



بنیاد فیریه فواجه نصیر طوسی

آیین نامه ها، تصویب نامه ها، بخشنامه ها و دستورالعملها

«افزایش تولید - طبقه بندی مشاغل»

آیین نامه نحوه انعقاد قراردادهای مربوط به چگونگی تعیین و پرداخت پاداش افزایش تولید

ماده ۱- در اجرای ماده ۴۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار با رعایت مقررات این آیین نامه اقدام به انعقاد قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید (که اختصاراً قرارداد نامید می شود) با کارگران خود می نمایند.

ماده ۲- قرارداد پرداخت افزایش تولید قرارداد کتبی است که بین شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان رسمی یا منتخب کارگران کارگاه از یک طرف و کارفرما یا نمایندگان قانونی وی از طرف دیگر به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و بالا بردن سطح درآمد کارگران با رعایت اصول کلی انعقاد قراردادها و مطابق با فرم نمونه وزارت کار و امور اجتماعی منعقد می گردد.

ماده ۳- پاداش افزایش تولید به تناسب درصد کمی تولیدات نسبت به تولید مبنا محاسبه پرداخت می شود.

تبصره ۱- کوشش در زمینه افزایش تولید نباید موجب کاهش مرغوبیت و کیفیت کالا و همچنین سبب افزایش میزان ضایعات (مواد و محصول) بیش از حد مجاز و نرمال گردد.

تبصره ۲- افزایش یا کاهش ضایعات و یا سطح کیفیت در ارتباط با افزایش تولید نسبت به حد مجاز و نرمال هر کارگاه می باید در قرارداد پرداخت افزایش تولید آن کارگاه حسب مورد اثرات منفی یا مثبت داشته باشد.

ماده ۴- مأخذ تعیین تولید مبنا در کارگاه می باید طوری باشد که بر مبنای آن درصد افزایش تولید در دوره تناوب مورد محاسبه از ۳۰٪ تجاوز ننماید.

ماده ۵- دوره تناوب عبارت است از طول دوره هایی است که برای تعیین درصد افزایش تولید در قرارداد مشخص می شود و مدت آن حداکثر یکسال است.

ماده ۶- هرگونه تغییر عمده در عوامل تولید از قبیل سرمایه گذاری، نیروی کار، ماشین آلات و امثال اینها که در وضعیت تولید مبنا موثر باشد موجب تاثیر در تولید مبنا از تاریخ تغییر خواهد شد.

ماده ۷- قرارداد بین طرفین می تواند به صورت جمعی شامل تمام قسمتها و کارکنان کارگاه بوده و یا در برگیرنده یک یا چند قسمت از کارگاه مربوط باشد.

ماده ۸- کارگاه هایی که بیشتر از یک محصول تولید می نمایند با محاسبه و اعمال ضرایب همگن از طریق روشهای متداول، محصولات خود را به یک نوع محصول تبدیل می نمایند.

ماده ۹- مأخذ محاسبه ریالی مبلغ پاداش افزایش تولید در کارگاههای که فاقد طرح طبقه بندی می باشد "مزد ثابت" (طبق ماده ۳۶ قانون کار) و در مورد کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل هستند "مزد مبنا" (طبق تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار) خواهد بود.

ماده ۱۰- در کارگاه هایی که امکان افزایش تولید وجود ندارد می توان قراردادهایی مبنی بر کاهش ضایعات و یا افزایش کیفیت و یا هر دو را منعقد نمود.

ماده ۱۱ - حداکثر مبلغ قابل پرداخت بابت اجرای مواد ۳ و ۱۰ این آیین نامه متناسب با درصد افزایش تولید کاهش ضایعات افزایش کیفیت جمعاً تا میزان پنجاه درصد کل مزد ثابت با مزد مبنای کارگران کارگاه در سال مورد قرارداد تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۳- هر گونه اختلاف ناشی از اجرای قراردادهای موضوع این آیین نامه در مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در فصل نهم قانون کار رسیدگی خواهد بود.

۲- ضوابط و روشهای اجرایی آیین نامه مصوب ۱۳۷۰/۸/۱۱ موضوع ماده ۴۷ قانون کار:

؟

۳- فرم قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید:

فرم قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید $\frac{\text{شرکت}}{\text{کارگاه}}$

مشخصات کارگاه:

۱- نوع صنعت یا فعالیت

۲- انواع محصول

۳- ظرفیت اسمی

۴- نوع مالکیت

۵- تعداد کل کارکنان

۶- تعداد کارکنان مشمول قرارداد

۷- جمع متوسط مزد ثابت ماهانه کل کارکنان ریال

جمع متوسط مزد مبنای ماهانه کل کارکنان ریال

۹- محل کارگاه

۱۰- آدرس دفتر مرکزی

این قرارداد بین شورای اسلامی کار/ انجمن صنفی/ نمایندگان رسمی و منتخب کارگران به اسامی.....

و کارفرما/ نمایندگان قانونی کارفرما به اسامی.....

بر اساس آیین نامه مصوب مورخ ۱۳۷۰/۸/۱۱ و ضوابط و روشهای اجرایی شماره ۲۴۷۳۸/ن مورخ ۱۳۷۰/۹/۲۷ اداره کل طبقه بندی مشاغل، مزد و بهره وری وزارت کار و امور اجتماعی به شرح زیر منعقد می گردد:

ماده ۱- مدت این قرارداد از تاریخ لغایت می باشد.

ماده ۲- تولید مبنا در این قرارداد با روش تعیین گردیده و رقم آن معادل (با ذکر معیار سنجش) نفر ساعت می باشد.

ماده ۳- درصد افزایش تولید بر اساس مازاد بر تولید مبنای کارگاه در هر دوره تناوب که ماهه می باشد طبق فرمول بند (۵) ضوابط و روشهای اجرایی مزبور محاسبه می گردد.

ماده ۴- سهم پاداش افزایش تولید در هر دوره تناوب به ازاء هر یک درصد افزایش تولید در محدوده مقرر در ضوابط و روشهای اجرایی آیین نامه به شرح زیر تعیین و محاسبه می شود: (نحوه و چگونگی درصد مزد متناسب با درصد افزایش تولید ذکر شود).

ماده ۵- چنانچه در اثر اجرای این قرارداد ضایعات کارگاه در هر دوره تناوب بیشتر یا کمتر از حد مجاز و نرمال کارگاه که معادل درصد می باشد، گردد. افزایش یا کاهش ضایعات در مبلغ پاداش افزایش تولید به این ترتیب تاثیر خواهد کرد:

الف: به ازاء هر درصد افزایش ضایعات معادل درصد کل مزد ثابت/ مزد مبنای کارکنان مشمول قرارداد در دوره تناوب مربوطه از کل مبلغ پاداش افزایش تولید کسر خواهد شد.

ب: به ازاء هر درصد کاهش ضایعات معادل درصد کل مزد ثابت/ مزد مبنای کارکنان مشمول قرارداد در دوره تناوب مربوط به کل مبلغ پاداش افزایش تولید اضافه خواهد شد. (ضمناً محاسبات مربوط به ضایعات مجاز و نرمال و نیز ضایعات کارگاه در هر دوره تناوب ضمیمه این قرارداد می باشد).

ماده ۶- چنانچه در اثر اجرای این قرارداد کیفیت تولید کارگاه در هر دوره تناوب پائین تر یا بالاتر از حد مجاز و نرمال کارگاه گردد، کاهش یا افزایش سطح کیفیت در مبلغ پاداش تاثیر خواهد گذاشت، ضوابط و محاسبات مربوط به این امر و اثرات منفی یا مثبت ناشی از آن ضمیمه این قرارداد می باشد.

تبصره-ه به منظور نظارت صحیح و مشخص نمودن میزان کاهش و یا افزایش سطح کیفیت کالا در ارتباط با افزایش تولید طرفین موافقت می نمایند کمیته نظارت بر کیفیت مرکب از: تشکیل گردد تا بر اساس اعلام نظر آنان، نسبت به اثرات منفی یا مثبت این امر در میزان پاداش افزایش تولید اقدام گردد.

ماده ۷- نحوه توزیع کل مبلغ پاداش افزایش تولید در هر دوره تناوب طبق بند (۹) و تبصره مربوطه در ضوابط و روشهای اجرایی مزبور صورت می گیرد.

ماده ۸- چنانچه در مدت اجرای قرارداد تغییرات عمده ای در عوامل تولید از قبیل سرمایه گذاری، نیروی کار، ماشین آلات و امثال اینها که در وضعیت تولید مبنای موثر باشد، بوجود آید از زمان تغییر در محاسبه تولید مبنای تجدید نظر به عمل خواهد آمد.

ماده ۹- به منظور نظارت به حسن اجرای این قرارداد در زمینه نحوه توزیع پاداش کمیته نظارت مرکب از افراد زیر تشکیل می شود: (نام و نام خانوادگی و سمت اعضاء کمیته)

ماده ۱۰- این قرارداد مشتمل بر ماده و تبصره و ضمائم آن جمعاً شامل برگ در نسخه که همگی در حکم واحد است تنظیم و در تاریخ به امضاء طرفین قرارداد رسیده که پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی قابل اجرا می باشد.

نام و نام خانوادگی و امضاء شورای اسلامی کار

نام و نام خانوادگی و امضاء کارفرما / انجمن صنفی / نمایندگان رسمی و منتخب کارگران نمایندگان قانونی کارفرما

توضیحات راجع به این قرارداد:

الف- پیش بینی کمیته نظارت موضوع ماده ۹ این قرارداد با توجه به ضوابط و روش های اجرایی آئین نامه الزامی نیست.

ب- این قرارداد حداقل در سه نسخه تنظیم و پس از تأیید یک نسخه تنظیم و پس از تأیید یک نسخه آن در مرجع ذیربط در وزارت کار و امور اجتماعی نگهداری می شود.

ج- پیش بینی سایر موارد در قرارداد با رعایت ضوابط آئین نامه مانعی ندارد.

۴-نظام ارزیابی مشاغل

??

۵-قانون اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاهها:

مصوب ۱۳۵۲/۱۲/۷

ماده واحده - کارفرمایان مکلفند طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه های خود را که شامل شرح وظایف، شرایط احراز و ارزیابی مشاغل، دستورالعمل اجرایی طرح و جدول مزد، تغییرات جداول مزد ناشی از تغییر حداقل مزد در مناطق و صنایع، همچنین سایر ضوابط فنی مربوط می باشد طبق آیین نامه ای که به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید. در مهلت هایی که شورای مزبور تعیین خواهد کرد تهیه و به موقع اجرا بگذارند.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی برای تسهیل طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها به دفاتر مشاور فنی طبقه‌بندی مشاغل که صلاحیت فنی آنان مورد تأیید شورای عالی کار قرار گیرد بر اساس ضوابطی که شورای مزبور تعیین خواهد کرد اجازه کار خواهد داد.

تبصره ۲ - در صورتی که کارفرمایان مشمول این قانون در پایان مهلت‌های تعیین شده مشاغل کارگاه‌های خود را طبقه‌بندی نمایند وزارت کار و امور اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر مشاور فنی طبقه‌بندی مشاغل واگذار خواهد نمود و کارفرما مکلف است هزینه‌های مربوط را با اعلام وزارت کار و امور اجتماعی به دفتر مشاور فنی مذکور پردازد به علاوه ۱۰٪ هزینه‌های مشاوره را به عنوان جریمه به حساب خزانه پرداخت نمایند.

تبصره ۳ - مابه‌التفاوت احتمالی دستمزد ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های موضوع این قانون و همچنین کارگاه‌هایی که قبلاً به موجب مقررات مصوب ۱۳۴۹/۳/۷ شورای عالی کار مکلف به طبقه‌بندی مشاغل از لحاظ مزد گردیده‌اند از تاریخ خاتمه اولین مهلت قابل پرداخت است.

تبصره ۴ - مرجع محاسبه و تعیین میزان مطالبات کارگران و همچنین میزان هزینه‌های موضوع تبصره ۲ در صورت بروز اختلاف هیأت حل اختلاف مذکور در ماده ۴۰ قانون کار می‌باشد و رأی هیأت مزبور در این مورد قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره ۵ - حداقل مزد موضوع ماده ۲۲ قانون کار با توجه به ضروریات و حوائج زندگی یک خانواده کارگری و تأثیر آن بر سایر سطوح مزد از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک بار تعیین و پس از تصویب شورای عالی کار به مورد اجرا گذاشته خواهد شد.

۶- آیین نامه اجرایی قانون اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها:

ماده ۱- کارفرمایان کلیه کارگاه‌های بخش خصوصی و دولتی مکلفند طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه‌های خود را در مهلت‌هایی که شورای عالی کار تعیین مینماید تهیه و بمورد اجرا گذارند.

تبصره ۱- مهلت‌های تعیین شده از طرف شورای عالی کار مبتنی بر نوع صنعت، حرفه و تعداد کارگران هر کارگاه می‌باشد.

تبصره ۲- اتحادیه یا سندیکای کارفرمایی و کارگری یک صنعت، یک حرفه و حتی یک فعالیت خدماتی میتوانند با توافق یکدیگر اصول مشترکی برای طبقه بندی مشاغل در سطح حرفه، صنعت یا فعالیت خدماتی تهیه نمایند. اگر این اصول مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی قرار گیرد در سطح کارگاه‌های آن صنعت، حرفه یا فعالیت خدماتی به مرحله اجرا گذارده میشود.

تبصره ۳- مهلت مقرر در مصوب مورخ ۱۳۴۹/۳/۷ شورای عالی کار مبنی بر تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه‌های بخش خصوصی و دولتی که بیش از یکصد نفر کارگر دارند، کماکان بقوت خود باقی است.

ماده ۲- طبقه بندی مشاغل که هدف نهائی آن ایجاد یک نظام صحیح مزدی است شامل شرح وظیفه، ارزیابی مشاغل، دستور العمل اجرایی و جدول مزد به شرح زیر میباشد:

الف- شرح شغل

که شامل عوامل زیر میباشد:

۱- عنوان شغل: معرف نوع کار، مشخصات و اهمیت نسبی آن.

۲- تعریف شغل: متضمن شرح مختصری درباره خصوصیات اصلی کار و مسئولیت نسبی شغل.

۳- شرایط احراز شغل: شامل حداقل شرایط تحصیلی، تجربی و سایر شرایط لازم که برای تصدی شغل مورد نظر ضروری تشخیص داده شود.

ب- ارزیابی مشاغل

بر اساس ضوابطی از قبیل سطح مهارت، مسئولیت شرایط محیط کار میباشد که ارزش و اهمیت یک شغل نسبت به سایر مشاغل را از طریق تجزیه و تحلیل (کمی و کیفی) عناصر متشکله شغل تعیین مینماید که منجر به تعیین طبقات شغلی میگردد.

ج- دستور العمل اجرایی طرح

عبارت از مقرراتی است که بموجب آن وضع استخدامی شاغل با توجه به شرایط زیر تعیین میگردد:

۱- چگونگی تطبیق وضع شاغلین با طرح طبقه بندی.

۲- نحوه احتساب پایه ها و شرایط ارتقاء شاغل و تعیین طبقه و پایه جدید.

۳- تعیین شرایط جانشینی عوامل شرایط احراز شغل.

۴- شرایط و مدت کارآموزی.

۵- شرایط پرداخت دستمزد های بالاتر از مزد طبقه و پایه استحقاقی با توجه به ضرورتهای ناشی از بازار کار و متقاضیات کارگاه.

۶- پیش بینی مواردی که منجر به تجدید نظر و یا تغییر کلی طرح طبقه بندی مشاغل میشود.

د- جدول مزد

جدولی است که در آن تعداد طبقات یا گروهها و تعداد پایه ها و مزد مربوط به هر یک از طبقات یا گروه ها و پایه های مربوط تعیین شده است.

تبصره- کارفرمایان مکلفند در اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود برای هر یک از شاغلین شرح وظیفه ای حاوی وظایف محوله بر اساس شغل مورد تصدی تهیه نمایند.

ماده ۳- کارفرمایان مشمول موظفند طرح طبقه بندی مشاغل کارگاههای خود را با اطلاع نماینده کارگران تهیه و جهت بررسی و اظهار نظر بوزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

تبصره- منظور از نماینده کارگران در این آئین نامه عبارت است از نماینده سندیکای حائز اکثریت کارگران کارگاه و در صورت نبودن سندیکای حائز اکثریت، نماینده کارگران در شورای کارگاه و در غیر این دو صورت حداقل یک نفر از کارگران کارگاه که لااقل ۵۱٪ از کارگران کتبا "وی را برای این مورد انتخاب نموده باشند.

ماده ۴- وزارت کار و امور اجتماعی طرح های واصله را حداکثر ظرف یکماه در استان مرکز و دو ماه در سایر نقاط کشور از تاریخ وصول از نظر کلی بررسی و نظر خود را اعلام مینماید.

ماده ۵- کارفرمایان مشمول مکلفند با توجه به نظرات وزارت کار و امور اجتماعی در مهلتی که برای اصلاح و اجرا تعیین میشود طرح را اصلاح و پس از تأیید نماینده کارگران بموقع اجرا گذارند و نتیجه را همراه با لیست تطبیق وضع شاغلین با طرح طبقه بندی مشاغل به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. در صورتیکه کارفرمایان در مهلت تعیین شده نسبت به اصلاح و اجرای طرح اقدام نمایند و یا طرح تهیه شده با اصلاح شده مورد تأیید نماینده کارگران قرار نگیرد موضوع در کمیته ای منتخب از طرف شورای عالی کار مورد رسیدگی قرار میگیرد نظر کمیته مزبور قطعی و لازم الاجرا میباشد.

تبصره- کارگاههایی که نوع کار آنان ایجاب مینماید کارگران در فصل یا زمان خاص و محدودی بکار اشتغال داشته باشند در صورتیکه در این دوره فعالیت تعداد کارگران آنها بحد نصاب برسد شورای عالی کار به استناد گزارش وزارت کار و امور اجتماعی در مورد شمول آنها تصمیم خواهد گرفت.

ماده ۶- در صورت بروز اختلاف در مورد نحوه اجرای طرح و همچنین مطالبات کارگران از نظر مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح موضوع در کمیته ای مرکب از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی نماینده کارگران و نماینده کارفرما و تهیه کننده طرح (بعنوان مشاور کارفرما) مورد رسیدگی قرار میگیرد. در مورد نحوه اجرای طرح نظر کمیته فوق با اکثریت آراء قطعی است و در صورت عدم توافق نسبت به پرداخت ما به التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل پرونده امر بانضمام اعضای کمیته به هیئت حل اختلاف ارجاع میگردد.

تبصره- کارفرمایان مجاز نیستند کارگری را از طبقه مربوط به طبقه پائین تنزل دهند و بهر صورت حقوق مکاتبه کارگران از هر لحاظ محفوظ است و نیز چنانچه در اجرای طبقه بندی مشاغل دستمزد کارگری از دستمزد تعیین شده در طبقه بندی بیشتر باشد کارفرما مکلف است دستمزد او را به مأخذ آخرین دستمزد دریافتی پردازد.

ماده ۷- وزارت کار و امور اجتماعی بطور مستمر بر کار دفاتر مشاور فنی تأیید شده از طرف شورای عالی کار نظارت نموده و در صورتیکه تشخیص دهد بهر عنوان دفاتر مزبور صلاحیت خود را از دست داده اند با تأیید شورای عالی کار پروانه کار آنانرا لغو خواهد نمود.

ماده ۸- وزارت کار و امور اجتماعی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاههایی را که کارفرمایان آنها در اولین مهلت تعیین شده از طرف شورای عالی کار اقدامی نکرده اند با شرایط زیر به دفاتر مشاور فنی واگذار مینماید:

۱- مشخصات کارگاه را از نظر تعداد کارگر، منطقه جغرافیائی و نوع فعالیت تهیه و جهت دریافت پیشنهادات در مورد مدت لازم برای انجام کار و همچنین استعلام هزینه مربوط بدفاتر مشاور فنی صلاحیتداری که وزارت کار و امور اجتماعی تشخیص دهد ارسال میدارد.

۲- وزارت کار و امور اجتماعی پیشنهادات واصله را بررسی و مؤسسه مشاور فنی را که مناسبترین پیشنهاد را داده باشد انتخاب و با ذکر مدت انجام کار و میزان هزینه مربوط به تهیه و اجرای طرح به کارفرما معرفی مینماید.

ماده ۹- کارفرمایان موظفند حداکثر ظرف یک ماه پس از معرفی دفتر مشاور فنی بر اساس مدت و هزینه تعیین شده با مؤسسه معرفی شده قرار داد مربوط به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاههای خود را منعقد نمایند و در صورت خود داری کارفرمایان به عقد قرارداد با مؤسسه معرفی شده طبق تبصره ۴ ماده واحده عمل خواهد شد.

ماده ۱۰- کارفرمایان موضوع ماده ۸ این آیین نامه مکلفند آمار و اطلاعات لازم برای تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود را در اختیار دفتر مشاور فنی که زوارت کار و امور اجتماعی معرفی نموده است قرار دهند.

ماده ۱۱- وزارت کار و امور اجتماعی کلاسهای آموزشی بمنظور آشنایی کارگران و کارفرمایان با اصول طبقه بندی مشاغل دایر خواهد نمود.

۷- ضوابط تهیه و اجرای طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها:

؟

۸- دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل:

؟

۹- دستورالعمل نحوه محاسبه افزایش مزد ناشی از ارتقاء طبقه (شغل) در مورد بند ۶ بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱:

؟

۱۰- دستورالعمل موضوع تبصره بند یک بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱ راجع به نحوه افزایش مزد مینا (مزد شغل و مزد سنوات)

؟

۱۱- یک مثال فرضی برای تعیین مزد شغلهای جدید در اجرای بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱:

؟

۱۲- توضیحات لازم در زمینه اجرای بند یک بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱:

؟

۱۳- بخشنامه در مورد تعیین مهلت برای تهیه و اجرای طرحهای طبقه بندی بر اساس نظام ارزیابی در کارگاههایی که بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ نفر کارگر دارند:

؟

۱۴- دستورالعمل الزام کارفرمایان به تعمیم طرح طبقه بندی مشاغل به کارگران با قرارداد موقت در اجرای ماده ۴۸ و ۴۹ قانون کار:

؟

۱۵- تصویب نامه راجع به تعیین کمک هزینه ماهانه مسکن کارگران:

؟

۱۶- تصویب نامه راجع به کمک هزینه ماهانه مسکن کارگران:

؟

<< مزد - پاداش و عیدی - مالیات >>

۱۷- آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام های کارمندی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار:

ماده ۱- در اجرای تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظامهای کارمندی، مزد ساعتی، و کارمزد ساعتی به موجب آئین نامه به مورد اجراء گذاشته می شود.

فصل اول - نظام کارمندی:

ماده ۲- کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می شود.

تبصره ۲ - کارمزد بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخص از کارگران یا مجموعه کارگاه باشد به ترتیب بصورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۳- قرارداد کارمندی بر حسب آنکه اولین واحد یا قطعه ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی اسن.

در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که کارمزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

ماده ۴- در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کار کرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره - مجموع مزد و کارمندی که بر اساس این آیین نامه پرداخت می شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ماده ۵- ارجاع کار اضافی به کارگران کارمندی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات مربوطه می باشد.

مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری، نوبت کاری یا شب کاری کارگران کارمزد، نرخ کارمزد آنان است.

ماده ۶- چنانچه به جای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می شود.

ماده ۷- نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می باشد.

ماده ۸- هر گاه قرار داد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعت قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۹- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۰- در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد مزایای بیش از آنچه در این آئین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می شوند جاری است.

ماده ۱۱- تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

فصل دوم - نظام مزد ساعتی:

ماده ۱۲- مزد ساعتی، مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۱۳- در قرار دادهای مزدی ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۴- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۵- اعمال نظام کارمزد ساعتی در موارد زیر مجاز است:

الف - متصدیان حمل و نقل و کالا و مسافر.

ب - کارگران مطبهای خصوصی پزشکان، کلینیک های پزشکی و پیرا پزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی مار در شبانه روز باشد.

ج - مشاغل غیر تمام وقت در زمینه های مشاوره و نظیر آن.

د - مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تأسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

ه- مشاغل آموزشی و پژوهشی.

تبصره ۱- حکم این ماده مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیت های مذکور نخواهد بود.

تبصره ۲- استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد مصرحه در این ماده موقوف به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶- مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روز مزدی باشد.

ماده ۱۷- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می کنند کارگران مشمول مزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند. هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل روزهای کار است در غیر اینصورت مأخذ محاسبه میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کار وی خواهد بود. مبلغ پرداختی در هر سال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۱۸- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۳۱ و ۳۲ کار در مورد کارگران مشمول نظام مزد ساعتی میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۹- در کارگاه هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

ماده ۲۰- تغییر نظام ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است

فصل سوم - نظام کارمزد ساعتی:

ماده ۲۱- کارمزد ساعتی، مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می شود. در قرارداد مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

ماده ۲۲- کارمزد ساعتی بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک از میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۲۳- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر کار کارمزد، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگران پرداخت نماید.

ماده ۲۴- مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روز مزدی باشد.

ماده ۲۵- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی می کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود. مبلغ دریافتی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۲۶- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۲۷- در کارگاه هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد پرداخت کارمزد ساعتی می باشند در صورتیکه بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می شود، عرف و رویه مذکور مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۲۸- تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

ماده ۲۹- مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت دارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

ماده ۳۰- سایر مقررات قانون کار و ضوابط و مقررات قانون ناظر به کارگران که در این آیین نامه اشاره ای به آنها نگردیده در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

تبصره - فعالیتهایی که توسط صاحبان حرف، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می شود و در مدت معین و محدود انجام می گیرند مشمول این آیین نامه نخواهند بود. (مانند معلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می نمایند).

۱۸- بخشنامه درباره دستمزد کارگران کارگاههایی که کمتر از ده نفر کارگر دارند:

؟

۱۹- آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود:

مصوب ۱۳۷۲/۴/۱۳

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۲.۴.۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۵۴۸۱۷ مورخ ۱۳۷۱/۴/۲۱ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۱۹۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، آیین‌نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان، به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود را به شرح زیر تصویب نمود:

آیین‌نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود

ماده ۱ - مدت کار، تعطیلات، مرخصیها و مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعه یا مشتریان تأمین می‌شود، به موجب این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده ۲ - در مواردی که مزد کارگر از وجوه دریافتی از مراجعین و مشتریان تأمین می‌شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود و هرگاه 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 می‌شود و در قرارداد کار ذکری از آنها به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی‌شود.

ماده ۳ - در کارگاه‌های مشمول این آیین‌نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرق دیگر جمع‌آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می‌شود.

ماده ۴ - مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه که به کارگر تعلق می‌گیرد در هر حال نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

ماده ۵ - کارگران مشمول این آیین‌نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصیها تابع مقررات مبحث سوم از فصل سوم قانون کار می‌باشند و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می‌شود. در صورتی که مأخذ پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصیها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است.

ماده ۶ - مزدی که مبنای محاسبه فوق‌العاده اضافه‌کاری قرار می‌گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصیها نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۷ - مأخذ محاسبه مزد یا حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد (۱۸)، (۲۰)، (۲۷)، (۳۱) و (۳۲) قانون کار عبارت از متوسط مزد دریافتی کارگر در آخرین نود (۹۰) روز کار او خواهد بود.

ماده ۸ - در صورت وجود عرف و رویه دیگری در کارگاه که مزد و مزایایی بیش از آن چه که در این آیین‌نامه مقرر شده برای کارگران در نظر گرفته باشد همان عرف و رویه حاکم خواهد بود.

۲۰- قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار:

ماده واحده - کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.

تبصره ۱- مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید به مأخذ شصت روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه گردد. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز نماید.

تبصره ۲- در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می‌نمایند، عرف کارگاه معتبر خواهد بود.

تبصره ۳- رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این قانون در صلاحیت مراجع پیش‌بینی شده در فصل حل اختلافات قانون کار می‌باشد.

تبصره ۴- این قانون از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا بوده و جایگزین لایحه قانونی تأمین منافع کارگران مشمول قانون سهم کردن در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی مصوب ۱۳۴۱ و لغو قوانین مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۳ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ ششم اسفند ماه یک هزار و سیصد و هفتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۰/۱۲/۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۲۱- قانون اصلاح ماده ۸۴ قانون مالیاتهای مستقیم :

۲۲- بخشنامه درباره حداقل دستمزد سال ۱۳۷۵:

۲۳- دستورالعمل نحوه محاسبه افزایش مزد ناشی از ارتقاء در ۱۳۷۵:

۲۴- دستورالعمل نحوه تعیین مزد مبنا و اعطای پایه در مورد کارگران مشمول طرحهای طبقه بندی مشاغل ((در اجرای مصوبه ۷۴/۱۲/۸ شورای عالی کار)):

۲۵- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۷۶

۲۶- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۷۵/۱۲/۲۶ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند:

۲۷- دستورالعمل نحوه اجرای بند یک بخشنامه شماره ۸۱۷۶۶-۷۵/۱۲/۲۸ در مورد کارگران کارمزدی:

۲۸- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۷۷:

۲۹- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۷۶/۱۲/۲۳ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند:

۳۰- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۷۸:

۳۱- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۷۷/۱۲/۲۲ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی می باشند:

۳۲- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۷۹:

۳۳- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۷۸/۱۲/۲۵ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی می باشند:

۳۴- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۸۰:

۳۵- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۷۹/۱۲/۲۰ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی می باشند:

۳۶- دستورالعمل نحوه اجرای بند یک بخشنامه ۶۸۹۸۲ مورخ ۷۹/۱۲/۲۱ وزارت کار و امور اجتماعی در مورد کارگران کارمزدی:

۳۷- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۸۱:

۳۸- دستورالعمل نحوه اجرای بند یک بخشنامه ۱۳۱۵۱۴ مورخ ۸۰/۱۲/۲۷ وزارت کار و امور اجتماعی در مورد کارگران کارمزدی:

۳۹- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۸۰/۱۲/۲۱ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند:

۴۰- بخشنامه درباره حداقل مزد سال ۱۳۸۲:

۴۱- دستورالعمل نحوه اجرای بند یک بخشنامه شماره ۹۹۴۷۳ مورخ ۸۱/۱۲/۲۸ وزارت کار و امور اجتماعی در مورد کارگران کارمزدی:

۴۲- دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه ۸۱/۱۲/۲۷ شورای عالی کار در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مصوب کار و امور اجتماعی می باشند:

<< شوراهای اسلامی کار- انجمن های صنفی - انتخابات >>

۴۳- قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار:

فصل اول- کلیات:

ماده ۱- بمنظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت بنام «شورای اسلامی کار» تشکیل میگردد.

تبصره ۱- مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و سایر کارکنان به استثناء مدیریت تشکیل میگردد.

تبصره ۲- جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دو سوم اعضاء تشکیل و انتخابات آن با اکثریت مطلق آراء حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتیکه اجتماع دو سوم اعضاء مجمع ممکن نشود مجمع با یک دوم اعضاء تشکیل و رأی گیری بعمل می‌آید و نیز از اعضایی که در مجمع شرکت نکرده‌اند تا رسیدن به حداقل دو سوم اعضاء رأی گیری میشود بهر حال آراء منتخبین نباید از یک سوم کل آراء کمتر باشد.

تبصره ۳- تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چهار چوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح مینماید.

ماده ۲- شرایط انتخاب شونده:

الف - حداقل سن ۲۲ سال.

ب - حداقل سابقه کار یک سال در همان واحد.

تبصره - کارگاههایی که کمتر از دو سال سابقه دارند مشمول این شرط نخواهند بود.

ج - اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره - در اقلیتهای کلیمی - مسیحی - زرتشتی وفاداری به قانون اساسی کافی است.

د - عدم گرایش به احزاب و سازمانها و گروههای غیر قانونی و گروههای مخالف جمهوری اسلامی.

هـ - دارا بودن سواد خواندن و نوشتن و داشتن آگاهی به امور محوله.

و - تابعیت ایران.

ز - برخورداری از صداقت و امانت و عدم اشتها به فساد اخلاق.

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

تبصره - تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چارچوب شرایط مذکور در ماده فوق بعهدہ هیأتی مرکب از:

۱ - نماینده وزارت کار.

۲ - نماینده وزارتخانه مربوطه.

۳- نماینده منتخب مجمع کارکنان می باشد.

ماده ۳- انتخابات شوراهای زیر نظر وزارت کار برگزار میگردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.

تبصره ۱- وزارت کار موظف است آئین نامه انتخابات را حداکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیأت وزیران برساند.

تبصره ۲- شروع انتخابات شوراهای یک ماه پس از تصویب آیین نامه انتخاباتی خواهد بود.

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

تبصره ۴- نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار و به ریاست مسن ترین اعضاء تشکیل واز میان خود یک رئیس و یک نایب رئیس و یک منشی به اکثریت آراء انتخاب می نماید.

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

ماده ۵- شورای منحل شده در صورت اعتراض میتواند بر مبنای اصل ۱۰۶ قانون اساسی به دادگاه صالح شکایت نماید حداکثر فرصت برای اعتراض ده روز از تاریخ ابلاغ می باشد دادگاه موظف است خارج از نوبت رسیدگی نماید.

ماده ۶- 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 اعضاء شورا مبنی بر تخلف از وظایف قانونی و یا فقدان شرایط مذکور در ماده ۲ به پیشنهاد حداقل دو سوم مجموع اعضاء با تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ امکان پذیر خواهد بود.

تبصره ۱- فردی که از وی سلب عضویت شده طبق ماده ۵ حق اعتراض به دادگاه صالح را خواهد داشت و دادگاه موظف است خارج از نوبت رسیدگی نماید.

تبصره ۲- فردی که سلب عضویت وی قطعی شده باشد نمیتواند در انتخابات دوره بعد شرکت نماید.

ماده ۸- شورایی که بیش از یک سوم اعضایش استعفاء دهند یا فوت نمایند یا مسلوب العضویه گردند وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداکثر ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید.

ماده ۹- ساعاتی که اعضاء شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند جزء ساعات کار آنان محسوب میگردد.

تبصره ۱- عضویت و ساعات کار اضافی در شورا افتخاری است.

تبصره ۲- مرجع تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار، هیأت موضوع ماده ۲۲ میباشد.

تبصره ۳- هزینه های ضروری شوراهای از طریق حق عضویت مجمع کارکنان تأمین میگردد.

تبصره ۴- تعیین میزان حق عضویت بعهده مجمع کارکنان میباشد.

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

ماده ۱۱ - هر گاه مدیر یا هیأت مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ شده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند میتوانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدید نظر نمایند در صورتی که شورای مزبور از رأی خود عدول ننماید معترض میتواند مراتب را جهت رسیدگی به هیأت موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رأی آن هیأت قطعی است.

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

تبصره ۱ - شورا میتواند رأساً یا به تقاضای مدیریت و یا با 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 و در صورت هر صورت تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق العاده ضروری است.

تبصره ۲ - مجمع کارکنان به طور فوق العاده نمیتواند هر سه ماه بیش از یکبار تشکیل گردد.

فصل دوم - وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار:

ماده ۱۳ - الف - ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد بمنظور پیشرفت سریع امور.

ب - همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی.

ج - بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی، فنی، حرفه‌ای و نظایر آن.

د - نظارت بر امور واحد بمنظور 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 برنامه‌ها بمنظور پیشبرد امور واحد.

و - بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسائیهای واحد و پیگیری موارد حقه.

ز - تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد.

ح - بررسی و شناخت کمبودها و نارسائیهای واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیأت مدیره.

ط - همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش بینی شده در برنامه‌های تولیدی واحد.

ی - پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیتهای مناسب به مدیریت.

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.

تبصره - زمان تشکیل شوراها در شرکتهای بزرگ دولتی از قبیل شرکتهای تابعه وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت ملی صنایع مس ایران بر اساس این قانون تشخیص شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار) خواهد بود.

ماده ۱۶ - تأسیسات و واحدهای فرعی، جزء واحدهای اصلی محسوب میشوند مگر آنکه نحوه فعالیت اینگونه واحدها یا فاصله آنها تا واحدهای اصلی ایجاد نماید که بطور جداگانه عمل کنند.

تبصره - حدود واحدهای فرعی و اصلی و نحوه فعالیت آنها و تشخیص فاصله در آیین نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

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

از ۳۶ نفر تا ۱۵۰ نفر سه نفر

از ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر پنج نفر

از ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر هفت نفر

از ۱۰۰۱ تا ۵۰۰۰ نفر نه نفر

از ۵۰۰۰ به بالا یازده نفر

تبصره ۱ - تعداد ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ نفر بترتیب بعنوان اعضای علی‌البدل شوراهای اسلامی فوق انتخاب میشوند.

تبصره ۲ - اعضای علی‌البدل به هنگام بیماری، غیبت، استعفاء، برکناری یا فوت اعضای اصلی به ترتیب اکثریت آراء به جای عضو یا اعضای اصلی در جلسات شورا شرکت می نمایند.

ماده ۱۸ - در صورت تقاضای شورا مدیریت باید آمار و مدارک مربوطه به وظایف شورا را در اختیار آن قرار دهد.

تبصره - اعضای شورا مطلقاً حق افشای آمار و اطلاعات سری و محرمانه واحد را ندارند.

ماده ۱۹ - شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مشروح زیر، نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه دهد:

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

ب - موعد و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا.

ج - تخصص مشاغل افراد.

د - تعیین نرخهای کارمزدی و پاداشهای کارکنان بر اساس قوانین آئین نامه کار.

هـ - ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی.

و - اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماریهای ناشی از کار.

ز - تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد.

ح - تدوین ضوابط استفاده از خانه‌های سازمانی واحد.

ماده ۲۰ - شورا باید در زمینه‌های اجتماعی بروز حوادث، مراجع ذیصلاح را مطلع و همکاریهای لازم را معمول دارد.

ماده ۲۱ - شورا موظف است یک نفر را بعنوان عضو مشاور و روابط به مدیریت واحد معرفی کند. و این عضو مشاور در جلسات هیأت مدیره بدون حق و رأی شرکت خواهد کرد.

فصل سوم - مرجع تشخیص انحراف و انحلال شوراها:

ماده ۲۲ - بمنظور بررسی و تشخیص انحراف شوراها از وظایف قانونی خود و انحلال آنها (موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی) در هر منطقه هیأتی تشخیص انحراف و انحلال شوراها مرکب از ۷ نفر بشرح زیر تشکیل میگردد:

الف - سه نفر از نمایندگان شوراهای اسلامی کار به انتخاب شوراهای واحدهای منطقه.

ب - سه نفر از مدیران واحدهای منطقه انتخاب خود آنان.

ج - یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی.

تبصره ۱ - حدود منطقه موضوع این قانون را وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد.

تبصره ۲ - محل تشکیل هیأت مذکور را اداره کار منطقه تعیین می نماید.

ماده ۲۳ - وزارت کار موظف است ظرف یک ماه هیأت موضوع ماده ۲۲ را تشکیل بدهد.

ماده ۲۴ - وظایف هیأت موضوع ماده ۲۲ عبارت است از:

۱ - ایجاد تفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت.

۲ - نظارت و بررسی کارکرد شورا و مدیریت.

۳ - رسیدگی به شکایت کارکنان نسبت به شورا.

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

۵ - ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح.

تبصره - شورا در صورت اعتراض به رأی هیأت موضوع ماده ۲۲ میتواند به دادگاه صالح شکایت نماید و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند.

فصل چهارم - مسائل کارکنان:

ماده ۲۵ - مدیریت برای اجرای برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای ضمن کار نظر شورا را جلب مینماید.

تبصره ۱ - شورا نظر خود را ظرف ده روز از تاریخ تسلیم پیشنهاد به مدیریت اعلام و در غیر اینصورت مدیریت میتواند نظر خود را به مورد اجراء بگذارد.

تبصره ۲ - در صورتیکه مدیریت به نظر شورا معترض باشد اعتراض خود را به هیأت موضوع ماده ۲۲ این قانون ارجاع مینماید و نظر آن هیأت قطعی است.

ماده ۲۶ - هر گاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند، شورا میتواند به محکمه قضائی شکایت کند.

ماده ۲۷ - در صورتیکه شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.

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

تبصره ۱ - اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان عضو شورا بوده و به وظایف نمایندگی عمل خواهند کرد.

تبصره ۲ - اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی کماکان شاغل بوده و به وظیفه نمایندگی 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 هیأت وزیران میرسد.

قانون فوق مشتمل بر بیست و نه ماده و سی و یک تبصره در جلسه روز یکشنبه سی ام دی ماه یک هزار و سیصد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۴/۱۱/۱۳۶۳ به تأیید شورای محترم نگهبان رسیده است.

آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار:

مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ هیئت وزیران

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 ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه انتخابات مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ هیأت وزیران تشکیل و با رعایت مفاد این آیین نامه و قانون مذکور فعالیت خواهند نمود.

ماده ۲ - شوراها دارای اساسنامه ای خواهند بود که در چهارچوب قانون شوراها و آیین نامه های مربوط تنظیم و نباید مخالف با موازین اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باشد و پس از تأیید شورای عالی کار و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی به اجراء در می آید.

تبصره - وزارت کار و امور اجتماعی اساسنامه نمونه ای را تهیه و پس از تصویب شورای عالی کار، در اختیار واحدها می گذارد.

ماده ۳ - مجمع عمومی کارکنان با رعایت مواد ۱۲ و ۱۴ قانون شوراها تشکیل و تصمیمات آن به غیر از موارد مندرج در تبصره ۲ ماده ۱ قانون مذکور با اکثریت آراء رأی دهندگان معتبر است.

ماده ۴ - مجمع عمومی عادی هر شش ماه یک بار و مجمع عمومی فوق العاده، بر اساس تبصره یک ماده ۱۲ قانون تشکیل می شود.

تبصره ۱ - کلیه مجامع عمومی فوق العاده در صورت تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ قانون که منبذ در این آیین نامه

هیأت تشخیص نامیده می شود، تشکیل می گردد.

تبصره ۲- هیأت موظف است ظرف ده روز از تاریخ درخواست کتبی شورا مبنی بر تشکیل مجمع عمومی فوق العاده خود را اعلام و شورا حداکثر ظرف ده روز از تاریخ دریافت تأییدیه هیأت تشخیص، مجمع را تشکیل خواهد داد.

تبصره ۳- شورا موظف است یک هفته قبل از تشکیل مجمع، طی یک آگهی، زمان، مکان و دستور جلسه آن را به اطلاع کارکنان برساند.

ماده ۵- اختیارات مجمع عمومی کارکنان به شرح زیر می باشد.

الف - بررسی گزارش و تصویب تراز نامه شورا

ب - بررسی و تصویب بودجه شورا

ج - چنانچه مجتمع های صنعتی که دارای ویژگیهای خاص می باشند، پیشنهاد تغییرات جزئی در اساسنامه خود داشته باشند، تغییرات مذکور می بایستی با پیشنهاد مجمع عمومی شوراها به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

د - انتخاب اعضاء هیأت تسویه.

ه - تقاضای انحلال شورا یا سلب عضویت هر یک از اعضاء شورا از هیأت تشخیص با ارائه دلایل و مدارک کافی

و - تعیین و یا تغییر میزان حق عضویت کارکنان.

ز - انتخاب تکمیلی اعضاء شورا، با رعایت مفاد ماده ۸ قانون شوراها

فصل دوم - نحوه انجام وظایف شورا

ماده ۶- در اجرای ماده ۲۱ قانون شوراها، شورا در اولین جلسه خود عضو مشاور و رابط با مدیریت را تعیین و ضمن ارسال صورت جلسه، رسماً و کتبا وی را به مدیریت واحد، جهت شرکت مستمر در جلسات هیأت مدیره معرفی می نماید.

ماده ۷- شورای هر واحد به منظور ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان از طریق دریافت نظرات آنها و مدیریت و تشخیص مشکلات موجود در پیشرفت سریع امور واحد خود، فعالیت می نماید.

ماده ۸- شورا می تواند به منظور اجرای دقیقتر وظایف خود نسبت به ایجاد کمیته های تخصصی با حضور افراد ذیصلاح اقدام نماید.

ماده ۹- نظارت شورا بر امور واحد از طریق زیر انجام خواهد شد.

الف - شرکت مستمر عضو رابط شورا در جلسات هیأت مدیره و ارائه نظریات و پیشنهادات شورا.

ب - شرکت مستمر نماینده مدیریت در جلسات شورا و ارائه گزارشات مورد نیاز به شورا.

تبصره ۱- شورا و مدیریت موظفند زمان و مکان دقیق جلسات خود را کتبا و حداقل ۲۴ ساعت قبل به اطلاع یکدیگر برسانند.

تبصره ۲ - در اجرای ماده ۱۸ قانون، شورا مکلف است اسناد و مدارک مربوط به وظایف خود را که مورد نیاز بداند کتباً و رسماً از مدیریت درخواست و مدیریت موظف است حداکثر ظرف یک هفته با اخذ رسید کپی یا رونوشت برابر اصل اسناد مورد تقاضا را، به نماینده معرفی شده شورا، تحویل دهند.

ماده ۱۰ - برای این هماهنگی و فراهم شدن امکان اجرای وظایف شورا اعضاء هیأت مدیره و شورا می‌توانند 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، غذا، بهداشت، ورزش، تعاونیهای مصرف و مسکن، وام ضروری، صندوق قرض‌الحسنه، تفریحات سالم و ایجاد خانه‌های سازمانی و در جهت بهبود شرایط کار اعم از مدت کار، مزد، مرخصی، تعطیلات، شرایط کار زنان و نوجوانان و امثالهم به طرق مقتضی تلاش و با توجه به قوانین و مقررات جاری و امکانات واحد مربوط، همکاری لازم با مدیریت به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۲ - شورا به منظور بهبود کیفیت محصولات و خدمات و کاهش ضایعات، تعمیر و نگهداری ماشین‌آلات و تأسیسات و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی شده در برنامه تولیدی واحد و رسیدن به وضعیت مطلوب، همکاری مجدانه در چهارچوب مقررات، با مدیریت به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳ - شورا با مدیریت در تدوین آیین‌نامه انضباطی و آیین‌نامه تشویقات همکاری نموده و افرادی را که برابر آیین‌نامه، استحقاق تشویق دارند، به مدیریت پیشنهاد می‌نماید.

ماده ۱۴ - شورای اسلامی در کلیه موارد، خصوصاً در زمینه‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای به ترتیب با وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، همکاریهای 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 با وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منعکس می‌نماید و وزارتین کار و 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 زمینه‌های اجتماعی بروز حوادث مراجع ذیصلاح، خصوصاً وزارت کار و امور اجتماعی و وزارتخانه مربوط را مطالعه و همکاریهای لازم را معمول دارد.

ماده ۱۶ - کارکنان واحد می‌توانند نظرات انتقادی یا اصلاحی خود را در مورد گزارشات و اقدامات شورا، به طرق مقتضی به اطلاع شورا برسانند و شورا نیز موظف است پس از دریافت گزارشات و شکایات، در حدود وظایف و اختیارات قانونی خود موارد حقه را پیگیری و در رفع معایب و نواقص بکوشد.

ماده ۱۷ - مدیریت در زمینه موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون نظر مشورتی شورا را کسب می‌نماید و شورا نیز موظف است ظرف مدت ده روز، نظرات و پیشنهادات خود را در زمینه ارجاعی کتباً به مدیریت اعلام نماید چنانچه این مدت کافی نباشد، با توافق مدیریت، فرصت مناسب دیگری به شورا داده خواهد شد و در صورت عدم توافق با پیشنهادات ارائه شده یا تمدید مدت، مدیریت می‌تواند نظرات خویش را در چهارچوب قوانین و مقررات به مرحله اجرا درآورد.

ماده ۱۸ - در صورتی که به تشخیص شورا، مدیریت به تکلیف تعیین شده در قانون شوراها عمل ننماید، مراتب را مستدلاً به هیأت تشخیص اعلام و چنانچه هیأت تشخیص شور را تأیید و به مدیریت اطلاع دهد، معذالک مدیریت از انجام آن خودداری نماید، در این صورت هیأت تشخیص یا شورا می‌توانند مراتب را به وزارتخانه مربوطه منعکس یا به محکمه قضایی شکایت نمایند.

ماده ۱۹ - با توجه به ماده ۱۱ قانون شوراها در صورتی که مدیریت نسبت به تمام یا بعضی از تصمیمات شورا معترض باشد و اعتراض وی مورد قبول شورا واقع نگردد، تصمیمات شورا تا اعلام نظر هیأت تشخیص مسکوت خواهد ماند.

ماده ۲۰ - در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد، نظر خود را رسماً و کتباً به مدیریت اعلام می‌نماید، مدیریت موظف است ظرف مدت پنج روز، تصمیم نهایی خود را اعلام نماید. در صورتی که مدیریت همچنان به تصمیم خود باقی بوده و شورا به این تصمیم معترض باشد، مراتب را به دادگاه صالح جهت تعیین تکلیف ارجاع می‌دهد.

تبصره ۱ - تا صدور رأی دادگاه صالح، با حکم مدیریت، فرد مورد نظر تعلیق از کار خواهد شد.

تبصره ۲ - دادگاه صالح با توجه به آیین‌نامه انضباطی کارگاه و دیگر قرائن و شواهد موجود، نظر نهایی خود را در رابطه با اخراج یا ابقاء کارگر اعلام می‌نماید.

تبصره ۳ - فردی که اخراج وی از واحد مربوطه قطعی شود، می‌تواند در مهلت‌های مقرر قانونی جهت تأمین سایر حقوق خود، مراجع حل اختلاف مندرج در قانون کار مراجعه نماید.

فصل سوم - امور داخلی شورا

ماده ۲۱ - شورا موظف است کلیه تصمیمات خود را طی صورتجلسه‌ای جداگانه تنظیم و به امضاء اعضای برساند و چنانچه هر یک از اعضای به هر علتی با تصمیم اتخاذ شده مخالف باشد، می‌تواند نظرات خویش را در همان صورتجلسه و یا ورقه 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 غیبت بیش از یک ماه، استعفاء برکناری و یا فوت عضو اصلی، به ترتیب اکثریت آراء، اعضای علی‌البدل به جای عضو یا اعضای اصلی، در جلسات شورا، شرکت می‌نمایند.

تبصره ۱ - در مورد بیماری و غیبت پس از بازگشت عضو اصلی، وی همچنان عضو شورا خواهد بود.

تبصره ۲ - هر یک از اعضای اصلی شورا که به هر علتی قادر به شرکت در سه جلسه شورا نباشد، باید موضوع عدم حضور خویش را به اطلاع شورا برساند تا از عضو علی‌البدل 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 می‌نماید.

ماده ۲۴ - شورا نسبت به تهیه دفاتر مالی جهت ثبت وجوه دریافتی بابت حق عضویت اعضای و یا هزینه‌های انجام شده و افتتاح حساب بانکی، اقدام خواهد نمود.

تبصره ۱ - کلیه اسناد و مدارک مالی شورا، باید با امضاء مشترک رییس 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 تشخیص ارسال می گردد.

فصل چهارم - موارد انضام شورا

ماده ۲۶ - در موارد زیر شورا منحل و ثبت آن نیز ملغی می شود.

الف - تعطیل دائم واحد مربوطه

ب - سلب عضویت اکثریت اعضاء شورا.

ج - انحراف از وظائف قانونی و تأیید هیأت تشخیص با توجه به مواد ۴ و ۵ قانون.

د - استعفاء، بیماری و یا غیبت اکثریت اعضاء اصلی شورا (مشروط بر آن که به صورت دائمی باشد).

تبصره - در صورت انحلال و الغاء ثبت شورا، شورای اعضاء آن حق هیچگونه فعالیت با نام شورا نخواهند داشت، در غیر این صورت متخلف یا متخلفین مورد پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فصل پنجم - هیأت تشخیص انصراف و انضام شوراهای اسلامی کار

ماده ۲۷ - وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل هیأت تشخیص به طور رسمی و کتبی از کلیه شوراهای و مدیران منطقه دعوت به عمل می آورد تا ظرف یک هفته نسبت به اعلام کاندیداهای خود اقدام نمایند و پس از پایان مهلت مقرر در فوق، طی ارسال آگهی، اسامی کاندیداها و همچنین زمان و مکان انجام انتخابات را که یک هفته بعد خواهد بود، به اطلاع آنان خواهد رساند.

ماده ۲۸ - کاندیداهای عضویت در هیأت تشخیص باید دارای شرایط زیر باشند:

الف - عدم گرایش به احزاب، سازمانها و گروههای غیر قانونی و مخالف جمهوری اسلامی.

ب - برخورداری از صداقت، امانت و اشتها به حسن اخلاق.

ج - تابعیت ایران.

تبصره - تشخیص موارد فوق در مورد کاندیداهای شورا به عهده وزارت کار و امور اجتماعی و در مورد کاندیداهای مدیران، به عهده وزارتخانههای مربوطه خواهد بود.

ماده ۲۹ - جلسات نمایندگان شوراهای و یا مدیران منطقه، به منظور انتخاب اعضاء هیأت تشخیص که به طور جداگانه ای صورت خواهد گرفت، با حضور حداقل (۳). (۲) دعوت شدگان رسمیت یافته و رأی گیری به عمل خواهد آمد و چنانچه حد نصاب لازم حاصل نشود، مجدداً از نمایندگان شوراهای و مدیران دعوت به عمل آمده و در جلسه بعدی که حداکثر یک هفته پس از جلسه اول، با حضور نصف به علاوه یک دعوت شدگان تشکیل و رأی گیری به عمل می آید و در صورتی که حد نصاب اخیر نیز حاصل نشده پس از دریافت اسامی کاندیداها از شوراهای و مدیران، اخذ رأی به صورت مکاتبه ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱- هر یک از اعضاء شرکت کننده یک رأی داشته و رأی خود را به صورت کتبی و حداکثر به تعداد اسامی پنج نفر نوشته و در صندوقی که بدین منظور تهیه گردیده خواهند انداخت آراء اخذ شده در حضور اعضاء شرکت کننده شمارش و صورتجلسه خواهد گردید. سه نفر از افرادی که از این طریق اکثریت آراء را کسب کرده‌اند، به عنوان عضو اصلی و دو نفر بعدی به عنوان عضو علی‌البدل هیأت تشخیص، تعیین خواهند گردید.

تبصره ۲- معترضین به انتخابات می‌توانند 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 نظر نماید نظر مذکور قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره ۳- در صورت عدم وصول اعتراض یا رد اعتراضات واصله، اعتبارنامه به منتخبین برای مدت دو سال صادر خواهد شد.

ماده ۳۰- اگر نمایندگان منتخب شورا به هر علتی عضویت شورایی خود را در واحد مربوطه از دست بدهند سمت نمایندگی خود را نیز در هیأت تشخیص از دست خواهند داد.

ماده ۳۱- در صورتی که هر یک از مدیران عضو هیأت تشخیص، سمت و محل خدمت خود در منطقه را از دست بدهند عضویت آنها در هیأت تشخیص نیز منتفی می‌گردد.

ماده ۳۲- در صورت فوق، استعفاء، سلب عضویت، بیماری و یا غیبت اعضاء اصلی هیأت، اعضاء علی‌البدل 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 شد.

ماده ۳۳- جلسات هیأت با حضور حداقل پنج نفر رسمیت داشته و تصمیمات آن در هر مورد با نظر موافق حداقل ۴ نفر معتبر خواهد بود.

تبصره - ریاست جلسات هیأت تشخیص با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی بوده و بودن حضور وی جلسات هیأت رسمیت نخواهد داشت.

ماده ۳۴- اعضاء هیأت تشخیص، اعم از نمایندگان شوراها و مدیران، در مورد اختلاف مطروحه مربوط به واحد خود، حق شرکت در جلسات هیأت را نداشته و باید از اعضاء علی‌البدل به جای آنان استفاده شود.

ماده ۳۵- غیبت غیر موجه هر یک از نمایندگان شوراها و یا مدیران در سه جلسه متوالی و یا هفت جلسه غیر متوالی در حکم استعفاء آنان تلقی خواهد شد.

ماده ۳۶- دریافت شکایات و تنظیم و ابلاغ دعوت‌نامه‌ها، آراء و تصمیمات صادره هیأت، توسط دفتر هیأت انجام شده تابع مقررات آیین دادرسی مدنی خواهد بود.

ماده ۳۷- هیأت تشخیص موظف است از تاریخ وصول شکایت حداکثر ظرف مدت ده روز به موضوع رسیدگی و اعلام نظر نماید، و در این رابطه اعضاء هیأت می‌توانند به منظور انجام وظائف محوله به طرق مقتضی اقدام و یا به واحدهای مربوطه مراجعه و

با مدیران، اعضاء شوراها و یا کارکنان مذاکره نمایند و مدیران و شوراها مکلف‌اند اسناد و مدارک لازم را در اختیار آنان قرار دهند.

تبصره - هیأت می‌تواند در صورت ضرورت در انجام وظایف فوق از همکاری متخصصان مدیران و اعضاء شوراها استفاده نمایند.

ماده ۳۸ - آراء هیأت تشخیص در موارد زیر قطعی و لازم‌الاجراء است.

الف - تعیین ساعات کار شوراهاى اسلامى واحدهاى منطقه

ب - اظهار نظر در مورد اعتراض مدیریت به تصمیمات ابلاغ شده شورا

ج - تأیید یا رد درخواست تشکیل مجمع عمومى فوق‌العاده

د - رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به شورا

ه - تصمیم در مورد موافقت با ادامه کار شورا

و - رسیدگی و اتخاذ تصمیم و تأیید اخراج هر یک از اعضاء شورا توسط مدیریت.

ماده ۳۹ - هیأت تشخیص هر زمان که اقدامات شورا را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد می‌تواند رأی به انحلال شورا و یا سلب عضویت هر یک از اعضاء شورا بدهد.

ماده ۴۰ - چنانچه مدیریت و اخذ تصمیم به اخراج هر یک از اعضاء شورا داشته باشد، موظف است مراتب را کتباً با ذکر دلایل به هیأت تشخیص ارجاع دهد و هیأت نیز حداکثر ظرف ۱۵ روز نظر خود را کتباً به مدیریت اعلام نماید در صورت عدم موافقت هیأت، مدیریت می‌تواند، مراتب را با ذکر موارد و علل مخالفت هیأت به دادگاه صالح ارجاع دهد و دادگاه در اجرای ماده ۲۸ قانون خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

ماده ۴۱ - چنانچه مدیریت بخش خصوصی بدون موافقت هیأت و یا قبل از صدور رأی نهایی دادگاه صالح، مبادرت به لغو حکم استخدامی هر یک از اعضاء شورا بنماید و سپس حکم ابقاء به کار عضو شورا از طرف دادگاه صادر و ابلاغ گردد موظف است کلیه حقوق و مزایای ایام بلا تکلیفی وی را پرداخت نماید. بدیهی است در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون شوراها، اعضاء شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان شاغل خواهند بود.

ماده ۴۲ - هیأت تشخیص موظف‌اند مراتب سلب عضویت هر یک از اعضاء شورا و یا انحلال آن را حداکثر ظرف مدت ده روز به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند.

ماده ۴۳ - هیأت تشخیص در صورت لزوم به منظور پیگیری تخلفات مدیر واحد با توجه به بند ۵ ماده ۲۴ باید دلایل و مدارک اتهامی وی را به دادگاه صالح ارجاع نماید و در خصوص واحدهای دولتی یا تحت پوشش دولت و همچنین نهادهای قانونی، رونوشتی از آن را نیز به سازمان متبوع ارسال نماید.

فصل ششم - مقررات متعلقه

ماده ۴۴ - واحد اصلی به واحدهایی اطلاق می‌شود که پروانه بهره‌برداری به نام آن صادر و ابتدائاً تأسیس شده باشد.

ماده ۴۵ - واحد فرعی به واحدهایی اطلاق می‌شود که فعالیت آن مقدمه یا مکمل فعالیت واحد اصلی باشد و تحت عنوان واحد اصلی نیز به ثبت رسیده یا برسد.

ماده ۴۶ - واحد اصلی و فرعی فقط در صورتی که در دو شهرستان قرار گرفته باشند می‌توانند شورای جداگانه تشکیل دهند.

ماده ۴۷ - تشخیص موارد ایجاب تشکیل شورای اسلامی کار مستقل در واحدهای فرعی (موضوع ماده ۱۶ قانون) با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد.

تبصره - تشخیص مذکور در ماده فوق در مورد شرکتهای بزرگ دولتی موضوع ماده ۱۵ قانون به عهده شورای عالی کار خواهد بود.

ماده ۴۸ - واحد دولتی در این آیین‌نامه واحدی است که بیش از ۵۰ درصد از سهام آن متعلق به دولت یا شرکتهای دولتی باشد، واحد تحت مدیریت دولت واحدی است که مدیریت آن توسط دولت، شرکتهای دولتی و یا شرکتهای تحت مدیریت دولتی تعیین گردد.

ماده ۴۹ - شورا حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز پس از تشکیل، موظف است ساعات کار مورد نیاز را از هیأت تشخیص تقاضا نماید و هیأت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز نظر خود را اعلام نماید.

تبصره - اعضاء شورا فقط در محدوده ساعاتی که هیأت تشخیص معین می‌کند، می‌توانند در ساعات کار عادی واجد به امور شورایی پردازند و در غیر ساعات تعیین شده بایستی به شغل موظف خود عمل نمایند.

ماده ۵۰ - مدیریت مکان و وسائل متناسب جهت انجام کار شورایی را در اختیار آن قرار می‌دهد.

ماده ۵۱ - هیأت تشخیص مکلفند یک نسخه از صورتجلسات خود را حداکثر ظرف مدت یک ماه به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۵۲ - مهلت‌های مقرر در این آیین‌نامه بدون احتساب ایام تعطیل در نظر گرفته می‌شود.

۴۴- آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار :

مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ هیئت وزیران

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۳/۴/۳۰ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲۸۴۱ مورخ ۱۳۶۴/۴/۱۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره ۱۰ ماده ۳ قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی، آیین‌نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار را به شرح زیر تصویب نمودند.

ماده ۱- در اجرای ماده ۱ قانون شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم مشمول قانون کار (صنعتی و کشاورزی) داشته باشند شورای اسلامی کار که در این آیین‌نامه به اختصار شورا نامیده می‌شود، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد.

تبصره ۱- ملاک تعیین تعداد کارکنان هر واحد فهرست حقوقی ماه گذشته کارکنان قبل از تشکیل شورا و در صورت اختلاف

فهرست حقوقی سه ماه قبل از انتخابات می باشد.

تبصره ۲- تعیین نوع فعالیت واحد مطابق تعریفی است که در اساسنامه آن واحد قید گردیده است.

تبصره ۳- از نظر این آیین نامه شاغل دائم به افرادی اطلاق می شود که در یکی از مشاغل دائم واحد مربوطه مشغول فعالیت باشند.

ماده ۲- واحدهایی که کار عمده آنها فصلی است، چنانچه فصل کار آنها در دو سال متوالی در هر سال کمتر از ۶ ماه نباشد کتباً به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی و با رعایت ماده یک این آیین نامه می توانند نسبت به تشکیل شورا اقدام نمایند.

ماده ۳- تشخیص شرکتهای 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) می باشد.

ماده ۴- به منظور انتخاب اعضاء شورا، مجمع عمومی کارکنان موضوع تبصره ۱ ماده ۱ قانون که تعیین کننده خط مشی شورا در چهارچوب قانون و آیین نامه اجرایی آن می باشد از کلیه کارکنان واحد، به استثناء مدیریت تشکیل می شود.

تبصره - 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 شورا و نظارت بر انتخاب آن نماینده ای تعیین و به کارکنان و مدیریت واحد معرفی می نماید.

ماده ۶- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی مدیریت و از طریق نشر آگهی، کارکنان واحد را به تشکیل اولین مجمع عمومی جهت انتخاب نماینده مجمع در هیأت تشخیص صلاحیت دعوت می نماید.

تبصره ۱- انتخابات بر طبق تبصره ۲ ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار انجام خواهد شد.

تبصره ۲- نماینده کارکنان در هیأت تشخیص نباید داوطلب عضویت در شورا باشد.

ماده ۷- وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل مجمع عمومی کارکنان و انتخاب اعضاء شورا اقدامات زیر را از طریق مقتضی و با جلب همکاری کارکنان و مدیریت واحدها انجام خواهد داد.

الف - توجیه و راهنمایی کارکنان واحد در مورد قانون شوراها و آیین نامه های مربوط.

ب - فراهم آوردن در زمینه تشکیل مجمع عمومی و دعوت کارکنان برای شرکت در آن.

ج - تعیین دقیق تعداد اعضاء مجمع عمومی در اجرای تبصره ۱ ماده ۱ و ماده ۱۵ قانون.

د - تعیین تعداد اعضاء شورای اسلامی (موضوع ماده ۱۷ قانون).

ه - 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 آگهی‌ها و اطلاعیه‌های مربوط به انتخابات و تشکیل مجمع عمومی در محل مناسب.

ط - اقدام لازم جهت تشکیل جلسه مجمع عمومی به منظور انتخاب اعضاء شورا حداکثر ظرف یک ماه پس از پایان مهلت اعلام داوطلبی با توجه به مواد ۱۰ و ۱۲ این آیین‌نامه.

ی - تهیه صندوق‌های رأی و برگه‌های انتخابات و مهر هیأت نظارت بر انتخابات.

ک - اعلام اسامی کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی پس از تأیید هیأت تشخیص صلاحیت و حداقل یک هفته قبل از تشکیل مجمع عمومی.

تبصره ۱- مدیریت واحد در جهت تأمین امکانات لازم برای برگزاری صحیح انتخابات با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی همکاری می‌نماید.

تبصره ۲- داوطلبان عضویت در شورا، 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- چنانچه پس از ایجاد فرصت‌های پیش‌بینی شده در قانون و این آیین‌نامه به دلیل عدم کفایت تعداد کاندیداها عدم تشکیل مجمع عمومی و یا عدم حصول حدنصاب لازم در رأی‌گیری (موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون) تشکیل شورای اسلامی کار میسر نگردد، انتخابات برای یک سال به تعویق خواهد افتاد.

ماده ۹- نماینده وزارتخانه مربوطه در هیأت تشخیص صلاحیت موضوع بند ۲ تبصره ماده ۲ قانون در مورد واحدهای دولتی و وابسته به دولت نماینده وزارتخانه‌ای خواهد بود که واحد تابع یا وابسته به آن می‌باشد و در مورد نهادها و بخش خصوصی نماینده وزارتخانه‌ایست که فعالیت آن واحد در حیطه نظارت آن وزارت قرار دارد.

ماده ۱۰- هیأت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ پایان مهلت اعلام داوطلبی، نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.

تبصره- هیأت می‌تواند در رابطه با صلاحیت داوطلبان با توجه به شرایط مندرج در ماده ۲ قانون به طریق مقتضی تحقیق نماید و نظرات آن با اکثریت آراء قطعی است.

ماده ۱۱- هیأت‌های تشخیص صلاحیت در مورد افرادی که قبل از ۲۲ بهمن‌ماه سال ۵۷ عضو هیأت مدیره سندیکا و یا نماینده کارگران در واحدها بوده‌اند برای احراز شرط اعتقاد و الزام عملی آنها به اسلام و ولایت فقیه وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی دقت لازم معمول خواهند داشت.

ماده ۱۲- مجمع عمومی حداکثر پس از ۱۵ روز از اعلام نظر هیأت تشخیص صلاحیت تشکیل و با رعایت تبصره ۲ ماده ۱ قانون تحت نظارت هیأت نظارت بر انتخابات (موضوع ماده ۱۳ این آیین‌نامه) نسبت به انتخاب اعضاء شورا رأی‌گیری به عمل خواهد آورد.

ماده ۱۳- وزارت کار و امور اجتماعی در اجرای ماده ۳ قانون به منظور حسن جریان امر انتخابات شوراها، از هیأت تشخیص صلاحیت به عنوان هیأت نظارت بر انتخابات دعوت به عمل می آورد.

ماده ۱۴- تعداد نمایندگان منتخب مجمع عمومی کارکنان در شورا با توجه به مواد ۱ و ۱۷ قانون به نسبت های مقرر در زیر خواهد بود.

- از ۳۶ نفر تا ۱۵۰ نفر ۲ نفر عضو اصلی ۲ نفر عضو علی البدل.

- از ۱۵۱ نفر تا ۵۰۰ نفر ۴ نفر عضو اصلی ۳ نفر عضو علی البدل.

- از ۵۰۱ نفر تا ۱۰۰۰ نفر ۶ نفر عضو اصلی ۴ نفر عضو علی البدل.

- از ۱۰۰۱ نفر تا ۵۰۰۰ نفر ۸ نفر عضو اصلی ۵ نفر عضو علی البدل.

- از ۵۰۰۰ نفر به بالا ۱۰ نفر عضو اصلی ۶ نفر عضو علی البدل.

تبصره - در صورتی که در این انتخابات اعضاء اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخاب نشوند، انتخابات نسبت به داوطلب یا داوطلبانی که حد نصاب مقرر را بدست نیاورده اند ظرف مدت یک هفته الی ۱۵ روز تجدید خواهد شد.

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 اتمام انتخاب نمایندگان مجمع عمومی تعیین و کتباً 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 را خواهند داشت.

تبصره ۱- هر یک از کارکنان شرکت کننده در مجمع عمومی، ورقه سفیدی را که به امضاء و مهر هیأت نظارت رسیده باشد دریافت و با نوشتن نام و نام خانوادگی افراد مورد نظر خود (حداکثر به تعداد اعضاء 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 امضاء هیأت نظارت تنظیم و حائزین اکثریت آراء با رعایت ماده ۱۵ به ترتیب به عنوان اعضاء 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 هیأت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون و یک نسخه به شورا تسلیم و نسخه پنجم نیز جهت اطلاع کارکنان در واحد مربوطه الصاق خواهد شد.

تبصره - در صورت تساوی آراء تقدم و تأخیر 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 هیأت نظارت اعلام نمایند و هیأت مذکور موظف است حداکثر ظرف مدت پنج روز به موضوع رسیدگی و نظر قطعی خود را در مورد صحت و سقم اعتراضات واصله اعلام نماید.

تبصره- در صورت ابطال کلیه و یا قسمتی از انتخابات نسبت به تجدید یا تکمیل قسمت باطل شده 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 انجام وظایف مندرج در تبصره ۴ ماده ۳ قانون تشکیل جلسه می دهد چنانچه رییس، نایب رییس یا منشی شورا به سمت های ریاست، مدیریت عامل، خزانه داری شرکت های تعاونی یا عضویت شوراهای شهر، شهرستان، استان و یا نمایندگی مجلس شورای اسلامی در آیند شورا می تواند نسبت به تجدید انتخاب رییس، نایب رییس و منشی 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 ابهام این آیین نامه نظر وزارت کار و امور اجتماعی لازم الرعایه خواهد بود.

ماده ۲۲- وزارتخانه ها، واحدهای دولتی و وابسته به دولت و نهادهای قانونی در جهت حسن اجرای قانون شوراهای همکاریهایی 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.

۴۶- دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران:

مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۶

ماده ۱- در مواردی که در کارگاهی شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی وجود نداشته باشد، کارگران کارگاه میتوانند طبق مقررات این دستورالعمل نسبت به انتخاب نماینده کارگران اقدام نمایند.

ماده ۲- کارگرانی که دارای شرایط زیر باشند می توانند در انتخابات نمایندگان کارگران همان واحد شرکت نمایند:

الف - تابعیت ایران

ب - داشتن حداقل پانزده سال تمام.

ماده ۳- کاندیداهای نمایندگی کارگران باید حائز شرایط زیر باشند:

الف - داشتن تابعیت ایران.

ب - حداقل سن بیست و دو سال.

ج - داشتن حداقل سواد خواندن و نوشتن و آشنایی به امور محوله.

د - نداشتن سابقه محکومیت کیفری که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی.

ه - کارگر همان واحد بوده و دارای حداقل دو سال.

تمام سابقه کار متوالی یا متناوب در همان واحد باشد، مگر در مورد واحدهایی که کمتر از دو سال سابقه فعالیت دارند. شرط اخیر در مورد واحدهایی که ماهیت کارشان اقتضای تناوب می نماید، مجموع تناوب از یکسال نباید کمتر باشد.

و - دارای سمت مدیریت در واحد نباشد.

ز - برخورداری از صداقت و امانت و عدم اشتها به فساد اخلاق .

ماده ۴ - واحد کار و امور اجتماعی ، کارگران و مدیریت را از طریق آگهی ، در محل تردد کارگران از نحوه کاندیداتوری آگاه خواهد ساخت .

تبصره - کاندیداهای نمایندگی میبایست حداکثر ظرف یک هفته از تاریخ اعلام آگهی ، کاندیداتوری خود را کتبا به واحد کار و امور اجتماعی تسلیم و رسید دریافت دارند.

ماده ۵ - تطبیق شرایط کاندیداهای نمایندگی هر واحد با ضوابط فوق ، بعهدہ هیئت نظارتی مرکب از افراد زیر است :

۱ - نماینده واحد کار و امور اجتماعی محل.

۲ - نماینده کار فرمای همان واحد.

۳ - یک نفر از کارگران با سواد همان واحد که کاندیدای نمایندگی نباشد.

تبصره - هیئت موظف است از تاریخ وصول اسامی کاندیدها از واحد کار و امور اجتماعی محل حداکثر ظرف مدت یک هفته نظر خود را اعلام نماید. نظر هیئت با اکثریت آرا معتبر است .

ماده ۶ - واحد کار و امور اجتماعی پس از احراز صلاحیت کاندیداهای نمایندگی با توجه به ماده ۵ این دستورالعمل ، ضمن تعیین روز و ساعت و محل مناسب جهت برگزاری انتخابات، اسامی کاندیدهای واجد شرایط را حداقل ۵ روز قبل از انجام رای گیری ضمن ابلاغ رسمی به کارفرما، در تابلوی اعلانات کارگاه نصب و آگهی می نماید.

ماده ۷ - انتخابات نمایندگان کارگران هر واحد زیر نظر واحد کار و امور اجتماعی محل و با نظارت هیئت مذکور در ماده ۵ این دستورالعمل انجام می شود.

ماده ۸ - جلسه انتخاب نمایندگان کارگران ، با حضور حداقل نصف بعلاوه یک کل کارگران واحد رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آرا حاضرین معتبر خواهد بود.

ماده ۹ - در روز رای گیری ، صندوق اخذ رای با حضور هیئت نظارت بر انتخابات آماده و در محل رای گیری قرار می گیرد. اعضا حاضر در مجمع به کاندیدهای مورد نظر خود که از طرف هیئت نظارت تایید و معرفی می گردند رای خواهند داد.

ماده ۱۰ - در پایان رای گیری با حضور هیئت نظارت بر انتخابات، آرا ماخوذه شمارش و به ترتیب تعداد آرا، نفر اول بعنوان نماینده اصلی و نفر دوم بعنوان نماینده علی البدل کارگران خواهند بود مشروط بر اینکه آرا هر یک از آنان از ۱۲ آرا حاضران کمتر نباشد.

ماده ۱۱ - هیئت نظارت مکلف است، پس از شمارش آرا و تنظیم و امضای صورتجلسه مذکور را به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه دیگر را به کارفرما یا نماینده وی تحویل دهد.

ماده ۱۲ - چنانچه کارگران به چگونگی انتخابات معترض باشند، می توانند ظرف مدت پنج روز از تاریخ برگزاری انتخابات، اعتراض کتبی خود را با ذکر دلایل به واحد کار و امور اجتماعی تسلیم و رسید دریافت دارند.

ماده ۱۳ - واحد کار و امور اجتماعی با نظر هیئت نظارت اعتراضات واصله را مورد رسیدگی قرار داده و نسبت به صحت و سقم آن تصمیم گیری می نماید. در صورت تایید صحت اعتراضات، واحد کار و امور اجتماعی با هماهنگی اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی انتخابات را ابطال و به ترتیب مقرر در مواد ۴ و ۶ این دستورالعمل، انتخابات را تجدید خواهد نمود.

ماده ۱۴ - واحد کار و امور اجتماعی مکلف است، در صورت عدم وصول اعتراض ظرف پنج روز از تاریخ پایان مهلت مقرر در ماده ۱۲، و در صورت دریافت اعتراض و وارد نبودن آن، ظرف پنج روز، نسبت به صدور ابلاغ اعتبار نامه های نمایندگان اصلی و علی البدل اقدام و رونوشت آن را جهت اطلاع کارفرمای مربوط ارسال دارد.

ماده ۱۵ - مدت اعتبار نمایندگان کارگران از تاریخ صدور اعتبار نامه دوسال خواهد بود.

ماده ۱۶ - در موارد زیر اعتبارنامه نمایندگان کارگران توسط واحد کار و امور اجتماعی با هماهنگی اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی لغو می گردد:

الف - چنانچه حداقل ۲۳ از تعداد کل کارگران واجد شرایط مقرر در ماده ۲ این دستورالعمل کتبا نسبت به نماینده خود اظهار عدم اعتماد نمایند.

ب - چنانچه مشخص گردد که نماینده کارگران، واجد شرایط مندرج در ماده ۲ این دستورالعمل نبوده و یا شرایط مذکور را از دست داده است.

پ - چنانچه نماینده کارگران بنا به نظر هیئت موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار و رای هیئت حل اختلاف اخراج شود و یا براساس رای مراجع قضایی از حقوق اجتماعی محروم گردد.

ماده ۱۷ - در صورت فوت، استعفا، لغو اعتبارنامه نماینده اصلی، نماینده علی البدل برای بقیه مدت نمایندگی، جایگزین وی خواهد شد.

تبصره - چنانچه بهر علتی نماینده اصلی برای مدتی نتواند در واحد حضور یابد، نماینده علی البدل با اطلاع واحد کار و امور اجتماعی موقتا وظایف او را انجام خواهد داد.

ماده ۱۸ - در صورتیکه نماینده اصلی یا علی البدل کارگران به یکی از سمتهای عضویت در شوراهای شهرستان، شهر، استان و نمایندگی مجلس شورای اسلامی انتخاب شود، نمایندگی کارگران را بخودی خود از دست خواهد داد.

ماده ۱۹ - واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند پس از قطعی شدن انتخاب نمایندگان کارگران و صدور اعتبارنامه های آنان، فرمهای آماری و مدارک انتخاباتی لازم را بمنظور بررسی، به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی ارسال دارند.

ماده ۲۰ - نمایندگان کارگران موضوع این دستورالعمل دارای وظایف و مسئولیتهایی بشرح ذیل هستند :

الف - آشنا ساختن کارکنان به حدود وظایف و مسئولیتهای و حقوق قانونی خویش.

ب - کوشش در جهت ایجاد محیط حسن تفاهم متقابل بین کارگران و کارفرما بمنظور حل و فصل مشکلات و اختلافات ناشی از روابط کار در چهارچوب مقررات قانونی .

ج - همکاری و نظارت بر امور رفاهی کارگران مطابق مقررات مربوط.

د - پیگیری و مراقبت در جهت حسن اجرای مقررات قانون کار و استیفای حقوق قانونی کارگران .

ه- شرکت در تشکیل مجمع نمایندگان کارگران ، با توجه به مواد ۱۳۶ و ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، بمنظور انتخاب نمایندگان کارگران در هیئت های حل اختلاف، سازمان جهانی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن .

ماده ۲۱ - مهلهای مقرر در این دستورالعمل بدون احتساب روزهای تعطیل رسمی خواهد بود. این دستورالعمل در ۲۱ ماده و ۳ تبصره در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۶ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.

۴۷- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان موضوع تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار:

۴۸- آیین نامه مربوط به انتخابات نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیئت های تشخیص:

۴۹- آیین نامه اجرایی ماده ۱۳۶ قانون کار:

مصوب ۱۳۷۱/۶/۱۱ هیئت وزیران

ماده ۱ - در اجرای ماده (۱۳۶) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹- ، نمایندگان رسمی (اصلی و علی البدل) کارگران در سازمان جهانی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و نظایر آن به پیشنهاد تشکل عالی کارگری حائز اکثریت (کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن های صنفی کارگری و مجمع عالی نمایندگان کارگران) یا توسط کمیته ای متشکل از تشکل های عالی موجود دارای اعتبار ذکر شده با رعایت مفاد قانون کار، این آیین نامه و سایر مقررات مربوط انتخاب و معرفی خواهند شد.

تبصره ۱- انتخاب نمایندگان کارگران در مجامع و شوراهایی که نحوه انتخاب آنان در قانون ذکر گردیده، به روش مقرر در قانون صورت می گیرد.

تبصره ۲- تشخیص انتخاب نماینده کارگران در مجامع داخلی و بین المللی از طریق هرکدام از روش های مندرج در ماده (۱) یا اعلام نظر در خصوص تشکل عالی کارگری حائز اکثریت، با وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.

تبصره ۳- کمیته انتخاب نمایندگان کارگران در مجامع داخلی و بین المللی، صرفاً در مواردی تشکیل و فعالیت می نماید که بیش از یک تشکل عالی کارگری دارای اعتبار، وجود داشته باشد. در غیر این صورت انجام وظایف مندرج در این آیین نامه بر عهده تنها تشکل عالی کارگری موجود خواهد بود.

تبصره ۴- دستورالعمل چگونگی تشکیل، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات کمیته یادشده، ظرف یک ماه پس از ابلاغ این آیین نامه، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تصویب و به تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی جهت اجرا، ابلاغ خواهد شد.

ماده ۲- وزارت کار و امور اجتماعی، حداقل سه ماه پیش از پایان دوره نمایندگی در هر یک از شورا های عالی یا کنفرانس های (اجلاس) بین المللی و نظایر آن یا سه ماه پیش از برگزاری هریک از آنها، موضوع را برای انتخاب و معرفی نماینده به تشکل عالی کارگری حائز اکثریت یا کمیته مذکور اطلاع می دهد.

تبصره ۱- هیأت مدیره تشکل عالی کارگری حائز اکثریت یا کمیته مذکور با اطلاع وزارت کار و امور اجتماعی، حداقل یک ماه پیش از تشکیل یا پایان دوره نمایندگی در هر یک از مجامع مذکور، نمایندگان رسمی (اصلی و علی البدل) مورد نیاز را انتخاب و معرفی می نماید.

تبصره ۲- چنانچه تشکل یا تشکل های عالی کارگری ایجاد نشده باشد یا فاقد اعتبار یا منحل گردد، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند رأساً در مورد انتخاب نمایندگان مذکور اقدام نماید.

ماده ۳- انتخاب شوندگان جهت نمایندگی کارگران در مجامع داخلی و بین المللی باید دارای شرایط زیر باشند:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

۲- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

۳- عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی غیر قانونی.

۴- نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر.

۵- داشتن حسن شهرت.

۶- عدد اعتیاد به مواد مخدر

۷- داشتن حداقل سی سال تمام سن و پنج سال سابقه کار.

۸- آشنایی به قوانین کار، تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقرراتی که با مسائل کار و کارگری ارتباط دارد.

۹- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کاردانی.

۱۰- تسلط به یکی از زبان های بین المللی برای داوطلبان نمایندگی در کنفرانس (اجلاس) بین المللی کار.

۱۱- عضویت در تشکل کارگری مربوط در سطح کارگاه، حرفه یا صنعت.

تبصره - در صورت فوت یا استعفای نمایندگان کارگران یا در صورتی که به هر دلیل شرایط عضویت مندرج در ماده (۳) را از دست بدهند یا رابطه کاری آنها با کارفرمای متبوع قطع شود، سمت نمایندگی در مجامع مورد نظر را از دست خواهند داد و مطابق مقررات مربوط، نمایندگان علی البدل جایگزین آنها خواهد شد.

ماده ۴- نظارت بر امر تطبیق شرایط و انتخاب نمایندگان مذکور بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.

تبصره ۱ - تشکل عالی کارگری حائز اکثریت یا کمیته مذکور، حداقل یک هفته پیش از انتخاب نمایندگان مورد نظر، برای نظارت بر امور مربوط از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به طور کتبی دعوت می نماید.

تبصره ۲ - مهلت اعتراض به تصمیمات اتخاذ شده، یک هفته بعد از ابلاغ کتبی به اشخاص ذی نفع می باشد.

تبصره ۳ - مرجع رسیدگی به اعتراضات اعم از اینکه موجب ابطال یا تأیید انتخاب نمایندگان یاد شده گردد، وزارت کار و امور اجتماعی است که در جلسه ای با حضور فرد یا افراد معترض و نماینده تشکل عالی کارگری حائز اکثریت یا کمیته یاد شده (حسب مورد) و نماینده وزارت مذکور، ظرف یک هفته از تاریخ وصول اعتراض، به موضوع رسیدگی و تصمیم مقتضی اتخاذ می نمایند.

تبصره ۴ - در صورت تأیید مجدد تصمیمات اتخاذ شده و رد اعتراض واصله، معترض یا معترضان می توانند مراتب را از طریق اقامه دعوی در دادگاه صالح پیگیری نمایند.

ماده ۵ - نمایندگان منتخب موظف به رعایت مقررات آیین نامه های داخلی مجامع مذکور هستند.

ماده ۶ - نمایندگان رسمی کارگران (اصلی و علی البدل) در شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، باید از بین کارگران بخش صنعت انتخاب شوند.

ماده ۷ - یک نفر از نمایندگان اصلی و یک نفر از نمایندگان علی البدل کارگران در شورای عالی کار باید از بین کارگران بخش کشاورزی انتخاب شوند.

ماده ۸ - چنانچه به هر علت تشکل یا تشکل های عالی کارگری که نمایندگان مورد نظر را به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی نموده اند، فاقد اعتبار یا منحل گردد، اعتبار نامه نمایندگان معرفی شده نیز لغو خواهد شد.

ماده ۹ - هریک از کارگران واجد شرایط می تواند حداکثر به نمایندگی دو مرجع از مراجع موضوع ماده (۱) انتخاب شود.

ماده ۱۰ - مهلت های مقرر در این آیین نامه بدون احتساب روزهای تعطیل، محاسبه می شود.

ماده ۱۱ - این آیین نامه جایگزین آیین نامه اجرایی ماده (۱۳۶) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ -، موضوع تصویب نامه شماره ۱۴۳۸۴/ت ۲۸۴ - ه مورخ ۱۳۷۱/۶/۲۸ می گردد.

این تصویب نامه در تاریخ ۱۳۸۹/۸/۳ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

۵۰- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط، موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار:

مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۶ هیئت وزیران

فصل اول - کلیات:

ماده ۱ - در اجرای ماده (۱۳۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ -، به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه نیز است، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت می توانند با رعایت مقررات قانونی و این آیین نامه مبادرت به تشکیل انجمن صنفی نمایند.

ماده ۲- کمترین نصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ده نفر و در حرفه یا صنعت حداقل پنجاه نفر عضو از حرفه یا صنعت مربوط در قسمتی از شهرستان تا سراسر استان

می باشد. انجمن صنفی کارفرمایی، با عضویت دست کم ده شخص حقیقی یا حقوقی (کارفرما) شاغل در آن حرفه یا صنعت در حوزه جغرافیایی مورد درخواست در قسمتی از یک استان تا سراسر کشور تشکیل می شود.

تبصره ۱- چنانچه در سطح یک استان به لحاظ عدم کسب نصاب یادشده در یک حرفه یا صنعت خاص، انجمن صنفی کارفرمایی قابل تشکیل نباشد، جهت فراگیر نمودن آن، می توان انجمن صنفی حرفه یا صنعت خاص را با توجه به تقاضای کارفرمایان شاغل در استان های مورد نظر با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در حوزه جغرافیایی فراتر از استان تشکیل داد.

تبصره ۲- در صورتی که علی رغم رعایت تبصره (۱)، نصاب تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی در سطح یک حرفه یا صنعت وجود نداشته باشد، وزارت کار و امور اجتماعی نظر نهایی در خصوص امکان تشکیل انجمن صنفی مورد نظر را اعلام می نماید .

تبصره ۳- عضویت کارفرمایان و کارگران به اعتبار شغل و فعالیت های مختلف، در انجمن های صنفی کارفرمایی یا کارگری متفاوت مجاز است، ولی نمی توانند در بیش از یک انجمن صنفی کارفرمایی یا کارگری به عنوان رئیس هیأت مدیره یا دبیر انتخاب شوند .

ماده ۳- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله قانونی ، انجمن های صنفی هر حرفه یا صنعت یک استان می توانند مطابق این آیین نامه نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی آن حرفه یا صنعت در آن استان اقدام نمایند.

تبصره ۱- کانون های انجمن های صنفی حرفه یا صنعت خاص در استان ها از اجتماع نمایندگان دارای حق رأی هیأت مدیره حداقل پنج انجمن صنفی مربوط تشکیل می شود.

تبصره ۲- در شرایطی که به لحاظ محدودیت یک حرفه یا صنعت خاص، امکان تشکیل کانون مربوط در استان میسر نباشد، انجمن های صنفی حرفه یا صنعت خاص می توانند با تجمیع استان های دارای حرفه یا صنعت مذکور ، فقط یک کانون سراسری تشکیل دهند.

تبصره ۳- انجمن های صنفی حرفه یا صنعت خاص با توجه به تعداد اعضای خود ، نمایندگان موضوع تبصره (۱) را به مجمع عمومی کانون مربوط معرفی می نمایند.

ماده ۴- کانون انجمن های صنفی حرف یا صنایع استان توسط نمایندگان معرفی شده از سوی کانون های حرفه یا صنعت خاص استان مربوط با توجه به تعداد انجمن های صنفی عضو، حداکثر به تعداد سه نماینده از هر کانون، طبق اساسنامه کانون حرف یا صنایع استان و نمایندگان معرفی شده از سوی انجمن های صنفی که کانون مربوط را تشکیل نداده اند، تأسیس می شود.

تبصره - تا زمانی که در یک استان کانون های حرفه یا صنعت خاص تشکیل شده باشد، انجمن های صنفی استان می توانند با توجه به تعداد اعضا که در اساسنامه کانون حرف یا صنایع استان مشخص خواهد شد، نمایندگان خود را به مجمع عمومی کانون حرف یا صنایع همان استان معرفی نمایند.

ماده ۵- کانون انجمن های صنفی هر استان از نمایندگان کانون انجمن های صنفی حرف و کانون انجمن های صنفی صنایع استان با توجه به تعداد اعضا و طبق اساسنامه کانون استان تشکیل می شود.

تبصره ۱ - تازمانی که در یک استان، کانون های انجمن های صنفی حرف یا صنایع استان تشکیل شده باشد، انجمن های صنفی استان می توانند با توجه به تعداد اعضا طبق اساسنامه کانون

انجمن های صنفی استان، نمایندگان خود را به کانون استان معرفی یا به عضویت آن درآیند.

تبصره ۲ - تعداد پنج نفر از نه نفر اعضای اصلی و دو نفر از چهار نفر اعضای علی البدل هیأت مدیره کانون استان، از بین اعضای مجمع عمومی کانون استان که در بخش صنعت شاغل هستند، انتخاب می شود و باید نسبت فوق همواره محفوظ بماند.

ماده ۶ - کانون های عالی انجمن های صنفی کارگری یا کارفرمایی کشور (کانون عالی کارگران یا کارفرمایان کشور) توسط هیأت مدیره کانون های انجمن های صنفی کارگری یا کارفرمایی حداقل یک دوم استان های کشور با توجه به تعداد انجمن های صنفی دارای اعتبار موجود در استان، حداکثر به تعداد نه نماینده طبق اساسنامه کانون عالی تشکیل می شود.

تبصره ۱ - انجمن های صنفی کارفرمایی که حوزه فعالیت آن ها فراتر از یک استان است، می توانند به عضویت کانون عالی کارفرمایان درآیند.

تبصره ۲ - تازمانی که در یک استان کانون استان تشکیل نشده باشد، انجمن های صنفی همان استان، با توجه به نسبت مندرج در ماده (۶)، نمایندگان خود را انتخاب و به مجمع عمومی کانون عالی کارگران یا کارفرمایان کشور معرفی می نمایند.

تبصره ۳ - تعداد پنج نفر از نه نفر اعضای اصلی و دو نفر از چهار نفر اعضای علی البدل هیأت مدیره کانون های عالی انجمن های صنفی کارگری یا کارفرمایی، از بین اعضای مجمع عمومی کانون عالی که در بخش صنعت شاغل هستند، انتخاب می شود و باید نسبت فوق همواره محفوظ بماند.

فصل دوم - هیأت مؤسس و ارکان انجمن های صنفی و کانون های مربوط:

ماده ۷ - به منظور تأسیس و فراهم نمودن مقدمات تشکیل شکل های موضوع این آیین نامه، هیأت مؤسسی مرکب از حداقل سه نفر از اشخاص ذی ربط با توجه به نوع شکل با وظایف زیر، تشکیل می شود:

۱- ارایه درخواست تأسیس انجمن صنفی یا کانون مربوط حسب مورد به وزارت کار و امور اجتماعی یا واحد کار و امور اجتماعی استان مربوط.

۲ - انتشار آگهی پذیرش عضو (آگهی در شرف تأسیس) در روزنامه کثیرالانتشار سراسری یا روزنامه محلی (باتوجه به حوزه فعالیت شکل) به غیر از انجمن های صنفی کارگری در سطح کارگاه.

۳ - بررسی درخواست های متقاضیان عضویت از نظر داشتن شرایط عضویت و اظهار نظر در مورد آن و همچنین تهیه فهرست اسامی و مشخصات آنان.

۴ - تهیه پیش نویس اساسنامه با رعایت مواد (۱۱) و (۱۲) این آیین نامه.

۵ - دعوت از اعضا جهت شرکت در مجمع عمومی مؤسس به منظور تصویب اساسنامه و انتخاب اعضای هیأت مدیره، بازرس یا بازرسان.

۶- تسلیم دعوتنامه تشکیل مجمع عمومی به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور نظارت بر انتخابات.

تبصره - پس از انتخاب هیأت مدیره تشکل های موضوع این آیین نامه، هیأت مؤسس به خودی خود منحل می گردد.

ماده ۸ - تشکل های موضوع این آیین نامه، دارای سه رکن زیر خواهند بود:

۱ - مجمع عمومی

۲ - هیأت مدیره

۳ - بازرس یا بازرسان

تبصره - چگونگی تشکیل مجامع عمومی، وظایف و اختیارات ارکان تشکل و سایر مواردی که در این آیین نامه پیش بینی نشده در اساسنامه تشکل درج خواهد شد.

ماده ۹ - شرایط داوطلبان عضویت در هیأت مدیره و بازرسان تشکل های موضوع این آیین نامه به شرح زیر می باشد:

۱ - تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲ - التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳ - عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی غیر قانونی

۴ - نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر

۵ - داشتن حسن شهرت

۶ - عدم اعتیاد به مواد مخدر

ماده ۱۰ - هیأت مدیره تشکل های موضوع این آیین نامه، مکلفند دست کم سه ماه پیش از پایان دوره، مجمع عمومی را برای تجدید انتخابات دعوت نمایند به گونه ای که تا پایان دوره اعتبار هیأت مدیره، انتخابات مسئولان تشکل انجام شده باشد.

تبصره ۱ - بازرس یا بازرسان با یک چهارم از اعضا می توانند در هر زمانی که تشخیص دهند، نسبت به دعوت برای تشکیل مجمع عمومی اقدام نمایند.

تبصره ۲ - حداکثر دو ماه پس از پایان دوره، بازرس یا بازرسان نسبت به تشکیل مجمع عمومی و تجدید انتخابات اخطار می دهند. یک سوم اعضا تا چهار ماه فرصت دارند تا نسبت به دعوت مجمع عمومی و تجدید انتخابات اقدام نمایند.

تبصره ۳ - چنانچه شش ماه پس از پایان دوره، تجدید انتخابات صورت نگرفته باشد، بازرس یا بازرسان مکلفند انحلال تشکل، انجمن صنفی کارفرمایی یا کانون مربوط، را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند. در صورت عدم اقدام، وزارت کار و امور اجتماعی به هزینه تشکل از طریق درج آگهی در یکی از روزنامه های کثیرالتنشر یا روزنامه محلی مربوط به حوزه فعالیت تشکل، انحلال تشکل را اعلام می نماید.

فصل سوم - چگونگی ثبت و اتصال انجمن های صنفی و کانون های مربوط

ماده ۱۱- ضوابط و مقررات قانونی که باید در اساسنامه انجمن های صنفی و کانون های مربوط درج شود، ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ این آیین نامه بنا به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۲- تشکل های موضوع این آیین نامه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی مربوط و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

ماده ۱۳- ثبت تشکل های موضوع این آیین نامه و انتخاب و تجدید انتخاب یا تغییر اعضای هیأت مدیره، دبیر و بازرسان و هرگونه تغییر یا اصلاح اساسنامه تشکل های فوق الذکر، مستلزم تسلیم مدارک ذیل به وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.

۱- تقاضانامه تأسیس تشکل (در مرحله تأسیس)

۲- دو نسخه اساسنامه (در مرحله تأسیس) یا دو نسخه اساسنامه اصلاح شده در صورت ایجاد تغییرات (در مراحل پس از تأسیس).

۳- صورتجلسه هیأت رئیسه و نظارت مجمع عمومی که با حضور، نظارت و تأیید نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تنظیم شده باشد.

۴- آگهی پذیرش عضو، منتشر شده در روزنامه (در مرحله تأسیس).

۵- فهرست اسامی امضا شده شرکت کنندگان در مجمع عمومی.

۶- فهرست اسامی و مشخصات کامل اعضا.

۷- آگهی دعوت مجمع عمومی، منتشر شده در روزنامه (با توجه به حوزه فعالیت).

۸- صورتجلسه هیأت مدیره مبنی بر تقسیم وظایف هیأت مدیره.

۹- پرسشنامه آماری تکمیل شده مربوط به مشخصات اعضای هیأت مدیره، بازرسان و دبیر تشکل.

تبصره تشکل های موضوع این آیین نامه در صورت درج در اساسنامه مربوط، مکلفند آگهی های

اطلاع رسانی خود را در روزنامه سراسری یا محلی معین شده در مجمع عمومی (با توجه به حوزه فعالیت تشکل) درج نمایند.

ماده ۱۴- وزارت کار و امور اجتماعی پس از دریافت مدارک یادشده در ماده (۱۳)، در صورت احراز صحت برگزاری مجامع عمومی عادی یا فوق العاده، تکمیل و صحت مدارک، ظرف یک ماه نسبت به ثبت و صدور گواهینامه و آگهی انجام انتخابات و انتشار آن در روزنامه رسمی کشور و یکی از روزنامه های کثیرالانتشار به هزینه تشکل ذی ربط اقدام خواهد نمود.

تبصره ۱- نظارت بر انتخابات و ثبت تشکل های موضوع این آیین نامه که حوزه فعالیت آن ها داخل محدوده یک استان باشد، برعهده واحد کار و امور اجتماعی استان مربوط و درخصوص تشکل هایی که حوزه فعالیت آن ها فراتر از یک استان باشد، برعهده اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

تبصره ۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است هنگام ثبت، مراقبت نماید که وظایف مصوب در اساسنامه با سایر قوانینی که وظایف خاصی را برای صنوف پیش بینی نموده است، از قبیل قوانین نظام صنفی، نظام پزشکی، کانون وکلای دادگستری تداخل یا مغایرت نداشته باشد.

تبصره ۳- ملاک تشخیص حرفه یا صنعت، نظر وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.

ماده ۱۵- ثبت دو تشکل همگن (انجمن صنفی یا کانون) در یک حرفه یا صنعت، در حوزه فعالیت جغرافیایی مشترک مجاز نیست.

تبصره ۱- چنانچه در یک حوزه جغرافیایی یا در سطح یک حرفه یا صنعت، انجمن صنفی تأسیس شده باشد، تشکیل انجمن صنفی دیگری در بخشی از حوزه فعالیت آن یا در سطح تخصصی تر از حرفه یا صنعت مذکور مشروط بر حصول نصاب لازم مجاز است و نمایندگی اعضا در حوزه یا نوع فعالیت مربوط را بر عهده خواهد داشت.

تبصره ۲- در صورت وجود ابهام در ماده (۱۵) و تبصره (۱) آن، وزارت کار و امور اجتماعی نظر نهایی را اعلام خواهد نمود.

ماده ۱۶- انحلال تشکل های موضوع این آیین نامه، موجب تضييع حق یا اسقاط تکلیف دو طرف قرارداد در پیمان های دسته جمعی منعقد شده قبلی نخواهد بود.

تبصره - ایفای تعهدات و تصفیه حساب ها، به عهده هیأت تصفیه تشکل منحل شده خواهد بود که

در صورت عدم انتخاب، بازرسان و رئیس هیأت مدیره سابق با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی این وظیفه را عهده دار خواهند بود. در صورت عدم اقدام بازرسان و رئیس هیأت مدیره سابق، وزارت کار و امور اجتماعی نسبت به پیگیری قانونی امر از طریق مراجع ذی ربط فوق اقدام می نماید.

ماده ۱۷- تشکل های موضوع این آیین نامه در موارد زیر منحل و ثبت آن ها نیز لغو می گردد:

۱- چنانچه مدت اعتبار هیأت مدیره تشکل پایان یافته و ظرف شش ماه نسبت به تجدید انتخابات آن اقدام نشده باشد.

۲- بنا به تصویب مجمع عمومی فوق العاده.

۳- در صورت صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی ذی صلاح.

تبصره ۱- از تاریخ انحلال تشکل، اختیارات مسؤلان آن خاتمه یافته و تحت نام تشکل یادشده، حق ادامه فعالیت ندارند. مراتب انحلال و تصفیه طبق اساسنامه مربوط انجام و به هزینه تشکل منحل شده در یکی از روزنامه های سراسری یا محلی (براساس حوزه فعالیت تشکل)، جهت اطلاع همگان درج خواهد شد.

تبصره ۲- در مواردی که تشکل های موضوع این آیین نامه بر اساس بندهای (۱) و (۲) ماده (۱۷) این آیین نامه منحل شوند، بازرسان یا بازرسان و یا وزارت کار و امور اجتماعی مکلفند انحلال تشکل را مطابق تبصره (۳) ماده (۱۰) این آیین نامه، اعلام نمایند.

ماده ۱۸- هزینه های نظارت بر انتخابات، ثبت و آموزش انجمن های صنفی و کانون های مربوط توسط وزارت کار و امور اجتماعی، از محل همکاری های اعضا و خودیاری آنان تأمین می شود. میزان سهمیه قابل پرداخت هر انجمن صنفی پس از تعیین در شورای عالی کار، قابل وصول خواهد بود. چنانچه در زمان انحلال هر یک از انجمن های صنفی و کانون های مربوط، فاقد دارایی باشند، هزینه درج آگهی از محل درآمد حاصل از اجرای این ماده پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۹- ثبت تشکل های صنفی موضوع این آیین نامه و نظارت بر انتخابات و فعالیت آن ها به عهده وزارت کار و امور اجتماعی است. در صورتی که اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی در وزارتخانه یاد شده، فعالیت انجمن صنفی یا کانون های مربوط یا یکی از اعضای هیأت مدیره آن را مغایر با قوانین و مقررات تشخیص دهد، مراتب را جهت اخذ تصمیم به دادگاه صالح ارجاع می کند.

ماده ۲۰- تشکل های موضوع این آیین نامه مکلفند اطلاعیه کتبی زمان و مکان تشکیل مجامع عمومی خود را حداقل بیست روز پیش از تشکیل بدون احتساب روزهای تعطیل به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نمایند.

فصل چهارم - وظایف و اختیارات انجمن های صنفی و کانون های مربوط

ماده ۲۱- وظایف و اختیارات انجمن های صنفی کارگری به شرح زیر است:

- ۱- کوشش در جهت استیفای حقوق و خواست های مشروع و قانونی اعضای صنف.
- ۲- برنامه ریزی و پیگیری در ارتقای سطح مهارت کارگران عضو.
- ۳- تلاش برای آموزش فرهنگی و اجتماعی اعضا به منظور ارتقای سطح آگاهی های لازم در شناخت و تأمین حقوق اعضا.
- ۴- تلاش در بررسی و تحقیق درخصوص مشکلات، نارسایی های اقتصادی، مهارتی، افزایش بهره وری و ارائه پیشنهادات به اعضا، مدیران و مسئولان مربوط و جلوگیری از سیاسی شدن عملکرد انجمن صنف.
- ۵- دریافت ورودیه، حق عضویت و کمک های داوطلبانه به ترتیبی که در اساسنامه مقرر می شود.
- ۶- همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکت های تعاونی، صندوق قرض الحسنه مرتبط با وظایف تشکل و تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی اعضا با رعایت مقررات مربوط.
- ۷- همکاری با وزارت کار و امور اجتماعی در جهت شناخت بهتر مشکلات کارگری و اجرای قانون کار.
- ۸- عضویت در کانون انجمن های صنفی مربوط پس از تصویب مجمع عمومی انجمن.
- ۹- فعالیت مشترک با کانون انجمن های صنفی مربوط در حدود قوانین و مقررات کشور.
- ۱۰- همکاری با سایر تشکل های کارگری و کارفرمایی و انجام سایر وظایف و اختیاراتی که به موجب قانون برعهده انجمن های صنفی قرار داده شده است.
- ۱۱- شرکت در مذاکرات حرفه ای و انعقاد و پیمان های دسته جمعی با کارفرمایان یا تشکل های کارفرمایی.

ماده ۲۲ - وظایف و اختیارات کانون های انجمن های صنفی کارگری (کانون های حرفه یا صنعت خاص، حرف یا صنایع، استان و عالی) به شرح زیر است:

- ۱ - شرکت در مذاکرات حرفه ای و انعقاد پیمان های دسته جمعی با سازمان های کارفرمایی ذی ربط.
 - ۲ - ایجاد هماهنگی بین اعضا به منظور پیشبرد امور و ارتقای سطح مهارت و بهره وری کارگران.
 - ۳ - همکاری با دستگاه های اجرایی و مراجع ذی ربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط به تشکل های کارگری از راه های مختلف از جمله برگزاری گردهمایی های مربوط.
 - ۴ - ارائه نظر مشورتی و حقوقی در خصوص تهیه لوایح و طرح های مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی، مسائل رفاهی و حقوق قانونی کارگران به مراجع ذی ربط.
 - ۵ - کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواست های مشروع و قانونی اعضا.
 - ۶ - همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکت های تعاونی، صندوق قرض الحسنه و سایر مؤسسات مرتبط با وظایف تشکل و همچنین تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی اعضا.
- تبصره -** انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین المللی با توجه به مقررات مربوط و با تصویب هیأت مدیره کانون مربوط انجام می شود.

ماده ۲۳ - وظایف و اختیارات انجمن های صنفی کارفرمایی و کانون های مربوط (کانون های حرفه یا صنعت خاص، حرف، صنایع، استان و عالی) به شرح زیر است:

- ۱- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواست های مشروع و قانونی اعضا.
- ۲ - جمع آوری اطلاعات، بررسی و تحقیق درباره مشکلات، شناخت نیازها و اولویت ها.
- ۳ - برنامه ریزی برای تأمین نیازها، توسعه و گسترش فعالیت ها.
- ۴ - کوشش در ارتقای بهره وری منابع و ظرفیت تولید، انتقال و نوآوری تکنولوژیک.
- ۵ - سعی در بهبود کیفیت تولید، بررسی، شناخت و استقرار روش های نوین کنترل کیفیت.
- ۶ - کوشش در جهت هماهنگی در امر آموزش و ارتقای مهارت نیروی انسانی موردنیاز، همکاری با وزارت کار و امور اجتماعی و سایر دستگاه ها و نهادهای ذی ربط برای انجام آموزش های مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار.
- ۷ - همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکت های تعاونی مرتبط با وظایف تشکل.
- ۸ - قبول مسئولیت و همکاری با وزارتخانه ها، سازمان ها و نهادهای رسمی در انجام وظایف و تکالیفی که این دستگاه ها به انجمن های صنفی و کانون های مربوط محول می کنند و آمادگی برای ارائه مشورت های لازم به آن ها.

۹ - ایجاد ارتباط با تشکل ها و سازمان های مرتبط با وظایف انجمن های صنفی یا کانون های مربوط در داخل یا خارج از کشور در چارچوب فعالیت های صنفی و قوانین و مقررات کشور.

۱۰ - جمع آوری ورودیه، حق عضویت و کمک های داوطلبانه به ترتیبی که در اساسنامه مقرر می شود

۱۱ - همکاری با انجمن های صنفی کارگری و کانون های مربوط و دیگر انجمن های صنفی کارفرمایی و سایر تشکل های کارفرمایی

۱۲ - انجام تحقیقات لازم و ارائه نظر مشورتی و حقوقی در خصوص تهیه لوایح و طرح های مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی و مسائل رفاهی و حقوق قانونی کارفرمایان به مراجع ذی ربط

۱۳ - ایجاد هماهنگی بین اعضا به منظور پیشبرد امور

۱۴ - همکاری با دستگاه های اجرایی و مراجع ذی ربط جهت حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط

۱۵ - شرکت در مذاکرات حرفه ای و انعقاد پیمان های دسته جمعی با تشکل های کارگری یا سایر سازمان های کارفرمایی ذیربط

تبصره - انتخاب نمایندگان قانونی کارفرمایان در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین المللی با توجه به مقررات مرتبط با تصویب هیأت مدیره کانون انجمن های صنفی کارفرمایی مربوط انجام می شود.

ماده ۲۴ - تشکل های موضوع این آیین نامه مکلفند ساختار، تشکیلات و اساسنامه خود را با آیین نامه جدید منطبق نمایند.

ماده ۲۵ - این آیین نامه جایگزین آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط، موضوع تصویبنامه شماره ۵۲۲۵۱/ت/۵۱۳ هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۴ و اصلاحیه آن، موضوع تصویبنامه شماره ۳۲۵۹۰/ت/۱۷۴۵۳ هـ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۹ می گردد.

این تصویبنامه در تاریخ ۱۳۸۹/۸/۳ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

<<هیئت تشخیص - هیئت حل اختلاف>>

آیین نامه مربوط به انتخاب اعضاء هیئت های حل اختلاف:

ماده ۱ - در اجرای ماده ۱۶۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیأت های حل اختلاف براساس این آئین نامه انتخاب و معرفی می گردند.

ماده ۲ - اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی تشکل حائز اکثریت را از بین تشکل های کارگری استان (کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار، کانون انجمن های صنفی کارگری و مجمع نمایندگان) مشخص و سپس اداره کل کار و امور اجتماعی استان مراتب را کتباً جهت انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف حوزه مربوط به تشکل مذکور ابلاغ می نمایند.

تشکل مزبور موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه نسبت به انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیأت های حل اختلاف اقدام نماید.

تبصره - تشکل حائز اکثریت به منظور بهره‌گیری از آراء بیشتر کارگران در صورت لزوم از نمایندگان سایر تشکلهای کارگری استان نیز برای انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت‌های حل اختلاف دعوت به عمل می‌آورد.

ماده ۳- در صورتی که در برخی استان‌ها تشکل کارگری استانی وجود نداشته باشد، تشکل عالی کارگری به ترتیب مندرج در ماده ۲ مشخص و نسبت به انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت‌های حل اختلاف اقدام و آنان را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط معرفی می‌نماید.

ماده ۴- در مواردی که تشکلهای کارگری تشکیل نگردیده و یا ظرف مهلت مقرر نسبت به معرفی نمایندگان مورد نظر هیأت‌های حل اختلاف مبادرت ننمایند واحد کار و امور اجتماعی محل از طریق اداره کل کار و امور اجتماعی استان نمایندگان مذکور را جهت صدور اعتبارنامه به وزیر کار و امور اجتماعی معرفی می‌نماید.

آیین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیات حل اختلاف:

مصوب ۱۲/۱۲/۱۳۶۹ شورای عالی کار

ماده ۱- هیات حل اختلاف از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شورای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران استان و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل) و یا نمایندگان آنها برای مدت دو سال تشکیل می‌گردد.

تبصره - جهت تسریع در امر رسیدگی در هر استان به تعداد مورد نیاز هیات حل اختلاف تشکیل می‌گردد.

ماده ۲- جلسات هیات حل اختلاف در محل کار و امور اجتماعی و حتی المقدور در خارج از وقت اداری به ریاست مدیرکل کار و امور اجتماعی و یا نماینده او تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که جلسات هیات حل اختلاف در ساعات اداری تشکیل شود کارفرما مکلف است با ماموریت نماینده کارگر در جلسات هیات موافقت نماید.

تبصره ۲- دعوت از اعضاء هیات حل اختلاف برای تشکیل جلسات با واحد کار و امور اجتماعی خواهد بود.

ماده ۳- جلسات هیات حل اختلاف با حضور حداقل هفت نفر از اعضاء رسمیت خواهد داشت و تصمیمات هیات با اکثریت پنج نفر رأی از آراء افراد حاضر معتبر خواهد بود.

ماده ۴- در صورتی که هر یک از نمایندگان کارگران و کارفرمایان سه جلسه متوالی یا پنج جلسه غیر متوالی ظرف پانزده جلسه غیبت غیر موجه داشته باشند واحد کار و امور اجتماعی، می‌تواند غیبت را در حکم استعفا تلقی نماید.

تبصره - واحد کار و امور اجتماعی مکلف است بلافاصله نسبت به انتخاب جانشین نماینده مستعفی بر اساس مقررات اقدام نماید.

ماده ۵- غیبت غیر موجه نمایندگان دولت در جلسات هیات حل اختلاف تقصیر اداری محسوب می‌شود و مراتب جهت پیگیری امر به وزیر کار و امور اجتماعی منعکس می‌گردد.

ماده ۶- وظایف هیأت حل اختلاف عبارت از : انجام وظایفی است که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده هیأت حل اختلاف گذاشته شده است .

ماده ۷- رسیدگی به پرونده ها به ترتیب تاریخ وصول می باشد ولی هیأت حل اختلاف می تواند به پیشنهاد واحد کار و امور اجتماعی به پرونده خاصی از نوبت رسیدگی نماید .

ماده ۸- تصمیمات هیأت حل اختلاف د دفتر مخصوصی ثبت خواهد شد و ابلاغ آنها به طرفین با واحد کار و امور اجتماعی محل می باشد. اشخاص ذینفع می توانند از آرا صادره هیأت رونوشت اخذ نمایند .

ماده ۹- میزان حضور اعضاء هیأت های حل اختلاف به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۰- این آیین نامه شامل ۹ ماده و ۴ تبصره در جلسه مورخ ۱۲/۱۲/۶۹ شورای عالی کار تهیه و در تاریخ ۱۲/۱۲/۶۹ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.

نمایندگان دولت نمایندگان کارگران نمایندگان کارفرمایان

<<آموزشهای فنی و حرفه ای - پروانه مهارت فنی - سواد آموزی>>

قانون الزام فراگیری آموزشهای فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار

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

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

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

تبصره ۳- از زمان تصویب این قانون به مدت شش ماه فهرست مشاغلی که آموزش در آنها در شرایط مذکور مقدور نبوده و یا الزام به آموزش بدون برنامه ریزی قبلی موجب بروز اشکالاتی در امر تولید و نوسانات بازار کار می گردد توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تهیه و پس از تایید شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

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

تبصره ۵- سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است ضمن اعلام برنامه های آموزشی خود در ابتدای هر دوره در رسانه های گروهی جهت اطلاع مدیران مورد نظر در پایان هر دوره نسبت به ثبت نام از متقاضیان آموزش که توسط کارفرمایان معرفی می شوند اقدام نمایند.

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

بدیهی است بار مالی ناشی از اجرای این قانون از محل اخذ جرایم موضوع تبصره (۵) که به خزانه واریز می‌شود تأمین می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و ۵ تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳۷۶/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۶/۳/۲۱ به تایید شورای نگهبان رسیده است.

آیین‌نامه صدور پروانه مهارت فنی برای کارگران ماهر

مصوب ۱۳۷۶/۴/۸

ماده ۱ - اشتغال به کار کارگران به آن دسته از امور فنی در بخش‌های ساختمان و شهرسازی در هر محل - حسب مورد - از تاریخی که وزارت مسکن و شهرسازی با کسب نظر وزارت کشور، تعیین و اعلام کند، مستلزم داشتن صلاحیت فنی است که از طریق صدور پروانه مهارت فنی توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که از این پس به اختصار «سازمان» نامیده می‌شود، احراز شود.

ماده ۲ - پروانه مهارت فنی به درجات زیر تقسیم می‌شود که با رعایت سایر شرایط مندرج در این آیین‌نامه به متقاضی داده می‌شود.

الف - پروانه مهارت فنی درجه سه:

به افرادی که پس از طی دوره آموزشی یا پس از کسب تجربه، مهارت لازم در حد استاندارد درجه (۳) «سازمان» را فرا گرفته و در آزمون مربوط موفقیت کسب نمایند.

ب - پروانه مهارت فنی درجه دو:

به افرادی که پس از اخذ پروانه مهارت فنی درجه (۳) حداقل به مدت یک سال در پروژه‌های ساختمانی تحت نظارت دارندگان پروانه اشتغال به کار مهندسی یا کاردانی سابقه کار داشته باشند، پس از طی یک دوره آموزشی بر اساس استاندارد مهارت درجه (۲) سازمان و قبولی در آزمون مربوط.

ج - پروانه مهارت فنی درجه یک:

به افرادی که پس از اخذ پروانه مهارت درجه (۲) حداقل به مدت دو سال در پروژه‌های ساختمانی، تحت نظارت دارندگان پروانه اشتغال به کار مهندسی، سابقه کار داشته باشند، پس از طی یک دوره آموزشی بر اساس استاندارد درجه (۱) سازمان و قبولی در آزمون مربوط.

تبصره - به افرادی که مهارت خود را از طریق تجربه کسب کرده‌اند، در صورت موفقیت در آزمون بر اساس استاندارد مربوط و با رعایت سایر شرایط، پروانه مهارت فنی در همان درجه داده می‌شود.

ماده ۳- در پروانه مهارت فنی، صلاحیت فرد برای آن قسمت از امور فنی در بخش ساختمان و شهرسازی که دارنده آن می‌تواند به تنهایی یا تحت نظارت کارگران ماهرتر انجام دهد قید می‌شود.

ماده ۴- متقاضیان واجد شرایط دریافت پروانه مهارت فنی باید تقاضای خود را به انضمام برگ‌معافیت یا دفترچه پایان خدمت (برای مشمولین) به سازمان ارائه دهند.

تبصره - سابقه تجربی با توجه به سنوات پرداخت حق بیمه و گواهی صادر شده توسط وزارت خانه‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی یا وابسته به دولت، شهرداریها و نهادهای عمومی غیردولتی یا دارندگان پروانه اشتغال به کار مهندسی یا کاردانی احراز می‌شود.

ماده ۵- مدت اعتبار پروانه مهارت فنی از تاریخ صدور سه سال است که در صورت استمرار اشتغال دارنده آن در امور ساختمانی هر (۳) سال یک بار تمدید خواهد شد.

تبصره - استمرار اشتغال دارندگان پروانه مهارت فنی نیز از طریق گواهی سازمانها یا اشخاص فوق الذکر، مشروط به تحت پوشش بودن بیمه تامین اجتماعی احراز می‌شود.

ماده ۶- کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی غیر ایرانی جهت انجام خدمات موضوع این آیین‌نامه باید پروانه مهارت فنی موقت کسب نمایند.

ماده ۷- افرادی که در رشته‌های مربوط به امور فنی در بخشهای ساختمان و شهرسازی دارای گواهینامه کارگر ماهر درجه یک یا طرح (۱۸) ماهه از سازمان باشند، می‌توانند با رعایت و احراز سایر شرایط، از جمله داشتن سابقه کار تجربی به مدت لازم و قبولی در آزمون مربوط از وزارت مسکن و شهرسازی تقاضای دریافت «پروانه اشتغال به کار تجربی» نمایند.

ماده ۸- وزارتخانه‌های مسکن و شهرسازی و کار و امور اجتماعی موظفند ظرف ده سال اجرای مفاد این آیین‌نامه را به کل کشور تسری دهند.

آیین‌نامه ایجاد مرکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی:

مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۲۷

وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره (۲) ماده (۱۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، آیین‌نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را به شرح زیر تصویب نمودند:

آیین‌نامه ایجاد مرکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی:

ماده ۱- در اجرای ماده (۱۱۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران و به منظور گسترش آموزشهای فنی و حرفه‌ای و تأمین نیروی انسانی ماهر مورد نیاز، کلیه کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولید و خدماتی مکلفند در ایجاد مراکز آموزش جوار کارگاه و بین کارگاهی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار و اموراجتماعی همکاری لازم را به عمل آورند.

تبصره - در این آیین‌نامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی "سازمان" و مرکز جوار کارگاه یا بین کارگاهی "مرکز" نامیده می‌شوند.

ماده ۲ - الف - مرکز جوار کارگاه مرکزی است که از لحاظ تجهیزات آموزشی مستقل از جریان تولید بوده و یک واحد به تنهایی یا چند واحد به اشتراک می‌توانند آن را تأسیس و اداره نمایند.

ب - مرکزی بین کارگاهی مرکزی است که در آن امر آموزش با استفاده از امکانات خط تولید انجام می‌شود.

ماده ۳ - به منظور برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی مورد نیاز، کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی که بیش از ۳۶ نفر کارگر دارند، باید فردی مطلع به امر آموزشهای فنی و حرفه‌ای را به عنوان مسئول آموزش انتخاب و مصوب نمایند.

تبصره - وظایف مسئول آموزش به شرح زیر است:

الف - ارتباط مستمر با سازمان به منظور هماهنگی در اجرای دوره‌های آموزشی و رعایت استانداردهای مصوب سازمان و تبادل آخرین اطلاعات فنی تخصصی و تکنولوژیکی.

ب - بررسی مستمر نیازهای آموزشی واحد مربوط و اقدام جهت برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی برای کارگران فاقد مهارت.

ج - برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی جدید جهت ارتقای مهارت کارگران شاغل متناسب با رشد صنعت و تکنولوژی.

د - همکاری با سازمان در تهیه و تدوین استانداردهای آموزشی مورد نیاز صنعت مربوط.

ه - همکاری در اجرای طرح کار و دانش نظام جدید متوسطه.

ماده ۴ - به منظور تشویق واحدهای مختلف صنعتی، تولیدی و خدماتی به مشارکت بیشتر در فعالیتهای آموزشی و تربیت نیروی انسانی کمیته‌ای به نام "آموزش در صنایع"، با ترکیب زیر تشکیل می‌شود:

۱ - نماینده وزیر کار امور اجتماعی

۲ - رییس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور یا نماینده تام‌الاختیار سازمان.

۳ - نماینده وزارتخانه صنعتی ذیربط.

۴ - یک نفر نماینده کارفرما (شرکت، کارخانه، یا واحد تولیدی و خدماتی ذیربط) با معرفی وزارتخانه مربوط حسب مورد.

تبصره ۱ - جلسات کمیته با حضور کلیه اعضا رسمیت یافته و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر است.

تبصره ۲ - جلسات کمیته به دعوت سازمان - حسب مورد - تشکیل و دستگاه‌های ذیربط موظفند نماینده خود را کتباً معرفی نمایند.

تبصره ۳ - نحوه تشکیل جلسات کمیته طبق آیین‌نامه داخلی است که به تصویب اعضای کمیته می‌رسد.

ماده ۵ - وظایف و اختیارات کمیته آموزش در صنایع به شرح زیر است:

۱ - نظارت بر حسن اجرای برنامه‌های کارآموزی مراکز جوار کارگاه و بین کارگاهی.

۲- بررسی و اظهار نظر در خصوص درخواستهای صاحبان صنایع و کارفرمایان جهت تأسیس مراکز جوار.

۳- بررسی و مطالعه هزینه‌های کارآموزی در مراکز جوار جهت اعمال معافیت‌های موضوع قانون کارآموزی.

۴- بررسی و اظهار نظر درباره میزان مشارکت کارفرما و سازمان جهت تسهیل و تسریع در احداث و راه‌اندازی مرکز جوار و اعمال معافیت‌های موضوع قانون کارآموزی.

۵- تصویب ضوابط مربوط به آموزش‌های ضمن کار.

ماده ۶- کلیه واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی می‌توانند با درخواست کارفرما و تأیید کمیته آموزش در صنایع و مجوز کتبی سازمان نسبت به ایجاد مرکز اقدام نمایند.

رعایت مفاد ماده ۳ این آیین‌نامه الزامی است.

تبصره - سازمان در مراحل مختلف احداث و تجهیز مرکز بر حسب نیاز با اعزام کارشناسان مربوط در ارائه اطلاعات فنی و انجام مشاوره با کارفرما همکاری می‌نماید. کارفرما، پس از پایان عملیات احداث و تجهیز، با هماهنگی سازمان شروع دوره‌های آموزش و افتتاح مرکز را اعلام می‌کند.

ماده ۷- سازمان، استانداردهای مهارت و آموزشی و جزوهای مورد نیاز مرکز را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان با کارفرما همکاری می‌نماید.

تبصره - مسئول و مربیان مرکز موظف به شرکت در دوره‌های آموزشی که از طرف سازمان، برنامه‌ریزی و در مقاطع مختلف اعلام می‌شود، و اخذ گواهینامه مربوط هستند.

ماده ۸- برنامه‌های کارآموزی باید به منظور آموزش کارگران غیر ماهر، یا بازآموز و ارتقای مهارت کارگران ماهر و استادکاران و سرپرستان اجرا گردد.

ماده ۹- سازمان و کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی می‌توانند بر اساس توافق‌نامه‌ای از امکانات و فضاهای آموزشی یکدیگر استفاده نمایند.

ماده ۱۰- سازمان مکلف است ضمن نظارت و کنترل مستمر بر دوره‌های کارآموزی مراکز و همکاری جهت برگزاری آزمون و تعیین صلاحیت فنی، به قبول شدگان گواهینامه مهارت اعطا نماید.

تبصره - کارفرما مکلف است به هنگام تعیین امتیازات مربوط به طبقه‌بندی مشاغل، گواهینامه‌های مهارت را در نظر بگیرد. وزارت کار و امور اجتماعی در زمینه‌منظور داشتن این امتیازات اقدامات قانونی لازم را به عمل می‌آورد.

ماده ۱۱- انحلال مرکز و یا هر گونه تغییر ساختار در سیستم کارآموزی منوط به تأیید کمیته آموزش در صنایع است.

ماده ۱۲- کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها، شرکتهای دولتی و وابسته به دولت، شهرداریها، نهادها و بنیادها و سایر دستگاه‌هایی که شمول مقررات بر آنها مستلزم ذکر نام است، موظفند حسب درخواست سازمان در اجرای این آیین‌نامه همکاری نمایند.

حسن حبیبی - معاون اول رییس جمهور

آیین‌نامه سوادآموزی کارگران مشمول قانون کار:

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۰/۱/۳۰ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۵۸۲۳۳ مورخ ۱۳۷۰/۴/۱۹ وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و به استناد ماده (۱۵۵) قانون کار مصوب ۱۳۶۹.۸.۲۹ آیین‌نامه سوادآموزی کارگران مشمول قانون کار را به شرح زیر تصویب نمودند:

آیین‌نامه سوادآموزی کارگران مشمول قانون کار:

ماده ۱ - در اجرای ماده (۱۵۵) قانون کار که در این آیین‌نامه به اختصار قانون نامیده می‌شود کلیه کارفرمایان اعم از بخش خصوصی و دولتی موظفند حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و مطابق ضوابط تعیین شده در این آیین‌نامه نسبت به سوادآموزی کارگران خود اقدام نمایند.

ماده ۲ - به منظور حسن اجرای این آیین‌نامه و دستورالعملها و بخشنامه‌های صادر شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و رفع موانع و ایجاد هماهنگی‌های لازم در امر سوادآموزی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است ستاد سوادآموزی کارگران را در مرکز و کمیته‌های سوادآموزی را در مراکز استانها و شهرهای صنعتی با عضویت نمایندگان تمام‌الاختیار وزارتخانه‌های صنایع، صنایع سنگین، کشاورزی، جهاد سازندگی، بازرگانی، معادن و فلزات، نهضت سوادآموزی، کانون انجمنهای اسلامی کارگران و کانون انجمنهای صنعتی* کارفرمایان تشکیل دهد.

تبصره - ریاست این ستاد به عهده معاون مربوط وزیر کار و امور اجتماعی بوده و دبیر آن نماینده تام‌الاختیار سرپرست نهضت سوادآموزی می‌باشد. ریاست کمیته‌های استان، با مدیر کل کار و امور اجتماعی هر استان و دبیر کمیته‌ها سرپرست نهضت سوادآموزی همان استان می‌باشد.

ماده ۳ - چنانچه بنا به اعلام کارفرما اجرای این آیین‌نامه متناسب با نحوه و زمان فعالیت کارگاه نباشد یا موجب اختلال اساسی در روند کار کارگاه مربوط گردد، ستاد یا کمیته سوادآموزی کارگران حسب مورد با دعوت از نماینده کارفرما موضوع را بررسی و با رأی اکثریت نسبت به نحوه اجرای آیین‌نامه اتخاذ تمیم خواهند نمود.

ماده ۴ - کارفرمایانی که بنا به تشخیص کمیته سوادآموزی استان در امر سوادآموزی کارگران خود چه از جهت کمی و چه از جهت کیفی همکاری بهتری داشته باشند، در چارچوب دستورالعمل ستاد سوادآموزی مورد تقدیر و تشویق قرار خواهند گرفت.

ماده ۵ - کارفرمایانی که به نحوی در اجرای این آیین‌نامه یا ایجاد تسهیلات لازم به منظور تشکیل کلاسهای سوادآموزی قصور ورزیدن طبق ماده (۱۷۳) قانون مجازات خواهند شد.

ماده ۶ - مدت آموزش سوادآموزی به طور عادی حداقل ده (۱۰) ساعت در هفته تعیین می‌گردد و در مورد جمع ساعات تدریس هر دوره با احتساب مدت تجدیدی و تقویت، طبق آیین‌نامه آموزشی نهضت سوادآموزی عمل خواهد شد.

ماده ۷ - کارفرمایان مکلفند ترتیبی اتخاذ نمایند که سوادآموزان بتوانند طی ساعات عادی کار یا اوقات اضافه کار به طور مرتب در کلاسهای سوادآموزی شرکت نمایند اوقات شرکت سوادآموزی در کلاس طی ساعات عادی کار یا خارج از آن حسب مورد جزء ساعات کار یا اضافه کار وی محسوب می‌شود.

ماده ۸ - غیبت غیر موجه سوادآموز از کلاسهای سوادآموزی بنا به گزارش آموزشیار و تشخیص کارفرما تعیین می‌گردد. در صورت بروز اختلاف، نظر مسئول نهضت سوادآموزی محل ملاک عمل خواهد بود.

ماده ۹ - هر سوادآموز حداکثر دو مرتبه می‌تواند در هر دوره سوادآموزی اعم از مقدماتی یا تکمیلی شرکت نماید. در صورت عدم موفقیت، نهضت سوادآموزی محل برای آخرین بار فرصت دیگری را برای سوادآموزی تعیین می‌کند تا با استفاده از اوقات شخصی نسبت به اخذ و ارائه گواهی قبولی اقدام نماید. در صورتی که سوادآموز مذکور مجدداً قصور نماید نهضت سوادآموزی مراتب را جهت تصمیم‌گیری به کمیته سوادآموزی استان اعلام می‌نماید.

تبصره - در مورد کسانی که به دلایل پزشکی از قبیل موارد ناتوانی ذهنی، نقص عوض و غیره، تقاضای معافیت از سوادآموزی را دارند، موضوع در کمیونی‌مرکب از نمایندگان نهضت سوادآموزی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کارفرما بررسی و تصمیم مقتضی اتخاذ می‌شود.

ماده ۱۰ - آموزشیاران مورد نیاز هر کارگاه که حداقل دارای مدرک دیپلم بوده، قادر به تدریس و دارای تعهد اخلاقی باشند از سوی کارگاه تأمین و جهت طی دوره روش تدریس به نهضت سوادآموزی معرفی می‌شوند.

تبصره ۱ - معرفی افراد دارای مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم نیز در صورتی که به تشخیص نهضت سوادآموزی قادر به تدریس باشند مجاز می‌باشد.

تبصره ۲ - در صورتی که با تشخیص نهضت، تأمین آموزشیار از طرف کارگاه مقدور نباشد، نهضت نسبت به تأمین آموزشیار اقدام خواهد نمود. در موارد اختلاف تصمیم کمیته موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۱ - حق‌الزحمه آموزشیارانی که از سوی نهضت در کارگاه‌ها به تدریس اشتغال ورزند طبق آیین‌نامه‌های نهضت، از سوی کارگاه مربوط پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۲ - آموزشیاران منتخب کارگاه‌ها که با نظر مسئول کارگاه خارج از ساعات عادی کار تدریس نموده، یا در کلاسهای روش تدریس شرکت کنند، دو برابر ساعات مذکور مزد دریافت خواهند کرد.

ماده ۱۳ - حداکثر فاصله بین هر یک از دوره‌های آموزشی نهضت سی (۳۰) روز است که در موارد خاص با تشخیص کمیته موضوع ماده (۲) عمل خواهد شد.

ماده ۱۴ - تعداد سوادآموزان هر کلاس حداکثر سی و پنج (۳۵) نفر و حداقل پنج (۵) نفر می‌باشد. کارگاه‌هایی که کمتر از پنج (۵) نفر سوادآموز دارند، موظفند براساس هماهنگی نهضت با کارگاه‌های همجوار به صورت مشترک کلاس تشکیل دهند. در غیر این صورت با رعایت مفاد این آیین‌نامه سوادآموزان به سایر کلاسهای نهضت سوادآموزی معرفی می‌شوند.

تبصره - میزان حق‌الزحمه آموزشیاران در مواردی که کلاس به صورت مشترک تشکیل می‌شود بر اساس اعلام نهضت سوادآموزی و به نسبت سوادآموزان هر کارگاه، توسط کارگاه‌های مربوط پرداخت می‌شود.

ماده ۱۵ - کارفرمایان موظفند کارگران بی‌سوادی را که در کارگاه اشتغال دارند، حداکثر ظرف مدت یک سال با رعایت مفاد این آیین‌نامه با سواد نمایند.

تبصره - در صورتی که کارفرما اعلام کنند که زمان تعیین شده در تولید واحد مربوط تأثیر منفی خواهد داشت موضوع توسط کمیته مزبور به کارفرما ابلاغ خواهد شد.

ماده ۱۶ - تأمین وسایل آموزشی و تهیه محلی مناسب جهت تشکیل کلاس به عهده کارفرمای مربوط و تأمین کتاب و لوحه و جزوات مربوط به عهده نهضت سوادآموزی می باشد.

ماده ۱۷ - کارفرمایان موظفند امکانات لازم را جهت بازدید راهنمایان تعلیماتی نهضت از کلاسهای سوادآموزی یا کارگاه فراهم نمایند.

ماده ۱۸ - برنامه ریزی راجع به چگونگی سوادآموزی کارفرمایان بی سواد به عهده ستاد سوادی کارگران می باشد.

ماده ۱۹ - شرکت کارگران بی سواد در کلاسهای سوادآموزی الزامی است.

ماده ۲۰ - کارگران بی سواد ایرانی شاغل در خارج از کشور موظفند در کلاسهای نهضت سوادآموزی شرکت کنند و در صورت ارائه گواهینامه قبولی نهضت یا گواهی اشتغال به تحصیل در کلاسهای سوادآموزی از حمایت وابستگان کار و دیگر ارگانهای مربوط جمهوری اسلامی ایران بهره مند خواهند شد محل تشکیل کلاسهای موضوع این ماده با هماهنگی وابسته کار در کشور محل اقامت کارگر خواهد بود.

تبصره - حق الزحمه آموزشیارانی که در اجرای این ماده تدریس می نمایند از محل اعتبارات نهضت سوادآموزی و مطابق آیین نامه مالی نهضت پرداخت می شود.

ماده ۲۱ - پاداشهای مقرر در این آیین نامه مانع از پرداخت پاداشهای خدمتی نخواهد بود.

حسن حبیبی - معاون اول رییس جمهور

<<حفاظت فنی - بهداشت کار>>

آیین نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی

ماده ۱ - در اجرای تبصره ۲ ماده ۸۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران آیین نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی با رعایت مواد زیر تدوین می گردد .

ماده ۲ - شورای عالی حفاظت فنی هر ماه یکبار به ریاست وزیر کار و امور اجتماعی و یا معاون ایشان در وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می شود و در صورت لزوم جلسات فوق العاده به تصمیم رئیس شورا برگزار می گردد .

ماده ۳ - جلسات شورا با حضور حداقل ۱۰ نفر از اعضا ۶ رسمیت می یابد و تصمیمات شورا با آرای ۷ نفر از اعضاء حاضر در جلسه معتبر می باشد .

تبصره - حضور مشاورین اعضاء شورای عالی حفاظت فنی در جلسات شورا بدون حق رأی بلامانع میباشد .

ماده ۴- در صورتی که هر یک از اعضاء شورا سه جلسه متوالی و یا پنج جلسه متناوب در سال بدون عذر موجه در جلسه شرکت نمایند وزیر کار و امور اجتماعی جهت اتخاذ تصمیم مقتضی مراتب را به سازمان مربوطه اعلام می نماید .

ماده ۵- شورای عالی حفاظت فنی دارای دبیر خانه ای تحت نظر و اداره مدیر کل بازرسی کار خواهد بود که تهیه و تنظیم دستور جلسات، صورتجلسات، دعوت از اعضاء، تنظیم امور دفتری، انجام تصمیمات لازم، حفظ و نگهداری و ثبت اوراق و اسناد و مصوبات و اعلام تصمیمات شورای عالی را عهده دار خواهد بود .

ماده ۶- موازین و ضوابط و مقررات مصوب شورای عالی حفاظت فنی پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به عنوان آئین نامه و دستورالعمل حفاظت فنی برای اطلاع عموم در روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران آگهی خواهد شد.

تبصره ۱- دبیر شورای عالی حفاظت فنی دستور جلسات را با نظر رئیس شورا تنظیم و ۱۵ روز قبل از تشکیل هر جلسه و در مواقع ضروری ۷۲ ساعت قبل از تشکیل جلسه به اطلاع اعضاء می رساند. رئیس شورا می تواند در صورت فوریت موضوعات جدیدی را در جلسه به عنوان دستور جلسه مطرح نماید.

تبصره ۲- دبیر شورا موظف است خلاصه مذاکرات و تصمیمات شورا را در دفتر ثبت و به امضاء اعضاء شرکت کننده در جلسه برساند.

ماده ۷- شورا می تواند در موارد ضروری و به منظور انجام بررسی های لازم نسبت به مسائلی که نیاز به اظهار نظر کارشناسی دارد اقدام به تشکیل کمیته های تخصصی نماید.

ماده ۸- حق حضور اعضاء شورای عالی فنی و کمیته های تخصصی شورا توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و ابلاغ می گردد .

این آیین نامه مشتمل بر ۸ ماده و ۳ تبصره در جلسه مورخ ۲۳/۶/۱۳۷۰ شورای عالی حفاظت فنی مطرح و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید .

آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده ۱- به منظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار، صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاه های مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماری های ناشی از کار، حفظ و ارتقاء سلامتی کارگران و سالم سازی محیط های کار، تشکیل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه در کارگاه های کشور الزامی است.

ماده ۲- کارگاه هایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند، کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضاء ذیل تشکیل دهد:

۱- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او.

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سراسناده کاران کارگاه.

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه ای.

تبصره ۱- مسئول حفاظت فنی می‌بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشد.

تبصره ۲- مسئول بهداشت حرفه‌ای می‌بایستی ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه‌ای یا پزشک عمومی مورد تایید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

تبصره ۳- اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه‌های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگان‌های ذیربط برگزار می‌گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴- در کارگاه‌هایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ نفر کارگر داشته باشند در صورتی که یک یا دو نفر از اعضاء کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می‌گردد مشروط بر آنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه‌ای حضور داشته باشد.

ماده ۳- در کارگاه‌هایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای محل، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مذکور خواهد بود.

تبصره ۱- در اینگونه کارگاه‌ها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء به شرح ذیل تشکیل می‌گردد:

۱- کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی.

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه.

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای.

تبصره ۲- صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای برای اینگونه کارگاه‌ها باید به تایید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

تبصره ۳- در کلیه کارگاه‌هایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می‌گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای می‌تواند یک نفر باشد. مشروط بر آنکه پس از آموزش‌های لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کل محل حسب مورد تشکیل می‌گردد شرکت نموده و گواهی نامه لازمه را دریافت نماید.

ماده ۴- جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لااقل هرماه یک بار تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نمایند. تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورتجلسات کمیته به عهده دبیر جلسه خواهد بود.

تبصره ۱- در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه‌ای کمیته تشکیل خواهد شد.

تبصره ۳- کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورتجلسات تنظیم شده را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید.

ماده ۵- وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است:

۱- طرح مسایل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار.

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه.

۳- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار.

۴- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعمل‌های لازم برای انجام کار مطمئن، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوازم و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.

- ۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت حفاظتی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند.
- ۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرم‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های ناشی از کار به ارگان‌های ذیربط.
- ۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماری‌های ناشی از کار و ارایه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه.
- ۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری‌های حرفه‌ای از طریق کارفرما به مراکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماری‌های حرفه‌ای مبتلاء شده و یا در معرض ابتلاء آنها قرار دارند. (موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار).
- ۱۰- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسایل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه.
- ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار و وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها.
- ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری‌های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث.
- ۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای و همچنین نصب پوستره‌های آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار.
- ۱۴- اعلام کانون‌های ایجاد خطرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه.
- ۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار.
- ۱۶- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی برحسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماری‌های شغلی.
- ۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعمل‌های اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری‌های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار.
- ماده ۶- وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه‌ای در کارگاه به‌هیچ‌وجه رافع مسئولیت‌های قانونی کارفرما درقبال مقررات وضع شده نخواهد بود.
- ماده ۷- این آیین نامه در ۷ ماده و ۱۰ تبصره به استناد ماده ۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ ۱۳۷۴/۴/۱۱ به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی نهادهای

انقلاب و موسساتی که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند

مصوب ۱۳۶۹/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی

ماده واحده- از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار و نیز مقررات مربوط به اشتغال اتباع خارجی در مورد آن دسته از کارکنانی که در نهادهای انقلاب به کار اشتغال دارند و مشمول مقررات استخدامی خاص نمی‌باشند، لازم‌الاجرا خواهد بود.

تبصره ۱- کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته به نهادهای انقلاب و یا سایر موسسات که تولیدات غیرتسلیحاتی دارند، مشمول کلیه مقررات قانون کار خواهند بود.

تبصره ۲- چنانچه اجرای این قانون هزینه‌ای در برداشته باشد، از اعتبارات و امکانات موجود دستگاه ذی‌ربط استفاده خواهد شد.

تبصره ۳- از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر با این قانون لغو می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحد و سه تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ نوزدهم آذرماه یکهزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۹/۲۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

<< انضباط کار - بازرسی کار >>

مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاهها موضوع تبصره ۲

ماده ۲۷ قانون کار

ماده ۱- هر گونه کوتاهی در انجام وظائف محوله و یا هر گونه فعل و ترک فعل که موجب نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، بروز اختلاف و بی‌نظمی در روند طبیعی کار، کاهش کمی و کیفی تولید خدمات، افزایش ضایعات، ضرر و زیان و نقض شئون اسلامی در کارگاه را فراهم نماید قصور نامیده می‌شود.

تبصره - موارد قصور و نقض آیین‌نامه انضباطی با توجه به ماهیت خلاف و میزان تکرار و یا استمرار آن در آئیننامه انضباطی لحاظ خواهد گردید.

ماده ۲- آیین‌نامه انضباطی مجموع مقرراتی است که در چهارچوب قانون کار و مقررات در کارگاههای بیش از ده نفر کارگر متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه توسط کارفرما تهیه شده و پس از تأیید واحد کار و امور اجتماعی محل توسط کمیته انضباط کار به مورد اجراء گذاشته می‌شود.

ماده ۳- در مورد کارگاههایی یکه تعداد کارگران آنها کمتر از نصاب مذکور در ماده دو می‌باشد در صورت وجود تشکیل کارفرمایی، تشکیل مذکور اقدام به تهیه و ارائه پیش‌نویس آیین‌نامه انضباط کار خواهد کرد.

تبصره - در مورد کارگاههای مذکور واحد کار و امور اجتماعی پس از کسب نظر مشورتی انجمن صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران نسبت به تصویب آئیننامه انضباط کار اقدام خواهد نمود.

ماده ۴- چنانچه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در زمینه تهیه آیین‌نامه انضباطی واحدی برای کارگاههای خود به توافق برسند، آیین‌نامه مذکور پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی حسب مورد در سطح منطقه یا ملی نافذ خواهد بود.

ماده ۵- به منظور اجرای آئیننامه انضباط کار در کارگاه کمیته‌ای بنام کمیته انضباط کار تشکیل می‌گردد کمیته انضباط کار مرکب از افراد زیر است:

الف - در کارگاههایی که تعداد کارگران آنها بیش از ۳۵ نفر باشد.

- دو نفر نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده انجمن صنفی و یا نماینده کارگران.

- دو نفر نماینده کارفرما.

- یک نفر نماینده از میان سرپرستان کارگاه به انتخاب سرپرستان.

ب - در کارگاههایی که تعداد کارگران آنها کمتر از ۳۵ نفر باشد:

- یک نفر نماینده انجمن صنفی یا نماینده کارگران.

- یک نفر نماینده کارفرما.

- یک نفر نماینده به انتخاب دو نفر اعضای اخیر الذکر (در صورت عدم توافق نظر واحد کار و امور اجتماعی در مورد انتخاب نفر سوم لازم الرعایه است).

ماده ۶- مدت عضویت در کمیته انضباط کار دو سال است. انتخاب مجدد اعضای در کمیته بلامانع است.

تبصره ۵- هر گاه یکی از اعضای در اثر فوت، استعفاء، اخراج یا به هر دلیل دیگر امکان شرکت در جلسات را نداشته باشد نماینده دیگری با توجه به ماده ۵ برای باقیمانده مدت دوره انتخاب و معرفی خواهد شد.

ماده ۷- کمیته انضباط کار در اولین جلسه، مشخصات اعضای و موجودیت خود را کتباً به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام خواهد نمود.

ماده ۸- جلسات کمیته انضباط کار با حضور کلیه اعضای رسمیت می یابد و چنانچه کمیته انضباط کار به دلیل عدم حضور کلیه اعضای در دو جلسه متوالی رسمیت پیدا نکند موضوع مستقیماً از سوی ذینفع قابل طرح در مراجع حل اختلاف می باشد.

ماده ۹- تصمیمات کمیته انضباط کار در کلیه موارد با اکثریت آراء معتبر است مگر در زمینه اخراج که مقررات ماده ۲۷ قانون کار لازم الرعایه خواهد بود.

ماده ۱۰- کمیته انضباط کار می تواند در جلسات خود از نظرات مشورتی سرپرست مستقیم کارگر یا کارگران یا شهود ذیربط استفاده نماید و سرپرست مستقیم در جلسات مذکور فاقد حق رأی است مگر در مواردی که خود عضو کمیته انضباط کار باشد.

ماده ۱۱- تصمیمات کمیته نباید مغایر با قانون کار و آئیننامه ها و مقررات مربوط باشد.

ماده ۱۲- صورت مذاکرات و تصمیمات کمیته در دفتر ویژه ای ثبت و به امضاء اعضای حاضر در جلسه رسیده و نزد کمیته نگهداری می شود.

ماده ۱۳- تصمیمات کمیته در پنج نسخه تنظیم و به ترتیب زیر توزیع می گردد:

یک نسخه جهت اطلاع کارگر یا کارگران ذینفع.

یک نسخه جهت اطلاع کارفرما.

یک نسخه جهت اطلاع شورای اسلامی کار.

یک نسخه جهت اطلاع واحد کار و امور اجتماعی محل.

یک نسخه جهت ضبط در بایگانی کمیته انضباط کار.

تبصره ۶- کلیه مکاتبات و دعوت نامه های مربوط توسط دبیر کمیته که در اولین جلسه از بین اعضای انتخاب می شود انجام می پذیرد.

ماده ۱۴- چنانچه هر یک از طرفین (کارگر یا کارفرما) به تصمیمات کمیته انضباط معترض باشد می تواند از طریق مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در فصل نهم قانون کار درخواست رسیدگی نماید.

ماده ۱۵- به منظور حسن اجرای این مقررات، واحد کار و امور اجتماعی محل می تواند پس از دریافت رونوشت تصمیمات و آراء کمیته انضباط کار عنداللزوم با اعزام مأمور تحقیق به واحد مربوط به موضوع رسیدگی و ضمن ارائه نظرات ارشادی، گزارش لازم را تهیه و در پرونده کمیته مذکور ضبط نماید.

این آیین نامه شامل ۱۵ ماده و ۵ تبصره در جلسه مورخ ۲۴/۱/۱۳۷۰ شورای عالی کار تهیه و در تاریخ ۸/۲/۱۳۷۰ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.

آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار :

ماده ۱- بازرسان کار موظفند در جهت نظارت بر حسن اجرای مقررات قانون کار و آیین نامه‌های مربوطه به ویژه مصوبات شورای عالی حفاظت فنی، مقررات حمایتی مربوط به مدت کار، مزد، رفاه کارگران، اشتغال زنان، کارگران نوجوان و اتباع خارجی، مرخصی، نوبت کاری، کار شبانه، اضافه کاری، کمک هزینه مسکن و خواربار و ایاب و ذهاب کارگران، کمک عائله مندی، بیمه، پاداش افزایش تولید و طبقه بندی مشاغل کارگران، مراتب را مورد بررسی و تحقیق قرار داده و به مدارکی که مربوط به امور کار و کارگر کارگاه باشد مراجعه و در صورت نیاز از تمام و یا قسمتی از دفاتر، اسناد و مدارک مذکور رونوشت تحصیل نمایند.

ماده ۲- بازرسی از کارگاه‌های مشمول قانون کار به استثنای کارگاه‌های خانوادگی بدون اطلاع قبلی کارفرما و نیاز به اجازه وی براساس برنامه از پیش تعیین شده از طرف واحد مربوطه انجام می‌پذیرد.

تبصره- بازرسان کار موظفند هنگام بازرسی، کارت شناسایی ویژه بازرسی را که به امضای وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است همراه داشته باشند و به کارفرما یا نماینده وی ارائه نمایند.

ماده ۳- بازرسان کار موظفند به منظور نظارت بر حسن اجرای مقررات و آیین نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی از همه قسمت‌های کارگاه بازرسی ایمنی به عمل آورند.

ماده ۴- بازرسان کار باید هنگام بازرسی از کارگاه‌ها با توجه به نوع صنعت و نوع کار، به آیین نامه‌های مربوطه توجه و به مواد آن استناد نمایند.

ماده ۵- بازرسان کار در مواردی که ادامه کار دستگاه یا قسمتی از کارگاه را خطرناک تشخیص می‌دهند، موظفند مراتب را کتبا و از طریق اداره متبوع خود جهت توقف کار و رفع خطر به کارفرما ابلاغ کنند.

ماده ۶- بازرسان کار موظفند در موارد لزوم ضمن ارائه توضیحات کافی به کارگران و کارفرمایان نسبت به راهنمایی و آموزش حضوری آنان اقدام نمایند.

ماده ۷- بازرسان کار موظفند در صورت مشاهده تولید ماشین‌آلات غیر ایمن و خطرناک با توجه به ماده ۸۸ و ۸۹ قانون کار، تذکرات و راهنمایی‌های لازم را کتبا و از طریق اداره متبوع خود به کارفرمایان مربوطه ابلاغ نمایند.

ماده ۸- بازرسان کار موظفند پس از انجام بازرسی، در مورد کلیه مشاهدات خود، طبق دستورالعمل‌های اداره کل بازرسی کار از مشخصات کارگاه و نواقص موجود گزارش کتبی تهیه و به اداره متبوع خود تسلیم کنند.

ماده ۹- بازرسان کار مکلفند نواقص و ایرادات موجود را حضوراً به مسئولین کارگاه اعلام و سپس مراتب را کتبا و از طریق اداره متبوع خود به کارفرما و با تعیین مهلت معقول و مناسب در جهت رفع نواقص و ایرادات ابلاغ نمایند.

ماده ۱۰- در صورت عدم اجرای موارد ابلاغ شده و عدم رفع تمام یا برخی از نواقص و ایرادات بازرسان کار موظف به درخواست تعقیب متخلفین از مراجع قضایی از طریق اداره متبوع خود می‌باشند.

ماده ۱۱- بازرسان کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را براساس مقررات و دستورالعمل‌های مربوطه که از طرف اداره کل بازرسی کار صادر می‌شود، مورد بازرسی، بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده و نسبت به تهیه و تنظیم گزارشات و ابلاغ دستورالعمل‌های لازم به کارفرما به منظور جلوگیری از وقوع حوادث مشابه اقدام نمایند.

ماده ۱۲- بازرسان کار موظفند رونوشت گزارش حوادث را به مراجع درخواست کننده (انتظامی و قضایی) از طریق اداره متبوع خود ارسال دارند.

ماده ۱۳- در هنگام بررسی حوادث منجر به فوت و نقص عضو، بازرسان کار موظفند نظریه پزشکی قانونی را اخذ و مورد توجه قرار دهند.

ماده ۱۴- بررسی حوادث منجر به فوت یا نقص عضو حتی الامکان توسط ۲ نفر از بازرسان کار انجام شود.

تبصره- بازرسان کار با کمتر از سه سال سابقه کار تجربی نمی‌توانند به بررسی حوادث منجر به فوت و نقص عضو مستقلاً اقدام نمایند.

ماده ۱۵- بررسی مجدد حوادث ناشی از کار و ابراز نظریه کارشناسی صرفاً به درخواست مراجع قضایی امکان‌پذیر می‌باشد.

ماده ۱۶- در بررسی حوادث ناشی از کار چنانچه حادثه به علت نواقص ایمنی کارگاه یا ماشین‌آلات مربوطه اتفاق افتاده باشد بازرسان کار موظف است طبق ماده ۱۰۵ قانون کار اقدام نمایند.

ماده ۱۷- بازرسان کار مکلفند برای تشکیل و فعال نمودن کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار از کارگاه‌های مشمول با کارفرمایان همکاری نموده و در صورت لزوم با شرکت در جلسات متشکله با این کمیته‌ها تبادل نظر کنند.

ماده ۱۸- جهت ارتقای فرهنگ ایمنی کارگران و کارفرمایان، بازرسان کار باید در کلاسهای آموزشی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد شرکت و نسبت به تدریس دروس ایمنی و حفاظتی اقدام نمایند.

ماده ۱۹- نماینده مورد نظر در مواد ۱۷۳ - ۱۷۴ - ۱۷۵ - ۱۷۶ - ۱۷۷ قانون کار (فصل یازدهم) از بین بازرسان کار واحد کار و امور اجتماعی محل انتخاب می‌گردد.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۹ ماده و ۲ تبصره به استناد تبصره ماده ۹۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۷۷/۸/۱۹ شورای عالی حفاظت فنی تهیه و در تاریخ ۷۷/۹/۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.

<< سایر مقررات >>

آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان

ماده ۱- منظور از حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی در این آیین‌نامه عبارت است از: بلند کردن، پایین نهادن، حمل و جابجایی اشیاء و بار از نقطه ای به نقطه ای دیگر توسط یک نفر و به وسیله دست و بدون بکارگیری هرگونه ابزار و وسایل مکانیکی می‌باشد.

ماده ۲- منظور از بار متعارف در این آیین‌نامه باری است که با توجه به شکل، اندازه، ابعاد، نوع و درجه حرارت آن کارگری که دارای شرایط جسمانی مناسب باشد بتواند آن را به راحتی حمل نماید.

ماده ۳- حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود ۲۰ کیلوگرم می‌باشد.

ماده ۴- حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن نوجوان حدود ۱۰ کیلوگرم می‌باشد.

ماده ۵- حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر مرد نوجوان حدود ۲۰ کیلوگرم می‌باشد.

ماده ۶- کارفرما مکلف است نحوه صحیح بلند کردن بار، جابجایی و حمل آن را به کارگران آموزش دهد.

ماده ۷- حمل بار و جابجایی بار موضوع مواد «۳» و «۴» این آیین نامه برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع می باشد.

این آیین نامه به استناد مواد ۷۵ و ۸۳ قانون کارمشمول بر ۷ ماده در جلسه مورخ ۶۹/۱۲/۲۵ از طرف شورای عالی کار پیشنهاد و تاریخ ۷۰/۱/۱۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.

لایحه قانونی یکسان شدن ساعات کار کارمندان و کارگران در سراسر کشور و میزان آن:

شماره ۶۷۲۲ ۱۳۵۹/۴/۲۵ (شورای انقلاب)

لایحه قانونی یکسان شدن ساعات کار کارمندان و کارگران در سراسر کشور و میزان آن که در جلسه مورخ ۵۹/۴/۲۵ به تصویب شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران رسیده است به پیوست ابلاغ میگردد .

ماده واحده - از اول شهریور ماه سال ۱۳۵۹ ساعات کار کلیه کارمندان و کارگران مشمول قانون استخدام کشوری و سایر قوانین خاص استخدامی و کارگران مشمول قانون کار یکسان و ۴۴ ساعت در هفته تعیین میگردد .

تبصره ۱ - تنظیم و تقسیم ساعات کار در طول هفته یا ماه در واحدهای تولیدی و صنعتی و خدماتی طبق روال گذشته و براساس شرایط کار و توافق طرفین میباشد . و در موسسات دولتی و وابسته به دولت کما فی السابق از سوی مقامات ذیربط انجام و اعلان میگردد .

تبصره ۲ - مقررات قوانین کار و استخدام کشوری و قوانین خاص استخدامی درباره ساعات کارهای سخت و زیان آور و فرجه های تعیین شده قانونی و سایر موارد کماکان به قوت خود باقی است .

تبصره ۳ - قوانین خاص مذکور در این لایحه قوانین استخدام لشکری و قوای انتظامی را شامل نمی گردد .

تبصره ۴ - این قانون شامل کارگران مشمول قانون کار کشاورزی نمی شود .

قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار:

ماده ۱ - از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون کلیه ایثارگران مشمول قانون کار حسب مورد از امتیازات زیر بهره مند می شوند:

الف - حق سنوات و ارتقای گروه تشویقی.

ب - تسهیلات ماموریت آموزشی.

پ - اعطای امتیازات یک مقطع تحصیلی بالاتر (فقط برای آزادگان و جانبازان).

تبصره ۱ - شاغلان مناطق جنگی و جنگزده - موضوع تبصره (۳) بند (۸) بخشنامه شماره ۲۷۲۷ د مورخ ۱۳۷۰/۵/۲۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور - که از تاریخ ۱۳۵۹/۶/۳۱ تا ۱۳۶۷/۵/۲۹ در این مناطق به کار اشتغال داشته اند صرفاً از حق سنوات تشویقی بهره مند می شوند.

رای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام دلالت بر این دارد که قرارداد کار در صورت ذکر مدت موقت خواهد بود. بنابراین مفاد قسمت اخیر بخشنامه شماره ۱۷۱۹۰ مورخ ۱۳۷۶/۵/۲۶ که ذکر مدت را در تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامه ۳۵۷۲۲/ن مورخ ۱۳۷۳/۲/۱۵ تنظیم شده است، فاقد اعتبار تلقی و

قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت دائمی محسوب کرده است، مغایر حکم قانونگذار به شرح تبصره فوق الذکر تشخیص داده می شود و مستندا به ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال و حذف می گردد.

شماره ۱۵۰/۷۷/ه - ۱۳۷۸/۶/۳۰

نقل از روزنامه رسمی شماره ۱۵۹۳۲ - ۱۳۷۸/۸/۱۳

آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار:

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۸/۳/۵ بنا به پیشنهاد شماره ۵۳۰۶۲ مورخ ۱۳۷۷/۳/۹ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار - مصوب ۱۳۷۶ - آیین نامه اجرایی ماده یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- منظور از کارگران ایثارگر، جانبازان و رزمندگان با حداقل شش ماه خدمت متوالی یا نه ماه خدمت متناوب در جبهه و نیز اسراء، آزادگان و مفقودان جنگ تحمیلی از تاریخ ۱۳۵۹/۶/۳۱ تا تاریخ ۱۳۶۷/۵/۲۹ می باشند.

تبصره - شمول مزایای مقرر در این آیین نامه به کارگران ایثارگر حسب مورد با تایید ایثارگری کارگران از سوی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، وزارت جهادسازندگی، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی ستاد رسیدگی به امور آزادگان و بنیاد شهید انقلاب اسلامی می باشد.

ماده ۲- کلیه ایثارگران موضوع ماده (۱) این آیین نامه از مزایای زیر، حسب مورد برخوردار می شوند:

الف - احتساب یک مقطع تحصیلی بالاتر از نظر استخدامی (فقط برای آزادگان و جانبازان).

ب - برخورداری از مزد شغل یک گروه بالاتر برای آزادگان و مفقودان با حداکثر (۳) سال سابقه اسارت یا مفقودیت و جانبازان با حداکثر ۴۰٪ از کارافتادگی و رزمندگان با حداقل شش ماه خدمت متوالی یا (۹) ماه خدمت متناوب در جبهه.

پ - برخورداری از مزد شغل دو گروه بالاتر برای آزادگان و مفقودان با بیش از (۳) سال اسارت یا مفقودیت و یا جانبازان با بیش از ۴۰٪ از کارافتادگی و یا رزمندگان با بیش از سه سال خدمت اعم از متناوب یا متوالی در جبهه.

تبصره ۱- در صورتی که کارگاه فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی باشد یا با توجه به طرح طبقه بندی مشاغل امکان ارتقای کارگر ایثارگر به شغل در یک مقطع تحصیلی بالاتر وجود نداشته باشد، معادل (۳/۶) درصد مزد مبنا یا مزد ثابت - حسب مورد - به مزد این قبیل کارگران اضافه خواهد شد. در صورت ارتقای شغل ناشی از اجرای این بند، افزایش مزد در هر حال نباید کمتر از سه و شش دهم درصد (۳/۶) درصد مبنای قبلی کارگر باشد.

تبصره ۲- در مورد آزادگان و جانبازان که مشمول بند الف این ماده بوده و واجد شرایط مندرج در یکی از بندها ب و پ نیز باشند، افزایشهای مقرر در بندهای اخیر الذکر پس از اعمال بند الف صورت می گیرد.

تبصره ۳- در صورتی که کارگاه فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی باشد، افزایش مزد ناشی از اجرای بند ب، پ به ترتیب پنج درصد (۵/۵) و ده درصد (۱۰/۱) درصد صابت - بنا به تعریف ماده (۲۶) قانون کار - صورت می گیرد.

ماده ۳- مزد ثابت یا مزد مبنا کارگرانی که در مقاطع زمانی تعیین شده در جدول پیوست در مناطق جنگی یا جنگزده شاغل بوده اند، به ازای هر سال اشتغال در مناطق جنگی سه درصد (۳/۳) و در مناطق جنگ زده (۱/۵) اضافه خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که از نظر باشد، احراز زمان اشتغال با اراده کار و امور اجتماعی محل در صورت عدم پذیرش نظر اداره یادشده، رای مراجع حل اختلاف مقرر در قانون کار ملاک عمل خواهد بود.

تبصره ۲- مدت زمان حضور در جبهه یا اسارت و مفقودیت کارگر جزء مدت مقرر در این ماده نمی گردد.

جدول مناطق جنگی و جنگزده موضوع ماده (۳) آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری واشتغال در مناطق جنگی و جنگزده

مقطع زمانی

درصد مناطق

۳٪ از تاریخ تا تاریخ

۶۷/۶/۳۱ ۵۹/۶/۳۱ خطی که از جزیره ابادان به خرمشهر -

جفیر - عین خوش - دهلران - چنگوله - صالح آباد -

رووان - گیلان غرب - سرپل ذهاب - ازگله

می گذرد و در شمال نوسود ختم می شود.

۶۱/۶/۳۱ ۵۹/۶/۳۱ خطی که از تلاقی رودخانه بهمنشیر و رود کارون

به شادگان - اهواز - شوش - دزفول - اندیمشک

می گذارد و طی خط مستقیم به شرق دهلران وصل

می شود.

۶۷/۶/۳۱ ۵۹/۶/۳۰ خطی که از شمال چنگوله به ایلام - اسلام آباد

پاوه - بسطام - سقز - بوکان - مهاباد - نرده و

اشنویه وصل و در مرز ایران - ترکیه و عراق

ختم می شود.

۶۱/۶/۳۱ ۵۹/۶/۳۱ خطی که از شمال دهلران به ملکشاهی -

کرمانشاه - کامیاران - سنندج - دیواندره

می گذارد و طی خط جاده ای در شرق سقز ختم می شود.

۶۱/۶/۳۱ ۶۷/۶/۳۱ خطی که از تلاقی کارون و بهمنشیر به دارخوین

سوسنگرد - هفت تپه - شوش - دزفول - اندیمشک

می گذرد و به شرق دهلران وصل می شود.

تبصره ۱- کلیه مناطق مذکور و غرب آن از مزایای مناطق مربوط بهره مند خواهند شد.

تبصره ۲- جزایر خارک - سیری - ابوموسی - لارک نیز با توجه به تصویب هیات دولت از تاریخ ۵۹/۶/۳۱ لغایت ۶۷/۶/۳۱ مشمول

امتیاز (۱/۵٪) افزایش سنواتی می باشد.

ماده ۴- کارفرمایان موظفند در صورت پذیرفته شدن کارگران ایثارگر در دانشگاهها یا مراکز آموزش عالی یا مدارس و

دبیرستانهای وزارت آموزش و پرورش برابر برنامه تحصیلی اعلام شده از سوی مراکز یاد شده و با رعایت فواصل زمانی رفت و

برگشت آنان از محل تحصیل تا کارگاه و بالعکس با ماموریت آموزشی کارگران ایثارگر با پرداخت مزد و مزایای متعلقه موظف

موافقت کنند.

کارفرمایان می توانند در صورت تشخیص با ماموریت آموزشی کارگران جانباز ۵۰٪ به بالا و رزمندگان و آزادگان با اسارت بیش از

سه سال به صورت تمام وقت موافقت کنند.

در صورتی که محل تحصیل پذیرفته شدگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی در شهری غیر از شهر محل استقرار کارگاه باشد سال

تحصیلی ملاک محاسبه است

تبصره ۱- کارفرمایان مشمول این ماده می توانند در صورت لزوم نسبت به اخذ تعهد تضمین های لازم از کارگر مبنی بر اشتغال در کارگاه حداکثر معادل دو برابر مدت ماموریت پس از فراغت از تحصیل اقدام نمایند و کارگران ذیربط مکلف به رعایت نظر کارفرما می باشند.

تبصره ۲- پس از فراغت از تحصیل کارفرما مکلف است کارگر را به کار بگمارد و حتی الامکان شغلی متناسب با مدرک تحصیلی به وی ارجاع نماید.

تبصره ۳- حداکثر مدت استفاده از تسهیلات آموزشی موضوع این ماده چهار سال است و تمدید آن تنها با تقاضای کارگر و موافقت کارفرما و به صورت مرخصی بدون حقوق موضوع ماده (۷۱) قانون کار میسر است.

ماده ۵- افزایش های ناشی از اجرای این آیین نامه در هر حال جزء مزد مبنای یا مزد ثابت کارگران محسوب می شود.

ماده ۶- کلیه کارگران مشمول قانون کار واجد شرایط مندرج در این آیین نامه اعم از آنکه قبل از تاریخ ۱۳۵۹/۶/۳۱ در کارگاه شاغل بوده یا پس از آن به استخدام کارگاه درآمده باشند، مشمول مقررات این آیین نامه می باشند.

ماده ۷- در صورتی که مشمولان این آیین نامه به موجب مقررات دیگری از امتیازات مشابه استفاده کرده باشند، نمیتوانند از امتیازات این آیین نامه بهره مند شوند، مگر اینکه این آیین نامه موجب افزایش امتیازات آنان شود که در این صورت از امتیازات اخیر استفاده می کنند.

ماده ۸- در صورتی که هریک از ایثارگران مشمول برخورداری بیش از یکی از امتیازات مقرر در این آیین نامه شوند با رعایت مواد (۵) و (۶) این از امتیازات مربوط برخوردار می شوند.

ماده ۹- افزایش های ناشی از اجرای این آیین نامه از تاریخ ۱۳/۱۱/۱۴ پرداخت می گردد.

اصلاحیه آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار:

۱۳۸۰/۶/۴

اصلاحیه آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار

۱۳۸۰.۰۶.۰۴ - ۹۴۷

نقل از شماره ۱۶۴۶۴-۱۳۸۰.۰۶.۱۷ روزنامه رسمی

شماره ۲۶۸۰۲. ت ۲۴۳۲۵ هـ ۱۳۸۰.۰۶.۰۷

اصلاحیه آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار

شماره ۲۶۸۰۲. ت ۲۴۳۲۵ هـ ۱۳۸۰.۰۶.۰۷

اصلاحیه آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار

وزارت کار و امور اجتماعی - سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰.۰۶.۰۴ بنا به پیشنهاد شماره ۳۱۳۸۹ مورخ ۱۳۷۹.۱۲.۰۲ معاونت حقوقی و امور مجلس رییس جمهور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب نمود:

ماده (۹) آیین نامه اجرایی ماده (۴) قانون اعطای امتیازات ایثارگری و اشتغال در مناطق جنگی و جنگزده به کارگران مشمول قانون کار، موضوع تصویب نامه شماره ۷۵۲۳۷. ت ۱۹۸۰۳ هـ مورخ ۱۳۷۸.۰۳.۱۸ به شرح زیر اصلاح می شود:

ماده ۹ - افزایش‌های ناشی از اجرای این آیین‌نامه از تاریخ ۱۳۷۶.۱۱.۱ محاسبه و پرداخت می‌گردد.

معاون اول رییس جمهور - محمدرضا عارف

اصلاحیه آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۲۹) قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۹/۶/۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۵۵۰۴۷ مورخ ۱۳۷۹/۴/۲۶

وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۱۲۹) قانون کار جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۶۹ تصویب نمود:

شماره ۱۵۴۱۴ت-۱۵۴ - مورخ ۱۳۷۱/۴/۱۷ - به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱ - در تبصره ماده (۳) عبارت "سازمان امور اداری و استخدامی کشور" به "سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور" تغییر می‌یابد.

۲- ردیف (۴) ماده (۱۳) حذف می‌شود و ردیف (۳) به شرح زیر تغییر می‌یابد:

۳- یک نفر نماینده سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور."

۴ - متن زیر جایگزین ماده (۱۵) می‌گردد:

۱۵- جلسات با حضور سه نفر از اعضا، رسمیت می‌یابد و تصمیمات اتخاذ شده با اکثریت آرا معتبر خواهد بود.

حسن حبیبی - معاون اول رییس جمهور

آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار:

مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹

ماده ۱- کار سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنش‌ها به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن بیماری‌های شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.

تبصره- کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیشگیری غیراستاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و یا بکارگیری امکانات فوق‌توان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزء کارهای سخت و زیان‌آور محسوب نمی‌گردد.

تشخیص این امر به عهده کمیته ماده ۱۸ این آیین‌نامه خواهد بود. براین اساس کارهای سخت و زیان‌آور به شرح مواد آتی خواهد بود.

ماده ۲- کار در معادن اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب می‌نماید کارگران در تونلها و راهروهای سرپوشیده به استخراج‌پردازند.

تبصره- کار استخراج شامل جداکردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تاسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونلها، راهروها یا میله‌های معدن انجام وظیفه نمایند، می‌باشد.

ماده ۳- حفر قنوت و چاهها و فاضل آبها و تونلهای زیرزمینی و کار در مخارج سربسته.

ماده ۴- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان‌آور متصاعد از کوره باشد.

ماده ۵- کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاههای دباغی، سالامبورسازی و روده پاک‌کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گندآبروها - جمع‌آوری، حمل و دفن زباله شهری.

ماده ۶- کارگرانی که مستمراً به امر جمع‌آوری و انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، 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 دکلها، اطافکهای متحرک، داربست‌ها و اسکلتها.

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

ماده ۹- مشاغل شن پاشی، پخت‌اسفالت‌دستی، قیرپاشی و مالچ‌پاشی.

ماده ۱۰- عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

ماده ۱۱- کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلا به بیماری‌های حاصل از اشعه را فراهم می‌آورد نظیر کار با مواد رادیواکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یون ساز به تشخیص مراجع ذی صلاح و به استناد قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب جلسه مورخ بیستم فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.

ماده ۱۲- کار در محلهای با فشار محیط بیش از حد مجاز از قبیل غواصی.

ماده ۱۳- کار مستمر در محیط‌هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجبات بیماریهای گوش و یا کری کارگر را فراهم سازد.

ماده ۱۴- کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضد عفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سمپاشی.

ماده ۱۵- کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره‌کش‌ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.

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

ماده ۱۷- مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آیین‌نامه نام برده شده است پس از تشکیل کمیته‌های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی پیشنهاد می‌نماید.

ترکیب کمیته‌های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی تعیین خواهد شد.

ماده ۱۸- به منظور حسن اجرای مقررات این آیین‌نامه کمیته‌ای متشکل از اعضای زیر:

۱- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان که ریاست کمیته را عهده‌دار خواهد بود.

۲- بازرس کار استان به انتخاب مدیرکل کار و امور اجتماعی.

۳- یک نفر نماینده سازمان تامین اجتماعی استان.

۴- یک نفر پزشک یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای با معرفی سازمان منطقه‌ای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استان.

۵- یک نفر نماینده کارفرما به انتخاب و معرفی کانون اتحادیه‌های صنفی استان.

۶- یک نفر نماینده کارگر به انتخاب و معرفی کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای کارگران استان یا مجمع نمایندگان کارگران استان.

۷- یک نفر نماینده اداره کل صنایع استان.

۸- یک نفر نماینده اداره کل صنایع سنگین استان.

۹- یک نفر نماینده اداره کل معادن و فلزات استان.

۱۰- یک نفر نماینده اداره کل کشاورزی استان.

۱۱- یک نفر نماینده صنعت نفت استان.

۱۲- یک نفر نماینده سازمان حفاظت محیط زیست استان.

۱۳- یک نفر نماینده سازمان جهاد سازندگی استان.

۱۴- یک نفر از اساتید دانشگاه با معرفی دانشگاه استان.

در هر استان و محل اداره کل کار و امور اجتماعی و با وظایف زیرتشکیل می‌گردد.

الف - تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد این آیین‌نامه و اعلام آن به مراجع ذی ربط.

ب - بررسی مشاغلی که در این آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور ذکر نگردیده است و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع سخت و زیان‌آوری آن تقاضا شده و اعلام به شورای عالی حفاظت فنی.

ج - بررسی مواردی که شغل یا مشاغل به اتخاذ تدابیر لازم حالت سختی و زیان‌آوری آنها از بین رفته و در عداد مشاغل عادی درآمده‌اند و اعلام آن به مراجع ذیربط به منظور حذف مزایایی که به‌عنوان مزایای کار سخت و زیان‌آور پرداخت می‌گردیده است.

تبصره ۱- جلسات کمیته مذکور با حضور حداقل ۷ نفر از اعضا رسمیت یافته و تصمیمات کمیته با اکثریت آرای حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود.

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

ماده ۱۹- کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می‌خواهند جدیداً به اینگونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام معاینات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای مرجوع بدهند.

ماده ۲۰- مقررات این آیین‌نامه به استناد تبصره ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و ارتباط به تصمیمات کمیته‌های موضوع قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تامین اجتماعی موضوع مصوبات مورخ ۱۳۶۷/۲/۲۸ و ۱۳۷۰/۶/۲۴ مجلس محترم شورای اسلامی که مطابق با ضوابط و مقررات خاص خود و در ارتباط با شخص و شغل و زمان و موقعیت کار به مورد اجرا گذاشته شده است، ندارد.

آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

“مصوب ۱۳۷۱/۳/۲۴ هیات وزیران“

الف - چگونگی صدور، تمدید و تجدید لغو پروانه کار اتباع خارجی.

ماده ۱- پروانه کار اتباع خارجی که رویداد با حق کار آنان مورد موافقت هیات فنی اشتغال اتباع خارجی موضوع تبصره ماده ۱۲۱ قانون کار قرار گرفته است - توسط وزارت کار و امور اجتماعی - اداره کل اشتغال اتباع خارجی صادر می‌شود.

تبصره ۱- صدور رویداد با حق کار در مورد اتباع خارجی موضوع ماده ۱۲۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران از شمول این ماده مستثنی بوده و وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند حسب مورد راساً اقدام نماید.

تبصره ۲- وزارت کار و امور اجتماعی مجاز است در موارد استثنایی موضوع ماده ۱۲۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رویداد کار و با رعایت سایر قوانین مربوط، پروانه کار موقت سه ماهه صادر نماید، ولی تمدید پروانه کار اینگونه افراد، پس از تایید هیات فنی اشتغال مجاز خواهد بود.

ماده ۲- کارفرمایانی که از خدمات اتباع خارجی استفاده می‌نمایند، مکلفند مدارک لازم جهت صدور پروانه کار اتباع یاد شده را ظرف مدت یک ماه از تاریخ ورود تبعه خارجی به کشور، به واحدهای ذیربط در وزارت کار و امور اجتماعی ارائه نمایند. در غیر اینصورت وزارت کار و امور اجتماعی به استناد ماده ۱۸۱ قانون کار، مراتب را به مراجع قضایی اعلام می‌نماید.

ماده ۳- صدور پروانه کار جهت کارشناسان و متخصصین خارجی مورد نیاز دولت پس از تایید هیات فنی اشتغال اتباع خارجی و تصویب مجلس شورای اسلامی در هر مورد توسط اداره کل اشتغال اتباع خارجی انجام می‌گیرد.

تبصره-۱ شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی خارجی مورد نیاز بخش دولتی و اجازه صدور پروانه کار بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید.

ماده ۴- کارفرمایانی که از خدمت اتباع خارجی استفاده می‌نمایند مکلفند در صورت تمایل به تمدید پروانه کار کارشناسان خارجی شاغل در واحدهای خود، مدارک لازم را جهت تمدید پروانه کار به انضمام گزارش عملکرد برنامه آموزشی حداقل یک ماه قبل از انقضای اعتبار پروانه کار به واحدهای ذیربط وزارت کار و امور اجتماعی ارائه نمایند.

ماده ۵- تمدید پروانه کار اتباع خارجی موضوع ماده (۳) این آیین‌نامه توسط وزارت کار و امور اجتماعی بلامانع است.

تبصره-۲ هرگونه افزایش در نیروی کار خارجی طرحها، یا تغییر در نوع تخصصهای مصوب قبلی منوط به طرح مجدد موضوع در هیات فنی اشتغال اتباع خارجی خواهد بود.

ماده ۶- کلیه درخواستهای تمدید پروانه کار اتباع خارجی شاغل در بخش خصوصی - در هر نوبت تمدید - در هیات فنی اشتغال اتباع خارجی مطرح و تصمیم‌گیری خواهد شد.

ماده ۷- اتباع خارجی دارای پروانه کار معتبر که قرارداد استخدامی آنان با کارفرما به هر دلیل فسخ می‌گردد، در صورت تغییر کارفرما، مشمول تجدید پروانه کار می‌شوند.

ماده ۸- تجدید پروانه کار اتباع خارجی - در موارد تغییر کارفرما یا نوع کار - به استثنای اتباع موضوع ماده ۱۲۲ قانون کار، پس از موافقت هیات فنی اشتغال اتباع خارجی توسط واحدهای ذیربط وزارت کار و امور اجتماعی انجام می‌گردد.

ماده ۹- در مواردی که رابطه استخدامی تبعه خارجی با کارفرما قطع می‌گردد، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت پانزده روز مراتب را جهت ابطال و ضبط پروانه کار تبعه خارجی به واحدهای ذیربط وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نماید. با متخلفین در این زمینه طبق ماده ۱۸۱ قانون کار رفتار خواهد شد.

تبصره-۳ اشتغال مجدد تبعه خارجی که پروانه کار وی ابطال گردیده است به هر صورت مشمول مراحل صدور پروانه کار خواهد شد.

ماده ۱۰- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به لغو پروانه کار اتباع خارجی که شئون اسلامی، قوانین و مقررات جاری کشور و موازین انسانی روابط کار را براساس گزارش و اعلام مراجع ذیصلاح رعایت نمایند، اقدام نماید.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند پس از لغو پروانه کار، اخراج تبعه خارجی از کشور را از مراجع ذیصلاح درخواست نماید.

تبصره ۲- وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم می‌تواند از مراجع ذیصلاح، ممنوعیت ورود اتباع بیگانه‌ای که بیش از دو بار مرتکب تخلفات موضوع این ماده شده‌اند را درخواست نماید.

ماده ۱۱- روش اجرایی و مدارک لازم جهت صدور رویداد با حق کار و همچنین صدور، تمدید پروانه کار اتباع خارجی به موجب دستورالعملی می‌باشد که بنا به پیشنهاد اداره کل اشتغال اتباع خارجی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ب- هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲- هیات فنی اتباع خارجی، در خصوص اعطای اجازه کار به متخصصین خارجی، با توجه به موارد زیر بررسی و اتخاذ تصمیم خواهد نمود:

- استفاده از اطلاعات دقیق و به هنگام از عرضه و تقاضای بازار کار داخلی در اجرای سیاستهای کلی اشتغال اتباع خارجی.

-توجه و نظارت بر اعمال سیاستهای کلی اشتغال اتباع خارجی در زمینه تامین کمبود نیازهای بازار کار داخلی با رعایت قوانین و مقررات.

-بررسی و نظارت و پیگیری برنامه‌های آموزش زمان‌بندی شده واحد استفاده کننده از خدمات تبعه خارجی.

- بررسی و نظارت بر تحقق امر انتقال مهارت و جایگزینی افراد ایران به جای تبعه خارجی.

-نظارت بر تعیین و تایید میزان مهارت تبعه خارجی در ظرف مدت اعتبار پروانه کار.

ماده ۱۳- ترکیب اعضای هیات فنی اشتغال اتباع خارجی به شرح زیر می‌باشد:

-دو نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به تشخیص وزیر کار و امور اجتماعی.

-یک نفر نماینده دستگاه استفاده کننده از تبعه خارجی.

-یک نفر نماینده سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

- یک نفر نماینده سازمان برنامه و بودجه.

ماده ۱۴- جلسات هیات فنی اشتغال اتباع خارجی حداقل هفته‌ای دوبار به دعوت قبلی در محل وزارت کار و امور اجتماعی و به ریاست یکی از نمایندگان، وزارتخانه، به تشخیص وزیر کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد.

ماده ۱۵- جلسات با حضور چهار نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات اتخاذ شده در صورت وجود حداقل سه رای موافق، معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶- اداره کل اشتغال اتباع خارجی موظف به اجرای تصمیمات هیات فنی اشتغال اتباع خارجی خواهد بود.

ماده ۱۷- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند برحسب مورد، هیاتهای فنی اشتغال را در استانها تشکیل دهد و تمام یا قسمتی از اختیارات هیات فنی اشتغال در مرکز را به آنان محول نماید.

تبصره - ترکیب و چگونگی تشکیل هیات فنی اشتغال در استانها براساس دستورالعملی می‌باشد که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

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

آیین نامه اجرایی شیرخوارگاه ها و مهد کودک ها

مصوب ۱۳۷۰/۵/۱۶

ماده ۱- تعریف مرکز نگهداری کودکان:

مرکز نگهداری کودکان موسسه ای است آموزشی، پرورشی، رفاهی که کودکان بانوان شاغل در کارگاه، کارخانه را درسه بخش شیرخوارگاه (۲ سالگی-۴۵ روز) مهد کودک (۵ سالگی - ۲ سالگی) و آمادگی (از ۵ سال تا قبل از ورود به دبستان) نگهداری می نماید.

تبصره ۱- پذیرش کودکان کارکنان مرد در صورتیکه برای نگهداری کودکان مرد مشکل وجود داشته باشند با توجه به گنجایش مرکز نگهداری کودکان و با نظر مدیریت کارخانه (کارگاه) و هماهنگی مدیر مرکز بلامانع است.

تبصره ۲- کودکانی واجد شرایط ثبت نام می باشند که از سلامتی کامل ذهنی و جسمی برخوردار باشند. کودک سالم کودکی است که مبتلا به عقب افتادگی ذهنی نباشد. کودکان مبتلا به معلولیت جسمی در صورتی می توانند از مرکز نگهداری کودکان استفاده کنند توان تطبیق و همراهی با برنامه های مرکز نگهداری کودکان را داشته باشند. و تشخیص این امر با پزشک متخصص و مدیر مرکز نگهداری کودکان می باشد.

تبصره ۳- دایر نمودن هر سه بخش مرکز نگهداری کودکان در صورت وجود متقاضی در کارگاه مربوطه با نظر کارشناس وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره ۴- در کارگاه هایی که از خدمت بانوان کارگر در نوبت دوم استفاده میشود مرکز باید در این نوبت نیز دایر باشد.
تبصره ۵- از تاریخ تصویب این آیین نامه از هر مادر بیش از ۲ فرزند پذیرفته نخواهد شد و هزینه فرزند سوم و بیشتر بعهده مادر می باشد. بدیهی است این تبصره شامل حال مادرانی که قبل از تصویب این آیین نامه فرزندان در مراکز نگهداری کودکان داشته اند نخواهد شد.

ماده ۲- مراکز نگهداری کودکان حتی الامکان باید در نزدیکترین فاصله با محل کار مادران (زنان شاغل) ایجاد و ترجیحا" از قسمتی از ساختمان کارگاه مربوطه استفاده شود.

ماده ۳- کارگاههایی که در یک منطقه جغرافیائی قرار دارند بر حسب ضرورت و بر اساس توافق مسئولین کارگاههای مربوطه با هماهنگی و کسب اجازه از اداره کل خدمات امور اجتماعی وزارت کار و امور اجتماعی می توانند به تاسیس مرکز مشترک اقدام نمایند.

تبصره ۱- نحوه میزان مشارکت کارگاهها در ایجاد تجهیز مرکز نگهداری کودکان با توافق طرفین ذینفع و با نظارت اداره کل خدمات اجتماعی خواهد بود.

ماده ۴- وزارت کار و امور اجتماعی باید نسبت به تشکیل شورای مرکزی نظارت بر مراکز نگهداری کودکان با شرکت اعضاء ذیل در وزارت کار و امور اجتماعی اقدام نمایند.

نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، نماینده وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و نماینده سازمان بهزیستی کشور.
تبصره ۱- در صورت لزوم ادارات کل کار و امور اجتماعی استانها می توانند نسبت به تشکیل کمیته نظارت بر مراکز نگهداری کودکان اقدام نمایند.

ماده ۵- مسئولیت برنامه ریزی، سیاست گذاری و ارائه خط مشی های آموزشی، فرهنگی و بهداشتی به عهده شورا خواهد بود.
تبصره ۱- کارشناسان سازمان بهزیستی کشور می توانند در مواقع لزوم با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی و حضور کارشناس وزارت کار و امور اجتماعی در مراکز نگهداری کودکان حضور یابند.

ماده ۶- مسئولیت رسیدگی به تخلفات و شکایات مراکز نگهداری کودکان با شورای نظارت بر مراکز نگهداری کودکان خواهد بود.

ماده ۷- حضور افراد عضو در شورای مرکزی نظارت بر مراکز نگهداری کودکان در کلیه جلسات و برنامه های مربوطه که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی تدوین می گردد الزامی است.

ماده ۸- کلیه ضوابط اجرایی و دستورالعمل های مربوط توسط وزارت کار و امور اجتماعی به مدیران کارگاهها ابلاغ می شود.
ماده ۹- کارگاههایی که برررسیهای لازم را در زمینه ایجاد مرکز نگهداری کودکان با رعایت مقررات این آیین نامه انجام داده اند ضمن معرفی مدیر واجد شرایط از بین بانوان از وزارت کار و امور اجتماعی مجوز فعالیت دریافت خواهند نمود.

تبصره ۱- شروع فعالیت مراکز نگهداری کودکان کارگاههایی که مورد بازدید کارشناس قرار گرفته اند مستلزم آنست که مدیر معرفی شده از طرف کارگاه متبوع دارای تخصص و توان مدیریت، تحصیلات و تجربیات لازم باشد و به تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲- معتقد به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳- نداشتن سوء پیشینه

۴- داشتن حداقل ۲۵ سال سن و ترجیحا "متاهل"

۵- دارا بودن سلامت کامل جسم و روان به تائید پزشک معتمد کارگاه مربوطه

۶- دارا بودن لیسانس و بالاتر ترجیحا" در رشته های آموزش و پرورش قبل از دبستان، علوم تربیتی، روان شناسی، مددکاری اجتماعی، مشاوره، مدیریت آموزشی و داشتن یکسال تجربه کار آموزشی در ارتباط با کودک.

۷- دارا بودن لیسانس و بالاتر در سایر رشته ها و ۲ سال تجربه کار آموزشی در ارتباط با کودک.

۸- داشتن فوق دیپلم و ۳ سال تجربه کار آموزشی در ارتباط با کودک.

۹- دارا بودن دیپلم کودکیاری با ۳ سال تجربه کار آموزشی در ارتباط با کودک.

۱۰- دارا بودن دیپلم، در سایر رشته ها و ۵ سال تجربه کار آموزش و تربیتی در ارتباط با کودک.

تبصره ۱- در مناطق محروم کشور دارا بودن نصف سوابق تجربی ذکر شده کافی است.

تبصره ۲- ضوابط مربوط به نیروی انسانی مورد نیاز مراکز نگهداری کودکان و شرح وظایف آنان توسط وزارت کار و امور اجتماعی جهت اجراء به کارگاهها ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۳- در کارگاه هایی که اکثریت مادران از اقلیتهای مذهبی می باشند مدیران کارگاهها یا کارخانه موظفند با هماهنگی وزارت کار نسبت به انتخاب مدیر مهد کودک از اقلیت مربوطه اقدام نمایند.

ماده ۱۱- کلیه پرسنل مرکز نگهداری کودکان بایستی مشمول مقررات کار باشند.

ماده ۱۲- مدیر مرکز نگهداری کودکان در حدود وظایف محوله در قبال ضرر و زیان مادی و معنوی و آسیبهای احتمالی وارده به کودکان مسئولیت داشته و بایستی در اینگونه موارد پاسخگو باشد.

تبصره - در صورتیکه در اثر کمبود امکانات حادثه ای به وقوع پیوسته باشد طبق نظر شورا مدیریت کارگاه (کارفرما) مسئول خواهد بود.

ماده ۱۳- شرکت پرسنل مراکز نگهداری کودکان و مادران کارگر در مراسم و برنامه های آموزشی (سمینارها، جلسات آموزشی، دوره های آموزشی و کار آموزی) که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی برگزار می گردد با موافقت مدیریت کارگاه الزامی است.

ماده ۱۴- کلیه هزینه های مرکز اعم از ثابت و جاری به عهده کارفرما می باشد.

ماده ۱۵- در مواردی که نسبت به آنها در این آئین نامه حکم خاصی قید نگردیده است قوانین جاری کشور جاری خواهد بود.

ماده ۱۶- متخلفین از اجرای این آئین نامه طبق ماده ۱۷۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت. این آئین نامه در ۱۶ ماده و ۱۳ تبصره مربوطه مورد تائید است.

اهم قوانین مرتبط با اتباع خارجی :

ماده ۱۷- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند برحسب مورد، هیات های فنی اشتغال را در استانها تشکیل دهد و تمام یا قسمتی از اختیارات هیات فنی و اشتغال در مرکز را به آنان محول نماید.

تبصره- ترکیب و چگونگی تشکیل هیات فنی اشتغال در استانها براساس دستورالعملی می باشد که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

دستورالعمل ترکیب و چگونگی تشکیل هیئت فنی اشتغال در استانها موضوع تبصره ماده ۱۷ آئین نامه اجرایی

ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

مصوب ۱۳۷۸/۴/۶

ماده ۱- هیئت فنی اشتغال استان برحسب مورد و ضرورت در محل اداره کل کار و اموراجتماعی استان تشکیل خواهد شد.

ماده ۲- هیئت فنی اشتغال استان در رابطه با تمدید و تجدید پروانه های کار اتباع خارجی که براساس مفاد فصل سوم دستورالعمل موضوع ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در خصوص تمدید و یا تجدید پروانه کار به ادارات کل کار و اموراجتماعی استانها تفویض اختیار شده است اتخاذ تصمیم می نماید.

ماده ۳- ترکیب هیئت فنی اشتغال استان به شرح زیر است:

- مدیر کل کار و اموراجتماعی استان.

- نماینده اداره کل اشتغال اتباع خارجی.

- نماینده استانداری به معرفی استاندار استان.

- نماینده دستگاه استفاده کننده از خدمات تبعه خارجی با حق رای.

ماده ۴- جلسات هیئت فنی اشتغال استان هفته ای یکبار تشکیل می گردد.

ماده ۵- جلسات با حضور ۳ نفر از اعضاء و به ریاست مدیر کل کار و اموراجتماعی استان رسمیت می یابد و تصمیمات اتخاذ شده با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۶- اداره کل کار و امور اجتماعي استان مربوط موظف به اجرای تصمیمات هیئت فنی اشتغال استان خواهد بود.

دستورالعمل روش اجرایی و مدارک لازم جهت صدور روادید ورود با حق کار و همچنین صدور، تمدید و تجدید پروانه کار اتباع خارجی موضوع ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۹ وزیر کار و اموراجتماعی

فصل اول: صدور روادید ورود با حق کار

ماده ۱- موافقت با صدور روادید ورود با حق کار کلی برای اتباع خارجی در مراکز استانها و توسط اداره کل کار و اموراجتماعی به عمل می آید.

ماده ۲- مدارک لازم برای تقاضای روادید ورود با حق کار به شرح زیر است:

۱- درخواست کتبی کارفرما مبنی بر درخواست روادید ورود با حق کار با امضای مجاز (در ارتباط با پروژه ها، درج شماره نمودار سازمانی الزامی است).

۲- تکمیل یک نسخه فرم اطلاعات اولیه مربوط به کارفرمایان.

۳- تکمیل ۳ نسخه فرم های مربوط به اتباع خارجی در کشور.

تکمیل یک نسخه فرم های اطلاعات اولیه مربوط به بخش پروژه (بخش خصوصی و دولت غیرپروژه نیاز به تکمیل این فرم ندارد) تصویر روزنامه رسمی مبنی بر آگهی تاسیس و آخرین تغییرات آن (شرکتها که دارای سابقه قبلی در این اداره کل هستند لازم است تصویر روزنامه رسمی آخرین تغییرات را ارائه نمایند).

تصویر پروانه زناشویی صادره توسط وزارت کشور و یا یکی از استانداری های کشور و همچنین تصویر سند ازدواج و شناسنامه پس از رویت اصل آنها برای آن دسته از اتباع خارجی که دارای همسر ایرانی می باشند.

تکمیل فرم تعهد کارفرما:

تبصره- برای آن دسته از اتباع خارجی که به منظور نصب و راه اندازی در بخش صنایع و کارخانجات خصوصی و تحت پوشش عازم کشور جمهوری اسلامی ایران هستند علاوه بر مدارک فوق مدارک زیر نیز ضروری است:

- ۱- تصویر قرارداد خرید ماشین آلات
- ۲- تصویر برگ سبز ترخیص ماشین آلات از گمرک
- ۳- تصویر موافقت اصولی و یا پروانه بهره برداری
- ماده ۳-** روش اجرایی موافقت با صدور روادید ورود با حق کار به شرح زیر است.
تحویل درخواست و مدارک لازم به واحد مربوطه توسط نماینده کارفرما و پاراف آن در صورت تکمیل. ثبت درخواست در رایانه ارسال درخواست از طریق رایانه به واحد مربوط
- ۴- استعلام صلاحیت و بررسی درخواست توسط کارشناس مربوطه و ارسال آن دسته از درخواستهایی که نیاز به مصوبه هیئت فنی اشتغال اتباع خارجی استان دارند به هیئت مذکور
- ۵- صدور برگه روادید ورود با حق کار و ارسال آن به دفتر مدیریت جهت مهر و امضاء
- ۶- ثبت و صدور برگه روادید ورود با حق کار توسط دبیرخانه و ارسال آن به اداره کل امور کنسولی - وزارت امور خارجه یا نمایندگی وزارت امور خارجه در استان

تذکرات مهم:

کارفرما مکلف است حداکثر یک ماه پس از ورود تبعه به کشور مدارک لازم جهت صدور پروانه کار وی را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان ارائه نماید. بدیهی است در صورت تاخیر طبق ماده ۱۸۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران عمل خواهد گردید. شرکتهای بخش پروژه، لازم است ابتدا نمودار سازمانی پرسنل خارجی خود را همراه یک نسخه از تصویر قرارداد منعقد شده که حاوی موضوع، تاریخ شروع و خاتمه، مبلغ قرارداد، برنامه های آموزشی، تعیین درصد نیروی کار خارجی و ایرانی و امضاء طرفین قرارداد است ارائه نمایند.

مدت اعتبار روادید ورود با حق کار از تاریخ اعلام شده توسط اداره کل کار و امور اجتماعی استان به وزارت امور خارجه به مدت ۳ ماه خواهد بود.

جهت ابطال روادید ارائه درخواست کتبی کارفرما با ذکر آخرین شماره روادید و نمودار سازمانی الزامی است.

فصل دوم- صدور پروانه کار

- ماده ۱-** صدور پروانه کار جهت کلیه اتباع خارجی در مراکز استانها و توسط اداره کل کار و امور اجتماعی به عمل می آید.
- ماده ۲-** مدارک لازم برای تقاضای صدور و تمدید پروانه کار به شرح زیر است:
-درخواست کتبی کارفرما مبنی بر صدور پروانه کار تبعه مورد نظر با امضاء و مهر مجاز کارفرما، اتباع خارجی کارفرما، که کد شناسایی رایانه ای، در اداره کل کار و امور اجتماعی دارند ذکر کد شناسایی آنان الزامی است.
-تکمیل ۳ نسخه فرم اطلاعات مربوط به اتباع خارجی با الصاق عکس و ممهور به مهر مجاز کارفرما.
-تکمیل فرم اطلاعات اولیه کارفرما برای آن دسته از اتباع خارجی که برای آنان روادید ورود با حق کار درخواست نشده است.
-اصل فیش بانکی واریز شده به حساب شماره ۱۳۲/۶۶ خزانه داری کل قابل پرداخت در کلیه شعب بانک ملی ایران.
-۳ قطعه عکس ۳×۴ با درج مشخصات تبعه در ظهر آن.
-تصویر روزنامه رسمی شرکت.
- ۷- اصل گذرنامه تبعه خارجی به منظور رویت و یا تصویر آن که به تایید نیروی انتظامی و یا اداره کل کار و امور اجتماعی استان رسیده باشد.

۸- یک نسخه از تصویر صفحات مورد نیاز گذرنامه (در صورت عدم ارائه تصویر ذکر شده در بند ۷) در صورت داشتن دفترچه پناهندگی، ارائه ۳ نسخه تصویر کامل از صفحات دفترچه مزبور که حداقل دارای ۲ ماه اعتبار باشد. در صورت داشتن کارت هویت و ژنه اتباع خارجی، ارائه ۲ نسخه تصویر کارت مزبور که دارای اعتبار باشد.

۹- تصویر مدارک تحصیلی و یا تجربی ترجمه شده تبعه خارجی که به تایید سفارت جمهوری اسلامی ایران در کشور متبوع تبعه رسیده باشد.

تذکر:

آن دسته از کارشناسانی که به منظور نصب و راه اندازی برای مدت موقت به کشور عازم می باشند از مفاد بند ۹ مستثنی هستند.

ماده ۳- روش اجرایی صدور پروانه کار به شرح زیر است.

- تحویل درخواست صدور پروانه کار و مدارک لازم توسط نماینده کارفرما به واحد مربوطه و پاراف آن در صورت تکمیل مدارک

- ثبت درخواست در رایانه

- ارسال درخواست از طریق رایانه به واحد مربوطه

- ارجاع درخواست به کارشناس مربوط توسط واحد ذیربط

- استعلام صلاحیت و بررسی درخواست

- صدور پروانه کار و ارسال آن به دفتر مدیریت جهت مهر و امضاء

- ثبت پروانه کار در دبیرخانه و تحویل آن به کارفرما با اخذ رسید

- اتباع خارجی در صورت معتبر بودن نمودار سازمانی و یا تصویب در هیات فنی اشتغال حسب ماده ۱۲۱ و ۱۲۲ قانون کار با رعایت مقررات مربوط در استانها بلامانع است.

ماده ۶- مدارک لازم برای تقاضای تمدید پروانه کار به شرح زیر است:

- درخواست کتبی کارفرما مبنی بر تمدید پروانه کار تبعه خارجی مورد نظر با ذکر علت نیاز به ادامه اشتغال تبعه موصوف با امضاء و مهر مجاز همراه با اعلام کد شناسایی کارفرما

- تکمیل ۳ نسخه پرسشنامه تحصیل پروانه کار با الصاق یک قطعه عکس (خانم ها با رعایت حجاب اسلامی) ممهور به مهر شرکت (اتباعی که دارای شماره شناسایی می باشند ذکر شماره الزامی است)

- اصل فیش بانکی واریز شده به حساب ۱۳۲/۶۶ خزانه داری کل قابل پرداخت در کلیه شعب بانک ملی

- اصل گذرنامه برای رویت و یا تصویر با تایید نیروی انتظامی

- اصل پروانه کار

- تصویر روزنامه رسمی (با آخرین تغییرات)

- ارائه اصل شناسنامه همسر ایرانی تبعه خارجی برای رویت (در خصوص آن دسته از اتباعی که دارای همسر ایرانی می باشند).

- اصل دفترچه پناهندگی معتبر برای پناهندگان و ارائه اصل کارت هویت و ارائه اصل کارت برای مهاجرین به منظور رویت

۱۰- گزارش مشروح عملکرد فعالیت در دوره گذشته

۱۱- مفاسد حساب مالیاتی

تبصره- مدارک مورد نیاز برای تمدید پروانه کار می بایستی یک ماه قبل از انقضای اعتبار پروانه کار به اداره کل وزارت کار و امور اجتماعی استانها ارائه شود.

ماده ۷- مدارک لازم برای تقاضای تجدید پروانه کار به شرح زیر است:

-درخواست کتبی کارفرما مبنی بر تجدید پروانه کار

-گواهی خاتمه کار از سوی کارفرمای قبلی

-تکمیل ۳ نسخه پرسشنامه مربوط به اطلاعات تبعه با الصاق عکس تبعه و ممه‌ور به مهر شرکت

-تکمیل یک نسخه پرسشنامه مربوط به اطلاعات کارفرما

-مفاصا حساب مالیاتی

-رویت اصل گذرنامه

-تصویر گذرنامه جدید در صورت تعویض

-اصل پروانه کار

-اصل فیش بانکی واریز شده به حساب ۱۳۲/۶۶ خزانه داری کل قابل پرداخت در کلیه شعب بانک ملی ایران

-رویت اصل شناسنامه همسر ایرانی (برای آن دسته از اتباع خارجی که دارای همسر ایرانی هستند)

-برای آن دسته از اتباع خارجی که به منظور نصب و راه اندازی در بخش صنایع و کارخانجات عازم کشور جمهوری اسلامی ایران هستند مدارک زیر نیز مورد نیاز است:

الف - یک نسخه تصویر قرارداد خرید ماشین آلات

ب- تصویر برگ سبز گمرک ترخیص ماشین آلات

ج- تصویر موافقت اصولی و یا پروانه بهره برداری

د- تصویر روزنامه رسمی مبنی بر آگهی تاسیس و آخرین تغییرات (در صورتی که کارفرمای جدید فاقد سابقه در اداره کل کار و اموراجتماعی استان است)

ماده ۴- مراحل انجام کار تمدید و تجدید پروانه کار مشابه مراحل صدور روادید ورود با حق کار و پروانه کار است.

تبصره- در صورتی که درخواست مربوط به تغییر منطقه جغرافیایی خدمت و یا تغییر سمت شغلی اتباع خارجی است صرفاً اجرای بندهای ۱، ۳ و ۷ ماده ۲ الزامی است.

فصل چهارم: درخواست نمودار سازمانی

ماده ۱- رعایت مفاد ماده ۱۲۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط کارفرما، قبل از عقد قرارداد الزامی است.

ماده ۲- مدارک مورد نیاز برای تصویب نمودار سازمانی به شرح زیر است:

تکمیل یک نسخه پرسشنامه اطلاعات اولیه مربوط به بخش پروژه (منظور از پیمانکار در فرمهای مزبور شرکت مجری پروژه می باشد که در کشور به ثبت رسیده است).

تکمیل یک نسخه پرسشنامه اطلاعات مربوط به کارفرمایان

تصویر یک نسخه قرارداد منعقد شده ترجمه شده که حاوی (موضوع - تاریخ شروع و خاتمه و مبلغ قرارداد و همچنین برنامه های آموزشی، تعیین درصد نیروی کار خارجی و ایرانی و امضاء طرفین قرارداد).

تبصره- درخواست نمودار سازمانی ۱۰ نفر به بالا می بایستی در هیات فنی اشتغال اتباع خارجی مستقر در اداره کل اشتغال اتباع خارجی بررسی و به تصویب برسد.

تذکرات:

-تمامی درخواست ها و پرسشنامه ها می بایست با امضاء و مهر مجاز کارفرما ارایه شود.

-تمامی ردیف های پرسشنامه ها می بایست به طور کامل پاسخگویی و تایپ گردد.

-درخواست ها می بایست انفرادی تنظیم گردد، بنابراین از ارسال درخواست های دسته جمعی خودداری شود در غیر این صورت

-هیچ اقدامی از سوی اداره کل کار و اموراجتماعی محل استان میسر نخواهد بود.

توضیحات:

موافقت با صدور روادید ورود با حق کار برای اتباع خارجی شاغل در بخش خصوصی پس از تصویب چارت سازمانی پروژه در هیات فنی اشتغال صورت می گیرد.

تمدید پروانه کار اتباع خارجی شاغل در بخش دولت که قبلاً صدور پروانه کار آنان به تصویب مجلس محترم شورای اسلامی رسیده باشد براساس ماده ۵ آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار بلامانع است.

تجدید پروانه کار (موارد تغییر کارفرما و یا نوع کار) اتباع خارجی براساس ماده ۸ آیین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار به استثنای اتباع خارجی موضوع ماده ۱۲۲ قانون کار پس از موافقت هیات فنی اشتغال صورت می گیرد.

به هنگام ارایه درخواست تمدید یا تجدید پروانه کار قید شماره پروانه اقامت در صفحه ۴ پروانه کار الزامی است.

قانون معافیت کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

۱۳۷۸/۱۲/۸

قانون معافیت کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده واحده - از تاریخ تصویب این قانون تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران کلیه کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار معاف می باشند.

تبصره ۱ - هر یک از کارگران و کارفرمایان نسبت به پرداخت حق بیمه کارگری مخیرند با توافق همدیگر اقدام نمایند.

تبصره ۲ - این ماده واحده شامل کارگاههایی می شود که پس از تصویب این قانون ایجاد می شود.

تاریخ تصویب ۱۳۷۸/۱۲/۸

تاریخ تایید شورای نگهبان ۱۳۷۸/۱۲/۹

قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار:

ماده واحده - اشخاصی می توانند به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی اشتغال ورزند که طبق آیین نامه اجرایی این قانون از وزارت کار و امور اجتماعی پروانه کار تحصیل نمایند.

تبصره ۱ - تخلف از مقررات این قانون جرم محسوب و چنانچه در سایر قوانین دارای مجازات شدیدتری نباشد مرتکب به حکم دادگاه علاوه بر جبران خسارت مالی در هر بار، برای بار اول به پرداخت جریمه نقدی به مبلغ ده میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و در صورت تکرار، برای بار دوم به پرداخت پنجاه میلیون ریال (۵۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و برای بار سوم به پرداخت یکصد میلیون (۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال محکوم خواهد شد.

تبصره ۲ - همه ساله نرخ فعالیت کاریابی ها و مشاوره های شغلی غیر دولتی به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران تعیین خواهد شد. کاریابی ها و مشاوره های شغلی غیردولتی که دارای پروانه کار از وزارت کار و امور اجتماعی هستند ملزم به رعایت تعرفه های یاد شده و مقررات آئین نامه اجرایی این قانون خواهند بود.

تبصره ۳ - میزان جریمه های نقدی مذکور در تبصره (۱) براساس نرخ تورم که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود هر سه سال یک بار بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید هیات دولت قابل افزایش است.

تبصره ۴ - ظرف حداکثر دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه اجرایی آن توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ دهم مهرماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۲۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار:

مصوب ۱۳۸۱/۱۰/۱

آیین نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار - مصوب ۱۳۸۰-

فصل اول - کلیات و تعاریف

ماده ۱- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط بکار می روند:

الف - **کاریابی**: موسسات و دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای برای کاریابی غیردولتی در داخل کشور و یا مجاز به اعزام نیروی کار به خارج از کشور که توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی تاسیس می شوند.

ب - **وزارت**: وزارت کار و امور اجتماعی.

پ - **هیات**: هیات موضوع ماده (۷) این آیین نامه.

ت - **اداره کل استان**: اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط.

ث - **قانون**: قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار - مصوب ۱۳۸۰-

ماده ۲- متقاضیان تاسیس کاریابی ها موظفند طبق قانون و ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه از وزارت، مجوز فعالیت اخذ کنند.

ماده ۳- تمامی کاریابی های دارای مجوز رسمی کمافی السابق دارای اعتبار می باشند.

ماده ۴- مجوز فعالیت کاریابی به نام اشخاص حقیقی یا حقوقی که صلاحیت آنها براساس مواد (۱۱) و (۱۲) این آیین نامه تایید می شود، صادر می گردد.

تبصره ۱- اشخاص حقیقی و حقوقی موظف به رعایت ضوابط این آیین نامه و مسئول و پاسخگو به مراجع ذی صلاح می باشند.

تبصره ۲- در صورت تغییر مدیر، موسسات حقوقی موظفند فرد واجد شرایط دیگری را معرفی نمایند تا مجوز به نام وی صادر شود. در غیر این صورت تا تعیین مدیر جدید دفتر کاریابی مجاز به فعالیت نخواهد بود.

ماده ۵ - امتیاز کاریابی قابل انتقال به غیر نمی باشد. در صورت عدم ادامه کار مدیر به هر علت تا تعیین مدیر جدید، کاریابی مجاز به ادامه فعالیت نیست.

ماده ۶- برای ارائه خدمات کاریابی به زنان جوینده کار، کاریابی ها موظفند حداقل یک نفر کارشناس زن استخدام نمایند.

ماده ۷- هیاتی مرکب از افراد زیر به منظور انجام وظایفی که در این آیین نامه مقرر شده است، در وزارت تشکیل می شود:

الف - مدیرکل هدایت نیروی کار وزارت.

ب - مدیرکل دفتر توسعه اشتغال خارج از کشور وزارت.

پ - مدیرکل دفتر سیاستگذاری راهبردی اشتغال وزارت.

ت - مدیرکل دفتر اشتغال زنان وزارت (درمورد کاریابی های داخلی) و مدیرکل دفتر روابط بین الملل وزارت (درمورد کاریابی های خارج از کشور).

ث - دو نفر نماینده به انتخاب شورای عالی کار (یک نفر نماینده کارفرما و یک نفر نماینده کارگر).

ج - نماینده سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.

چ - یک نفر نماینده از وزارت امور خارجه (کمیته ماده (۷) مربوط به کاریابی های خارج از کشور).

ح - نماینده سازمان ملی جوانان.

تبصره ۱- احکام اعضاء توسط وزیر کار و امور اجتماعی صادر می شود.

تبصره ۲- جلسات مربوط به اعطای مجوز کارایی داخلی با ریاست مدیرکل هدایت نیروی کار و جلسات مربوط به اعطای مجوز کارایی خارجی با ریاست مدیرکل توسعه اشتغال در خارج از کشور تشکیل می گردد.

تبصره ۳- جلسات باحضور دوسوم اعضاء رسمی و رای اکثریت ملاک است.

ماده ۸- وظایف هیات به شرح زیر است:

الف - نظارت بر حسن اجرای این آیین نامه.

ب - بررسی و تایید صلاحیت اشخاص حقیقی و حقوقی متقاضی کارایی واجد شرایط پس از ارایه توسط اداره کل استان.

پ - تعیین ضوابط مربوط به مکان، امکانات و تجهیزات موردنیاز کارایی ها در چهارچوب ضوابط و مقررات قانونی.

ماده ۹- مجوز ایجاد کارایی ها پس از انجام مراحل پیش بینی شده در این آیین نامه توسط اداره کل هدایت نیروی کار (کارایی های داخلی) و اداره کل توسعه اشتغال در خارج از کشور (کارایی های خارجی) صادر می گردد.

ماده ۱۰- در صورت مشاهده هرگونه تخلف و عدم رعایت ضوابط مندرج در این آیین نامه بر اساس گزارش اداره کل استان، بنا به تشخیص هیات، علاوه بر مجازات پیش بینی شده در قانون، مجوز کارایی متخلف تمدید نشده یا لغو می شود.

تبصره - تصمیمات هیات حسب مورد توسط اداره کل هدایت نیروی کار و اداره کل توسعه اشتغال در خارج از کشور به مراجع ذیربط ابلاغ می شود.

فصل دوم - ضوابط ایجاد کارایی اشخاص حقیقی و حقوقی

ماده ۱۱- اشخاص حقیقی متقاضی ایجاد دفاتر کارایی باید دارای شرایط زیر باشند:

الف - تابعیت جمهوری اسلامی ایران و تدین به یکی از ادیان رسمی کشور.

ب - نداشتن سابقه کیفری موثر به تایید مراجع ذی صلاح.

پ - دارا بودن کارت پایان خدمت یا معافیت دائم (برای آقایان)

ت - داشتن حداقل سن ۳۰ سال تمام.

ث - دارا بودن مدرک تحصیلی حداقل لیسانس، ترجیحا در یکی از رشته های علوم اقتصادی، مدیریت، حقوق، علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و راهنمایی، جامعه شناسی و خدمات اجتماعی.

تبصره ۱- متقاضیان کارایی خارجی دارای حداقل دو سال تجربه کاری در زمینه کارایی داخلی در اولویت هستند.

تبصره ۲- مدیران کارایی خارجی باید آشنا به یکی از زبانهای خارجی، مدیریت بازاریابی بین المللی نیروی کار و قوانین و مقررات مربوط به صدور روادید کار باشند.

تبصره ۳- تمامی بازنشستگان وزارت که متقاضی دریافت مجوز ایجاد کارایی می باشند از الزام موضوع بند (ج) این ماده به شرط داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، معاف می باشند، مشروط بر آنکه حداقل دو سال در زمینه خدمات اشتغال و کارایی سابقه کار داشته باشند.

ماده ۱۲- شرایط مسئول فنی کارایی اشخاص حقوقی به شرح زیر می باشد:

الف - دارا بودن حداقل مدرک لیسانس در یکی از رشته های علوم اقتصادی، مدیریت، حقوق، مشاوره و راهنمایی و خدمات اجتماعی.

ب - عدم سابقه محکومیت کیفری موثر.

پ - داشتن کارت پایان خدمت یا معافیت دائم و یا موقت.

ت - تسلط به زبان خارجی برای کارایی های خارج از کشور.

ماده ۱۳- ادارات کل استان مکلفند پس از تایید احراز شرایط کامل متقاضیان برای کسب تایید نهایی و صدور مجوز، تقاضای متقاضیان را به هیات ارسال دارند.

ماده ۱۴- مدت اعتبار مجوز کارایی حداکثر سه سال است، تمدید مجوز منوط به ارزیابی و تایید عملکرد دفاتر کارایی توسط هیات می باشد.

فصل سوم - وظایف کارایی ها

ماده ۱۵- وظایف کارایی های داخلی و بین المللی عبارت است از:

الف - شناخت بازار کار داخلی (ویژه کارایی های داخلی).

ب - شناخت بازار کار کشورهای خارجی (ویژه کارایی های بین المللی).

پ - ثبت نام از متقاضیان کار.

ت - کسب فرصتهای شغلی . (ویژه کارایی های داخلی).

ث - مشاوره و راهنمایی شغلی جویندگان کار و کارفرمایان.

ج - به کارگیری کارجویان در واحدهای پذیرنده در بخشهای اقتصادی.

چ - کسب فرصتهای شغلی مناسب برای اعزام نیروی کار به خارج از کشور (ویژه کارایی های بین المللی).

ماده ۱۶- کارایی ها به هیچ وجه حق تامین نیروی انسانی موردنیاز کارفرمایان را به صورت پیمانکاری ندارند.

ماده ۱۷- کارایی ها حق انجام فعالیت های پیمانکاری در قالب شرکتهای خدمات پشتیبانی نیروی انسانی را ندارند.

تبصره ۱- هرگونه تغییر و تحول در مکان دفتر کارایی با هماهنگی اداره کل استان خواهد بود.

تبصره ۲- کارایی ها حق ایجاد شعبه و دفتر جداگانه تحت عنوان دفتر نمایندگی را ندارند، موارد استثناء منوط به تشخیص و تایید هیات موضوع ماده (۷) این آیین نامه می باشد .

تبصره ۳- متقاضیانی که با درخواست آنان در هیات موضوع ماده (۷) موافقت به عمل آمده است ، موظفند حداکثر ظرف دو ماه نسبت به معرفی مکان و تامین امکانات مربوط کارایی و دریافت تایید اداره کل استان اقدام نمایند.

ماده ۱۸- برای اعزام نیروی انسانی مازاد به خارج از کشور در صورتی که نیروهای کار اعزامی آشنا به زبان آن کشور نباشند، کارایی ها می توانند زمینه های لازم را برای آموزش زبان افراد اعزامی با هزینه متقاضیان فراهم نمایند.

ماده ۱۹- کارایی ها موظف به رعایت موارد زیر می باشند:

الف - تکمیل و ارسال پرسشنامه اطلاعاتی و آماری ماهانه اداره کل توسعه اشتغال در خارج از کشور به ادارات کل استان .

ب - کارایی ها مکلف به ارائه مشاوره شغلی و حرفه ای براساس دستورالعمل مصوب هیات موضوع ماده (۷) این آیین نامه می باشند .

پ - راهنمایی و معرفی متقاضیان کار فاقد مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه ای باتوجه به نیاز بازار کار به منظور فراگرفتن مهارتهای موردنیاز .

تبصره - اداره کل استان موظف است موارد مربوط به بندهای (الف) و (ب) این ماده و سایر اطلاعات را ماهانه به مرکز اطلاعات رایانه ای و ادارات کل هدایت نیروی کار و توسعه اشتغال وزارت ارسال نماید.

ماده ۲۰- تمامی کارایی ها موظف به حفظ و نگهداری محرمانه اطلاعات پرسنلی و هویتی جویندگان کار می باشند.

ماده ۲۱- دریافت حق الزحمه کارایی براساس موارد زیر می باشد:

الف - حق الزحمه کارایی هایی که منجر به انعقاد قرارداد کار یک ساله و بیشتر شود، معادل یک ماه حقوق دریافتی کار جواز کارفرما خواهد بود و این میزان نباید کمتر از روز کاری باشد.

ب - حق الزحمه مشاوره شغلی که منجر به ثبت نام رسمی کارجو در کاریابی شود ، مبلغ ده هزار ریال می باشد که هر سال بنا به پیشنهاد هیات موضوع ماده (۷) این آئین نامه و تصویب شورای عالی کار تعیین و ابلاغ خواهد شد.

پ - برای قرارداد کار با مدت کمتر حق الزحمه به صورت تناسبی محاسبه خواهد شد که این میزان نباید کمتر از ۱۰ روز باشد.

ماده ۲۲- کاریابی ها حق دریافت هیچگونه وجهی از جویندگان کار نخواهند داشت و ملزم به رعایت تعرفه موضوع ماده (۲۲) این آئین نامه خواهند بود.

ماده ۲۳- کاریابی ها می توانند به منظور وصول حق الزحمه خود براساس توافق با جوینده کار به میزان حق الزحمه تعیین شده در بند (الف) ماده (۲۱) این آیین نامه تضمین اخذ نمایند .

فصل چهارم - رسیدگی به تظلمات

ماده ۲۴- رسیدگی به موارد تخلف هریک از کاریابی ها پس از بررسی توسط اداره کل استان و ارایه گزارش، در هیات انجام می شود .

ماده ۲۵- مدیران کل استان، مسئول اجرای صحیح این آئین نامه می باشند و نظارت مداوم بر کار کاریابی ها خواهند داشت.

تبصره - نظارت بر درج آگهی کاریابی ها در جراید و رسانه های گروهی برای جلوگیری از فعالیت کاریابی های غیرمجاز توسط ادارات کل استان به عمل می آید.

ماده ۲۶- موارد قابل رسیدگی موضوع ماده (۲۵) این آئین نامه به شرح زیر است:

الف - ارتکاب هرگونه عمل خلاف مقررات قانونی و شئون شغلی توسط کاریابی ها.

ب - رسیدگی به شکایات جویندگان کار از کاریابی ها.

پ - عدم رعایت نوبت در معرفی جویندگان کار با تخصص و سوابق مشابه واحدهای پذیرنده نیروی کار (اعم از داخل یا خارج از کشور).

ت - عدم رعایت ضوابط و مقررات تدوین شده در این آئین نامه نظیر دریافت حق الزحمه بیش از میزان تعیین شده (و نیز عدم مشاوره شغلی و حرفه ای).

ث - معرفی افراد به کارفرمایان بدون توجه به ضوابط اعلام شده از سوی آنان.

ج - عدم ارایه به موقع آمار و اطلاعات به اداره کل استان.

چ - عدم همکاری با کارشناسان اداره کل هدایت نیروی کار، (توسعه اشتغال در خارج از کشور) و بازرسان ادارات کل کار و امور اجتماعی در سراسر کشور.

ح - هرگونه سوء استفاده از مجوز ایجاد دفاتر کاریابی.

ماده ۲۷- عدول اشخاص حقیقی و حقوقی از ضوابط این آیین نامه و سایر ضوابط مربوط که توسط وزارت اعلام می شود ، تخلف محسوب شده و بر اساس رای هیات موجب تذکر کتبی با درج در پیشینه خدمتی و عدم تمدید پروانه کار خواهد شد و در صورت لزوم، موارد از طریق قوه قضاییه و مراجع ذیربط تعقیب می گردد.

تبصره - هیات موظف است موضوع عدم تمدید مجوز کاریابی متخلف را به طور مشروح به کلیه استانها اعلام نماید تا در سایر استانها از قبول درخواست مجدد آنان خودداری شود . موضوع عدم تمدید مجوز کاریابی توسط اداره کل مربوط، از طریق جراید جهت آگاهی عمومی اعلام می شود .

فصل پنجم - ضوابط انتصاب و معرفی کاریابی های نمونه

ماده ۲۸- کاریابی ها پس از بررسی عملکرد سالانه آنها به شرح زیر باتوجه به امتیاز کسب شده مورد تشویق قرار خواهند گرفت:

الف - بالاترین آمار مربوط به بکار گمارده شدگان در داخل و یا خارج از کشور.

ب - تامین نیروی کار موردنظر کارفرمایان (اعم از داخلی و خارجی) و رعایت اصل تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار به لحاظ انضباط، تخصص و مهارت و غیر اینها.

پ - ارایه به موقع اطلاعات تقاضای نیروی کار (فرصتهای شغلی اخذ شده از کارفرمایان) به اداره کل استان.

ت - رعایت دقیق ضوابط و مقررات این آیین نامه جهت اعزام افراد به خارج از کشور و عدم بروز مشکلات از سوی افراد اعزامی.

ث - اعلام منظم گزارشهای ماهانه ثبت نام شدگان، معرفی شدگان، بکارگمارده شدگان به اداره کل استان.

ماده ۲۹- سالانه از محل اعتباراتی که برای کمک و تجهیز کاراییی ها در قانون بودجه کل کشور منظور می شود کمک های نقدی و غیرنقدی به تشخیص وزارت به کاراییی هایی که مطابق این آئین نامه فعالیت نموده باشند با رعایت قوانین و مقررات مربوط پرداخت می شود.

ماده ۳۰- این تصویبنامه جایگزین تصویبنامه شماره ۲۳۹۸۴/ت/۲۶۶۳۰ هـ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۱۱ می شود.

معاون اول رئیس جمهور - محمدرضا عارف

تصویبنامه در خصوص ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹

شماره ۵۶۳۹۲/ت/۲۷۹۲۹ ۱۳۸۱/۱۱/۷

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - تصویب نمود:

ماده ۱- موارد استثناء و معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار بشرح زیر تعیین می گردد:

تبصره - ماده ۱۰، ماده ۱۲، ماده ۱۶، ماده ۱۷، ماده ۱۸، ماده ۱۹، ماده ۲۶، ماده ۲۷، ماده ۲۸، ماده ۲۹، ماده ۳۱، ماده ۳۲، ماده ۴۸، ماده ۴۹، ماده ۵۰، ماده ۵۱، ماده ۵۶، ماده ۵۸، ماده ۶۲، ماده ۶۴، ماده ۶۵، ماده ۶۶، ماده ۷۳، ماده ۷۷، ماده ۸۱، ماده ۸۲، ماده ۱۱۰، ماده ۱۴۹، ماده ۱۵۰، ماده ۱۵۱، ماده ۱۵۲، ماده ۱۵۳، ماده ۱۵۴، ماده ۱۵۵، ماده ۱۵۶، ماده ۱۷۳ در ارتباط با مواد ۱۵۲ الی ۱۵۵ و ماده ۱۷۵ در ارتباط با ماده ۸۱ قانون کار.

ماده ۲- مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد.

تبصره - تشکیلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انتقضای مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آیین نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند.

ماده ۳- روابط بین کارگری و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده بشرح زیر خواهد بود:

۱ - در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در سه نسخه تنظیم که یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و یک نسخه دیگر به واحد کار و امور اجتماعی محل ارسال می گردد.

۲ - هرگونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، ادغام در کارگاه دیگر، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قرارداد کارگر و کارفرما موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود.

۳ - 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.

چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیشتر از ۱۵ روز از ارجاع کار به کارگر خودداری نماید، موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید.

۴ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قانونی منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول کار نماید و چنانچه کارفرما پس از پرداخت مزد و مزایای مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند.

۵ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارگر مستحق دریافت سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

۶ - هرگاه کارگر آیین نامه انضباطی کارگاه را که به تایید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است به تشخیص مراجع حل اختلاف نقض نماید، کارفرما حق دارد با وی قطع همکاری نموده و سالی یک ماه حقوق بعنوان سنوات خدمت به وی پرداخت نماید و چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند.

۷ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی 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.

۸ - مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط به اینکه مدت آن در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز ننماید.

۹ - هرگاه به موجب قرارداد کار، کار به صورت شب کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران ۱۰ درصد علاوه بر مزد بعنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد.

۱۰ - روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد چنانچه در کارگاهی حسب نوع کار یا ضرورت کار، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته بعنوان تعطیلی هفتگی تعیین خواهد شد.

۱۱ - مرخصی استحقاقی سالانه با استفاده از حق السعی ۲۱ روز کاری است و روزهای تعطیل رسمی و تعطیل هفتگی جزء مرخصی منظور نخواهد شد.

۱۲ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۲۴ روز کاری خواهد بود.

۱۳ - کارگر تنها می تواند پنج روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید.

۱۴ - کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند.

الف - ازدواج دائم .

ب - فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان .

معاون اول رئیس جمهور - محمدرضا عارف

آیین نامه اجرایی بند (ب) تبصره (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور:

۱۳۸۰/۲/۲۳

ماده ۱ - طرح‌های خود اشتغالی زود بازده در زمینه فعالیتهای تولیدی و خدماتی که توسط متقاضیان بیکار مناطق شهری، روستایی و عشایری پیشنهاد می‌گردند از محل اعتبار ردیف ۱۱۲۵۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور از تسهیلات برخوردار می‌گردند.

ماده ۲ - اعطای وام به متقاضیان طبق آیین‌نامه اعطای تسهیلات صندوق و بر اساس دستورالعمل ابلاغی از سوی کمیته هماهنگی اشتغال استان، توسط صندوق حمایت از فرصتهای شغلی صورت می‌گیرد. حداکثر وام قابل پرداخت برای هر فرصت شغلی مبلغ پانزده میلیون ریال است.

تبصره - کمیته هماهنگی اشتغال استان موظف است حداکثر تا پایان اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۰ دستورالعمل موضوع این ماده، شامل ضوابط و اولویتهای مربوط را تدوین و به اداره کل کار و امور اجتماعی و صندوق حمایت از فرصتهای شغلی استان ابلاغ نماید.

ماده ۳ - اعتبار منظور شده در ردیف ۱۱۲۵۱۱ قسمت چهارم قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور به شرح زیر قابل مصرف می‌باشد:
الف - مبلغ سیصد و هشتاد میلیارد ریال بر اساس توزیع استانی جدول موضوع بند(ج) تبصره (۳) قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور.

ب - مبلغ بیست و پنج میلیارد ریال به منظور اعطای تسهیلات به متقاضیان از طریق صندوق حمایت از فرصتهای شغلی بر اساس مقررات این آیین‌نامه.

پ - وجوه حاصل از بازپرداخت اقساط تسهیلات اعطایی سنوات قبل که از محل بودجه عمومی تأمین شده است بر اساس مفاد این آیین‌نامه صرف اعطای تسهیلات به متقاضیان می‌گردد.

تبصره - در تعیین نرخ کارمزد تسهیلات موضوع این آیین‌نامه، در نقاط مختلف که در آیین‌نامه پرداخت تسهیلات صندوق به تصویب مجمع عمومی صندوق می‌رسد، رعایت سقف سه درصد الزامی است.

ماده ۴ - در اعطای تسهیلات خود اشتغالی موضوع این آیین‌نامه، زنان سرپرست خانوار، بیکاران ثبت نام شده در مراکز کارایی و خدمت اشتغال که دارای مدرک دانشگاهی هستند، فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش و آموزش دیدگان در مراکز خود اشتغالی وابسته به صندوق حمایت از فرصتهای شغلی از اولویت برخوردارند.

ماده ۵ - در صورت عدم جذب مبالغ تخصیص یافته به هر استان تا پایان بهمن ماه سال ۱۳۸۰ به پیشنهاد صندوق حمایت از فرصتهای شغلی و تایید وزیر کار و امور اجتماعی نسبت به جابجایی اعتبارات بین استانها اقدام خواهد شد.

ماده ۶ - به منظور جلوگیری از استفاده مضاعف و مکرر متقاضیان از تسهیلات مختلف پیش‌بینی شده در تبصره (۱۱) قانون بودجه سال ۱۳۸۰ کل کشور، سازمانها و نهادهایی که برای ایجاد اشتغال برای آنها اعتباری منظور شده است، موظفند فهرست اسامی استفاده کنندگان از این تسهیلات را در پایان هر ماه به ادارات کل کار و امور اجتماعی استان و دبیرخانه کمیته هماهنگی اشتغال استان ارسال نمایند.

معاون اول رییس جمهور - حسن حبیبی