

جزء مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی

گردآوری گروه

نام درس : آشنایی با قوانین کسب و کار

رشته: مدیریت بازرگانی

مقطع : کارشناسی

نیمسال دوم : ۹۵-۹۴

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

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

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

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

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

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

دکتر محمدرضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

# قوانین و مقررات کار

شامل:

بخش اول: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

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

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

بخش چهارم: سایر قوانین و مقررات مربوط به مسائل کار

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

## فصل دوم: قرارداد کار

### مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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

تبصره ۱: حداقل مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید<sup>۱</sup>.

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

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

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

الف- مبروریت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و سرعی طرف در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که متلانی آنها در مراجع ذی صلاح نه انبات برسد.

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

- الف - نوع کار یا حرفه یا دانشمندی که کارگر باید به آن اسمه، مال، باد.
- ب- حقوق<sup>۳</sup> یا مزد مینا<sup>۴</sup> و لواحق آن
- ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.
- د- محل انجام کار

- ۱- مقررات تصویر یک ماده ۷ قانون کار تاکنون به تصویب نرسیده است
- ۲- به پخته شماره ۲۵۸۲۲ مورخ ۲۸/۱۲/۱۳۸۵ در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران برآیند شده.
- ۳- با ماده ۱۹۰ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ مقایسه شود.
- ۴- به بند ب ماده ۲۷ این قانون مراجعه شود.
- ۵- به ماده ۲۴ این قانون مراجعه شود.

## بخش اول: قانون کار جمهوری اسلامی ایران

### فصل اول: تعاریف کلی و اصول

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

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

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

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

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

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند<sup>۴</sup>.

ماده ۶- براساس بند چهار اصل چهارم و سوم و بند نش اول دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع<sup>۵</sup> و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و

- ۱- به ماده ۲۴ قانون کار مراجعه شود. و نیز به دستورالعمل شماره ۱۳۰۸۵۴ مورخ ۱۳/۱۲/۱۳۸۶ معاونت ریاست کار و امور اجتماعی در قیود مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه
- ۲- به مقررات مربوط به فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
- ۳- به ماده ۲۳۹ قانون مدنی، فصل قهری، تسبب مراجعه شود.
- ۴- در مورد مستثنائات این ماده به ماده ۱۸۸ قانون کار مراجعه شود.
- ۵- به ماده ۱۷۲ قانون کار مراجعه شود.

تبصره ۲: جناحه مقاومتی دهنده بر خلاف ترتیب فوق به ابعاد قرارداد با مقاومتی کار سر داد و تا قبل از پایان روز از تحویل موقت، سوبه حساب نماد، مکلف به پرداخت دیون مقاومتی کار در قبال کارگران خواهد بود.

### مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی احکام تعهدات یکی از طرفین موقتاً موقوف نبود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنرا قرارداد کار با احکام سابقه خدمت (از لحاظ بازتشیستی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره ۱: مدت خدمت نظام وظیفه سناغین مسئول قانون کار با شرکت داوطلبانه آن در جبهه قبل از اشتغال و یا حتی اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت سناغین حتی بسمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد.

تبصره ۲: آن دسته از بیمه شدگان که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرایط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل حلی نمودند، جدید، داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زبانی آور محسوب می شود.

ماده ۱۵- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و احکام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا با قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید. تشخیص موارد فوق با وراثت کار و امور اجتماعی است.

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاقی یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی. (لکه به این قانون و آیین نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۱۸ هیات وزیران در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)

تبصره ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام مدت خدمت نظام وظیفه (اضرب) احساب و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزو سوابق خدمت و کار آن محسوب می شود.

۲- الحاقی به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاقی یک تبصره به آن مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی (لکه به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)

۳- به ماده ۲۰ همین قانون مراجعه شود.

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

هفتم تاریخ انعقاد قرارداد

و مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

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

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

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

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

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

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

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

۱- به مواد ۳۹۹ و ۴۰۵ قانون مدنی مراجعه و مقایسه شود.

۲- یک به دستورالعمل شماره ۹-۱۲۰ مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۱۴ معاونت روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه.

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

۴- یک به بند هفتم ماده ۱۰۵ قانون برنامه پنجاهم به تبعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه.

## میصت سوم: خاتمه قرارداد کار

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

- الف - فوت کارگر<sup>۱</sup>
- ب - بازنشستگی کارگر<sup>۲</sup>
- ج - از کارافتادگی کلی کارگر<sup>۳</sup>
- د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید سربج با تسمی آن
- هـ - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار همی است
- و - استعفای کارگر<sup>۴</sup>

تبصره: کارگری که استعفاء می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و مدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداقل طرف مدت ۱۵ روز استعفاء خود را کتبا به کارفرما اعلام ننماید استعفای وی منعی تلقی می شود و کارگر موظف است روپشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و با انحص تسمی و با نماینده کارگران<sup>۵</sup> تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره استغفال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد<sup>۶</sup> تبصره: تا تعیین تکلیف ورث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری بوسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوقی به میراثی اجزین جمعیت دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید. ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بسماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به ایها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

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

۱- اگر کارفرمایان در زمینه پرداخت مرایای پایان کار به ورنه کارگران متوقی در تاریخ ۱۳۷۰-۷۲۲۷ به تصویب شورای عالی کار رسیده است، به مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود.  
۲- تک به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات مدی آن.  
۳- تک به بند الف ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴.  
۴- تک به دستورالعمل شماره ۲۵۱۳۸ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۶ معاونت روابط کار و وزارت کار و تأمین اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه.  
۵- به تبصره ۴ ماده ۱۲۱ قانون کار مراجعه شود.  
۶- تک به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه.

ماده ۲۵- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق<sup>۱</sup> یا مرخصی استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید.  
تبصره: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

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

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

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

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

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص<sup>۲</sup> مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر نتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به وی پرداخت نماید.

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

۱- به ماده ۱۳۰ قانون مرخصی های بدون حقوق  
۲- به ماده ۱۳۰ قانون مرخصی های بدون حقوق

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوران واحد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی حیات حل اختلاف<sup>۱</sup>، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

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

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

مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیله و پرداخت موابای با بان کار

ماده ۲۹- در صورتی که بنابه تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت مابین از مصلی را خواهد داشت<sup>۲</sup>؛ و کارفرما مکلف است کارگر را به کار سابق وی بازگرداند.

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

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

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

از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبالغی معادل یک ماه حقوق به عنوان موابای پایان کار به وی پرداخت نمایند.

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

تبصره: رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف<sup>۱</sup> است.

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست<sup>۲</sup>.

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

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱: کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگرفته باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است<sup>۳</sup>.

تبصره ۲: موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید<sup>۴</sup>.

۱- به مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ همین قانون مراجعه شود  
 ۲- تک به دستورالعمل شماره ۳۳۴۱۲ مورخ ۱۳۸۲/۱/۴ در خصوص ماده (۲۶) قانون کار در مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه  
 ۳- به ماده ۱ اصلاح شده آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار در مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود  
 ۴- تک به دستورالعمل شماره ۲۲۴۷۲ مورخ ۱۳۸۲/۱/۵ ملایمت و رابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی در مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار در این مجموعه  
 ۵- مقررات شماره ۳۰ مورخ ۱۳۸۲/۱/۵ در تاریخ ۱۳۸۸/۱/۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین مقررات مورخ ۱۳۸۲/۱/۵ گردیده است (به مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود) حتماً به دستورالعمل شماره (۱۶) و رابط کار در همین رابطه مراجعه شود (مقررات فصل دوم قانون کار در این مجموعه)

تولید<sup>۱</sup>، سود سالانه و نظایر آنها در تلف می نماید، را حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مرد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱: چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و با محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی و کارمزد و مساعی قابل سبب تبصره ۲: ضوابط و موزایی مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مساعی قابل سبب موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد<sup>۲</sup> حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی<sup>۳</sup> کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد سبب و موزایی ثابت پرداختی به تبع سبب.

تبصره ۱: در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مسائل هستند، منظور از موزایی ثابت پرداختی به تبع سبب، موزایی است که بر حسب ماهیت سبب یا محصل کار و بانی، به سبب مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل موزایی سختی کار، موزایی سیررسی، فوق العاده سبب و غیره.

تبصره ۲: در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مسائل به مرحله اجرا درآمده است مزد گرد و بانی، مزد مبتنی را تشکیل می دهد.

تبصره ۳: موزایی رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، جواربار و کمک عائله مددی، ملاطی افراسی تولید و سود سالانه، جزء، مزد ثابت و مزد مبتنی محسوب نمی شود<sup>۴</sup>.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار بدو وجه سبب، رات کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و یا رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی، مستمر نباشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا ماه و در روز رک یا به نسبت ساعات کار و با روزهایی کارکرد صورت گیرد.

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

۱- به ماده ۴۷ این قانون مراجعه شود.  
 ۲- این ماده تصویب ۲ ماده ۲۵ قانون کار در تاریخ ۱۱/۱۱/۱۳۷۰ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و شورای عالی کار در تاریخ ۱۱/۱۱/۱۳۷۰ به تصویب شورای عالی کار و شورای عالی محاسبات و بودجه رسید.  
 ۳- به ماده ۱۵۱ این قانون مراجعه شود.  
 ۴- به بررسجی های ماده ۳۶ این قانون مراجعه شود.

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

ماده ۳۱- چنانچه خانمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی<sup>۱</sup> کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

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

ماده ۳۲- اگر خانمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری<sup>۲</sup> ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه یا معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خانمه قرارداد کار می شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید<sup>۳</sup>.

## فصل سوم: شرایط کار

### مبحث اول: حق السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مددی<sup>۴</sup>، هزینه های مسکن<sup>۵</sup>، خوابگاه<sup>۶</sup>، ایاب و دهاب، موزایی غیر نقدی، پاداش افزایش

۱- به سدهای ب و ج ماده ۲۱ این قانون مراجعه شود.  
 ۲- به بندهای ب و ج ماده ۷۰ و ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی و بندهای ۱۲ و ۱۴ ماده ۲ قانون مرور در چند دوم این مجموعه مراجعه شود.  
 ۳- به ماده ۴۰ قانون اساسی اجتماعی مراجعه شود.  
 ۴- شرایط مربوط به ماده ۳۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۷ به تصویب رسیده است (به مقررات مربوط به فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود).  
 ۵- به ماده ۴۸ قانون تامین اجتماعی در چند دوم این مجموعه مراجعه شود.  
 ۶- به ماده واحد قانون اصلاح قانون طبقه بندی مشاغل و برقراری کمک هزینه مسکن کارگری مصوب ۱۳۸۱/۱۱/۱۷ شورای انقلاب اسلامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰ در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.  
 ۷- به تصویب نامه شماره ۶۲۶۰۲ مورده به کمک هزینه مسکن و خوابگاه مصوب ۱۳۵۷/۱۱/۱۷ هیات وزیران در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تسهیاتی بویان ندارد. بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه پرداخت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره ۵: نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مهراس قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید<sup>۱</sup>:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

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

ج- اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است جلیقی حیوانت مربوط.

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

ه- مال الاجاره خانه سارمانی (که میران آن با یواقی طرقتی معنی گردیده است) در صورتی که اجازه ای باشد با توافق طرقتی تعیین می گردد.

و- وجوهی که برداشت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضرورتی از سیرک به یوایی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره ۶: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرقتی باید میزان اقساط پرداختی معنی گردید. ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریهایی خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلقی می گردد. این فوق العاده نباید کمتر از نبرد باشد با مزد مسای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله با جریه، لباس و برگشت آنها را تأمین نماید.

تبصره ۷: مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک سب در محل مأموریت توقف نماید. ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کفست بهتر و تعلیل صایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرقتی قرارداد دریافت و پرداخت بدانی افزایش تولید را، مطابق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی، معنی می شود، منعقد می نمایند<sup>۲</sup>.

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

۱- همان<sup>۱</sup>.

۲- آیین نامه ماده ۴۷ قانون کار در تاریخ ۱۳۹۴/۱۰/۱۳ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. (به منبراس نقل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه گردد).

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

تبصره ۶: در ماههای سی و یک روزه تریا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد بوز مساوی پرداخت شود. تبعیضی در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است<sup>۱</sup>.

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

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

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

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

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

تبصره ۷: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند. و در صورت تخلف، ضامن تادیبه مایه انقابات مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند<sup>۲</sup>.

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

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

۱- تک به اصل ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

۲- به ماده ۱۷۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود.



## مبحث دوم: مدت

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

**تبصره ۱:** کارفرما با توافق کارگران، سبانه یا نمایندگی قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان معین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند<sup>۱</sup>

**تبصره ۲:** در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافقی کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در سبانه روز یا توجه به کار، عرف و قیود مختلف، منظم نماید.

**ماده ۵۲-** در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۸ ساعت در روز و ۳۴ ساعت در هفته تجاوز نماید<sup>۲</sup>.

**تبصره:** کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب این ماده ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار<sup>۳</sup> و شورای عالی کار<sup>۴</sup> تهیه و به تصویب شورای عالی کار و انجمن اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید<sup>۵</sup>.

**ماده ۵۳-** کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بهمداد تا ۲۲ می باشد و کار کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بهمداد قرار دارد.

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

در کارهای مختلف، ساعاتی که جزء کار شبت محسوب می شود کارگر را فوق العاده<sup>۶</sup> می نامند.

**ماده ۵۸:** این قانون استفاده می نماید

**ماده ۵۴-** کار حساب کاری است که به عا در ساعات معمولی انجام نمی دند، بلکه در ساعات غیر معمولی انجام می دند.

از سبانه روز شورت می گیرند

**تبصره ۵:** فواصل مناسب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه، الزامی نیست و در صورت لزوم، کارفرما موظف است، برای در این مجموعه مراجعه نماید.

**۱-** به مدت ۱ ماهه ۲۰ قانون حفاظت و ترمیم ایمنی، مصوب ۱۳۵۹/۱۲۰، مجلس شورای اسلامی.

**۲-** به ماده ۱۷۴ این قانون مراجعه شود.

**۳-** به ماده ۸۶ این قانون مراجعه شود.

**۴-** به ماده ۱۶۷ این قانون مراجعه شود.

**۵-** این ماده کارهای سخت و زیان آور مجموعاً طبق ماده ۵۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۹/۲۴ منسوخ گردید و این ماده منسوخ گردید و این ماده منسوخ گردید.

در این مجموعه مراجعه شود.

است. نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را، با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور، تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد<sup>۱</sup>.

**ماده ۴۹-** به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه<sup>۲</sup> و با مؤسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

**تبصره ۱:** وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد<sup>۳</sup>.

**تبصره ۲:** صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد<sup>۴</sup>.

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

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

**تبصره:** کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جرمه ای معادل «نصیب هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود» کارفرما باید ماهه متفاوت اخذی مورد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

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

**۲-** به دستورالعمل ضوابط انتخاب و وظایف کمیته های دانشی طبقه بندی مشاغل کارگاهها مصوب ۱۳۸۹/۱۱/۲۸ مراجع مربوطه.

**۳-** این نامه اجرایی جدید تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و جایگزین آیین نامه اجرایی مصوب ۱۳۷۱/۱۱/۱۲ گردیده است (به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود).

**۴-** این نامه چندین نمونه تشکیل و فعالیت دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل کارگری در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۱۷ به تصویب شورای عالی رسید و جایگزین نمونه ۱۳۶۹/۱۱/۲۱ شورای عالی کار شده است. (یک به مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه)



### مبحث چهارم: شرایط کار زنان

**ماده ۷۵-** انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و رعایت نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به هیئت وزیران کار و امور اجتماعی خواهد رسید.<sup>۱</sup>

**ماده ۷۶-** مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن همما ۹۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان بومانی ۱۱ روز به مدت مرخصی اضافه می شود

**تبصره ۱:** پس از پایان مرخصی زایمان، کارگری که کار سابق خود باز می گردد و این مدت با آنست سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود

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

**ماده ۷۷-** در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما با بایان دوره بارداری وئی، بدون کسر حوالسمی کار مناسب بر و سبک تری به او ارجاع می نماید.

**ماده ۷۸-** در کارگاههایی که دارای کارگری هستند کارفرما مکلف است به مادران سیدو با بایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، سم ساعت فرست نشد تا مدت ۱۰ این فرست.

جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است مساعدت با مادران کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان را مساعد.

۱ به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود  
۲ این ماده مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگری زن است و در موید مواد ۷۵ و ۸۲ قانون کار در تاریخ ۵/۱۲/۱۳۸۹ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید.  
۳ مقررات مربوط به فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه آمده است.  
۴ به ماده ۱ قانون تنظیم حاکمیت و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و ماده پنجاه و نهم اصلاحیه قانون جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۰ در مقررات فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود.  
۵ به ماده ۲ قانون ترویج و توسعه باسرمایه و حمایت از صادرات در این مجموعه مراجعه شود.  
۶ مجلس شورای اسلامی و هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی و هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی و هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار در این مجموعه مراجعه شود.  
۷ به ماده ۱۷۶ این قانون مراجعه شود  
۸ به ماده ۱۷۵ این قانون مراجعه شود  
۹ به تبصره ۱ ماده ۲ قانون ترویج و توسعه باسرمایه و حمایت از صادرات در این مجموعه مراجعه شود.  
۱۰ اصلاحیه مصوب ۱۳۸۵/۱/۱۲ این قانون و ماده واحده قانون اصلاح قوانین مجلس جمعیته و هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

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

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

**ماده ۶۶-** کارگری نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالیانه خود را ذخیره کند.

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

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

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

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

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

**ماده ۷۱-** در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه محاللات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

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

**ماده ۷۳-** کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مورد را دارند:

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

**ماده ۷۴-** مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.<sup>۲</sup>

۱ به بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت و برابریه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.  
۲ به دستورالعمل شماره ۲۸۱۵ مورخ ۸۷/۱۲/۲۴ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و تیریه رأی (دادنامه) شماره ۸۹۱ مورخ ۸۷/۱۲/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.  
۳ به تبصره الحاقی که بعد از تصویب نامه شماره ۶۲۶۰ مورخ ۵۷/۷/۲۱ هیأت وزیران مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۱ کمیسیون شماره ۲ شورای انقلاب در مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.



کار، وسائل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و جنبه‌های کاربرد وسائل فوق‌الذکر را به آنان بااهورزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسائل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند.<sup>۱</sup>

**ماده ۹۲-** کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقصای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی بسکال دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشاتی لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.<sup>۲</sup>

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

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

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

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

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

۱- به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

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

۳- این نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار موضوع تصویب ۲۲ ماده ۹۲ قانون کار است. به تصویب شورای عالی جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

اجتماعی خواهد رسید.<sup>۱</sup>

**تبصره ۳:** انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.<sup>۲</sup>

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

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

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

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

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

۱- این نامه داخلی شورای عالی حفاظت فنی موضوع تصویب ۲۲ ماده ۸۸ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۲۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲- این نامه مربوط به انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و مدیران صنایع جهت عضویت در شورای عالی حفاظت فنی در تاریخ ۱۳۷۰/۱۱/۲۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳- به ماده ۱۷۷ قانون کار مراجعه شود.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظائف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از نشانه روز به مؤسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و نیز حضور - لزوم از تمام با قسمتی از آنها روتوبست تحصیل نمایند.

۱- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار موضوع مصوبه شماره ۹۷ قانون جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۱۳۸۳/۹/۸ به موجب شورای کار و امور اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی، جمهوری اسلامی ایران، به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

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

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

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

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

تبصره ۲: چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت، در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف<sup>۱</sup> نافذ خواهد بود.

#### مبحث دوم: بازرسی کار

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

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

۱- به ماده ۱ و ماده ۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۱۲/۲ مجلس شورای ملی (سابق) مراجعه شود. ۲- هیات حل اختلاف مقر در ماده ۱۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به معصای نعل خود به دست او داده اند و با نام انحصاری را که به آنان اطلاعاتی داده با عوارض مختلف را تحسید کرده اند، قائم نمایند.<sup>۱</sup>  
تبصره: متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.  
ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود کارگران و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و با مانع انجام وظیفه انسان سوید با از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.<sup>۲</sup>

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

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد کرباس بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، از داندسرای عمومی محل و نیز مجوز داده تشکیل داندسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً از تعطیل و لای و مین تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید، داندسرا بلافاصله نسبت به صدور جرایم اقدام و فوراً مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرسی کار با کارشناس بهداشت حرفه ای و با کارشناسان ذی ربط دادگسری رفع توقیف و سداد موجود را باید نموده باشند.

تبصره ۲: کارفرما مکلف است در آلمی که به علت فوق کار تعطیل می شود عید کارکنان کار را برآورد.

تبصره ۳: معضران از قراهای موضوع این ماده در صورت اعتراضی به کرباس بازرسی کار و با کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می یابند از مراجع مزبور به دادگاه محلی شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از بوب به موضوع رسیدگی نماید.  
تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد رئیس کرباس

۱- به ماده ۵۴۸ قانون مجازات اسلامی مراجعه شود.  
۲- به ماده ۱۷۹ این قانون مراجعه شود.

تبصره: ورود بازرسان کار به کارگاه های خانواده<sup>۱</sup> منوط به اجازه کتبی داندسرا محل خواهد بود.  
ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکببات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیریند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره: سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.<sup>۲</sup>

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

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

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

تبصره ۲: بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهارنظر کرده اند، شرکت کنند.<sup>۳</sup>

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

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

۱- به ماده ۱۸۸ قانون ۱۳۸۰ مراجعه شود.  
۲- آیین نامه چگونگی بازرسی کار موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۷/۸/۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی، رسیده است. به مقررات فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.  
۳- به سند (۴) ماده ۹۹ آیین داندسری کار موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار در مقررات فصل هفتم این قانون در این مجموعه مراجعه شود.  
۴- به ماده ۸۶۲ قانون مدنی مراجعه شود.  
۵- به ماده ۸۶۴ قانون مدنی مراجعه شود.





#### د - محل کارآموزی

هف - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

ز هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند ماده ۱۱۷ - کارآموزی دوام با کار نوجوان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

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

#### مبحث دوم: اشتغال<sup>۱</sup>

ماده ۱۱۹ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن سسای، زمینه جای ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به دست نام و معرفی سکاران، به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱: مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معیولس خواهند بود و کلیه میزبان مذکور در این ماده موظفند، همکاری با دفاتر مربوط می باشد.

تبصره ۲: دولت موظف است تا در ایجاد تسهیلاتی تولیدی، کشاورزی، صنعتی و غیره، معیولس را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه، درازمدت و آموزشهای لازم و تربیت تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات اول مورد حمایت قرار داند و نسبت به رفی منابع معیولی در کلیه مراکز موضوع این ماده و سایر جا که معیولس در اینجا محدود می باشد اقدام نماید.

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

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

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

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

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

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

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

ب - پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد. تبصره: در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت متدرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

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

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

- الف - تعهدات طرفین
- ب - سن کارآموز
- ج - مزد کارآموز

<sup>۱</sup> طبق کار در تاریخ ۱۳۷۹/۹/۲۶ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

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

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد.

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سلسله به تیرتالیسی کارت معتبر مهاجرت و با پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله مقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مستروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیأت وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدد و با حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

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

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

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصاحبت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی احاطه کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت شرایط مربوطه به صدور رواند با حق کار مشغول صادر خواهد شد.

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

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و محققین قس بیگانه، بوزیر کار دولت، با تأیید کتبی، تابعیت و مدت خدمت و میزان مرد آنها و با توجه به نیروی کارسانی داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارسازان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

تبصره ۴: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معمولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معمولین ایران و سازمان بهره رستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

#### مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای رواند ورود با حق کار مشخص<sup>۱</sup> بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.<sup>۲</sup>

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

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

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

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

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

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

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

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود. تبصره: احراز شرایط مندرج در این ماده با هیأت قس اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیأت، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد.<sup>۱</sup>

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

۱- آیین نامه های پیش بینی شده در تصویب ۲ ماده ۱۱۹ قانون کار تاکنون به تصویب رسیده اند.  
۲- به ماده ۱۸۸ این قانون مراجعه شود.  
۳- همان.  
۴- به قانون ماده ۱۲۹ این قانون مراجعه شود.

به تشکیل کانون انجمن های صنفی در اسلای و کانون عالی انجمن های صنفی در حال کشور اقدام نمایند.

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

تبصره ۳: کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی، رئیس اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظام ای مدیا کار، عالی انجمن های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، اسباب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴: کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را دانسته باشند.

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

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

ماده ۱۳۲- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی، جمهوری اسلامی ایران و همچنین در اساس معاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران و واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مسئول قانون کار باشد، می توانند نسبت به ایجاد سرکهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

۱- به قانون شورای اسلامی کار در مقرر فصل ششم قانون کار، تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.  
۲- دستورالعمل مربوط به اسبابات نمایندگان مذکور در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.  
۳- به قانون شورای اسلامی کار در مقرر فصل ششم قانون کار، تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.  
۴- به قانون شورای اسلامی کار در مقرر فصل ششم قانون کار، تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.  
۵- به قانون شورای اسلامی کار در مقرر فصل ششم قانون کار، تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.  
۶- به قانون شورای اسلامی کار در مقرر فصل ششم قانون کار، تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ و این نامه حذف می شود.

مجموعه مراجعه شود.  
۱- این نامه حذف می شود.  
۲- این نامه حذف می شود.  
۳- این نامه حذف می شود.  
۴- این نامه حذف می شود.  
۵- این نامه حذف می شود.  
۶- این نامه حذف می شود.  
۷- این نامه حذف می شود.  
۸- این نامه حذف می شود.  
۹- این نامه حذف می شود.  
۱۰- این نامه حذف می شود.  
۱۱- این نامه حذف می شود.  
۱۲- این نامه حذف می شود.  
۱۳- این نامه حذف می شود.  
۱۴- این نامه حذف می شود.  
۱۵- این نامه حذف می شود.  
۱۶- این نامه حذف می شود.  
۱۷- این نامه حذف می شود.  
۱۸- این نامه حذف می شود.  
۱۹- این نامه حذف می شود.  
۲۰- این نامه حذف می شود.  
۲۱- این نامه حذف می شود.  
۲۲- این نامه حذف می شود.  
۲۳- این نامه حذف می شود.  
۲۴- این نامه حذف می شود.  
۲۵- این نامه حذف می شود.  
۲۶- این نامه حذف می شود.  
۲۷- این نامه حذف می شود.  
۲۸- این نامه حذف می شود.  
۲۹- این نامه حذف می شود.  
۳۰- این نامه حذف می شود.  
۳۱- این نامه حذف می شود.  
۳۲- این نامه حذف می شود.  
۳۳- این نامه حذف می شود.  
۳۴- این نامه حذف می شود.  
۳۵- این نامه حذف می شود.  
۳۶- این نامه حذف می شود.  
۳۷- این نامه حذف می شود.  
۳۸- این نامه حذف می شود.  
۳۹- این نامه حذف می شود.  
۴۰- این نامه حذف می شود.  
۴۱- این نامه حذف می شود.  
۴۲- این نامه حذف می شود.  
۴۳- این نامه حذف می شود.  
۴۴- این نامه حذف می شود.  
۴۵- این نامه حذف می شود.  
۴۶- این نامه حذف می شود.  
۴۷- این نامه حذف می شود.  
۴۸- این نامه حذف می شود.  
۴۹- این نامه حذف می شود.  
۵۰- این نامه حذف می شود.

ماده ۱۳۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تنه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۳۹- این نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۳۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.<sup>۱</sup>

### فصل ششم: تشکیل های کارگری و کارفرمایی<sup>۲</sup>

ماده ۱۴۰- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تأسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند.

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

تبصره ۲: این نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.<sup>۳</sup>

ماده ۱۴۱- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبارزت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.

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

۱- این نامه اجرایی ساده ۱۳۹/۱۲/۱۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۲ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقرر فصل پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.  
۲- یک به دو این نامه ۷۲ قانون بر نامه بحاله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقرر مربوط به فصل دوازدهم قانون کار در این مجموعه.  
۳- این نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری موضوع تبصره ۲ ماده ۱۴۰ قانون کار در تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۲ به تصویب هیأت وزیران رسیده است، به مقرر فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

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

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

تبصره: آیین نامه های چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون عالی شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارت کشور و کار و امور اجتماعی سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت ویرانی برسد.

ماده ۱۳۶- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، جناب‌های تخصصی، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی خدمات رفاهی و نظائر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی احصای حائضی صنفی کارگران و با مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱: آیین نامه اجرایی اسی ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت ویرانی خواهد رسید.<sup>۱</sup>

تبصره ۲: در صورتی که تشکیل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد شده باشد، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان میزبیر در مجلس، سوابدا و هیأت های عالی اقدام نماید.

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

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

- ۱- آیین نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور، موضوع تصویب شده ۱۳۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۳/۲۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.
- ۲- آیین نامه اجرایی تبصره سکه ماده ۱۳۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۵/۱۳ به تصویب هیأت ویرانی رسید.
- است به مقررات فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

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

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

تبصره: شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مصرف کارگران هائحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران اسکان اقدام نمایند.

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاری های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند<sup>۱</sup> و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به نیت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.<sup>۲</sup>

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

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

متن بسمال در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از بسمال در اختیار طرفین عقد بسمال دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.<sup>۱</sup>

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

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

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

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

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

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

ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و با بسمال های قلی و با هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد بسمال منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمده تولید از سوی کارگران نباشد، تشخیصی موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و با سایر مایبای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام بطلان نماید. تبصره: در صورتی که هر یک از طرفین بسمال دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به حساب حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

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

ماده ۱۴۳- در صورتی که پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت انعقاد تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات واری می تواند اعلام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما

۱- تنک به دستورالعمل شماره ۴۲۲۸۸ مورخ ۱۳۹۰/۱۵/۱۰ مابرس واصله کار وزارت کار و امور اجتماعی، مقررات مربوط به فصل هشتم قانون کار در این مجموعه.

کارگران، جداگانه توسط کمیته‌ای مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.<sup>۱</sup>

ماده ۱۳۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصاحبت می تواند در هریک از شکل های مذکور نماینده داشته باشد.

### فصل هفتم: مذاکرات و پیمانیهای جمعی کار

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

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

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

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

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

۱- این ماده و مقررات مندرجه ماده ۱۳۷ قانون به تصویب نرسیده است.

اداره نماید.<sup>۱</sup>

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

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

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

### فصل هشتم: خدمات رفاهی کارگران

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

**ماده ۱۴۸-** کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.<sup>۲</sup>

**ماده ۱۴۹-** کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران قانقد مسکن، جهت تأمین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند.<sup>۳</sup>

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

**۱-** یک به قانون حمایت صستی و جلوگیری از تسلط کارخانه های کشور مصوب ۱۳۲۳/۲/۱۹ مجلس شورای اسلامی ملی سلیق<sup>۴</sup> و آیین نامه اثرایی این قانون مصوب ۱۳۲۳/۲/۲۳ هیات وزیران در مقررات مربوط به فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

**۲-** به بند (الف) ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۸۲ قانون کار و نیز به دستورالعمل شماره ۳۷۰/۲۲ مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ اداره کل تنظیم و نظارت روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی و نیز به رأی (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۷/۱/۲۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

**تبصره ۲:** نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع

کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

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

**ماده ۱۵۱-** در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین راه ساری و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده عدای مناسب و ارزاق قیمت (صبحانه، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و عدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.<sup>۵</sup>

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

**ماده ۱۵۳-** کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه، خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

**تبصره:** دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به هیئت وزیران کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

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

**۱-** آیین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۱۴۹ قانون کار در رسته مسکن کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۱۰/۲۵ به هیئت دولت رسید.

**۲-** به ماده ۱۷۲ آیین قانون مراجعه شود

**۳-** همان

**۴-** همان

**۵-** آیین نامه راه تسهیلات به شرکتها و تعاونی کارگری موضوع تبصره ماده ۱۵۲ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۱۳ به هیئت وزیران و امور اجتماعی رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

**۶-** به ماده ۱۷۲ آیین قانون مراجعه شود

نباشند، از طریق انجمن صنفی کارگران و نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت های تشخیص و حل اختلاف<sup>۱</sup> به ترتیبی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

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

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

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

ماده ۱۵۹- رأی هیأت های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ این لایحه اجرایی گردد؛ و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران اسلامی اعتراض خود را کتبا به هیأت حل اختلاف تقدیم می نماید و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود؛ و نظرات اعضاء هیأت باسی در پرونده درج شود.

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

۱- یک به صد هالف، ماده ۷۲ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در معیارهای مربوط به فصل پنجم، تبصره ۲- یک به آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های تشخیص مصوب ۱۳۸۷/۹/۲ در باره کار در بندهای ۱۰ و ۱۱ فصل پنجم، تبصره ۳- جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه

۴- رأی قطعی مراجع حل اختلاف قانون کار به استناد بند ۲ ماده ۱۰ قانون تعیین عدالت برای مردم ۱۳۹۲/۳/۲۶ تشخیص مصلحت نظام، به انحای شکلی قابل اعتراض و شکایت برد دیوان می باشد (در قانون دیوان عدالت اداری در بند ۱ فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود)

۵- به ماده ۱۸۰ این قانون مراجعه شود

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

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظرات این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند<sup>۱</sup>. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزشیاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید<sup>۲</sup>.

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

ماده ۱۵۶- دستورالعمل های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد.<sup>۳</sup> و

### فصل نهم: مراجع حل اختلاف

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

۱- آیین نامه اجرایی موضوع تخریه ماده ۱۵۴ قانون کار در ارتباط با ورزش کارکنان در تاریخ ۱۳۷۲/۴/۲۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۲- آیین نامه سوادآموزی کارگران موضوع ماده ۱۵۵ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۳- آیین نامه موضوع ماده ۱۵۶ قانون کار در تاریخ ۱۳۷۲/۱۲/۱۳ به تصویب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۴- آیین نامه برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که به موجب ماده ۹۴ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۹/۱۱ برای دوره برنامه اخیر (۱۳۸۳-۱۳۸۴) تصویب گردیده است در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۵- یک به رأی (دادنامه) شماره ۵۳۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل هشتم قانون کار در این مجموعه

**ماده ۱۶۶-** آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.<sup>۱</sup>

### فصل دهم: شورای عالی کار

**ماده ۱۶۷-** در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود و نامش: **شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار نشده است، اعضای شورا عبارتند از:**

- الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت
- ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار؛ و
- امور اجتماعی و بصورت هیأت وزیران که یک نفر از آنان را اعضای شورای عالی شورا انتخاب خواهد شد

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان  
د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارکنان عالی شوراها اسلامی کار.

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

**ماده ۱۶۸-** شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و با تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا، رسمیت می‌یابد و تصمیمات<sup>۲</sup> با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

**ماده ۱۶۹-** شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است کارسماهای مسائل کاری، قضایی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می‌دهند.

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

هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید<sup>۱</sup>.

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

**ماده ۱۶۲-** عدم حضور هر یک از طرفین اختلاف یا نسیبند نام الاختیار مانع رسیدگی، کتباً دعوت رای توسط هیأت نیست، مگر آن که هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید.

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

**ماده ۱۶۴-** مقررات مربوط به انتخاب اعضا هیأت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید<sup>۲</sup>.

**ماده ۱۶۵-** در صورتی که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد<sup>۳</sup>، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

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

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

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

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

۴- تک به آراء شماره ۱۲۸۴ مورخ ۸۶/۱۱/۲۳ و ۳۴۰ مورخ ۸۸/۴/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار در این مجموعه



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

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

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

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

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

در صورت تکرار تخلف، متخلف مدکوره ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جریمه مدعی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

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

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

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

## فصل یازدهم: جرایم و مجازات ها

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

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

**ماده ۱۷۲-** کار اجباری با توجه به ماده ۴ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه، شخصی راه کار اجباری بکارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود، مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشند، که در این صورت مسبب مستخما مسئول است.

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

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

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

محکوم خواهند شد.

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

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم امار و اطلاعات مورد وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه امار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خنثی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰۰ ریال حداقل مورد روانه کارگر محکوم خواهند شد.

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

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

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کفایتی دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد. ماده ۱۸۶- جرائم نقدی مفقود در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه ای که به موجب ضابط وزیر می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

۱- به قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵ و اصلاحی شورای اسلامی. مقررات فصل باردهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه نمود.

۲- آیین نامه نحوه مصرف وجوه مربوط به جریمه نقدی مفقود در فصل باردهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۹. به تصویب هیات وزیران رسیده است. به مقررات فصل باردهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه نمود.

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

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد. ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ تا ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۲۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
۲- در کارگاههای ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
۳- در کارگاههای ۱۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

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

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

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

تاکنون می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گردد، در این نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به نصیبت هاب و برای حجاجد، سسد.

تعیین می گردد. در موارد سکوت، مواد این قانون حاکم است.<sup>۱</sup>

ماده ۱۹۱- کارکنان کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصالحه موافق اصول عقلی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص صلاحیت و موارد استثناء به موجب آس‌های خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، امار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد بدهد و تسلیم نمایند.

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

این نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به شورای وزیران کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.<sup>۱</sup>

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

تیمبره: این نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وارتین کار و امور اجتماعی و دفاع :

از آیین نامه های صادره ۱۹۰ قانون کار، تاکنون فقط آیین نامه مجبورگی مدت کار، تعطیلات، برنجی، عا، مر، و جده، کارگزارانی که طور، کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مراد در آمد آنها به وسیله مستجران یا مستجره، آیین می شود به تاریخ ۱۳۲۷/۱۲/۱۴ به تصویب هیأت ویرایش رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار، جدید، به آیین در آیین، به مجموعه مراجعه نمود

۲- این نامه مصلحت کار کلاه‌های کوچک کمتر در دزدن و تسول مولدی در قانون کار موجود صادر ۱۹۱۰ به قانون کار ۱۳۱۱-۱۹۲۹ و نیز اولین نامه مبتنی بر خدمت و کارکنان معاضد، مساجد، حیدر آباد، مدارس عالی و دهم موقوفه و موقوفات غیر دولتی در تسول مولدی در قانون کار ۱۳۲۶ به تصویب «جانب وزیر معارف و اوقاف» به مقررات فصل درآمد قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه واحد سود

۳- این نامه اجرایی الزام کارفرمایان به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی موضوع ماده ۱۹۲ قانون ۱۳۰۲ در تاریخ ۱۳۷۸/۱۲/۲۲ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است. به مغفرت فضل دو ادهم خان کار جمهوری اسلامی ایران در اس. جمعه معاده نمود شما در مورد سمت اجرایی این ماده، رجوع کرد به ماده ۱۸۴ قانون ۱۳۰۲ (این نامه موضوع ماده ۱۹۲ قانون به تصویب رسیده است).

مجموعہ قوانین و مقررات کار و تامين اجتماعى (جلد اول: قوانين کار)

فصل دوازدھم: مقررات مفقودہ

ماده ۱۸۷- کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بسته درخواست کارگر، گواهی انجام کار یا فید منفی، زمان شروع و پایان کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ساله ۱۳۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری<sup>۱</sup> بسیار قوانین و مقررات خاص استخدامی<sup>۲</sup> و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.<sup>۳</sup>

تبعیه: حکم این ماده مانع انجام تکلیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور، تصریح شده است نمی باشد.<sup>۸</sup>

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوزغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌توانند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.<sup>۴</sup>

علاوه ۱۹۰- مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیالان، کارکنان حمل و نقل (هوابی)، زمینی و دریایی، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشیالان یا مساعدات...

۱- به موجب ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ کمیسیون منبیرک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی، هکلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون پارلمانیسمی پیش از موعد کارگزار دولت شورای اسلامی مطابق بااین قانون قانون مدیریت خدمات کشوری) از تاریخ لازم الاجرا شدن مصوب ۱۳۸۶/۵/۵ مجلس شورای اسلامی

۲- قانون آمو که درج شده

لیک: ب. بنصرہ ۴، سالہ ۱۱۷، سالہ ۱۲۴، ۲۵، و تبصرہ سالہ ۳۲، قانون مدیریت خدمات کشوری و بند ۵۵، قانون  
رہ نامہ بند ۱۱، پنجم، آئینہ جمہوری اسلامی ایران در این مجموعہ

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

تب. به دستورالعمل شماره ۱۲۰۸۵۲ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ در مقررات مربوط به فصل اول قانون کار در این مجموعه  
- ب. به ماده ۸۶۲ قانون مالیاتی مراجعه شود

۲- به قانون شمول مقررات قانون کار و حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارکنان و اتباع خارجی بهادامی انقلاب و روسانی که تویبات غیر تسلیحاتی دارند مصوب ۱۳۶۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی در مقررات فصل اول قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این مجموعه مراجعه شود.

۷- به نسخه ماده ۸۵ قانون کار مراجعه شود.

۸- این ماده موضوع ماده ۱۸۹ قانون کار در زمینه معاف شدن فعالیت های بخش کشاورزی از مشمول فسمتی از مقررات این قانون ناکون به تصویب نرسیده است.

## مبحث دوم: معدن

آیین نامه کارهای سخت و زبان آور و زیر زمینی<sup>۱</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

ماده ۵- کار کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه های ذیانی، سالامور سازی و روده پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گنداب روها - جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری، پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گنداب روها - جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری،

ماده ۶- کار کارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (تخلایات مسمر تولید، 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 دکل ها، ایستگاه های متحرک، داربست ها و اسکلت ها

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

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

ماده ۱۰- عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

ماده ۱۱- کارهایی که استمرار آنها موجب ابتلا به بیماریهای حاصل از اشعه را فراهم می آورد نظیر کار با مواد رادیو اکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یونسار به نحوی مراحى دسلاح و به استناد قانون محافظت در برابر اشعه محسوب حلسه مورخ بهستم فروردی ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی.

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

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

ماده ۱۴- کار در امور سمپاشی باغات و انبجار و مزارع و ضد عفونی اماکی و طولله جا و اسامه های مرعزاری در زمان سمپاشی

ماده ۱۵- کار کارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سوم و خنجره کنن ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.

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

ماده ۱۷- مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت بهداشت کار حد مجاز و استاندارد هر یک از عوامل شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آیین نامه نامبرده شده است پس از تسکیم کمیته های تخصصی نفس و جهت تقویت به شورای عالی حفاظت فنی سپیاد می نماید

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

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

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

- یک نفر برکنک با کارشناس بهداشت حرفه ای با معرفی سازمان مطهره ای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استان؛

- یک نفر نماینده کارفرما به اسحاب و معرفی کارکنان انبجار به جای دستی استان.

۱- موضوع تفسیر ذیل ماده ۵۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ارتباط به تصمیمات کمیته های موضوع قانون بازبینی پش از موعد بسمه شدگان نامی اجتماعی موضوع مصوبات ۱۳۶۷/۱۲/۲۸ و ۱۳۷۰/۱۶/۱۴ مجلس محترم شورای اسلامی که مطابق با ضوابط و مقررات خاص خود در ارتباط با انتخاب و شمل و زمان و موقوف کار به مورد اجراء گذاشته شده است، ندارد.

این آیین نامه مشتمل بر ۲۰ ماده و ۴ تبصره به استناد ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلسه پهای مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۴ شورای عالی کار تهیه و پس از بررسی مجدد و اصلاحاتی در جلسات متعدد شورای عالی حفاظت فنی در جلسه ۷۱/۸/۱۲ تأیید و در تاریخ ۷۱/۹/۲۹ به تصویب شورای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

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

ماده ۲۰- به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مرای ربر بر منای مدار و شرایط ناقله بر تودهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین نامه جای مربوطه تعلق می گیرند.

- ۱- کاهش ساعات کار هفتگی تا میزان ۵۵ درصد ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان
- ۲- افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در این گونه موارد در طول هر سال احصای است
- ۳- افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به از هر یک سال کار با اشعه حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصر از نظر بار خرد، باربستگی از کارآزمایی و سمن حقوق و بلند، قابل احتساب می باشد

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

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

در هر استان و در محل اداره کل کار و امور اجتماعی و با وظایف زیر تشکیل می گردد:  
(الف) تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با مواد این آیین نامه و اعلام آن به مراجع ذی ربط.  
(ب) بررسی مشاغل که در این آیین نامه به عنوان کارهای سخت و زیان آور ذکر نگردیده است و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع، سخت و زیان آوری آن تقاضا شده و اعلام نتیجه به شورای عالی حفاظت فنی.

(ج) بررسی مواردی که شمل یا مشاغل با انحاء تدابیر لازم حالت سختی و زیان آوری آنها از بین رفته و در عداد مشاغل عادی درآمده اند و اعلام آن به مراجع ذی ربط به منظور حذف مرایایی که به عنوان مرایای کار سخت و زیان آور پرداخت می گردیده است.  
تبصره ۱: جلسات کمیته مذکور با حضور حداقل ۷ نفر از اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات کمیته با اکثریت آراء حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود.

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

ماده ۱۹- کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از راجع کارهای سخت و زیان آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می خواهند جدیداً به این گونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام مسائلات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای موجود بدهند.  
ماده ۲۰- مقررات این آیین نامه به استناد تبصره ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می باشد و

## دستورالعمل شماره ۲۸۱۰۵ مورخ ۸۷/۳/۲۴ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار

### در ارتباط با نحوه محاسبه مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی کارگران

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

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

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

رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۸۶۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳ منتهی بر

این که مبتنی مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر تمام دریافتی ایام

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

نقل از شماره ۱۸۶۶۶ - ۱۳۸۸/۱/۱۸ روزنامه رسمی	شماره هـ/۸۷۴/۸۷
شماره ۱۳۸۸/۱۹	
تاریخ: ۱۳۸۷/۱۲/۱۳	شماره دادنامه: ۸۶۱
مراجع رسیدگی: هیات عمومی دیوان عدالت اداری	کلاس پرونده ۸۷۴/۸۷
شأنی: شرکت سیمان سیاهان	
موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض آراء صادره از شعب نوزدهم و بیستم دیوان عدالت اداری	
مقدمه:	

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

### مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی ها

#### قانون اصلاح لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور

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

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

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

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

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

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

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

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

مقررات مربوط به فصل پنجم  
قانون کار جمهوری اسلامی ایران

---

تولید و توسللات بازار کار می گرد توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نمود و پس از تأیید شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

تبصره ۴: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است با استفاده از امکانات موجود به منظور رفع مشکلات احتمالی رتال جوابی کار در کلیه مراکز استانها و شهرستانها متناسب با توصیای شفاهی زمینه آموزش فنی و حرفه ای باطلان را فراهم نماید.

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

کارفرمایان مختلف از مفاد این قانون و همچنین ماده ۱۴ قانون کار آمیزی در صورت دریافت اعتبار از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ضمن پرداخت اصل مدعی به حرمه مدعی موضوع تبصره های (۲) و (۳) ماده (۱) و مواد (۲) و (۳) قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارآمهای مسئول قانون تأمین اجتماعی که طرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مرد و حقوق بیمه شده گان و حق سماء مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۲/۵/۹ محکوم می گردند.

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

## مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی

از ماده (۶۱) "قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۲/۱۱/۲۸" به سازمان آموزش فنی و حرفه ای اجازه داده می شود که در قبال ارائه خدمات آموزشی خاص و خدمات فنی به متقاضیان حقیقی و حقوقی هزینه های مربوط را بر اساس قراردادهای منعقد در یافت نماید. کلیه درآمدهای موضوع این ماده به حساب درآمد عمومی کشور واریز خواهد شد.

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

## قانون الزام فراگیری آموزش های فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار «مصوب ۱۳۷۶/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی»

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

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

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

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



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

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

### طول مدت و میزان کمک هزینه کارورزی

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

۲- هر کارورز از تاریخ شروع به کار خود ماهانه دستمزد توافق شده با واحد پذیرنده را به عنوان کمک هزینه از آن واحد دریافت خواهد کرد. ۵۰ درصد از دستمزد در باقی کارورز بر اساس جدول دل از طریق محری به عنوان سهم کارورزی به واحدهای پذیرنده پرداخت خواهد شد. لازم به ذکر است سقف پرداخت به کارورزان از سوی واحد پذیرنده محدودیت نداشته و مصالح یاد شده حداکثر پرداختی از سوی محری را مشخص می کند.

مقطع تحصیلی	کار دانی	کار شناسی	کار شناسی ارشد و بالایی
سقف پرداختی (ریال)	۴۵۰۰۰۰	۵۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰

### وظایف کارورز

۱- کارورز ملزم به رعایت آیین نامه ها و مقررات واحد پذیرنده و حضور معظم در طول مدت کارورزی در محل واحد می باشد در صورت تخلف، واحد پذیرنده می تواند به کار کارورز خاتمه داده و هم نام را به اطلاع موسسه یا نصابندگان استانی آن برساند.

۲- کارورز برای دریافت گواهینامه طی دوره کارورزی در پایان همکاری خود با واحد پذیرنده چیده صورت پایان قرارداد موظف به تکمیل فرم گزارش بالایی دوره و ارسال آن به مؤسسه با سازمان صنایع و معادن استان است.

### طرح کارورزی فارغ التحصیلان جوان دانشگاه

#### اهداف

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

#### واحدهای مشمول طرح

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

#### کارورز واحد شرایط

۱- سیری شدن کمتر از ۳۰ ماه از فارغ التحصیلی کار دانی فنی، مقطع کارشناسی یا کارشناسی ارشد  
۲- حداکثر سن ۲۶ سال برای کار دانی فنی، ۲۸ سال برای مقطع کارشناسی و ۳۰ سال برای مقطع کارشناسی ارشد

۳- عدم اشتغال یا تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و ندانشن هر گونه معدنی (نظام وظیفه - توانایی جسمی - اشتغال به تحصیل یا کار، ایاب و ذهاب و غیره) برای حضور در واحد پذیرنده در طول کارورزی.

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

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

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

#### تذکرات مهم:

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

### طرح تفصیلی کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی

«پنجم ماه ۱۳۸۳»

#### بخش اول: معرفی طرح کارورزی

##### بیان مسئله

در شرایط فعلی اقتصاد کشور عدم تبادل عرضه و تقاضا در بازار کار جد به صورت مازاد نیروی کار و جد به صورت کمبود تقاضای نیروی کار به وضوح قابل مشاهده است. در این میان فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی نیز با وجود سرمایه گذاری ها و هزینه های قابل ملاحظه ای که برای رسیدن و اطمینان سطح دانش آنها در قالب آموزش دانشگاهی انجام گرفته است، از امکان سرمایه گذاری برای تأمین مساعی مسلک و مرتبط با ویژگی ها و شرایط خوب برخوردارند.

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

در واقع استفاده از ظرفیت های خالی بخش خصوصی و دولتی (صنعت، کشاورزی و خدمات) مستعد ارتقاء سطح علمی و توسعاری ساحار نیروی انسانی، رونقکردن فناوری ها، معطوبر حذف مذبذبه های تبادل موجود در بازار کار کشور می باشد. در کنار کسب تجربه و آشنایی با شرایط فارغ التحصیلان، مسائل و رهنمودهای تحصیلی مورد نیاز بخشی های فارغ التحصیلان با سارهای بازار کار و دیگر دستیار و تجربیات

طرح خواهد بود.

باتوجه به طرح موضوع در تئورای عالی استعمال و تأسید لزوم تأیید طرح تحصیلی کارورزی و فارغ التحصیلان مراکز آموزشی عالی توسط سارهای مدیریت و برنامه ریزی کشور، در جلسه مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۳ صورت گرفته

#### وظایف واحد پذیرنده

- ۱- واحد پذیرنده موظف به بیمه کردن کارورز و پرداخت حق الزحمه وی به صورت ماهیانه طبق مبلغ اعلام شده در قرارداد تنظیم شده است.
- ۲- واحد پذیرنده موظف است تا در شهرستان خود در یکی از شعب بانکی که توسط معرفی معرفی می شود اقدام به افتتاح حساب جاری یا قرض الحسنه به نام واحد پذیرنده (حساب غیرتخصصی) نماید تا معرفی در مقاطع تعیین شده سهم کارفرما را به این حساب واریز نماید.
- ۳- واحد پذیرنده باید گزارش حضور کارورز را به صورت ۲ ماهه تکمیل و به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان تحویل دهد.
- ۴- واحد پذیرنده موظف است هنگام پایان دوره کارورزی با اصراف کارورز از ادامه کارورزی ضمن اعلام این امر طی نامه رسمی، گزارش های نهایی شامل گزارش وضعیت کارورز (فرم شماره ۷) و ارزیابی نتایج اجرای طرح کارورزی (فرم شماره ۹) را به سازمان صنایع و معادن استان ارسال نماید.

#### رویه اجرایی طرح

- ۱- واحد پذیرنده رأساً نسبت به انتخاب کارورز و بررسی واحد شرایط بودن آنها اقدام خواهد کرد. سپس مراتب را به همراه مدارک لازم مطابق فرمهای تقاضا (مندرج در نظامنامه اجرایی طرح کارورزی) به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان ارسال نماید تا اقدامات لازم اعمال گردد.
- توضیح در صورتی که با توجه به توضیح فوق امکان جذب کارورز وجود نداشته باشد و واحد پذیرنده مایل به پذیرش کارورز باشد می تواند موضوع را به مؤسسه یا سازمان صنایع و معادن استان اعلام نماید تا این تقاضاهای واصله، کارورزان واجد شرایط معرفی شوند و سپس این واحد مطابق بند یک عمل می نماید.

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

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

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

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

#### ماده (۲) هماهنگی اجرای طرح:

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

#### ماده (۳) طول دوره و میزان کمک هزینه:

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

۲) کمک هزینه تعیین کارورزی متناسب با رشته و مقطع تحصیلی کارورز معی می گردد. در هر حال این کمک هزینه نباید از حداقل دسمرصد تعیین شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی کمتر باشد.

#### ماده (۴) وظایف و تعهدات واحد پذیرنده:

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

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

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

طرح مذکور به شرح زیر ارائه شده است.

#### اهداف اصلی طرح

- ۱- ارتقاء توانمندیهای حرفه ای فارغ التحصیلان آموزش عالی با رویکرد ساماندهی بازار کار
- ۲- آشنایی بیشتر با وظایف مشاغل خاص و فراگیری مهارتهای مرتبط با آن
- ۳- ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحدهای اقتصادی
- ۴- ارتقاء سطح علمی بخش های تولید با رویکرد اصلاح ساختار تولید کشور

#### اهداف فرعی طرح

- ۱- تناسباتی رشته های مورد نیاز بخش های مختلف (طرفیت خالی طرف تقاضا)
- ۲- اندازه گیری میزان تطبیق رشته های دانشگاهی فارغ التحصیلان نظام آموزش عالی با تخصص ظرفیت های مورد نیاز در بازار کار
- ۳- نظام مند کردن ساز و کارهای موجود مشابه طرح کارورزی در سطح بخش خصوصی
- ۴- ایجاد زمینه های بکارگیری نیروی متخصص مورد نیاز و ارتقاء کیفی انسانی برای توسلاری در بخش های مختلف کشور

۵- تعامل و همکاری بیشتر بین کارورز و کارفرما در مدت زمان مشخص به منظور شناخت بیشتر از همدیگر جهت ادامه همکاری بعد از اتمام دوره کارورزی

۶- کاهش ریسک جذب نیروی کار برای کارفرمایان

#### ماده (۱) تعریف کارورز:

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

- ۱) فارغ التحصیلان دارای مدرک کاردانی و یا بالاتر در کلیه رشته های تحصیلی به جز رشته هایی از گروه علوم پزشکی که موظف به گذراندن طرح ۲ ساله می باشند.
- ۲) دارا بودن حداقل سن ۲۵ سال برای مقطع تحصیلی کاردانی، ۲۸ سال برای مقطع تحصیلی کارشناسی، ۳۱ سال برای مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد و ۳۵ سال برای مقطع تحصیلی دکتری

۳) عدم اشتغال و یا عدم سجد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمان ها و نداشتن هرگونه معنی برای کارورزی (نظام وظیفه، ناتوانی جسمی و اشتغال به تحصیل و غیره)

تیموده استفاده فارغ التحصیلان از طرح کارورزی تنها برای یک دوره با توجه به شرح بند (۱) ماده (۲) ممکن است و بایه دلایل موجه از قبیل تعطیلی واحد پذیرنده، بیماری کارورز و ... صرفاً

۱۰) ندوس های لازم بر اساس اطلاعات گردآوری شده و فرم های طراحی شده.

(۱۱) ارزیابی مستمر و مصلح از اجرای دوره

(۱۴) ارائه گزارش‌های لازم به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و مراجع ذیربط (بر حسب مورد)

(۱۵) رسیدگی به مسائل و مشکلات احتمالی بر اساسی قوانین و مقررات موجود

۱۴) تأیید گواهینامه پایان دوره کارورزی

تبصره ۱: بنیادگان اعزامی محری به واحد های پذیرنده، مجاز به دخالت در امور داخلی واحد پذیرنده، نخواهند و صرفاً به منظور ارزیابی وضعیت کارکنان بر اساسی مفاد نظامنامه مصوب، به این واحد مراجعه خواهند کرد.

نیمه ۴: مجری در صورت نیاز به مشاوره، مساعِد لازم را در زمینه مسائل اجرایی با واحد مجری پذیرنده به عمل خواهد آورد و در صورت لزوم برای پیگیری و رفع مشکلات اقدام خواهد نمود.  
ماده ۷) واحدهای مجزا به پذیرش کارورز:

۱) نهادها، شرکت‌ها، کارکنانها و برنامه‌های خصوصی و دولتی، سازمانی، مستقل، غیردولتی (NGO) و مراکز خدمات‌رسان در دهه‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای به مدیریت کارورزان می‌باشند. شناسایی واحدهای پذیرنده کارورزان از طریق تکمیل فرم‌های طرفت‌سازشی به‌تدریجی، رشته تحصیلی و آستان و تعداد افراد مورد نیاز توسط دستگاه‌های اجرایی مسئولان دولتی، خواهد گرفت.

نېټوره: ۱. هر ټوکه بکارگیری کارورز در واحدهای ستادی وزارتخانه ها مؤسسات، ادارات و سایر مراکز دولتی ممنوع می باشد.

بمصره ۲: تنها کارگاهها و سگاهها و واحدهای بهره برداری خصوصی که دارای مجوز (دستگاه اجرایی) ذربط باشند، (به استثنای فعالیت هایی که عرفاً سار به مجوز قانونی ندارند) مجاز به بهره برداری خواهند بود.

هدف اصلی از اجرای این طرح، گسترش نور چشمی کارآوردی در بخش خدمات دولتی، خصوصاً در بخش‌های دولتی، است. هدف اصلی از اجرای این طرح، گسترش نور چشمی کارآوردی در بخش خدمات دولتی، خصوصاً در بخش‌های دولتی، است. هدف اصلی از اجرای این طرح، گسترش نور چشمی کارآوردی در بخش خدمات دولتی، خصوصاً در بخش‌های دولتی، است.

۴) واحد پیرزنده ملزم به نظارت کامل بر فعالیت کارورز و تکمیل پرسشنامه‌های مربوط به کارگزاران کارکرد ماهانه کارورز و ارسال آن برای مسئول هماهنگی می باشد.

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

۶) صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی.

نویسندگان: صدور گواهینامه پایان دوره کارورزی مسرُوط به اتمام موفق دوره کارورزی به شرح مندرج در پند (۱) ملاد (۳) می باشد.

ماده ۵) وظایف و تعهدات کارورز:

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

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

۳) سرکب در دوره کارورزی هیچ گونه حقی مبتنی بر استخدام پس از دوره کارورزی برای کارورز ایجاد نمی‌کند.

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

ماده ۴) وظایف مجری طرح:

(۱) ترویج نظامی کاروری

۲) احصاء ظرفیت کارورزی واحدهای پذیرنده کارورز توسط مجری طرح

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

۴) اطلاع، سانی در خصوص طرح

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

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

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

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

۹) جمع‌بندی گزارش‌های ارسالی واحدهای پذیرنده به منظور احتساب باقیمانده تعهدات واحد پذیرنده در دوره کاروری

تبصره ۵: در صورت عدم پذیرش کارورز در واحد معرفی شده، معرفی می یابد که کارورز را به سایر واحدهای پذیرنده معرفی نماید.

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

#### ماده ۹: نحوه نظارت بر کارورز و واحد پذیرنده:

- ۱) مصاحبه با کارورزان در طول دوره یا پایان دوره
  - ۲) تهیه گزارش کار ماهانه و پایان دوره
  - ۳) ارزیابی واحد پذیرنده
  - ۴) بررسی فرم های تکمیل شده ارزیاب کارورزان
- توضیح: ضوابط و دستورالعمل های ارزیابی توسط معرفی طرح کارورزی دستگاهیانی ایرانی در ارتباط و در قالب نظامنامه کارورزی تنظیم می گردد.
- ماده ۱۰: نحوه نظارت بر اجرای کل طرح:

- به منظور ارزیابی نحوه اجرای طرح کارورزی در سطح کلیه دستگاههای ایرانی نظارت بر اجرای طرح از روش های زیر صورت می پذیرد.
- ۱) از طریق انجام مطالعه میدانی
  - ۲) از طریق گزارش گیری از دستگاههای ایرانی در ارتباط
- توضیح: ناظر بر اجرای کل طرح، سازمان مدرس و برنامه ریزی کشور می باشد که در مقابل مختلف زمانی و از طریق روش های اشاره شده در ماده (۱۰) اقدام به ارزیابی اجرای طرح در کل دستگاههای ایرانی کشور نماید.

#### بخش دوم: مراحل اجرای طرح

ماده ۸: نحوه گردش کار طرح:

مرحله اول: جذب

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

۲) احصاء ظرفیت کارورزی واحدهای پذیرنده کارورز توسط معرفی طرح

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

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

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

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

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

۸) معرفی پذیرفته شدگان به واحدهای پذیرنده کارورز

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

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

مرحله دوم: یکارگیری

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

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

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

مرحله سوم: نظارت و ارزیابی

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

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

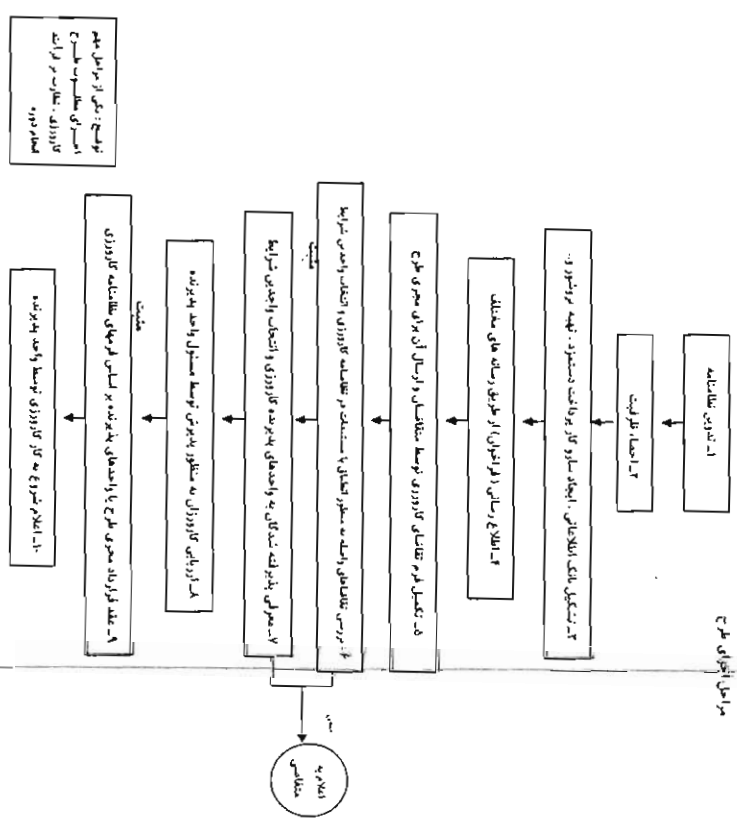
۳) تأیید گواهینامه سابقه کار کارورزی توسط معرفی طرح بر اساس گزارش های ارسالی و ارزیابی و نظارت انجام شده در طی دوره کارورزی

تیمبر: به دلیل عدم توانایی مالی واحدهای پذیرنده در بخش کشاورزی جهت پرداخت سهام ۵۰ درصدی کارفرما، کمک هزینه کارورزی به واحدهای پذیرنده در این بخش به طور کامل (۱۰۰٪) در صدد پرداخت می گردند.

ماده (۱۲) حمایت های جانبی:

کاروران دارای گواهینامه پایان دوره کارورزی، در استفاده از تسهیلات مختلف جهت تأسیس شرکت های بستانکاری، واحدهای تولیدی و سرمایه گذاری در بخش های مختلف در اولویت قرار دارند. همچنین واحدهای پذیرنده کاروران در خصوص دریافت تسهیلات و اعسار استثنائاتی در واحدهای تولیدی در اولویت قرار دارند.

معاونت امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه  
دفتر امور شورای اقتصاد



ماده (۱۱) منابع مالی:

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

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

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

این طریق زمینه اشتغال پایدار آنان فراهم شود.

#### ماده ۱- اهداف طرح

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

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

۳- ارتقاء توانمندیهایی حرفه ای فارغ التحصیلان آموزش عالی با رویکرد سازمندی بازار کار و ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگرمی نیروهای متخصص در واحدهای صنعتی و معدنی کشور.

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

#### ماده ۲- واحدهای مشمول طرح

کلیه شرکتهای و واحدهای صنعتی و معدنی دارای پروژه بهره برداری، واحدهای معدنی دارای جواز کشف و استخراج و واحدهای پژوهشی و خدمات مهندسی دارای جواز تأسیس و پروژه بهره برداری و تحت توفیق وزارت صنایع و معادن مشمول این طرح هستند.

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

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

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

#### ماده ۳- کارورز واجد شرایط

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

۱- سبوری شدن کمتر از ۳۰ ماه از فارغ التحصیلی کاردینی می، کارشناسی، با کارشناسی ارشد.

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

۳- عدم اشتغال یا تعهد به اشتغال در سایر مؤسسات و سازمانها و ندانشن هرگونه منبعی ادشده.

#### نظام نامه اجرایی طرح کارورزی فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی

##### مقدمه

بازار کار به عنوان یکی از بازارهای مهم چهارگانه در اقتصاد ایران بواسطه ارتباط فراوانی که با جنبه های انسانی توسعه دارد از حساسیت و اهمیت بسیاری در فرایند برنامه ریزی توسعه برخوردار است. مسایل و چالش های پیش روی جامعه در زمینه اشتغال باعث شده تا تأمین اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان فوری ترین هدف برای مدیریت و برنامه ریزی اقتصادی کشور بیان شود.

عدم تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار باعث شده تا بر تعداد غیر شاغلین کشور افزوده شود و در این میان فارغ التحصیلان جوان نیز با وجود سرمایه گذاری و هزینه های کلانی که برای به ثمر رسیدن و آموزش دانشگاهی آنان انجام گرفته است امکان یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی ها و شرایط خود را نمی یابند. که این امر به دلایل گوناگونی از جمله عدم وجود ظرفیت لازم برای توسعه اشتغال در سطح اقتصاد ملی و همچنین تمایل کم کارفرمایان به جذب نیروهای جدید است. از سویی دیگر یافتن مستی واحدهای شغلی کشور باعث شده تا تمایل به جذب نیروهای تحصیل کرده که عموماً به دنبال تغییر فضای واحد به سمت نوآوری و استفاده از تکنیک های نوین و کارآمد روز هستند نیز در حد مناسبی نباشد بدین ترتیب ورود فارغ التحصیلان دانشگاهی به محیط های شغلی به سختی رخ می دهد. این امر در درمخت علاوه بر زمان جامعه بدلیل عدم استفاده از منابع و سرمایه های ملی، به از دست رفتن و پتانسیل علمی این فارغ التحصیلان به اشکال مختلفی همچون روی آوردن آنان به مشاغل غیر تخصصی و یا مهاجرت به خارج از کشور و فرار مغزها خواهد انجامید.

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

ملاحظات فوق در کنار سایر عوامل و پیامدهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ناشی از عدم اشتغال به ویژه در سطح اقشار تحصیل کرده، لزوم برنامه ریزی و سیاست گذاری جدی را در سطوح کلان طلب می کند. با این نگرش وزارت صنایع و معادن طرح کارورزی را به اجرا گذاشته است که بر اساس آن واحدهای صنعتی و معدنی می توانند با جذب فارغ التحصیلان جوان دانشگاهی از حمایت مالی شامل ۱۰۰ دلار صد دلار استعزاد پرداختی به آنان بهره مند شوند. انتظار می رود تا با طی این دوره فارغ التحصیلان جوان به مرحله ای از توانایی و اعتماد به نفس لازم برای حضور در محیط کار و فعالیت دست یابند تا از

۱۱- وزیر معادن و فلزات<sup>۱</sup>؛

۱۲- وزیر بازرگانی

۱۳- وزیر فرهنگ و آموزش عالی<sup>۲</sup>؛

۱۴- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

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

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

۱۷- دو نفر از نمایندگان کارفرمایان به معرفی کلون عالی انجمن صنعتی کارفرمایان که در

صورت عدم تشکیل کلون توسط وزیر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی انتخاب خواهند شد.

۱۸- دو نفر از نمایندگان کارگران به معرفی کلون عالی سوراخهای اسلامی کار در صورت عدم

تشکیل توسط وزیر کار و امور اجتماعی بدون حق رأی به عنوان ناظر

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

دبیرخانه شورای ملی تواند با امکان موجود به منظور هماهنگی بر حسب مورد با سایر وزرا،

برای شرکت در جلسات مصمم گری دعوت بعمل آورد

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

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

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

۳- برنامه ریزی و تعیین راهکارهای عملی برای رشد و توسعه اشتغال در روستاها، شهرهای

کوچک و برای گروه های خاص (مطلوبین، زنان و جوانان)، با رعایت مقررات مربوطه

۴- ایجاد فضا و مقررات حمایتی از کارفرمایان و سرمایه گذاران به منظور ایجاد اشتغال جدید

با رعایت مقررات مربوطه.

۵- اتخاذ تدابیر لازم برای برقراری نظام بینر در بازار کار

ماده ۴- به منظور اجرای مصوبات شورای عالی اشتغال کمیته هماهنگی اشتغال اسلامیا به سبب دای

تشکیل می گردد اعضای کمیته هماهنگی استان مرکب خواهد بود از:

۱- استاندار (رئیس شورا)

۲- رئیس سازمان برنامه و بودجه (دبیر شورا)

۱- به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن، وزارت صنایع و معادن و وزارت علوم، فرهنگ و اعالم گزیده اند.

۲- وزارت فرهنگ و آموزش عالی به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری معسر نام داده اند.

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

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

## مبحث دوم: اشتغال

### قانون تشکیل شورای عالی اشتغال

مصوب ۱۳۷۷/۶/۱ مجلس شورای اسلامی<sup>۱</sup>

ماده ۱- به منظور بررسی عرضه و تقاضای بازار کار و چگونگی ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا و همچنین ایجاد هماهنگی بین دستگاه هایی که تصمیمات آنها مؤثر بر عرضه و تقاضای بازار کار و اشتغال و بیکاری می باشد و نظارت و پیگیری بر چگونگی تحقق اهداف کمی و کیفی اشتغال در برنامه های مصوب شورای عالی اشتغال<sup>۲</sup> به ریاست رئیس جمهور تشکیل می شود.

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

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

۲- وزیر کار و امور اجتماعی.

۳- وزیر کشور.

۴- وزیر جهاد سازندگی<sup>۱</sup>.

۵- وزیر کشاورزی<sup>۲</sup>.

۶- وزیر آموزش و پرورش.

۷- وزیر صنایع<sup>۳</sup>.

۸- وزیر امور اقتصادی و دارایی.

۹- وزیر نیرو.

۱۰- وزیر تعاون.

(۱) و (۲) - به موجب قانون تأسیس وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی و وزارت صنایع و معادن گزیده اند.

(۳) - به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع و معادن وزارت صنایع و معادن و وزارت معادن و فلزات گزیده اند.



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

«مموپ ۱۳۸۴/۸/۱۹ هیات وزیران»

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

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

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

ب: توزیع عادلانه منابع بین اوسان مختلف به ویژه در مناطق محروم تر

ج: افزایش تولید و صادرات غیر نفتی

د: تقویت تحرک اقتصادی

ه: افزایش کارایی تسهیلات بانکی

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

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

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

آنها کمتر از پنجاه نفر باشد.

ب: دامنه تحول: تمامی انحصاری حقیقی و حقوقی که در بخشهای کشاورزی، صنعت، معدن،

و خدمات، فرهنگی و آموزشی فعالیت خواهند داشت.

ج: دبیر خانه کار گروه: دبیر خانه کار گروه اشتغال و سرمایه گذاری استان

د: سازمان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

ه: بانک: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

و: منابع اعتباری تمامی منابع نظام بانکی کشور که قابلیت اعطای آن به بنگاه های روستایی باشد

بنابراین و حصوصی در قالب تسهیلات اعتباری را داده باشد

ماده ۳- بانک مرکزی اتخاذ کند که در طول سالهای برنامه چهارم توسعه حداقل به مبلغ بیست و

تصدیق شده در جدول زیر از منابع اعتباری به طرحهای بنگاه های کوچک توسعه بخش

آیین نامه اختصاصی دهد.

سال	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸
درصد	۲۰	۲۵	۵۰	۵۰	۵۰

۳- مدیر کل کار و امور اجتماعی

۴- مدیر کل آموزش و پرورش

۵- مدیر کل صنایع<sup>۱</sup>

۶- رئیس سازمان جهاد سازندگی<sup>۲</sup>

۷- مدیر کل تعاون

۸- مدیر کل امور اقتصادی و دارایی

۹- رئیس سازمان کشاورزی<sup>۳</sup>

۱۰- مدیر کل معادن و فلزات<sup>۴</sup>

۱۱- مدیر کل بازرگانی

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

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

۱۴- یک نفر از کمیسیون امور بانوان استان

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

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

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

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

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

ماده ۶- شورای عالی اشتغال حداقل هر شش ماه یک بار تشکیل جلسه خواهد داد و جلسات آن با

حضور دو سوم اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات شورا با اکثریت آراء اعضاء حاضر معتبر

خواهد بود.

(۱) و (۲) و (۳) و (۴) - به ترتیب های صفحه های قبل مراجعه شود

مدیریت و برنامه ریزی کشور مستین و به اطلاع فعالان اقتصادی و بانکهای عامل می رسند. این دستورالعمل برای محاسبه و پرداخت پادانه سود و کارمزد فعالیت هائی که در این سال شروع می شوند معین و ملاک عمل می باشد.

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

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

ماده ۶ - بانک عامل موظف است پس از دریافت درخواست نگاه های متفاوتی تسهیلات (جابجی مدارک و مستندات مورد نیاز بانک برای بررسی که قبلاً آن را مشخص نموده و در معرض اطلاع عموم قرار داده است)، با بررسی گزارش تخصصی اقتصادی، مالی و فنی طرح، جدا بنظر خود را ظرف ۴۵ روز به مقامی اعلام کند

تبصره ۱: - بانک عامل مکلف است در اعطای تسهیلات به متقاضیان، قوانین و مقررات مربوط به اسرار کسب را کاملاً رعایت کند.

تبصره ۲: - بانک عامل مکلف است دلایل رد درخواست بنگاهها را به طور مسند به مقامی و دبیرخانه کارگرو، موظف است ظرف یک ماه، نظر دبیرخانه در زمینه اسحقاق ستاد نیز بر خوررداری از پادانه سود و کارمزد را به بانک اعلام کند.

ماده ۷ - دبیرخانه کارگروه، موظف است طرف یک ماه، نظر دبیرخانه در زمینه اسحقاق ستاد نیز بر خوررداری از پادانه سود و کارمزد توسط معرفی طرح خواهد بود.

تبصره ۲: - عدم اعلام نظر دبیرخانه کارگروه استان یا بانای مهلت مهتر در این ماده، به بانک عامل، به عنوان تأیید دریافت پادانه سود و کارمزد توسط معرفی طرح خواهد بود.

ماده ۸ - دستگاه های مقامی بر خوررداری از پادانه سود و کارمزد تسهیلات در چارچوب فعالیت ها و بنای دستورالعمل موضوع ماده (۵) این نامه، مکلفند حاشیه اجرایی طرح و اعلام ریزه بندی و فرجه های استعمال ابعاد مسدود را در قالب و قالب کار حوضی که توسط دبیرخانه سوزائی استعمال می شود به دبیرخانه مد کمر اعلام کنند

ماده ۹ - استانداران موظفند هر سه ماه یک بار گزارش از میزان استعمال ایجاد مسدود، مربوط را در طرح خای به بهره برداری رسد، را برای ارائه به هیأت دولت به دبیرخانه سوزائی عالی استعمال ارسال کنند.

ماده ۱۰ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است با همکاری وزارت صنایع و معادن، برنامه حاشیه از بنای توانمند یهای فنی و حرفه ای متقاضیان تسهیلات بانکی موضوع این نامه را به طور کلی که

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

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

تبصره ۲: شورای برنامه ریزی و توسعه استان موظف است با تأکید بر اشتغال زایی بیشتر، سیاست ها و جهت گیری های تسهیلات اعطایی و میزان آورده طرح های پیشنهادی کارگروه اشتغال و سرمایه گذاری استان را که حداقل ۱۰ درصد خواهد بود، تصویب و ابلاغ نماید در مورد سهم آورده ناموئی ها موضوع ماده (۱۲) تصویب نامه شماره ۱۹۴۱۶/ت۸-۳۳۱۰-هـ مورخ ۱۳۸۴/۴/۲۱ بر طبق تصویب نامه مذکور عمل خواهد شد.

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

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

ماده ۴ - به منظور تسهیل و ترغیب بانکها به رعایت مواد تعیین شده توسط بانک برای بانک های عامل موضوع جدول ماده (۲) این آیین نامه در هدایت منابع به فعالیت های موضوع این آیین نامه، ظرف بازدهه روز پس از ابلاغ این آیین نامه دستورالعملی توسط سازمان، بانک و وزارت امور اقتصادی و دارایی تهیه و توسط رئیس بانک ابلاغ می شود.

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

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

کار آفرینی، فنی و حرفه ای و علمی - کار بردی

و - اعمال تخفیف یلگانی و با تأمین بخشی از حق سهم سهم کارفرمایان کارگاههایی که با تأیید و با معرفی واحدهای وزارت کار و امور اجتماعی در جهت به کارگیری نیروی کار جدید مطهرت می نمایند، به شرط آن که واحد، باره تأسیس بوده و با در سال قبل از آن، کالسی نیروی کار نداشته باشند.

تبصره ۵ - آیین نامه اجرایی بندهای فوق شامل نحوه، میزان و مدت زمان استفاده از امسارات موضوع بندهای فوق حداکثر ظرف شش ماه پس از تصویب اس قانون به تصویب جناب ویرانی می رسد.

ز - برای اسسوار فرسهای شغلی، ماده (۱۰۰) قانون تنظیم بخشی از مقررات سهیل یوساری صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در طول سالهای برنامه پنجم تصف می گردد

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

«از آیین نامه مقررات حفاظتی دولت برای صادران و واردات خدمات فنی و مهندسی»  
«معموب ۱۳۷۹/۱/۱ هیات وزیران»

ماده ۱۷ - مؤسسات و شرکت های صادره کننده خدمات مجازند نیروی کار ماهر و ساده خود به شمار تعداد از طریق وزارت کار و امور اجتماعی تأمین کنند وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در مورد صدور، کارنامه شغلی کارگران ایرانی اقدام کند

تبصره ۱: وزارت امور خارجه موظف است نسبت به تبعه ویرانی کارگران ایرانی اقدام کند

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

تبصره ۳: وزارت کار و امور اجتماعی موظف است در مواردی که کارنامه شغلی کارگران ایرانی ایرانی در داخل از کشور صادر می نماید، عوارض و هزینه های مربوط را به صورت ربالی در بانک کند

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

تبصره ۵: در صورت تشخیص دبیرخانه کار گروه، گذراندن دوره کارآفرینی و کسب مهارت برای مدیران بنگاه الزامی است.

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

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

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

د - انجام اقدامات ضروری و لازم برای کاهش نرخ بیکاری به هفت درصد (۷ درصد) در پایان برنامه ماده ۸۰ قانون برنامه پنجمساله توسعه جمهوری اسلامی ایران - به دولت اجازه داده می شود در راستای ایجاد اشتغال پایدار، توسعه کارآفرینی، کاهش عدم تعادل منطقه ای و توسعه مشاغل نو اقدامهای زیر را انجام دهد:

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

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

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

د - حمایت مالی و حقوقی و تنظیم سیاستهای تشویقی در جهت تبدیل فعالیتهای غیرمشکل اقتصادی، خالوار به واحدهای مشکل

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

## قانون مجازات اشتغال به حرفه کاربانی بدون داشتن پروانه کار

«مجموب ۱۳۵۰/۲/۲۱»

ماده واحده: اشخاصی می توانند به حرفه کاربانی اشتغال ورزید که طلق آئین نامه ای که به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید از وزارت کار و امور اجتماعی برای کار معنی و مدت معنی تحصیل پروانه کنند شخصی که بدون پروانه به حرفه کاربانی مبادرت کند و یا دفتر است مدیریت در پروانه رعایت نکند نه پرداخت پنج هزار تا پنجاه هزار ریال جرای نقدی محکوم می شود.

## آئین نامه تأسیس و اداره دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاربانی های غیر دولتی و مؤسسات معیار

«مجموب ۱۳۷۷/۱۲/۲۲ شورای عالی کار»

به موجب ماده واحده، مجموب ۱۳۵۰/۲/۲۱ به منظور راهمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاربانی های غیر دولتی براساس آئین نامه اجازت کار داده خواهد شد. ضوابط و مقررات این آئین نامه و با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی برای است نامر، مشاوره و راهنمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و معرفت استخدامی آئین برای فعالیت در بخشهای مختلف اقتصادی اعم از مردگیری و غیر مردگیری و جمعیتی کاربانی سوزنی کار مازاد داخلی برای اعزام به خارج از کشور، توسط انجمنای جمعیتی و با جعیتی سگما و اداره می شود.

### فصل اول - کلیات

ماده ۱- دفاتر مشاوره شغلی و حرفه ای و کاربانی های غیر دولتی به بؤسسانی اطلاع می سیزد که: آئین ضوابط و مقررات این آئین نامه و با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی برای است نامر، مشاوره و راهنمائی شغلی و حرفه ای جویندگان کار و معرفت استخدامی آئین برای فعالیت در بخشهای مختلف اقتصادی اعم از مردگیری و غیر مردگیری و جمعیتی کاربانی سوزنی کار مازاد داخلی برای اعزام به خارج از کشور، توسط انجمنای جمعیتی و با جعیتی سگما و اداره می شود.

تبصره ۱: مؤسسات حقوقی زیر که احصا را در این آئین نامه «هؤاسا معیار» نامیده می سیزد:

الف) مؤسسات خصوصی که بر طلق قانون تجارت به ثبت رسده است

ب) شرکت های صادر کننده خدمات فنی و مهندسی و کالا

ج) تشکل های صنفی کارگری و کارفرمایی و دانشجویی

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

## وظایف وزارت کار در مبارزه با کمکی (آموزش و اشتغال)

«مجموب ۱۳۷۸/۲/۱۵ شورای عالی اداری»

ماده ۲- در هر یک از شهرهای بزرگ، نسبت به ایجاد مجتمع اردوگاهی اقدام خواهد شد و سازمانهای مسئول (دادگستری استان، نیروی انتظامی، سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی (ره) اداره کار و امور اجتماعی و شهرداری) نماینده تام الاختیار خود را به مجتمع های مزبور برای انجام وظایف دستگاه متبوع معرفی خواهند کرد.

ماده ۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است افراد مستعد و دارای توان کار موضوع این مصوبه را که از طرف مجتمع اردوگاهی و یا کمیته امداد امام (ره)، بهزیستی و سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی معرفی می گردند، به طور رایگان تحت پوشش آموزشهای فنی و حرفه ای مناسب قرار دهد و جهت تأمین اشتغال متکدیانی که دوره های مربوط را طی نموده اند، برنامه ریزی های اجرایی لازم را از طریق مراکز کاربانی و صندوق فرصت های شغلی به عمل آورد.

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

## قانون مجازات اشتغال به حرفه کار با بی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار

مموب ۱۳۸۰/۷/۱۰ مجلس شورای اسلامی<sup>۱</sup>

ماده واحده - اینخاصی می توانند به حرفه کار با بی و مشاوره شغلی اشتغال ورزند که طبق این نامه اجرایی این قانون از وزارت کار و امور اجتماعی پروانه کار تحصیل نمایند

تبصره ۱: تخلف از مقررات این قانون جرم محسوب و چنانچه در سایر قوانین دارای مجازات شدیدتری نباشد مرتکب به حکم دادگاه، علاوه بر جبران خسارت مالی در هر بار، برای بار اول به پرداخت جریمه نقدی به مبلغ ده میلیون (۱۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و در صورت تکرار، برای بار دوم به پرداخت پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و برای بار سوم به پرداخت یک صد میلیون (۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال محکوم خواهد شد.

تبصره ۲: همه ساله نرخ فعالیت کار با بی ها و مشاوره های شغلی غیر دولتی به سپیدار وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران تعیین خواهد شد. کار با بی ها و مشاوره های شغلی غیر دولتی که دارای پروانه کار از وزارت کار و امور اجتماعی هستند ملزم به رعایت تعرفه های یاد شده و مقررات آس نامه اجرایی این قانون خواهند بود

تبصره ۳: میزان جریمه های نقدی مذکور در تبصره (۱) بر اساس نرخ تورم که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود هر سه سال یک بار بنامه سپیدار وزارت کار و امور اجتماعی و تأیید هیات دولت قابل افزایش است.

تبصره ۴: طرف حداکثر دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، این نامه اجرایی ان توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۲۵ بهمن ماه یک هزار و سصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۲۵ تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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

- افتتاح حساب در یکی از بانک های کشور به منظور واریز ۲۰ درصد از دستمزد ماهانه کارگر اعزامی به خارج از کشور و ارائه آن به صورت ریالی به خانواده های آنان در داخل کشور

- جمع آوری مجلات، بولتن ها، امراهای به هنگام صادرات و واردات در خصوص سرمایه گذارها، کسب مجوزهای نمونه تولیدات، اجراء قطعاتی که وارد کشور می گردد و تولید آن در کشور امکان پذیر است برای آگاهی جویندگان کار

- ارتباط مستمر با اداره کل خدمات اشتغال در خصوص دریافت اطلاعات کارآوری شده از مرکز آماری، علمی و تحقیقات سازمان بین المللی کار (ILO) در ارتباط با اشتغال، نیروی انسانی به منظور استفاده از دست آوردهای نوین سایر کشورها

- عدم به کارگیری اتباع خارجی غیر مجاز و در صورت لزوم ارائه اطلاعات مربوط به شاغلین غیر مجاز به اداره های کل کار و امور اجتماعی برای ممانعت از اشتغال غیر مجاز آنان

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

- شناخت و تشویق کارآفرینان بالقوه برای ایجاد و راه اندازی صنایع کوچک

- همکاری مستمر با بازرسین اداره های کل کار و امور اجتماعی استان در خصوص ارائه امر و اطلاعات مورد نیاز

- رعایت کامل قانون کار جمهوری اسلامی ایران و بخشنامه ها و آیین نامه های ابلاغ شده از سوی اداره های کل کار و امور اجتماعی.

۱- تک به مجموعه مورخ ۲۹ بهمن ۱۳۸۷ هاب ویران در مشورک فصل سیمه قانون کار در این مجموعه

۲- این نامه در تاریخ ۱۰/۷/۱۳۸۷ به تصویب رسیده است ادک به مقررات فصل سیمه قانون کار در این مجموعه

**نویسنامه در خصوص افزایش میزان جرائم نقدی متدیرج در تبصره (۱) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کاربایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار موضوع تبصره (۳) ماده واحده مذکور «مبوب ۱۳۸۷/۴/۹»**

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۴/۹ بپایه پیشنهاد شماره ۹۴۷۱۸ مورخ ۱۳۸۶/۸/۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون مجازات اشتغال به حرفه کاربایی و مشاوره سفلی بدون داشتن پروانه کار - مصوب ۱۳۸۰ - تصویب نمود:

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

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

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

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

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

#### فصل اول - کلیات و تعاریف

ماده ۱- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط بکار می روند:

الف - مؤسسه کاربایی: مؤسسات مشاوره سفلی و کاربایی غیردولتی (خصوصی و تعاونی) که توسط اشخاص صالح برای راهنمایی و مشاوره سفلی به جویندگان کار و کارفرمان، شناسایی فرصتهای سفلی در داخل و خارج از کشور و انجام خدمات مورد نیاز تحکیم کننده روابط سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت تأسیس شده و یا خواهند شد و به دو دسته عمومی و خصوصی تقسیم می شوند.

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

پ - مؤسسه کاربایی تخصصی: مؤسسه کاربایی که حوزه فعالیت آن به یکی از بخشهای تخصصی کشاورزی، صنعت و معدن و ساختمان و حرابهها مربوط می شود که در صورت افزایش تقاضای نیروی کار متخصص و دارای مهارت به سایر بخشهای تخصصی قابل سیری است.

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

ث - کاربای: فردی که انجام امور مربوط به شناسایی فرصتهای سفلی، کارفرمای موجود در حوزه جغرافیایی و نوع فعالیتها را به منظور جذب فرصتهای سفلی به عهده دارد.

ج - کارفرما: فردی که برای انجام فعالیتهای سفلی خود حداقل یک نفر مردکسر و با حقوق یکتیر در استخدام داشته باشد.

چ - کارجو: فردی که آمادگی برای کار داشته و اقدامات مسختی را به منظور جستجوی اشتغال مزدکیری یا خود اشمالی به عمل آورده باشد.

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

خ - شبکه ملی بازار کار: سامانه واحد الکترونکی که وزارت با هدف پیکانیم سازی به اطلاعات بازار کار در ارسال و کارفرمایان و نیز ایجاد نظام سادله اطلاعات بین دستگانههای اجرایی و بخش غیردولتی در زمینه فرصتهای سفلی و سروی کار و اندازی سادله.

د - انجمن: انجمن صنفی کارفرمای مؤسسه کاربایی و مشاوره سفلی غیردولتی که بر اساس ضوابط و مقررات این آیین نامه و ماده (۱۲) قانون کار تشکیل می گردد.

ذ - قانون: مستکمل از بخشهای صنفی مؤسسه کاربایی غیردولتی براساس سمبک که در این آیین نامه کل تنظیمهای کارگری و کارفرمای وزارت به ست رسیده است.

ر - وزارت: وزارت کار و امور اجتماعی.

ز - اداره کل استان: اداره کل کار و امور اجتماعی استان مربوط.

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

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

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

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

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

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

ب - تهیه شاخصهای ارزیابی عملکرد مؤسسات کاربایی

پ - بررسی سایر امور قابل واگذاری به مؤسسات کاربایی

ت-تقسیم ضوابط و شرایط مربوط به مکان، امکانات و تجهیزات و کارکنان مورد نیاز مؤسسات کاربایی

ث - نظارت بر عملکرد هیاتهای استانی

ج - تجدیدنظر در آراء صادره از سوی هیاتهای استانی

ح - تأیید نهایی درخواست متقاضیان ایجاد مؤسسات کاربایی خارجی

ماده ۹ - هیات استانی مرکب از افراد زیر می‌باشد:

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

ب - مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای اسل

پ - نماینده انجمن

ت - مدیر کل صنایع و معادن استان

ث - مدیر کل هماهنگی امور اقتصادی معاونت برنامه‌ریزی استانداری

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

تبصره ۴: ریس هیات می‌تواند از نمایندگان دستگاههای ذیربط (حسب مورد) به منظور بررسی درخواست انشخاص متقاضی ایجاد کاربایی تخصصی بدون حق رأی دعوت بعمل آورد

تبصره ۳: احکام اعضا توسط مدیر کل استان و حکم هیات توسط معاون توسعه کارفرسی و اشتغال و رارت صادر می‌گردد.

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

ماده ۱۰ - وظایف هیات استانی به شرح زیر است:

الف - بررسی و تأیید صلاحیت فردی و حرفه‌ای انشخاص متقاضی ایجاد مؤسسه کاربایی داخلی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط و شرایط الایعی هلم مرکزی

ب - رسیدگی به موارد تخلف مؤسسات کاربایی

پ - ارزیابی عملکرد مؤسسات کاربایی در چارچوب این آیین نامه و ضوابط الایعی هلم مرکزی

تبصره ۱: ریس هیات مرکزی می‌تواند دو نفر از صاحبان نظران را بنابه مورد (دوون حق رأی) به جلسه دعوت نماید.

ص - خدمات مشاور عمومی: راهنمایی و مشاوره شفلی به جویندگان کار و تأمین نیروی

کار کارفرمایان در مشاغل عمومی

ض - خدمات مشاوره تخصصی: راهنمایی و مشاوره شفلی به جویندگان کار و تأمین نیروی

کار کارفرمایان در رشته‌های شفلی

ط - خدمات مشاوره حقوقی: آرایه مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان در زمینه حقوق

کار مانند ارتباط کار، بازرسی کار و طبقه‌بندی مشاغل

ماده ۴ - هرگونه فعالیت در امور کاربایی بدون اخذ مجوز از وزارت ممنوع است.

ماده ۳ - سازمانها، دستگاهها و نهادهای دولتی و غیردولتی در زمینه اعلام نیروی کار به خارج از کشور مکلف به رعایت دستورالعمل تدوین شده توسط وزارت و هماهنگی با آن خواهند بود.

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

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

ماده ۶ - انتقال مجوز مؤسسه کاربایی ناشی از فوت، از کار افتادگی و نظیر آن تنها در چارچوب ضوابط ابلاغی هیات مرکزی مجاز می‌باشد.

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

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

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

پ - نماینده قانون

ت - مدیر کل تنظیم روابط کار وزارت

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

ج - نماینده بنیاد شهید و امور ایثارگران

ح - معاون کل وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل مرکزی حسب مورد

تبصره ۱: ریس هیات مرکزی می‌تواند دو نفر از صاحبان نظران را بنابه مورد (دوون حق رأی) به جلسه دعوت نماید.

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

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

### فصل دوم - ضوابط تشکیل مؤسست کارایی

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

الف - تابعیت جمهوری اسلامی ایران و تدین به یکی از ادیان رسمی کشور

ب - دانستن حداقل سی (۳۰) سال تمام.

پ - دانستن سابقه کفیری مؤثر به نأند مراجع دسلاج.

ت - داراودن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی تریجا در یکی از رشته های مدیریت، علوم اجتماعی، علوم برسی، حقوق، علوم اقتصادی و رولیساسی.

تبصه: متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی تخصصی، علاوه بر دانستن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی در رشته های مرتبط با حوزه فعالیت لازم است ساقواس و مقررات حوزه تخصصی اساماسند  
ث - داراودن کارت باطل خدمت ساقامت دایم (برای اقال)

ج - اراه گواهی طی دوره آموزش انسانی با قولین و مقررات مربوط به بازار کار و کارایی از مؤسست آموزشی معتبر.

ج - دانستن سابقه و تجربه کاری در زمینه فعالیت کسب و کار حداقل به مدت سبج سال

ج - اسخاسی حقوقی مقاضی فعالیت در چهارخوب این انس نامه باید موبج فعالیت را تر اساماه خود سبب نمایند

خ - دانستن تسلط به یکی از زبانهای خارجی معسر دسا مساسب با زبانهای کشورهای هدف برای کارایی های خارجی.

ماده ۱۵- متقاضیان ایجاد مؤسست کارایی عمومی که با درخواست آنان موافقت سمد است دودانف به اسخدام حداقل یک نفر مساور کارایی مرد و یک نفر مساور کارایی زن می ساسند و دودانف علوف دو ماه سسب به بقعه و معرفی مکان مساسب و تأمین امکانات مربوط اقدام ساسند و غیر این صورت معاضای آنان لغو می سبب

تبصه: متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی داخلی تخصصی علاوه بر دانستن کارکنان مورد اسبار در نامه

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

ج - تعیین شاخصهای ظرفیت ایجاد مؤسست کارایی در هر شهرستان در چهارخوب دستورالعمل ابلاغی هیات مرکزی.

ج - تعیین گرایشهای تخصصی و رتبه مؤسست کارایی در چهارخوب ضوابط و شرایط ابلاغی هیات مرکزی.

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

الف - اخذ اطلاعات و امار عملکرد ماهانه مؤسست کارایی و ارسال به مرکز امار و اطلاعات بازار کار وزارت.

ب - نظارت برادرج آگاهی نیازمندهای بازار کار در جراید، رسانه های جمعی و سایت های اینترنتی.

پ - انجام نظارت و بازرسی های مستمر از مؤسست کارایی.

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

ث - اخذ درخواست متقاضیان ایجاد مؤسسه کارایی و بررسی اولیه صلاحیت فردی و حرفه ای آنان جهت اراه به هیات استانی.

ج - شناسایی مؤسسات کارایی غیرمجاز و اعلام جرم علیه ایشان در مراجع ذیصلاح و پیگیری آن به منظور جلوگیری از ادامه فعالیت آنان مطابق قانون.

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

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

ماده ۱۲- حوزه فعالیت مؤسست کارایی داخلی محدود به شهرستان محل استقرار دفتر مؤسسه کارایی می باشد. ایجاد دفتر نمایندگی در استان و یا سایر استانها موط به اقرار شرایط زیر است.

الف - موافقت مدیر کل کار و امور اجتماعی استان مقصد پس از اخذ نظر هیات استانی.

ب - اتصال به شبکه ملی بازار کار بین دفتر نمایندگی و دفتر مرکزی کارایی.

پ - معرفی افراد واجد شرایط نمایندگی.

تبصه: هرگونه تغییر و تحول در مکان و مشخصات کارایی یا هماهنگی اداره کل استان خواهد بود  
ماده ۱۳- حوزه فعالیت مؤسست کارایی خارجی محدود به کشور هدف بوده و در صورت ایجاد دفتر نمایندگی در کشور مذکور، و یا هرگونه تغییر و تحول آن در دفتر، مؤسسه کارایی موظف است مراتب را به اطلاع هیات مرکزی برساند.



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

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

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

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

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

ماده ۲۵- تعرفه حق‌الزحمه مشاوره و ثبت نام حضوری کارجو در مؤسسه کارایی هر سال توسط هیات مرکزی و تأیید وزارت (حداکثر تا نیمه اسفند ماه سال قبل) تعیین و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۱- در صورت عدم تعیین حق‌الزحمه موضوع این ماده در موعد مقرر در این ماده، ملاک محاسب حق‌الزحمه سال قبل خواهد بود.

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

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

ماده ۲۷- تعرفه حق‌الزحمه بکارگیری کارجو در خارج از کشور برای قرارداد کار یک ساله و بیشتر، معادل حداقل حقوق پایه مورد تأیید سفارت ایران در کشور هدف و برای قرارداد کار کمتر از یک سال به صورت تناسبی محاسبه و توسط وزارت به مؤسسات کارایی ابلاغ می‌شود.

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

ماده ۱۶- ابتکارگران متقاضی تأسیس مؤسسه کارایی در شرایط مساوی دارای اولویت می‌باشند.

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

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

## فصل سوم- حدود اختیارات و وظایف مؤسسات کارایی

ماده ۱۹- وظایف مؤسسات کارایی عبارت است از:

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

ب- ثبت نام از کارجو.

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

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

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

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

ح- آشناسی و معرفی جویندگان کار فاقد مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور فراگرفتن مهارت‌های مورد نیاز بازار کار با هماهنگی اداره کل استان.

خ- ورود اطلاعات بازار کار به شبکه ملی بازار کار به صورت به هنگام و بهره‌مندی از اطلاعات آن.

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

د- حفظ و نگهداری اطلاعات شغلی و هویتی جویندگان.

ذ- استفاده از شبکه ملی سراسری بازار کار.

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

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

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

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

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

خ - عدم آرایه راهمدایی و متاوه شغلی به جویندگان کار و کارفرمان

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

ذ - عدم آرایه به موقع آمار و اطلاعات در خوایی به مراجع دیالاج

ر - عدم رعایت قوانین کار و تأمین اجتماعی.

ز - هرگونه محکومیت کیفری مؤثر که منجر به سراسا اعلام شده از سوی طرفی.  
 ز - معرفی کارجو به کارفرمان بدون توجه به سراسا اعلام شده از سوی طرفی.

ماده ۳۲ - تخطی مؤسسا کارایی از مفاد این آیین نامه و سایر ضوابط مربوط به قانون کار بحال محسوب شده و برابر معازاتهای تعیین شده در آیین نامه انصاطی که توسط وزارت بها خواهد شد با متخلفان برخورد خواهد گردید و در صورت لزوم، موارد از طریق مراجع دیالاج و محاکم قضایی تحت بگرد قرار می گیرد

تبصره: اداره کل استان موظف است موضوع لئو مجوز مؤسسه کارایی مختلف را به طور سیرج به کله استانها اعلام نماید تا در سایر استانها از قبول در خوایست مجدد آن خودداری شود. عوینج لئو مجوز مؤسسه کارایی توسط اداره کل استان مربوطه از طریق خواهد و با به طور معضی جهت آگاهی عمومی اعلام می شود.

### فصل پنجم - ضوابط انتخابات و معرفی مؤسسات کارایی نمونه

ماده ۳۳ - مؤسسات کارایی نمونه پس از بررسی عملکردها سالانه آرایه بر اساس ساخیمهای موجب حساب مرکزی و ابلاغ آن به سازمان استان انتخاب می شوند.

ماده ۳۴ - در صورت پیش بینی اعصار برای کمک و تجهیز کارایی عا در قانون بودجه کل کشور بر اساس ضوابط تعیین شده توسط وزارت، از طریق اداره کل اسال به مؤسسات کارایی کی سالیان اس آیین نامه فعالیت نموده باشند، با رعایت قوانین و مقررات مربوطه کمک و یارای به ناحیت می شود.

ماده ۳۵ - به مساور مصاهمکی سیاسها و برنامه ریزی، هدایب و نظارت بر روند اعوام نیروی کار به جاری از کشور و تعیین کشورهای هدف، کارگروهی مسکل از مساندگان نام الاحار وزارت بها، عا، امور خارجه، کشور، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سازمان تأمین اجتماعی، احصیه

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

تبصره ۱: در صورت انصراف کارجو بعد از ثبت نام، وجه دریافت شده بابت ثبت نام مسترد نمی گردد. تبصره ۲: در صورت تمایل کارجو به استفاده از خدمات رفاهی در کشور هدف، نظیر اسکان، ایاب و ذهاب و غیره، هزینه های قرار داد جداگانه ای بر اساس توافق دو طرف محاسبه و از سوی کارجو به مؤسسه کارایی پرداخت می گردد.

تبصره ۳: در صورت انصراف کارجو از زمان تشکیل پرونده تا زمان صدور رولاید، مشروط به این که انصراف نانی از تعلل مؤسسه کارایی در انجام وظایف محوله نباشد کارجو موظف است ده درصد (۱۰ درصد) و در صورت انصراف پس از دریافت رولاید، یک سوم از حداقل حقوق دریافتی در کشور هدف را به مؤسسه کارایی بپردازد.

ماده ۳۹ - مؤسسه کارایی می تواند به مسطور وصول حق الزحمه خود در زمان معرفی به کار از کارجو مضین و تأمین لازم را در قالب سفته اخذ نماید.

تبصره: میوان تضمین اخذ شده از کارجو نباید بیشتر از یک برابر حداقل حقوق اعلام شده از سوی شورای عالی کار و برای مؤسسه کارایی خارجی بر اساس حداقل حقوق تعیین شده توسط کشور هدف باشد.

### فصل چهارم - نظام نظارتی و کنترلی

ماده ۴۰ - رسیدگی به موارد تخلف هر یک از مؤسسات کارایی بر اساس این آیین نامه با دعوت از مدیر مؤسسه کارایی در هیات استانی انجام می شود.

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

ماده ۴۱ - موارد قابل رسیدگی موضوع ماده (۳۰) این آیین نامه به شرح زیر است:

الف - افشای هر گونه اطلاعات مربوط به کارجو به غیر از نام و نام خانوادگی، سن، جنس، سوابق تحصیلی، مهارتی و شغلی.

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

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

ت - فقدان عملکرد و غیر فعال بودن مؤسسه کارایی.

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

ج - اخذ تضمین غیر از موارد احصاء شده در ماده (۲۹) این آیین نامه.

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

ممویه مورخ ۱۳۷۳/۱۲/۲۸

به وزارت کار و امور اجتماعی اجازه داده می شود:

الف - در ازای صدور هر کارنامه شغلی برای ایرانیان شاغل در خارج از کشور مبلغی معادل پانزده هزار (۱۵۰۰۰) ریال به پول رایج کشور دریافت و به حساب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران واریز نماید. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است معادل ریالی وجوه ارزی مبرور را به حساب در آمد عمومی کشور واریز نماید. همه ساله حداکثر معادل صد درصد (۱۰۰ درصد) مالیاتی که از این بابت به حساب در آمد عمومی کشور واریز می شود از محل اعتبار خاصی که به همین منظور در قانون بودجه هر سال پیش بینی می شود در اختیار وزارت کار و امور اجتماعی قرار خواهد گرفت تا جهت صدور شناسنامه برای کارگران مبرور و ارائه خدمات حمایتی به آنها به مصرف برساند.

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

معادل بیست درصد (۲۰ درصد) از حقوق و مزایای کارکنان خارجی را همراه با معادل مبلغ حق سمساری که برای کارگران ایرانی اخذ می شود از کارفرمایان بخش خصوصی مربوط دریافت و به درآمد عمومی کشور واریز نماید. همه ساله حداکثر معادل صد درصد (۱۰۰ درصد) مالیات واریزی این بند از محل اعتباری که به همین منظور در قانون بودجه هر سال پیش بینی می شود در اختیار وزارت کار و امور اجتماعی قرار خواهد گرفت تا جهت ایجاد اشتغال مولد و فرصت های جدید شغلی هر سه گردد.

## ممویه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ هیات وزیران

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۷/۱۰ شماره سندشماره ۵۸۸۰ مورخ ۱۳۸۴/۷/۲ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب نمود: کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی موظفند حسب ضرورت بنانه اعلام وزارت کار و امور اجتماعی، شرح وظایف پوست را که باید شده به مهر دفتر هیات دولت است، از طریق ایجاد دفتر کار آفیس یا استفاده از پستیهای سازمانی مصوب موجود زیر نظر مستقیم وزیر یا نایبین مقام مسئول سازمان یا با اضافه کردن شرح وظایف یاد شده به وظائف یکی از معاونینهای موجود به انجام برسانند.

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

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

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

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

ماده ۲۸- این آیین نامه جایگزین آیین نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرقه کاربانی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار، موضوع تصویب نامه شماره ۲۵۴۸-ت-۳۰۰۷ مورخ ۱۳۸۳/۵/۱۴ می شود.

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

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

۱۱- انجام وظایف و مأموریت های ارجاعی از طرف وزیر کار و امور اجتماعی با سواری عالی اسماعیل که توسط بالاترین مقام دستگاه متبوع الاغ می گردد

۱۲- ظرفیت سختی از دستگاه متبوع اشتغال در بخش دولتی (در پنج سال آینده و اعلام آن از طریق دستگاه متبوع وزارت کار و امور اجتماعی جهت برنامه ریزی، سبست گذاری و نظارت بر حسن آموزش عالی و سوق دهی فارغ التحصیلان دانشگاهی متناسب با نیاز بازار کار.

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

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

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

۱۶- مطالعه و بررسی در مورد چگونگی امکان انتقال تجربه، دانش و مهارت متخصصین خارجی ساعن در طرحهای عمرانی و پروژه های دولتی و خصوصی وابسته به کارکن ایرانی ساعن در این پروژه ها و اعلام نتایج به وزارت کار و امور اجتماعی جهت برنامه ریزی و پیگیری لازم در تحقیق سد "ج" بنانه (۱۲۱) قانون کار.

۱۷- ارائه پیشنهاد و پیگیری برای توسعه فعالیت و سرمایه گذاری بخش خصوصی (داخلی و خارجی) در جهت توسعه اشتغال و ایجاد بنگاه های جدید کار و کسب و ریح مولج مربوط.

۱۸- ارائه پیشنهاد و پیگیری و بررسی زمینه های صدور خدمات اعم از خدمات فنی و مهندسی و نرم افزاری به خارج از کشور در حیطه فعالیت های دیرپا با دستگاه اجرایی مسوع

۱۹- نظارت و مشارکت در فرایند سیاست گذاری دستگاه دیرپا به منظور تمسب سلسل عا و راهبردهای اشتغال در چهارچوب اهداف و مأموریت های دولتی دستگاه.

## شرح وظایف دفتر کار آفرینی

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

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

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

۴- شناسایی نیازهای مهارتی نیروی کار مورد نیاز بخش های مرتبط با وظایف دستگاه جهت اعلام به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تهیه و اجرای برنامه های آموزش فنی و حرفه ای.

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

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

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

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

۹- مطالعه و بررسی در زمینه جایگزینی نیروی کار ایرانی با نیروی کار خارجی شاغل در دستگاه و پروژه های در دست اجرای آن و اعلام نتایج امر از طریق دستگاه متبوع به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تعیین سیاستها و برنامه های آموزش فنی و حرفه ای مورد نیاز.

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

ذیربط براساس ضوابط زیر اقدام نمایند:

۱- محاسبه حقوق و مزایای اتباع خارجی برای اجرای بند "ب" ماده (۲۶) قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین و اصلاحات بعدی آن و قانون مالیات های مستقیم بر مبنای مبالغی خواهد بود که در قراردادهای مربوط تعیین شده یا می شود و توسط دستگاههای اجرایی ذیربط تأیید و به حوزه مالیاتی و وزارت کار و امور اجتماعی منعکس خواهد شد.

تبصره: در مواردی که حقوق و مزایای اتباع خارجی در قراردادهای مربوط به تنگی تعیین نگردد، است، مأخذ محاسبه برای وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی به صورت یکسان بنابه پیشنهاد مشترک وزارتخانه های مذکور و وزارتخانه یا دستگاه مستقل ذیربط به تأیید هیأت وزیران خواهد رسید.

۲- ضوابط استفاده از ارز برای تعیین و محاسبه مالیات، نرخی است که در زمان انعقاد قرارداد با رعایت قوانین و مقررات مربوط ملاک عمل قرار گرفته است مگر این که دستگاه اجرایی ذی ربط (کارفرما) برای طرح یا پروژه مورد پیمان با رعایت قوانین و مقررات، هم ارز رهایی را به نرخ دیگری نزد شبکه بانکی وارز نماید که در این صورت نرخ اخیر منطبق اعتبار است.

۳- دستگاه اجرایی (کارفرما) می تواند در قرارداد با پیمانکار خارجی شرط نماید در هر پرداخت به پیمانکار، مالیات متعلقه را با رعایت قانون و مقررات تأدیه و معادل آن را به حساب پیمانکار منظور نماید.

۴- دستگاه اجرایی می تواند در ضمن قرار داد با پیمانکار خارجی برای محاسبه حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی که هنگام عقد قرارداد قابل پیش بینی نبوده و بعد از انعقاد قرارداد به لحاظ تغییر قوانین و مقررات ایجاد می شود یکی از روش های زیر را پیش بینی نماید:

الف - در صورتی که قرارداد به نرخ ثابت باشد حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی اضافه یاد شده به عهده دستگاه اجرایی (کارفرما) می باشد.

ب - در صورتی که قرارداد به نرخ ثابت نباشد حق بیمه، مالیات و سایر حقوق دولتی اضافه یاد شده در هنگام تعدیل بهای قرارداد منظور می گردد.

۵ - در مواردی که با رعایت موارد فوق به موجب قرارداد پرداخت مالیات توسط دستگاه اجرایی (کارفرما) تعهد یا پرداخت می شود ممنوعیت خروج اتباع خارجی بابت بدهی مالیات مربوط به قرارداد منتفی خواهد بود.

## مقررات مربوط به فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۱۰- اهتمام در ایجاد زمینه های لازم جهت مشارکت هر چه بیشتر کارکنان واحد در امور

مختلف فرهنگی، اجتماعی نظیر ارائه خدمات به نیازمندان و آسیب دیدگان

۱۱- رسیدگی به خانواده محترم کارکنان ابتکارگر.

۱۲- تلاش در جهت غنی کردن اوقات فراغت کارکنان و خانواده های آنها

۱۳- همکاری در شناسایی و تقویت استعدادها در بین کارکنان و خانواده های آنان و فراهم آوردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان.

تبصره: فعالیت های انجمن باید در کلیه موارد به ترتیبی برنامه ریزی شود تا ضمن دماجنایی با مدیریت واحد مانع اجرایی برنامه ها و فعالیت واحد نشود.

## فصل دوم - شرایط و چگونگی تأسیس

ماده ۳- انجمن بنابه پیشنهاد هیأت مؤسس که حداقل مرکب از پنج نفر از افراد دارای شرایط موجود؛ ماده (۱) این آیین نامه باشد، تشکیل می شود

ماده ۴- هات مؤسس موظف است، قبل از هر اقدامی به دسرخانه هات نظارت احسان مربوطه مراجعه و مجوز تشکیل انجمن در واحد مربوطه را دریافت کند عیات های نظارت احسان تر تغییرات احرار حلاحت هیأت مؤسس، اجازه شروع فعالیت برای تشکیل انجمن را صادر می کنند.

تبصره: انجمن های اسلامی که قلا تشکیل شده اند باید طرف سس باز به هات نظارت احسان وضعیت خود را با اس این نامه تعلیق دهند در غیر این صورت و سس ا باطل هات و دیگر فعالیت آنها منوقف می شود.

ماده ۵- وظایف هات مؤسس به شرح زیر است

۱- تهیه آگاهی تشکیل انجمن و نصب آن در تابلوی اعلانات با مکان های مناسب که مشخصا بر موارد زیر باشد:

الف - اعلام شرایط عضویت در انجمن با رعایت ماده (۶) این اس این نامه

ب - اعلام ثبت نام داوطلبان عضویت در ارکان انجمن

۲- تسلیم یک نسخه از فهرست اسامی معقضان عضویت در انجمن و سایر مدارک لازم؛ دبیرخانه هات نظارت احسان و دریافت رسد

۳- دعوت اولین مجمع عمومی با حضور نماینده هات نظارت احسان برای احسان فعالیت شورای مرکزی و باطل انجمن.

تبصره: هات نظارت احسان با همکاری تأسیسی موظف خواهد بود که حداقل سده بر اثر افرای این

## آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و

### چگونگی عملکرد انجمن های اسلامی کارگری

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

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

ماده ۱- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی، کارکنان شاغل در واحد های تولیدی، صنعتی، کشاورزی، صنفی و خدماتی مشمول قانون کار که بیش از پنجاه نفر شاغل داشته باشند، می توانند انجمن اسلامی کارگری - که از این به بعد انجمن نامیده می شود - تشکیل دهند.

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

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

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

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

۲- تشویق کارکنان به حضور در صحنه های عبادی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی.

۳- تشکیل کلاس های عقیدتی و فرهنگی و تشویق کارکنان به شرکت در آنها

۴- تشکیل کتابخانه یا مرکز و توزیع کتب و نشریات بین کارکنان واحد.

۵- بسر خزوه، مقاله و نشریه در زمینه های مذهبی، با رعایت ضوابط ابلاغی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۶- کمک به تشکیل اردوها و گردهمانی های مربوط در چهارچوب وظایف و اختیارات و شرکت در آنها.

۷- تشویق کارکنان در جهت تقویت روحیه استقلال، خودکفایی، ابتکار، اختراع

۸- تلاش برای ارتقای روابط برادرانه و اسلامی بین کارکنان واحد.

۹- تشویق کارکنان به همکاری با سازمان های مسئول در صورت وقوع حوادث غیرمترقبه مانند سیل، لرزه و آسب سوزی.

## ب- وظایف و اختیارات شورای مرکزی:

- ۱- تنظیم برنامه های سالانه و پیشنهاد خطا منی انجمن جهت تقویت مجتمع عمومی
- ۲- ارائه گزارش عملکرد شورای مرکزی به مجتمع عمومی.
- ۳- تهیه و تنظیم آیین نامه های موضوع بند (۳) قسمت (الف) جهت تصویب مجتمع عمومی.

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

۵- اجرای مصوبات مجتمع عمومی و فعالیت در جهت تحقق اهداف و وظائف و احساب انجمن.

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

## ب- وظایف و اختیارات ناظر:

انجام امور نظارت و حسابرسی و بررسی عملکرد شورای مرکزی انجمن به عهده ناظر است. ناظر مجاز است در جلسات شورای مرکزی شرکت نموده و با مراجعه به اسناد و مدارک و بررسی فعالیت انجمن گزارش مسلسل خود را به امور صادر شده حداکثر ۱۵ روز قبل از جلسه مجتمع عمومی تسلیم مجتمع میزبیر نماید.

## ماده ۱۰- شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن:

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

ث- ندانشن سابقه محکومیت سیاسی و اجتماعی که موجب محرومست از حقوق اجتماعی شود.

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

تا (۵۰۰) نفر ، (۳) عضو اصلی و (۲) عضو علی البدل.

صلاحیت عضویت در شورای مرکزی، مقاضی عضویت در شورای انجمن و تصدی مسئولیت ناظر باشد.

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

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

ماده ۷- شروع فعالیت انجمن در هر واحد، منوط به تأیید صحت انتخابات و ثبت اساننامه در هیات نظارت استان موضوع ماده (۱۷) آیین نامه خواهد بود.

## فصل سوم- ارکان و تشکیلات

ماده ۸- انجمن اسلامی کارگری دارای ارکان زیر است:

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

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

## الف- وظایف و اختیارات مجامع عمومی:

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

۶- تنظیم تغییرات اساننامه در چهارجوب اساننامه نمونه.

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

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

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

ماده ۱۸- وظایف هیأت نظارت استان به شرح زیر می باشد:

- الف- نظارت بر فعالیت انجمن های اسلامی استان، با رعایت سیاست های کلی هیأت مرکزی نظارت و مفاد این آیین نامه
- ب- تأیید صلاحیت و تطبیق شرایط هیأت مؤسس با ماده (۲۶) این آیین نامه و صدور اجازت شروع به فعالیت آنان
- پ- تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن و نظارت بر لیستات انجمن و کانون همبستگی استان.
- ت- صدور اعتبار نامه اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن.
- ث- تعیین ساعات مجاز برای فعالیت اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن
- ج- اعلام نظر در خصوص سبک ملجوع انجمن های اسلامی کارگری با رعایت بند (۱۱) ماده (۵) این آیین نامه
- ح- پاسخگویی به اسلام های مربوط به فعالیت های اسلامی کارگری.
- خ- رسیدگی به تخلفات اعضای شورای مرکزی و انجمن های اسلامی کارگری
- ط- انجام سایر امور که به موجب این آیین نامه بر عهده هیأت نظارت استان گذاشته شده است.

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

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

از (۵۰۱) تا (۲۰۰۰) نفر، (۵) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

از (۲۰۰۱) تا (۲۰۰۰) نفر، (۷) عضو اصلی و (۴) عضو علی البدل.

از (۷۰۰۱) نفر به بالا، (۹) عضو اصلی و (۵) عضو علی البدل.

ماده ۱۲- انتخابات شورای مرکزی و ناظر بر عهده مجمع عمومی عالی به طور فوق العاده است که حداکثر یک ماه قبل از انقضای مدت فعالیت شورای مرکزی قبلی صورت می گیرد.

تبصره: تا تعیین شورای مرکزی و ناظر جدید، شورای مرکزی و ناظر قبلی حداکثر می توانند تا شش ماه به کار خود ادامه دهند.

ماده ۱۳- در صورت استعفاء، فوت یا برکناری اعضای شورای مرکزی انجمن و ناظر، چنانچه با جانشینی اعضای علی البدل که به ترتیب از صورت می گیرد اکثریت لازم حاصل نشود، انتخابات مجدد برگزار می شود.

تبصره: در صورتی که هر یک از اعضای شورای مرکزی به تشخیص و اعلام هیأت نظارت استان، شرایط عضویت موضوع ماده (۱۰) این آیین نامه را از دست بدهند، از عضویت در شورای مرکزی و تصدی مسئولیت نظارت بر کنار می شوند.

ماده ۱۴- اعضای شورای مرکزی و ناظر پس از انتخاب در چهارچوب این آیین نامه اعتبار نامه خود را از هیأت نظارت استان دریافت می کنند.

ماده ۱۵- ساعاتی که اعضای شورای مرکزی در زمان کار موظف خود در واحد مربوط به انجام وظایف مربوط به انجمن مشغول هستند، جزو ساعات کار آنها محسوب می شود. میزان این ساعات با هماهنگی مدیریت واحد توسط هیأت نظارت استان تعیین می شود که به هر حال از (۲۵) ساعت در ماه بیشتر نخواهد بود.

#### فصل چهارم- هیأت نظارت استان و هیأت عالی نظارت

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

تبصره: اجرای وظایف موضوع بند های ب، پ و ت ماده (۱۸) این آیین نامه در مورد سایر واحد های ملی بنابه پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاه های مستقل به تصویب



## ۱- قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار<sup>۱</sup>

معموب ۱۳۶۲/۱۰/۲۰ مجلس شورای اسلامی

### فصل اول کلیات

ماده ۱- به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در سبزی و قیمت در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از مساندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام (شورای اسلامی کار) تشکیل می گردد.

تبصره ۱: مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارکنان به استثناء مدیریت تشکیل می گردد.  
تبصره ۲: جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دو سوم اعضا تشکیل و اسجانات آن با اکثریت مطلق آراء حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجماع دو سوم اعضای مجمع ممکن نباشد مجمع با یک دوم اعضا تشکیل و رأی گری به عمل می آید و نیز از اعضایی که در رحمت شرکت نکرده اند تا رسیدن به حداقل دو سوم اعضا، رأی گیری می شود به غیر حال آراء منخین نباید از یک سوم کل آراء کمتر باشد

تبصره ۳: تصمیمات و مصوبات این شور باید در چهار چوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظائف مدیریت نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می نماید.

ماده ۲- شرایط انتخاب شونده:

الف - حداقل سن ۲۲ سال

ب - حداقل سابقه کار یک سال در همان واحد

تبصره: کارگاهانی که کمتر از دو سال سابقه دارند مشمول این شرایط نخواهند بود.

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

تبصره: در اقلیت های کلی، مسیحی و زرتشتی وفاداری به قانون اساسی کافی است  
د - عدم گرایش به احزاب و سازمان ها و گروه های غیر قانونی و گروه های مخالفت جمهوری اسلامی.

ه - دارا بودن سواد خواندن و نوشتن و دانش آگاهی به امور محوله.

۱ - مجموع شماره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران  
۲ - به شماره ماده ۴ این ماده به لحاظ قانون - شورای اسلامی کار - در جلسه سه:

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

### فصل پنجم تشکیل کانون انجمن های اسلامی

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

ماده ۲۳- در صورتی که بیش از نیمی از انجمن های هر استان، مشروط بر آن که تعداد آنها کمتر از (۱۰) انجمن نباشند متقاضی تشکیل کانون استان باشند می توانند با هماهنگی هیات نظارت استان، مبارت به تشکیل کانون استان نمایند.

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

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

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

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

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

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

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

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

تبصره ۲: فردی که سلب عضویت وی قطعی شده باید نمی تواند در انتخابات دورد مدد سرکس نماید. ماده ۸- شورای که بیش از یک سوم اعضایش استعفاء دهند یا فوت نمایند با سلب العضیه محرومند.

وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداقل ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نماید. ماده ۹- ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورای مسئول هستند جز ساعات کار ایل محسوب می گردد.

تبصره ۱: عضویت و ساعات کار اضافی در سوراقتاری است.

تبصره ۲: مرجع تعیین ساعات کار شوراها ی اسلامی کار ، هیأت موضوع ماده ۲۲ می باشد.

تبصره ۳: هزینه های ضروری شوراها از طریق حق عضویت مجمع کارکنان نامی می گردد. تبصره ۴: تقسین میزان حق عضویت به عهده مجمع عمومی کارکنان می باشد.

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

ماده ۱۱- هرگاه مدیر یا هیأت مدیره سست به تصمیمات ایلان شده از جانب سورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند می توانند نظر خود را از تاریخ ایلان سورا به مدت سرح روز ایلان و تقاضای تجدید نظر نمایند در صورتی که شورای مرور از رای خود عدول مساند معیری می تواند مراتب را جهت رسیدگی نهایی به هیأت موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رأی ان هیأت قطعی است.

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

تبصره ۱: شورا می تواند رأساً یا به تقاضای مدیریت یا به درخواست یک چهارم کارکنان واحد ، مجمع فوق العاده کارکنان را تشکیل و موضوع مورد درخواست را در دستور جلسه قرار دهد و در صورت تقاضای بیش از پنجاه درصد کارکنان تشکیل مجمع فوق العاده ضروری است. هیأت موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق العاده ضروری است.

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

و- تابعیت ایرانی.

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

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

تبصره: تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراها ی اسلامی در چهارچوب شرایط مذکور در ماده فوق به عهده هیأتی مرکب از:

۱- نماینده وزارت کار.

۲- نماینده وزارتخانه مربوطه.

۳- نماینده منتخب مجمع کارکنان می باشد.

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

تبصره ۱: وزارت کار موظف است آیین نامه انتخابات را حد اکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیأت وزیران برساند.

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

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

تبصره ۴: نخستین جلسه شورای هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار و به ریاست مس ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس ، یک نائب رئیس و یک سنی به اکثریت آراء انتخاب می نماید.

ماده ۴- شورا در صورت احراف از وظایف قانونی خود به تشخیص هیأت موضوع ماده ۲۲ منحل می گردد.

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

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

ماده ۷- سلب عضویت هر یک از اعضای شورا سنی برتخلف از وظایف قانونی و یا فقدان شرایط مذکور در ماده ۲۲ به پیشنهاد حداقل دو سوم مجموع اعضاء یا تأیید هیأت موضوع ماده ۲۲ امکان پذیر خواهد بود.

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



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

۵- ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح<sup>۱</sup>

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

#### فصل چهارم مسائل کارگزینی

ماده ۲۵- مدرس برای برنامه های آموزشی حرفه ای ضمن کار نظر سورا را جلب می نماید.

تبصره ۱: شورای نظر خود را ظرف ده روز از تاریخ تسلیم پیشنهاد به مدیریت اعلام و در غیر این صورت مدیریت می تواند نظر خود را به مورد اجراء بگذارد.

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

ماده ۲۶- هرگاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند، سورا می تواند به وحی که قدامی شکایت کند.

ماده ۲۷- در صورتی که سورا با اخراج هر یک از کارکن مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.<sup>۲</sup>

ماده ۲۸- در صورتی که هیات موضوع ماده ۲۲ با اخراج عضو یا اعضای سورا توسط مدیریت مخالفت باشد رأی نهایی با دادگاه صالحه است<sup>۳</sup> و دادگاه خارج از نوبت رسیدگی خواهد کرد.

تبصره ۱: اعضای سورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان عضو سورا بوده و به وظائف معاند نمی عمل خواهند کرد.

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

ماده ۲۹- آیین نامه اجرایی این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی ظرف سه ماه تدوین و به تصویب هیات اجرایی می رسد. قانون فوق مستعمل بر بیست و نه ماده و سی و یک تبصره در جلسه روز یکشنبه سی ام دی ماه هژورجسد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۲/۱/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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

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

۳- به ماده ۲۰ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۴- به ماده ۲۰ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

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

ب- موعدها و محل و نحوه پرداخت مزد یا مرایا.

ج- تخصیص مشاغل افراد.

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

ه- ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی<sup>۱</sup>.

و- انخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری های ناشی از کار.

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

ح- تدوین ضوابط استفاده از خانه های سازمانی واحد.

ماده ۲۰- سورا باید در زمینه های اجتماعی بروز حوادث، مراجع ذیصلاح را مطلع و همکاری های لازم را معمول دارد.

ماده ۲۱- سورا موظف است یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط معرفی کند و این عضو مشاور در جلسات هیات مدیره بدون حق رأی شرکت خواهد کرد.

#### فصل سوم مرجع تشخیص انحراف و انحلال سوراها

ماده ۲۲- به منظور بررسی و تشخیص انحراف سوراها از وظایف قانونی خود و انحراف آنها از موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی در هر منطقه هیاتی به نام هیات تشخیص انحراف و انحلال سوراها مرکب از هفت نفر به شرح زیر تشکیل می گردد:

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

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

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

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

تبصره ۲: محل تشکیل هیات مذکور را اداره کار منطقه تعیین می نماید.

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

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

۱- ایجاد تفاهم و هماهنگی میان سورا و مدیریت.

۲- نظارت و بررسی کار کرد سورا و مدیریت.

۳- رسیدگی به شکایت کارکنان نسبت به سورا.

۱- تبصره ماده ۶۹ قانون کار.

تیمبره: 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 این نماینده ای معنی و به کارکنان و مدیریت واحد معرفی می نماید.

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

تیمبره ۱: انتخابات جهت تعیین نماینده مجمع عمومی کارکنان در هیأت سنجش صلاحیت داوطلبان با حضور حداقل یک دوم کارکنان واحد انجام می گیرد و فردی که بیشترین رأی را کسب نماید به عنوان نماینده کارکنان در هیأت تشخیص صلاحیت شرکت می کند.

تیمبره ۲: نماینده کارکنان در هیأت تشخیص باید داوطلب عضویت در شورا باشد.

ماده ۷- وزارت کار و امور اجتماعی برای تشکیل مجمع عمومی کارکنان و انتخاب اعضای شوراهای

زیراراز طریق مفوضی و با جلب همکاری کارکنان و مدیریت واحدها انجام خواهد داد.

الف- توجه و راهنمایی کارکنان واحد در مورد قانون شوراها و آیین نامه های مربوط به - فراهم آوردن زمینه تشکیل مجمع عمومی و دعوت کارکنان برای شرکت در آن

ج- تعیین دقیق تعداد اعضای مجمع عمومی در اجرای بصره ۱ ماده ۱۵ قانون

د- تعیین تعداد اعضای 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 سنجش صلاحیت.

ز- همکاری با هیأت تشخیص صلاحیت جهت تهیه اطلاعات و مدارک مورد نیاز

ح- نصب کلیه آگهی ها و اطلاعاتی های مربوط به انتخابات و تشکیل مجمع عمومی در محل مناسب.

ط- اقدام لازم جهت تشکیل جلسه مجمع عمومی به منظور انتخاب اعضای شورا.

ماده ۴- معوب ۱۳۶۴/۲۰، به منظور انتخاب اعضای شورا مجمع عمومی کارکنان موضوع بند ۱ ماده ۱۰، تعیین کننده نقطه مبنی شورا در چهار چوب قانون و آیین نامه اجرایی آن می باشد از کلیه کارکنان واحد به استثناء مدیریت تشکیل می شود.

۱- اسلامی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران ۱۳۶۹/۳/۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷

## آیین نامه انتخابات قانون شوراها و شورای اسلامی کار<sup>۱</sup>

«معوب ۱۳۶۴/۴/۲۰ هیأت وزیران»

روانامه رسمی شماره ۱۱۷۸۸۶ مورخ ۱۳۶۴/۵/۲۴

ماده ۱- در اجرای ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم داشته باشند شورای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می شود.<sup>۲</sup>

تیمبره ۱: ملاک تعیین تعداد کارکنان هر واحد فهرست حقوقی سه ماهه قبل از انتخابات می باشد.

تیمبره ۲: تعیین نوع فعالیت واحد مطابق تعریفی است که در اساسنامه آن واحد قید گردیده است.

تیمبره 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 بنابه تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی و با رعایت ماده یک این آیین نامه می توانند نسبت به تشکیل شوراهای اقدام نمایند.

ماده ۳- تشخیص شرکت های بزرگ دولتی و همچنین زمان تشکیل شورا در آنها با کسب نظر از دستگاه مربوطه به عهده شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار<sup>۳</sup>) می باشد.

ماده ۴- به منظور انتخاب اعضای شورا، مجمع عمومی کارکنان موضوع تبصره ۱ ماده ۱ قانون که تعیین کننده خط مبنی شورا در چهار چوب قانون و آیین نامه اجرایی آن می باشد، از کلیه کارکنان واحد که دارای تابعیت ایران می باشند، به استثناء مدیریت تشکیل می شود.<sup>۴</sup>

۱- موضوع تبصره ۱ ماده ۲ قانون شوراهای اسلامی کار.

۲- به تبصره ۲ ماده ۱۰ آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار مراجعه شود.

۳- اسلامی مورخ ۱۳۶۹/۱۱/۱۴ هیأت وزیران، روانامه رسمی شماره ۱۳۶۹/۱۱/۱۴ مورخ ۱۳۶۹/۱۱/۱۴.

۴- ماده ۲۵، هر شاغل دائم مشمول قانون کار (حقوقی و کشاورزی) دانسته باشند شورای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می گردد.

۵- به معنوی تبصره ۱ ماده ۱۳۷۸۸۷ شورای عالی کار در خصوص الزام این شرکت ها به تشکیل شورای اسلامی کار (در این مجموعه) مراجعه شود.

۶- اسلامی مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷ هیأت وزیران، روانامه رسمی شماره ۱۳۶۹/۳/۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۷.

ماده ۱۰- هیأت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعمالی خود نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.

تبصره ۱: مهلت می تواند در اسطر با صلاحیت داوطلبان با توجه به شرایط مندرج در ماده ۲ قانون به طرق مقتضی تحقیق نماید و نظرات آن با اکثریت اراء قطعی است

تبصره ۲: چنانچه پس از بررسی هیأت تشخیص صلاحیت مشخص شد که تعداد کاندیداهای واحد شرايط از یک و نیم برابر تعداد اعضای اصلی و علی السمل مورد نیاز کمتر است ، وزارت کار و امور اجتماعی مجدداً هیأت اعلام داوطلبی را حداکثر ظرف یک هفته علیر جواند کرد .

ماده ۱۱- هیأت های تشخیص صلاحیت در مورد افرادی که قبل از ۲۲ بهمن ماه سال ۵۷ ، عضو هیأت مدیره سندیکا و یا نماینده کارگران در واحدها بوده اند برای احراز شرط اعفاء و السمل عملی آنها به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی دفع لازم بهموا خواهند داشت.

ماده ۱۲- مجمع عمومی حداکثر سی و ۱۵ روز از اعلام نظر هیأت تشخیص صلاحیت سگلی و رعایت تبصره ۲ ماده ۱ قانون ، تحت نظارت بر انتخابات (موضوع ماده ۱۲ این آیین نامه ) نسبت به انتخاب اعضای شورای رأی گیری به عمل خواهد آورد

ماده ۱۳- وزارت کار و امور اجتماعی در اجرای ماده ۲ قانون به منظور حسن جریان امور انتخابات شوراها، از هیأت تشخیص صلاحیت به عنوان هیأت نظارت در انتخابات دعوت به عمل می آورد

ماده ۱۴- تعداد نمایندگان منتخب مجمع عمومی کارکنان در شوراها با توجه به موارد ۱ و ۱۷ مابین به نسبت های مقرر در زیر خواهد بود :

از ۲۶ تا ۵۰ نفر	۳ نفر عضو اصلی ۲ نفر عضو البدل
از ۵۰ تا ۱۵۱ نفر	۴ نفر عضو اصلی ۳ نفر عضو البدل
از ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر	۵ نفر عضو اصلی ۴ نفر عضو البدل
از ۵۰۰ تا ۱۰۰۱ نفر	۸ نفر عضو اصلی ۵ نفر عضو البدل
از ۱۰۰۱ تا ۵۰۰۰ نفر	۱۰ نفر عضو اصلی ۷ نفر عضو البدل

تبصره ۵: در صورتی که در این انتخابات اعمالی اصلی و علی السمل مورد نیاز انتخابات سبید انتخابات بر حده

۱- اسلامی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۶۶/۱۲/۳ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳  
 ۲- مصوب ۱۳۶۶/۴/۲۰ : هیأت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعمالی داوطلبی نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نماید.  
 ۳- الحاقی مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۷ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۶۹/۱۲/۲۷ مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۷

ظرفی یک ماه پس از پایان مهلت اعلام داوطلبی با توجه به مواد ۱۰ و ۱۲ این آیین نامه ی تهیه صندوق های رأی و برگه های انتخابات و مهر هیأت نظارت بر انتخابات.

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

تبصره ۱: تطبیق واحد در جهت تأمین امکانات لازم برای برگزاری صحیح انتخابات با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی همکاری می نماید.

تبصره ۲: داوطلبان عضویت در شورا ، موظفند حداکثر ظرف مدت پنج روز از تاریخ انتشار آگهی ، مراتب داوطلبی خود را کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام و رسید دریافت نمایند.

ماده ۸- در موارد زیر انتخابات شورا برای مدت یک سال به تعویق می افتد :

الف- عدم کفایت عده داوطلبان عضویت در شورا (حداقل به تعداد مجموع اعضای اصلی و علی البدل).

ب- عدم تشکیل مجمع عمومی با رعایت حد نصب های مقرر در قانون و با عدم حصول حدنصاب یک دوم اراء حاضرین در مجمع.

تبصره : چنانچه هیأت نظارت بر انتخابات تشخیص دهد که عدم حدنصاب به دلایلی خارج از اختیار کارگران بوده است ظرف مدت یک ماه مراحل انتخابات تجدیدی شود.

ج- در صورتی که پس از طی دو مرحله انتخابات ، حداقل به تعداد مورد نیاز (۲ و ۴ و ۸ و ۱۰ نفر) حدنصاب لازم را به دست نیاورند.

ماده ۹- نماینده وزارتخانه مربوطه در هیأت تشخیص صلاحیت موضوع بند ۲ تبصره ماده ۲ قانون در مورد واحد های دولتی و وابسته به دولت نماینده وزارتخانه ای خواهد بود که واحد تابع یا وابسته به آن باشد. در مورد نهادهای بخش خصوصی نماینده وزارتخانه ای است که فعالیت آن واحد در حیطه نظارت آن وزارت قرار دارد.

تبصره : چنانچه وزارتخانه مربوط براساس درخواست وزارت کار و امور اجتماعی ظرف مدت ۱۵ روز نماینده خود را معرفی ننماید دو عضو دیگر هیأت به اتفاق اراء نظر خود را نسبت به داوطلبان اعلام و انتخابات طبق مهلت های مقرر در این قانون ادامه پیدا می کند.

۱- اسلامی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۶۶/۱۲/۳ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳  
 ۲- مصوب ۱۳۶۶/۴/۲۰ : چنانچه پس از ایجاد فرصت های پیش بینی شده در قانون و این آیین نامه به دلیل عدم کفایت تعداد کاندیداهای عضویت مجمع عمومی و با عدم حصول حدنصاب های لازم در رأی گیری (موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون) تشکیل شورای اسلامی کار سبسر گردد ، انتخابات برای یک ماه به تعویق خواهد افتاد.  
 ۳- اسلامی مورخ ۱۳۶۶/۱۱/۴ هیأت وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۶۶/۱۲/۳ مورخ ۱۳۶۶/۱۲/۳

اقدام و کلیه مراحل مذکور در این آیین نامه برای آن تکرار می شود.

ماده ۱۹- شورا حداکثر پس از یک هفته از خاتمه مراحل انتخابات جهت احکام وظائف مدیر ج در تبصره ۴ ماده ۳ قانون تشکیل جلسه می دهد حتماً به رئیس ، نایب رئیس یا مستی سورا به سمت های ریاست ، مدیریت عامل ، خزانه داری سرکت های تعاونی یا عضویت شوراهای شهر ، شهرستان ، استان و یا نمایندگی مجلس شورای اسلامی در ایند شورامی تواند نسبت به تجدید انتخابات رئیس ، نایب رئیس و مستی 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 الیه خواهد بود

ماده ۲۲- وزارتخانه ها ، واحدهای دولتی و وابسته به دولت و بهادهای قانونی در جهت حسن اجرای قانون شوراها ، همکاری های لازم را با وزارت کار به عمل آورده و در صورت نیاز ، تجهیزات و نیروی انسانی لازم را در اختیار آن قرار خواهند داد.

ماده ۲۳- مهلت های مقرر در این آیین نامه بدون احتساب ایام تعطیل خواهد بود.

دوم با شرکت دو برابر افراد مورد نیاز از میان داوطلبانی که بیشترین رای را آورده اند انجام می گیرند.

ماده ۱۵- نماینده مدیریت در شورا که حتی الامکان یکی از افراد مورد اشاره در تبصره ماده ۵ خواهد بود حداکثر طرف مدت یک هفته از تاریخ انعام انتخابات نمایندگان مجمع عمومی تعیین و کتباً به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی می شود.

ماده ۱۶- اخذ رای به صورت مستقیم و مخفی بوده و هر یک از شرکت کنندگان فقط حق دادن یک رای خواهند داشت.

تبصره ۱: هر یک از کارکنان شرکت کننده در مجمع عمومی ، ورقه سفیدی را که به امضاء و مهر هیات نظارت رسیده باشد دریافت و با نوشتن نام و نام خانوادگی افراد مورد نظر خود (حداکثر به تعداد اعضای اصلی و علی البدل شورا) آن را در صندوق رای گیری خواهد انداخت.

تبصره ۲: کارکنانی که سواد نوشتن نداشته باشند ، می توانند از افراد با سواد مورد اعتماد خویش کمک بگیرند.

ماده ۱۷- پس از شمارش آراء صورتجلسه ای در پنج نسخه با امضای هیات نظارت و تنظیم حائزین اکثریت آراء با رعایت ماده ۱۵ به ترتیب عنوان اعضای اصلی و علی البدل تعیین می گردند ، یک نسخه از صورتجلسه تنظیمی به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه به مدیریت و یک نسخه به هیات تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون و یک نسخه به شورا تسلیم و نسخه پنجم نیز جهت اطلاع کارکنان در واحد مربوطه الصاق خواهد شد.

تبصره: در صورت تساوی آراء تقدم و تاخر به قید قرعه تعیین می شود.

ماده ۱۸- معترضین به انتخابات می توانند حداکثر ظرف یک هفته بعد از برگزاری انتخابات اعتراض خود را به هیات نظارت اعلام نمایند و هیات مذکور موظف است حداکثر ظرف مدت پنج روز به موضوع رسیدگی و نظر قطعی خود را در مورد صحت و سقم اعتراضات واصله اعلام نماید.

تبصره: در صورت ابطال کلیه و یا قسمتی از انتخابات نسبت به تجدید یا تکمیل قسمت باطل شده

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۷ حجاب وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۱ مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۱ و اصلاحی مجدد مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۷ هیات وزیران ، روزنامه رسمی شماره ۱۳۵۱۲ مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۲۷.

تبصره مصوب ۱۳۶۹/۱۲/۲۷.

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

تبصره اصلاحی مصوب ۱۳۶۹/۱۲/۲۷: در صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی البدل مورد نیاز انتخاب نشوند ، انتخابات مرحله دوم با شرکت دو برابر داوطلبان عضویت در شورا از میان داوطلبانی که بیشترین رای را آورده اند انجام می گیرد.

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

الف- بررسی گزارش و تصویب برنامه ستورا

ب- بررسی و تصویب بودجه ستورا

ج- چنانچه مجتمع های صنعتی که دارای ویژگی های خاصی می باشد ، پیشنهاد معیار جزئی در اسامی خود را داشته باشند ، تغییرات مذکور می بایستی با پیشنهاد مجمع عمومی ستوراها به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد

د- انتخاب اعضای هیات نسوبه

ه- تقاضای انحلال ستورا با سلب عضویت هر یک از اعضای ستورا از حالت شخصی با ارائه دلائل و مدارک کافی.

و- تعیین و یا تغییر میزان حق عضویت کارکنان.

ز- انتخاب تکمیلی اعضای ستورا ، با رعایت مفاد ماده ۸ قانون ستوراها.

### فصل دوم نحوه انجام وظایف ستورا

ماده ۶- در اجرای ماده ۲۱ قانون ستوراها ، ستورادر جلسه خود مشاور و رابط با مدیریت را تعیین و ضمن ارسال صورتحساب رسماً و کتبا وی را به مدیریت واحد ، جهت سرکسب مسترد جسات هیات مدیریت معرفی نماید.

ماده ۷- ستورای هر واحد به منظور ایجاد روحیه همکاری سن کارکنان ، از طریق دریافت مطالبات از مدیریت و تشخیص مشکلات موجود در بشرفست سرور واحد خود ، فعالیت می نماید

ماده ۸- ستورا می تواند به منظور اجرای دقیق تر وظایف خود نسبت به ایجاد کمیته های تحقیقی با حضور افراد ذی صلاح اقدام نماید.

ماده ۹- نظارت بر ستورا بر امور واحد از طریق زیر انجام خواهد شد :

الف- سرکسب مسترد غفور رابط ستورا در جلسات هیات مدیریت و ارائه نظرات و مستندات ستورا.

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

تبصره ۱: ستورا 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 ، ستورا مکلف است اسناد و مدارک مربوط به وظائف خود را که مورد نیاز بداند ، کتبا و رسماً از مدیریت درخواست و مدیریت موظف است حداکثر ظرف یک

### آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۴/۷/۱۷ هیات وزیران<sup>۱</sup>

روزنامه رسمی شماره ۱۱۸۶۸ مورخ ۱۳۶۴/۹/۵

### فصل اول کلیات

ماده ۱- شوراهای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار ستورا نامیده می شود ، بر اساس قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه انتخابات مصوب ۱۳۶۲/۴/۳۰ هیات وزیران تشکیل و با رعایت مفاد این آیین نامه و قانون مذکور فعالیت خواهند نمود.

ماده ۲- ستوراها دارای اساسنامه خواهند بود که در چهارچوب قانون شوراهای و آیین نامه های مربوط تنظیم و بنیاد مخالف با موازین اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باشد<sup>۲</sup> و پس از تأیید ستورای عالی کار و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی به اجرا در می آید.

تبصره: وزارت کار و امور اجتماعی اساسنامه نمونه ای را تهیه و پس از تصویب ستورای عالی کار ، در اختیار واحدهای گذارد.

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

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

تبصره ۱: کلمه مجمع عمومی فوق العاده در صورت تأیید هیات موضوع ماده ۲۲ قانون که من بعد در این آیین نامه هیات تشخیص نامیده می شود ، تشکیل می گردد.

تبصره ۲: هیات موظف است ظرف ده روز از تاریخ درخواست کتبی ستورا مبنی بر تشکیل مجمع عمومی فوق العاده نظر خود را اعلام و ستورا حداکثر ده روز از تاریخ دریافت تأییدیه هات تشخیص ، مجمع را تشکیل خواهد داد.

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

۱- موضوع ماده ۲۹ قانون شوراهای اسلامی کار

۲- یک به اساسنامه نمونه پیشنهادی ستورای عالی کار برای شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۴/۶/۶ در همین فصل در این مجموعه



شکایات، در حدود وظائف و اختیارات قانونی خود موارد حقه را پیگیری و در رفع مطالب و نواقص بکوشد

ماده ۱۷- نماینده مدیریت در شورا (که عضویت شورای اسلامی کار را عهده دار است) نظرات مدیریت در زمینه موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون را به موقع به اطلاع شورا رسانده و شورا نیز موظف است نظر خود را در اسرع وقت به اطلاع مدیریت برساند.

ماده ۱۸- در صورتی که به تشخیص شورا، مدیریت به تکلیف تعیین شده در قانون شوراها عمل ننماید، مراتب را مستنداً به همان تشخیص اعلام و چنانچه همان تشخیص شورا را تأیید و به مدیریت اطلاع دهد، معذالک مدیریت از احکام آن خودداری ننماید، در این صورت همان شخص یا شورا می تواند به وزارتخانه مربوطه متمسک یا به محکمه قضایی شکایت نماید

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

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

تبصره ۱: نا صدور رأی دادگاه صالح، با حکم مدیریت، فرد مورد نظر متعلق از کار خواهد شد تبصره ۲: دادگاه صالح با توجه به این نامه انضباطی کارگاه و دیگر قوانین و سواهد موجود، نظر بپای خود را در رابطه با اخراج یا ابقاء کارگر اعلام می نماید.

تبصره ۳: فردی که اخراج وی از واحد مربوطه قطعی شود، می تواند در مهلت های مقرر قانونی جهت تأمین سایر حقوق خود، به مراجع حل اختلاف مدرج در قانون کار مراجعه نماید.

۱- اصلاحی مورخ ۱۳۵۵/۱۱/۱۶ هجری خورشیدی، روزنامه رسمی شماره ۱۲۸۱۴ مورخ ۱۳۵۵/۱۰/۶

ماده ۱۷ مصوب ۱۳۴۹/۷/۱۷ مدیریت در رسد موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون نظر دستور می شود و اگر کسب نمی نمایند، نیز موظف است ظرف مدت ده روز، نظرات و پیشنهادات خود را در رسد ارجاعی کسب به مدیریت اعلام نماید و حداکثر مدت کالی ششماه، با توافق مدیریت فرصت مهلت دیگری به شورا داده خواهد شد و در صورت عدم بپایان رسیدن، شورا تا تعیین مدت، مدیریت می تواند نظرات خویش را در چهارصحت قبلی و تغییرات به سر حلقه اعلام نماید. ماده ۲۰ ماده ۲۷ قانون شوراها جمهوری اسلامی ایران

هفته یا اخذ رسید کمی یا رونوشت برابر اصل اسناد مورد تقاضا را، به نماینده معرفی شده شورا، تحویل دهد.

ماده ۱۰- برای این هماهنگی و فراهم شدن امکان اجرای وظایف شورا اعضای هیات مدیره و شورا می توانند به دعوت مدیریت، ماهانه یک جلسه مشترک تشکیل و تبادل نظرهای لازم به عمل آورند.

ماده ۱۱- شورا در جهت گسترش امکانات رفاهی کارکنان، اعم از سرویس ایاب و ذهاب، غذا، بهداشت، ورزش، تعاونی های مصرف و مسکن، وام ضروری، صندوق قرض الحسنه، تفریحات سالم و ایجاد خانه های سازمانی و در جهت بهبود شرایط کار اعم از مدت کار، مزد، مرخصی، تعطیلات، شرایط کار زنان و نوجوانان و استالهم به طرق مقتضی تلاش و با توجه به قوانین و مقررات جاری و امکانات واحد مربوط، همکاری لازم با مدیریت به عمل خواهد آورد.

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

ماده ۱۳- شورا با مدیریت در تدوین این نامه انضباطی و آیین نامه تشویقات همکاری نموده و افرادی را که برابر این نامه، استحقاق تشویق دارند، به مدیریت پیشنهاد می نماید.

ماده ۱۴- شورای اسلامی کار کلیه موارد، خصوصاً در زمینه های حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای به ترتیب با وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، همکاری های لازم را به عمل آورده و در صورت اطلاع از وقوع حادثه و یا عدم اجرای صحیح قوانین و مقررات در واحد مربوط، علاوه بر ارائه پیشنهادات سازنده به مدیر کارگاه و تقاضای رفع نواقص و مطالب، موضوع را حسب مورد به وزارت کار یا وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی منعکس می نماید و وزارتین کار و امور اجتماعی بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف هستند در اسرع وقت و با رعایت قوانین و مقررات جاری، اقدامات لازم به عمل آورند.

ماده ۱۵- شورا موظف است در زمینه های اجتماعی بروز حوادث مراجع ذی صلاح، خصوصاً وزارت کار و امور اجتماعی و وزارتخانه مربوط را مطلع و همکاری های لازم را معمول دارد.

ماده ۱۶- کارکنان واحد می توانند نظرات انتقادی یا اصلاحی خود را در مورد گزارشات و اقدامات شورا، به طرق مقتضی به اطلاع شورا برسانند و شورا نیز موظف است پس از دریافت گزارشات و

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

د- استعفاء، بیماری و باغیت اکثریت اعضای اصلی شورا (مستروط بر آن که به صورت دائمی باشد).

تبصره ۱: در صورت انحلال و التاء ثبت شورا و اعضای آن حق هیچ گونه فعالیت با نام شورا نخواهد داشت، در غیر این صورت مختلف یا متخلفین مورد پیگرد قانونی قرار می گیرند.

### فصل پنجم هیأت تشخیص انحراف و انحلال 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 طرف یک هفته نسبت به اعلام کاندیداهای خود و همچنین زمان و مکان انجام انتخابات را که یک هفته بعد خواهد بود، به اطلاع آنان خواهد رساند.

ماده ۲۸- (ملفی شده است)

ماده ۲۸- جلسات نمایندگان شوراهای و مدیران منطقه، به منظور انتخاب اعضای هیأت تشخیص که به طور جداگانه ای صورت خواهد گرفت، با حضور حداقل دو سوم دعوت شدگان، رسمیت یافته و رأی گیری به عمل خواهد آمد و چنانچه حد مصاب لازم حاصل نشود، مجدداً رأی 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 مصاب اختیار نیز حاصل نشده پس از در یافتن اسامی کاندیداهای سیزده نفره، رأی داری به صورت مکانیه ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی صورت خواهد گرفت. مدیران، انحراف رأی به صورت مکانیه ای گرفته و رأی داری به صورت کسی و حداکثر به تعداد تبصره ۱: هر یک از اعضای شرکت کننده یک رأی داشته و رأی را به صورت کسی و حداکثر به تعداد

۱- ماده ۲۸ قانون شوراهای اسلامی کار

۲- ملفی شده بر اساس ماده مورخ ۱۳۵۵/۹/۱۶ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۱۸۴ مورخ ۱۳۵۵/۱۰

ماده ۲۸ مصوب ۱۳۴۶/۷/۱۷ کاندیداهای عضویت در هیأت تشخیص باید دارای شرایط زیر باشند

الف- عدم کراس به اجرت، سمارعلی ها و گروه های غیر قانونی و مخالف جمهوری اسلامی

ب- برخورداری از صداقت، امانت و استقامت به حسن اخلاق

ج- سلامت اداری

تصوه: تشخیص وزارت فوق در مورد کاندیداهای شورا به عهده وزارت کار و امور اجتماعی و در مورد کاندیداهای مدیران به

عهده وزارتخانه های مربوط خواهد بود

۳- شماره ۲ ماده و مواد بعدی طبق مصوبه مورخ ۱۳۴۵/۱/۱۶ هیأت وزیران، روزنامه رسمی شماره ۱۳۱۸۴ مورخ ۱۳۵۵/۱۰ به دلیل حذف ماده ۲۸ اس، نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۴۶/۷/۱۷ هیأت وزیران به استناد ماده ۲۸

### فصل سوم امور داخلی شورا

ماده ۲۱- شورا موظف است تمام تصمیمات خود را طی صورتجلسه ای جداگانه تنظیم و به امضاء برساند و چنانچه هر یک از اعضاء به هر علتی با تصمیم اتخاذ شده مخالف باشد، می تواند مشارک خویش را در همان صورتجلسه و یا ورق جداگانه قید نماید تا در سوابق ضبط گردد.

ماده ۲۲- کلیه اعضای شورا موظف به شرکت در جلسات تعیین شده خواهند بود ولی به هنگام بیماری و غیبت بیش از یک ماه، استعفاء، برکاری و یا فوت عضو اصلی، به ترتیب اکثریت آراء، اعضای علی البدل به جای عضو یا اعضای اصلی، در جلسات شورا، شرکت می نمایند.

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

تبصره ۲: هر یک از اعضای اصلی شورا که به هر علتی قادر به شرکت در سه جلسه شورا نباشد، باید موضوع عدم حضور خویش را به اطلاع شورا برسانند تا از عضو علی البدل برای شرکت در جلسه دعوت به عمل آید.

ماده ۲۳- میزان حق عضویت تعیین شده در مجمع توسط شورا به مدیریت ابلاغ و مدیریت ماهانه آن را از حقوق اعضاء کسر و به حساب شورا واریز می نماید.

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

تبصره ۱: کلیه اسناد و مدارک مالی شورا، باید با امضاء مشترک رئیس و مسئول امور مالی و مهر شورا تنظیم گردد.

تبصره ۲: مهر شورا باید به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده باشد، در غیر این صورت از درجه اعتبار ساقط است.

ماده 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 انحلال شورا

ماده ۲۶- در موارد زیر شورا منحل و ثبت آن نیز ملفی می شود:

الف- تعطیل دائم واحد مربوطه.

ب- سلب عضویت اکثریت اعضای شورا.

۱- به ماده ۲۸ قانون شوراهای اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود.

ماده ۳۵- دریافت شکایات و تنظیم و ابلاغ دعوت نامه ها، اراء و تصمیمات صادره ههات، توسط دفتر

هیات انجام شده و تابع مقررات آیین دادرسی مدنی خواهد بود.

ماده ۳۶- ههات تشخیص موظف است از تاریخ وصول شکایت حداکثر ظرف مدت ده روز به موضوع رسیدگی و اعلام نظر نماید و در این رابطه اعضاء ههات می توانند به منظور انجام وظائف محوله به طرق مقتضی اقدام و یا به واحدهای مربوط مراجعه و با مدیران، اعضاء سوارها و یا کارکنان مشاوره نمایند و مدیران و سوارها مکلفند اسناد و مدارک لازم را در اختیار آنان قرار دهند.

تبصره: هیات می تواند در صورت ضرورت در انجام وظایف فوق از انجام وظائف فوق از همکاری متخصصان، مدیران و اعضاء سوارها استفاده نماید.

ماده ۳۷- آراء هیات تشخیص در موارد زیر قطعی و لازم الاجرا است:

الف- تعیین ساعات کار سوارهای اسلامی واحدهای منطقه

ب- اظهار نظر در مورد اعتراض مدیریت به تصمیمات ابلاغ شددنورا.

ج- تأیید یا رد درخواست تشکیل مجمع عمومی فوق العاده

د- رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به سوار.

ه- تصمیم در مورد موافقت با ادامه کار سوار.

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

ماده ۳۸- هیات تشخیص هر زمان که اقدامات سوار را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد می تواند رای به انحلال سوار و یا سلب عضویت هر یک از اعضاء سوار دهد

ماده ۳۹- چنانچه مدیریت واحد تصمیم به اخراج هر یک از اعضاء سوار داشته باشد، موظف است مراتب را با ذکر موارد و علل مخالفت ههات به دادگاه صالح ارجاع دهد و دادگاه در اجرائی ماده ۲۸ قانون خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند.

ماده ۴۰- چنانچه مدیریت بخش خصوصی بدون موافقت هیات و یا قبل از صدور رای نهایی دادگاه صالح، مبادرت به لغو حکم استعفا می هر یک از اعضاء سوار نماید و سپس حکم ابقاء به کار عضو سوار از طرف دادگاه صادر و ابلاغ گردد موظف است کلیه حقوق و مزایای ایام بلاکلی وی را پرداخت نماید. بدیهی است در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون سوارها، اعضاء سوار تا صدور رای نهایی دادگاه صالح کماکان

۱- به ماده ۱۱ قانون سوارهای اسلامی کار مراجعه شود

۲- به ماده ۲۸ قانون سوارهای اسلامی کار و ماده ۲۸ قانون کار مراجعه شود.

اسامی پنج نفر نوشته و در صندوقی که بدین منظور تهیه گردیده خواهند انداخت. آراء اخذ شده در حضور اعضاء شرکت کننده شمارش و صورت جلسه خواهد گردید. سه نفر از افرادی که از این طریق اکثریت آراء را کسب کرده اند، به عنوان عضو اصلی و دو نفر بعدی عضو علی البدل هیات تشخیص، تعیین خواهند گردید.

تبصره ۲: معترضین به انتخابات می توانند ظرف مدت سه روز بعد از تاریخ انجام انتخابات اعتراض کتبی خود را با ذکر دلایل و مدارک به نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم و رسید دریافت نمایند. وزارت کار نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک هفته موضوع را بررسی و اعلام نماید نظر مذکور قطعی و لازم الاجرا است.

تبصره ۳: در صورت عدم وصول اعتراض یا رد اعتراضات واصله، اعتبار نامه منتخبین برای مدت دو سال صادر خواهد شد.

ماده ۲۹- اگر نمایندگان منتخب سوار به هر علتی عضویت شورایی خود را در واحد مربوطه از دست بدهند سمیت نمایندگی خود را نیز در هیات تشخیص از دست خواهند داد.

ماده ۳۰- در صورتی که هر یک از مدیران عضو هیات تشخیص، سمت و محل خدمت خود در منطقه را از دست بدهد عضویت آنها در هیات تشخیص نیز منتفی می گردد.

ماده ۳۱- در صورت فوت، استعفاء، سلب عضویت، بیماری و یا غیبت اعضاء اصلی هیات، اعضاء علی البدل به جای آنان در جلسات مرور شرکت خواهند نمود و چنانچه هر سه نفر نمایندگان منتخب سوارها و یا مدیران، به هر علتی قادر به شرکت در جلسات سوارباشند و عدم شرکت آنها به صورت دائمی درآید، انتخابات جدید حداکثر ظرف مدت یک ماه به منظور تعیین نمایندگان تجدید خواهد بود.

ماده ۳۲- جلسات هیات با حضور حداقل پنج نفر رسمیت داشته و تصمیمات آن در هر مورد با نظر موافق حداقل ۴ نفر معتبر خواهد بود.

تبصره: راست جلسات هیات تشخیص با نماینده وزارت کار و امور اجتماعی بوده و بدون حضور وی جلسات هیات رسمیت نخواهد داشت.

ماده ۳۳- اعضاء هیات تشخیص، اعم از نمایندگان سوارها و مدیران در مورد اختلاف مطروحه مربوط به واحد خود، حق شرکت در جلسات هیات را نداشته و باید از اعضاء علی البدل به جای آنان استفاده شود.

ماده ۳۴- غیبت غیرموجه هر یک از نمایندگان سوارها و یا مدیران در سه جلسه متوالی و یا هفت جلسه غیرمتوالی در حکم استعفاي آنان تلقی خواهد شد.

## مقررات مربوط به تدوین اساسنامه انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانونهای مربوط

به منظور اجرای ماده ۱۲ این نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و احساب و حکومتی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط، موضوع ماده ۱۲۱ قانون کار، کد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط در نظام اساسنامه خود، ملزم به مشخص نمودن موارد زیر می‌باشد.

۱- نام کامل انجمن صنفی یا کانون.

۲- حوزه فعالیت انجمن صنفی یا کانون.

۳- محل استقرار دفتر مرکزی انجمن صنفی یا کانون، انجمن‌های صنفی و کانونهای صنفی حقیقی یا حقوقی که حوزه فعالیت آنها سراسر کشور می‌باشد لازم است محل استقرار دفتر مرکزی آنها نیز مشخص گردد.

۴- چگونگی تأسیس بوده انجمن صنفی یا کانون، چه از طریق دریافت حق عضویت و یا کمک‌پذیری دولتی یا نه اعطاء.

۵- شرایط عضویت در انجمن صنفی یا کانون.

۶- شرایط تعلیق عضویت یا سلب عضویت از اعضا.

۷- تعیین وظایف و اختیارات ارکان انجمن صنفی یا کانون شامل مراجع عمومی، حسابرس، بازرس یا پارسا.

۸- نحوه تشکیل مراجع عادی و فوق العاده :

الف) با توجه به تعداد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط و به منظور حفظ وحدت و به تبعاً آن، مراجع عمومی و اعسار لازم برای تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب اعضای هیأت مدیره و بازرسان، لازم است، موارد زیر در اساسنامه منظور گردد :

الف ۱- نصب لازم برای تشکیل مرجع عمومی به صورت عادی در مرحله اول، یعنی، مرحله اول :

یک و در مرحله دوم، یک، سوم اعضا، مورد نظر قرار گیرد

الف ۲- تعداد لازم برای تصمیم‌گیری یا اختلاف در مرجع عمومی عادی در مرحله اول :

اول، نصف بعلاوه یک آراء حاضرین و در مرحله دوم اکثریت نسبی آراء حاضرین محلی قرار دارد.

الف ۳- وظایف و احساب مراجع عمومی، هیأت مدیره، پارسا و در صورت وجود آن :

وظایف وی نیز مشخص گردد.

۹- اهداف و وظایف و اختیارات انجمن صنفی یا کانون با توجه به وظایف مطرح در این نامه، مربوط به تبصره ۵ ماده ۱۲۱ قانون کار

- ایجاد تشکلهای تخصصی تر به لحاظ حوزه کاری : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در رشته‌های مختلف، گنج کار، کاشی کار و نظائر آن، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی - ایجاد تشکلهای با حوزه فعالیت محدودتر : تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در سطح شهرستان و حوزه‌های حفر آبی کوچک تر، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی استان.

سمة نقالی

«اساسنامه انجمن صنفی کارگری».....

فصل یکم- کلیات

ماده ۱- هدف :

در اجرای ماده ۱۲۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین نامه انجمن های صنفی و کانونهای مربوط و به منظور حفظ حقوق و منافع مشرّوع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران که خود متضمن حفظ منافع جامعه نیز باشد ؛ این انجمن صنفی تشکیل می گردد.

ماده ۲- نام، حوزه فعالیت و اقامتگاه قانونی انجمن صنفی :

نام انجمن صنفی کارگری ..... که در این اساسنامه به

اختصار «انجمن صنفی» نامیده می شود.

حوزه فعالیت انجمن صنفی حوزه جغرافیایی ..... می باشد. اقامتگاه قانونی

و محل استقرار دفتر مرکزی به شرح ذیل است :

تلفن ..... فاکس .....

تبعمره : هیأت مدیره می تواند هر زمان که ایجاب نماید، اقامتگاه قانونی انجمن صنفی را در محدوده حوزه فعالیت خود تغییر داده و مراتب را همزمان با اطلاع به اعضا، از طرفی که به عمومیت مجمع عمومی رسیده باشد بطور کتبی به وزارت کار و امور اجتماعی نیز منعکس نماید

ماده ۳- وظایف اساسی و چارم انجمن صنفی :

۱- کوشش در جهت استیقای حقوق و خواستههای مشرّوع و قانونی اعضا از طریق ایجاد زمینههای مساعد به منظور نيل به اهداف انجمن.

محل نام و امضای اعضای هیأت رنیه :	محل تأیید وزارت کار و امور اجتماعی :

۱- مشخص نمودن نحوه خود پاری انجمن صنفی یا کانون در اجرای تبصره ماده ۱۸ آیین نامه که ضرورت دارد میزان پیرداختی به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی از حداقل ۵ درصد حق عضویت دریافتی از اعضا برای یک دوره انتخابات کمتر نباشد.

این مقررات در تاریخ ۷۲/۴/۱۹ در جلسه شورای عالی کار به تصویب رسیده و قابل اجرا می باشد.



قانون تأمین اجتماعی و سایر مقررات مربوط، میزان حق بیمه و جرایم و دیر کردها تعیین شده و اگر کارفرما در یافت می گردد، در غیر این صورت چنانچه امکان اجرای رای توسط شعبه وجود نداشته باشد، میزان حق بیمه تعیین شده و جرایم و دیر کردها به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می شود و اداره مزبور رای صادر شده را به همراه نامه شعبه برای اجرا به واحد اجرای احکام دادگستری ارسال می نماید.

ماده ۲۲- در صورت درخواست سازمان تأمین اجتماعی در خصوص ارسال مدارک و مستنداتی که به موجب آن رای صادر شده است، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است نسبت به ارسال مدارک مزبور اقدام نماید. بدیهی است به موجب مواد ۱۴۸، ۱۵۷ و ۱۶۶ قانون کار، این امر مجوز ورود سازمان تأمین اجتماعی به ماهیت آن نخواهد بود.

ماده ۲۳- مراجع حل اختلاف کار مکلف هستند که با استدلال و استناد لازم رای صادر نمایند و سازمان تأمین اجتماعی نیز مکلف به اجرای رای صادر شده می باشد.

ماده ۲۴- به استناد ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، لیست ارسالی توسط کارفرما صرفاً تا ۶ ماه قابل بررسی و اصلاح خواهد بود و پس از آن قطعی است، لذا صدور رای به طرفیت کارفرما منتهی بر تغییر شغل در لیست های ارسالی قبلی، عملاً قابلیت اجرایی نخواهد داشت، لذا ادعای کارگران و بیمه شدگان در این زمینه با ارائه مدارک توسط واحدهای تأمین اجتماعی قابل بررسی خواهد بود و نیازی به صدور رای در این زمینه نخواهد بود.

## مقررات مربوط به فصل نهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران

تبصره ۵: اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیات های تشخیص موجود، تعداد نمایندگان کارگران و مدیران در آن هیات ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات هیات ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵- در انتخاب نمایندگان کارگران و مدیران اولویت با اعضای تشکل های کارگری و کارفرمایی می باشد.

تبصره ۱: در صورت انتخاب نمایندگان کارگران از بین افرادی غیر از اعضای تشکل های کارگری، آن افراد باید شاعل و مشمول قانون کار باشد.

تبصره ۲: نمایندگان مدیران ترجیحاً از بین افرادی انتخاب می گردند که مطابق تعرف ماده (۲۱) قانون کار، کارگر محسوب نمی شوند.

تبصره ۳: نمایندگان کارگران و مدیران در هیات های تشخیص یک استان ترجیحاً از بین اعضای تشکل های کارگری یا کارفرمایی یا افراد شاعل در همان استان انتخاب می شوند.

تبصره ۴: از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت در هیات تشخیص انتخاب و معرفی نمود

ماده ۶- نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی موضوع بند (۱) ماده (۱۵۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران از بین کارمندان رسمی یا پیمانی به پیشنهاد مدیرکل کار و امور اجتماعی استان و باسد معاونت روابط کار و با صلاح کتبی عهده دار این سمت می شوند

ماده ۷- شرایط عضویت اعضای هیات های تشخیص عبارتند از:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲- داشتن حداقل ۲۵ سال تمام سن

۳- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی (ترجیحاً حقوقی) و با کاردانی، روابط کار برای نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی

۴- داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار به حسب شمول قانون کار برای نمایندگان کارگران و مدیران صنایع

۵- آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی مملوب روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و مؤسسه کار و تأمن اجتماعی.

تبصره ۱: نمایندگان کارگران و مدیران صنایع که فاقد مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه می باشند به شرط داشتن حداقل گواهینامه پایان دوره راهنمایی و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می توانند به عضویت هیات تشخیص در آیند.

تبصره ۲: نمایندگان فعلی کارگران و مدیران صنایع در هیات تشخیص که فاقد شرایط سد (۲) و

## آیین نامه انتخاب اعضای هیات های تشخیص

معموب ۱۳۸۲/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی،

ماده ۱- در اجرای ماده (۱۶۴) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، نمایندگان کارگران، مدیران صنایع و وزارت کار و امور اجتماعی در هیات های تشخیص بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند

تبصره: منظور از صنایع مندرج در این آیین نامه همه واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی می باشد.

ماده ۲- مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیات های تشخیص، کانون همافنگی شوراهای اسلامی کار استان و مرجع انتخاب نمایندگان مدیران کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان می باشد.

تبصره ۱: در صورت فقدان کانون همافنگی شوراهای اسلامی کار استان یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط مقرر در ماده (۲۷) این آیین نامه در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی همافنگی شوراهای اسلامی کار کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیات های تشخیص می باشد.

تبصره ۲: در صورت فقدان کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلتی که توسط اداره کل کار امور اجتماعی تعیین می شود، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی کشور مسئول انتخاب و معرفی نمایندگان مدیران در هیات های تشخیص می باشد.

تبصره ۳: در صورت فقدان هر یک از تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر در ماده (۲۳) این آیین نامه، اداره کل کار امور اجتماعی استان با کسب نظر واحد کار و امور اجتماعی محل نمایندگان کارگران یا مدیران را انتخاب می نماید. ماده ۳- اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه هر یک از نمایندگان کارگران و مدیران صنایع عضو هیات تشخیص، مراتب را به مرجع انتخاب کننده اعلام کند. مرجع انتخاب کننده نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از اعلام اداره کل کار و امور اجتماعی استان نمایندگان منتخب را به آن اداره کل معرفی نماید.

ماده ۴- مرجع انتخاب کننده موظف است به تعدادی که اداره کل کار و امور اجتماعی استان اعلام می نماید، نمایندگان مربوط را انتخاب و معرفی کند. در صورت معرفی کمتر از تعداد تعیین شده برای انتخاب تعداد باقیمانده، حسب مقال تبصره های (۱۱)، (۲) و (۳) ماده (۲۷) این آیین نامه اقدام می شود.

۸- خروج از شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای نمایندگان کارگران و مدیران تبصره ۱: هر یک از نمایندگان کارگران و مدیران در صورت استعفا باید روزهست استعفاي خود را به اداره کل کار و امور اجتماعي اسناد مربوط تسلیم نمایند.

تبصره ۲: در صورت صدور رأي قطعي دادگاه مبنی بر محرومیت از حقوق اجتماعي در مورد هر یک از اعضای هیات تشخیص، عضو مذکور مکلف است مراتب را بلافاصله به مرجع انتخاب کننده و اداره کل کار و امور اجتماعي اسناد اطلاع دهد.

ماده ۱۱-، رسدگی به تخلفات نمایندگان وراث کار و امور اجتماعي در حیات های شخصی، مطابق قانون رسیدگی به تخلفات اداری خواهد بود.

ماده ۱۲- در صورت بروز هر گونه اختلاف در اجرای مقررات این اسناد، نامه بطر معاونت روابط کار وراث کار و امور اجتماعي لازم الاجرا خواهد بود.

این آیین نامه در ۱۲ ماده و ۱۵ تبصره در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۲ از طرف شورای عالی کار، استناد و در تاریخ ۸۷/۹/۴ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعي رسید و جایگزین آیین نامه مصوب ۱۳۸۲ می شود.

تبصره (۱) می باشد تا پایان اعتبارنامه می توانند همچنان حقوق هیات تشخیص باشند لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می باشد.

تبصره ۳: مسئولیت تطبیق شرایط افراد معرفی شده برای عضویت در هیات های تشخیص با اداره کل کار و امور اجتماعي اسنادی می باشد.

ماده ۸- معاونت روابط کار وراث کار و امور اجتماعي با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعي و ادارات کل کار و امور اجتماعي استان ها و شکل های کارگری و کارفرمایی اسنادی نسبت به برگزاری دوره های آموزشی لازم برای اعضای هیات های تشخیص اقدام می نماید.

تبصره: مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره های آموزشی و آزمون های مربوط برای اعضای هیات های تشخیص مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط معاون روابط کار وراث کار و امور اجتماعي ابلاغ می شود.

ماده ۹- مدت اعتبار نمایندگی اعضای هیات تشخیص دو سال بوده و انتخاب و عضویت مجدد اعضای هیات تشخیص بلامانع است.

تبصره: مسئولیت صدور اعتبارنامه بر عهده معاونت روابط کار بوده که می تواند اختیار صدور اعتبارنامه را به هر یک از ادارات کل کار و امور اجتماعي تفویض نماید.

نحوه تفویض یا سلب اختیار و سایر مقررات مربوط بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب معاون روابط کار خواهد رسید.

ماده ۱۰- نمایندگان کارگران و مدیران صنایع در هیات تشخیص در موارد ذیل عضویت خود را از دست می دهند و حسب مورد نمایندگان جدید بر اساس این آیین نامه انتخاب و جایگزین می شوند.

۱- استعفاء از عضویت در هیات تشخیص.

۲- وفات.

۳- رأی دادگاه مدنی بر محرومیت از حقوق اجتماعي.

۴- پایان دوره نمایندگی.

۵- اعلام مرجع انتخاب کننده به اداره کل کار و امور اجتماعي استان.

۶- غیبت غیرموجه بیش از سه جلسه متوالی و یا پنج جلسه متوالی، اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی، نقض قوانین و مقررات مربوط، تبعیض، غرض ورزی یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به انتخاب و سوء استفاده از مقام و موقعیت، به تشخیص مدیر کل کار و امور اجتماعي استان و با هماهنگی مرجع انتخاب کننده و تأیید وراث کار و امور اجتماعي، یا بازبینی با سایر صور، خامه قرار داد کار.



تبصره ۱: تشکیل کارگري حائز اکثریت به منظور بهره گیری از آرای بیشتر کارگران از سایر تشکل های کارگری استان نیز برای انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف دعوت به عمل می آید.

تبصره ۲: از هر کارگاه فقط یک نفر را می توان برای عضویت در هیات حل اختلاف انتخاب و معرفی نمود.

ماده ۶- شرایط عضویت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات حل اختلاف عبارتند از:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

۲- داشتن سن حداقل ۲۰ سال تمام

۳- تاهل.

۴- داشتن حداقل مدرک کارشناسی و چهار سال سابقه کار بحث نمول قانون کار

۵- شمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

۶- آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی وزارت کار و امور اجتماعی

تبصره ۱: نمایندگان کارگران و کارفرمایان که فاقد مدرک کارشناسی می باشند به شرط دانسی حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو دوره (چهار سال) عضویت در مراجع حل اختلاف می توانند به عضویت هیات حل اختلاف درآیند.

تبصره ۲: نمایندگان فعلی کارگران و کارفرمایان در هیات های حل اختلاف که فاقد شرایط سد (۳) و (۵) و تبصره (۱) می باشند تا پایان اعتبارنامه می توانند همچنان عضو هیات حل اختلاف باشند، لیکن انتخاب مجدد آنها منوط به احراز شرایط مذکور می باشد.

ماده ۷- معاونت، روابط وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و ادارات کل کار و امور اجتماعی استانها و تشکل های کارگری و کارفرمایی اسنایی نسبت به برگزاری دوره های آموزشی لازم برای نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات های حل اختلاف اقدام می نماید

تبصره: مدت، موضوعات، محتوا و چگونگی برگزاری دوره های آموزشی و آزمون های مربوط برای اعضای هیات های حل اختلاف مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط ستاد، روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ می شود

ماده ۸- کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مستقر در هر استان به شرط احراز شرایط مندرج در این آیین نامه می توانند داوطلب نمایندگی کارفرمایان در هیات های حل اختلاف همان استان گردند

### آیین نامه انتخاب اعضای هیات های حل اختلاف

ممنوب ۱۳۸۷/۹/۲ وزیر کار و امور اجتماعی

ماده ۱- در اجرائی ماده (۱۶۲) قانون کار جمهوری اسلامی ایران نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت در هیات های حل اختلاف بر اساس این آیین نامه انتخاب و معرفی می گردند.

ماده ۲- مرجع انتخاب نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف تشکل کارگری حائز اکثریت استان می باشد.

تبصره ۱: اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی مرجع تعیین تشکل کارگری حائز اکثریت استانی و اعلام آن به اداره کل کار و امور اجتماعی استانی می باشد.

تبصره ۲: در صورت فقدان تشکل کارگری استانی یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر، تشکل عالی کارگری حائز اکثریت، به ترتیب مندرج در تبصره (۱) مشخص و نسبت به انتخاب نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف اقدام و آنان را به اداره کل کار و امور اجتماعی استان معرفی می نماید.

تبصره ۳: در صورت فقدان تشکل های عالی کارگری مذکور در تبصره (۲) یا عدم معرفی نمایندگان واجد شرایط در مهلت مقرر در ماده (۳) این آیین نامه، اداره کل کار و امور اجتماعی استان با کسب نظر واحد کار و امور اجتماعی محل نمایندگان کارگران را انتخاب می نماید.

ماده ۳- اداره کل کار و امور اجتماعی استان باید حداقل سه ماه قبل از پایان مهلت اعتبارنامه نمایندگان کارگران در هیات حل اختلاف، مراتب را به مرجع انتخاب کننده موضوع ماده (۲) این آیین نامه اعلام نماید. مرجع انتخاب کننده نیز موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از اعلام اداره کل کار و امور اجتماعی استان، نمایندگان منتخب را به آن اداره کل معرفی نماید.

ماده ۴- مرجع انتخاب کننده موظف است به تعدادی که اداره کل کار و امور اجتماعی استان اعلام می نماید، نمایندگان مربوط را انتخاب و معرفی کند. در صورت معرفی کمتر از تعداد تعیین شده برای انتخاب تعداد باقیمانده، به ترتیب حسب مفاد تبصره (۲) و (۳) ماده (۲) این آیین نامه اقدام می شود.

تبصره: اداره کل کار و امور اجتماعی استان با توجه به تعداد هیات های حل اختلاف موجود، تعداد نمایندگان کارگران در آن هیات ها را به نحوی تعیین خواهد کرد که تشکیل جلسات آن هیات ها با حضور همه نمایندگان مذکور میسر باشد.

ماده ۵- نمایندگان کارگران در هیات های حل اختلاف از بین کارگران شاغل عضو تشکل های کارگری و سایر کارگران شاغل در همان استان انتخاب می شوند.



نمونه نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت/۴۹۷۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹

هیات وزیران راجع به تعیین حق حضور اعضای هیاتهای

تشخیص و حل اختلاف

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۴ بنابه پیشنهاد شماره ۱۲۹۴۶۴ مورخ ۱۳۹۲/۷/۳۰ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رسی جمهوری و به اساسنامه (۴۹) قانون بودجه اصلاحی سال ۱۳۹۳ کل کشور تصویب نمود:

حق حضور اعضای هیات های تشخیص و حل اختلاف، موضوع تصویب نامه شماره ۱۶۶۸/ت/۴۲۷۶۷ مورخ ۱۳۸۸/۱/۱۰ از مبلغ هشتاد هزار (۸۰.۰۰۰) ریال به مبلغ دوست هزار (۲۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می یابد که از محل اعتبارات مصوب مربوط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل پرداخت است

اصلاح تصویب نامه موضوع افزایش حق حضور اعضای

هیاتهای تشخیص و حل اختلاف

مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ هیات وزیران

هیات وزیران در جلسه ۱۳۹۲/۷/۱۰ به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به اساسنامه یکصدوسی و هشتاد قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب کرد:

در تصویب نامه شماره ۱۵۸۱۴۹/ت/۴۹۷۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۹ عبارت «همانند کلی کارکرد» که در مابقی شرکت کننده در «جایگزین واژه «افضای» می شود.

آیین نامه طرز اجرای آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف

موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار

مصوب ۱۳۷۰/۳/۱۲ هیات وزیران

مأخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۳۶۸۲ مورخ ۱۳۷۰/۴/۱۲

ماده ۱- کلیه آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف به وسیله اجرای دادگاههای دادگستری<sup>۱</sup> به مورد اجرا گذارده می شود.

ماده ۲- مراجع صلاحیتدار برای اجرای آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف «اجرای دادگاه» محل کارگاهی است که موضوع اجراییه از لحاظ نصاب در صلاحیت آن دادگاه می باشد و چنانچه موضوع اجراییه غیرعالی باشد اجرای آن به عهده «اجرای دادگاه حقوقی یک» و در صورتی که دادگاه حقوقی یک در محل نباشد به عهده «اجرای دادگاه حقوقی دو مستقل» خواهد بود.

ماده ۳- محکوم له احکام قطعی مذکور باید در موقع تقاضای صدور اجراییه یک نسخه رونوشت مصدق ابلاغ شده رای قطعی را پیوست تقاضانامه خود نموده و به «اجرای دادگاه» تسلیم نماید.

ماده ۴- ترتیب اجرای آراء قطعی هیات های تشخیص و حل اختلاف تابع احکام و مقررات اجرای احکام مربوط به محاکم دادگستری است.

۱- ماده ۱۶۶ قانون کار: «آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد.

با دفتر بازرسی کل کشور در هر یک از مراکز استانها تأسیس می‌گردد. این دفتر وظائف زیر را به عهده دارد:

الف - راهنمایی و ارشاد مراجعان

ب - پذیرش و ثبت دادخواستها و درخواستهای شکایات

پ - ابلاغ نسخه دوم شکایات یا آراء صادر شده از سوی دیوان در حوزه آن دفتر که از طریق نماینده یا پست الکترونیکی یا به هر طریق دیگری از دیوان دریافت کرده‌اند

ت - انجام دستورات واحد اجرای احکام دیوان در حوزه مربوط به آن دفتر

ماده ۷- دیوان می‌تواند به تعداد مورد نیاز کارشناسی از رشته‌های مختلف که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان دایسه‌ساز در صورت نیاز هر یک از شعب به مشاوره و کارشناسی، به درخواست سعه یا به ساحت رئیس دیوان، کارشناس مشاور توسط رئیس دیوان به شصت موقتی می‌سود در این صورت کارشناس پس از بررسی موضوع، نتیجه را به طور مکتوب به شعبه ارائه می‌کند تا در پرونده درج شود. قاضی سعه یا ملاحظه نظر وی صادر رأی می‌نماید

تبصره - حقوق و مزایای مشاورینی که در اجرای ماده (۹) قانون دیوان مصوب ۱۳۸۵ و ۱۳۸۵ مصوب شده‌اند مطابق مقررات رمل انصاب محاسبه و پرداخت می‌شود

ماده ۸- هیات عمومی دیوان با شرکت حداقل دوسوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و با رعایت قضایی وی تشکیل می‌سود و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت اعضاء حاضر است

تبصره - مشاوران و کارشناسان موضوع ماده (۷) این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان دولتی دانش حقوقی رأی، در جلسات هیات عمومی شرکت کنند و در صورت لزوم اظهار کارشناسی خود را ارائه نمایند

ماده ۹- واحد اجرای احکام دیوان زیر نظر رئیس دیوان با معاونان وی، انجام وظیفه می‌نماید که از بعد از کتبی، دادرسی اجرای احکام، مدیر دفتر و کارمند بر خوردار است

تبصره - برای دادرسان اجرایی احکام، دانش حداقل ده سال سابقه قضایی و با پنج سال سابقه قضایی با داشتن مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در رشته‌های حقوق و الهیات از این سعه، و سلی حقوق اسلامی، با همتر از حوزوی آن لازم است

## قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

مورب ۱۳۹۰/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی

### بخش اول - تشکیلات

ماده ۱- در اجرای اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تقاضات و اعتراضات مردم نسبت به مأموران و واحدها و آیین نامه‌های دولتی خلاف قانون یا شرع یا خارج از حدود اختیارات مقام تصویب کننده، دیوان عدالت اداری که در این قانون به اختصار «دیوان» نامیده می‌شود زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌گردد.

ماده ۲- دیوان در تهران مستقر است و متشکل از شعب بدوی، تجدیدنظر، هیات عمومی و هیاتهای تخصصی می‌باشد. تشکیلات قضایی، اداری و تعداد شعب دیوان با تصویب رئیس قوه قضائیه تعیین می‌شود.

تبصره - رئیس دیوان عدالت اداری می‌تواند پیشنهادات خود را به رئیس قوه قضائیه ارائه نماید.

ماده ۳- هر شعبه بدوی دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و هر شعبه تجدیدنظر از یک رئیس و دو مستشار تشکیل می‌شود. شعبه تجدیدنظر با حضور دو عضو رسمیت می‌یابد و ملاک صدور رأی، نظر اکثریت است. آراء شعب تجدیدنظر دیوان قطعی است.

تبصره - چنانچه جلسه شعبه تجدیدنظر با حضور دو عضو رسمیت یابد و هنگام صدور رأی اختلاف نظر حاصل شود، یک عضو مستشار توسط رئیس دیوان به آئین اضافه می‌شود.

ماده ۴- قضات دیوان با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند و باید دارای ده سال سابقه کار قضایی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدرک حوزوی همتر از دانش پنج سال سابقه کار قضایی کافی است.

تبصره ۱- قضایی که حداقل پنج سال سابقه کار قضایی در دیوان دارند از شمول این ماده مستثنی می‌باشند.

تبصره ۲- رئیس دیوان عدالت اداری می‌تواند قضات واحد شرایط را به رئیس قوه قضائیه پیشنهاد نماید.

ماده ۵- رئیس دیوان، رئیس شعبه اول تجدیدنظر دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز، معاونان و مشاوران خواهد داشت. وی می‌تواند برخی اختیارات خود را به معاونان تفویض نماید.

ماده ۶- به منظور تسهیل در دسترسی مردم به خدمات دیوان، دفاتر اداری دیوان در محل دادگستری

با تخلف در اجرای قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تشییع حقوق اشخاص می شود.

۲- صدور رأی وحدت رویه در موارد مشابه که آراء متعارض از شعب دیوان صادر نشده باشد.

۳- صدور رأی ایجاد رویه که در موضوع واحد آراء مشابه متعدد از شعب دیوان صادر شده باشد.

تبصره - رسیدگی به تصمیمات قضائی قوه قضائیه و صرفاً این نامه ها، بختنامه ها و مصممات رنسی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان و شورای عالی امنیت ملی از شمول این ماده خارج است

ماده ۱۳- اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیات عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف سریع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تشییع حقوق اشخاص، همان مذکور اثر آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید.

ماده ۱۴- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضائی، شعب دیوان عالی کشور است.

ماده ۱۵- صدور حکم اصلاحی، رفع ابهام و انکال، دستور اجرای حکم و انفصال مستکف و جرگه اقدایی که مستلزم تصمیم گیری مجدد است، به عهده شعبه صادر کننده رأی قضائی است

### فصل دوم - ترتیب رسیدگی

#### مبحث اول - رسیدگی در شعب بدوی

اول - دادخواست

ماده ۱۶- رسیدگی در شعب دیوان، مستلزم تقدیم دادخواست است دادخواست باید به رأی فارسی روی برگه های مخصوص، تنظیم شود.

تبصره ۱- پرونده هایی که با صدور قرار عدم صلاحیت، از مراجع قضائی دیگر به دیوان ارسال می شود، نیازی به تقدیم دادخواست و پرداخت هزینه دادرسی ندارد.

تبصره ۲- از زمان تصویب این قانون، مهلت تقدیم دادخواست، راجع به موارد موضوع بند (۲) ماده (۱۰) این قانون، برای اشخاص داخل کشور سه ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور، سه ماه از تاریخ ابلاغ رأی با تصمیم قطعی مرجع مربوط مطابق قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است. مراجع مربوط مکلفند در رأی یا تصمیم خود تصریح نمایند که رأی یا تصمیم آنها ظرف مدت مزبور در دیوان قابل اعتراض است. در مواردی که

### بخش دوم - آیین دادرسی

#### فصل اول - صلاحیت

ماده ۱۰- صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است :

۱- رسیدگی به شکایات و تقاضات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از :

الف - تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه ها و سازمانها و مؤسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و سازمان تأمین اجتماعی و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها

ب - تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند الف، در امور راجع به وظایف آنها

۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیات های رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیون هایی مانند کمیسیون های مالیاتی، هیات حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداری ها منحصر از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها

۳- رسیدگی به شکایات قضات و مضمولان قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسسه ای که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تشییع حقوق استخدا می

تبصره ۱- تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بند های (۱) و (۲) این ماده پس از صدور رأی در دیوان بر وقوع تخلف با دادگاه عمومی است.

تبصره ۲- تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی باشد.

ماده ۱۱- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تشییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت با الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تشییع شده، صادر می نماید.

تبصره - پس از صدور حکم و قطعییت آن براساس ماده فوق، مرجع محکوم علیه علاوه بر اجرای حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود در موارد مشابه است.

ماده ۱۲- حدود صلاحیت و وظایف هیات عمومی دیوان به شرح زیر است :

۱- رسیدگی به شکایات، تقاضات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از آیین نامه ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداری ها و مؤسسات عمومی غیردولتی در مواردی که مقررات مذکور به علت مغایرت با شرع یا قانون یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوءاستفاده از اختیارات

ماده ۲۰- شاکی باید روزنامه را به صورت خوانا و گواهی شده اسناد و مدارک مورد استناد خود را به صورت دادرسی بیاورد.

تبصره ۱- تصویر یا رونوشت مدارک باید به وسیله دبیرخانه و یا دفاتر شعب دیوان و یا دفاتر اداری مستقر در مراکز استانها و یا دفاتر دادگاههای عمومی، دفاتر اسناد رسمی، وکل شاکی یا واحدهای دولتی و عمومی تصدیق شود در صورتی که رونوشت یا تصویر سند، خارج از کشور تهیه شده باشد، مطابقت آن با اصل باید در دفتر یکی از سفارتخانه ها یا کنسولگری ها و یا دفاتر نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، گواهی شود.

تبصره ۲- در مواردی که تصدیق اسناد و مدارک مربوط به واحدهای دولتی و عمومی از سوی شاکی ممکن نباشد و یا این که اساساً شاکی نتواند تصویبی از آنها ارائه نماید، دیوان مکلف به پذیرش دادخواست است و باید تصویر مصدق اسناد را از دستگاه مربوطه مطالبه نماید.

ماده ۲۱- در صورتی که سند به زبان فارسی نباشد، علاوه بر تصویر یا رونوشت گواهی شده، ترجمه گواهی شده آن نیز باید پیوست شود. صحبت ترجمه و مطابقت تصویر با رونوشت با اصل، باید به وسیله مترجمان رسمی یا سفارتخانه ها یا کنسولگری ها و یا دفاتر نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور، گواهی شود.

ماده ۲۲- هرگاه دادخواست توسط وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی مقدم شده باشد، باید تصویر یا رونوشت گواهی شده سند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد.

ماده ۲۳- دادخواست و ضمیمه آن باید به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه بهمه شود پس از اوراق و همچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست، باید به وسیله سند سفارسی یا پست الکترونیکی دیوان یا ثبت در پایگاه الکترونیکی به دبیرخانه دیوان ارسال و یا به دبیرخانه دیوان یا دفاتر اداری آن مستقر در مراکز استانها تسلیم گردد. تاریخ ثبت دادخواست در دبیرخانه دیوان و یا پایگاه الکترونیکی و یا تسلیم آن به پست سفارسی و یا ارسال اوراق طریق پست الکترونیکی یا دفاتر اداری دیوان، تاریخ تقدیم محسوب می شود.

ماده ۲۴- دبیرخانه دیوان یا دفاتر اداری آن مستقر در مراکز استانها مکلفند دادخواستهای واصل شده را به ترتیب وصول، ثبت نموده و رسیدی مشتمل بر شماره و تاریخ ثبت، نام شاکی و طرف شکایت، به شاکی، وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی وی، تسلیم کنند.

ماده ۲۵- دبیرخانه دیوان مکلف است قبل از ارسال پرونده جهت ارجاع یا مراجعه به سوابق امر، چنانچه موردی حاکی از طرح فلی شکایت وجود داشته باشد، مشخصات آن را به برگه دادخواست ضمیمه نماید.

ابلاغ واقعی نبوده و ذی نفع ادعای عدم ابلاغ از آن را نمایند شمه دیوان در ابتداء به موضوع ابلاغ رسیدگی می نماید. در مواردی که به موجب قانون سابق، استخاصی قبلاً حق شکایت در مهلت بیشتری داشته باشد، مهلت مذکور، ملاک محاسبه است.

ماده ۱۷- شعب دیوان به شکایاتی رسیدگی می کنند که شخص ذی نفع یا وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی، رسیدگی به شکایت را برابر قانون، درخواست کرده باشد.

ماده ۱۸- دادخواست باید حاوی نکات زیر باشد:

#### الف - مشخصات شاکی

۱- نام و نام خانوادگی، نام پدر، تاریخ تولد، کد ملی، شغل، تابعیت و اقامتگاه برای اشخاص حقیقی

۲- نام، شماره ثبت، اقامتگاه اصلی و شماره تلفن تماس برای اشخاص حقوقی

ب - مشخصات طرف شکایت

۱- نام و نام خانوادگی، سمت و نسبی دقیق محل کار مأمور دولت در صورت امکان

۲- نام کامل دستگاههای موضوع ماده (۱۰) این قانون

پ - نام و نام خانوادگی و اقامتگاه وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی شاکی، در صورت تقدیم دادخواست توسط آنان

ت - موضوع شکایت و خواسته

ث - شرح شکایت

ج - مدارک و دلایل مورد استناد

ج - امضاء یا اثر انگشت شاکی یا وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی وی و یا امضاء و مهر شخص حقوقی ذیل دادخواست

ح - مدارک اثبات کننده سمت برای اشخاص حقوقی و نمایندگان قانونی

تبصره - شاکی می تواند علاوه بر نشانی پستی، نشانی پست الکترونیکی یا شماره تلفن همراه یا نامبر خود را به منظور ابلاغ اوراق اعلام نماید که در این صورت امر ابلاغ به یکی از طرق مزبور کافی است.

ماده ۱۹- هزینه دادرسی در شعب بدوی دیوان، یکصد هزار (۱۰۰.۰۰۰) ریال و در شعب تجدیدنظر دویست هزار (۲۰۰.۰۰۰) ریال است.

تبصره - مبلغ مذکور در این ماده به تناسب نرخ تورم اعلام شده به وسیله بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران هر سه سال یک بار به پیشنهاد رئیس دیوان و تایید رئیس قوه قضائیه و تصویب هیات وزیران قابل تعدیل می باشد.

ماده ۲۱- اگر ضمن یک دادخواست، شکایات متعدد مطرح شود که با یکدیگر ارتباط نداشته باشند و شعبه دیوان بتواند ضمن یک دادرسی به آنها رسیدگی کند، شکایات مطرح شده را به صورت جداگانه رسیدگی می کند و نسبت به آنچه که صلاحیت ندارد، قرار عدم صلاحیت صادر می نماید.

ماده ۲۲- چنانچه انتخاب شخص متعدد، شکایت‌های خود را به موجب یک دادخواست مطرح نماید، در صورتی که شکایات مزبور متناوب و متبانی واحد دانسته باشند، شعبه دیوان نسبت به همه موارد ضمن یک دادرسی، انتخاب تصمیم می نماید. در غیر این صورت، مطابق مفاد ماده قبل موارد به تفکیک و جداگانه رسیدگی می شود.

تبصره- شاکیان در صورتی که بیش از پنج نفر باشند، می توانند در دادخواست، نماینده ای را از میان خود جهت امر ابلاغ و اخطار، به شعبه دیوان معرفی نمایند.

ماده ۲۳- موضوع شکایت و خواسته باید صریح و منجز باشد. در صورت ابهام به تشخیص شعبه، مراتب طی اخطار به ای به شاکی اعلام می گردد و شاکی مکلف است ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ اخطار، نسبت به رفع ابهام اقدام کند. در غیر این صورت، شعبه نسبت به قسمت میوه، قرار ابطال دادخواست صادر می نماید.

دوم- دستور موقت

ماده ۲۴- در صورتی که شاکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجرای اقدامات یا تصمیمات با اراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط انتخابی و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون، سبب ورود خسارتی می گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، می تواند تقاضای صدور دستور موقت نماید. پس از طرح شکایت اصلی، درخواست صدور دستور موقت باید تا قبل از ختم رسیدگی، به دیوان ارائه شود. این درخواست مستلزم پرداخت هزینه دادرسی نیست.

ماده ۲۵- شعبه رسیدگی کننده در صورت اجراء ضرورت و فوریت موضوع، بر حسب مورد، دستور موقت مبنی بر توقف اجرای اقدامات، تصمیمات و اراء مزبور، با انجام وظیفه، صادر می نماید. تبصره- دستور موقت ناشی از اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت با صدور قرار ابطال یا رد دادخواست اصلی دستور موقت نیز لغو می گردد.

ماده ۲۶- مرجع رسیدگی به تقاضای صدور دستور موقت موضوع ماده (۲۴) این قانون، شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از

ماده ۲۶- دادخواست‌های ثبت شده، توسط رئیس دیوان یا معاون وی به شعبه ارجاع می شود.

ماده ۲۷- چنانچه دادخواست، فاقد نام و نام خانوادگی شاکی یا اقامتگاه وی باشد، به موجب قرار مدیر دفتر شعبه، رد می شود. این قرار قطعی است، ولی صدور آن، مانع طرح مجدد شکایت نیست.

ماده ۲۸- در صورتی که هر یک از موارد مذکور در بندهای (ب) تا (ث) و (ج) ماده (۱۸) این قانون در دادخواست رعایت نشده باشد و یا دادخواست از جهت شرایط مقرر در مواد (۱۹) الی (۲۳) این قانون نقص داشته باشد، مدیر دفتر شعبه ظرف دو روز نقایص دادخواست را طی اخطار به ای به طور مستقیم یا از طریق دفتر مستقر در مراکز استانها به شاکی اعلام می کند. شاکی، ده روز از تاریخ ابلاغ اخطار، فرصت رفع نقص دارد و چنانچه در مهلت مذکور اقدام به رفع نقص ننماید، دادخواست به موجب قرار مدیر دفتر یا جانشین او، رد می گردد. این قرار ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ، قابل اعتراض در همان شعبه دیوان است. رسیدگی به اعتراض نسبت به رد دادخواست، توسط رئیس یا داریس علی اهل شعبه انجام می شود و پس از صدور دستور توسط قاضی مزبور، مراتب توسط مدیر دفتر شعبه به معترض ابلاغ می گردد. این تصمیم قطعی است، ولی رد دادخواست، مانع طرح مجدد شکایت نیست.

ماده ۲۹- پس از ارجاع دادخواست به شعبه، مدیر دفتر شعبه آن را پس از تکمیل بلافاصله در اختیار قاضی شعبه قرار می دهد. قاضی شعبه دیوان در صورت اجراء صلاحیت و کامل بودن پرونده، آن را با صدور دستور ارسال یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، به دفتر اعاده می کند تا پس از ابلاغ دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، در جریان رسیدگی قرار گیرد.

تبصره- چنانچه پرونده ای مشمول تبصره ماده (۹۰) این قانون باشد، شعبه دیوان خارج از نوبت و بدون ابلاغ دادخواست و ضمائم آن به طرف شکایت، به آن رسیدگی و رای صادر می نماید. ماده ۳۰- طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نیست و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبارزت به صدور رای می نماید.

تبصره- در صورتی که طرف شکایت بدون عذر موجه از دادن پاسخ در این ماده خودداری ننماید شعبه رسیدگی کننده، متخلف را به سه ماه تا یک سال انفصال از خدمت محکوم می نماید. این حکم ظرف بیست روز قابل تجدیدنظر در شعب تجدیدنظر است.

شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر ایجاد مصمم ماهوی بدون احد توضیح از شاکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست صادر می‌گردد.

تبصره ۲: در صورتی که طرف شکایت، شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احوار بدون عذر موجه، از حضور جهت ادای توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب می‌نماید یا به انقضای موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یک سال محکوم می‌کند.

تبصره ۳: عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخصی معرفی شده در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان موجب انقضای موقت از خدمات دولتی از دو ماه تا یک سال است.

ماده ۴۴- در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداری‌ها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند در صورت موجه ندانستن دلایل توسط دیوان و مطالبه مجدد و امتناع از ارسال طرف یک ماه، مستکف، به حکم نفع به انفعال موجب از خدمات دولتی از یک ماه تا یک سال یا کسر یک سوم حقوق و مرابا به مدت سه ماه یا یک سال محکوم می‌شود. این امر حسب مورد مانع اختیار دیوان برای اقدام مفصلی نیز چنین دستیابی به دلایل و مدارک مورد نیاز یا صدور رأی ملحق مدارک و قرائن موجود در پرونده نیست. مطالبه اسناد طبقه‌بندی شده مطابق مقررات مربوط صورت می‌گیرد.

تبصره: شعبه دیوان مکلف است علاوه بر موارد مذکور در این ماده مراتب امتناع مسئول مربوطه از انجام وظایف مکلف را جهت نقیب کفوری به مرجع قضایی صالح اعلام نماید.

ماده ۴۵- شاکی می‌تواند دادخواست خود را قبل از وصول پاسخ طرف شکایت، سرزد کند و برای صورت، شعبه قرار ابطال دادخواست صادر می‌کند. شاکی می‌تواند دادخواست خود را مجدد نماید. پس از وصول پاسخ، به درخواست استرداد دادخواست ترتیب اثر داده نمی‌شود.

ماده ۴۶- شاکی می‌تواند قبل از صدور رأی، از شکایت خود به کلی صرف نظر نماید در این خصوص، قرار سقوط شکایت صادر می‌شود و همان شکایت مجدداً قابل طرح نیست.

ماده ۴۷- در صورت ضرورت به تشخیص رئیس دیوان یا رئیس شعبه، به پرونده‌های مطروحه در شعب دیوان و شعب تجدید نظر آن، خارج از نوبت رسیدگی می‌شود.

ماده ۴۸- هرگاه رسیدگی به شکایت در صلاحیت سایر مراجع قضایی باشد، شعبه دیوان یا صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع مذکور ارسال و مراتب را به شاکی اعلام می‌نماید و محتاجه موضوع را در صلاحیت مراجع غیرقضایی بداند، ضمن صدور قرار عدم صلاحیت، پرونده را به مرجع صالح ارسال می‌نماید مرجع اخیر مکلف به رسیدگی است.

هیات عمومی دیوان، تقاضای صدور دستور موقت شده باشد، ابتداء پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه، پرونده در هیات عمومی خارج از نوبت رسیدگی می‌شود.

ماده ۳۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

تبصره: مدیر دفتر شعبه مکلف است پرونده را به فوریت به نظر شعبه برساند و شعبه موظف به اتخاذ تصمیم فوری است.

ماده ۳۸- در صورت صدور دستور موقت یا لغو آن، مقام آن به طرفین و در صورت رد تقاضای صدور دستور موقت، مقام آن به شاکی ابلاغ می‌شود. تقاضای صدور دستور موقت قبل از اتخاذ تصمیم شعبه، مانع اجرای تصمیمات قانونی موضوع ماده (۱۰) این قانون نیست.

ماده ۳۹- سازمانها، ادارات، هیاتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند طبق آن اقدام نمایند و در صورت استتکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انضام از خدمت به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.

ماده ۴۰- در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه اجرای دستور موقت، شعبه رسیدگی‌کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

#### سوم- رسیدگی و صدور رأی

ماده ۴۱- شعبه رسیدگی‌کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقلانی را که لازم باشد، انجام دهد یا آن را از ضابطان قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضایی نیابت دهد. ضابطان و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده ۴۲- در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نیست.

ماده ۴۳- شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوا را برای ادای توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۰) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است.

تبصره ۱: در صورتی که شاکی پس از ابلاغ برای ادای توضیح حاضر نشود یا از ادای توضیحات مورد درخواست استتکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف



کنتی، دادخواست خود را تقدیم نماید. در این صورت، شعبه دیوان ضروری از دادخواست، لواطج و مستندات طرفین را برای شخص ثالث ارسال می کند.

**ماده ۵۵-** هرگاه شخص ثالثی در موضوع پرونده مطروحه در شعبه دیوان، برای خود جعی، قائل باشد یا خود را در محق شدن یکی از طرفین ذی نفع بداند، می تواند با تقدیم دادخواست، وارد دعوی شود در صورتی که دادخواست مذکور قبل از صدور رأی واصل شود. شعبه پس از ارسال دادخواست، برای طرفین دعوی و وصول پاسخ آلل با ملاچظه پاسخ هر سه طرف، مبادرت به صدور رأی می نماید.

**ماده ۵۶-** هرگاه شاکی و یا طرف سکايب اخذ توضیح از هر سحی، حقیقی یا حقوقی را در خواست نماید و شعبه دیوان نیز آن را مؤثر در کشف حقیقت نداند سست به احد بوضیح اقدام می نماید. شعبه دیوان می تواند رأیاسیر سست به اخذ بوضیح از سایر اسحاکی اقدام نماید.

**ماده ۵۷-** آراء شعب دیوان که بدون دخالت فرد ثالث ذی نفع در مرحله دادرسی، صادر شده، در صورتی که به حقوق شخصی ثالث، حلال وارد نموده باشد، طرف دو مان از تاریخ ابلاغ از حکم، قابل اعتراض است. این اعتراض در شعبه رسیدگی کننده به پرونده، مطرح می شود و شعبه مزبور با بررسی دلایل ارائه شده، مبادرت به صدور رأی می نماید.

**ماده ۵۸-** شعبه دیوان پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات، ختم رسیدگی و اعلام و طرف یک غنیده مبادرت به انشاء رأی می نماید.

**ماده ۵۹-** دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد:

- الف - تاریخ، شماره دادنامه، شماره پرونده
  - ب - مرجع رسیدگی و نام و نام خانوادگی رئیس یا دادرسی شعبه
  - پ - مشخصات شاکی و وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی او یا قید اقدامگاه
  - ت - مشخصات طرف سکايب و وکیل یا نماینده قانونی او یا قید اقدامگاه
  - ث - موضوع سکايب و خواسته
  - ج - گردش کار، متضمن خلاصه سکايب و دفاع طرف سکايب، تحقیقات احکام شده و سایر؛ به نظریه مشاور، در صورتی که طبق ماده (۷) این قانون، پرونده به مشاور ارجاع شده باشد، و تصریح به اعلام ختم رسیدگی
  - چ - رأی یا ذکر جهات، دلایل، مستندات، اصول و مواد قانونی
  - ح - امضای رئیس یا دادرسی علی العدل و مهر شعبه
- ماده ۶۰-** شعب دیوان مکلفند در مورد هر شکایت، به طور خاص معین تکلف نمایند و باید صورت عام و کلی، حکم صادر کنند.

**ماده ۴۹-** شاکی می تواند تا قبل از صدور رأی، خواسته خود را اصلاح کند. قبول تقاضای اصلاح خواهانه پس از ارسال دادخواست و ضلالم آن برای طرف شکایت، مشروط بر این است که به تشخیص شعبه، ماهیت خواهانه تغییر نکرده باشد و شعبه بتواند بدون نیاز به ارسال مجدد دادخواست، براساس دادخواست اصلاح شده، رأی صادر نماید.

**ماده ۵۰-** هرگاه رسیدگی دیوان منوط به اثبات امری باشد که در صلاحیت مرجع دیگری است، قرار انظار صادر و مراتب به طرفین ابلاغ می شود. ذی نفع باید ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ اختلار به دیوان، به مرجع صالح مراجعه و گواهی دفتر مرجع مزبور را مبنی بر طرح موضوع، به دیوان تسلیم نماید. در غیر این صورت دیوان به رسیدگی خود ادامه می دهد و تصمیم منفی می گیرد.

**ماده ۵۱-** شکایات مطروحه در دیوان که به تشخیص رئیس دیوان دارای موضوع واحد یا مرتبط باشد در یک شعبه رسیدگی می شود و در صورت ارجاع به چند شعبه، به همه پرونده ها در شعبه ای که سبق ارجاع دارد رسیدگی به عمل می آید.

**ماده ۵۲-** در صورتی که شعبه دیوان از فوت یا محجور شدن شاکی یا زوال سمت نماینده قانونی او مطلع شود، تا تعیین و معرفی قائم مقام قانونی متوفی یا محجور، قرار توقف دادرسی صادر و مراتب از طریق دفتر شعبه به نشانی شاکی اعلام می شود.

**ماده ۵۳-** در صورت احراز هر یک از جهات زیر، شعبه دیوان حتی قبل از ارسال دادخواست و ضلالم به طرف شکایت، قرار رد شکایت صادر می کند:

- الف - شاکی طرح شکایت، اهلیت قانونی نداشته باشد.
  - ب - شاکی در شکایت مطروحه ذی نفع نباشد.
  - پ - شکایت متوجه طرف شکایت نباشد.
  - ت - شکایت خارج از موعده قانونی، مطرح شده باشد.
  - ث - شکایت طرح شده از حیث موضوع قبل ازین همان اشخاص یا اشخاصی که اصحاب دعوی، قائم مقام آلل هستند، رسیدگی و حکم قطعی نسبت به آن صادر شده باشد.
  - ج - محور جهات رسیدگی به شکایت، منتفی شده باشد.
- ماده ۵۴-** هرگاه شاکی، جلب شخص حقیقی یا حقوقی دیگری غیر از طرف شکایت را به دادرسی لازم بداند، می تواند ضمن دادخواست تقدیمی یا دادخواست جداگانه، حداکثر ظرف سی روز پس از ثبت دادخواست اصلی، تقاضای خود را تسلیم کند. همچنین در صورتی که طرف شکایت، جلبی شخص حقیقی یا حقوقی دیگری به دادرسی را ضروری بداند، می تواند ضمن پاسخ

مبحث دوم - رسیدگی در شعب تجدیدنظر

ماده ۶۵ - کلمه آراء شعب بدوی دیوان به درخواست یکی از طرفین یا وکیل با قائم مقام یا مساعد

قانونی آنها، قابل تجدیدنظرخواهی در شعب تجدیدنظر است. مهلت تجدیدنظرخواهی برای اشخاص مقیم ایران بیست روز و برای اشخاص مقیم خارج از ایران دو ماه از تاریخ ابلاغ است

ماده ۶۶ - تجدیدنظرخواهی با تقدیم دادخواست به دفتر شعبه صادرکننده رأی یا دسرخانه یا دفاتر اداری دیوان انجام می گیرد. دادخواست تجدیدنظر توسط رئیس دیوان به یکی از سه -

تجدیدنظر ارجاع می شود

ماده ۶۷ - دادخواست تجدیدنظر باید روی برگه های مخصوص نوشته شود و حاوی نکات زیر باشد

الف - مشخصات و اقامتگاه تجدیدنظرخواه

ب - شماره و تاریخ رأی تجدیدنظرخواسته

پ - شعبه صادرکننده رأی تجدیدنظرخواسته

ت - تاریخ ابلاغ رأی تجدیدنظرخواسته

ث - دلایل و جهات تجدیدنظرخواهی

تبصره - رعایت مقررات مواد (۲) تا (۲۳) این قانون در تقدیم دادخواست تجدیدنظر، صدوری است

ماده ۶۸ - چنانچه دادخواست تجدیدنظر، فاقد مشخصات تجدیدنظرخواه یا اقامتگاه او باشد، پس از اخطاری

مهلت تجدیدنظرخواهی، دادخواست به موجب قرار مدیر دفتر شعبه تجدیدنظر، رت می شود.

این قرار قطعی است. در سایر موارد تقاضی دادخواست تجدیدنظر، وفق ماده (۲۸) این قانون، اقدام

می گردد. اگر دادخواست تجدیدنظر، خارج از مهلت مقرر تسلیم شده باشد، شعبه تجدیدنظر

قرار رد دادخواست را صادر می کند

ماده ۶۹ - عدم رعایت شرایط قانونی دادخواست و یا عدم رفع بعضی از آن در موعد مقرر قانونی، در

مرحله بدوی، موجب نقض رأی در مرحله تجدیدنظر نیست. در این موارد شعبه تجدیدنظر

به دادخواست دهمه بدوی اخطار می کند که ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ نسبت به رفع نقض

اقدام نماید. در صورت عدم اقدام و همچنین در صورتی که سهم دلخواست دهمه، دهمه، دهمه،

نباشد رأی صادر شده نقض و قرار رد دعوی صادر می شود

ماده ۷۰ - چنانچه شعبه تجدیدنظر در رأی بدوی غیر از استباهانی از قبیل اعداد، ارقام، سیب قلم،

مشخصات طرفین و یا از قلم افتادگی در آن قسم از خواسته که به اسباب رسیدن، اسکاال

دیگری ملاحته نکنند ضمن اصلاح رأی، آن را ناسند می کند

ماده ۷۱ - چنانچه شعبه تجدیدنظر ایراد تجدیدنظرخواه را وارد تشخیص ندهد، رأی شعبه بدوی را ناسند

ماده ۶۱ - دادنامه پس از صدور، ثبت می شود و رونوشت آن ظرف پنج روز برای ابلاغ به طرفین ارسال می گردد.

ماده ۶۲ - ابلاغ آراء دیوان می تواند به یکی از طرق زیر صورت گیرد :

الف - به طریق شکایت یا وکیل با قائم مقام و یا نماینده قانونی آنان توسط دفتر شعبه

ب - از طریق اداره ابلاغ به موجب مقررات آیین دادرسی مدنی

پ - از طریق پست الکترونیک یا سایر، به ادارات دولتی یا شکلات به تقاضای قبلی آنان برای

استفاده از این روش ابلاغ

ت - از طریق دفاتر اداری دیوان موضوع ماده (۴) این قانون

ث - به وسیله دادگستری محل اقامت

ماده ۶۳ - هرگاه شعبه رسیدگی کننده دیوان در مرحله رسیدگی به آراء و تصمیمات مراجع مذکور در

بند (۴) ماده (۱۰) این قانون، اشتباه یا تقضی را ملاحظه نماید که به اساس رأی لطمه وارد

نکند، آن را اصلاح و رأی را ابرام می نماید و چنانچه رأی واجد ایراد شکلی یا ماهوی مؤثر

باشد، شعبه مکلف است با ذکر همه موارد و تعیین آنها، پرونده را به مرجع مربوط اعاده کند.

مرجع مذکور موظف است مطابق دستور شعبه دیوان نسبت به رفع نقض یا ایرادهای اعلامی

اقدام و سپس مبارت به اتخاذ تصمیم یا صدور رأی نماید.

در صورتی که از تصمیم متخذه و یا رأی صادره مجدداً شکایت شود، پرونده به همان شعبه

رسیدگی کننده ارجاع می شود. شعبه مذکور چنانچه تصمیم و یا رأی را مغایر قانون و مقررات

تشخیص دهد، مستند به قانون و مقررات مربوط، آن را نقض و پس از اخذ نظر مشاورین

موضوع ماده (۷) این قانون، مبارت به صدور رأی ماهوی می نماید.

تبصره - شعبه می تواند علاوه بر نظر مشاورین موضوع ماده (۷)، عندالزام از نظر کارشناسان و متخصصین

هر رشته، از میان کارشناسان رسمی دادگستری و یا دستگاههای مربوط استفاده نماید.

ماده ۶۴ - در مواردی که به موجب قانون یا مصوبه ای لازم الاجراء، تشخیص موضوعاتی از قبیل

صلاحیت های عامی، تخصصی، امنیتی و گریشی به عهده کمیسیون یا هیأتیهای واگذار

شده باشد، شعب دیوان فقط از جهت رعایت ضوابط قانونی و تطبیق موضوع و فرایند بررسی

آن بر اساس قانون یا مصوبه رسیدگی می کنند و در صورت شکایت شاکای از جهت تشخیص

موضوع، تبعیه رسیدگی کننده موظف است حسب مورد پس از ارجاع پرونده به هیات

کارشناسی تخصصی دی ربط که توسط شعبه تعیین می گردد بد کسب نظر آنان، مبارت به

استاء رأی نماید

### مبحث سوم - رسیدگی در هیأت عمومی

ماده ۸۰ - تقاضای ابطال مصوبات در خجاست عمومی دیوان با تقدیم در خجاست اجماع می گیرد. در

درخواست مذکور، تصریح به موارد زیر ضروری است.

الف - مشخصات و اقامتگاه در خواست کننده

ب - مشخصات مصوبه مورد اعتراض

پ - حکم سرخی با مواد قانونی که ادعای معایرت مصوبه با آن شده

ت - دلایل و جهات اعتراض از حیث مغایرت مصوبه با نسخ با قانون اساسی یا سایر قوانین یا

خروج از اختیارات مرجع تصویب کننده

ث - امضاء یا اثر انگشت درخواست کننده

تبصره - سایر مقررات مربوط به تنظیم، ارسال و سب دادخواست، به استثنای ذی‌بغه بودن

درخواست کننده و پرداخت هزینه دادرسی، در درخواست ابطال مصوبه نیز جاری است

درخواستها توسط رئیس دیوان، به دفتر هیأت عمومی ارجاع می شود.

ماده ۸۱ - در صورت عدم رعایت موارد مذکور در ماده فوق مدیر خجاست عمومی به سرچ رز بر اقدام

می نماید :

۱- در مورد بند (الف) ظرف پنج روز قرار رد در خواست صادر می نماید.

۲- در مورد بند (ت) مطابق ماده (۲۸) این قانون عمل می نماید

۳- در سایر موارد با ذکر جهات نقض، اخطار به صادر و تقاضای مکلف است ظرف ده روز، سب

از الایع، نسبت به رفع نقض اقدام کند. در عر این صورت، قرار رد در خواست صادر می شود

این قرار، قطعی است.

ماده ۸۲ - مدیر دفتر هیأت عمومی، در خواست را به نظر رئیس دیوان می رساند خجاست در خواست -

مستعمل ماده (۸۵) این قانون باشد، رئیس با معاین قضای وی، وفق حکم این ماده، اقدام

می کند و در قسه موارد، در خواست خجاست احد نسخ از مرجع تصویب کننده، به دفتر ایالت،

می شود و در بوبت رسیدگی قرار می گیرد

ماده ۸۳ - مدیر دفتر هیأت عمومی نسخه ای از در خواست و متمائم آن را برای مرجع تصویب کننده،

ارسال می کند. مرجع مربوط مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ الایع، نسبت به ارسال یا سب

اقدام کند در هر صورت، پس از امقضای مهلت مبرور، خجاست عمومی به موضوع رسیدگی و

تصمیم مقتضی اتخاذ می نماید

تبصره - خجاسته مرجع تصویب کننده ظرف مهلت مقرر در خواست تمدد وقت برای ارسال نسخ

و در غیر این صورت آن را نقض و پس از رسیدگی ماهوی، مبادرت به صدور رأی می نماید.

ماده ۷۲ - شعبه تجدیدنظر در صورتی که قرار مورد تجدیدنظر خواهی را مطابق با موازین قانونی

تشنخص دهد، آن را تأیید می کند. در غیر این صورت پس از نقض قرار، پرونده را برای

رسیدگی ماهوی به شعبه صادر کننده قرار عودت می نماید.

ماده ۷۳ - هرگاه در مرحله تجدیدنظر تقاضای صدور دستور موقت شود، اتخاذ تصمیم با شعبه تجدیدنظر

است. اجرای دستور موقت مستلزم تأیید رئیس دیوان است. دستور موقت صادر شده از شعبه

بدوی مادام که توسط مرجع تجدیدنظر لغو نگردد، به قوت خود باقی است.

ماده ۷۴ - چنانچه قاضی شعبه بدوی صادر کننده رأی بی به اشتباه خود ببرد و پرونده به هر علتی به

شعبه تجدیدنظر نرفته باشد، با ذکر دلیل پرونده را از طریق رئیس دیوان به شعبه تجدید نظر

ارسال می کند. شعبه یاد شده با توجه به دلیل ابرازی و در صورت وارد دانستن اشتباه، رأی

صادر شده را نقض می نماید و هرگاه رأی صادره به صورت قرار باشد پرونده را جهت ادامه

رسیدگی به شعبه بدوی اعاده و در غیر این صورت اقدام به رسیدگی ماهوی می کند.

ماده ۷۵ - در صورتی که حداقل یک قاضی از دو قاضی و یا دو قاضی از سه قاضی صادر کننده رأی در

شعبه تجدیدنظر، بی به اشتباه شکلی یا ماهوی خود ببرد، مراتب را با ذکر دلیل به رئیس

دیوان اعلام می دارند. رئیس دیوان پرونده را جهت رسیدگی و صدور رأی به شعبه هم عرض

ارجاع می دهد.

ماده ۷۶ - صدور حکم اصلاحی در مورد سهو قلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه

صادر کننده رأی انجام می شود، مشمول مواد (۷۴) و (۷۵) این قانون نیست.

ماده ۷۷ - در صورتی که رأی در مبنای اتفاق نظر نباشد، نظر اقلیت نیز در پیش نویس رأی درج می شود

و به امضای آنان می رسد و در پرونده بایگانی می گردد.

ماده ۷۸ - مقرراتی که در مرحله بدوی رعایت می شود در مرحله تجدیدنظر نیز جاری است مگر این

که به موجب قانون ترتیب دیگری مقرر شده باشد.

ماده ۷۹ - در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان رأی قطعی شعب دیوان را خلاف بین شرع

یا قانون تشخیص دهند، رئیس دیوان فقط برای یک بار با ذکر دلیل پرونده را برای رسیدگی

ماهوی و صدور رأی به شعبه هم عرض ارجاع می نماید. رأی صادر شده قطعی است.

تبصره - چنانچه رأی قطعی موضوع این ماده از شعبه بدوی صادر شده باشد، در این صورت پرونده

برای صدور رأی به شعبه تجدیدنظر ارجاع می گردد

موظف است به محض اطلاع، موضوع را ضمن تهیه و ارائه گزارش در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید. هیأت عمومی پس از بررسی و احراز تعارض و اعلام رأی صحیح، نسبت به صدور رأی اقدام می نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم الاجرا است. اثر رأی وحدت رویه مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض رأی سابق نمی شود. لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیر صحیح تشخیص داده شده شخصی ذی نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حتی بعد بیدخل خواهی را دارد. در این صورت پرونده به شعبه تجدیدنظر که قبلاً در پرونده در حالت تعلل است، ارجاع می شود و سیمه مذکور موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مرور است.

**ماده ۹۰-** هرگاه در موضوع واحد حداقل پنج رأی مشابه از دو یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان می تواند موضوع را در هیأت عمومی مطرح و تقاضای تسری آن را نسبت به موضوعات مشابه نماید. در صورتی که هیأت عمومی رأی صادر شده را صحیح تشخیص دهد، این رأی برای ایجاد رویه تصویب می نماید. این رأی برای سایر شعب دیوان، ادارات و استیضای جمعی و حقوقی برپا لازم الاتباع است.

**تبصره ۱-** پس از صدور رأی ایجاد رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت بدون نیاز به ارسال نسخه ای از دادخواست و ضمانت آن برای طرف شکایت، انجام می گیرد.

**ماده ۹۱-** طرح رأی قبلی هیأت عمومی برای رسیدگی مجدد در هیأت عمومی، در موارد ادعای استیاض یا مغایرت با قانون یا معارض با یکدیگر، مستلزم اعلام انتشار آرسوی رئیس قوه قضائیه، با تأیید دیوان یا تقاضای کتبی و مسئول بست مهر از قضات دیوان است.

**ماده ۹۲-** چنانچه مصوبه ای در هیأت عمومی ابطال شود، رعایت مفاد رأی هیأت عمومی در حدوداً بعدی الزامی است. هرگاه مراجع مربوط، مصوبه جدیدی معارض رأی هیأت عمومی نبود، رئیس دیوان موضوع را خارج از نوبت بدون رعایت مفاد ماده (۸۲) این قانون، و فقط با دعوت نماینده مرجع تصویب کننده، در هیأت عمومی مطرح می نماید.

**ماده ۹۳-** اقراری که در اجرای آراء هیأت عمومی، خود را ذی نفع می دانند، در صورت عدم اجرای آن از سوی مسئولان ذی ربط، می توانند رسیدگی به استیاض مسئول مربوط را از دیوان درخواست نمایند. این درخواست از سوی دیوان، به یکی از شعب واحد بیدخل ارجاع می شود. شعبه مذکور در صورت احراز ذی نفع بودن درخواست کننده و استیاض مسئول مربوط، به موجب ماده (۱۰۹) این قانون انتخاب مصمم می نماید.

نماید. رئیس دیوان می تواند در صورت ضرورت، رسیدگی به پرونده را حداقل تا سه ماه دیگر به تأخیر اندازد.

**ماده ۸۴-** اموری که مطابق قانون در صلاحیت هیأت عمومی دیوان است، ابتداء به هیأت‌های تخصصی مرکب از حداقل پانزده نفر از قضات دیوان ارجاع می شود. رسمیت جلسات هیأت‌های تخصصی منوط به حضور دوسوم اعضاء است که به ترتیب زیر عمل می کنند:

**الف-** در صورتی که نظر اکثریت مطلق هیأت تخصصی بر قبول شکایت و ابطال مصوبه باشد، پرونده به همراه نظریه هیأت جهت انتخاب تصمم به هیأت عمومی ارسال می شود.

**ب-** در صورتی که نظر سه چهارم اعضاء هیأت تخصصی بر رد شکایت باشد، رأی به رد شکایت صادر می کند. این رأی ظرف بیست روز از تاریخ صدور، از سوی رئیس دیوان یا ده نفر از قضات دیوان قابل اعتراض است. در صورت اعتراض و یا در صورتی که نظر اکثریت کمتر از سه چهارم اعضاء بر رد شکایت باشد، پرونده به شرح بند (الف) در هیأت عمومی مطرح و انتخاب تصمم می شود.

**تبصره ۱-** تصمیمات هیأت‌های تخصصی، بلافاصله به اطلاع قضات دیوان می رسد.

**تبصره ۲-** هرگاه مصوبه مورد شکایت به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد موضوع جهت اظهار نظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی و هیأت‌های تخصصی لازم الاتباع است.

**ماده ۸۵-** در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می کند. این قرار قطعی است.

**ماده ۸۶-** در صورتی که رئیس قوه قضائیه با رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب کننده مطلع شوند، موظفند موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نمایند.

**ماده ۸۷-** در صورتی که مصوبه ای به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهار نظر به شورای نگهبان ارسال می شود. نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم الاتباع است.

**ماده ۸۸-** هیأت عمومی، در اجرای بند (۱) ماده (۱۲) این قانون می تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

**ماده ۸۹-** هرگاه در موارد مشابه، آراء متعارض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شده باشد، رئیس دیوان

ماده ۱۰۰- دادخواست اعاده دادرسی، با رعایت مواد مربوط به دادخواست مندرج در این قانون، با ذکر جهتی که موجب اعاده دادرسی شده است، به شعبه صادر کننده رأی تقدیم می شود.

ماده ۱۰۱- هزینه دادخواست اعاده دادرسی، برابر هزینه تقدیم دادخواست به سمت پرداختنظر دیوان است.

ماده ۱۰۲- رسیدگی به دادخواست اعاده دادرسی در صلاحیت شعبه صادر کننده حکم قطعی است. شعبه مذکور در ابتداء در مورد قبول یا رد این دادخواست قرار لازم را صادر می نماید و در صورت قبول دادخواست مبارت به رسیدگی ماهوی می کند.

ماده ۱۰۳- شعبه رسیدگی کننده به اعاده دادرسی می تواند در صورت احراز تیرورت، دستور توقف اجرای حکم مورد تقاضای اعاده دادرسی را صادر نماید.

ماده ۱۰۴- هرگاه شعبه دادخواست اعاده دادرسی را وارد ننماید، حکم مورد تقاضای اعاده دادرسی را نقض و حکم مقتضی صادر می نماید در صورتی که دادخواست اعاده دادرسی راجع به قسمتی از حکم باشد، فقط همان قسمت نقض یا اصلاح می گردد. حاصله جهت دادخواست اعاده دادرسی، مبارت دو حکم باشد، شعبه رسیدگی کننده سی از قبول اعاده دادرسی، حکم دوم را نقض می نماید و حکم اول به فوت خود باقی می ماند.

ماده ۱۰۵- حکمی که پس از اعاده دادرسی صادر می گردد، قابل اعاده دادرسی مجدد از حمله جهت نیست.

ماده ۱۰۶- در اعاده دادرسی به هیچ عنوان شخص دیگری غیر از طرفین دعوی، وکیل یا قائم مقام و یا نماینده قانونی آنان، نمی تواند وارد دعوی شود.

بخش چهارم- اجرای احکام

ماده ۱۰۷- کلیه استثنای و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون مکلفند از دیوان، رأی را بلافاصله فوریت اجراء نمایند.

ماده ۱۰۸- شعب دیوان پس از ابلاغ رأی به محکوم علیه یک نسخه از آن را به اتمام پرونده به واحد اجرای احکام دیوان ارسال می نمایند. محکوم علیه مکلف است ظرف یک ماه پس به اجرای کامل آن با جلب رضایت محکوم له اقدام و نتیجه را به طور کلی به واحد اجرای احکام دیوان گزارش نماید.

ماده ۱۰۹- هرگاه پس از انتشار رأی هیات عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور مسئولان ری، بعلل اجرای آن استنکاف نمایند، به تقاضای ذی نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از سمت دیوان.

ماده ۹۴- در صورتی که آراء هیات عمومی دیوان از سوی رئیس قوه قضاییه خلاف موازین شرع تشخیص داده شود، هیات عمومی با توجه به نظر رئیس قوه قضاییه تجدیدنظر می نماید.

ماده ۹۵- احکام صادر شده از هیات عمومی دیوان که مستلزم عملیات اجرایی باشد از طریق دفتر هیات عمومی به واحد اجرای احکام دیوان ابلاغ می گردد. واحد اجرای احکام دیوان موظف است مراتب را به مبادی ذی ربط اعلام نماید. مراجع مذکور مکلف به اجرای حکم و اعلام نتیجه به دیوان می باشند و در صورت استنکاف طبق ماده (۱۰) این قانون اقدام می شود.

ماده ۹۶- اداره جلسات هیات عمومی و هیاتهای تخصصی، وفق این قانون مطابق این نامه ای است که ظرف سه ماه از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون، به تصویب رئیس قوه قضاییه می رسد.

ماده ۹۷- رأی هیات عمومی مطابق نظر اکثریت اعضاء توسط رئیس دیوان یا یکی از اعضاء اکثریت هیات به انتخاب رئیس دیوان انشاء می گردد.

تبصره- ابلاغ و اصلاح آراء هیات عمومی مطابق مقررات آیین دادرسی مدنی است.

بخش سوم- اعاده دادرسی

ماده ۹۸- در مورد احکام قطعی به جهات ذیل می توان دادخواست اعاده دادرسی تقدیم نمود:

- الف- حکم خارج از موضوع شکایت صادر شده باشد.
- ب- حکم به میزان بیشتر از خواسته صادر شده باشد.
- پ- در مفاد حکم، تضاد وجود داشته باشد.
- ت- حکم صادر شده با حکم دیگری در خصوص همان دعوی و اصحاب آن، که قبلاً توسط همان شعبه یا شعبه دیگر صادر شده است متعارض بوده بدون آن که سبب قانونی موجب این تعارض باشد.

ث- حکم، مستند به اسنادی باشد که پس از صدور، جعلی بودن و یا عدم اعتبار آنها به موجب حکم مراجع صلاح قانونی ثابت شده باشد.

ج- پس از صدور حکم، اسناد و دلایل یادشده در جریان دادرسی در اختیار وی نبوده است. دادرسی باشد و ثابت شود اسناد و دلایل یادشده در جریان دادرسی در اختیار وی نبوده است.

ماده ۹۹- مهلت تقدیم دادخواست اعاده دادرسی به شرح زیر است:

- ۱- در مورد بیندھلی «الف» تا «ه» ماده (۹۸) این قانون، بیست روز از تاریخ ابلاغ رأی شعبه
- ۲- در خصوص بیندھلی «هت» تا «ج» ماده (۹۸) این قانون، بیست روز از زمان حصول سبب اعاده دادرسی

ماده ۱۱۲- در صورتی که محکوم علیه از اجرای رأی، استکفاف معاند یا رأی شعبه صادر کننده حکم، به انفعال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می ننهد، رأی صادر شده ظرف برف بسبب روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تجدیدنظر دیوان می باشد و در صورتی که رأی مذکور در شعبه تجدیدنظر صادر شده باشد به شعبه هم عرض ارجاع می گردد.

ماده ۱۱۳- طرح مجدد پرونده در موارد اعلام انسیاه قاضی و یا خلاف پیش شرح با قانون، مانع از اجرای حکم قطعی دیوان نیست مگر آن که شعبه رسیدگی کننده قرار توقف اجرای حکم با صلح نماید.

ماده ۱۱۴- چنانچه در جریان اجرای آراء دیوان، راجع به نحوه اجرای رأی بین طرفی بواقعی شود و محکوم علیه به تعهدات خود عمل ننماید، محکوم له می تواند ادامه عملیات اجرایی را درخواست کند و واحد اجرای احکام دیوان با اجرای رأی دیوان با توافق، موضوع را دیگری می نماید.

ماده ۱۱۵- در مواردی که محکوم علیه در مقام اجرای احکام قطعی دیوان، به منابع قانونی استناد ننماید و یا به جهتی امکان عملی اجرایی حکم نباشد و این جهات به ساحت دادرسی اجرای احکام دیوان، موجه شناخته شوند، از موارد اعلام دادرسی تلقی و پرونده به منظور رسیدگی به این جهات به شعبه صادر کننده رأی قطعی ارجاع می گردد. شعبه مزبور در صورت تأیید وجود ملغ قانونی و یا عدم امکان اجرای حکم، رأی مفقوسی به جبران خسارت و یا تعس جانیگزین محکوم به صادر می نماید. در غیر این صورت قرار رد صادر و پرونده برای ادامه عملیات اجرایی به واحد اجرای احکام دیوان اعاده می شود. رأی و باقر صادر شده در این مرحله قطعی است.

ماده ۱۱۶- در مواردی که اجرای حکم قطعی از اختیار محکوم علیه خارج و یا موقوف به سبب مدعیانی از سوی مرجع دیگری غیر از محکوم علیه باشد و مرجع اخیر در جریان دادرسی وارد شده باشد، ظرف یک ماه از تاریخ اعلام، مرجع یاد شده می تواند به رأی صادر شده اعتراض کند و شعبه صادر کننده رأی قطعی باید به موضوع رسیدگی و اظهار نظر نماید. رأی قطعی، و لازم الاجرا است.

ماده ۱۱۷- چنانچه دادرسی اجرای احکام دیوان، رأی شعبه دیوان را سبب نماید، به نحوی که اجرایی آن امکان نداشته باشد یا ذکر مورد لجام از ششم صادر کننده رأی نقضای رفی لجام می نماید. نظر شعبه درخصوص رفی لجام، برای دادرسی اجرای احکام دیوان، لازم الاتباع است.

مستحقک به انفعال موقت از خدمات دولتی به مدت سه ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می شود.

تبصره - تقاضای ذی نفع برای اجرای آراء هیات عمومی، باید به صورت تقدیم دادخواست باشد. افرادی که از عدم اجرای آراء هیات عمومی در مورد ابطال مصوبه مطلع می شوند، می توانند موضوع را به رئیس دیوان منعکس نمایند تا رئیس دیوان نسبت به پیگیری موضوع از طریق شعب دیوان اقدام نماید.

ماده ۱۱۰- در صورت استکفاف شخص یا مرجع محکوم علیه از اجرای حکم قطعی، واحد اجرای احکام دیوان، مراتب را به رئیس دیوان گزارش می کند. رئیس دیوان بلافاصله پرونده را به شعبه صادر کننده رأی قطعی ارجاع می نماید شعبه مذکور موظف است خارج از نوبت به موضوع استکفاف رسیدگی و رأی مقتضی صادر و پرونده را جهت اقدامات بعدی به واحد اجرای احکام دیوان ارسال نماید.

تبصره ۱- در مواردی که اجرای حکم، مستلزم اتخاذ تصمیم توسط شورای هیات و یا کمیسونی مرکب از دو یا چند نفر باشد و اعضای آنها از تبعیت حکم صادر شده استکفاف نمایند، تمامی اعضاء مؤثر در مخالفت با حکم دیوان، مستکف شناخته می شوند.

تبصره ۲- مرجع رسیدگی به استکفاف از رأی هیات عمومی، شعب تجدیدنظر دیوان است.

تبصره ۳- شعبه رسیدگی کننده به استکفاف ابتداء شخص یا اشخاص مستکف را احضار و موضوع را به آنها تنهیم می نماید. چنانچه مستکف استمهال کند، حداکثر یک هفته جهت اجرای حکم و اعلام به دیوان به وی مهلت داده می شود و در غیر این صورت و یا پس از انقضای مهلت، مسئول حکم مقرر در ماده (۱۱۲) این قانون قرار می گیرد.

ماده ۱۱۱- دادرسی اجرای احکام از طرق زیر سبابت به اجرای حکم می کند:

- ۱- احضار مسئول مربوط و اخذ تعهد بر اجرای حکم یا جلب رضایت محکوم له در مدت معین
- ۲- دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم به در صورت عدم اجرای حکم یک سال پس از ابلاغ
- ۳- دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی نفع طبق مقررات قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی)
- ۴- دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان یا رعایت لایحه قانونی نحوه خرید و تسلک اراضی و مملاک برای اجرای برنامه های عمومی، عمرانی و نظامی دولت مصوب ۱۳۵۸/۱/۱۷ شورای انقلاب و اصلاحات بعدی آن و قانون تعیین تکلیف اراضی واگذاری دولت و نهادهای مصوب ۱۳۷۰/۱/۲۱ مجمع تشخیص مصلحت نظام

## دستورالعمل شماره ۹۴۴۵ مورخ ۱۳۸۸/۹/۱۲ معاونت روابط کار

### وزارت کار و امور اجتماعی در رابطه با اختیار امر مخومه در مراجع حل اختلاف

نظر به این که در بعضی از موارد مشاهده شده است که مراجع حل اختلاف در فرایند دادرسی اعسار امر مخومه را نادیده گرفته و به عنوان اصلاح رأی یا صدور حق السعی الیام تلقین در خصوص موضوعی که قبلاً رسیدگی شده است مجدداً صدور رأی کرده اند، بدینوسیله ابلاغ می شود :

۱- بر اساس بند (۴) ماده (۸۴) قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی مدیون سال ۱۳۷۹ چنانچه دعوی طرح شده سابقاً بین همل انحصاری یا انحصاری که اصحاب دعوی قائم مقام آنان هستند رسیدگی شده او ا نسبت به آن حکم قطعی صادر شده باشد دادگاه مجدداً وارد رسیدگی ماهوی نخواهد شد و بر اساس قاعده اعسار امر مخومه، به اسناد ماده (۸۹) همل قانون مجازات به صدور قرار رد دعوی می نماید.

۲- با استناد به ماده (۲۹) آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۴۴) قانون کار، هیأت تشخیص یا هیأت حل اختلاف باید از صدور رأی و فرایع دادرسی به هیچ وجه مجدداً حق ورود به پرونده و صدور رأی در همل موضوع را ندارد و در صورتی که دادخواستی در این زمینه تقدیم هیأت سود باید با توجه به اعتبار امر قضاوت شده (اعتبار امر محکوم) مبارت به صدور قرار رد دعوی نماید.

۳- در خصوص شبهات هیاتی که در نگارش رأی رخ می دهد نظیر از قلم اقلانی یا کم و زیاد شدن نام یکی از اصحاب دعوی موضوع تبصره ماده (۲۹) آیین رسیدگی، صدور رأی اصلاحی صرفاً در قلمبندی تبصره مذکور صورت گرفته و مراجع نمی توانند به عنوان اصلاح رأی اعسار رأی صادره را بخوبی نمایند.

۴- هیأت های رسیدگی کننده بعد از صدور حکم بازگشت به کار و ملامتی که رأی قطعی مدعیو امری ننشده است نمی توانند مجدداً رأی بازگشت به کار و یا اصلاح صادر نمایند.

۵- پس از صدور و ابلاغ رأی بازگست به کار، لازم است کارگر دروسط بلافاصله به کارگاه مراجعه نمود و درخواست اجرای رأی را نماید، در صورتی که رأی مذکور به کارفرما ابلاغ شده، لکن از اجرای آن خودداری نماید، کارگر دینفع برای اجرای رأی باید به اجرای احکام دادگستری مراجعه و معاضات اجرایی حکم را نماید.

۶- صدور رأی مبتنی بر الزام کارفرما به پرداخت «حق السعی الیام پس از صدور رأی بازگست به کار» صرفاً در صورتی مجاز است که برای مرجع حل اختلاف رسیدگی کننده احراز شود که کارگر در واقع

ماده ۱۱۸- دستگاههای اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مکلفند دستورات دیوان را در مقام اجرای حکم اجرا کنند. تخلف از مقررات این ماده، علاوه بر تعقیب اداری و انتظامی حسب مورد، مستوجب مجازات مقرر در ماده (۱۱۲) این قانون است.

ماده ۱۱۹- در اجرای بند «۱» ماده (۱۱۱) این قانون، چنانچه مسئول مربوط پس از احضار بدون عذر موجه، در واحد اجرای احکام دیوان حاضر نشود، دادرسی اجرای احکام مطابق تبصره (۲) ماده (۲۳) این قانون اقدام می نماید.

#### بخش پنجم- سایر مقررات

ماده ۱۲۰- شعب تشخیص فعلی دیوان پس از رسیدگی به پرونده های موجود منحل می شوند.

ماده ۱۲۱- هرگاه ضمن رسیدگی به موضوعی در دیوان، رئیس دیوان در جریان تفتیح حقوق عمومی و یا منافع بیت المال قرار گیرد، موظف است مراتب را حسب مورد به سازمان دادرسی کل کشور، دادستان کل کشور و دیوان محاسبات کشور اعلام نماید.

ماده ۱۲۲- مقررات مربوط به رد دادرسی و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان و وکالت و سایر موارد سکوت در این قانون به ترتیبی است که در قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) و قانون اجرای احکام مدنی مقرر شده است.

ماده ۱۲۳- بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور می گردد.

ماده ۱۲۴- از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵/۹/۲۵ و اصلاحات بعدی آن و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۷۹/۲/۲۶ قوه قضائیه لغو می شود.

قانون فوق مشتمل بر یکصد و بیست و چهار ماده و سی و نه تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۰/۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی تصویب شد و مواد (۱۰)، (۱۲)، (۸۹)، (۹۰) و (۹۴) این قانون در تاریخ ۱۳۹۲/۲/۲۵ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد و مابقی مواد این قانون در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۲۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

**دستور العمل وزیر کار و امور اجتماعی در زمینه نحوه استفاده از وجوه  
مربوط به جرائم نقدی موضوع ماده ۳ آیین نامه ماده ۱۸۶  
قانون کار جمهوری اسلامی ایران**

ماده ۱- با توجه به ماده ۱۸۶ قانون کار و ماده ۳ آیین نامه مصوب دولت در تاریخ ۶۹/۱۲/۲۱ برای تعیین اولویت و تصویب برنامه های رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران کشور در چهارچوب آیین نامه مذکور ، کمیته ای مرکب از معاونین طرح و برنامه ، امور اجتماعی ، فرهنگی و امور مجلس ، اداری و مالی و آموزش فنی و حرفه ای و بر حسب مورد ، مشاور رفاهی تشکیل می گردد.

ماده ۲- کلیه معاونین ، مدیران کل کار و امور اجتماعی استانها و مدیران کل ستادی که می خواهند طرح ها و برنامه های رفاهی ، آموزشی و فرهنگی مربوط به کارگران را به علت فقدان محل نامین اعتبار ، از اعتبارات ماده ۱۸۶ قانون کار استفاده کنند ، لازم است طرح های خود را همراه با توجیه کامل ، زمان بندی اجرای طرح ، نتایج حاصله از طرح ، بودجه مورد نیاز و تعداد کارگرانی که از طرح می توانند استفاده کنند به دبیرخانه معاونت طرح و برنامه ارسال نمایند.

ماده ۳- معاونت طرح و برنامه ، پس از دریافت طرحهای مذکور ، نسبت به تشکیل کمیته اقدام می نماید.

ماده ۴- کمیته مذکور ، حداکثر ظرف سه هفته ، نظر خود را در خصوص طرح ارائه شده اعلام خواهد کرد.

## مقررات مربوط به فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران



**ماده ۴۷ «قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی  
جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۳/۶/۱۱»**

به منظور ایجاد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و تقویت همکاری‌های بین‌المللی، اجاره‌داده می‌شود؛  
واحدهای پژوهشی و فناوری و مهندسی مستقر در پارک‌های علم و فناوری در جهت انجام مأموریت‌های  
محواله، از مرانای قانونی مناطق آزاد<sup>۱</sup> در خصوص روابط کار، منافع عالی مالی و عوارض،  
سرمایه‌گذاری خارجی و مبادلات مالی بین‌المللی برخوردار گردند.

تیمبره ۴ ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندی که با رعایت ماده ۱۲۴ قانون  
مدیریت خدمات کشوری مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاه‌های اجرایی اشتغال دارند  
از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

**ماده ۴۵ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران**

از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد.

الف - استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی  
ب - استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین.

تیمبره ۱-ا کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات  
این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تیمبره ۲- مشاغل موضوع بند (الف) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸) این قانون بنابه  
پیشهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تیمبره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای  
مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تیمبره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارکنان پیمانی در پیمان نامه مشخص می‌گردد  
و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذربط می‌باشد.

تیمبره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری: دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص  
با تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تا ده درصد (۱۰ درصد) پست‌های سازمانی  
معموب، بدون معهود استخدامی و در سقف اعتبارات معوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار  
فیمین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.

بند "ه" ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران: بکارگیری افراد  
در قالب قرارداد کار معین (درسخن) با ساعتی برای اجرای وظائف پست‌های سازمانی فقط در سقف  
مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

۱. مک به قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران در بخش سوم این مصوبه.

این نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقایع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار

«معموب ۱۳۷۳/۱/۲۶ هیات وزیران»

«مأخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۴۵۶۲ مورخ ۱۳۷۳/۱۲/۸»

ماده ۱- موارد استثناء مواد ۵۱، ۴۱، ۳۲، ۳۱، ۲۶، ۲۵ و ۵۸ قانون کار معین می شود.

ماده ۲- مدت معافیت از شمول مواد یاد شده در ماده یک برای مدت ۵ سال تعیین می شود.

ماده ۳- معافیت یاد شده فقط اماکن مذهبی را که سه نفر یا کمتر خادم دارند شامل می شود.

ماده ۴- روابط کار بین طرفین در زمینه مواد مستثنی شده بر اساس دستورالعملی است که سازمان

اوقاف و امور خیریه تهیه می کند و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان می رسد.

ماده ۵- تصویب نامه شماره ۵۷۸۷۰۸-ت۵۷۸۳ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۱۸ لغو می شود.

این نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعین یا مشتریان تأمین می شود

موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار

«معموب ۱۳۷۲/۴/۱۳ هیات وزیران»

«مأخذ: روزنامه رسمی، شماره ۱۴۰۹۲ مورخ ۱۳۷۲/۵/۲»

ماده ۱- مدت کار، تعطیلات، مرخصی ها و مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعین یا مشتریان تأمین می شود، به موجب این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲- در مواردی که مزد کارگر از بابت وجوه دریافتی از مراجعین یا مشتریان تأمین می شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود و هر گاه علاوه بر وجوه مذکور پرداخت مزد ثابتی توسط کارفرما تعهد شده باشد باید میزان آن در قرارداد معین گردد.

تبصره: وجوهی که عرفاً تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود و در قرارداد کار ذکر آن به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی شود.

ماده ۳- در کارگاه های مشمول این آیین نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرق دیگر جمع آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می شود.

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

ماده ۵- کارگران مشمول این آیین نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی ها تابع مقررات مجتأ سوم از فصل سوم قانون کار می باشند و مزد ایام مذکور توسط کارفرما پرداخت می شود. در صورتی که مأخذ پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصی ها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است.

ماده ۶- سزودی که مبنای محاسبه فوق العاده اضافی کاری قرار می گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصی ها نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۷- مأخذ محاسبه مزد با 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 خواهد بود.

ماده ۸- در صورت وجود عرف و رویه دیگری در کارگاه در مزد و مزایای بیش از آنچه که در این آیین نامه مقرر شده برای کارگران در نظر گرفته باشد همان عرف و رویه حاکم خواهد بود.

۱- این آیین نامه به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۴ هیات وزیران به مدت ۵ سال و مجدداً به موجب ماده ۱۰-

۱۳۸۱/۱۲/۳۰ به مدت پنج سال دیگر تمدید شده است (لک به مقررات فصل دوازدهم قانون کار در اس.مجموعه)

۲- بر اساس بند ۳ تصویب نامه این ماه ۱۳۸۹ وزیران عمو کار گروه موضوع تصویب نامه شماره ۷۲۸۸۴-ت۷۲۸۸۴ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲۰ تصویب نامه شماره ۲۲-ت۷۲۸۴ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۲۰ در ماده ۳ آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقایع عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار به سبب تصویب نامه شماره ۴۲۲-ت۷۲۸۴ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۱۸ عبارت «سه نفر» به عبارت «۵ نفر» اصلاح می شود.



**THE**  
**NEW**  
**AND**  
**BEST**  
**EDITION**  
**OF**  
**THE**  
**NEW**  
**AND**  
**BEST**  
**EDITION**  
**OF**  
**THE**  
**NEW**  
**AND**  
**BEST**  
**EDITION**

66  
 67  
 68  
 69  
 70  
 71  
 72  
 73  
 74  
 75  
 76  
 77  
 78  
 79  
 80  
 81  
 82  
 83  
 84  
 85  
 86  
 87  
 88  
 89  
 90  
 91  
 92  
 93  
 94  
 95  
 96  
 97  
 98  
 99  
 100  
 101  
 102  
 103  
 104  
 105  
 106  
 107  
 108  
 109  
 110  
 111  
 112  
 113  
 114  
 115  
 116  
 117  
 118  
 119  
 120  
 121  
 122  
 123  
 124  
 125  
 126  
 127  
 128  
 129  
 130  
 131  
 132  
 133  
 134  
 135  
 136  
 137  
 138  
 139  
 140  
 141  
 142  
 143  
 144  
 145  
 146  
 147  
 148  
 149  
 150  
 151  
 152  
 153  
 154  
 155  
 156  
 157  
 158  
 159  
 160  
 161  
 162  
 163  
 164  
 165  
 166  
 167  
 168  
 169  
 170  
 171  
 172  
 173  
 174  
 175  
 176  
 177  
 178  
 179  
 180  
 181  
 182  
 183  
 184  
 185  
 186  
 187  
 188  
 189  
 190  
 191  
 192  
 193  
 194  
 195  
 196  
 197  
 198  
 199  
 200  
 201  
 202  
 203  
 204  
 205  
 206  
 207  
 208  
 209  
 210  
 211  
 212  
 213  
 214  
 215  
 216  
 217  
 218  
 219  
 220  
 221  
 222  
 223  
 224  
 225  
 226  
 227  
 228  
 229  
 230  
 231  
 232  
 233  
 234  
 235  
 236  
 237  
 238  
 239  
 240  
 241  
 242  
 243  
 244  
 245  
 246  
 247  
 248  
 249  
 250  
 251  
 252  
 253  
 254  
 255  
 256  
 257  
 258  
 259  
 260  
 261  
 262  
 263  
 264  
 265  
 266  
 267  
 268  
 269  
 270  
 271  
 272  
 273  
 274  
 275  
 276  
 277  
 278  
 279  
 280  
 281  
 282  
 283  
 284  
 285  
 286  
 287  
 288  
 289  
 290  
 291  
 292  
 293  
 294  
 295  
 296  
 297  
 298  
 299  
 300  
 301  
 302  
 303  
 304  
 305  
 306  
 307  
 308  
 309  
 310  
 311  
 312  
 313  
 314  
 315  
 316  
 317  
 318  
 319  
 320  
 321  
 322  
 323  
 324  
 325  
 326  
 327  
 328  
 329  
 330  
 331  
 332  
 333  
 334  
 335  
 336  
 337  
 338  
 339  
 340  
 341  
 342  
 343  
 344  
 345  
 346  
 347  
 348  
 349  
 350  
 351  
 352  
 353  
 354  
 355  
 356  
 357  
 358  
 359  
 360  
 361  
 362  
 363  
 364  
 365  
 366  
 367  
 368  
 369  
 370  
 371  
 372  
 373  
 374  
 375  
 376  
 377  
 378  
 379  
 380  
 381  
 382  
 383  
 384  
 385  
 386  
 387  
 388  
 389  
 390  
 391  
 392  
 393  
 394  
 395  
 396  
 397  
 398  
 399  
 400  
 401  
 402  
 403  
 404  
 405  
 406  
 407  
 408  
 409  
 410  
 411  
 412  
 413  
 414  
 415  
 416  
 417  
 418  
 419  
 420  
 421  
 422  
 423  
 424  
 425  
 426  
 427  
 428  
 429  
 430  
 431  
 432  
 433  
 434  
 435  
 436  
 437  
 438  
 439  
 440  
 441  
 442  
 443  
 444  
 445  
 446  
 447  
 448  
 449  
 450  
 451  
 452  
 453  
 454  
 455  
 456  
 457  
 458  
 459  
 460  
 461  
 462  
 463  
 464  
 465  
 466  
 467  
 468  
 469  
 470  
 471  
 472  
 473  
 474  
 475  
 476  
 477  
 478  
 479  
 480  
 481  
 482  
 483  
 484  
 485  
 486  
 487  
 488  
 489  
 490  
 491  
 492  
 493  
 494  
 495  
 496  
 497  
 498  
 499  
 500  
 501  
 502  
 503  
 504  
 505  
 506  
 507  
 508  
 509  
 510  
 511  
 512  
 513  
 514  
 515  
 516  
 517  
 518  
 519  
 520  
 521  
 522  
 523  
 524  
 525  
 526  
 527  
 528  
 529  
 530  
 531  
 532  
 533  
 534  
 535  
 536  
 537  
 538  
 539  
 540  
 541  
 542  
 543  
 544  
 545  
 546  
 547  
 548  
 549  
 550  
 551  
 552  
 553  
 554  
 555  
 556  
 557  
 558  
 559  
 560  
 561  
 562  
 563  
 564  
 565  
 566  
 567  
 568  
 569  
 570  
 571  
 572  
 573  
 574  
 575  
 576  
 577  
 578  
 579  
 580  
 581

SECRET

金

—  
—  
—  
—  
—

[illegible]

1957-1958

1992

Grants: Federal



نواحی بهداشتی و بزرگتری طبق آیین نامه استخدامی بیمه های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعسار آب پرستی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می دارند به سازمان منتقل می شوند

ماده ۲- تعاریف:

۱- بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مالی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲- خانواده بیمه شده شخص باساختی هستند که به نفع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

۳- کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند

۴- کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند مسامحه کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند

۵- مزد یا حقوق یا کارمزد<sup>۲</sup> در این قانون شامل هر گونه و جوده و مزایای معینی یا غیر معینی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود

۶- حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع این به سازمان پرداخت می گردد

۷- بیماری، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام حدمات درمانی را ایجاب می کند. یا موجب عدم توانایی موقت اسغال به کار می شود تا این که موجب خیر و بد نیز نباشد می گردد.

۸- حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پس بی نسیه که بخت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روح بیمه شده می گردد

۹- غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای میزد یا حقوقی به بیمه شده پرداخت می شود.

۱- تک به ترفی کارگاه در ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران  
۲- تک به ترفی کارگاه در ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران  
۳- تک به ترفی موضوع ماده ۴۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

## بخش اول

### قانون تأمین اجتماعی و تغییرات و اصلاحات بعدی

«مصوب ۱۳۵۴/۴/۳»

#### فصل اول - تعاریف کلیات

ماده ۱- به منظور اجراء و تنمیه و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه گذاری و بهره برداری از محل وجوه و ذخایر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی»<sup>۱</sup> وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی<sup>۲</sup> که در این قانون «سازمان» نامیده می شود، تشکیل می گردد. سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصرأ طبق اساسنامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد اداره خواهد شد.

تبصره ۱: صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداشت و بزرگتری، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و داری و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور به سازمان منتقل می شود.

تبصره ۲: کلیه واجدهای اجرایی تأمین اجتماعی، سازمانهای منطقه ای بهداشتی و بزرگتری استانها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداشت و بزرگتری مصوب تیرماه ۱۳۵۵ از سازمانهای مذکور منتزع و با کلیه وظایف و داری و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می شود.

تبصره ۳: کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداشت و بزرگتری به سازمانهای منطقه ای بهداشتی و بزرگتری استانها منتقل شده اند و همچنین کارمندی که توسط سازمانهای مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در

۱- اسلامی به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران (رک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- ماده ۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: به منظور اجرا و تنمیه و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی یک در این قانون «سازمان» نامیده می شود تشکیل می گردد.

۳- سازمان تأمین اجتماعی مستند به بند ۱۰ ماده واحده قانون فهرست نهادها و بنیسات عمومی غیر دولتی مصوب ۷۳/۴/۱۹ و اصلاحات بعدی در زمره بنیسات و نهادهای عمومی غیر دولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور، مصوب ۱۳۶۴ بشمار می رود (مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴- اسلامی به موجب قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مصوب ۱۳۶۲/۵/۹ مجلس شورای اسلامی در تیرماه ۱۳۵۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران: ۱- وابسته به وزارت بهداشت و بزرگتری (...)

الف- در صورتی که بین دول متبوع ایران و دولت جمهوری اسلامی ایران موافق نامه عانی دو جانبه یا چند جانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق توافق نامه عمل خواهد شد.<sup>۱</sup>

ب- هرگاه تبعه بیگانه طبعی گواهی مقامات متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش بینی شده در ماده ۳ این قانون کلاً یا مضافاً سده باشد که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می باشد.

تبصره: حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله نامه شماره ۹ سازمان بین المللی کار از شمول بند «ب» مستثنی می باشد و نرخ و مانده حق سده طبعی این نامه ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی بیمه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۶- اجرای هر یک از موارد مندرج در ماده سه این قانون در باره روشها و احوال جاریه، اربابان، تدبیر در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدرات سازمان به استناد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.

ماده ۷- افراد شاغل در فعالیتهایی که تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه های اجتماعی شده اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت.

الف- موارد مذکور در بند های (ح و د) ماده ۳ این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجراء خواهند شد و در این صورت میزان حق بیمه با توجه به ماده ۲۸ قانون سازمان تأمین اجتماعی ۱۹۰۲۵۴ درصد حقوق یا مزد و از اول سال ۱۳۵۵ مطابق ۲۱ درصد حقوق و با مزید خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳ درصد، بیمه شده ۴ درصد، دولت ۲ درصد و کارفرما ۱۴ درصد، بیمه شده ۵ درصد و دولت ۲ درصد می پردازند.

۱- به قانون موافقت نامه تأمین اجتماعی بین دولت ایران و دولت جمهوری کره جنوبی ۱۳۵۷/۲۱/۲۱ (سابق) در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به بند ۲۸ ماده ۲۸ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی مراجعه شود.

۳- الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی «تجدید» ۷۸/۱۱/۱۳۵۴ شورای اسلامی «تجدید» به بند «الف» ماده ۲۸ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۴- به بند الف ماده ۹۴ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۵- به بخشنامه شماره ۵۹۴ قی مورخ ۱۳۶۸/۷/۲۴ سازمان تأمین اجتماعی مراجعه شود.

تبصره ۳: ملغی شده است.<sup>۱</sup>

تبصره ۴: ملغی گردیده است.<sup>۲</sup>

تبصره ۵: در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۲۳ استخاض حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می توانند با پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن از تاریخ اشتغال به کار در کارگاه در زمره مشمولین قانون مذکور قرار می گیرند.

این نامه اجرایی این تبصره شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و پرداخت حق بیمه های موقه بنابه پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۵<sup>۱</sup>- بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:

۱- ملغی شده طبق تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح بند «ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۵/۵/۲۳ محلی شورای اسلامی (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۲: ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: تبیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده ۱۸ این قانون باید توسط افراد صحرایی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود طبق این نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و دارایی مجلس می رسد.

۲- ملغی شده به موجب ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداشت و بهزیستی مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۱۰ مجلس شورای ملی اسبقاً (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی تبصره ۴ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از بیماری و از کار افتادگی و فوت که تابع مقررات قانون بود مؤسسات مشمول قانون مذکور بکلیت با تمام سازمان تأمین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط به سازمان نام برده بپردازند میزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع شرایط و مقررات بیمه خدمات درمانی مشمول قانون تأمین حمایت درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً به ترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از بیماری و از کار افتادگی و فوت پیش بینی شده است.

۳- الحاقی به موجب ماده ۳ قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی فواید مربوط به منظور تشویق کارمندان به تأدیه دیون معوقه ستواری بانک حق بیمه و بیمه بیکاری کارکنان مصوب ۱۳۸۷/۱۲/۲۵ مجلس شورای اسلامی (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۴- اصلاحی به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی «مصوب» ۱۳۵۸/۲/۲۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران» (۱) که به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: اشاع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند چه در مواردی که طبق مقاله نامه ها و قرارداد های دو جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاصی معین گردیده است در صورتی که مسئول قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از بیماری و از کار افتادگی و فوت باشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

۵- به بند «ب» ماده ۲۸ قانون (وصول برخی از درآمدهای دولت و صرف آن در موارد معین) مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۲۸ مجلس شورای اسلامی و موافقت نامه ۱۳۷۰: تبیین وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

## فصل دوم - ارکان و تشکیلات

مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ لغو گردیده است.<sup>۱</sup>

سازمان تامین خدمات درمانی معيوب ۵۸۹۲ سازمان تامین خدمات درمانی<sup>۲</sup> متخلف گردیده است. (ذکر نام معيوب ۱۳۸۲)

دوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه)

۱- مقررات این فصل به استثناء ماده ۱۸ که به موجب مقررات اساسنامه سازمان تامین اجتماعی و مقررات مربوط به معيوب ۱۳۵۸/۱۱۰ هيات وزيران (مواد ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵) متسوخ گردیده است. اساسنامه اخير بر به موجب ۵۸۹۲ سازمان تامین اجتماعی معيوب ۱۳۸۷/۲۴ هيات وزيران نامی اعلام گردید.<sup>۳</sup>

به مقررات فصل دوم قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود.

مواد ۱۲ الی ۱۷ و مواد ۱۹ الی ۲۷ قانون تامین اجتماعی معيوب ۱۳۵۲.

ماده ۱۲- سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و انسانی می باشد و امور مالی آن منحصر به حقوق مقررات این قانون اداره خواهد شد.

ماده ۱۳- این نامه های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله وراثتخانه های رفاه اجتماعی و امور اقتصادی و تأسیسات به معيوب ۱۳۸۷/۲۴ و این نامه های مربوط به محاسن خواهد رسید و وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یک سال از تاریخ خدمت این نامه های نامی مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین این نامه های مالی رفاه اجتماعی و تأسیسات اداری و استخدامی سازمان تامین خدمات درمانی تابع این نامه های مالی و اداری و استخدامی دولتی سازمان خواهد بود و تا تصویب این نامه استخدامی سازمان کارکنان تامین خدمات درمانی تابع این نامه استخدامی دولتی سازمان به معيوب ۱۳۸۷/۲۴ خواهد بود.

بسمه های اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۴- سازمان برای انجام وظائف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و سلسله ای خواهد بود.

ماده ۱۵- ارکان سازمان عبارتند از:

شورای عالی.

هیات مدیره.

حکایت (دائری).

ماده ۱۶- اعضای شورای عالی عبارتند از:

وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای عالی را به عهده خواهد داشت.

وزیر امور اقتصادی و دارایی سازمان.

وزیر بهداشت سازمان.

وزیر تعاون و امور روستاها سازمان.

وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه سازمان.

رئیس کل بانک مرکزی سازمان.

رئیس کل بیمه مرکزی سازمان.

رئیس کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور سازمان.

مدیر عامل جمعیت نشر و خورشید سرخ ایران سازمان.

مدیر عامل سازمان خدمات اجتماعی سازمان.

دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اتاق کارگزی و صنایع و معادن ایران.

دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیات عالی نظارت بر اتاق های اصناف کشور.

سه نفر نماینده کارکنان بیمه سهم به معرفی سازمانهای کارگری و دو نفر نماینده کارکنان بیمه سهم به معرفی سازمانهای کارفرمایان.

ماده ۱۷- نمایندگان کارفرمایان اصناف و بیمه سهم برای مدت سه سال به انتخاب شورای عالی بیمه سهم.

ب- موارد مذکور در بند های الف و ب ماده ۲ این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسائل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه شدگان فراهم نموده باشد. الزام کارفرمایان یا افرادی که به موجب این ماده مشمول مقررات این قانون می شوند به تأدیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه آنها از طریق انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می شود.

ماده ۸- بیمه افراد و شاغلین فعالیت هایی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه های اجتماعی با قانون بیمه های اجتماعی روستاییان قرار گرفته اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت.

تبصره: شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه های مقرر در این قانون برای کسانی که به علتی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه شدگان خارج شوند به موجب این نامه مربوط تعیین خواهد گردید و به هر حال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود.<sup>۴</sup>

ماده ۹- انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بند (الف و ب) ماده سه این قانون به عهده سازمان تامین اجتماعی<sup>۵</sup> می باشد.

ماده ۱۰- از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه های اجتماعی و سازمان بیمه های اجتماعی روستاییان در سازمان تامین اجتماعی ادغام می شوند و کلیه وظائف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود تا تاریخ تصویب و اجرای این نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود به سازمان منتقل می گردند.

ماده ۱۱- تشکیلات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه های اجتماعی که از محل ذخایر سازمان مذکور تأمین شده است با حفظ مالکیت در اختیار سازمان تامین خدمات درمانی قرار می گیرد.

تبصره: کارکنان واحد های درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تامین خدمات درمانی<sup>۶</sup> منتقل خواهند شد.

۱- تک به این نامه بیمه اجتماعی روستاییان و اعتبار معيوب ۱۳۸۲/۱۱۴ هيات وزيران و نیز به قانون الحاق صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و اعتبار به فهرست بهاءها و مؤسسات عمومی غیر دولتی در مقررات فصل اول قانون تامین اجتماعی در این مجموعه.

۲- به این نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تامین اجتماعی معيوب ۱۳۵۲/۱۴ اصلاح شده در تاریخ ۱۳۸۲/۱۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی و پیشنهاد معيوب ۱۳۵۲/۲۲۷ فی مورخ ۱۳۵۲/۹/۲۲. در مقررات فصل اول قانون تامین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود.

۳- به موجب ماده واحده قانون الزام تامین اجتماعی به اجرای بند های الف و ب ماده ۲ قانون تامین اجتماعی معيوب ۱۳۶۸/۱۱/۲۴ مصوب شورای اسلامی اصلاح گردیده است. در قانون تامین اجتماعی معيوب ۱۳۵۴ سازمان تامین خدمات درمانی (در مقررات فصل اول قانون تامین اجتماعی) در این مجموعه مراجعه نمود.

۴- به موجب لایحه قانونی تشکیل سازمان شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تامین خدمات درمانی مستقیم دولت و انحلال

۵- سازمان تامین اجتماعی

۶- سازمان تامین خدمات درمانی

۷- سازمان تامین خدمات درمانی

۸- سازمان تامین خدمات درمانی

۹- سازمان تامین خدمات درمانی

ماده ۱۸- آیین نامه داخلی شورای عالی سازمان پس از تصویب شورای به موقع اجرا گذارده خواهد شد.

## فصل سوم- منابع در آمد مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده ۲۸- منابع درآمد سازمان به شرح زیر می باشد:

۱- حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان ۲۸ درصد مرد ها حقوق است که ۷ درصد آن به عهده بیمه شده و ۱۸ درصد به عهده کارفرما و ۲ درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.<sup>۱</sup>

خواهد شد.

حسابرس (داریس) می تواند با اطلاع رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به دفاتر سازمان رسیدگی و هرگونه توضیح و اطلاع را که به منظور انجام وظیفه لازم باشد اخذ کند.

ماده ۳۵- گزارش سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حسابرس (داریس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (داریس) مکلف است نسخه ای از گزارش خود را در ۱۰ روز قبل از تشکیل شورای عالی به هیات مدیره تسلیم کند.

ماده ۳۶- وظایف و اختیارات رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به شرح زیر است.

- ۱- اجرای برنامه ها و مصوبات شورای عالی و هیات مدیره
- ۲- تهیه و تنظیم بودجه برنامه و گزارش مالی و برنامه و پیشنهاد آن به هیات مدیره و تقدیم بودجه جداگانه به مدیر عامل
- ۳- پیشنهاد تشکیلات سازمان با رعایت برنامه و بودجه معین به هیات مدیره
- ۴- تصویب و انجام معاملات با پنج میلیون ریال

ماده ۳۷- رئیس هیات مدیره و مدیر عامل که مسئول اداره امور سازمان و امور اجرای این قانون و مصوبات شورای عالی و هیات مدیره می باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و پس نامه های این دارای اختیارات کامل می باشد رئیس هیات مدیره و مدیر عامل در مقابل اسبابی جفتی با کلیه مزایای عامه نماینده سازمان بوده و می تواند این حق را شخصاً یا به وسیله وکلا یا نمایندگان که به نسبت می کنند اعمال نماید.

تصوره رئیس هیات مدیره و مدیر عامل می تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به دیگر ارکان هیات مدیره و یا به دیگر ارکان سازمان به مسئولیت خود تفویض نماید در صورتی که رئیس هیات مدیره و مدیر عامل به استقلال و با موضوعی و استقلال برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد یک نفر از اعضا هیات مدیره به سپردن هیات مدیره و مدیر عامل و تصویب وزیر رفاه اجتماعی کلیه وظائف او را عهده دار خواهد بود در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در غیاب رئیس هیات مدیره و مدیر عامل با حق رأی در حساب هیات مدیره شرکت خواهد کرد.

۱- به آیین نامه مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ اصلاح شده در ۱۳۶۲/۲/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی درمورد تفویض اختیار.

اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به لایحه قانونی بختیودگی قسمتی از حق بیمه سهم تشکلات و کارفرمایان که کارگاه های کوچک حتی مسئولان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و قانون مناقب از پرداخت سهم کارفرمایان کارگاههای تولیدی و صنعتی و قسمی تا میزان پنج نفر کارگر مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و پس نامه مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۴ هیات وزیران مراجعه شود (مقررات احصل سوم قانون تأمین اجتماعی در همین مجموعه).

آنها در مدت عضویت شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها صلاح است.

ماده ۱۹- وظایف و اختیارات شورای عالی سازمان به شرح زیر است:

الف- تصویب آیین نامه های اجرایی که طبق این قانون به آن محول شده است.

ب- اعلام تصمیم درباره خط سنی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیات مدیره.

ج- رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترانزاکشن سازمان و تصویب آن.

د- تعیین حقوق و برابری اعضاء هیات مدیره پس از تأیید شورای حقوق و دستمزد و تعیین حق الزحمه حسابرس (داریس) و تعیین حق عضویت اعضای انتخابی شورای عالی.

ه- تصویب خرید یا فروش اموال غیر منقول.

و- ایجاد تصمیم در مورد بختیودگی بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده و به تشخیص هیات مدیره قادر به پرداخت آن نمی باشند کارفرمایانی که به علی قاهر به پرداخت حق بیمه معوقه نباشند و یا پرداخت بدهی به طور یک جا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب تعطیل و یا وقفه کار کارگاه باشد شورای عالی می تواند به پیشنهاد هیات مدیره کارفرما را بر دایره تسلیم یا قسمتی از حسارات مقرر در این قانون صاف دارد و همچنین ترتیبی برای تقسط بدهی با رعایت مهلت کلی معین.

ز- انعقاد تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورای عالی لازم تشخیص دهد.

تصوره ۱- وظایف و اختیارات شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۲ قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از بیماری و از کار انداختن و لغت عیناً به شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع این قانون محول و شورای عالی مذکور محصل می شود.

تصوره ۲- هرگاه هر یک از اعضا شورای عالی استعفاء یا فوت کند یا بیش از سه جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید جلسین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور فوق انتخاب خواهد شد تشخیص عذر موجه با رئیس شورای عالی است.

ماده ۳۰- هیات مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می باشد:

سازمان تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رئیس هیات مدیره و مدیر عامل سازمان است. دو نفر عضو هیات مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران. یک نفر نماینده کارگران و یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران.

تصوره مدت عضویت اعضاء هیات مدیره سه سال می باشد و تجدید انتخاب آنها صلاح است و در صورتی که تغییر آنها قبل از اتمام موعد مقرر لازم باشد اخذ شود و نیز در صورت فوت یا استعفاء هر یک از آنها شخص دیگری به ترتیب مذکور برای همه مدت انتخاب خواهد شد اعضاء هیات مدیره جدید تا تعیین هیات مدیره جدید تکمیل به کار خود ادامه خواهند داد.

ماده ۳۱- وظایف و اختیارات هیات مدیره به شرح زیر است.

۱- پیشنهاد سیاست کلی و خط سنی برنامه های اجرایی تأمین اجتماعی به شورای عالی.

۲- تصویب دستورالعمل های اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیات مدیره و مدیر عامل در حدود مقررات مربوطه.

۳- تأیید اسن نامه های اجرایی این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذی صلاحیت.

۴- تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترانزاکشن سازمان جهت طرح در شورای عالی.

ه- تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی.

و- تصویب کلیه معاملات که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد.

ماده ۳۲- تصمیمات هیات مدیره با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۳۳- حسابرس (داریس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می شود حسابرس (داریس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می تواند نظرات خود را به رئیس هیات مدیره و مدیر عامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس (داریس) صلاح است.

ماده ۳۴- وظایف و اختیارات حسابرس (داریس) همان است که در قانون تجارت برای داریس شرکت تعیین گردیده است و

احتمال و دریافت می گردد این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می گیرد کمتر باشد.

**ماده ۳۳-** حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد با حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میرانی که به حداقل مزد با حقوق تعلق می گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت ماهه الیافابت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.

**ماده ۳۴-** در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می بردارند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

**ماده ۳۵-** سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع و جعل و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

**ماده ۳۶-** کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر این افزوده و به سازمان تأدیه نماید در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.<sup>۱</sup>

تبعیه: بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأسی می شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما نأده نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود<sup>۲</sup>

**ماده ۳۷-** هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه های مسئول این قانون اعم از این که انتقال به صورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از این که انتقال به نام رسمی یا غیر رسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مسمی بر ملاسم بدی موقوف باب حق بیمه و مقرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید و دفتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدی واگذار کننده استعلام نمایند در صورتی

۱- به قانون تفسیر شمول ماده ۲۶ قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تأمین اجتماعی؛  
مقررات مربوطه فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۲- تک به ادامه شماره ۲۲۹ مورخ ۱۵/۱۰/۸۲ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در غیر این فصل سوم قفسه تأمین اجتماعی در همین مجموعه

۲- درآمد حاصل از وجوه ذخایر و اموال سازمان.<sup>۱</sup>

۳- وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون.<sup>۲</sup>

۴- کمک ها و هدایا.

تبصره ۱: از اوایل سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می یابد.

تبصره ۲: دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یک جا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳: سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

**ماده ۳۹-** نه درصد از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ این قانون حسب مورد برای تأمین هزینه های ناشی از موارد مذکور در بند های الف و ب ماده ۳ این قانون تخصیص می یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت.

تبصره: عرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی شود به عهده سازمان می باشد.

**ماده ۴۰-** کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره: ارزش برابری غیر نقدی مستمر مانند مواد غذایی پوشاک و نظایر آنها طبق آیین نامه ای که به پیشنهاد هیات مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می گردد

**ماده ۴۱-** در مورد بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

**ماده ۴۲-** در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها

۱- به اساسنامه شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی «سهلی خاص» مصوب ۱۳۶۲/۱۱/۱۷ شورای اقتصاد در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۲- به قانون دریافت اجرام نقدی از کارفرمایان کارگاه های شمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوطه اقدام می نماید «مصوب ۱۳۷۲/۵/۹ مجلس شورای اسلامی» در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود





۱۵۰۰/۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد و یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از ۱۵۰۰/۰۰۰۰ ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی نقضی محدود نظر خواهند داشت.<sup>۱</sup>

ماده ۴۴- هیأت های تجدید نظر تشخیص مطالب در مراکز استانها با سرک افراد زیر شکل می شود<sup>۲</sup>:

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.

۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری.

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴- نماینده سازمان به انتخاب ریس هیأت مدبره و مدیر عامل سازمان.

۵- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده شورای مرکزی اصناف در مورد افراد صغری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. رأی هیأت تجدید نظر قطعی و لازم الاجرا است.

تبصره: هیأت های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

ماده ۴۵- نحوه تسلیم اعتراضی و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیأت ها و رسم رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدبره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.<sup>۳</sup>

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۲ و ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶۷۲۷ مجلس شورای ملی، ۱۳۵۱/۰۰۰۰ به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه؛  
 ۲- ماده ۴۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۱/۰۰۰۰ بمجلسد کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی؛  
 ۳- انتخاب وزیر رفاه اجتماعی از هیأت های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان بیش از ۱۵۰۰۰۰۰ ریال یا کمتر باشد یا این که در موعد مقرر مورد اعتراض واقع شود قطعی و لازم الاجرا است؛  
 ۴- مبلغ مورد مطالبه بیش از دوست هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی نقضی تجدید نظر خواهند داشت؛  
 ۵- ۲ اصلاحی به موجب قانون اصلاح مواد ۴۲ و ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶۷۲۷ مجلس شورای ملی، ۱۳۵۱/۰۰۰۰ به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه؛  
 ۶- ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۰۰۰ جلسات های تجدید نظر تشخیص مطالب مصوب ۱۳۷۲۵ شورای عالی تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

۱- یک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۳۷ قانون.  
 ۲- به این نامه هیأت های تشخیص مطالب مصوب ۱۳۷۲۵ شورای عالی تأمین اجتماعی در صورتی که در این نامه تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان ماهه التفات حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه وصول خواهد کرد.

ماده ۴۰- در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه وصول نماید.<sup>۱</sup>

ماده ۴۱- در مواردی که نوع کار ایجاد کند سازمان می تواند به پیشنهاد هیأت مدبره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه وصول نماید.<sup>۲</sup>

ماده ۴۲- در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از طرف سازمان منصرفی یا باند می تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارت تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۴۳- هیأت های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می گردد:

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت بدوی را به عهده خواهد داشت.

۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی شورای مرکزی اصناف در مورد افراد صغری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی.<sup>۳</sup>

رأی هیأت های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارت

۱- به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه نده گان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۲۵/۰۰۰۰ مجلس شورای اسلامی و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد تشخیص حقوقی که دفتر قانونی ارائه نمی دهند مصوب ۷۸۴۱۵ شورای عالی تأمین اجتماعی (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود.  
 ۲- به تصویب نامه تردد حق بیمه قراردادهای بیمهکاری و مهتدیس مشاور مصوب ۱۳۷۲/۰۰۰۰ شورای عالی تأمین اجتماعی و پیشنهاد شماره ۱۴۹ در آمد مورخ ۱۳۷۲/۰۰۰۰ و دستور اداری نیرو بخشنامه شماره ۱۴۹ در آمد مورخ ۱۳۷۲/۰۰۰۰ در مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.  
 ۳- یک به زیرنویس شماره ۱ ماده ۳۷.  
 ۴- به ماده ۱۳۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام مراجعه شود.



ماده ۵۵- خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گردد<sup>۱</sup>:

الف- اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده می شود

ب- استفاده از روش درمان غیر مستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداشت و بهزیستی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که وزارت بهداشت و بهزیستی ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا در خواهد آورد<sup>۲</sup>.

ماده ۵۶- به منظور توان بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده اند سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۳</sup> برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین نامه هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه ای معلولین اقدام خواهد نمود.

ماده ۵۷- در صورتی که معالجه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهر سال دیگر باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می رسد

ماده ۵۸- افراد خانواده بیمه شده که از کمک های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می کنند عبارتند از:

۱- همسر بیمه شده.

۲- شوهر بیمه شده در صورتی که معانی او توسط بیمه شده زن تأمین می شود و پس از او شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده شناخته شود.

۳- فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند:

۱ همان:

۲- اصلاحی به موجب لایحه قانونی ماده واحده اصلاح ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۸/۷/۱ شورای عالی جمهوری اسلامی ایران، (یک به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴ خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می گیرد: الف- روش مستقیم برای بیمه شدگان کار پزشکی دولتی و مراکز بهداشتی و درمانی متعلق به سازمان بهداشتی است؛ ب- روش غیر مستقیم برای بیمه شدگانی که در انتخاب از پزشک در مراکز بهداشتی است؛ و ج- بیمه شدگان نهیات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می دهد

تیمه ضوابط استفاده از روش های فوق طبق آیین نامه ای که طرف نشی مله از تاریخ تصویب این قانون تهیه و به شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی خواهد رسید رعایت می گردد.

۳- تک به ریزه نویسی شماره ۲ ماده ۵۴

۴ همان:

۵ بند ۴ شماره ۱ ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و چیمت مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی، در ماده ۴

## فصل چهارم - مقررات مالی

مواد ۵۱ الی ۵۳ لنو کر دیده اند:

## فصل پنجم - حوادث و بیماری ها و بارداری

ماده ۵۴- بیمه شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری می توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۱</sup> است شامل کلیه اقدامات درمانی

سرنایی

- بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می باشد<sup>۲</sup>.

۱- مقررات این فصل به موجب مقررات اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی و مقررات مربوطه<sup>۳</sup> مصوب ۱۳۵۸/۴/۱۰ هیات وزیران امود. ۲۰ الی ۲۲- منوع گردیده است، (به مقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود) مواد ۵۱ الی ۵۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴:

ماده ۵۱- هیات مجیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید شورای عالی سازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفند ماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیات مدیره اطلاع نماید.

نیمه سهم سازمان تأمین خدمات درمانی از بابت هزینه های ناشی از بند های الف و ب ماده ۴ این قانون به ترتیب مقرر در ماده ۲۹ باید در بودجه سازمان مشخص گردد.

ماده ۵۲- مانده درآمدها پس از وضع منارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و ریان دیگر و بهره سیزده ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه گذاری ها و درآمدها حاصل از فروش و با واگذاری و با بهره برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر منظور خواهد شد.

نیمه ۱- شورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیات مدیره از محل ذخایر مالی جهت خرید اموال غیر منقول و ایجاد ساختمانها یا تأسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تأمین نشده باشد تخصیص خواهد داد.

نیمه ۲- ایجاد تأسیسات درمانی به پیشنهاد سازمان تأمین خدمات درمانی و تأیید هیات مدیره سازمان و تصویب شورای عالی از محل ذخایر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان تأمین خدمات درمانی گذارده خواهد شد.

ماده ۵۳- ذخایر سازمان در بانک، رفاه کارگران، مستور خواهد شد بانک مذکور ذخایر موزر را تحت نظر هیاتی به تصویب شورای عالی سازمان به کار خواهد گذاشت.

۲ سازمان تأمین خدمات درمانی به موجب تیمه تبصره ماده واحده لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستقیمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی منحل گردید (تک به مقررات فصل دوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) و تعهیات مذکور در مواد ۵۵، ۵۴، ۵۵ و ۵۸ به موجب قانون آرام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۶۸/۸/۲۱ به سازمان تأمین اجتماعی، منحل شده است. (تک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه).

۳- تک به بند ۴ ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه

حوادثی که برای بیمه شده حین اقامت برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد، حادثه ناشی از کار محسوب می شود.<sup>۱</sup>

ماده ۶۱- بیماری‌های حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هئات مدیر به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید<sup>۲</sup> تعیین می گردد مدت مسئولیت سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۳</sup> نسبت به درمان هر یک از بیماری‌های حرفه‌ای پس از تغییر کار بیمه شده به شرحی است که در جدول زیر درج می شود.

ماده ۶۲- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می باشد:

۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۴</sup> قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.

۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.

۳- غرامت دستمزد بیمه شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می گردد<sup>۵</sup>.

۱- به موجب لایحه قانونی شمول مواد ۶۰ و ۶۱ قانون تأمین اجتماعی در باره کلیه بیمه شدگانی که در جریان اشتغال و به عنوان عضو از کار افتادگی جزئی یا از کار افتادگی کلی گردیده یا به درجه رفیع شهیدت رسیده اند بموجب ۱۳۲۸/۶/۱۰ و ۱۳۲۸/۶/۱۰ لایحه مرور مصوب ۱۳۲۸/۵/۸ و نیز قانون رایج به برقراری مستمری دیوار بیمه شدگانی که به علت همکاری یا همکاری با سازمان تأمین خدمات درمانی شده یا می شوند، حوادث دوران اشتغال نیز در صدادیق ماده ۶۰ شناخته شده اند (یک به بعد از این بخش قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

۲- این جدول تاکنون به تصویب نرسیده است و کماکان جدول موضوع ماده ۴۴ قانون بیمه‌های اجتماعی بموجب ۱۳۲۹/۱۰ محرز است.

۳- یک به دوازده ماهه ۵۴

۴- همان<sup>۱</sup>

۵- همان<sup>۲</sup>

۶- به موجب قانون پرداخت غرامت دستمزد مطالبات مزدی افراد این عده از صندوق تأمین اجتماعی و به شرح زیر: مستمري دربار سعه شدگانی که به علت همکاری یا دیوهای مسلح جمهوری اسلامی ایران متوجه شده یا شهید شده اند، مستمري ۱۳۶۷/۲/۲۰ محاسبی شورای اسلامی غرامت دستمزد ایام بیماری که به علت همکاری یا همکاری با سازمان تأمین خدمات درمانی شده یا می شوند مطالبات مزدی یا حقوق روزانه آنان تعیین و توسط سازمان تأمین اجتماعی پس از کسب حق بیمه شده پرداخت می شود و نیز یک به هشتاد و شش هزار و ۱۴ مورخ ۱۳۲۸/۱۲/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی به صورت عادی دستمزد ایام بیماری (مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

الف- کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اثاث به شرط نداشتن شومر تابست سالگی و یا منحصرأ طبق گواهی یکی از مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

ب- در اثر بیماری یا نقض عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۱</sup> قادر به کار نباشند و پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر این که سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا این که به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ از کار افتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نمایند.

ماده ۵۹- بیمه شدگانی که تحت معالجه و یا درمهای توان بخشی قرار می گیرند و بنا به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۲</sup> موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت:

الف- بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیر ناشی از کار یا بیماری های حرفه‌ای تحت درمان قرار گرفته باشد.

ب- در صورتی که بیمه شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرضی استحقاقی باشد.

ماده ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر این که حادثه در زمان علنی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد.

(موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون موزل می شوند به صورت جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از بیمه شده دریافت می گردد (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

۱- حد مصوب سن بر خور داری از خدمات درمانی برای فرزندان ذکور مستند به قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مسئولین صندوق های پزشکی کشور، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوقها در بر خور داری از خدمات درمانی مصوب ۱۳۸۷/۵/۲۰ محاسبی شورای اسلامی به شرط عدم اشتغال به کار به بیست و دو سال افزایش یافته است (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

۲- یک به دوازده هزار و ۵۴

۳- همان<sup>۱</sup>

آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.<sup>۱</sup>

تبصره: در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارکنان مسلول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده دار مطالعه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

ماده ۶۵- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتبا به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد سازمان خدمات درمانی<sup>۲</sup> هزینه های مربوط را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فسی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا معاندان او بوده سازمان<sup>۳</sup> شخصاً هزینه های مربوط به معالجه و غرامت و مستمری ها و غیره را برآرد و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.<sup>۴</sup>

تبصره ۱: مقصر می تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این مله و بری الذمه شود.

تبصره ۲: هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان شخصاً کمک های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهد داد و شرکت های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمانها را در حدود تعهدات خود نسبت به سجدت ثالث، بپردازند.<sup>۵</sup>

ماده ۶۷- بیمه شده زن با همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زمان ساعدت پرداخت حق بیمه شصت روز را دانسته باشد می تواند به شرط عدم استعمال به کار از کمک بارداری استفاده نماید کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق سده سده ماده ۶۴ می باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زمان بدون کسر سه روز اولی

۱- تک به بند ۱۰ بخشنامه (۱۴) مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد عودت دستمزد و نام بسیاری (۷) بند ۱ مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

۲- تک به ربروبیس شماره ۲ ماده ۴

۳- همان

۴ به دستورالعمل شماره ۱۳۷۸/۱۸ مورخ ۱۳۷۸/۱۱/۱۹ و بخشنامه شماره ۴۰۸۱۵ مورخ ۱۳۸۲/۴/۲۱

۵- به بند ۵ ماده ۳۷ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (تک به ماده ۱۴) بند ۵ قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه

۴- غرامت دستمزد بیمه شده ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می باشد مگر این که بیمه شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۱</sup> بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.<sup>۲</sup>

۵- هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۳</sup> بیمه شده ای را برای معالجه به شهرستان دیگری اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صد در صد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر معراج مسافرت معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.<sup>۴</sup>

ماده ۶۳- در مورد بیماری ها یا حوادث آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن بیمه دریافت شده است<sup>۵</sup> در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر بود مشروط بر این که غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حائقل مزد کارگر عالی تعلقی می گیرد کمتر نباشد. در صورتی که بیمه شده دریافت کننده کارمزد ظرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که معنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

ماده ۶۴- در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۶</sup> فقط عهده دار معالجه

۱- تک به ربروبیس ماده ۴

۲- تک به ربروبیس ماده ۴

۳- تک به ربروبیس ماده ۴

۴- تک به ربروبیس شماره ۲ ماده ۴

۵- تک به قسمت اخیر بند ۵ ماده ۲۵ بخشنامه شماره (۱۴) مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری (به مقررات مربوط به فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود)

۶- تک به ربروبیس شماره ۲ ماده ۴

علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می شود.<sup>۱</sup>

ج- اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مفلوح را خواهد داشت.<sup>۲</sup>

ماده ۷۱- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حریفه ای از کار افتاده کلی ساخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستوری از کار افتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.<sup>۳</sup>

ماده ۷۲- میزان مستوری ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پانجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددرصد آن بیشتر باشد. در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستوری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستوری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آن که جمع مستوری و کمک از شصت درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.<sup>۴</sup>

تبصره ۱- شوهر یا همسر یا پدر یا مادر یا شرایط مرتبط تکفل بیمه شده محسوب می شود.

۱- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیون های ترسکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستوری دریافت نماید و معاش او توسط زن تأمین شود

۲- فرزندان بیمه شده که حاضر شرایط مذکور در بند ۲ ماده ۵۸ این قانون باشند

- ۱- یک به ماده ۷۲ این قانون
- ۲- یک به ماده ۷۴ این قانون
- ۳- یک به ماده ۷۵ این قانون
- ۴- اصلاحی به موجب سند اعلام قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۳ و تبصره ماده ۷۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و ۱۳۵۵
- تبصره به ماده ۷۴ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ (یک به مقررات فعلی ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)
- ماده ۷۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ میل به مقررات ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی و پنجم مزد یا حقوق متوسط بیمه شده مشروط بر سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از سی و پنج درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددرصد آن بیشتر باشد در مورد سده گانی که دارای همسر یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستوری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستوری استحقاقی به عنوان کمک مشروط به آن که جمع مستوری و کمک از یکصد درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد
- ۵- یک به دارنامه شماره ۳۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۰۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری (یک به مقررات فعلی تبصره ۱ تأمین اجتماعی در این مجموعه)

پرداخت خواهد شد.<sup>۱</sup>

ماده ۶۸- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک ها و معاینه های طبی و معالجات قبل از زایمان و جین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۲</sup> بنا به درخواست بیمه شده می تواند به جای کمک های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید. مبلغ مزبور در آیین نامه ای که از طرف هیات مدیره تأمین خدمات درمانی<sup>۳</sup> تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد.<sup>۴</sup>

ماده ۶۹- در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری هائی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زبان آور باشد یا پس از زایمان فوت شود مشروط بر این که تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

## فصل ششم - از کار افتادگی

ماده ۷۰- بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند<sup>۵</sup> پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی با اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف- هم گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کار افتادگی کلی شناخته می شود.

ب- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به

- ۱- یک به ماده ۷۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت، ماده ۴ قانون توزیع ثلثیه با شیر مادر و ... مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۲ و تبصره ۴ الحاقی به ماده ۳ مصوب ۱۳۸۰/۱۱/۲۲ قانون تنظیم خانواده مصوب ۷۲/۱۲/۲۴ و نیز به پیشنهاد شماره ۱۱۶/۸ فی مورخ ۸۴/۹/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص تاریخ از کار افتادگی (یک به مقررات فعلی پنجم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)
- ۲- یک به روبروی ماده ۵۴
- ۳- همان
- ۴- این آیین نامه فاکتیو به تصویب نرسیده است، لکن به موجب پیشنهاد شماره ۱۳۵۵/۱۲/۱۶ مورخ ۱۳۵۵/۱۲/۱۶ معاونت امور تأمین خدمات درمانی وزارت رفاه اجتماعی، آیین نامه سازمان بیمه های اجتماعی سابق در مورد کمک برداری و زایمان و بروز یعنی آیین نامه وضع حمل و کمک نوزاد مصوب ۱۳۴۵/۱۲/۲۸ سازمان تأمین اجتماعی بر ابطال پیشنهاد شماره ۵- به رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دارنامه شماره ۱۹۲ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۸ مبنی بر ابطال پیشنهاد شماره ۱۷ مستیری سازمان تأمین اجتماعی در مورد از کار افتادگی کلی غیر ناشی از کار و نیز به ماده ۳۳ قانون برنامه پنجم ۱۷ پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران در مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود

## فصل ہفتم - باز نسیستی

ماده ۷۶- مسئولین این قانون در صورت جواز بودن نسبت به حق استفاده از مسموم یا از مسمومین را خواهند داشت.<sup>۱</sup>

- ۱- حداقل ده سال حق بیمه مقر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
- ۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
- تبصره ۱: کسانی که سی سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مذکور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند معافانه مستعری بازنشستگی نمایند.<sup>۱</sup>



موضوعه در این زمینه اقدام ننماید.

۳- کارفرمایان کارگاههای مستمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از رایج کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده نموده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، سبب به انجام مایمات دوره ای آنان که حداقل در هر سال ساد کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و بستگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند سهیل- لرم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند

#### ب- حمایت ها

۱- افرادی که حداقل بیست سال منوالی و بیست و پنج سال مسلوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستعمری بازتسنگی نمایند. هر سال ساعده پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲- در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به ساعده مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند یا ساد کمسیون های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) یا هر میرا ساعده جدید، از میرای مسترج در این تبصره برخوردار خواهند شد

۳- در مورد سایر بیمه شدگان حداقل ساعده پرداخت حق سعه برای استعاده از مستعمری بازتسنگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا این ۲۰ این حداقل به بیست سال تمام برسد.

۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مستمولان این تبصره، چهار درصد (اگر رسد) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت ساعده مستمولان، قانون، به طور یک جا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد

۵- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توانایی و تنایب اشتغال، نحوه تشخیص

- ۱- تک به قانون استعاده به هلالحه تبصره ۲ الحاقی به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰، مصوب ۲۰، ۱۳۸۵، مجلس شورای اسلامی و قانون تفسیر جزء (۱) بند (ب) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی، ۱۳۸۰، ۱۳۷۹ (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)
- ۲ به بحثنامه های شماره ۲ و ۷۱ کارهای سخت و زیان آور سازمان تأمین اجتماعی سر ساعده تبصره ۲، ۱۳۸۰، فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

#### تبصره ۲:

الف- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنش به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تسهیلات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

۱- کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهد گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استاندارد های مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوطه یا سایر قوانین

۱- اصلاحی به موجب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره ۷۶ و ۷۷ به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱، (تک به مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ افزادی که حداقل ۲۰ سال منوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستعمری بازتسنگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب این نامه مربوطه خواهد بود افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از احراء تبصره یک همین ماده تأمین خواهد شد.

تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ افزادی که حداقل ۲۰ سال منوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستعمری بازتسنگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب این نامه مربوطه خواهد بود افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از احراء تبصره یک همین ماده تأمین خواهد شد

تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازتسنگی حداقل مدت بیست سال منوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده اند و یا آن که به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان آور) اشتغال داشته اند نیز بازتسنگی یشده و پنج سال تمام خواهد بود. کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن ششده و پنج سال تمام می توانند تقاضای مستعمری بازتسنگی کنند. مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان آور به موجب این نامه مربوطه مصوب هیات وزیران تعیین خواهد شد.

۲- تک به این نامه کارهای سخت و زیان آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۷۹/۸/۲۹ (مقررات فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران) در جلد اول این مجموعه، آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی به ماده ۷۶، مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۶، هیات وزیران و دادنامه شماره ۲۷۵، الی ۲۸۰ مورخ ۸۳/۸/۲۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری (مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

تقسیم بر بیست و چهار<sup>۱</sup>

ماده ۷۸- کارفرمای توافقی بازنشستگی بیمه سداگلی را که حداقل پنج سال پس از رفتن به ست بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده اند از سازمان تقاضا نماید

تبصره: سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگانی را که حائز شرایط مقرر در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی میباشند بهر بهر دارای، بیمه سازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هر سه های احتمالی ناشی از ۱۳۵۴/۴۲۳ باندها بازنشسته نمایند.

اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.  
ماده ۷۹- در مورد مستخدمین شرکت های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها دولتی به بخش خصوصی شده با بنود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱- مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت های دولتی و مستخدمین شرکت های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاصی بوده اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خواهند بود.

۲- مستخدمین شرکت های دولتی که مشمول قانون بیمه های اجتماعی خدمت سباول مقررات این قانون خواهند شد.

۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حساب کارمندان در برابر الزامات ناشی از سبب و کار افتادگی و فوت خواهند شد.

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در سدهای ۱ و ۲ و سایرین بر مبنای کشور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و طبقه مستخدمین آنان به موجب انش نامه ای خواهد بود که وزارت رفاه اجتماعی با هماهنگی و نظایف مستخدمین کشور به استخدامی کشور به موجب شورای عالی تأمین اجتماعی می رسد.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور به موجب شورای عالی تأمین اجتماعی می رسد.

## مجموعه مراجعه شود.

۱- تک به ماده ۵۹ قانون برنامه پنجاه و دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران، در صورتی که در این مجموعه

در این مجموعه  
۲- الحاقی به موجب ماده ۱۲ قانون تنظیم بخشی از مقررات تشبیهات بسیاری ضابطی کشور و اصلاح قانون ۱۳۱۳/۱۱۳۲  
توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران «مجموع ۱۳۸۲/۵۲۶ مجلس شورای اسلامی» در تک به

فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه  
۳- مشمولین مقررات قانون حساب کارمندان به موجب قانون پنجاه و دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران، در صورتی که در این مجموعه

مورد ۱۳۵۵/۱۱۷۷ سبب قانون تأمین اجتماعی گردیده اند.  
۴- به این نامه اجرایی موزع ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۲۶/۸۲۲ پیرویه شده و در تک به ۱۳۲۶/۸۲۲  
امثال حق سبب و بازنگری بموجب ۱۳۶۵/۲۲۷ و اس نامه مریدیا بموجب ۱۳۶۵/۲۲۷ و اس نامه مریدیا بموجب ۱۳۶۵/۲۲۷  
تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب این نامه ای خواهد بود که حداقل ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۴- بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوط مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستعری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (۲) همچنین چهار درجه (۴) (اگر صد) میزان مستعری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یک جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

تبصره ۴: بیمه شدگانی که دارای ۲۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.<sup>۲</sup>

تبصره ۴: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن<sup>۱</sup> به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

ماده ۷۷- میزان مستعری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد با حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از  $\frac{۲۵}{۳۰}$  متوسط مزد با حقوق تجاوز ننماید.<sup>۳</sup>

تبصره: متوسط مزد با حقوق برای محاسبه مستعری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد با حقوق بیمه شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه

۱- در تاریخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۲ تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۲۶ تجدیدنظر کلی شده است. (به مقررات فصل هفتم قانون تأمین اجتماعی این مجموعه مراجعه شود)  
۱۳۸۰/۱۱/۲۴

۲- الحاقی به موجب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بموجب ۱۳۵۴/۱۲۵۴ و الحاقی دو تبصره به ماده ۷۶ بموجب ۱۳۷۱/۱۱/۱۶ مجلس شورای اسلامی «(تک به مقررات فصل ششم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)»  
۳- محاسبه شماره ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷ و ۳۸ و ۳۹ و ۴۰ و ۴۱ و ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ و ۴۵ و ۴۶ و ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ و ۵۰ و ۵۱ و ۵۲ و ۵۳ و ۵۴ و ۵۵ و ۵۶ و ۵۷ و ۵۸ و ۵۹ و ۶۰ و ۶۱ و ۶۲ و ۶۳ و ۶۴ و ۶۵ و ۶۶ و ۶۷ و ۶۸ و ۶۹ و ۷۰ و ۷۱ و ۷۲ و ۷۳ و ۷۴ و ۷۵ و ۷۶ و ۷۷ و ۷۸ و ۷۹ و ۸۰ و ۸۱ و ۸۲ و ۸۳ و ۸۴ و ۸۵ و ۸۶ و ۸۷ و ۸۸ و ۸۹ و ۹۰ و ۹۱ و ۹۲ و ۹۳ و ۹۴ و ۹۵ و ۹۶ و ۹۷ و ۹۸ و ۹۹ و ۱۰۰ و ۱۰۱ و ۱۰۲ و ۱۰۳ و ۱۰۴ و ۱۰۵ و ۱۰۶ و ۱۰۷ و ۱۰۸ و ۱۰۹ و ۱۱۰ و ۱۱۱ و ۱۱۲ و ۱۱۳ و ۱۱۴ و ۱۱۵ و ۱۱۶ و ۱۱۷ و ۱۱۸ و ۱۱۹ و ۱۲۰ و ۱۲۱ و ۱۲۲ و ۱۲۳ و ۱۲۴ و ۱۲۵ و ۱۲۶ و ۱۲۷ و ۱۲۸ و ۱۲۹ و ۱۳۰ و ۱۳۱ و ۱۳۲ و ۱۳۳ و ۱۳۴ و ۱۳۵ و ۱۳۶ و ۱۳۷ و ۱۳۸ و ۱۳۹ و ۱۴۰ و ۱۴۱ و ۱۴۲ و ۱۴۳ و ۱۴۴ و ۱۴۵ و ۱۴۶ و ۱۴۷ و ۱۴۸ و ۱۴۹ و ۱۵۰ و ۱۵۱ و ۱۵۲ و ۱۵۳ و ۱۵۴ و ۱۵۵ و ۱۵۶ و ۱۵۷ و ۱۵۸ و ۱۵۹ و ۱۶۰ و ۱۶۱ و ۱۶۲ و ۱۶۳ و ۱۶۴ و ۱۶۵ و ۱۶۶ و ۱۶۷ و ۱۶۸ و ۱۶۹ و ۱۷۰ و ۱۷۱ و ۱۷۲ و ۱۷۳ و ۱۷۴ و ۱۷۵ و ۱۷۶ و ۱۷۷ و ۱۷۸ و ۱۷۹ و ۱۸۰ و ۱۸۱ و ۱۸۲ و ۱۸۳ و ۱۸۴ و ۱۸۵ و ۱۸۶ و ۱۸۷ و ۱۸۸ و ۱۸۹ و ۱۹۰ و ۱۹۱ و ۱۹۲ و ۱۹۳ و ۱۹۴ و ۱۹۵ و ۱۹۶ و ۱۹۷ و ۱۹۸ و ۱۹۹ و ۲۰۰ و ۲۰۱ و ۲۰۲ و ۲۰۳ و ۲۰۴ و ۲۰۵ و ۲۰۶ و ۲۰۷ و ۲۰۸ و ۲۰۹ و ۲۱۰ و ۲۱۱ و ۲۱۲ و ۲۱۳ و ۲۱۴ و ۲۱۵ و ۲۱۶ و ۲۱۷ و ۲۱۸ و ۲۱۹ و ۲۲۰ و ۲۲۱ و ۲۲۲ و ۲۲۳ و ۲۲۴ و ۲۲۵ و ۲۲۶ و ۲۲۷ و ۲۲۸ و ۲۲۹ و ۲۳۰ و ۲۳۱ و ۲۳۲ و ۲۳۳ و ۲۳۴ و ۲۳۵ و ۲۳۶ و ۲۳۷ و ۲۳۸ و ۲۳۹ و ۲۴۰ و ۲۴۱ و ۲۴۲ و ۲۴۳ و ۲۴۴ و ۲۴۵ و ۲۴۶ و ۲۴۷ و ۲۴۸ و ۲۴۹ و ۲۵۰ و ۲۵۱ و ۲۵۲ و ۲۵۳ و ۲۵۴ و ۲۵۵ و ۲۵۶ و ۲۵۷ و ۲۵۸ و ۲۵۹ و ۲۶۰ و ۲۶۱ و ۲۶۲ و ۲۶۳ و ۲۶۴ و ۲۶۵ و ۲۶۶ و ۲۶۷ و ۲۶۸ و ۲۶۹ و ۲۷۰ و ۲۷۱ و ۲۷۲ و ۲۷۳ و ۲۷۴ و ۲۷۵ و ۲۷۶ و ۲۷۷ و ۲۷۸ و ۲۷۹ و ۲۸۰ و ۲۸۱ و ۲۸۲ و ۲۸۳ و ۲۸۴ و ۲۸۵ و ۲۸۶ و ۲۸۷ و ۲۸۸ و ۲۸۹ و ۲۹۰ و ۲۹۱ و ۲۹۲ و ۲۹۳ و ۲۹۴ و ۲۹۵ و ۲۹۶ و ۲۹۷ و ۲۹۸ و ۲۹۹ و ۳۰۰ و ۳۰۱ و ۳۰۲ و ۳۰۳ و ۳۰۴ و ۳۰۵ و ۳۰۶ و ۳۰۷ و ۳۰۸ و ۳۰۹ و ۳۱۰ و ۳۱۱ و ۳۱۲ و ۳۱۳ و ۳۱۴ و ۳۱۵ و ۳۱۶ و ۳۱۷ و ۳۱۸ و ۳۱۹ و ۳۲۰ و ۳۲۱ و ۳۲۲ و ۳۲۳ و ۳۲۴ و ۳۲۵ و ۳۲۶ و ۳۲۷ و ۳۲۸ و ۳۲۹ و ۳۳۰ و ۳۳۱ و ۳۳۲ و ۳۳۳ و ۳۳۴ و ۳۳۵ و ۳۳۶ و ۳۳۷ و ۳۳۸ و ۳۳۹ و ۳۴۰ و ۳۴۱ و ۳۴۲ و ۳۴۳ و ۳۴۴ و ۳۴۵ و ۳۴۶ و ۳۴۷ و ۳۴۸ و ۳۴۹ و ۳۵۰ و ۳۵۱ و ۳۵۲ و ۳۵۳ و ۳۵۴ و ۳۵۵ و ۳۵۶ و ۳۵۷ و ۳۵۸ و ۳۵۹ و ۳۶۰ و ۳۶۱ و ۳۶۲ و ۳۶۳ و ۳۶۴ و ۳۶۵ و ۳۶۶ و ۳۶۷ و ۳۶۸ و ۳۶۹ و ۳۷۰ و ۳۷۱ و ۳۷۲ و ۳۷۳ و ۳۷۴ و ۳۷۵ و ۳۷۶ و ۳۷۷ و ۳۷۸ و ۳۷۹ و ۳۸۰ و ۳۸۱ و ۳۸۲ و ۳۸۳ و ۳۸۴ و ۳۸۵ و ۳۸۶ و ۳۸۷ و ۳۸۸ و ۳۸۹ و ۳۹۰ و ۳۹۱ و ۳۹۲ و ۳۹۳ و ۳۹۴ و ۳۹۵ و ۳۹۶ و ۳۹۷ و ۳۹۸ و ۳۹۹ و ۴۰۰ و ۴۰۱ و ۴۰۲ و ۴۰۳ و ۴۰۴ و ۴۰۵ و ۴۰۶ و ۴۰۷ و ۴۰۸ و ۴۰۹ و ۴۱۰ و ۴۱۱ و ۴۱۲ و ۴۱۳ و ۴۱۴ و ۴۱۵ و ۴۱۶ و ۴۱۷ و ۴۱۸ و ۴۱۹ و ۴۲۰ و ۴۲۱ و ۴۲۲ و ۴۲۳ و ۴۲۴ و ۴۲۵ و ۴۲۶ و ۴۲۷ و ۴۲۸ و ۴۲۹ و ۴۳۰ و ۴۳۱ و ۴۳۲ و ۴۳۳ و ۴۳۴ و ۴۳۵ و ۴۳۶ و ۴۳۷ و ۴۳۸ و ۴۳۹ و ۴۴۰ و ۴۴۱ و ۴۴۲ و ۴۴۳ و ۴۴۴ و ۴۴۵ و ۴۴۶ و ۴۴۷ و ۴۴۸ و ۴۴۹ و ۴۵۰ و ۴۵۱ و ۴۵۲ و ۴۵۳ و ۴۵۴ و ۴۵۵ و ۴۵۶ و ۴۵۷ و ۴۵۸ و ۴۵۹ و ۴۶۰ و ۴۶۱ و ۴۶۲ و ۴۶۳ و ۴۶۴ و ۴۶۵ و ۴۶۶ و ۴۶۷ و ۴۶۸ و ۴۶۹ و ۴۷۰ و ۴۷۱ و ۴۷۲ و ۴۷۳ و ۴۷۴ و ۴۷۵ و ۴۷۶ و ۴۷۷ و ۴۷۸ و ۴۷۹ و ۴۸۰ و ۴۸۱ و ۴۸۲ و ۴۸۳ و ۴۸۴ و ۴۸۵ و ۴۸۶ و ۴۸۷ و ۴۸۸ و ۴۸۹ و ۴۹۰ و ۴۹۱ و ۴۹۲ و ۴۹۳ و ۴۹۴ و ۴۹۵ و ۴۹۶ و ۴۹۷ و ۴۹۸ و ۴۹۹ و ۵۰۰ و ۵۰۱ و ۵۰۲ و ۵۰۳ و ۵۰۴ و ۵۰۵ و ۵۰۶ و ۵۰۷ و ۵۰۸ و ۵۰۹ و ۵۱۰ و ۵۱۱ و ۵۱۲ و ۵۱۳ و ۵۱۴ و ۵۱۵ و ۵۱۶ و ۵۱۷ و ۵۱۸ و ۵۱۹ و ۵۲۰ و ۵۲۱ و ۵۲۲ و ۵۲۳ و ۵۲۴ و ۵۲۵ و ۵۲۶ و ۵۲۷ و ۵۲۸ و ۵۲۹ و ۵۳۰ و ۵۳۱ و ۵۳۲ و ۵۳۳ و ۵۳۴ و ۵۳۵ و ۵۳۶ و ۵۳۷ و ۵۳۸ و ۵۳۹ و ۵۴۰ و ۵۴۱ و ۵۴۲ و ۵۴۳ و ۵۴۴ و ۵۴۵ و ۵۴۶ و ۵۴۷ و ۵۴۸ و ۵۴۹ و ۵۵۰ و ۵۵۱ و ۵۵۲ و ۵۵۳ و ۵۵۴ و ۵۵۵ و ۵۵۶ و ۵۵۷ و ۵۵۸ و ۵۵۹ و ۵۶۰ و ۵۶۱ و ۵۶۲ و ۵۶۳ و ۵۶۴ و ۵۶۵ و ۵۶۶ و ۵۶۷ و ۵۶۸ و ۵۶۹ و ۵۷۰ و ۵۷۱ و ۵۷۲ و ۵۷۳ و ۵۷۴ و ۵۷۵ و ۵۷۶ و ۵۷۷ و ۵۷۸ و ۵۷۹ و ۵۸۰ و ۵۸۱ و ۵۸۲ و ۵۸۳ و ۵۸۴ و ۵۸۵ و ۵۸۶ و ۵۸۷ و ۵۸۸ و ۵۸۹ و ۵۹۰ و ۵۹۱ و ۵۹۲ و ۵۹۳ و ۵۹۴ و ۵۹۵ و ۵۹۶ و ۵۹۷ و ۵۹۸ و ۵۹۹ و ۶۰۰ و ۶۰۱ و ۶۰۲ و ۶۰۳ و ۶۰۴ و ۶۰۵ و ۶۰۶ و ۶۰۷ و ۶۰۸ و ۶۰۹ و ۶۱۰ و ۶۱۱ و ۶۱۲ و ۶۱۳ و ۶۱۴ و ۶۱۵ و ۶۱۶ و ۶۱۷ و ۶۱۸ و ۶۱۹ و ۶۲۰ و ۶۲۱ و ۶۲۲ و ۶۲۳ و ۶۲۴ و ۶۲۵ و ۶۲۶ و ۶۲۷ و ۶۲۸ و ۶۲۹ و ۶۳۰ و ۶۳۱ و ۶۳۲ و ۶۳۳ و ۶۳۴ و ۶۳۵ و ۶۳۶ و ۶۳۷ و ۶۳۸ و ۶۳۹ و ۶۴۰ و ۶۴۱ و ۶۴۲ و ۶۴۳ و ۶۴۴ و ۶۴۵ و ۶۴۶ و ۶۴۷ و ۶۴۸ و ۶۴۹ و ۶۵۰ و ۶۵۱ و ۶۵۲ و ۶۵۳ و ۶۵۴ و ۶۵۵ و ۶۵۶ و ۶۵۷ و ۶۵۸ و ۶۵۹ و ۶۶۰ و ۶۶۱ و ۶۶۲ و ۶۶۳ و ۶۶۴ و ۶۶۵ و ۶۶۶ و ۶۶۷ و ۶۶۸ و ۶۶۹ و ۶۷۰ و ۶۷۱ و ۶۷۲ و ۶۷۳ و ۶۷۴ و ۶۷۵ و ۶۷۶ و ۶۷۷ و ۶۷۸ و ۶۷۹ و ۶۸۰ و ۶۸۱ و ۶۸۲ و ۶۸۳ و ۶۸۴ و ۶۸۵ و ۶۸۶ و ۶۸۷ و ۶۸۸ و ۶۸۹ و ۶۹۰ و ۶۹۱ و ۶۹۲ و ۶۹۳ و ۶۹۴ و ۶۹۵ و ۶۹۶ و ۶۹۷ و ۶۹۸ و ۶۹۹ و ۷۰۰ و ۷۰۱ و ۷۰۲ و ۷۰۳ و ۷۰۴ و ۷۰۵ و ۷۰۶ و ۷۰۷ و ۷۰۸ و ۷۰۹ و ۷۱۰ و ۷۱۱ و ۷۱۲ و ۷۱۳ و ۷۱۴ و ۷۱۵ و ۷۱۶ و ۷۱۷ و ۷۱۸ و ۷۱۹ و ۷۲۰ و ۷۲۱ و ۷۲۲ و ۷۲۳ و ۷۲۴ و ۷۲۵ و ۷۲۶ و ۷۲۷ و ۷۲۸ و ۷۲۹ و ۷۳۰ و ۷۳۱ و ۷۳۲ و ۷۳۳ و ۷۳۴ و ۷۳۵ و ۷۳۶ و ۷۳۷ و ۷۳۸ و ۷۳۹ و ۷۴۰ و ۷۴۱ و ۷۴۲ و ۷۴۳ و ۷۴۴ و ۷۴۵ و ۷۴۶ و ۷۴۷ و ۷۴۸ و ۷۴۹ و ۷۵۰ و ۷۵۱ و ۷۵۲ و ۷۵۳ و ۷۵۴ و ۷۵۵ و ۷۵۶ و ۷۵۷ و ۷۵۸ و ۷۵۹ و ۷۶۰ و ۷۶۱ و ۷۶۲ و ۷۶۳ و ۷۶۴ و ۷۶۵ و ۷۶۶ و ۷۶۷ و ۷۶۸ و ۷۶۹ و ۷۷۰ و ۷۷۱ و ۷۷۲ و ۷۷۳ و ۷۷۴ و ۷۷۵ و ۷۷۶ و ۷۷۷ و ۷۷۸ و ۷۷۹ و ۷۸۰ و ۷۸۱ و ۷۸۲ و ۷۸۳ و ۷۸۴ و ۷۸۵ و ۷۸۶ و ۷۸۷ و ۷۸۸ و ۷۸۹ و ۷۹۰ و ۷۹۱ و ۷۹۲ و ۷۹۳ و ۷۹۴ و ۷۹۵ و ۷۹۶ و ۷۹۷ و ۷۹۸ و ۷۹۹ و ۸۰۰ و ۸۰۱ و ۸۰۲ و ۸۰۳ و ۸۰۴ و ۸۰۵ و ۸۰۶ و ۸۰۷ و ۸۰۸ و ۸۰۹ و ۸۱۰ و ۸۱۱ و ۸۱۲ و ۸۱۳ و ۸۱۴ و ۸۱۵ و ۸۱۶ و ۸۱۷ و ۸۱۸ و ۸۱۹ و ۸۲۰ و ۸۲۱ و ۸۲۲ و ۸۲۳ و ۸۲۴ و ۸۲۵ و ۸۲۶ و ۸۲۷ و ۸۲۸ و ۸۲۹ و ۸۳۰ و ۸۳۱ و ۸۳۲ و ۸۳۳ و ۸۳۴ و ۸۳۵ و ۸۳۶ و ۸۳۷ و ۸۳۸ و ۸۳۹ و ۸۴۰ و ۸۴۱ و ۸۴۲ و ۸۴۳ و ۸۴۴ و ۸۴۵ و ۸۴۶ و ۸۴۷ و ۸۴۸ و ۸۴۹ و ۸۵۰ و ۸۵۱ و ۸۵۲ و ۸۵۳ و ۸۵۴ و ۸۵۵ و ۸۵۶ و ۸۵۷ و ۸۵۸ و ۸۵۹ و ۸۶۰ و ۸۶۱ و ۸۶۲ و ۸۶۳ و ۸۶۴ و ۸۶۵ و ۸۶۶ و ۸۶۷ و ۸۶۸ و ۸۶۹ و ۸۷۰ و ۸۷۱ و ۸۷۲ و ۸۷۳ و ۸۷۴ و ۸۷۵ و ۸۷۶ و ۸۷۷ و ۸۷۸ و ۸۷۹ و ۸۸۰ و ۸۸۱ و ۸۸۲ و ۸۸۳ و ۸۸۴ و ۸۸۵ و ۸۸۶ و ۸۸۷ و ۸۸۸ و ۸۸۹ و ۸۹۰ و ۸۹۱ و ۸۹۲ و ۸۹۳ و ۸۹۴ و ۸۹۵ و ۸۹۶ و ۸۹۷ و ۸۹۸ و ۸۹۹ و ۹۰۰ و ۹۰۱ و ۹۰۲ و ۹۰۳ و ۹۰۴ و ۹۰۵ و ۹۰۶ و ۹۰۷ و ۹۰۸ و ۹۰۹ و ۹۱۰ و ۹۱۱ و ۹۱۲ و ۹۱۳ و ۹۱۴ و ۹۱۵ و ۹۱۶ و ۹۱۷ و ۹۱۸ و ۹۱۹ و ۹۲۰ و ۹۲۱ و ۹۲۲ و ۹۲۳ و ۹۲۴ و ۹۲۵ و ۹۲۶ و ۹۲۷ و ۹۲۸ و ۹۲۹ و ۹۳۰ و ۹۳۱ و ۹۳۲ و ۹۳۳ و ۹۳۴ و ۹۳۵ و ۹۳۶ و ۹۳۷ و ۹۳۸ و ۹۳۹ و ۹۴۰ و ۹۴۱ و ۹۴۲ و ۹۴۳ و ۹۴۴ و ۹۴۵ و ۹۴۶ و ۹۴۷ و ۹۴۸ و ۹۴۹ و ۹۵۰ و ۹۵۱ و ۹۵۲ و ۹۵۳ و ۹۵۴ و ۹۵۵ و ۹۵۶ و ۹۵۷ و ۹۵۸ و ۹۵۹ و ۹۶۰ و ۹۶۱ و ۹۶۲ و ۹۶۳ و ۹۶۴ و ۹۶۵ و ۹۶۶ و ۹۶۷ و ۹۶۸ و ۹۶۹ و ۹۷۰ و ۹۷۱ و ۹۷۲ و ۹۷۳ و ۹۷۴ و ۹۷۵ و ۹۷۶ و ۹۷۷ و ۹۷۸ و ۹۷۹ و ۹۸۰ و ۹۸۱ و ۹۸۲ و ۹۸۳ و ۹۸۴ و ۹۸۵ و ۹۸۶ و ۹۸۷ و ۹۸۸ و ۹۸۹ و ۹۹۰ و ۹۹۱ و ۹۹۲ و ۹۹۳ و ۹۹۴ و ۹۹۵ و ۹۹۶ و ۹۹۷ و ۹۹۸ و ۹۹۹ و ۱۰۰۰ و ۱۰۰۱ و ۱۰۰۲ و ۱۰۰۳ و ۱۰۰۴ و ۱۰۰۵ و ۱۰۰۶ و ۱۰۰۷ و ۱۰۰۸ و ۱۰۰۹ و ۱۰۱۰ و ۱۰۱۱ و ۱۰۱۲ و ۱۰۱۳ و ۱۰۱۴ و ۱۰۱۵ و ۱۰۱۶ و ۱۰۱۷ و ۱۰۱۸ و ۱۰۱۹ و ۱۰۲۰ و ۱۰۲۱ و ۱۰۲۲ و ۱۰۲۳ و ۱۰۲۴ و ۱۰۲۵ و ۱۰۲۶ و ۱۰۲۷ و ۱۰۲۸ و ۱۰۲۹ و ۱۰۳۰ و ۱۰۳۱ و ۱۰۳۲ و ۱۰۳۳ و ۱۰۳۴ و ۱۰۳۵ و ۱۰۳۶ و ۱۰۳۷ و ۱۰۳۸ و ۱۰۳۹ و ۱۰۴۰ و ۱۰۴۱ و ۱۰۴۲ و ۱۰۴۳ و ۱۰۴۴ و ۱۰۴۵ و ۱۰۴۶ و ۱۰۴۷ و ۱۰۴۸ و ۱۰۴۹ و ۱۰۵۰ و ۱۰۵۱ و ۱۰۵۲ و ۱۰۵۳ و ۱۰۵۴ و ۱۰۵۵ و ۱۰۵۶ و ۱۰۵۷ و ۱۰۵۸ و ۱۰۵۹ و ۱۰۶۰ و ۱۰۶۱ و ۱۰۶۲ و ۱۰۶۳ و ۱۰۶۴ و ۱۰۶۵ و ۱۰۶۶ و ۱۰۶۷ و ۱۰۶۸ و ۱۰۶۹ و ۱۰۷۰ و ۱۰۷۱ و ۱۰۷۲ و ۱۰۷۳ و ۱۰۷۴ و ۱۰۷۵ و ۱۰۷۶ و ۱۰۷۷ و ۱۰۷۸ و ۱۰۷۹ و ۱۰۸۰ و ۱۰۸۱ و ۱۰۸۲ و ۱۰۸۳ و ۱۰۸۴ و ۱۰۸۵ و ۱۰۸۶ و ۱۰۸۷ و ۱۰۸۸ و ۱۰۸۹ و ۱۰۹۰ و ۱۰۹۱ و ۱۰۹۲ و ۱۰۹۳ و ۱۰۹۴ و ۱۰۹۵ و ۱۰۹۶ و ۱۰۹۷ و ۱۰۹۸ و ۱۰۹۹ و ۱۱۰۰ و ۱۱۰۱ و ۱۱۰۲ و ۱۱۰۳ و ۱۱۰۴ و ۱۱۰۵ و ۱۱۰۶ و ۱۱۰۷ و ۱۱۰۸ و ۱۱۰۹ و ۱۱۱۰ و ۱۱۱۱ و ۱۱۱۲ و ۱۱۱۳ و ۱۱۱۴ و ۱۱۱۵ و ۱۱۱۶ و ۱۱۱۷ و ۱۱۱۸ و ۱۱۱۹ و ۱۱۲۰ و ۱۱۲۱ و ۱۱۲۲ و ۱۱۲۳ و ۱۱۲۴ و ۱۱۲۵ و ۱۱۲۶ و ۱۱۲۷ و ۱۱۲۸ و ۱۱۲۹ و ۱۱۳۰ و ۱۱۳۱ و ۱۱۳۲ و ۱۱۳۳ و ۱۱۳۴ و ۱۱۳۵ و ۱۱۳۶ و ۱۱۳۷ و ۱۱۳۸ و ۱۱۳۹ و ۱۱۴۰ و ۱۱۴۱ و ۱۱۴۲ و ۱۱۴۳ و ۱۱۴۴ و ۱۱۴۵ و ۱۱۴۶ و ۱۱۴۷ و ۱۱۴۸ و ۱۱۴۹ و ۱۱۵۰ و ۱۱۵۱ و ۱۱۵۲ و ۱۱۵۳ و ۱۱۵۴ و ۱۱۵۵ و ۱۱۵۶ و ۱۱۵۷ و ۱۱۵۸ و ۱۱۵۹ و ۱۱۶۰ و ۱۱۶۱ و ۱۱۶۲ و ۱۱۶۳ و ۱۱۶۴ و ۱۱۶۵ و ۱۱۶۶ و ۱۱۶۷ و ۱۱۶۸ و ۱۱۶۹ و ۱۱۷۰ و ۱۱۷۱ و ۱۱۷۲ و ۱۱۷۳ و ۱۱۷۴ و ۱۱۷۵ و ۱۱۷۶ و ۱۱۷۷ و ۱۱۷۸ و ۱۱۷۹ و ۱۱۸۰ و ۱۱۸۱ و ۱۱۸۲ و ۱۱۸۳ و ۱۱۸۴ و ۱۱۸۵ و ۱۱۸۶ و ۱۱۸۷ و ۱۱۸۸ و ۱۱۸۹ و ۱۱۹۰ و ۱۱۹۱ و ۱۱۹۲ و ۱۱۹۳ و ۱۱۹۴ و ۱۱۹۵ و ۱۱۹۶ و ۱۱۹۷ و ۱۱۹۸ و ۱۱۹۹ و ۱۲۰۰ و ۱۲۰۱ و ۱۲۰۲ و ۱۲۰۳ و ۱۲۰۴ و ۱۲۰۵ و ۱۲۰۶ و ۱۲۰۷ و ۱۲۰۸ و ۱۲۰۹ و ۱۲۱۰ و ۱۲۱۱ و ۱۲۱۲ و ۱۲۱۳ و ۱۲۱۴ و ۱۲۱۵ و ۱۲۱۶ و ۱۲۱۷ و ۱۲۱۸ و ۱۲۱۹ و ۱۲۲۰ و ۱۲۲۱ و ۱۲۲۲ و ۱۲۲۳ و ۱۲۲۴ و ۱۲۲۵ و ۱۲۲۶ و ۱۲۲۷ و ۱۲۲۸ و ۱۲۲۹ و ۱۲۳۰ و



مستمری که برای بیمه شده از کار افتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

ماده ۸۴- هر گاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

## فصل نهم - ازدواج و عائله مندی

ماده ۸۵- به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند مبلغی معادل یک ماه مسمدا برود.

یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می شود:

۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخوانی او با کارفرما قطع نشده باشد

۲- ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه همصد و سست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد

تبصره ۱- مرد با حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمیع درآمدهای بیمه شده خارج از سیل قبیل از ازدواج که به مآخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد

ماده ۸۶- کمک عائله مندی منحصراتاً دو فرزند بیمه شده ' پرداخت می شود سیمو یا برای که

۱- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفت حد و سست روز کار را داشته باشد

۲- سی فرزند از هجده سال کمتر باشد و با منحصراً به تحصیل اعمال داشته باشد و

بابان تحصیل یا در اثر سماری یا مص عضو طبق قوانین کمیته های پزشکی منوط به

۹۱ این قانون قادر به کار نباشند صرفی کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل پرداخته شود

کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می باشد

ماده ۸۷- پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت به هر کارفرما به بیمه شده پرداخت شود

تبصره ۱- هر گاه در مورد پرداخت عائله مندی اختلافی بین بیمه شده و کارفرما حاصل شود به یک

مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد

۱- تک به ریویزی ماده ۵۴

۲- در مورد فرزند خوانده قانون حمایت از کودکان بدون سرپرست مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۲۹ و در مورد فرزند طبیعی به

شماره ۶۱۷/۱۳۷۲۴ هیأت عمومی دیوان عالی کشور مراجعه شود.

۲- فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:

الف- پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

ب- سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

۳- پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از نصدت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آن که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۳- سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیر می باشد:

۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تبصره ۱- منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد. در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از

۱- یک به هجدهم شماره ۲۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۵ - سیمو (تفرات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی) در این مجموعه

۲- یک به ماده ۱۱۹۷ قانون مدنی

۳- به هجدهم ۵۷۹ می مورخ ۱۳۶۷/۷/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص حداقل و حداکثر مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان در تفرات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود.

کارکنان بیمه درمانی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.

ماده ۹۳- تغییر میزان از کار افتادگی در موارد زیر مستلزم تجدید نظر در مبلغ مستمری می باشد.

۱- مستمری از کار افتادگی کلی در صورت از پس رفس شرایط از کار افتادگی کلی به محض اشتغال مجدد مستمری بگری قطع می شود. در صورتی که تغلل مزل از کار افتادگی باسی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۲ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار با غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲- مستمری از کار افتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۲ این قانون طرف بیخ سال از تاریخ برقراری قابل تجدید نظر می باشد. در صورتی که در سحه تجدید نظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر می باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳- هرگاه میزان از کار افتادگی جزئی ناشی از کار اوالاسی باشد و این تقسیر نتیجه حاذقه سحر به از کار افتادگی باشد مستمری از کار افتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری از کار افتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

ماده ۹۴- هرگاه برای یک مدت دو یا چند حکم غیر نقدی موضوع این قانون به سحه شده مبلغ کبر فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد به استسای کمک از دواچ و عائله مددی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمک های مقرر خواهد بود. اقوال تحت کتل بیمه شدگان در ایام خدمت سرکاری بیمه شده از مرابای قانونی بیمه خای اجتماعی بر چیز از خواهند بود. سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید.

ماده ۹۵- مدت خدمت وظیفه مشمولین این قانون پس از پایان خدمت و استعالم مجدد در مؤسسات مشمول این قانون جزء سابقه پرداخت حق بیمه آنها منظور خواهد شد.

۱- تک به زیربوس ماده ۵۴  
۲- عمل:

۳- مدت خدمت نظام وظیفه شاملین مشمول قانون کار یا شرکت دامپلمه ایل در حین صل از است سال و با حبس  
به موجب تصویب اداره واحد قانون اصلاح سحره ماده ۱۴ قانون کار و الحاقی یک سحره به آن بموجب ۱۳۲۰/۱۳۲۱  
شورای اسلامی حرم سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد  
۴- به موجب قانون استسار به مورخ ۱۳۲۸/۵/۱۳، کله مشمولین قانون تأمین اجتماعی که حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی می پرداختنر مشمول این ماده هستند تغییر مراحعه نیوده به رستمه ۱۳۶۶/۱۳۶۷/۱۳۶۸ از حدودین ماده ۱۳۶۸  
وظیفه بیمه شدگان (مفرار فصل دهم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

## فصل دهم - مقررات کلی راجع به کمک ها

ماده ۸۸- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده کارفرمایان است. بیمه شدگانی که در محیط کار با مواد زیان آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یک بار از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی 'معاینه پزشکی' شوند.

ماده ۸۹- افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا از کار افتاده شده یا می شوند و افراد بلافصل خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می دارند با پرداخت دو درصد از مستمری دریافتی از خدمات درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان تأمین خدمات درمانی بر خوردار خواهند شد. مابیان تفاوت وجه پرداختی توسط بیمه شدگان موضوع ماده تابعی که طبق ضوابط قانون تأمین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان تأمین خواهد شد.

ماده ۹۰- افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مروج را داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم می شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مروج را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را در باره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.

ماده ۹۱- برای تعیین میزان از کار افتادگی جسمی و روحی بیمه شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون های بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رأی براساس جدول میزان از کار افتادگی طبق آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۲</sup> به تصویب شورای عالی می رسد.

ماده ۹۲- به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از

۱- تک به زیربوس ماده ۵۴  
۲- عمل:

۳- تک به زیربوس ماده ۵۴  
۴- به این سله اجرایی کمیسیون های پزشکی و تجدید نظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی<sup>۳</sup> بموجب ۱۳۶۶/۱۳۶۷/۱۳۶۸ و اصلاحات مورخ ۱۳۷۸/۵/۱۳۷۹، ۱۳۷۸/۱۱/۱۳۷۹، شورای عالی تأمین اجتماعی<sup>۴</sup> در مقررات فصل دهم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراعه نمود.

ماده ۹۴ - سازمان مکلف است میزان کلیه مستحقان را به شرح زیر اعلام نماید:

مستمری بارملدگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یک بار کمتر نباشند با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش دهد.

فصل یازدهم — تخلیفات مقررات کیفری

ماده ۹۷- هر کس به استناد اسناد و موافقی هلی خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجب استفاده از افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به به سازمان تأمین خدمات درمانی<sup>۲</sup> یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جمعه ای

ماده ۹۸ - ملای - گردیده است.<sup>۲</sup>

ماده ۹۹- ملغی، گردیده است.<sup>۴</sup>

۱- به تئیس راجع به افزایش مستوری دریافت کنندگان مستوری از کارخانهای جزئی ناشی از ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ محسوس شورای اسلامی (مقررات فصل دهم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه) مراجعه شود.

۲- نک به ریر نویس ماده ۵۴

قانون در باب جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی به طرف مدت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حتی بیمه اقسام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۲/۵/۹ مجلس شورای اسلامی (تک به مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۹۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: اگر ورایایی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را برپا نداشت سبب عدم پرداخت حق بیمه در وقت دریافت مبلغ عقیب انعقاد هر یکی روز تاخیر بابت خسارت تاخیر سبب از پرداخت بود این خسارت برابر به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

۴- اصل

۴-۵۵۰۰

علاء ۹۹ قلون نامی اجتماعی مصوب ۱۳۵۴:

[illegible]

ماده ۱۱۴- ضوابط سنی و مدت خدمت برای احساب مستمری بازنشستگی کارکن سازمان قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات مبدی آن خواهد بود. حقوق بازنشستگی این افراد برابر با متوسط حقوق و مزایای دریافتی دو سال آخر خدمت که مأخذ پرداخت حق بیمه بوده است می باشد.

ماده ۱۱۵- افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه های اجتماعی مستمری در حق آن برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت. مهلا ماده ۹۶ در مورد مسئولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱۶- سوابق پرداخت حق بیمه افراد بیمه سده از نظر تعهدات مذکور در ماده یک این قانون نزد شرکت سهامی بیمه ایران، بنگاه رفاه اجتماعی، صندوق تعاون و بیمه کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی کارگران و سازمان بیمه های اجتماعی و همچنین افرادی که بیمه اختاری بوده اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد منوط بر این که:

۱- کارگاه یا مؤسسه ای که بیمه شده در آن به کار اشتغال داشته است کارگران و کارمندان خود را نزد یکی از مؤسسات مذکور بیمه نموده باشد و اشتغال بیمه شده نیز در آن کارگاه یا مؤسسه مسلم باشد.

۲- کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه به موجب آن پرداخت گردیده سنی سده باشد

ماده ۱۱۷- میزان حق بیمه روستائیل مشمول قانون بیمه های اجتماعی روستائیل و ترتیب وصول آن و انواع کمک های قانونی و منابع مالی تأمین هزینه های مربوط به بیمه شدگان روستایی به موجب این نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به صورت کمیسیون جاری مربوط مجلسین می رسد. تا زمان تصویب آیین نامه مذکور مقررات و آس نامه جاری موجود قانون بیمه های اجتماعی روستائیل به قوت خود باقی است.

ماده ۱۱۸- از تاریخ اجرای این قانون قانون بیمه های اجتماعی مصوب سال ۱۳۳۹ و اصلاحیه های آن و قانون افزایش مستمری های بعضی از مستمری بگیران مشمول قانون بیمه های اجتماعی، قانون تأمین آموزش فرزندان کارگر و سایر قوانینی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است تبصره ۱: کلیه تعهدات مالی و اموال و دارایی صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان مستقل می شود.

۱- یک به این نامه سیمه اجتماعی روستائیل و اعتبار مصوب ۱۳۳۸/۱۱/۱۴ هیات وزیران و نیز به قانون اصلاح سیمه بیمه اجتماعی روستائیل و اعتبار به فهرست بهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده ۱۰۵- کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به جس جنبه ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶- کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمد های آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷- به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضایی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۱۰۸- کارفرمایی که حق بیمه قطعی شده بیمه شدگان را ظرف یک ماه پس از ابرارخ آن از طرف سازمان نپردازد یا ترتیبی برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دو برابر خسارت مذکور در ماده ۹۷ این قانون محکوم خواهند شد.<sup>۱</sup>

ماده ۱۰۹- در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیت های جرایم مقرر در این قانون متوجه مدیر عامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه شدگان فراهم شده است.

## فصل دوازدهم - مقررات مختلف

ماده ۱۱۰- سازمان از پرداخت هر گونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و پرداخت هزینه دادرسی معاف است.

ماده ۱۱۱- مستمری از کار افتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

ماده ۱۱۲- بیمه شدگانی که به موجب این قانون مستمری یا کمک نقدی دیگری از سازمان دریافت می کنند نسبت به وجوه دریافتی از پرداخت هر گونه مالیات معاف می باشند.

ماده ۱۱۳- کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

۱- یک به قانون دریافت جرائم مصوب ۱۳۳۲/۱۱/۹ (مقررات فصل سوم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)  
۲- اصلاحی به موجب ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۵ (تک به مقررات فصل اول قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)

ماده ۱۱۴- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ سازمان از پرداخت هر گونه مالیات و عوارض اعم از نوسازی و غیره و پرداخت هزینه تسر دعاوی معاف است. همچنین سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی از پرداخت حقوق و عوارض گمرکی آن قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستانها و درمانگاه ها که مالیات آنها قلا مورد تأیید وزارت امور اقتصادی و دارایی قرار گرفته است معاف خواهند بود.

تبصره ۴: کارکنان صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل و تابع مقررات و نظامات استخدامی سازمان خواهد بود.

تبصره ۳: آیین نامه های اجرایی قانون سابق بیمه های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین نامه های اجرایی این قانون قابل اجراست.

## قوانین و مقررات تأمین اجتماعی

### بخش دوم

## مقررات مربوط به فصول مختلف قانون

### تأمین اجتماعی



## بخش دوم: مقررات مربوط به فصول مختلف قانون تأمین اجتماعی

### «مواد ۱۱-۱۰ قانون تأمین اجتماعی»

مبحث اول: مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی

قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی

«مبوب ۱۲۸۳/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

### فصل اول - اهداف، فلسفه و وظایف

ماده ۱- در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۴) اصل بیست و یکم (۳۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در جهت ایجاد انسجام کلان سیاست‌های رفاهی که به منظور توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن نظام جامع تأمین اجتماعی، با رعایت شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور زیر برقرار می‌گردد:

- الف - بازرسی، از کارافتادگی و فوت
- ب - بیکاری
- ج - بیری
- د - در راه ماندگی، بی‌سربستی و آسیب‌های اجتماعی
- ه - حوادث و سوانح
- و - ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی
- ز - بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت پزشکی
- ح - حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حمایت فرزندان
- ط - حمایت از کودکان و زنان بی‌سربست
- ی - ایجاد بیمه خاص بیوه‌گان، زنان سالخورده و خودسربست
- ک - کاهش نابرابری و فقر
- ل - امداد و نجات

## بخش دوم: مبحث اول: مقررات مربوط به فصل اول قانون تأمین اجتماعی

تبصره ۱: بر خورنداری از تأمین اجتماعی، به نحوی که در این قانون می‌آید حق همه افراد کشور و تأمین آن تکلیف دولت محسوب می‌شود.

تبصره ۲: آثار و تبعات منفی احتمالی ناشی از اقدامات دولت، از جمله مصدق، رویدادهای اقتصادی و اجتماعی می‌باشند.

تبصره ۳: شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب مواردین اسلامی، معاونان و معاونان و قرارندهای بین‌المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل، از حمایت‌های مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود.

ماده ۲- نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه می‌باشد:

الف - حوزه بیمه ای: شامل بخش بیمه‌های اجتماعی از جمله بازرسی، بیکاری، جواز و سوانح، از کارافتادگی و بازماندگان و بخش بیمه‌های درمانی (بهداشت و درمان) می‌باشد تبصره: خدمات بیمه‌های اجتماعی و درمانی، به دو سطح همگانی و تکمیلی تقسیم می‌شود به طوری که

۱- حدود خدمات بیمه‌ای همگانی را قانون تعیین می‌کند.

۲- بیمه‌های تکمیلی به آن دسته از خدمات بیمه‌ای گفته می‌شود که علاوه بر سطح خدمات بیمه‌های همگانی، با انعقاد قرارداد انفرادی یا گروهی فی‌مابین بیمه‌سده و بیمه‌گر و پرداخت حق بیمه توسط بیمه‌سده انجام می‌پذیرد و دولت در قبال آن تعهد مالی نداشته است. اما ممکن است به پشتیبانی حقوقی و قانونی لازم از این گونه بیمه‌ها می‌باشد.

ب - حوزه حمایتی و توانبخشی: شامل ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای باران و کمک‌های مالی به افراد و خانواده‌های نیازمندی است که به دلیل گوناگون قادر به کار نباشند و با درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی‌سازد

ج - حوزه امدادی: شامل امداد، نجات در حوادث غیرمترقبه

ماده ۳- اهداف و وظایف حوزه بیمه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

- الف - گسترش نظام بیمه‌ای و تأمین سطح بیمه همگانی برای ایجاد جامعه با امنیت ذاتی به بیمه‌های مبتنی بر بازار کار و اشتغال
- ب - ایجاد هماهنگی و انسجام بین بخش‌های مختلف بیمه‌های اجتماعی و درمانی
- ج - اجرای طرح بیمه اجباری مزدگیران
- د - تشکیل صندوق‌های بیمه‌ای مورد نیاز از قبیل بیمه حرف و مساعل آزاد (توبیش فرمال) و مساعل غیردائم، بیمه رستوران و عشاء، بیمه حاضری و بی‌حضور و خودسربست و بیمه خاص حمایت از کودکان

۱- به ماده ۲۷ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مراجعه شود (لک به مقررات همین مبحث)

## از بخشنامه (۱۴) مورخ ۸۰/۳/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی در مورد غرامت دستمزد ایام بیماری

### الف - شرایط پرداخت :

غرامت دستمزد به وجهی اطلاق می شود که در ایام بارداری ، بیماری و عدم توانایی موجب استغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می گردد . بنابراین با توجه به مواد قانونی مرصدا با این حمایت ، رعایت موارد زیر ضروری خواهد بود :

۱- بیمه شده بر اساس گواهی پزشکی معالج که به تأیید مراجع پزشکی سازمان رسیده ، باید به استراحت داشته باشد . بدیهی است تحت نظر و تحت درمان بودن بیمه شده به منزله استراحت نخواهد بود .

۲- بیمه شده در ایام بیماری باز خرید ، مسغفی ، اخراج و ... ننشده و مزد برای وی مطرح باشد (بند ۲ به موجب رأی مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۹ در خصوص دادنامه های شماره ۵۳۶ - ۵۳۵ حاکم عمده می دیوان عدالت اداری ابطال شده است)

۳- بیمه شده از کار افتاده کلی نباشد .

۴- بیمه شده در ایام بیماری حقوق یا مزد خود را از کارفرما دریافت نموده باشد

۵- بیمه شده در تاریخ اعلام بیماری مستقولا به کار بوده و با در مرحمی استحقاقی باشد .

**تذکرات مهم :** به استناد ماده «۴۴» قانون ، سازمانی در صورتی موظف به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری خواهد بود که کارفرمای بیمه شده بر اساس قوانین و با معیار دیگر مکلف به پرداخت حقوق و مزایای بیمه شده نباشند . بنابراین واحدهای اجرایی موظفند در زمان پرداخت ایام بیماری بیمه شدگان مؤسسان و شرکت های دولتی ، مراتب را دفعا بررسی و پس از اطمینان از واحد سازمان بودن افراد نسبت به پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری این دسته از بیمه شدگان اعلام نماید کارکنان . بنیاد شهید انقلاب اسلامی نیز که بر اساس ضوابط و قوانین بنیاد نان شده از نظر دریافت حقوق ایام بیماری مشمول مقررات قانون استخدام کشوری و آیین نامه های مربوطه می باشند ، از تاریخ ۷۸/۲/۲۸ محقق به استفاده از غرامت ایام مذکور موضوع قانون تأمین اجتماعی نخواهند بود

۶- حقوق و مزایای ایام استراحت بر سبل رسمی سازمان و آن دسته از کارکنان فزادگی معمول ماده «۴» آیین نامه استخدامی بیمه های اجتماعی در صورتی که بیماری آنان صحت العلاج تشخیص داده شود بدون محدودیت و در موارد بیماری عادی در چهار ماه اول بیماری بر اساس ماده «۲۸» آیین نامه مذکور ، توسط سازمان (به عنوان کارفرما) و مدت مازاد بر چهار ماه در زمان بیماری عادی

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مستمرا هریک از افراد مورد بحث را بر اساس ضوابط این قانون محاسبه و چنانچه مبلغ تعیین شده از طرف وزارت دفاع ملی کمتر از آن باشد مابه التفاوت را مبالغ که مظلول یا نارماندگان فرد شهید حائل شرایط دریافت هستند به نسبت سهم متعلقه مستقیما از طریق وزارت دفاع ملی به آنان پرداخت نماید .

**قانون پرداخت غرامت دستمزد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه به بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مجروح شده یا می شوند «مموپ ۱۳۶۷/۴/۳۰ مجلس شورای اسلامی»**

ماده واحده - از تاریخ تصویب این قانون غرامت دستمزد آن عده از مشمولین قانون راجع به برقراری مستمرا در بازه بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می شوند مموب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ و همچنین افرادی که به علت حملات وحشیانه دشمن صهیونیستی به میهن اسلامی مجروح شده یا می شوند و پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری آنان قانونا بر عهده سازمان تأمین اجتماعی می باشد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه آنان نسبتین و توسط سازمان تأمین اجتماعی پس از کسر حق بیمه سهم بیمه شده به آنان پرداخت خواهد شد .

بمهره ۱ : مدت استفاده از غرامت دستمزد افراد موضوع این قانون جهت استفاده از کلیه حمایت های مندرج در قانون تأمین اجتماعی و مدت حق بیمه آنان احتساب خواهد شد .

### قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با

شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی

«مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - متن زیر به عنوان تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از

مادران در دوران شیردهی، «مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲، الحاق می شود:

تبصره ۳: مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو، پنج ماه و برای زایمان های سه قلو و سه یک سال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیستم و دوم اسفندماه یکهزار و سیصد و هشتاد و هشتاد و یکم مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۸ به تأیید شورای نگهبان، رسیده است.

### تصویب نامه راجع به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی

«مصوب مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۲ هیات وزیران»

کلیه وزارتخانه ها، سازمانها و تشرکتهای دولتی ملزم به اعطای مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی بر اساس قوانین و مقررات مربوط می باشند و دستگاههای ذیل مندرج موظفند در فرایندهای مندرج، با تشرکتهای طرف قرارداد رعایت موارد یاد شده را لحاظ نمایند. کلیه تشرکتهای و دستگاههای اقتصادی دولتی نیز ملزم به رعایت نکات یاد شده می باشند. اعطای مرخصی های یاد شده باید تأمین معنی در اسرع حال و ارفاء شغلی زنان داشته باشد

### ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی

«مصوب ۱۳۷۴/۹/۱۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۳- مرخصی زایمان تا سه (۳) فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند در بخش های دولتی و غیردولتی شش (۶) ماه می باشد.

تبصره ۱: مادران شیرده پس از شروع کار مجدد در صورت ادامه شیردهی می توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.

تبصره ۲: امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تأمین شود.

تبصره ۳: مرخصی زایمان برای وضع حمل های دوقلو ۶ ماه و برای زایمانهای سه قلو و بیشتر یکسال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود.

### قانون اصلاح ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و

حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴

ماده واحده - در ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ عبارت «چهار (۴) ماه» به عبارت «شش (۶) ماه» و در تبصره (۱) ماده یاد شده عبارت «حداکثر تا ۲۴ ماهگی» اصلاح می شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ ششم تیرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۴/۱۲ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۰ مجلس شورای اسلامی مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه افزایش یافته است

۲- به موجب ماده واحده قانون اصلاح ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴ مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ به ۴ ماه افزایش یافته است.

۳- الحاقی به موجب قانون الحاق تبصره ۲ به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه - مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ مجلس شورای اسلامی - به دستور اداری شماره ۵۰۰۰۵۸۷۲۴ سازمان تأمین اجتماعی در همین میحث مراجعه نمود

## تصویب نامه راجع به مرخصی زایمان و دادن مرخصی به همسران آنان

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۶ به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده - مصوب ۱۳۹۲ - تصویب نمود .

۱- مدت مرخصی زایمان (یک و دو قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می‌شود همسران افراد ناآشنا در دو هفته مرخصی اجباری (تسویقی) برخوردار می‌شوند

۲- مفاد این تصویب‌نامه به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است سبزی می‌باشد و مدت مرخصی آنان را نه ماهگی نوزاد افزایش می‌یابد

۳- تاریخ اجرای این تصویب‌نامه از زمان لازم‌الاجراشدن قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده - مصوب ۱۳۹۲ - تعیین می‌شود.

## قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده

مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰

ماده واحده - از تاریخ لازم‌الاجراءشدن این قانون کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۲۶ اردیبهشت ۱۳۷۲ و اصلاحات آن و سایر قوانین که براساس تعداد فرزند برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می‌شود.

تبصره ۱- دولت می‌تواند هر پنج سال یک بار، با توجه به نتایج سرشماری‌های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخصهای سیاسی، امنیتی، اقتصادی و اجتماعی در چهارحوزه سیاست‌های کلی نظام و با رعایت شاخصهای مندرج در قوانین برنامه پنجساله با ارائه لایحه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری امتیازات یا ایجاد محدودیت‌ها براساس تعداد فرزندان اقدام کند.

تبصره ۲- به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به ۹ نه ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تسویقی) برخوردار شوند.

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنان به نه ماهگی نرسیده است، تسری می‌یابد و مادر می‌تواند تا سن نه ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کند.

قانون فوق مستملاً بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ خرداد ماه یکپنجاه و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

تبصره الحاقی به ماده ۳ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با

شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی

از معویه شماره ۳۶۲۱۸/ت/۲۵۸۵۶ مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیأت وزیران

تبصره: بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند از چهار ماه زایمان<sup>۱</sup> بهره مند خواهند بود و مدت مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.

از آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت

از مادران در دوران شیردهی

«مصوب ۱۳۷۵/۹/۲۷ هیأت وزیران»

ماده ۳-<sup>۱</sup> اعلامی چهارمین ماه مرخصی زایمان منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال با پزشک موکر بهداشتی - درمانی (شهرداری و روستایی) همراه با شناسنامه شیرخوار (برای احراز عدم استفاده از شیر خشک است)، مگر این که مطابق مقررات دیگر برای آنها مرخصی زایمان بیشتری پیش بینی شده باشد.

تبصره<sup>۲</sup>: بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند، از چهار ماه مرخصی زایمان بهره مند خواهند بود و مدت مرخصی استعلاجی از مرخصی زایمان آنان کسر نخواهد شد.

ماده ۴- استفاده از مرخصی ساعتی تا سن (۲۰) ماهگی کودک، منوط به ارائه گواهی موکر بهداشتی - درمانی مبنی بر تغذیه شیرخوار توسط مادر است.

تبصره: بانوان مشمول قانون کار تابع ضوابط مربوط به خود هستند.

ماده ۵- مادران مشمول این آیین نامه پس از پایان مرخصی زایمان و دوران شیردهی، باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در این دوران نقل و انتقال آنها ممنوع است.

ماده ۶- مادران مشمول این آیین نامه می توانند طی ساعات مقرر کار روزانه، حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی استفاده کنند. مادران یاد شده می توانند برحسب نیاز کودک مرخصی موزور را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند<sup>۳</sup>.

تبصره ۱: وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکت های دولتی و مؤسساتی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است موظفند متناسب با تعداد مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، نسبت به ایجاد محل مناسب اقدام کنند.

تبصره ۲: ضوابط مربوط به ایجاد شیرخوارگاه و مهد کودک در کارگاه های مشمول قانون کار، بر اساس ماده (۷۸) قانون کار و آیین نامه اجرایی شیرخوارگاه ها و مهد کودک ها است.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۷/۲/۲۰ مجلس شورای اسلامی مرخصی زایمان مادران به ۹ ماه افزایش یافته است.

۲- الحاقی به موجب معویه مورخ ۱۳۸۱/۶/۲۴ هیأت وزیران (به مقررات فصل پنجم قانون تأمین اجتماعی در لایحه مجموعه مراعه شود)

۳- سیران مرخصی شیردهی مستند به اصلاح آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۹ برای مادران دارای فرزند دوقلو و بیشتر دو ساعت می باشد.

۱- به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۲/۲۰ مرخصی زایش مادران به ۹ ماه افزایش شده است

مبحث پنجم: مقررات مربوط به فصل ششم قانون تأمین اجتماعی

«مواد ۷۵ - ۷۰»

ماده واحده قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون

تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶

«مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - قانون تأمین اجتماعی در موارد زیر اصلاح می شود:

الف - نسبت یک سی و پنجم مزد با حقوق متوسط بسمه بنده مذکور در ماده ۷۲ قانون -

نسبت یک سی ام تقیر می ماند

ب - تبصره ماده ۷۶ به سرح بر اصلاح و دو تبصره به عنوان تبصره های ۲ و ۳ به این الحاق می گردد:

تبصره ۱: کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سابقان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند معاف از مستمری بازنشستگی نباشند.

تبصره ۲: افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و با آن که به کارهای سخت و ران اور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. متعلق بد آب و هوا و کارهای سخت و ران اور به موجب این نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هر سه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء مصود ۱ همین ماده تأمین خواهد شد.

تبصره ۳: بسمه نندگانی که دارای ۲۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند

ج - ماده ۷۷ به شرح زیر اصلاح می گردد

ماده ۷۷ - میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد با حقوق بسمه بنده تبصره ۱ سنابل پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از (۳۵۲۰) سی و پنج ، سی ام متوسط مزد با حقوق تجاوز ننماید

تبصره ۵: متوسط مزد با حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد با حقوق

نی خواهد آمد دارای اهمیت می باشد.

الف - در مورد «فرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آن که به کارهای سخت و زان آور (مخل سلامی) اشتغال داشته باشند» بر خلاف سبب پیشین که صرفاً اشتغال به کار را کافی دانسته بود اینک تصریح بر این سده است که باید «تجربه مورد حق بیمه مدت مزبور را به سارمان پرداخته باشند». بنابراین می باشد از تاریخ اجرای اصلاحیه ۱۳۷۲/۲/۱ این مهم را در نظر داشته و اجرا نماید

ب - تشخیص مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زان آور صرفاً موکول به «اسی نامه مریدله» گردیده و بنابراین از این لحاظ منبع و مرجع دیگری نمی تواند ملاک تشخیص قرار گیرد.

۴- در ماده ۷۷ قانون که اختصاص به تعیین میزان مستمری بازنشستگی دارد علاوه بر این که در سب یک سی و پنجم به یک سی ام تبدیل گردیده آمده است که «... مشروط بر آن که از ۲۵ سی و سی سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید» و بدین ترتیب راه را بر محاسبه مستمری بازنشستگی با ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه گشوده است. بدینوی است مفهوم مخالف شرط مزبور این است که سی سال سابقه در تعیین میزان مستمری بازنشستگی منظور نخواهد شد.

۳۵ سال سابقه در تعیین میزان مستمری بازنشستگی منظور نخواهد شد.  
شایان ذکر است که مفاد تبصره ماده ۷۷ قانون (تعریف متوسط مزد و با حقوق) عیناً بنمید گردیده است.

در پائین یادآور می گردد که مدیران کل استانیها و رؤسای شعب و سازمانی ها مسئول حسن اجرای این بخشنامه می باشند. ضمناً در صورت مواجه شدن با هر گونه ابهام مراتب را از اداره کل مستمری ها استفسار خواهند نمود.

## بخشنامه شماره ۱۳/۴ مستمری مورخ ۱۳۷۲/۲/۴

### «موضوع: اصلاح پاره ای از مواد قانون تأمین اجتماعی»

نظر به این که به موجب قانون مصوب ۱۳۷۱/۱/۱۶ مجلس شورای اسلامی مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی اصلاح و دو تبصره به ماده ۷۶ ملحق گردیده لذا نسخه ای از عین اصلاحیه مذکور به پیوست جهت اجرا ابلاغ می گردد.

متن اصلاحیه از صراحت لازم برخوردار بوده و مفاد آن می بایست با مطالعه مستقیم و دقیق به اجرا گذاشته شود با این وجود در رابطه با آن شرح چند نکته ضروری می نماید:

۱- قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ در جلسه مورخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده با توجه به تاریخ انتشار آن در روزنامه رسمی کشور از تاریخ اول اردیبهشت ماه ۱۳۷۲ لازم الاجرا می باشد، بنابراین تمامی مستعملیهایی که تاریخ برقراری و تحقق آنها مربوط به قبل از تاریخ مزبور (تا پایان ۱۳۷۲/۱/۳۱) می باشد خارج از شمول اصلاحیه مورد بحث محسوب می گردند. (حتی اگر حکم مربوطه از تاریخ ۱۳۷۲/۲/۱ به بعد صادر شده باشد).

۲- ضریب یک سی و پنجم مقرر در ماده ۷۲ قانون به یک سی ام اصلاح گردیده لیکن در سایر قیود و ضوابط مقرر در ماده مزبور و تبصره های ذیل آن تغییری داده نشده و لذا کماکان به اعتبار قانونی خود باقی می مانند و در این رابطه به ویژه توجه خواهند داشت که با جایگزینی نسبت یک سی ام به جای  $\frac{1}{35}$  یک سی و پنجم همانند گذشته یکی از شروط مقرر در متن ماده ۷۲ قانون این است که حاصل ضرب  $\frac{1}{35}$  یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه نباید از صد درصد مزد یا حقوق متوسط بیشتر باشد. بدینوی است مالدانی که سنوات پرداخت حق بیمه از مرز ۲۰ سال تمام تجاوز نکرده باشد شرط مزبور برقرار خواهد بود. به عبارت دیگر در محاسبه مستمری موضوع ماده ۷۲ قانون فقط تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه منظور خواهد شد و نه بیشتر.

۳- شرایط بازنشستگی مقرر در ماده ۷۶ قانون (موضوع بندهای ۱ و ۲ ماده مزبور) بی هیچ تغییری همانند گذشته به فوت قانونی خود باقی و لازم الاجرا می باشد لیکن تبصره ذیل ماده مذکور (با عنوان تبصره ۱) اصلاح و دو تبصره دیگر بر آن افزوده شده است (تبصره های ۲ و ۳).

شرایط بازنشستگی در موقعیتهای مختلف از لحاظ سن و سابقه و نیز در رابطه با بیمه شدگان زن و مرد در تبصره های سه گانه مذکور به تنگی و صراحت بیان شده به نحوی که مقایسه آن با آنچه که قبلاً بوده و درک و اجرای صحیح آن بی نیاز از توضیح است مهمان این رابطه تذکر دو نکته که در

رای شماره ۲۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در باره ابطال دستور اداری شماره ۵۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر امتناع از رسیدگی به ادعای عائله تحت تکفل بیمه شده متوفی به دلیل عدم احراز تحت تکفل بودن آنان در زمان حیات بیمه شده متوفی

مقدمه: شکلات طی دلاخواست نقدیمی اعلام دانسته اند. فرزندمان مرحوم حبیب صفوراد کارگر معدن در حین انجام کار در اثر تصادف تراکتور فوت نموده است. سارمان، نایب اجتماعی با حدود پخشنامه ۵۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ با استناد به این که تحت تکفل بودن اینجانبان در زمان حیات نامبرده برای سارمان نایب اجتماعی ایروز نشده از معس مسموری و هر فوبه کمک جودداری می نماید. با توجه به این که مرحوم حبیب صفوراده تنها بان اور خانواده بوده در خواست ابطال دستور اداری شماره ۵۰۰/۹۲۶۸ مورخ ۱۳۷۷/۵/۱۱ سارمان نایب اجتماعی را داریم

معاون حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی در پاسخ به شکایت تذکر، علی بنام شماره ۷۱۰۰/۱۳۷۶۲۴ مورخ ۱۳۸۱/۹/۱۷ اعلام دانسته اند، سهم ننده به معنای سهم سده انیلی، بنده: در و حال حیاتی می باشد اساساً اوصاف «بیمه سده» به وقف مشکلف حق با رنزد مضروری داسیس وئی مقصور نیست. کفالت نیز با توجه به این که یک امر حدودی است محتاج ایجاب می باشد و عدم ندادن بیمه‌بنده اصلی به طرح مسئله کفالت والدین خود قریبه ای بر فقدان کفالت فمسلین نیز، رمالی حصار بیمه‌بنده که در کنار اصل عدم کفالت، پذیرش موضوع مذکور را برای سارمل معسر می کند؛ اینانی که والدین از قبیل شکایت جهت اثبات کفالت اقامه می کنند نوعاً از حصاره دلایل سهل الوصول باشد استنباده به محلی است که بیتر تحت تأثیر عواطف اسان دوسله به نفع فردی اظهار می شوند عالت ادله اثباتی والدین متوفی فاقد جنبه اثباتی می باشند ممکن به انگیزه ادعاهای با موجدل به نفع به حقوق سایر بیمه شدگان و وقوع شامل در جراسس از حقوق جمیع اقشار سهم سده‌گان را فراموش آورد؛ با توجه به جمیع جهات فوق بنظر می رسد دستوراداری فوق به احاطه موازین حقوقی ماعاا اماره‌ای بر عدم وقوع کفالت در زمان قبل از فوت به دست می دهد که اثبات خلاف اماره ناله سده با توجه با اصل عدم کفالت و قوان و اوضاع و احوال محتاج اقامه ادله محکمه پسند از جمله رأی محاکم قضایی است. هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق به رابمس حجت الاسلام والمسلمین: نیری نجف آبادی و با حضور رؤسای شعبه بدوی و رؤسا و مساران شعب تجدید نظر سسکلی و س از به و بررسی و انحام مشاوره با اکثریت آراء به شرح انی مبادرت به صدور رأی می نماد.

قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار  
«مصوب ۱۳۶۲/۱/۱۵ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - افزایش مستمری از کارافتادگی جزئی مشمولین مقررات تأمین اجتماعی عیناً تابع ضوابط و مقررات موضوع ماده ۹۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است افزایش های قلبی، راکه بر اساس ماده فوق الذکر صورت پذیرفته باشد، در مورد مستمری بگیران از کارافتادگی جزئی نیز معمول دارد.

نیمه: تعیین حداقل و حداکثر جمع مستمری از کارشناسی جری ناشی از این قانون و تاریخ پرداخت مابه التفاوت مستمری که به ترتیب فوق محاسبه خواهد شد با هیات وزیران خواهد بود.

فانون فوق مشتمل بر ملاحه واحده و یک تبصره در جلسه روز پنجشنبه پانزدهم دی ماه یک هزار و سیصد و شصت و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۴۲/۱۰/۱۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.



### مبحث هفتم: مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی

«مواد ۸۴ - ۸۰»

#### قانون اصلاح مواد (۴۳)، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - مواد (۴۳) و (۴۴) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴ - به سبج زیر اصلاح و سه تبصره به ماده (۸۰) قانون مزبور الحاق می‌شود:

- ۱- تصاحب اعتراض به آرای هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات، مندرج در قسمت اخیر بند (۴) ماده (۴۳) به یک میلیون و پانصد هزار (۱۵۰۰۰۰) ریال تعسر می‌باشد
- ۲- در ماده (۴۴) قانون تأمین اجتماعی عبارت «در نهایی» به عبارت «در مراجع تسلیات» تغییر می‌یابد.

- ۳- بند (۳) ماده (۸۰) به شرح زیر اصلاح و سه تبصره به آن الحاق می‌شود:  
۴- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد
- تبصره ۱: بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واجد فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستثنی برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط معبر در این بند یا تبصره (۲) هستند.

تبصره ۲: جناحه سهم شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه، حداقل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستثنی بر خوردار خواهند شد. در بعضی متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستثنی، معیار باشد.

(۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۳: بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط معبر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از (۲۰) سال و بیشتر از (۱۰) سال باشد، به بازماندگان وی در آری هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، عوارض معطلی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به سبب سهام معبر در ماده (۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

یک کارگاه در قبال دریافت حقوق است و تعمیم و تسری حکم قانونگذار به مواردی که بیمه شدگان بازنشته به منظور کمک به معیشت خود و خانواده به کار نیمه وقت یا دریافت اجرت اشتغال می‌ورزند و اطلاق فرد شاغل تمام وقت حقوق بگیر به اشخاص مزبور و نتیجتاً حذف مستثنی بازنشستگی آنان موافق هدف و حکم مقنن نیست، بنابراین داندنامه‌های شماره ۶۲۹ مورخ ۱۳۸۲/۵/۱۰ شعبه چهارم تجدینظر، شماره ۷۱۲ مورخ ۱۳۸۱/۵/۱۵ شعبه اول تجدینظر شماره ۱۱۶۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۸ شعبه دهم تجدینظر دیوان مبنی بر ورود شکایت و تأیید استحقاق شاکیان به دریافت مستثنی بازنشستگی در مدت اشتغال به خدمت نیمه وقت موافق اصول و موازین قانونی است. این رای به استناد بند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری ذربط در موارد مشابه لازم الاجراست.

لایحه قانونی الحاق یک تبصره به لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کار افتاده یا به درجه شهادت نائل شده یا می شوند «مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۷ شورای انقلاب اسلامی»

ماده واحده - تبصره زیر به لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کار افتاده و یا به درجه شهادت نائل شده و یا می شوند مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۱ اضافه می شود:

تبصره: کارکنان اطاق اصناف که در جریان انقلاب سهد و باز کار افتاده سده باشند نیز در مجوز آسده و مصوب کمیسه امداد امام در هر مورد مشمول مقررات این قانون می گردند.

### قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - تبصره زیر به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی - مصوب سوم تیر ماه ۱۳۵۴ - الحاق می گردد:

تبصره ۱: همسران بیمه سده گل متوفی که شوهر اختیار نمودند (عقد دائم) در مجوز فوت شوهر نیز توسط تأمین اجتماعی محده به آن ها مستمری پرداخت خواهد سده. باز مالی ناسی از سده از محل سده در سده (آدر سده) کمک سده دولت به سعه سده گل تأمین خواهد سده.

این نامه اخراجی این قانون طرف مدد دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی سده و به تصویب هات وزیران خواهد رسد.

قانون فوق مشمل بر ماده واحده در جلسه روز سه سنبه سسده و یکم سهر روز ماه ماکیه ۱۳۷۴/۶/۲۶ به آسده شورای سده سده رسید. آسده هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۴/۶/۲۶ به آسده شورای سده سده رسید. آسده

لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه در باره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کار افتاده یا به درجه شهادت نائل شده یا می شوند «مصوب ۵۸/۹/۲۱ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - کلیه مستخدمین وزارتخانه های و مؤسسات و شرکت های دولتی منجمده سازمان های دولتی که شمول حکم در باره آنها مستلزم ذکر نام است و مستخدمین شهردارها و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در راه به شمر رساندن انقلاب اسلامی ایران یا حفظ دستاوردهای آن از کار افتاده شده یا بشوند و یا این که به درجه شهادت رسیده یا بر سده باز عایت مقررات مربوط به خود مشمول احکام مربوط به از کار افتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه محسوب می شوند و حقوق وظیفه ای که بر این اساس تعیین می شود در مورد آنان با ورته قانونی برقرار و پرداخت می گردد.

از تاریخ تصویب این لایحه قانونی لایحه شمول مواد «۸۰» و «۸۴» قانون استخدام کشوری در باره کارمندان وزارتخانه ها و شرکت ها و سازمان های دولتی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو شده و باز کار افتاده گردیده اند و یا به درجه شهادت رسیده اند و طی شماره «۴۹۲» مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۶ ابلاغ گردیده است ملتی می باشد.

### از بند "ج" ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران «مصوب مجلس شورای اسلامی»

ج - در طول برنامه سوم تبصره (۲) ردیف (۳) ماده واحده قانون اصلاح مواد (۴۳)، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی - به شرح ذیل اصلاح می شود:

۱- در صورت فوت بیمه شده ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۲) همان قانون مستمری پرداخت می گردد.

۲- بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود چنانچه سابقه حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۲) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۸ با توجه به نظر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی (موضوع نامه شماره ۵۱۳۹۰ ب مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۹ تصویب نمود:

در تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی - موضوع تصویب نامه شماره ۳۶۱۰ ت ۱۶۱۰۰ مورخ ۱۳۷۵/۴/۱۱ - عبارت از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی» به عبارت «حسب درخواست کتبی ابتداء از تاریخ فوت شوهر دوم» تغییر می یابد.

### قانون مربوط به اجازه پرداخت وظیفه و مستمری درباره

#### وراث عدمای از کارمندان دولت

«مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی سابق»

ماده واحده - وظیفه و مستمری و هزینه تحویل اسلحه مسروحه ذیل تصویب و به وزارت دارایی اجازه داده می شود از تاریخ تصویب این قانون از محل اعتبارات مربوطه که در مقابل اسلحه ایما تعیین شده پرداخت نماید.

تبصره ۱: به بارماندگان کارمندان رسمی کشور و خدمتگزاران حرة که قبل از تصویب قانون اسلحه بازنیستی مصوب تیر ماه ۱۳۲۷ مورث ایها فوت شده است و به واسطه کمبود بسی جدید مستمول مقررات قانون بازنیستی نشده هیچ گونه وظیفه یا مستمری دریافت نمی دارند. از تاریخ تصویب این قانون نصف آخرین حقوق دریافتی رمان حیات فوت خود را برابر سرباط قانون بازنیستی و وظیفه از اعتبار وراثخانه یا بنگاهی که در آن اسلحه تسلیم گردیده است، خواهند داشت.

تبصره ۲: حقوق وظیفه و مستمری اعم از آن چه از صندوق بازنیستی پرداخت می گردد با ارجاع اعتبارات بودجه کل کشور درباره دوره دکوراسیون بپست سالگی و در صورت تسهیل به وجها با حائمه آن طبق گواهی وزارت فرهنگ و االت مادام که شوهر احسار نگردد قابل پرداخت می باشد.

### آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هیأت وزیران»

ماده ۱- همسران بیمه شدگان متوفی که مجدداً ازدواج نکرده اند و به تبع آن مستمری آنها قطع نشده است، از تاریخ فوت شوهر دوم مجدداً و با رعایت مقررات مربوط از مستمری پلا شده برخوردار می شوند.

تبصره: مستمری آن دسته از همسران بیمه شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است در صورتی که شوهر دائم دیگری اختیار نکرده باشند حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم پرداخت می شود. ماده ۲- مستمری موضوع این آیین نامه شامل فوت همسر سوم و بعد از آن نمی شود. ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبت است.

ماده ۳- بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳ درصد) حق بیمه سهم دولت تأمین می شود و سازمان برنامه و بودجه موظف است حق بیمه های سهم دولت را همه ساله به طور علی الحساب در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

### اصلاح تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند

۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی

«مصوب ۱۳۷۵/۲/۸ هیأت وزیران»

اصلاح تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی ۱۳۷۵/۱۲/۸ - ۱۳۶۶/۸/۵ تا ۱۳۷۵/۱۲/۱۲ - ۴۱۰ تأمین اجتماعی وزارت بهداشت.

درمان و آموزش پزشکی - سازمان تأمین اجتماعی

۱- اصلاحی به موجب اصلاح تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی «مصوب ۱۳۷۵/۱۲/۸ هیأت وزیران»

تبصره ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۵/۴/۶ هائیزیران». مستمری آن دسته از همسران بیمه شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است، در صورتی که شوهر دائم دیگری اختیار نکرده باشند از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی پرداخت می شود.

تیمبره ۲: این نامه موضوع این ماده واحده توسط سازمان امور اداری و اسخندایی کشور، به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه بصره در جلسه روز یکشنبه دوم دی ماه یکم ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است و به مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

این نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمیری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد

فرزندان و نوادگان انانث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲  
«مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیأت وزیران»

ماده ۱- حقوق وظیفه مستمیری وراثت ذکور موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمیری کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳۶۲/۱۰/۲ در صورت دلالت ۳۰ ساله

تمام قطع خواهد شد مگر آن که به موجب مدارک متبینه در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزش عالی رسمی داخل و خارج کشور مسئول تحصیل باشند که در این صورت حقوق وظیفه یا مستمیری آنها تا پایان سن بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

تبصره: در مواردی که صاحب مدارک اسعالم به تحصیل وراثت موضوع این قانون مورد ابراهام باشد و به در خصوص گواهی تحصیلات خارج از کشور، نظر وزارت فرهنگ و آموزش عالی معاف خواهد بود.

ماده ۲- به فرزندان و نوادگان انانث کلمه مستخدمی وزارتخانه ها و مؤسسات و سرکهای دولتی و شهرداری ها و همجنس سازمانهای دولتی که مشمول قانون برابری با مردان در تمام امور و مشمولان قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و مشمولان قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳۶۲/۱۰/۲ حقوق وظیفه دریافت می دارند در صورتی که شوهر نداشته و دارای حرقه و سمل نباشند حقوق وظیفه و مستمیری سهم مذکور قابل پرداخت می باشد.

ماده ۳- حقوق وظیفه و مستمیری سهم فرزندان و نوادگان انانث کلمه مستخدمی موضوع ماده ۲ این نامه که مورث انانث بعد از ۱۳۶۲/۱۰/۲ فوت می نماید و طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمیری می باشد در صورتی که بعد از تاریخ فوت فوت شوهر نباشد، باشند به سراط دلالتش حرقه و سمل قابل پرداخت می باشد.

قانون اصلاح تبصره (۲) ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمیری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان انانث «مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - الف - از تاریخ تصویب این قانون حقوق وظیفه و مستمیری موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمیری وراثت کارمندان مصوب آذرماه ۱۳۳۸ در مورد وراثت ذکور تا پایان بیست سالگی و چنانچه به موجب مدارک متبینه در یکی از دانشگاه ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشمول تحصیل باشند تا پایان بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

ب - حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان انانث کلیه مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات و سرکهای دولتی و شهرداری ها و همچنین سازمانهای دولتی که مشمول قانون برابری با مردان است و مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی که طبق قوانین و مقررات مربوطه برقرار شده یا بشود با رعایت کلیه قوانین و مقررات مورد عمل به سراط دلالتش شوهر و حرقه و سمل قابل پرداخت می باشد.

تبصره ۱: حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان انانث که بر اساس قوانین قبلی به علت رسیدن به سن معمر قطع شده است به سراط آن که شوهر و یا سمل نداشته باشند مشمول مقررات بند «ب» مذکور خواهد بود.

تبصره ۲: حقوق وظیفه و مستمیری موضوع این قانون و سایر قوانین و مقررات استخدامی اعم از قانون استخدام کشوری و قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارمندان دولت) و مقررات استخدامی خاص سازمانهای دولتی که مشمول قانون برابری با مردان است، در مورد کسانی که شخصاً دارای تمکن مالی در امور معاش مناسب می باشند و یا آن که افراد دیگر شرعاً مکلف به اداء نفقه آنها می باشند و همچنین دانشجویانی که شخصاً تمکن مالی جهت مخارج ادامه تحصیل داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود. احراز عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه موقوف به ادعاهای ذی نفع خواهد بود، مگر در مواردی که خلاف آن ثابت شود.

۱- کلمه «حرقه» به موجب بند یک ماده ۵ قانون اصلاح براه ای از مقررات مربوط به حقوق باریستگی، بایان شامل خانواده و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ از بند «ب» حذف گردیده است (به مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه شود).

ماده ۹- چنانچه سهم حقوق و طبقه یا مستثنی هر یک از وراث به علت نمکن مالی یا تأمین نفعه یا دارا بودن شغل و حرفه برقرار نشده و یا قطع گردیده است و بار دیگر افراد مذکور سراسط لازم برای دریافت حقوق موضوع این آیین نامه احراز کنند. اس حقوقی از تاریخ تقاضای مجدد یا رعایت مقررات این آیین نامه قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۱۰- فرزندان و نوادگان اثباتی که بر اساسی آیین نامه مستحق دریافت حقوق و طبقه یا مستثنی می باشند باید ظرف مهلت شش ماه از تاریخ تصویب این آیین نامه به دستگاه مسوع مغیر خود مراجعه و کتباً تقاضای دریافت حقوق و طبقه یا مستثنی خود را بنمایند تا حقوق و طبقه یا مستثنی آنان با رعایت مقررات این آیین نامه از تاریخ تصویب قانون (۱۳۶۳۱۰۱۲) برقرار گردد. در مورد کسانی که پس از این تاریخ مراجعه می کنند، تاریخ برقراری حقوق مذکور، تاریخ مراجعه و تقاضای آنها خواهد بود.

ماده ۱۱- اصلاحات لازم در این آیین نامه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به بموجب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۴- فرزندان و نوادگان اثبات که طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق و طبقه یا مستثنی بوده اند ولی سهم حقوق و طبقه یا مستثنی آنان به علت رسیدن به سن مقرر قطع شده و یا برقرار نشده است چنانچه شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند با رعایت مفاد این آیین نامه مشمول دریافت حقوق و طبقه یا مستثنی خواهند بود.

ماده ۵- حرفه و شغل از نظر این آیین نامه انجام کار در بخش دولتی یا اشتغال به یکی از حرف و مشاغل مشمول قانون تأمین اجتماعی می باشد.

ماده ۶- سهم حقوق و طبقه یا مستثنی هر یک از وراث و طبقه یا مستثنی بگیر مستخدمین وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکت های دولتی، شهرداری ها و همچنین سازمان های دولتی که مشمول قانون بر آنها مستیازم ذکر نام است مشمولین قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) در صورتی که برای امرار معاش مناسب دارای نمکن مالی باشند و یا افراد دیگر نفعه آنان را تأمین نمایند و همچنین دانشجویانی که برای ادامه تحصیل نمکن مالی داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود.

ماده ۷- ادعای عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفعه و نداشتن حرفه و شغل صرفاً با اعلام کتبی و طبقه یا مستثنی بگیر پذیرفته خواهد شد. وزارتخانه ها و مؤسسات موضوع این آیین نامه مکلفند در اسرع وقت نسبت به اخذ اعلام کتبی مذکور اقدام و مراتب را ضمن راج در سوابق مربوط به صندوق حواله کینده وجه اطلاع دهند.

ماده ۸- احراز موارد خلاف به عهده هیات سه نفره ای که به انتخاب رئیس صندوق پرداخت کننده حقوق و طبقه یا مستثنی مشخص خواهند شد می باشد و دستگاه متبوع مستخدم مکلف است همکاری های لازم را در جهت شناسایی موارد خلاف با صندوق مربوط به عمل آورد.

تبصره ۱: در صورت احراز تخلف علاوه بر قطع حقوق و طبقه یا مستثنی برای استرداد وجه پرداختی از تاریخ استقاده بغيرمجر نیز اقدام خواهد شد.

۱- در اس ماده مستند به رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۳۳۶ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۴ کلمات «حرفه» و «حرف» حذف گردیده است (در مقررات مربوط به فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه مراجعه نمود).  
۲- اصلاحی به موجب اصلاحیه ماده ۸ این نامه اجرایی قانون اصلاح نمره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت و طبقه و مسمری وراث کارمندان معصوب ۲۸ اندامه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق و طبقه در مورد فرزندان و نوادگان اثبات «محبوب» ماده ۸ این نامه اجرایی قانون اصلاح نمره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت و طبقه و مسمری وراث کارمندان معصوب ۲۸ اندامه ۱۳۶۴/۹/۱۷ هیات وزیران، (که به مقررات فصل هشتم قانون تأمین اجتماعی در این مجموعه)  
ماده ۸ این نامه اجرایی قانون اصلاح نمره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت و طبقه و مسمری وراث کارمندان معصوب ۲۸ اندامه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق و طبقه در مورد فرزندان و نوادگان اثبات معصوب ۱۳۶۴/۱۱/۱۲ هیات وزیران: احراز موارد خلاف حسب مورد یا کمیته ای مرکب از رئیس صندوق پارتیستکی مربوط، رئیس اداره پارتیستکی دستگاه مسوع یا مسئول ذی ربط در امور پارتیستکی و مقام مسئول دستگاهی که صندوق پارتیستکی مربوط زیر نظر آن قرار دارد خواهد بود.

هر یک از بازماندگان بی اثر بوده لیکن بازنگری و تصحیح اقدامات انجام شده بر اساس بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها از این لحاظ حائز کمال اهمیت می باشد توضیح این که تصویب نامه های مورخ ۱۳۶۲/۱۲/۲۸ و مورخ ۱۳۶۶/۸/۲۰ هفت وریران که به ترتیب مساوی حدود بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها بوده حاکی از افزایش مبلغ ۵۰۰۰ ریال از ۱۳۶۴/۱/۱ و ۳۰۰۰ ریال از ۱۳۶۶/۷/۱ بر جمع پرداختی به بازماندگان (قبل از کسر دو درصد موضوع ماده ۸۹ قانون) صرف نظر از تعداد آنها می باشد به عبارت دیگر به موجب مصوبه های سقف می بایست در تمامی موارد که وقوع فوت و در نتیجه تحقق مستمری بازماندگان قبل از پایان سال ۱۳۶۳ بوده از تاریخ ۱۳۶۴/۱/۱ مبلغ ۵۰۰۰ ریال و در کلیه مواردی که فوت بیمه شده و برقرار است مستمری اولیه پیش از پایان شهر پورماه ۱۳۶۶ بوده از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ مبلغ ۲۰۰۰ ریال به مجموع پرداختی افزوده گردد اعم از این که تعداد بازماندگان واحد شرایط یک یا دو یا چند نفر باشد.

بدیهی است آن قسمت از معاد بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها که اختصاص به شرح نحوه افزایش مستمری بازماندگان داشته بدین وسیله و به شرح فوق اصلاح می گردد بنابراین ضروری است در اسرع وقت با توجه به آنچه که ذکر گردید و مطالب و مسائلهایی که در رسیدن مسائل طرح شده در بی حواحد آمد نسبت به اصلاح اقدامات گذشته از طریق صدور احکام اصلاحی و تادیه حقوق معوقه و آتی بازماندگان اقدام نمایند

با عنایت به این که اثرات این بخشنامه صرفاً معطوف به مواردی است که مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد بوده و یا به علت تغییرات حاصله بعدی کمی از صد در صد گردیده احکام معسرات و اصلاحی مناسب طبق فرم نمونه پیوست در سه نسخه تنظیم و صادر نمایند. نسخه اول جهت اطلاع مستمری بگیران به استل تحویل گردد، نسخه دوم به منظور انجام کتیرلهایی ضروری به اداره امور بازماندگان ارسال و سومین نسخه در پرونده مربوط ضبط گردد. اداره امور بازماندگان پس از بررسی و تأیید نهایی عیناً نسخ احکام در باقنی را جهت انجام اقدام بعدی به اداره شناسایی و نام بررسی ارسال و سپس دستور بایگانی شدن صادر می نماید.

#### الف - پیرامون حداقل مجموع مستمری بازماندگان

مفاد این بخشنامه در خصوص مسئولان قانون تأمین اجتماعی (کسانی که در مورد تاریخ ۱۳۵۴/۵/۱۰ یا بعد از آن در ردیف دریافت کنندگان مستمری قرار داشته یا خواهد داشت) ۱- قانون مزبور از ۱۳۵۱/۶/۱ تا ۱۳۵۵/۴/۱۶ برقرار گردیده از تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ به موقع اجرا گذارده شود. بدیهی است در این جهت کلیه احکامی که طی آن مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد

#### بخشنامه ۵۲۹ فنی مورخ ۱۳۶۷/۶/۱۷ سازمان تأمین اجتماعی

«موضوع: حداقل و حداکثر مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان»

همان گونه که آگاهی دارند تاکنون استنباط چنین بوده که عبارت «مستمری استحقاقی» و «مجموع مستمری بازماندگان» مذکور در مواد ۸۳، ۹۶ و ۱۱۱ قانون مفهومی یکسان داشته و بیانگر صد در صد مستمری می باشند و لذا نحوه عمل بدین ترتیب بوده است که مستمری استحقاقی (و نه مستمری قابل پرداخت) از حداقل دستمزد کارگر عادی کمتر و یا از حداکثر مقرر بیشتر نشده و سپس مابین بازماندگان حسب سهولشان تقسیم گردد. بدیهی است به این صورت در تمام مواردی که مجموع سهام بازماندگان کمتر از صد در صد بوده به جای آن که در اجرای ماده ۱۱۱ قانون، صرف نظر از تعداد بازماندگان به هر حال حداقل دستمزد کارگر عادی تخصیص داده شود فقط درصدی از وجه مزبور (حداقل دستمزد) تعلق یافته، یا در مواردی که مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی بیش از حداکثر مقرر قانونی بوده ابتدا مستمری استحقاقی تا سطح حداکثر مزبور تقلیل و سپس بین بازماندگان حاضر در ردیف به نسبت سهامی که دارند تقسیم شده است.

در پارینبی مجلد و با ملاحظه عموم مواد قانون تأمین اجتماعی پیرامون بازماندگان (بالاخص بند ۳ ماده ۸۳ قانون) و نیز قوانین راجع به تعیین حداکثر حقوق و وظیفه و مستمری کارکنان دولت و مسئولان قانون تأمین اجتماعی به وضوح مشخص می شود که منظور از مستمری استحقاقی همان صد در صد مستمری جنین الموت بیمه شده می باشد در حالی که مجموع مستمری بازماندگان عبارت است از آن مقدار از مستمری استحقاقی که به بازماندگان حاضر در ردیف تعلق می گیرد اعم از آن که به صد در صد مستمری استحقاقی بالغ شده و یا آن که به لحاظ قات بازماندگان کمتر از تمامی مستمری استحقاقی باشد به عبارت دیگر برای نیل به هدف قانون گذار در ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و قوانین راجع به تعیین حداکثر مستمری، می بایست همواره مستمری استحقاقی که طبق قانون (حسب مورد مواد ۷۲، ۷۷ و ۱۱۴) محاسبه و به دست آمده مابین تقسیم بین بازماندگان قرار گرفته و بعد از تعیین سهم هر کدام الهامیه مراقبت گردد مجموع مستمری (جمع پرداختی به بازمانده یا بازماندگان) چنانچه از حداقل دستمزد کارگر عادی کمتر بود تا مبلغ مزبور ترمیم و در صورتی که از حداکثر مقرر بیشتر بود تعدیل شود.

نکته شایان توجه دیگر این که نحوه نگارش فوق الذکر بر استنباط و اجرای افزایشهای مجموع مستمری بازماندگان موضوع ماده ۹۶ قانون نیز ناظر بوده است. این موضوع اگرچه به علت شرایط خاص حاکم بر بخشنامه های شماره ۳۶۴ و ۴۲۸ و ۴۲۹ فنی در احتساب سهم مستمری متعلق به

ریال مستمری همسر  
 $24.000 \times \frac{5}{7} = 17.142$   
 ریال مستمری سهم مادر  
 $24.000 \times \frac{2}{7} = 6.857$   
 از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری‌ها مجموع مستمری قابل پرداخت این گونه محاسبه خواهد شد:

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۶/۷/۱  
 $24.000 + 17.142 = 41.142$   
 ریال مستمری سهم همسر  
 $24.000 \times \frac{5}{7} = 17.142$   
 ریال مستمری سهم مادر  
 $24.000 \times \frac{2}{7} = 6.857$   
 ۳- بیمه شده در تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ فوت کرده، مستمری استحقاقی ۴۲۰۰۰ ریال و تنبیه کارماده  
 واحد شرایط همسر متوفی می باشد. لذا در اجرای مفاد این بخشنامه می بایست به طریق ذیل عمل گردد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی  
 $42.000 \times \frac{5}{10} = 21.000$   
 نظر به این که رقم به دست آمده (۲۱۰۰۰ ریال) از حداقل دستمزد کارگر عادی در سال ۱۳۶۶ کمتر است لذا به میزان ۲۸۰۰۰ ریال افزایش یافته و قابل پرداخت می باشد.  
 میزان مستمری از تاریخ ۱۳۶۷/۱/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۷۰ فنی تا مبلغ ۲۴۹۰۰ ریال افزوده می گردد:

چنانچه از تاریخ ۱۳۶۷/۲/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۶۷ فنی دختر متوفی واحد شرایط دریافت مستمری گردیده و به ردیف اضافه گردد میزان مستمری بدین نحو محاسبه می گردد:

ریال مستمری سهم همسر  
 $42.000 \times \frac{5}{10} = 21.000$   
 ریال مستمری سهم فرزند  
 $42.000 \times \frac{2}{10} = 8.400$   
 ریال مجموع مستمری بازمانده کل از ۱۳۶۷/۲/۱  
 $21.000 + 8.400 = 29.400$   
 بدینهمی است چون مبلغ مذکور بیش از حداقل (۲۴۹۰۰ ریال) است به نسبت سهم متعلقه قابل پرداخت می باشد.

همسر متوفی از تاریخ ۱۳۶۷/۵/۱۵ به علت ازدواج مجدد از ردیف مستمری بگیری خارج می گردد در این صورت:

سهم فرزند از مستمری استحقاقی  
 $24.000 \times \frac{2}{10} = 4.800$   
 که با توجه به مفاد این بخشنامه به میزان ۲۴۹۰۰ ریال افزایش یافته و از تاریخ ۱۳۶۷/۵/۱۵ در وجه دختر متوفی قابل پرداخت می باشد.

بوده و به این سبب مجموع مستمری متعلقه کمتر از حداقل دستمزد کارگر عادی منظور گردیده مورد تجدید نظر قرار خواهد گرفت.

مثال:

۱- بیمه شده در نیمه اول سال ۱۳۶۶ فوت نموده، مستمری استحقاقی مبلغ ۲۰۰۰۰ ریال محاسبه گردیده و بازمانده منحصر به یک همسر واحد شرایط می باشد مستمری برای وی به میزان ۱۱۴۰۰ ریال (۵۰ درصد ۲۲۸۰۰) برقرار و از ۱۳۶۶/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری‌ها به میزان ۲۲۸۰۰ ریال ترمیم گردیده است. اینک با توجه به این بخشنامه مستمری متعلقه به ترتیب زیر محاسبه می گردد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی  
 $20.000 \times \frac{5}{10} = 10.000$  که چون رقم حاصله از حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان برقراری کمتر است لذا تا سطح ۲۲۸۰۰ ریال ترمیم شده و از تاریخ فوت به تمامی در وجه همسر متوفی قابل پرداخت می باشد.

از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱ به طریق زیر عمل می گردد:

ریال مجموع قابل پرداخت به همسر از ۶۶/۷/۱  
 $22.800 + 22.800 = 45.600$ 

همان گونه که ملا حظه می نمایید همسر به تنهایی از مجموع حداقل دستمزد کارگر عادی و تمامی افزایش موضوع بخشنامه شماره یک مستمری‌ها استفاده می نماید.

۲- تاریخ فوت بیمه شده در سال ۱۳۵۹، مستمری استحقاقی ۱۶۰۰۰ ریال و بازمانده کل واحد شرایط مشتمل بر مادر و یک همسرند طبق روش قبلی ابتدا مستمری استحقاقی تا مبلغ ۱۹۰۵۰ ریال ترمیم و سپس بین بازمانده کل تقسیم گردیده، لذا مستمری آنان در تاریخ فوت روی هم مبلغ ۱۳۳۲۵ ریال (۷۰ درصد ۱۹۰۵۰) بوده است، از رقم بعدی که به آنان تخصیص داده شده به این قرار بوده اند:

از ۱۳۶۴/۷/۱ در اجرای بخشنامه شماره ۵۲۳ فنی ۱۶۸۳۵ ریال (۷۰ درصد ۲۴۰۵۰) و از ۱۳۶۶/۷/۱ به موجب بخشنامه شماره یک مستمری‌ها ۲۵۰۰۰ ریال.

اکنون با توجه به این بخشنامه مبلغ پرداختی به مادر و همسر از تاریخ برقراری به ۱۹۰۵۰ ریال افزایش یافته و سهم هریک از آنان متناسب با درصدهای مذکور در ماده ۸۳ قانون به این نحو تعیین خواهد شد:

ریال سهم همسر از تاریخ فوت بیمه شده  
 $19.050 \times \frac{5}{10} = 9.525$   
 ریال سهم مادر از تاریخ فوت بیمه شده  
 $24.050 \times \frac{5}{10} = 12.025$   
 مجموع مستمری بازمانده کل از تاریخ ۱۳۶۴/۷/۱ به این صورت تقویم خواهد شد:

ریال مجموع مستمری مادر و همسر از ۱۳۶۴/۷/۱  
 $9.525 + 12.025 = 21.550$

داشت بنابراین از ۱۳۶۴/۷/۱ به بعد مستمری همسر جنس محاسبه خواهد شد:

ریال سهم همسر از مستمری استحقاقی  
 $\frac{5}{100} \times 600000 = 30000$   
 ریال مجموع مستمری قابل پرداخت به همسر از ۶۴۷/۱  
 $60000 + 30000 = 90000$   
 در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها و با ملحوظ دانستن ملائمتی برجامد میراث مستمری از تاریخ ۱۳۶۴/۷/۱ جنس محاسبه خواهد شد:

ریال مستمری قابل پرداخت به همسر ۶۶/۷/۱

۲- بیمه شده در سال ۱۳۵۸ فوت نموده، بازماندگان مستعمل بر یک فرزند بوده و مستمری استحقاقی ۱۱۸۰۰۰ ریال به دست آمده، از وقتی که طبق روشی پیشین به ائیل اختصاص یافته به شرح زیر محاسبه و مبنای پرداخت مستمری قرار گرفته اند:

ریال مجموع سهم همسر و فرزند از تاریخ فوت

۱۱۸۰۰۰۰ ریال سی درصد مابه التفاوت مقرردر بخشنامه ۴۷۱ قتی ۹۵۱۰ - ۳۷۱۰۰

ریال صد درصد مستمری از ۱۳۵۹/۱/۱۲۶

ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۵۹/۱/۱۲۶

ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۶۱۳۲۳۰ طبق بخشنامه ۴۸۲ قتی ۶۴۷۲۵ - ۸۴۳۰۰

از تاریخ ۶۵/۷/۱ فرزند از ردیف خارج شده لذا مجموع مستمری بازماندگان بابت فعلا یک مبلغ ۴۲۱۵۰ ریال تعیین و پرداخت شده است.

اکنون حسب این بخشنامه بایستی اقالهی که ذلا محاسبه و تعیین می گردند به پارماید این تخصیص یابند:

ریال مستمری همسر و فرزند از تاریخ فوت

۱۱۸۰۰۰۰ ریال سی درصد مابه التفاوت براساس بخشنامه ۴۷۱ قتی ۶۶۰ - ۲۲۰۰۰

ریال مجموع مستمری همسر و فرزند از ۵۹/۱/۱۲۶

ریال سهم همسر از ۵۹/۱/۱۲۶

ریال سهم فرزند از ۵۹/۱/۱۲۶

ریال سهم فرزند از ۶۱۳۲۳۰ به موجب بخشنامه ۴۸۲ قتی و منطبق با این بخشنامه ۲۸۷۶۷ - ۸۴۳۰۰

ریال سهم همسر از ۶۱۳۲۳۰

### ب- پیرامون جداکنر مجموع مستمری بازماندگان

اقدامات اصلاحی حسب مفاد این بخشنامه معطوف به از ۱۳۵۷/۷/۱ به بعد خواهد بود زیرا قبل از تاریخ مزبور در مورد مستمری بازماندگان تأمین اجتماعی برای پرداخت کمکهای نقدی از جمله انواع مستمری ها جداکنر تعیین نشده بود.

لازم به تذکر است در خصوص مشمولان قانون حمایت کارمندان به دلیل شرایط قانونی حاکم بر آنان (در دوران اجرای قانون حمایت مستمری استحقاقی بازماندگان چهار پنجم مستمری حین الفوت بیمه شده متوفی بوده و پس از آن که در اجرای قانون تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی با مشمولان قانون تأمین اجتماعی تطبیق داده شدند همواره نسبت افزایش جداکنرهای مربوطه یعنی ۶۰۴۱۰ ریال، ۶۹۰۴۰ ریال، ۷۷۶۶۷۰ ریال و ... از ضرایب ناشی از رشد تورم موضوع ماده ۹۶ قانون بیشتر بوده است) عملا هیچ گاه مستمری استحقاقی بازماندگان یعنی صد درصد مستمری بازماندگان از جداکنرهای مقر بیشتر نگردیده و در نتیجه مجموع مستمری بازماندگان در هیچ شرایطی نمی توانسته از جداکنرهای مورد نظر بیشتر شود. لذا نیازی نیست که در رابطه با جداکنر مستمری برای گروه بینگمت محضی جداگانه عنوان شود.

مثال:

۱- بیمه شده در سال ۱۳۶۰ بازنگشته شده و مستمری استحقاقی ۱۲۰۰۰۰ ریال محاسبه گردیده، علی القاعده مبلغ ۸۶۳۰۰ ریال مبنای پرداخت به وی قرار داشته است، بیمه شده در سال ۱۳۶۲ فوت نموده و بازماندگان واجد شرایط عبارت از یک همسر و یک فرزند بوده اند که از تاریخ فوت برای آنان به ترتیب سهم همسر ۴۳۱۵۰ ریال (۵۰ درصد) و فرزند ۲۱۵۷۵ ریال (۲۵ درصد) (۸۶۳۰۰ × ۰۵) و از ۶۴/۷/۱ به علت خروج فرزند، جهت همسر مبلغ ۴۳۱۵۰ ریال مستمری منظور شده است. اکنون در اجرای این بخشنامه میبایستی که به ایسان تعلق می گیرد به این قرار محاسبه و تعیین می گردند:

ریال  
 $120000 \times \frac{5}{100} = 60000$

چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از جداکنر مقر (۸۶۳۰۰ ریال) می باشد، به مبلغ اخیرالذکر تقلیل یافته و سپس بین بازماندگان با رعایت سهمشان تقسیم می گردد.

ریال مستمری همسر از تاریخ فوت بیمه شده  
 $120000 \times \frac{5}{75} = 80000$

ریال مستمری فرزند از تاریخ فوت بیمه شده  
 $86300 \times \frac{25}{75} = 28767$

یادآور می گردد در فاصله ۱۳۶۴/۷/۱ تا ۱۳۶۴/۷/۱ چون مجموع مستمری بازماندگان بیش از جداکنر مقر بوده، افزایش موضوع بخشنامه ۵۲۳ قتی مؤثر برای بازماندگان واقع نشده و از ۱۳۶۴/۷/۱ به دنبال خروج فرزند از ردیف و کاهش مجموع مستمری، بازماندگان، افزایش مورد نظر اثر خواهد



## بخشنامه شماره ۱۱/۲ مستمربهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد چگونگی برقراری مستمری فرزندان اثاث بیمه شدگان متوفی

به موجب این بخشنامه مقرری می گردد چنانچه فرزندان اثاث به دلیل ازدواج و انستمال در رده مستمری بگيران قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده اند در صورت احراز شرایط (دانشی سوچر و شمل) از تاریخ تقاضا سهم مستمری آنان با رعایت سایر مقررات مربوطه قائل بر دایض خواهد بود در مورد فرزندان اثاثی که واجد شرایط این بخشنامه بوده و مستمری آنان از تاریخ ۱۳۸۰/۰۶/۰۱ به بعد به دلیل ازدواج و اشتغال قطع گردیده و در صورت احراز شرایط مجدد از تاریخ نقاشا با رعایت سایر شرایط قانونی مشمول برقراری مجدد می باشد

## بخشنامه ۳۶ مستمربهای سازمان تأمین اجتماعی در مورد کمک هزینه همسران متکفل فرزند (تاریخ صدور ۱۳۸۱/۸/۱۵)

با توجه به پیشنهاد هات مدیره سازمان، شورایعالی تأمین اجتماعی در جلسه مورخ ۸۱/۵/۱۹ پرداخت کمک هزینه همسر متکفل فرزند را مورد قرار داده لذا مقرری می گردد بانظر دایض یکا ذیل اقدام لازم معمول دارند.

۱- کلیه مستمری بگيران بارملده همسر دارای حداقل یک فرزند (که همزمان در رده مستمری بگيران قرار دارند) مشمول دریافت این کمک خواهند بود

۲- میزان کمک مدکور معادل ۰۰لرصد کمک هزینه عائله مندی بردایضی به مستمری بگيران بازبسته و از کارافتاده کلی در هر سال (بدون احتساب افزایش موضوع بخشنامه عالی ۲۷ و ۲۷۱ مستمریها) خواهد بود این مبلغ در سالهای معادل ۴۰/۱۶۰۰۰۰ یال است

۳- کمک هزینه فوق الاکر مشمول کسر دو درصد حق درمان نبوده و عسنا و منحصرابه جسم بردایض می گردد

۴- تاریخ شروع بردایض و اجرای این بخشنامه ۸۱/۷/۱۱ تقسین می گردد که مطابق رده بردایض کمک هزینه عائله مندی و اولاد هر شش ماه یک بار انجام خواهد گرفت.

۵- در صورت وجود بیش از یک همسر با شرایط مندرج در بند یک، مبلغ مذکور به تساوی بین همسران تقسیم خواهد شد

۶- شرکت مشاور مدیریت و خدمات مانسینی تأمین مکلف است ارباعه و اصلاح برقراری

بدیهی است مجموع مستمری همسر و فرزند از تاریخ ۶۱/۳/۳۰ (با توجه به بخشنامه ۴۸۲ فنی و در اجرای این بخشنامه) روی هم ۸۶۳۰۰ ریال می باشد.

مجموع مستمری همسر و فرزند پس از افزایش موضوع بخشنامه ۵۲۳ فنی از ۶۴/۱/۱۱ ۹۱۳۰۰ = ۸۶۳۰۰ + ۵۰۰۰ که چون رقم حاصل (۹۱۳۰۰ ریال) از حداکثر مقرر بیشتر است لذا همان

۸۶۳۰۰ ریال به نسبت  $\frac{۵۰}{۷۵}$  قائل بردایض می باشد.

از ۶۵/۷/۱۱ که فرزند از ردیف خارج شده میزان مستمری به طریق ذیل محاسبه می گردد:

سهم همسر از مستمری استحقاقی  $\frac{۵۰}{۱۰۰} \times ۵۹۰۰۰ = ۵۹۰۰۰$

مجموع مستمری قائل بردایض به همسر از ۶۵/۷/۱۱ ۶۴۰۰۰ + ۵۰۰۰ = ۶۹۰۰۰

از تاریخ ۱۳۶۶/۷/۱۱ در اجرای بخشنامه شماره یک مستمری ها چنین عمل می شود:

مجموع مستمری قائل بردایض به همسر از ۱۳۶۶/۷/۱۱ ۶۷۰۰۰ + ۳۰۰۰ = ۷۰۰۰۰

توجه دارند که بر اساس احکام مقرر در این بخشنامه علاوه بر رعایت حداکثر میزان مستمری به گونه ای عمل گردیده که بازماندگان صرف نظر از تعداد آنها همواره از تمامی افزایش موضوع بخشنامه های شماره ۵۲۳ فنی و شماره یک مستمری ها استفاده نمایند.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه مدیران کل و کارشناسان فنی ادارات کل استان، رؤسای شعب و نمایندگان آنها و مسئولین فنی و مستمری ها می باشند.

## قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

ماده واحده - حقوق و وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول در خصوص فرزندان آنان (از محل کسورات بازنشستگی بردایضی توسط آنان) برقرار می شود. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ پنجم دی ماه یکهزار و سیصد و شصت و نهم مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

توجه ۱- در صورت ترک تحصیل موقت، استفاده از مرأی مذکور، منوقف و با استعصال مجدد به تحصیل بر خورنداری از مرأی مورد بحث منحصر در مدت استعصال به تحصیل بلا مانع می باشد.

توجه ۲- در خصوص گواهی های تحصیلی ارائه شده ضرورت دارد واحدهای اجرایی نیز، بپردازد که فرزندان در سنین بالا مبارزت به ارائه گواهی تحصیلی می نمایند با دقت مدارک مربوطه را مورد کنترل و رسیدگی قرار داده و به نحو مقتضی از استعصال به تحصیل و عدم استعصال به کار فرزند مورد نظر اطمینان حاصل سازند.

تذکر مهم:

جهت آن دسته از فرزندان ذکور که به دلایلی نظیر رسیدن به سن قانونی (هجده سال تمام) و عدم استعصال به تحصیل در زمان حیات بیمه شده تحت تکفل وی قرار نداشته و پس از فوت به لحاظ اشتغال و یا از کار افتادگی درخواست ورود به ردیف بازماندگان را جهت دریافت مستمری دارند رعایت مفاد بخشنامه ۴۴۱ فنی در موارد مرتبط الزامی خواهد بود.

از تاریخ صدور این دستور اداری کلمه بخشنامه ها و دستورالعمل های مفار لغو و بلا اثر خواهد بود.

### مهمه مورخ ۸۴/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن

هزینه کفن و دفن برای بیمه شده اصلی و همسر وی معادل حداقل دستمزد ماهانه سال قبل هر یک از آنها پرداخت می گردد.

### بخشنامه ۶۰۱ فنی سازمان تأمین اجتماعی در مورد هزینه کفن و دفن (تاریخ صدور ۱۳۶۹/۱/۶)

همان طور که اطلاع دارند بر اساس ماده (۸۴) قانون تأمین اجتماعی پرداخت کمک هزینه کفن و دفن بیمه شدگان از وظایف سازمان تأمین خدمات درمانی (و ارب پیماست، درمان و امور پس پزشکی) می باشد. از آنجایی که پرداخت کمک هزینه های مزبور در آسن نامه اجرایی سد دال بنمبر: (۱۰۱) قانون بودجه سال ۱۳۶۸ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پس بنی تکریدید است، لذا بر اساس توافق فی مابین اس سازمان و وزارتخانه مزبور، مقور گردید هزینه کفن و دفن بیمه شدگان از محل به نسبت و هفتم سهم درمان توسط سازمان پرداخت گردد. مقتضی است هنگام پرداخت موارد ذیل را

مربوط به سیستم مکلیزه مستقر بها، امکان محاسبه، ثبت، نگهداری و پرداخت کمک یاد شده را ایجاد نماید، ضمناً با توجه به دستور اداری شماره ۵۰۰۹۵۲۸۹ مورخ ۵۰۰۹/۱۱/۱۵ به نحوی عمل گردد که مبلغ کمک مذکور در فیش تحولی به مستمری بگیرانی که مستمری خود را از طریق بانک رفاه و منحصر در محدود جبرایی تهران بزرگ دریافت می دارند منظور شود.

### نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان اثاث و ذکور (دستور اداری شماره ۵۰۳/۳۸۷۶۴ مورخ ۸۴/۵/۵ سازمان تأمین اجتماعی)

با توجه به ابهامات موجود در نحوه ارائه تعهدات قانونی به فرزندان (اثاث و ذکور) بیمه شدگان، مستمری بگیران بازنشسته و از کار افتاده کلی و بیمه شدگان متوفی و به منظور رفع مشکلات موجود و ایجاد وحدت رویه توجه کلیه واحدهای اجرایی را در خصوص انجام هر گونه حمایت (مستمری، درمان، کمک هزینه ولاد و ...) به فرزندان یاد شده فوق به نکات زیر جلب می نماید:

#### ۱- فرزندان اثاث:

فرزندان اثاث بیمه شدگان، مستمری بگیران بازنشسته، از کار افتاده کلی و متوفی که به دلیل ازدواج و اشتغال در ردیف افراد تحت پوشش قرار نگرفته و یا از ردیف خارج شده باشند در صورت احراز شرایط مجدد (نداشتن شوهر و عدم اشتغال به کار) از تاریخ تقاضای می توانند از حمایت های سازمان بهره مند گردند.

توجه: در خصوص بررسی وضعیت اشتغال فرزندان اثاث بیمه شدگان و مستمری بگیران لازم است مفاد بخشنامه (۱۱) مستمری ها به استثناء موارد مربوط به بررسی تمکن مالی و تأمین نفقه رعایت گردد، لیکن در خصوص فرزندان اثاث بیمه شدگان و مستمری بگیران بازنشسته و از کار افتاده کلی، مساعده اصل شناسنامه فرزند و اطمینان از نداشتن شوهر و اخذ تعهد داخلی از بیمه شده اصلی مبتنی بر نداشتن شغل و شوهر فرزند مکفی است.

#### ۲- فرزندان ذکور:

فرزندان ذکور بیمه شدگان و مستمری بگیران در صورت احراز هر یک از شرایط ذیل استحقاق دریافت حمایت ها را خواهند داشت:

- الف) در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال بوده و یا منحصر به موجب مدارک مثبت به یکی از دانشگاه ها و مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.
- ب) در اثر بیماری یا نقض عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشند.

دستور اداری شماره ۸۵۷۰/۶ مورخ ۸۵/۷/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی در مورد پرداخت کمک هزینه کفن و دفن در بهشت زهرا<sup>۱</sup>

در راستای تکریم ارباب رجوع و افزایش رضامندی بیمه شدگان و مستغیری بگيران سازمان و بر اساس قرارداد منعقدۀ فی مابین سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بهشت زهرا (س) از اول آبان ماه سال جاری (۸۵/۸/۱) کمک هزینه کفن و دفن بیمه شدگان و مستغیری بگيران سازمان از طریق کسر مبلغ کمک هزینه مذکور از مجموع هزینه های کفن و دفن توسط سازمان بهشت زهرا (س) به بازماندگان متوفات تحت پوشش پرداخت شده و از اول تا پانزدهم هر ماه ربر پرداخت های مذکور به همراه مدارک مربوطه (دفترچه های درمانی معتبر موقبل، نقش بانکی و تضامیر چوار دفر) که توسط سازمان مذکور دریافت گردیده، به معاونت اداری و مالی تحویل و پس از تأیید مدارک، حکم مربوطه جهت سازمان بهشت زهرا (س) صادر و ارسال خواهد شد. در ضمن نحوه عمل ادارات کل و واحدهای اجرایی در اجرای دستورالعمل حاضر متعاقباً از سوی معاونت های فنی و درآمد و اداری و مالی به ادارات کل مذکور تا تاریخ ۸۵/۷/۲۰ اعلام و ارسال خواهد شد

مورد توجه دقیق قرار دهند.

۱- هزینه کفن و دفن در قبایل فوت بیمه شده، بازنشته و یا از کار افتاده کلی پرداخت می گردد، بنابراین کمک مزیور در صورت غیاب یا مفقودالاثر شدن ولو آن که منجر به صدور حکم موت فرضی او شده باشد قابل پرداخت نخواهد بود.

۲- افراد خانواده بیمه شده که حق دریافت کمک هزینه کفن و دفن را دارند با توجه به ماده (۵۸) قانون تأمین اجتماعی به ترتیب عبارتند از:

الف) همسر بیمه شده متوفی

ب) فرزند بیمه شده متوفی

ج) پدر و مادر بیمه شده متوفی

۳- کمک هزینه کفن و دفن با توجه به نرخ رسمی شهرداری در گورستانهای عمومی محل همراه با فاکتور رسمی قابل پرداخت خواهد بود.

۴- در صورتی که بیمه شده در محلی به غیر از گورستانهای عمومی محدوده عمل شهرداریها (روستا یا بخش) دفن گردد و امکان ارائه فاکتور رسمی شهرداری برای بازماندگان میسر نگردد هزینه های مزیور بر اساس نرخ رسمی شهرداری شهرستان محل دفن قابل پرداخت خواهد بود.

۵- پرداخت کمک هزینه کفن و دفن مشروط به تحویل مدارک مشروحه زیر از طرف خانواده متوفی می باشد.

الف) دفترچه درمانی متوفی (در صورتی که دفترچه مزیور صادر شده باشد).

ب) تحویل فتوکپی گواهی فوت و ارائه اصل شناسنامه.

ج) گواهی لازم حال بر پرداخت هزینه کفن و دفن (قبض شهرداری - بخشاری و ...) به استثنای موارد مندرج در پیوسته (۴).

بخش سوم : مقررات مربوط به بیمه بیکاری و پشتیبانی از بیکاران

قانون بیمه بیکاری

«مضوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۱- کلیه مشمول قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی، همسران و

ببصره - گروههای زیر از شمول مقررات این قانون مستثنی هستند:

۱- بازیستان و اردو افغان کلی.

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری.

### ۳- اتساع خارجی:

ماده ۲- بکار از نظر این قانون بیمه سنده ای است که بدون صل و اراده بکار کننده و حامله کار باشد.

تبصره ۱: بیمه شدگانی که به علت تغییر اس ساختار اقتصادی واحد مربوطه به سرحقی و در زمانه در بدو

و تأیید شورای عالی کار بکار موفق شناخته شوند نیز مسئول مقر این قانون خواهند بود.

تیمبره ۴: بمبمه شدنگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر سرفقه از قفس سبیل برآید، حمله آتش سوزی و ... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از معرفی سنده بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده ۳- بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های نامی اجتماعی است و سازمان نامی اجتماعی مکلف است با در نظر حق بیمه مقرر، به بیمه بندگانی که ملحق مقرر این قانون بیکار می شوند، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

مادہ ۴۔ یمہ فندہ بکار با معرفی کسی واحد کار اور اجتماعی محل از برای این قانون مستثنیہ خواهد شد.

تبصره: بیکران مستعمل این قانون کلاه حقوق و مرابا و خسارات مربوطه (موضوع قانون کار) را به حساب خواهند کرد.

۱. تک به بند ۹۵۳ صادره ۱۰ قانون بر مامه پنجاه و سه بنده توسط جمعہ کے اسلامی ادارے

[illegible]

سابقه پرداخت حق بیمه حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره‌های قبلی

برای معیشتین	برای متاهلین یا متاهلین
از (۶) ماه لغایت (۲۴) ماه (۶) ماه (۱۲) ماه (۴) ماه	از (۶) ماه لغایت (۱۲) ماه (۱۲) ماه (۱۸) ماه (۱۲) ماه
از (۲۵) ماه لغایت (۱۲۰) ماه (۱۲) ماه (۱۸) ماه (۱۲) ماه	از (۱۸) ماه لغایت (۱۲۰) ماه (۱۸) ماه (۱۲) ماه (۱۲) ماه
از (۱۲۱) ماه لغایت (۱۸۰) ماه (۱۸) ماه (۲۴) ماه (۱۸) ماه	از (۱۸) ماه لغایت (۱۸۰) ماه (۱۸) ماه (۲۴) ماه (۱۸) ماه
از (۱۸۱) ماه لغایت (۲۴۰) ماه (۲۴) ماه (۳۶) ماه (۲۴) ماه	از (۲۴) ماه لغایت (۲۴۰) ماه (۲۴) ماه (۳۶) ماه (۲۴) ماه
از (۲۴۱) ماه به بالا (۳۶) ماه (۵۰) ماه (۳۶) ماه (۵۰) ماه	از (۳۶) ماه به بالا (۳۶) ماه (۵۰) ماه (۳۶) ماه (۵۰) ماه

تبصره ۱: افراد مسن مشمول این قانون که دارای ۵۵ سال سن و بیشتر می‌باشند ملازمی که معمولاً با کار شده اند می‌توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند.

ب- میزان مقرری روزانه سهم‌ننده بیکار معادل (۵۵ درصد) متوسط مزد با حقوق و با کار مزد روزانه بیمه شده می‌باشد. به مقرری افراد متاهل با متاهل، با حداکثر (۴) نفر از اقربان تحت تکفل به (۱) نفر یک از آنها به میزان (۱۰ درصد) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بیکار از حداقل دستمزد، کمتر و از (۸۰ درصد) متوسط مزد با حقوق وی بیشتر باشد.

تبصره ۲: متوسط مزد با حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه شده‌گانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین روز (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰) در صورتی که بیمه شده کارمزد غیر از (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مودی که سهمی محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به مثوله دستمزد بام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

تبصره ۳: افراد تحت تکفل موضوع اس ماده عبارتند از:

- ۱- همسر (زن یا شوهر)
- ۲- فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.
- ۳- به بند ۱۴ دستورالعمل احراز قلمن بیمه بیکاری و به رأی وحدت رویه شماره ۶۵ مورخ ۱۳۸۲/۲/۱۴ حاکم عمومی دعای عدالت‌ناری در همین بخش از اس مجموعه مراجعه شود
- ۴- به رأی وحدت رویه شماره ۹۸ مورخ ۸۲/۲/۲۴ حاکم عمومی دعای عدالت‌ناری مراجعه شود (معتبر است میریاد، سندیک و از بیکاری کارگران و سهم بیکاری در همین بخش)

ماده ۵- حق بیمه بیکاری به میزان (۳ درصد) مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه‌ننده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد بر اساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایت‌های تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش بینی شده است.

ماده ۶- بیمه شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت:

الف- بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل (۴) ماه سابقه پرداخت بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می‌باشند.

ب- بیمه شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج- بیمه شده بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهفت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

تبصره ۱: اگر گرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغل گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲: مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده ۷- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است:

الف- جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دانسی آن برای معیشتین حداکثر (۳۶) ماه و برای متاهلین یا متاهلین حداکثر (۵۰) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می‌باشد:



### این نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری

«مموب مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیأت وزیران»

ماده ۱- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۴ در این آیین نامه اختصاراً قانون نامیده می شود.

ماده ۲- کلیه مدیران و کارفرمایان کارگاهها، مؤسسات تولیدی (صنعتی و کشاورزی)، خدماتی و خدماتی دارای کارکنان مشمول قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار با کار کشاورزی هستند موظف به اجرای مقررات این آیین نامه می باشند.

ماده ۳- بیکار از نظر این آیین نامه بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری بعهده واحد کار و امور اجتماعی محل است.<sup>۱</sup>

ماده ۴- هرگونه تغییر با بازسازی خط تولید، جابجایی کارگاهها و عالجین آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سبکسازهای اقتصادی و اجتماعی دولت صورت می گیرد منجر ساختار اقتصادی تلقی می گردد و تصمیم گیری در مورد کارکنان این فضا کارگاهها که موقتاً بیکار شناخته شده و در چهار حوب بند الف ماده ۲ قانون از مقرری بیکاری استفاده خواهند نمود، به عهده شورای عالی کار می باشد.

تبصره ۱: مدیران و کارفرمایان کارگاههای موضوع این ماده موظفند طرح منجر ساختار اقتصادی واحد خود را که به تصویب وزارتخانه ذربیط، (واحدهای تابعه در استانها) رسیده است، همراه با تقاضای کتبی، تمهیدات لازم و فهرست اسامی کارکنان مشمول طرح که موقتاً بیکار خواهند شد با ذکر مدت زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی محل تسلیم نمایند و پس از تأیید طرح توسط شورای عالی کار نسبت به اجرای آن اقدام کنند.

تبصره ۲: واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند حداکثر ظرف ۱۵ روز پس از دریافت طرح و تقاضای کتبی، مدارک مربوط را همراه با گزارش بررسی کار جهت انحلال تصمیم به شورای عالی کار ارسال نمایند. شورای عالی کار ظرف یک ماه پس از دریافت مدارک مربوط تصمیم خود را اعلام خواهد نمود. ماده ۵- کلیه مدیران و کارفرمایان و معزبان پروژه ها مکلفند حق بیمه بیکاری مشمول قانون را به ترتیب مذکور در قانون تأمین اجتماعی، از تاریخ ۱۳۶۹/۱۵/۴ به شعب مربوط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

درآمدهای ناشی از آن تأمین نماید.

هزینه های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از (۰-۱ درصد) میزان مقرری پرداختی به بیمه شدگان تجاوز ننماید با تأیید وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و تخصیص داده می شود.

ماده ۱۳- زمان اجرای این قانون از زمان اعلام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۵۹/۱۵/۴) لازم الاجرا است.

ماده ۱۴- این نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و ششم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

<sup>۱</sup> به داینامه های شماره ۴۹ مورخ ۷۶۶۴۴۴۱ و ۳۰۸ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری برسان شده است. (د.ا)

مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و بیمه بیکاری در همین بخش

بخش سوم: مقررات مربوط به پیشگیری از بیکاری کارگران و بیمه بیکاری

تأمین اجتماعی به آنان پرداخت خواهد شد. در این گونه موارد اشتغال بیمه نشده بیکار و میراث حقوق و مزایای وی توسط واحد کار و امور اجتماعی محل به سببه تأمین اجتماعی پرداخت کننده مقرری بیمه بیکاری، اعلام خواهد شد.

ماده ۱۰- پرداخت مقرری بیمه بیکاری به مقرری بگيران دارای ۵۵ سال سن و بیشتر در صورت عدم امکان اشتغال بکار آنان، بدون رعایت بند الف ماده ۷ قانون تأسیس به سن بازمانده بومی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ادامه می یابد.

ماده ۱۱- مقرری بیمه شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت و تعلیم، عیوبی اعزام می گردند در صورتی که متاهل نباشند قطع می گردد و پس از پایان خدمت و طعمه عمومی در صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً نسب به باقی ماندن مدت استحقاق، مقرری آنان برقرار خواهد شد.

ماده ۱۲- در مورد کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری بر اساس حکم صادره سده از سوی مراجع ذصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور سعی بر معزیت آنان، مسروط بر آن که متاهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری بموجب پی گردد و پس از گذراندن دور محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

ماده ۱۳- چنانچه در یافت کننده مقرری بیمه بیکاری حائز شرایط استفاده از مستمری بمانی یا مستمری و یا از کارافتادگی کلی گردد مقرری بیمه بیکاری وی قطع و مستمری بمانی مذکور طبق قانون تأمین اجتماعی برقرار می گردد.

تبصره: ملاک انجام حمایت های موضوع قانون تأمین اجتماعی در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری، حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه رمان اشتغال بیمه شده بیکار خواهد بود.

ماده ۱۴- در صورتی که در طول مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل سهمیه، تغییراتی حاصل شود، میراث مقرری وی طبق مقررات بند ب ماده ۷ قانون حمایت و پرداخت خواهد شد.

بیمه شده مکلف است تغییرات تعداد عائله خود را با ارائه مدارک متشده به سعه پرداخت کننده مقرری و واحد کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد.

تبصره: احراز کفالت حواله و برادر بیمه شده بیکار مهده وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۵- دریافت کننده مقرری بیمه بیکاری در صورت اشتغال مجدد مکلف است حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ اشتغال مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی و سعه پرداخت کننده مقرری کما اعلام نماید.

مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد دوم: قوانین تأمین اجتماعی)

تبصره ۱: مبنای پرداخت حق بیمه بیکاری، مزد بیمه شده می باشد.

تبصره ۲: سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه بیکاری طبق ضوابط قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگانی که با توجه به مقررات این آئین نامه بیکار شناخته شده و از طریق واحدهای کار و امور اجتماعی معرفی می شوند، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده ۶- بیمه شدگانی که بعثت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می شوند، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه آنان کمتر از ۶ ماه باشد، مطابق با مشمولینی که دارای ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

ماده ۷- بیمه شده بیکار موظف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری فرم تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری را تکمیل و به واحد کار و امور اجتماعی محل ارائه نماید.

تبصره ۱: چنانچه بیمه شده بیکار در فاصله زمانی ۳۰ روز بعد از بیکاری امکان مراجعه و یا اعلام بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی و ارائه یا ارسال تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری را پیدا نکند تا ۳ ماه از تاریخ وقوع بیکاری فرصت دارد مدارک خود را مبنی بر عذر موجه، همراه با تقاضای کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل به منظور طرح در هیات حل اختلاف ارائه نماید. بر صورتی که هیات حل اختلاف استان مربوط عذر متقاضی را موجه تشخیص دهد مراتب را اعلام خواهد نمود.

تبصره ۲: بیمه شده بیکار از تاریخ ارائه تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری آمادگی خود را برای اشتغال بکار تخصصی و یا مشابه آن اعلام نموده و موظف است در فاصله زمانهای معینی که توسط واحد کار و امور اجتماعی تعیین می گردد در اداره کار و امور اجتماعی محل حضور یافته و دفتر مربوط را امضا نماید.

ماده ۸- واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از اخذ مدارک تکمیل شده (موضوع ماده ۷ این آئین نامه) نسبت به غیر ارادی بودن بیکاری متقاضی اظهار نظر نموده و در صورت تأیید، وی را کتباً به سازمان تأمین اجتماعی معرفی نمایند. واحدهای اجرایی سازمان تأمین اجتماعی مکلفند ظرف ۱۰ روز پس از ثبت معرفی نامه فرد بیکار، نسبت به احراز شرایط مندرج در بند الف ماده ۶ قانون اظهار نظر و متعاقب آن مقرری بیمه بیکاری وی را برقرار نمایند.

ماده ۹- بیکارانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری با معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی به شغل یا مشاغل گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آنان کمتر از میزان مقرری بیمه بیکاری باشد، مابه التفاوت حقوق و مزایای دریافتی تا میزان مقرری بیمه بیکاری متعلقه توسط سازمان



تبصره: مراکز خدمات اشتغال مکلفند ظرف ۲۰ روز نسبت به تأمین و معرفی نیروی کار مورد نیاز، از طرف مدیران و کارفرمایان به آژانس اعلام می شود اقدام ننماید و در غیر این صورت مراتب عدم امکان تأمین نیروی مذکور را کتبا به واحد درخواست کننده اطلاع دهند

ماده ۲۱- کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی که به نحوی از ابعاد، پروانه کسب کار و موقعیت اصولی و اجازه تأسیس واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و خدمات فنی را صادر می نمایند موظفند بیمه شدگان را که معزری بیمه بیکاری دریافت می نمایند بر اساس معرفی واحدهای کار و امور اجتماعی جهت اخذ مجوزهای کسب و کار و موافقت اصولی، در اولویت قرار دهند

تبصره: مقرری بیمه شدگان بیکاری که با استفاده از مزایای قانون بیمه بیکاری و این آئین نامه موقعی به اخذ پروانه کسب و کار و موافقت اصولی می شوند از تاریخ اقرار بهره برداری و کسب و کار طبق اعلام وزارت کار و امور اجتماعی قطع می گردد

ماده ۲۲- آن دسته از بیمه شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۱۳۶۹/۰۶/۰۱ باشد از غیر حیث مشمول قانون و مقررات و دستورالعمل های مربوط به قانون دوره آزمایشی سهم بیکاری خواهند بود.

ماده ۲۳- در اجرای ماده ۱۲ قانون، اعتبار لازم جهت هزینه های اداری و ترسیتی ویزا، کار و اخذ اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در اجرای قانون بیمه بیکاری و این آئین نامه بر اساسی جاتی و رزای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی از محل درآمدهای ناشی از قانون بیمه بیکاری تقسین می گردد و به مصرف می رسد.

ماده ۲۴- مقررات این آئین نامه از تاریخ انقضاء دوره قانون آزمایشی سهم بیکاری (۱۳۶۹/۰۶/۰۱) لازم الاجراست.

ماده ۶۱- واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مشخصات مقرری بگیری را که بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی و یا قبول تخصصی یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری می نمایند با ذکر تاریخ امتناع، به سازمان تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مقرری بیمه بیکاری این قبیل افراد را از تاریخ امتناع، قطع نماید.

ماده ۱۷- واحد کار و امور اجتماعی محل مکلف است در صورت اطلاع از اشتغال بکار بیمه شده که مقرری بیمه بیکاری دریافت می نماید، فوراً بررسی نموده و پس از احراز اشتغال بکار مقرری بگیری مراتب را به شعبه پرداخت کننده مقرری جهت قطع مقرری اعلام نماید.

چنانچه سازمان تأمین اجتماعی نیز به نحوی از انحاء از اشتغال بکار مقرری بگیری مطلع گردد، لازم است ضمن قطع مقرری بیمه شده مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید.

تبصره: در صورت اعتراض کارگر نسبت به قطع مقرری توسط سازمان تأمین اجتماعی، واحد کار و امور اجتماعی مکلف است مراتب را بررسی و اعلام نظر نماید. نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم الاجراست.

ماده ۱۸- مقرری بیمه بیکاری بیمه شدگانی که با دریافت مزد ایام بلاکلیفی به کار اعاده می گردند قطع می شود و این قبیل افراد مکلفند مقرری دریافتی در دوران مزبور را طبق اعلام سازمان تأمین اجتماعی مسترد نمایند. مدیران و کارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده و واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مراتب اعاده بکار مقرری بگیری را کتبا به شعبه پرداخت کننده مقرری اطلاع دهند.

تبصره: مدیران و کارفرمایان بیمه شدگان موضوع این ماده مکلفند حق بیمه های موضوع ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۵ قانون بیمه بیکاری، مربوط به ایام بلاکلیفی را طبق ضوابط مقرری به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

ماده ۱۹- در مواردی که بیمه شده بیکار تحت هر عنوان من غیر حق مالی، را از صندوق بیمه بیکاری دریافت نموده باشد، ملزم به بازپرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرایی ناشی از قانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول وجوه موضوع این ماده اقدام می نماید.

ماده ۲۰- در اجرای ماده ۹ قانون کلیه مدیران و کارفرمایان موظفند فرصتهای اشتغال واحد خود را با هماهنگی شوراهای اسلامی کار یا نمایندگان کارگران به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند.

۶- میزان مقرری ماهانه بیمه بیکاری عبارت است از (۵۵ درصد) متوسط مزد روزانه بیمه شده (طبق بنصره یک ماده هفت قانون) ضرر عدد سی ۰ به مقرری افراد متأهل با مشکل بابت هر یک از افراد تحت تکفل (حداکثر ۴ نفر) به میزان (۱۰ درصد) حداقل مزد زمال مربوطه افزوده می گردد به هر حال ذکر این نکته ضروری است که مقرری بیمه بیکاری هیچ گاه از حداقل مزد کارگر ساده کمتر و از (۱۰ درصد) متوسط دستمزد بیمه بیکار بیشتر نخواهد بود.

۷- افراد تحت تکفل بیمه شده بیکار در زمال دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده سه قانون تأمین اجتماعی برخوردار می گردند. قسمت فسمه و امار واحد اجرایی موظفند نسبت به صدور دفترچه تأمین درمان با قید عبارت «مستول سهم بیکاری» اقدام نمایند. بدیهی است دفترچه های مذکور هر دو ماه یک بار با معرفی قسمت فنی تأمین اعمار گردیده و به محض قطع مقرری به هر دلیل دفترچه های صادره ابطال می گردد. استفاده مجدد موط به اجرا؛ شرایط قانون تأمین اجتماعی و با برقراری مجدد بیمه بیکاری خواهد بود لازم به ذکر است اجرای افراد خانواده بیمه شده بیکار صرفاً از نظر استفاده از خدماتهای قانون بیمه بیکاری معسر بوده و اجرای سایر تعهدات قانونی به استناد آن محمل قانونی نخواهد داشت.

۸- در مواردی که متوسط مزد سهم شده بیکار در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری سالا دلالی نظیر خدمت سربازی، ایام بیماری و ... صفر شود حقوق و مزایای مستول کسر سهم طرف آخرین (۹۰) روز زمان اشتغال ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

۹- هر یک از افراد تحت تکمل سهم شده بیکار به طور همزمان تحت تکالیف بسی از یک مقرری پیشتر قرار نخواهد گرفت.

۱۰- کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار با تأیید و معرفی واحد کار و امور اجتماعی محترم می گردد. ۱۱- مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری که توسط واحدهای کار و امور اجتماعی تعیین می گردد پرداخت می شود.

۱۲- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری بر اساس بند (الف) ماده هفت قانون و بنصره ۱ این مصوب اجتماعی بدینگونه شده و مستمر می باشد.

۱۳- بیمه شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۶/۱۵/۶۹ می باشد از هر لحاظ مستول قانون و مقررات مربوط به دوره اجرای آزمایشی بیمه بیکاری بوده و در صورت وقوع بیکاری بعد از تاریخ اخیرالذکر مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری آنان از طول صدرج در جدول موضوع بند (الف) ماده هفت قانون بیمه بیکاری محسوب ۶۹/۱۶/۲۶ کسر می گردد.

### دستورالعمل اجرایی قانون بیمه بیکاری محبوب سازمان تأمین اجتماعی «۱۳۶۹»

واحدهای اجرایی سازمان ضمن مطالعه دقیق قانون و این نامه مذکور با ملحوظ دانستن مفاد این دستورالعمل نسبت به تنظیم فرم برقراری مقرری بیمه بیکاری با رعایت موارد قانونی در مورد مشمولین آن در اسرع وقت اقدام نمایند.

۱- مشمولین قانون تأمین اجتماعی در صورتی که مشمول قانون کار یا کار کشاورزی باشند مشمول قانون بیمه بیکاری هستند.

۲- گروههای زیر از شمول دریافت بیمه بیکاری مستثنی هستند :

الف) دریافت کنندگان مستمریهای بازنشستگی و از کارافتادگی کلی.

ب) بیمه شدگان حرف و مشاغل آزاد.

ج) بیمه شدگان اختیاری.

د) اتباع خارجی.

۳- به طور کلی تشخیص بیکاری غیرارادی و معرفی بیکاران مشمول این قانون به عهده واحدهای کار و امور اجتماعی بوده و واحدهای مذکور موظف هستند که نسبت به معرفی کتبی مشمولین قانون مربوط به واحدهای سازمان اقدام نمایند.

۴- واحدهای اجرایی سازمان موظف هستند حداکثر ظرف ده روز از تاریخ ثبت معرفی نامه واحد کار و امور اجتماعی در دفتر واحد، استحقاق بیمه شده بیکار را با توجه به شرایط مندرج در ماده شش قانون بیمه بیکاری احراز و مراتب را به مرجع معرفی کننده اعلام نمایند و متعاقب آن پرونده ای بر اساس شماره شناسایی بیمه شده با افزودن کد شناسایی (ب) به سمت چپ آن تشکیل و به پرونده فنی الحاق نمایند، بدیهی است بیمه شدگان فاقد شماره شناسایی بدو به قسمت فیشیه و امار واحد راهنمایی تا با توجه به فرم معرفی نامه نسبت به تنظیم فرم اظهارنامه نامزدی و تخصیص شماره شناسایی اقدام شود.

۵- فرم مقرری بیمه بیکاری در دو نسخه خوانا و بدون خط خوردگی توسط واحد اجرایی تنظیم و جهت حفظ و نگهداری اطلاعات و اقدامات بعدی به اداره کل فنی ارسال می شود. فرم مذکور پس از کنترل، در صورت صحت مندرجات با مهر «کنترل شده» مهرور و یک نسخه به منظور پرداخت مقرری به واحد مربوطه اعاده می گردد.



تصویب نامه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران (مربوط به ماده (۲) قانون بیمه بیکاری)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ در اجرای ماده (۲) قانون بیمه بیکاری

– مصوب ۱۳۶۹ – و آیین نامه اجرایی آن مقرر نمود :

کارگران فصلی در صورتی که در ابتدای فصل کار بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که در ابتدای مدت قرارداد بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که ماهیت کار آنان دائمی باشد، در صورت بیکاری در پایان قرارداد مورد حمایت قرار گرفته و سازمان تأمین اجتماعی لازم است از منابع صندوق بیمه بیکاری نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری اقدام نماید.

مدت پرداخت مقرری ماهانه هیجده ماه

(ب) بیمه شده همسر و پنج فرزند و یک خواهر تحت تکفل دارد.

فرض دوم: شرایط بندهای (ب) و (ج) و (د) ثابت است

ریال  $781000 = 4 \times 10 \times 1000 + 30000 + 661000 =$  میزان مقرری ماهانه

مدت پرداخت مقرری ماهانه حداکثر ۲۶ ماه می باشد.

فرض سوم: شرایط بندهای (الف) و (ج) و (د) فرض اول ثابت است.

متوسط مزد روزانه بیمه شده  $1/500$  است

ریال  $24750 = 30 \times 500 \times 1500 =$  میزان مقرری ماهانه

که با توجه به بند (ب) ماده «۷» قانون بیمه بیکاری این مبلغ در سال ۱۳۶۹ تا ۳۰/۱۰۰۰ ریال (حداقل دستمزد) تعدیل می گردد.

فرض چهارم: بیمه شده فرض سوم دارای همسر می باشد.

ریال  $27750 = 10000 \times 10 + 2 \times 24750 =$  میزان مقرری ماهانه

در فرض چهارم نیز مبلغ مقرری تا میزان حداقل مزد ۳۰/۱۰۰۰ ریال تعدیل می شود.

فرض پنجم: بیمه شده منظور در فرض سوم همسر و یک فرزند دارد.

ریال  $20750 = 10000 \times 20 + 10 \times 24750 =$  میزان مقرری ماهانه

فرض ششم: بیمه شده فرض اول در تاریخ اول دی ماه ۱۳۶۹ از طریق واحد کار و امور اجتماعی

به شغلی گمارده می شود که حقوق و مزایای وی ۳۰/۱۰۰۰ ریال است.

ریال  $261000 = 300000 - 66000 =$  میزان ماهه التفاوت مقرری

مدت پرداخت ماهه التفاوت حداکثر ۱۸ ماه خواهد بود.

فرض هفتم: همسر بیمه شده فرض دوم در تاریخ ۵۹/۷/۱ کارگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی بیکار شده است اگر چه شوهر وی از ۱۰ درصد افزایش بابت همسر و دو فرزند و یک خواهر بهره مند شده است همسر وی نیز می تواند از افزایش های مورد نظر بابت شوهر و سه فرزند باقی مانده برخوردار گردد.

۴- آن دسته از بیکار شدگانی که به استناد تبصره ماده (۱۶۵) قانون کار پس از قطعیت باقی حکم مربوط از بازگشت به کار خودداری نمایند، مسئول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۵- کارگران فصلی در صورتی که صرفاً در ایام فصل کار اخراج گردیده و بیکاری ایما بالا باشد، تشخیص داده شود، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۶- بیکاران دارای قرارداد کار با مدت معین در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در ایام مدت قرارداد اخراج گردیده باشند، مسئول استفاده از بیمه بیکاری خواهند بود بدیهی است در صورتی که به استناد رأی مراجع مذکور کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای عود اجرائی باشد مقرری بیمه بیکاری از تاریخ پایان قرارداد و قطع دریافت مزد پرداخت خواهد شد و احوای کار و امور اجتماعی موظفند تاریخ انقضاء قرارداد و قطع دریافت مزد را به واحدهای تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

۷- کارکنان شاغل در کارهای ماهیت غیردائمى مانند طرحها، پروژه ها، پیمان ها، فعالس های ساختمانی و عمرانی و ... صرفاً در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در ایام کار و فعالس که بابت آن استخدام گردیده اند اخراج شده باشند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۸- افراد شاغل در کارهایی که ماهیت آن جنبه دائمی دارد و بر اساس قرارداد کار مدت معین مشمول کار شده اند یا تشخیص واحدهای کار و امور اجتماعی در صورتی که تا پایان قرارداد بیکار گردید مورد حمایت قرار گرفته و مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند شد.

### از قانون حمایت از بازسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور «مصوب ۱۳۸۰/۷/۳ مجلس شورای اسلامی»

ماده واحده - به منظور رفع مشکلات موجود صنایع نساجی و در جهت بازسازی و نوسازی صنایع ناسج، دولت موظف است در طول برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ نهیلات و حساب های زیر را به اجرا گذارد:

ج - سازمان تأمین اجتماعی موظف اسال دسته از کارگران واحدهای مسمول این قانون که در دوران بازسازی و نوسازی موقتاً بیکار می گردند را تحت پوشش کامل بیمه بیکاری قرار دهد. در صورت عدم تکالوی منابع صندوق بیمه بیکاری، دولت به مقداری که لازم تشخیص دهد در بودجه سنواتی پیش بینی و به این صندوق کمک خواهد کرد.

### دستورالعمل مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی

در مورد بیمه بیکاری

«شماره ۱۳۷۹/۱/۳۰ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۲۸»

در راستای اجرای مصوبه ۷۸/۱۰/۲۶ هیأت محترم وزیران<sup>۱</sup> و اجرای دقیق قانون بیمه بیکاری<sup>۲</sup> دستورالعمل زیر اعلام می گردد.

مقتضی است رعایت دقیق آن به کلیه واحدها تأکید گردد. تاریخ اجرائی دستورالعمل ۷۹/۱/۱۱ خواهد بود.

۱- نظر به این که به استناد ماده (۲) قانون بیمه بیکاری صرفاً بیکاران غیرارادی استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت، لذا معرفی و برقراری مقرری در مورد افرادی که قبل از مراجعه به واحدهای کار و امور اجتماعی و یا قبل از طرح شکایت در مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در مورد مزایای پایان قرارداد کار خود با کارفرما سازش نموده و یا بازخرید گردیده اند مورد نخواهند داشت.

واحدهای کار و امور اجتماعی قبل از معرفی افراد می باید در باره نحوه قطع رابطه کار بررسی لازم را معمول و پس از حصول اطمینان از عدم سازش و توافق طرفین و یا بازخرید کارگر در این خصوص اقدام نمایند.

چنانچه واحدهای تأمین اجتماعی به هر نحو از سازش کارگر با کارفرما قبل از مراجعه به واحد کار و امور اجتماعی یا طرح شکایت در مراجع حل اختلاف مطلع گردند مراتب را جهت بررسی و اعلام نظر مجدد به واحد کار و امور اجتماعی منعکس خواهند نمود. بدیهی است در هر حال نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

۲- بیکار شدگانی که بر اساس آراء مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار در مورد مزایای پایان کار و قطع همکاری با کارفرما سازش می نمایند مشروط بر این که بیکاری آنان غیرارادی باشد مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

۳- بیکار شدگانی که وفق مقررات قانون کار و حسب آراء صادره از مراجع حل اختلاف مقرری در این قانون به دلیل قصور در انجام وظایف محوله و یا نقض آیین نامه های انضباطی کارگاه توسط کارفرما اخراج گردیده اند مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود.

۱- مک به مصوبه مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران در همین بخش از این مجموعه  
۲- مک به قانون بیمه بیکاری در همین بخش از این مجموعه

## از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و

### اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی

«مجموب ۱۳۸۲/۵/۲۶ مجلس شورای اسلامی»

ماده ۹- به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکت‌های صنعتی با مسکن تشکیل

کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مراد، نیروی مراد با دریافت حداقل دو ماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. در صورت عدم حصول توافق پس تشکیل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کار گروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی و تشکلهای عالی کارفرمایی و کارگری احاطه و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مراد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. ضوابط این ماده تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجراء می‌باشد. در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مورد نیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

## از آیین نامه اجرایی قانون حمایت از بازاریابی و نوسازی صنایع نساجی کشور

«مجموب ۱۳۸۰/۹/۲۸ هیأت وزیران»

ماده ۴- سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون را که در

دوران بازاریابی و نوسازی (حتی واحدهایی که قبلاً از بیمه بیکاری استفاده نموده‌اند) موقتاً بیکار

می‌گردند ظرف مدت یک ماه پس از اعلام وزارت صنایع و معادن تحت پوشش بیمه بیکاری

قرار دهد و در زمان تنظیم بودجه سالانه عملکرد خود را به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

ارائه نماید. چنانچه بابت اجرای این قانون نسبت به روای معمول صندوق بیمه بیکاری کسری

اعتبار ایجاد گردد، میزان کسری پس از بررسی به عنوان کمک دولت به صندوق مذکور در بودجه

سنواری پیش‌بینی و منظور می‌گردد.

دستور اداری شماره ۱۰۲۳۷۵ مورخ ۵۰۰۱/۱۱/۱۵

### سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه بیکاری

نظر به این که در مواردی مشاهده می‌گردد، علیرغم اجراء و تعیین تاریخ بیکاری بیمه شده توسط ادارات کار و امور اجتماعی، لیست و حق بیمه بیمه شده مزبور پس از تاریخ وقوع بیکاری نیز ارسال و پرداخت گردیده است و واحدهای امور فنی بیمه شدگان به دلیل مذکور از برقراری مقرری بیمه بیکاری خودداری می‌نمایند، لذا به منظور تسریع در امور جاری و رفع ابهام در این زمینه مقرر می‌گردد:

در مواردی که پس از وقوع بیکاری بیمه شده، کارفرما بیش از کارکرد واقعی وی و یا به صورت کامل نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه ایشان در ماه وقوع بیکاری اقدام می‌نماید واحد امور فنی بیمه شدگان می‌بایست با اخذ رأی صادره از سوی مراجع حل اختلاف و یا قرارداد متعقد موضوع را مورد بررسی قرار داده و در صورت اجراء اشتباه در درج روزهای کارکرد و پرداخت حق بیمه ایام بعد از بیکاری، ضمن برقراری مقرری بیمه بیکاری با رعایت سایر شرایط قانونی، مراتب را جهت حذف سوابق اضافی و برگشت حق بیمه وصول شده از تاریخ بیکاری به واحد درآمد حق بیمه اعلام نماید. شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین می‌بایست امکان برگشت حق بیمه مزبور و حذف سوابق اضافی را در نرم افزار مربوطه فراهم نماید.

۱- مستند به بند ۱ ماده ۱۶ اصلاح یوای از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجراء سیاست های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷ مجلس شورای اسلامی، تا پایان سال ۱۳۹۲ و مستند به بند جزء ماده ۸۰ قانون برنامه پنجاه و پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، کلاً تا پایان برنامه سیم (تا پایان ۱۳۹۴) تمدید گردیده است (به مقررات مزبور در همین بخش از مجموعه مراجعه شود).