

جزء مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی

گروه آوری گروه

نام درس : آشنایی با قوانین کسب و کار

رشته: مدیریت بازرگانی

مقطع : کارشناسی

نیمسال دوم : ۹۵-۹۴

۲- در پانویس‌ها، مقررات مختلف مرتبط با هر یک از مواد قانون کار و قانون تأمین اجتماعی به اختصار ذکر شده است.

۳- در مواردی که ماده یا موادی از یک قانون یا یک آیین نامه و یا یک ... 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 محسوس باشد.

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

۵- مقررات مسوخ و یا مقرراتی که محدوده زمانی اجرای آنها منقضی به دوره خاصی بوده که در حال حاضر سبزی نشده است، از این مجموعه حذف گردیده است.

۶- در مواردی که قانون یا مقرره‌ای نیاز به تبیین یا توضیح داشته، توضیحات لازم در پانویس آورده شده است.

لازم به ذکر به نظر می‌رسد، مجموعه حاضر در دو مجلد با عناوین «جلد اول: قوانین کار» و «جلد دوم: قوانین تأمین اجتماعی» چاپ و منتشر می‌گردد. امید است چنانچه علیرغم همه تلاش‌ها و دقت‌های صورت گرفته مراجعه کننده محترم با اکتسی و یا اشتباهی روبرو شود با ارائه پیشنهادات و رهنمودهای ارزشمند خود گردانندگان و نیز مؤسسه کار و تأمین اجتماعی را مرمون محبت‌های 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 اقتصادی

بخش چهارم: سایر قوانین و مقررات مربوط به مسائل کار

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

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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

تبصره ۱: حداقل مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب همت وزیران خواهد رسید^۱.

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر شده، قرارداد دائمی تلقی می شود^۲.

ماده ۸- 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 ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

- ب- معین بودن موضوع قرارداد
- ج- عدم ممنوعیت قانونی و سرعی طرفی در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر
- تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که متعلقان آنها در مراجع ذی صلاح، نه انبات برسند.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد.

- الف- نوع کار یا حرفه یا دانشمندی که کارگر باید به آن اسهال باشد.
- ب- حقوق ' یا مزد میسر^۳ و لواحق آن
- ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها
- د- محل انجام کار

- ۱- مقررات تصویب یک ماده ۷ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده است.
- ۲- به پختنامه شماره ۲۵۷۲۲ مورخ ۲۷/۱۱/۱۳۸۵ در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران بر اینصورت بود.
- ۳- با ماده ۱۹۰ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ تقابله شود.
- ۴- به بند ب ماده ۲۷ این قانون مراجعه شود.
- ۵- به ماده ۲۴ این قانون مراجعه شود.

بخش اول: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

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

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی^۱ اعم از مورد حقوق سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهددار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند^۲ در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است^۳.

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

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، نمازگاهی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بستج 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^۴.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهارم و سوم و بند نیش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع^۵ و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و

- ۱- به ماده ۲۴ قانون کار مراجعه شود. و سر یک به دستورالعمل شماره ۱۳۰۸۵۴ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۳۸۹ مهابت رابطه کار و امور اجتماعی در صورت مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه
- ۲- به مقررات مربوط به فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
- ۳- به ماده ۲۳۱ قانون مدنی، فصل قهری، تبیین مراجعه شود.
- ۴- در مورد مستثنائات این ماده به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.
- ۵- به ماده ۱۷۲ قانون کار مراجعه شود.

تبصره ۴: جناحه مقابله دهنده بر خلاف برتس فوق به انعام قرارداد با مقابله کار سرزاد و قابل از باب ۴۵ روز از تحویل موفت، سوبه حساب نماسد، مکلف به پرداخت دیون مقابله کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انعام تعهدات یکی از طرفین موفتا موقوف نبود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنرا قرارداد کار با احسان ساسمه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزین) به حالت اول بر می گردد

تبصره ۱: مدت خدمت نظام وظیفه سناغلین مسومل قانون کار با شرکت داوطلبانه ایل در جنبه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نبرد سارامل تأمین اجتماعی محسوب می گردد، اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت سناغلین حتی بسمه در سال آخر فرود بسمه شده تأمین می گردد

تبصره ۲: آن دسته از بیمه شدگانگی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرا آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جنبه های نبرد حق علیه باطل علی نموده یا حسب داوطلبانه در جنبه دانسته باشند سوابق خدمتی آنان جزو کارهای سخت و زایل آور محسوب می شود.

ماده ۱۵- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی^۱ که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انعام 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. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاقی یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱۱/۳۰ مصطلح شورای اسلامی، لکن به این قانون و این نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۲/۱۱/۳۰ هیات 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 (مجزورت، احسان، ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جنبه جزو سوابق خدمت و کل ایل محسوب می نیند
۲- الحاقی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاقی یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱۱/۳۰ مصطلح شورای اسلامی، لکن به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)
۳- به ماده ۳۰ همین قانون مراجعه نیند.
۴- به ماده ۱۵ این قانون و تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه سناغلی (در جلد دوم همین مجموعه) مراجعه نیند

۳- تاریخ انعقاد قرارداد

۱- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.
۲- 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 ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. 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 ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی^۲ در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر^۳، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعی یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد جدید را 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.

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 ۴۵۵ قانون مدنی مراجعه و مقایسه شود
۲- به دستورالعمل شماره ۸۰۹-۱۲ مورخ ۱۳۸۲/۱۱/۱۴ معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه
۳- به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۴- لکن به بند ماده ۱۰۵ قانون برنامه پنجاه و پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه

میجت سوم: خانمه قرارداد کار

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر حاسمه می یابد:

- الف - فوت کارگر^۱
- ب - بازنشستگی کارگر^۲
- ج - از کارافتادگی کلی کارگر^۳
- د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید سربخ با تسهی ان
- هت - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار همس است
- و - استعفای کارگر^۴

تبصره: کارگری که استعفاء می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و مدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر طرف مدت ۱۵ روز استعفاء خود را کتبا به کارفرما اعلام ننماید استعفای وی منتهی تلقی می شود و کارگر موظف است روپوش استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و ناانحص منتهی و با نماینده کارگران^۵ تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره استئصال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد تبصره: تا تعیین تکلیف ورثات قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میراث احرس جمعیت دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بسماری، بازسنگی، بیماری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به ایها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴- در صورت خانمه قرارداد کار، کار ممتن یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار استئصال دانسته است، برای هر سال سابقه، اهم

۱- الزام کارفرمایان در زمینه پرداخت مرزای پایان کار به ورثه کارگران متوفی در تاریخ ۱۳۷۲-۰۷-۱۳۷۲ به تصویب شورای عالی کار رسیده است. به مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود.
 ۲- تک به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات مدنی آن.
 ۳- تک به بند الف ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴.
 ۴- تک به دستورالعمل شماره ۲۵۱۲۸ مورخ ۱۳۹۱/۰۳/۱۶ معاونت روابط کار وزارت کار و تأمین اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه.
 ۵- به تبصره ۴ ماده ۱۲۱ قانون کار مراجعه شود.
 ۶- تک به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مرخصی 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 ۱۷- 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 ۱۸- 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 می پردازد، 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 علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹- 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 نقل وی حذف شده باشد در شفلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

ماده ۲۰- 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 می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص^۲ 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 هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر نتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۲۵ 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 استتکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستقی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واحد 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 حل اختلاف^۱، 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 استکانت 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 استکانت 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.

بیعت چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت موانعی پایان کار
ماده ۲۹- در صورتی که بنابه تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب سلب قرار داد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از سلبی را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تملیکی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل سس (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 مساعلی 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

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

از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق منافی منادل یک ماه حقوق به عنوان موانعی پایان کار به وی پرداخت نمایند.

ماده ۲۵- 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^۱ است.

ماده ۲۶- 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 اجراء است^۲.

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

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، تقی نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق موقوفه 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^۳ 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^۴.

تبصره ۲: موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید^۵.

۱- به مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ همین قانون مراجعه شود

۲- یک به دستورالعمل شماره ۲۲۴/۱۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۴ در خصوص ماده (۲۶) قانون کار در مقررات فصل دوم قانون کار

۳- 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

۴- به فصل دوم قانون کار در این مجموعه

۵- مقررات شماره ۳۰ ماده ۲۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی

رسید و جایگزین مقررات مورخ ۱۳۷۲/۲/۲۸ گردیده است (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود) حتماً به دستورالعمل شماره (۱۶) روابط کار در همین رابطه مراجعه شود (مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه)

تولید^۱، سود سالانه و نظایر آنها در تلف می نمایند.

ماده ۳۵- مرد عبارت است از چوچه نقدی یا غیر نقدی 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 با محمول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محمول 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 مساعا قابل سواول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به موجب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد^۲ حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعات قانونی^۳ کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد نامل و مزایای نام برداشتی به نابع نامل

تبصره ۱: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مساعا نامل بنظر کارمزایای نام برداشتی به نابع نامل، مزایای نام است که بر حسب ماهیت نامل با محتوا کار و ناتی به نابع مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سخنی کار، مزایای تریسی، فوق العاده نامل و غیره

تبصره ۲: در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مساعا به مرحله اجرا درآمده است مزد کزود و نام، مزد نامل را تشکیل می دهد.

تبصره ۳: مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، جواربار و کمک عائله بندی، ملاکس افراسی تولید و سود سالانه، جزاء، مزد نامل و مزد نامل محسوب نمی شود^۴

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد، راتح کشور یا با تراضی طرفین به وساله چک عهده بانک و با رعایت شرایط دمل پرداخت شود.
الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کار کار پرداخت مورد به صورت ماهانه، سالیانه، سه مرتبه یا سده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا ماهه روز، رتگ یا نیت ساعات کار و با روزهای کارکرد صورت گیرد

ب - در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کار کار پرداخت مورد به صورت ماهانه، سالیانه،

۱ - به ماده ۴۷ این قانون مراجعه شود
۲ - این ماده تغییر ۲ ماده ۲۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۱۹ و حذف ۲ ماده ۴۷ و تغییر ۲ ماده ۲۴ و حذف فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۳ - به ماده ۵۱ این قانون مراجعه شود
۴ - به زیر بنی های ماده ۲۴ این قانون مراجعه شود

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

ماده ۳۱- چنانچه خانمه فراراد کار به لحاظ از کارافتادی کلی و یا بازنشستگی^۱ 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 مستماری از کارافتادی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان نامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خانمه فراراد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری^۲ ناشی از کارکردگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطبق 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 ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادی 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 خانمه فراراد کار می شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید^۳.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول: حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی^۴ هزینه های مسکن^۵، خوابگاه^۶، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش

۱- به سدهای ب و ج ماده ۱۲۱ این قانون مراجعه شود.

۲- به تبصره های ب و ج ماده ۷۰ و ماده ۷۱ قانون نامین اجتماعی و تبصره های ۱۲ و ۱۴ ماده ۲ قانون مرور در چند دوم این مجموعه مراجعه شود

۳- به ماده ۴۰ قانون اساسی اجتماعی مراجعه شود.

۴- شرایط مربوط به ماده ۳۳ 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).

۵- به ماده ۸۴ قانون نامین اجتماعی در چند دوم این مجموعه مراجعه شود.

۶- به ماده وادمد قانون اصلاح قانون طبقه بندی مساعا و برقراری کمک هزینه مسکن کارکرد صورت ۵۸۱۱۲۷ شورای انقلاب اسلامی جمهوری اسلامی ایران صورت ۱۳۷۰ در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.

۷- به تصویب نامه شماره ۲۰۲۶۲۰۲ مربوط به کمک هزینه مسکن و خوابگاه صورت ۱۳۵۷/۸/۷ هیات وزیران در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مارا در 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 ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید^۱:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده و جهمی به کارگر داده باشد.

ج- اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است علی حده مربوط است.

د- چنانچه در از استیفاء محاسبه صلعی اضافه برداشت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفی نمی گردیده است) در صورتی که اجازه ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و- وجوهی که برداشت آن از طرف کارگر خرید اجناس ضرورتی از سوی کارفرما بوده است.

مصرف همان کارگاه تمهید شده است.

تبصره: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید میزان اقساط برداشتی معنی گردد. ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد با موافقت بعدی به مأموریهایی خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت با مزد بسیاری روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا تجربه را پس 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 ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کفایت بهتر و تحلیل جامعیت و افزایش بهره‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد در باب تسویه و پرداخت بازنشستگی افزایش تولید را، مطابق این نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود، متعهد می نمایند^۲.

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است همان^۱.

۱- این نامه ماده ۴۷ قانون کار در تاریخ ۱۳۹۰/۰۸/۱۴ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است (به منبر است).
۲- سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این خصوص مراجعه گردد.

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

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

ماده ۳۸- 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 اعتقالات سیاسی و مذهبی ممنوع است^۱.

ماده ۳۹- 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 ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها معافانه و معقول باشد.

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

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

۲- 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 نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند^۲.

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

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

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

مبعت دوم: مدت

ماده ۵۱- 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 مسمی شده است. ساعات کار کارگران در سبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱: کارفرما با توافق کارگران، سبانه یا سبانه های قانونی قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه برای صبان مسمی کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند^۱

تبصره ۲: در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافقی کارگران، سبانه یا سبانه های قانونی آنان، ساعات کار در سبانه سخت و زایل آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از سن ساعت در روز و ۳۴ ساعت در هفته تجاوز نماید^۲.

تبصره ۳: کارهای سخت و زایل آور و زیرزمینی به موجب این ماده ای خواهد بود که توسط سبانه های حفاظتی و بهداشتی کار^۳ و شورای عالی کار^۴ تهیه و به تصویب شورای عالی کار و انجمن اجتماعی و بهداشتی، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید^۵.

ماده ۵۳- کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ تا ۲۲ می باشد و کار... کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بانها قرار دارد.
کار متعلق نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در سبانه و بعضی می شود.

در کارهای مختلف... ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر را در وقت...
ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید

ماده ۵۴- کار مسابوب کاری است که به نوبت در ساعات متوالی انجام نمی آید، بلکه در ساعات...
از سبانه روز صورت می گیرد

تبصره ۱: فواصل متابوب کار در اختیار کارگر است و مجموع آن در کارگاه...
۱- به مدت ۱ ماهه...
۲- به مدت ۱ ماهه...
۳- به مدت ۱ ماهه...
۴- به مدت ۱ ماهه...
۵- این ماده کارهای سخت و زایل آور مجموع سبانه ۳۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱/۲۴...
۶- امور اجتماعی و بهداشتی، درمان و آموزش پزشکی مسمی است به صورت قابل سبانه...
در این مجموعه مراجعه شود

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.

ماده ۴۹- 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^۱ و با مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

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^۲.

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^۳.

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

ماده ۵۰- جناحه 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 متخصص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره: کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریسه ای معادل ۰/۵ درصد 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^۴ کارفرما باید ماهه متفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

۱- 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
۲- به دستورالعمل خواستار انتخاب و وظایف کمیته های دانشی طبقه بندی مشاغل کارگاهها مصوب ۱۳۸۹/۱/۱۷۲۸
۳- در این مورد وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود
۴- آیین نامه اجرایی جدید تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۹/۱/۲۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و جایگزین آیین نامه اجرایی مصوب ۱۳۷۱/۱/۱۲ گردیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود).

۱- این نامه چند بوجه تشکیل و فعالیت دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل کارگری در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۱۷ به تصویب شورای عالی رسید و جایگزین مجموعه ۱۳۹۹/۷/۱۱ شورای عالی کار شده است. (نگ به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)
۲- به تبصره ۴ ماده واحده قانون اجرای طرح طبقه بات ندی مشاغل در کارگاهها مصوب ۱۳۵۲/۱/۱۷۲۴... شورای عالی (راهنما) در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۳- به آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در مقررات فصل سوم این قانون در این مجموعه مراجعه شود.

قبیل، سبل، رزانه و با اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع نشده باشد.
تبصره ۱: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداقل یک طرف 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 یا کارهای خطرناک و سخت و ریل آلود انجام می دهند ممنوع است.^۱

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 سایر کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و با توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین می‌گردد، روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز، یعنی در هفته اجباری است.

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

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

تبصره ۳: کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان را بزرگ تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از ده روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگرانش 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، حداکثر یک ماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کارگر

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

متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا 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 بونوبی 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 ۱۰ درصد و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۵۰ درصد و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بيفتد ۲۵/۵ درصد 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 ۵۰ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تلقی می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:
الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰ درصد 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 و یا ترسیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.
ب - اعاده قابلیت 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 ۲۰ این قانون مراجعه شود.

مجموعه چهارم: شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و دستور نوع و میزان این قسط موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به هیئت وزیران کار و امور اجتماعی خواهد رسید.^۲

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن حتماً ۹۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان بومال ۱۱ 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 آنست 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 ۷۷- در مواردی که به تشخیص برتک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما با یابان دوره بارداری وی، بدون کسر حوالسمی کار مناسب بر و سبک تری به او ارجاع می نماید^۳

ماده ۷۸- در کارگاههایی که دارای کارگران هستند کارفرما مکلف است به مادران مسوول با مال و دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرست نشد تا آنکه فرستند

جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است مساحت یا مدت کارکردن و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان را مشخص

۱- به ماده ۱۷۶ این قانون واکنش شده
۲- این ماده مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن است
۳- موضوع مواد ۷۵ و ۸۲ قانون کار در تاریخ ۵/۱۲/۸۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید
مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران و این مجموعه را می توان در سایت سازمان تامین اجتماعی مشاهده کرد
۴- به ماده ۱ قانون تنظیم حاکمیت و صنعت شماره ۱۳۷۲/۲۶ و ماده پنجاه و نهم اصلاحیه قانون کار و امور اجتماعی و خانواده مصوب ۲۲/۲/۸۲ در مقررات فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود
۵- به ماده ۲ قانون بودجه تقویم با مسلمانان و حالت فرستادن کار در این مجموعه مراجعه شود
۶- به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود
۷- به ماده ۱۷۵ این قانون مراجعه شود
۸- به تبصره ۱ ماده ۲ قانون بودجه تقویم با مسلمانان و حالت فرستادن کار در این مجموعه مراجعه شود
۹- به تبصره ۲ ماده ۱۱۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۱۰- مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

از یک سال مرخصی منبوع 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 در دو پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.^۴

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالیانه 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 مورد 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 بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.
ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه عملیات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود^۵

ماده ۷۲- 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 ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مورد را دارند:
الف - ازدواج دائم
ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.^۶

۱- به بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اسفحه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۲۰ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۲- به دستورالعمل شماره ۲۸۱۵ مورخ ۸۷/۱۲/۲۳ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و روریت کار و امور اجتماعی و سربزه رای (دانشنامه) شماره ۸۶/۱ مورخ ۸۷/۱۲/۱۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۳- به تبصره الحاقی ماده ۱ تصویب نامه شماره ۲۶۶۰ مورخ ۵۷/۱۲/۲۳ هیات وزیران مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۳۱ کمیسیون شماره ۲ شورای انقلاب در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول: کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محفظه کار) تدوین می‌شود، برای کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآهوران الزامی است.

تبصره: کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اینها نیستند.

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازن و آیین نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می‌گردد:

- ۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود
- ۲- معاون وزارت صنایع
- ۳- معاون وزارت صنایع سنگین
- ۴- معاون وزارت کشاورزی
- ۵- معاون وزارت نفت
- ۶- معاون وزارت معادن و فلزات
- ۷- معاون وزارت جهاد سازندگی
- ۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست
- ۹- دو نفر از استادان یا تجربه‌دانانگاه در رشته‌های فنی
- ۱۰- دو نفر از مدیران صنایع
- ۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران
- ۱۲- مدیر کل نازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دسر سوزا خواهد بود.

تبصره ۱: پیشنهادها شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و سوزا نیز صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محفظه کار و انجام سایر وظائف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارسازان تشکیل دهد.

تبصره ۲: آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و سوزا نیز صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محفظه کار و انجام سایر وظائف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارسازان تشکیل دهد.

شیرخوارگاه، مهد کودک و... را ایجاد نماید.^۱

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 می‌شود.^۲

مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.^۳

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.^۴

ماده ۸۱- آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخوانی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

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 زایل‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.^۵

ماده ۸۴- در سائیل و کارهایی که به عادت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کارگر ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.^۶

۱- به‌ماده ۱۷۳ این قانون وزیر به ندرت ماده ۱ قانون تنظیم ظرفنامه و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۴ و ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۴ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد.

۲- آیین نامه اجرایی شیرخوارگاهها و مهد کودکها موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۵/۱۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد.

۳- به‌ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

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

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

۶- به‌این نامه جهت بار بار دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و بچه‌ها در مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه و نیز به‌ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۷- به‌ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

کار، وسائل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و جیره‌بندی کاربرد وسائل، فوق‌الذکر را به آنان بساموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسائل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجزای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند.^۱

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که متعلقین در آنها به اقصای 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 آزمایش‌های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.^۲

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 مسئول مربوطه مکلفند کار را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری معین نمایند.

تبصره ۲: در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازنگری و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشتی ایمنی محیط کار خواهد بود.

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

تبصره ۱: کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و آموزشی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء، دو نفر شخص واحد سازمانی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشد تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کسب معنی با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲: نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعمل‌هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.^۳

۱- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.
 ۲- به ماده ۸۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۵ قانون کار مراجعه شود.
 ۳- این ماده کسب حفاظت فنی و بهداشت کار موضوع تبصره ۲ ماده ۹۲ قانون کار را تا ۱۳۷۲/۰۲/۰۱ ممنوع‌الورثی کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دستورالعمل‌ها، مقررات و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، اصول در این مجموعه مراجعه شود.

اجتماعی خواهد رسید.^۱

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.^۲

ماده ۸۷- استیضاح حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی 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. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- استیضاح حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که از ماشین آنها مطابق آیین‌نامه‌های معمول شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه استیضاح حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات و سایل را حسب مورد همراه با نمونه‌هایی آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.^۳

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- این ماده داخلی شورایی حفاظت فنی موضوع تبصره ۲ ماده ۹۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۰۲/۰۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
 ۲- این ماده مربوط به انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و مدیران صنایع جهت عضویت در شورای عالی حفاظت فنی در تاریخ ۱۳۷۲/۰۲/۰۱ 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.

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

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهبردی کارگران، کارفرمایان و کلمه 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 مربوطه به موارد مذکور، مناسبت با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی.

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

تبصره ۱: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزیابی 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 ممانعت و توقیف و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

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

تبصره: آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار را پیشنهاد مستیرک 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 سبب استقلال نسبی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بخارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند، بدون اتلاف قبلی در هر موقع از ششانه 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 نیز حضور- لزوم از تمام با قسمتی از آنها روتوبت تحصیل نمایند.

۱- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار موضوع مصوبه شماره ۹۷ و تاریخ ۱۳۸۳/۹/۱۰ جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۳/۹/۸، توسط شورای کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این خصوص مراجعه کنید.

ماده ۹۴- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از 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 نداند 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 بازرسان کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- 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.

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، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم: بازرسی کار

ماده ۹۶- 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، مرز، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

۱- به ماده ۱ و ماده ۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۲/۲۷ مجلس شورای ملی (سابق) مراجعه کنید.
۲- هیات حل اختلاف حقوق در ماده ۱۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مصلحتی منقل خود به دست آورده اند و با نام انحصاری را که به آنان اطلاعاتی داده یا مجاز مطلق را تحمید کرده اند، فائق نمایند.
تبصره: متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتیهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.
ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود کارگران و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و با مانع انجام وظایف انسان شوند بازر دانی اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتیهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.^۱

ماده ۱۰۵- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احساس وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتاً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مسمم 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 نیز مجوز عدم تکمیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً از تعلق و لایق و مزین تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نمایند، دادستان بلافاصله نسبت به صدور جرایم اقدام و جرایم مذکور پس از ابلاغ قابل اجراء است.

دستور رفع تعلق توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگسری رفع تعلق و سلب تعلق موجود را نباید نموده باشند.

تبصره ۲: کارفرما مکلف است در آلمی که به علت فوق کار تعلق می شود مورد کارگری کارگری را برآورد.

تبصره ۳: معضران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراضی به گزارش بازرسی کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعلق کارگاه می توانند از مراجع مزبور 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 ۱۰۶- دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به استیفاء مسترد کار

۱- به ماده ۴۴۸ قانون مجازات اسلامی مراجعه شود.
۲- به ماده ۱۱۷۹ قانون مجازات اسلامی مراجعه شود.

تبصره: ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی^۱ منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.
ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکبات 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 بگیریند 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.^۲

ماده ۱۰۰- 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 ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگسری 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 برنده هائی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند.^۳

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها یا طبقه سوم^۴ با یکی از اقربای سببی درجه اول^۵ ایشان به طور مستقیم در آن ذنبفع باشند.

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

۱- به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.
۲- آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۷/۸/۱۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۳- به بند (۴) ماده ۹۹ آیین دادرسی کار موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در مقررات فصل هفتم این قانون در این مجموعه مراجعه شود.
۴- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود.
۵- به ماده ۸۶۴ قانون مدنی مراجعه شود.

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

تیمبره ۲: دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جواز کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
ماده ۱۱۱- 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 انتخابی ضمنی یا حقوقی، با کسب بروانه از وزارت کار و امور اجتماعی، تأسیس می شود.
تیمبره ۳: آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و مؤهل کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات با استیفاء وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود.

- الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاصی، کارآموزی 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 خاصی، برای مدت معین که زائد بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توانم یا کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.
تیمبره ۱: کارآموزان بعد از ارفاق ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کسی معتمد یا کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و با داوطلبانی باشند که شایسته و آسان به برآورد کارآموزی مراجعه می نمایند.

تیمبره 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 می رسد.^۱

۱- آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی جواز کارگاه و بین کارگاهی، موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰ قانون کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۱/۱۱/۲۷ به تصویب هیات وزیران، رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۱۳۷ در این مجموعه مراجعه شود.

۲- آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد موضوع تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۸/۰۸/۱۳ به تصویب هیات وزیران رسیده و جایگزین آیین نامه قبلی مصوب ۱۳۷۰/۰۷/۱۳ گردید. این آیین نامه فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه موجود است. ۳- دستورالعمل شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی توانم یا کار موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۲ قانون کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۱/۱۱/۲۷

کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.^۱

فصل پنجم: آموزش و اشتغال

مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷- 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.^۲

تیمبره ۱: وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاری های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

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

ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای کارآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارچویان 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 ۱۰۹- 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.

ماده ۱۱۰- 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 جواز کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

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

۲- تک به بند الف ماده ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل پنجم قانون کار در این مجموعه

د - محل کارآموزی

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

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

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

ماده ۱۱۷- کارآموزی نوام با کار توجیوال 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

روحي آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸- 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 علیر

منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او سامورند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأسی

سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم: اشتغال^۱

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر

کتور اقدام نماید؛ مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن سسسانی رسته های ایجاد

کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی سکاران به مراکز

کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز بولدی، جسمی، کابری و

خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱: مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظفند به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی،

و حساب از اشتغال معلولین خواهند بود و کله موظفند مذکور در این ماده، وظایف

مشارکی با دفاتر مربوط می باشد.

تبصره ۲: دولت موظف است تا در ایجاد سرکهای تاپوی بولدی، کسبوپوزی، جسمی و بومرغی،

معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه، درآیدت و آموزشهای لازم و برف ای

تسهیلات انجام کار و حسابت از تولد یا خدمات اول مورد حسابت قرار داده و نسبت به

رفع موانع معماری در کله مراکز موضوع این ماده و سفره ها که مطالبی در اینجا حدف

می باشد اقدام نماید.

ماده ۱۱۳- 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 استعجابی 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 مینا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیرتقدیمی، 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 متدرج در این

قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- 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 دوبرابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره: در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما

می تواند برای مطالبه خسارت متدرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع

این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵- 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

مجاز نخواهد کرد.

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

الف - تعهدات طرفین

ب - اسن کارآموز

ج - مزد کارآموز

۱- طبق گزارش وزارت کار و امور اجتماعی، در سال ۱۳۷۹، ۹۰۲۲۶ نفر به تقویت دستر کار و امور اختصاصی رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه 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 سلسله به تیرتاریسی کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله مقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مستروط بر آن که وضعیت اهل ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدد و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

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

ماده ۱۲۵- 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؛ تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر احد رسد، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم تبعه بیگانه را از مراجع ذصلاح در خواست می کند.

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی اجازت 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 شرایط مربوطه صادر و روایت با حق کار مشخص صادر خواهد شد.

تبصره: مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدد آن مستلزم تأیید هیات فنی استعمال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و محققین فنی بیگانه، پوز، کار دولتی، کارکنان تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کار سلسله 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 کارسازان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

تبصره ۳: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازمه را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز مولدین اشتغال در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه مولدین ایران و سازمان بهره رستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.^۱

مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روانید ورود با حق کار مشخص^۲ بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.^۳ تبصره: اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:

الف - اتباع بیگانه ای که محصوراً در خدمت مأموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند یا 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 ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روانید 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 هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.^۴

ماده ۱۲۲- 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 تصویب ۳ ماده ۱۱۹ قانون کار تاکنون به تصویب برسیه نشده
 ۲- به ماده ۱۸۸ این قانون مراجعه شود.
 ۳- همانجا.
 ۴- به پانویس ماده ۱۲۹ این قانون مراجعه شود.

به تشکیل کلون انجمن های صنفی در اسلام و کلون عالی انجمن های صنفی در حال کشور اقدام نمایند.

بماده ۴: کلیه انجمن های صنفی و کلون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و سلم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشد.

تبصره ۳: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی، تأسیس اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و بنام آن به سدا کاره، عالی انجمن های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، اسخا 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: انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند

تبصره ۵: آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختراا و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کلون های مربوطه، حداقل طرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید^۱

تبصره ۶: آیین نامه نحوه اسخاات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید^۲.

ماده ۱۳۲- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و نهم قانون اساسی، جمهوری اسلامی ایران و همچنین در اساسی نهاد مربوطه در اصل چهارم و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشد، می توانند نسبت به ایجاد سرکدهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

۱- به قانون توراتی اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار بر تاریخ ۱۳۳۰:۰۵:۰۵
۲- دستورالعمل مربوط به اسخاات نمایندگان کارگران در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و اساسنامه انجمن کارگران در تاریخ ۱۳۸۷/۲/۰۱ و ملاحظه و نحوه عملکرد مجلس سنا در تاریخ ۱۳۸۷/۲/۰۱
۳- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و سن المللی موضوع تبصره ۶ ماده ۱۴۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۰۲/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. سدا مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

مجموعه مراجعه شود
۴- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختراا و نحوه عملکرد انجمن های صنفی در تاریخ ۱۳۳۰:۰۵:۰۵
۳- این موضوع تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۰۶/۰۶ به تصویب هیات وزیران رسیده است. سدا مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۴- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و سن المللی موضوع تبصره ۶ ماده ۱۴۱ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۰۲/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. سدا مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۵- تک به ماده ۱۴۲ قانون برنامه پخشاله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل ششم قانون کار در این مجموعه

ماده ۱۳۸- 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 اجراء اشتغال تبمه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۳۹- آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید^۱.

فصل ششم: تشکیل های کاری و کارفرمایی^۲

ماده ۱۴۰- 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 کلون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲: آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختراا 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 هیات وزیران برسد^۳.

ماده ۱۴۱- 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 باشند، 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

۱- آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۳/۲۴
۲- مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
۳- تک به ماده ۱۴۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۲۵ به تصویب هیات وزیران رسیده است. سدا مقررات قانون کار در این مجموعه
۴- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختراا و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری موضوع تبصره ۲ ماده ۱۴۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۲۵ به تصویب هیات وزیران رسیده است. سدا مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۴: وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان ناسن اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵- 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 تکمیل 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 عالی شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارت کار و امور اجتماعی؛ سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، جناب‌های تخصصی، هیات‌های حل اختلاف، شورای عالی نامس احتماعی، شورای عالی حمالان، فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی ایمنی‌های صنفی کارگران و با مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱: آیین نامه اجرایی اسی ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به نوبت هیات وزیران خواهد رسید.^۱

تبصره ۲: در صورتی که تشکیل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشد، باید، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان میزبیر در محتای، سوابها و هیات های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷- 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 تشکلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره: آیین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکلات مرکزی کارفرمایان و همکاران

۱- 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 ۱۳۷۲/۳/۲۳ به تصویب هیات وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
۲- آیین نامه اجرایی تبصره سگ ماده ۱۳۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۳ به نوبت هیات وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

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 تعاونی های 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 نیت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مقاد 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 اقدام نمایند.

تبصره: شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران اسکان» 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^۱ و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به نیت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مقاد 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.^۲

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

۱- همان ۱
۲- همان ۱
۳- دستورالعمل تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته در تاریخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)

متن بسمال در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از بسمال در اختیار طرفین عقد بسمال 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.

ماده ۱۴۱- بسمال 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 بسمال 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 با عدم تطابق بسمال با سدهای

الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین بسمال کتبا اعلام نماید

تبصره ۲: نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد بسمال جمعی با موضوعات

بندهای الف و ب باید منکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلال و موارد مستند باید کتبا به طرفین بسمال طرف مدت مذکور در تفسیر یک همس ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و با بسمال های قلی و با

هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد بسمال جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمده تولد از سوی کارگران نبوده، همان تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و با سایر مایبای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سرپا آورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره: در صورتی که هر یک از طرفین بسمال دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند طرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص اموضوع ماده ۱۵۵ا به همان حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

ماده ۱۴۳- در صورتی که پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نبوده رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارشی امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم همان وزارت کار و امور اجتماعی که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کار و ما

مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کار و ما

مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کار و ما

مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کار و ما

مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کار و ما

کارگران، چنانگاه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصالحت می تواند در هر یک از شکل های مذکور نماینده داشته باشد.

فصل هفتم: مذاکرات و بیمانهای جمعی کار

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا نسلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مناسک 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. خواستههای طرح

شده از سوی طرفین باید منکی 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 مانع نگردد 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 بسمال های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- بسمال دسته جمعی کار عبارت است از بیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فسمالین یک یا چند (نورا یا العصن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و با فسمالین کانون ها و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

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

تبصره ۲: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و یوه کارگاههای بزرگ مستعمل این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.^۱

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در اتمام ماه میلاد رمضان برای تنظیم ستاره مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و سایر نمایندگان قانونی کارگران ملوری تنظیم نمایند که اوقات کار سابع فریضه روزه، بمانند همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار با سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- 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 عدلی مناسب و ارزان قیمت (صحنه، نهار 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 عدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.^۲

ماده ۱۵۲- 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.^۳

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امداد ایضا فراهم نمایند.^۴

تبصره: دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.^۵

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رسته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.^۶

۱- این نامه اجرائی شماره ۲، ماده ۱۴۹ قانون کار در رسته مسکن کارگران در تاریخ ۲۵-۱۰-۱۳۷۰، به صورت ضمیمه شماره ۱۰۰ رسیده است. به مقررات فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
 ۲- به ماده ۱۷۲ این قانون مراجعه شود.
 ۳- همان.
 ۴- همان.
 ۵- این نامه ارائه تسهیلات به شرکتهای تعاونی کارگری موضوع تبصره ماده ۱۵۳ قانون کار در تاریخ ۷۱۱۳-۷۱۱۴-۱۳۷۰ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
 ۶- به ماده ۱۷۲ این قانون مراجعه شود.

اداره نماید.^۱

ماده ۱۴۴- 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 ایجاد کند.

ماده ۱۴۵- 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 ۱۴۶- 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 ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مستعمل این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.^۲

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تنواری های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران قاعد 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.^۳

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 بنمایند.

۱- یک به قانون حمایت صستی و جلوگیری از تبطل کارخانه های کشور همصوب ۱۳۲۳/۲/۱۹ مجلس شورای اسلامی ملی سابقه ۴ و آیین نامه اجرایی این قانون همصوب ۲۳/۲/۲۳ هیات وزیران در مقررات مربوط به فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه.
 ۲- به بند الف) ماده ۴ قانون تامین اجتماعی و ماده ۱۸۲ قانون کار و نیز به دستورالعمل شماره ۲۷۰۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ اداره کل تنظیم و نظارت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و نیز به رای (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
 ۳- به ماده ۱۷۲ این قانون مراجعه شود.

نشانند، از طریق انجمن صنفی کارگران و با نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف^۱ به ترتیبی اتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود:

- ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی
 - ۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همایمی شوراهای اسلامی کار استان
 - ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان
- در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

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

ماده ۱۵۹- رأی هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ این لایحه اجرائی^۲ گرفته و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی میزبان اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لایحه اجرا خواهد بود^۳ و نظرات اعطاء هیات ساسی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همایمی میزبانان اسلامی کار استان با کانون انجمن های صنفی کارگران و با مجمع سازندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل) و با نمایندگانی آنها (برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد، در صورت لزوم و با توجه به میزان کار

- ۱- یک به صد هالف^۴ ماده ۷۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در میراث مربوط به فصل پنجم قانون کار در این مجموعه
- ۲- یک به اربعین نامه انتخابات اعضای هیات های تشخیص مصوب ۹۳/۱۳۸۷ و در بیان در فصل پنجم این مجموعه
- ۳- جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه
- ۴- رأی قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار به استناد بند ۳ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲/۱۳۹۳ تشخیص مصلحت نشانده به الحاق شکل قابل اعتراضی و شکایت برد دیوان می باشد (در قانون دیوان عدالت اداری نیز عبارت فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)
- ۵- به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود

تبصره: آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات فیزیکی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید^۱.

ماده ۱۵۵- 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^۲. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزشگران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید^۳.

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

ماده ۱۵۶- دستورالعمل های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذائوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد^۴ و

فصل نهم: مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷- 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 یافتند^۱ 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 واحدهی

- ۱- آیین نامه اجرائی موضوع تفسیر ماده ۱۵۴ قانون کار در ارتباط با ورزش کارگران در تاریخ ۱۳۷۳/۴/۱۳۷ به تصویب هیات وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
- ۲- به ماده ۱۷۳ قانون کار مراجعه شود
- ۳- آیین نامه سوادآموزی کارگران موضوع ماده ۱۵۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۳۷۳ به تصویب هیات وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود
- ۴- آیین نامه موضوع ماده ۱۵۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۱۳۷۳ 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 ۱۳۸۲/۱۱/۱۳۸۱ برای دوره برنامه اخیر (۱۳۸۸-۱۳۹۴) تصویب گردیده است در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
- ۶- یک به رأی (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۵۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل هشتم قانون کار در این مجموعه

ماده ۱۶۱- 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 آیین‌نامه‌های خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.^۱

فصل دهم: شورای عالی کار

ماده ۱۶۷- در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود و نامشده 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 بصر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و بصورت همتا و برابری که یک نفر از آنان را اعضای شورای عالی کار تشکیل خواهند داد

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 کارکن عالی شوراها و اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی همه اعضا، آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است. تبصره: هر یک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸- شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و با تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا، رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹- شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کارسازان مسائل کاری 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 می‌دهند.

۱- این نامه طرز اجرای آرای قطعی هیأت‌های 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.

هیأت‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.^۱

ماده ۱۶۱- هیأت‌های 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 ۱۶۲- هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نسیبانه نام‌الاجتیار 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 می‌نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده ۱۶۳- هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان، انجمن‌ها 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 ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.^۲

ماده ۱۶۵- در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند 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 اگر کار 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.

۱- تک به این نامه انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷/۱۲/۲۳ وزیر کار در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۲- این نامه های مربوط به انتخاب اعضای هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین این نامه‌ها می‌گردد. به مقررات فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳- این نامه‌ها می‌تواند در این مجموعه مراجعه شود.

۴- تک به آراء شماره ۱۳۸۴ مورخ ۸۶/۱۲/۲۳ و ۳۴ مورخ ۸۸/۲/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار در این مجموعه

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 جاری کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و سیصد برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهد شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

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

- ۱- برای تا ۲۰ نفر، ۵۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

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

- ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلف مدکوره به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم صمدی فوق و یا به جزی از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهد شد.

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

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 شورای بدون حق رأی، در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰- دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظائف 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 هیات وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم: جرائم و معازات ها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به معازات حسن 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 نقض عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر معازاتهای مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- 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 حسن از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به معازاتهای فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشند، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است.

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

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵۴، ۱۵۳، ۱۵۲، ۱۵۱، ۱۴۹ و قسمت

۱- دستورالعمل حکومگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار موضوع ماده ۱۷۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۷/۱۵ به تصویب مات وزیران رسیده است به مقررات فصل دهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- کارفرمایی که ابداع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و با مدت اعتبار پروانه کارسان منتهی شده است به کار نگذارد و یا ابداع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرد و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننماید، با توجه به شرایط و امکانات داخلی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهد شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم امار و اطلاعات مورد وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه امار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات داخلی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهد شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیبه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهام کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات داخلی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق سیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

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

ماده ۱۸۵- 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 ۱۸۶- جرائم نقدی مفروضه 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 موجب ضابط وزیر می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

۱- به قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵ و ۸۷۱۵ اصلاح شورای اسلامی ایران در صورت قفل پاردمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مصوبه مراجعه کنید.

۲- آیین نامه نحوه مصرف وجوه مربوط به جریمه نقدی مفروضه در فصل پاردمه قانون کار مصوبه ۱۳۶۴ تا ۱۳۶۵ به تصویب هیات وزیران رسیده است. به مقررات قفل پاردمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مصوبه مراجعه کنید.

۱- برای ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 ۲- برای ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.
 ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ تا ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه 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:

۱- در کارگاههای ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 ۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 ۳- 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 ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کاری 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 داخلی 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 ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاههای مسئول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات داخلی 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 ۱۸۰- کارفرمایی 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 داخلی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوبتاً در ساعات منازب انجام می‌گردد، در

این نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تعیین می‌گردد، در موارد سکوت، مواد این قانون حاکم است.^۱

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصالح موافقاً از شمول معنی 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.^۲

ماده ۱۹۲- 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 می‌رسد تهیه و سلسه نمایند.^۳

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

این نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزاری کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.^۴

ماده ۱۹۴- کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود، با سروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را منبذول دارند.

تبصره ۱: آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و

۱- از آیین نامه های ماده ۱۹۰ قانون کار تاکنون فقط آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات، مرخصی ها، مرز و جغیت کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مرد و درآمد آنها به وسیله مستشاران یا مراجعین است می‌شود در تاریخ ۱۳۷۲/۱۳/۲۸ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه نمود.
۲- آیین نامه مصوبت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از شمول موادی از قانون کار موجودی ماده ۱۹۱ این قانون در تاریخ ۱۳۸۱/۱۱/۲۹ و نیز آیین نامه مستثنی شدن خندان و کارکنان، معاف مسرک، ساجد، کسب خا، تکالیف نمازین علاوه بر این موقوفه و موقوفات عام غیر دولتی از شمول موادی از قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۴ به تصویب هیأت وزیران رسیده است.
۳- آیین نامه اجرایی اعلام کارفرمایان به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی موضوع ماده ۱۹۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۸/۱۱/۲۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه نمود.
۴- آیین نامه موضوع ماده ۱۹۲ تاکنون به تصویب نرسیده است.

فصل دوازدهم: مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷- کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بابت به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری^۱ یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی^۲ و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.^۳

تبصره ۱: حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد.^۴

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی، فعالیت های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلهای مراتع، بارگاههای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعتاً نوعان، پرورش آبریان و زنبور عسل و گاوآشت، دانت و برداشت و سایر فعالیتها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.^۵

ماده ۱۹۰- مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیانت، 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 ۱۳۸۶/۷/۲۸ کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی، «کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون پارلیمنتری پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۱۵ مجلس شورای اسلامی سایر یا این قانون مدیریت خدمات کشوری) از تاریخ لزوم الاجرا شدن این قانون لغو می‌گردد»

۲- تک به تصوره ۴ ماده ۱۱۷، ماده ۱۲۴، ماده ۴۵ و تبصره ماده ۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و بند هفده ماده ۵۰ قانون برنامه پنجاهم یعنی درسمه جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

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

۴- تک به دستورالعمل شماره ۱۲۰۸۵۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۲۴ در مقررات مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه

۵- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه نمود

۶- به قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی بهادهای انقلاب و مؤسسهایی که تولیدات غیرسیستمی دارند مصوب ۱۳۶۹/۱۱/۱۹ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه نمود.
۷- به تصوره ماده ۸۵ قانون کار مراجعه نمود.
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.

مبحث دوم: مهلت

آیین نامه کارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی^۱

«معمود ۷۱/۹/۲۹ وزارت کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»

ماده ۱- 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 تشنگی 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.

توضیح: کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و بهداشتی و عوارض بیش 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.

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

توضیح: 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 ۳- حفر قنوات و چاهها و فاضلابها و تونلهای زیر زمینی و کار در مخازن سر بسته.

ماده ۴- تخلیه و حمل مواد مخرب 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 ۵- کار کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه های دغایی، سالمور سازی و روده پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گنداب روها- جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری.

ماده ۶- کار کارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (تخلیفات مسمر طولیه، اضمطل، سالنهای پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.

ماده ۷- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح زمین بر روی دکل ها

انلاک های متحرک، داربست ها و اسکلت ها

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

ماده ۹- مشاغل شن پاشی، پخت اسفالت دستی، قیرپاشی و مالج پاشی.

ماده ۱۰- عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

ماده ۱۱- کارهایی که استمرار آنها موجب ابتلا به بیماریهای حاصل از آسبه را فراهم می آورد نظیر

کار با مواد رادیو اکتیو و قرار گرفتن در معرض برتوهای یونسار به نحوی مراحى دستلاخ و به استناد قانون محافظت در برابر آسبه محوب حلسه مورخ سبتم فوروردی ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.

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

ماده ۱۳- کار مستمر در محیط هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجب سمار بپای گواشی و یا کاری کارگر را فراهم سازد.

ماده ۱۴- کار در امور سمیاتی باغات و انگار و مزراغ و ضد عفونی اماکن و طولله ها و آساده های مرعزاری در زمان سمپاشی

ماده ۱۵- کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولد و ترکیب سوم و خنره کنی ها استعمال دارند در زمان انجام کار.

ماده ۱۶- کار با وسایل دارای ارتعاش در حدی که برای سلامتی کارگر ریان اور باشد.

ماده ۱۷- 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 تسکال کمیته های تخصصی نفس و جهت تقویت به شورای عالی حفاظت فنی سپایا می نماید

ترکیب کمیته های تخصصی را شورای عالی حفاظت فنی تعیین خواهد نمود

ماده ۱۸- به منظور حسن اجرای مقررات این آیین نامه کمیته ای متشکل از اعضا، بر:

- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان که ریاست کمیته را عهده دار خواهد بود.
- پارسی کار استان به انتخاب مدیرکل کار و امور اجتماعی.
- یک نفر نماینده سازمان تأمین اجتماعی استان.

یک نفر برتک یا کارشناس بهداشت حرفه ای با معرفی سازمان منطقه ای بهداشت.

و آموزش برتکی استان.

یک نفر نماینده کارفرما به اسحاب و معرفی کارکن ایجاد به های دستی استان.

۱- مجموع تفسیر ذیل ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ارتباط به تصمیمات کمیته های موضوع قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان نامی اجتماعی موضوع مصوبات ۱۳۶۷/۱۲/۲۸ و ۱۳۷۰/۱۶/۱۲۴ مجلس محترم شورای اسلامی که مطابق با ضوابط و مقررات خاص خود در ارباب با تخصص و شغل و زمان و موفقت 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 نهمای مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۴ شورای عالی کار تهیه و پس از بررسی مجدد و اصلاحاتی در جلسات متعدد شورای عالی حفاظت فنی در جلسه ۷۱۸/۱۲ تأیید و در تاریخ ۷۱۸/۱۲/۲۹ به نوبت برای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

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

ماده ۲۰- به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، برای ریز بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه بر توده می محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین نامه های مربوطه تعلق می گیرد.

- ۱- کاهش ساعات کار هفتگی تا میزان ۵۵ درصد ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان
- ۲- 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
- ۳- افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به از هر یک سال کار با اشعه، حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصر از نظر با خرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و مسن حقوق و عیال، قابل احتساب می باشد

۴- پرداخت تا بیست درصد حقوق و مرابا به عنوان فوق العاده کار با اشعه تبصره: در مورد بند ۲ این ماده به جای استفاده از مرخصی فرد دسعی می تواند در خواست اشتغال در محلی غیر از محیط کار با اشعه بنماید.

- یک نفر نماینده کارگر به انتخاب و معرفی کانون هماینگی شوراها ی 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 ؛

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 مشاغل که در این آیین نامه به عنوان کارهای سخت و زیان آور ذکر گردیده 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 انحاء تدابیر لازم جالت 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 مزیای؛ 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 در خصوص ارزیابی محیط کار از نظر حد مجاز عوامل فیزیکی و شیمیایی و مکانیکی شرایط کار و وسایل استحضاطی 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 ۱۹- کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از اجراع کارهای سخت و زیان آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می خواهند جدیداً به این گونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام مسائلات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای موجه بدهند.
ماده ۲۰- مقررات این آیین نامه به استناد تبصره ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می باشد و

دستورالعمل شماره ۲۸۱۰۵ مورخ ۸۷/۳/۲۲ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار

در ارتباط با نحوه معاضه مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی کارگران

به موجب ماده (۷۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنگستی 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 دوره های 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 تاها، ایاب و ذهاب و...) منظور شود.

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

رای 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

استیضال به خدمت وی در کارگاه بر اساس قانون کار و مقررات مربوط خواهد بود

شماره پرونده	۸۷۲۸۸۷/۹
شماره دادنامه	۱۳۸۸/۷۱۸ - ۱۸۶۶۶ - روزنامه رسمی
تاریخ	۱۳۸۷/۱۲/۱۳
موضوع	کلاس پرونده ۸۷۲۸۸۷/۹
شیای:	شرکت سیمان سیاهان
موضوع شکایت و خواسته:	اعلام تضاض آراء صادره از سمت نوزدهم و بیستم دیوان عدالت اداری
مقدمه:	

الف - شعبه بیستم دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۸۹۴/۸۶ و ۸۹۵ موضوع شکایت سرک سیمان سیاهان به طرفیت اداره کار و امور اجتماعی مبارکه به خواسته اعتراضی به رأی شماره ۲۳۴

بیعت سوم: تعطیلات و مرخصی ها

قانون اصلاح لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور

ماده واحده - 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:

۱- ماده ۲- هیات 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: هیات دولت مجاز می باشد تا تأیید 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 هیات وزیران در مورد اعلام تعطیل رسمی (عمومی) تعدادی از روزها در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی تنفیذ می گردد.

۲- ماده ۳- 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 لغو می گردد.

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

۱- به موجب قانون، تاریخ به تعطیل روز ملی شدن صنعت نفت مصوب ۱۳۷۸/۸/۱۸ مجلس شورای اسلامی، گزینش صنعت نفت که مطابق با ۲۹ اسفند ماه هر سال می باشد کماکان جز تعطیلات رسمی کشور محسوب می شود.

مقررات مربوط به فصل پنجم
قانون کار جمهوری اسلامی ایران

تولید و توسیلات بازار کار می‌گردد توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور فیمد و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

تبصره ۴: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور موظف است با استفاده از امکانات موجود به منظور رفع مشکلات احتمالی ران جوانی کار در کلیه مراکز استانها و شهرستانها متناسب با توصیاتی شفاهی زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای بانوان را فراهم نماید.

تبصره ۵: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور موظف است ضمن اعلام برنامه‌های آموزشی خود در ابتدای هر دوره نسبت به نت نام از متقاضیان آموزش که توسط کارفرمایان معرفی می‌شوند اقدام نماید.

کارفرمایان متخلف از مفاد این قانون و همچنین ماده ۱۴ قانون کار آموزی در صورت دریافت اخطار از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ضمن پرداخت اصل مدعی به جریمه مدعی موبوع تبصره‌های (۲) و (۳) ماده (۱) و مواد (۳) و (۴) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارآموزهای مسلم قانون تأمین اجتماعی که طرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت‌برد و حقوق بیمه شده‌گان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند محکوم ۱۳۷۳/۵/۹ محکوم می‌گردند.

بندبھی است بر مالی ناشی از اجرای این قانون از محل اخذ جرائم موبوع تبصره (۵) که به جرایم وارزب می‌شود تأمین می‌گردد.

مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

از ماده (۶۱) "قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۸/۲/۲۸" به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اجازه داده می‌شود که در قبال ارائه خدمات آموزشی خاص و خدمات فنی به متقاضیان حقیقی و حقوقی هزینه‌های مربوط را بر اساس قراردادهای منعقد در یافت نماید. کلیه درآمدهای موضوع این ماده به حساب درآمد عمومی کشور وارزب خواهد شد.

معدل صد در صد (۱۰۰ درصد) درآمدهای وارزب شده فوق از محل اعتباری که به همین منظور در قانون بودجه هر سال منظور می‌شود در اختیار سازمان مزبور قرار داده می‌شود تا جهت هزینه‌های برگزاری مسابقات مهارت فنی و بالا بردن کمیّت و کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انجام هزینه‌های پژوهشی و تحقیقاتی و جذب مربیان و آموزش کارگران به مصرف برساند. آیین‌نامه اجرایی این ماده از جمله تعرفه‌های خدمات آموزشی و فنی سازمان به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار

مصوب ۱۳۷۶/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی

ماده واحده - به منظور بهره‌گیری هرچه کاملتر از سرمایه‌گذاری‌های 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 حرفه‌ای از مراجع ذمصلح مطالبه و همچنین زمینه ارتقای آموزش کارگران ساده و ماهر و نیمه‌ماهر خویش را فراهم نمایند.

تبصره ۱: زمینه ارتقای آموزش ضمن کار کارگرانی که قبلاً در واحدهای فوق‌الذکر اشتغال یافته‌اند بر اساس برنامه‌های زمان‌بندی شده سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای خواهد بود.

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

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

توضیح ۳: افراد متأهل برای کارورزی در اوبس 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

۱- طول مدت کارورزی حداکثر باره ماه است که در صورت استخدام کارورز و با سایر مسائلی که موجب قطع کارورزی شود خانمه پینا خواهد کرد پس از پایان دوره هیچ گونه بهی برای استخدام کارورزان توسط واحد پذیرنده بوجود نخواهد آمد.

۲- هر کارورز از تاریخ شروع به کار خود ماهانه دستمزد توافقی شده با واحد پذیرنده را به عنوان کمک هزینه از آن واحد دریافت خواهد کرد. ۵۰ درصد از دستمزد در باقی کارورز بر اساس جدول دل 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 صلاح دانسته حداکثر پرداختی از سوی مجری را مشخص می کند.

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

وظایف کارورز

- ۱- کارورز ملزم به رعایت این نامه ها و مقررات واحد پذیرنده و حضور مسلم در طول مدت کارورزی در محل واحد می باشد در صورت تحلف واحد پذیرنده می تواند به کار کارورز حاشیه داده و امر است را به اطلاع موسسه یا نمایندگان استانی آن برساند.
- ۲- کارورز برای دریافت گواهینامه طی دوره کارورزی در پایان همکاری خود با واحد پذیرنده چه در صورت پایان قرارداد موظف به تکمیل فرم گزارش بالایی دوره و ارسال آن به مؤسسه سازمان حیات و صلوات استان است.

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 ترفقه وزارت صنایع و معادن مشمول این طرح هستند. (از جمله سازمان زمین شناسی، سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، مؤسسه استاندارد، شرکت های احداث صنعت، ملی فولاد ایران، ملی صنایع مس، دخانیات، همچنین کلیه واحدهای پژوهشی و خدمات مهندسی).

کارورز واحد شرایط

- ۱- سبزی شدن کمتر از ۳۰ ماه از فارغ التحصیلی کار دانی فنی، مقطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد
- ۲- حداکثر سن ۶۰ سال برای کار دانی فنی، ۲۸ سال برای مقطع کارشناسی و ۳۰ سال برای مقطع کارشناسی ارشد
- ۳- عدم اشتغال با تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و ندانش هر گونه معدنی (نظام وظیفه - توانایی جسمی - 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 آن به حداکثر زمان فارغ التحصیلی و سن پذیرش برای کارورزان اضافه خواهد شد.

توضیح ۴: پذیرش کارورز در رشته های فنی و مهندسی و سایر رشته های مرتبط با تکنولوژی های نوس (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.

نماینده گانی را به صورت دوره ای به واحدهای مربوطه اعزام خواهد کرد.

تذکرات مهم:

- ۱- پذیرش افراد خارج از نظامنامه طرح کارورزی و بدون داشتن شرایط ذکر شده امکان پذیر نمی باشد.
- ۲- قبل از شروع کارورزی باید موافقت مؤسسه با سازمان صنایع و معادن استان به واحد مسافعی اعلام شده باشد.

طرح تفصیلی کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی

«پنجم ماه ۱۳۸۳»

بخش اول: معرفی طرح کارورزی

بیان مسئله

در شرایط فعلی اقتصاد کشور عدم نیاز مبالغه عرضه و تقاضا در بازار کار جد به صورت مزایا سوئی کار و جد 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 علاقه ای که برای رشد و ارتقای سطح دانش آنها در قالب آموزش دانشگاهی انجام گرفته است، از امکان مسما گنی برای یافتن مساعلی و مرتبط با ویژگی ها و شرایط خوب برخوردارند.

کمبود مهارت و تجربه لازم یکی از عواملی است که موجب شدت این سگاف در سال های اخیر شده است. ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل و باامدهای فرهنگی، اجتماعی در سطح کلان ملی می کنند. هدف اصلی طرح کارورزی انتقال مهارت ها و تجربیات عملی به فارغ التحصیلان دانشگاهی و فراهم آوردن سسر مناسب جهت ورود آنها به بازار کار کشور است.

در واقع استفاده از ظرفیت های خالی تحصی و دولتی (صنعت، کشاورزی و خدمات) بسیار ارتقا، سطح علمی و بوساری ساحار نیروی انسانی، رونق و مناسی به منظور حذف ندرت های تعادل موجود در بازار کار کشور می باشد. در کنار کسب تجربه و ارتقاء مهارت فارغ التحصیلان، مساعلی رشته های تحصیلی مورد نیاز بخشی های فارغ التحصیلان با سازمان های بازار کار از دیگر مساعلی دولتی است. طرح خواهد بود.

باتوجه به طرح موضوع در شورای عالی اشتغال و تأسید لزوم تهیه طرح تفصیلی کارورزی فارغ التحصیلان مراکز آموزش عالی توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، در جلسه مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۳ صورت گرفته.

وظایف واحد پذیرنده

- ۱- واحد پذیرنده موظف به بیمه کردن کارورز و پرداخت حق الزحمه وی به صورت ماهیانه طبق مبلغ اعلام شده در قرارداد تنظیم شده است.
- ۲- 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 پذیرنده (حساب غیرشخصی) نماید تا مجری در مقاطع تعیین شده سهم کارفرما را به این حساب واریز نماید.
- ۳- واحد پذیرنده باید گزارش حضور کارورز را به صورت ۲ ماهه تکمیل و به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان تحویل دهد.
- ۴- واحد پذیرنده موظف است هنگام پایان دوره کارورزی با اصراف کارورز 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

- ۱- واحد پذیرنده رأساً نسبت به انتخاب کارورز و بررسی واحد 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 کارورز باشد می تواند موضوع را به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان اعلام نماید تا از این تقاضاهای واصله، کارورزان واجد شرایط معرفی شوند و سپس این واحد مطابق بند یک عمل می نماید.
- ۲- مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان برگی 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.
- ۳- پس از دریافت موافقت مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان، واحد پذیرنده فرم مربوط به فراداد کارورزی و اعلام شروع به کار کارورز را تنظیم و به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان ارسال می نماید. مساعلی مطالبات بهره وری و صنایع انسانی سهم کارورزی را به صورت دو ماهه در وجه واحد پذیرنده پرداخت خواهد کرد.

۴- 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

برای یک دوره در قالب اشتغال کارورز در فصل واحد با واحد پذیرنده به شرط این که کمتر از نیمی از دوره کارورزی طی نشده باشد قابل تکمیل در سطح ۱۱ ماه می باشد. گمنازل دوره کارورزی تنها با نظر مسئول هماهنگی در اجرای طرح در دستگاه اجرایی دیربط و پس از تسویه حساب کامل با واحد پذیرنده قبلی (در صورت تفسیر محل کارورزی) امکان پذیر است

ماده ۲۲) 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 تک واحد سازمانی مستحق و بدون تغییر در تشکیلات تفصیلی متمرکز نماید. اجرای طرح با استفاده از خدمات سازمانهای غیردولتی مجاز است.

ماده ۲۳) طول دوره و میزان کمک هزینه:

۱) طول دوره کارورزی 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 کارورزی متناسب با رشته و مقطع تحصیلی کارورز معنی می گیرد. در هر حال این کمک هزینه نباید از حداقل دسمرتد تعیین شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی کمتر باشد.

ماده ۲۴) وظایف و تعهدات واحد پذیرنده:

۱) واحدهای پذیرنده موظف هستند هنگام پایان دوره کارورزی با در صورت اعتراف کارورز، از ادامه همکاری، مراتب را به صورت مکتوب به اطلاع مجری طرح و با نامگذاری نسایی در دستگاه ذیربط برسانند، همچنین واحدهای مذکور موظفند گزارشهای خود را در گزارش وضعیت کارورز و ارزیابی نتایج اجرای طرح کارورزی را در قالب فرم های بجهت ستاد (در نظامنامه مصوب طرح کارورزی) برای مجری طرح ارسال نمایند نظامنامه کارورزی، مجموعه ضوابط و دستورالعمل هایی است که با توجه به ماحکات و تفاوت و لایق دستگاهها و وزارتخانه های مختلف و همچنین متناسب با شرایط، امکانات و نیازها توسط دستگاه اجرایی ذیربط تهیه شده و ضمن اطلاع سازمان مدرس و برپایه رتری کشور، یک نسخه برای این سازمان ارسال می گردد.

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

۳) واحدهای پذیرنده ملزم به فراهم آوردن شرایط مناسب برای کار عملی کارورز می باشد.

طرح مذکور به شرح زیر ارائه شده است.

اهداف اصلی طرح

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

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

۳- ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحدهای اقتصادی

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

اهداف فرعی طرح

۱- تناسباتی رشته های مورد نیاز بخش های مختلف (طرفیت خالی طرف تقاضا)

۲- اندازه گیری میزان تطبیق رشته های دانشگاهی فارغ التحصیلان نظام آموزش عالی با تخصص

ظرفیت های مورد نیاز در بازار کار

۳- نظام مند کردن ساز و کارهای موجود مشابه طرح کارورزی در سطح بخش خصوصی

۴- ایجاد زمینه های بکارگیری نیروی متخصص مورد نیاز و ارتقاء کیفی انسانی برای نوسازی در

بخش های مختلف کشور

۵- تعامل و همکاری بیشتر بین کارورز و کارفرما در مدت زمان مشخص به منظور شناخت بیشتر از

مدیریت جهت ادامه همکاری بعد از اتمام دوره کارورزی

۶- کاهش ریسک جذب نیروی کار برای کارفرمایان

ماده ۱) تعریف کارورز:

کارورزان آن دسته از فارغ التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند که واحد 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 حداقل سن ۲۵ سال برای مقطع تحصیلی کاردانی، ۲۸ سال برای مقطع

تحصیلی کارشناسی، ۳۱ سال برای مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد و ۳۵ سال برای مقطع

تحصیلی دکتری

۳) عدم اشتغال و یا عدم سعه به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمان ها و نداشتن هرگونه

معنی برای کارورزی (نظام وظیفه، ناتوانی جسمی و اشتغال به تحصیل و غیره)

تیموره استفاده فارغ التحصیلان از طرح کارورزی تنها برای یک دوره با توجه به شرح بند (۱) ماده

(۲) ممکن است و نباید دلایل موجه از قبیل تعطیلی واحد پذیرنده، بیماری کارورز و ... صرفاً

- ۴) واحد پذیرنده ملزم به نظارت کامل بر فعالیت کارورز و تکمیل پرسشنامه های مربوط به گزارش کارگر ماهانه کارورز و ارسال آن برای مسئول هماهنگی می باشد.
- ۵) واحد پذیرنده ملزم به پذیرش و همکاری با نمایندگان اعرافی 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 (۲۱) می باشد.
- ماده ۵) وظایف و تعهدات کارورز:
 - ۱) کارورز ملزم به رعایت انضباط 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 هجده گونه مرابانی بیش از کمک هزینه مندرج در بند (۲) ماده (۲۱) را ندارد.
 - ۳) شرکت در دوره کارورزی هیچ گونه حقی مثبتی بر استخدام پس از دوره کارورزی برای کارورز ایجاد نمی کند.
 - ۴) تکمیل و تحویل به موقع فرمهای مرتبط با کارورزی که توسط ناظر ارابه 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) بست 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) بازرس 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 بر اساس اطلاعات گداوری 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 از جهت موافقت
 - ۱۳) رسیدگی به مسائل و مشکلات احتمالی بر اساس قوانین و مقررات موجود
 - ۱۴) تأیید گواهینامه پایان دوره کارورزی
- تبصره ۱: نمایندگان اعرافی مجری به واحد های پذیرنده، مجاز به دخالت در امور داخلی واحد پذیرنده نبوده و صرفاً به منظور ارزیابی وضعیت کارورزان بر اساس مفاد نظامنامه، معصومند. به این واحد ها 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 بگیری و رفع مشکلات اقدام خواهد نمود.
- ماده ۷) واحدهای مجاز به پذیرش کارورز:
 - ۱) نهادهای شرکت ها، کارگاهها و بنگاههای خصوصی و تعاونی و دولتی، سکتور غیردولتی (NGO) و مراکز خدمات کشاورزی دهسازها را جمله واحدهای مجاز به پذیرش کارورز می باشد. شناسایی واحدهای پذیرنده کارورز از طریق تکمیل فرم های طرفت سنجی به تذکره 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.
- تبصره ۲: تنها کارگاهها و بناگاهها و واحدهای بهره برداری خصوصی که دارای مجوز از دستگاه اجرایی ذیربط باشند، (به استثنای فعالیت هایی که عرفاً مندرج به مجوز قانونی ندارند) مجاز به پذیرش کارورز خواهند بود.

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

توضیح: یکی از وظائف اصلی معرفی نظارت بر فرآیند اجرای طرح می باشد که به صورت مستمر و پیوسته انجام خواهد شد. این ارزیابی از طریق اعرام نهادگانی که توسط معرفی طرح به واحد پذیرنده کارورز به منظور ارزیابی کارورزان و واحدهای پذیرنده و تکمیل و ارسال گزارشهای ماهانه توسط واحد پذیرنده (بر اساس فرمهای مربوط به نظامنامه) صورت می پذیرد.

ماده (۹) نحوه نظارت بر کارورز 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 معرفی طرح کارورزی دستگاهیانی اجرایی دبیریت 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 دبیریت
- توضیح: ناظر بر اجرای کل طرح، سازمان مدرس و برنامه ریزی کشور می باشد که در مقابل مختلف زمانی و از طریق روش های اشاره شده در ماده (۱۰) اقدام به ارزیابی اجرای طرح در کل دستگاههای اجرایی کشور نماید.

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 معرفی طرح

۳) فراهم آوردن زمینه های اجرای طرح از جمله تشکیل بانک اطلاعاتی، سازوکار پرداخت

کمک هزینه، تهیه بروشور راهمسی کارورز و واحد پذیرنده ...)

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

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

۶) بررسی تقاضاهای اولیه و ثبت نام از واجدین شرایط توسط معرفی طرح

۷) پذیرش کارورز بر اساس 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 معرفی طرح (با ذکر دلایل توجیهی)

۱۰) عقد قرارداد با واحد های پذیرنده بر اساس فرم های تهیه شده در نظامنامه کارورزی

مرحله دوم: یکارگیری

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 معرفی طرح و ارسال پرونده تکمیل شده توسط واحد پذیرنده

۳) ارزیابی گزارش واحد پذیرنده از حضور مستمر کارورزان و ارسال گزارش های ارزیابی

کارورزی برای معرفی طرح

مرحله سوم: نظارت و ارزیابی

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

۲) اعلام پایان دوره کارورزی در اسفهای هر دوره برای هر کارورز توسط واحد پذیرنده به

معرفی طرح کارورزی و صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی توسط واحد پذیرنده

۳) تأیید گواهینامه سابقه کار کارورزی توسط معرفی طرح بر اساس گزارش های ارسال و

ارزیابی و نظارت انجام شده در طی دوره کارورزی

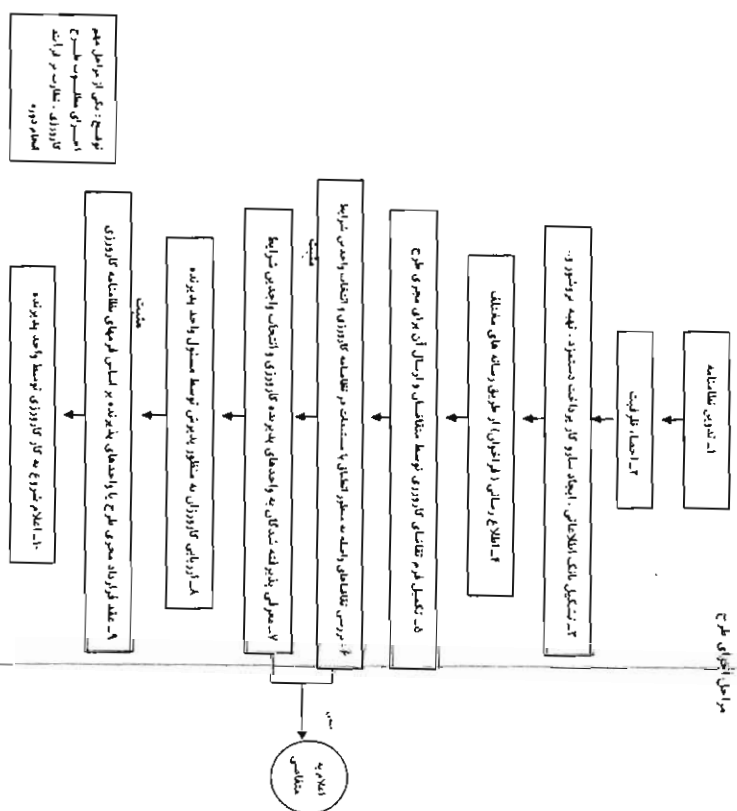
تیمبره: به دلیل عدم توانایی مالی واحدهای پذیرنده در بخش کشاورزی جهت پرداخت سهام ۵۰ درصدی کارفرما، کمک هزینه کارروزی به واحدهای پذیرنده در این بخش به طور کامل (۱۰۰ درصد) پرداخت می گردد.

ماده (۱۲) حمایت های جانبی:

کاروران دارای گواهینامه پایان دوره کارروزی، در استفاده از تسهیلات مختلف جهت تأسیس شرکتهای سهامکاری، واحدهای تولیدی و سرمایه گذاری در بخش های مختلف در اولویت قرار دارند. همچنین واحدهای پذیرنده کاروران در خصوص دریافت تسهیلات و اعزازات اشتغالزایی در واحدهای تولیدی در اولویت قرار دارند.

معاونت امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه

دفتر امور شورای اقتصاد



ماده (۱۱) منابع مالی:

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

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

نظام نامه اجرایی طرح کارورزی فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی

ماده ۱- اهداف طرح

این طریق زمینه اشتغال پایدار آنان فراهم شود.

۱- 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.

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

۳- 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.

۴- 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 دانشگاهی به واحدهای صنعتی و معدنی کشور.

ماده ۲- 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 ترفقه وزارت صنایع و معادن مشمول این طرح هستند.

هرگونه به کارگیری کارورز در واحدهای ساده، وزارتخانه، مؤسسات، ادارات و شرکتها 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 اینها در بهره گیری از طرح بناوبنی نخواهد دانست.

ماده ۳- کارورز واجد شرایط

متخصصان کارورز واجد شرایط برای استفاده از این طرح به قرار زیر است.

۱- سبزی شدن کمتر از ۲۰ ماه از فارغ التحصیلی کاردانی می. کارشناسی با کارشناسی ارشد

۲- حداکثر سن ۲۵ سال برای کارداران فنی، ۲۸ سال برای کارشناسی و ۳۱ سال برای کارشناسی ارشد.

۳- عدم اشتغال یا تمهید به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و ندانشن هرگونه منبعی اندیش.

بازار کار به عنوان یکی از بازارهای مهم چهارگانه در اقتصاد ایران بواسطه ارتباط فراوانی که با جنبه های انسانی توسعه دارد از حساسیت و اهمیت بسزایی در فرایند برنامه ریزی توسعه برخوردار است. مسایل و چالش های پیش روی جامعه در زمینه اشتغال باعث شده تا تأمین اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان فوری ترین هدف برای مدیریت و برنامه ریزی 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 فارغ التحصیلان جوان نیز با وجود سرمایه گذاری و هزینه های کلانی که برای به ثمر رسیدن و آموزش دانشگاهی آنان انجام گرفته است امکان یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی ها و شرایط خود را نمی یابند. 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 تحصیل کرده 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 علاوه بر زمان جامعه بدلیل عدم اشتغال به دانشگاهی به محیط های شغلی به سختی رخ می دهد. این امر در درامد علاوه بر زمان جامعه بدلیل عدم اشتغال از منابع و سرمایه های ملی، به از دست رفتن توان و پتانسیل علمی این فارغ التحصیلان به اشکال مختلفی همچون روی آوردن آنان به مشاغل غیر تخصصی و یا مهاجرت به خارج از کشور و فرار مغزها خواهد انجامید.

این در حالی است که عدم جذب یا روند کند قشر تحصیل کرده 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 نشاند و این امر خود به افزایش شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی کار منجر نمود.

ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل و پیامدهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ناشی از عدم اشتغال به ویژه در سطح اقشار تحصیل کرده، لزوم برنامه ریزی و سیاست گذاری جدی را در سطوح کلان طلب می کند. 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 فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی از حمایت مالی شامل ۱۰۰۰ دلار صد استعد بر داختری به آنان بهره مند شوند. انتظار می رود تا با طی این دوره فارغ التحصیلان جوان به مرخصی از توانایی و اعتماد به نفس لازم برای حضور در محیط کار و فعالیت دست یابند تا از

- ۱۱- وزیر ملان و قنرات^۱.
- ۱۲- وزیر بازرگانی
- ۱۳- وزیر فرهنگ و آموزش عالی^۲.
- ۱۴- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- ۱۵- رئیس کل بانک مرکزی بدون حق رأی به عنوان ناظر
- ۱۶- ستاور رئیس جمهور در امور زنان بدون حق رأی به عنوان ناظر
- ۱۷- دو نفر از نمایندگان کارفرمان به معرفی کلون عالی انجمن سستی کارفرمان کی، در صورت عدم تشکیل کلون توسط وریر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی انتخاب خواهند شد.
- ۱۸- دو نفر از نمایندگان کارگران به معرفی کلون عالی سوراهاای اسلامی کار در صورت عدم تشکیل توسط وزیر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی به عنوان ناظر
- ۱۹- رئیس کمیسیون کار و امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی بدون حق رأی به عنوان ناظر
- دیسر خانه شورا می تواند با امکان موجود به منظور هماهنگی بر حسب مورد از سایر وررا، برای شرکت در جلسات مصمم گیری دعوت بعمل آورد
- ماده ۳- شورای عالی اشتغال انجام وظایف زیر را عهده دار خواهد بود:
 - ۱- ایجاد هماهنگی بین دستگاهها و سازمانهای مختلف در زمینه عرضه و تقاضای بازار کار و نظارت بر عملکرد این دستگاهها در زمینه اشتغال.
 - ۲- تعیین سهمیه فرسشهای سنتی در بخشهای مختلف اقتصادی با رعایت مقررات مربوطه
 - ۳- برنامه ریزی و تعیین راهکارهای عملی برای رشد و توسعه اشتغال در روستاها، شهرهای کوچک و برای گروه های خاص (مطلوبین، زنان و جوانان) با رعایت مقررات مربوطه.
 - ۴- ایجاد فضا و مقررات حمایتی از کارفرسان و سرمایه گذاران به منظور ایجاد اشتغال جدید با رعایت مقررات مربوطه.
 - ۵- اتخاذ تدابیر لازم برای برقراری نظام بیمه در بازار کار
- ماده ۴- به منظور اجرای مصوبات شورای عالی اشتغال کمیته هماهنگی اشتغال اسلامی به سبج دایا تشکیل می گردد اعضای کمیته هماهنگی استان تهران خواهد بود از:
 - ۱- استاندار (رئیس شورا)
 - ۲- رئیس سازمان برنامه و بودجه (دیسر شورا)

۱- به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن، وزارت صنایع و معادن و وزارت علوم، فرهنگ و اعالم کی دینده اند.
۲- وزارت فرهنگ و آموزش عالی به مقررات علوم، معارف و فناوری معسر نام دینده است.

- ۷- سازمان آموزش فنی و حرفه ای مکلف است ۳ ماه پس از تصویب این مصوبه مفاد آن را به مورد اجراء گذارد.
- ۸- 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^۱

- ماده ۱- به منظور بررسی عرضه و تقاضای بازار کار و چگونگی ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا و همچنین ایجاد هماهنگی بین دستگاه های که تصمیمات آنها موثر 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^۲ به ریاست رئیس جمهور تشکیل می شود.
- ماده ۲- ترکیب شورای عالی اشتغال به شرح زیر می باشد:
- ۱- ریاست سازمان برنامه و بودجه به عنوان ناظر بدون حق رأی.
 - ۲- وزیر کار و امور اجتماعی.
 - ۳- وزیر کشور.
 - ۴- وزیر جهاد سازندگی^۱.
 - ۵- به وزیر کشاورزی^۲.
 - ۶- وزیر آموزش و پرورش.
 - ۷- وزیر صنایع^۳.
 - ۸- وزیر امور اقتصادی و دارایی.
 - ۹- وزیر نیرو.
 - ۱۰- وزیر تعاون.

(۱) و (۲) - به موجب قانون تأسیس وزارت جهاد کشاورزی وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی اقدام گردیده اند.
(۳) - به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن وزارت صنایع و معادن و وزارت علوم، فرهنگ و اعالم کی دینده اند.

آیین نامه اجرایی گسترش بنگاه های کوچک اقتصادی زودبازده و کار آفرین

«موب ۱۳۸۴/۸/۱۹ هیات وزیران»

ماده ۱- هدف از آیین نامه ساماندهی فعالیت ها و حمایت های دولت در زمینه گسترش بنگاه های

کوچک اقتصادی زودبازده به منظور دستیابی به مقاصد زیر می باشد.

الف: توزیع عادلانه منابع در مناطق به ویژه در مناطق محروم

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

ج: افزایش تولید و صادرات غیر نفتی

د: تقویت تحرک اقتصادی

هـ: افزایش کارایی تسهیلات بانکی

و: تقویت کار آفرینی، اشتغالزایی و افزایش فرصت های شغلی جدید

ماده ۲- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مندرج مشروط به کار می روند:

الف: بنگاه های کوچک به واحدهای تولیدی (کالا و خدمات) گفته می شود که میزان اشغال

آنها کمتر از پنجاه نفر باشند.

ب: دامنه تسهول: تمامی اشخاصی حقیقی و حقوقی که در بخشهای کشاورزی، صنعت، معدن،

و خدمات، فرهنگی و آموزشی فعالیت خواهند داشت.

ج: دبیر خانه کار گروه: دبیر خانه کار گروه 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 سندهای رسمی جاری

نمایشی و عمومی در قالب تسهیلات اعتباری را داده باشد

ماده ۳- بانک تزئینی انتخاب کند که در طول سالهای برنامه چهارم توسعه حداقل به مبلغ پنجاه میلیارد

تعیین شده در جدول زیر از منابع اعتباری به طرحهای سگانه جاری کوچک توسعه بخش

این نامه اختصاص دهد.

سال	۱۳۸۱	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸
درصد	۲۰	۲۵	۵۰	۵۰	۵۰

۳- مدیر کل کار و امور اجتماعی

۴- مدیر کل آموزش و پرورش

۵- مدیر کل صنایع^۱

۶- رئیس سازمان جهاد سازندگی^۲

۷- مدیر کل تعاون

۸- مدیر کل امور اقتصادی و دارایی

۹- رئیس سازمان کشاورزی^۲

۱۰- مدیر کل معادن و فلزات^۲

۱۱- مدیر کل بازرگانی

۱۲- دو نفر از نمایندگان کارفرمایان به معرفی کارکن هماهنگی انجمن های صنفی کارفرمایان

۱۳- دو نفر از نمایندگان کارگران به معرفی کارکن شورای اسلامی استان

۱۴- یک نفر از کمیسیون امور بانوان استان

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

تبصره: شورای عالی اشتغال و کمیته هماهنگی استان می تواند موضوعات تخصصی خود را به

کمیته ها و کمیسیونهای فنی ارجاع کند و در خصوص نظریات کارشناسی ارائه شده از سوی

کمیته ها و کمیسیونهای مربوط، با اکثریت اعضاء تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند.

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

ماده ۶- 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) - (۳) و (۴) - به دربروسن های صفحه های قبل مراجعه شود

مدرست و برنامه ریزی کشور متبیین و به اطلاع فعالان اقتصادی و بانکهای عامل می رسد. این دستورالعمل برای محاسبه و پرداخت پادانه سود و کارمزد فعالیت هائی که در این سال شروع می شوند معسیر و ملاک عمل می باشد.

تبصره ۴: بانک محاسبه زمان شروع طرح سرمایه گذاری، زمان پرداخت اولین قسط تسهیلات توسط بانک عامل می باشد.

تبصره ۴: سهمیه پادانه سود تسهیلات به نسبت محوریت و استناد هر استان در چارچوب دستورالعمل موضوع ماده (۵) این اس نامه توسط سازمان و وزارتخانه ذیربط تعیین می شود.

ماده ۶- بانک عامل موظف است پس از دریافت درخواست سگانه های متقاضی تسهیلات (جابجی 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 طرح، جدا بنظر 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 اسرار کار را کاملاً رعایت کند.

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

ماده ۷- دسیر خانه کار گروه، موظف است طرف یک ماه نظر دسیر خانه در رسمه استحقاق ستاد نیز بر خوررداری از پادانه سود و کارمزد را به بانک اعلام کند.

تبصره: عدم اعلام نظر دسیر خانه کار گروه استان یا ناان مهلت مهتر در این ماده، به بانک عامل، ب... تأیید دریافت پادانه سود و کارمزد توسط معرفی طرح خواهد بود.

ماده ۸- دستگاه های متقاضی بر خوررداری از پادانه سود و کارمزد تسهیلات در چارچوب فعالیت ها و بنیاد دستورالعمل موضوع ماده (۵) این نامه، مکلفند خامه اجرایی طرح و اعطای پادانه سود و فرجه های استعمال امحاء شده را در قالب درخواست دسیر خانه سوزائی استعمال اعلام کنند

ماده ۹- استانداران موظفند هر سه ماه یک بار گزارشی از میزان استعمال ایجاد شده، بنیاد در طرح خائی به بهره برداری رسیده را برای ارائه به هیأت دولت به دسیر خانه سوزائی عالی استعمال ارسال کنند.

ماده ۱۰- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است با همکاری وزارت صنایع و معادن، برنامه خائی از بنیاد توانمندسوزائی فنی و حرفه ای متقاضیان تسهیلات بانکی موضوع این اس نامه را به طور کلی

تبصره ۱: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت کار و امور اجتماعی مکلفند با همکاری سایر دستگاههای اجرایی بخشی مرتبط، در پانزدهم اسفند ماقبل هر سال سهمیه اعتباری هر استان برای نیال بعد را با توجه به مزیت های اقتصادی، استعدادهای و میزان عدم بر خوررداری و بیکاری استانها تعیین و ابلاغ کنند. 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 زائی بیشتر، سیاستها و جهت گیری های تسهیلات اعطائی و میزان آورده طرح های پیشنهادی کار گروه اشتغال و سرمایه گذاری استان را که حداقل ۱۰ درصد خواهد بود، تصویب و ابلاغ نماید در مورد سهم آورده تالیفی ها موضوع ماده (۱۲) تصویب نامه شماره ۱۹۴۱۶/ت-۸۰-۳۳۱۰ مورخ ۱۳۸۴/۴/۲۱ بر طبق تصویب نامه مذکور عمل خواهد شد.

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

وزارت امور اقتصادی و دارائی 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 ۴- 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 همناب منابع به فعالیت های موضوع این آیین نامه، ظرف بازدهه روز پس از ابلاغ این آیین نامه دستورالعملی توسط سازمان، بانک و وزارت امور اقتصادی و دارائی تهیه و توسط رئیس بانک ابلاغ می شود.

ماده ۵- به منظور تسویق و حمایت از فعالیت های موضوع این آیین نامه و اطمینان از بهره برداری از طرح و تحقق اهداف پیش بینی شده، پادانه سود و کارمزد تسهیلات طرحها مطابق دستورالعملی منضم اولویت های موضوعی، منتقله 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 پانزدهم اسفند هر سال برای سال بعد با پیشنهاد دستگاه اجرایی ذی ربط و تأیید سازمان

کارآفرینی، فنی و حرفه‌ای و علمی - کارپردی

و - اعمال تخفیف یلگانی و با تأمین بخشی از حق سهم سهام کارکنان کارآفرینی که با تأیید و با معرفی واحدهای وزارت کار و امور اجتماعی در جهت به کارگیری سروری کار جدید مطرت می نمایند، به شرط آن که واحد، تازه تاسیس بوده و با در سال قبل از آن، کارکنی نیروی کار نداشته باشند.

تبصره ۱ - آیین نامه اجرایی بندهای فوق شامل نحوه، میزان و مدت زمان استفاده از اسباب موجود بندهای فوق حداکثر ظرف شش ماه پس از تصویب اس قانون به موجب حساب و بران می رسد.

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

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

«از آیین نامه مقررات حفاظتی دولت برای صادران و واردان خدمات فنی و مهندسی»
مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ هیات وزیران»

ماده ۱۷ - مؤسسات و شرکت های صاره کننده خدمات مجازند نیروی کار ماهر و ستاره خود به غیر نهاد از طریق وزارت کار و امور اجتماعی تأمین کنند وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در مورد صدور کارنامه شغلی کارگران ایرانی اقدام کند
تبصره ۱: وزارت امور خارجه موظف است نسبت به تبعه و برای کارگران ایرانی اقدام کند
تبصره ۲: کارگران اعزامی به خارج از کشور که دارای کارنامه شغلی هستند، مطابق قانون، باید با 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 در داخل از کشور صادر می نماید، عوارض و هزینه های مربوط را به صورت ربالی در بانک کند

در زمینه بنگاههای بازرایی و مدیریت منابع کارآفرینی از حداقل توانمندی برخوردار شوند، بدون و با همکاری دستگاههای اجرایی و مراکز آموزشی مرتبط به اجرا درآورد.

تبصره ۲: در صورت تشخیص دبیرخانه کار گروه، گذراندن دوره کارآفرینی و کسب مهارت برای مدیران بنگاه الزامی است.

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

ماده ۱۲ - سازمان مکلف است اعتبار مورد نیاز برای تأمین یارانه سود کارمرد و پرداخت های تسویفی به نظام بانکی، را سلاله برآورد و در لوائح بودجه سنواتی پایدار کند.

از ماده ۲۳۴ قانون برنامه پنجمساله 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 - انجام اقدامات ضروری و لازم برای کاهش نرخ بیکاری به هفت درصد (۷ درصد) در پایان برنامه
ماده ۸۰ - قانون برنامه پنجمساله توسعه جمهوری اسلامی ایران - 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 - حمایت مالی و تسویق توسعه شبکه ها، خوشه ها و زنجیره های تولیدی، ایجاد پیوند مناسب بین بنگاههای کوچک، متوسط، بزرگ (انطه کمک های هدفمند) و انطام تمهیدات لازم برای ثبوت توان فنی - مهندسی - تخصصی، تحقیق و توسعه و بازرایی در بنگاههای کوچک و متوسط و توسعه مراکز اطلاع رسانی و تجارت الکترونیک برای آنها
ب - 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 - گسترش کسب و کار خانگی و مشاغل از راه دور و طرحهای اشتغالزایی بخش خصوصی و تعاونی به ویژه در مناطق با نرخ بیکاری بالاتر از متوسط نرخ بیکاری کشور
د - حمایت مالی و حقوقی و تنظیم سیاستهای تسویفی در جهت تبدیل فعالیتهای غیرمشکل اقتصادی خانوار به واحدهای مستقل

ه - حمایت مالی از بخش غیردولتی، به منظور توسعه و گسترش آموزشهای کسب و کار،

قانون مجازات اشتغال به حرف کارایی بدون داشتن پروانه کار

«مجموب ۱۳۵۰/۳/۲۱»

ماده واحده: اشخاصی می توانند به حرفه کارایی اشتغال ورزید که طلق آسب نامه ای که به صورت شورای عالی کار خواهد رسید از وزارت کار و امور اجتماعی برای کار مسمی و مدت مسمی تحصیل پروانه کنند شخصی که بدون پروانه به حرفه کارایی مبادرت کند و با نقیرات مندرج در پروانه رعایت نکند نه برداخت پنج هزار تا پنجاه هزار ریال جرای نقدی محکوم می شود.

آیین نامه تأسیس و اداره دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کارایی های غیر دولتی و مؤسسات معیار «مجموب ۱۳۷۷/۱۲/۲۲ تیر ایمنی کار»

به موجب ماده واحده، مجموب ۱۳۵۰:۱۳۴۱ به منظور راهمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کارایی های غیر دولتی براساس این آسب نامه اجازت کار داده خواهد شد.

فصل اول - کلیات

ماده ۱- دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کارایی های غیر دولتی به بوسهائی اطلاع می سیزد که: انلی ضوابط و مقررات این آسب نامه و با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی برای مدت نامر مشاوره و راهمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و معرفت استخداائی اهل برای فعالیت در بخشهای مختلف اقتصادی اهم از مردنگیری و غیر مردنگیری و جمعمس کارایی سوزی کار مازاد داخلی برای اعزام به خارج از کشور، توسط اشخاص جمعی و با جعقی سگما و اداره می شود.

تیمبره ۱: مؤسسات حقوقی زیر که احصارا در این آسب نامه «ه پواس معیار» نامیده می سوبد:

- الف) مؤسسات خصوصی که بر طبق قانون تجارب به نوب رسده اسد
- ب) شرکتهای صادر کننده خدمات فنی و مهندسی و کالا
- ج) تشکل های صنفی کارگری و کارفرمایی و دانشجوئی

ماده ۲- دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کارایی های غیر دولتی که قبل از بسوب این آسب نامه و به موجب ضوابط قانونی تشکیل شده اند موظفند حداکثر ظرف ۶ ماه از تاریخ تصوب این

وظایف وزارت کار در معیاره با تکدی (آموزش و اشتغال)

«مجموب ۱۳۷۸/۲/۱۵ تیر ایمنی اداری»

ماده ۲- در هر بیک از شهرهای بزرگ، نسبت به ایجاد مجتمع از دو گاهی 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- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است افراد مستعد و دارای توان کار موضوع این مصوبه را که از طرف مجتمع از دو گائی و یا کمیته امداد امام (ره)، بهزیستی و سازمان زندانیها و اقامات تأسیسی و تربیتی معرفی می گردند، به طور رایگان تحت پوشش آموزشهای فنی و حرفه ای مناسب قرار دهد و جهت تأمین اشتغال مشکدیائی که دوره های مربوط را طی نموده اند، برنامهریزی های اجرایی لازم را از طریق مراکز کارایی و صندوق فرصت های شغلی به عمل آورد.

ماده ۱۳- به منظور بیکگری، ایجاد هماهنگی و نظارت بر اجرای این مصوبه، ستادی در هر استان با مسؤلیت معاون سیاسی - امنیتی استاندار و عضویت فرماندار شهرستان محل استقرار مجتمع، رئیس سازمان برنامه بودجه، شهردار مرکز استان، مدیر کل کار و امور اجتماعی، رئیس امرکز صدا و سیما، فرمانده نیروی انتظامی منطقه، مدیر کل بهزیستی، سربست کمیته امداد امام خمینی (ره) و رئیس دادگستری استان تشکیل می گردد. تصمیمات ستاد بعد از تأیید استاندار برای دستگاههای اجرایی مربوط لازم الاجرا است.

قانون مجازات اشتغال به حرفه کار یابی و مشاوره شفقی بدون داشتن پروانه کار

معموب ۱۳۸۰/۷/۱۰ مجلس شورای اسلامی^۱

ماده واحده - اینخاصی می توانند به حرفه کار یابی و مشاوره شفقی اشتغال ورزند که طلق این 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 کار یابی ها و مشاوره های شفقی غیردولتی به سپید وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران تعیین خواهد شد. کار یابی ها و مشاوره های شفقی غیردولتی که دارای پروانه کار از وزارت کار و امور اجتماعی هستند ملزم به رعایت تعرفه های یاد شده و مقررات آس 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 بنانه سپید وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید هیات دولت قابل اوارین است.^۲

تبصره ۴: طرف حداکثر دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، این نامه اجرایی ان توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.^۳
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۲۵ ۷ ۱۳۸۰، مهرماه یک هزار و سصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۵ ۷ ۱۳۸۰، تأیید شورای نگهبان رسیده است.

- همکاری با سازمانهای ذی ربط در داخل و خارج از کشور برای انعام نیروی کار مازاد بر نیاز بازار کار به خارج از کشور

- افتتاح حساب در یکی از بانک های کشور به منظور واریز ۴۰ درصد از دستمزد ماهانه کارگر انعامی به خارج از کشور و ارائه آن به صورت ریالی به خانواده های آنان در داخل کشور
- جمع آوری مجلات، بولتن ها، امراهی به هنگام صادرات و واردات در خصوص سرمایه گذار بها، 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 کمرداری 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 کارگیری اتباع خارجی غیر مجاز و در صورت لزوم ارائه اطلاعات مربوط به شایانین غیر مجاز به اداره های کل کار و امور اجتماعی برای ممانعت از اشتغال غیر مجاز آنان

- در اولویت قرار دادن مقوری بگیران بیمه در زمینه به کارگیری

- ساخت 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 امر 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.

۱- تک به مصوبه مورخ ۹ ۱۳۸۷ هاب و در بیان در شورای قفل سجم قانون کار در این مجموعه
۲- این این نامه در تاریخ ۱۰ ۷ ۱۳۸۷ به تصویب رسیده است و تک به مقررات اصلاح شده قانون کار در این مجموعه

تصویب نامه در خصوص افزایش میزان جرائم نقدی مرتدین در تبصره (۱) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار موضوع تبصره (۳) ماده واحده مذکور «مصوب ۱۳۸۷/۴/۹»

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۴/۹ بپایه پیشنهاد شماره ۹۴۷۸ مورخ ۱۳۸۶/۸/۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار - مصوب ۱۳۸۰ - تصویب نمود:

میزان جرائم نقدی مرتدین در تبصره (۱) ماده واحده قانون یاد شده به شرح ذیل افزایش می یابد:

الف - میزان جریمه نقدی برای بار اول تخلف از قانون فوق مبلغ سی میلیون (۳۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

ب - میزان جریمه نقدی برای بار دوم تخلف از قانون فوق مبلغ یکصد و پنجاه میلیون (۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

ج - میزان جریمه نقدی برای بار سوم تخلف از قانون فوق مبلغ دو بیست و پنجاه میلیون (۲۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال.

این نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار «مصوب ۱۳۸۷/۱۰/۱»

فصل اول - کلیات و تعاریف

ماده ۱- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مندرج مبروط بکار می روند:

الف - مؤسسه کارایی: مؤسسات مشاوره سفلی و کارایی غیر دولتی (خصوصی و تعاونی) که توسط اشخاص صالح برای راهنمایی و مشاوره سفلی به جویندگان کار و کارفرمان، تسلیاتی فرصتهای سفلی در داخل و خارج از کشور و انجام خدمات مورد نیاز بحکیم گننده روابط سه جانبه کاری، کارفرما و دولت تأسیس شده و یا خواهند شد و به دو دسته عمومی و خصوصی تقسیم می شود.

ب - مؤسسه کارایی عمومی: مؤسسه‌ای که حوزه فعالیت آن به تأمین نیرو و ارائه خدمات مشاوره عمومی برای کارجویان و کارفرمایان اختصاص می یابد.

مقررات مربوط به فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ب - مؤسسه کارایی تخصصی: مؤسسه‌ای که حوزه فعالیت آن به یکی از بخشهای تخصصی کشاورزی، صنفت و معدن و ساختمان و حر اینها مربوط می شود که در صورت انباشت تقاضای نیروی کار متخصص و دارای مهارت به سایر بخشهای تخصصی قابل سیری است.

ت - مشاور: فردی که مسئولیت ارائه مشاوره سفلی براساس قانون علمی مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان را با توجه به وضعیت بازار کار و حوزه فعالیت مؤسسه برعهده دارد.

ث - کارایب: فردی که انجام امور مربوط به تسلیاتی فرصتهای سفلی، کارفرمایان موجود در حوزه جغرافیایی و نوع فعالیتها را به منظور جذب فرصتهای سفلی برعهده دارد.

ج - کارفرما: فردی که برای انجام فعالتهای سفلی خود حداقل یک نفر مردکسیر و با حقوق یکمیز در استخدام داشته باشد.

چ - کارجو: فردی که آمادگی برای کار دانشه و اقدامات مسختی را به منظور جستجوی اشتغال مزدگیری با خود اشغالی به عمل آورده باشد.

ح - دفتر کارایی مرکزی: محل مفی که از طرف مدیر مؤسسه کارایی به عمل می آید، اصلی فعالیت کارایی در نظر گرفته می شود و فعالیت کارایی در آن به صورت مسجری و مستقل انجام می گیرد و می تواند با رعایت موایب مندرج در ماده (۱۲) این آیین نامه مست به ایجاد شعبه یا نمایندگی در داخل یا خارج از کشور اقدام نماید.

خ - شبکه ملی بازار کار: سامانه واحد الکترونیکی که وزارت با هدف پیگیری ساری سده اطلاعات بازار کار در ابعاد سا کارجولان و کارفرمایان و نیز ایجاد نظام سادانه اطلاعات سده دستگامهای اجرایی و بعضی غیر دولتی در زمینه فرصتهای سفلی و سروی کار و انباشتی سادانه د - انجمن: انجمن صفی کارفرمای مؤسبات کارایی و مشاوره سفلی غیر دولتی که در سلیات ضوابط و مقررات این آیین نامه و ماده (۱۲۱) قانون کار سسکل می گردد.

ذ - قانون: مستکل از اجتهای صفی مؤسبات کارایی غیر دولتی سراسر کشور که در سلیات کل سسکلهای کاری و کارفرمای وزارت به ست رسده است.

ر - وزارت: وزارت کار و امور اجتهای

ز - اداره کل استان: اداره کل کار و امور اجتهای اسل مربوط

ژ - قانون: قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار - مصوب ۱۳۸۰ -

س - هیأت مرکزی: هیأت موضوع ماده (۷) این آیین نامه

ش - هیأت استانی: هیأت موضوع ماده (۹) این آیین نامه

تبصره ۴: احکام انفا توسط وزیر کار و امور اجتماعی صادر می‌گردد.

تبصره ۳- جلسات با حضور دوسوم اعضا، رسی و رأی اکثریت حاضرین ملاک است
ماده ۸- وظایف هیات مرکزی به شرح زیر است:

الف- تهیه برنامه‌های سالانه و پنجساله توسعه کمی و کیفی مؤسسات کاربایها

ب- تهیه شاخصهای ارزیابی عملکرد مؤسسات کاربایی

پ- بررسی سایر امور قابل واگذاری به مؤسسات کاربایی

ت-تقسیم ضوابط و شرایط مربوط به امکان‌ها و امکانات و تجهیزات و کارکنان مورد نیاز مؤسسات کاربایی
ث- نظارت بر عملکرد هیاتهای استانی

ج- تجدیدنظر در آراء صادره از سوی هیاتهای استانی

ج- تأیید نهایی درخواست متقاضیان ایجاد مؤسسات کاربایی خارجی
ماده ۹- هیات استانی مرکب از افراد زیر می‌باشد:

الف- مدیر کل کار و امور اجتماعی استان (رئیس)

ب- مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای اسل

پ- نماینده انجمن

ت- مدیر کل صنایع و معادن استان

ث- مدیر کل هماهنگی امور اقتصادی معاونت برنامه‌ریزی استانداری
تبصره ۱: در صورت عدم تأسیس انجمن استانی، مدیر کل کار و امور اجتماعی استان یک نفر نماینده از بین کاربایی‌های فعال استان معرفی خواهد نمود.

تبصره ۲: ریس هیات می‌تواند از نمایندگان دستگاههای ذی‌ربط (حسب مورد) به منظور بررسی درخواست انحصاری متقاضی ایجاد کاربایی تخصصی بدون حق رأی دعوت بعمل آورد

تبصره ۳: احکام انفا توسط مدیر کل استان و حکم ریس هیات توسط معاون توسعه کاربایی و انتقال وورات صادر می‌گردد.

تبصره ۴: جلسات با حضور دوسوم اعضا، رسی و رأی اکثریت حاضرین ملاک است.

ماده ۱۰- وظایف هیات استانی به شرح زیر است:

الف- بررسی و تأیید صلاحیت فردی و حرفه‌ای انحصاری متقاضی ایجاد مؤسسه کاربایی داخلی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط و شرایط الایجی هیات مرکزی

ب- رسیدگی به موارد تخلف مؤسسات کاربایی.

پ- ارزیابی عملکرد مؤسسات کاربایی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط الایجی هیات مرکزی

ص- خدمات مشاور عمومی: راهنمایی و مشاوره شفاهی به جویندگان کار و تامین نیروی کار کارفرمایان در مشاغل عمومی

ض- خدمات مشاوره تخصصی: راهنمایی و مشاوره شفاهی به جویندگان کار و تامین نیروی کار کارفرمایان در رشته‌های شفاهی

ط- خدمات مشاوره حقوقی: ارائه مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان در زمینه حقوق کار مانند روابط کار، بازرسی کار و طبقه‌بندی مشاغل

ماده ۲- هرگونه فعالیت در امور کاربایی بدون اخذ مجوز از وزارت است.

ماده ۳- 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 ۴- رسانه‌های گروهی اهم از نشریات، جراید و صفا و سیما در انتشار تقاضای کارجویان و کارفرمایان (به استثنای آنچه مؤسسات دولتی و نهادهای عمومی برای استخدام کارکنان) برای تأمین نیروی کار صرفاً در چارچوب دستورالعمل الایجی وزارت مجاز به انتشار تقاضاهای می‌باشند.

ماده ۵- مجوز فعالیت مؤسسه کاربایی داخلی پس از تأیید صلاحیت فردی و حرفه‌ای متقاضیان در هیات استانی، توسط اداره کل استان مربوط و مجوز مؤسسه کاربایی خارجی توسط وورات صادر می‌گردد.

ماده ۶- انتقال مجوز مؤسسه کاربایی ناشی از فوت، از کارافتادگی و تغییر آن تنها در چارچوب ضوابط الایجی هیات مرکزی مجاز می‌باشد.

ماده ۷- هیات مرکزی مرکب از افراد زیر است که به منظور انجام وظایف مندرج در ماده (۸) این آیین‌نامه در محل وورات تشکیل می‌شود:

الف- مدیر کل دفتر هدایت نیروی کار و کارباییهای وزارت (رئیس)

ب- معاون فنی و آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

پ- نماینده کانون

ت- مدیر کل تنظیم روابط کار وورات

ث- مدیر کل فعالیتهای اقتصادی وورات امور خارجه (ویژه کاربایی‌های خارجی)

ج- نماینده بنیاد شهید و امور ایثارگران

چ- معاون کل وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل مرکزی حسب مورد

تبصره ۱: رئیس هیات مرکزی می‌تواند دو نفر از صاحب‌نظران را بنابه مورد (بدون حق رأی) به جلسه دعوت نماید.

نیمه ۱: وزارت می تواند در صورت بوابی مؤسست کارایی، نهاد کشورهای هدف اختصاصی به مؤسست کارایی را افزایش دهد.

نیمه ۲: در صورت عقد تفاهم نامه توسط دولت جمهوری اسلامی ایران با کشور هدف، مؤسست کارایی بنا به تشخیص وزارت می توانند مست به اعزام نیروی کار به خارج از کشور اقدام نمایند.

فصل دوم - ضوابط تشکیل مؤسست کارایی

ماده ۱۴- شرایط متقاضیان ایجاد مؤسست کارایی (هم از عمومی و خصوصی) به شرح زیر می شود:

الف - تابعیت جمهوری اسلامی ایران و تئین به یکی از ادیان رسمی کشور
ب - دانش حداقل سی (۳۰) سال تمام.

پ - دانش سابقه کفتری مؤثر به ناسد مراجع دیصلاح.

ت - دارا بودن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ترجیحا در یکی از رشته های مدیریت، علوم اجتماعی، علوم برسی، حقوق، علوم اقتصادی و روزناسی.

نیمه ۱: متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی تخصصی، علاوه بر دانش مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی در رشته های مرتبط با حوزه فعالیت لازم است ساقواس و مقررات حوزه تخصصی اساسا ساسد
ث - دارا بودن کارت پایان خدمت ساقوافیت دائم (برای آقایان)

ج - ارائه گواهی طی دوره آموزش اسناسی با قوانین و مقررات مربوط به بازار کار و کارایی از مؤسست آموزشی معتبر.

ح - دانش سابقه و تجربه کاری در زمینه فعالیت کسب و کار حداقل به مدت سبج سال

خ - اسناسی حقوقی متقاضی فعالیت در چهارحوب این اسن ساقوه باید مویع فعالیت را بر اساسا ساسد خود سبج نشانند

ط - دانش تسلط به یکی از زبانهای خارجی معسر دسا مساسب با زبانهای کسورجای هدف برای کارایی های خارجی.

ماده ۱۵- متقاضیان ایجاد مؤسست کارایی عمومی که با درخواست آنان موافقت سسده است، بویافت به اسنخدام حداقل یک نفر مساور کارایی مرد و یک نفر مساور کارایی زن می ساسسد و بویافتد علو دو راه سسبب به بیعه و معرفی مکان مساسب و تأمین اسنکالک مربوط اقدام ساسسد و غیر این صورت معاشای آنان لغو می سسود

نیمه ۲: متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی داخلی تخصصی علاوه بر دانش کارکن میورد اسنکرد در ساقوه

ث - اعلام نظر در مورد درخواست ایجاد دفتر نمایندگی کارایی.

ج - تعیین شاخصهای طرفیت ایجاد مؤسست کارایی در هر شهرستان در چهارحوب دستورالعمل ابلاغی هیات مرکزی.

ح - تعیین گزینشهای تخصصی و رتبه مؤسست کارایی در چهارحوب ضوابط و شرایط ابلاغی هیات مرکزی.

ماده ۱۱- وظایف اداره کل اسن در اجرای این اسن نامه به شرح زیر است:

الف - اسن اطلاعات و اسن عملکرد ماهانه مؤسست کارایی و اسنال به مرکز اسنار و اطلاعات بازار کار وزارت.

ب - نظارت برادرج آگاهی نیازمندیهای بازار کار در جزایر، رسانه های جمعی و سایتیهای اینترنتی.
پ - اسنجام نظارت و بازرسی های مستمر از مؤسست کارایی.

ت - اسنال منظم گزارش وضعیت کاراییها به دفتر هیات نیروی کار و کاراییها.

ث - اسن در خواست متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی و برسی اولیه صلاحیت فردی و حرفه ای آنان جهت ارایه به هیات اسنایی.

ح - شناسایی مؤسست کارایی غیرمجاز و اعلام جرم علیه اسن در مراجع دیصلاح و پیگیری آن به منظور جلوگیری از ادامه فعالیت آنان مطابق قانون.

خ - تعیین تکلیف کارجویان ثبت نام شده در مؤسست کارایی که مجوز آنها لغو گردیده و با تمدید سسده است.

ط - برگزاری دوره آموزشی توجهی (کوتاه مدت) برای مدیر و کارکنان مؤسسه کارایی قبل از شروع فعالیت.

ماده ۱۲- حوزه فعالیت مؤسست کارایی داخلی محدود به شهرستان محل اسنقرار دفتر مؤسسه کارایی می یاسسد. ایجاد دفتر نمایندگی در اسن و با سایر اسنایها مویط به اسنار شرایط زیر است.

الف - موافقت مدیر کل کار و اسنر اجتماعی اسن ساقوه پس از اسن نظر هیات اسنایی.
ب - اسنصال به شبکه ملی بازار کار بین دفتر نمایندگی و دفتر مرکزی کارایی.

پ - معرفی افراد واجد شرایط نمایندگی.

نیمه ۲: هرگونه تغییر و اسنول در مکان و مشخصات کارایی با هماهنگی اداره کل اسن خواهد بود
ماده ۱۳- حوزه فعالیت مؤسست کارایی خارجی محدود به کشور هدف بوده و در صورت ایجاد دفتر نمایندگی در کشور مذکور، و با هرگونه تغییر و اسنول آن در دفتر، مؤسسه کارایی موظف است مراتب را به اطلاع هیات مرکزی برسانند.

ماده ۲۰- مؤسسات کارایی می‌توانند با هماهنگی و تأیید اداره کل اشتغال ارباب خارجی وزارت، نسبت به بکارگیری نیروی کار خارجی در چارچوب دستورالعمل ابلاغی اقدام نمایند.

ماده ۲۱- هر یک از مؤسسات کارایی در چارچوب شرایط و ضوابط اعلامی از سوی هفت مرکزی معار به تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کارفرمایان جهت بهره‌مندی از معافیت‌های قانونی می‌باشند.

ماده ۲۲- مؤسسات کارایی مجاز به انجام فعالیت‌های بیمه‌گذاری در قالب شرکت‌های خدمات سسلی نیروی انسانی نمی‌باشند، لیکن می‌توانند نسبت به معرفی بیمه‌گذاران هم‌مقتضیان مربوط در چارچوب ضوابط اعلامی وزارت اقدام نمایند.

ماده ۲۳- ایجاد بانک اطلاعاتی از فرصت‌های شغلی و جویندگان کار توسط استخاص حقوقی صرفاً با مجوز وزارت امکان پذیر خواهد بود.

ماده ۲۴- مؤسسات کارایی در صورت ارائه خدمات مشاوره‌ای موضوع بندهای «ه» و «و» ماده (۱) این آیین‌نامه به عنوان کارایی رتبه یک و در صورت ارائه خدمات مشاوره‌ای موضوع بندهای «ز» و «ح» ماده (۱) به عنوان کارایی رتبه دو و در صورت ارائه خدمات موضوع بند «هش» ماده (۱) به عنوان کارایی رتبه سه محسوب می‌شوند.

ماده ۲۵- تعرفه حق‌الزحمه مشاوره و ثبت نام حضوری کارجو در مؤسسه کارایی هر سال توسط هفت 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 محاسب حق‌الزحمه سال قبل خواهد بود.

تبصره ۲: مؤسسات کارایی مجاز به دریافت وجه ثبت نام از کارجویانی که خود رأساً اقدام به ثبت نام در شبکه ملی بازار کار نمایند نمی‌باشند در صورت بکارگیری این قس کارجویان حق سس نام توسط وزارت به مؤسسات کارایی پرداخت خواهد شد.

ماده ۲۶- تعرفه حق‌الزحمه مؤسسه کارایی بابت بکارگیری کارجویان در داخل کشور براساس مدت انتظار کارجو (فاصله زمانی ثبت نام تا بکارگیری وی) و نیز مدت اشتغال وی که مورد درخواست کارفرما است در فرصت سفلی معرفی شده توسط هفت مرکزی تعیین و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۲۷- تعرفه حق‌الزحمه بکارگیری 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 کارایی ابلاغ می‌شود.

(۱۵) موظف به استخدام حداقل یک نفر کارشناس جهت انجام مشاوره تخصصی به کارجویان و کارفرمایان در حوزه مربوط می‌باشند.

ماده ۱۶- اپراتورگان مقاضی تأسیس مؤسسه کارایی در شرایط مساوی دارای اولویت می‌باشند.

ماده ۱۷- کارایی فعالیت مستقل محسوب می‌شود و تجمیع آن با سایر مشاغل ممنوع است و در صورت مبادرت به چنین اقدامی مجوز مؤسسه کارایی توسط هیات استانی لغو خواهد شد.

ماده ۱۸- مدت اعتبار مجوز مؤسسه کارایی از تاریخ صدور پنج سال است و تمدید آن منوط به ارزیابی و تأیید عملکرد مؤسسه کارایی توسط هیات استانی می‌باشد.

فصل سوم - حدود اختیارات و وظایف مؤسسات کارایی

ماده ۱۹- وظایف مؤسسات کارایی عبارت است از:

الف - شناخت بازار کار داخلی (ویژه مؤسسات کارایی داخلی) و شناخت بازار کار خارجی (ویژه مؤسسات کارایی خارجی).

ب - ثبت نام از کارجو.

پ - شناسایی فرصت‌های شغلی داخل در محدوده استقرار فعالیت مؤسسه کارایی.

ت - ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان.

ث - معرفی و بکارگیری کارجویان واجد شرایط در واحدهای پذیرنده.

ج - تهیه گزارش‌های تخصصی دوره‌ای مربوط به بازار کار محدوده فعالیت مؤسسه کارایی و ارائه آن به مراجع ذی‌ربط.

چ - آشنایی 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 - ورود اطلاعات بازار کار به شبکه ملی بازار کار به صورت به هنگام و بهر مودری از اطلاعات آن.

خ - ارسال به موقع اطلاعات و امار عملکرد ماهانه به اداره کل استان براساس ضوابط وزارت.

د - حفظ و نگهداری اطلاعات شغلی و هویتی جویندگان.

ذ - استفاده از شبکه ملی سراسری بازار کار.

ر - هماهنگی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به منظور توسعه دوره‌های آموزشی مهارت متناسب با نیازهای داخلی و خارجی.

ز - مبارزه اطلاعات با سایر مؤسسات کارایی به منظور تأمین نیروی کار مناسب کارفرمایان.

ژ - ارسال نسخه‌ای از قرارداد منعقد شده با کارجو و کارفرمای خارجی به اداره کل استان.

ج - اعمال تبعیض در معرفی جویندگان کار واحد شرایط یا تخصص و سوابق مشابه به

واحدهای پذیرنده نیروی کار

ح - اشتغال به فعالیت دیگری به غیر از امر کارایی در محل مؤسسه کارایی.

خ - عدم آرایه راهمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمان.

د - عدم نصب تابلو، مجوز و منشور راهمایی استفاده از خدمات کارایی در مؤسسه کارایی

ذ - عدم آرایه به موقع آمار و اطلاعات درخواستی به مراجع دبلاخ.

ر - عدم رعایت قوانین کار و تأمین اجتماعی.

ز - هرگونه محکومیت کتبی مؤثر که منجر به محرومیت از حقوق اجتماعی گردد

ژ - معرفی کارجو به کارفرمان بدون توجه به شرایط اعلام شده از سوی طرفی.

ماده ۳۲ - تخطی مؤسسات کارایی از مفاد این آیین نامه و سایر ضوابط مربوط به قانون کار بحال

محبوب شده و برابر مجازاتهای تعیین شده در آیین نامه انضباطی که توسط وزارت بریده

خواهد شد با متخلفان برخورد خواهد گردید و در صورت لزوم، موارد از طریق مراجع ذی ربط

و معالک قضایی تحت بگرد قرار می گیرد

تبصره: اداره کل استان موظف است موضوع لزوم مجوز مؤسسه کارایی مختلف را به نظر مسروح به کلمه

استانها اعلام نماید تا در سایر استانها از قبول درخواست مجدد آن خودداری شود. موضوع

لغو مجوز مؤسسه کارایی توسط اداره کل استان مربوط از طریق خواهد و با نه طریق معضی

جهت آگاهی عمومی اعلام می شود.

فصل پنجم - ضوابط انتقالات و معرفی مؤسسات کارایی نمونه

ماده ۳۳ - مؤسسات کارایی نمونه پس از بررسی عملکرد سالانه آرایه را سلس ساختاریاتی، موجب حساب

مرکزی و ابلاغ آن به سازمان استان انتخاب می شوند.

ماده ۳۴ - در صورت پیش بینی اعتبار برای کمک و تجهیز کارایی ها در قانون بودجه کل کشور بر سلسی

ضوابط تعیین شده توسط وزارت، از طریق اداره کل استان به مؤسسات کارایی کی سلسی

این آیین نامه فعالیت نموده باشند، با رعایت قوانین و مقررات مربوطه کمک و یاریه پرداخت

می شود.

ماده ۳۵ - به منظور هماهنگی سیاستها و برنامه ریزی، هدایت و نظارت بر روند اجرای امور مربوطه در

ماده ۳۸ - مؤسسات کارایی حق دریافت هیچ گونه وجهی به غیر از تعرفه های موضوع این آیین نامه را

از کارجویان نخواهند داشت.

تبصره ۱: در صورت انصراف کارجو بعد از ثبت نام، وجه دریافت شده بابت ثبت نام مسترد نمی گردد.

تبصره ۲: در صورت تمایل کارجو به استفاده از خدمات رفاهی در کشور هدف، نظیر اسکان، ایاب و

ذهاب و غیره، هزینه های قرارداد جداگانه ای بر اساس توافق دو طرف محاسبه و از سوی

کارجو به مؤسسه کارایی پرداخت می گردد.

تبصره ۳: در صورت انصراف کارجو از زمان تشکیل پرونده تا زمان صدور روادید، مشروط به این که

انصراف ناشی از تملک مؤسسه کارایی در انجام وظایف محوله نباشد کارجو موظف است ده

درصد (۱۰ درصد) و در صورت انصراف پس از دریافت روادید، یک سوم از حداقل حقوق

دریافتی به کشور هدف را به مؤسسه کارایی بپردازد.

ماده ۳۹ - مؤسسه کارایی می تواند به منظور وصول حق الزحمه خود در زمان معرفی به کار از کارجو

مضمین 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

شورای عالی کار و برای مؤسسه کارایی خارجی بر اساس حداقل حقوق تعیین شده توسط

کشور هدف باشد.

فصل چهارم - نظام نظارتی و کنترلی

ماده ۳۰ - رسیدگی به موارد تخلف هر یک از مؤسسات کارایی بر اساس این آیین نامه با دعوت از مدیر

مؤسسه کارایی در هیات استانی انجام می شود.

تبصره: عدم حضور مدیر مؤسسه کارایی مانع از رسیدگی نخواهد شد.

ماده ۳۱ - موارد قابل رسیدگی موضوع ماده (۳۰) این آیین نامه به شرح زیر است:

الف - افساس هر گونه اطلاعات مربوط به کارجو به غیر از نام و نام خانوادگی، سن، جنس،

سوابق تحصیلی، مهارتی و شغلی.

ب - انتشار و تبلیغ هر گونه اغوا کننده با هدف سوء استفاده از جویندگان کار.

پ - آرایه هر گونه اطلاعات و امر غیر واقعی به مراجع ذی ربط.

ت - فقدان عملکرد و غیر قابل بودن مؤسسه کارایی.

ث - عدم رعایت تعرفه های اعلام شده در خصوص دریافت حق الزحمه.

ج - اخذ تضمین غیر از موارد احصاء شده در ماده (۳۹) این آیین نامه.

از ماده ۲۶ "قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین"

مموب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸

به وزارت کار و امور اجتماعی اجازه داده می شود:

الف - 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 مبرور را به حساب درآمد عمومی کشور واریز نماید. همه ساله حداکثر معادل صد درصد (۱۰۰ درصد) مالیاتی که از این باب به حساب درآمد عمومی کشور واریز می شود از محل اعتبار حاصلی 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 مبرور و ارائه خدمات حمایتی به آنها به مصرف برساند.

ب - بند ماده ۲۶ "قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مموب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸"

معادل بیست درصد (۲۰ درصد) از حقوق و مزایای کارکنان خارجی را همراه با معادل مبلغ حق سمساری 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 (۱۰۰ درصد) مالیات 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 هر سه گونه

مموبه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ هیات وزیران

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ شماره سندشماره ۵۸۸۰ مورخ ۱۳۸۴/۷/۲۳ 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 صورت نامه اعلام وزارت کار و امور اجتماعی، شرح وظایف پوست را که تا بید شده به مهر دفتر هیات دولت است، از طریق ایجاد دفتر کارایی با استفاده از پستیهای سازمانی مصوب موجود زیر نظر مستقیم وزارت یا ادارات منتهی به انجام پیمانها اضافه کردن شرح وظایف یاد شده به وظائف کلی از مانیهای موجود به انجام پیمانها.

این تصویب نامه حاکیست تصویب نامه شماره ۲۷۹۲۹-۴-۵۵۰۴ مورخ ۱۳۸۰-۸-۱۶ می شود و نظارت بر اجرای آن بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.

صفحه دفتر مشاوره شغلی و کاراییهای خارجی به ریاست معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تشکیل می گردد.

ماده ۲۶- نمایندگان های جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، نیازهای بازار کار و طرحهای اشتغال را در کشور هدف هر سال به وزارت اعلام می نمایند.

ماده ۲۷- وزارت موظف است نسبت به اجرای موافقتنامه ها و یادداشت های تفاهم منقده با همگان خود در کشورهای مختلف در زمینه اعزام نیروی کار به خارج از کشور و آموزشهای غیردولتی فعال در زمینه مشاوره شغلی و کاراییهای خارجی اقدام لازم را به عمل آورد.

ماده ۲۸- این آیین نامه جایگزین آیین نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرقه کارایی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار، موضوع تصویب نامه شماره ۲۵۴۸۹-ت-۲۷۹ مورخ ۱۳۸۳/۵/۱۴ می شود.

این تصویب نامه در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۷ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

کفایت نیروی کار شاغل در آن واحد و اعلام نتایج به وزارت کار و امور اجتماعی.

۱۱- انحام وظایف و مأموریت های ارجاعی از طرف وزیر کار و امور اجتماعی با سوزاری اعلام که توسط بالاترین مقام دستگاه متبوع الایغ می گردد

۱۲- 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، سبلس گذاری و نظارت بر حسن آموزش عالی و سوق دهی فارغ التحصیلان دانشگاهی متناسب با نیاز بازار کار.

۱۳- مطالعه و بررسی طرحها و ایده های کارآفرینی در حوزه وظایف دستگاه متبوع و ارائه پیشنهاد به وزارت کار و امور اجتماعی از طریق دستگاه متبوع

۱۴- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوط به ساعطن خارجی در هر دستگاه و پروژه ها و طرحهای عمرانی وابسته به آن و ارائه گزارشهای دوره ای به وزارت کار و امور اجتماعی.

۱۵- استخدام از وزارت کار و امور اجتماعی در خصوص امکان صدور پروانه کار برای اتباع خارجی مورد نیاز اجرای طرحهای عمرانی و پروژه های وابسته به دستگاه دیربیط قبل از نهایی نشن و انعقاد قرارداد استخدام اتباع خارجی.

۱۶- مطالعه و بررسی در مورد چگونگی امکان انتقال تجربه، دانش و مهارت متخصصن خارجی ساعطن در طرحهای عمرانی و پروژه های دولتی و خصوصی وابسته به کارکنان ایرانی ساعطن در این پروژه ها و اعلام نتایج به وزارت کار و امور اجتماعی جهت برنامه ریزی و پیگیری لازم در تحقق سد "ح" ماده (۱۲۱) قانون کار.

۱۷- ارائه 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 ریح موبوط .

۱۸- ارائه 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 دیربیط با دستگاه اجرایی متبوع

۱۹- نظارت و مشارکت در فرایند سبلس گذاری دستگاه دیربیط به مطور تمس سبلس ها و راهبردهای اشتغال در چهارچوب اهداف و مأموریت های دولتی دستگاه .

شرح وظایف دفتر کار آفرینی

۱- بررسی و مطالعه در زمینه چگونگی ایجاد و توسعه اشتغال در بخشهای مرتبط با اهداف و مأموریت های دستگاه دیربیط و ارائه راه کارهای مناسب در این زمینه به وزارت متبوع و وزارت کار و امور اجتماعی.

۲- بررسی و مطالعه به مطور شناسایی وضعیت موجود اشتغال، ویژگی ها و نیازهای بازار کار در بخش های مرتبط با دستگاه و ارائه نتایج حاصل به وزارت کار و امور اجتماعی از طریق دستگاه متبوع جهت بهره برداری در تهیه و تنظیم عرضه و تقاضای بازار کار کشور.

۳- بررسی و مطالعه و ارائه راهکار در زمینه چگونگی فراهم آوردن زمینه های مناسب جلب مشارکت بخش خصوصی و توانایی در فعالیت های اشتغال زا و ایجاد بنگاه های کسب و کار و ارائه نتایج حاصل به بالاترین مقام دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور استفاده در تدوین سیاستهای اشتغال کشور.

۴- 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.

۵- مطالعه و پیشنهاد ساز و کارهای لازم به مطور جلوگیری از کاهش فرصتهای شغلی ناشی از اجرای سیاستهای مختلفی دستگاه متبوع.

۶- نظارت، پیگیری و حصول اطمینان از اجرای سیاستهای اشتغال در مورد معجزههایی که به منظور تأمین بنگاههای کسب و کار جدید صادر می شود و همچنین قراردادهای داخلی و خارجی توسط دستگاه دیربیط و ارائه نتایج مربوط به میزان اشتغال زایی طرحها در این زمینه.

۷- نظارت عالی بر توزیع اعتبارات وجود اذاره شده و تسهیلات بانکی متناسب با سهم متقاضیان سرمایه گذاری در طرحهای اشتغال زا در حیطه فعالیت دستگاه مذکور و در چهارچوب سیاستهای اشتغال و حصول اطمینان از ایجاد فرصتهای شغلی مورد انتظار و ارائه نتایج آن به بالاترین مقام دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی.

۸- تهیه و گزارش توبه ای از وضعیت در دستگاه متبوع بر اساس دستورالعمل وزارت کار و امور اجتماعی .

۹- 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.

۱۰- مطالعه و بررسی در زمینه اشاعه فن آوری های نوین در واحدهای مربوط به اثرات آن بر کمیت و

ذیربط براساس ضوابط زیر اقدام نمایند:

۱- 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 بر مبنای 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 تنگنیک 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 ذیربطا به تأیید هیات وزیران خواهد رسید.

۲- ضوابط استفاده از ارز برای تعیین و محاسبه مالیات، نرخ 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 رالی را به نرخ دیگری نزد شبکه بانکی وارزب نماید که در این صورت نرخ اخیر منطبق اعتبار است.

۳- 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.

۴- 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 - 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 - 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 - 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

- ۱۰- اهتمام در ایجاد زمینه های لازم جهت مشارکت هر چه بیشتر کارکن واحد در امور مختلف فرهنگی، اجتماعی نظیر ارائه خدمات به نیازمندان و آسیب دیدگان
 - ۱۱- رسیدگی به خانواده محترم کارکن ابتکار
 - ۱۲- تلاش در جهت غنی کردن اوقات فراغت کارکنان و خانواده های آنها
 - ۱۳- همکاری در شناسایی و تقویت استعدادها در بین کارکنان 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 ضمن دماجنی با مدیریت واحد مانع اجرای برنامه ها و فعالیت واحد ننمود.

فصل دوم - شرایط و چگونگی تأسیس

- ماده ۳- انجمن بنابه پیشنهاد هیأت مؤسس که حداقل مرکب از پنج نفر از افراد دارای شرایط موضوع ماده (۱) این آیین نامه باشد، تشکیل می شود
- ماده ۴- هیأت مؤسس موظف است، قبل از هر اقدامی به دیرخانه هیأت نظارت ارسال می نماید و مجوز تشکیل انجمن در واحد مربوط را دریافت کند عیات های نظارت ارسال در صورت اجراء صلاحیت هیأت مؤسس، اجازه شروع فعالیت برای تشکیل انجمن را صادر می کند.
- تبصره: انجمن های اسلامی که قلا تشکیل شده اند باید طرف پس راه به عنوان نظارت اولیه وضعیت خود را با اس این نامه تعلیق دهند در غیر این صورت پس با ارسال صورت خود کثیر فعالیت آنها منوقف می شود
- ماده ۵- وظایف هیأت مؤسس به شرح زیر است

- ۱- تهیه آگهی تشکیل انجمن و نصب آن در تابلوی اعلانات با امکن های مناسب که مشخصا بر موارد زیر باشد :
 - الف - اعلام شرایط عضویت در انجمن با رعایت ماده (۶) این آیین نامه
 - ب - اعلام ثبت نام داوطلبان عضویت در از کارکن انجمن
 - ۲- تسلیم تک نسخه از فهرست اسامی مسافران عضویت در انجمن و سایر مدارک لازم
 - ۳- ارائه خدمات نظارت اسنان و دریافت رسید
 - ۴- دعوت اولین مجمع عمومی با حضور نماینده هیأت نظارت اسنان برای احداث انجمن
 - شورای مرکزی و ناظر انجمن .
- تیمبره: هیأت نظارت اسنان با صلاحی تأسیسی موظف خواهد نمود که حداقل سه برابری این آیین نامه

آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری

"موضوع ماده ۱۳۰ قانون کار مصوب ۸۰/۴/۵ هیأت وزیران"

فصل اول - اهداف، وظایف و اختیارات انجمن های اسلامی کارگری

ماده ۱- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی، کارکنان 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 - که از این به بعد انجمن نامیده می شود - تشکیل دهند.

تبصره ۱: تشکیل انجمن در واحد های کمتر از پنجاه نفر منوط به اخذ مجوز از هیأت نظارت اسنان موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه است.

تبصره ۲: در واحد یک انجمن تشکیل می شود و چنانچه واحدی از اصفا استقرار جغرافیایی دارای کارگاههای متعدد در سطح یک یا چند شهرستان باشند، انجمن بنابه تشخیص هیأت نظارت اسنان می تواند در کارگاههای یاد شده دفتر تشکیل دهد.

ماده ۲- حدود وظایف و اختیارات انجمن به شرح زیر است :

- ۱- همکاری در برپایی نماز جماعت و تنظیم شعار مذهبی، تشکیل جلسات وعظ، خطابه و سخنرانی به مناسبت های گوناگون.

- ۲- تشویق کارکنان به حضور در صحنه های عبادی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی.
- ۳- تشکیل کلاس های عقیدتی و فرهنگی و تشویق کارکنان به شرکت در آنها
- ۴- تشکیل کتابخانه یا مرکز و توزیع کتب و نشریات بین کارکنان واحد.
- ۵- سر خزوه، مقاله و نشریه در زمینه های مذهبی، با رعایت ضوابط ابلاغی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

- ۶- کمک به تشکیل اردوها و گردهمایی های مربوط در چهارحوب وظایف و اختیارات و شرکت در آنها.
- ۷- تشویق کارکنان در جهت تقویت روحیه استقلال، خودکفایی، ابتکار، اختراع

- ۸- تلاش برای ارتقای روابط برادرانه و اسلامی بین کارکنان واحد.
- ۹- تشویق کارکنان به همکاری با سازمان های مسئول در صورت وقوع حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله و آشن سوزی.

ب- وظایف و اختیارات شورای مرکزی :

- ۱- تنظیم برنامه های سالانه و بستهاد خطا متنی انجمن جهت تصویب مجمع عمومی
- ۲- ارائه گزارش عملکرد شورای مرکزی به مجمع عمومی.
- ۳- تهیه و تنظیم آیین نامه های موضوع بند (۲) قسم (الف) جهت تصویب مجمع عمومی.

۴- تهیه و تنظیم صورت های مالی و ترازنامه و بودجه سالانه انجمن و همچنین برآورد میزان حق عضویت سالانه اعضاء جهت مجمع عمومی.

۵- اجرای مصوبات مجمع عمومی و فعالیت در جهت تحقق اهداف و وظائف و احیای انجمن.

۶- انتخاب دبیر شورا برای انجام وظائف اجرایی و اداری و همچنین انجام مسائلی شورا در مراجع قانونی.

ب- 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 مسائل خود را به امور یاد شده حداکثر ۱۵ روز قبل از جلسه مجمع عمومی تسلیم مجمع میزور نماید.

ماده ۱۰- شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن :

- الف- دانش التزام عملی به اسلام ، اصل و لایب فقه و قانون اساسی.
 - ب- سابقه حضور و فعالیت در صحنه های مختلف انقلاب اسلامی.
 - پ- دانش حس شهوت و دسر لازم جهت پیسر د امور انجمن
 - ت- داشتن حداقل یک سال سابقه کار در واحد ذی ربط.
- تیموره: تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن از احیایات هفت بخاربت اسئل است.

ث- دانشتن سابقه محکومیت ساسی و اجتماعی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود

ماده ۱۱- اعضاء شورای مرکزی و ناظر انجمن برای مدت چهار سال انتخاب می شوند و بعد از آن با توجه به تعداد کارکنان واحد مربوط به شرح زیر تعیین می شود.

تا (۵۰۰) نفر ، (۲) عضو اصلی و (۲) عضو علی البدل.

صلاحیت عضویت در شورای مرکزی، سقاضی عضویت در شورای انجمن و تصدی مسؤلیت ناظر باشد.

ماده ۶- هر کارگر مسلمانی که عامل به فرایض دینی و مذهبی باشد ، حق عضویت در انجمن واحد مربوط را دارد و اعضاء هیات مؤسس موظف به نیت نام کارگران متقاضی عضویت در انجمن هستند.

تیموره: در صورتی که درخواست عضویت (کارگران متقاضی عضویت در انجمن) توسط هیات مؤسس یا شورای مرکزی مورد پذیرش قرار نگیرد تصمیم گیری نهایی بر عهده هیات نظارت موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۷- شروع فعالیت انجمن در هر واحد ، منوط به تأیید صحت انتخابات و نیت اساستامه در هیات نظارت استوارن موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه خواهد بود.

فصل سوم- ارکان و تشکیلات

ماده ۸- انجمن اسلامی کارگری دارای ارکان زیر است :

- ۱- مجمع عمومی
- ۲- شورای مرکزی
- ۳- ناظر

ماده ۹- حدود وظایف و اختیارات ارکان انجمن به شرح زیر است و اساستامه نمونه انجمن ها در چهارجوب حداقل این آیین نامه توسط هیات موضوع ماده (۱۶) تنظیم و به استان ها ابلاغ می شود.

الف- وظایف و اختیارات مجامع عمومی :

- ۱- تعیین خط سشی و تصویب برنامه با توجه به پیشنهاد ارائه شده توسط شورای مرکزی.
- ۲- بررسی و تصمیم گیری در مورد گزارش شورای مرکزی در مورد عملکرد شورا
- ۳- تصویب آیین نامه مربوط به قبول هدایا و سایر آیین نامه های مورد نیاز انجمن.
- ۴- بررسی و تصویب بودجه و ترازنامه سالانه انجمن با پیشنهاد شورای مرکزی.
- ۵- تعیین میزان حق عضویت سالانه اعضاء.

۶- تنظیم تغییرات اساستامه در چهارجوب اساستامه نمونه.

۷- بررسی و اتخاذ تصمیم نسبت به سایر اموری که طبق مقررات در صلاحیت مجامع عمومی انجمن است.

هیات عالی مرکزی می رسد و واحد های بزرگ به پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاههای مستقل هيات عالی مرکزی و تأیید شورای عالی کار مشخص می شوند.

ماده ۱۷- به منظور نظارت بر فعالیت انجمن های اسلامی استان، هيات نظارت استان به ریاست مدیر سیاسی استاندار و عضویت مدیران کل کار و امور اجتماعی، سازمان صنایع و معادن استان، رئیس سازمان تبلیغات اسلامی استان و دبیر کانون همبستگی انجمن های اسلامی استان در صورت عدم تشکیل کانون منبزرگي از مسئولان انجمن های اسلامی استان به انتخاب ارباب تشکیل می شود.

ماده ۱۸- وظائف هیات نظارت استان به شرح زیر می باشد :

الف- نظارت بر فعالیت انجمن های اسلامی استان ، با رعایت سیاست های کلی هيات مرکزی نظارت و مفاد این آیین نامه

ب- تأیید صلاحیت و تطبیق شرایط هيات مؤسس با ماده (۳۶) این آیین نامه و صدور اجازت شروع به فعالیت آنان

پ- تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن و نظارت بر احوالات انجمن و کانون همبستگی 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 سبک ملجام انجمن های اسلامی کارگری با رعایت بند (۱۱) ماده (۵) این آیین نامه

ح- پاسخگویی به استعلام های مربوط به فعالیت های اسلامی کارگری.

خ- رسیدگی به تخلفات اعضای شورای مرکزی و انجمن های اسلامی کارگری

ح- انجام سایر اموری که به موجب این آیین نامه بر عهده هیات نظارت استان گذاشته شده است.

ماده ۱۹- نظارت بر چگونگی فعالیت انجمن های اسلامی و رسیدگی به تخلفات ارباب بر عهده هیات نظارت همان استان است . هیات نظارت استان در صورت ضرورت می تواند نسبت به توقف فعالیت انجمن اتخاذ تصمیم نماید و باید مراتب را برای اتخاذ تصمیم بهائی به هیات مرکزی گزارش کند.

ماده ۲۰- کارفرمایان واحد ضمن همکاری با انجمن های اسلامی کارگری در جهت جمع و آاش انجمن و تأمین سهولت و امکانات برای فعالیت آن اقدام لازم را معمول خواهند داشت.

از (۵۰۱) تا (۲۰۰) نفر ، (۵) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

از (۲۰۱) تا (۷۰۰) نفر ، (۷) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

از (۷۰۱) نفر به بالا ، (۹) عضو اصلی و (۵) عضو علی البدل.

ماده ۱۲- انتخابات شورای مرکزی و ناظر بر عهده مجمع عمومی عالی 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 ۱۳- در صورت استعفاء ، فوت یا برکناری اعضای شورای مرکزی انجمن و ناظر ، چنانچه با جانشینی اعضای علی البدل که به ترتیب از 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 هیات 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 ۱۴- اعضای شورای مرکزی و ناظر پس از انتخاب در چهارچوب این آیین نامه اعتبار نامه خود را از هیات نظارت استان دریافت می کنند.

ماده ۱۵- 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 هیات نظارت استان تعیین می شود که به هر حال از (۲۵) ساعت در ماه بیشتر نخواهد بود .

فصل چهارم - هیات نظارت استان و هیات عالی نظارت

ماده ۱۶- به منظور ایجاد هماهنگی بین هیات های نظارت استان ها و بساست گذاری لازم برای انجمن های اسلامی کارگری موضوع این آیین نامه ، همچنین پاسخگویی به استعلام های هیات های نظارت استان، هیات مرکزی نظارت به ریاست وزارت کار و امور اجتماعی و عضویت وزارتخانه های کشور، صنایع و معادن، تبلیغات اسلامی و نماینده کانون عالی همبستگی انجمن های اسلامی کل کشور تشکیل می شود.

تبصره: اجرائی وظائف 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

۱- قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار

معموب ۱۳۶۲/۱۰/۴ مجلس شورای اسلامی

فصل اول کلیات

ماده ۱- به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در سنجش 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 تشکیل می گردد.
تبصره ۲: جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دو سوم اعضا تشکیل و اسجانات آن با اکثریت مطلق آراء حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجماع دو سوم اعضای مجمع ممکن نبود مجمع با یک دوم اعضا تشکیل و رأی گیری به عمل می آید و نیز از اعضای که در مجمع شرکت نکرده اند تا رسیدن به حداقل دو سوم اعضا، رأی گیری می شود به غیر حال آراء منتهین نباید از یک سوم کل آراء کمتر باشد.

تبصره ۳: تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چهار جوب این قانون باشد و در امور مربوطه به بدلائل مدیریت نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می نماید.

ماده ۲- شرایط انتخاب شونده:

الف - حداقل سن ۲۴ 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 فقه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره: در اقلیت های کلیسیا، مسیحی و زرتشتی وفاداری به قانون اساسی کافی است
د - عدم گرایش به احزاب و سازمان ها و گروه های غیر قانونی؛ گروه های مختلف جنبش های اسلامی.
ه - دارا بودن سواد خواندن و نوشتن و دانش آگاهی به امور محوله.

۱ - مجمع شماره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۲ - به شماره ماده ۴ اس نامه اجتهاد قانون شورای اسلامی کار به جامعه سید:

ماده ۲۱- انجمن های اسلامی کارگری موظف به ثبت و نگهداری اسناد و مدارک و صورت جلسات و دفاتر مربوط می باشند.

فصل پنجم تشکیل کارون انجمن های اسلامی

ماده ۲۲- انجمن های اسلامی می توانند به منظور انسجام و هماهنگی بیشتر در انجام وظایف و شوه های تبلیغی در اجرای تبصره (۱) ماده (۱۳۰) قانون کار، نسبت به تأسیس کارون هماهنگی انجمن های اسلامی در استان و همچنین کارون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور که به ترتیب در این آیین نامه "کارون استان" و "کارون عالی" نامیده می شود اقدام نمایند.

ماده ۲۳- در صورتی که بیش از نیمی از انجمن های هر استان، مشروط بر آن که تعداد آنها کمتر از (۱۰۰) انجمن نباشند متقاضی تشکیل کارون استان باشند می توانند با هماهنگی هیات نظارت استان مجازت به تشکیل کارون استان نمایند.

ماده ۲۴- سوره های مرکزی انجمن ها از بین اعضای خود پنج نفر را به عنوان هیات مؤسس کارون استان انتخاب و به هیات نظارت استان معرفی می نمایند.

ماده ۲۵- وظایف هیات مؤسس کارون استان عبارت است از:

الف - تهیه اساسنامه کارون استان جهت تصویب هیات عالی نظارت موضوع ماده (۱۶) این آیین نامه.

ب - ثبت نام از اعضای داوطلب عضویت در ارکان کارون استان.

پ - برگزاری مجمع و انتخابات هیات مدیره و بارس کارون استان با هماهنگی هیات نظارت استان.

ت - ثبت و نگهداری اسناد و مدارک مالی و صورت جلسات و دفاتر مربوط.
تبصره: در هر استان فقط یک کارون استان تشکیل می شود.

ماده ۲۶- نماینده شورای مرکزی انجمن شهرستانها می توانند به عضویت مجمع کارون استان در آیند.

تیمبره ۱: فردی که از وی سلب عضویت شده طبق ماده ۵ حق امراض به دادگاه صالح را خواهد داشت و دادگاه موظف است خارج از بونت رسیدگی نماید.

تیمبره ۲: فردی که سلب عضویت وی قطعی شده باشد نمی تواند در انتخابات دوره بعد شرکت نماید
ماده ۸- شورای که بیش از یک سوم اعضایش استعفاء دهند یا فوت نمایند با صلب الیه میگردند وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداقل ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید

ماده ۹- ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورای مسئول هستند، ساعات کار ارباب محسوب می گردد.

تیمبره ۱: عضویت و ساعات کار اضافی در سورا انتخابی است.

تیمبره ۲: مرجع تعیین ساعات کار شوراها را شورای اسلامی کار، هیات موضوع ماده ۲۲ می باشد

تیمبره ۳: هزینه های ضروری شوراها از طریق حق عضویت مجتمع کارکنان نامی می گردد

تیمبره ۴: تقسین میزان حق عضویت به عهده مجتمع عمومی کارکنان می باشد.

ماده ۱۰- شورا در حدود وظایف و اختیارات خود در برابر هیات موضوع ماده ۲۲ و مجمع کارکنان مسئول است.

ماده ۱۱- هرگاه مدیر یا هیات مدیره نسبت به تصمیمات ابراج سنده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراضی داشته باشند می توانند نظر خود را از تاریخ ابراج سورا به مدت سه روز ابراج و تقاضای تعدد نظر نمایند در صورتی که شورای مرور از رای خود عدول نمایند مدیر می تواند مراتب را جهت رسیدگی نهایی به هیات موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رأی آن هیات قطعی است.

ماده ۱۲- تشکیل مجمع عادی کارکنان سالی یک بار الزامی است.

تیمبره 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 باید هیات موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق العاده ضروری است

تیمبره ۲: مجمع کارکنان به طور فوق العاده نمی تواند هر سه ماه بستی از یک بار تشکیل گردد.

و- تابعیت ایران.

ز- برخورداری از صلاقت و امانت و عدم اشتغال به فساد اخلاق.

ح- عدم وابستگی به رژیم سابق و ندانستن سابقه محکومیت کیفری که به حکم دادگاه موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شده باشد.

تیمبره: تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چهارچوب شرایط مذکور در

ماده فوق به عهده هیاتی مرکب از:

۱- نماینده وزارت کار.

۲- نماینده وزارت تعاون.

۳- نماینده منتخب مجمع کارکنان می باشد.

ماده ۳- انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار برگزار می گردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.

تیمبره ۱: وزارت کار موظف است آیین نامه انتخابات را حداکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیات وزیران برساند.

تیمبره ۲: شروع انتخابات شوراها یک ماه پس از تصویب آیین نامه انتخابات خواهد بود.

تیمبره ۳: انتخابات هر شورا باید حداقل پانزده روز پیش از پایان دوره شورای قبل انجام شود.

تیمبره ۴: نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت

کار و به ریاست مسس ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس، یک نائب رئیس و یک

ممنی به اکثریت آراء انتخاب می نماید.

ماده ۴- شورا در صورت انحراف از وظایف قانونی خود به تشخیص هیات موضوع ماده ۲۲ منحل

می گردد.

ماده ۵- 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 ابراج می باشد دادگاه موظف

است خارج از بونت رسیدگی نماید.

ماده ۶- وزارت کار موظف است پس از انحلال قطعی شورا حداکثر تا دو ماه انتخابات شورای جدید را

برگزار نماید.

ماده ۷- سلب عضویت هر یک از اعضای شورا منبئی برتخلف از وظایف قانونی و با فقدان شرایط

مذکور در ماده ۲۲ به پیشنهاد حداقل دو سوم مجموع اعضاء یا باید هیات موضوع ماده ۲۲

امکان پذیر خواهد بود.

۱- در تاریخ ۱۳۶۴/۲/۲۳ به تصویب رسیده است.

تبصره: زمان تشکیل شوراهای شرکت های بزرگ دولتی از قفل شرکت های تابع وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت ملی صنایع مس ایران... بر اساس این قانون به شخص شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار) خواهد بود^۱

ماده ۱۷- تأسیسات و واحدهای فرعی، جزء واحدهای اصلی محسوب می شوند مگر آن که نحوه فعالیت این گونه واحدها فاصله آنها تا واحدهای اصلی اجابت نماید که به طور جداگانه عمل کند. تبصره: حدود واحدهای فرعی و اصلی و نحوه فعالیت آنها و تسخیم فاصله در اس نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

ماده ۱۷- تعداد اعضای شورا با توجه به تعداد کارکنان به ترتیب زیر خواهد بود:

از ۱۲۴ تا ۱۵۰ نفر سه نفر
از ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر پنج نفر
از ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر هفت نفر
از ۱۰۰۱ تا ۵۰۰۰ نفر ده نفر
از ۵۰۰۰ به بالا ده نفر

تبصره ۱: تعداد ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ نفر به ترتیب به عنوان اعضای علی البدل شوراهای اسلامی فوق الانتخاب می شوند.

تبصره ۲: اعضای علی البدل به هنگام بیماری، غیبت، استعفاء، برکاری یا فوت اعضای اصلی به ترتیب اکثرت از آن به جای عضو نااعضای اصلی در جلسات شورای کار می رسند. ماده ۱۸- در صورت تقاضای شورا مدت است با مدت امار و مدارک مربوط به وظائف شورا با این اساس قرار دهد.

تبصره: اعضای شورا مطلقاً حق انضای ادار و اطلاعات سرتی و محرمانه واحد را ندارند. ماده ۱۹- شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مسرووح زیر، نظر مسور می خود را به مدت است این می دهد:

تبصره: زبیل سگال شوراها در شرکت دولتی بزرگ دولتی یا شرکت های نامه وزارت نفت سرتی شوراها در شرکت های صنایع مس ایران. اگر همگی تابع قوانین خاصی هستند، بر اساس این قانون به شخص شورای عالی کار ارجحیت دارد.

۱- ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران. این گونه واحدها هم از دستورس قانون کار با سایر قوانین حاکم بر روابط کار با این گونه واحدها با شخص غیر حاکم است.

۲- به ماده ۳ این نامه انتخابات شوراهای اسلامی ایران در همین مجموعه و همچنین تبصره ۱ در همین نامه کارگاهها به تشکیل شورای اسلامی کار مراجعه کنید. در همین مجموعه.

فصل دوم وظایف و اختیارات "شورای اسلامی کار"

ماده ۱۲-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. دتظارت 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.

ه- 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 هیات مدیره. ط- همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش بینی شده در برنامه های تولیدی واحد.

ی- پیشنهاد تسویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت های مناسب به مدیریت^۱.

ماده ۱۴- شورا موظف است گزارش اقدامات خود را در آخر هر شش ماه به اطلاع اعضای مجمع برساند. ماده ۱۵- وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید^۲.

۱- به حد "ج" ماده ۱۹ قانون مراجعه شود.
۲- به تبصره ۳ ماده ۱ این نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار در کلیه واحدها مورخ ۱۳۶۵/۱۲/۲۴ ذکر نظریه کمیسیون کار و امور اجتماعی در رسته قبول قانون شوراهای اسلامی کار در کلیه واحدها مورخ ۱۳۶۵/۱۲/۲۴ ذکر کلمات دستور کار کنفرانس در تبصره یک ماده یک قانون شوراهای اسلامی کاری، دقیقاً به تبع اصل یک صد و چهارم قانون اساسی انجام گرفته که در این اصل آمده است (به منظور تأسیس قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیوسته امور در واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران، دهقانان و دیگر کارکنان مدیروان و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می شود) و با توجه به ذکر کلمات کارکنان و کارکنان به طور جداگانه در اصل یک صد و چهارم قانون اساسی و تبصره یک ماده یک قانون شورای اسلامی کار و با توجه به تفسیر کارگر در ماده یک قانون کار که می گویند: (کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عوالم به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق با مورد کار می کند) و با توجه به ماده ۱۵ قانون شوراهای اسلامی کار و تبصره آن که می گویند:

وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید.

۴- متخل کردن شورای اسلامی کار در صورت تخلف از وظایف قانونی.

۵- ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح^۱

تبصره: شورا در صورت اعتراض به رأی هیات موضوع ماده ۲۲ می تواند به دادگاه صالح شکایت نماید و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی نماید.

فصل چهارم مسائل کارگزینی

ماده ۲۵- مدیریت برای برنامه های آموزشی حرفه ای رسمی کار نظر سورا 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.

تبصره ۲: در صورتی که مدیریت به نظر شورا معترض باشد اعتراض خود را به هیات موضوع ماده ۲۲ این قانون ارجاع می نماید و نظر آن هیات قطعی است.

ماده ۲۶- هرگاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند، شورا می تواند به روشی که قیامی شکایت کند.

ماده ۲۷- در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکن مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.^۲

ماده ۲۸- در صورتی که هیات موضوع ماده ۲۲ با اخراج عضو یا اعضای شورا توسط مدیریت مخالف باشد رأی نهایی با دادگاه صالحه است^۳ و دادگاه خارج از نوبت رسیدگی خواهد کرد.

تبصره ۱: اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان عموماً سورا بوده و به وظائف معاندگی عمل خواهند کرد.

تبصره ۲: اعضای شورا با صدور رأی نهایی دادگاه صالح در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی کماکان ساکن بوده و به وظایف خود در شورا عمل خواهند کرد.

ماده ۲۹- آیین نامه اجرایی این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی ظرف سه ماه تدوین و به تصویب هیات ویران می رسد. قانون فوق مستعمل بر بیست و نه ماده و سی و یک تبصره در جلسه روز یکشنبه سی ام دی ماه هراز و سید و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۲/۱/۱۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

و در تاریخ ۱۳۶۲/۱/۱۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱- به ماده ۱۸ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۲- به ماده ۲۸ 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 آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

الف- ساعات شیوع و پایان کار و استراحت و توزیع اوقات کار در هفته.

ب- موعدها و محل و نحوه پرداخت مزد با مرابا.

ج- تخصیص مشاغل افراد.

د- تعیین نرخ های کارمندی و پاداش های کارکنان بر اساس قوانین و آیین نامه کار.

ه- ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی^۱.

و- انخاذ 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 ۳۰- شورا باید در زمینه های اجتماعی بروز حوادث، مراجع ذیصلاح را مطلع و همکاری های لازم را معمول دارد.

ماده ۳۱- شورا موظف است یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط معرفی کند و این عضو مشاور در جلسات هیات مدیره بدون حق رأی شرکت خواهد کرد.

فصل سوم مرجع تشخیص انحراف و انحلال شوراها

ماده ۳۲- به منظور بررسی و تشخیص انحراف شوراها از وظایف قانونی خود و انحراف آنها از موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی در هر منطقه هیاتی به نام هیات 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 خود آنان.

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 هیات مذکور رالاره کار منطقه تعیین می نماید.

ماده ۳۳- وزارت کار موظف است ظرف یک ماه هیات موضوع ماده ۳۲ را تشکیل بدهد.

ماده ۳۴- وظایف هیات موضوع ماده ۳۲ عبارت است از:

۱- ابعاد نفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت.

۲- نظارت و بررسی کار کرد شورا و مدیریت.

۳- رسیدگی به شکایت کارکنان نسبت به شورا.

۱- تبصره ماده ۶۹ قانون کار

تیمبره ۵: منظور از مدیریت در این آیین نامه، اعضای اصلی و علی البدل هیأت مدیره، مدیر عامل و قائم مقام مدیر عامل) و مدیر واحد می باشد.

ماده ۵- وزارت کار و امور اجتماعی جهت تشکیل شورای نظارت بر انتخاب این نماینده ای مجلس و به کارکنان و مدیریت واحد معرفی می نماید.

ماده ۶- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی مدیریت و از طریق سیر آگهی، کارکنان واحد را به تشکیل اولین مجمع عمومی جهت انتخاب نماینده مجمع در هیأت تشخیص صلاحیت دعوت می نماید.

تیمبره ۱: انتخابات جهت تعیین نماینده مجمع عمومی کارکنان در همان سنجش صلاحیت داوطلبان با حضور حداقل یک دوم کارکنان واحد انجام می گیرد و فردی که بیشتر رأی را کسب نماید به عنوان نماینده کارکنان در هیأت تشخیص صلاحیت شرکت می کند
تیمبره ۲: نماینده کارکنان در هیأت تشخیص باید داوطلب عضویت در شورا باشد.

ماده ۷- وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل مجمع عمومی کارکنان و انتخاب اعضای شورای اقدالیات زیر را از طریق مفوضی 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 بصره 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 اطلاعاتی 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 محوم ۱۳۶۹/۲۲۰. به منظور انجام اعضای شورا مجمع عمومی کارکنان موضوع بند ۱ ماده ۱ قانون تعیین کننده نقطه مبدا می شود در چهار چوب قانون و آیین نامه اجرایی آن می باشد از کلیه کارکنان واحد به استناد بند تشکیل می شود

۱- اسلامی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ۱۳۶۹/۳/۲۷ شماره ۱۳۳۱۱ مورخ ۱۳۶۹/۴/۲۱
نسخه ۱ محوم ۱۳۶۹/۲۲۰ انتخابات بر طبق بصره ۲ ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (در این مجموعه)

آیین نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار^۱

«محوم ۱۳۶۴/۴/۲۰ هیأت وزیران»

روزنامه رسمی شماره ۱۱۷۸۶ مورخ ۱۳۶۴/۵/۲۴

ماده ۱- در اجرای ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم داشته باشند شورای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می شود.^۲
تیمبره 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.

تیمبره ۲: تعیین نوع فعالیت واحد مطابق تعریفی است که در اساسنامه آن واحد گردیده است.
تیمبره ۳: از نظر آیین این نامه شاغل دائم به افرادی اطلاق می شود که در یکی از مشاغل دائم واحد مربوطه مشغول فعالیت باشند.

ماده ۲- 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 آیین این نامه می توانند نسبت به تشکیل شورا اقدام نمایند.

ماده ۳- 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^۳) می باشد.

ماده ۴- به منظور انتخاب اعضای شورا، مجمع عمومی کارکنان موضوع تیمبره ۱ ماده ۱ قانون که تعیین کننده خط مبدا می شود 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.^۴

۱- موضوع بصره ۱ ماده ۲ قانون شوراهای اسلامی کار.

۲- به بصره ۲ ماده ۱ آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۳- اصلاحی مورخ ۱۳۶۹/۱/۱۴ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۳.

ماده ۵ محوم ۱۳۶۹/۲/۲۳. در اجرای ماده ۱ قانون شوراهای اسلامی کار و واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم مشمول قانون کار (صحتی و کشاورزی) داشته باشند شورای اسلامی کار که 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 معنویه مورخ ۱۳۷۷/۷/۱۲ شورای عالی کار در خصوص الزام این شرکت های به تشکیل شورای اسلامی کار (در این مجموعه) مراجعه شود.

۶- اسلامی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ۱۳۶۹/۳/۲۷ شماره ۱۳۳۱۱ مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۱

ماده ۱۰- هیات تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ کسب اسماء خود نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.

تبصره ۱- مهلت 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 هیات تشخیص صلاحیت مستثنی شد که تعداد کاندیداهای واحد شرایط از یک و نیم برابر تعداد اعضای اصلی و علی البدل مورد نیاز کمتر است، وزارت کار و امور اجتماعی مجدداً هیات اعلام داوطلبی را حداکثر ظرف یک هفته صادر خواهد کرد.

ماده ۱۱- هیات های تشخیص صلاحیت در مورد افرادی که قبل از ۲۲ بهمن ماه سال ۵۷، عضو هیات مدیره سندیکا و یا نمایندگان در واحدها بوده اند برای احراز شروط اعتقاد و شرایط عملی آنها به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی دفع لازم بهمهول خواهند داشت.

ماده ۱۲- مجمع عمومی حداکثر پس از ۱۵ روز از اعلام نظر هیات تشخیص صلاحیت تشکیل و رعایت تبصره ۲ ماده ۱ قانون، تحت نظارت بر انتخابات (موضوع ماده ۱۲ این آیین نامه) نسبت به انتخاب اعضای تیمور آراء گیری به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳- وزارت کار و امور اجتماعی در اجرای ماده ۲ قانون به منظور حسن جریان امور انتخابات شوراهای کار هیات تشخیص صلاحیت به عنوان هیات نظارت در انتخابات دعوت به عمل می آورد.

ماده ۱۴- تعداد نمایندگان منتخب مجمع عمومی کارکنان در شوراهای نا توجه به مواد ۱ و ۱۷ این آیین نامه نسبت های مقرر در زیر خواهد بود:

از ۲۴ 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 ۵- در صورتی که در این انتخابات اعضاء اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخابات سبقت انتخابات بر حاشیه

۱- اصلاحی مبحث ۱۳۶۶/۱۱۴ هیات وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۲۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳
 ماده ۱۰- مصوب ۲۰/۴/۱۳۶۴: مهلت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ کسب اسماء داوطلبی نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.
 ۲- الحاقی مبحث ۱۳۶۶/۱۱۴ هیات وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱۰ مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۱

ظرف یک ماه پس از پایان مهلت اعلام داوطلبی با توجه به مواد ۱۰ و ۱۲ این آیین نامه می تواند صندوق های رأی و برگه های انتخابات و مهر هیات نظارت بر انتخابات.

ک- اعلام اسماء کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی پس از تأیید هیات تشخیص صلاحیت و حداقل یک هفته قبل از تشکیل مجمع عمومی.

تبصره ۱- مطابقت 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 تیمور، موظفند حداکثر ظرف مدت پنج روز از تاریخ انتشار آگهی مراتب داوطلبی خود را کتبا 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 نصب های مقرر در قانون و با عدم حصول حدنصاب یک دوم آراء حاضرین در مجمع.

تبصره: چنانچه هیات 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) و ۸ و ۱۰ (۳ نفر) حدنصاب لازم را به دست نیاورند.

ماده ۹- نماینده وزارتخانه مربوطه در هیات تشخیص صلاحیت موضوع بند ۲ تبصره ماده ۲ قانون در موارد واحد های دولتی و وابسته به دولت نماینده وزارتخانه ای خواهد بود که واحد تابع یا وابسته به آن باشد. در مورد نهادهای بخش خصوصی نماینده وزارتخانه ای است که فعالیت آن را واحد در حیطه نظارت آن وزارت قرار دارد.

تبصره: چنانچه وزارتخانه مربوطه بر اساس درخواست وزارت کار و امور اجتماعی ظرف مدت ۱۵ روز نماینده خود را معرفی ننماید دو عضو دیگر هیات به اتفاق آراء نظر خود را نسبت به داوطلبان اعلام و انتخابات طبق مهلت های مقرر در این قانون ادامه پیدا می کند.

۱- اصلاحی مبحث ۱۳۶۶/۱۱۴ هیات وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۲۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳
 ماده ۱۰- مصوب ۲۰/۴/۱۳۶۴: چنانچه پس از ایجاد فرست های پیش بینی شده در قانون و این آیین نامه به دلیل عدم کفایت نمایندگان کاندیداهای عضویت مجمع عمومی و با عدم حصول حدنصاب های لازم در رأی گیری موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون تشکیل شورای اسلامی کار سبقت گردد. انتخابات برای یک ماه به تعویق خواهد افتاد.
 ۲- اصلاحی مبحث ۱۳۶۶/۱۱۴ هیات وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۲۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳

اقدام و کلیه مراحل مذکور در این آیین نامه برای آن تکرار می شود.

ماده ۱۹- شورا حداکثر پس از یک هفته از خاتمه مراحل انتخابات جهت اجماع و طائفه مندرج در تبصره ۴ ماده ۳ قانون تشکیل جلسه می دهد. حلیه رییس . نائب رئیس یا مستنی شورا به سمت های ریاست ، مدیریت عامل ، خزانه داری سرکته های نمایانی با عضویت شوراهای شهر، شهرستان ، استان و یا نمایندگی مجلس شورای اسلامی در ایند شورا می تواند نسبت به تجدید انتخابات رئیس ، نائب رئیس و مستنی اقدام نماید.

ماده ۲۰- 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 ۲۱- در موارد اجماع این آیین نامه ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی لازم الیه خواهد بود.

ماده ۲۲- وزارتخانه ها ، واحدهای دولتی و وابسته به دولت و نهادهای قانونی در جهت 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 ۲۳- مهلت های مقرر در این آیین نامه بدون احتساب ایام تعطیل خواهد بود.

دوم با شرکت دو برابر افراد مورد نیاز از میان داوطلبانی که بیشترین رأی را آورده اند انجام می گیرد.^۱

ماده ۱۵- 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 انعام انتخابات نمایندگان مجمع عمومی تعیین و کتبا به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی می شود.

ماده ۱۶- 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 ، روزه سفیدی را که به امضاء و مهر هیات 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 ۱۷- پس از شمارش آراء صورتجلسه ای در پنج نسخه با امضای هیات نظارت و تنظیم حائزین اکثریت آراء با رعایت ماده ۱۵ به ترتیب عنوان اعضای اصلی و علی البدل تعیین می گردند ، یک نسخه از صورتجلسه تنظیمی به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه به مدیریت و یک نسخه به هیات 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 ۱۸- معترضین به انتخابات می توانند حداکثر ظرف یک هفته بعد از برگزاری انتخابات اعتراض خود را به هیات نظارت اعلام نمایند و هیات 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 حباب وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱ مورخ ۱۳۶۹/۴/۲۱ و اصلاحی مجدد مورخ ۱۳۷۰/۴/۲۶ هیات وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۱۲ مورخ ۱۳۷۰/۵/۱۲ .
نسخه مصوب ۱۳۶۹/۳/۲۰ .

تبصره: صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی البدل مورد تیر انتخاب نبوده ، انتخابات نسبت به داوطلب یا تیرمرد صورتی که در حد تصاق مقررات راه دست نیارده اند طرف مدت یک هفته ای ۱۵ روز تجدید خواهد شد .

نسخه اصلاحی مصوب ۱۳۶۹/۳/۲۷: در صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی البدل مورد تیر انتخاب نبوده ، انتخابات مرحله دوم با شرکت دو برابر داوطلبان عضویت در شورا از میان داوطلبانی که بیشترین رأی را آورده اند انجام می گیرد.

ماده ۵- اختیارات مجمع عمومی کارکنان به شرح زیر می باشد :

الف- بررسی گزارش و تصویب برنامه شورا
ب- بررسی و تصویب بودجه شورا

ج- چنانچه مجتمع های صنعتی که دارای ویژگی های خاصی می باشد ، پیشنهاد معینان جزئی در اسامنامه خود را داشته باشند ، تغییرات مذکور می بایستی با پیشنهاد مجمع عمومی شوراها به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد
د- انتخاب اعضای هیات بسوبه

ه- تقاضای انحلال شورا با سلب عضویت هر یک از اعضای شورا از همان تسخنی 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 سوراها.

فصل دوم نحوه ابهام وظایف شورا

ماده ۶- در اجرای ماده ۲۱ قانون شوراها ، شورای اولین جلسه خود مشاور و رابط با مدیریت را تعیین و ضمن ارسال صورتجلسه رسماً و کتبا وی را به مدیریت واحد ، جهت سرک مسخر در جلسات هیاتمدیره معرفی می نماید.

ماده ۷- شورای هر واحد به منظور ایجاد روحیه همکاری سن کارکنان ، از طریق در واقع مطالب اربا و مدیریت و تشخیص مشکلات موجود در مشرف سرخ امور واحد خود ، فعالیت می نماید
ماده ۸- شورا می تواند به منظور اجرای دقیق تر وظایف خود نسبت به ایجاد کسبه های تخصصی یا حضور افراد ذی صلاح اقدام نماید.

ماده ۹- نظارت بر شورا بر امور واحد از طریق زیر انجام خواهد شد :

الف- سرک مسخر عضو رابط شورا در جلسات هیات مدیره و ارائه نظرات و استنباطات
ب- شرکت مستمر نماینده مدیریت در جلسات شورا و ارائه گزارشات مورد نیاز به شورا
تیمبره ۱ : شورا و مدیریت موظفند زمان و مکان دقیق جلسات خود را کتبا و حداقل ۲۴ ساعت قبل به اطلاع یکدیگر برسانند.

تیمبره ۲ : در اجرای ماده ۱۸ قانون ، شورا مکلف است اسناد و مدارک مربوط به وظائف خود را که مورد نیاز بداند ، کتبا و رسماً از مدیریت درخواست و مدیریت موظف است حداکثر ظرف یک

آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ هیات وزیران
روزنامه رسمی شماره ۱۱۸۶۸ مورخ ۱۳۶۴/۹/۵

فصل اول کلیات

ماده ۱- شوراهای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود ، بر اساس قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه انتخابات مصوب ۱۳۶۲/۴/۳۰ هیات وزیران تشکیل و با رعایت مفاد این آیین نامه و قانون مذکور فعالیت خواهند نمود.

ماده ۲- شوراها دارای اسامنامه خواهند بود که در چهارچوب قانون شوراهای و آیین نامه های مربوط تنظیم و نباید مخالف با موازین اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باشند و پس از تأیید شورای عالی کار و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی به اجرا در می آید.

تیمبره ۱ : وزارت کار و امور اجتماعی اسامنامه نمونه ای را تهیه و پس از تصویب شورای عالی کار ، در اختیار واحدهای کاردار.

ماده ۳- مجمع عمومی کارکنان با رعایت مواد ۱۲ و ۱۴ قانون شوراهای تشکیل و تصمیمات آن به غیر از موارد مندرج در تیمبره ۲ ماده ۱ قانون مذکور با اکثریت آراء رای دهندگان معتبر است.

ماده ۴- مجمع عمومی عالی هر شش ماه یک بار و مجمع عمومی فوق العاده بر اساس تیمبره یک ماده ۱۲ قانون تشکیل می شود.

تیمبره ۱ : کلمه مجمع عمومی فوق العاده در صورت تأیید هیات موضوع ماده ۲۲ قانون که من بعد در این آیین نامه هیات مشخص نامیده می شود ، تشکیل می گردد.

تیمبره ۲ : هیات 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 هیات تشخیص ، مجمع را تشکیل خواهد داد.

تیمبره ۳ : شورا موظف است یک هفته قبل از تشکیل مجمع ، طی یک آگهی ، زمان ، مکان و دستور جلسه آن را به اطلاع کارکنان برساند.

۱- موضوع ماده ۲۹ قانون شوراهای اسلامی کار
۲- یک به اسامنامه نمونه پیشنهادی تریبالی کار برای شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۲/۴/۵ در همین فصل در این مجموعه

شکایات، در حدود وظائف و اختیارات قانونی خود موارد حقه را بگیری و در رفع مناب و نواقص بکوشد

ماده ۱۷- 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.

ماده ۱۸- در صورتی که به تشخیص شورا، مدیریت به تکلیف تعیین شده در قانون شوراها عمل ننماید، مراتب را مستقلاً به هیات تشخیص اعلام و جنبه هات تشخیص شورا را تأیید و به مدیریت اطلاع دهد، متذکر آنکه مدیریت از احکام آن خودداری ننماید، در این صورت هیات تشخیص با شورا می تواند به وزارت تخطئه مربوطه متمسک یا به محکمه قضایی شکایت نماید

ماده ۱۹- با توجه به ماده ۱۱ قانون شوراها در صورتی که مدیریت نسبت به تمام یا بعضی از تصمیمات شورا معترض باشد و اعتراضی وی مورد قبول شورا واقع نگردد، تصمیمات شورا با ارائه نظر هیات تشخیص مستقیم خواهد ماند.

ماده ۲۰- در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد، بطلر خود را رسماً و کتاً به مدیریت اعلام می نماید، مدیریت موظف است ظرف مدت پنج روز، تصمیم بیانی خود را اعلام نماید. در صورتی که مدیریت همچنان به تصمیم خود نماند و بنویس به این تصمیم معترض باشد، مراتب را به دادگاه صالح جهت تعیین تکلیف ارجاع می دهد.

تبصره ۱- تا صدور رأی دادگاه صالح، با حکم مدیریت، فرد مورد نظر تعلق از کار خواهد شد
تبصره ۲- دادگاه صالح با توجه به این نامه انضباطی، کارگاه و دیگر قوانین و سواهد موجود، نظر بیانی 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 مدرج در قانون کار مراجعه نماید.

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۴۵/۱۱/۱۶ هجری خورشیدی، روزنامه رسمی شماره ۱۳۱۸۴ مورخ ۱۳۴۵/۱۰/۶

ماده ۱۷- مصوب ۱۳۴۲/۷/۱۷ مدیریت در رسد موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون نظر هیات شورا را بگردد و نماینده نیز موظف است ظرف مدت ده روز، نظرات و پیشنهادات خود را در رسد ارجاعی کتاً به مدیریت بزرگ سازمان و خدماتی این مدت کتبی نماید. با توافق مدیریت قسمت مستند دیگری به شورا ارائه خواهد شد و در صورت عدم بیانی با استناد به این ماده با استناد به مدت مدیریت می تواند نظرات خویش را در چهارصحت بیانی و تقریرات به سر جبهه ارجاع دهد.
ماده ۲۷- قانون شوراها جمهوری اسلامی ایران

هفته یا اخذ رسیدگی یا رونوشت برابر اصل اسناد مورد تقاضا را، به نماینده معرفی شده شورا، تحویل دهد.

ماده ۱۰- برای این هماهنگی و فراهم شدن امکان اجرای وظایف شورا اعضای هیات مدیره و شورا می توانند به دعوت مدیریت، ماهانه یک جلسه مشترک تشکیل و تبادل نظرهای لازم به عمل آورند.

ماده ۱۱- شورا در جهت گسترش امکانات رفاهی کارکنان، اعم از سرویس ایاب و ذهاب، غنای بهداشت، ورزش، تفریحی 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 اشتغال 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 ۱۲- شورا به منظور بهبود کیفیت محصولات و خدمات و کاهش ضایعات، تعمیر و نگهداری ماشین آلات و تأسیسات و دستیابی به میزان تولید بیش بینی شده در برنامه تولیدی واحد و رسیدن به وضعیت مطلوب، همکاری مجذانه در چارچوب مقررات، با مدیریت به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳- شورا با مدیریت در تدوین این نامه انضباطی و آیین نامه تشویقات همکاری نموده و افرادی را که برابر این نامه، استحقاق تشویق دارند، به مدیریت پیشنهاد می نماید.

ماده ۱۴- شورای اسلامی کار کلیه موارد، خصوصاً در زمینه های حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای به ترتیب با وزارت کار و امور 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 متمسک 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 ۱۵- 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 ۱۶- 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

ج- انحراف از وظایف قانونی و باید هیأت تخصصی تا بوجه به مواد ۴ و ۵ قانون

د- استعفاء، بیماری و با نسیبت اکثریت اعضای انجمن شورا (مستویط بر ان که به صورت دائمی باشد).

تبصره: در صورت انحلال و انقضاء هیأت شورا و اعضای آن حق هیچ گونه فعالیت با نام شورا نخواهد داشت، در غیر این صورت مختلف یا متخلفین مورد پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فصل پنجم هیأت تخصصی انفراد و انجمن شوراها ی اسلامی کار

ماده ۲۷- وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل هیأت تخصصی به طور رسمی و کتبی از کلیه شوراها و مدیران منطقه دعوت به عمل می آورد تا طرف یک هفته نسبت به اعلام کاندیداهای خود و همچنین زمان و مکان انجام انتخابات را که یک هفته بعد خواهد بود، به اطلاع آنان خواهد رساند.

ماده ۲۸- (ملنی شده است)

ماده ۲۸- جلسات نمایندگان شوراها و یا مدیران منطقه، به منظور انتخاب اعضای هیأت مستحق 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 نصف لازم حاصل نشود، مجدداً 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 نصف اختیار نیز حاصل نشده پس از دریافت اسامی کاندیداهای سببخواه و مدیران، اخذ رأی به صورت مکانیسه ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱: هر یک از اعضای شرکت کننده رأی دهنده یک رأی داشته و رأی رای به صورت کسی و حداکثر به تعداد

۱- ماده ۲۹ قانون شوراها ی اسلامی کار

۲- ملنی شده بر اساس ماده ۲۸ و ۲۹ قانون وزارت کار و امور اجتماعی شماره ۱۳۱۸۴ مورخ ۱۳۴۹/۱۰/۲۸

الف- عدم کفایت به اجراء سازمان ها و گروه های غیر قانونی و مخالف جمهوری اسلامی

ب- برخورداری از صداقت، امانت و استقامت به حسن اخلاق

ج- سلامت ارباب

تبصره: در تشخیص موارد فوق در مورد کاندیداهای شیوا به عهده وزارت کار و امور اجتماعی و نیز مورد کاندیداهای غیر شیوا به عهده وزارتخانه های مربوط خواهد بود

فصل سوم امور داخلی شورا

ماده ۲۱- شورا موظف است تمام تصمیمات خود را طی صورتحلیله ای جداگانه تنظیم و به امضاء برساند و چنانچه هر یک از اعضا به هر علتی با تصمیم اتخاذ شده مخالف باشد، می تواند مزارک خویش را در همان صورتحلیله و یا ورق جداگانه قید نماید تا در سوابق ضبط گردد.

ماده ۲۲- کلیه اعضای شورا موظف به شرکت در جلسات تعیین شده خواهند بود ولی به هنگام بیماری و نسیبت بیش از یک ماه، استعفاء، برکاری 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 نسیبت، 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 موظف عدم حضور خویش را به اطلاع شورا برسانند تا از عضو علی البدل برای شرکت در جلسه دعوت به عمل آید.

ماده ۲۳- میزان حق عضویت تعیین شده در مجمع توسط شورا به مدیریت ابلاغ و مدیریت ماهانه آن را از حقوق اعضای کسر و به حساب شورا واریز می نماید.

ماده ۲۴- شورا نسبت به تهیه دفاتر مالی جهت ثبت وجوه دریافتی، بابت حق عضویت اعضا 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 ۲۵- 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 تخصصی ارسال می گردد.

فصل چهارم موارد انحلال شورا

ماده ۲۶- در موارد زیر شورا منحل و ثبت آن نیز ملنی می شود:

الف- تعطیل دائم واحد مربوطه.

ب- سلب عضویت اکثریت اعضای شورا.

۱- به ماده ۲۸ قانون شوراها ی اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود

ماده ۳۵- در یافت شکایات و تنظیم و ابلاغ دعوت نامه ها ، آراء و تصمیمات صادره هفت ، توسط دفتر هیات انجام شده و تابع مقررات آیین دادرسی مدنی خواهد بود.

ماده ۳۶- هیات تشخیص موظف است از تاریخ وصول شکایت حداکثر ظرف مدت ده روز به موضوع رسیدگی و اعلام نظر نماید و در این رابطه اعضاء هیات می توانند به منظور انجام وظایف معموله به طرق مقتضی اقدام و یا به واحدهای مربوط مراجعه و با مدیران ، اعضاء سوراها و کارکنان مذاکره نمایند و مدیران و سوراها مکلفند اسناد و مدارک لازم را در اختیار آنان قرار دهند.

تبصره : هیات می تواند در صورت ضرورت در انجام وظایف فوق از انجام وظائف فوق از همکاری متخصصان ، مدیران و اعضاء سوراها استفاده نماید.

ماده ۳۷- آراء هیات تشخیص در موارد زیر قطعی و لازم الاجراست :

- الف- تعیین ساعات کار سوراها و واحدهای منطقه
- ب- اظهار نظر در مورد اعتراض مدیریت به تصمیمات ابلاغ شده سورا .
- ج- تأیید یا رد درخواست تشکیل مجمع عمومی فوق العاده
- د- رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به سورا
- ه- تصمیم در مورد موافقت یا ادامه کار سورا

و- رسیدگی و اتخاذ تصمیم و تأیید اخراج هر یک از اعضاء سورا توسط مدیریت

ماده ۳۸- هیات تشخیص هر زمان که اقدامات سورا را مغایر قانون و مقررات تشخیصی دهد می تواند رای به انحلال سورا و یا سلب عضویت هر یک از اعضاء سورا دهد

ماده ۳۹- چنانچه مدیریت واحد تصمیم به اخراج هر یک از اعضاء سورا داشته باشد ، موظف است مراتب را با ذکر موارد و علل مخالفت هیات به دادگاه صالح ارجاع دهد و دادگاه در اجرائی ماده ۲۸ قانون خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند .

ماده ۴۰- چنانچه مدیریت بخش خصوصی بدون موافقت هیات و یا قبل از صدور رأی نهایی دادگاه صالح ، سمارت به لغو حکم استخدامی هر یک از اعضاء سورا نماید و سپس حکم ابقاء به کار عضو سورا از طرف دادگاه صادر و ابلاغ گردد موظف است کلیه حقوق و مزایای ایام بلاکلیفی وی را پرداخت نماید. بدیهی است در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون سوراها ، اعضاء سورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان

۱- به ماده ۱۱ قانون سوراها و اسلامی کار مراجعه شود
۲- به ماده ۲۸ قانون سوراها و اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود.

اسامی پنج نفر نوبته و در صندوقی که بدین منظور تهیه گردیده خواهند انتخابت. آراء اخذ شده در حضور اعضاء 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 علی البدل هیات 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 الاجراست.

تبصره ۳ : در صورت عدم وصول اعتراض یا رد اعتراضات واصله ، اعتبارنامه منتخبین برای مدت دو سال صادر خواهد شد.

ماده ۲۹- اگر نمایندگان منتخب سورا به هر علتی عضویت شورایی خود را در واحد مربوطه از دست بدهند سمت نمایندگی خود را نیز در هیات تشخیص از دست خواهند داد.

ماده ۳۰- در صورتی که هر یک از مدیران عضو هیات تشخیص ، سمت و محل خدمت خود در منطقه را از دست بدهد عضویت آنها در هیات تشخیص نیز منتفی می گردد.

ماده ۳۱- در صورت فوت ، استعفاء ، سلب عضویت ، بیماری و یا غیبت اعضاء اصلی هیات ، اعضاء 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 ۳۲- جلسات هیات با حضور حداقل پنج نفر رسمیت داشته و تصمیمات آن در هر مورد با نظر موافق حداقل ۴ نفر معتبر خواهد بود.

تبصره ۱ : راست جلسات هیات تشخیص با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی بوده و بدون حضور وی جلسات هیات رسمیت نخواهد داشت.

ماده ۳۳- اعضاء هیات تشخیص ، اعم از نمایندگان سوراها و مدیران در مورد اختلاف مطروحه مربوط به واحد خود ، حق شرکت در جلسات هیات را نداشته و باید از اعضاء علی البدل به جای آنان استعفاء شود

ماده ۳۴- 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.

مقررات مربوط به تدوین اساسنامه انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کارکنانهای مربوط

به منظور اجرای ماده ۱۲ آیین نامه چگونگی تشکیل حدود وظائف و احکامات و حکومتی عملکرد انجمن‌های صنفی و کارکنانهای مربوط، موضوع ماده ۱۲۱ قانون کار، کلیه انجمن‌های صنفی و کارکنانهای مربوط در تنظیم اساسنامه خود، ملزم به مشخص نمودن موارد زیر می باشد.

۱- نام کامل انجمن صنفی یا کارکنان.

۲- حوزه فعالیت انجمن صنفی یا کارکنان.

۳- محل استقرار دفتر مرکزی انجمن صنفی یا کارکنان انجمن‌های صنفی و کارکنانهای مربوط، محل استقرار دفتر مرکزی انجمن خاص که حوزه فعالیت آنها سراسر کشور می باشد لازم است محل استقرار دفتر مرکزی انجمن مشخص گردد.

۴- چگونگی تأسیس بودجه انجمن صنفی یا کارکنان، چه از طریق دریافت حق عضویت و سایر کمک‌های داوطلبانه اعضاء.

۵- شرایط عضویت در انجمن صنفی یا کارکنان.

۶- شرایط تعلیق عضویت یا سلب عضویت از اعضاء.

۷- تعیین وظائف و اختیارات ارکان انجمن صنفی یا کارکنان شامل مراجع عمومی، حساب دهنده، بازرسان یا بازرسان.

۸- نحوه تشکیل مراجع عادی و فوق العاده :

الف) با توجه به تعداد انجمن های صنفی و کارکنانهای مربوط و به منظور حفظا و وحدت زویه در ... کما الف) با توجه به تعداد انجمن های صنفی و کارکنانهای مربوط و به منظور حفظا و وحدت زویه در ... کما الف) با توجه به تعداد انجمن های صنفی و کارکنانهای مربوط و به منظور حفظا و وحدت زویه در ... کما الف) با توجه به تعداد انجمن های صنفی و کارکنانهای مربوط و به منظور حفظا و وحدت زویه در ... کما

موارد زیر در اساسنامه منظور گردد :

الف ۱- نصب لازم برای تشکیل مرجع عمومی به صورت عادی در مرحله اول دعوت، علاوه بر ...

یک و در مرحله دوم، یک سوم اعضاء، مورد نظر قرار گیرد

الف ۲- تعداد آراء لازم برای تصمیم گیری یا اختلاف در مجمع عمومی عادی نیز بر حاکم

اول: نصف بعلاوه یک آراء حاضرین و در مرحله دوم اکثریت نسبی آراء حاضرین محسوب گردند.

الف ۳- وظائف و اختیارات مراجع عمومی، هفت مدبره، بازرسان و در صورت وجود ...

وظایف وی نیز مشخص گردد.

۹- اهداف و وظائف و اختیارات انجمن صنفی یا کارکنان با توجه به وظائف مطرح در آیین نامه، مربوطه به تبصره ۵ ماده ۱۲۱ قانون کار

- ایجاد تشکل های تخصصی تر به لحاظ حوزه کاری : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در رشته های مختلف گنج کار، کاشی کار و نظائر آن، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی - ایجاد تشکل های با حوزه فعالیت محدودتر : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در سطح شهرستان و حوزه های حفره ای کوچک تر، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی استان.

«اساسنامه انجمن صنفی کارگری».....^{*}

اسمه تفالی

فصل یکم - کلیات

ماده ۱- هدف :

در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین نامه انجمن های صنفی و کانونهای 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.

ماده ۲- نام، حوزه فعالیت و اقامتگاه قانونی انجمن صنفی :

نام انجمن صنفی کارگری که در این اساسنامه به

اختصار «انجمن صنفی» نامیده می شود.

حوزه فعالیت انجمن صنفی حوزه جغرافیایی می باشد، اقامتگاه قانونی و محل استقرار دفتر مرکزی به شرح ذیل است :

تلفن فاکس

تیمهروه : هیات 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 اعضا، از طرفی که به دعوت مجمع عمومی رسیده باشد بطور کتبی به وزارت کار و امور اجتماعی نیز منعکس نماید

ماده ۳- وظایف اساسی و چارچوب انجمن صنفی :

۱- کوشش در جهت استیقای حقوق و خواستههای مشروع و قانونی اعضا از طریق ایجاد زمینههای مساعد به منظور نيل به اهداف انجمن.

محل نام و امضای اعضای هیات رتبه :	محل تأیید وزارت کار و امور اجتماعی :
-----------------------------------	--------------------------------------

۱- مشخص نمودن نحوه خود باوری انجمن صنفی یا کانون در اجرای تیمهروه ماده ۱۸ آیین نامه که ضرورت دارد میزان پیرداختی به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی از حداقل ۵ درصد حق عضویت دریافتی از اعضا، 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.



قانون تأمین اجتماعی و سایر مقررات مربوط، میزان حق بیمه و جرائم و دیرکردها تعیین شده و بر کارفرما در وقت می گردد. در غیر این صورت چنانچه امکان اجرای رأی توسط شعبه وجود نداشته باشد، میزان حق بیمه تعیین شده 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 ۲۲- 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 آن نخواهد بود.

ماده ۲۳- 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 ۲۴- به استناد ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، ایست‌ارسالی توسط کارفرما صرفاً تا ۶ ماهه قابل بررسی و اصلاح خواهد بود و پس از آن قطعی است. لذا صدور رأی به طرفیت کارفرما منتهی بر تغییر تسل 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 شایزی به صدور رأی در این زمینه نخواهد بود.

مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران

تبصره ۱: اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیات های تشخیص موجود، تعداد نمایندگان کارگران و مدیران در آن هیات ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات هیات ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵- 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 شاعل و مشمول قانون کار باشد.

تبصره ۲: نمایندگان مدیران ترجیحاً از بین افرادی انتخاب می گردند که مطابق تعرف ماده (۲۱) قانون کار، کارگر محسوب نمی شوند.

تبصره ۳: نمایندگان کارگران و مدیران در هیات های تشخیص یک استان ترجیحاً از بین اعضای تشکل های کارگری یا کارفرمایی یا افراد شاعل در همان استان انتخاب می شوند.

تبصره ۴: از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت در هیات تشخیص انتخاب و معرفی نمود

ماده ۶- 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 باسد معاونت روابط کار و با ابلاغ کتبی عهده دار این سمت می شوند

ماده ۷- شرایط عضویت اعضای هیات های تشخیص عبارتند از:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲- داشتن حداقل ۲۵ سال تمام سن

۳- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی (ترجیحاً حقوقی) و با کاردانی، روابط کار برای نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی

۴- داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار به بحث تمول قانون کار برای نمایندگان کارگران و مدیران صنایع

۵- 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 باشد به شرط داشتن حداقل گواهینامه پایان دوره راهنمایی و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می توانند به عضویت هیات تشخیص در آیند.

تبصره ۲: نمایندگان فعلی کارگران و مدیران صنایع در هیات تشخیص که فاقد شرایط سد (۲) و

آیین نامه انتخاب اعضای هیات های تشخیص

مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی،

ماده ۱- در اجرای ماده (۱۶۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، نمایندگان کارگران، مدیران صنایع و وزارت کار و امور اجتماعی در هیاتهای تشخیص بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند

تبصره ۱: منظور از صنایع مندرج در این آیین نامه همه واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی می باشد.

ماده ۲- مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیاتهای تشخیص، کانون همپنگی شوراهای اسلامی کار استان و مرجع انتخاب نمایندگان مدیران کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان می باشد.

تبصره ۱: در صورت فقدان کانون همپنگی شوراهای اسلامی کار استان یا عدم معرفی نمایندگان واحد شرایط مقرر در ماده (۲) این آیین نامه در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی همپنگی شوراهای اسلامی کار کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیات های تشخیص می باشد.

تبصره ۲: در صورت فقدان کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان یا عدم معرفی نمایندگان واحد شرایط در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان در هیات های تشخیص می باشد.

تبصره ۳: در صورت فقدان هر یک از تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی یا عدم معرفی نمایندگان واحد شرایط در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان مدیران در هیات های تشخیص می باشد.

تبصره ۴: در صورت فقدان هر یک از تشکل های عالی کارفرمایی یا عدم معرفی نمایندگان واحد 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 ۳- اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه هر یک از نمایندگان کارگران و مدیران صنایع عضو هیات 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 معرفی نماید.

ماده ۴- 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 آیین نامه اقدام می شود.

۸- خروج از شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای نمایندگان کارگران و مدیران تبصره ۱: هر یک از نمایندگان کارگران و مدیران در صورت استعفا باید روزهت استعفاي خود را به اداره کل کار و امور اجتماعي اسان مرسوم نمايند.

تبصره ۲: در صورت صدور رأي قطعي دادگاه منفي بر محروميت از حقوق اجتماعي در مورد هر يك از اعضاي هيأت تشخيص، عضو مذکور مكلف است مراتب را بلافاصله به مرجع انتخاب كند؛ و اداره كل كار و امور اجتماعي اسان اطلاع دهد.

ماده ۱۱-، رسدي به تخلفات نمايندگان وزارت كار و امور اجتماعي در هيأت هاي تحقيقي مطابق قانون رسيدگي به تخلفات اداري خواهد بود.

ماده ۱۲- در صورت بروز هر گونه اختلاف در اجراء مقرر اين اسان، نامه نظر معاوب روابا كار وزارت كار و امور اجتماعي لازم الاجرا خواهد بود.

اين آئين نامه در ۱۲ ماده و ۱۵ تبصره در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۳ از طرف سواراي عالي كار سستيناد و در تاريخ ۸۷/۹/۲۳ به تصويب وزير كار و امور اجتماعي رسيد و جاگيرين اسان نامه معيوب ۹۲۸ ۱۳۸۲ مي شود.

تبصره (۱) مي باشند تا پايان اعتبارنامه مي توانند همچنان عضو هيأت تشخيص باشند ليكن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرايط مذكور مي باشد.

تبصره ۳: سمنوليت تطبيق شرايط افراد معرفي شده براي عضويت در هيأت هاي تشخيص با اداره كل كار و امور اجتماعي اساني مي باشد.

ماده ۸- معاونت روابا كل وزارت كار و امور اجتماعي با همكاري مؤسسه كار و تامين اجتماعي و ادارات كل كار و امور اجتماعي اسان ها و تشكل هاي كارگري و كارفرمائي اساني نسبت به برگزاري دوره هاي آموزشي لازم براي اعضاي هيأت هاي تشخيص اقدام مي نمايند.

تبصره: مدت، موضوعات، محتوا و چگونگي برگزاري دوره هاي آموزشي و آزمون هاي مربوط براي اعضاي هيأت هاي تشخيص مطابق دستورالعملي خواهد بود كه توسط معاون روابا كار وزارت كار و امور اجتماعي ابلاغ مي شود.

ماده ۹- مدت اعتبار نمايندگي اعضاي هيأت تشخيص دو سال بوده و انتخاب و عضويت مجدد اعضاي هيأت تشخيص بلامانع است.

تبصره: سمنوليت صدور اعتبارنامه بر عهده معاونت روابا كل بوده كه مي تواند اختيار صدور اعتبارنامه را به هر يك از ادارات كل كار و امور اجتماعي تفويض نمايند.

نحوه تفويض يا سلب اختيار و ساير مقررات مربوط بر اساس دستورالعملي خواهد بود كه به تفويت معاون روابا كار خواهد رسيد.

ماده ۱۰- نمايندگان كارگران و مديران صنايع در هيأت تشخيص در موارد ذيل عضويت خود را از دست مي دهند و حسب مورد نمايندگان جديد بر اساس اين آئين نامه انتخاب و جاگيرين مي شوند.
۱- استعفا، از عضويت در هيأت تشخيص.

۲- وقت
۳- رأي دادگاه منفي بر محروميت از حقوق اجتماعي.
۴- پايان دوره نمايندگي.

۵- اعلام مرجع انتخاب كندمه به اداره كل كار و امور اجتماعي اسان.
۶- نقيبت غيرموجه بيش از سه جلسه متوالي و يا پنج جلسه متوالي، اعمال و رفتار خلاف شئون شغلي، نقض قوانين و مقررات مربوط، تعويض، غرض ورزي يا روابا غيرداري در اجراء قوانين و مقررات نسبت به انتخاب و سوء استفاده از مقام و موقعيت، به تشخيص مدير كل كار و امور اجتماعي اسان و با همهمگي، مرجع انتخاب كندمه و تايد وزارت كار و امور اجتماعي،
۷- بازسنسنگي يا ساير صور خارمه قرار داد كار

تبصره ۱: تشکیل کارگري حائز اکثریت به منظور بهره گيري از آراي بیشتر کارگران از سایر تشکل های کارگري استان نیز برای انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف دعوت به عمل می آید.

تبصره ۲: از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت در هیات حل اختلاف انتخاب و معرفی نمود.

ماده ۶: شرایط عضویت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات حل اختلاف عبارتند از:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

۲- داشتن سن حداقل ۲۰ سال تمام

۳- ناهل.

۴- داشتن حداقل مدرک کارشناسی و چهار سال سابقه کار تحت نمود قانون کار

۵- دانش سنی حداقل ۲۰ سال تمام

۶- اشتیاق با قانون کار و مقررات مرتبط با گوهي وزارت کار و امور اجتماعی

تبصره ۱: نمایندگان کارگران و کارفرمایان که فاقد مدرک کارشناسی می باشند به شرط دانشی حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می توانند به عضویت هیات حل اختلاف درآیند.

تبصره ۲: نمایندگان فغلي کارگران و کارفرمایان در هیات های حل اختلاف که فاقد شرایط بند (۳) و (۵) و تبصره (۱) می باشند تا پایان اعتبارنامه می توانند مهجتل عضویت حل اختلاف باشند، لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می باشد.

ماده ۷- 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 کارگري و کارفرمایی استانی نسبت به برگزاری دوره های آموزشی لازم برای نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات های حل اختلاف اقدام می نماید

تبصره: مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره های آموزشی و آزمون های مربوط برای اعضای هیات های حل اختلاف مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط ستان، روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ می شود

ماده ۸- کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مستقر در هر استان به شرط احراز شرایط مندرج در این آیین نامه می توانند داوطلب نمایندگی کارفرمایان در هیات های حل اختلاف همان استان گردند

آیین نامه انتخاب اعضای هیات های حل اختلاف

ممنوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی

ماده ۱- در اجرائي ماده (۱۶۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت در هیات های حل اختلاف بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند.

ماده ۲- مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف تشکل کارگري حائز اکثریت استان می باشد.

تبصره ۱: اداره کل سازمانهای کارگري و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی مرجع تعیین تشکل کارگري حائز اکثریت استانی و اعلام آن به اداره کل کار و امور اجتماعی استانی می باشد. تبصره ۲: در صورت فقدان تشکل کارگري استانی یا عدم معرفی نمایندگان واحد شرایط در مهلت مقرر، تشکل عالی کارگري حائز اکثریت، به ترتیب مندرج در تبصره (۱) مشخص و نسبت به انتخاب نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف اقدام و آنان را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان معرفی می نماید.

تبصره ۳: در صورت فقدان تشکل های عالی کارگري مذکور در تبصره (۲) یا عدم معرفی نمایندگان واحد شرایط در مهلت مقرر در ماده (۲) این آیین نامه، اداره کل کار و امور اجتماعی استان یا کسب نظر واحد کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه

ماده ۳- اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه نمایندگان کارگران در هیات های 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 ۴- 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 آیین نامه اقدام می شود.

تبصره: اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیات های حل اختلاف موجود، تعداد نمایندگان کارگران در آن هیات ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات آن هیات ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵- نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف از بین کارگران شاغل عضو تشکل های کارگري و یا سایر کارگران شاغل در همان استان انتخاب می شوند.

رای هیات عمومی

الف - تراض در مدلول دادنامه‌های فوق‌الذکر منظر می‌رسد. ب - محتوبات پرونده‌های فوق‌الذکر به ویژه نظر بازرسان اعراسی اداره کار و امور اجتماعی مؤید تعطیل کارگاه رختخوئی به دلیل عدم سووددهی آن است. بنابه مراتب فوق‌الذکر و عنایت به صلاحیت و اختصار هات حل اختلاف کار در خصوص تشخیص موجه بودن قطع رابطه همکاری بین کارگر و کارفرما با رعایت علل و جهات معتبر دادنامه شماره ۱۳۶ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۲۳ نشیبه چهاردهم بدوی دیوان مستمر بر رد اعتراض کارگر شاکی نسبت به رای هات حل اختلافی که به شرح دادنامه شماره ۱۳۱۵ مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۶ سیمه دوم تجدیدنظر آن دیوان تأیید شده و قطعیت یافته است موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد. این رای به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای سمت دیوان و سایر مراجع اداری ذیربط در موارد مشابه لازم‌الابتن است.

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 خانمه داده شده است و نظر به این که اقدام به آگهی استخدام واحد مذکور در سال ۱۳۸۳ به معنی فعال بودن آن در سال خانمه خدمت که سال ۱۳۸۲ بوده نمی‌باشد و از آنجا که رسیدگی انشاء رای معترض عنه متضمن نقض قوانین و تخلف از مقررات نمی‌باشد و ایراد مؤثری هم در امر رسیدگی ملاحظه نگردد، بنابراین دادخواست اعتراض مطروحه غیرموجه تشخیص و قرار رد آن صادر و اعلام می‌شود. و - ششبه دوازدهم تجدیدنظر در رسیدگی به پرونده کلاسه ۳۱۹/۸۴ موضوع تجدیدنظرخواهی آقای ابوالفضل ساسلی بزاد نسبت به دادنامه شماره ۱۳۷ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۲۳ به شرح دادنامه شماره ۱۳۱۷ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۴ چنین رای صادر نموده است، با مذاکره نظر به اوراق و مستندات و مدارک پرونده مخصوصاً گزارش بازرسان مربوطه که مشتمل بر عدم سووددهی 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 معاد 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 بزرسی شده و مشغولی که در آن به وجود می‌آید به کار اصلی به گمارد. بنابه مراتب مارالبیان دلایل و مدارک قوی بر اخراج کارگر پس از بزرسی کارگاه به نظر نمی‌رسد و لذا اعتراض تجدیدنظر خواه نسبت به دادنامه شماره ۱۳۷ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۲۳ اصلاح یافته از ششبه چهاردهم دیوان عدالت اداری وارد تشخیص داده شده و لذا ضمن فسخ دادنامه فوق‌الاضاره و نقض رای مورخ ۱۳۸۲/۶/۳۴ هیات حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی شهرستان ساوجبلاغ حکم به ورود شکایت شاکی صادر می‌گردد.

هیات عمومی دیوان در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و داوران علی‌البدل در تاریخ فوق تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح انی مبارت به صدور رای می‌نماید.

تصویب نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت/۴۹۷۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹

هیات وزیران راجع به تعیین حق حضور اعضای هیاتهای

تشخیص و حل اختلاف

هیات 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 ررسی جمهور و به استناد تبصره (۴۹) قانون بودجه اصلاحی سال ۱۳۴۳ کل کشور تصویب نمود:

حق حضور اعضای هیات های تشخیص و حل اختلاف، موضوع تصویب نامه شماره ۱۶۶۸/ت/۴۲۷۶۷ مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۰ از مبلغ هشتاد هزار (۸۰.۰۰۰) ریال به مبلغ دوست 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

هیاتهای تشخیص و حل اختلاف

مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ هیات وزیران

هیات وزیران در جلسه ۱۳۹۲/۱۱/۰ به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد استیل یکمصدوسی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب کرد:

در تصویب نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت/۴۹۷۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹ عبارت «مسئد کل کارگر و کارفرمای شرکت کننده در» جایگزین واژه «افصای» می شود.

آیین نامه طرز اجرای آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف

موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار

مصوب ۱۳۷۰/۳/۱۲ هیات وزیران

ماعد: روزنامه رسمی، شماره ۱۳۶۸۲ مورخ ۱۳۷۰/۴/۱۲

ماده ۱- کلیه آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف به وسیله اجرای دادگاههای دادگستری» به مورد اجرا گذارده می شود.

ماده ۲- مرجع صلاحیتدار برای اجرای آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف «اجرای دادگاه» محل کارگاهی است که موضوع اجراییه از لحاظ نصاب در صلاحیت آن دادگاه می باشد و چنانچه موضوع اجراییه 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 ۳- محکوم له احکام قطعی مذکور، باید در موقع تقاضای صدور اجراییه یک نسخه رونوشت مصدق ابلاغ شده رای قطعی را پیوست تقاضنامه خود نموده و به «اجرای دادگاه» تسلیم نماید.

ماده ۴- ترتیب اجرای آراء قطعی هیات 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 بهره‌بردار اجرا گزارد خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب این نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.

با دفتر بررسی کل کشور در هر یک از مراکز استانها تأسیس می‌گردد این دفتر وظائف زیر را به عهده دارد:

الف - راهنمایی و ارشاد مراجعان

ب - پذیرش و ثبت دادخواستها و درخواستهای شکایات

پ - ابلاغ نسخه دوم شکایات یا آراء صادر شده از سوی دیوان در حوزه آن دفتر که از طریق نامبر یا پست الکترونیکی یا به هر طریق دیگری از دیوان دریافت کرده اند

ت - انجام دستورات واحد اجرای احکام دیوان در حوزه مربوط به آن دفتر

ماده ۷- دیوان می‌تواند به تعداد مورد نیاز کارشناسی از رشته های مختلف که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان دانشمند در صورت نیاز هر یک از شعب به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه یا به پیشنهاد رئیس دیوان، کارشناس مشاور توسط رئیس دیوان به شصت نفری می‌سود در این صورت کارشناس پس از بررسی موضوع، نتیجه را به طور مکتوب به شعبه ارائه می‌کند تا در پرونده درج شود. قاضی شعبه با ملاحظه نظر وی صادر رأی می‌نماید

تبصره - حقوق و مزایای مشاورینی که در اجرای ماده (۹) قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ و ۱۳۸۵

منصوب شده اند مطابق مقررات رهن انصاب محاسبه و پرداخت می‌شود

ماده ۸- هیات عمومی دیوان یا شرکت حداقل دوسوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و با سهام قضایی وی تشکیل می‌سود و مملک صدور رأی، نظر اکثریت اعضا، حائز است

تبصره - مشاوران و کارشناسان موضوع ماده (۷) این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان بدون دانش حق رأی، در جلسات هفت عمومی شرکت کنند و در صورت لزوم عبار کارشناسی خود را ارائه نمایند.

ماده ۹- واحد اجرای احکام دیوان زیر نظر رئیس دیوان یا معاون وی، انجام وظیفه می‌نماید که از بعد از کالی، داریس اجرای احکام، مدیر دفتر و کارمند بر حورده است

تبصره - برای نادرسان اجرای احکام، دانش حداقل ده سال سابقه قضایی و یا پنج سال سابقه قضایی با دانش مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در رشته های حقوق و الهیات از این همه، و سلی حقوق اسلامی) با همتراز حوزوی ان لازم است.

قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

مورب ۱۳۸۰/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی

بخش اول - تشکیلات

ماده ۱- در اجرای اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تطامات 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 می‌شود زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌گردد.

ماده ۲- دیوان در تهران مستقر است و متشکل از شعب بدوی، تجدیدنظر، هیات عمومی و هیاتهای تخصصی می‌باشد. تشکیلات قضایی، اداری و تعداد شعب دیوان با تصویب رئیس قوه قضائیه تعیین می‌شود.

تبصره - رئیس دیوان عدالت اداری می‌تواند پیشنهادات خود را به رئیس قوه قضائیه ارائه نماید.

ماده ۳- هر شعبه بدوی دیوان از یک رئیس یا نادرس علی البطل و هر شعبه تجدیدنظر از یک رئیس و دو مستشار تشکیل می‌شود شعبه تجدیدنظر با حضور دو عضو رسمیت می‌یابد و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت است. آراء شعب تجدیدنظر دیوان قطعی است.

تبصره - 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 می‌شود.

ماده ۴- قضات دیوان با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند و باید دارای ده سال سابقه کار قضایی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی همتراز، دانش پنج سال سابقه کار قضایی کافی است.

تبصره ۱- قضایی که حداقل پنج سال سابقه کار قضایی در دیوان دارند از شمول این ماده مستثنی می‌باشند.

تبصره ۲- رئیس دیوان عدالت اداری می‌تواند قضات واحد شرایط را به رئیس قوه قضائیه پیشنهاد نماید.

ماده ۵- رئیس دیوان، رئیس شعبه اول تجدیدنظر دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز، معاونان و مشاور خواهد داشت. وی می‌تواند برخی اختیارات خود را به معاونان تفویض نماید.

ماده ۶- به منظور تسهیل در دسترسی مردم به خدمات دیوان، دفاتر اداری دیوان در محل دادگستری

با تخلف در اجرای قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تسبیح حقوق اشخاص می شود.

۲- صدور رأی وحدت رویه در موارد مشابه که آراء متعارض از شعب دیوان صادر شده باشد.
۳- صدور رأی ایجاد رویه که در موضوع واحد، آراء مشابه متعدد از شعب دیوان صادر شده باشد.

نیمه ۲- رسیدگی به تصمیمات قضایی قوه قضاییه و صرفاً آیین نامه ها، بختنامه ها و مصممات رزنت قوه قضاییه و ممویات و تصمیمات شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان و شورای عالی امنیت ملی از شمول این ماده خارج است

ماده ۱۳- اثر ابطال ممویات از زمان صدور رأی هیات عمومی است مگر در مورد ممویات خلاف سریع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تسبیح حقوق اشخاص، همان مذکور اثر آن را به زمان تصویب ممویه مترتب نماید.

ماده ۱۴- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضایی، شعب دیوان عالی کشور است.

ماده ۱۵- صدور حکم اصلاحی، رفع ابهام و انکال، دستور اجرای حکم و انفصال مستکف و جرگه اقالمی که مستلزم تصمیم گیری مجدد است، به عهده شعبه صادر کننده رأی قطعی است

فصل دوم - ترتیب رسیدگی

مبحث اول - رسیدگی در شعب بدوی

اول - دادخواست

ماده ۱۶- رسیدگی در شعب دیوان، مستلزم تقدیم دادخواست است دادخواست باید به ران فارسی روی برگ های مخصوص، تنظیم شود.

نیمه ۱- پرونده هایی که با صدور قرار عدم صلاحیت، از مراجع قضایی دیگر به دیوان ارسال می شود، نیازی به تقدیم دادخواست و پرداخت هزینه دادرسی ندارد.

نیمه ۲- 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، سه ماه از تاریخ ابلاغ رأی با 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،

بخش دوم - آیین دادرسی

فصل اول - صلاحیت

ماده ۱۰- صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است :

- الف - رسیدگی به شکایات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از :
- الف - تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی، امه 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 - تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند الف، در امور راجع به وظایف آنها

- ۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، هیات حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها منحصر از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها

- ۳- 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 امه از لشکری و کشوری از حیث تسبیح حقوق استخمامی
- نیمه ۱- 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.

نیمه ۲- تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضایی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی باشد.

ماده ۱۱- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تسبیح حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت با الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تسبیح شده، صادر می نماید.

نیمه ۲- پس از صدور حکم و قطعیت آن براساس ماده فوق، مرجع محکوم علیه علاوه بر اجرای حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه است.

ماده ۱۲- حدود صلاحیت و وظایف هیات عمومی دیوان به شرح زیر است :

- ۱- رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از آیین نامه ها و سایر تظلمات و مقررات دولتی و شهرداریها و مؤسسات عمومی غیردولتی در مواردی که مقررات مذکور به علت مغایرت با شرع یا قانون یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوءاستفاده از اختیارات

ابلاغ، واقعی نبوده و ذی نفع ادعای عدم ابلاغ از آن را نماینده شنبه دیوان در ابتداء به موضوع ابلاغ رسیدگی می نماید. در مواردی که به موجب قانون سابق، انتخابی قبلاً حق شکایت در مهلت بیندستی داشته باشد، مهلت مذکور، ملاک محاسبه است.

ماده ۱۷- شعب دیوان به شکایتهای رسیدگی می کنند که شخص ذی نفع با وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی رسیدگی به شکایت را برابر قانون، درخواست کرده باشد.

ماده ۱۸- دادخواست باید حاوی نکات زیر باشد:

الف- مشخصات شاکی

۱- نام و نام خانوادگی، نام پدر، تاریخ تولد، کد ملی، شغل، تابعیت و اقامتگاه برای اشخاص حقیقی

۲- نام، شماره ثبت، اقامتگاه اصلی و شماره تلفن تماس برای اشخاص حقوقی

ب- مشخصات طرف شکایت

۱- نام و نام خانوادگی، سمت و نسبی دقیق محل کار مأمور دولت در صورت امکان

۲- نام کامل دستگاههای موضوع ماده (۱۰) این قانون

پ- نام و نام خانوادگی و اقامتگاه وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی، در صورت تقدیم دادخواست توسط آنان

ت- موضوع شکایت و خواسته

ث- شرح شکایت

ج- مدارک و دلائل مورد استناد

چ- 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- مدارک اثبات کننده سمت برای اشخاص حقوقی و نمایندگان قانونی

تبصره- شاکی می تواند علاوه بر نشانی پستی، نشانی، پست الکترونیکی یا شماره تلفن همراه یا نامبر خود را به منظور ابلاغ اوراق اعلام نماید که در این صورت امر ابلاغ به یکی از طرق مزبور کافی است.

ماده ۱۹- هزینه دادرسی در شعب بدوی دیوان، یکصد هزار (۱۰۰.۰۰۰) ریال و در شعب تجدیدنظر دویست هزار (۲۰۰.۰۰۰) ریال است.

تبصره- مبلغ شوکور 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 هیات وزیران قابل تعدیل می باشد.

ماده ۲۰- شاکی باید رونوشت یا تصویر خوانا و گواهی شده اسناد و مدارک مورد استناد خود را بیوست دادخواست نماید.

تبصره ۱- تصویر یا رونوشت مدارک باید به وسیله دبیرخانه و یا دفتر شعب دیوان و یا دفتر 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 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 ۲- 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 تصویبی از آنها ارائه نماید، دیوان مکلف به پذیرش دادخواست است و باید تصویر مصدق اسناد را از دستگاه مربوطه مطالبه نماید.

ماده ۲۱- در صورتی که سند به زبان فارسی نباشد، علاوه بر تصویر یا رونوشت گواهی شده، ترجمه گواهی شده آن نیز باید بیوست شود. صحیح ترجمه و مطابقت تصویر با رونوشت با اصل باید به وسیله مترجمان رسمی یا سفارتخانه ها یا کنسولگری ها و یا دفاتر نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، گواهی شود.

ماده ۲۲- هرگاه دادخواست توسط وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی مقدم شده باشد، نام تصویر یا رونوشت گواهی شده سند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد.

ماده ۲۳- دادخواست و ضمیمه آن باید به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه بهمه شود. این اوراق و همچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست، باید به وسیله سفت سفارسی 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 سفارسی و یا ارسال اوراق طریق پست الکترونیکی با دفاتر اداری دیوان، تاریخ تقدیم محسوب می شود.

ماده ۲۴- 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 ۲۵- دبیرخانه دیوان مکلف است قبل از ارسال پرونده جهت ارجاع با مراجعه به سوابق امر، چنانچه موردی حاکی از طرح فحلی شکایت وجود داشته باشد، مشخصات آن را به ترکه دادخواست ضمیمه نماید.

ماده ۲۱- اگر ضمن یک دادخواست، شکایات متعدد مطرح شود که با یکدیگر ارتباط نداشته باشند و شعبه دیوان نتواند ضمن یک دادرسی به آنها رسیدگی کند، شکایات مطرح شده را به صورت جداگانه رسیدگی می کند و نسبت به آنچه که صلاحیت ندارد، قرار عدم صلاحیت صادر می نماید.

ماده ۲۲- چنانچه انتخاص متعدد، شکایت‌های خود را به موجب یک دادخواست مطرح نماید، در صورتی که شکایات مزبور منشا و منبای واحد دانسته باشند، 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 - شاکیان در صورتی که بیش از پنج نفر باشند، می توانند در دادخواست، نماینده‌ای را از میان خود جهت امر ابلاغ و اخطار، به شعبه دیوان معرفی نمایند.

ماده ۲۳- موضوع شکایت و خواسته باید صریح و متجز باشد. در صورت وجود ابهام به تشخیص شعبه، مراتب طی اخطار به ای به شاکی اعلام می گردد و شاکی مکلف است ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ اخطار، به نسبت به رفع ابهام اقدام کند. در غیر این صورت، شعبه نسبت به قسمتی که به فرار ابطال دادخواست صادر می نماید.

دوم - دستور موقت

ماده ۲۴- در صورتی که شاکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجرای اقدامات یا تصمیمات با آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط انتخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون، سبب ورود خسارتی می گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، می تواند تقاضای صدور دستور موقت نماید. سن 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 ۲۵- شعبه رسیدگی کننده در صورت اجراء ضرورت و فوریت موضوع، بر حسب مورد، دستور موقت مسمی بر توقف اجرای اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور را انجام و طبقه، صادر می نماید. تبصره - دستور موقت ثانوی در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت با صدور قرار ابطال یا رد دادخواست اصلی، دستور موقت نیز لغو می گردد.

ماده ۲۶- مرجع رسیدگی به تقاضای صدور دستور موقت موضوع ماده (۲۴) این قانون، شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات

ماده ۲۶- دادخواست‌های ثبت شده، توسط رئیس دیوان یا معاون وی به شعبه ارجاع می شود. ماده ۲۷- 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 دعوی مجدد مستلزم رعایت زمان مشخص باشد از زمان اطلاع محاسبه می شود.

ماده ۲۸- در صورتی که هر یک از موارد مذکور در بندهای (ب) تا (ث) و (ج) 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 تقاضای دادخواست را طی اخطار به ای به طور مستقیم یا از طریق دفتر مستقر در مراکز استنها به شاکی اعلام می کند. شاکی، ده روز از تاریخ ابلاغ اخطار، 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 اعتراضی نسبت به رد دادخواست، توسط رئیس یا داریس علی ابطال 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 ۲۹- 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 اجراء صلاحیت و کامل بودن پرونده، آن را با صدور دستور ارسال یک نسخه از دادخواست و ضمیمه آن به طرف شکایت، به دفتر اعاده می کند تا پس از ابلاغ دادخواست و ضمیمه آن به طرف شکایت، در جریان رسیدگی قرار گیرد.

تبصره - چنانچه پرونده ای مشمول تبصره ماده (۱۰) این قانون باشد، شعبه دیوان خارج از نوبت و بدون ابلاغ دادخواست و ضمیمه آن به طرف شکایت، به آن رسیدگی و رأی صادر می نماید. ماده ۳۰- 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 - 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.

شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر ایجاد تصمیم ماهوی بدون احد توضیح از شاکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست صادر می‌گردد.

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 می‌نماید یا به اتمام موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال محکوم می‌کند.

تبصره ۳: عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخصی معرفی شده در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان موجب اتمام موقت از خدمات دولتی از دو ماه تا یک سال است.

ماده ۴۴- 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 نداشتن دلایل توسط دیوان و مطالبه مجدد و امتناع از ارسال ظرف یک ماه، مستکف، به حکم شعبه به اتمام موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یک سال یا یک رک سوم حقوق و مرابا به مدت سه ماه یا یک سال محکوم می‌شود. این امر حسب مورد مانع اخراج دیوان برای اقدام مفصلی نیز جهت دستیابی به دلایل و مدارک مورد نیاز یا صدور رأی طلق مدارک و قرائن موجود در پرونده نیست. مطالبه اسناد طبقه‌بندی شده مطابق مقررات مربوط صورت می‌گیرد.

تبصره: شعبه دیوان مکلف است علاوه بر موارد مذکور در این ماده مراتب امتناع مسئول مربوطه از انجام وظایف قانونی را جهت تقبی کفری به مرجع قضایی صالح اعلام نماید.

ماده ۴۵- شاکی می‌تواند دادخواست خود را قبل از وصول پاسخ طرف شکایت، سرزد کند و برای صورت، شعبه قرار ابطال دادخواست صادر می‌کند. شاکی می‌تواند دادخواست خود را مجدد نمایند. پس از وصول پاسخ، به درخواست استرداد دادخواست ترتیب اثر داده نمی‌شود.

ماده ۴۶- شاکی می‌تواند قبل از صدور رأی، از شکایت خود به کلی صرف نظر نماید. در این صورت، قرار سقوط شکایت صادر می‌شود و همان شکایت مجدداً قابل طرح نیست.

ماده ۴۷- در صورت ضرورت به تشخیص رئیس دیوان یا رئیس شعبه، به پرونده‌های مطروحه در شعبه دیوان و شعب تجدید نظر آن، خارج از نوبت رسیدگی می‌شود.

ماده ۴۸- هرگاه رسیدگی به شکایت در صلاحیت سایر مراجع قضایی باشد، شعبه دیوان یا صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع مذکور ارسال و مراتب را به شاکی اعلام می‌نماید و محتاجه موضوع را در صلاحیت مراجع غیرقضایی بداند، ضمن صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع صالح ارسال می‌نماید. مرجع اخیر مکلف به رسیدگی است.

هیات عمومی دیوان، تقاضای صدور دستور موقت شده باشد، ابتداء پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه، پرونده در هیات عمومی، خارج از نوبت رسیدگی می‌شود.

ماده ۳۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اهل 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 ۳۸- در صورت صدور دستور موقت یا لغو آن، مقابل آن به طرفین و در صورت رد تقاضای صدور دستور موقت، مقابل آن به شاکی ابلاغ می‌شود. تقاضای صدور دستور موقت قبل از اتخاذ تصمیم شعبه، مانع اجرای تصمیمات قانونی موضوع ماده (۱۰) این قانون نیست.

ماده ۳۹- سازمانها، ادارات، هیاتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند طبق آن اقدام نمایند و در صورت استتکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به اتمام از خدمت به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.

ماده ۴۰- در صورت حصول دلایلی مثبتی بر عدم ضرورت ادامه اجرای دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

سوم- رسیدگی و صدور رأی

ماده ۴۱- شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقلایی را که لازم باشد، انجام دهد یا آن را از ضابطان قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضایی، بیات دهد. ضابطان و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستازم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده ۴۲- 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 ۴۳- شعبه دیوان می‌تواند هر یک 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 استتکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف

کتبی، دادخواست خود را تقدیم نماید. در این صورت، شعبه دیوان دعوی از دادخواست، ابلاغ و مستندات طرفین را برای شخص ثالث ارسال می کند.

ماده ۵۵- هرگاه شخص ثالثی در موضوع پرونده مطروحه در شعبه دیوان، برای خود سهمی قابل ماند 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 با ملاحظه پاسخ هر سه طرف، مبادرت به صدور رأی می نماید.

ماده ۵۶- هرگاه شاکی و یا طرف شکایت اخذ توضیح از هر شخصی حقیقی یا حقوقی را درخواست نماید و شعبه دیوان نیز آن را مؤثر در کشف حقیقت نداند نسبت به احد بوضع اقدام می نماید. شعبه دیوان می تواند رأیاً نسبت به اخذ توضیح از سایر اسبابی اقدام نماید.

ماده ۵۷- از آن سبب دیوان که بدون دخالت فرد ثالث ذی نفع در مرحله دادرسی، صادر سند، صورتی که به حقوق شخص ثالث، حلال وارد نموده باشد، طرف دوم از تاریخ ابلاغ 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- شعبه دیوان پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات، ختم رسیدگی و اعلام و طرف یک غنیمت مبادرت به اتمام رأی می نماید.

ماده ۵۹- دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد.

الف - تاریخ، شماره دادنامه، شماره پرونده

ب - مرجع رسیدگی و نام و نام خانوادگی رئیس یا دادرسی شعبه

پ - مشخصات شاکی و وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی او یا قید اقدامگاه

ت - مشخصات طرف شکایت و وکیل یا نماینده قانونی او یا قید اقدامگاه

ث - موضوع شکایت و خواسته

ج - گردش کار، مستفین خلاصه شکایت و دفاع طرف شکایت، تحقیقات انجام شده و ابطال، به نظریه مشاور، در صورتی که طبق ماده (۷) این قانون، برآمده به مشاور ارجاع شده باشد، و تصریح به اعلام ختم رسیدگی

چ - رأی یا ذکر جهات، دلایل، مستندات، اصول و مواد قانونی

ح - امضای رئیس یا دادرسی علی السدل و مهر شعبه

ماده ۶۰- شعبه دیوان مکلفند در مورد هر شکایت، به طور خاص معین تکلیف نمایند و ساده ... صورت عام و کلی، حکم صادر کنند.

ماده ۴۹- شاکی می تواند تا قبل از صدور رأی، خواسته خود را اصلاح کند. قبول تقاضای اصلاح خواهانه پس از ارسال دادخواست و ضمیمه 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- هرگاه رسیدگی دیوان منوط به اثبات امری باشد که در صلاحیت مرجع دیگری است، قرار ابطال صادر و مراتب به طرفین ابلاغ می شود. ذی نفع باید ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ اعتراض به 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 منطقی می گیرد.

ماده ۵۱- 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- در صورتی که شعبه دیوان از فوت یا مجبور شدن شاکی یا زوال سمت نماینده قانونی او مطلع شود، تا تعیین و معرفی قائم مقام قانونی متوفی یا مجبور، قرار توقف دادرسی صادر و مراتب از طریق دفتر شعبه به نشانی شاکی اعلام می شود.

ماده ۵۳- در صورت احراز مزید از جهات زیر، شعبه دیوان حتی قبل از ارسال دادخواست و ضمیمه به طرف شکایت، قرار رد شکایت صادر می کند:

الف - شاکی طرح شکایت، اهلیت قانونی نداشته باشد.

ب - شاکی در شکایت مطروحه ذی نفع نباشد.

پ - شکایت متوجه طرف شکایت نباشد.

ت - شکایت خارج از موعده قانونی، مطرح شده باشد.

ث - 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 - موجودیات رسیدگی به شکایت، منتفی شده باشد.

ماده ۵۴- 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، جلبی شخص حقیقی یا حقوقی دیگری به دادرسی را ضروری بداند، می تواند ضمن پاسخ

۸۳۸

میبحث دوم - رسیدگی در شعب تجدیدنظر

ماده ۶۵ - کلمه آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین یا وکیل یا قائم مقام و با مساعد قانونی آنها، قابل تجدیدنظر خواهی در شعب تجدیدنظر است. مهلت تجدیدنظر خواهی برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص مقیم خارج از ایران دو ماه از تاریخ ابلاغ است.

ماده ۶۶ - تجدیدنظر خواهی با تقدیم دادخواست به دفتر شعبه صادر کننده رأی یا در خارج از دفاتر اداری دیوان انجام می گیرد. دادخواست تجدیدنظر توسط رئیس دیوان به یکی از شعبه تجدیدنظر ارجاع می شود.

ماده ۶۷ - دادخواست تجدیدنظر باید روی برگه های مخصوص نوشته شود و حاوی نکات زیر باشد.

الف - مشخصات و اقامتگاه تجدیدنظر خواه

ب - شماره و تاریخ رأی تجدیدنظر خواسته

پ - شعبه صادر کننده رأی تجدیدنظر خواسته

ت - تاریخ ابلاغ رأی تجدیدنظر خواسته

ث - دلایل و جهات تجدیدنظر خواهی

تبصره - رعایت مقررات مواد (۲) تا (۲۳) این قانون در تقدیم دادخواست تجدیدنظر، صدوری است.

ماده ۶۸ - چنانچه دادخواست تجدیدنظر، فاقد مشخصات تجدیدنظر خواه یا اقامتگاه او باشد، پس از اخطای مهلت تجدیدنظر خواهی، دادخواست به موجب قرار مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر، رد می شود. این قرار قطعی است. در سایر موارد تقاضی دادخواست تجدیدنظر، وفق ماده (۳۸) 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 - عدم رعایت شرایط قانونی دادخواست و یا عدم رفع معض آن در موعد مقرر قانونی در مرحله بدوی، موجب نقض رأی در مرحله تجدیدنظر نیست. در این موارد شعبه تجدیدنظر به دادخواست دهمه بدوی اخطار می کند که طرف ده روز از تاریخ ابلاغ آنست به رفع معض اقدام نماید. در صورت عدم اقدام و همچنین در صورتی که سهم دلخواست دهند، دهمه: رد می باشد. رأی صادر شده تقضی و قرار رد دعوی صادر می شود.

ماده ۷۰ - چنانچه شعبه تجدیدنظر در رأی بدوی عمر از استعاضای از قبیل اعجاز، ارقام، سید فاطمه، مشخصات طرفین و یا از قلم افتادگی در آن و سهم از خواسته که به اسباب رسیدن، اسکاال دیگری ملاحظه نکنند ضمن اصلاح رأی، آن را تأیید می کند.

ماده ۷۱ - چنانچه شعبه تجدیدنظر ایراد تجدیدنظر خواه را وارد تشخیص ندهد، رأی شعبه بدوی را تأیید

ماده ۶۱ - دادنامه پس از صدور، ثبت می شود و رونوشت آن ظرف پنج روز برای ابلاغ به طرفین ارسال می گردد.

ماده ۶۲ - ابلاغ آراء دیوان می تواند به یکی از طرق زیر صورت گیرد:

الف - به طریق شکیات یا وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی آنان توسط دفتر شعبه

ب - از طریق اداره ابلاغ، به موجب مقررات آیین دادرسی مدنی

پ - از طریق پست الکترونیک یا سایر، به ادارات دولتی یا شکات به تقاضای قبلی آنان برای استفاده از این روش ابلاغ

ت - از طریق دفاتر اداری دیوان موضوع ماده (۶) این قانون

ث - به وسیله دادگستری محل اقامت

ماده ۶۳ - هرگاه شعبه رسیدگی کننده دیوان در مرحله رسیدگی به آراء و تصمیمات مراجع مذکور در بند (۲) ماده (۱۰) این قانون، اشتباه یا تقضی را ملاحظه نماید که به اساس رأی ظلمه 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 نقض یا ایرادهای اعلامی اقدام و سپس مبارات به اتخاذ تصمیم یا صدور رأی نماید.

در صورتی که از تصمیم متخذه و یا رأی صادره مجدداً شکایت شود، پرونده به همان شعبه رسیدگی کننده 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، مبارات به صدور رأی ماهوی می نماید.

تبصره - 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 - در مواردی که به موجب قانون یا مصوبه ای لازم الاجراء، تشخیص موضوعاتی از قبیل صلاحیت های علمی، تخصصی، امینی و گریشی به عهده کمیسیون یا هیأتیهای واکاگر بنده باشد، شعب دیوان فقط از جهت رعایت ضوابط قانونی و تطبیق موضوع و فرایند بررسی آن بر اساس قانون یا مصوبه رسیدگی می کنند و در صورت شکایت شاکی از جهت تشخیص موضوع، شعبه رسیدگی کننده موظف است حسب مورد پس از ارجاع پرونده به هیات کارشناسی تخصصی دی ربط که توسط شعبه تعیین می گردد با کسب نظر آنان، مبارات به استنشاء رأی نماید.

میجت سوم - رسیدگی در هیأت عمومی

ماده ۸۰ - تقاضای ابطال مصوبت در هیأت عمومی دیوان، با تقدیم درخواست اجام می‌کند. در درخواست مذکور، تصریح به موارد زیر ضروری است.

الف - مشخصات و اقامتگاه درخواست کننده

ب - مشخصات مصوبه مورد اعتراض

پ - حکم سرری، با مواد قانونی که ادعای معایرت مصوبه با آن شده

ت - دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با شرح قانون اساسی یا سایر قوانین یا خروج از اختیارات مرجع تصویب کننده

ث - امضاء یا اثر انگشت درخواست کننده

نهمه - سایر مقررات مربوط به تنظیم، ارسال و سب دادخواست، به استثنای ذی‌بمعن بودن درخواست کننده و پرداخت هزینه دادرسی، در درخواست ابطال مصوبه نیز جاری است

درخواستها توسط رئیس دیوان، به دفتر هیأت عمومی ارجاع می‌شود.

ماده ۸۱ - در صورت عدم رعایت موارد مذکور در ماده فوق مدیر دفتر هیأت عمومی به شرح زیر اقدام می‌نماید:

۱- در مورد بند (الف) طرف نتایج روز قرار رد در خواست صادر می‌نماید.

۲- در مورد بند (ب) مطابق ماده (۲۸۸) این قانون عمل می‌نماید.

۳- در سایر موارد یادکرد جهات نقض، احتیاط به صادر و مقامی مکلف است ظرف ده روز پس از ابلاغ، نسبت به رفع نقض اقدام کند. در غیر این صورت، قرار رد در خواست صادر می‌شود.

این قرار، قطعی است.

ماده ۸۲ - مدیر دفتر هیأت عمومی، در خواست، راه نظر رئیس دیوان می‌رساند. حناحه در خواست مستعمل ماده (۸۵) این قانون باشد، رئیس یا معاون قضایی وی، وفق حکم این ماده، اقدام می‌کند و در نقشه موارد، در خواست جهت اخذ پاسخ از مرجع تصویب کننده، به دفتر ابلاغ، می‌شود و در بابت رسیدگی قرار می‌گیرد.

ماده ۸۳ - مدیر دفتر هیأت عمومی تسخیر ای از درخواست و متمائم آن را برای مرجع تصویب کننده، ارسال می‌کند. مرجع مربوط مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. در هر صورت، پس از اتمام مهلت مرور، هیأت عمومی به موضوع رسیدگی و تصمیم مقتضی اتخاذ می‌نماید.

نهمه - حناحه مرجع تصویب کننده ظرف مهلت مرور در خواست سمدف وقت برای ارسال پاسخ

و در غیر این صورت آن را نقض و پس از رسیدگی ماهوی، معایرت به صدور رأی می‌نماید.

ماده ۷۲ - شعبه تجدیدنظر در صورتی که قرار مورد تجدیدنظر خواهی را مطابق با موازین قانونی تشخیص دهد، آن را تأیید می‌کند. در غیر این صورت پس از نقض قرار، پرونده را برای رسیدگی ماهوی به شعبه صادر کننده قرار عودت می‌نماید.

ماده ۷۳ - 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 صادر شده از شعبه بدوی مادام که توسط مرجع تجدیدنظر لغو نگردد، به قوت خود باقی است.

ماده ۷۴ - چنانچه قاضی شعبه بدوی صادر کننده رأی نئی به اشتباه خود نبرد و پرونده به هر علتی به شعبه تجدیدنظر نرفته باشد، با ذکر دلیل پرونده را از طریق رئیس دیوان به شعبه تجدید نظر ارسال می‌کند. شعبه یاد شده به دلیل ابزازی و در صورت وارد دانستن اشتباه، رأی صادر شده را نقض می‌نماید 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 می‌کند.

ماده ۷۵ - در صورتی که حداقل یک قاضی از دو قاضی و یا دو قاضی از سه قاضی صادر کننده رأی در شعبه تجدیدنظر، بی به اشتباه شکلی یا ماهوی خود بیزند، مراتب را با ذکر دلیل به رئیس دیوان اعلام می‌دارند. رئیس دیوان پرونده را جهت رسیدگی و صدور رأی به شعبه هم عرض ارجاع می‌دهد.

ماده ۷۶ - صدور حکم اصلاحی در مورد سهواً قلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادر کننده رأی انجام می‌شود، مشمول مواد (۲۴) و (۷۵) این قانون نیست.

ماده ۷۷ - در صورتی که رأی در مبنای اتفاق نظر نباشد، نظر اقلیت نیز در پیش نویس رأی درج می‌شود و به امضای آنان می‌رسد و در پرونده بایگانی می‌گردد.

ماده ۷۸ - مقرراتی که در مرحله بدوی رعایت می‌شود در مرحله تجدیدنظر نیز جاری است مگر این که به موجب قانون ترتیب دیگری مقرر شده باشد.

ماده ۷۹ - در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان رأی قطعی شعب دیوان را خلاف بین 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 می‌نماید. رأی صادر شده قطعی است.

نهمه - چنانچه رأی قطعی موضوع این ماده از شعبه بدوی صادر شده باشد، در این صورت پرونده برای صدور رأی به شعبه تجدیدنظر ارجاع می‌گردد.

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 منتهای لایم الاجاع 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 غیر صحیح تشخیص داده شده شخصی نمی یغ طرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حتی بعد بیدبیطر خواهی را دارد. در این صورت پرونده به شعبه بعد بیدبیطری که قبلاً در پرونده در حالت تعلل است، ارجاع می شود و سیمه مذکور موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مرور است.

ماده ۹۰- 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 تسوی آن را نسبت به موضوعات مشابه نماید. در صورتی که هیأت عمومی آراء صادر شده را صحیح تشخیص دهد، آن را برای ایجاد رویه تصویب می نماید. این رأی برای سایر شعب دیوان، ادارات و استیضای جمعی و عمومی نیروها لازم الاجاع است.

تبصره ۱- پس از صدور رأی ایجاد رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در سقف دیوان به صورت خارج از نوبت بدون نیاز به ارسال نسخه ای از دادخواست و ضمانت آن برای طرف شکایت، انجام می گیرد.

ماده ۹۱- طرح آراء قبلی هیأت عمومی برای رسیدگی مجدد در هیأت عمومی، در موارد ادعای استیضای یا مغایرت با قانون یا معارض با یکدیگر، مستلزم اعلام انتشار آرسوی رئیس قوه قضائیه، یا رئیس دیوان یا تقاضای کتبی و مستلزم بست فقرات قضات دیوان است.

ماده ۹۲- چنانچه مصوبه ای در هیأت عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی همان عمومی در حدیثا بعدی، الزامی است. هرگاه مراجع مربوط، مصوبه جدیدی صادر، رأی همان عمومی بصورت کتبی، رئیس دیوان موضوع را خارج از نوبت بدون رعایت مفاد ماده (۸۳) این قانون، و فقط با دعوت نماینده مرجع تصویب کننده، در هیأت عمومی مطرح می نماید.

ماده ۹۳- افرادی که در اجرای آراء هیأت عمومی، خود را ذی نفع می دانند، در صورت عدم اجرای آن از سوی مسئولان دی ربط، می توانند رسیدگی به استیضای مسئول مربوط را از دیوان درخواست نمایند. این درخواست از سوی رئیس دیوان، نه یکی از شعب بعد بیدبیطر ارجاع می شود. شعبه مذکور در صورت احراز ذی نفع بودن درخواست کننده و استیضای مسئول مربوط، به موجب ماده (۹۰) این قانون استیضای مصمم می نماید.

نماید، رئیس دیوان می تواند در صورت ضرورت، رسیدگی به پرونده را حداکثر تا سه ماه دیگر به تأخیر اندازد.

ماده ۸۴- اموری که مطابق قانون در صلاحیت هیأت عمومی دیوان است، ابتداء به هیأت های تخصصی مرکب از حداقل یازده نفر از قضات دیوان ارجاع می شود. رسمیت جلسات هیأت های تخصصی منوط به حضور دوسوم اعضاء است که به ترتیب زیر عمل می کنند:

الف- در صورتی که نظر اکثریت مطلق هیأت تخصصی بر قبول شکایت و ابطال مصوبه باشد، پرونده به همراه نظریه هیأت جهت انحلال تصمیم به هیأت عمومی ارسال می شود.

ب- 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 انحلال تصمیم می شود.

تبصره ۱- تصمیمات هیأت های تخصصی، بلافاصله به اطلاع قضات دیوان می رسد.

تبصره ۲- هرگاه مصوبه مورد شکایت به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد موضوع جهت اظهار نظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی و هیأت های تخصصی لازم الاجاع است.

ماده ۸۵- 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- 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- در صورتی که مصوبه ای به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهار نظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم الاجاع است.

ماده ۸۸- هیأت عمومی، در اجرای بند (۱) ماده (۱۲۶) این قانون می تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

ماده ۸۹- هرگاه در موارد منتهای، آراء متعارض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان

ماده ۱۰۰- دادخواست اعاده دادرسی، با رعایت مواد مربوط به دادخواست تجدید نظر در این قانون، با ذکر چندی که موجب اعاده دادرسی نشده است، به شعبه صادرکننده رأی تقدیم می شود.

ماده ۱۰۱- هزینه دادخواست اعاده دادرسی برابر هزینه تقدیم دادخواست به سمت تجدیدنظر دیوان است.

ماده ۱۰۲- رسیدگی به دادخواست اعاده دادرسی در صلاحیت شعبه صادرکننده حکم قطعی است. شعبه مذکور در ابتداء در مورد قبول یا رد این دادخواست قوایر لازم را صادر می نماید و در صورت قبول دادخواست مبارت به رسیدگی ماهوی می کد.

ماده ۱۰۳- شعبه رسیدگی کننده به اعاده دادرسی می تواند در صورت اجراء تیزررت، دستور توقف اجرای حکم مورد تقاضای اعاده دادرسی را صادر نماید.

ماده ۱۰۴- 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. حاصه جهت دادخواست اعاده دادرسی، مبارت دو حکم باشد، شعبه رسیدگی کننده پس از قبول اعاد دادرسی، حکم دوم را نقض می نماید و حکم اول به فوت خود باقی می ماند.

ماده ۱۰۵- حکمی که پس از اعاده دادرسی صادر می گردد، قابل اعاده دادرسی مجدد از عمل جهت نیست.

ماده ۱۰۶- در اعاده دادرسی به هیچ عنوان شخصی دیگری غیر از طرفی دعوی، وکیل یا قائم مقام، را نماینده قانونی آن، نمی تواند وارد دعوی شود.

بخش چهارم - اجرای احکام

ماده ۱۰۷- کلیه استثنای و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون مکلفند از دیوان پس از ابلاغ به فوریت اجراء نمایند.

ماده ۱۰۸- شعب دیوان پس از ابلاغ رأی به محکوم علیه یک نسخه از آن را به انضمام پرونده به واحد اجرای احکام دیوان ارسال می نمایند. محکوم علیه مکلف است ظرف یک ماه پس از اجرای کامل آن با جلب رضایت محکوم له اقدام و نتیجه را به طور کلی به واحد اجرای احکام دیوان گزارش نماید.

ماده ۱۰۹- هرگاه پس از انتشار رأی هیات عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور مستولانی ری، ربطاً از اجرای آن استکفاف نمایند، به تقاضای ذی نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از سمت دیوان.

ماده ۹۴- در صورتی که آراء هیات عمومی دیوان از سوی رئیس قوه قضائیه خلاف موازین شرع تشخیص داده شود، هیات عمومی با توجه به نظر رئیس قوه قضائیه تجدینظر می نماید.

ماده ۹۵- احکام صادر شده از هیات عمومی دیوان که مستلزم عملیات اجرایی باشد از طریق دفتر هیات 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 استکفاف طبق ماده (۱۰) این قانون اقدام می شوند.

ماده ۹۶- اداره اجلاس هیات عمومی و هیاتهای تخصصی، وفق این قانون مطابق این نامه ای است که ظرف سه ماه از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون، به تصویب رئیس قوه قضائیه می رسد.

ماده ۹۷- رأی هیات عمومی مطابق نظر اکثریت اعضاء توسط رئیس دیوان یا یکی از اعضاء اکثریت هیات به انتخاب رئیس دیوان ایشاء می گردد.

نصبره - ابلاغ و اصلاح آراء هیات عمومی مطابق مقررات آیین دادرسی مدنی است.

بخش سوم - اعاده دادرسی

ماده ۹۸- در مورد احکام قطعی به جهات ذیل می توان دادخواست اعاده دادرسی تقدیم نمود :

الف - حکم خارج از موضوع شکایت صادر شده باشد.

ب - حکم به میزان بیشتر از خواسته صادر شده باشد.

پ - در مفاد حکم، تضاد وجود داشته باشد.

ت - حکم صادر شده با حکم دیگری در خصوص 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 - 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 - پس از صدور حکم، اسناد و دلایلی که دلیل حقیقت در خواست کننده اعاده دادرسی باشد و ثابت شود اسناد و دلایل یادشده در جریان دادرسی در اختیار وی نبوده است.

ماده ۹۹- مهلت تقدیم دادخواست اعاده دادرسی به شرح زیر است :

۱- در مورد بیندھلی «الف» تا «ب» ماده (۹۸) این قانون، بیست روز از تاریخ ابلاغ رأی شعبه

۲- در خصوص بیندھلی «ت» تا «ج» ماده (۹۸) این قانون، بیست روز از زمان حصول سبب

اعاده دادرسی

ماده ۱۱۲- در صورتی که محکوم علیه از اجرای رأی، استکفاف معاند یا رأی شعبه صادر کننده حکم،

به انفعال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادر شده ظرف سیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تجدیدنظر دیوان می‌باشد و در صورتی که رأی مذکور در شعبه تجدیدنظر صادر نشده باشد به شعبه هم عرض ارجاع می‌گردد.

ماده ۱۱۳- طرح مجدد پرونده در موارد اعلام التماسه قاضی و یا خلاف بین شرع یا قانون، مانع از اجرای حکم قطعی دیوان نیست مگر آن که شعبه رسیدگی کننده قرار توقف اجرای حکم با صلب نماید.

ماده ۱۱۴- چنانچه در جریان اجرای آراء دیوان، راجع به نحوه اجرای رأی بین طرفین بوقفی شود و محکوم علیه به تمهیدات خود عمل ننماید، محکوم له می‌تواند ادامه عملیات اجرایی را درخواست کند و واحد اجرای احکام دیوان با اجرای رأی دیوان یا توافق، موضوع را سکری می‌نماید.

ماده ۱۱۵- در مواردی که محکوم علیه در مقام اجرای احکام قطعی دیوان، به منابع قانونی استناد ننماید و یا به جهتی امکان عملی اجرایی حکم نباشد و این جهات به ساحت دادرسی اجرای احکام دیوان، موجه شناخته شوند، از موارد اعلام دادرسی تلقی و پرونده به منظور رسیدگی به این جهات به شعبه صادر کننده رأی قطعی ارجاع می‌گردد. شعبه مزبور در صورت تأیید وجود مانع قانونی و یا عدم امکان اجرای حکم، رأی مفعی به جبران خسارت و یا تعین جایگزین محکوم به صادر می‌نماید. در غیر این صورت قرار رد صادر و پرونده برای ادامه عملیات اجرایی به واحد اجرای احکام دیوان اعاده می‌شود. رأی و یا قرار صادر شده در این مرحله قطعی است.

ماده ۱۱۶- در مواردی که اجرای حکم قطعی از اختیار محکوم علیه خارج و یا موکول به سهید مدعیان، از سوی مرجع دیگری غیر از محکوم علیه باشد و مرجع اخیر در جریان دادرسی وارد شده باشد، ظرف یک ماه از تاریخ اعلام، مرجع یاد شده می‌تواند به رأی صادر شده اعتراض کند و شعبه صادر کننده رأی قطعی باید به موضوع رسیدگی و اظهار نظر نماید. رأی قطعی، و لازم الاجراء است.

ماده ۱۱۷- چنانچه دادرسی اجرای احکام دیوان، رأی شعبه دیوان را سهیم بنماید، به نحوی که اجرایی آن امکان نداشته باشد یا ذکر مورد اتهام از شعبه صادر کننده رأی نهایی رفی اتهام می‌نماید. نظر شعبه در خصوص رفع اتهام، برای دادرسی اجرای احکام دیوان، لازم الاتباع است.

مستکلف به انفعال موقت از خدمات دولتی به مدت سه ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.

تبصره ۱- تقاضای ذی نفع برای اجرای آراء هیات عمومی، باید به صورت تقدیم دادخواست باشد. افرادی که از عدم اجرای آراء هیات عمومی در مورد ابطال مصوبه مطلع می‌شوند، می‌توانند موضوع را به رئیس دیوان منعکس نمایند تا رئیس دیوان نسبت به پیگیری موضوع از طریق شعب دیوان اقدام نماید.

ماده ۱۱۰- در صورت استکفاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجرای حکم قطعی، واحد اجرای احکام دیوان، مراتب را به رئیس دیوان گزارش می‌کند. رئیس دیوان بلافاصله پرونده را به شعبه صادر کننده رأی قطعی ارجاع می‌نماید شعبه مذکور موظف است خارج از نوبت به موضوع استکفاف رسیدگی و رأی مقتضی صادر و پرونده را جهت اقدامات بعدی به واحد اجرای احکام دیوان ارسال نماید.

تبصره ۱- در مواردی که اجرای حکم، مستلزم اتخاذ تصمیم توسط شورای هیات و یا کمیته‌ای مرکب از دو یا چند نفر باشد و اعضای آنها از تبعیت حکم صادر شده استکفاف نمایند، تمامی اعضاء مؤثر در مخالفت با حکم دیوان، مستکف شناخته می‌شوند.

تبصره ۲- مرجع رسیدگی به استکفاف از رأی هیات عمومی، شعب تجدیدنظر دیوان است.

تبصره ۳- شعبه رسیدگی کننده به استکفاف ابتداء شخص یا اشخاص مستکف را حضار و موضوع را به آنها تفهیم می‌نماید. چنانچه مستکف استمهال کند، حداکثر یک هفته جهت اجرای حکم و اعلام به دیوان به وی مهلت داده می‌شود و در غیر این صورت و یا پس از انقضای مهلت، مشمول حکم مقرر در ماده (۱۱۲) این قانون قرار می‌گیرد.

ماده ۱۱۱- دادرسی اجرای احکام از طرق زیر سبابت به اجرای حکم می‌کند:

۱- اعتراض مسئول مربوط و اخذ تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین

۲- دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم به در صورت عدم اجرای حکم یک سال پس از ابلاغ

۳- دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی نفع طبق مقررات قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی)

۴- دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده منافی با رأی دیوان یا رعایت لایحه قانونی نحوه خرید و تسلک اراضی و املاک برای اجرای برنامه های عمومی، عمرانی و نظامی دولت مصوب ۱۳۵۸/۱/۱۷۷ سوزای انقلاب و اصلاحات بعدی آن و قانون تعیین تکلیف اراضی واگذاری دولت و نهادهای مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام

دستورالعمل شماره ۱۴۶۴۵ مورخ ۱۳۸۸/۹/۱۲ معاونت روابط کار

وزارت کار و امور اجتماعی در رابطه با اختیار امر مضمومه در مراجع حل اختلاف

نظر به این که در بعضی از موارد مشاهده شده است که مراجع حل اختلاف در فرآیند دادرسی اعلام امر مضمومه را نادیده گرفته و به عنوان اصلاح رأی یا صدور حق السعی اعلام تعلق در خصوص موضوعی که قبلاً رسیدگی شده است مجدداً صدور رأی کرده اند، بدینوسیله ابلاغ می شود:

۱- بر اساس بند (۴) ماده (۸۴) قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی مدیون سال ۱۳۷۹ چنانچه دعوی طرح شده سابقاً بین همان شخصی یا اشخاصی که اصحاب دعوی قائم مقام آنان هستند رسیدگی شده او ا نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باید دادگاه مجدداً وارد رسیدگی ماهوی نخواهد شد و بر اساس قاعده اعلام امر مضمومه، به استناد ماده (۸۹) همان قانون، مبارت به صدور قرار رد دعوی می نماید.

۲- با استناد به ماده (۲۹) آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیات های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۴۴) قانون کار، هیات تشخیص یا هیات حل اختلاف بعد از صدور رأی و فراموشی 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 هیات شود باید با توجه به اعتبار امر قطربنده (اعبار امر محصوره) مبارت به صدور قرار رد دعوی نماید.

۳- در خصوص شنیهات هیاتی که در نگارش رأی رخ می دهد نظر از قلم اقبالی ناگم و روان سلس نام یکی از اصحاب دعوی موضوع تبصره ماده (۲۹) آیین رسیدگی، صدور رأی اصلاحی صرفاً در قلمبندی تبصره مذکور صورت گرفته و مراجع نمی توانند به عنوان اصلاح رأی اعلام رای صادره را بخندوبن نمایند.

۴- هیات های رسیدگی کننده بعد از صدور حکم مبارت به کار و مابنامی که رأی قطعی مدعیو اخیراً نننده است نمی توانند مجدداً رأی مبارت به کار و باخراج صادر نمایند.

۵- پس از صدور و ابلاغ رأی مبارت به کار، لازم است کارگر دروسط بلافاصله به کارگاه مراجعه نمود؛ و درخواست اجرای رأی را نماید، در صورتی که رأی مذکور به کارفرما ابلاغ شده، لکن از اجرای آن خودداری نماید، کارگر دینفع برای اجرای رأی باید به اجرای احکام دادگستری مراجعه و مهاسای اجرای حکم را نماید.

۶- صدور رأی مبتنی بر الزام کارفرما به پرداخت «حق السعی اعلام پس از صدور رأی مبارت به کار» صرفاً در صورتی مجاز است که برای مرجع حل اختلاف، رسیدگی کننده احوار شود که کارگر درصوم،

ماده ۱۱۸- 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 ۱۱۹- در اجرای بند «۱» ماده (۱۱۱) این قانون، چنانچه مسئول مربوط پس از احضار بدون عذر موجب، در واحد اجرای احکام دیوان حاضر نشود، دادرسی اجرای احکام مطابق تبصره (۲) ماده (۲۳) این قانون، اقدام می نماید.

بخش پنجم - سایر مقررات

ماده ۱۲۰- ششم تشخیص فعلی دیوان پس از رسیدگی به پرونده های موجود منحل می شوند. ماده ۱۲۱- هرگاه ضمن رسیدگی به موضوعی در دیوان، رئیس دیوان در جریان تفتیح حقوق عمومی و یا منافع بیت المال قرار گیرد، موظف است مراتب را حسب مورد به سازمان دادرسی کل کشور، دادستان کل کشور و دیوان محاسبات کشور اعلام نماید.

ماده ۱۲۲- مقررات مربوط به رد دادرسی و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان و کالت 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 ۱۲۳- بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور می گردد.

ماده ۱۲۴- 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 قضائیه لغو می شود.

قانون فوق منبطل 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 (۱)، (۱۲)، (۸۹)، (۹۰) و (۹۴) این قانون در تاریخ ۱۳۹۲/۲/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد و مابقی مواد این قانون در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۳ به تأیید شورای نگهبان رسید.

**دستور العمل 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 ۱- با توجه به ماده ۱۸۶ قانون کار و ماده ۳ آیین نامه مصوب دولت در تاریخ ۶۹/۱۲/۲۱ 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 ۲- 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 نامین 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 ۳- معاونت طرح و برنامه ، پس از دریافت طرحهای مذکور ، نسبت به تشکیل کمیته اقدام می نماید.

ماده ۴- کمیته مذکور ، حداکثر ظرف سه هفته ، نظر خود را در خصوص طرح ارائه شده اعلام خواهد کرد.

**مقررات مربوط به فصل دوازدهم
قانون کار جمهوری اسلامی ایران**

ماده ۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۳/۶/۱۱

به منظور ایجاد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و تقویت همکاری‌های بین‌المللی، اجراء داده می‌شود: واحد‌های پژوهشی و فناوری و مهندسی مستقر در پارک‌های علم و فناوری در جهت انجام مأموریت‌های محوله، از مرزهای قانونی مناطق آزاد در خصوص روابط کار، منافع مالی و عوارضی، سرمایه‌گذاری خارجی و مبادلات مالی بین‌المللی برخوردار گردند.

بمطابق ماده ۴ ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندی 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 می‌باشند.

ماده ۴۵ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد:
الف - استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی
ب - استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین.

بمطابق ماده ۱۱۱ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

بمطابق ماده ۱۱۲ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام درآمده‌اند (الف) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

بمطابق ماده ۱۱۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام درآمده‌اند (ب) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

بمطابق ماده ۱۱۴ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام درآمده‌اند (ج) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

بمطابق ماده ۱۱۵ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام درآمده‌اند (د) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

بمطابق ماده ۱۱۶ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: استخدام درآمده‌اند (ه) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

این نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بتاع متبر که مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار «معموم» ۱۳۷۳/۱۱/۲۶ هیات وزیران»

ماده ۱- موارد استثناء مواد ۵۱، ۴۱، ۳۲، ۳۱، ۲۶، ۲۵ و ۵۸ قانون کار تعیین می شود

ماده ۲- مدت معافیت از شمول مواد یاد شده در ماده یک برای مدت ۵ سال تعیین می شود.

ماده ۳- معافیت یاد شده فقط اماکن مذهبی را که سه نفر یا کمتر خادم دارند شامل می شود

ماده ۴- 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- تصویب نامه شماره ۵۷۸۷۰۸ت/۳۱۳ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۱۸ لغو می شود

این 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 تامین می شود موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار «معموم» ۱۳۷۲/۴/۱۳ هیات وزیران»

ماده ۱- 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 تامین می شود، به موجب این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲- در مواردی که مزد کارگر از بابت وجوه دریافتی از مراجعین یا مشتریان تامین 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 ذکر آن به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی شود.

ماده ۳- در کارگاه های مشمول این آیین نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرف دیگر جمع آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می شود.

ماده ۴- 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- کارگران مشمول این آیین نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی ها تابع مقررات مجتد سوم از فصل سوم قانون کار می باشند و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می شود. در صورتی که مابعد پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصی ها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مابعد محاسبه میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است.

ماده ۶- مزودی که مبتدای 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 ۷- مابعد محاسبه مزد با حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد (۱۸)، (۲۰)، (۲۷) و (۳۱) و (۳۲) قانون کار عبارت از متوسط مزد دریافتی کارگر در آخرین نمود (۹۰) روز کار خواهد بود.

ماده ۸- 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.



Office of the Secretary

Department of Health and Human Services

(continued from page 1)

1. The Secretary shall...

...

...

...



...

...

...

...

نواحی بهداشتی و بهرستی طبق آیین نامه استخدامی بیمه های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعطای پرسلی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می دارند به سازمان منتقل می شوند

ماده ۲- تعاریف:

۱- بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مالیاتی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲- خانواده بیمه شده شخصی با شخصی هستند که به نفع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

۳- کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند

۴- کارفرما شخص 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 مسامحه 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^۲ در این قانون شامل هر گزینه و نحوه و مزایای مهدی یا غیر مهدی 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 این به سازمان پرداخت می گردد

۷- بیماری وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را اجتناب نمی کند یا موجب عدم توانایی موقت اسفغال به کار می شود تا این که موجب خیر بود نیز این را می گویند.

۸- حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پس بی نسیه که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسمه یا روان شده باشد می گردد

۹- غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، سمانی و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوقی به بیمه شده پرداخت می شود.

۱- تک به تعریف کارگاه در ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۲- تک به تعریف کارمزد در ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۳- تک به تعریف موضوع ماده ۲۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

بخش اول

قانون تأمین اجتماعی و تغییرات و اصلاحات بعدی

«مصوب ۱۳۵۴/۴/۳»

فصل اول - تعاریف کلیات

ماده ۱- به منظور اجراء و توسعه 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 سرمایه گذاری و بهره برداری از محل وجوه و ذخایر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی»^۱ وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی^۲ که در این قانون «سازمان» نامیده می شود، تشکیل می گردد. 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 بهداشت و بهرستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و داری و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور به سازمان منتقل می شود.

تبصره ۲: کلیه واجد های اجرایی تأمین اجتماعی، سازمانهای منطقه ای بهداشتی و بهرستی استانها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداشت و بهرستی مصوب تیرماه ۱۳۵۵ از سازمانهای مذکور منتزع و با کلیه وظایف و داری 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 بهداشتی و بهرستی به سازمانهای منطقه ای بهداشتی و بهرستی استانها منتقل شده اند و همچنین کارمندی که توسط سازمانهای مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در

۱- اسلامی به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۸/۲/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران (تک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- ماده ۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: به منظور اجرا و توسعه و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تأمین اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی که در این قانون «سازمان» نامیده می شود تشکیل می گردد

۳- سازمان تأمین اجتماعی مستند به بند ۱۰ ماده واحده قانون فهرست نهادها و بنسبات عمومی غیر دولتی مصوب ۷۳/۴/۱۹ و اصلاحات بعدی در زمره مؤسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۴ پنجاه می رود (مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴- اسلامی به موجب قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۴/۸/۹ مجلس شورای اسلامی در تیرماه ۱۳۵۸ (توافق انقلاب جمهوری اسلامی ایران: ۱) وابسته به وزارت بهداشت و بهرستی...

الف- در صورتی که بین دول متبوع ایران و دولت جمهوری اسلامی ایران موافق نامه جاری دو جانبه یا چند جانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق موافقت نامه عمل خواهد شد.^۱

ب- هرگاه تبعه بیگانه طبعی 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 کلاً یا نصفاً سهم شده باشد که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می باشد.^۲

تبصره: حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله نامه شماره ۹ سازمان بین المللی کار از شمول بند الف مستثنی می باشد و نرخ و مانده حق سهم طبعی این نامه ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی بیمه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.^۳

ماده ۶- اجرای هر یک از موارد مذکور در ماده سه این قانون درباره روسایان و افراد خانواده، اربابان، تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدرات سازمان به استناد هیات مدیره و تصویب شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.^۴

ماده ۷- افراد شاغل در قالب هایی که تاریخ تصویب این قانون منقول بیمه های اجتماعی شده اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مسئول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت.^۵

الف- موارد مذکور در بند های د (ه) و (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 با جامع حال ۱۲۵۴، ۹۰ درصد حقوق یا مزد و از اول سال ۱۳۵۵ مطابق ۲۱ درصد حقوق و با مزید خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳ درصد، بیمه شده ۴ درصد، دولت ۲ درصد و ارسال ۱۳۵۵ کارفرما ۱۴ درصد، بیمه شده ۵ درصد و دولت ۲ درصد می پردازند.^۶

۱ به قانون موافقت نامه تأمین اجتماعی بین دولت ایران و دولت چینیهی که در کمیته ۱۳۷۲۲۲۱-۱۳۷۲۲۲۱ (سابق) در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.^۷

۲ به بند ۲ ماده ۲۸ قانون برنامه پنجاهم جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل اول تأمین اجتماعی شورای اسلامی، مصحح به بند ۵ ماده ۲۸ قانون برنامه سی و نهم جمهوری اسلامی ایران در ماده ۵۸۸-۲۸-۳ الفاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۸۱۱۴-۲۸-۳ شورای اسلامی، مصحح به بند ۵ ماده ۲۸ قانون برنامه سی و نهم جمهوری اسلامی ایران در ماده ۵۸۸-۲۸-۳ الفاقی به موجب قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.^۸

۳ به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.^۹

۴ به بند الف ماده ۹۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در ماده ۵۸۸-۲۸-۳ الفاقی به موجب قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.^{۱۰}

۵ به بخشنامه شماره ۵۹۴ فی مورخ ۱۳۴۸/۷/۲۴ سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود.^{۱۱}

تبصره ۳: ملغی شده است.^{۱۲}

تبصره ۴: ملغی گردیده است.^{۱۳}

تبصره ۵: در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۲۳ استخاض حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیر دولتی 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.^{۱۴}

این نامه اجرایی این تبصره شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و پرداخت حق بیمه های موقه بنابه پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.^{۱۵}

ماده ۵-۵- بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:

۱- ملغی شده طبق تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح بند هبه و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۴۵/۵/۲۳ مجلس شورای اسلامی؛ (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)^{۱۶}

تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: تبیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده ۱۸ این قانون باید توسط افراد سعی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود طبق این نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی مجلس می رسد.^{۱۷}

۲ ملغی شده به موجب ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۱۰ مجلس شورای ملی سابقاً.^{۱۸}

۳ که مبررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی تبصره ۴ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: مشمولین قانون حمایت کارسازان در برابر آفات ناشی از بیماری و از کارافتادگی و فوت کسانی تابع مقررات قانون بود، مؤسسات مشمول قانون مذکور، کلنگهدار با تمام 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 شرایط 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 کارسازان در برابر آفات ناشی از بیماری و از کارافتادگی و فوت پیش بینی شده است.^{۱۹}

۴ الفاقی به موجب ماده ۳ قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط به منظور تشریح کارفرمایان به نامه دیون معوقه ستوانی طبق حق بیمه و بیمه بیگاری کارکنان مصوب ۱۳۸۷/۷/۲۵ مجلس شورای اسلامی؛ (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)^{۲۰}

۴- اصلاحی به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۲/۲۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران؛ (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)^{۲۱}

ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: اشخاص بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند خود در مواردی که طبق مقاله نامه ها و قرارداد های دو جانبه یا چند جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاصی مقرر گردیده است در صورتی که مسئول قانون حمایت کارسازان در برابر آفات ناشی از بیماری و از کارافتادگی و فوت باشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود.^{۲۲}

۵ به بند هبه ماده ۲۸ قانون (وصول برخی از درآمدهای دولت و صرف آن در موارد مقرر) مصوب ۱۳۷۲/۷/۲۸ 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.^{۲۳}

فصل دوم - ارکان و تشکیلات

مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ لغو گردیده است.^۱

سازمان تأمین خدمات درمانی بموجب ۵۸۹۲ سازمان تأمین خدمات درمانی^۲ متعلق گردیده است. وظیفه آن عبارتست از:

- ۱- مقررات این فصل به استثناء ماده ۱۸ کلاً به موجب مقررات اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی و مقررات مربوطه^۳ و ماده ۱۱-۱۲۵۸/۱۱ هفتاد و یکم قانون بودجه ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ منسوخ گردیده است. اساسنامه اخیر نیز به موجب اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی^۴ بموجب ۱۳۸۷۳۴ هفتاد و یکم قانون بودجه ۱۳۸۷۳۴ لغو گردید.^۵
- به مقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود.

مواد ۱۲ الی ۱۷ و مواد ۱۹ الی ۲۷ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴ ماده ۱۲- سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال عملی و مالی می باشد و امور مالی آن مستقراً طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد.

ماده ۱۲- آیین نامه های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله واز بخواه های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و تأمین اجتماعی و آیین نامه های مربوط محاسبین خواهد رسید وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون آیین نامه های مذکور را تهیه و تقدیم محاسبین نماید و تا تصویب محاسبین این نامه های فعلی قابل اجرا است. این امر در اداری و استخدامی سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین نامه های مالی و اداری و استخدامی شورای عالی خواهد بود و تا تصویب آیین نامه استخدامی سازمان کارکنان تأمین خدمات درمانی تابع آیین نامه استخدامی شورای عالی اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۴- سازمان برای انجام وظایف خود دارای تنگناهای مرکزی و صنعت و مساندگی عالی خواهد بود.
ماده ۱۵- ارکان سازمان عبارتند از:
شورای عالی
هیأت مدیره
حکایت (دائری)
ماده ۱۶- انجمن، شورای عالی عاریتدار
وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای عالی را به عهده خواهد داشت
وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون او
وزیر بهداشت 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

مدرسه عالی جمعیت سر و خورشید سرخ ایران یا قائم مقام او
دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اتاق کارکنان و صنایع و معادن ایران
دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیأت عالی نظارت بر اتاق های اصناف کشور
سه نفر نماینده کارکنان بیمه سهمیه معرفی سازمانهای کارگری و دو نفر نماینده کارکنان اصناف کشور
ماده ۱۷- نمایندگانی کارفرمایان اصناف و بیمه سهمیه برای مدتی معین به هیأت مدیره شورای عالی اجتماعات معرفی خواهند شد.
۱۱

ب- موارد مذکور در بند های الف و ب ماده ۳ این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسائل 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 انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می شود.
ماده ۸- بیمه افراد و شاغلین فعالیت هائی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از اجزاء مشمول مقررات قانون بیمه های اجتماعی یا قانون بیمه های اجتماعی روستاییان^۱ 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.^۲

ماده ۹- انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بند (الف و ب) ماده سه این قانون به عهده سازمان تأمین اجتماعی^۳ می باشد.

ماده ۱۰- از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه های اجتماعی و سازمان بیمه های اجتماعی روستاییان 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 ۱۱- تأسیسات و تجهیزات درمانی سازمان تأمین خدمات درمانی 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^۴ منتقل خواهند شد.

۱- تک به این نامه بیمه اجتماعی روستاییان و عیار مصوب ۱۳۸۲/۱۷/۱۴ هفتاد و یکم قانون بودجه تصدیق بیمه اجتماعی روستاییان و عیار به فهرست بهداشتها و مؤسسات عمومی غیر دولتی در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه.

۲- به آیین نامه اعلامیه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی^۵ بموجب ۸۵۸/۱۴ اصلاح شده در تاریخ ۸/۱۱/۷۳ تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی و پیشنهاد ۶۵۱ فی مورخ ۸/۱۱/۷۳ بموجب مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود.

۳- به موجب ماده واحده قانون الزام تأمین اجتماعی به اجرای بند های الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۶۸۸/۱۱ مصوب شورای اسلامی اصلاح گردیده است. در قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴ سازمان تأمین خدمات درمانی ده مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه خواهد شد.

۴- به موجب لایحه قانونی تشکیل سازمان شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و احزاب
۱۰

ماده ۱۸- این نامه داخلی شورای عالی سازمان پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد.

فصل سوم - منابع در آمد مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده ۲۸- منابع درآمد سازمان به شرح زیر می باشد:

- ۱- حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان ۲۸ درصد مرد ها حقوق است که ۷ درصد آن به عهده بیمه شده و ۱۸ درصد به عهده کارفرما و ۳ درصد به وسيله دولت نامی خواهد شد.

حکیرس (داریس) می تواند با اطلاع رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به دفتر سازمان رسیدگی و هرگونه تسجیح و اصلاحی که به منظور انجام وظیفه لازم باشد اخذ کند.

ماده ۳۵- ترازانه سلامت و گزارش عالی و صورت داری و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حلیرس (داریس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حلیرس (داریس) مکلف است نسخه ای از گزارش خود را در روز قبل از تشکیل شورای عالی به هیات مدیره تسلیم کند.

ماده ۳۶- وظایف و اختیارات رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به شرح زیر است:
۱- اجرای برنامه ها و مصوبات شورای عالی و هیات مدیره
۲- تهیه و تنظیم بودجه برنامه و گزارش مالی و ترانزانه و پیشهالان به هیات مدیره و تقدیم بودجه جدید به هیات مدیره
۳- پیشنهاد تنظیم کلیات سازمان با رعایت برنامه و بودجه مصوب به هیات مدیره
۴- تصویب و انجام معاملات تابع مسئولین مالی

ماده ۳۷- رئیس هیات مدیره و مدیر عامل که مسئول اداره امور سازمان و امور اجرایی این قانون و مصوبات شورای عالی و هیات مدیره می باشد بر کلیه تنظیمات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و پس از آن نامه های این دارای اختیارات کامل می باشد رئیس هیات مدیره و مدیر عامل در مقابل اسبابی حقیقی یا حقوقی یا کلیه مزایای نامی نماینده سازمان بوده و می تواند این حق را شخصاً یا به وسيله وکلا یا نمایندگان که تعیین می کند اعمال نماید.
تصویب رئیس هیات مدیره و مدیر عامل می تواند این حق را شخصاً یا به وسيله وکلا یا نمایندگان حقیقی یا حقوقی یا کلیه مزایای نامی نماینده سازمان به مسئولیت خود تفویض نماید که صورتی که رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به وسيله هیات مدیره و یا مرخصی و استعفاء برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد یک نفر از اعضا هیات مدیره به وسيله هیات مدیره و مدیر عامل و تصویب وزیر رفاه اجتماعی کلیه وظایف او را عهده دار خواهد بود در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان به تصویب وزیر رفاه اجتماعی در مقابل رئیس هیات مدیره و مدیر عامل یا حق رأی در حساب هیات مدیره و تصویب کارکنان وزیر رفاه اجتماعی در مقابل رئیس هیات مدیره و مدیر عامل یا حق رأی در حساب هیات مدیره و تصویب کارکنان

۱- به این نامه مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ اصلاح شده ۱۳۶۷/۲/۲۴ شورای عالی نامین اجتماعی در تاریخ ۱۳۶۷/۲/۲۴
اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود
۲- به لایحه قانونی بختیادگی قسمتی از حق بیمه سهم کارکنان کارفرمایان که در حکم کارکنان می باشد
نامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و قانون مناقب از برانضم سهم کارکنان سازمان
کارگاههای تولیدی و صنعتی و فنی تا میزان پنج نفر کارگر مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و پس از آن نامه مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸ هیات وزیران مراجعه شود و مقررات فصل سوم قانون نامین اجتماعی در همین مجموعه

۳- به این نامه مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ اصلاح شده ۱۳۶۷/۲/۲۴ شورای عالی نامین اجتماعی در تاریخ ۱۳۶۷/۲/۲۴
اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود
۴- به لایحه قانونی بختیادگی قسمتی از حق بیمه سهم کارکنان کارفرمایان که در حکم کارکنان می باشد
نامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و قانون مناقب از برانضم سهم کارکنان سازمان
کارگاههای تولیدی و صنعتی و فنی تا میزان پنج نفر کارگر مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و پس از آن نامه مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸ هیات وزیران مراجعه شود و مقررات فصل سوم قانون نامین اجتماعی در همین مجموعه

آنها در مدت تصویب شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلا اطلاع است

ماده ۱۹- وظایف و اختیارات شورای عالی سازمان به شرح زیر است:
الف- تصویب این نامه های اجرایی که طبق این قانون به آن محول شده است.
ب- اعلام تصمیم درباره خط سنی و سیاست کلی نامین اجتماعی به پیشنهاد هیات مدیره
ج- رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازانه سازمان و تصویب آن
د- تعیین حقوق و برابری انضام هیات مدیره پس از تأیید شورای حقوقی و دستمزد و تعیین حق الاجاره حلیرس (داریس) و تعیین حق عضویت اعضای انتخابی شورای عالی.
ه- تصویب خرید یا فروش اموال غیر منقول

و- ایجاد تصمیم در مورد بختیادگی بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده و به تشخیص هیات مدیره قابل پرداخت آن نمی باشد کارفرمایانی که به علی قاهر به پرداخت حق بیمه معوقه می باشد و یا پرداخت بدهی به طور یک جا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب تعطیل و یا وقفه کار کارکنان باشد شورای عالی می تواند به پیشنهاد هیات مدیره کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از حصارات معسر در این قانون معاف دارد و همچنین ترتیبی برای تسطیح بدهی با رعایت هیات کلی معط.

و اصلاح تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورای عالی لازم تشخیص دهد.
تیمبره ۱- وظایف و اختیارات شورای عالی نامین اجتماعی موضوع ماده ۳ قانون حمایت کارمندان در برابر اضرار ناشی از بیماری و از کار انداختگی و فوت عیلتا به شورای عالی نامین اجتماعی موضوع این قانون منحل و شورای عالی مکلف حاصل می شود

تیمبره ۲- هرگاه هر یک از اعضا شورای عالی استعفاء یا فوت کند یا بیش از سه جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید جلساتی او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور فوق انتخاب خواهد شد تشخیص عذر موجه با رئیس شورای عالی است.
ماده ۳- هیات مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می باشد:
معاون نامین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران. یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران.
یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران.

تیمبره مدت عضویت اعضا هیات مدیره سه سال می باشد و تجدید انتخاب آنها بلا اطلاع است و در صورتی که تعیین آنها قبل از انقضای موعد مقرر لازم باشد ادامه شود و نیز در صورت فوت یا استعفاء هر یک از آنها شخص دیگری به ترتیب مذکور برای تهیه مدت انتخاب خواهد شد اعضا هیات مدیره جدید با تعیین هیات مدیره جدید گماثل به کار خود ادامه خواهند داد
ماده ۳۱- وظایف و اختیارات هیات مدیره به شرح زیر است:

- ۱- پیشنهاد سیاست کلی و خط سنی برنامه های اجرایی نامین اجتماعی به شورای عالی.
- ۲- تصویب دستورالعمل های دارای و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیات مدیره و مدیر عامل در حدود مقررات مربوط
- ۳- تأیید اسن نامه های اجرایی این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذی صلاحیت.
- ۴- تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازانه سازمان جهت طرح در شورای عالی

۵- تصویب مشکلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی
۶- تصویب کلیه معاملات که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد
ماده ۳۲- تصمیمات هیات مدیره با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.
ماده ۳۳- حلیرس (داریس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می شود حلیرس (داریس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می تواند نظرات خود را به رئیس هیات مدیره و مدیر عامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حلیرس (داریس) بلا اطلاع است.

ماده ۳۴- وظایف و اختیارات حلیرس (داریس) همان است که در قانون تجارت برای داریس شرکت تعیین کرده شده است و

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 ۳۲- حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزان آن که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت ماهه اللفناوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.

ماده ۳۴- 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 ۳۵- 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 مطبوع و جعل و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

ماده ۳۶- کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مرابا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر این افزوده و به سازمان تادیه نماید در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

تبعیه: بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأسیس می شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به کارفرما تادیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

ماده ۳۷- هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه های مسمول این قانون اعم از آن که انتقال به صورت قطعی، شرطی، رهتی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از آن که انتقال به نام رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مسمی بر مبنای بدعی موقوف باب حق بیمه و مستندات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید و قفاز اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجح به بدعی واگذار کننده استعلام نماید در صورتی

۱- به قانون تفکر شمول ماده ۲۶ قانون تامین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تأمین اجتماعی؛
مقررات مربوط فصل سوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود
۲- تک به دلائله شماره ۲۲۹ مورخ ۱۵/۱۰/۸۲ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در غیر این فصل سوم همین مجموعه در همین مجموعه.

۲- در آمد حاصل از وجوه ذخایر و اموال سازمان.^۱

۳- وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون.^۲

۴- 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 ۳۹- 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 ۳۰- کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مرابای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره: ارزش مرابای غیر نقدی مستمر مانند مواد غذایی پوشاک و نظایر آنها طبق آیین نامه ای که به پیشنهاد هیات مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می گردد.

ماده ۳۱- 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 هیات مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۲- در مورد بیمه شدگانی که کار مزد دریافت می دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها

۱- به اساسنامه شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی «سهلی خاص» مصوب ۱۲۶/۲۲/۱۷ شورای اقتصاد در مقررات فصل سوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تامین اجتماعی که طرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نماید ۱۳۲۲/۵/۹ مجلس شورای اسلامی «در مقررات فصل سوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود»

تیمبره: کلمه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه ملی اجتماعی، سلب مکلفانه و مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقاطعه کاران و مهیندیس ستاوری که حداقل یک سال از تاریخ خانمه، تعلق یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفاد حساب تأمین اجتماعی مراجه نموده اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه کاران و مهیندیس ستاوری محل پنج درصد کل کار و اجرتی قسمت نگه‌داری شده به این سازمان پرداخت نمایند.

۲۰- روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.
۲۱- حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و بر اساس آراء هیات تجدید نظر موضوع ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمان کار جهت پرداخت بدهی حق بیمه طرف

تیمبره: سارا، مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاد حساب صدارت و به تصویب هیات وزیران می رسد. «ب»
ماده ۳۹- 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 این ماده طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را بپردازد.

رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰۰ قانون اقدام و مابه التفاوت را وصول می نماید.
۱- ماده ۲۹ قانون بیمه های اجتماعی کارکنان صوبت ۱۳۳۹ (اصلاح شده در تاریخ ۱۳۷۱/۱۷) و در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ کاری را به استثنای حقوقی یا حقوقی به طور مقطعه واگذار بنماید و در قراردادی که منعقد می کند مطالبه مالی را از کارکنان خود و کارگران مقاطعه کاران فرعی را طبق قانون بیمه نموده و حق بیمه مربوطه را بپردازد. بر این اساس آخرین قسط مقطعه کار که سالیانه کمتر از ۵ درصد کل مبلغ مورد تقاطعه باشد موکول به ارائه مفاد حساب کارفرمایان می باشد هرگاه کارفرما اجرتی قسط تقاطعه کار را بپردازد ملاقطه رسد مفاد حساب مربوط بپردازد. همچنین سازمان حق بیمه مقر خواهد بود و حق دارد جهت دریافت وجوهی که از این باب به سازمان پرداخت شده است به درخواست کارفرما توجه و مبلغ مربوط را دریافت نماید. کلیه اوراق و مؤسسات دولتی و غیردولتی و سایر اوراق و مؤسسات عام المنفعه نیز مشمول این مقررات می باشند.

۲- مالیاتی به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی صورت ۱۳۶۲ (اصلاح شده در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱) و در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این ماده اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه درج شده است. در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه درج شده است.
۳- این ماده اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه درج شده است.
۴- به این نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و موافق ارسال آنها به سازمان تأمین اجتماعی صورت ۱۳۶۲ (اصلاح شده در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱) و در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۵- تک به تبصره ماده ۲۱ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرتی سیاستهای کل احداث چهارم و چهارم (۱۳۶۹) قانون اساسی صورت ۱۳۶۸ (اصلاح شده در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱) و در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۶- تک به تبصره ماده ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.

که سازمان پاسخی به دفتر خانه ندهد دفتر خانه معامله را بدون مفاد 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 قضایی خواهند بود. وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و شورای مرکزی انجمنان و سایر مراجع ذی ربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاد حساب پرداخت بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاد حساب پرداخت بیمه حق بیمه می باشد.

تیمبره: سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاد حساب صدارت و به تصویب هیات وزیران می رسد. «ب»
ماده ۳۸- در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاد 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 مفاد حساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقر و خسارت مربوط خواهد بود و حق دارد وجهی را که از این باب به سازمان پرداخته است از مقاطعه کار مطالبه و وصول نماید. کلیه وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداری ها و شورای مرکزی اصناف و وزارتخانه ها و مؤسسات غیر دولتی و مؤسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند.

۱- اصلاح شده به موجب فرمان شماره ۳۲۹۴ مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۲ امم خمینی (ره) و ماده ۴۱ قانون نظام صنفی صورت ۱۳۵۴ (اصلاح شده در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱) و در تاریخ ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۲- مطابق اصناف»
۳- تک به ماده ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۴- تک به ماده ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۵- تک به ماده ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.
۶- تک به ماده ۱۳۷۲/۰۴/۰۱ این مجموعه درج شده است.

۱۵۰۰/۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد و یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از ۱۵۰۰/۰۰۰۰ ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیات بدوی تقاضای تجدید نظر خواهند داشت.^۱

می شود^۲:

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیات را به عهده خواهد دانست.

۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری.

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴- نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیات مدیره و مدیرعامل سازمان.

۵- 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 اصناف در مورد افراد صغری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. آراء هیات تجدید نظر قطعی و لازم الاجراست.

تیمیره: هیات های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامعلول است.

ماده ۴۵- نحوه تسلیم اعتراضی و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات خاص و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد هیات مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.^۳

۱ اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۲ و ۴۰ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶۷۲۷ مجلس شورای ملی، ۱۳۳۱ هـ. ش.

به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه^۴

۲ ماده ۴۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۱ هـ. ش. که در مورد کارگران در صورت قبول تأمین اجتماعی، انتخاب وزیر رفاه اجتماعی، آراء هیات های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان بیش از ۱۵۰۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود و در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از ۱۵۰۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود و در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از ۱۵۰۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

۳ بدوی تقاضای تجدید نظر خواهند داشت.

۴ اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۲ و ۴۰ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶۷۲۷ مجلس شورای ملی، ۱۳۳۱ هـ. ش.

به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه^۴

۲ ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ هـ. ش. که در مورد مطالبات در صورتی که تقاضای تجدید نظر خواهد داشت.

۳ ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ هـ. ش. که در مورد مطالبات در صورتی که تقاضای تجدید نظر خواهد داشت.

هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان ملایه التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه وصول خواهد کرد.

ماده ۴۰- در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان نمی تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه وصول نماید.^۱

ماده ۴۱- در مواردی که نوع کار ایجاد کند سازمان می تواند به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه وصول نماید.^۲

ماده ۴۲- در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از طرف سازمان منصرف یا باند می تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتبا به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداقل تا یک ماه پس از دریافت آن در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و امران حق بیمه و خسارت تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۳- هیات های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می گردد:

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیات بدوی را به عهده خواهد داشت.

۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۳- یک نفر به انتخاب صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی.^۳

آراء هیات های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارت

۱- به قانون دربارت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه بده کارکنان و حق بیمه مربوطه اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۳۱/۵/۸ مجلس شورای اسلامی و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد تشخیص حقوقی که دفتر قانونی ارائه نمی دهند مصوب ۷۸/۴/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود.

۲- به تصویب نامه فرستاد حق بیمه قرارداد های بیمه تکمیلی و مهینتس مشاور مصوب ۱۳۳۱/۸/۱۲ شورای عالی تأمین اجتماعی و پیشنهاد شماره ۱۴۹ در آمد مورخ ۱۳۳۱/۲/۱۲ و دستور اداری بزر بختنامه شماره ۱۴۹ در آمد مورخ ۱۳۳۱/۸/۱۲ در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۳- یک به زیربزنس شماره ۱ ماده ۳۷

۴- به ماده ۱۲۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام مراجعه شود.

است احتساب و مانند پرداخت مزایای نقدی قرار دهد

در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور مسر نماند سازمان می تواند مزایای نقدی را به مانند حداقل مزد یا حقوق به طور علی الحساب پرداخت نماید.

ماده ۴۹- مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتاز می باشد.

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 روستاییان 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 اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد. اس نام اجرایی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و سی از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجرا گذارده خواهد شد.^۱ تا تصویب آیین نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام مجاز دادگستری بر اساس این نامه ماده ۲۵ قانون بیمه های اجتماعی اجرا خواهد شد.^۲

۱- تک به تصویب ماده ۲۱ قانون اصلاح بودجه ای قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاستهای کلی اصل چهارم و چهارم (۱۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۷/۳/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد. (در صورتی که ماده ۱۰۸ نامن اجتماعی در این مجموعه)

۲- به این نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون نامن اجتماعی مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارت دارگستری و بهیاری، ۱۳۵۶/۱۰/۲۵ نامن اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۳- تک به برپوش مربوط به ماده ۴۹

ماده ۴۴- سازمان می تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر ناسی و شش قسط ماهانه تقسیم نماید و اگر این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد.^۱ 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 نشده است.^۲

ماده ۴۷- کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بایزرس سازمان در اختیار او بگذارند. بایزرس سازمان می تواند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور روثبت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی ربط مراجعه نمایند. بایزرس سازمان حق دارند کارگاه های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

ماده ۴۸- از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید مازم 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 مآخذی که طبق ماده ۴۰ این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته

۱- بهر وسیله مانده بدهی مستند به ماده واحده قانون منع دریافت خسارات و جریمه و بهره مسدود در قانون نامن اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی (تک به مقررات فصل سوم قانون نامن اجتماعی در این مجموعه)

۲- ملغی شده موجب قانون منع دریافت خسارات و جریمه و بهره مسدود در قانون نامن اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی (تک به مقررات فصل سوم قانون نامن اجتماعی در این مجموعه)

تصوه ماده ۴۴ قانون نامن اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ در مواردی که به علت بجزر مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه در موعد مقرر معذور گردد کارفرما می تواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید در این صورت هیات های دوی و تجدید نظر تشخیص مصلحت به تقاضای کارفرما رسیدگی و رای مقتضی صادر خواهد 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 سهولت های بایزرس کار در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ با این قانون مزبور و به اجرا در آمدن قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام (از تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۴) در مواد ۴۶ تا ۱۰۵ قانون اخیر ذکر شده است.

ماده ۵۵- خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گردد :

- الف- اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده می شود
- ب- استفاده از روش درمان غیر مستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداشت و بهزیستی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که وزارت بهداشت و بهزیستی ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا در خواهد آورد^۱.

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 تامین خدمات درمانی^۲ 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 مراجعه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهر محل درمان باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان تامین خدمات درمانی پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می رسد

ماده ۵۸- افراد خانواده بیمه شده که از کمک های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می کنند عبارتند از :

- ۱- همسر بیمه شده
- ۲- شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تامین می شود و پس از اقامت شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده شناخته شود.
- ۳- فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند^۳ :

- ۱ همان :
- ۲- اصلاحی به موجب لایحه قانونی ماده واحده اصلاح ماده ۵۵ قانون تامین اجتماعی بموجب ۱۳۵۸/۲/۱ شورای عالی جمهوری اسلامی ایران . (نک به مقررات فصل پنجم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)
- ماده ۵۵ قانون تامین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴ خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گردد
 - الف- روش مستقیم برای بیمه شدگان کار پریشک در مراکز سلامت و سایر مراکز مستقر به این سازمان است و از این روش غیر مستقیم برای بیمه شدگانی که در انتخاب از پزشک در مراکز سلامت و سایر مراکز مستقر به این سازمان استفاده از روش های فوق طبق آیین نامه ای که طرف نشانی مده از تاریخ تصویب این قانون بهر دو صورت نفعات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می دهد
 - ب- روش غیر مستقیم برای بیمه شدگانی که در انتخاب از پزشک در مراکز سلامت و سایر مراکز مستقر به این سازمان استفاده از روش های فوق طبق آیین نامه ای که طرف نشانی مده از تاریخ تصویب این قانون بهر دو صورت نفعات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می دهد
- ۳- تک به ریز نوبس شماره ۲ ماده ۵۴ همان^۱
- ۴ همان^۱
- ۵ بند « ح » شماره ۱ قانون تنظیم خانواده و چسبند صوت ۱۳۲۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی جمهوری اسلامی ایران

فصل چهارم - مقررات مالی

مواد ۵۱ الی ۵۳ لایحه گردیده اند^۱.

فصل پنجم - حوادث و بیماری ها و بار داری

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 تامین خدمات درمانی^۲ است شامل کلیه اقدامات درمانی سرانجامی

- بیمارستانی تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد^۳.

۱- مقررات این فصل به موجب مقررات اساسنامه سازمان تامین اجتماعی و مقررات مربوطه^۴ مصوب ۱۳۵۸/۲/۱۰ هیات وزیران امروز ۲۰ آذر ۱۳۶۰ تصویب گردیده است. (به مقررات فصل دوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

مواد ۵۱ الی ۵۳ قانون تامین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴:

ماده ۵۱- هیات مجیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای 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 هیات مدیره اطلاع نماید.

نیمه سهم سازمان تامین 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- مانده درآمدهای پس از وضع سراج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و ریان دیر کرد و بهره سیزده ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه گذاری ها و در آمد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر اجتماعی منظور خواهد شد.

نسخه ۱- شورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیات مدیره از محل ذخایر مالی جهت خرید اموال غیر منقول و ایجاد ساختمانها یا تأسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تامین نشده باشد تخصیص خواهد داد.

بیمه ۲- ایجاد تأسیسات درمانی به پیشنهاد سازمان تامین خدمات درمانی و تأیید هیات مدیره سازمان و تصویب شورای عالی از محل ذخایر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تامین خدمات درمانی گذارده خواهد شد.

ماده ۵۳- ذخایر سازمان برد بانک رفاه کارگران مستقر خواهد شد بانک مذکور ذخایر مازاد را تحت نظر هیاتی با تصویب شورای عالی سازمان به کار خواهد گذاشت.

۲ سازمان تامین خدمات درمانی به موجب تبصره ماده واحده لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تامین خدمات درمانی مصوب کمیسیون دولت و انحلال سازمان تامین خدمات درمانی منحل گردید (نک به مقررات فصل دوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه) و تعهدات مذکور در مواد ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷ و ۵۸ به موجب قانون آرام سازمان تامین اجتماعی به اجرای بندهای الف تا ب ماده ۳ قانون تامین اجتماعی بموجب ۱۳۶۸/۲/۱۲ به سازمان تامین اجتماعی محول شده است. (نک به مقررات فصل اول قانون تامین اجتماعی در این مجموعه).

۳- تک به بند « ح » ماده ۲۸ قانون برنامه پنجساله توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل اول قانون تامین اجتماعی در این مجموعه

حوادثی که برای بیمه شده حین اقامت برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد. حادثه ناشی از کار محسوب می شود.^۱

ماده ۶۱- بیماری های حرفه ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید تعیین می گردد مدت مسئولیت سازمان تأمین خدمات درمانی نسبت به درمان هر یک از بیماری های حرفه ای پس از تغییر کار بیمه شده به شرحی است که در جدول زیر درج می شود.

ماده ۶۲- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می باشد:

۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه با بیماری حرفه ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و مواجهه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

۳- 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^۲

۱- به موجب لایحه قانونی شمول مواد ۶۰ و ۶۱ قانون تأمین اجتماعی درباره کلیه بیمه شدگان که در جریان اشتغال و کار بوده، عضو از کار افتادگی جزئی یا از کار افتادگی کلی گردیده یا به درجه وضعی جهات رسیده اند بموجب ۱۳۲۵۸/۶۴۴ و ۱۳۲۵۸/۶۴۵ لایحه مرور مصوب ۱۳۲۷/۵۸ و نیز قانون رایج به برقراری مستمری دیوار بیمه شدگان^۳ که به علت همکاری با دستگاه مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند، حوادث دوران اشتغال نیز از مصداق ماده ۶۰ شناخته شده اند. یک به بعد از این تاریخ قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه^۴

۲- این جدول تاکنون به تصویب رسیده است و کماکان جدول موضوع ماده ۴۴ قانون بیمه های اجتماعی بموجب ۱۳۲۹/۱ مجری است.

۳- تک به زیر نویس ماده ۵۴

۴- همان ۱

۵- همان ۰

۶- به موجب قانون پرداخت غرامت دستمزد مطالب احراز مزد با حقوق روزانه این عده از سنبله ۱۳۲۹ و بعد از مستقری درباره بیمه شدگان^۵ که به علت همکاری با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مجروح شده یا شهید می شوند بموجب ۱۳۶۷۲۴۳۰ مجلس شورای اسلامی غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگان^۶ که به علت همکاری با دستگاه مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند مطالب احراز مزد با حقوق روزانه آنان تعیین و توسط سازمان تأمین اجتماعی پس از تکمیل فرم بیمه شده پرداخت می شود و نیز تک به رجسته شماره ۱۴ مورخ ۱۳۲۸/۱۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد موارد دستمزد ایام بیماری (مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

الف- کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اثاث به شرط نداشتن شومر تا بیست سالگی و یا منحصراً طبق گواهی یکی از مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

ب- در اثر بیماری یا نقض عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی 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 نمایند.

ماده ۵۹- بیمه شدگان^۷ که تحت معالجه و یا درمتهای توان بخشی قرار می گیرند و بنا به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت 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 پزشکی احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرضی 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. بقصود 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 عهددار انجام مأموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و نوبل 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 علای رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد

(موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزند چهارم و بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون موکد می شوند به صورت جداگانه تعیین و مطابق ترفقه تأمین اجتماعی از بیمه شده دریافت می گردد. (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۱- حد سقف سن برخطرداری از خدمات درمانی برای فرزندان ذکور مستند به قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مستولین صندوق های پزشکی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوقها در برخطرداری 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- تک به زیر نویس شماره ۱ ماده ۵۴

۳- همان ۰

آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.^۱

تبصره: در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارگران ملول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده دار مطالعه 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^۲ هزینه های مربوط را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فسی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا مساعدت آن او بوده سازمان^۳ شخصاً هزینه های مربوط به معالجه و درمان و مستمری ها و غیره را برحسب و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.^۴

تبصره ۱: مقصر می تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این لایحه 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 شرکت های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمانها را در حدود تعهدات خود نسبت به سجدن تالش، بپردازند.^۵

ماده ۶۷- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از ارضان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط عدم استعاضه کار از کمک بارداری استفاده نماید کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده تلقی ماده ۶۴ می باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از ارضان بدون کسر سه روز اول

۱- تک به بند ۱۰ بخشنامه (۱۴) مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد عوارض دستمزد اعلام بسیاری (۱۷) بند ۱۱ مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود

۲- تک به ربرویس شماره ۲ ماهه ۵۴

۳- همان ۱

۴- به دستمزد الملل شماره ۱۹۹ مورخ ۱۳۷۸/۱۱/۲۹ و بخشنامه شماره ۴۰۸۱۵ مورخ ۱۳۸۳/۴/۲۱

۵- به بند ۵ ماده ۳۷ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (تک به ماده ۱۲ این قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴- 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 بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.^۱

۵- هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی^۲ 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 مصالح مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.^۳

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 مانخ آن بیمه دریافت شده است^۴ در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری 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 مانخ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر بود مشروط بر این که غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حائقل مزد کارگر عالی 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 بیمه شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تأمین خدمات درمانی^۵ فقط عهده دار معالجه

۱- تک به ربرویس ماده ۵۴

۲- تک به ربرویس ماده ۶۲

۳- تک به ربرویس ماده ۵۴

۴- تک به ربرویس شماره ۳ ماهه ۶۲

۵- تک به قسمت اخیر بند ۵ ماده ۲۵

دستمزد ایام بیماری (به مقررات مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود) تک به ربرویس شماره ۲ ماهه ۵۴

علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شایعه می شود.

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 نقض موقوف را خواهد داشت.

ماده ۷۱- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حریفه ای از کار افتاده کلی ساخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.^۲

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 باشد. در مورد بیمه شدگان که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا 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.^۳

تبصره ۱- شوهر یا همسر یا پدر یا مادر یا شرایط تحت تکفل بیمه شده محسوب می شود.
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 نماید و معاش او توسط زن تامین شود
۲- فرزندان بیمه شده که خارج شرایط مذکور در بند ۲ ماده ۵۸ این قانون باشند

۱- یک به ماده ۷۲ این قانون
۲- یک به ماده ۷۴ این قانون
۳- یک به ماده ۷۵ این قانون
۴- اصلاحی به موجب سند الص قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۴ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و ۱۳۵۶ و ۱۳۵۷
تبصره به ماده ۷۴ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۲۴ یک به مقررات فصل ششم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه
ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ میسر است مقررات ماهانه از کار افتادگی 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 سی و سه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددر صد آن بیشتر باشد در مورد بیمه شدگان که دارای همسر یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا 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 یک سی و سه درصد تجاوز نکند
۵- یک به ماده شماره ۳۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۰۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری (یک به مقررات فصل ششم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)

پرداخت خواهد شد.^۱

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 جین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تامین خدمات درمانی^۲ بنا به 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 هیات مدیره تامین خدمات درمانی^۳ تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد.^۴

ماده ۶۹- در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری هائی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زبان 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 شدگان که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام 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- هم گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کار افتادگی کلی شناخته می شود.
- ب- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به

۱- یک به ماده ۷۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت، ماده ۳ قانون توزیع تجدید با شیر مادر و ... مصوب ۱۳۷۲/۹/۲۳ و تبصره ۳ الحاقی به ماده ۳ مصوب ۱۳۷۲/۱۱/۲۲، قانون تنظیم خانواده مصوب ۷۲/۲/۲۴ و نیز به پیشنهاد شماره ۱۱۶/۱۸ فی مورخ ۸۴/۹/۲۷ سازمان تامین اجتماعی در خصوص تاریخ از کار افتادگی (یک به مقررات فصل پنجم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)
۲- یک به رویه های ماده ۵۴
۳- همان
۴- این آیین نامه فاکیف به تصویب نرسیده است، لکن به موجب پیشنهاد شماره ۱۰۲۲۳/۲۳ مورخ ۱۳۵۵/۲/۱۴ معاونت امور تامین خدمات درمانی وزارت رفاه اجتماعی، آیین نامه سازمان بیمه های اجتماعی سابق در مورد کمک برداری و زایمان و بروز یعنی آیین نامه وضع حمل و کمک نوزاد مصوب ۱۳۴۵/۲/۲۸ سازمان تامین اجتماعی در این مجموعه
۵- به رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه شماره ۱۹۲ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۸ مبنی بر ابطال پیشنهاد شماره ۱۷ مسترینمای سازمان تامین اجتماعی در مورد از کار افتادگی کلی غیر ناشی از کار و نیز به ماده ۳۳ قانون برنامه پنجم ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل ششم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

فصل هفتم - بازنشستگی

ماده ۷۶- مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت^۱:

- ۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
 - ۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و شش سال تمام رسیده باشد.
- تبصره ۱: کسانی که سی سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدف مرور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سی مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند سازمان مستمری بازنشستگی نمایند^۲ و

۱- تک به ماده ۵۹ قانون برهانه سجداله پنجم تبصره جمهوری اسلامی ایران
۲- به موجب بند ۲ قسمت «ه» ماده ۲ اصلاحی الحاقی به ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و ماده ۲۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱ «مجموع ۱۳۸۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام» از تاریخ تصویب این قانون (۱۳۸۰) حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی میسر است که در این موارد خواهی داشت تا این حداقل به ۲۰ سال تمام برسد «و نیز تک به بند «الف» ماده ۲۸ قانون برهانه سجداله پنجم تبصره ۱ جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه
۳ اصلاحی به موجب بند «ه» قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۴ و الحاق بند ۲ به ماده ۷۶ «مجموع ۱۳۷۱ و ۱۳۷۲ مجلس شورای اسلامی
تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت شصت سال مبنای باسست و شش سال اشتغال در مشاغل بد آب و هوا کار کرده اند تا آن که به کارهای سخت و مباح استانی را با ۲۰ سال اشتغال داشته اند سی بازنشستگی پنجاه و شش سال تمام خواهد بود کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه سی یا به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و شش سال تمام می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند مطابق بد آب و هوا و کارهای سخت و زایل او به موجب این نامه مصوب هیأت وزیران معین خواهد شد. مسیما تک به جدولی ماده ۵ و ۶ ماده واحده قانون اصلاح «قانون نحوه بازنشستگی حائزان اشتغال اسلامی ایران» و حکم مصطلی و بهائلی ماده ۵ و ۶ ضمیمه محامل سخت و زایل او مصوب ۱۳۶۷ «مجموع ۱۳۸۲ و ۱۳۸۱ مجلس شورای اسلامی» و مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در ضمن مجموعه
۴ تک به ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل بوسهاری منابع کشور و اصلاح ماده ۱۱۶۱ قانون برهانه سجداله پنجم تبصره ۱ اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲ و ۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی و این قانون در این مجموعه
مصوب هیأت وزیران و قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات مصوب ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی و نیز به بند (۱) ماده ۱۴ قانون اصلاح مواد ۱ از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷ مجلس شورای اسلامی که در تاریخ ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام مطابق با محتامات نظام تشخیص داده شد و در تاریخ ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ به تصویب هیأت سجده توسعه جمهوری اسلامی ایران مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه

۳- سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه سال بیشتر بوده یا این که به تشخیص کمیسیون های 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 ۱: مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به ماخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفت صد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه ای^۱ که منجر به از کار افتادگی شده است تقسیم به روزهای کار بربرابر سی.

ماده ۷۳- 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^۲.

ماده ۷۴- 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 ۷۵- بیمه شده ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری^۳ 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^۴.

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 ۷۷/۲/۲۳ 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 ۴۹۲۷۱-۵۰۰۰-۵۰۰ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۰ مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود
۲- تک به قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار مصوب ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ مجلس شورای اسلامی در این مجموعه
۳- در خصوص عبارات و اصلاحات هلالا به بیماری منجر به از کار افتادگی^۴ و شروع بیماری منجر به از کار افتادگی^۵ به دستور اداری شماره ۴۹۴۷۱-۵۰۰۰-۵۰۰ مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۰ مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود
۴- تک به رای وحدت رویه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۲/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تقسیم بر بیست و چهار^۱

ماده ۷۸- کارفرمای توفیق بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس 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 واجدهای صنفی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگانی را که حائز شرایط مقرر در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی میباشند ۱۳۵۴/۴۲۳ بانسند بازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.

ماده ۷۹- در مورد مستخدمین شرکت های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها سهامی به بخش خصوصی شده با بنسود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱- مستخدمین مشمول ماده ۴۳ مقررات استثنائی شرکت های دولتی و مستخدمین شرکت های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاصی بوده اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خواهند بود.

۲- مستخدمین شرکت های دولتی که مشمول قانون بیمه های اجتماعی خدمت سربازان این قانون خواهند شد.

۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر انزاف ناشی از سربازی و کار انفرادی و فوت خواهند شد.

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در سدهای ۱ و ۲ و سربازان پرداخت کننده بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و نظایف مستخدمین آنان به موجب این نامه ای خواهد بود که وزارت رفاه اجتماعی با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می رسد.

مجموعه مراجعه شود.

- ۱- تک به ماده ۵۹ قانون برنامه پنجاه و دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران، در صورتیکه این ماده در این مجموعه
- ۲- الحاقی به موجب ماده ۱۲ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل پیمانهای صلحی کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون توسعه اختصاصی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران «مجموع ۱۳۸۲/۵۲۶ مجلس شورای اسلامی» در این مجموعه
- ۳- فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه
- ۴- مشمول مقررات قانون حمایت کارمندان به موجب قانون شماره ۲۰۰۰/۱۱۱۱ مجلس شورای اسلامی
- مورد ۱۳۶۵/۱۱۷۷ مشمول قانون تأمین اجتماعی گردیده اند.
- ۲- به این نامه اجرایی موندنغ ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۸۲۲/۸۲۲ پیرو ماده ۵۰۰ قانون اصلاح حق سببه و بازنشستگی بموجب ۳۲۷/۱۳۶۵ و این نامه مریدیا منسبت ۱۳۶۵/۱۱۱۸ در صورتیکه این نامه تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب این نامه ای خواهد بود که حداقل ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
۴- 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 (۳) همچنین چهار درهقد (۴ درصد) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون^۱ را یک جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

تبصره ۳: بیمه شدگانی که دارای ۲۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.^۲

تبصره ۴: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن^۱ به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق همی توانند بازنشسته شوند.

ماده ۷۷- 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 $\frac{۲۵}{۳۰}$ متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.^۳

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^۴

۱- در تاریخ ۱۳۸۱/۱۱/۲۲ تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۲۶ تجدیدنظر کلی شده است. (به مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی این مجموعه مراجعه شود)
۲- ۱۳۸۰/۷/۱۴

۳- الحاقی به موجب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و نهمه ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴ و الحاقی به ماده ۲۶ بموجب ۱۳۷۱/۱۱/۱۶ مجلس شورای اسلامی «(تک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)»
۴- به محاسبه شماره ۲۲ و تاریخ ۷۶/۱۱/۱۳۰۰ مجلس شورای سازمان تأمین اجتماعی و رای شماره ۶۹۷۷/۲۳۵ مورخ ۱۳۷۱/۱۱/۲۳

حیات عمومی دیوان عالی اداری مراجعه شود (مقررات مربوط به فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)
۵- الحاقی به موجب قانون اصلاح مواد ۷۶ و ۷۷ تبصره به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۷۸/۱۱/۲۳ مجلس شورای اسلامی

(تک 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 بموجب ۱۳۵۴ و الحاقی دو تبصره به ماده ۷۶ بموجب ۱۳۷۱/۱۱/۱۶ مجلس شورای اسلامی «(تک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)»

ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی بموجب 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 در صد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

۷- ماده ۲۱ قانون برنامه پنجاه و دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا به بیماریهای حرفه ای فوت نماید،
ماده ۸۱- بازماندگان واحد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:
۱- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است

تبعیره^۱: همسران بیمه شده گان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر، دوم توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بر مالی ثانی از این تبعیره از محل سه درصد (۳درصد) کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد.

این نامه اجرایی این قانون مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی بپیاید و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید^۲

۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام نباشند و یا مشخصاً به تحصیل اشتغال داشته باشند^۳ یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند^۴.

۳- پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او^۵ بوده ثانیاً سن پدر از هجده 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 مدارد.

ماده ۸۲- بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

۱- شوهر مشروط بر این که اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال تجاوز نماند 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 ۲۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (در مقررات فصل سه قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «تبصره ۱»^۱ ۱۳۷۲/۶/۲۲-۱
اسلامی (یک به مقررات فصل هشت قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۳- به این نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۷۲/۶/۲۲-۱
مقررات فصل هسه قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۴- به قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وقفه مستمری ورثه کارمندان بموجب ۱۳۳۸/۹/۲۸
بروزاری وظیفه در مورد فرزندان و پادگانان بموجب ۱۳۴۱/۱۰/۳ مصطفی سوزنی اسلامی و این نامه اجرایی در این
مجموع ۱۳۶۲/۲/۲۳ هجرت وزارت امورکارت فصل هسه قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۵- یک به محتنامه طای شماره ۱۱۱/۱۱ و ۱۱۳/۱۱ مسیوریه امورکارت فصل هسه قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه
۶- یک به ماده ۱۱۸۷ قانون تأمین اجتماعی

فصل هشتم - مرگ

ماده ۸۰- بازماندگان واحد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته؛

۲- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری بگیر^۱؛

۳- 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؛

تبعیره^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 تبعیره ۲ هستند.

تبعیره 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، تبعیره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می گیرد.

تبعیره 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 حق بیمه او کمتر از ۲۰ سال و بیشتر از ۱۰ سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه عزیمت مقطوعی معادل یک ماه حداقل مستمری کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود^۱.

۱- اصلاحی و الحاقی الحاق سه تبصره به بند ۲، بموجب بند ۲ ماده واحده قانون اصلاح مواد ۴۴، ۴۳ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۷۲/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی (یک به مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

بند ۲ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴: در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد

۲- یک به ماده ۲۳ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (در مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴: در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد.

۳- ۱۳۷۲/۷/۲۷

۴- این تبصره به موجب بند ۴ ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران صرفاً در طول برنامه سوم بهر معنی سال جاری ۸۲/۱۳۷۸ اصلاح گردیده بوده و پس از سیر شدن مدت برنامه سوم به حال نعلت افاده گردیده است.

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 برود:

- ۱- در حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود:
- ۲- طرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه همصد و سست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.
- ۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۱- مرد با حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع درآمدهای سفته سفته جاری در حساب قبل از ازدواج که به مانده آن حق بیمه پرداخت نشده 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 منحصراتاً دو فرزند بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آن که:
- ۱- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفت حد و سست روز کار را داشته باشد.
 - ۲- سی فرزند از هجده سال کمتر باشد و با منحصرأ به تحصیل اسیله باشد.
 - ۳- پایان تحصیل یا در اثر سماری یا مص عضو طبق قوانین کشوری جاری پزشکی موضوع باشد.
 - ۴- این قانون نافذ به کار نیانند مگر کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل فرزند در هر ماه می باشد.
- ماده ۸۷- پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت برود با حدود به بیمه شده پرداخت شود.
- تبصره: هر گاه در مورد پرداخت عائله مندی اختلافی بین سفته سفته و کارفرما حاصل شود به نفع مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد.

۱- تکمه ریویزی ماده ۸۴
۲- در مورد فرزند خوانده به قانون حمایت از کودکان بدون سرپرست مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۲۹ و در مورد فرزند طبیعی به آری شماره ۱۳۷۴/۲۳/۲۱ هیات عمومی دیوان عالی کشور مراجعه شود.

۳- 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 منحصرأ 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.

۳- پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از نصدت 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:

۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۲- 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.

۳- 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 هر گاه 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 مستمری بگیران 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 درصد مستمری بازماندگان منوفی استفاده خواهند کرد.^۲

تبصره: منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری متوفی است که فوت او می باشد. در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از

۱- که به بحثنامه شماره ۲۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۵-ستمبرها (تقریرات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی) در این مجموعه
۲- تکمه ماده ۱۱۹۷ قانون مدنی
۳- به بحثنامه ۵۷۹ می مورخ ۱۳۴۷/۷/۱۶ 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.

کارکنان بیمه درمانی به انتخاب وزیر و قاعه اجتماعی در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی^۱ مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.

ماده ۹۳- تغییر میزان از کار افتادگی در موارد زیر مستلزم تجدید نظر در مبلغ مستمری می باشد.

۱- مستمری از کار افتادگی کلی در صورت از پس رفتن شرایط از کار افتادگی کلی به حدین اشتغال مجدد مستمری بگری قطع می شود. در صورتی که تغلل موانع از کار افتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۲ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار با غرامت تقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲- مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۲ این قانون طرف بیخ سال از تاریخ برقراری قابل تجدید نظر می باشد. در صورتی که در سحبه تجدید نظر معلوم گردد که بیمه بنده فاقد یکی از شرایط مقرر می باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مستمری ماده ۷۴ این قانون ستانحه شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳- هرگاه میزان از کار افتادگی جزئی ناشی از کار افراس باشد و این تقص نتیجه حادثه بحر به از کار افتادگی 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 سحه بنده مبلغ کلی و فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد به استسای کمک از وراج و عائله مندی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمک های مقرر خواهد بود. افراد تحت تکفل بیمه شدگان در ایام خدمت سرزاری بیمه بنده از مرزای قانونی سحه جای اجتماعی بر چیز از خواهند بود. سازمان موظف است حسب سحه این افراد را طلق نرج سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید.

ماده ۹۵- مدت خدمت وظیفه منقولین این قانون پس از پایان خدمت و استقال مجدد در مؤسسات منقول این قانون جزء سابقه پرداخت حق سحه آنها منظور خواهد شد.^۲

۱- تک به زیربوس ماده ۵۴
۲- مهمل:

۱- تک به زیربوس ماده ۵۴
۲- مهمل:
۳- مدت خدمت نظام وظیفه منقلین مشمول قانون کار یا شرکت دولتیله این در حین صل از است سال و با احتسای سحه موجب تصرف اداه واحد قانون اصلاح سحه ماده ۱۴ قانون کار و الامت یک سحه به آن مشمول ۱۳۷۳/۳۲۰-۱
شرای کلیه جز سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد.
۴- به موجب قانون اشتغال به مورخ ۱۳۸۵/۳/۲۸ که سسه منقلین قانون تأمین اجتماعی که حسب سحه سازمان تأمین اجتماعی می پردازند نیز مشمول این ماده هستند. تغییر مزایه بنده به سحه ۱۳۶۶/۱۲/۱۰ و ۱۳۶۶/۱۲/۱۰ مشمولین این وظیفه بیمه شدگان افرار فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه.

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^۱ 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 بلاقول خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می دارند یا پرداخت دو درصد از مستمری دریافتی از خدمات درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان تأمین خدمات درمانی بر خوردار خواهند شد مابین تفاوت وجه پرداختی توسط بیمه شدگان موضوع ماده تابعی 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 کارهای 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 منقولین 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^۲ 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 بیمه شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون های بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رای براساس جدول میزان از کار افتادگی طبق این نامه ای خواهد بود که به پیش نهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی^۳ به تصویب شورای عالی می رسد.^۴

ماده ۹۲- به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از

۱- تک به زیربوس ماده ۵۴
۲- مهمل:
۳- تک به زیربوس ماده ۵۴
۴- به این نامه اجرایی کمیسیون های پزشکی و تجدید نظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی^۵ مشمول ۱۳۶۶/۳/۱۴ و اصلاحات مورخ ۱۳۷۸/۳/۲۸، ۱۳۷۸/۳/۱۶، ۱۳۷۸/۱۰/۱۹ و ۱۳۷۸/۳/۱۶ در مقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مرامه نمود.

ماده ۱۱۴- ضوابط سنی و مدت خدمت برای احساب مستمری بازنشستگی کارکن 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 در سال آخر خدمت که مانده پرداخت حق بیمه بوده است می باشد.

ماده ۱۱۵- افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه های اجتماعی مستمری در حق اهل برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت. مهلا ماده ۹۴ در مورد مسئولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱۶- 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 اورادی که بیمه انحصاری بوده اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد منوط بر این که:

۱- 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.

۲- کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه به موجب آن پرداخت گردیده پس سنی بنده باشد.

ماده ۱۱۷- میزان حق بیمه روستاییان مشمول قانون بیمه های اجتماعی روستاییان و ترتیب وصول آن و انواع کمک های قانونی و منابع مالی تأمین هزینه های مربوط به بیمه شدگان روستایی به موجب این نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به موجب کمیسیون جاری مربوط مجلسین می رسد. تا زمان تصویب آیین نامه مذکور مقررات و اسس نامه جاری موجود قانون بیمه های اجتماعی روستاییان به قوت خود باقی است.

ماده ۱۱۸- از تاریخ اجرای این 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 می شود.

۱- یک به این نامه سیمه اجتماعی روستاییان و اعتبار مصوب ۱۳۳۸/۱۱/۱۴ هیات وزیران و نیز به قانون انتقال سیمه بیمه اجتماعی روستاییان و اعتبار به فهرست بهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی امضای این قانون در این مجموعه)

قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده ۱۰۵- 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 جیس جنبه ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶- کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرائم نقضی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمد های آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷- 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.

ماده ۱۰۹- در صورتی که کارفرما مشخص حقوقی باشد، مسئولیت های جزایی مقرر در این قانون متوجه مدیر عامل 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- سازمان از پرداخت هر گونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و پرداخت هزینه دادرسی معاف است.

ماده ۱۱۱- مستمری از کار انفرادی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عالی کمتر باشد.

ماده ۱۱۲- بیمه شدگانی که به موجب این قانون مستمری یا کمک نقضی دیگری از سازمان دریافت می کنند نسبت به وجوه دریافتی از پرداخت هر گونه مالیات معاف می باشند.

ماده ۱۱۳- کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

۱- یک به قانون دریافت جرائم مصوب ۱۳۳۷/۱۱/۹ (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) اصلاحی به موجب ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۵ (تک 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 نوسازی و غیره و پرداخت مرتبه تسه دعوی معاف است. همچنین سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی از پرداخت حقوق و عوارض گمرکی آن قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستانها و درمانگاه ها که مالیات آنها قبلاً مورد تأیید وزارت امور اقتصادی و دارایی قرار گرفته است معاف خواهد بود.

تبصره ۴: کارکن 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 تکمیل و تصویب آیین نامه های اجرایی این قانون قابل اجراست.

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

«ماده ۱۱-۱ قانون تأمین اجتماعی»

مبحث اول: مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی

قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی

«معموب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

فصل اول - اهداف، فلسفه و وظایف

ماده ۱- در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۳) 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 شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور زیر برقرار می گردد:

- الف- بازبینی، از کار افتادگی، فوت
- ب- بیکاری
- ج- بگیری
- 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 بزه گان، زنان سالخورده و خود سرپرست
- ک- کاهش نابرابری و فقر
- ل- امداد و نجات

۱- به ماده ۲۷ قانون برنامه پنجاهم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (رنگ به مقررات همین بحث)

بخش دوم: مبحث اول: مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی

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 مصارف، رویدادهای اقتصادی و اجتماعی می باشد.

تبصره ۳: شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب مواردین اسلامی، معاونان و همکاران و قراردادهای بین المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل، از حساب های مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود.

ماده ۲- نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه می باشد:

الف- حوزه بیمه ای: شامل بخش بیمه های اجتماعی از جمله بازبینی، بیکاری، حوادث و سوانح، از کار افتادگی 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

۱- حدود خدمات بیمه ای همگانی را قانون تعیین می کند.

۲- 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 یا 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 نداشته است. اما ممکن است 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 باران و کمک های مالی، به افراد و خانواده های نیازمندی است که به دلیل گوناگون قادر به کار نیستند و با درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی رساند

ج- حوزه امدادی: شامل امداد، نجات در حوادث غیرمترقبه و با درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی رساند

ماده ۳- اهداف و وظایف حوزه بیمه ای به شرح زیر می باشد:

- الف- گسترش نظام بیمه ای و تأمین سطح بیمه همگانی برای ایجاد 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 مزدگیران
- د- تشکیل صندوق های بیمه ای مورد نیاز از قبیل بیمه حرف و مساعل آزاد (تجویس فرمالان و مساعل غیردائمی)، بیمه روستائیان و عشایر، بیمه حامی زنان بزه و سالخورده و خود سرپرست و بیمه خاص حمایت از کودکان

از بخشنامه ۸۰/۳/۱۶ مورخ ۱۴۴۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری

الف - شرایط پرداخت :

غرامت دستمزد به وجهی اطلاق می شود که در ایام بارداری ، سماری و عدم توانایی موقت استغالی 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 مرصدا با این حمایت ، رعایت موارد زیر ضروری خواهد بود

۱- بیمه شده بر اساس گواهی پزشکی معالج که به تأیید مراجع پزشکی سازمان رسیده ، بنا بر استراحت داشته باشد. بدیهی است تحت نظر و تحت درمان بودن بیمه شده به منزله استراحت نخواهد بود.

۲- بیمه شده در ایام بیماری بازپرد ، 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 - ۵۳۵ حاکم عمده) دیوان عدالت اداری ابطال شده است)

۳- بیمه شده از کار افتاده کلی نباشد.

۴- بیمه شده در ایام بیماری حقوق یا مزد خود را از کارفرما دریافت نموده باشد.

۵- بیمه شده در تاریخ اعلام بیماری مستقولا با کار بوده و با در مرخصی استعفاقی نباشد.

تذکرات مهم : به استناد ماده «۴۴» قانون ، سازمان در صورتی موظف به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری خواهد بود که کارفرمای بیمه شده بر اساس قوانین و با مقررات دیگر مکلف به پرداخت حقوق و مزایای سهم شده نباشد. بنابراین واحدهای اجرایی موظفند در زمان پرداخت این حمایت ، بیمه شدگان مؤسسان و شرکتهای دولتی ، مراتب را دقیقا بررسی و پس از اطمینان از واحد سازمان بودن افراد نسبت به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری این دسته از سهم شدگان اقدام نمایند کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی نیز که بر اساس ضوابط و قوانین بنیاد صادر شده از نظر دریافت حقوق ایام بیماری مشمول مقررات قانون استخدام کشوری و آیین نامه های مربوطه می باشند. از تاریخ ۲۸ ۷۸ ۷۸ محقق به استفاده از غرامت ایام مذکور موضوع قانون تأمین اجتماعی نخواهند بود

۶- حقوق و مزایای ایام استراحت بر سبب رسمی سازمان و آن دسته از کارکنان فزادگی مشمول ماده «۴» این نامه استثنایی. بیمه های اجتماعی در صورتی که بیماری آنان صحت العلاج تشخیص داده شود بدون محدودیت و در موارد بیماری عادی در چهار ماه اول سماری بر اساس ماده «۲۸» این نامه مذکور ، توسط سازمان (به عنوان کارفرما) و مدت مزاد بر چهار ماه در زمان سماری عادی

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مستمرا هر یک 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 ماهه التفرات را اعلام که مبنای کار ماندگان فرد شهید حائز شرایط دریافت هستند به نسبت سهم متعلقه مستقیما از طریق وزارت دفاع ملی به آنان پرداخت نماید.

قانون پرداخت غرامت دستمزد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه به بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مجروح شده یا می شوند
«مصوب ۱۳۶۷/۴/۳۰ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - از تاریخ تصویب این قانون غرامت دستمزد آن عده از مشمولین قانون راجع به برقراری مستمرا در بازه بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند 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 قانونا 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.

بماده 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.

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 - مصوب ۱۳۹۲ - تصویب نمود .

۱- 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 نااندره سرار دو هفته مرخصی اجباری (تسویقی) برخوردار می‌شوند

۲- مفاد این تصویب‌نامه به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است سبزی می‌باید مدت مرخصی آنان را نه ماهگی نوزاد افزایش می‌باید

۳- تاریخ اجرای این تصویب‌نامه از زمان لازم‌الاجراشدن قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده - مصوب ۱۳۹۲ - تعیین می‌شود.

قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده

مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰

ماده واحده - 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 شامل هر فرزند آنان ایجاد شده است، لغو می‌شود.

تبصره ۱- دولت می‌تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری‌های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخصهای سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارجوب 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.

تبصره ۲- به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به ۹ نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تسویقی) برخوردار شوند.

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است، تسری می‌باید 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.

نیمه الحاقی به ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی
از مصوبه شماره ۲۴۲۱۸/ت/۲۵۸۵۶ ه مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیات وزیران

تبصره: بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند از چهار ماه زایمان بهره مند خواهند بود و مدت مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.

از آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی
«مصوب ۱۳۷۵/۹/۲۷ هیات وزیران»

ماده ۳-۱ اعلامی چهارمین ماه مرخصی زایمان منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی - درمانی (شهرداری 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 پیش بینی شده باشد.

تبصره ۲: 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 ۴-۱ استفاده از مرخصی ساعتی تا سن (۲۰) ماهگی کودک، منوط به ارائه گواهی مرکز بهداشتی - درمانی مبنی بر تغذیه شیرخوار توسط مادر است.

تبصره: بانوان مشمول قانون کار تابع ضوابط مربوط به خود هستند.

ماده ۵-۱ مادران مشمول این آیین نامه 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 ۶-۱ 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 بر حسب نیاز کودک مرخصی موزون را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند.^۲

تبصره ۱: وزارتخانه ها، موسسات و شرکت های دولتی و مؤسساتی که مشمول 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 کارگاه های مشمول قانون کار، بر اساس ماده (۷۸) قانون کار و آیین نامه اجرایی شیرخوارگاه ها و مهد کودکهاست.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۷/۲/۲۰ مجلس شورای اسلامی مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه افزایش یافته است

۲- الحاقی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۴ هیات وزیران (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در اس. 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 ۱۳۸۹/۱۰/۲۹ برای مادران دارای فرزند دوقلو و بیشتر دو ساعت می باشد.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۰ مرخصی زایش مادران به ۹ ماه افزایش شده است

مبحث پنجم: مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی
«مواد ۷۵ - 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 - قانون تأمین اجتماعی در موارد زیر اصلاح می شود:

الف - نسبت یک سی و پنجم مزد با حقوق متوسط بنه شده مذکور در ماده ۷۲ قانون -
نسبت یک سی ام تقسیم می ماند

ب - 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 سابقان پرداخته
باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند معاف از
مستمری بازنشستگی نباشند.

تبصره ۲: افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق اداس و جوار آن کار کرده و با
آن که به کارهای سخت و زایل آور (مخل اسلامی) 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. متعلق بداد و جوار کارهای سخت
و زایل آور به موجب این نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هر سه نالی از این بنده در کارمیر
هزینه سازمان ناشی از اجراء بنده ۱ همین ماده تأمین خواهد شد.

تبصره ۳: بنه نندگانی که دارای ۲۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند در
مظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند
ج - ماده ۷۷ به شرح زیر اصلاح می گردد

ماده ۷۷ - میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد با حقوق بنه شده تبصره
سنوب پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از (۲۵۰۲۰) سی و پنج سی ام متوسط مزد با
حقوق تجاوز ننماید

تبصره: متوسط مزد با حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد با حقوق

رای شماره ۲۴۹ 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، فرزندمان 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 اینجانبان در زمان حیات نامبرده برای سازمان تأمین اجتماعی ایراد نشده از معس مستمیری و هر گونه کمک خودداری می‌نماید با توجه به این که مرحوم حبیب صفرزاده تنه‌بان اور خانواده بوده در خواست ابطال دستور اداری شماره ۵۰۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ سازمان تأمین اجتماعی را دارم

معاون حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی در پاسخ به شکایت مذکور طی نامه شماره ۷۱۰۰/۲۷۲۴۴ مورخ ۱۳۸۷/۹/۷ اعلام داشته اند، سهم شده به معنای سهم سده اشلی است. و در حال حیات می‌باشد اساساً انصاف «بیمه سده» به وقف مکفل حر یا زیند ضرورتی تأسیس نمی‌گردد. دستور نیست کفالت نیز با توجه به این که یک امر حدودی است محتاج ایجاب می‌باشد و عدم ایجاب بیمه‌شده اصلی به طرح مسئله کفالت والدین خود قریبه ای بر فقدان کفالت فسخی نیز زمان حیات بیمه‌شده که در کنار اصل عدم کفالت، بدترین موضوع مذکور را برای سازمان معسر می‌کند ادعایی که والدین از قبیل شکات جهت ایجاب کفالت اقامه می‌کنند بوعبار جمله دلایل سهیل الوجدان باشد استفاده به محلی است که بیشتر تحت تأثیر عوطف لسان دویسانه به دفع فردی اظهار می‌شود غالباً ادله اثباتی والدین متوفی فاقد جنبه اثباتی می‌باشد ممکن به انگیزه ادعاهای یا موجودات به نفع به حقوق سایر بیمه شدگان و وقوع سهل در حراست از حقوق جمع اقتضای سده سده‌ها را نیز می‌آورد. با توجه به جمیع جهات فوق بنظر می‌رسد دستوراداری فوق به لحاظ موارد عمومی نامعا اماره‌ای بر عدم وقوع کفالت در زمان قبل از فوت به دست می‌دهد که انصاف خلاف اماره ناه بوده به اصل عدم کفالت و قراین و اوضاع و احوال محتاج اقامه ادله محکمه پسند از جمله رأی محاکم قضایی است

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق به رأیست حجت الاسلام والمسلمین نوری نجف آبادی و با حضور رؤسای شعب بدوی و رؤسا و مساران شعب تجدید نظر تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح انی مسدورت به صدور رأی می‌نماید

قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار
«معموب ۱۳۶۲/۱/۱۵ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - 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 قلی را که 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 ماهه 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 ۱۳۶۲/۱/۲۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

مبحث هفتم: مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی

«مواد ۸۴ - ۸۰»

قانون اصلاح مواد (۴۳)، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - مواد (۴۳) و (۴۴) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴ - به سبب زیر اصلاح و سه

تیمبره به ماده (۸۰) قانون مزبور الحاق می‌شود:

۱- نصابت اعتراض به آرای هیاتهای بدوی تشخیص مطالبات، مندرج در قسمت اخیر بند (۴)

ماده (۴۳) به یک میلیون و پانصد هزار (۱۵۰۰۰۰۰) ریال تعمیر می‌یابد

۲- در ماده (۴۴) قانون تأمین اجتماعی عبارت «در تهران» به عبارت «در مراکز استانها»

تغییر می‌یابد.

۳- بند (۳) ماده (۸۰) به شرح زیر اصلاح و سه تیمبره به آن الحاق می‌شود:

۴- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار،

مضروب بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد

تیمبره ۱: بیمه شدگان مستوفی قانون تأمین اجتماعی که قبل از فوت این ماده واجد فوت شده و

به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مستوفی شایسته معذور در این

بند یا تیمبره (۲) هستند.

تیمبره ۲: جناحه سهم شده فاقد شرایط مقر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه، در

را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در بیمه

موسط مزد یا حقوق ماهانه مستوفان این تیمبره برای محاسبه منزلت مستمری، معذور باشد.

(۳۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تیمبره ۳: بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط معذور در این

بند می‌باشد، جناحه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد.

به بازماندگان وی در آری هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، عوارض مقطوعی معادل یک ماه

حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام معذور در ماده (۸۳)

قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

یک کارگاه در قبال دریافت حقوق است و تصمیم و تسری حکم قانونگذار به مواردی که بیمه شدگان بازنشسته به منظور کمک به معیشت خود و خانواده به کار نیمه وقت یا دریافت اجرت اشتغال می‌ورزند و اطلاق فرد شاغل تمام وقت حقوق بگیر به انحصار مزبور و نتیجتاً حذف مستمری بازنشستگی آنان موافق هدف و حکم مقنن نیست، بنابراین داندنامه‌های شماره ۶۲۹ مورخ ۱۳۸۲/۵/۱۰ ششم چهارم تجدینظر، شماره ۷۱۲ مورخ ۱۳۸۱/۵/۱۵ شعبه اول تجدینظر شماره ۱۱۶۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۸ شعبه دهم تجدینظر دیوان معنی 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 رای به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان سایر مراجع اداری ذربط در موارد مشابه لازم الاجرا است.

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 - 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 اطاق اصناف که در جریان انقلاب سهد و باز کارافتاده شده باینست نیز در صورت تأسی و مصوبت کمیته امتداد ایام 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 - تبصره زیر به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی - مصوب سوم تیرماه ۱۳۵۴ - الحاق می گردد:

تبصره ۱: همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نمودند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر خود توسط تأمین اجتماعی محاسبه به آن‌ها مستمری پرداخت خواهد شد. از مالی ناسی این بند از محل سه درصد (۳ درصد) کمک دولت به سعه شدگان تأمین خواهد شد.

این نامه اجرایی این قانون طرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی سیاه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در حلسه روز سه شنبه سبست و یکم شهریور ماه یکم ۱۳۷۴ به تأیید شورای نگهبان رسید. آید.

هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۶ ۱۳۷۴ به تأیید شورای نگهبان رسید. آید.

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 - کلیه مستخدمین وزارتخانه‌های و مؤسسات و شرکتهای دولتی منجمله سازمانهای دولتی که شمول حکم در باره آنها مستلزم ذکر نام است و مستخدمین شهرداریها و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در راه به شمر رساندن انقلاب اسلامی ایران یا حفظ دستاوردهای آن از کارافتاده شده یا بشوند و یا این که به درجه شهادت رسیده یا برسد 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 با 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 وزارتخانه‌ها و شرکتهای و سازمانهای دولتی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو شده و باز کارافتاده گردیده اند و یا به درجه شهادت رسیده اند و طی شماره «۴۹۲» مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۶ ابلاغ گردیده است ملنی می باشد.

از بند "ج" ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران «مصوب مجلس شورای اسلامی»

ج - در طول برنامه سوم تبصره (۲) ردیف (۳) ماده واحده قانون اصلاح مواد (۴۳)، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی - به شرح ذیل اصلاح می شود:

۱- 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 (۸۲) همان قانون مستمری پرداخت می گردد.

۲- 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 (۸۲) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۸ با توجه به نظر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی (موضوع نامه شماره ۵۱۲۹۰ ه مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۹) تصویب نمود:

در تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق تک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی - موضوع تصویب نامه شماره ۳۶۱۰۰ ت مورخ ۱۳۷۵/۴/۱۱ - عبارت از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی «به عبارت «حسب درخواست کتبی ارسال 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 ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی سابق»

ماده واحده - وظیفه و مستمری و هزینه تحمیل اسلحه مسروحه ذیل تصویب و به وزارت دارایی اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون از محل اعتبارات مربوطه که در مقابل اسامی ارباب تعیین شده پرداخت نماید.

تبصره ۱: به بازماندگان کارمندان رسمی کنکور و خدمتگزاران حره که قبل از تصویب قانون اصلاح بانستستی مصوب نیر ماه ۱۳۲۷ مورث آنها فوت شده است و به واسطه کمبود سس خدمت مستمول مقررات قانون بانستستی نشده هیچ گونه وظیفه یا مستمری دریافت نمی‌دارند. از تاریخ تصویب این قانون نصف آخرین حقوق دریافتی رمان حساب مورت خود را برابر سراسر باقی مانده بانستستی و وظیفه از اعتبار وزارتخانه یا دستگاهی که در آن اسفغال داشته‌اند دریافت خواهند داشت.

تبصره ۲: حقوق وظیفه و مستمری اعم از آن چه از صندوق بانستستی پرداخت می‌گردد با ارجاع اعتبارات بودجه کل کشور درباره وره دکورنا سن بسست سالگی و در صورت تسهال به حساب جامعه ان طبق گواهی وزارت فرهنگ و ابات مادام که شوهر احسار بکر نباشد قابل پرداخت می‌باشد.

آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیات وزیران»

ماده ۱- همسران بیمه شدگان متوفی که مجدداً ازدواج دائم کرده‌اند و به تبع آن مستمری آنها قطع شده است، از تاریخ فوت شوهر دوم مجدداً و با رعایت مقررات مربوط از مستمری بلا شده برخوردار می‌شوند.

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 پرداخت می‌شود. ۱- ماده ۲- مستمری موضوع این آیین نامه شامل فوت همسر سوم و بعد از آن نمی‌شود. ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبت است.

ماده ۳- بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳درصد) حق بیمه سهم دولت تأمین می‌شود 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) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند

۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۵/۲/۸ هیات وزیران»

اصلاح تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی
۱۳۷۵/۱۲/۸ - ۱۳۶۶/۸/۵ ت ۱۳۷۵/۱۲/۲۱ - ۴۱۰ 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 هیات وزیران»

تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیات 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 می‌شود

تیمبره ۲: این نامه موضوع این ماده واحده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور، بعد و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مستعمل بر ماده واحده و سه نسخه در جلسه روز یکشنبه دوم دی ماه یکم ۱۳۶۳/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

این نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه بر داخض وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد

فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۱۲
«مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیات وزیران»

ماده ۱- حقوق وظیفه مستمری وراثت ذکور موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه بر داخض وظیفه

و مستمری کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۲ در صورت دلت ۲۰ سال

تمام قطع خواهد شد مگر آن که به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی عالی رسمی داخل و خارج کشور متحمل 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 صاحب مدارک اسعالم به تحصیل وراثت موضوع این قانون مورد ابهام باشد و بر خصوص گواهی تحصیلات خارج از کشور، نظر وزارت فرهنگ و آموزش عالی مناسبت خواهد بود.

ماده ۲- به فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات و سرکهای دولتی و شهرداری ها و همجنس سازمانهای دولتی که مشمول قانون بر آنها مسام ذکی نام است و مشمول قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و مشمولان قانون تأمین اجتماعی از خصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۲ حقوق وظیفه در تعلق می دارند در صورتی که نتوانند شغل و دارای حرفه و شغل نباشند حقوق وظیفه و مستمری سهم مددکار، قابل پرداخت می باشد.

ماده ۳- حقوق وظیفه و مستمری سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین موضوع ماده ۲ این آیین نامه که مورت اناث بعد از ۱۳۶۳/۱۰/۱۲ فوت می نمایند و طبق مقررات مربوطه مشمول دریافت حقوق وظیفه یا مستمری می باشند در صورتی که بعد از تاریخ فوت فوت سبب بدست داشته باشد به سرت نداشتن حرفه و شغل قابل پرداخت می باشد.

قانون اصلاح تبصره (۲) ماده واحده قانون اجازه بر داخض وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث «مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۱۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - الف - از تاریخ تصویب این قانون حقوق وظیفه و مستمری موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه بر داخض وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب آذرماه ۱۳۳۸ در مورد وراثت ذکور تا پایان بیست سالگی و چنانچه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی متحمل تحصیل باشند تا پایان بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

ب - حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات و سرکهای دولتی و شهرداری ها و همچنین سازمانهای دولتی که مشمول 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 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 مقرر 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 مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، در مورد کسانی که شخصاً دارای تمکن مالی در امور مناسبت 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 موقوف 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 براه ای از مقررات مربوط به حقوق باریستگی بایان شامل خانواده 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).

ماده ۹- چنانچه سهم حقوق وظیفه یا مستمری هر یک از وراث به علت نمکن مالی یا نارسا تنفعه یا در بودن شغل و حرفه برقرار نشده و یا قطع گردیده است و بار دیگر افراد مذکور سراسط لا را برای دریافت حقوق موضوع این آیین نامه احراز کنند اس حقوقی از تاریخ تقاضای مجدد با رعایت مقررات این آیین نامه قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۱۰- فرزندان و نوادگان اثباتی 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 مسوع غیرت خود مراجعه و کتبا 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 (۱۳۶۳۱۰۲۲) 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 ۱۱- اصلاحات لازم در این آیین نامه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به مموب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۴- فرزندان و نوادگان اثاث 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 آیین نامه مشمول دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خواهند بود.

ماده ۵- 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- سهم حقوق وظیفه و مستمری هر یک از وراث وظیفه یا مستمری بگير مستخدمین وزارتخانه ها ، مؤسسات ، شرکتهاى 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 نمکن مالی باشند و یا افراد دیگر تنفعه آنان را تأمین نمایند و همچنین دانشجویانی که برای ادامه تحصیل نمکن مالی داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود.

ماده ۷- ادعای عدم نمکن مالی و عدم تأمین تنفعه و نتاجتن حرفه و شغل صرفا با اعلام کتبی وظیفه یا مستمری بگير 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 گنیده وجه اطلاع دهند.

ماده ۸- احراز موارد خلاف به عهده هیات 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 .

تبصره : در صورت احراز تخلف علاوه بر قطع حقوق وظیفه یا مستمری برای استرداد وجه پرداختی از تاریخ استفاده بغير مجزای نیز اقدام خواهد شد.

۱- در اس ماده مستند به رأی هیات 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 این نامه اجرایی قانون اصلاح نمره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان معوب ۲۸ اردیبه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اثاث «معوب» و ماده ۸ این نامه اجرایی قانون اصلاح نمره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان معوب ۲۸ اردیبه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اثاث معوب ۱۳۶۳/۱۲/۲۲ هیات وزیران: ۱۳۶۴/۹/۱۷

احراز موارد خلاف حسب مورد یا کمیته مرکب از رئیس صندوق پارتنسگی مربوط ، رئیس اداره پارتنسگی دستگاه مشوع یا مسئول ذی ربط در امور پارتنسگی و مقام مسئول دستگاهی که صندوق پارتنسگی مربوط زیر نظر آن قرار دارد خواهد بود.

هر یک 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 ۱۳۶۲/۱۲/۲۸ و مورخ ۱۳۶۶/۸/۲۰ مهلت ورزیران که به نسبت مهلتی حدود بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها بوده حاکی از افزایش مبلغ ۵۰۰۰ ریال از ۱۳۶۴/۷/۱ 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 سقف می بایست در تمامی موارد که وقوع فوت و در نتیجه تحقق مستمری بازماندگان قبل از پایان سال ۱۳۶۳ بوده از تاریخ ۱۳۶۴/۸/۱۱ مبلغ ۵۰۰۰ ریال و در کلیه مواردی که فوت بیمه شده و برپوزاری مستمری اولیه پیش از پایان شهر بزرگماه ۱۳۶۶ بوده از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱۱ مبلغ ۲۰۰۰ ریال به مجموع پرداختی افزوده گردد. اهم از این که تعداد بازماندگان واحد شرایط یک با دو واحد نفر باشد.

بدیهی است آن قسمت از معاد بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها که اختصاص به شرح نحوه افزایش مستمری بازماندگان دانسته 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 مسائلهایی که در رسیدن مسائل طرح شده در بی جا خواهد آمد نسبت به اصلاح اقدامات گذشته از طریق صدور احکام اصلاحی و تادیه 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 با به علت تغییرات حاصله بعدی کمیتر از صد درصد گردیده احکام معسرات و اصلاحی مناسب طبق فرم نمونه بیوست در سه نسخه تنظیم و صادر نمایند. نسخه اول جهت اطلاع مستمری بگیران به استنای تحویل گردد، نسخه دوم به منظور انجام کتیرلهایی 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 بانگاری شدن صادر می نماید.

الف - پیرامون حداقل مجموع مستمری بازماندگان

مفاد این بخشنامه در خصوص مسئولان قانون تأمین اجتماعی (کلی که در مورد تاریخ ۱۳۵۴/۵/۱۰ و با صد از آن در ردیف دریافت کنندگان مستمری قرار دانسته یا خواهد دانست) ۱۳۵۴/۵/۱۰ و در مورد کسانی که مستمری آنان به موجب قانون حاصل کارمندان و در دوران اجرائی قانون مزبور از ۱۳۵۱/۶/۱ تا ۱۳۵۵/۴/۱۶ برقرار گردیده از تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ به موقع اجرا می آید؛ شود. بدیهی است در این جهت کلیه احکامی که طی آن مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد درصد

بخشنامه ۵۷۹ فنی مورخ ۱۳۶۷/۶/۱۷ سازمان تأمین اجتماعی

«موضوع: حداقل و حداکثر مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان»

همان گونه که آگاهی دارند تاکنون استنباط چنین بوده که عبارت «مستمری استحقاقی» و «مجموع مستمری بازماندگان» مذکور در مواد ۸۳، ۹۶ و ۱۱۱ قانون موقومی یکسان دانسته 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 سهولتان 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 تقابل و سپس بین بازماندگان حاضر در ردیف به نسبت سهامی که دارند تقسیم شده است.

در پارزینی مجلد 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 مسئولان قانون تأمین اجتماعی به وضوح مشخص می شود که منظور از مستمری استحقاقی همان صد در صد مستمری حین انقوت 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. اهم از آن که به صد در صد مستمری استحقاقی بالغ شده و یا آن که به لحاظ قات بازماندگان کمتر از تمامی مستمری استحقاقی باشد به عبارت دیگر برای نیل به هدف قانون گزار در ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و قوانین راجع به تعیین حداکثر مستمری، می بایست همواره مستمری استحقاقی که طبق قانون (حسب مورد مواد ۷۷ و ۱۱۴) محاسبه و به دست آمده مانده تقسیم بین بازماندگان قرار گرفته و بعد از تعیین سهم هر کدام الهیاه 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 نگارش 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 ۴۲۹ فنی در احتساب سهم مستمری متعلق به

ریال مستمری همسر
 $240.500 \times \frac{5}{100} = 12.125$
 ریال مستمری سهم مادر
 $240.500 \times \frac{20}{100} = 48.100$
 از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری‌ها مجموع مستمری قابل پرداخت این گونه محاسبه خواهد شد:

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۶/۷/۱
 $240.500 + 48.100 = 288.600$
 ریال مستمری سهم همسر
 $270.500 \times \frac{5}{100} = 13.525$
 ریال مستمری سهم مادر
 $240.500 \times \frac{20}{100} = 48.100$
 ۳- بیمه شده در تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ فوت کرده، مستمری استحقاقی ۴۲۰۰۰ ریال و تنها دارنده واحد شرایط همسر متوفی می باشد. لذا در اجرای مفاد این بخشنامه می بایست به طریق ذیل عمل گردد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی
 $420.000 \times \frac{5}{100} = 21.000$
 نظر به این که رقم به دست آمده (۲۱۰۰۰ ریال) از حداقل دستمزد کاری عادی در سال ۱۳۶۶ کمتر است لذا به میزان ۲۸۰۰۰ 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 ۱۳۶۷/۲/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۶۷ فنی دختر متوفی واحد شرایط دریافت مستمری گردیده و به ردیف اضافه گردد میزان مستمری بدین نحو محاسبه می گردد:

ریال مستمری سهم همسر
 $420.000 \times \frac{5}{100} = 21.000$
 ریال مستمری سهم فرزندان
 $420.000 \times \frac{20}{100} = 84.000$
 ریال مجموع مستمری بازماندگان از ۱۳۶۷/۲/۱
 $210.000 + 84.000 = 315.000$
 بدینهمی است چون مبلغ مذکور بیش از حداقل (۲۴۹۰۰ ریال) است به نسبت سهم متناسبه قابل پرداخت می باشد.

همسر متوفی از تاریخ ۱۳۶۷/۵/۱۵ به علت ازدواج مجدد از ردیف مستمری بگیری خارج می گردد در این صورت:

سهم فرزندان از مستمری استحقاقی
 $240.000 \times \frac{20}{100} = 48.000$
 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.

بوده و به این سبب مجموع مستمری متعلقه کمتر از حداقل دستمزد کاری عادی منظور گردیده مورد تجدید نظر قرار خواهد گرفت.

مثال:

۱- بیمه شده در نیمه اول سال ۱۳۶۶ فوت نموده، مستمری استحقاقی مبلغ ۲۰۰۰۰ ریال محاسبه گردیده و بازمانده منحصراً به یک همسر واحد شرایط می باشد مستمری برای وی به میزان ۱۱۴۰۰۰ ریال (۵۰ درصد × ۲۲۸۰۰) برقرار و از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری‌ها 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
 $200.000 \times \frac{5}{100} = 10.000$ که چون رقم حاصله از حداقل دستمزد کاری 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 ۶۶۷/۱
 $228.000 + 10.000 = 238.000$

همان گونه که ملاحظه می نمایند همسر به تنهایی از مجموع حداقل دستمزد کاری عادی و تمامی افزایش موضوع بخشنامه شماره یک مستمری‌ها استفاده می نماید.

۲- تاریخ فوت بیمه شده در سال ۱۳۵۹، مستمری استحقاقی ۱۶۰۰۰ ریال و بازماندگان واحد شرایط مشتمل بر مادر و یک همسرند طبق روش قبلی ابتدا مستمری استحقاقی تا مبلغ ۱۹۰۵۰ ریال بریم و سپس بین بازماندگان تقسیم گردیده، لذا مستمری آنان در تاریخ فوت روی مبلغ ۱۳۳۲۵ ریال (۷۰ درصد × ۱۹۰۵۰) بوده است، از آنم بعدی که به آنان تخصیص داده شده به این قرار بوده اند:

از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۲۳ فنی ۱۶۸۲۵ ریال (۷۰ درصد × ۲۴۰۵۰) و از ۱۳۶۶/۷/۱ به موجب بخشنامه شماره یک مستمری‌ها ۲۵۰۰۰ ریال.

اکنون با توجه به این بخشنامه مبلغ پرداختی به مادر و همسر از تاریخ برقراری به ۱۹۰۵۰ ریال افزایش یافته و سهم همسر از آنان متناسب با درصدهای مذکور در ماده ۸۳ قانون به این نحو تعیین خواهد شد:

ریال سهم همسر از تاریخ فوت بیمه شده
 $190.500 \times \frac{5}{100} = 9.525$
 ریال سهم مادر از تاریخ فوت بیمه شده
 $240.500 \times \frac{20}{100} = 48.100$
 مجموع مستمری بازماندگان از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ به این صورت تقویم خواهد شد:

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۶/۷/۱
 $190.500 + 48.100 = 238.600$

داشت بنظر این از ۱۳۶۴/۷/۱ به بعد مستمری همسر محاسبه خواهد شد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی	$\frac{5}{100} \times 600000$	۱۲۰۰۰۰۰
ریال مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۶۴/۷/۱	۶۵۰۰۰	۵۰۰۰۰۰۰

در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها و با ملحوظ دانستن ملا این برضام میل مستمری از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ جنس محاسبه خواهد شد:

۲- بیمه شده در سال ۱۳۵۸ فوت نموده، بازماندگان مستقل بر یک همسر و یک فرزند بوده و مستمری استحقاقی ۱۱۸۰۰۰ ریال به دست آمده، از وقتی که طبق روسی پیشین به ائمه انحصاس یافته به شرح زیر محاسبه و مبنای پرداخت مستمری قرار گرفته اند:

ریال مجموع سهم همسر و فرزند از تاریخ فوت	$\frac{75}{100} \times 88500$	۶۶۳۷۵
ریال سی درصد مابه التفاوت مقرردر بخشنامه ۴۷۱ قتی ۹۵۱ - ۳۷۱۰۰	$\frac{30}{100} \times 37100 - 951$	۱۱۸۰۰۰
ریال صد درصد مستمری از ۱۳۵۹/۱۱/۲۴	۹۵۸۱۰	۸۴۲۰۰۰
ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۵۹/۱۱/۲۴	۵۹۱۱۷۲۴	۹۵۸۱۰۰۰
ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از تاریخ فوت	۵۹۱۱۷۲۴	۸۴۲۰۰۰۰

از تاریخ ۶۵/۷/۱ فرزند از ردیف خارج شده لذا مجموع مستمری بازماندگان بابت فصول یک مبلغ ۴۲۱۵۰ ریال تعیین و پرداخت شده است.

اکنون حسب این بخشنامه بایستی اقلایی که ذلا محاسبه و تعیین می گردد به پارماندگان تخصیص یابند:

ریال مستمری همسر و فرزند از تاریخ فوت	$\frac{75}{100} \times 88500$	۶۶۳۷۵
سی درصد مابه التفاوت براساس بخشنامه ۴۷۱ قتی ۶۶۰ - ۳۰۰	$\frac{30}{100} \times 300 - 660$	۸۸۵۰۰
ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۵۹/۱۱/۲۴	۵۹۱۱۷۲۴	۸۴۲۰۰۰۰
ریال سهم همسر از ۵۹/۱۱/۲۴	۵۹۱۱۷۲۴	۸۴۲۰۰۰۰
ریال سهم فرزند از ۵۹/۱۱/۲۴	۲۸۹۸۷	۸۴۲۰۰۰۰
ریال سهم فرزند از ۶۱/۳/۳۰ به موجب بخشنامه ۴۸۲ قتی و منطبق با این بخشنامه ۲۸۷۶۷	۲۸۷۶۷	۸۴۲۰۰۰۰
ریال سهم همسر از ۶۱/۳/۳۰	۶۱۳۳۰	۸۴۲۰۰۰۰

ب- پیرامون حداکثر مجموع مستمری بازماندگان

اقدامات اصلاحی حسب مفاد این بخشنامه معطوف به از ۱۳۵۷/۷/۱ به بعد خواهد بود زیرا قبل از تاریخ مزبور در مورد مستمولان 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 بازماندگان چهار بنجم مستمری حین الفوت بیمه شده متوفی بوده و پس از آن که در اجرای قانون تشکیل وزارت بهداشت و بهزیستی با مشمولان قانون تأمین اجتماعی تطبیق داده شدند همواره نسبت افزایش حداکثرهای مربوطه یعنی ۶۰۴۱۰ ریال، ۶۹۰۴۰ ریال، ۷۷۶۶۰ ریال و ... از ضرایب ناشی از رشد تورم موضوع ماده ۹۶ قانون بیشتر بوده است) عملاً هیچ گاه مستمری استحقاقی بازماندگان یعنی صد درصد مستمری بازماندگان از حداکثرهای مقرر بیشتر نگردیده و در نتیجه مجموع مستمری بازماندگان در هیچ شرایطی نمی توانسته از حداکثرهای مورد نظر بیشتر شود. لذا نیازی نیست که در رابطه با حداکثر مستمری برای گروه پیشگفت محتوی جایگانه عنوان شود.

مثال:

۱- بیمه شده در سال ۱۳۶۰ بازنشسته شده و مستمری استحقاقی ۱۲۰۰۰۰ ریال محاسبه گردیده، علی القاعده مبلغ ۸۶۳۰۰ ریال مبنای پرداخت به وی قرار داشته است، بیمه شده در سال ۱۳۶۲ فوت نموده و بازماندگان واجد شرایط عارت از یک همسر و یک فرزند بوده اند که از تاریخ فوت برای آنان به ترتیب سهم همسر ۴۳۱۵۰ ریال (۵۰ درصد $\times 86300$) و فرزند ۲۱۵۷۵ ریال (۲۵ درصد $\times 86300$) و از ۶۴/۷/۱ به علت خروج فرزند، جهت همسر مبلغ ۴۳۱۵۰ ریال مستمری منظور شده است. اکنون در اجرای این بخشنامه مثالی که به ایستاقه متعلق می گیرد به این قرار محاسبه و تعیین می گردند:

ریال	$\frac{75}{100} \times 900000$	۶۷۵۰۰۰
چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از حداکثر مقرر (۸۴۲۰۰ ریال) می باشد، به مبلغ اخیرالذکر تقلیل یافته و سپس بین بازماندگان با رعایت سهمشان تقسیم می گردد.		
ریال مستمری همسر از تاریخ فوت بیمه شده	$\frac{50}{100} \times 57533$	۲۸۷۶۷
ریال مستمری فرزند از تاریخ فوت بیمه شده	$\frac{25}{100} \times 28767$	۷۱۹۱
یادآور می گردد در فاصله ۱۳۶۴/۷/۱ تا ۱۳۶۴/۷/۱ چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از حداکثر مقرر بوده، افزایش موضوع بخشنامه ۵۲۳ قتی مؤثر برای بازماندگان واقع شده و از ۱۳۶۴/۷/۱ به دنبال خروج فرزند از ردیف و کاهش مجموع مستمری، بازماندگان، افزایش مورد نظر اثر خواهد		

بخشنامه شماره ۱۱/۲ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد چگونگی برقراری مستمری فرزندان اثاث بیمه شدگان متوفی

به موجب این بخشنامه مقرر می گردد چنانچه فرزندان اثاث به دلیل ازدواج و انستمال در رده مستمری بگیران قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده اند در صورت احراز شرایط (زمانی سنج و سنبل) از تاریخ تقاضا سهم مستمری آنان با رعایت سایر مقررات مربوطه قابل پرداخت خواهد بود در مورد فرزندان اثاثی که واجد شرایط این بخشنامه بوده و مستمری آنان از تاریخ ۱۳۸۰/۰۶/۱ به بعد به دلیل ازدواج و اشتغال قطع گردیده و در صورت احراز شرایط مجدد از تاریخ تقاضا با رعایت سایر شرایط قانونی مشمول برقراری مجددی باشند

بخشنامه ۳۶ مستمریهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد کمک هزینه همسران متکفل فرزند (تاریخ صدور ۱۳۸۱/۸/۱۵)

با توجه به پیشنهاد هات مدیره سازمان، شورایی عالی تأمین اجتماعی در جلسه مورخ ۸۱/۵/۱۹ پرداخت کمک هزینه همسر متکفل فرزند را مورد قرائ دادگاه نامقرر می گردد با نظر بانس یکا ذیل اقدام لازم معمول دارند.

۱- کلیه مستمری بگیران بازمانده همسر دارای حداقل یک فرزند (که همسران در رده مستمری بگیران قرار دارند) مشمول دریافت این کمک خواهند بود

۲- میزان کمک مذکور معادل ۵۰ درصد کمک هزینه عائله مندی برداشتی به مستمری بگیران بازمانده و از کار افتاده کلی در هر سال (بدون احتساب افزایش موموع بخشنامه های ۲۷ و ۲۷۱ مستمریها) خواهد بود این مبلغ در سالهای معادل ۴۰/۱۶۰۰۰ یال است

۳- کمک هزینه فوق الاکر مشمول کسر دو درصد حق درمان بوده و عسنا و متخیرا به جمیع پرداخت می گردد

۴- تاریخ شروع پرداخت و اجرای این بخشنامه ۸۱۳/۷/۱ تقسین می گردد که مطابق رده برداشتی کمک هزینه عائله مندی و اولاد هر شش ماه یک بار انجام خواهد گرفت.

۵- در صورت وجود بیش از یک همسر با شرایط مندرج در بند یک، مبلغ مذکور به تساوی بین همسران تقسیم خواهد شد

۶- شرکت مشاور مدیریت و خدمات مالیاتی تأمین تکلف است ضمن ارائه و اصلاح برقراری

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 ۶۴۱/۱۱ ریال ۹۱۳۰۰ = ۸۶۳۰۰ + ۵۰۰۰۰ 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 $۱۱۸۰۰۰ \times \frac{۵۰}{۱۰۰} = ۵۹۰۰۰$

مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۶۵/۷/۱ $۵۹۰۰۰ + ۵۰۰۰۰ = ۶۴۰۰۰$

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 $۶۴۰۰۰ + ۳۰۰۰۰ = ۹۴۰۰۰$

توجه دارند که بر اساس احکام مقرر در این بخشنامه علاوه بر رعایت حداکثر میزان مستمری به گونه ای عمل گردیده که بازماندگان صرف نظر از تعداد آنها همواره از تمامی افزایش موضوع بخشنامه های 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 نمایندگان آنها و مسئولین فنی و مستمری ها می باشند.

قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول

قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی

مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۱۵ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - حقوقی و 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 فرزندان آنان (از محل کسورات بازنشستگی برداشتی توسط آنان) برقرار می شود. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ پنجم دی ماه یکهزار و سیصد و شصت و نهمین مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل گردید.

توجه ۱- در صورت ترک تحصیل موقت، استفاده از مرایای مذکور موقوف و با استعفاً مجدد به تحصیل برخوردارگی از مرایای مورد بحث منحصر در مدت استعفاً به تحصیل بلا مانع می باشد.

توجه ۲- در خصوص گواهی های تحصیلی ارائه شده ضرورت دارد واحدهای اجرایی در پیوندی که فرزندان در سنین بالای مبادرت به ارائه گواهی تحصیلی می نمایند با دقت مدارک مربوطه را مورد کنترل و رسیدگی قرار داده و به نحو مقتضی از استعفاً به تحصیل و عدم استعفاً 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 ساله) و عدم استعفاً به تحصیل در زمان حیات بیمه شده تحت تکفل وی قرار نداشته و پس از فوت به لحاظ اشتغال و یا از کار افتادگی 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 کلمه بخشنامه ها و دستورالعمل های متناظر لغو و بلا اثر خواهد بود.
مصوبه مورخ ۸۴/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن

هزینه کفن و دفن برای بیمه شده اصلی و همسر وی متادل حداقل دستمزد ماهانه سال قبل هر یک از آنها پرداخت می گردد.

بخشنامه ۶۰۱ فنی سازمان تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن (تاریخ صدور ۱۳۶۹/۱/۶)

همان طور 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 امور پزشکی) می باشد. از آنجایی که پرداخت کمک هزینه های مزبور در آسنان نامه اجرایی سد دال تبصره (۱۰۱) قانونی بودجه سال ۱۳۶۸ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پس بنوی نگردیدند است. لذا بر اساس توافق فی مابین این سازمان و وزارتخانه مزبور، مقور گردد هزینه کفن و دفن بیمه شدگان از محل به نسبت و هفتم سهم درمان توسط سازمان پرداخت گردد. مقتضی است هنگام پرداخت موارد ذیل را

مربوط به سیستم مکانیزه مستزیرها، امکان محاسبه، ثبت، نگهداری و پرداخت کمک یاد شده را ایجاد نماید؛ ضمناً با توجه به دستور اداری شماره ۵۰۰۰۹۵۲۸۹ مورخ ۸۰/۱۱/۱۵ به نحوی عمل گردد که مبلغ کمک مذکور در فیش تحولی به مستمری بگیرانی که مستمری خود را از طریق بانک رفاه و منحصر در محدود جغرافیایی تهران بزرگ دریافت می دارند منظور شود.

نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان اثاث و ذکور
(دستور اداری شماره ۵۰۳۰۳۸۷۶۴ مورخ ۸۴/۵/۵ سازمان تأمین اجتماعی)

با توجه به ابهامات موجود در نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان (اثاث و ذکور) بیمه شدگان، مستمری بگیران بازبینی و از کار افتاده کلی و بیمه شدگان متوفی و به منظور رفع مشکلات موجود و ایجاد وحدت رویه توجه کلیه واحدهای اجرایی را در خصوص انجام هر گونه حمایت (مستمری، درمان، کمک هزینه اولاد و...) به فرزندان یاد شده فوق به نکات زیر جلب می نماید:

۱- فرزندان اثاث:

فرزندان اثاث بیمه شدگان، مستمری بگیران بازبینی و از کار افتاده 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 اثاث بیمه شدگان و مستمری بگیران لازم است مفاد بخشنامه (۱۱) مستمری ها به استثناء موارد مربوط به بررسی تکلی مالی و تأمین نفقه رعایت گردد، لیکن در خصوص فرزندان اثاث بیمه شدگان و مستمری بگیران بازبینی و از کار افتاده کلی، مساعده اصل سانسنامه فرزند و اطمینان از نداشتن شوهر و اخذ تعهد داخلی از بیمه شده اصلی منبئ بر بداشتن شغل و شوهر فرزند مکفی است.

۲- فرزندان ذکور:

فرزندان ذکور بیمه شدگان و مستمری بگیران در صورت احراز هر یک از شرایط ذیل استحقاق دریافت حمایت ها را خواهند داشت:

- الف) در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال بوده و یا منحصرأ به موجب مدارک مثبتیه در یکی از دانشگاهها و مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.
- ب) در اثر بیماری یا نقض عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشند.

دستور اداری شماره ۷۰۲/۶۸۵۷۰ مورخ ۸۵/۷/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی در مورد پرداخت کمک هزینه کفن و دفن در بهشت زهرا^۱

در راستای تکریم ارباب رجوع و افزایش رضایتمندی بیمه شدگان و مستثمري بگيران سازمان و بر اساس قرارداد منعقدۀ 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 مستثمري بگيران سازمان از طريق کسر مبلغ کمک هزینه مذکور از مجموع هزینه های کفن و دفن توسط سازمان بهشت زهرا (س) به بازماندگان متوفيات تحت پوشش پرداخت شده و از اول تا پانزدهم هر ماه ربر پرداخت های مذکور به همراه مدارک مربوطه (دفترچه های درمانی معتبر موفیل، نقش بانکی و تضامیر چوار دفی) 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

مورد توجه دقیق قرار دهند.

۱- هزینه کفن و دفن در قبایل فوت بیمه شده، بازبنشته و یا از کار افتاده کلی پرداخت می گردد، بنابراین کمک موزبور در صورت غیاب یا مفقودالاکثر شدن ولو آن که منجر به صدور حکم موت فرضی او شده باشد قابل پرداخت نخواهد بود.

۲- 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 شده متوفی.

ب) فرزند بیمه شده متوفی.

ج) پدر و مادر بیمه شده متوفی.

۳- کمک هزینه کفن و دفن با توجه به نرخ رسمی شهرداری در گورستانهای عمومی محل همراه با فاکتور رسمی قابل پرداخت خواهد بود.

۴- 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 هزینه های موزبور بر اساس نرخ رسمی شهرداری شهرستان محل دفن قابل پرداخت خواهد بود.

۵- 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 موزبور صادر شده باشد).

ب) تحویل فتوکپی گواهی فوت و ارائه اصل شناسنامه.

ج) گواهی لااوم حال بر پرداخت هزینه کفن و دفن (رض شهرداری - بخشاری و ...) به استثنای موارد مشروح در پیچ (۴).

بخش سوم: مقررات مربوط به بیمه بیکاری و پیشگیری از بیکاری کارگران

قانون بیمه بیکاری

«مجموع ۱۳۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۱- کلمه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی همسند هستند؛ از مقررات این قانون می‌باشند.

تبصره - گروههای زیر از مشمول مقررات این قانون مستثنی هستند:

۱- بازنشستگان و اراکاران آزادگان کلی.

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه سداکن اجباری.

۳- اشاع خارجی.

ماده ۲- بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون صل و اراده بیکار شده و ایامه کار باشد. تبصره ۱: بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به سبب خاصی بزرگخانه در برخط و تأیید شورای عالی کار بیکار موقت شناخته نشوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲: بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر متوقعه از فیل سلسله، زلزله، حریق، آتش سوزی و ... بیکار می‌شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده ۳- بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با در یافت حق بیمه مقرره به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می‌شوند، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده ۴- بیمه شده بیکار با معرفی کمی واحد کار و امور اجتماعی محل از مرایای این قانون مستثنی خواهد شد.

تبصره: بیکاران مشمول این قانون کلمه حقوق و مرایا و خسارات مربوطه (مجموعه قانون کار) را دریافت خواهند کرد.

۱- تک به بند ۵۰ ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم توسعه، جمهوری اسلامی ایران
۲- به محوبه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۱۲ هیات وزیران و سر مه دادنامه های شماره ۹۷ مورخ ۸۲۲۴، شماره ۸۰ مورخ ۸۳۷۳/۳/۱۵ شماره ۱۵۲-۱۴۹ مورخ ۱۳۸۴/۴/۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری و دستور العمل مسرت و است کار و امور اجتماعی، شماره ۱۰۰۰۰۱۰۰۰۱۰۰۰۱۰۰۰ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۳ در این بخش از این مجموعه می‌توانه سیده سازمان تأمین اجتماعی به شماره ۴۲۸-۱۰۰۰۰۱۰۰۰۱۰۰۰ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۳

بخش سوم: مقررات مربوط به پیشگیری از بیماری کارگران و سسه بیماری

سابقه پرداخت حق بیمه حداکثر مدت استناد از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی

برای معیودین	برای متاهلین یا مکفانین
ماه (۶) ماه لغایت (۲۴) ماه (۶) ماه (۱۲) ماه	ماه (۱۲)
از (۲۵) ماه لغایت (۱۲) ماه (۱۲) ماه (۱۸) ماه	ماه (۱۸)
از (۱۲۱) ماه لغایت (۱۸۰) ماه (۱۸) ماه (۲۴) ماه	ماه (۲۴)
از (۱۸۱) ماه لغایت (۲۴۰) ماه (۲۴) ماه (۳۶) ماه	ماه (۳۶)
از (۲۴۱) ماه به بالا (۳۶) ماه (۵۰) ماه	ماه (۵۰)

تبصره: افراد مسن مشمول این قانون که دارای ۵۵ سال سن و بیشتر می باشد ملازمی که مشمول با کار نشده اند می توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیماری باقی بمانند.

ب- میزان مقرری روزانه سسه ننده بیکار معادل (۵۵ درصد) متوسط مزد با حقوق و با کارمندان روزانه بیمه شده می باشد. به مقرری افراد متاهل با مکفل، با حداکثر (۴) هزار افروز بحدت نکال به (۱) هزار یک از آنها به میزان (۰-۱ درصد) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگیر نباید از حداقل دستمزد، کمتر و از (۰-۱ درصد) متوسط مزد با حقوق وی بیشتر باشد.

ج- مقرری بیمه بیماری از روز اول بیماری قابل پرداخت است.

تبصره ۱: متوسط مزد با حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین سال قبل از شروع بیماری تقسیم بر روزهای کار، و در مورد بیمه شده گانی 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 بیماری تقسیم بر (۹۰) در صورتی که بیمه ننده کارمزد، طرف (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مودی که منتهای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد بام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

تبصره ۲: افراد تحت تکفل موضوع اس ماده عبارتند از:

۱- همسر (زن یا شوهر)

۲- فرزندان اناک مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.

۱- به بند ۱۴ دستورالعمل احرام قانون بیمه بیماری و به رأی وحدت رویه شماره ۶۵ مورخ ۱۳۲۲/۲/۱۴ حاکم عمومی در ۲- به رأی وحدت رویه شماره ۹۸ مورخ ۱۳۲۲/۴/۸ حاکم عمومی در ۳- به رأی وحدت رویه شماره ۸۱ مورخ ۱۳۲۲/۴/۸ حاکم عمومی در همین بخش)

۴- به رأی وحدت رویه شماره ۹۸ مورخ ۱۳۲۲/۴/۸ حاکم عمومی در همین بخش)

مجموعه قوانین کار و تامین اجتماعی (جلد دوم: قوانین تامین اجتماعی)

ماده ۵- حق بیمه بیماری به میزان (۳ درصد) مزد بیمه شده می باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره: مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیماری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه ننده 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 حمایتیهای تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش بینی شده است.

ماده ۶- بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیماری را خواهند داشت:

الف- 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- بیمه شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیماری با اعلام مراتب بیماری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پیش از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج- بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهفت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تأیید 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 بیماری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیماری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیماری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲: مدت دریافت مقرری بیمه بیماری جز سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده ۷- مدت پرداخت مقرری بیمه بیماری و میزان آن به شرح زیر است:

الف- جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیماری اهم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای معیودین حداکثر (۳۶) ماه و برای متاهلین یا مکفانین حداکثر (۵۰) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می باشد:

تبصره ۳: دریافت کمک هزینه حسن کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده ۹- کارفرمان موظفند با هماهنگی شوراهای اسلامی و با نامندگانش کارگران، فهرست سبیل های خالی شغل را که ایجاد می شوند به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند. مجاری سبیلی مذکور (به استثنای رده های شغلی کارشناسی به بالا) محصورا توسط مراکز خدمات اشتغال و با معرفی بیکاران نامین می گردد^۱

تبصره ۱: دولت مکلف است همه ساله از طریق سیستم بانکی و منابع اعتباری سازمان نامین اجتماعی، و با استفاده از اعتبارات قرض الحسنه، طرحهای اشتغال زایی مستخصی را جهت اشتغال به کار بیکاران مشمول این قانون در بودجه سالانه کشور پیش بینی و اساسا از طریق سرکهای سبیلی 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 مواقع اضطراری و نامین 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 همسران با اجرائی قانون بیمه بیکاری، آموزش مهارتهای مورد نیاز کار و سبیل با آموزش و تخصص مرتبط کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری موضوع بند «ج» ماده (۷) این قانون را در مراکز آموزشی فنی و حرفه ای و با مراکز آموزش حوز کارخانجات فراهم نماید هر سه های مربوطه از جمله اعطای حساب صندوق بیمه بیکاری مطابق این نامه ای که به استناد سازمان های آموزشی فنی و حرفه ای کشور و نامین اجتماعی تهیه و به صورت وزرای کار و امور اجتماعی، و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید قابل پرداخت است.

تبصره ۴: بهیئت سوادآموزی موظف است با همکاری کارفرمان و وزارتخانه های مربوطه نسبت به تشکیل کلاسهای سوادآموزی برای سبیلان مشمول این قانون اقدام نماید

ماده ۱۰- سازمان نامین 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 جمعگی 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 ۱۱- وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان نامین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود

ماده ۱۲- سازمان نامین اجتماعی مکلف است هزینه های موضوع این قانون را مستحقین از سبیل کار و امور اجتماعی و شورای اقتصاد ارائه نماید

۱۰- ماده ۲۰- این نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هجری قمری در ضمن سبیلان، سبیلان

۳- فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و با منحصرا به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان نامین اجتماعی، از کار افتاده کلی باشند.

۴- پدر و مادر که سن پدر از (۴۰) سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان نامین اجتماعی از کار افتاده کلی باشند و در هر حال معاش آنان منحصرا توسط بیمه شده نامین گردد.

۵- 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 از اهر 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 نامین اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره ۶: مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمریهای نامین اجتماعی از پرداخت هر گونه مالیات معاف خواهد بود.

ماده ۸- در موارد زیر مقرری بیمه بیکاری قطع خواهد شد.

الف- زمانی که بیمه شده مجددا اشتغال به کار یابد.

ب- بجا به اعلام واحد کار و امور اجتماعی محل و یا بهیئت سوادآموزی و سایر واحدهای زیربط از طریق وزارت کار و امور اجتماعی، بیمه شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری نماید.

ج- بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد.

د- بیمه شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا از کار افتادی کلی شود.

ه- بیمه شده به نحوی از ارضا با دریافت مزد انام بلا تکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

تبصره ۱: در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه شده، ناشی از سبیل و اراده او بوده است کارگر موظف به استرداد وجوه دریافتی به سازمان نامین 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.

این نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری

«معموب مورخ ۱۳۶۹/۱۱/۱۲ هیات وزیران»

ماده ۱- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۴ در این آیین نامه اختصاراً قانون نامیده می شود.

ماده ۲- کلیه مدیران و کارفرمایان کارگاهها، مؤسسات تولیدی (صنعتی و کشاورزی)، خدماتی و خدماتی دارای کارکنان مشمول قانون نامین اجتماعی که تابع فوایس کار با کار کمپوزیتی هستند موظف به اجرای مقررات این آیین نامه می باشند.

ماده ۳- 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.^۱

ماده ۴- هرگونه تنسیر با بازسازی خط تولید، جابجایی کارگاهها و مانسین آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سبستهای اقتصادی و اجتماعی دولت تجویز می گردد تنسیر ساختار اقتصادی تلقی می گردد و تصمیم گیری در مورد کارکنان این فسل کارگاهها که موقاً بیکار شناخته شده و در چهار خوب بند الف ماده ۲ 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 تنسیر ساختار اقتصادی واحد خود را که به تصویب وزارتخانه ذربیط، (واحدهای تابعه در استانها) رسیده است، همراهِ با تقاضای کتبی، تمهیدات لازم و فهرست اسامی کارکنان مشمول طرح که موقاً 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 انجام تصمیم نه شورای عالی کار ارسال نمایند. شورای عالی کار ظرف یک ماه پس از دریافت مدارک مربوط تصمیم خود را اعلام خواهد نمود. ماده ۵ - کلیه مدیران و کارفرمایان و مجریان پروژه ها مکلفند حق بیمه بیکاری مشمول قانون را به ترتیب مذکور در قانون نامین اجتماعی، از تاریخ ۱۳۶۹/۱۵/۴ به شعب مربوط سازمان نامین اجتماعی پرداخت نمایند.

درآمدهای ناشی از آن نامین نماید.

هرینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (۰٫۱ درصد) 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 ۱۳- زمان اجرای این قانون از زمان انعام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۵۹/۱۵/۴) لازم الاجرا است.

ماده ۱۴- این نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان نامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه عالی روز دوشنبه مورخ بیست و ششم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۷/۲۱ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱ به داندنامه های شماره ۳۹ مورخ ۷/۶/۲۳۹۱ و ۳۰۸ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۸۰/۱۰/۲۱ مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و بیمه بیکاری در همین زمینه

بخش سوم: مقررات مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و سهم بیکاری

تأمین اجتماعی به آنان پرداخت خواهد شد. در این گونه موارد استقال بیمه شده بیکار و میزان حقوق و مزایای وی توسط واحد کار و امور اجتماعی محل به سببه تأسی اجتماعی پرداخت کننده مقرری بیمه بیکاری، اعلام خواهد شد.

ماده ۱۰- پرداخت مقرری بیمه بیکاری به مقرری بگرمال دارای ۵۵ سال سن و بیشتر در صورت عدم امکان اشتغال بکار آنان، بدون رعایت بند الف ماده ۷ قانون تأسیس به سن بازگشتی عمومی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ادامه می یابد.

ماده ۱۱- مقرری بیمه شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت و علمه، عمومی اعزام می گردند در صورتی که متاهل نباشند قطع می گردد و سن از سالان خدمت وطمه عمومی در صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً نسبت به باقی ماندن مدت استحقاقی، مقرری آنان برقرار خواهد شد.

ماده ۱۲- در مورد کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری بر اساس حکم صادره سده از سوی مراجع ذصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور سعی بر معزیت آنان، مسروبو بر آن که متاهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری صورت می گردد و پس از گذراندن دور محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

ماده ۱۳- چنانچه در یافت کننده مقرری بیمه بیکاری حاز شرایط استفاده از مستمریهای ارستسنگی و یا از افزایش کلی گردد مقرری بیمه بیکاری وی قطع و مستمریهای مذکور طبق قانون تأمین اجتماعی برقرار می گردد.

تبصره: ملاک انجام حسابهای موضوع قانون تأسی اجتماعی در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری، حقوق و مزایای منبای کسر حق بیمه رمان اشتغال بیمه شده بیکار خواهد بود.
ماده ۱۴- در صورتی که در طول مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل سهمیه، 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 متشبه به سعه پرداخت کند. مقرری و واحد کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد.

تبصرو: احراز کفالت حواهر و برادر بیمه شده بیکار مهمه وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود. ماده ۱۵- 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 سعه پرداخت کننده مقرری کما اعلام نماید.

مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد دوم: قوانین تأمین اجتماعی)

تبصره ۱: منبای 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- بیمه شدگانی که بعلت بروز حوادث قهریه و غیر متوقبه 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 ۷- بیمه شده بیکار موظف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری فرم تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری 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 نه 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 منبای بر عذر موجه، همراه با تقاضای کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل به منظور طرح در هیات حل اختلاف ارائه نماید. بر صورتی که هیات 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 و امور اجتماعی تعیین می گردد در اداره کار و امور اجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوط را امضا نماید.

ماده ۸- 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 کتبیاً به سازمان تأمین اجتماعی معرفی نمایند. واحدهای اجرایی 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 ۹- 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، مابقی التفاوت حقوق و مزایای دریافتی تا میزان مقرری بیمه بیکاری متعلقه توسط سازمان

تبصره: مراکز خدمات اشتغال مکلفند ظرف ۳۰ روز نسبت به تأمین و معرفی نیروی کار مورد نیاز، از طرف مدیران و کارفرمایان به اнал اعلام می شود اقدام ننماید و در غیر این صورت مراتب عدم امکان تأمین نیروی مذکور را کتبا به واحد درخواست کننده ابلاغ دهند

ماده ۲۱- کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی که به نحوی از اجزاء، پروانه کسب کار و موافقت اصولی و اجازه تأسیس واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و خدمات فنی را صادر می ننماید موظفند بیمه شدگان را که معرفی بیمه بکاری دریافت می ننماید بر اساس معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی جهت اخذ مجوزهای کسب و کار و موافقت اصولی، در اولویت قرار دهند

تبصره: معرفی بیمه شدگان بکاری که با استفاده از مزایای قانون بیمه بکاری و اس این نامه موقی به اخذ پروانه کسب و کار و موافقت اصولی می ننهند از تاریخ اعطای پروانه برداری و کسب و کار طبق اعلام وزارت کار و امور اجتماعی قطع می گردد

ماده ۲۲- آن دسته از بیمه شدگانی که تاریخ وقوع بکاری انا قبل از تاریخ ۱۳۶۹/۰۶/۰۶ باشد از جریمه مشمول قانون و مقررات و دستورالعمل های مربوط به قانون دوره آزمایشی سنده بکاری نخواهند بود

ماده ۲۳- در اجرای ماده ۱۲ قانون، اعتبار لازم جهت هزینه های اداری و برسطی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در اجرای قانون بیمه بکاری و اس این نامه بر اساس چاقی وزرای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی از محل درآمدهای ناشی از قانون بیمه بکاری تقسیم می گردد و به مصرف می رسد

ماده ۲۴- مقررات این آیین نامه از تاریخ انمام دوره قانون آزمایشی سنده بکاری (۱۳۶۹/۰۶/۰۶) لازم الاجراست

ماده ۶۱- واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مشخصات مقرری بگیری را که بدون عنر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی با سوادآموزی و با قبول تخصصی یا شغل مشابه پیشنهادهای خودداری می ننمایند با ذکر تاریخ اشتغال، به سازمان تأمین اجتماعی اعلام ننمایند

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مقرری بیمه بکاری این قبیل افراد را از تاریخ اشتغال، قطع نماید

ماده ۱۷- واحد کار و امور اجتماعی محل مکلف است در صورت اطلاع از اشتغال بکار بیمه شده که مقرری بیمه بکاری دریافت می ننماید، فوراً بررسی نموده و پس از احراز اشتغال بکار مقرری بگیری مراتب را به شعبه پرداخت کننده مقرری جهت قطع مقرری اعلام ننماید

چنانچه سازمان تأمین اجتماعی نیز به نحوی از انحاء از اشتغال بکار مقرری بگیری مطلع گردد، لازم است ضمن قطع مقرری بیمه شده مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام ننماید

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 ننماید. نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم الاجراست

ماده ۱۸- مقرری بیمه بکاری بیمه شدگانی که با دریافت مزد ایام بلاکلیفی 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 ننمایند. مدیران و کارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده و واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مراتب اعاده بکار مقرری بگیری را کتبا به شعبه پرداخت کننده مقرری اطلاع دهند

تبصره: مدیران و کارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده مکلفند حق بیمه های موضوع ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۵ قانون بیمه بکاری، مربوط به ایام بلاکلیفی را طبق ضوابط مقرری به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت ننمایند

ماده ۱۹- در مواردی که بیمه شده بکار تحت هر عنوان من غیر حق مالی، راز صندوق بیمه بکاری دریافت نموده باشد، ملزم به بازپرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود

سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرایی ناشی از قانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول وجوه موضوع این ماده اقدام می ننماید

ماده ۲۰- 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 ننمایند

۶- میزان مقرری ماهانه بیمه بیکاری عبارت است از (۵۵ درصد) متوسط مزد روزانه بیمه شده (طبق بنصره یک ماده هفت قانون) ضربدر عدد سی (۳۰) مقرری افراد متأهل با مشکل بابت مرکب از افراد تحت تکفل (حداکثر ۴ نفر) به میزان (۱۰ درصد) حداقل مزد زمال 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 (۱۰ درصد) متوسط دستمزد بیمه بیکار بیشتر نخواهد بود.

۷- افراد تحت تکفل بیمه شده بیکار در زمال دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درباری موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده سه قانون تأمین اجتماعی برخوردار می گردند. قسمت فسمه و امار واحد اجرائی موظفند نسبت به صدور دفترچه تأمین درمان با قید عبارت «مستول سهم بیکاری» اقدام نمایند. بدیهی است دفترچه های مذکور هر دو ماه یک بار با معرفی قسمتی فنی تأمین اعمار گردند و به محض قطع مقرری به هر دلیل دفترچه های صادره ابطال می گردد. استفاده مجدد مستول به اجراء شرایط قانون تأمین اجتماعی و با برقراری مجدد بیمه بیکاری خواهد بود لازم به ذکر است اجراء کفالت افراد خانواده بیمه شده بیکار صرفاً از نظر استفاده از خدماتهای قانون بیمه بیکاری معسر بوده و اجرائی سایر تعهدات قانونی به استناد آن محمل قانونی نخواهد داشت.

۸- در مواردی که متوسط مزد سهم شده بیکار در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری سالیانه دلالی نظیر خدمت سربازی، اقام بیماری و ... صفر شود حقوق و مزایای مستول کسر سهم طرف آخرین (۹۰) روز زمان اشتغال ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

۹- مرکب از افراد تحت تکفل سهم شده بیکار به طور همزمان تحت کفالت پس از یک مقرری پیشتر قرار نخواهد گرفت.

۱۰- کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار با تأیید و معرفی واحد کار و امور اجتماعی محرز می گردند. ۱۱- مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری که توسط واحدهای کار و امور اجتماعی تعیین می گردند پرداخت می شود.

۱۲- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری بر اساس بند (الف) ماده هفت قانون و بنصره این قسمت می گردد منظور از سابقه پرداخت حق سهم سوابقی است که به منظور بهره مندی از مزایای قانون تأمین اجتماعی پذیرفته شده و مستقر می باشد.

۱۳- بیمه شدگان که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۶۹/۵/۵۶ می باشد از هر لحاظ مستول 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 مسدود در جدول موضوع بند (الف) ماده هفت قانون سهم بیکاری محسوب ۶۹/۶/۲۶ کسر می گردد.

دستورالعمل اجرائی قانون بیمه بیکاری
معموب سازمان تأمین اجتماعی «۱۳۶۹»

واحدهای اجرائی سازمان ضمن مطالعه دقیق قانون و این 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.

۱- مشمولین قانون تأمین اجتماعی در صورتی که مشمول قانون کار یا کار کشاورزی باشند مشمول قانون بیمه بیکاری هستند.

۲- گروههای زیر از مشول 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.

۳- 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 مزبور به واحدهای سازمان اقدام نمایند.

۴- واحدهای اجرائی 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 اجراء و مزایب 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 بدو به قسمت فیشیه و امار واحد راهمسانی تا با توجه به فرم معرفی نامه نسبت به تنظیم فرم اظهارنامه نامزدی و تخصیص شماره شناسایی اقدام شود.

۵- فرم مقرری بیمه بیکاری در دو نسخه خوانا و بدون خط خوردگی توسط واحد اجرائی 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 شده» مهرور و یک نسخه به منظور پرداخت مقرری به واحد مربوطه اعاده می گردد.

انان و هماهنگی واحدهای کار و امور اجتماعی بلا مانع بوده و لازم است در این گونه موارد پرونده فنی و سوابق بیمه شده به واحد مورد درخواست مقرر بگير ارسال گردد.

۲۲- واحد فنی و آمار موظف است با اعلام قسمت فنی نسبت به درج سوابق فنی ار احصای ایام بیکاری در کارت حساب انفرادی اقدام نماید.

۲۳- قسمت فنی و آمار واحد اجرایی موظف است سوابق پرداخت حق بیمه مسمول 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 مردبیمه شده بنابه علی نظیر تأخیر یا عدم ارسال لیست یا طرح پرونده در هیاتهای تشخیص مطالبات و یا... مسوور باشد برقراری مقرری بیمه بیکاری بر اساس حداقل مزد یا ملحوظ دانس سایر شرایط قانونی بلامانع خواهد بود

۲۴- میزان حق بیمه بیکاری معادل (۲درصد) حقوق و مزایای مسمول کس حق بیمه مسمولان 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، کلیه 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.

۲۵- کارفرمایی که طبق رأی هیات حل اختلاف و یا مراجع ذیصلاح ملزم به پرداخت حقوق ایام بلا تکلیفی به بیمه شدگان می شوند مکلفند حق بیمه موضوع ماده «۲۸» قانون تأمین اجتماعی و (۲درصد) حق بیمه بیکاری مربوط به ایام بلا تکلیفی بیمه شدگان مذکور را به سازمان پرداخت کنند. ۲۶- به منظور رفع هر گونه ابهام در اجرای این دستورالعمل و در مقام توضیح سسر یادکر مثال در فروض مختلفه به شرح موضوع می پردازد.

مثال: میزان و مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری با مفروضات مختلف به شرح ای می مقدم می شود فرض اول:

الف) بیمه شده افراد تحت تکفل واحد شرایط ندارد
متوسط مزد روزانه بیمه شده ۴۰۰۰ ریال است.

مدت سابقه پرداخت حق بیمه معادل (۱۰) سال و یک ماه و (۲۷) روز می باشد.
تاریخ شروع به کار بیمه شده ۵۹/۵/۱۷ است.

ریال ۶۶۱۰۰۰ × ۳۰۰ = ۵۵۰۰۰ × ۴۰۰۰ - میزان مقرری ماهانه

۱۴- مقرری بیمه بیکاری بیکاران مسمول قانون بیمه بیکاری که دارای (۵۵) سال سن و بیشتر بوده و یا در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری به این سن می رسند در صورت عدم امکان اشتغال به کار (با تأیید واحد کار و امور اجتماعی) بدون در نظر گرفتن مدت مقرری در قانون مذکور تا رسیدن به سن (۶۰) سالگی ادامه خواهد یافت.

۱۵- در صورتی که مقرری بگير بیمه بیکاری حاضر شرایط دریافت بازتستنگی و یا واحد 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.

۱۶- مقرری بگيران بیکار که از طریق واحدهای کار و امور اجتماعی به شغل یا مشاغل گمارده می شوند اگر حقوق و مزایای مسمول کس حق بیمه آنان از میزان مقرری بیمه بیکاری کمتر باشد محقق به دریافت مبلغ مانده تفاوت 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 سبدهات قانونی همانند سایر بیمه شدگان با آنان رفتار خواهد شد.

۱۷- 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 متاهلین موضوع این بند در ایام سربازی و حبس یا بازداشت به همسر یا یکی از افراد تحت تکفل وی با ارائه و کالت نامه رسمی بلامانع می باشد.

۱۸- پرداخت هم زمان مقرری بیمه بیکاری و مستمری بازماندگان و یا مستمری جزئی بلامانع می باشد.
۱۹- در صورت حصول اطمینان واحدهای سازمان ار اشتغال مجدد مقرری بگير و با اعلام اشتغال مجدد بوسط واحدهای کار و امور اجتماعی مقرری بیمه بیکاری قطع و مراتب به واحدهای کار و امور اجتماعی اعلام خواهد شد.

۲۰- اخذ و نگهداری گواهی های ارائه شده از سوی واحدهای کار و امور اجتماعی مبتنی بر شرکت بیمه شده بیکار در کلاس های سوادآموزی و ... در پرونده بیمه بیکاری الزامی می باشد.

۲۱- نقل و انتقال پرونده بیمه بیکاری مشمولین به سایر واحدهای سازمان بر اساس درخواست

۱- به رأی وحدت رویه شماره ۵۵ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری سنی بر این که هنرط دانستن ۵۵ سال یا بیشتر در تاریخ برقراری مقرری است مراجعه شود (در همین بخش از این مجموعه)

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

مصوب ۱۳۶۹- و آیین نامه اجرایی آن مقرر نمود:

کارگران فصلی در صورتی که در اثنای فصل کار بیکار شوند مسئول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که در اثنای مدت قرارداد بیکار شوند مسئول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که ماهیت کار آنان دائمی باشد، در صورت بیکاری در پایان قرارداد مورد حمایت قرار گرفته و سازمان تأمین اجتماعی لازم است از منابع صندوق بیمه بیکاری نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری اقدام نماید.

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 $781000 = 4 \times 100000 + 3 \times 100000 + 661000 =$ 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.

متوسط مزد روزانه بیمه شده 15000 است

ریال $247500 = 30 \times 5000 \times 15000 =$ میزان مقرری ماهانه

که با توجه به بند (ب) ماده «۷۷» قانون بیمه بیکاری این مبلغ در سال ۱۳۶۹ تا ۳۰/۱۰۰۰ ریال (حداقل دستمزد) تبدیل می گردد.

فرض چهارم: بیمه شده فرض سوم دارای همسر می باشد.

ریال $277750 = 100000 \times 3 + 2 \times 247500 =$ میزان مقرری ماهانه

در فرض چهارم نیز مبلغ مقرری تا میزان حداقل مزد 300000 ریال تبدیل می شود.

فرض پنجم: بیمه شده منظور در فرض سوم همسر و یک فرزند دارد.

ریال $307750 = 100000 \times 3 + 100000 \times 2 + 247500 =$ 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 300000 ریال است.

ریال $326000 = 300000 - 66000 =$ میزان ماهه التفاوت مقرری

مدت پرداخت ماهه التفاوت حداکثر ۱۸ ماه خواهد بود.

فرض هفتم: همسر بیمه شده فرض دوم در تاریخ ۲۹/۷/۸۱ کارگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی بیکار شده است اگر چه شوهر وی از ۱۰ درصد 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.

۴- آن دسته از بیکار شدگانی که به استناد تبصره ماده (۱۶۵) قانون کار پس از قطعیت باقی حکم مربوط از بازگشت به کار خودداری نمایند، مسئول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۵- کارگران فصلی در صورتی که صرفاً در ایام فصل کار اخراج گردیده و بیکاری آنها پلا را نباشد تشخیص داده نشود، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

۶- بیکاران دارای قرارداد کار با مدت معین در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در ایام مدت قرارداد اخراج گردیده باشند، مسئول استفاده از بیمه بیکاری خواهند بود بدیهی است در صورتی که به استناد رأی مراجع مذکور کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای فرد اجرائی باشد مقرری بیمه بیکاری از تاریخ پایان قرارداد و قطع دریافت مزد پرداخت خواهد شد واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند تاریخ انقضا، قرارداد و قطع دریافت مزد را به واحدهای تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

۷- کارکنان شاغل در کارهای با ماهیت غیردائمی مانند طرحها، پروژهها، پیمانها، فعالیت های ساختمانی و عمرانی و... صرفاً در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در ایام کار و معالسی که بابت آن استخدام گردیده اند اخراج شده باشند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۸- افراد شاغل در کارهایی که ماهیت آن جنبه دائمی دارد و بر اساس قرارداد کار مدت معین مشمول کار شده اند یا تشخیص واحدهای کار و امور اجتماعی در صورتی که تا پایان قرارداد بیکار گردید مورد حمایت قرار گرفته و مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند شد.

از قانون حمایت از باسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور «مصوب ۱۳۸۰/۷/۳ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - به منظور رفع مشکلات موجود صنایع نساجی و در جهت باسازی و نوسازی صنایع ناسجی، 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:

ح - سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون که در دوران باسازی و نوسازی موقتاً بیکار می گردند را تحت پوشش کامل بیمه بیکاری قرار دهد. در صورت عدم تکالافی صنایع صندوق بیمه بیکاری، دولت به مقداری که لازم تشخیص دهد در بودجه سوبانی پیش بینی و به این صندوق کمک خواهد کرد.

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 ۷۸/۱۰۲۶ هیات محترم وزیران^۱ و اجرای دقیق قانون بیمه بیکاری^۲ دستورالعمل زیر اعلام می گردد.

مقتضی رعایت دقیق آن به کلیه واحدها تأکید گردد. تاریخ اجرای دستورالعمل ۷۹/۱/۱۱ خواهد بود.

۱- 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.

۲- 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 نخواهند بود.

۳- بیکار شدگانی که وفق مقررات قانون کار و حسب آراء صادره از مراجع حل اختلاف مقرری در این قانون به دلیل قصور در انجام وظایف محوله و یا نقض این نامه های انضباطی کارگاه توسط کارفرما اخراج گردیده اند مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۱- تک به مصوبه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیات وزیران در همین بخش از این مجموعه

۲- تک به قانون بیمه بیکاری در همین بخش از این مجموعه

از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی «مجموب ۱۳۸۲/۵/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۹- به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکت‌های صنعتی با مسکن تشکیل 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 سامانه 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 قرار می‌گیرند. در صورت عدم حصول توافق پس تشکیل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کار گروهی منتقل 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 احاطه 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 می‌باشد. در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی 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 هوادار قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاست‌های کل اصل چهارم و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷ مجلس شورای اسلامی، تا پایان سال ۱۳۹۳ و مستند به بند هجده ماده ۸۰ قانون برنامه پنجاهم توسعه جمهوری اسلامی ایران، علاوه بر این، برنامه سیمه (تا پایان ۱۳۹۴) تمدید گردیده است (به مقررات مزبور در همین بخش از مجموعه مراجعه شود).

از آیین نامه اجرائی قانون حمایت از بازاری و نوسازی صنایع نساجی کشور «مجموب ۱۳۸۰/۹/۲۸ هیات وزیران»

ماده ۴- سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون را که در دوران بازاری و نوسازی (حتی واحدهایی که قبلاً از بیمه بیکاری استفاده نمودند) موقتاً بیکار می‌گردند ظرف مدت یک ماه پس از اعلام وزارت صنایع و معادن تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و در زمان تنظیم بودجه سالانه عملکرد خود را به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور ارائه نماید. چنانچه بابت اجراء 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 پیش‌بینی و منظور می‌گردد.

دستور اداری شماره ۱۰۲۳۷۵/۵۰۰۰ مورخ ۸۱/۱۱/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه بیکاری

نظر به این که در مواردی مشاهده می‌گردد، علیرغم اجراء و تعیین تاریخ بیکاری بیمه شده توسط ادارات کار و امور اجتماعی، است 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 می‌نمایند، لذا به منظور تسریع در امور جاری و رفع ابهام در این زمینه مقرر می‌گردد:

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 می‌نماید واحد امور فنی بیمه شدگان می‌بایست با اخذ رأی صادره از سوی مراجع حل اختلاف و یا قرارداد متعقد موضوع را مورد بررسی قرار داده و در صورت اجراء 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 نماید. شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین می‌بایست امکان برگشت حق بیمه مزبور و حذف سوابق اضافی را در نرم افزار مربوطه فراهم نماید.