.

ماده ۱۶ـ اخذ رأی به صورت مستقیم و مخفی بوده و هر یک از شرکت کنندگان فقط حق دادن یک رأی خواهند داشت.

تبصره ۱ : هر یک از کارکنان شرکت کننده در مجمع عمومی ، ورقه سفیدی را که به امضاء و مهرهیأت نظارت رسیده باشد دریافت و با نوشتن نام و نام خانوادگی افراد مورد نظر خود (حداکثر به تعداد اعضای اصلی و علی البدل شورا) آن را در صندوق رأی گیری خواهد انداخت.

تبصره ۲ : کارکنانی که سواد نوشتن نداشته باشند ، می توانند از افراد با سواد مورد اعتماد خویش کمک بگیرند.

ماده ۱۷ـ پس از شمارش آراء صورتجلسه ای در پنج نسخه با امضای هیأت نظارت و تنظیم حائزین اکثریت آراء با رعایت ماده ۱۵ به ترتیب عنوان اعضای اصلی و علی البدل تعیین می گردند ، یک نسخه ازصورتجلسه تنظیمی به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه به مدیریت و یک نسخه به هیأت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون و یک نسخه به شورا تسلیم و نسخه پنجم نیز جهت اطلاع کارکنان در واحد مربوطه الصاق خواهد شد.

تبصره: در صورت تساوی آراء تقدم و تأخر به قید قرعه تعیین می شود.

ماده ۱۸ـ معترضین به انتخابات می توانند حداکثر ظرف یک هفته بعد از برگزاری انتخابات اعتراض خود را به هیأت نظارت اعلام نمایند و هیأت مذکور موظف است حداکثر ظرف مدت پنج روز به موضوع رسیدگی و نظر قطعی خود را در مورد صحت و سقم اعتراضات واصله اعلام نماید.

تبصره: در صورت ابطال کلیه و یا قسمتی از انتخابات نسبت به تجدید یا تکمیل قسمت باطل شده

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱۰ مورخ ۱۳۶۹/۴/۲۱ و اصلاحی مجدد مورخ ۱۳۷۰/۴/۲۶ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۱۲ مورخ ۱۳۷۰/۵/۱۲ .

تبصره مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ :

تبصره‌در صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخاب نشوند ، انتخابات نسبت به داوطلب یا داوطلبانی که حد نصاب مقرر را به دست نیاورده اند ظرف مدت یک هفته الی ۱۵ روز تجدید خواهد شد .

تبصره اصلاحی مصوب ۱۳۶۹/۳/۲۷: در صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخاب نشوند، انتخابات مرحله دوم با شرکت دو برابر داوطلبان عضویت در شورا از میان داوطلبانی که بیشترین رأی را آورده اند انجام می گیرد.

اقدام و کلیه مراحل مذکور در این آیین نامه برای آن تکرار می شود.

ماده ۱۹ـ شورا حداکثر پس از یک هفته از خاتمه مراحل انتخابات جهت انجام وظایف مندرج در تبصره ۴ ماده ۳ قانون تشکیل جلسه می دهد حتایجه رئیس ، نایب رئیس یا منشی شورا به سمت های‌ریاست ، مدیریت عامل ، خزانه داری شرکت های تعاونی یا عضویت شوراهای شهر، شهرستان ، استان و یا نمایندگی مجلس شورای اسلامی درابند شورا می تواند سبب به تجدید انتخابات رئیس ، نایب رئیس و منشی اقدام نماید.

ماده ۲۰ـ شورای اسلامی کار ، پس از ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی ، دارای شخصیت حقوقی بوده و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.

ماده ۲۱ـ در موارد ابهام این آیین نامه ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی لازم الرعایه خواهد بود.

ماده ۲۲ـ وزارتخانه ها ، واحدهای دولتی و وابسته به دولت و نهادهای قانونی در جهت حسن اجرای قانون شوراها ، همکاری های لازم را با وزارت کار به عمل آورده و در صورت نیاز ، تجهیزات و نیروی انسانی لازم را در اختیار آن قرار خواهند داد.

ماده ۲۳ـ مهلت های مقرر در این آیین نامه بدون احتساب ایام تعطیل خواهد بود.

آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار[1]

«مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ هیات وزیران»

روزنامه رسمی شماره ۱۱۸۶۸ مورخ ۱۳۶۴/۹/۵

فصل اول کلیات

ماده ۱ـ شوراهای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود ، بر اساس قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه انتخابات مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ هیأت وزیران تشکیل و با رعایت مفاد این آیین نامه و قانون مذکور فعالیت خواهند نمود.

ماده ۲ـ شوراها دارای اساسنامه خواهند بود که در چهارچوب قانون شوراها و آیین نامه های مربوط تنظیم و نباید مخالف با موازین اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باشد[2] و پس از تأیید شورای عالی کار و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی به اجرا در می آید.

تبصره : وزارت کار و امور اجتماعی اساسنامه نمونه ای را تهیه و پس از تصویب شورای عالی کار ، در اختیار واحدها می گذارد.

ماده ۳ـ مجمع عمومی کارکنان با رعایت مواد ۱۲ و ۱۴ قانون شوراها تشکیل و تصمیمات آن به غیر از موارد مندرج در تبصره ۲ ماده ۱ قانون مذکور با اکثریت آراء رأی دهندگان معتبر است.

ماده ۴ـ مجمع عمومی عادی هر شش ماه یک بار و مجمع عمومی فوق العاده بر اساس تبصره یک ماده ۱۲ قانون تشکیل می شود.

تبصره ۱ : کلیه مجامع عمومی فوق العاده در صورت تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ قانون که من بعد در این آیین نامه هیأت نسخبص نامیده می شود ، تشکیل می گردد.

تبصره ۲ : هیأت موظف است ظرف ده روز از تاریخ درخواست کتبی شورا مبنی بر تشکیل مجمع عمومی فوق العاده نظر خود را اعلام و شورا حداکثر ده روز از تاریخ دریافت تأییدیه هیأت تشخیص ، مجمع راتشکیل خواهد داد.

تبصره ۳ : شورا موظف است یک هفته قبل از تشکیل مجمع ، طی یک آگهی ، زمان، مکان و دستورجلسه آن را به اطلاع کارکنان برساند.

۱- موضوع ماده ۲۹ قانون شوراهای اسلامی کار

۲- یک به اساسنامه نمونه پیشنهادی شورایعالی کار برای شوراهای اسلامی کار «مصوب ۶۶/۳/۴» در همین فصل در این مجموعه

ماده ۵- اختیارات مجمع عمومی کارکنان به شرح زیر می باشد :

الف- بررسی گزارش و تصویب برازنامه شورا

ب- بررسی و تصویب بودجه شورا.

ج- چنانچه مجتمع های صنعتی که دارای ویژگی های خاص می باشد ، پیشنهاد تغییرات جزئی در اساسنامه خود را داشته باشند ، تغییرات مذکور می بایستی با پیشنهاد مجمع عمومی شوراها به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد

د- انتخاب اعضای هیأت نسویه

هـ- تقاضای انحلال شورا با سلب عضویت هر یک از اعضای شورا از هیأت منتخص با ارائه دلایل و مدارک کافی.

و- تعیین و یا تغییر میزان حق عضویت کارکنان.

ز- انتخاب تکمیلی اعضای شورا ، با رعایت مفاد ماده ۸ قانون شوراها.

فصل دوم نحوه انجام وظایف شورا

ماده ۶- در اجرای ماده ۲۱ قانون شوراها ، شورادر اولین جلسه خود مشاور و رابط با مدیریت را تعیین و ضمن ارسال صورتجلسه رسماً و کتباً وی را به مدیریت واحد ، جهت شرکت مستمر در جلسات هیأت‌مدیره معرفی می نماید.

ماده ۷ـ شورای هر واحد به منظور ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان ، از طریق دریافت نظرات ارتقا و مدیریت و تشخیص مشکلات موجود در پیشرفت سریع امور واحد خود ، فعالیت می نماید

ماده ۸- شورا می تواند به منظور اجرای دقیق تر وظایف خود نسبت به ایجاد کمیته های تخصصی با حضور افراد ذی صلاحیت اقدام نماید.

ماده ۹ـ نظارت بر شورا بر امور واحد از طریق زیر انجام خواهد شد :

الف- شرکت مستمر عضو رابط شورا در جلسات هیأت مدیره و ارائه نظرات و پیشنهادات شورا.

ب- شرکت مستمر نماینده مدیریت در جلسات شورا و ارایه گزارشات مورد نیاز به شورا

تبصره ۱ : شورا و مدیریت موظفند زمان و مکان دقیق جلسات خود را کتبا و حداقل ۲۴ ساعت قبل به اطلاع یکدیگر برسانند.

تبصره ۲ : در اجرای ماده ۱۸ قانون ، شورا مکلف است اسناد و مدارک مربوط به وظایف خود را که مورد نیاز بداند ، کتباً و رسماً از مدیریت درخواست و مدیریت موظف است حداکثر ظرف یک

هفته با اخذ رسید کپی یا رونوشت برابر اصل اسناد مورد تقاضا را ، به نماینده معرفی شده شورا ، تحویل دهد.

ماده ۱۰ـ برای این هماهنگی و فراهم شدن امکان اجرای وظایف شورا اعضای هیأت مدیره و شورا می توانند به دعوت مدیریت ، ماهانه یک جلسه مشترک تشکیل و تبادل نظرهای لازم به عمل آورند.

ماده ۱۱ـ شورا در جهت گسترش امکانات رفاهی کارکنان ، اعم از سرویس ایاب و ذهاب ، غذا ، بهداشت ، ورزش ، تعاونی های مصرف و مسکن ، وام ضروری ، صندوق قرض الحسنه ، تفریحات سالم و ایجاد خانه های سازمانی و در جهت بهبود شرایط کار اعم از مدت کار ، مزد، مرخصی ، تعطیلات ، شرایط کار زنان و نوجوانان و امثالهم به طرق مقتضی تلاش و با توجه به قوانین و مقررات جاری و امکانات واحد مربوط ، همکاری لازم با مدیریت به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۲ـ شورا به منظور بهبود کیفیت محصولات و خدمات و کاهش ضایعات ، تعمیر و نگهداری ماشین آلات و تأسیسات و دستیابی به میزان تولید پیش بینی شده در برنامه تولیدی واحد و رسیدن به وضعیت مطلوب ، همکاری مجدانه در چارچوب مقررات ، با مدیریت به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳ـ شورا با مدیریت در تدوین آیین نامه انضباطی و آیین نامه تشویقات همکاری نموده و افرادی را که برابر آیین نامه ، استحقاق تشویق دارند ، به مدیریت پیشنهاد می نماید.

ماده ۱۴ـ شورای اسلامی در کلیه موارد ، خصوصاً در زمینه های حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای به ترتیب با وزارت کار وامور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، همکاری های لازم را به عمل آورده و در صورت اطلاع از وقوع حادثه و یا عدم اجرای صحیح قوانین و مقررات در واحد مربوط ، علاوه بر ارائه پیشنهادات سازنده به مدیر کارگاه و تقاضای رفع نواقص و معایب ، موضوع را حسب مورد به وزارت کار یا وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی منعکس می نماید و وزارتین کار و امور اجتماعی بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی موظف هستند در اسرع وقت و با رعایت قوانین و مقررات جاری ، اقدامات لازم به عمل آورند.

ماده ۱۵ـ شورا موظف است در زمینه های اجتماعی بروز حوادث مراجع ذی صلاح ، خصوصاً وزارت کار و امور اجتماعی و وزارتخانه مربوط را مطلع و همکاری های لازم را معمول دارد.

ماده ۱۶ـ کارکنان واحد می توانند نظرات انتقادی یا اصلاحی خود را در مورد گزارشات و اقدامات شورا، به طرق مقتضی به اطلاع شورا برسانند و شورا نیز موظف است پس از دریافت گزارشات و

شکایات ، در حدود وظایف و اختیارات قانونی خود موارد حقه را پیگیری و در رفع معایب و نواقص بکوشد

ماده ۱۷ـ نماینده مدیریت در شورا (که عضویت شورای اسلامی کار را عهده دار است) نظرات مدیریت در زمینه موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون را به موقع به اطلاع شورا رسانده و شورا نیز موظف است نظر خود را در اسرع وقت به اطلاع مدیریت برساند.[1]

ماده ۱۸ـ در صورتی که به تشخیص شورا، مدیریت به تکلیف تعیین شده در قانون شوراها عمل ننماید، مراتب را مستدلاً به هیأت تشخیص اعلام و چنانچه هیأت تشخیص شورا را تأئید و به مدیریت اطلاع دهد ، معدالک مدیریت از انجام آن خودداری نماید ، در این صورت هیأت تشخیص یا شورا می توانند به وزارتخانه مربوطه منعکس یا به محکمه قضایی شکایت نمایند

ماده ۱۹ـ با توجه به ماده ۱۱ قانون شوراها در صورتی که مدیریت نسبت به تمام یا بعضی از تصمیمات شورا معترض باشد و اعتراض وی مورد قبول شورا واقع نگردد ، تصمیمات شورا با ارائه نظر هیأت تشخیص مسکوت خواهد ماند .

ماده ۲۰ـ در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد ، نظر خود را رسما و کتبا به مدیریت اعلام می نماید ، مدیریت موظف است ظرف مدت پنج روز ، تصمیم نهایی خود را اعلام نماید. در صورتی که مدیریت همچنان به تصمیم خود باقی بوده و شورا به این تصمیم معترض باشد ، مراتب را به دادگاه صالح جهت تعیین تکلیف ارجاع می دهد.[2]

تبصره ۱ : تا صدور رأی دادگاه صالح ، با حکم مدیریت ، فرد مورد نظر تعلیق از کار خواهد شد

تبصره ۲ : دادگاه صالح با توجه به آیین نامه انضباطی کارگاه و دیگر قرائن و شواهد موجود ، نظر نهایی خود را در رابطه با اخراج یا ابقاء کارگر اعلام می نماید.

تبصره ۳ : فردی که اخراج وی از واحد مربوطه قطعی شود ، می تواند در مهلت های مقرر قانونی جهت تأمین سایر حقوق خود ، به مراجع حل اختلاف مندرج در قانون کار مراجعه نماید

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۶۵/۹/۱۶ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۲۱۸۴ مورخ ۶ ۱۰ ۱۳۶۵

ماده ۱۷ مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ مدیریت در زمینه موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون نظر خود را کتبا به شورا اعلام نماید و شورا نیز موظف است ظرف مدت ده روز ، نظرات و پیشنهادات خود را در زمینه ارجاعی کتبا به مدیریت اعلام نماید و چنانچه این مدت کافی نباشد ، با توافق مدیریت فرصت مناسب دیگری به شورا داده خواهد شد و در صورت عدم توافق یا پیشنهاد ارائه شده با تمدید مدت ، مدیریت می تواند نظرات خودش را در چهارچوب قوانین و مقررات به مرحله اجرا درآورد

۲- ماده ۲۷ قانون شوراهای اسلامی کار

فصل سوم امور داخلی شورا

ماده ۲۱ـ شورا موظف است تمام تصمیمات خود را طی صورتجلسه ای جداگانه تنظیم و به امضاء برساند و چنانچه هر یک از اعضاء به هر علتی با تصمیم اتخاذ شده مخالف باشد ، می تواند نظرات خویش را در همان صورتجلسه و یا ورق جداگانه قید نماید تا در سوابق ضبط گردد.

ماده ۲۲ـ کلیه اعضای شورا موظف به شرکت در جلسات تعیین شده خواهند بود. ولی به هنگام بیماری و غیبت بیش از یک ماه، استعفاء ، برکناری[1] و یا فوت عضو اصلی ، به ترتیب اکثریت آراء ، اعضای علی البدل به جای عضو یا اعضای اصلی ، در جلسات شورا ، شرکت می نمایند.

تبصره ۱ : در مورد بیماری و غیبت ، پس از بازگشت عضو اصلی ، وی همچنان عضو شورا خواهد بود.

تبصره ۲ : هر یک از اعضای اصلی شورا که به هر علتی قادر به شرکت در سه جلسه شورا نباشد ، باید موضوع عدم حضور خویش را به اطلاع شورا برسانند تا از عضو علی البدل برای شرکت در جلسه دعوت به عمل آید.

ماده ۲۳ـ میزان حق عضویت تعیین شده در مجمع توسط شورا به مدیریت ابلاغ و مدیریت ماهانه آن را از حقوق اعضاء کسر و به حساب شورا واریز می نماید.

ماده ۲۴ـ شورا نسبت به تهیه دفاتر مالی جهت ثبت وجوه دریافتی بابت حق عضویت اعضاء و یا هزینه های انجام شده و افتتاح حساب بانکی ، اقدام خواهد نمود.

تبصره ۱ : کلیه اسناد و مدارک مالی شورا ، باید با امضاء مشترک رئیس و مسئول امور مالی و مهر شورا تنظیم گردد.

تبصره ۲ : مهر شورا باید به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده باشد ، در غیر این صورت از درجه اعتبار ساقط است.

ماده ۲۵ـ شورا موظف است کلیه تصمیمات و مصوبات خود را در سه نسخه تنظیم نماید ، یک نسخه نزد شورا باقی می ماند. نسخه دوم به مدیریت تسلیم و نسخه سوم نیز به هیأت تشخیص ارسال می گردد.

فصل چهارم موارد انحلال شورا

ماده ۲۶ـ در موارد زیر شورا منحل و ثبت آن نیز ملغی می شود :

الف - تعطیل دائم واحد مربوطه.

ب - سلب عضویت اکثریت اعضای شورا.

۱- به ماده ۲۸ قانون شوراهای اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود.

ج - انحراف از وظایف قانونی و تأیید هیأت تشخیص با توجه به مواد ۴ و ۵ قانون

د - استعفاء ، بیماری و با غیبت اکثریت اعضای اصلی شورا (مشروط بر ان که به صورت دائمی باشد).

تبصره : در صورت انحلال و الغاء ثبت شورا، شورا و اعضای آن حق هیچ‌گونه فعالیتی با نام شورا نخواهند داشت، در غیر این صورت منحلین یا متخلفین مورد پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فصل پنجم هیأت تشخیص انحراف و انحلال شوراهای اسلامی کار

ماده ۲۷ـ وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل هیأت تشخیص[2] به طور رسمی و کتبی از کلیه شوراها و مدیران منطقه دعوت به عمل می آورد تا ظرف یک هفته نسبت به اعلام کاندیداهای خود و همچنین زمان و مکان انجام انتخابات را که یک هفته بعد خواهد بود ، به اطلاع ایشان خواهد رساند.

ماده ۲۸ [3] - (ملغی شده است)

ماده ۲۸ [3]ـ جلسات نمایندگان شوراها و یا مدیران منطقه ، به منظور انتخاب اعضای هیأت تشخیص که به طور جداگانه ای صورت خواهد گرفت ، با حضور حداقل دو سوم دعوت شدگان رسمیت یافته و رأی گیری به عمل خواهد آمد و چنانچه حد نصاب لازم حاصل نشود ، مجددا از نمایندگان شوراها و مدیران دعوت به عمل آمده و در جلسه بعدی که حداکثر یک هفته پس از جلسه اول ، با حضور نصف به علاوه یک دعوت شدگان تشکیل و رأی گیری به عمل می آید و در صورتی که حد نصاب اخیر نیز حاصل نشده پس از دریافت اسامی کاندیداها از شوراها و مدیران ، اخذ رأی به صورت مکاتبه ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱ : هر یک از اعضای شرکت کننده یک رأی داشته و رأی را به صورت کتبی و حداکثر به تعداد

---

۱ ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار

۲ ملغی شده بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۶۵/۹/۱۶ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۲۱۸۴ مورخ ۶ ۱۰ ۱۳۶۵

ماده ۲۸ مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ کاندیداهای عضویت در هیأت تشخیص باید دارای شرایط زیر باشند

الف عدم گرایش به احزاب ، سازمان ها و گروه های غیر قانونی و مخالف جمهوری اسلامی

ب برخورداری از صداقت ، امانت و اشتهار به حسن اخلاق.

ج: تابعیت ایران

تبصره : تشخیص موارد فوق در مورد کاندیداهای شورا به عهده وزارت کار و امور اجتماعی و در مورد کاندیداهای مدیران به عهده وزارتخانه های مربوط خواهد بود

۳ شماره این ماده و مواد بعدی طبق مصوبه مورخ ۱۳۶۵/۱۰/۱۶ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۲۱۸۴ مورخ ۶ ۱۰ ۱۳۶۵ به دلیل حذف ماده ۲۸ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۷ ۷ ۱۳۶۴ هیأت وزیران تغییر کرده است.

اسامی پنج نفر نوشته و در صندوقی که بدین منظور تهیه گردیده خواهند انداخت. آراء اخذ شده در حضور اعضای شرکت کننده شمارش و صورت جلسه خواهد گردید. سه نفر از افرادی که از این طریق اکثریت آراء را کسب کرده اند ، به عنوان عضو اصلی و دو نفر بعدی عضو علی‌البدل هیأت تشخیص ، تعیین خواهند گردید.

تبصره ۲ : معترضین به انتخابات می توانند ظرف مدت سه روز بعد از تاریخ انجام انتخابات اعتراض کتبی خود را با ذکر دلایل و مدارک به نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم و رسید دریافت نمایند. وزارت کار نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک هفته موضوع را بررسی و اعلام نماید نظر مذکور قطعی و لازم الاجرا است.

تبصره ۳ : در صورت عدم وصول اعتراض یا رد اعتراضات واصله ، اعتبارنامه منتخبین برای مدت دو سال صادر خواهد شد.

ماده ۲۹ـ اگر نمایندگان منتخب شورا به هر علتی عضویت شورایی خود را در واحد مربوطه از دست بدهند سمت نمایندگی خود را نیز در هیأت تشخیص از دست خواهند داد.

ماده ۳۰ـ در صورتی که هر یک از مدیران عضو هیأت تشخیص ، سمت و محل خدمت خود در منطقه را از دست بدهد عضویت آنها در هیأت تشخیص نیز منتفی می گردد.

ماده ۳۱ـ در صورت فوت ، استعفاء ، سلب عضویت ، بیماری و یا غیبت اعضای اصلی هیأت ، اعضای علی البدل به جای آنان در جلسات مزبور شرکت خواهند نمود و چنانچه هر سه نفر نمایندگان منتخب شوراها و یا مدیران، به هر علتی قادر به شرکت در جلسات شورا نباشند و عدم شرکت آنها به صورت دائمی درآید ، انتخابات جدید حداکثر ظرف مدت یک ماه به منظور تعیین نمایندگان تجدید خواهد بود.

ماده ۳۲ـ جلسات هیأت با حضور حداقل پنج نفر رسمیت داشته و تصمیمات آن در هر مورد با نظر موافق حداقل ۴ نفر معتبر خواهد بود.

تبصره : ریاست جلسات هیأت تشخیص با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی بوده و بدون حضور وی جلسات هیأت رسمیت نخواهد داشت.

ماده ۳۳ـ اعضای هیأت تشخیص ، اعم از نمایندگان شوراها و مدیران در مورد اختلاف مطروحه مربوط به واحد خود ، حق شرکت در جلسات هیأت را نداشته و باید از اعضای علی البدل به جای آنان استفاده شود.

ماده ۳۴ـ غیبت غیرموجه هر یک از نمایندگان شوراها و یا مدیران در سه جلسه متوالی و یا هفت جلسه غیرمتوالی در حکم استعفای آنان تلقی خواهد شد.

ماده ۳۵ـ دریافت شکایات و تنظیم و ابلاغ دعوت نامه ها ، آراء و تصمیمات صادره هیأت ، توسط دفتر هیأت انجام شده و تابع مقررات آیین دادرسی مدنی خواهد بود.

ماده ۳۶ـ هیأت تشخیص موظف است از تاریخ وصول شکایت حداکثر ظرف مدت ده روز به موضوع رسیدگی و اعلام نظر نماید و در این رابطه اعضاء هیأت می توانند به منظور انجام وظایف محوله به طرق مقتضی اقدام و یا به واحدهای مربوط مراجعه و با مدیران ، اعضای شوراها و یا کارکنان مذاکره نمایند و مدیران و شوراها مکلفند اسناد و مدارک لازم را در اختیار آنان قرار دهند.

تبصره : هیأت می تواند در صورت ضرورت در انجام وظایف فوق از انجام وظایف فوق از همکاری متخصصان ، مدیران و اعضای شوراها استفاده نماید.

ماده ۳۷ـ آراء هیأت تشخیص در موارد زیر قطعی و لازم الاجرا است :

الف- تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی واحدهای منطقه

ب- اظهار نظر در مورد اعتراض مدیریت به تصمیمات ابلاغ شده شورا.[1]

ج- تأیید یا رد درخواست تشکیل مجمع عمومی فوق العاده

د- رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به شورا.

هـ- تصمیم در مورد موافقت با ادامه کار شورا.

و- رسیدگی و اتخاذ تصمیم و تأیید اخراج هر یک از اعضای شورا توسط مدیریت

ماده ۳۸ـ هیأت تشخیص هر زمان که اقدامات شورا را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد می تواند رأی به‌انحلال شورا و یا سلب عضویت هر یک از اعضای شورا بدهد

ماده ۳۹ـ چنانچه مدیریت واحد تصمیم به اخراج هر یک از اعضای شورا داشته باشد ، موظف است مراتب را با ذکر موارد و علل مخالفت هیأت به دادگاه صالح ارجاع دهد و دادگاه در اجرای ماده ۲۸ قانون خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند.[2]

ماده ۴۰ـ چنانچه مدیریت بخش خصوصی بدون موافقت هیأت و یا قبل از صدور رأی نهایی دادگاه صالح ، مبادرت به لغو حکم استخدامی هر یک از اعضای شورا نماید و سپس حکم ابقاء به کار عضو شورا از طرف دادگاه صادر و ابلاغ گردد موظف است کلیه حقوق و مزایای ایام بلاتکلیفی وی را پرداخت نماید. بدیهی است در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون شوراها ، اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان

۱- به ماده ۱۱ قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود

۲- به ماده ۲۸ قانون شوراهای اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود.

ـ ایجاد تشکل های تخصصی تر به لحاظ حوزه کاری : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در رشته های مختلف گچ کار، کاشی کار و نظایر آن، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی

ـ ایجاد تشکل های با حوزه فعالیت محدودتر : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در سطح شهرستان و حوزه های جغرافیایی کوچک تر، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی استان.

مقررات مربوط به تدوین اساسنامه انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانونهای مربوط

به منظور اجرای ماده ۱۲ آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط، موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار، کلیه انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط در تنظیم اساسنامه خود، ملزم به مشخص نمودن موارد زیر می باشند.

۱ـ نام کامل انجمن صنفی یا کانون.

۲ـ حوزه فعالیت انجمن صنفی یا کانون.

۳ـ محل استقرار دفتر مرکزی انجمن صنفی یا کانون انجمن‌های صنفی و کانونهای حداقل با جمعیت خاص که حوزه فعالیت آنها سراسر کشور می باشد لازم است محل استقرار دفتر مرکزی آنان نیز مشخص گردد.

۴ـ چگونگی تأمین بودجه انجمن صنفی یا کانون، چه از طریق دریافت حق عضویت و یا کمکهای داوطلبانه اعضاء.

۵ ـ شرایط عضویت در انجمن صنفی یا کانون

۶- شرایط تعلیق عضویت یا سلب عضویت از اعضاء.

۷ـ تعیین وظایف و اختیارات ارکان انجمن صنفی یا کانون شامل مجامع عمومی، هیأت مدیره، بازرس یا بازرسان

۸- نحوه تشکیل مجامع عادی و فوق العاده :

الف) با توجه به تعداد انجمن های صنفی وکانونهای مربوط وبه منظور حفظ وحدت رویه در تشکیل مجامع عمومی و اعتبار لازم برای تصمیم گیری ها و انتخاب اعضای هیات مدیره و بازرسان، لازم است موارد زیر در اساسنامه منظور گردد :

الف ۱ـ نصاب لازم برای تشکیل مجمع عمومی به صورت عادی در مرحله اول نصف بعلاوه یک و در مرحله دوم، یک سوم اعضاء مورد نظر قرار گیرد

الف ۲ـ تعداد آراء لازم برای تصمیم گیری یا انتخابات در مجمع عمومی عادی در مرحله اول، نصف بعلاوه یک آراء حاضرین و در مرحله دوم اکثریت نسبی آراء حاضران منظور گردد

الف ۳ـ وظایف و اختیارات مجامع عمومی، هیات مدیره، بازرسان و در صورت وجود دبیر وظایف وی نیز مشخص گردد.

۹ـ اهداف و وظایف و اختیارات انجمن صنفی یا کانون با توجه به وظایف مندرج در این نامه موضوع تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار

۱۰ـ مشخص نمودن نحوه خود یاری انجمن صنفی یا کانون. در اجرای تبصره ماده ۱۸ آیین نامه که ضرورت دارد میزان پرداختی به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی از حداقل ۵ درصد حق عضویت دریافتی از اعضاء برای یک دوره انتخابات کمتر نباشد.

این مقررات در تاریخ ۷۲/۴/۱۹ در جلسه شورای عالی کار به تصویب رسیده و قابل اجرا می باشد.

بسمه تعالی

«اساسنامه انجمن صنفی کارگری .....»

فصل یکم- کلیات

ماده ۱ـ هدف :

در اجرای مادهٔ ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین نامه انجمن های صنفی وکانونهای مربوط و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران که خود متضمن حفظ منافع جامعه نیز باشد ؛ این انجمن صنفی تشکیل می گردد

ماده۲ـ نام، حوزهٔ فعالیت و اقامتگاه قانونی انجمن صنفی :

نام انجمن صنفی کارگری ..... که در این اساسنامه به اختصار «انجمن صنفی» نامیده می شود.

حوزهٔ فعالیت انجمن صنفی حوزهٔ جغرافیایی ..... می باشد، اقامتگاه قانونی و محل استقرار دفتر مرکزی به شرح ذیل است : .....

.....

تلفن ..... فاکس .....

تبصره : هیأت مدیره می تواند هر زمان که ایجاب نماید، اقامتگاه قانونی انجمن صنفی را در محدوده حوزه فعالیت خود تغییر داده و مراتب را همزمان با اطلاع به اعضاء از طریقی که به تصویب مجمع عمومی رسیده باشد بطور کتبی به وزارت کار و امور اجتماعی نیز منعکس نماید

ماده ۳ـ وظایف اساسی و عام انجمن صنفی :

۱ـ کوشش در جهت استیفای حقوق و خواستهای مشروع و قانونی اعضا از طریق ایجاد زمینه‌های مساعد به منظور نیل به اهداف انجمن.

محل نام و امضای اعضای هیأت رئیسه :	محل تأیید وزارت کار و امور اجتماعی :

قانون تأمین اجتماعی و سایر مقررات مربوط، میزان حق بیمه و جرایم و دیرکردها تعیین شده و از کارفرما دریافت می گردد. در غیر این صورت چنانچه امکان اجرای رأی توسط شعبه وجود نداشته باشد، میزان حق بیمه تعیین شده و جرایم و دیرکردها به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می شود و اداره مزبور رأی صادر شده را به همراه نامه شعبه برای اجرا به واحد اجرای احکام دادگستری ارسال می نماید.

ماده ۲۲ـ در صورت درخواست سازمان تأمین اجتماعی در خصوص ارسال مدارک و مستنداتی که به موجب آن رأی صادر شده است، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است نسبت به ارسال مدارک مزبور اقدام نماید. بدیهی است به موجب مواد ۱۴۸، ۱۵۷ و ۱۶۶ قانون کار، این امر مجوز ورود سازمان تأمین اجتماعی به ماهیت آرا نخواهد بود.

ماده ۲۳ـ مراجع حل اختلاف کار مکلف هستند که با استدلال و استناد لازم رأی صادر نمایند و سازمان تأمین اجتماعی نیز مکلف به اجرای رأی صادر شده می باشد.

ماده ۲۴ـ به استناد ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، لیست ارسالی توسط کارفرما صرفاً تا ۶ ماه قابل بررسی و اصلاح خواهد بود و پس از آن قطعی است. لذا صدور رأی به طرفیت کارفرما مبنی بر تغییر شغل در لیست های ارسالی قبلی، عملاً قابلیت اجرایی نخواهد داشت. لذا ادعای کارگران و بیمه شدگان در این زمینه با ارائه مدارک توسط واحدهای تأمین اجتماعی قابل بررسی خواهد بود و نیازی به صدور رأی در این زمینه نخواهد بود.

مقررات مربوط به فصل نهم
قانون کار جمهوری اسلامی ایران

آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های تشخیص

«مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی»

ماده ۱ــ در اجرای ماده (۱۶۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، نمایندگان کارگران، مدیران صنایع و وزارت کار و امور اجتماعی در هیأتهای تشخیص بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند.

تبصره : منظور از صنایع مندرج در این آیین نامه همه واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی می باشد.

ماده ۲ــ مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیأتهای تشخیص، کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و مرجع انتخاب نمایندگان مدیران کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان می باشد.

تبصره ۱ : در صورت فقدان کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط مقرر در ماده (۷) این آیین نامه درمهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیأت های تشخیص می باشد.

تبصره ۲ : در صورت فقدان کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان مدیران در هیأت های تشخیص می باشد.

تبصره ۳ : در صورت فقدان هریک از تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر در ماده (۳) این آیین نامه، اداره کل کار امور اجتماعی استان با کسب نظر واحد کار و امور اجتماعی محل نمایندگان کارگران یا مدیران را انتخاب می نماید.

ماده ۳ــ اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه هریک از نمایندگان کارگران و مدیران صنایع عضو هیأت تشخیص، مراتب را به مرجع انتخاب کننده اعلام کند. مرجع انتخاب کننده نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از اعلام اداره کل کار و امور اجتماعی استان نمایندگان منتخب را به آن اداره کل معرف نماید.

ماده ۴ــ مرجع انتخاب کننده موظف است به تعدادی که اداره کل کار و امور اجتماعی استان اعلام می نماید، نمایندگان مربوط را انتخاب و معرفی کند. در صورت معرفی کمتر از تعداد تعیین شده برای انتخاب تعداد باقیمانده، حسب مفاد تبصره های (۱)، (۲) و (۳) ماده (۲) این آیین‌نامه اقدام می شود.

تبصره : اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیأت های تشخیص موجود، تعداد نمایندگان کارگران و مدیران در آن هیأت ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات هیأت ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵ ــ در انتخاب نمایندگان کارگران و مدیران اولویت با اعضای تشکل های کارگری و کارفرمایی می باشد.

تبصره ۱ : در صورت انتخاب نمایندگان کارگران از بین افرادی غیر از اعضای تشکل های کارگری، آن افراد باید شاغل و مشمول قانون کار باشند.

تبصره ۲ : نمایندگان مدیران ترجیحاً از بین افرادی انتخاب می گردند که مطابق تعریف ماده (۲) قانون کار، کارگر محسوب نمی شوند.

تبصره ۳ : نمایندگان کارگران و مدیران در هیأت های تشخیص یک استان ترجیحاً از بین اعضای تشکل های کارگری یا کارفرمایی یا افراد شاغل در همان استان انتخاب می شوند.

تبصره ۴ : از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت درهیأت تشخیص انتخاب و معرفی نمود.

ماده ۶ ــ نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی موضوع بند (۱) ماده (۱۵۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران از بین کارمندان رسمی یا پیمانی به پیشنهاد مدیرکل کار و امور اجتماعی استان و تأیید معاونت روابط کار و با ابلاغ کتبی عهده دار این سمت می شوند.

ماده ۷ــ شرایط عضویت اعضای هیأت های تشخیص عبارتند از :

۱ــ تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲ــ داشتن حداقل ۲۵ سال تمام سن

۳ــ داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی (ترجیحاً حقوق) و یا کاردانی روابط کار برای نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی

۴ــ داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار تحت شمول قانون کار برای نمایندگان کارگران و مدیران صنایع

۵ ــ آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

تبصره ۱ : نمایندگان کارگران و مدیران صنایع که فاقد مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه می باشند به شرط داشتن حداقل گواهینامه پایان دوره راهنمایی و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل‌اختلاف می توانند به عضویت هیأت تشخیص درآیند.

تبصره ۲ : نمایندگان فعلی کارگران و مدیران صنایع در هیأت تشخیص که فاقد شرایط بند (۴) و

تبصره (۱) می باشند تا پایان اعتبارنامه می توانند همچنان عضو هیأت تشخیص باشند لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می باشد.

تبصره ۳ : مسئولیت تطبیق شرایط افراد معرفی شده برای عضویت در هیأت های تشخیص با اداره کل کار و امور اجتماعی استانی می باشد.

ماده ۸ ــ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و ادارات کل کار و امور اجتماعی استان ها و تشکل های کارگری و کارفرمایی استانی نسبت به برگزاری دوره های آموزشی لازم برای اعضای هیأت های تشخیص اقدام می نماید.

تبصره : مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره های آموزشی و آزمون های مربوط برای اعضای هیأت های تشخیص مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ می شود.

ماده ۹ــ مدت اعتبار نمایندگی اعضای هیأت تشخیص دو سال بوده و انتخاب و عضویت مجدد اعضای هیأت تشخیص بلامانع است.

تبصره : مسئولیت صدور اعتبارنامه بر عهده معاونت روابط کار بوده که می تواند اختیار صدور اعتبارنامه‌ها را به هریک از ادارات کل کار و امور اجتماعی تفویض نماید.

نحوه تفویض یا سلب اختیار و سایر مقررات مربوط بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب معاون روابط کار خواهد رسید.

ماده ۱۰ــ نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیأت تشخیص در موارد ذیل عضویت خود را از دست می دهند و حسب مورد نمایندگان جدید بر اساس این آیین نامه انتخاب و جایگزین می شوند.

۱ــ استعفاء از عضویت در هیأت تشخیص.

۲ــ وفات.

۳ــ رأی دادگاه مبنی بر محرومیت از حقوق اجتماعی.

۴ــ پایان دوره نمایندگی.

۵ ــ اعلام مرجع انتخاب کننده به اداره کل کار و امور اجتماعی استان.

۶ ــ غیبت غیرموجه بیش از سه جلسه متوالی و یا پنج جلسه متناوب، اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی، نقض قوانین و مقررات مربوط، تبعیض، غرض ورزی یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص و سوء استفاده از مقام و موقعیت، به تشخیص مدیرکل کار و امور اجتماعی استان و با هماهنگی مرجع انتخاب کننده و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی.

۷ــ بازنشستگی یا سایر صور خاتمه قرارداد کار

۸ ــ خروج از شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای نمایندگان کارگران و مدیران

تبصره ۱ : هریک از نمایندگان کارگران و مدیران در صورت استعفا باید رونوشت استعفای خود را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط تسلیم نمایند.

تبصره ۲ : در صورت صدور رأی قطعی دادگاه مبنی بر محرومیت از حقوق اجتماعی در مورد هریک از اعضای هیأت تشخیص، عضو مذکور مکلف است مراتب را بلافاصله به مرجع انتخاب کننده و اداره کل کار و امور اجتماعی استان اطلاع دهد.

ماده ۱۱ــ رسیدگی به تخلفات نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت های تشخیص مطابق قانون رسیدگی به تخلفات اداری خواهد بود.

ماده ۱۲ــ در صورت بروز هرگونه اختلاف در اجرای مقررات این آیین نامه نظر معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی لازم الاجرا خواهد بود

این آیین نامه در ۱۲ ماده و ۱۵ تبصره در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۲ از طرف شورای عالی کار تصویب و در تاریخ ۸۷/۹/۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آیین نامه مصوب ۹۰۲۸ ۱۳۸۳ می شود.

آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های حل اختلاف

«مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی»

ماده ۱ـ در اجرای ماده (۱۶۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت در هیأت های حل اختلاف بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند.

ماده ۲ـ مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف تشکل کارگری حائز اکثریت استان می باشد.

تبصره ۱ : اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی مرجع تعیین تشکل کارگری حائز اکثریت استانی و اعلام آن به اداره کل کار و امور اجتماعی استانی می باشد.

تبصره ۲ : در صورت فقدان تشکل کارگری استانی یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر، تشکل عالی کارگری حائز اکثریت، به ترتیب مندرج در تبصره (۱) مشخص و نسبت به انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف اقدام و آنان را به اداره کل کار امور اجتماعی استان معرفی می نماید.

تبصره ۳ : در صورت فقدان تشکل های عالی کارگری مذکور در تبصره (۲) یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر در ماده (۳) این آیین نامه، اداره کل کار امور اجتماعی استان با کسب نظر واحد کار و امور اجتماعی محل نمایندگان کارکران را انتخاب می نماید.

ماده ۳ـ اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه نمایندگان کارگران در هیأت حل اختلاف، مراتب را به مرجع انتخاب کننده موضوع ماده (۲) این آیین نامه اعلام نماید. مرجع انتخاب کننده نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از اعلام اداره کل کار و امور اجتماعی استان، نمایندگان منتخب را به آن اداره کل معرفی نماید.

ماده ۴ـ مرجع انتخاب کننده موظف است به تعدادی که اداره کل کار و امور اجتماعی استان اعلام می نماید، نمایندگان مربوط را انتخاب و معرفی کند. در صورت معرفی کمتر از تعداد تعیین شده برای انتخاب تعداد باقیمانده، به ترتیب حسب مفاد تبصره (۲) و (۳) ماده (۲) این آیین‌نامه اقدام می شود.

تبصره : اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیأت های حل اختلاف موجود، تعداد نمایندگان کارگران در آن هیأت ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات آن هیأت ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵ ـ نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف از بین کارگران شاغل عضو تشکل‌های کارگری و یا سایر کارگران شاغل در همان استان انتخاب می شوند.

تبصره ۱ : تشکل کارگری حائز اکثریت به منظور بهره گیری از آرای بیشتر کارگران از سایر تشکل‌های کارگری استان نیز برای انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف دعوت به عمل می آورد.

تبصره ۲ : از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت در هیأت حل اختلاف انتخاب و معرفی نمود.

ماده ۶ ـ شرایط عضویت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیأت حل اختلاف عبارتند از :

۱ـ تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

۲ـ داشتن سن حداقل ۳۰ سال تمام

۳ـ تأهل.

۴ـ داشتن حداقل مدرک کارشناسی و چهار سال سابقه کار تحت شمول قانون کار

۵ ـ شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

۶ ـ آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی وزارت کار و امور اجتماعی

تبصره ۱ : نمایندگان کارگران و کارفرمایان که فاقد مدرک کارشناسی می باشند به شرط داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می توانند به عضویت هیأت حل اختلاف درآیند.

تبصره ۲ : نمایندگان فعلی کارگران و کارفرمایان در هیأت های حل اختلاف که فاقد شرایط بند (۳) و (۵) و تبصره (۱) می باشند تا پایان اعتبارنامه می توانند همچنان عضو هیأت حل اختلاف باشند، لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می باشد

ماده ۷ـ معاونت روابط وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و ادارات کل کار و امور اجتماعی استانها و تشکل های کارگری و کارفرمایی استانی نسبت به برگزاری دوره های آموزشی لازم برای نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیأت های حل اختلاف اقدام می نماید

تبصره : مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره های آموزشی و ازمون های مربوط برای اعضای هیأت های حل اختلاف مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ می شود

ماده ۸ ـ کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مسفر در هر استان به شرط احراز شرایط مندرج در این آیین نامه می توانند داوطلب نمایندگی کارفرمایان در هیأت های حل اختلاف همان استان گردند

موجه بودن تعطیل شدن واحد مذکور به منظور جلوگیری از افزایش بدهی بیشتر و حفظ تداوم اشتغال کارگران سایر قسمتها می‌باشد و با تعطیل شدن واحد یاد شده به خدمت کارگران آن خاتمه داده شده است و نظر به این که اقدام به آگهی استخدام واحد مذکور در سال ۱۳۸۳ به معنی فعال بودن آن در سال خاتمه خدمت که سال ۱۳۸۲ بوده نمی‌باشد و از آنجا که رسیدگی انشاء رأی معترض‌عنه متضمن نقض قوانین و تخلف از مقررات نمی باشد و ایراد مؤثری هم در امر رسیدگی ملاحظه نگردید، بنابراین دادخواست اعتراض مطروحه غیرموجه تشخیص و قرار رد آن صادر و اعلام می‌شود. **و ـ** شعبه دوازدهم تجدیدنظر در رسیدگی به پرونده کلاسه ۳۱۹/۸۴ موضوع تجدیدنظرخواهی آقای ابوالفضل ساسانی نژاد نسبت به دادنامه شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۸۴/۱/۲۳ به شرح دادنامه شماره ۱۲۱۷ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۴ چنین رأی صادر نموده است، با مداقه نظر به اوراق و مستندات و مدارک پرونده مخصوصاً گزارش بازرسان مربوطه که مشعر بر عدم سوددهی و بالا آوردن بدهی و وارد شدن خسارات به کارگاه و عدم صرفه اقتصادی که مستند اصلی صدور آراء قرار گرفته است، علی فرض صحت مفاد آن که خسارات و بدهی خارج از اختیار و میل کارفرما و کارگران بوجود آمد مشابه خسارات وارده و تعطیل شدن شرکت در اثر قوه قهریه با حوادث غیر قابل پیش بینی شده مثل (زلزله و جنگ) و نظایر آنها که مشمول و مصداق ماده ۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ می‌باشد با وحدت ملاک پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازرسی شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید به کار اصلی به گمارد. بنابه مراتب مارالبیان دلائل و مدارک قوی بر اخراج کارگر پس از بازسازی کارگاه به نظر نمی‌رسد و لذا اعتراض تجدیدنظر خواه نسبت به دادنامه شماره ۱۲۷ مورخ ۱۳۸۴/۱/۲۳ اصدار یافته از شعبه چهاردهم دیوان عدالت اداری وارد تشخیص داده شده و لذا ضمن فسخ دادنامه فوق الاشاره و نقض رأی مورخ ۱۳۸۲/۶/۲۴ هیأت حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی شهرستان ساوجبلاغ حکم به ورود شکایت شاکی صادر می‌گردد.

هیأت عمومی دیوان در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل در تاریخ فوق تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می نماید.

رأی هیأت عمومی

الف ـ تعارض در مدلول دادنامه‌های فوق‌الذکر محرز بنظر می‌رسد. **ب ـ** محتویات پرونده‌های فوق الذکر به ویژه نظر بازرسان اعزامی اداره کار و امور اجتماعی مؤید تعطیل کارگاه ریخته گری به دلیل عدم سوددهی آن است. بنابه مراتب فوق‌الذکر و عنایت به صلاحیت و اختیار هیأت حل اختلاف کار در خصوص تشخیص موجه بودن قطع رابطه همکاری بین کارگر و کارفرما با رعایت علل و جهات معتبر دادنامه شماره۱۳۶ مورخ ۱۳۸۴/۱/۲۳ شعبه چهاردهم بدوی دیوان منجر بر رد اعتراض کارگر شاکی نسبت به رای هیأت حل اختلاف که به شرح دادنامه شماره ۱۲۱۵ مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۶ شعبه دوم تجدیدنظر آن دیوان تأیید شده و قطعیت یافته است موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

آیین نامه طرز اجرای آراء قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار[1]

مصوب ۱۳۷۰/۳/۱۲ هیأت وزیران

ماخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۳۴۸۲ مورخ ۱۳۷۰/۴/۴

ماده ۱ـ کلیه آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف به وسیله «اجرای دادگاههای دادگستری» به مورد اجرا گذارده می شود.

ماده ۲ـ مرجع صلاحیتدار برای اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف «اجرای دادگاه» محل کارگاهی است که موضوع اجرائیه از لحاظ نصاب در صلاحیت آن دادگاه می باشد و چنانچه موضوع اجرائیه غیرمالی باشد اجرای آن به عهده «اجرای دادگاه حقوقی یک» و در صورتی که دادگاه حقوقی یک در محل نباشد به عهده «اجرای دادگاه حقوقی دو مستقل» خواهد بود.

ماده ۳ـ محکوم له احکام قطعی مذکور، باید در موقع تقاضای صدور اجرائیه یک نسخه رونوشت مصدق ابلاغ شده رأی قطعی را پیوست تقاضانامه خود نموده و به «اجرای دادگاه» تسلیم نماید.

ماده ۴ـ ترتیب اجرای آرای قطعی هیأت های تشخیص و حل اختلاف تابع احکام و مقررات اجرای احکام مربوط به محاکم دادگستری است.

۱- ماده ۱۶۶ قانون کار : آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تصویب‌نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت۴۹۷۹۷هـ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹ هیأت وزیران راجع به تعیین حق حضور اعضای هیأتهای تشخیص و حل اختلاف

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۴ بنابه پیشنهاد شماره ۱۲۹۴۶۴ مورخ ۱۳۹۲/۷/۳۰ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و به استناد تبصره (۴۹) قانون بودجه اصلاحی سال ۱۳۴۳ کل کشور تصویب نمود :

حق حضور اعضای هیأت های تشخیص و حل اختلاف، موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۱۶۶۸/ت۴۳۷۶۷ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۱۰ از مبلغ هشتاد هزار (۸۰/۰۰۰) ریال به مبلغ دویست هزار (۲۰۰/۰۰۰) ریال افزایش می یابد که از محل اعتبارات مصوب مربوط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل پرداخت است.

اصلاح تصویب نامه موضوع افزایش حق حضور اعضای هیأتهای تشخیص و حل اختلاف

مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۰ هیأت وزیران

هیأت وزیران در جلسه ۱۳۹۳/۲/۱۰ به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد اصل یکصدوسی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب کرد :

در تصویب نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت۴۹۷۹۷هـ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹ عبارت «نمایندگان کارگر و کارفرمای شرکت کننده در» جایگزین واژه «اعضای» می شود.

قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

مصوب ۱۳۹۰/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی

بخش اول ـ تشکیلات

ماده ۱ـ در اجرای اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلّمات و اعتراضات مردم نسبت به مأموران، واحدها و آیین نامه های دولتی خلاف قانون یا شرع یا خارج از حدود اختیارات مقام تصویب کننده، دیوان عدالت اداری که در این قانون به اختصار «دیوان» نامیده می شود زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می گردد.

ماده ۲ـ دیوان در تهران مستقر است و متشکل از شعب بدوی، تجدیدنظر، هیات عمومی و هیاتهای تخصصی می باشد. تشکیلات قضایی، اداری و تعداد شعب دیوان با تصویب رئیس قوه قضاییه تعیین می شود.

تبصره ـ رئیس دیوان عدالت اداری می تواند پیشنهادات خود را به رئیس قوه قضاییه ارائه نماید.

ماده ۳ـ هر شعبه بدوی دیوان از یک رئیس یا دادرس علی البدل و هر شعبه تجدیدنظر از یک رئیس و دو مستشار تشکیل می شود. شعبه تجدیدنظر با حضور دو عضو رسمیت می یابد و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت است. آراء شعب تجدیدنظر دیوان قطعی است.

تبصره ـ چنانچه جلسه شعبه تجدیدنظر با حضور دو عضو رسمیت یابد و هنگام صدور رأی اختلاف نظر حاصل شود، یک عضو مستشار توسط رئیس دیوان به آنان اضافه می شود.

ماده ۴ـ قضات دیوان با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می شوند و باید دارای ده سال سابقه کار قضایی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رسته حقوق یا مدارک حوزوی همتراز، داشتن پنج سال سابقه کار قضایی کافی است.

تبصره ۱ـ قضاتی که حداقل پنج سال سابقه کار قضایی در دیوان دارند از شمول این ماده مستثنی می باشند.

تبصره ۲ـ رئیس دیوان عدالت اداری می تواند قضات واجد شرایط را به رئیس قوه قضاییه پیشنهاد نماید.

ماده ۵ ـ رئیس دیوان، رئیس شعبه اول تجدیدنظر دیوان نیز می باشد و به تعداد مورد نیاز، معاون و مشاور خواهد داشت. وی می تواند برخی اختیارات خود را به معاونان تفویض نماید.

ماده ۶ ـ به منظور تسهیل در دسترسی مردم به خدمات دیوان، دفاتر اداری دیوان در محل دادگستری

یا دفاتر بازرسی کل کشور در هر یک از مراکز استانها تأسیس می‌گردد. این دفاتر وظایف زیر را به عهده دارند:

الف ـ راهنمایی و ارشاد مراجعان

ب ـ پذیرش و ثبت دادخواستها و درخواستهای شاکیان

پ ـ ابلاغ نسخه دوم شکایات یا آراء صادر شده از سوی دیوان در حوزه ان دفتر که از طریق نمابر یا پست الکترونکی یا به هر طریق دیگری از دیوان دریافت کرده اند

ت ـ انجام دستورات واحد اجرای احکام دیوان در حوزه مربوط به آن دفتر

ماده ۷ـ دیوان می تواند به تعداد مورد نیاز کارشناسانی از رسته های مختلف که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان دعوت نماید. در صورت نیاز هر یک از شعب به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه یا به تشخیص رئیس دیوان، کارشناس مشاور توسط رئیس دیوان به شعبه معرفی می شود. در این صورت کارشناس پس از بررسی موضوع، نتیجه را به طور مکتوب به شعبه ارائه می کند تا در پرونده درج شود. قاضی شعبه با ملاحظه نظر وی مبادرت به صدور رأی می نماید.

تبصره ـ حقوق و مزایای مشاورینی که در اجرای ماده (۹) قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۲۵ ۹ ۱۳۸۵ منصوب شده اند مطابق مقررات زمان انتصاب محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۸ ـ هیات عمومی دیوان با شرکت حداقل دوسوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و با حضور قضایی وی تشکیل می شود و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت اعضای حاضر است.

تبصره ـ مشاوران و کارشناسان موضوع ماده (۷) این قانون می توانند با دعوت رئیس دیوان بدون داشتن حق رأی، در جلسات هیأت عمومی شرکت کنند و در صورت لزوم نظرات کارشناسی خود را ارائه نمایند.

ماده ۹ـ واحد اجرای احکام دیوان زیر نظر رئیس دیوان یا معاون وی، انجام وظیفه می نماید که از تعدادی کافی، دادرس اجرای احکام، مدیر دفتر و کارمند برخوردار است.

تبصره ـ برای دادرسان اجرای احکام، داشتن حداقل ده سال سابقه قضائی و یا پنج سال سابقه قضایی با داشتن مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در رشته های حقوق و الهیات (گرایش فقه و مبانی حقوق اسلامی) با همتراز حوزوی آن لازم است.

بخش دوم ـ آیین دادرسی

فصل اول ـ صلاحیت

ماده ۱۰ـ صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است :

۱ـ رسیدگی به شکایات و تظلّمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از :

الف ـ تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها

ب ـ تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند «الف» در امور راجع به وظایف آنها

۲ ـ رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیأتهای رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیون‌هایی مانند کمیسیون‌های مالیاتی، هیأت حل‌اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداری‌ها منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها

۳ـ رسیدگی به شکایات قضات و مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی

تبصره ۱ـ تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از صدور رأی در دیوان بر وقوع تخلف با دادگاه عمومی است.

تبصره ۲ـ تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی باشد.

ماده ۱۱ـ در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضییع شده، صادر می نماید.

تبصره ـ پس از صدور حکم و قطعیت آن براساس ماده فوق، مرجع محکومٌ علیه علاوه بر اجرای حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه است.

ماده ۱۲ـ حدود صلاحیت و وظایف هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است :

۱ـ رسیدگی به شکایات، تظلّمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از آیین‌نامه ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداری‌ها و مؤسسات عمومی غیردولتی در مواردی که مقررات مذکور به علت مغایرت با شرع یا قانون و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوءاستفاده از اختیارات

با تخلف در اجرای قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می شود.

۲ ـ صدور رأی وحدت رویه در موارد مشابه که آراء متعارض از شعب دیوان صادر شده باشد

۳ ـ صدور رأی ایجاد رویه که در موضوع واحد، آراء مشابه متعدد از شعب دیوان صادر شده باشد.

تبصره ـ رسیدگی به تصمیمات قضایی قوه قضاییه و صرفاً آیین نامه ها، بخشنامه ها و تصمیمات رئیس قوه قضاییه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان و شورای عالی امنیت ملی از شمول این ماده خارج است

ماده ۱۳ـ اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید.

ماده ۱۴ـ مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضایی، شعب دیوان عالی کشور است.

ماده ۱۵ـ صدور حکم اصلاحی، رفع ابهام و اشکال، دستور اجرای حکم و انفصال منکف و هرگونه اقدامی که مستلزم تصمیم گیری مجدد است، به عهده شعبه صادرکننده رأی قطعی است

فصل دوم ـ ترتیب رسیدگی

مبحث اول ـ رسیدگی در شعب بدوی

اول ـ دادخواست

ماده ۱۶ـ رسیدگی در شعب دیوان، مستلزم تقدیم دادخواست است دادخواست باید به زبان فارسی روی برگه های مخصوص، تنظیم شود.

تبصره ۱ـ پرونده هایی که با صدور قرار عدم صلاحیت، از مراجع قضائی دیگر به دیوان ارسال می شود، نیازی به تقدیم دادخواست و پرداخت هزینه دادرسی ندارد.

تبصره ۲ـ از زمان تصویب این قانون، مهلت تقدیم دادخواست، راجع به موارد موضوع بند(۲) ماده (۱۰) این قانون، برای اشخاص داخل کشور سه ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی یا تصمیم قطعی مرجع مربوط مطابق قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است. مراجع مربوط مکلفند در رأی یا تصمیم خود تصریح نمایند که رأی یا تصمیم آنها ظرف مدت مزبور در دیوان قابل اعتراض است. در مواردی که

ابلاغ، واقعی نبوده و ذی نفع ادعای عدم اطلاع از آن را بنماید شعبه دیوان در ابتداء به موضوع ابلاغ رسیدگی می نماید. در مواردی که به موجب قانون سابق، اشخاصی قبلاً حق شکایت در مهلت بیشتری داشته‌اند، مهلت مذکور، ملاک محاسبه است.

ماده ۱۷ـ شعب دیوان به شکایتی رسیدگی می کنند که شخص ذی‌نفع یا وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی، رسیدگی به شکایت را برابر قانون، درخواست کرده باشد.

ماده ۱۸ـ دادخواست باید حاوی نکات زیر باشد:

الف ـ مشخصات شاکی

۱ـ نام و نام خانوادگی، نام پدر، تاریخ تولد، کد ملی، شغل، تابعیت و اقامتگاه برای اشخاص حقیقی

۲ـ نام، شماره ثبت، اقامتگاه اصلی و شماره تلفن تماس برای اشخاص حقوقی

ب ـ مشخصات طرف شکایت

۱ـ نام و نام خانوادگی، سمت و نسانی دقیق محل کار مأمور دولت درصورت امکان

۲ـ نام کامل دستگاههای موضوع ماده (۱۰) این قانون

پ ـ نام و نام خانوادگی و اقامتگاه وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی، در صورت تقدیم دادخواست توسط آنان

ت ـ موضوع شکایت و خواسته

ث ـ شرح شکایت

ج ـ مدارک و دلایل مورد استناد

چ ـ امضاء یا اثر انگشت شاکی یا وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی وی و یا امضاء و مهر شخص حقوقی ذیل دادخواست

ح ـ مدرک اثبات کننده سمت برای اشخاص حقوقی و نمایندگان قانونی

تبصره ـ شاکی می تواند علاوه بر نشانی پستی، نشانی پست الکترونیکی یا شماره تلفن همراه یا نمابر خود را به منظور ابلاغ اوراق اعلام نماید که در این صورت امر ابلاغ به یکی از طرق مزبور کافی است.

ماده ۱۹ـ هزینه دادرسی در شعب بدوی دیوان، یکصد هزار (۱۰۰.۰۰۰) ریال و در شعب تجدیدنظر دویست هزار (۲۰۰.۰۰۰) ریال است.

تبصره ـ مبلغ مذکور در این ماده به تناسب نرخ تورم اعلام شده به وسیله بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران هر سه سال یک بار به پیشنهاد رئیس دیوان و تأیید رئیس قوه قضائیه و تصویب هیأت وزیران قابل تعدیل می باشد.

ماده ۲۰ـ شاکی باید رونوشت با تصویر خوانا و گواهی شده اسناد و مدارک مورد استناد خود را پیوست دادخواست نماید.

تبصره ۱ـ تصویر یا رونوشت مدارک باید به وسیله دبیرخانه و یا دفاتر شعب دیوان و یا دفاتر اداری مستقر در مراکز استانها و یا دفاتر دادگاههای عمومی، دفاتر اسناد رسمی، وکیل شاکی یا واحدهای دولتی و عمومی تصدیق شود در صورتی که رونوشت یا تصویر سند، خارج از کشور تهیه شده باشد، مطابقت آن با اصل، باید در دفتر یکی از سفارتخانه ها یا کنسولگری ها و یا دفاتر نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، گواهی شود.

تبصره ۲ـ در مواردی که تصدیق اسناد و مدارک مربوط به واحدهای دولتی و عمومی از سوی شاکی ممکن نباشد و یا این که اساساً شاکی نتواند تصویری از آنها ارائه نماید، دیوان مکلف به بررسی دادخواست است و باید تصویر مصدق اسناد را از دستگاه مربوطه مطالبه نماید

ماده ۲۱ـ در صورتی که سند به زبان فارسی نباشد، علاوه بر تصویر یا رونوشت گواهی‌شده، ترجمه گواهی شده آن نیز باید پیوست شود. صحت ترجمه و مطابقت تصویر یا رونوشت با اصل، باید به وسیله مترجمان رسمی یا سفارتخانه ها یا کنسولگری‌ها و یا دفاتر نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، گواهی شود

ماده ۲۲ـ هرگاه دادخواست توسط وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی تقدیم شده باشد، باید تصویر یا رونوشت گواهی شده سند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد

ماده ۲۳ـ دادخواست و ضمائم آن باید به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه تهیه شود این اوراق و همچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست، باید به وسیله پست سفارشی یا پست الکترونیکی دیوان یا ثبت در پایگاه الکترونیکی به دبیرخانه دیوان ارسال و یا به دبیرخانه دیوان یا دفاتر اداری آن مستقر در مراکز استانها تسلیم گردد تاریخ ثبت دادخواست در دبیرخانه دیوان و یا پایگاه الکترونیکی و یا تسلیم آن به پست سفارشی و یا ارسال از طریق پست الکترونیکی با دفاتر اداری دیوان، تاریخ تقدیم محسوب می شود

ماده ۲۴ـ دبیرخانه دیوان یا دفاتر اداری آن مستقر در مراکز استانها مکلفند دادخواستهای واصل شده را به ترتیب وصول، ثبت نموده و رسیدی مشتمل بر شماره و تاریخ ثبت، نام شاکی و طرف شکایت، به شاکی، وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی وی، تسلیم کنند.

ماده ۲۵ـ دبیرخانه دیوان مکلف است قبل از ارسال پرونده جهت ارجاع یا مراجعه به سوابق امر، چنانچه موردی حاکی از طرح قبلی شکایت وجود داشته باشد، مشخصات آن را به برگه دادخواست ضمیمه نماید.

ماده ۲۶ـ دادخواستهای ثبت شده، توسط رئیس دیوان یا معاون وی به شعبه ارجاع می‌شود.

ماده ۲۷ـ چنانچه دادخواست، فاقد نام و نام خانوادگی شاکی یا اقامتگاه وی باشد، به موجب قرار مدیر دفتر شعبه، رد می شود. این قرار قطعی است، ولی صدور آن، مانع طرح مجدد شکایت نیست. چنانچه طرح دعوای مجدد مستلزم رعایت زمان مشخص باشد از زمان اطلاع محاسبه می شود.

ماده ۲۸ـ در صورتی که هر یک از موارد مذکور در بندهای (ب) تا (ث) و (چ) ماده (۱۸) این قانون در دادخواست رعایت نشده باشد و یا دادخواست از جهت شرایط مقرر در مواد (۱۹) الی (۲۳) این قانون نقص داشته باشد، مدیر دفتر شعبه ظرف دو روز نقایص دادخواست را طی اخطاریه ای به طور مستقیم یا از طریق دفاتر مستقر در مراکز استانها به شاکی اعلام می کند. شاکی، ده روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه، فرصت رفع نقص دارد و چنانچه در مهلت مذکور اقدام به رفع نقص ننماید، دادخواست به موجب قرار مدیر دفتر یا جانشین او، رد می گردد. این قرار ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ، قابل اعتراض در همان شعبه دیوان است. رسیدگی به اعتراض نسبت به رد دادخواست، توسط رئیس یا دادرس علی البدل شعبه انجام می شود و پس از صدور دستور توسط قاضی مزبور، مراتب توسط مدیر دفتر شعبه به معترض ابلاغ می گردد. این تصمیم قطعی است، ولی رد دادخواست، مانع طرح مجدد شکایت نیست.

ماده ۲۹ـ پس از ارجاع دادخواست به شعبه، مدیر دفتر شعبه آن را پس از تکمیل بلافاصله در اختیار قاضی شعبه قرار می دهد. قاضی شعبه دیوان در صورت احراز صلاحیت و کامل بودن پرونده، آن را با صدور دستور ارسال یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، به دفتر اعاده می کند تا پس از ابلاغ دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، در جریان رسیدگی قرار گیرد.

تبصره ـ چنانچه پرونده ای مشمول تبصره ماده (۹۰) این قانون باشد، شعبه دیوان خارج از نوبت و بدون ابلاغ دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، به آن رسیدگی و رأی صادر می نماید.

ماده ۳۰ـ طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نیست و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می نماید.

تبصره ـ در صورتی که طرف شکایت بدون عذر موجه از دادن پاسخ در موعد مقرر در این ماده خودداری نماید شعبه رسیدگی کننده، متخلف را به سه ماه تا یک سال انفصال از خدمت محکوم می نماید. این حکم ظرف بیست روز قابل تجدیدنظر در شعب تجدیدنظر است.

ماده ۳۱ـ اگر ضمن یک دادخواست، شکایات متعدد مطرح شود که با یکدیگر ارتباط نداشته باشد و شعبه دیوان نتواند ضمن یک دادرسی به آنها رسیدگی کند، شکایات مطرح نشده را به صورت جداگانه رسیدگی می کند و نسبت به آنچه که صلاحیت ندارد، قرار عدم صلاحیت صادر می نماید.

ماده ۳۲ـ چنانچه اشخاص متعدد، شکایت‌های خود را به موجب یک دادخواست مطرح نمایند، در صورتی که شکایات مزبور منشأ و مبنای واحد داشته باشد، شعبه دیوان نسبت به همه موارد ضمن یک دادرسی، اتخاذ تصمیم می نماید. در غیر این صورت، مطابق مفاد ماده قبل موارد به تفکیک و جداگانه رسیدگی می شود

تبصره ـ شاکیان در صورتی که بیش از پنج نفر باشند، می توانند در دادخواست، نماینده ای را از میان خود جهت امر ابلاغ و اخطار، به شعبه دیوان معرفی نمایند.

ماده ۳۳ـ موضوع شکایت و خواسته باید صریح و منجز باشد. در صورت وجود ابهام به تشخیص شعبه، مراتب طی اخطاریه ای به شاکی اعلام می گردد و شاکی مکلف است ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه، نسبت به رفع ابهام اقدام کند. در غیر این‌صورت، شعبه نسبت به قسمت مبهم، قرار ابطال دادخواست صادر می نماید.

دوم ـ دستور موقت

ماده۳۴ـ در صورتی که شاکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجرای اقدامات یا تصمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون، سبب ورود خساراتی می گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، می‌تواند تقاضای صدور دستور موقت نماید. پس از طرح شکایت اصلی، درخواست صدور دستور موقت باید تا قبل از ختم رسیدگی، به دیوان ارائه شود. این درخواست مستلزم پرداخت هزینه دادرسی نیست.

ماده ۳۵ـ شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد، دستور موقت مبنی بر توقف اجرای اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می نماید.

تبصره ـ دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی دستور موقت نیز لغو می گردد.

ماده ۳۶ـ مرجع رسیدگی به تقاضای صدور دستور موقت موضوع ماده (۳۴) این قانون، شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از

هیأت عمومی دیوان، تقاضای صدور دستور موقت شده باشد، ابتداء پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی می شود.

ماده ۳۷ـ شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

تبصره : مدیر دفتر شعبه مکلف است پرونده را به فوریت به نظر شعبه برساند و شعبه موظف به اتخاذ تصمیم فوری است.

ماده ۳۸ـ در صورت صدور دستور موقت یا لغو آن، مفاد آن به طرفین و در صورت رد تقاضای صدور دستور موقت، مفاد آن به شاکی ابلاغ می شود. تقاضای صدور دستور موقت قبل از اتخاذ تصمیم شعبه، مانع اجرای تصمیمات قانونی موضوع ماده (۱۰) این قانون نیست.

ماده۳۹ـ سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال از خدمت به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می نماید.

ماده۴۰ـ در صورت حصول دلایلی مبنی بر عدم ضرورت ادامه اجرای دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می نماید.

سوم ـ رسیدگی و صدور رأی

ماده ۴۱ـ شعبه رسیدگی‌کننده می تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند، انجام دهد یا آن را از ضابطان قوه قضاییه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضایی نیابت دهد. ضابطان و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده ۴۲ـ در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نیست.

ماده ۴۳ـ شعبه دیوان می تواند هریک از طرفین دعوا را برای ادای توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده(۱۰) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است.

تبصره ۱: در صورتی که شاکی پس از ابلاغ برای ادای توضیح حاضر نشود یا از ادای توضیحات مورد درخواست استنکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف

شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شاکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست صادر می گردد.

تبصره ۲: در صورتی که طرف شکایت، شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار، بدون عذر موجه، از حضور جهت ادای توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب می نماید یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال محکوم می کند.

تبصره۳: عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص معرفی شده در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت از خدمات دولتی از دو ماه تا یک سال است.

ماده ۴۴ـ در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداری‌ها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. در صورت موجه ندانستن دلایل توسط دیوان و مطالبه مجدد و امتناع از ارسال ظرف یک ماه، مستنکف، به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یک سال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یک سال محکوم می شود. این امر حسب مورد مانع اختیار دیوان برای اقدام مقتضی در جهت دستیابی به دلایل و مدارک مورد نیاز یا صدور رأی طبق مدارک و قرائن موجود در پرونده نیست. مطالبه اسناد طبقه‌بندی شده مطابق مقررات مربوط صورت می گیرد.

تبصره : شعبه دیوان مکلف است علاوه بر موارد مذکور در این ماده مراتب امتناع مسئول مربوطه از انجام وظایف قانونی را جهت تعقیب کیفری به مرجع قضایی صالح اعلام نماید.

ماده۴۵ـ شاکی می تواند دادخواست خود را قبل از وصول پاسخ طرف شکایت، مسترد کند و در این صورت، شعبه قرار ابطال دادخواست صادر می کند. شاکی می تواند دادخواست خود را تجدید نماید. پس از وصول پاسخ، به درخواست استرداد دادخواست ترتیب اثر داده نمی شود.

ماده ۴۶ـ شاکی می تواند قبل از صدور رأی، از شکایت خود به کلی صرف نظر نماید. در این صورت، قرار سقوط شکایت صادر می شود و همان شکایت مجدداً قابل طرح نیست.

ماده ۴۷ـ در صورت ضرورت به تشخیص رئیس دیوان یا رئیس شعبه، به پرونده‌های مطروحه در شعب دیوان و شعب تجدید نظر آن، خارج از نوبت رسیدگی می شود.

ماده ۴۸ـ هرگاه رسیدگی به شکایت، در صلاحیت سایر مراجع قضایی باشد، شعبه دیوان با صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع مذکور ارسال و مراتب را به شاکی اعلام می نماید و خسارته موضوع را در صلاحیت مراجع غیرقضایی بداند، ضمن صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع صالح ارسال می نماید. مرجع اخیر مکلف به رسیدگی است.

ماده ۴۹ـ شاکی می تواند تا قبل از صدور رأی، خواسته خود را اصلاح کند. قبول تقاضای اصلاح خواسته پس از ارسال دادخواست و ضمائم آن برای طرف شکایت، مشروط بر این است که به تشخیص شعبه، ماهیت خواسته تغییر نکرده باشد و شعبه بتواند بدون نیاز به ارسال مجدد دادخواست، براساس دادخواست اصلاح شده، رأی صادر نماید.

ماده ۵۰ ـ هرگاه رسیدگی دیوان منوط به اثبات امری باشد که در صلاحیت مرجع دیگری است، قرار لازم صادر و مراتب به طرفین ابلاغ می شود. ذی نفع باید ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ اخطاریه دیوان، به مرجع صالح مراجعه و گواهی دفتر مرجع مزبور را مبنی بر طرح موضوع، به دیوان تسلیم نماید. در غیر این صورت دیوان به رسیدگی خود ادامه می دهد و تصمیم مقتضی می گیرد.

ماده ۵۱ ـ شکایات مطروحه در دیوان که به تشخیص رئیس دیوان دارای موضوع واحد یا مرتبط باشد در یک شعبه رسیدگی می شود و در صورت ارجاع به چند شعبه، به همه پرونده ها در شعبه ای که سبق ارجاع دارد رسیدگی به عمل می آید.

ماده ۵۲ ـ در صورتی که شعبه دیوان از فوت یا محجور شدن شاکی یا زوال سمت نماینده قانونی او مطلع شود، تا تعیین و معرفی قائم مقام قانونی متوفی یا محجور، قرار توقف دادرسی صادر و مراتب از طریق دفتر شعبه به نشانی شاکی اعلام می شود.

ماده ۵۳ ـ در صورت احراز هریک از جهات زیر، شعبه دیوان حتی قبل از ارسال دادخواست و ضمائم به طرف شکایت، قرار رد شکایت صادر می کند :

الف ـ شاکی برای طرح شکایت، اهلیت قانونی نداشته باشد.

ب ـ شاکی در شکایت مطروحه ذی نفع نباشد.

پ ـ شکایت متوجه طرف شکایت نباشد.

ت ـ شکایت خارج از موعد قانونی، مطرح شده باشد.

ث ـ شکایت طرح شده از حیث موضوع قبلاً بین همان اشخاص یا اشخاصی که اصحاب دعوی، قائم مقام آنان هستند، رسیدگی و حکم قطعی نسبت به آن صادر شده باشد.

ج ـ موجبات رسیدگی به شکایت، منتفی شده باشد.

ماده ۵۴ ـ هرگاه شاکی، جلب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری غیر از طرف شکایت را به دادرسی لازم بداند، می تواند ضمن دادخواست تقدیمی یا دادخواست جداگانه، حداکثر ظرف سی روز پس از ثبت دادخواست اصلی، تقاضای خود را تسلیم کند. همچنین در صورتی که طرف شکایت، جلب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری به دادرسی را ضروری بداند، می تواند ضمن پاسخ

کتبی، دادخواست خود را تقدیم نماید. در این صورت، شعبه دیوان نسخه‌ای از دادخواست، لوایح و مستندات طرفین را برای شخص ثالث ارسال می کند.

ماده ۵۵ ـ هرگاه شخص ثالثی در موضوع پرونده مطروحه در شعبه دیوان، برای خود حقی قائل باشد یا خود را در محق شدن یکی از طرفین ذی نفع بداند، می تواند با تقدیم دادخواست، وارد دعوی شود. در صورتی که دادخواست مذکور قبل از صدور رأی واصل شود، شعبه پس از ارسال دادخواست، برای طرفین دعوی و وصول پاسخ آنان یا ملاحظه پاسخ هر سه طرف، مبادرت به صدور رأی می نماید.

ماده ۵۶ ـ هرگاه شاکی و یا طرف شکایت اخذ توضیح از هر شخص حقیقی یا حقوقی را درخواست نماید و شعبه دیوان نیز آن را مؤثر در کشف حقیقت بداند نسبت به اخذ توضیح اقدام می‌نماید. شعبه دیوان می تواند رأساً نیز نسبت به اخذ توضیح از سایر اشخاص اقدام نماید.

ماده ۵۷ ـ آراء شعب دیوان که بدون دخالت فرد ثالث ذی نفع در مرحله دادرسی، صادر شده در صورتی که به حقوق شخص ثالث، خلل وارد نموده باشد، طرف دو ماه از تاریخ اطلاع از حکم، قابل اعتراض است. این اعتراض در شعبه رسیدگی کننده به پرونده، مطرح می شود و شعبه مزبور با بررسی دلایل ارائه شده، مبادرت به صدور رأی می نماید.

ماده ۵۸ ـ شعبه دیوان پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات، ختم رسیدگی را اعلام و ظرف یک هفته مبادرت به انشاء رأی می نماید.

ماده ۵۹ ـ دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد :

الف ـ تاریخ، شماره دادنامه، شماره پرونده

ب ـ مرجع رسیدگی و نام و نام خانوادگی رئیس یا دادرس شعبه

پ ـ مشخصات شاکی و وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی او با قید اقامتگاه

ت ـ مشخصات طرف شکایت و وکیل یا نماینده قانونی او با قید اقامتگاه

ث ـ موضوع شکایت و خواسته

ج ـ گردش کار، متضمن خلاصه شکایت و دفاع طرف شکایت، تحقیقات انجام شده و اشاره به نظریه مشاور، در صورتی که طبق ماده (۷) این قانون، پرونده به مشاور ارجاع شده باشد و تصریح به اعلام ختم رسیدگی

چ ـ رأی با ذکر جهات، دلایل، مستندات، اصول و مواد قانونی

ح ـ امضای رئیس یا دادرس علی البدل و مهر شعبه

ماده ۶۰ ـ شعب دیوان مکلفند در مورد هر شکایت، به طور خاص تعیین تکلیف نمایند و نباید به صورت عام و کلی، حکم صادر کنند.

ماده ۶۱ ـ دادنامه پس از صدور، ثبت می شود و رونوشت آن ظرف پنج روز برای ابلاغ به طرفین ارسال می گردد.

ماده ۶۲ ـ ابلاغ آراء دیوان می تواند به یکی از طرق زیر صورت گیرد :

الف ـ به طرفین شکایت یا وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی آنان توسط دفتر شعبه

ب ـ از طریق اداره ابلاغ، به موجب مقررات آیین دادرسی مدنی

پ ـ از طریق پست الکترونیک یا نمابر، به ادارات دولتی یا شکات به تقاضای قبلی آنان برای استفاده از این روش ابلاغ

ت ـ از طریق دفاتر اداری دیوان موضوع ماده (۶) این قانون

ث ـ به وسیله دادگستری محل اقامت

ماده ۶۳ ـ هرگاه شعبه رسیدگی‌کننده دیوان در مرحله رسیدگی به آراء و تصمیمات مراجع مذکور در بند (۲) ماده (۱۰) این قانون، اشتباه یا نقصی را ملاحظه نماید که به اساس رأی لطمه وارد نکند، آن را اصلاح و رأی را ابرام می نماید و چنانچه رأی واجد ایراد شکلی یا ماهوی مؤثر باشد، شعبه مکلف است با ذکر همه موارد و تعیین آنها، پرونده را به مرجع مربوط اعاده کند. مرجع مذکور موظف است مطابق دستور شعبه دیوان نسبت به رفع نقص یا ایرادهای اعلامی اقدام و سپس مبادرت به اتخاذ تصمیم یا صدور رأی نماید.

در صورتی که از تصمیم متخذه و یا رأی صادره مجدداً شکایت شود، پرونده به همان شعبه رسیدگی‌کننده ارجاع می شود. شعبه مذکور چنانچه تصمیم و یا رأی را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد، مستند به قانون و مقررات مربوط، آن را نقض و پس از اخذ نظر مشاورین موضوع ماده (۷) این قانون، مبادرت به صدور رأی ماهوی می نماید.

تبصره ـ شعبه می تواند علاوه بر نظر مشاورین موضوع ماده (۷)، عنداللزوم از نظر کارشناسان و متخصصین هر رشته، از میان کارشناسان رسمی دادگستری و یا دستگاههای مربوط استفاده نماید.

ماده ۶۴ ـ در مواردی که به موجب قانون یا مصوبه ای لازم الاجراء، تشخیص موضوعاتی از قبیل صلاحیت های علمی، تخصصی، امنیتی و گزینشی به عهده کمیسیون یا هیأتهایی واگذار شده باشد، شعب دیوان فقط از جهت رعایت ضوابط قانونی و تطبیق موضوع و فرآیند بررسی آن بر اساس قانون یا مصوبه رسیدگی می کنند و در صورت شکایت شاکی از حیث تشخیص موضوع، شعبه رسیدگی کننده موظف است حسب مورد پس از ارجاع پرونده به هیأت کارشناسی تخصصی دی ربط که توسط شعبه تعیین می گردد با کسب نظر آنان، مبادرت به انتاء رأی نماید

مبحث دوم ـ رسیدگی در شعب تجدیدنظر

ماده ۶۵ ـ کلیه آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین یا وکیل یا قائم مقام او یا نماینده قانونی آنها، قابل تجدیدنظرخواهی در شعب تجدیدنظر است. مهلت تجدیدنظرخواهی برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص مقیم خارج از ایران دو ماه از تاریخ ابلاغ است

ماده ۶۶ ـ تجدیدنظرخواهی با تقدیم دادخواست به دفتر شعبه صادرکننده رأی یا دبیرخانه یا دفاتر اداری دیوان انجام می گیرد. دادخواست تجدیدنظر توسط رئیس دیوان به یکی از شعب تجدیدنظر ارجاع می شود

ماده ۶۷ ـ دادخواست تجدیدنظر باید روی برگه های مخصوص نوشته شود و حاوی نکات زیر باشد

الف ـ مشخصات و اقامتگاه تجدیدنظرخواه

ب ـ شماره و تاریخ رأی تجدیدنظرخواسته

پ ـ شعبه صادرکننده رأی تجدیدنظرخواسته

ت ـ تاریخ ابلاغ رأی تجدیدنظرخواسته

ث ـ دلایل و جهات تجدید نظرخواهی

تبصره ـ رعایت مقررات مواد (۲۰) تا (۲۳) این قانون در تقدیم دادخواست تجدیدنظر، ضروری است

ماده ۶۸ ـ چنانچه دادخواست تجدیدنظر، فاقد مشخصات تجدیدنظرخواه یا اقامتگاه او باشد، پس از انقضای مهلت تجدیدنظرخواهی، دادخواست به موجب قرار مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر، رد می شود. این قرار قطعی است. در سایر موارد نقص دادخواست تجدیدنظر، وفق ماده (۲۸) این قانون اقدام می گردد. اگر دادخواست تجدیدنظر، خارج از مهلت مقرر تسلیم شده باشد، شعبه تجدیدنظر قرار رد دادخواست را صادر می کند

ماده ۶۹ ـ عدم رعایت شرایط قانونی دادخواست و یا عدم رفع نقص آن در موعد مقرر قانونی در مرحله بدوی، موجب نقض رأی در مرحله تجدیدنظر نیست. در این موارد شعبه تجدیدنظر به دادخواست دهنده بدوی اخطار می کند که ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نماید. در صورت عدم اقدام و همچنین درصورتی که شعب دادخواست دهنده مجوز نباشد رأی صادرشده نقض و قرار رد دعوی صادر می شود

ماده ۷۰ ـ چنانچه شعبه تجدیدنظر در رأی بدوی خبر از اشتباهاتی از قبیل اعداد، ارقام، سهو قلم، مشخصات طرفین و یا از قلم افتادگی در آن قسمت از خواسته که به اساس رسیده، اشکال دیگری ملاحظه نکند ضمن اصلاح رأی، آن را تأیید می کند

ماده ۷۱ ـ چنانچه شعبه تجدیدنظر ایراد تجدیدنظرخواه را وارد تشخیص ندهد، رأی شعبه بدوی را تأیید

و در غیر این صورت آن را نقض و پس از رسیدگی ماهوی، مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

ماده ۷۲ـ شعبه تجدیدنظر در صورتی که قرار مورد تجدیدنظرخواهی را مطابق با موازین قانونی تشخیص دهد، آن را تأیید می کند. در غیر این صورت پس از نقض قرار، پرونده را برای رسیدگی ماهوی به شعبه صادرکننده قرار عودت می نماید.

ماده ۷۳ـ هرگاه در مرحله تجدیدنظر تقاضای صدور دستور موقت شود، اتخاذ تصمیم با شعبه تجدیدنظر است. اجرای دستور موقت مستلزم تأیید رئیس دیوان است. دستور موقت صادرشده از شعبه بدوی مادام که توسط مرجع تجدیدنظر لغو نگردد، به قوت خود باقی است.

ماده ۷۴ـ چنانچه قاضی شعبه بدوی صادرکننده رأی پی به اشتباه خود ببرد و پرونده به هر علتی به شعبه تجدیدنظر نرفته باشد، با ذکر دلیل پرونده را از طریق رئیس دیوان به شعبه تجدید نظر ارسال می کند. شعبه یاد شده با توجه به دلیل ابرازی و درصورت وارد دانستن اشتباه، رأی صادرشده را نقض می نماید و هرگاه رأی صادره به صورت قرار باشد پرونده را جهت ادامه رسیدگی به شعبه بدوی اعاده و در غیر این صورت اقدام به رسیدگی ماهوی می کند.

ماده ۷۵ـ در صورتی که حداقل یک قاضی از دو قاضی و یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رأی در شعبه تجدیدنظر، پی به اشتباه شکلی یا ماهوی خود ببرند، مراتب را با ذکر دلیل به رئیس دیوان اعلام می دارند. رئیس دیوان پرونده را جهت رسیدگی و صدور رأی به شعبه هم عرض ارجاع می دهد.

ماده ۷۶ـ صدور حکم اصلاحی در مورد سهو قلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادرکننده رأی انجام می شود، مشمول مواد (۷۴) و (۷۵) این قانون نیست.

ماده ۷۷ـ در صورتی که رأی بر مبنای اتفاق‌نظر نباشد، نظر اقلیت نیز در پیش‌نویس رأی درج می شود و به امضای آنان می رسد و در پرونده بایگانی می گردد.

ماده ۷۸ـ مقرراتی که در مرحله بدوی رعایت می شود در مرحله تجدیدنظر نیز جاری است مگر این که به موجب قانون ترتیب دیگری مقرر شده باشد.

ماده ۷۹ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان رأی قطعی شعب دیوان را خلاف بیّن شرع یا قانون تشخیص دهند، رئیس دیوان فقط برای یک بار با ذکر دلیل پرونده را برای رسیدگی ماهوی و صدور رأی به شعبه هم عرض ارجاع می نماید. رأی صادرشده قطعی است.

تبصره ـ چنانچه رأی قطعی موضوع این ماده از شعبه بدوی صادر شده باشد، در این صورت پرونده برای صدور رأی به شعبه تجدیدنظر ارجاع می گردد

مبحث سوم ـ رسیدگی در هیأت عمومی

ماده ۸۰ ـ تقاضای ابطال مصوبات در هیأت عمومی دیوان، با تقدیم درخواست انجام می گیرد. در درخواست مذکور، تصریح به موارد زیر ضروری است:

الف ـ مشخصات و اقامتگاه درخواست کننده

ب ـ مشخصات مصوبه مورد اعتراض

پ ـ حکم شرعی یا مواد قانونی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده

ت ـ دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با شرع یا قانون اساسی یا سایر قوانین یا خروج از اختیارات مرجع تصویب کننده

ث ـ امضاء یا اثر انگشت درخواست‌کننده

تبصره ـ سایر مقررات مربوط به منظم، ارسال و سند دادخواست، به استثنای دیدرفع نقص درخواست‌کننده و پرداخت هزینه دادرسی، در درخواست ابطال مصوبه نیز جاری است درخواستها توسط رئیس دیوان، به دفتر هیأت عمومی ارجاع می شود.

ماده ۸۱ ـ در صورت عدم رعایت موارد مذکور در ماده فوق مدیر دفتر هیأت عمومی به شرح زیر اقدام می نماید:

۱ـ در مورد بند (الف) ظرف پنج روز قرار رد درخواست صادر می نماید.

۲ـ در مورد بند (ت) مطابق ماده (۲۸) این قانون عمل می نماید

۳ـ در سایر موارد با ذکر جهات نقص، اخطار به صادر و متقاضی مکلف است ظرف ده روز پس از ابلاغ، نسبت به رفع نقص اقدام کند. در غیر این صورت، قرار رد درخواست صادر می شود این قرار، قطعی است.

ماده ۸۲ ـ مدیر دفتر هیأت عمومی، درخواست را به نظر رئیس دیوان می رساند چنانچه درخواست مشمول ماده (۸۵) این قانون باشد، رئیس یا معاون قضایی وی، وفق حکم آن ماده اقدام می کند و در بقیه موارد، درخواست جهت اخذ پاسخ از مرجع تصویب کننده، به دفتر ابلاغ می شود و در نوبت رسیدگی قرار می گیرد

ماده ۸۳ ـ مدیر دفتر هیأت عمومی نسخه ای از درخواست و ضمائم آن را برای مرجع تصویب کننده، ارسال می کند. مرجع مربوط مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند در هر صورت، پس از انقضای مهلت مزبور، هیأت عمومی به موضوع رسیدگی و تصمیم مقتضی اتخاذ می نماید

تبصره ـ چنانچه مرجع تصویب کننده ظرف مهلت مقرر درخواست تمدید وقت برای ارسال پاسخ

نماید، رئیس دیوان می تواند درصورت ضرورت، رسیدگی به پرونده را حداکثر تا سه ماه دیگر به تأخیر اندازد.

ماده۸۴ ـ اموری که مطابق قانون در صلاحیت هیأت عمومی دیوان است، ابتداء به هیأتهای تخصصی مرکب از حداقل یازده نفر از قضات دیوان ارجاع می شود. رسمیت جلسات هیأتهای تخصصی منوط به حضور دوسوم اعضاء است که به ترتیب زیر عمل می کنند :

الف ـ در صورتی که نظر اکثریت مطلق هیأت تخصصی بر قبول شکایت و ابطال مصوبه باشد، پرونده به همراه نظریه هیأت جهت اتخاذ تصمیم به هیأت عمومی ارسال می شود.

ب ـ در صورتی که نظر سه چهارم اعضای هیأت تخصصی بر رد شکایت باشد، رأی به رد شکایت صادر می کند. این رأی ظرف بیست روز از تاریخ صدور، از سوی رئیس دیوان یا ده نفر از قضات دیوان قابل اعتراض است. در صورت اعتراض و یا در صورتی که نظر اکثریت کمتر از سه چهارم اعضاء بر رد شکایت باشد، پرونده به شرح بند (الف) در هیأت عمومی مطرح و اتخاذ تصمیم می شود.

تبصره ۱ـ تصمیمات هیأتهای تخصصی بلافاصله به اطلاع قضات دیوان می رسد.

تبصره۲ـ هرگاه مصوبه مورد شکایت به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی و هیأتهای تخصصی لازم الاتباع است.

ماده ۸۵ ـ در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می کند. این قرار قطعی است.

ماده ۸۶ ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب کننده مطلع شوند، موظفند موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نمایند.

ماده ۸۷ ـ در صورتی که مصوبه ای به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم الاتباع است

ماده ۸۸ ـ هیأت عمومی، در اجرای بند (۱) ماده (۱۲) این قانون می تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

ماده ۸۹ ـ هرگاه در موارد مشابه، آراء متعارض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان

موظف است به محض اطلاع، موضوع را ضمن تهیه و ارائه گزارش در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید. هیأت عمومی پس از بررسی و احراز تعارض و اعلام رأی صحیح، نسبت به صدور رأی اقدام می نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاتباع است. اثر آراء وحدت رویه مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیرصحیح تشخیص داده شده شخص ذی نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی را دارد. در این صورت پرونده به شعبه تجدیدنظری که قبلاً در پرونده دخالت نداشته ارجاع می شود و شعبه مذکور موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است.

ماده ۹۰ـ هرگاه در موضوع واحد حداقل پنج رأی مشابه از دو یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان می تواند موضوع را در هیأت عمومی مطرح و تقاضای نسخ آن را نسبت به موضوعات مشابه نماید. در صورتی که هیأت عمومی آراء صادرشده را صحیح تشخیص دهد، این رأی برای ایجاد رویه تصویب می نماید. این رأی برای سایر شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی مربوط لازم الاتباع است.

تبصره ـ پس از صدور رأی ایجاد رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به ارسال نسخه ای از دادخواست و ضمائم آن برای طرف شکایت، انجام می گیرد.

ماده ۹۱ـ طرح آراء قبلی هیأت عمومی برای رسیدگی مجدد در هیأت عمومی، در موارد ادعای اشتباه یا مغایرت با قانون با تعارض با یکدیگر، مستلزم اعلام انتشاء از سوی رئیس قوه قضائیه، با رئیس دیوان یا تقاضای کتبی و مستدل بیست نفر از قضات دیوان است.

ماده ۹۲ـ چنانچه مصوبه ای در هیأت عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی هیأت عمومی در مصوبات بعدی، الزامی است. هرگاه مراجع مربوط، مصوبه جدیدی مغایر رأی هیأت عمومی تصویب کنند، رئیس دیوان موضوع را خارج از نوبت بدون رعایت مفاد ماده (۸۳) این قانون و ضمناً با دعوت نماینده مرجع تصویب کننده، در هیأت عمومی مطرح می نماید.

ماده ۹۳ـ افرادی که در اجرای آراء هیأت عمومی، خود را ذی نفع می دانند، در صورت عدم اجرای آن از سوی مسئولان ذی ربط، می توانند رسیدگی به انکشاف مسئول مربوط را از دیوان درخواست نمایند. این درخواست از سوی رئیس دیوان، به یکی از شعب تجدیدنظر ارجاع می‌شود. شعبه مذکور در صورت احراز ذی نفع بودن درخواست کننده و انکشاف مسئول مربوط، به موجب ماده(۱۰۹) این قانون اتخاذ تصمیم می نماید

ماده ۹۴ـ در صورتی که آراء هیأت عمومی دیوان از سوی رئیس قوه قضاییه خلاف موازین شرع تشخیص داده شود، هیأت عمومی با توجه به نظر رئیس قوه قضاییه تجدیدنظر می نماید

ماده ۹۵ـ احکام صادر شده از هیأت عمومی دیوان که مستلزم عملیات اجرایی باشد از طریق دفتر هیأت عمومی به واحد اجرای احکام دیوان ابلاغ می گردد. واحد اجرای احکام دیوان موظف است مراتب را به مبادی ذی ربط اعلام نماید. مراجع مذکور مکلف به اجرای حکم و اعلام نتیجه به دیوان می باشند و در صورت استنکاف طبق ماده (۱۱۰) این قانون اقدام می شود.

ماده ۹۶ـ اداره جلسات هیأت عمومی و هیأتهای تخصصی، وفق این قانون، مطابق آیین نامه ای است که ظرف سه ماه از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون، به تصویب رئیس قوه قضاییه می رسد.

ماده ۹۷ـ رأی هیأت عمومی مطابق نظر اکثریت اعضاء توسط رئیس دیوان یا یکی از اعضاء اکثریت هیأت به انتخاب رئیس دیوان انشاء می گردد.

تبصره ـ ابلاغ و اصلاح آراء هیأت عمومی مطابق مقررات آیین دادرسی مدنی است.

بخش سوم ـ اعاده دادرسی

ماده ۹۸ـ درمورد احکام قطعی به جهات ذیل می توان دادخواست اعاده دادرسی تقدیم نمود :

الف ـ حکم، خارج از موضوع شکایت صادر شده باشد.

ب ـ حکم به میزان بیشتر از خواسته صادر شده باشد.

پ ـ در مفاد حکم، تضاد وجود داشته باشد.

ت ـ حکم صادر شده با حکم دیگری درخصوص همان دعوی و اصحاب آن، که قبلاً توسط همان شعبه یا شعبه دیگر صادر شده است متعارض بوده بدون آن که سبب قانونی موجب این تعارض باشد.

ث ـ حکم، مستند به اسنادی باشد که پس از صدور، جعلی بودن و یا عدم اعتبار آنها به موجب حکم مراجع صالح قانونی ثابت شده باشد.

ج ـ پس از صدور حکم، اسناد و دلایلی به دست آید که دلیل حقانیت درخواست‌کننده اعاده دادرسی باشد و ثابت شود اسناد و دلایل یادشده در جریان دادرسی در اختیار وی نبوده است.

ماده ۹۹ـ مهلت تقدیم دادخواست اعاده دادرسی به شرح زیر است :

۱ـ در مورد بندهای «الف» تا «پ» ماده(۹۸) این قانون، بیست روز از تاریخ ابلاغ رأی شعبه

۲ـ در خصوص بندهای «ت» تا «ج» ماده (۹۸) این قانون، بیست روز از زمان حصول سبب اعاده دادرسی

ماده ۱۰۰ـ دادخواست اعاده دادرسی با رعایت مواد مربوط به دادخواست مندرج در این قانون با ذکر جهتی که موجب اعاده دادرسی شده است، به شعبه صادرکننده رأی تقدیم می شود

ماده ۱۰۱ـ هر بنه دادخواست اعاده دادرسی برابر هزینه تقدیم دادخواست به شعب تجدیدنظر دیوان است.

ماده ۱۰۲ـ رسیدگی به دادخواست اعاده دادرسی در صلاحیت شعبه صادرکننده حکم قطعی است شعبه مذکور در ابتداء در مورد قبول یا رد این دادخواست قرار لازم را صادر می نماید و در صورت قبول دادخواست مبادرت به رسیدگی ماهوی می کند

ماده ۱۰۳ـ شعبه رسیدگی کننده به اعاده دادرسی می تواند در صورت اضرار ضرورت، دستور توقف اجرای حکم مورد تقاضای اعاده دادرسی را صادر نماید

ماده ۱۰۴ـ هرگاه شعبه دادخواست اعاده دادرسی را وارد تشخیص دهد، حکم مورد تقاضای اعاده دادرسی را نقض و حکم مقتضی صادر می نماید. در صورتی که دادخواست اعاده دادرسی راجع به قسمتی از حکم باشد، فقط همان قسمت نقض یا اصلاح می گردد. صادره جهت دادخواست اعاده دادرسی، مغایرت دو حکم باشد، شعبه رسیدگی کننده پس از قبول اعاده دادرسی، حکم دوم را نقض می نماید و حکم اول به قوت خود باقی می ماند.

ماده ۱۰۵ـ حکمی که پس از اعاده دادرسی صادر می گردد، قابل اعاده دادرسی مجدد از همان جهت نیست.

ماده ۱۰۶ـ در اعاده دادرسی به هیچ عنوان شخص دیگری غیر از طرفین دعوی، وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی آنان، نمی تواند وارد دعوی شود.

بخش چهارم ـ اجرای احکام

ماده ۱۰۷ـ کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ به فوریت اجراء نمایند.

ماده ۱۰۸ـ شعب دیوان پس از ابلاغ رأی به محکومٌ علیه یک نسخه از آن را به انضمام پرونده به واحد اجرای احکام دیوان ارسال می نمایند. محکومٌ علیه مکلف است ظرف یک ماه پس به اجرای کامل آن با جلب رضایت محکومٌ له اقدام و نتیجه را به طور کتبی به واحد اجرای احکام دیوان گزارش نماید.

ماده ۱۰۹ـ هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور مسئولان ذی ربط از اجرای آن استنکاف نمایند، به تقاضای ذی نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان،

مستنکف به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت سه ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می شود.

تبصره ـ تقاضای ذی نفع برای اجرای آراء هیأت عمومی، باید به صورت تقدیم دادخواست باشد. افرادی که از عدم اجرای آراء هیأت عمومی در مورد ابطال مصوبه مطلع می شوند، می توانند موضوع را به رئیس دیوان منعکس نمایند تا رئیس دیوان نسبت به پیگیری موضوع از طریق شعب دیوان اقدام نماید.

ماده ۱۱۰ـ در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکومٌ علیه از اجرای حکم قطعی، واحد اجرای احکام دیوان، مراتب را به رئیس دیوان گزارش می کند. رئیس دیوان بلافاصله پرونده را به شعبه صادرکننده رأی قطعی ارجاع می نماید شعبه مذکور موظف است خارج از نوبت به موضوع استنکاف رسیدگی و رأی مقتضی صادر و پرونده را جهت اقدامات بعدی به واحد اجرای احکام دیوان ارسال نماید.

تبصره ۱ـ در مواردی که اجرای حکم، مستلزم اتخاذ تصمیم توسط شورا، هیأت و یا کمیسیونی مرکب از دو یا چند نفر باشد و اعضای آنها از تبعیت حکم صادر شده استنکاف نمایند، تمامی اعضای مؤثر در مخالفت با حکم دیوان، مستنکف شناخته می شوند.

تبصره ۲ـ مرجع رسیدگی به استنکاف از رأی هیأت عمومی، شعب تجدیدنظر دیوان است.

تبصره ۳ـ شعبه رسیدگی کننده به استنکاف ابتداء شخص یا اشخاص مستنکف را احضار و موضوع را به آنها تفهیم می نماید. چنانچه مستنکف استمهال کند، حداکثر یک‌هفته جهت اجرای حکم و اعلام به دیوان به وی مهلت داده می شود و در غیر این صورت و یا پس از انقضای مهلت، مشمول حکم مقرر در ماده (۱۱۲) این قانون قرار می گیرد.

ماده ۱۱۱ـ دادرس اجرای احکام از طرق زیر مبادرت به اجرای حکم می کند :

۱ـ احضار مسئول مربوط و اخذ تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکومٌ‌له در مدت معین

۲ـ دستور توقیف حساب بانکی محکومٌ علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکومٌ به در صورت عدم اجرای حکم یک سال پس از ابلاغ

۳ـ دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی نفع طبق مقررات قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی)

۴ـ دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان با رعایت لایحه قانونی نحوه خرید و تملک اراضی و املاک برای اجرای برنامه های عمومی، عمرانی و نظامی دولت مصوب ۱۳۵۸/۱۱/۱۷ شورای انقلاب و اصلاحات بعدی آن و قانون تعیین تکلیف اراضی واگذاری دولت و نهادها مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام

ماده ۱۱۲ـ در صورتی که محکومٌ علیه از اجرای رأی، استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می شود. رأی صادرشده ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تجدیدنظر دیوان می باشد و در صورتی که رأی مذکور در شعبه تجدیدنظر صادر نشده باشد به شعبه هم عرض ارجاع می گردد.

ماده ۱۱۳ـ طرح محدد پرونده در موارد اعلام اشتباه قاضی و یا خلاف بیّن شرع یا قانون، مانع از اجرای حکم قطعی دیوان نیست مگر آن که شعبه رسیدگی‌کننده قرار توقف اجرای حکم را صادر نماید.

ماده ۱۱۴ـ چنانچه در جریان اجرای آراء دیوان، راجع به نحوه اجرای رأی بین طرفین توافقی شود و محکوم علیه به تعهدات خود عمل ننماید، محکومٌ له می تواند ادامه عملیات اجرایی را درخواست کند و واحد اجرای احکام دیوان با اجرای رأی دیوان یا توافق، موضوع را پیگیری می نماید.

ماده ۱۱۵ـ در مواردی که محکوم علیه در مقام اجرای احکام قطعی دیوان، به موانع قانونی استناد نماید و یا به جهتی امکان عملی اجرای حکم نباشد و این جهات به تشخیص دادرس اجرای احکام دیوان، موجه شناخته شود، از موارد اعاده دادرسی تلقی و پرونده به منظور رسیدگی به این جهات به شعبه صادرکننده رأی قطعی ارجاع می‌گردد. شعبه مزبور در صورت تأیید وجود مانع قانونی و یا عدم امکان اجرای حکم، رأی مقتضی به جبران خسارت و یا تعیین جایگزین محکومٌ به صادر می نماید. در غیر این صورت قرار رد صادر و پرونده برای ادامه عملیات اجرایی به واحد اجرای احکام دیوان اعاده می شود. رأی و یا قرار صادرشده در این مرحله قطعی است.

ماده ۱۱۶ـ در مواردی که اجرای حکم قطعی از اختیار محکومٌ علیه خارج و یا موکول به تعهد معینی از سوی مرجع دیگری غیر از محکومٌ علیه باشد و مرجع اخیر در جریان دادرسی وارد نشده باشد، ظرف یک ماه از تاریخ اعلام، مرجع یاد شده می تواند به رأی صادر نشده اعتراض کند و شعبه صادرکننده رأی قطعی باید به موضوع رسیدگی و اظهارنظر نماید. این رأی قطعی و لازم الاجراء است.

ماده ۱۱۷ـ چنانچه دادرس اجرای احکام دیوان، رأی شعبه دیوان را مبهم بداند، به نحوی که اجرای آن امکان نداشته باشد با ذکر مورد ابهام از شعبه صادرکننده رأی تقاضای رفع ابهام می نماید. نظر شعبه درخصوص رفع ابهام، برای دادرس اجرای احکام دیوان، لازم الاتباع است.

ماده ۱۱۸ـ دستگاههای اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مکلفند دستورات دیوان را در مقام اجرای حکم اجراء کنند. تخلف از مقررات این ماده، علاوه بر تعقیب اداری و انتظامی حسب مورد، مستوجب مجازات مقرر در ماده (۱۱۲) این قانون است.

ماده ۱۱۹ـ در اجرای بند «۱» ماده (۱۱۱) این قانون، چنانچه مسئول مربوط پس از احضار بدون عذر موجه، در واحد اجرای احکام دیوان حاضر نشود، دادرس اجرای احکام مطابق تبصره (۲) ماده (۴۳) این قانون، اقدام می نماید.

بخش پنجم ـ سایر مقررات

ماده ۱۲۰ـ شعب تشخیص فعلی دیوان پس از رسیدگی به پرونده های موجود منحل می شوند.

ماده ۱۲۱ـ هرگاه ضمن رسیدگی به موضوعی در دیوان، رئیس دیوان در جریان تضییع حقوق عمومی و یا منافع بیت المال قرار گیرد، موظف است مراتب را حسب مورد به سازمان بازرسی کل کشور، دادستان کل کشور و دیوان محاسبات کشور اعلام نماید.

ماده ۱۲۲ـ مقررات مربوط به رد دادرس و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان و وکالت و سایر موارد سکوت در این قانون به ترتیبی است که در قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) و قانون اجرای احکام مدنی مقرر شده است.

ماده ۱۲۳ـ بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضاییه منظور می گردد.

ماده ۱۲۴ـ از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵/۹/۲۵ و اصلاحات بعدی آن و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۷۹/۲/۲۶ قوه قضاییه لغو می شود.

قانون فوق مشتمل بر یکصد و بیست و چهار ماده و سی و نه تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۰/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی تصویب شد و مواد (۱۰)، (۱۲)، (۸۹)، (۹۰) و (۹۴) این قانون در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد و مابقی مواد این قانون در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۳۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

دستورالعمل شماره ۹۴۶۴۵ مورخ ۱۳۸۸/۹/۱۲ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در رابطه با اعتبار امر مختومه در دادرسی مراجع حل اختلاف

نظر به این که در بعضی از موارد مشاهده شده است که مراجع حل اختلاف در فرایند دادرسی اعتبار امر مختوم را نادیده گرفته و به عنوان اصلاح رأی با صدور حق السعی امام تعلیق در خصوص موضوعی که قبلاً رسیدگی شده است مجدداً صدور رأی کرده اند، بدینوسیله ابلاغ می شود :

۱ـ بر اساس بند (۶) ماده (۸۴) قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب سال ۱۳۷۹ چنانچه دعوی طرح شده سابقاً بین همان اشخاص یا اشخاصی که اصحاب دعوی قائم مقام آنان هستند رسیدگی شده و نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باشد دادگاه مجدداً وارد رسیدگی ماهوی نخواهد شد و بر اساس قاعده اعتبار امر مختوم، به استناد ماده (۸۹) همان قانون مبادرت به صدور قرار رد دعوی می نماید.

۲ـ با استناد به ماده (۳۹) آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۶۴) قانون کار، هیأت تشخیص یا هیأت حل اختلاف بعد از صدور رأی و فراغت از دادرسی به هیچ وجه مجدداً حق ورود به پرونده و صدور رأی در همان موضوع را ندارد و در صورتی که دادخواستی در این زمینه تقدیم هیأت شود باید با توجه به اعتبار امر قضاوت شده (اعتبار امر مختوم) مبادرت به صدور قرار رد دعوی نماید.

۳ـ در خصوص اشتباهات بینی که در نگارش رأی رخ می دهد نظیر از قلم افتادن یا کم و زیاد شدن نام یکی از اصحاب دعوی موضوع تبصره ماده (۳۹) آیین رسیدگی، صدور رأی اصلاحی صرفا در قلمروی تبصره مذکور صورت گرفته و مراجع نمی توانند به عنوان اصلاح رأی اعتبار رأی صادره را مخدوش نمایند.

۴ـ هیأت های رسیدگی کننده بعد از صدور حکم بازگشت به کار و مادامی که رأی قطعی مذکور اجرا نشده است نمی توانند مجدداً رأی بازگشت به کار و یا اخراج صادر نمایند.

۵ ـ پس از صدور و ابلاغ رأی بازگشت به کار، لازم است کارگر مربوط بلافاصله به کارگاه مراجعه نموده و درخواست اجرای رأی را نماید، در صورتی که رأی مذکور به کارفرما ابلاغ شده لیکن از اجرای آن خودداری نماید، کارگر دینفع برای اجرای رأی باید به اجرای احکام دادگستری مراجعه و تقاضای اجرای حکم را نماید.

۶ ـ صدور رأی مبنی بر الزام کارفرما به پرداخت «حق السعی ایام پس از صدور رأی بازگشت به کار» صرفاً در صورتی مجاز است که برای مرجع حل اختلاف رسیدگی کننده احراز شود که کارگر دینفع

مقررات مربوط به فصل دوازدهم
قانون کار جمهوری اسلامی ایران

دستورالعمل وزیر کار و امور اجتماعی در زمینه نحوه استفاده از وجوه مربوط به جرائم نقدی موضوع ماده ۳ آیین نامه ماده ۱۸۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱ـ با توجه به ماده ۱۸۶ قانون کار و ماده ۳ آیین نامه مصوب دولت در تاریخ ۶۹/۱۲/۱ برای تعیین اولویت و تصویب برنامه های رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران کشور در چهارچوب آیین نامه مذکور ، کمیته ای مرکب از معاونین طرح و برنامه ، امور اجتماعی ، فرهنگی و امور مجلس ، اداری و مالی و آموزش فنی و حرفه ای و بر حسب مورد ، مشاور رفاهی تشکیل می گردد.

ماده ۲ـ کلیه معاونین ، مدیران کل کار و امور اجتماعی استانها و مدیران کل ستادی که می خواهند طرح ها و برنامه های رفاهی ، آموزشی و فرهنگی مربوط به کارگران را به علت فقدان محل تامین اعتبار ، از اعتبارات ماده ۱۸۶ قانون کار استفاده کنند ، لازم است طرح های خود را همراه با توجیه کامل ، زمان بندی اجرای طرح، نتایج حاصله از طرح ، بودجه مورد نیاز و تعداد کارگرانی که از طرح می توانند استفاده کنند به دبیرخانه معاونت طرح و برنامه ارسال نمایند.

ماده ۳ـ معاونت طرح و برنامه ، پس از دریافت طرحهای مذکور ، نسبت به تشکیل کمیته اقدام می نماید.

ماده ۴ـ کمیته مذکور ، حداکثر ظرف سه هفته ، نظر خود را در خصوص طرح ارائه شده اعلام خواهد کرد.

تبصره ۴ ماده ۱۱۷ قانون **مدیریت خدمات کشوری** : کارمندانی که با رعایت ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرایی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می باشند.

ماده ۴۵ قانون قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

از تاریخ تصویب این قانون ، استخدام در دستگاههای اجرایی به دو روش ذیل انجام می پذیرد.

الف ـ استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی

ب ـ استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین.

تبصره ۱ـ کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره ۲ـ مشاغل موضوع بند (الف) این ماده با توجه به ویژگی های مذکور در ماده (۸) این قانون بنابه پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۳ـ سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره ۴ـ تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارکنان پیمانی در پیمان نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذیربط می باشد.

تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری : دستگاههای اجرایی می توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تا ده درصد (۱۰درصد) پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.

بند "هـ" ماده ۵۰ قانون **برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران** : بکارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

ماده ۴۷ «قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۳/۶/۱۱»

به منظور ایجاد و توسعه شرکتهای دانش بنیان و تقویت همکاریهای بین المللی ، اجازه داده می شود واحدهای پژوهشی و فناوری و مهندسی مستقر در پارکهای علم و فناوری در جهت انجام مأموریت‌های محوله، از مزایای قانونی مناطق آزاد[1] در خصوص روابط کار ، معافیت های مالیاتی و عوارض ، سرمایه گذاری خارجی و مبادلات مالی بین المللی برخوردار گردند.

۱. رک به قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری ـ صنعتی جمهوری اسلامی ایران در مجلس شورای اسلامی مجموعه

آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار

«مصوب ۱۳۷۲/۴/۱۳ هیأت وزیران»

«ماخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۴۰۹۳ مورخ ۱۳۷۲/۵/۷»

ماده ۱ــ مدت کار، تعطیلات، مرخصی ها و مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعین یا مشتریان تأمین می شود، به موجب این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده ۲ــ در مواردی که مزد کارگر از بابت وجوه دریافتی از مراجعین یا مشتریان تأمین می شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود و هر گاه علاوه بر وجوه مذکور پرداخت مزد ثابتی توسط کارفرما تعهد شده باشد باید میزان آن در قرارداد معین گردد.

تبصره: وجوهی که عرفاً تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود و در قرارداد کار ذکری از آن به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی شود.

ماده ۳ــ در کارگاه های مشمول این آیین نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرق دیگر جمع آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می شود.

ماده ۴ــ مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین موضوع ماده (۲) این آیین نامه که به کارگر تعلق می گیرد در هر حال نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

ماده ۵ ــ کارگران مشمول این آیین نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی ها تابع مقررات مبحث سوم از فصل سوم قانون کار می باشند و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می شود. در صورتی که مأخذ پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصی ها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است.

ماده ۶ ــ مزدی که مبنای محاسبه فوق العاده اضافه کاری قرار می گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصی ها نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۷ــ مأخذ محاسبه مرد یا حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد (۱۸)، (۲۰)، (۲۷)، (۳۱) و (۳۲) قانون کار عبارت از متوسط مزد دریافتی کارگر در آخرین نود (۹۰) روز کار او خواهد بود.

ماده ۸ ــ در صورت وجود عرف و رویه دیگری در کارگاه که مزد و مزایای بیش از آن چه که در این آیین نامه مقرر شده برای کارگران در نظر گرفته باشد همان عرف و رویه حاکم خواهد بود.

آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار

«مصوب ۱۳۷۳/۱۱/۲۶ هیأت وزیران»

«ماخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۴۵۶۲ مورخ ۱۳۷۳/۱۲/۸»

ماده ۱ــ موارد استثناء مواد ۵۱، ۴۱، ۳۲، ۳۱، ۲۷، ۲۶، ۲۵ و ۵۸ قانون کار معین می شود

ماده ۲ــ مدت معافیت از شمول مواد یاد شده در ماده یک برای مدت ۵ سال تعیین می شود[1].

ماده ۳ــ معافیت یاد شده فقط اماکن مذهبی را که سه نفر[2] یا کمتر خادم دارند شامل می شود

ماده ۴ــ روابط کار بین طرفین در زمینه مواد مستثنی شده بر اساس دستورالعملی است که سازمان اوقاف و امور خیریه تهیه می کند و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان می رسد

ماده ۵ ــ تصویب نامه شماره ۵۷۸۷۰۸/ت۳۱۳هـ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۱۸ لغو می شود

۱- این آیین نامه به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۴ هیأت وزیران به مدت ۵ سال و مجددا به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۳۰ به مدت پنج سال دیگر تمدید شده است (یک به مقررات فصل دوازدهم قانون کار در این مجموعه)

۲- بر اساس بند ۳ تصویبنامه آبان ماه ۱۳۸۹ وزیران عضو کارگروه موضوع تصویبنامه شماره ۷۲۸۸۴/ت۴۴۱۵۲هـ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۹، در ماده ۳ آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع عام غیرتولیدی از شمول موادی از قانون کار مصوب تصویبنامه شماره ۷۲۰۵۲/ت۴۳۲هـ مورخ ۱۳۷۳/۱۱/۳۰، عبارت «سه نفر» به عبارت «۵ نفر» اصلاح می شود

قوانین و مقررات

تأمین اجتماعی

(جلد اول: قانون تأمین اجتماعی)

(ویرایش اصلاحات)

۱۳۹۰

نشانی: پاسداران، ابتدای اختیاریه

کوچه آزاده، پلاک ۸ تهرانسر

تلفن: ۲۲۵۶۲۲۲۲ دورنگار

Email: iasl@iasl.

بخش اول
قانون تأمین اجتماعی و تغییرات و اصلاحات بعدی
«مصوب ۱۳۵۴/۴/۳»

فصل اول – تعاریف کلیات

ماده ۱[1]- به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره برداری از محل وجوه و ذخایر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی[2]» وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی[3] که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد. سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد اداره خواهد شد.

تبصره ۱: صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵، در سازمان ادغام و کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور به سازمان منتقل می شود.

تبصره ۲: کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی، سازمانهای منطقه ای بهداری و بهزیستی استانها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیرماه ۱۳۵۵ از سازمانهای مذکور منتزع و با کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می شود.

تبصره ۳: کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی به سازمانهای منطقه ای بهداری و بهزیستی استانها منتقل شده اند و همچنین کارمندانی که توسط سازمانهای مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در

۱ اصلاحی به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲ ماده ۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و مناسب با برنامه های تأمین اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی که در این قانون «سازمان» نامیده می شود تشکیل می گردد

۲- سازمان تأمین اجتماعی مستند به بند ۱۰ ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۷۳/۴/۱۹ و اصلاحات بعدی در زمره مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶ بشمار می رود. (مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳- اصلاحی به موجب قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۴/۵/۹ مجلس شورای اسلامی در مصوبه ۲۸ ۴ ۱۳۵۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران: (.. وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی ...)

نواحی بهداری و بهزیستی طبق آیین نامه استخدامی بیمه های اجتماعی استخدام شده و عملا در کار تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می دارند به سازمان منتقل می شوند

ماده ۲ـ تعاریف:

۱ـ بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت حق بیمه به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲ـ خانواده بیمه شده تشخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

۳ـ کارگاه[1] محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند

۴ـ کارفرما[2] تشخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند

۵ مزد یا حقوق یا کارمزد[3] در این قانون شامل هر گونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود

۶ حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد

۷ـ بیماری، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو امر فوق باهم می‌گردد.

۸ حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش بینی نشده که بدن تأمین عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می گردد

۹ـ غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود.

۱ نک به تعریف کارگاه در ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۲ نک به تعریف کارفرما در ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۳- نک به تعریف موضوع ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

تبصره ۳: ملغی شده است[1].

تبصره ۴: ملغی گردیده است[2].

تبصره ۵[3]: در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اشخاص حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می توانند با پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن از تاریخ اشتغال به کار در کارگاه در زمره مشمولین قانون مذکور قرار می گیرند.

آیین نامه اجرایی این تبصره شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و پرداخت حق بیمه های معوقه بنابه پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۵[4]ـ بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود[5] مگر در موارد زیر:

۱- ملغی شده طبق تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح بند «ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۵/۶/۳۰ مجلس شورای اسلامی (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: تعیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده ۲۸ این قانون باید توسط افراد صنفی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود طبق آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی مجلسین می رسد.

۲ ملغی شده به موجب ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب ۱۳۵۵/۴/۱۰ مجلس شورای ملی (سابق) (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی) تبصره ۴ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود. مؤسسات مشمول قانون مذکور مکلفند با اعلام سازمان تأمین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط به سازمان نام برده بپردازند. میزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع ضوابط و مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً به ترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت پیش بینی شده است.

۳ الحاقی به موجب ماده ۳ قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط به منظور تشویق کارفرمایان به تأدیه دیون معوقه صندوق بابت حق بیمه و بیمه بیگاری کارکنان مصوب ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴ـ اصلاحی به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران» (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: اتباع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند جز در مواردی که طبق مقاوله نامه ها و قرارداد های دو جانبه با چند جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاص مقرر گردیده است در صورتی که مشمول قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت باشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

۵ـ به بند «ب» ماده ۳۸ قانون (وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین) مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸ مجلس شورای اسلامی و موافقت نامه ۱۳۷۰ بین وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

الف- در صورتی که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقت نامه های دوجانبه یا چند جانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق موافقت نامه عمل خواهد شد[1].

ب- هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش بینی شده در ماده ۳ این قانون کلا یا بعضا بیمه شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می باشند[2].

تبصره: حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره ۹ سازمان بین المللی کار از شمول بند «ب» مستثنی می باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[3].

ماده ۶ـ اجرای هریک از موارد مندرج در ماده سه این قانون درباره روستاییان و افراد خانوار آنها به تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدورات سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود[4].

ماده ۷ـ افراد شاغل درفعالیت هایی که تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه های اجتماعی شده اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت.

الف- موارد مذکور در بند های (ح د ه و) ماده ۳ این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجراء خواهد شد و در این صورت میزان حق بیمه با توجه به ماده ۲۸ این قانون تا خاتمه سال ۱۳۵۴، ۱۹درصد حقوق با مزد و از اول سال ۱۳۵۵ معادل ۲۱درصد حقوق و یا مزد خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳درصد، بیمه شده ۴درصد، دولت ۲درصد و از سال ۱۳۵۵ کارفرما ۱۴درصد، بیمه شده ۵درصد و دولت ۲درصد می پردازند[5].

---

۱ به قانون موافقت نامه تأمین اجتماعی بین دولت ایران و دولت جمهوری کره مصوب ۱۳۵۷/۲/۲۱ مجلس شورای ملی (سابق) در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۲ به بند د ماده ۲۸ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۳ الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۸/۱۱/۴ مجلس شورای اسلامی». همچنین به بند «د» ماده ۲۸ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴ به بند الف ماده ۹۶ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۵ به بخشنامه شماره ۵۹۴ مورخ ۱۳۶۸/۷/۲۴ سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود

ب- موارد مذکور در بند های الف و ب ماده ۳ این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسایل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه شدگان فراهم نموده باشد. الزام کارفرمایان یا افرادی که به موجب این ماده مشمول مقررات این قانون می شوند به تأدیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه آنها از طریق اخطار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می شود.

ماده ۸ـ بیمه افراد و شاغلین فعالیت هایی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه های اجتماعی یا قانون بیمه های اجتماعی روستائیان[1] قرار گرفته اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت.

تبصره: شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه های مقرر در این قانون برای کسانی که به علتی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه شدگان خارج شوند به موجب آیین نامه مربوط تعیین خواهد گردید و به هر حال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود[2].

ماده ۹ـ انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بند (الف و ب) ماده سه این قانون به عهده سازمان تأمین اجتماعی[3] می باشد.

ماده ۱۰ـ از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه های اجتماعی و سازمان بیمه های اجتماعی روستائیان در سازمان تأمین اجتماعی ادغام می شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آیین نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود به سازمان منتقل می گردند.

ماده ۱۱ـ تأسیسات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه های اجتماعی که از محل ذخایر سازمان مذکور تأمین شده است با حفظ مالکیت در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی قرار می گیرد.

تبصره: کارکنان واحد های درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تأمین خدمات درمانی[4] منتقل خواهند شد.

۱ - نک به آیین نامه بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۱۴ هیأت وزیران و نیز به قانون الحاق صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر به فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه.

۲- به آیین نامه «ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی» مصوب ۸۵/۶/۱۴ و اصلاح شده در تاریخ ۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی و بخشنامه ۶۵۱ فنی مورخ ۸۵/۹/۲۷ . در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۳- به موجب ماده واحده قانون الزام تأمین اجتماعی به اجرای بند های الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱ مجلس شورای اسلامی اصلاح گردیده است. در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴. سازمان تامس خدمات درمانی (به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۴- به موجب لایحه قانونی تشکیل سازمان شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال

فصل دوم- ارکان و تشکیلات

مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ لغو گردیده است[1].

سازمان تأمس خدمات درمانی مصوب ۵۸/۹/۲ «سازمان تأمین خدمات درمانی» منتقل گردیده است (نک به ماده ۱ قانون دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۱ـ مقررات این فصل به استثناء ماده ۱۸ کلا به موجب مقررات اساسنامه سازمان تأمس اجتماعی و مقررات مربوطه مصوبات ۱۳۵۸/۶/۱۰» هیأت وزیران (مواد ۱ و ۲ و ۳ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵) منسوخ گردیده است همچنین اساسنامه اخیر نیز به موجب «اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی» مصوب ۲۶ ۱۳۸۷/۳ هیأت وزیران ملغی اعلام گردیده است به مقررات فصل دوم قانون تأمس اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود .

مواد ۱۲ الی ۱۷ و مواد ۱۹ الی ۲۷ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴.

ماده ۱۲ـ سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری می باشد و امور مالی آن منحصراً طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد

ماده ۱۳ـ آیین نامه های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله وزارتخانه های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی تهیه می شود و آیین نامه های استخدامی که به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور می رسد پس از تأیید هیأت وزیران به تصویب کمیسیون های مربوط مجلسین خواهد رسید وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون آیین‌نامه‌های مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین این نامه های فعلی قابل اجرا است امور مالی و اداری و استخدامی سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین نامه های مالی و اداری و استخدامی فعلی سازمان خواهد بود و تا تصویب آیین نامه استخدامی سازمان کارکنان تأمس خدمات درمانی تابع این نامه استخدامی فعلی سازمان بیمه های اجتماعی خواهد بود

ماده ۱۴ـ سازمان برای انجام وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و نمایندگی هایی خواهد بود

ماده ۱۵ـ ارکان سازمان عبارتند از :

شورای عالی.

هیأت مدیره

حسابرس (بازرس)

ماده ۱۶ـ اعضاء شورای عالی عبارتند از

وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای عالی را به عهده خواهد داشت

وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون او

وزیر بهداری یا معاون او.

وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او

وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه یا معاون او

رئیس کل بانک مرکزی یا معاون او.

رئیس کل بیمه مرکزی یا معاون او

دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا معاون او .

مدیرعامل جمعیت شیر و خورشید سرخ ایران یا قائم مقام او

مدیرعامل سازمان خدمات اجتماعی یا قائم مقام او

دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران

دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیأت عالی نظارت بر اتاق های اصناف کشور.

سه نفر نماینده کارگران بیمه شده به معرفی سازمانهای کارگری و دو نفر از سایر گروه ها به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی

ماده ۱۷ـ نمایندگان کارفرمایان، اصناف و بیمه شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورای عالی انتخاب می شوند و

آنها در مدت عضویت شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع است

ماده ۱۹ـ وظایف و اختیارات شورای عالی سازمان به شرح زیر است :

الف- تصویب آیین نامه های اجرایی که طبق این قانون به آن محول شده است.

ب- اتخاذ تصمیم درباره خط مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره.

ج- رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تصویب آن

د- تعیین حقوق و مزایای اعضاء هیأت مدیره پس از تأیید شورای حقوق و دستمزد و تعیین حق الزحمه حسابرس (بازرس) و تعیین حق عضویت اعضای انتخابی شورای عالی.

ه- تصویب خرید یا فروش اموال غیر منقول.

و- اتخاذ تصمیم در مورد بخشیدن بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده و به تشخیص هیأت مدیره قادر به پرداخت آن نمی باشند کارفرمایانی که به عللی قادر به پرداخت حق بیمه معوقه نباشند و یا پرداخت بدهی به طور یک جا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب تعطیل و یا وقفه کار کارگاه باشد شورای عالی می تواند به پیشنهاد هیأت مدیره کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از حسارات مقرر در این قانون معاف دارد و همچنین ترتیبی برای تقسیط بدهی با رعایت مهلت کافی بدهد.

ز- اتخاذ تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورای عالی لازم تشخیص دهد.

تبصره ۱ـ وظایف و اختیارات شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۳ قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از بیری و از کارافتادگی و فوت عینا به شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع این قانون محول و شورای عالی مذکور منحل می شود

تبصره ۲ـ هرگاه هر یک از اعضاء شورای عالی استعفاء یا فوت کند یا بیش از سه جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور فوق انتخاب خواهد شد. تشخیص عذر موجه با رئیس شورای عالی است.

ماده ۲۰ـ هیأت مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می باشد :

معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل سازمان است. دو نفر عضوهیات مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران . یک نفر نماینده کارگران و یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.

تبصره مدت عضویت اعضاء هیأت مدیره سه سال می باشد و تجدید انتخاب آنها بلامانع است و در صورتی که تغییر آنها قبل از انقضاء موعد مقرر لازم شناخته شود و نیز در صورت فوت یا استعفاء هریک از آنها شخص دیگری به ترتیب مذکور برای بقیه مدت انتخاب خواهد شد اعضاء هیأت مدیره جدید تا تعیین هیأت مدیره جدید کماکان به کار خود ادامه خواهند داد

ماده ۲۱ـ وظایف و اختیارات هیأت مدیره به شرح زیر است .

۱ـ پیشنهاد سیاست کلی و خط مشی برنامه های اجرایی تأمین اجتماعی به شورای عالی.

۲ـ تصویب دستورالعمل های اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل در حدود مقررات مربوط

۳ـ تأیید آیین نامه های اجرایی این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذی صلاحیت.

۴ـ تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت طرح در شورای عالی

۵ـ تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی

۶ـ تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد

ماده ۲۲ـ تصمیمات هیأت مدیره با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۲۳ـ حسابرس (بازرس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می شود. حسابرس (بازرس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می تواند نظرات خود را به رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان اطلاع دهد . انتخاب مجدد حسابرس (بازرس) بلامانع است.

ماده ۲۴ـ وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همان است که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین گردیده است و

ماده ۱۸ـ آیین نامه داخلی شورای عالی سازمان پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد.

فصل سوم- منابع درآمد مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده ۲۸ـ منابع درآمد سازمان به شرح زیر می باشد :

۱ـ حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان ۲۸ درصد مزد یا حقوق است که ۷ درصد آن به عهده بیمه شده و ۱۸ درصد به عهده کارفرما و ۳ درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد[۲].

حسابرس (بازرس) می تواند با اطلاع رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به دفاتر سازمان رسیدگی و هرگونه توضیح و اطلاع را که به منظور انجام وظیفه لازم بداند اخذ کند

ماده ۲۵ـ ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حسابرس (بازرس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (بازرس) مکلف است نسخه ای از گزارش خود را ده روز قبل از تشکیل شورای عالی به هیأت مدیره تسلیم کند.

ماده ۲۶ـ وظایف و اختیارات رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به شرح زیر است .

۱ـ اجرای برنامه ها و مصوبات شورای عالی و هیأت مدیره.

۲ـ تهیه و تنظیم بودجه وبرنامه و گزارش مالی و ترازنامه و پیشنهاد آن به هیأت مدیره و تقدیم بودجه حداکثر سه ماه قبل از اتمام سال به شورای عالی

۳ـ پیشنهاد تشکیلات سازمان با رعایت برنامه و بودجه مصوب به هیأت مدیره

۴ـ تصویب و انجام معاملات تا پنج میلیون ریال.

ماده ۲۷ـ رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل که مسئول اداره امور سازمان و مأمور اجرای این قانون و مصوبات شورای عالی و هیات مدیره می باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون وآیین نامه های آن دارای اختیارات کامل می باشد رئیس هیات مدیره و مدیرعامل درمقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی یا کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان بوده و می تواند این حق را شخصاً یا به وسیله وکلا یا نمایندگانی که تعیین می کند اعمال نماید

تبصره رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل می تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هر یک از اعضاء هیأت مدیره و یا هر یک از کارکنان سازمان به مسئولیت خود تفویض نماید در صورتی که رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به عللی از قبیل بیماری یا مرخصی و مسافرت برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد یک نفر از اعضاء هیأت مدیره به پیشنهاد هیأت مدیره و مدیرعامل و تصویب وزیر رفاه اجتماعی کلیه وظایف او را عهده دار خواهد بود در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در غیاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل با حق رأی در جلسات هیأت مدیره شرکت خواهد کرد

۱ـ به آیین نامه مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ اصلاح شده در ۱۳۶۷/۳/۴ شورایعالی تأمین اجتماعی درمقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۲ـ به لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه سهم شدگان و کارفرمایان کارگاه های کوچک صنعتی مسئول تأمین اجتماعی مصوب۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایان کارگاههای تولیدی و صنعتی و فنی تا میزان پنج نفر کارگر مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه اجرائی مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸ هیأت وزیران مراجعه شود (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در همین مجموعه)

۲ـ درآمد حاصل از وجوه ذخایر و اموال سازمان[1].

۳ـ وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون[2].

۴ـ کمک ها و هدایا.

تبصره ۱: از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می یابد.

تبصره ۲: دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یک جا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳: سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

ماده ۲۹ـ نه درصد از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ این قانون حسب مورد برای تأمین هزینه های ناشی از موارد مذکور در بند های الف و ب ماده ۳ این قانون تخصیص می یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت.

تبصره: عرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی شود به عهده سازمان می باشد.

ماده ۳۰ـ کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره : ارزش مزایای غیر نقدی مستمر مانند مواد غذایی پوشاک و نظایر آنها طبق آیین نامه ای که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می گردد

ماده ۳۱ـ در مورد بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۲ـ در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها

۱- به اساسنامه شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی « سهامی خاص » مصوب ۱۳۶۴/۴/۱۷ شورای اقتصاد در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند « مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی » در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

احتساب و دریافت می گردد این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر باشد.

ماده ۳۳ـ حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه التفاوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.

ماده۳۴ـ در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۳۵ـ سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

ماده ۳۶ـ کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان تأدیه نماید در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود[1].

تبصره: بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود[2]

ماده ۳۷ـ هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه های مشمول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر تمکین بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذار کننده استعلام نمایند در صورتی

۱- به قانون تفسیر شمول ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تأمین اجتماعی و مقررات مربوط فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۲ نک به دادنامه شماره ۲۲۹ مورخ ۸۳/۶/۱۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در همین مجموعه)

که سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفاصا حساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذار کننده بدهی داشته باشد می تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون این که پرداخت بدهی حق واگذار کننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به به میزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و شورای مرکزی اصناف[1] و سایر مراجع ذی ربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصا حساب پرداخت بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاصا حساب پرداخت حق بیمه می باشد[2].

تبصره: سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاصا حساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

ماده ۳۸ـ در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقاطعه کار را متعهد نمایدکه کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصا حساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقاطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را به سازمان تسلیم و پرداخت می کنند معادل حق بیمه پرداختی بنابه درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مطالبه مفاصا حساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارت مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقاطعه کار و مطالبه و وصول نماید کلیه وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و شورای مرکزی اصناف[3] و مؤسسات غیر دولتی و مؤسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند.

۱ـ اصلاح شده به موجب فرمان شماره ۳۲۹۴ مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی (ره) و ماده ۴۱ قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۴/۱۲/۲۴ نک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه. ماده ۴۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: «اطلاق اصناف»

۲ـ نک به دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۴ و دادنامه شماره ۷۶ مورخ ۸۲/۲/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و قانون تسهیل تنظیم اسناد رسمی مصوب ۸۵/۵/۲۴ مجلس شورای اسلامی. (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳ـ نک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۳۷

تبصره: کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه های اجتماعی[1] سابق مکلفند مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقاطعه کاران و مهندسین مشاوری که حداقل یک سال از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفاصا حساب تأمین اجتماعی مراجعه ننموده اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه کاران و مهندسین مشاور از محل پنج درصد کل کار واجرس قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند.

میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و بر اساس آراء هیأت تحدید نظر موضوع ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمان کار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.

نحوه اجرای تبصره به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد. «۲»، «۳»

ماده ۳۹ـ کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آیین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید[4] سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه التفاوت را وصول می نماید[5].

۱ـ ماده ۲۹ قانون بیمه های اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۹ (اصلاح شده در تاریخ ۱۷ ۱۰ ۴۷) در مواردی که کارفرما کاری را به اشخاص حقیقی یا حقوقی به طور مقاطعه واگذار نماید باید در قراردادی که منعقد می کند مقاطعه کار را متعهد نماید کارگران خود و کارگران مقاطعه کاران فرعی را طبق قانون بیمه نموده و حق بیمه مربوطه را پرداخت نماید. پرداخت آخرین قسط مقاطعه کار که بایستی کمتر از ۵ درصد کل مبلغ مورد مقاطعه باشد موکول به ارائه مفاصا حساب از طرف سازمان می باشد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون ملاحظه رسید مفاصا حساب مربوط بپردازد نامبرده مسئول پرداخت حق بیمه مقرر خواهد بود و حق دارد جهت دریافت وجوهی که از این بابت به سازمان پرداخته است به مقاطعه کار رجوع نموده و مبلغ مزبور را دریافت نماید. کلیه ادارات و مؤسسات دولتی و عمومی و شهرداری ها و مؤسسات عام المنفعه نیز مشمول این مقررات می باشند

۲ ـ الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ (مصوب ۲۶ ۲ ۱۳۷۲ مجلس شورای اسلامی). (یک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳ - آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ به تاریخ ۱۸ ۳ ۱۳۷۳ با تصویب هیأت وزیران رسیده است. (به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

۴ ـ به آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۹ ۱۲ ۱۳۵۴ شورایعالی تأمین اجتماعی در مقررات مربوط به فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۵- نک به تبصره ماده ۳۱ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۱۰۸ ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی که در تاریخ ۱۳۸۷/۳/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد. (در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

ماده ۴۰ـ در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید[1].

ماده ۴۱ـ در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می تواند به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید[2].

ماده ۴۲ـ در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارت تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۳ـ هیأت های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می گردد :

۱ـ نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت بدوی را به عهده خواهد داشت.

۲ـ یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی شورای مرکزی[3] اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۳ـ یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴ـ نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی[4].

آراء هیأت های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارت

۱- به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی دهند مصوب ۷۸/۴/۵ شورای عالی تامین اجتماعی (مقررات فصل سوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود.

۲- به تصویب نامه درصد حق بیمه قرارداد های پیمانکاری و مهندسین مشاور مصوب ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی و بخشنامه شماره ۱۴۹ درآمد مورخ ۱۳۷۰/۲/۳۰ و دستور اداری بیرو بخشنامه شماره ۱۴۹ درآمد مورخ ۱۳۷۰/۴/۸ در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۳ - نک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۳۷

۴- به ماده ۱۳۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام مراجعه شود

۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال یا کمتر باشد و یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی نقاضای تجدید نظر خواهند داشت[1].

ماده ۴۴ـ هیأت های تجدید نظر تشخیص مطالبات در مراکز استانها با سرکب افراد زیر تشکیل می شود[2] :

۱ـ نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.

۲ـ یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری.

۳ـ یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴ـ نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان

۵ـ یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده شورای مرکزی[3] اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد . آراء هیأت تجدید نظر قطعی و لازم الاجرا است

تبصره: هیأت های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

ماده ۴۵ـ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیأت ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید[4].

۱ - اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳ و ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی و نحوه اعمال به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

بند ۴ ماده ۴۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی و انتخاب وزیر رفاه اجتماعی آراء هیأت های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارت ۲۰۰/۰۰۰ ریال یا کمتر باشد یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از دویست هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی تقاضای تجدید نظر خواهند داشت

۲ - اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳ و ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی و نحوه اعمال به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ هیأت های تجدید نظر تشخیص مطالبات در تهران با سه نفر اعضاء و در شهرستان ها با یک نفر عضو تشکیل می شود

۳ - نک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۳۷ قانون.

۴ - به آیین نامه هیأت های تشخیص مطالبات مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

ماده ۴۶ـ سازمان می تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد درسال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد[1]. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

تبصره: ملغی شده است[2].

ماده ۴۷ـ کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند . بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی ربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت های مذکور در مواد ۵۲ و [3]۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

ماده ۴۸ـ از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم به انجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

تبصره: در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می تواند مزد یا حقوق بیمه شدگان را بر اساس مأخذی که طبق ماده ۴۰ این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته

۱ بهره تقسیط مانده بدهی مشمول به ماده واحده قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ مجلس شورای اسلامی کلاً حذف گردیده است . (به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۲- ملغی شد به موجب قانون منع دریافت خسارات و جرائم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ مجلس شورای اسلامی (نک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ماده ۴۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: در مواردی که به علت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه در موعد مقرر مقدور نگردد کارفرما می تواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید در این صورت هیأت های بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات به تقاضای کارفرما رسیدگی و رأی مقتضی صادر خواهند نمود میزان خسارت و جریمه دیرکرد در هر حال نباید از ۱۲ درصد مبلغ حق بیمه عقب افتاده برای هر سال کمتر باشد.

۳- اختیارات و مسئولیت های بازرسان کار در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ با لغو قانون مزبور و به اجرا درآمدن قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام (از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴) در مواد ۹۶ تا ۱۰۶ قانون اخیر ذکر شده است.

است احتساب و مأخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد

در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور میسر نباشد سازمان می تواند مزایای نقدی را به مأخذ حداقل مزد یا حقوق به طور علی الحساب پرداخت نماید.

ماده ۴۹ـ مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتازه می باشد[1].

ماده ۵۰- مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه های اجتماعی و بیمه های اجتماعی روستائیان باشد، همچنین هزینه های انجام شده طبق مواد ۶۵ و ۸۹ و خسارات مذکور در مواد ۹۹ و ۱۰۰ این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد آئین نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجرا گذارده خواهد شد[2] تا تصویب آئین نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری بر اساس آئین نامه ماده ۳۵ قانون بیمه های اجتماعی اجرا خواهد شد[3].

۱ نک به تبصره ماده ۳۱ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی که در ۱۳۸۷/۳/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد (در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲ به آئین نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری (در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۳ نک به رئیوس مربوط به ماده ۴۹

فصل چهارم- مقررات مالی

مواد ۵۱ الی ۵۳ لغو گردیده اند[1].

فصل پنجم- حوادث و بیماری ها و بارداری

ماده ۵۴- بیمه شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند.

خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی[2] است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی

- بیمارستانی تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد[3].

۱- مقررات این فصل به موجب مقررات اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی و مقررات مربوطه « مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰ » هیأت وزیران (مواد ۲۰ الی ۲۲) منسوخ گردیده است. (به مقررات فصل دوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)
مواد ۵۱ الی ۵۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴:
ماده ۵۱ ـ هیأت مدیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید شورای عالی سازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفند ماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیأت مدیره ابلاغ نماید.
تبصره سهم سازمان تأمین خدمات درمانی از بابت هزینه های ناشی از بند های الف و ب ماده ۳ این قانون به ترتیب مقرر در ماده ۲۹ باید در بودجه سازمان مشخص گردد.
ماده ۵۲ ـ مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمد های حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه گذاری ها و درآمد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر منظور خواهد شد.
تبصره ۱ـ شورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیأت مدیره از محل ذخایر مذکور جهت خرید اموال غیر منقول و ایجاد ساختمانها یا تأسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تأمین نشده باشد تخصیص خواهد داد.
تبصره ۲ـ ایجاد تأسیسات درمانی به پیشنهاد سازمان تأمین حدمات درمانی و تأیید هیأت مدیره سازمان و تصویب شورای عالی از محل ذخایر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی گذارده خواهد شد.
ماده ۵۳ ـ ذخایر سازمان نزد بانک رفاه کارگران متمرکز خواهد شد بانک مذکور ذخائر مزبور را تحت نظر هیأتی با تصویب شورای عالی سازمان به کار خواهد انداخت
۲ سازمان تأمین خدمات درمانی به موجب تبصره ماده واحده لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی منحل گردید (نک به مقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) و تعهدات مذکور در مواد ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷ و ۵۸ به موجب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱به سازمان تأمین احتماعی محول شده است. (نک به معررات فصل اول قانون تأمین احتماعی در این مجموعه).
۳- نک به بند «ب» ماده ۳۸ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه

ماده ۵۵- خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گیرد[1] :

الف- اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده می شود

ب- استفاده از روش درمان غیر مستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداری و بهزیستی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که وزارت بهداری و بهزیستی ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا درخواهد آورد[2].

ماده ۵۶- به منظور توان بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده اند سازمان تأمین خدمات درمانی[3] برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین نامه هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه ای معلولین اقدام خواهد نمود.

ماده ۵۷- در صورتی که معالجه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهرستان دیگر باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی[4] پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می رسد

ماده ۵۸- افراد خانواده بیمه شده که ازکمک های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می کنند عبارتند از :

۱ـ همسر بیمه شده.

۲ـ شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می شود و پس از او شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده شناخته شود .

۳ـ فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند[5] :

---

۱ همان :
۲- اصلاحی به موجب لایحه قانونی ماده واحده اصلاح ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۷/۱ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران . (نک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)
ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گیرد
الف-روش مستقیم برای بیمه شدگانی که از پزشک درمانگاه بیمارستانها و سایر امکانات درمانی متعلق به این سازمان استفاده می نمایند
ب- روش غیر مستقیم برای بیمه شدگانی که در انتخاب از پزشک درمانگاه بیمارستان آزادی عمل خواهند داشت و سازمان تعهدات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می دهد
تبصره ضوابط استفاده از روش های فوق طبق آیین نامه ای که ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون تهیه و به تصویب شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی خواهد رسید تعیین می گردد.
۳- نک به زیرنویس شماره ۲ ماده ۵۴
۴ همان :
۵ بند « ح » تبصره ۱ ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی حق بیمه و ...

الف- کمتر از هجده سال تمام داشته باشند[1] و در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا منحصراً طبق گواهی یکی از مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

ب- دراثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی[2] قادر به کار نباشند

۴- پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر این که سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا این که به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ از کار افتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت ننمایند.

ماده ۵۹- بیمه شدگانی که تحت معالجه و یا درمانهای توان بخشی قرار می گیرند و بنابه تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی[2] موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم‌دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت :

الف- بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیر ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای تحت درمان قرار گرفته باشد.

ب- در صورتی که بیمه شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

ماده ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد . مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر این که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد

(موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون متولد می شوند به صورت حداکثر تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از بیمه شده دریافت می گردد. (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۱- حد نصاب سن برخورداری از خدمات درمانی برای فرزندان ذکور مستند به قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق های بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوقها در برخورداری از خدمات درمانی مصوب ۱۳۸۷/۵/۲۰ مجلس شورای اسلامی به شرط عدم اشتغال به کار به بیست و دو سال افزایش یافته است (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

۲- یک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۵۴

۳- همان ؛

حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود[1].

ماده ۶۱- بیماری های حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید[2] تعیین می گردد مدت مسئولیت سازمان تأمین خدمات درمانی[3] نسبت به درمان هریک از بیماری های حرفه ای پس از تغییر کار بیمه شده به شرحی است که در جدول مزبور قید می شود.

ماده ۶۲- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می باشد :

۱ـ غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی[4] قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد

۲ـ پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی[5] قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

۳ـ غرامت دستمزد بیمه شده ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می گردد[6]

۱- به موجب لایحه قانونی شمول مواد ۶۰ و ... قانون تأمین اجتماعی در باره کلیه بیمه شدگانی که در جریان انقلاب و بعد از آن عضو، از کارافتادگی جزئی یا از کارافتادگی کلی گردیده یا به درجه رفیع شهادت رسیده اند مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶ و اصلاح و لایحه مربوط مصوب ۱۳۷۰/۵/۸ و نیز قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند، حوادث دوران انقلاب نیز از مصادیق ماده ۶۰ شناخته شده اند (یک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- این جدول تاکنون به تصویب نرسیده است و کماکان جدول موضوع ماده ۴۴ قانون بیمه های اجتماعی مصوب سال ۱۳۳۹ مجری است.

۳- یک به زیرنویس ماده ۵۴

۴- همان ؛

۵- همان ؛

۶- به موجب قانون پرداخت غرامت دستمزد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه این عده از مشمولین قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مجروح شده یا شهید می شده اند مصوب ۱۳۶۷/۴/۳۰ مجلس شورای اسلامی غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه آنان تعیین و توسط سازمان تأمین اجتماعی پس از کسر حق بیمه شده پرداخت می شود و نیز یک به بخشنامه شماره ۱۴ مورخ ۱۳۸۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری. (مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴ـ غرامت دستمزد بیمه شده ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می باشد مگر این که بیمه شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی[1] بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود[2].

۵ ـ هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی[3] بیمه شده ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صد در صد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد[4].

ماده ۶۳- در مورد بیماری ها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن بیمه دریافت شده است[5] در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر نود مشروط بر این که غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر نباشد . در صورتی که بیمه شده دریافت کننده کارمزد ظرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

ماده ۶۴- در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تأمین خدمات درمانی[6] فقط عهده دار معالجه

۱- نک به زیرنویس ماده ۵۴
۲- نک به زیرنویس ماده ۶۲
۳- نک به زیر نویس ماده ۵۴
۴- نک به زیرنویس شماره ۳ ماده ۶۲
۵- نک به قسمت اخیر بند ۵ ـ۲ «د» بخشنامه شماره (۱۴) مورخ ۱۳۸۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری (به مقررات مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)
۶- نک به زیرنویس شماره ۲ ماده ۵۴

آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود[1].

تبصره: در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارگران مسلول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

ماده ۶۵- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتبا به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد سازمان خدمات درمانی[2] هزینه های مربوط را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان[3] شخصاً، هزینه های مربوط به معالجه و غرامت و مستمری ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود[4].

تبصره ۱: مقصر می تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری الذمه شود.

تبصره ۲: هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان شخصاً کمک های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهد داد و شرکت‌های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمانها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث، بپردازند[5].

ماده ۶۷- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از راه‌یابی سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول

۱- نک به بند ۱۰ بخشنامه (۱۴) مورخ ۱۳۸۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری (به مقررات مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)
۲- نک به زیرنویس شماره ۲ ماده ۵۴
۳- همان
۴- به دستورالعمل شماره ۵۲/۱۴۱۹۹ مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۸ و بخشنامه شماره ۴۰۸۱۵ ـ ۵۰۰۰ مورخ ۱۳۸۲/۴/۲۱ جهت نحوه وصول درآمد سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود
۵- به بند «ب» ماده ۳۷ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (نک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

پرداخت خواهد شد[1].

ماده ۶۸- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک ها و معاینه های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد . سازمان تأمین خدمات درمانی[2] بنابه درخواست بیمه شده می تواند به جای کمک های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید. مبلغ مزبور در آیین نامه ای که از طرف هیأت مدیره تأمین خدمات درمانی[3] تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد[4].

ماده ۶۹- در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری هایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

فصل ششم- از کار افتادگی

ماده ۷۰- بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند[5] پس از انجام خدمات توان بخشی واعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد :

الف- هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتادگی کلی شناخته می شود.

ب- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به

۱- نک به ماده ۷۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت، ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و ... مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۲ و تبصره ۳ الحاقی به ماده ۳ مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲، قانون تنظیم خانواده مصوب ۷۲/۲/۲۶ و نیز به بخشنامه شماره ۱/۶۱۸ فی مورخ ۸۴/۹/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص تاریخ از کارافتادگی (نک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- نک به ریزنویس ماده ۵۴

۳- همان ؛

۴- این آیین نامه تاکنون به تصویب نرسیده است، لیکن به موجب بخشنامه شماره ۱۰۷۳۲/۳۳۰مورخ ۱۳۵۵/۳/۱۶ معاونت امور تأمین خدمات درمانی وزارت رفاه اجتماعی، آیین نامه سازمان بیمه های اجتماعی سابق در مورد کمک بارداری و زایمان و نوزاد، یعنی آیین نامه وضع حمل و کمک نوزاد مصوب ۱۳۴۵/۶/۲۸ کماکان قابل اجرا است.

۵- به رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه شماره ۱۹۳ مورخ ۱۳۸۰/۶/۱۸ مبنی بر ابطال بخشنامه شماره ۱۷ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار و نیز به ماده ۳۳ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می شود[1].

ج- اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت[2].

ماده ۷۱- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت[3].

ماده ۷۲- میزان مستمری ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددر صد آن بیشتر نباشد، در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مرد با حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آن که جمع مستمری و کمک از شصت درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد[4].

تبصره ۱: شوهر یا همسر یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده[5] محسوب می شوند :

۱- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تأمین شود

۲- فرزندان بیمه شده که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ این قانون باشند

۱- نک به ماده ۷۳ این قانون

۲- نک به ماده ۷۴ این قانون

۳- نک به ماده ۷۵ این قانون

۴- اصلاحی به موجب بند الف قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاقی به تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ (نک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۷۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی و پنجم مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مرد با حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط به آن که جمع مستمری و کمک از ۶۰ درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد

۵- نک به دادنامه شماره ۳۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (نک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳ـ سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه سال بیشتر بوده یا این که به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین و در هر حال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

تبصره ۲: مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به مأخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفت صد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه ای[1] که منجر به از کار افتادگی شده است تقسیم به روزهای کار صربدر سی.

ماده ۷۳ـ به بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کار افتادگی در مبلغ مستمری از کار افتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می گردد[2].

ماده ۷۴ـ بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضربدر درصد از کار افتادگی.

ماده ۷۵ـ بیمه شده ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری[3] حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کار افتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کار افتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کار افتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت[4].

تبصره: محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کار افتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۲ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت.

۱- در خصوص تاریخ شروع بیماری حرفه ای رجوع شود به آراء وحدت رویه شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۷/۲۳ و ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (در مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)، و دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۶۹۴۷۱ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۰ مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی.

۲ نک به قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی حزئی ناشی از کار مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۱۵ (نک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳- در خصوص عبارات و اصطلاحات «ابتلا به بیماری»، «بیماری منجر به از کارافتادگی» و «شروع بیماری منجر به از کارافتادگی» به دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۶۹۴۷۱ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۰ مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود

۴- نک به رأی وحدت رویه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (مقررات فصل ششم قانون تأمین‌اجتماعی در این مجموعه)

فصل هفتم– بازنشستگی

ماده ۷۶ـ مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت[1].

۱ـ حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند[2].

۲ـ سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد

تبصره ۱: کسانی که سی سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مربور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند[3] و [4]

۱- نک به ماده ۵۹ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

۲ به موجب بند ۳ قسمت «ب» تبصره ۲ اصلاحی الحاقی به 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 مجمع تشخیص مصلحت نظام از تاریخ تصویب این قانون (۱۳۸۰) حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی هر سال یک ماه افزایش خواهد یافت تا این حداقل به ۲۰ سال تمام برسد « و نیز نک به بند «الف» ماده ۲۸ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه

۳ اصلاحی به موجب بند «ب» قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ « مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی

تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴. در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت سی سال متوالی یا پنجاه و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده اند یا آن که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال داشته اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین نامه مصوب هیأت وزیران تعیین خواهد شد همچنین نک به مصوبات موارد ۵ و ۶ ماده واحده قانون اصلاح « قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و همچنین مادهٔ واحده و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷» مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی (مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در همین مجموعه)

۴ـ نک به ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات بسهیل بوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۲۶ ۱۳۸۳/۵ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه اجرایی آن مصوب هیأت وزیران و قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات مصوب ۲۶ ۱۰ ۱۳۸۵ مجلس شورای اسلامی و نیز به بند (۱) ماده ۱۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی که در تاریخ ۱۳۸۷/۳/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد و بند «ز» ماده ۸۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۲ [1]:

الف- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و دراثر اشتغال کارگر تنشی 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 زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود[2].

۱ـ کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهد گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استاندارد های مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوطه یا سایر قوانین

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱. (نک به مقررات فصل هفتم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶: افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زیان آور (محل سلامتی) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین نامه مربوطه خواهد بود افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از احراء تبصره یک همین ماده تأمین خواهد شد.

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: افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت وزیان آور (محل سلامتی) اشتغال داشته باشندو درهرموردحق بیمه مدت مزبور رابه سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از احراء تبصره یک همین ماده تأمین خواهد شد

تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده اند و یا آن که به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود. کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان آور به موجب آیین نامه مربوط مصوب هیأت وزیران تعیین خواهد شد.

۲- نک به آیین نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹ (مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلد اول این مجموعه)، آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی به ماده ۷۶ ..؛ مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ هیأت وزیران و دادنامه شماره ۴۷۵ الی ۴۸۰ مورخ ۸۳/۹/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲ـ کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل ازارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره ای آنان که حداقل در هر سال باید کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند

ب- حمایت ها

۱ـ افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند[1] می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲ـ در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند تا تأیید کمیسیون های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه حداکثر از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد

۳ـ در مورد سایر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا این میزان حداقل به بیست سال تمام برسد.

۴ـ از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴درصد) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شدکه آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یک جا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد

۵ـ تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص

۱- نک به قانون استفساریه «اصلاحیه تبصره ۲ الحاقی به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰» مصوب ۱۳۸۵/۲۰ مجلس شورای اسلامی و قانون تفسیر جزء (۱) بند (ب) تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب ۱۳۷۹(مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲ به بخشنامه های شماره ۲ و ۲/۱ کارهای سخت و زیان آور سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود (در مقررات ... فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین نامه ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[1].

۶ بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوط مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (۲) همچنین چهار درصد (۴درصد) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون[2] را یک جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

تبصره ۳: بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند[3].

تبصره ۴: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن[4] به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند[5].

ماده ۷۷ــ میزان[6] مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط برآن که از $\frac{۳۵}{۳۰}$ متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید[7].

تبصره: متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه[7]

۱- در تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ تجدیدنظر کلی شده است. (به مقررات فصل هفتم قانون تامین اجتماعی این مجموعه مراجعه شود)

۲- ۱۳۸۰/۷/۱۴

۳- الحاقی به موجب «قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶» مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی « (نک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴ به بخشنامه شماره ۲۳ مورخ ۷۶/۱۰/۳۰ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی و رأی شماره هـ۶۹/۷۷ مورخ ۱۳۷۷/۱۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مراجعه شود (مقررات مربوط به فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه).

۵ الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۶/۷/۱ مجلس شورای اسلامی » (نک به به مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۶- اصلاحی به موجب بند «ج» ماده واحده قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ « مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی .» (نک به مقررات فصل ششم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از صد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

۷ به ماده ۲۱ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این ←

تقسیم بر بیست و چهار[1].

ماده ۷۸ــ کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال بیش از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده اند از سازمان تقاضا نماید

تبصره: سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای بروان، بهره برداری، بیمه شدگانی را که حائز شرایط مقرر در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ باشند بازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید[2].

ماده ۷۹ــ در مورد مستخدمین شرکت های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱ــ مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خواهند بود.

۲ــ مستخدمین شرکت های دولتی که مشمول قانون بیمه های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.

۳ــ سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اتواب ناشی از سوانح و از کارافتادگی و فوت خواهند شد[3].

۴ــ نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بند های ۱ و ۲ و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین آنان به موجب آئین نامه ای خواهد بود که وزارت رفاه اجتماعی با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می رسد[4].

←مجموعه) مراجعه شود.

۱ نک به ماده ۵۹ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل هفتم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه

۲ الحاقی به موجب ماده ۱۳ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل بهره برداری صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران « مصوب ۲۶ آبان ۱۳۸۲ مجلس شورای اسلامی » (نک به مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳ مشمولین مقررات قانون حمایت کارمندان به موجب قانون الحاق یک تبصره ۳ ماده ۱۱ قانون تکمیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب ۱۳۶۵/۱۰/۱۷ مشمول قانون تأمین اجتماعی گردیده اند.

۴ به آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۸/۲۲ مراجعه شود و نیز نک به آئین نامه اشتغال حق سمه و بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ و آئین نامه مربوط مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۱۸ (در مقررات فصل هفتم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

فصل هشتم- مرگ

ماده ۸۰- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت :

۱ـ در صورت فوت بیمه شده بازنشسته؛

۲ـ در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر[1]؛

۳ـ در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار مسروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد[1].

تبصره ۱: بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده[2] فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره ۲ هستند.

تبصره ۲: چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می گیرد.

تبصره ۳: بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می باشد چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از ۲۰ سال و بیشتر از ۱۰ سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود[4].

۱ اصلاحی و الحاقی (الحاق سه تبصره به بند ۳) به موجب بند ۳ ماده واحده قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی (یک به مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق‌بیمه یک سال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد

۲- یک به ماده ۳۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (در مقررات فصل ششم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)

بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق‌بیمه یک سال کار را درآخرین سال حیات پرداخته باشد.

۳- ۱۳۷۶/۷/۲۷

۴ این تبصره به موجب بند «ح» ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران صرفاً در طول برنامه مزبور یعنی سال های ۸۳ ۱۳۷۹ اصلاح گردیده بوده و پس از سپری شدن مدت برنامه مزبور به حالت نخست اعاده گردیده است.

۴ـ در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا به بیماریهای حرفه ای فوت نماید[1]

ماده ۸۱- بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از

۱ـ عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است

تبصره[2]: همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳درصد) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد.

آیین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید[3]

۲ـ فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند[4] یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند[5].

۳ـ پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل[6] او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند

ماده ۸۲- بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد :

۱ـ شوهر مشروط بر این که اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال تجاوز باشد و یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

۱ یک به ماده ۳۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (در مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲ الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۱ مجلس شورای اسلامی (یک به مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳- به آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیأت وزیران (مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۴۴ ـ به قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجاره پرداخت وظیفه مستمری وراث کارمندان مصوب ۱۳۳۸/۹/۲۸ و تبصره برقراری وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث «مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۰۲ مجلس شورای اسلامی» و آیین نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیأت وزیران (مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود

۵ یک به بخشنامه های شماره ۱۱، ۱۱/۱ و ۱۱/۳ مستمریها (مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۶ یک به ماده ۱۱۹۷ قانون مدنی

۲ـ فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر :

الف- پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

ب- سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند[1].

۳ـ پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل[2] او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۳- سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیر می باشد :

۱ـ میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۲ـ میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳ـ میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی منوفی تجاوز نماید هرگاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری‌بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد در صد مستمری بازماندگان منوفی استفاده خواهند کرد[3].

تبصره: منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد . در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از

۱- یک به بخشنامه شماره ۳۶ مورخ ۱۳۸۱/۸/۱۵ مستمریها (مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی) در این مجموعه

۲- یک به ماده ۱۱۹۷ قانون مدنی

۳- به بخشنامه ۵۷۹ فنی مورخ ۱۳۶۷/۷/۶ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص حداقل و حداکثر مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان در مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

مستمری که برای بیمه شده از کار افتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

ماده ۸۴- هر گاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

فصل نهم- ازدواج و عائله مندی

ماده ۸۵- به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود :

۱ـ در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد

۲ـ ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفصد و بیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳ـ عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد

تبصره ۱: مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

تبصره ۲: در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد

ماده ۸۶- کمک عائله مندی منحصرا تا دو فرزند بیمه شده[1] پرداخت می شود مشروط براین که

۱ـ بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفت صد و بیست روز کار را داشته باشد

۲ـ سن فرزندان از هجده سال کمتر باشد و یا منحصرا به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می باشد

ماده ۸۷- پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود

تبصره: هرگاه در مورد پرداخت عائله مندی اختلافی بین بیمه شده و کارفرما حاصل شود به نحو مقرر مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد

۱- نک به ریزنویس ماده ۵۴

۲- در مورد فرزند خوانده به قانون حمایت از کودکان بدون سرپرست مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۲۹ و در مورد فرزند نامشروع به رأی شماره ۶۱۷ ۱۳۷۶/۴/۳ هیأت عمومی دیوان عالی کشور مراجعه شود.

فصل دهم- مقررات کلی راجع به کمک ها

ماده ۸۸- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده کارفرمایان است . بیمه شدگانی که در محیط کار با مواد زیان آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یک بار از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی[1] معاینه پزشکی شوند.

ماده ۸۹- افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا از کار افتاده شده یا می شوند و افراد بلافصل خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می دارند با پرداخت دو درصد از مستمری دریافتی از خدمات درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان تأمین خدمات درمانی برخوردار خواهند شد. مابه‌التفاوت وجوه پرداختی توسط بیمه شدگان موضوع ماده تا مبالغی که طبق ضوابط قانون تأمین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان تأمین خواهد شد.

ماده ۹۰- افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کار های مرجوع را داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم می شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی[2] و این سازمان مقررات این قانون را در باره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.

ماده ۹۱- برای تعیین میزان از کار افتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌های بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضاء و ترتیب رسیدگی و صدور رأی براساس جدول میزان از کار افتادگی طبق آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی[3] به تصویب شورای عالی می رسد[4]

ماده ۹۲- به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از

۱- نک به زیرنویس ماده ۵۴

۲- همان ؛

۳- نک به زیرنویس ماده ۵۴

۴ به آیین نامه اجرایی کمیسیون های پزشکی و تجدید نظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی « مصوب ۱۳۶۶/۳/۶ و اصلاحات مورخ ۱۳۷۸/۵/۲، ۱۳۶۷/۷/۶ و ۱۳۷۱/۵/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی» در مقررات فصل دهم قانون تأمین‌اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود .

کارشناسان بیمه درمانی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی[1] مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت

ماده ۹۳- تغییر میزان از کار افتادگی درموارد زیر مستلزم تجدید نظر در مبلغ مستمری می باشد .

۱- مستمری از کار افتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کار افتادگی کلی به تشخیص اشتغال مجدد مستمری بگیر قطع می شود . در صورتی که تقلیل میزان از کار افتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۳ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲- مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ این قانون طرف پنج سال از تاریخ برقراری قابل تجدید نظر می باشد. در صورتی که در نسخه تجدید نظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر می باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در این ماده را دریافت خواهد نمود

۳- هرگاه میزان از کارافتادگی جزئی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر نتیجه حادثه دیگر به از کارافتادگی باشد مستمری از کار افتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری از کار افتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

ماده ۹۴- هرگاه برای یک مدت دو یا چند کمک غیر نقدی موضوع این قانون به بیمه شده تعلق گیرد فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد به استثنای کمک ازدواج و عائله‌مندی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمک های مقرر نخواهد بود افراد تحت پوشش بیمه شدگان در ایام خدمت سربازی بیمه شده از مزایای قانونی بیمه های اجتماعی برخوردار خواهند بود. سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید

ماده ۹۵- مدت خدمت وظیفه مشمولین این قانون پس از پایان خدمت و اشتغال مجدد در مؤسسات مشمول این قانون جزء سابقه پرداخت حق بیمه آنها منظور خواهد شد[2]

۱- نک به زیرنویس ماده ۵۴

۲- همان ؛

۳ مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از [illegible] و با حسن [illegible] به موجب تبصره ۱ ماده واحده قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۳/۱۲/۳۰ مجلس شورای اسلامی جزء سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد

۴ به موجب قانون استفساریه مورخ ۱۳۸۵/۳/۲۸، کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی می پردازند نیز مشمول این ماده هستند. نیز مراجعه شود به بخشنامه ۵۶۶ قبی مورخ ۱۳۴۶/۱۲/۱۰ در خصوص مقررات حوادث وظیفه بیمه شدگان (مقررات فصل دهم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۹۶ـ سازمان مکلف است میزان کلیه مستمری های بازنشستگی از کار افتادگی کلی و مجموع مستمری بارماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یک بار کمتر نباشد با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش دهد[1].

فصل یازدهم ـ تخلفات مقررات کیفری

ماده ۹۷ـ هرکس به استناد اسناد و گواهی های خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده از افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تأمین خدمات درمانی[2] یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد.

ماده ۹۸ـ ملغی گردیده است[3].

ماده ۹۹ـ ملغی گردیده است[4].

۱- به قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ مجلس شورای اسلامی (مقررات فصل دهم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود.

۲- نک به زیر نویس ماده ۵۴

۳- لغو شده به موجب قانون منع خسارات و جرائم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ و جایگزینی قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی (نک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۹۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت نمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه پرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب افتاده برای هر روز تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهند بود این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

۴- همان :

ماده ۹۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ :

هیأت های مذکور به دلایل و مدارکی که از طرف کارفرما ابراز می شوند رسیدگی نموده و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند کرد . در مورد بدهی های رایند بر دویست هزار ریال به تقاضای کارفرما و یا سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد در هیأت تجدید نظر بوده و تصمیم متخذه قطعی و لازم الاجرا است هیأت های فوق الذکر می توانند به درخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در ۳۶ قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید به میزان ۱۲ درصد نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد . در مورد دیون قطعی اعم از این که قطعیت آن ناشی از انقضای مهلت اعتراض مقرر در مورد بدهی های رایند بر دویست هزار ریال به تقاضای کارفرما و یا سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد در هیأت تجدید نظر بوده و تصمیم متخذه قطعی و لازم الاجرا است هیأت های فوق الذکر می توانند به درخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در ۳۶ قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید به میزان ۱۲ درصد نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد . در مورد دیون قطعی اعم از این که قطعیت آن ناشی از انقضای مهلت اعتراض مقرر در قانون و یا صدور آراء هیأت های موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون بوده و مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ باشد، در صورتی که کارفرمای مربوط تا تاریخ تصویب این

ماده ۱۰۰ـ ملغی گردیده است[1].

ماده ۱۰۱ـ سازمان مکلف است به صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف شش ماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتی که کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می تواند از هیأت های تشخیص موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون تقاضای رسیدگی کند هرگاه رأی هیأت مبنی بر تأیید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه به تأدیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه التفاوت ملزم خواهد بود که طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجراییه وصول خواهد شد[2].

ماده۱۰۲ـ در صورتی که کارفرما یا نماینده او از اقدامات بازرس سازمان جلوگیری نموده یا از ارائه دفاتر و مدارک مربوط و تسلیم رونوشت یا عکس آنها به بازرس خودداری کند به جزای نقدی از پانصد ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد گزارش بازرسان سازمان در این خصوص در حکم گزارش ضابطین دادگستری است.

ماده۱۰۳ـ کارفرمایانی که عمداً وجوهی زاید بر میزان مقرر در این قانون به عنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۴ـ وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می باشد و هر گونه برداشت غیر قانونی از وجوه مذکور و تصرف غیر مجاز در اموال آن اختلاس یا تصرف غیر قانونی است و هر یک طبق

قانون ترتیب پرداخت اصل بدهی خود را داده باشد از تأدیه خسارت تأخیر که پرداخت نموده معاف خواهد بود [illegible] مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ در صورتی که کارفرما از انجام تعهدات و اجرای ترتیب پرداخت بدهی [illegible] سازمان قرار گرفته تخلف نماید کلیه جرائم و خسارت بخشوده شده قابل وصول خواهد بود

کارفرمایانی که ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه سابق یا قبل از فروردین ۱۳۵۴ خود با سازمان توافق نمایند از تأدیه خسارت تأخیر و جرایم معاف خواهند بود همچنین ظرف مدت یک سال [illegible] که به تشخیص سازمان به پرداخت بدهی های سابق خود معترض می باشد و یا این که کارگران این عملا اشکال استفاده [illegible] قسمی ازکمک های قانونی مقرر نداشته اند می توانند به هیأت های تشخیص مطالبات مقرر در مواد ۴۳ و ۴۴ مراجعه نمایند

۱ همان :

ماده ۱۰۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ کارفرمایانی که از تسلیم صورت مزد یا حقوق به [illegible] آیین‌نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایانی که در موعد مقرر در ماده ۳۹ صورت مزد بیمه شدگان را [illegible] ندارند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند به [illegible] معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده اند ملزم خواهند بود این خسارت طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد

۲- خسارت قسمت اخیر این ماده به موجب قانون منع دریافت خسارات و جرائم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ (نک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی) حذف گردیده است

قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده ۱۰۵ـ کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶ـ کلیه خسارات و وجوه حاصل ازجرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷ـ به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضایی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۱۰۸ کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه شدگان را ظرف یک ماه پس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا ترتیبی برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دو برابر خسارت مذکور در ماده ۹۷ این قانون محکوم خواهند شد[1].

ماده ۱۰۹ـ درصورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیت‌های جزایی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه شدگان فراهم شده است.

فصل دوازدهم– مقررات مختلف

ماده ۱۱۰[2]ـ سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و برداخت هزینه دادرسی معاف است.

ماده ۱۱۱ـ مستمری از کار افتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

ماده ۱۱۲ـ بیمه شدگانی که به موجب این قانون مستمری یا کمک نقدی دیگری از سازمان دریافت می کنند نسبت به وجوه دریافتی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می باشند.

ماده ۱۱۳ـ کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

---

۱ - نک به قانون دریافت جرائم مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲ - اصلاحی به موجب ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۵ (نک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۱۱۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: سازمان از پرداخت هر گونه مالیات و عوارض اعم از نوساری و غیره و پرداخت هزینه تمبر دعاوی معاف است. همچنین سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی از پرداخت حقوق وعوارض گمرکی ان قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستانها و درمانگاه ها که معافیت آنها قبلاً مورد تأیید وزارت امور اقتصادی و دارایی قرار گرفته است معاف خواهد بود.

ماده ۱۱۴ـ ضوابط سنی و مدت خدمت برای احتساب مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهد بود. حقوق بازنشستگی این افراد برابر با متوسط حقوق و مزایای دریافتی دو سال اخر خدمت که مأخذ پرداخت حق بیمه بوده است می باشد.

ماده ۱۱۵ـ افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه های اجتماعی مستمری در حق آنان برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت. مفاد ماده ۹۶ در مورد مشمولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱۶ـ سوابق پرداخت حق بیمه افراد بیمه شده از نظر تعهدات مذکور در ماده یک این قانون نزد شرکت سهامی بیمه ایران، بنگاه رفاه اجتماعی، صندوق تعاون و بیمه کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی و همچنین افرادی که بیمه اختیاری بوده اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد مشروط بر این که :

۱ـ کارگاه یا مؤسسه ای که بیمه شده در آن به کار اشتغال داشته است کارگران و کارمندان خود را نزد یکی از مؤسسات مذکور بیمه نموده باشد و اشتغال بیمه شده نیز در آن کارگاه یا مؤسسه مسلم باشد.

۲ـ کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه به موجب آن پرداخت گردیده است سنی نشده باشد

ماده ۱۱۷ـ میزان حق بیمه روستائیان مشمول قانون بیمه های اجتماعی روستائیان و ترتیب وصول آن و انواع کمک های قانونی و منابع مالی تأمین هزینه های مربوط به بیمه شدگان روستایی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمسیون های مربوط مجلسین می رسد[1]. تا زمان تصویب آیین نامه مذکور مقررات و آئین نامه های موجود قانون بیمه های اجتماعی روستائیان به قوت خود باقی است.

ماده ۱۱۸ـ از تاریخ اجرای این قانون قانون بیمه های اجتماعی مصوب سال ۱۳۳۹ و اصلاحیه های آن و قانون افزایش مستمری های بعضی از مستمری بگیران مشمول قانون بیمه های اجتماعی، قانون تأمین آموزش فرزندان کارگر و سایر قوانینی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است

تبصره ۱: کلیه تعهدات مالی و اموال و دارایی صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل می‌شود

۱- نک به آیین نامه بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۱۴ هیأت وزیران و نیز به قانون الحاق مشمولین بیمه‌اجتماعی روستائیان و عشایر به فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۲: کارکنان صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل و تابع مقررات و نظامات استخدامی سازمان خواهد بود.

تبصره ۳: آیین نامه های اجرایی قانون سابق بیمه های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین نامه های اجرایی این قانون قابل اجرا است.

قوانین و مقررات تأمین اجتماعی

بخش دوم

مقررات مربوط به فصول مختلف قانون تأمین اجتماعی

بخش دوم: مقررات مربوط به فصول مختلف قانون تأمین اجتماعی «مواد ۱۱-۱ قانون تأمین اجتماعی»

مبحث اول: مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی
«مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

فصل اول- اهداف، قلمرو و وظایف

ماده ۱ـ در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۴) اصل بیست و یکم (۲۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در جهت ایجاد انسجام کلان سیاست های رفاهی که به منظور توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن نظام جامع تأمین اجتماعی با رعایت سرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور زیر برقرار می گردد[1] :

الف- بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت

ب- بیکاری

ج- پیری

د- در راه ماندگی، بی سرپرستی و آسیب های اجتماعی

هـ- حوادث و سوانح

و- ناتوانی های جسمی، ذهنی و روانی

ز- بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت پزشکی

ح- حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند

ط- حمایت از کودکان و زنان بی سرپرست

ی- ایجاد بیمه خاص بیوه گان، زنان سالخورده و خود سرپرست

ک- کاهش نابرابری و فقر

ل- امداد و نجات

۱- به ماده ۲۷ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (نک به مقررات همین مبحث)

تبصره ۱: برخورداری از تأمین اجتماعی به نحوی که در این قانون می آید حق همه افراد کشور و تأمین آن تکلیف دولت محسوب می شود.

تبصره ۲: آثار و تبعات منفی احتمالی ناشی از اقدامات دولت، از جمله مصادیق رویدادهای اقتصادی و اجتماعی می باشند.

تبصره ۳: شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب موازین اسلامی، معاهله‌نامه‌ها و قراردادهای بین المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل، از حمایت های مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود.

ماده ۲ـ نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه می باشد :

الف- حوزه بیمه ای: شامل بخش بیمه های اجتماعی از جمله بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، از کارافتادگی و بازماندگان و بخش بیمه های درمانی (بهداشت و درمان) می باشد

تبصره: خدمات بیمه های اجتماعی و درمانی، به دو سطح همگانی و تکمیلی تقسیم می شود به طوری که

۱ـ حدود خدمات بیمه ای همگانی را قانون تعیین می کند.

۲ـ بیمه های تکمیلی به آن دسته از خدمات بیمه ای گفته می شود که علاوه بر سطح خدمات بیمه های همگانی، با انعقاد قرارداد انفرادی با گروهی فی مابین بیمه شده و بیمه گر و پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده انجام می پذیرد و دولت در قبال آن تعهد مالی ندارند. اما مکلف به پشتیبانی حقوقی و قانونی لازم از این گونه بیمه ها می باشد.

ب- حوزه حمایتی و توانبخشی: شامل ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمک‌های مالی به افراد و خانواده های نیازمندی است که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند و با درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی نماید

ج- حوزه امدادی: شامل امداد، نجات در حوادث غیرمترقبه

ماده ۳ـ اهداف وظایف حوزه بیمه ای به شرح زیر می باشد :

الف- گسترش نظام بیمه ای و تأمین سطح بیمه همگانی برای اقشار جامعه با اولویت دادن به بیمه های مبتنی بر بازار کار و اشتغال

ب- ایجاد هماهنگی و انسجام بین بخش های مختلف بیمه های اجتماعی و درمانی

ج- اجرای طرح بیمه اجباری مزدبگیران

د- تشکیل صندوق های بیمه ای مورد نیاز از قبیل بیمه حرف و مشاغل آزاد (خویش فرمایان و مشاغل غیردائم)، بیمه روستائیان و عشایر، بیمه خاص زنان بیوه و سالخورده و خود سرپرست و بیمه خاص حمایت از کودکان

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مستمری هریک از افراد مورد بحث را بر اساس ضوابط این قانون محاسبه و چنانچه مبلغ تعیین شده از طرف وزارت دفاع ملی کمتر از آن باشد مابه التفاوت را مادام که معلول یا بازماندگان فرد شهید حائز شرایط دریافت هستند به نسبت سهم متعلقه مستقیماً یا از طریق وزارت دفاع ملی به آنان پرداخت نماید.

قانون پرداخت غرامت دستمزد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه به بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مجروح شده یا می‌شوند «مصوب ۱۳۶۷/۴/۳۰ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ از تاریخ تصویب این قانون غرامت دستمزد آن عده از مشمولین قانون راجع به برقراری مستمری در باره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ و همچنین افرادی که به علت حملات وحشیانه دشمن صهیونیستی به میهن اسلامی مجروح شده یا می شوند و پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری آنان قانوناً بر عهده سازمان تأمین اجتماعی می باشد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه آنان تعیین و توسط سازمان تأمین اجتماعی پس از کسر حق بیمه سهم بیمه شده به آنان پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱ : مدت استفاده از غرامت دستمزد افراد موضوع این قانون جهت استفاده از کلیه حمایتهای مندرج در قانون تأمین اجتماعی و مدت حق بیمه آنان احتساب خواهد شد.

از بخشنامه (۱۴) مورخ ۸۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری

الف ـ شرایط پرداخت :

غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری ، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می گردد بنابراین با توجه به مواد قانونی مربوط با این حمایت ، رعایت موارد زیر ضروری خواهد بود

۱ـ بیمه شده بر اساس گواهی پزشکی معالج که به تأیید مراجع پزشکی سازمان رسیده ، نیاز به استراحت داشته باشد. بدیهی است تحت نظر و تحت درمان بودن بیمه شده به منزله استراحت خواهد بود.

۲ـ بیمه شده در ایام بیماری بازخرید ، استعفی ، اخراج و ... نشده و مزد برای وی مطرح باشد (بند ۲ به موجب رأی مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۹ در خصوص دادنامه های شماره ۵۲۶ ـ ۵۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است)

۳ـ بیمه شده از کارافتاده کلی نباشد.

۴ـ بیمه شده در ایام بیماری حقوق یا مزد خود را از کارفرما دریافت ننموده باشد

۵ ـ بیمه شده در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

تذکرات مهم : به استناد ماده «۶۴» قانون ، سازمان در صورتی موظف به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری خواهد بود که کارفرمای بیمه شده بر اساس قوانین و یا مقررات دیگر مکلف به پرداخت حقوق و مزایای بیمه شده نباشد. بنابراین واحدهای اجرایی موظفند در زمان پرداخت این حمایت به بیمه شدگان مؤسسات و شرکتهای دولتی ، مراتب را دقیقاً بررسی و پس از اطمینان از واجد شرایط بودن افراد نسبت به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری این دسته از بیمه شدگان اقدام نمایند کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی نیز که بر اساس ضوابط و قوانین بنیاد یاد شده از نظر دریافت حقوق ایام بیماری مشمول مقررات قانون استخدام کشوری و آیین نامه های مربوطه می باشند ، از تاریخ ۷۸/۲/۲۸ محق به استفاده از غرامت ایام مذکور موضوع قانون تأمین اجتماعی نخواهند بود

۶ ـ حقوق و مزایای ایام استراحت پرسنل رسمی سازمان و آن دسته از کارکنان قراردادی مشمول ماده «۴» آیین نامه استخدامی بیمه های اجتماعی در صورتی که بیماری آنان صعب العلاج تشخیص داده شود بدون محدودیت و در موارد بیماری عادی در چهار ماه اول بیماری بر اساس ماده «۲۸» آیین‌نامه مذکور ، توسط سازمان (به عنوان کارفرما) و مدت مازاد بر چهار ماه در زمان بیماری عادی

ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی «مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۳ـ مرخصی زایمان تا سه (۳) فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند در بخش های دولتی و غیردولتی شش (۶) ماه[1] می باشد.

تبصره ۱ : مادران شیرده پس از شروع کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی[2] کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.

تبصره ۲ : امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.

تبصره ۳[3] : مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو ۶ ماه[4] و برای زایمانهای سه قلو و بیشتر یک‌سال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود.

قانون اصلاح ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴

ماده واحده ـ در ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ عبارت «چهار (۴) ماه» به عبارت «شش (۶) ماه» و در تبصره (۱) ماده یاد شده عبارت «حداکثر تا ۲۴ ماهگی» اصلاح می شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ ششم تیرماه یکهزاروسیصدوهشتادوشش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۶/۴/۱۳ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تعظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مجلس شورای اسلامی مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه افزایش یافته است

۲- به موجب ماده واحده قانون اصلاح «ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴» مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۳ به «۲۴» ماه افزایش یافته است.

۳- الحاقی به موجب قانون الحاق تبصره ۳ به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه . مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی

۴- به دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۵۸۷۴۳ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۲ سازمان تامین اجتماعی در همین مبحث مراجعه شود

قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی «مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ متن زیر به عنوان تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی ، مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ ، الحاق می شود :

تبصره ۳ : مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو ، پنج ماه و برای زایمان های سه قلو و بیشتر یک سال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و دوم اسفندماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۸ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

تصویب نامه راجع به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی «مصوب مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۲ هیأت وزیران»

کلیه وزارتخانه ها ، سازمانها و شرکتهای دولتی ملزم به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی بر اساس قوانین و مقررات مربوط می باشند و دستگاههای یاد شده موظفند در قراردادهای منعقده با شرکتهای طرف قرارداد رعایت موارد یاد شده را لحاظ نمایند. کلیه شرکتها و بنگاههای اقتصادی دولتی نیز ملزم به رعایت نکات یاد شده می باشند. اعطای مرخصی های یاد شده نباید تأثیر منفی در استخدام و ارتقاء شغلی زنان داشته باشد

قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده
مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰

ماده واحده ـ از تاریخ لازم‌الاجراءشدن این قانون کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۲۶ اردیبهشت ۱۳۷۲ و اصلاحات آن و سایر قوانین که براساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می‌شود.

تبصره۱ـ دولت می‌تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری‌های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخصهای سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارچوب سیاست‌های کلی نظام و با رعایت شاخصهای مندرج در قوانین برنامه پنجساله با ارائه لایحه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری امتیازات یا ایجاد محدودیت‌ها براساس تعداد فرزندان اقدام کند.

تبصره۲ـ به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به ۹ نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است، تسری می‌یابد و مادر می‌تواند تا سن نه ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیستم خرداد ماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

تصویب نامه راجع به مرخصی زایمان و دادن مرخصی به همسران آنان

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۶ به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده ـ مصوب۱۳۹۲ـ تصویب نمود .

۱ـ مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می‌شود همسران افراد یادشده نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می‌شوند

۲ـ مفاد این تصویب‌نامه به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است سری می‌یابد و مدت مرخصی آنان تا نه ماهگی نوزاد افزایش می‌یابد

۳ـ تاریخ اجرای این تصویب‌نامه از زمان لازم‌الاجراشدن قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده ـ مصوب ۱۳۹۲ـ تعیین می‌شود.

از آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی «مصوب ۱۳۷۵/۹/۲۷ هیأت وزیران»

ماده ۳[1]ـ اعطای چهارمین ماه مرخصی زایمان منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی ـ درمانی (شهری و روستایی) همراه با شناسنامه شیرخوار (برای احراز عدم استفاده از شیر خشک است)، مگر این که مطابق مقررات دیگر برای آنها مرخصی زایمان بیشتری پیش‌بینی شده باشد.

تبصره[2] : بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند، از چهار ماه مرخصی زایمان بهره مند خواهند بود و مدت مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.

ماده ۴ـ استفاده از مرخصی ساعتی تا سن (۲۰) ماهگی کودک، منوط به ارایه گواهی مرکز بهداشتی ـ درمانی مبنی بر تغذیه شیرخوار توسط مادر است.

تبصره : بانوان مشمول قانون کار تابع ضوابط مربوط به خود هستند.

ماده ۵ ـ مادران مشمول این آیین‌نامه پس از پایان مرخصی زایمان و دوران شیردهی، باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در این دوران نقل و انتقال آنها ممنوع است.

ماده ۶ ـ مادران مشمول این آیین نامه می توانند طی ساعات مقرر کار روزانه ، حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی استفاده کنند. مادران یاد شده می توانند برحسب نیاز کودک مرخصی مزبور را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند[3].

تبصره ۱ : وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است موظفند متناسب با تعداد مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، نسبت به ایجاد محل مناسب اقدام کنند.

تبصره ۲ : ضوابط مربوط به ایجاد شیرخوارگاه و مهد کودک در کارگاههای مشمول قانون کار ، بر اساس ماده (۷۸) قانون کار و آیین نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهد کودکهاست.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مجلس شورای اسلامی مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه افزایش یافته است

۲- الحاقی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۶/۲۴ هیأت وزیران (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

۳- میزان مرخصی شیردهی مستند به اصلاح آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۹ برای مادران دارای فرزند دوقلو و بیشتر دو ساعت می باشد.

تبصره الحاقی به ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی از مصوبه شماره ۳۶۲۱۸/ت۲۵۸۵۶ ه مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیأت وزیران

تبصره : بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند از چهار ماه زایمان[1] بهره مند خواهند بود و مدت مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه تعیین شده است

مبحث پنجم : مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی «مواد ۷۵ ـ ۷۰»

ماده واحده قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ «مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ قانون تأمین اجتماعی در موارد زیر اصلاح می شود :

الف ـ نسبت یک سی و پنجم مزد با حقوق مشمول بیمه شده مذکور در ماده ۷۲ قانون به نسبت یک سی ام تغییر می یابد

ب ـ تبصره ماده ۷۶ به شرح زیر اصلاح و دو تبصره به عنوان تبصره های ۲ و ۳ به آن الحاق می گردد :

تبصره ۱ : کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره ۲ : افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء تبصره ۱ همین ماده تأمین خواهد شد.

تبصره ۳ : بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند

ج ـ ماده ۷۷ به شرح زیر اصلاح می گردد

ماده ۷۷ـ میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده مربوط بسنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از (۳۵/۳۰) سی و پنج ، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید

تبصره : متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق

بخشنامه شماره ۱۳ مستمری مورخ ۱۳۷۲/۳/۴
«موضوع : اصلاح پاره ای از مواد قانون تأمین اجتماعی»

نظر به این که به موجب قانون مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی اصلاح و دو تبصره به ماده ۷۶ ملحق گردیده لذا نسخه ای از عین اصلاحیه مذکور به پیوست جهت اجرا ابلاغ می گردد.

متن اصلاحیه از صراحت لازم برخوردار بوده و مفاد آن می بایست با مطالعه مستقیم و دقیق به اجرا گذاشته شود با این وجود در رابطه با آن شرح چند نکته ضروری می نماید :

۱ـ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ که در جلسه مورخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده با توجه به تاریخ انتشار آن در روزنامه رسمی کشور از تاریخ اول اردیبهشت ماه ۱۳۷۲ لازم الاجرا می باشد، بنابراین تمامی مستمریهایی که تاریخ برقراری و تحقق آنها مربوط به قبل از تاریخ مزبور (تا پایان ۱۳۷۲/۱/۳۱) می باشد خارج از شمول اصلاحیه مورد بحث محسوب می گردند. (حتی اگر حکم مربوطه از تاریخ ۱۳۷۲/۲/۱ به بعد صادر شده باشد).

۲ـ ضریب یک سی و پنجم مقرر در ماده ۷۲ قانون به یک سی ام اصلاح گردیده لیکن در سایر قیود و ضوابط مقرر در ماده مزبور و تبصره های ذیل آن تغییری داده نشده و لذا کماکان به اعتبار قانونی خود باقی می باشند و در این رابطه به ویژه توجه خواهند داشت که با جایگزینی نسبت یک سی ام به جای $\frac{۱}{۳۵}$ یک سی و پنجم همانند گذشته یکی از شروط مقرر در متن ماده ۷۲ قانون این است که حاصل ضرب $\frac{۱}{۳۰}$ یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه نباید از صد درصد مزد یا حقوق متوسط بیشتر باشد. بدیهی است مادامی که سنوات پرداخت حق بیمه از مرز ۳۰ سال تمام تجاوز نکرده باشد شرط مزبور برقرار خواهد بود. به عبارت دیگر در محاسبه مستمری موضوع ماده ۷۲ قانون فقط تا ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه منظور خواهد شد و نه بیشتر.

۳ـ شرایط بازنشستگی مقرر در ماده ۷۶ قانون (موضوع بندهای ۱ و ۲ ماده مزبور) بی هیچ تغییری همانند گذشته به قوت قانونی خود باقی و لازم الاجرا می باشد لیکن تبصره ذیل ماده مذکور (با عنوان تبصره ۱) اصلاح و دو تبصره دیگر بر آن افزوده شده است (تبصره های ۲ و ۳) .

شرایط بازنشستگی در موقعیتهای مختلف از لحاظ سن و سابقه و نیز در رابطه با بیمه شدگان زن و مرد در تبصره های سه گانه مذکور به تفکیک و صراحت بیان شده به نحوی که مقایسه آن با آنچه که قبلاً بوده و درک و اجرای صحیح آن بی نیاز از توضیح است معهذا دراین رابطه تذکر دو نکته که در

بی خواهد آمد دارای اهمیت می باشد.

الف ـ در مورد «افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند» بر خلاف مقرره پیشین که صرفاً اشتغال به کار را کافی دانسته بود اینک تصریح بر این شده است که باید «در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند» . بنابراین می بایست از تاریخ اجرای اصلاحیه (۱۳۷۲/۲/۱) این مهم را در نظر داشته و اجرا نماید

ب ـ تشخیص مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور صرفاً موکول به «این نامه مربوطه» گردیده و بنابراین از این لحاظ منبع و مرجع دیگری نمی تواند ملاک تشخیص قرار گیرد.

۴ـ در ماده ۷۷ قانون که اختصاص به تعیین میزان مستمری بازنشستگی دارد علاوه بر این که ضریب یک سی و پنجم به یک سی ام تبدیل گردیده آمده است که « .. مشروط بر آن که از $\frac{۳۵}{۳۰}$ سی و پنج سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید» و بدین ترتیب راه را بر محاسبه مستمری بازنشستگی با ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه گشوده است. بدیهی است مفهوم مخالف شرط مزبور این است که بیش از ۳۵ سال سابقه در تعیین میزان مستمری بازنشستگی منظور نخواهد شد.

شایان ذکر است که مفاد تبصره ماده ۷۷ قانون (تعریف متوسط مزد و یا حقوق) عیناً تنقیح گردیده است.

در پایان یادآور می گردد که مدیران کل استانها و رؤسای شعب و نمایندگی ها مسئول حسن اجرای این بخشنامه می باشند. ضمناً در صورت مواجه شدن با هرگونه ابهام مراتب را از اداره کل مستمری ها استفسار خواهند نمود .

قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار «مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ افزایش مستمری از کارافتادگی جزئی مشمولین مقررات تأمین اجتماعی عیناً تابع ضوابط و مقررات موضوع ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است افزایش های قبلی راکه بر اساس ماده فوق الذکر صورت پذیرفته باشد، در مورد مستمری بگیران از کارافتادگی جزئی نیز معمول دارد.

تبصره : تعیین حداقل و حداکثر جمع مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از این قانون و تاریخ پرداخت مابه التفاوت مستمری که به ترتیب فوق محاسبه خواهد شد با هیأت وزیران خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و یک تبصره در جلسه روز پنج شنبه پانزدهم دی ماه یک هزار و سیصد و شصت و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۲/۱۰/۲۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

رأی شماره ۳۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در باره ابطال دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر امتناع از رسیدگی به ادعای عائله تحت تکفل بیمه شده متوفی به دلیل عدم احراز تحت تکفل بودن آنان در زمان حیات بیمه شده متوفی

مقدمه : شکات طی دادخواست تقدیمی اعلام داشته اند ، فرزندان مرحوم حبیب صفرزاده کارگر معدن در حین انجام کار در اثر تصادف تراکتور فوت نموده است. سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه ۵۰۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ با استناد به این که تحت تکفل بودن اشخاص در زمان حیات نامبرده برای سازمان تأمین اجتماعی ایراد نشده از تعیین مستمری و هر گونه کمک هزینه‌ای می‌نماید با توجه به این که مرحوم حبیب صفرزاده تنها نان آور خانواده بوده درخواست ابطال دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ سازمان تأمین اجتماعی را داریم

معاون حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی در پاسخ به شکایت مذکور طی نامه شماره ۷۱۰۰/۲۷۶۲۴ مورخ ۱۳۸۱/۹/۷ اعلام داشته اند ، بیمه شده به معنای بیمه شده اصلی زنده و در حال حیات می باشد اساسا اتصاف «بیمه شده» به وصف مکفل حر با رنده مفروض تأسیس وی متصور نیست.کفالت نیز با توجه به این که یک امر حدوثی است محتاج اثبات می باشد و عدم اقدام بیمه‌شده اصلی به طرح مسئله کفالت والدین خود قرینه ای بر فقدان کفالت قبلی در زمان حیات بیمه‌شده که در کنار اصل عدم کفالت ، پذیرش موضوع مذکور را برای سازمان متعسر می کند ادله‌ای که والدین از قبیل تکات جهت اثبات کفالت اقامه می کنند نوعا از جمله دلایل سهل الوصول باشد استشهادیه محلی است که بیشتر تحت تأثیر عواطف انسانی دوستانه به نفع فردی اظهار می شود عالب ادله اثباتی والدین متوفی فاقد جنبه اثباتی می باشد ممکن به اینگونه ادعاها ای با موجبات تعرض به حقوق سایر بیمه شدگان و وقوع تساهل در حراست از حقوق جمیع اقشار بیمه شدگان را فراهم آورد. با توجه به جمیع جهات فوق بنظر می رسد دستورادای فوق به لحاظ موازین حقوقی فاقد اماره ای بر عدم وقوع کفالت در زمان قبل از فوت به دست می دهد که اثبات خلاف اماره یاد شده با توجه به اصل عدم کفالت و قرائن و اوضاع و احوال محتاج اقامه ادله محکمه پسند از جمله رأی محاکم قضایی است

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق به ریاست حجت الاسلام والمسلمین دری نجف آبادی و با حضور رؤسای شعب بدوی و رؤسا و مستشاران شعب تجدید نظر تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می نماید.

یک کارگاه در قبال دریافت حقوق است و تعمیم و تسری حکم قانونگذار به مواردی که بیمه شدگان بازنشسته به منظور کمک به معیشت خود و خانواده به کار نیمه وقت با دریافت اجرت اشتغال می‌ورزند و اطلاق فرد شاغل تمام وقت حقوق بگیر به اشخاص مزبور و نتیجتاً حذف مستمری بازنشستگی آنان موافق هدف و حکم مقنن نیست، بنابراین دادنامه‌های شماره ۶۲۹ مورخ ۱۳۸۲/۵/۱۰ شعبه چهارم بجدیدنظر، شماره ۷۱۷ مورخ ۱۳۸۱/۵/۱۵ شعبه اول تجدیدنظر شماره ۱۱۶۲ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۱۸ شعبه دهم تجدیدنظر دیوان مبنی بر ورود شکایت و تأیید استحقاق شاکیان به دریافت مستمری بازنشستگی در مدت اشتغال به خدمت نیمه وقت موافق اصول و موازین قانونی است. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم الاتباع است.

مبحث هفتم : مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی «مواد ۸۴ ـ ۸۰»

قانون اصلاح مواد (۴۳) ، (۴۴) و(۸۰) قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ مواد (۴۳) و (۴۴) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ به شرح زیر اصلاح و سه تبصره به ماده (۸۰) قانون مزبور الحاق می‌شود :

۱ـ نصاب اعتراض به آرای هیأتهای بدوی تشخیص مطالبات، مندرج در قسمت اخیر بند (۴) ماده (۴۳) به یک میلیون و پانصد هزار (۱۵۰۰۰۰۰) ریال تغییر می یابد

۲ـ در ماده (۴۴) قانون تأمین اجتماعی عبارت «در تهران» به عبارت «در مراکز استانها» تغییرمی یابد.

۳ـ بند (۳) ماده (۸۰) به شرح زیر اصلاح و سه تبصره به آن الحاق می‌شود :

۴ـ در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد

تبصره ۱ : بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره (۲) هستند.

تبصره ۲ : چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه مزایای مستمری، تبصره ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۳ : بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه ، غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کارافتاده یا به درجه شهادت نائل شده یا می شوند

«مصوب ۵۸/۹/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ کلیه مستخدمین وزارتخانه های و مؤسسات و شرکتهای دولتی منجمله سازمانهای دولتی که شمول حکم در باره آنها مستلزم ذکر نام است و مستخدمین شهرداریها و مشمولین قانون تأمین‌اجتماعی که در راه به ثمر رساندن انقلاب اسلامی ایران یا حفظ دستاوردهای آن از کارافتاده شده یا بشوند و یا این که به درجه شهادت رسیده یا برسند با رعایت مقررات مربوط به خود مشمول احکام مربوط به از کارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه محسوب می شوند و حقوق وظیفه ای که بر این اساس تعیین می شود در مورد آنان یا ورثه قانونی برقرار و پرداخت می گردد.

از تاریخ تصویب این لایحه قانونی لایحه شمول مواد «۸۰» و «۸۴» قانون استخدام کشوری در باره کارمندان وزارتخانه ها و شرکتها و سازمانهای دولتی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو شده و یا از کارافتاده گردیده اند و یا به درجه شهادت رسیده اند و طی شماره «۶۹۲» مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۶ ابلاغ گردیده است ملغی می باشد.

از بند "ج" ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

«مصوب مجلس شورای اسلامی»

ج ـ در طول برنامه سوم تبصره (۳) ردیف (۳) ماده واحده قانون اصلاح مواد (۴۳) ، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی ـ به شرح ذیل اصلاح می شود :

۱ـ در صورت فوت بیمه شده ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می گردد.

۲ـ بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود چنانچه سابقه حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

لایحه قانونی الحاق یک تبصره به لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کارافتاده یا به درجه شهادت نائل شده یا می شوند

«مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۷ شورای انقلاب اسلامی»

ماده واحده ـ تبصره زیر به لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کارافتاده و یا به درجه شهادت نائل شده و یا می شوند مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۱ اضافه می شود :

تبصره : کارکنان اتاق اصناف که در جریان انقلاب شهید و یا از کارافتاده شده باشند نیز در صورت تأیید و تصویب کمیته امداد امام در هر مورد مشمول مقررات این قانون می گردند.

قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ تبصره زیر به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب سوم تیرماه ۱۳۵۴ ـ الحاق می‌گردد :

تبصره ۱ : همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آن‌ها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳درصد) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد.

آیین نامه اجرائی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه روز سه شنبه بیست و یکم شهریور ماه یکهزار و سیصد و هفتادوچهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۶ ۱۳۷۴/۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیأت وزیران»

ماده ۱ــ همسران بیمه شدگان متوفی که مجدداً ازدواج دایم کرده اند و به تبع آن مستمری آنها قطع شده است، از تاریخ فوت شوهر دوم مجدداً و با رعایت مقررات مربوط از مستمری یاد شده برخوردار می شوند.

تبصره : مستمری آن دسته از همسران بیمه شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است در صورتی که شوهر دائم دیگری اختیار نکرده باشند حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم برداخت می شود.[1]

ماده ۲ــ مستمری موضوع این آیین نامه شامل فوت همسر سوم و بعد از آن نمی شود. ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبته است.

ماده ۳ــ بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳درصد) حق بیمه سهم دولت تأمین می شود و سازمان برنامه و بودجه موظف است حق بیمه های سهم دولت را همه ساله به طور علی الحساب در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

اصلاح تبصره ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۵/۲/۸ هیأت وزیران»

اصلاح تبصره ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی ۱۳۷۵/۱۲/۸ - ۱۲۶۶۸۵ت۱۷۳۹۸ه - ۱۳۷۵/۱۲/۱۲ـ۴۱۰ تأمین اجتماعی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی - سازمان تأمین اجتماعی

۱- اصلاحی به موجب اصلاح تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۵/۱۲/۸ هیأت وزیران»

تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیأت وزیران» . مستمری آن دسته از همسران بیمه شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است ، در صورتی که شوهر دائم دیگری اختیار نکرده باشند از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی پرداخت می شود

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۸ با توجه به نظر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی (موضوع نامه شماره ۱۳۹۰ه.ب مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۹) تصویب نمود :

در تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی ـ موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۶۱۰ت ۱۶۱۰۰ ه مورخ ۱۳۷۵/۴/۱۰ـ عبارت «از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی» به عبارت «حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم» تغییر می‌یابد.

قانون مربوط به اجازه پرداخت وظیفه و مستمری درباره وراث عده‌ای از کارمندان دولت «مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ مجلس شورای ملی سابق»

ماده واحده ــ وظیفه و مستمری و هرینه تحصیل اشخاص مسروحه ذیل تصویب و به وزارت دارائی اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون از محل اعتبارات مربوطه که در مقابل اسامی آنها تعیین شده پرداخت نماید.

تبصره ۱ : به بازماندگان کارمندان رسمی کشور و خدمتگزاران حرء، که قبل از تصویب قانون اصلاح بازنشستگی مصوب تیر ماه ۱۳۳۷ مورث آنها فوت شده است و به واسطه کمبود سی خدمت مشمول مقررات قانون بازنشستگی نشده هیچ گونه وظیفه یا مستمری دریافت نمی دارند از تاریخ تصویب این قانون نصف آخرین حقوق دریافتی زمان حیات مورث خود را برابر شرایط قانون بازنشستگی و وظیفه از اعتبار وزارتخانه یا بنگاهی که در آن اشتغال داشته‌اند دریافت خواهند داشت

تبصره ۲ : حقوق وظیفه و مستمری اعم از آن جه از صندوق بازنشستگی پرداخت می گردد یا از محل اعتبارات بودجه کل کشور درباره ورثه ذکور با سن بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیل تا خاتمه آن طبق گواهی وزارت فرهنگ و اناث مادام که شوهر اختیار نکرده‌اند قابل پرداخت می باشد.

قانون اصلاح تبصره (۲) ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث «مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ الف ـ از تاریخ تصویب این قانون حقوق وظیفه و مستمری موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب آذرماه ۱۳۳۸ در مورد ورثه ذکور تا پایان بیست سالگی و چنانچه به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاه ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند تا پایان بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

ب ـ حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداری ها و همچنین سازمانهای دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی که طبق قوانین و مقررات مربوطه برقرار شده یا بشود با رعایت کلیه قوانین و مقررات مورد عمل به شرط نداشتن شوهر و حرفه[1] و شغل قابل پرداخت می باشد.

تبصره ۱ : حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث که بر اساس قوانین قبلی به علت رسیدن به سن معاف قطع شده است به شرط آن که شوهر و یا شغل نداشته باشند مشمول مقررات بند «ب» مذکور خواهد بود.

تبصره ۲ : حقوق وظیفه و مستمری موضوع این قانون و سایر قوانین و مقررات استخدامی اعم از قانون استخدام کشوری و قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارمندان دولت) و مقررات استخدامی خاص سازمانهای دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است ، در مورد کسانی که شخصاً دارای تمکن مالی در امرار معاش مناسب می باشند و یا آن که افراد دیگر شرعاً مکلف به اداء نفقه آنها می باشند و همچنین دانشجویانی که شخصاً تمکن مالی جهت مخارج ادامه تحصیل داشته باشند ، قابل پرداخت نخواهد بود ، احراز عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه موکول به ادعاهای ذی نفع خواهد بود ، مگر در مواردی که خلاف آن ثابت شود.

۱- کلمه «حرفه» به موجب بند یک ماده ۵ قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل ، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ از بند «ب» حذف گردیده است (به مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

تبصره ۳ : آیین نامه موضوع این ماده واحده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز یکشنبه دوم دی ماه یکهزار و سیصد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است

آیین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ «مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیأت وزیران»

ماده ۱ـ حقوق وظیفه مستمری وراث ذکور موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ در صورت داشتن ۲۰ سال تمام قطع خواهد شد مگر آن که به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزش عالی رسمی داخل و خارج کشور مشغول تحصیل باشند که در این صورت حقوق وظیفه یا مستمری آنها تا پایان سن بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود

تبصره : در مواردی که صحت مدارک ارسالی به تحصیل وراث موضوع این قانون مورد ابهام باشد و نیز در خصوص گواهی تحصیلات خارج از کشور ، نظر وزارت فرهنگ و آموزش عالی مناط خواهد بود.

ماده ۲ـ به فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداری ها و همچنین سازمانهای دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و مشمولین قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ حقوق وظیفه دریافت می دارند در صورتی که شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند حقوق وظیفه و مستمری سهم مذکور قابل پرداخت می باشد.

ماده ۳ـ حقوق وظیفه و مستمری سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین موضوع ماده ۳ این آیین نامه که مورث آنان بعد از ۱۳۶۳/۱۰/۲ فوت می نمایند و طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری می باشند در صورتی که بعد از تاریخ فوت صورت شوهر نداشته باشند به شرط نداشتن حرفه و شغل قابل پرداخت می باشد.

ماده ۴ـ فرزندان و نوادگان اناث که طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری بوده اند ولی سهم حقوق وظیفه یا مستمری آنان به علت رسیدن به سن مقرر قطع شده و یا برقرار نشده است چنانچه شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند با رعایت مفاد این آیین‌نامه مشمول دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خواهند بود.

ماده ۵[1] **ـ** حرفه و شغل از نظر این آیین نامه انجام کار در بخش دولتی یا اشتغال به یکی از حرف و مشاغل مشمول قانون تأمین اجتماعی می باشد.

ماده ۶ ـ سهم حقوق وظیفه و مستمری هریک از وراث وظیفه یا مستمری بگیر مستخدمین وزارتخانه ها ، مؤسسات ، شرکتهای دولتی ، شهرداری ها و همچنین سازمانهای دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مشمولین قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) در صورتی که برای امرار معاش مناسب دارای تمکن مالی باشند و یا افراد دیگر نفقه آنان را تأمین نمایند و همچنین دانشجویانی که برای ادامه تحصیل تمکن مالی داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود.

ماده ۷ـ ادعای عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه و نداشتن حرفه و شغل صرفاً با اعلام کتبی وظیفه یا مستمری بگیر پذیرفته خواهد شد . وزارتخانه ها و مؤسسات موضوع این آیین نامه مکلفند در اسرع وقت نسبت به اخذ اعلام کتبی مذکور اقدام و مراتب را ضمن درج در سوابق مربوط به صندوق حواله کننده وجه اطلاع دهند.

ماده ۸ـ احراز موارد خلاف به عهده هیأت سه نفره ای که به انتخاب رئیس صندوق پرداخت کننده حقوق وظیفه یا مستمری مشخص خواهند شد می باشد و دستگاه متبوع مستخدم مکلف است همکاری های لازم را در جهت شناسایی موارد خلاف با صندوق مربوط به عمل آورد[2].

تبصره : در صورت احراز تخلف علاوه بر قطع حقوق وظیفه یا مستمری برای استرداد وجوه پرداختی از تاریخ استفاده غیرمجاز نیز اقدام خواهد شد.

۱- در اس ماده مستند به رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۳۳۶ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۴ کلمات «حرفه» و «حرف» حذف گردیده است (به مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۲- اصلاحی به موجب اصلاحیه ماده ۸ آیین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون احاره پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث «مصوب ۱۳۶۴/۹/۱۷ هیأت وزیران» (نک به مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۸ آیین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ مصوب ۱۳۶۴/۴/۲هیأت وزیران: احرار موارد خلاف حسب مورد با کمیونی مرکب از رئیس صندوق بازنشستگی مربوط ، رئیس اداره بازنشستگی دستگاه متبوع یا مسئول ذی ربط در امور بازنشستگی و مقام مسئول دستگاهی که صندوق بازنشستگی مربوط زیر نظر آن قرار دارد خواهد بود.

ماده ۹ـ چنانچه سهم حقوق وظیفه یا مستمری هریک از وراث به علت تمکن مالی یا تأمین نفقه یا دارا بودن شغل و حرفه برقرار نشده و یا قطع گردیده است و یا بار دیگر افراد مذکور شرایط لازم را برای دریافت حقوق موضوع این آیین نامه احراز کنند این حقوق از تاریخ تقاضای مجدد با رعایت مقررات این آیین نامه قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۱۰ـ فرزندان و نوادگان اناثی که بر اساس آیین نامه مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری می باشند باید ظرف مهلت شش ماه از تاریخ تصویب این آیین نامه به دستگاه متبوع مؤمن خود مراجعه و کتباً تقاضای دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خود را بنمایند تا حقوق وظیفه یا مستمری آنان با رعایت مقررات این آیین نامه از تاریخ تصویب قانون (۱۳۶۳/۱۰/۲) برقرار گردد در مورد کسانی که پس از این تاریخ مراجعه می کنند ، تاریخ برقراری حقوق مذکور ، تاریخ مراجعه و تقاضای آنها خواهد بود.

ماده ۱۱ـ اصلاحات لازم در این آیین نامه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

بخشنامه ۵۷۹ فنی مورخ ۱۳۶۷/۶/۷ سازمان تأمین اجتماعی
«موضوع : حداقل و حداکثر مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان»

همان گونه که آگاهی دارند تاکنون استنباط چنین بوده که عبارات «مستمری استحقاقی» و «مجموع مستمری بازماندگان» مذکور در مواد ۸۳ ، ۹۶ و ۱۱۱ قانون مفهومی یکسان داشته و بیانگر صد در صد مستمری می باشند و لذا نحوه عمل بدین ترتیب بوده است که مستمری استحقاقی (و نه مستمری قابل پرداخت) از حداقل دستمزد کارگر عادی کمتر و یا از حداکثر مقرر بیشتر نشده و سپس مابین بازماندگان حسب سهامشان تقسیم گردد . بدیهی است به این صورت در تمام مواردی که مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد بوده به جای آن که در اجرای ماده ۱۱۱ قانون ، صرف نظر از تعداد بازماندگان به هر حال حداقل دستمزد کارگر عادی تخصیص داده شود فقط درصدی از وجه مزبور (حداقل دستمزد) تعلق یافته ، یا در مواردی که مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی بیش از حداکثر مقرر قانونی بوده ابتدا مستمری استحقاقی تا سطح حداکثر مزبور تقلیل و سپس بین بازماندگان حاضر در ردیف به نسبت سهامی که دارند تقسیم شده است.

در بازبینی مجدد و با ملاحظه عموم مواد قانون تأمین اجتماعی پیرامون بازماندگان (بالاخص بند ۳ ماده ۸۳ قانون) و نیز قوانین راجع به تعیین حداکثر حقوق وظیفه و مستمری کارکنان دولت و مشمولان قانون تأمین اجتماعی به وضوح مشخص می شود که منظور از مستمری استحقاقی همان صد در صد مستمری حین الفوت بیمه شده می باشد در حالی که مجموع مستمری بازماندگان عبارت است از آن مقدار از مستمری استحقاقی که به بازماندگان حاضر در ردیف تعلق می گیرد اعم از آن که به صد در صد مستمری استحقاقی بالغ شده و یا آن که به لحاظ قلت بازماندگان کمتر از تمامی مستمری استحقاقی باشد به عبارت دیگر برای نیل به هدف قانون گذار در ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و قوانین راجع به تعیین حداکثر مستمری ، می بایست همواره مستمری استحقاقی که طبق قانون (حسب مورد مواد ۷۲ ، ۷۷ و ۱۱۴) محاسبه و به دست آمده مأخذ تقسیم بین بازماندگان قرار گرفته و بعد از تعیین سهم هر کدام النهایه مراقبت گردد مجموع مستمری (جمع پرداختی به بازمانده یا بازماندگان) چنانچه از حداقل دستمزد کارگر عادی کمتر بود تا مبلغ مزبور ترمیم و در صورتی که از حداکثر مقرر بیشتر بود تعدیل شود.

نکته شایان توجه دیگر این که نحوه نگرش فوق الذکر بر استنباط و اجرای افزایشهای مجموع مستمری بازماندگان موضوع ماده ۹۶ قانون نیز ناظر بوده است . این موضوع اگرچه به علت شرایط خاص حاکم بر بخشنامه های شماره ۳۶۴ و ۴۲۸ و ۴۳۹ فنی در احتساب سهم مستمری متعلق به

هریک از بازماندگان بی اثر بوده لیکن بازنگری و تصحیح اقدامات انجام شده بر اساس بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها از این لحاظ حائز کمال اهمیت می باشد توضیح این که تصویب نامه های مورخ ۱۳۶۳/۱۲/۲۸ و مورخ ۱۳۶۶/۸/۲۰ هیأت وزیران که به ترتیب مبنای صدور بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها بوده حاکی از افزایش مبلغ ۵۰۰۰ ریال از ۱۳۶۴/۱/۱ و ۳۰۰۰ ریال از ۱۳۶۶/۷/۱ بر جمع پرداختی به بازماندگان (قبل از کسر دو درصد موضوع ماده ۸۹ قانون) صرف نظر از تعداد آنها می باشد به عبارت دیگر به موجب مصوبه های مذکور می بایست در تمامی موارد که وقوع فوت و در نتیجه تحقق مستمری بازماندگان قبل از پایان سال ۱۳۶۳ بوده از تاریخ ۱۳۶۴/۱/۱ مبلغ ۵۰۰۰ ریال و در کلیه مواردی که فوت بیمه شده و برقراری مستمری اولیه پیش از پایان شهریورماه ۱۳۶۶ بوده از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ مبلغ ۳۰۰۰ ریال به مجموع پرداختی افزوده گردد اعم از این که تعداد بازماندگان واجد شرایط یک یا دو یا چند نفر باشد.

بدیهی است آن قسمت از مفاد بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها که اختصاص به شرح نحوه افزایش مستمری بازماندگان داشته بدین وسیله و به شرح فوق اصلاح می گردد

بنابراین ضروری است در اسرع وقت با توجه به آنچه که ذکر گردید و مطالب و مثالهایی که در زمینه مسائل طرح شده در پی خواهد آمد نسبت به اصلاح اقدامات گذشته از طریق صدور احکام اصلاحی و تأدیه حقوق معوقه و آتی بازماندگان اقدام نمایند

با عنایت به این که اثرات این بخشنامه صرفاً معطوف به مواردی است که مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد بوده و یا به علت تغییرات حاصله بعدی کمتر از صد درصد گردیده احکام تغییرات و اصلاحی مناسب طبق فرم نمونه پیوست در سه نسخه تنظیم و صادر نمایند . نسخه اول جهت اطلاع مستمری بگیران به اشان تحویل گردد ، نسخه دوم به منظور انجام کنترلهای ضروری به اداره امور بازماندگان ارسال و سومین نسخه در پرونده مربوط ضبط گردد . اداره امور بازماندگان پس از بررسی و تأیید نهایی عیناً نسخ احکام دریافتی را جهت انجام اقدام بعدی به اداره شناسایی و نام نویسی ارسال و سپس دستور بایگانی شدن صادر می نماید.

الف ـ پیرامون حداقل مجموع مستمری بازماندگان

مفاد این بخشنامه در خصوص مشمولان قانون تأمین اجتماعی (کسانی که در مورد تاریخ ۱۳۵۴/۵/۱۰ و یا بعد از آن در ردیف دریافت کنندگان مستمری قرار داشته یا خواهند داشت) از ۱۳۵۴/۵/۱۰ و در مورد کسانی که مستمری آنان به موجب قانون حمایت کارمندان و در دوران اجرای قانون مزبور (از ۱۳۵۱/۶/۱ تا ۱۳۵۵/۴/۱۶) برقرار گردیده از تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ به موقع اجرا گذارده شود. بدیهی است در این جهت کلیه احکامی که طی آن مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد

بوده و به این سبب مجموع مستمری متعلقه کمتر از حداقل دستمزد کارگر عادی منظور گردیده مورد تجدید نظر قرار خواهند گرفت.

مثال :

۱ـ بیمه شده در بیمه اول سال ۱۳۶۶ فوت نموده ، مستمری استحقاقی مبلغ ۲۰/۰۰۰ ریال محاسبه گردیده و بازمانده منحصر به یک همسر واجد شرایط می باشد مستمری برای وی به میزان ۱۱۴۰۰/ ریال (۵۰درصد×۲۲۸۰۰) برقرار و از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها به میزان ۲۲۸۰۰ ریال ترمیم گردیده است. اینک با توجه به این بخشنامه مستمری متعلقه به ترتیب زیر محاسبه می گردد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی ۱۰۰۰۰ = $\frac{۵۰}{۱۰۰}$ × ۲۰۰۰۰ که چون رقم حاصله از حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان برقراری کمتر است لذا تا سطح ۲۲۸۰۰ ریال ترمیم شده و از تاریخ فوت به تمامی در وجه همسر متوفی قابل پرداخت می باشد .

از تاریخ ۱۳۶۶/۲/۱ به طریق زیر عمل می گردد :

ریال مجموع قابل پرداخت به همسر از ۶۶/۷/۱ ۲۲۸۰۰ = ۳۰۰۰ + ۲۵۸۰۰

همان گونه که ملاحظه می نمایید همسر به تنهایی از مجموع حداقل دستمزد کارگر عادی و تمامی افزایش موضوع بخشنامه شماره یک مستمری ها استفاده می نماید .

۲ـ تاریخ فوت بیمه شده در سال ۱۳۵۹ ، مستمری استحقاقی ۱۶۰۰۰ ریال و بازماندگان واجد شرایط مشتمل بر مادر و یک همسرند طبق روش قبلی ابتدا مستمری استحقاقی تا مبلغ ۱۹۰۵۰ ریال ترمیم و سپس بین بازماندگان تقسیم گردیده ، لذا مستمری آنان در تاریخ فوت روی هم مبلغ ۱۳۳۳۵ ریال (۷۰درصد×۱۹۰۵۰) بوده است ، ارقام بعدی که به آنان تخصیص داده شده به این قرار بوده اند :

از ۱۳۶۴/۱/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۲۳ فنی ۱۶۸۳۵ ریال (۷۰درصد×۲۴۰۵۰) و از ۱۳۶۶/۷/۱ به موجب بخشنامه شماره یک مستمری ها ۲۵۰۰۰ ریال.

اکنون با توجه به این بخشنامه مبلغ پرداختی به مادر و همسر از تاریخ برقراری به ۱۹۰۵۰ ریال افزایش یافته و سهم هریک از آنان متناسب با درصدهای مذکور در ماده ۸۳ قانون به این نحو تعیین خواهد شد :

ریال سهم همسر از تاریخ فوت بیمه شده ۱۳۶۰۷= $\frac{۵۰}{۷۰}$ × ۱۹۰۵۰

ریال سهم مادر از تاریخ فوت بیمه شده ۱۷۱۷۹ = $\frac{۵۰}{۷۰}$ × ۲۴۰۵۰

مجموع مستمری بازماندگان از تاریخ ۱۳۶۴/۱/۱ به این صورت تقویم خواهد شد :

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۴/۱/۱ ۲۴۰۵۰ = ۵۰۰۰ + ۱۹۰۵۰

ریال مستمری همسر ۱۷۱۷۹ - $\frac{۵۰}{۷۰}$ × ۲۴۰۵۰

ریال مستمری سهم مادر ۶۸۷۱ - $\frac{۲۰}{۷۰}$ × ۲۴۰۵۰

از ۱۳۶۶/۷/۱ دراجرای بخشنامه شماره یک مستمری‌ها مجموع مستمری قابل پرداخت این گونه محاسبه خواهد شد :

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۶/۷/۱ ۲۴۰۵۰ ، ۳۰۰۰۰ ، ۲۷۰۵۰

ریال مستمری سهم همسر ۱۹۳۲۱ - $\frac{۵۰}{۷۰}$ × ۲۷۰۵۰

ریال مستمری سهم مادر ۷۷۲۹ - $\frac{۲۰}{۷۰}$ × ۲۴۰۵۰

۳ـ بیمه شده در تاریخ ۱۳۶۶/۱۲/۱ فوت کرده ، مستمری استحقاقی ۴۲۰۰۰ ریال و تنها بازمانده واجد شرایط همسر متوفی می باشد ، لذا در اجرای مفاد این بخشنامه می بایست به طریق ذیل عمل گردد :

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی ۲۱۰۰۰ - $\frac{۵۰}{۱۰۰}$ ، ۴۲۰۰۰

نظر به این که رقم به دست آمده (۲۱۰۰۰ ریال) از حداقل دستمزد کارگر عادی در سال ۱۳۶۶ کمتر است لذا به میزان ۲۲۸۰۰ ریال افزایش یافته و قابل پرداخت می باشد

میزان مستمری از تاریخ ۱۳۶۷/۱/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۷۰ فنی تا مبلغ ۲۴۹۰۰ ریال افزوده می گردد :

چنانچه از تاریخ ۱۳۶۷/۴/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۶۷ فنی دختر متوفی واجد شرایط دریافت مستمری گردیده و به ردیف اضافه گردد میزان مستمری بدین نحو محاسبه می گردد :

ریال مستمری سهم همسر ۲۱۰۰۰ ، $\frac{۵۰}{۱۰۰}$ ، ۴۲۰۰۰

ریال مستمری سهم فرزند ۱۰۵۰۰ - $\frac{۲۵}{۱۰۰}$ ، ۴۲۰۰۰

ریال مجموع مستمری بازماندگان از ۱۳۶۷/۴/۱ ۲۱۰۰۰ ، ۱۰۵۰۰ - ۳۱۵۰۰

بدیهی است چون مبلغ مذکور بیش از حداقل (۲۴۹۰۰ ریال) است به نسبت سهام متعلقه قابل پرداخت می باشد.

همسر متوفی از تاریخ ۱۳۶۷/۵/۱۵ به علت ازدواج مجدد از ردیف مستمری بگیران خارج می گردد در این صورت :

سهم فرزند از مستمری استحقاقی ۱۰۵۰۰ - $\frac{۲۵}{۱۰۰}$ ، ۴۲۰۰۰

که با توجه به مفاد این بخشنامه به میزان ۲۴۹۰۰ ریال افزایش یافته و از تاریخ ۱۳۶۷/۵/۱۵ در وجه دختر متوفی قابل پرداخت می باشد.

ب ـ پیرامون حداکثر مجموع مستمری بازماندگان

اقدامات اصلاحی حسب مفاد این بخشنامه معطوف به از ۱۳۵۷/۱/۱ به بعد خواهد بود زیرا قبل از تاریخ مزبور درمورد مشمولان قانون تأمین اجتماعی برای پرداخت کمکهای نقدی از جمله انواع مستمری ها حداکثر تعیین نشده بود.

لازم به تذکر است در خصوص مشمولان قانون حمایت کارمندان به دلیل شرایط قانونی حاکم بر آنان (در دوران اجرای قانون حمایت مستمری استحقاقی بازماندگان چهار پنجم مستمری حین الفوت بیمه شده متوفی بوده و پس از آن که در اجرای قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی با مشمولان قانون تأمین اجتماعی تطبیق داده شدند همواره نسبت افزایش حداکثرهای مربوطه یعنی ۶۰۴۱۰ ریال ، ۶۹۰۴۰ ریال ، ۷۷۶۷۰ ریال و ... از ضرایب ناشی از رشد تورم موضوع ماده ۹۶ قانون بیشتر بوده است) عملاً هیچ گاه مستمری استحقاقی بازماندگان یعنی صد در صد مستمری بازماندگان از حداکثرهای مقرر بیشتر نگردیده و در نتیجه مجموع مستمری بازماندگان درهیچ شرایطی نمی توانسته از حداکثرهای مورد نظر بیشتر شود. لذا نیازی نیست که در رابطه با حداکثر مستمری برای گروه بیشگفت مبحثی جداگانه عنوان شود.

مثال :

۱ـ بیمه شده در سال ۱۳۶۰ بازنشسته شده و مستمری استحقاقی ۱۲۰/۰۰۰ ریال محاسبه گردیده ، علی القاعده مبلغ ۸۶/۳۰۰ ریال مبنای پرداخت به وی قرار داشته است ، بیمه شده در سال ۱۳۶۲ فوت نموده و بازماندگان واجد شرایط عبارت از یک همسر و یک فرزند بوده اند که از تاریخ فوت برای آنان به ترتیب سهم همسر ۴۳۱۵۰ ریال (۵۰درصد ×۸۶۳۰۰) و فرزند ۲۱۵۷۵ ریال (۲۵درصد ×۸۶۳۰۰) و از ۶۴/۷/۱ به علت خروج فرزند ، جهت همسر مبلغ ۴۳۱۵۰ ریال مستمری منظور شده است . اکنون در اجرای این بخشنامه مبالغی که به اینان تعلق می گیرد به این قرار محاسبه و تعیین می گردند :

ریال $۱۲۰۰۰۰ \times \frac{۷۵}{۱۰۰} = ۹۰۰۰۰$

چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از حداکثر مقرر (۸۶۳۰۰ ریال) می باشد ، به مبلغ اخیرالذکر تقلیل یافته و سپس بین بازماندگان با رعایت سهامشان تقسیم می گردد.

ریال مستمری همسر از تاریخ فوت بیمه شده $۱۲۰۰۰۰ \times \frac{۵۰}{۷۵} = ۵۷۵۳۳$

ریال مستمری فرزند از تاریخ فوت بیمه شده $۸۶۳۰۰ \times \frac{۲۵}{۷۵} - ۲۸۷۶۷$

یادآور می گردد در فاصله ۱۳۶۴/۱/۱ تا ۱۳۶۴/۷/۱ چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از حداکثر مقرر بوده ، افزایش موضوع بخشنامه ۵۲۳ فنی مؤثر برای بازماندگان واقع نشده و از ۱۳۶۴/۷/۱ به دنبال خروج فرزند از ردیف و کاهش مجموع مستمری ، بازماندگان ، افزایش مورد نظر اثر خواهد

داشت بنابراین از ۱۳۶۴/۷/۱ به بعد مستمری همسر حسب محاسبه خواهد شد :

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی $۱۲۰۰۰۰ \times \frac{۵۰}{۱۰۰} = ۶۰۰۰۰$

ریال مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۶۴/۷/۱ ۶۵۰۰۰ ۵۰۰۰ ۶۰۰۰۰

در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها و با ملحوظ داشتن مفاد این بخشنامه میزان مستمری از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ چنین محاسبه خواهد شد :

ریال مستمری قابل پرداخت به همسر ۶۶/۷/۱ ۶۸۰۰۰ ۳۰۰۰ ۶۵۰۰۰

۲ـ بیمه شده در سال ۱۳۵۸ فوت نموده ، بازماندگان متشکل بر یک همسر و یک فرزند بوده و مستمری استحقاقی ۱۱۸۰۰۰ ریال به دست آمده ، ارقامی که طبق روش پیشین به آنان اختصاص یافته به شرح زیر محاسبه و مبنای پرداخت مستمری قرار گرفته اند :

ریال مجموع سهم همسر و فرزند از تاریخ فوت ۸۸۵۰۰ $\times \frac{۷۵}{۱۰۰}$ ۱۱۸۰۰۰

ریال سی درصد مابه التفاوت مقرردر بخشنامه ۴۷۱ فنی ۹۵۱۰ - ۰۳۷۱۰۰ $\times \frac{۳۰}{۱۰۰}$ ۸۶۳۰۰ ۱۱۸۰۰۰

ریال صد درصد مستمری از ۱۳۵۹/۱۱/۲۶ ۹۵۸۱۰ ۹۵۱۰ ۸۶۳۰۰

ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۵۹/۱۱/۲۶ ۷۱۸۵۸ $\times \frac{۷۵}{۱۰۰}$ ۹۵۸۱۰

ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۶۱/۳/۳۰ طبق بخشنامه ۴۸۲ فنی ۶۴۷۲۵ - $\frac{۷۵}{۱۰۰}$ ۸۶۳۰۰

از تاریخ ۶۵/۷/۱ فرزند از ردیف خارج شده لذا مجموع مستمری بازماندگان بابت فعلا یک همسر مبلغ ۴۳۱۵۰ ریال تعیین و پرداخت شده است.

اکنون حسب این بخشنامه بایستی اقلامی که ذیلاً محاسبه و تعیین می گردند به بازماندگان تخصیص یابند :

ریال مستمری همسر و فرزندان از تاریخ فوت ۸۸۵۰۰ $\times \frac{۷۵}{۱۰۰}$ ۱۱۸۰۰۰

سی درصد مابه التفاوت براساس بخشنامه ۴۷۱ فنی ۶۶۰ - ۲۲۰۰ $\times \frac{۳۰}{۱۰۰}$ ۸۶۳۰۰ ۸۸۵۰۰

ریال مجموع مستمری سهم همسر و فرزند از ۵۹/۱۱/۲۶ ۸۶۹۶۰ ۶۶۰ ۸۶۳۰۰

ریال سهم همسر از ۵۹/۱۱/۲۶ ۵۷۹۷۳ $\times \frac{۵۰}{۷۵}$ ۸۶۹۶۰

ریال سهم فرزند از ۵۹/۱۱/۲۶ ۲۸۹۸۷ $\times \frac{۲۵}{۷۵}$ ۸۶۹۶۰

ریال سهم فرزند از ۶۱/۳/۳۰ به موجب بخشنامه ۴۸۲ فنی و منطبق با این بخشنامه ۲۸۷۶۷ $\times \frac{۲۵}{۷۵}$ ۸۶۳۰۰

ریال سهم همسر از ۶۱/۳/۳۰ ۵۷۵۳۳ $\times \frac{۵۰}{۷۵}$ ۸۶۳۰۰

بدیهی است مجموع مستمری همسر و فرزند از تاریخ ۶۱/۳/۳۰ (با توجه به بخشنامه ۴۸۲ فنی و در اجرای این بخشنامه) روی هم ۸۶۳۰۰ ریال می باشد .

مجموع مستمری همسر و فرزند پس از افزایش موضوع بخشنامه ۵۲۳ فنی از ۶۴/۱/۱

۹۱۳۰۰ = ۵۰۰۰ + ۸۶۳۰۰ که چون رقم حاصل (۹۱۳۰۰ ریال) از حداکثر مقرر بیشتر است لذا همان

۸۶۳۰۰ ریال به نسبت $\frac{۲۵}{۷۵}$ و $\frac{۵۰}{۷۵}$ قابل پرداخت می باشد.

از ۶۵/۷/۱ که فرزند از ردیف خارج شده میزان مستمری به طریق ذیل محاسبه می گردد :

سهم همسر از مستمری استحقاقی ۱۱۸۰۰۰ × $\frac{۵۰}{۱۰۰}$ = ۵۹۰۰۰

مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۶۵/۷/۱ ۵۹۰۰۰ + ۵۰۰۰ = ۶۴۰۰۰

از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها چنین عمل می شود :

مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۱۳۶۶/۷/۱ ۶۴۰۰۰ + ۳۰۰۰ = ۶۷۰۰۰

توجه دارند که براساس احکام مقرر دراین بخشنامه علاوه بر رعایت حداکثر میزان مستمری به گونه‌ای عمل گردیده که بازماندگان صرف نظر از تعداد آنها همواره از تمامی افزایش موضوع بخشنامه‌های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها استفاده نمایند.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه مدیران کل و کارشناسان فنی ادارات کل استان ، رؤسای شعب و نمایندگیها و مسئولین فنی و مستمری ها می باشند.

قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی

«مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ حقوق وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول در خصوص فرزندانشان (از محل کسورات بازنشستگی پرداختی توسط آنان) برقرار می شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ پنجم دی ماه یکهزاروسیصدوهشتادوشش مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

بخشنامه شماره ۱۱/۲ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد چگونگی برقراری مستمری فرزندان اناث بیمه شدگان متوفی

به موجب این بخشنامه مقرر می گردد چنانچه فرزندان اناث به دلیل ازدواج و اشتغال در ردیف مستمری بگیران قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده اند در صورت احراز سرایط (نداشتن سوهر و شغل) از تاریخ تقاضا سهم مستمری آنان با رعایت سایر مقررات مربوطه قابل پرداخت خواهد بود

در مورد فرزندان اناثی که واجد شرایط این بخشنامه بوده و مستمری آنان از تاریخ ۱۳۸۰/۶/۱ به بعد به دلیل ازدواج و اشتغال قطع گردیده و در صورت احراز سرایط مجدد از تاریخ تقاضا با رعایت سایر شرایط قانونی مشمول برقراری مجدد می باشد

بخشنامه ۳۶ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد کمک هزینه همسران متکفل فرزند (تاریخ صدور ۱۳۸۱/۸/۱۵)

با توجه به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان ، شورایعالی تأمین اجتماعی در جلسه مورخ ۱۹ ـ ۸۱ پرداخت کمک هزینه همسر متکفل فرزند را مورد تأیید قرار داده لذا مقرر می گردد با نظر داشتن نکات ذیل اقدام لازم معمول دارند.

۱ـ کلیه مستمری بگیران بازمانده همسر دارای حداقل یک فرزند (که همزمان در ردیف مستمری‌بگیران قرار دارند) مشمول دریافت این کمک خواهند بود

۲ـ میزان کمک مذکور معادل ۵۰درصد کمک هزینه عائله مندی پرداختی به مستمری بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی در هر سال (بدون احتساب افزایش موضوع بخشنامه های ۲۷ و ۲۷۱ مستمریها) خواهد بود این مبلغ در سالجاری معادل ۴۰/۶۰۰ ریال است

۳ـ کمک هزینه فوق الذکر مشمول کسر دو درصد حق درمان نبوده و عیناً و منحصراً به همسر پرداخت می گردد.

۴ـ تاریخ شروع پرداخت و اجرای این بخشنامه ۸۱/۷/۱ تعیین می گردد که مطابق رویه پرداخت کمک هزینه عائله مندی و اولاد هر شش ماه یک بار انجام خواهد گرفت.

۵ ـ در صورت وجود بیش از یک همسر با شرایط مندرج در بند یک ، مبلغ مذکور به تساوی بین همسران تقسیم خواهد شد.

۶ ـ شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین مکلف است ضمن ارتقاء و اصلاح برنامه افراد

مربوط به سیستم مکانیزه مستمریها ، امکان محاسبه ، ثبت ، نگهداری و پرداخت کمک یاد شده را ایجاد نماید ، ضمناً با توجه به دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۹۵۲۸۹ مورخ ۸۰/۱۱/۱۵ به نحوی عمل گردد که مبلغ کمک مذکور در فیش تحویلی به مستمری بگیرانی که مستمری خود را از طریق بانک رفاه و منحصراً در محدود جغرافیایی تهران بزرگ دریافت می دارند منظور شود.

نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان اناث و ذکور
(دستور اداری شماره ۵۰۳۰/۳۸۷۶۴ مورخ ۸۴/۵/۵ سازمان تأمین اجتماعی)

با توجه به ابهامات موجود در نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان (اناث و ذکور) بیمه شدگان ، مستمری بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی و بیمه شدگان متوفی و به منظور رفع مشکلات موجود و ایجاد وحدت رویه توجه کلیه واحدهای اجرایی را در خصوص انجام هرگونه حمایت (مستمری ، درمان، کمک هزینه اولاد و ...) به فرزندان یاد شده فوق به نکات زیر جلب می نماید :

۱ ـ فرزندان اناث :

فرزندان اناث بیمه شدگان ، مستمری بگیران بازنشسته ، از کارافتاده کلی و متوفی که به دلیل ازدواج و اشتغال در ردیف افراد تحت پوشش قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده باشند در صورت احراز شرایط مجدد (نداشتن شوهر و عدم اشتغال به کار) از تاریخ تقاضای می توانند از حمایت های سازمان بهره مند گردند.

توجه : در خصوص بررسی وضعیت اشتغال فرزندان اناث بیمه شدگان و مستمری بگیران لازم است مفاد بخشنامه (۱۱) مستمری ها به استثناء موارد مربوط به بررسی تمکن مالی و تأمین نفقه رعایت گردد ، لیکن در خصوص فرزندان اناث بیمه شدگان و مستمری بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی ، مشاهده اصل شناسنامه فرزند و اطمینان از نداشتن شوهر و اخذ تعهد داخلی از بیمه شده اصلی مبنی بر نداشتن شغل و شوهر فرزند مکفی است.

۲ـ فرزندان ذکور :

فرزندان ذکور بیمه شدگان و مستمری بگیران در صورت احراز هریک از شرایط ذیل استحقاق دریافت حمایت ها را خواهند داشت :

الف) در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال بوده و یا منحصراً به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاهها و مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

ب) در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشند.

توجه ۱ـ در صورت ترک تحصیل موقت ، استفاده از مزایای مذکور متوقف ولی اشتغال مجدد به تحصیل برخورداری از مزایای مورد بحث منحصراً در مدت اشتغال به تحصیل بلامانع می باشد.

توجه ۲ـ در خصوص گواهی های تحصیلی ارائه شده ضرورت دارد واحدهای اجرایی در مواردی که فرزندان در سنین بالا مبادرت به ارائه گواهی تحصیلی می نمایند با دقت مدارک مربوطه را مورد کنترل و رسیدگی قرار داده و به نحو مقتضی از اشتغال به تحصیل و عدم اشتغال به کار فرزند مورد نظر اطمینان حاصل نمایند.

تذکر مهم :

جهت آن دسته از فرزندان ذکور که به دلایلی نظیر رسیدن به سن قانونی (هجده سال تمام) و عدم اشتغال به تحصیل در زمان حیات بیمه شده تحت تکفل وی قرار نداشته و پس از فوت به لحاظ اشتغال و یا از کارافتادگی درخواست ورود به ردیف بازماندگان را جهت دریافت مستمری دارند رعایت مفاد بخشنامه ۴۴۱ فنی در موارد مرتبط الزامی خواهد بود.

از تاریخ صدور این دستور اداری کلیه بخشنامه ها و دستورالعمل های مغایر لغو و بلااثر خواهد بود

مصوبه مورخ ۸۶/۱۱/۲۰ شورایعالی تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن

هزینه کفن و دفن برای بیمه شده اصلی و همسر وی معادل حداقل دستمزد ماهانه سال فوت هریک از آنها پرداخت می گردد.

بخشنامه ۶۰۱ فنی سازمان تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن
(تاریخ صدور ۱۳۶۹/۱/۶)

همان‌طور که اطلاع دارند بر اساس ماده (۸۴) قانون تأمین اجتماعی پرداخت کمک هزینه کفن و دفن بیمه شدگان از وظایف سازمان تأمین خدمات درمانی (وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی) می باشد. از آنجایی که پرداخت کمک هزینه های مزبور در آئین نامه اجرایی بند دال بیجده (۱۰) قانون بودجه سال ۱۳۶۸ وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی نیز بنی نگردیده است ، لذا بر اساس توافق فی مابین این سازمان و وزارتخانه مزبور مقرر گردید هزینه کفن و دفن بیمه شدگان از محل به بیست و هفتم سهم درمان توسط سازمان پرداخت گردد. مقتضی است هنگام پرداخت موارد ذیل را

مورد توجه دقیق قرار دهند.

۱ـ هزینه کفن و دفن در قبال فوت بیمه شده ، بازنشسته و یا از کارافتاده کلی پرداخت می گردد، بنابراین کمک مزبور در صورت غیاب یا مفقودالاثر شدن ولو آن که منجر به صدور حکم موت فرضی او شده باشد قابل پرداخت نخواهد بود.

۲ـ افراد خانواده بیمه شده که حق دریافت کمک هزینه کفن و دفن را دارند با توجه به ماده (۵۸) قانون تأمین اجتماعی به ترتیب عبارتند از :

الف) همسر بیمه شده متوفی.

ب) فرزند بیمه شده متوفی.

ج) پدر و مادر بیمه شده متوفی.

۳ـ کمک هزینه کفن و دفن با توجه به نرخ رسمی شهرداری در گورستانهای عمومی محل همراه با فاکتور رسمی قابل پرداخت خواهد بود.

۴ـ در صورتی که بیمه شده در محلی به غیر از گورستانهای عمومی محدوده عمل شهرداریها (روستا یا بخش) دفن گردد و امکان ارائه فاکتور رسمی شهرداری برای بازماندگان میسر نگردد هزینه‌های مزبور بر اساس نرخ رسمی شهرداری شهرستان محل دفن قابل پرداخت خواهد بود.

۵ ـ پرداخت کمک هزینه کفن و دفن مشروط به تحویل مدارک مشروحه زیر از طرف خانواده متوفی می باشد.

الف) دفترچه درمانی متوفی (در صورتی که دفترچه مزبور صادر شده باشد).

ب) تحویل فتوکپی گواهی فوت و ارائه اصل شناسنامه.

ج) گواهی لازم دال بر پرداخت هزینه کفن و دفن (قبض شهرداری ـ بخشداری و ...) به استثنای موارد مندرج در بند (۴).

دستور اداری شماره ۷۰۲۰/۶۸۵۷۰ مورخ ۸۵/۷/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی در مورد پرداخت کمک هزینه کفن و دفن در بهشت زهرا(س)

در راستای تکریم ارباب رجوع و افزایش رضایتمندی بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان و بر اساس قرارداد منعقده فی مابین سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بهشت زهرا (س) از اول آبان ماه سال جاری (۸۵/۸/۱) کمک هزینه کفن و دفن بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان از طریق کسر مبلغ کمک هزینه مذکور از مجموع هزینه های کفن و دفن توسط سازمان بهشت زهرا (س) به بازماندگان متوفیات تحت پوشش پرداخت شده و از اول تا پانزدهم هر ماه ربر پرداخت های مذکور به همراه مدارک مربوطه (دفترچه های درمانی معتبر متوفیان ، فیش بانکی و تصاویر جواز دفن) که توسط سازمان مذکور دریافت گردیده ، به معاونت اداری و مالی تحویل و پس از تأیید مدارک ، حکم مربوطه جهت سازمان بهشت زهرا (س) صادر و ارسال خواهد شد. در ضمن نحوه عمل ادارات کل و واحدهای اجرایی در اجرای دستورالعمل حاضر متعاقباً از سوی معاونت های فنی و درآمد و اداری و مالی به ادارات کل مذکور تا تاریخ ۸۵/۷/۲۰ اعلام و ارسال خواهد شد

بخش سوم : مقررات مربوط به بیمه بیکاری و پیشگیری از بیکاری کارگران

قانون بیمه بیکاری

«مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۱ـ کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی[1] هستند مشمول مقررات این قانون می باشند.

تبصره ـ گروههای زیر از شمول مقررات این قانون مستثنی هستند :

۱ـ بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی.

۲ـ صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری.

۳ـ اتباع خارجی.

ماده ۲ ـ بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.

تبصره ۱ : بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه مربوط و تأیید شورای عالی کار بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲ : بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله، حریق، آتش سوزی و ... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده ۳ـ بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می‌شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده ۴ـ بیمه شده بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد.

تبصره : بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه (موضوع قانون کار) را دریافت خواهند کرد.

---

۱ ـ نک به بند «د» ماده ۵۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

۲ ـ به موجب مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران و سر به دادنامه های شماره ۹۷ مورخ ۸۲۲۴، شماره ۸۰ مورخ ۱۳۸۳/۲/۱۶، شماره ۱۵۲ـ ۱۴۹ مورخ ۱۳۸۴/۴/۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و دستورالعمل مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۱۰۴۲۸ مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۳۰ در این بخش از این مجموعه مراجعه شود.

ماده ۵ ـ حق بیمه بیکاری به میزان (۳درصد) مزد بیمه شده می باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره : مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری ، چگونگی وصول آن ، تکلیف بیمه‌نشده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض ، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد بر اساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایتهای تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش بینی شده است.

ماده ۶ ـ بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت :

الف ـ بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می باشند.

ب ـ بیمه شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج ـ بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

تبصره ۱ : کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ : مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده ۷ـ مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است :

الف ـ جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر(۳۶) ماه و برای متأهلین یا متکلفین حداکثر (۵۰) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می باشد :

سابقه پرداخت حق بیمه	حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی	
	برای مجردین	برای متأهلین یا منکفلین
از (۶) ماه لغایت (۲۴) ماه (۶) ماه (۱۲) ماه	(۶) ماه	(۱۲) ماه
از (۲۵) ماه لغایت (۱۲۰) ماه (۱۲) ماه (۱۸) ماه	(۱۲) ماه	(۱۸) ماه
از (۱۲۱) ماه لغایت (۱۸۰) ماه (۱۸) ماه (۲۶) ماه	(۱۸) ماه	(۲۶) ماه
از (۱۸۱) ماه لغایت (۲۴۰) ماه (۲۶) ماه (۳۶) ماه	(۲۶) ماه	(۳۶) ماه
از (۲۴۱) ماه به بالا (۳۶) ماه (۵۰) ماه	(۳۶) ماه	(۵۰) ماه

تبصره : افراد مسن مشمول این قانون که دارای ۵۵ سال سن و بیشتر می باشند مادامی که مشغول به کار نشده اند می توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند.

ب ـ میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل (۵۵درصد) متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده می باشد. به مقرری افراد متأهل یا منکفل ، تا حداکثر (۴) نفر از افراد تحت تکفل به ازا هر یک از آنها به میزان (۱۰درصد) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگیر نباید از حداقل دستمزد ، کمتر و از (۸۰درصد) متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

ج ـ مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است .

تبصره ۱ : متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار، و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰)[۲] در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

تبصره ۲ : افراد تحت تکفل موضوع این ماده عبارتند از :

۱ـ همسر (زن یا شوهر)

۲ـ فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.

۱ـ به بند ۱۴ دستورالعمل اجرایی قانون بیمه بیکاری و به رأی وحدت رویه شماره ۶۵ مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در همین بخش از این مجموعه مراجعه شود

۲ـ به رأی وحدت رویه شماره ۹۸ مورخ ۸۲/۳/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مراجعه شود (مقررات مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و بیمه بیکاری در همین بخش)

۳ــ فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرا به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی ، ازکارافتاده کلی باشند.

۴ــ پدر و مادر که سن پدر از (۶۰) سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی از کارافتاده کلی باشند و در هر حال معاش آنان منحصرا توسط بیمه شده تأمین گردد.

۵ ــ خواهر و برادر تحت تکفل در صورت داشتن شرایط مربوط به فرزندان اناث و ذکور، مذکور در بندهای (۲) و (۳) این تبصره .

تبصره ۳ : دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی گردد.

تبصره ۴ : در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) محق به استفاده از افزایش مقرری به ازا هر یک از فرزندان خواهد بود.

تبصره ۵ : بیمه شده بیکار و افراد تحت تکفل ، در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای «الف » و «ب » ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره ۶ : مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمریهای تأمین اجتماعی از پرداخت هر گونه مالیات معاف خواهد بود.

ماده ۸ ــ در موارد زیر مقرری بیمه بیکاری قطع خواهد شد.

الف ــ زمانی که بیمه شده مجددا اشتغال به کار یابد.

ب ــ بنابه اعلام واحد کار و امور اجتماعی محل و یا نهضت سوادآموزی و سایر واحدهای ذیربط از طریق وزارت کار و امور اجتماعی ، بیمه شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری نماید.

ج ــ بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد.

د ــ بیمه شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی شود.

هـ ــ بیمه شده به نحوی از انحا با دریافت مزد ایام بلاتکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

تبصره ۱ : در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه شده ، ناشی از میل و اراده او بوده است کارگر موظف به استرداد وجوه دریافتی به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. مشمولین بند (ه) این ماده نیز مکلف به بازپرداخت مقرری بیمه بیکاری دریافتی ، به سازمان مذکور می باشند.

تبصره ۲ : چنانچه بیمه شده بیکار اشتغال مجدد خود را مکتوم داشته و مقرری بیمه بیکاری را دریافت کرده باشد، ملزم به بازپرداخت مقرری دریافتی از تاریخ اشتغال خواهد بود.

تبصره ۳ : دریافت کمک هزینه حین کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده ۹ــ کارفرمایان موظفند با هماهنگی شوراهای اسلامی و یا نمایندگان کارگران، فهرست محل های خالی شغل را که ایجاد می شوند به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند. محلهای شغلی مذکور (به استثنای رده های شغلی کارشناسی به بالا) منحصرا توسط مراکز خدمات اشتغال و یا معرفی بیکاران تأمین می گردد[1]

تبصره ۱ : دولت مکلف است همه ساله از طریق سیستم بانکی و منابع اعتباری سازمان تأمین اجتماعی و با استفاده از اعتبارات قرض الحسنه ، طرحهای اشتغال زای مشخصی را جهت اشتغال به کار بیکاران مشمول این قانون در بودجه سالانه کشور پیش بینی و رأسا یا از طریق سرکتهای تعاونی و با خصوصی و با نظارت وزارت کار و امور اجتماعی به مورد اجرا گذارد

تبصره ۲ : بیکاران مشمول این قانون در اخذ پروانه های کسب و کار و مواقعت اصولی و تأسیس واحدهای اقتصادی از وزارتخانه های صنعتی ، کشاورزی و خدماتی با معرفی وزارت کار و امور اجتماعی در اولویت قرار خواهند داشت

تبصره ۳ : سازمان آموزش فنی و حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همزمان با اجرای قانون بیمه بیکاری ، آموزش مهارتهای مورد نیاز بازار کار و نیز بازآموزی و تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری موضوع بند «ج » ماده (۷) این قانون را در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و یا مراکز آموزش حوزه کارخانجات فراهم نماید هزینه های مربوط از محل اعتبارات حساب صندوق بیمه بیکاری مطابق آیین نامه ای که به پیشنهاد سازمان های آموزش فنی و حرفه ای کشور و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی ، و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید قابل پرداخت است.

تبصره ۴ : نهضت سوادآموزی موظف است با همکاری کارفرمایان و وزارتخانه های ذیربط نسبت به تشکیل کلاسهای سوادآموزی برای بیسوادان مشمول این قانون اقدام نماید

ماده ۱۰ــ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حسابهای درآمد حق بیمه بیکاری و پرداخت مقرری بیمه بیکاری موضوع این قانون را جداگانه نگهداری و در صورت های مالی خود منعکس نماید و گزارش عملکرد مالی خود را هر سال یک بار به وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی و شورای اقتصاد ارائه نماید

ماده ۱۱ــ وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود

ماده ۱۲ــ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هزینه های موضوع این قانون را منحصرا از محل

۱ ــ به ماده ۲۰ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۲ ـ ۱۳۶۹/۱۰ هیأت وزیران در همین مجموعه مراجعه شود

درآمدهای ناشی از آن تأمین نماید.

هزینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (۱۰درصد) میزان مقرری پرداختی به بیمه شدگان تجاوز ننماید با تأیید وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و تخصیص داده می شود.

ماده ۱۳ـ زمان اجرای این قانون از زمان اتمام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۵۹/۵/۶) لازم الاجرا است.

ماده ۱۴ـ آیین نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و ششم شهریور ماه یکهزاروسیصدوشصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری

«مصوب مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیأت وزیران»

ماده ۱ـ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ در این آیین نامه اختصارا قانون نامیده می شود.

ماده ۲ـ کلیه مدیران و کارفرمایان کارگاهها ، مؤسسات تولیدی (صنعتی و کشاورزی) خدمات فنی و خدماتی دارای کارکنان مشمول قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار یا کار کشاورزی هستند موظف به اجرای مقررات این آیین نامه می باشند.

ماده ۳ـ بیکار از نظر این آیین نامه بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد . تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری بعهده واحد کار و امور اجتماعی محل است[1].

ماده ۴ـ هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید ، جابجائی کارگاهها و ماشین آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سیاستهای اقتصادی و اجتماعی دولت صورت می گیرد تغییر ساختار اقتصادی تلقی می گردد و تصمیم گیری در مورد کارکنان این قبیل کارگاهها که موقتاً بیکار شناخته شده و در چهار چوب بند الف ماده ۷ قانون از مقرری بیکاری استفاده خواهند نمود. به عهده شورای عالی کار می باشد.

تبصره ۱ : مدیران و کارفرمایان کارگاههای موضوع این ماده موظفند طرح تغییر ساختار اقتصادی واحد خود را که به تصویب وزارتخانه ذیربط ، (واحدهای تابعه در استانها) رسیده است ، همراه با تقاضای کتبی ، تعهدات لازم و فهرست اسامی کارکنان مشمول طرح که موقتا بیکار خواهند شد با ذکر مدت زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی محل تسلیم نمایند و پس از تأیید طرح توسط شورای عالی کار نسبت به اجرای آن اقدام کنند

تبصره ۲ : واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند حداکثر ظرف ۱۵ روز پس از دریافت طرح و تقاضای کتبی، مدارک مربوط را همراه با گزارش بررسی کار جهت اتخاذ تصمیم به شورای عالی کار ارسال نمایند. شورای عالی کار ظرف یک ماه پس از دریافت مدارک مربوط تصمیم خود را اعلام خواهد نمود.

ماده ۵ ـ کلیه مدیران و کارفرمایان و مجریان پروژه ها مکلفند حق بیمه بیکاری مشمولین قانون را به ترتیب مذکور در قانون تأمین اجتماعی ، از تاریخ ۱۳۶۹/۵/۶ به شعب مربوط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

---

۱ به دادنامه های شماره ۳۹ مورخ ۷۶/۴/۲۱ و ۲۰۸ مورخ ۱۳۸۰/۷/۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (ماخذ شماره ۱ مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و بیمه بیکاری در همین بخش)

تبصره ۱ : مبنای پرداخت حق بیمه بیکاری ، مزد بیمه شده می باشد .

تبصره ۲ : سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه بیکاری طبق ضوابط قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگانی که با توجه به مقررات این آئین نامه بیکار شناخته شده و از طریق واحدهای کار و امور اجتماعی معرفی می شوند ، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده ۶ ـ بیمه شدگانی که بعلت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل ، زلزله ، جنگ ، آتش سوزی و ... بیکار می شوند ، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه آنان کمتر از ۶ ماه باشد ، مطابق با مشمولینی که دارای ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

ماده ۷ـ بیمه شده بیکار موظف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری فرم تقاضای استفاده از مقرری بیمه‌بیکاری را تکمیل و به واحد کار و امور اجتماعی محل ارائه نماید.

تبصره ۱ : چنانچه بیمه شده بیکار در فاصله زمانی ۳۰ روز بعد از بیکاری امکان مراجعه و یا اعلام بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی و ارائه یا ارسال تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری را پیدا نکند تا ۳ ماه از تاریخ وقوع بیکاری فرصت دارد مدارک خود را مبنی بر عذر موجه ، همراه با تقاضای کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل به منظور طرح در هیأت حل اختلاف ارائه نماید . در صورتی که هیأت حل اختلاف استان مربوط عذر متقاضی را موجه تشخیص دهد مراتب را اعلام خواهد نمود.

تبصره ۲ : بیمه شده بیکار از تاریخ ارائه تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری آمادگی خود را برای اشتغال بکار تخصصی و یا مشابه آن اعلام نموده و موظف است در فاصله زمانهای معینی که توسط واحد کار وامور اجتماعی تعیین می گردد در اداره کار وامور اجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوط را امضا نماید.

ماده ۸ ـ واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از اخذ مدارک تکمیل شده (موضوع ماده ۷ این آئین نامه) نسبت به غیر ارادی بودن بیکاری متقاضی اظهار نظر نموده و در صورت تأیید ، وی را کتباً به سازمان تأمین اجتماعی معرفی نمایند. واحدهای اجرائی سازمان تأمین اجتماعی مکلفند ظرف ۱۰ روز پس از ثبت معرفی نامه فرد بیکار ، نسبت به احراز شرایط مندرج در بند الف ماده ۶ قانون اظهار نظر و متعاقب آن مقرری بیمه بیکاری وی را برقرار نمایند.

ماده ۹ـ بیکارانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری با معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آنان کمتر از میزان مقرری بیمه بیکاری باشد، مابه التفاوت حقوق و مزایای دریافتی تا میزان مقرری بیمه بیکاری متعلقه توسط سازمان

تأمین اجتماعی به آنان پرداخت خواهد شد. در این گونه موارد استمرار بیمه شده بیکار و میزان حقوق و مزایای وی توسط واحد کار و امور اجتماعی محل به شعبه تأمین اجتماعی پرداخت کننده مقرری بیمه بیکاری ، اعلام خواهد شد.

ماده ۱۰ ـ پرداخت مقرری بیمه بیکاری به مقرری بگیران دارای ۵۵ سال سن و بیشتر در صورت عدم امکان اشتغال بکار آنان ، بدون رعایت بند الف ماده ۷ قانون تا رسیدن به سن بازنشستگی موضوع ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ادامه می یابد.

ماده ۱۱ ـ مقرری بیمه شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت وظیفه عمومی اعزام می گردند در صورتی که متأهل نباشند قطع می گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی در صورت عدم اشتغال ، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً نسبت به باقی مانده مدت استحقاقی ، مقرری آنان برقرار خواهد شد.

ماده ۱۲ـ در مورد کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری بر اساس حکم صادره شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان ، مشروط بر آن که متأهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می گردد و پس از گذراندن دوره محکومیت به شرط عدم اشتغال ، با معرفی واحدکار و امور اجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

ماده ۱۳ـ چنانچه دریافت کننده مقرری بیمه بیکاری حائز شرایط استفاده از مستمریهای بازنشستگی و یا ازکارافتادگی کلی گردد مقرری بیمه بیکاری وی قطع و مستمریهای مذکور طبق قانون تأمین اجتماعی برقرار می گردد.

تبصره : ملاک انجام حمایتهای موضوع قانون تأمین اجتماعی در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری، حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه زمان اشتغال بیمه شده بیکار خواهد بود.

ماده ۱۴ـ در صورتی که در طول مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل بیمه‌شده تغییراتی حاصل شود ، میزان مقرری وی طبق مقررات بند ب ماده ۷ قانون محاسبه و پرداخت خواهد شد.

بیمه شده مکلف است تغییرات تعداد عائله خود را با ارائه مدارک مثبته به شعبه پرداخت کننده مقرری و واحد کار وامور اجتماعی محل اطلاع دهد.

تبصره : احراز کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار بعهده وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۵ـ دریافت کننده مقرری بیمه بیکاری در صورت اشتغال مجدد مکلف است حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ اشتغال مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی و شعبه پرداخت کننده مقرری کتبا اعلام نماید.

ماده ۱۶ـ واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مشخصات مقرری بگیرانی را که بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی و یا قبول تخصصی یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری می نمایند با ذکر تاریخ امتناع ، به سازمان تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مقرری بیمه بیکاری این قبیل افراد را از تاریخ امتناع ، قطع نماید.

ماده ۱۷ـ واحد کار وامور اجتماعی محل مکلف است در صورت اطلاع از اشتغال بکار بیمه شده که مقرری بیمه بیکاری دریافت می نماید ، فوراً بررسی نموده و پس از احراز اشتغال بکار مقرری‌بگیر مراتب را به شعبه پرداخت کننده مقرری جهت قطع مقرری ، اعلام نماید.

چنانچه سازمان تأمین اجتماعی نیز به نحوی از انحاء از اشتغال بکار مقرری بگیر مطلع گردد ، لازم است ضمن قطع مقرری بیمه شده مراتب را به واحد کار وامور اجتماعی محل اعلام نماید.

تبصره : در صورت اعتراض کارگر نسبت به قطع مقرری توسط سازمان تأمین اجتماعی ، واحد کار و امور اجتماعی مکلف است مراتب را بررسی و اعلام نظر نماید. نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم الاجراست.

ماده ۱۸ـ مقرری بیمه بیکاری بیمه شدگانی که با دریافت مزد ایام بلاتکلیفی به کار اعاده می گردند قطع می شود و این قبیل افراد مکلفند مقرری دریافتی در دوران مزبور را طبق اعلام سازمان تأمین اجتماعی مسترد نمایند. مدیران وکارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده و واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مراتب اعاده بکار مقرری بگیر را کتباً به شعبه پرداخت کننده مقرری اطلاع دهند.

تبصره : مدیران وکارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده مکلفند حق بیمه های موضوع ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۵ قانون بیمه بیکاری ، مربوط به ایام بلاتکلیفی را طبق ضوابط مقرر به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

ماده ۱۹ـ در مواردی که بیمه شده بیکار تحت هر عنوان من غیر حق مبالغی را از صندوق بیمه بیکاری دریافت نموده باشد ، ملزم به بازپرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرائی ناشی از قانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول وجوه موضوع این ماده اقدام می نماید.

ماده ۲۰ـ در اجرای ماده ۹ قانون کلیه مدیران و کارفرمایان موظفند فرصتهای اشتغال واحد خود را با هماهنگی شوراهای اسلامی کار یا نمایندگان کارگران به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند.

تبصره : مراکز خدمات اشتغال مکلفند ظرف ۳۰ روز نسبت به تأمین و معرفی نیروی کار مورد نیاز که از طرف مدیران و کارفرمایان به آنان اعلام می شود اقدام نمایند و در غیر این صورت مراتب عدم امکان تأمین نیروی مذکور را کتباً به واحد درخواست کننده اطلاع دهند.

ماده ۲۱ـ کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی که به نحوی از انحاء، پروانه کسب کار و موافقت اصولی و اجازه تأسیس واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و خدمات فنی را صادر می نمایند موظفند بیمه شدگانی را که مقرری بیمه بیکاری دریافت می نمایند بر اساس معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی جهت اخذ مجوزهای کسب و کار و موافقت اصولی ، در اولویت قرار دهند.

تبصره : مقرری بیمه شدگان بیکاری که با استفاده از مزایای قانون بیمه بیکاری و این آیین نامه موفق به اخذ پروانه کسب وکار و یا موافقت اصولی می‌شوند از تاریخ اعلام بهره برداری و کسب وکار طبق اعلام وزارت کار و امور اجتماعی قطع می گردد.

ماده ۲۲ـ آن دسته از بیمه شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۱۳۶۹.۵.۶ باشد از هر حیث مشمول قانون و مقررات و دستور العمل های مربوط به قانون دوره آزمایشی بیمه بیکاری خواهند بود.

ماده ۲۳ـ در اجرای ماده ۱۲ قانون ، اعتبار لازم جهت هزینه های اداری و پرسنلی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در اجرای قانون بیمه بیکاری و این آیین نامه بر اساس موافقت وزرای بهداشت ، درمان وآموزش پزشکی و کار وامور اجتماعی از محل درآمدهای ناشی از قانون بیمه بیکاری تعیین می گردد و به مصرف می رسد.

ماده ۲۴ـ مقررات این آیین نامه از تاریخ اتمام دوره قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۶۹.۵.۶) لازم الاجراست.

دستورالعمل اجرایی قانون بیمه بیکاری
مصوب سازمان تأمین اجتماعی «۱۳۶۹»

واحدهای اجرایی سازمان ضمن مطالعه دقیق قانون و آیین نامه مذکور با ملحوظ داشتن مفاد این دستورالعمل نسبت به تنظیم فرم برقراری مقرری بیمه بیکاری با رعایت موارد قانونی در مورد مشمولین آن در اسرع وقت اقدام نمایند.

۱ـ مشمولین قانون تأمین اجتماعی در صورتی که مشمول قانون کار یا کار کشاورزی باشند مشمول قانون بیمه بیکاری هستند.

۲ـ گروههای زیر از شمول دریافت بیمه بیکاری مستثنی هستند :

الف) دریافت کنندگان مستمریهای بازنشستگی و از کارافتادگی کلی.

ب) بیمه شدگان حرف و مشاغل آزاد.

ج) بیمه شدگان اختیاری.

د) اتباع خارجی.

۳ـ به طور کلی تشخیص بیکاری غیرارادی و معرفی بیکاران مشمول این قانون به عهده واحدهای کار و امور اجتماعی بوده و واحدهای مذکور موظف هستند که نسبت به معرفی کتبی مشمولین قانون مربور به واحدهای سازمان اقدام نمایند.

۴ـ واحدهای اجرایی سازمان موظف هستند حداکثر ظرف ده روز از تاریخ ثبت معرفی نامه واحد کار و امور اجتماعی در دفتر واحد ، استحقاق بیمه شده بیکار را با توجه به شرایط مندرج در ماده شش قانون بیمه بیکاری احراز و مراتب را به مرجع معرفی کننده اعلام نمایند و متعاقب آن پرونده ای بر اساس شماره شناسایی بیمه شده با افزودن کد شناسایی (ب) به سمت چپ آن تشکیل و به پرونده فنی الحاق نمایند ، بدیهی است بیمه شدگان فاقد شماره شناسایی بدواً به قسمت فیشیه و آمار واحد راهنمایی تا با توجه به فرم معرفی نامه نسبت به تنظیم فرم اظهارنامه نامنویسی و تخصیص شماره شناسایی اقدام شود.

۵ ـ فرم مقرری بیمه بیکاری در دو نسخه خوانا و بدون خط خوردگی توسط واحد اجرایی تنظیم و جهت حفظ و نگهداری اطلاعات و اقدامات بعدی به اداره کل فنی ارسال می شود. فرم مذکور پس از کنترل ، در صورت صحت مندرجات با مهر «کنترل شد» ممهور و یک نسخه به منظور پرداخت مقرری به واحد مربوطه اعاده می گردد.

۶ ـ میزان مقرری ماهانه بیمه بیکاری عبارت است از (۵۵درصد) متوسط مزد روزانه بیمه شده (طبق نبصره یک ماده هفت قانون) ضربدر عدد سی ، به مقرری افراد متأهل یا متکفل بابت هریک از افراد تحت تکفل (حداکثر ۴ نفر) به میزان (۱۰درصد) حداقل مزد زمان مربوطه افزوده می گردد به هر حال ذکر این نکته ضروری است که مقرری بیمه بیکاری هیچ گاه از حداقل مزد کارگر ساده کمتر و از (۸۰درصد) متوسط دستمزد بیمه شده بیکار بیشتر نخواهد بود.

۷ـ افراد تحت تکفل بیمه شده بیکار در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده سه قانون تأمین اجتماعی برخوردار می گردند. قسمت فنی و امار واحد اجرائی موظفند نسبت به صدور دفترچه تأمین درمان با قید عبارت «مشمول بیمه بیکاری» اقدام نمایند. بدیهی است دفترچه های مذکور هر دو ماه یک بار با معرفی قسمت فنی تأمین اعتبار گردیده و به محض قطع مقرری به هر دلیل دفترچه های صادره ابطال می گردد. استفاده مجدد منوط به اجرا شرایط قانون تأمین اجتماعی و یا برقراری مجدد بیمه بیکاری خواهد بود لازم به ذکر است اجرا کفالت افراد خانواده بیمه شده بیکار صرفا از نظر استفاده از حمایتهای قانون بیمه بیکاری معتبر بوده و اجرای سایر تعهدات قانونی به استناد آن محمل قانونی نخواهد داشت

۸ ـ در مواردی که متوسط مزد بیمه شده بیکار در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری بدلا دلائلی نظیر خدمت سربازی ، ایام بیماری و ... صفر شود حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه طرف آخرین (۹۰) روز زمان اشتغال ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت

۹ـ هریک از افراد تحت تکفل بیمه شده بیکار به طور همزمان تحت کفالت بیش از یک مقرری‌بگیر قرار نخواهد گرفت.

۱۰ـ کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار با تأیید و معرفی واحد کار و امور اجتماعی محرز می گردد.

۱۱ـ مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری که توسط واحدهای کار و امور اجتماعی تعیین می گردد پرداخت می شود.

۱۲ـ مدت برداخت مقرری بیمه بیکاری بر اساس بند (الف) ماده هفت قانون و بصره آن تعیین می گردد منظور از سابقه برداخت حق بیمه سوابقی است که به منظور بهره مندی از مزایای قانون تأمین اجتماعی پذیرفته شده و معتبر می باشد.

۱۳ـ بیمه شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۶۹/۵/۶ می باشد از هر لحاظ مشمول قانون و مقررات مربوط به دوره اجرای آزمایشی بیمه بیکاری بوده و در صورت وقوع بیکاری بعد از تاریخ اخیرالذکر مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری آنان از طول مندرج در جدول موضوع بند (الف) ماده هفت قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶ کسر می گردد

۱۴ـ مقرری بیمه بیکاری بیکاران مشمول قانون بیمه بیکاری که دارای (۵۵) سال سن و بیشتر بوده و یا در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری به این سن می رسند[1] در صورت عدم امکان اشتغال به کار (با تأیید واحد کار و امور اجتماعی) بدون در نظر گرفتن مدت مقرر در قانون مذکور تا رسیدن به سن (۶۰) سالگی ادامه خواهد یافت.

۱۵ـ در صورتی که مقرری بگیر بیمه بیکاری حائز شرایط دریافت بازنشستگی و یا واجد شرایط استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی گردد و یا فوت نماید اعمال تبصره (۲) ماده «۷۲» و تبصره ماده «۷۷» قانون تأمین اجتماعی برای ارائه حمایت های قانونی بر اساس حقوق و مزایای زمان اشتغال وی خواهد بود.

۱۶ـ مقرری بگیران بیکار که از طریق واحدهای کار و امور اجتماعی به شغل یا مشاغلی گمارده می شوند اگر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه آنان از میزان مقرری بیمه بیکاری کمتر باشد محق به دریافت مبلغ مابه التفاوت تا میزان مقرری بیمه بیکاری تعیین شده می باشند. این گونه افراد به اعتبار اشتغال در کارگاهی که از سوی واحد کار و امور اجتماعی معرفی می شوند بیمه شده تلقی و در هنگام اجرای تعهدات قانونی همانند سایر بیمه شدگان با آنان رفتار خواهد شد.

۱۷ـ مقرری بیمه بیکاری مشمولین مجرد این قانون در صورت اعزام به خدمت سربازی و یا ارتکاب جرائمی که منجر به حبس و یا بازداشت آنان می گردد ، متوقف و ادامه پرداخت آن موکول به ترخیص از خدمت و آزادی از حبس و یا برائت و معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی می باشد. پرداخت مقرری بیمه بیکاری متأهلین موضوع این بند در ایام سربازی و حبس یا بازداشت به همسر یا یکی از افراد ، تحت تکفل وی با ارائه وکالت نامه رسمی بلامانع می باشد.

۱۸ـ پرداخت هم زمان مقرری بیمه بیکاری و مستمری بازماندگان و یا مستمری جزئی بلامانع می باشد.

۱۹ـ در صورت حصول اطمینان واحدهای سازمان از اشتغال مجدد مقرری بگیر و یا اعلام اشتغال مجدد توسط واحدهای کار و امور اجتماعی مقرری بیمه بیکاری قطع و مراتب به واحدهای کار و امور اجتماعی اعلام خواهد شد.

۲۰ـ اخذ و نگهداری گواهی های ارائه شده از سوی واحدهای کار و امور اجتماعی مبنی بر شرکت بیمه شده بیکار در کلاس های سوادآموزی و ... در پرونده بیمه بیکاری الزامی می باشد.

۲۱ـ نقل و انتقال پرونده بیمه بیکاری مشمولین به سایر واحدهای سازمان بر اساس درخواست

۱- به رأی وحدت رویه شماره ۶۵ مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر این که «شرط داشتن ۵۵ سال یا بیشتر در تاریخ برقراری مقرری» است مراجعه شود (در همین بخش از این مجموعه)

آنان و هماهنگی واحدهای کار و امور اجتماعی بلامانع بوده و لازم است در این گونه موارد پرونده فنی و سوابق بیمه شده به واحد مورد درخواست مقرری بگیر ارسال گردد.

۲۲ـ واحد فنیشه و آمار موظف است با اعلام قسمت فنی نسبت به درج سوابق ناشی از احتساب ایام بیکاری در کارت حساب انفرادی اقدام نماید.

۲۳ـ قسمت فیشه و آمار واحد اجرایی موظف است سوابق پرداخت حق بیمه مشمولین قانون را در اسرع وقت استخراج و جمع آوری و به واحد فنی اعلام نماید.

چنانچه جمع آوری کلیه سوابق بیمه شده مستلزم زمان باشد مقرری مربوطه با توجه به سوابق پرداخت حق بیمه موجود و بر اساس جدول موضوع ماده «۷» قانون برقرار و پرداخت خواهد شد

بدیهی است در مواردی که تعیین متوسط مزد بیمه شده بنابه عللی نظیر تأخیر یا عدم ارسال لیست با طرح پرونده در هیأتهای تشخیص مطالبات و یا ... میسور نباشد برقراری مقرری بیمه بیکاری بر اساس حداقل مزد با ملحوظ داشتن سایر شرایط قانونی بلامانع خواهد بود

۲۴ـ میزان حق بیمه بیکاری معادل (۳درصد) حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه مشمولین قانون بیمه بیکاری بوده که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت می گردد. بدیهی است در مورد نحوه تشخیص و تعیین حق بیمه بیکاری و چگونگی وصول آن ، مرد بیمه شده ، تکلیف بیمه شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراضات و تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد طبق مفاد قانون تأمین اجتماعی و دستورالعمل های مربوطه عمل خواهد شد.

۲۵ـ کارفرمایانی که طبق رأی هیأت حل اختلاف و یا مراجع ذیصلاح ملزم به پرداخت حقوق ایام بلاتکلیفی به بیمه شدگان می شوند مکلفند حق بیمه موضوع ماده «۲۸» قانون تأمین اجتماعی و (۳درصد) حق بیمه بیکاری مربوط به ایام بلاتکلیفی بیمه شدگان مذکور را به سازمان پرداخت نمایند

۲۶ـ به منظور رفع هرگونه ابهام در اجرای این دستورالعمل و در مقام توضیح بیشتر با ذکر مثال در فروض مختلفه به تشریح موضوع می پردازد.

مثال : میزان و مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری با مفروضات مختلف به شرح ذیل تقدیم می شود

فرض اول :

الف) بیمه شده افراد تحت تکفل واحد شرایط ندارد

متوسط مزد روزانه بیمه شده ۴/۰۰۰ ریال است.

مدت سابقه پرداخت حق بیمه معادل (۱۰) سال و یک ماه و (۲۷) روز می باشد

تاریخ شروع به کار بیمه شده ۶۹/۵/۱۷ است.

ریال ۶۶/۰۰۰ = ۳۰ × ۵۵درصد × ۴۰۰۰ = میزان مقرری ماهانه

مدت پرداخت مقرری ماهانه هیجده ماه

ب) بیمه شده همسر و پنج فرزند و یک خواهر تحت تکفل دارد.

فرض دوم: شرایط بندهای (ب) و (ج) و (د) ثابت است

ریال ۷۸/۰۰۰ = (۴ × ۱۰درصد × ۳۰/۰۰۰) + ۶۶/۰۰۰ = میزان مقرری ماهانه

مدت پرداخت مقرری ماهانه حداکثر ۲۶ ماه می باشد.

فرض سوم : شرایط بندهای (الف) و (ج) و (د) فرض اول ثابت است.

منوسط مزد روزانه بیمه شده ۱/۵۰۰ است

ریال ۲۴/۷۵۰ = ۳۰ × ۵۵درصد × ۱۵۰۰ = میزان مقرری ماهانه

که با توجه به بند (ب) ماده «۷» قانون بیمه بیکاری این مبلغ در سال ۱۳۶۹ تا ۳۰/۰۰۰ ریال (حداقل دستمزد) تعدیل می گردد.

فرض چهارم : بیمه شده فرض سوم دارای همسر می باشد.

ریال ۲۷/۷۵۰ = (۳۰۰۰۰ × ۱۰درصد × ۲) + ۲۴/۷۵۰ = میزان مقرری ماهانه

در فرض چهارم نیز مبلغ مقرری تا میزان حداقل مزد ۳۰/۰۰۰ ریال تعدیل می شود.

فرض پنجم : بیمه شده منظور در فرض سوم همسر و یک فرزند دارد.

ریال ۳۰/۷۵۰ = (۳۰/۰۰۰ × ۱۰درصد × ۲) + ۲۴۷۵۰ = میزان مقرری ماهانه

فرض ششم : بیمه شده فرض اول در تاریخ اول دی ماه ۱۳۶۹ از طریق واحد کار و امور اجتماعی به شغلی گمارده می شود که حقوق و مزایای وی ۳۰/۰۰۰ ریال است.

ریال ۳۶/۰۰۰ = ۳۰۰۰۰ - ۶۶۰۰۰ = میزان مابه التفاوت مقرری

مدت پرداخت مابه التفاوت حداکثر ۱۸ ماه خواهد بود.

فرض هفتم : همسر بیمه شده فرض دوم در تاریخ ۶۹/۷/۱ از کارگاه مشمول قانون تامین اجتماعی بیکار شده است اگرچه شوهر وی از ۱۰درصد افزایش بابت همسر و دو فرزند و یک خواهر بهره مند شده است همسر وی نیز می تواند از افزایش های مورد نظر بابت شوهر و سه فرزند باقی مانده برخوردار گردد.

تصویب نامه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران (مربوط به ماده (۲) قانون بیمه بیکاری)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ در اجرای ماده (۲) قانون بیمه بیکاری ــ مصوب ۱۳۶۹ــ و آیین نامه اجرایی آن مقرر نمود :

کارگران فصلی در صورتی که در اثنای فصل کار بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که در اثنای مدت قرارداد بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که ماهیت کار آنان دایمی باشد، در صورت بیکاری در پایان قرارداد مورد حمایت قرار گرفته و سازمان تأمین اجتماعی لازم است از منابع صندوق بیمه‌بیکاری نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری اقدام نماید.

دستورالعمل مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه بیکاری «شماره ۱۰۰۰/۱۰۴۲۸ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۰»

در راستای اجرای مصوبه ۷۸/۱۰/۲۶ هیأت محترم وزیران[1] و اجرای دقیق قانون بیمه بیکاری[2] دستورالعمل زیر اعلام می گردد.

مقتضی است رعایت دقیق آن به کلیه واحدها تأکید گردد. تاریخ اجرای دستورالعمل ۷۹/۱/۱ خواهد بود.

۱ـ نظر به این که به استناد ماده (۲) قانون بیمه بیکاری صرفاً بیکاران غیرارادی استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت ، لذا معرفی و برقراری مقرری در مورد افرادی که قبل از مراجعه به واحدهای کار و امور اجتماعی و یا قبل از طرح شکایت در مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در مورد مزایای پایان قرارداد کار خود با کارفرما سازش نموده و یا بازخرید گردیده اند مورد نخواهد داشت.

واحدهای کار و امور اجتماعی قبل از معرفی افراد می باید در باره نحوه قطع رابطه کار بررسی لازم را معمول و پس از حصول اطمینان از عدم سازش و توافق طرفین و یا بازخرید کارگر در این خصوص اقدام نمایند.

چنانچه واحدهای تأمین اجتماعی به هر نحو از سازش کارگر با کارفرما قبل از مراجعه به واحد کار و امور اجتماعی یا طرح شکایت در مراجع حل اختلاف مطلع گردند مراتب را جهت بررسی و اعلام نظر مجدد به واحد کار و امور اجتماعی منعکس خواهند نمود. بدیهی است در هر حال نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

۲ـ بیکار شدگانی که بر اساس آراء مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در مورد مزایای پایان کار و قطع همکاری با کارفرما سازش می نمایند مشروط بر این که بیکاری آنان غیرارادی باشد مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

۳ـ بیکار شدگانی که وفق مقررات قانون کار و حسب آراء صادره از مراجع حل اختلاف مقرر در این قانون به دلیل قصور در انجام وظایف محوله و یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه توسط کارفرما اخراج گردیده اند مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۱- نک به مصوبه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران در همین بخش از این مجموعه

۲- نک به قانون بیمه بیکاری در همین بخش از این مجموعه

۴ـ آن دسته از بیکار شدگانی که به استناد تبصره ماده (۱۶۵) قانون کار پس از قطعیت یافتن حکم مربوط از بازگشت به کار خودداری نمایند ، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۵ ـ کارگران فصلی در صورتی که صرفاً در انتهای فصل کار اخراج گردیده و بیکاری آنها بلا ارادی تشخیص داده شود ، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

۶ ـ بیکاران دارای قرارداد کار با مدت معین در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در انتهای مدت قرارداد اخراج گردیده باشند ، مشمول استفاده از بیمه بیکاری خواهند بود بدیهی است در صورتی که به استناد رأی مراجع مذکور کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای فرد اخراجی باشد مقرری بیمه بیکاری از تاریخ پایان قرارداد و قطع دریافت مزد پرداخت خواهد شد واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند تاریخ انقضاء قرارداد و قطع دریافت مزد را به واحدهای تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

۷ـ کارکنان شاغل در کارهای با ماهیت غیردائمی مانند طرحها ، پروژه ها ، پیمان ها ، فعالیت های ساختمانی و عمرانی و ... صرفاً در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در انتهای کار و فعالیتی که بابت آن استخدام گردیده اند اخراج شده باشند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

۸ ـ افراد شاغل در کارهایی که ماهیت آن جنبه دائمی دارد و بر اساس قرارداد کار مدت معین مشغول کار شده اند با تشخیص واحدهای کار و امور اجتماعی در صورتی که تا پایان قرارداد بیکار گردند مورد حمایت قرار گرفته و مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند شد.

از قانون حمایت از بازسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور «مصوب ۱۳۸۰/۷/۳ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده ـ به منظور رفع مشکلات موجود صنایع نساجی و در جهت بازسازی و نوسازی صنایع یاد شده ، دولت موظف است در طول برنامه سوم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ تسهیلات و حمایت های زیر را به اجرا گذارد :

.....

ج ـ سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون که در دوران بازسازی و نوسازی موقتاً بیکار می‌گردند را تحت پوشش کامل بیمه بیکاری قرار دهد. در صورت عدم تکافوی منابع صندوق بیمه بیکاری ، دولت به مقداری که لازم تشخیص دهد در بودجه سنواتی پیش بینی و به این صندوق کمک خواهد کرد.

از آیین نامه اجرایی قانون حمایت از بازسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور «مصوب ۱۳۸۰/۹/۲۸ هیأت وزیران»

ماده ۴ـ سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون را که در دوران بازسازی و نوسازی (حتی واحدهایی که قبلاً از بیمه بیکاری استفاده نموده‌اند) موقتاً بیکار می‌گردند ظرف مدت یک ماه پس از اعلام وزارت صنایع و معادن تحت پوشش بیمه بیکاری قرار هد و در زمان تنظیم بودجه سالانه عملکرد خود را به سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ارائه نماید. چنانچه بابت اجرای این قانون نسبت به روال معمول صندوق بیمه بیکاری کسری اعتبار ایجاد گردد، میزان کسری پس از بررسی به عنوان کمک دولت به صندوق مذکور در بودجه سنواتی پیش بینی و منظور می‌گردد.

دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۱۰۲۳۷۵ مورخ ۸۱/۱۱/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه بیکاری

نظر به این که در مواردی مشاهده می گردد ، علیرغم احراز و تعیین تاریخ بیکاری بیمه شده توسط ادارات کار و امور اجتماعی ، لیست و حق بیمه بیمه شده مزبور پس از تاریخ وقوع بیکاری نیز ارسال و پرداخت گردیده است و واحدهای امور فنی بیمه شدگان به دلیل مذکور از برقراری مقرری بیمه بیکاری خودداری می نمایند ، لذا به منظور تسریع در امور جاری و رفع ابهام در این زمینه مقرر می گردد :

در مواردی که پس از وقوع بیکاری بیمه شده ، کارفرما بیش از کارکرد واقعی وی و یا به صورت کامل نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه ایشان در ماه وقوع بیکاری اقدام می نماید واحد امور فنی بیمه شدگان می بایست با اخذ رأی صادره از سوی مراجع حل اختلاف و یا قرارداد منعقده موضوع را مورد بررسی قرار داده و در صورت احراز اشتباه در درج روزهای کارکرد و پرداخت حق بیمه ایام بعد از بیکاری ، ضمن برقراری مقرری بیمه بیکاری با رعایت سایر شرایط قانونی مراتب را جهت حذف سوابق اضافی و برگشت حق بیمه وصول شده از تاریخ بیکاری به واحد درآمد حق بیمه اعلام نمایند.

شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین می بایست امکان برگشت حق بیمه مزبور و حذف سوابق اضافی را در نرم افزار مربوطه فراهم نماید.

از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی «مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۹ـ به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره وری ، نیروی انسانی شرکتهای صنعتی با مسارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مازاد ، نیروی مازاد با دریافت حداقل دو ماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود ، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرارمی‌گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کار گروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن ، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. ضوابط این ماده تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ، قابل اجراء می باشد[1]. در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت وبرنامه ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مورد نیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

۱- مستند به بند ۱ ماده ۱۶ اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی «مصوب ۱۳۸۷ مجلس شورای اسلامی» تا پایان سال ۱۳۹۳ و مستند به بند «ز» ماده ۸۰ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران کلاً تا پایان برنامه پنجم (پایان ۱۳۹۴) تمدید گردیده است (به مقررات مزبور در همین بخش از مجموعه مراجعه شود).