

ردیف	شماره دستورالعمل	شماره و تاریخ ثبت	موضوع	شرح
۱	شماره ۱	شماره ۲۳۷۷۸ مورخ ۸۷/۳/۱۱	مسابقه رای برتر	مستند و مستدل بودن آراء - رسیدگی نفیا" یا اثباتا" به تمام خواسته ها- سند مثبت نمایندگی - رعایت مقررات شکلی و ماهوی پرونده - درج اظهارات طرفین و تصمیمات متخذه در دفتر صورتجلسات و تایپ آراء در فرم دادنامه و ابلاغ به طرفین
۲	شماره ۲	شماره ۲۸۱۰۱ مورخ ۸۷/۳/۲۲	صورتجلسات مراجع حل اختلاف	درج اظهارات طرفین و تصمیمات متخذه در دفتر صورتجلسات و تایپ آراء در فرم دادنامه و ابلاغ به طرفین
۳	شماره ۳	شماره ۲۸۱۰۵ مورخ ۸۷/۳/۲۲	نحوه محاسبه مرخصی استحقاقی موضوع رای ۸۶۱ دیوان عدالت اداری	محاسبه مطالبات مربوط به مرخصی ذخیره کارگران با لحاظ تمام پرداخت هایی که در روزهای کار به کارگر تعلق میگیرد بهاستثناء مزایای نقدی و غیر نقدی که پرداخت آن مستلزم حضور در محل کار است (از قبیل ناهار ، ایاب و ذهاب)
۴	شماره ۴	شماره ۳۷۰۲۳ مورخ ۸۷/۴/۱۲	ماده ۱۴۸ قانون کار	۱- دعوت از نماینده سازمان تامین اجتماعی ۲- عدم صدور رای در خصوص حق بیمه که صرفا" براساس اقرار کارفرما باشد ۳- اثبات ادعا با سایر ادله ی اثبات دعوی
۵	شماره ۵	شماره ۳۷۰۲۵ مورخ ۸۷/۴/۱۲	قراردادهای سه سویه کار(پیماندهنده - پیمانکار - کارگر)	۱- تکلیف پیمانکار به انجام تعهد به نفع کارگر در قرارداد پیمانکاری با پیمان دهنده ۲- دعوت از پیمان دهنده در جلسه رسیدگی در صورت لزوم به نظر مراجع حل اختلاف ۳- درخواست اخذ مدارک و مستندات از پیمان دهنده در صورت عدم رعایت ماده ۱۳ قانون کار و صلاحیت محاکم دادگستری برای اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار
۶	شماره ۶	شماره ۶۲۰۹۱ مورخ ۸۷/۶/۱۷	درخصوص قرارهای آیین دادرسی کار	۱- در صورتیکه خواهان در جلسه رسیدگی حضور نیابد و مرجع بدون اخذ توضیح از خواهان نتواند در ماهیت دعوی رای صادر کند قرار ابطال دادخواست صادر می نماید.

- ۲- خواهان های متعدد و عدم حضور در جلسه رسیدگی و در صورتیکه در مورد برخی از آنان با توجه به مدارک ارائه شده از جانب طرفین و یا توضیحات خواننده بتواند رای صادر نماید و در مورد برخی دیگر نتوان در ماهیت دعوا رای صادر کرد و هیات مبادرت به صدور قرار ابطال در خصوص اشخاص اخیر و در مورد سایرین رسیدگی ماهیتی می نماید.
- ۳- خواهان متعدد، عدم حضور برخی از آنان در جلسه رسیدگی ، هیات با توجه به مدارک ارائه شده و اظهارات خواننده رای صادر می نماید و در صورتی که در مورد خواهان هایی که در جلسه حضور نیافتند نتواند رسیدگی ماهیتی نماید قرار ابطال دادخواست صادر خواهد شد.
- ۴- عدم حضور تجدید نظر خواه یا تجدید نظر خواهان در جلسه رسیدگی، هیات با توجه به مدارک ارائه شده از جانب طرفین و توضیحات تجدید نظر خواننده نتواند رای صادر نماید یا تجدید نظر خواننده در جلسه حاضر نشود و بر اساس مدارک نتوان در ماهیت دعوی رای صادر نماید قرار ابطال دادخواست تجدید نظر خواهی و تایید رای هیات تشخیص صادر خواهد شد.
- ۵- تجدید نظر خواهان ها متعدد و همه آن ها در جلسه رسیدگی حضور نیابند ، در صورتیکه هیات نتواند با توجه به مدارک و توضیحات تجدید نظر خواننده در مورد برخی رای صادر نماید ، مبادرت به صدور قرار ابطال تجدید نظر خواهی در مورد اشخاص اخیر و در مورد سایرین رای مقتضی صادر میکند.
- ۶- تجدید نظر خواهان ها متعدد و برخی در جلسه حضور نیابند هیات با توجه به مدارک و اظهارات تجدید نظر خواننده در صورتیکه نتواند رای صادر نماید مبادرت به صدور قرار ابطال تجدید نظر خواهی و در مورد معترضین که در جلسه حضور یافتند رای مقتضی صادر میکند
- ۷- در صورتیکه طرفین دعوی هر دو مبادرت به تجدید نظر خواهی بنمایند و هر دو در جلسه حضور نیابند ، هیات نتواند با توجه به مدارک ارائه شده در مورد اعتراض طرفین در ماهیت دعوی رای صادر کند مبادرت به صدور قرار ابطال دادخواست تجدید نظر خواهی و تایید رای هیات تشخیص میکند.
- ۸- در صورت اعتراض طرفین و عدم حضور آنان ، هیات نتواند ، با توجه به مدارک ارائه شده در ماهیت دعوی در مورد اعتراض یکی از آنان رای صادر کند اقدام به صدور قرار ابطال دادخواست تجدید نظر خواهی و در مورد طرف دیگر رای مقتضی صادر میشود.
- ۹- اعتراض طرفین دعوی به رای هیات تشخیص و عدم حضور یکی از آنان در جلسه رسیدگی ، در

<p>صورتیکه هیات با توجه به مدارک و توضیح طرف دیگر ، در مورد اعتراض تجدید نظر خواهی که در جلسه حضور نیافته نتواند رای صادر کند اقدام به صدور قرار ابطال دادخواست تجدید نظر خواهی ودر مورد طرفی که در جلسه حاضر نشده رای مقتضی صادر میشود.</p> <p>۱۰- در هریک از موارد فوق چنانچه مرجع حل اختلاف ضروری بداند فقط برای یک نوبت تجدید جلسه خواهد شد.</p>				
<p>۱- مجزا بودن حقوق و تکالیف اعضاء هر سازمانی که برابر قانون تشکیل شده است با حقوق و تکالیف خود سازمان</p> <p>۲- شخص حقوقی دارای همان حقوق و تکالیف است که انسان از آن بهره مند است به جزء موارد خاص (حق بنوت، ابوت و زوجیت) و شخص حقوقی میتواند طرف دعوی قرار گیرد بنابراین هنگامیکه در مراجع حل اختلاف شخص حقوقی طرف دعوی قرار میگیرد رای صادره میبایست به نفع یا ضرر شخص حقوقی صادر شود و صدور رای برعبله اعضاء ، نمایندگان و ارکان شخص حقوقی نظیر سهامداران و مدیر عامل خودداری شود</p> <p>۳- براساس ماده ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه اجرایی آن ، در صورت استعمال ، نسبت به اعلام نام نماینده شخص حقوقی (مدیر عامل ، مدیر مسئول ...حسب مورد) در زمان صدور رای به واحد مذکور اقدام میشود</p>	<p>ماهیت و صلاحیت شخص حقوقی</p>	<p>شماره ۱۱۳۶۳۷ مورخ ۸۷/۱۰/۲۵</p>	<p>شماره ۷</p>	<p>۷</p>
<p>۱-برابر ماده ۲۴ قانون مقررات استخدامی سپاه و آیین نامه ماده ۳۷ قانون ارتش میتوان از افراد بصورت خرید خدمت و برای خدمت مشخص ، معین و محدود بکارگیری نمود و مستند به ماده ۱۸۸ قانون کار از شمول قانون کار خارج و مستند به ماده ۱۵۷ قانون کار مراجع حل اختلاف فاقد صلاحیت ذاتی در رسیدگی به اینگونه دعاوی میباشد.</p> <p>۲-عدم رعایت قیود و شروط مندرج در آیین نامه نظیر قید مدت یکسال در ماده ۱۱ آیین نامه و شرایط تمدید قرارداد موجب خروج از شمول آیین نامه و شمولیت قانون کار نخواهد بود.</p>	<p>۱-خرید خدمت در سپاه و ارتش</p>	<p>شماره ۸۵۵۵۸ مورخ ۸۸/۸/۱۴</p>	<p>شماره ۸</p>	<p>۸</p>
<p>۱- با توجه به ماده ۲ آیین نامه اجرایی قانون گزینش کشور مصوب ۷۷/۵/۲۵ کمیسیون مشترک آموزش و پرورش و امور اداری استخدامی مجلس ، امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن درباره</p>	<p>نظر هسته گزینش در خصوص قطع رابطه استخدامی کارکنان</p>	<p>شماره ۸۵۵۶۰ مورخ ۸۸/۸/۱۷</p>	<p>شماره ۹</p>	<p>۹</p>

	مشمول قانون کار شاغل در دستگاه اجرایی و شرایط آن				
<p>مشمولین قانون کار نیز جاری میباشد.</p> <p>۲- با توجه به مفهوم ماده ۲۳ آیین نامه اجرایی کارفرما (دستگاه اجرایی) مکلف به قطع رابطه استخدامی پس از استخدام و اشتغال به کار کارگران مشمول قانون کار با نظر گزینش، میباشد.</p> <p>۳- بر اساس قانون تسری (مصوب ۷۵/۲/۹ مجلس) چنانچه شکایت کارگر از قطع رابطه استخدامی در اجرای ماده ۲۳ آیین نامه اجرایی باشد، موضوع از مصدایق اخراج موجه ماده ۱۶۵ قانون کار است و مراجع حل اختلاف مکلف به پذیرش قطع رابطه استخدامی و عدم ورود به ماهیت تصمیم گزینش میباشد.</p> <p>۴- تصمیمات هسته گزینش قابل اعتراض و تجدید نظر در دو مرحله میباشد بنابراین بنا به درخواست کارگر و در صورتیکه تصمیم گزینش قطعی نشده باشد، مرجع حل اختلاف میبایست قرار اناطه تا زمان قطعی شدن تصمیم گزینش صادر نماید</p> <p>۵- مرجع رسیدگی به اعتراضات و شکایات علیه تصمیمات قطعی گزینش دیوان عدالت اداری میباشد و با تقاضای خواهان مرجع حل اختلاف تا صدور رای قطعی دیوان قرار اناطه صادر می نماید و رعایت ماده ۱۹ آیین دادرسی مدنی و ارائه مستندات لازم توسط شاکی به مرجع حل اختلاف ضروری است (یکماه بعد از تاریخ جلسه)</p> <p>۶- با توجه به تبصره ماده ۳۹ آیین نامه اجرایی کارکنان شرکتهای طرف قرارداد با دستگاه اجرایی نیز از این موضوع مستثنی نبوده و تمامی موارد مذکور در مورد آنان لازم الاجراست</p>	<p>مرجع حل اختلاف بعد از صدور رای و فراغت از دادرسی به هیچ وجه مجدداً حق ورود به پرونده و صدور رای در همان موضوع راندارد</p> <p>۲- مستند به بند ۶ ماده ۷۳ و ماده ۷۸ آیین دادرسی کار مرجع میبایست به جهت اعتبار امر قضاوت شده (اعتبار امر مختوم) مبادرت به صدور قرار رد دعوا نماید</p> <p>۳- صدور رای اصلاحی صرفاً در قلمرو ماده ۱۰۳ آیین دادرسی کار بوده و مراجع نمیتواند با عنوان اصلاح رای، اعتبار آراء صادره را مخدوش نماید</p> <p>۴- هیات های رسیدگی کننده بعد از صدور حکم بازگشت بکار و مادامی که رای قطعی مذکور اجرا نشده باشد</p>	اعتبار امر مختومه	شماره ۹۴۶۴۵ مورخ ۸۸/۹/۱۲	شماره ۱۰	۱۰

	<p>نمی‌تواند مجدد رای بازگشت بکار و یا اخراج صادر نمایند</p> <p>۵- پس از صدور و ابلاغ رای بازگشت بکار ، لازم است کارگر بلافاصله به کارگاه مراجعه و در خواست اجرای رای را نماید در صورتیکه رای به کارفرما ابلاغ لکن از اجرای آن خودداری نماید کارگر برای اجرای رای با ید به اجرای احکام دادگستری مراجعه و تقاضای اجرای حکم را نماید</p> <p>۶- صدور رای مبنی بر الزام کارفرما به پرداخت حق السعی صرفاً" در صورتی مجاز است که برای مرجع رسیدگی کننده احراز شود که کارگر برای بازگشت به کارگاه و اجرای رای اقدام نموده و کارفرما از اجرای رای علی رغم ابلاغ خودداری نموده است . در صورت عدم رعایت بند ۵ مرجع مکلف است قرار رد دادخواست صادر نماید. ارائه دادخواست مجدد بعد از رعایت شرایط مقرر توسط کارگر امکان پذیر میباشد</p> <p>۷- در مواردی که حکم مرجع بازگشت بکار میباشد لازم است واحدهای اجرایی به فوریت نسبت به ابلاغ رای مذکور به طرفین اقدام نمایند . حق السعی فاصله صدور رای تا ابلاغ به طرفین نیز بر عهده کارفرما میباشد</p> <p>۸- استتکاف از اجرای آرای قطعی مراجع مشمول ماده ۱۸۰ قانون کار است.</p>				
	<p>با توجه به دستورالعمل شماره ۴۱ روابط کار به شماره ۹۰۰۲۲ مورخ ۹۴/۵/۱۷ منسوخ گردید</p>	<p>در مورد قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری و الحاق برخی مواد به قانون کار</p>	<p>شماره ۹۴۶۴۷ مورخ ۸۸/۹/۲۱</p>	<p>شماره ۱۱</p>	<p>۱۱</p>
	<p>تشکیل کارگروه خود ارزیابی و تعیین شاخص های ارزیابی اعم از شاخص های عمومی ، فرایند دادرسی ، میانگین مدت زمان رسیدگی و آراء سازشی ، شیوه نامه تکمیل چک لیست و امتیاز دهی</p>	<p>ارزیابی واحد روابط کار</p>	<p>شماره ۱۰۰۶۰۸ مورخ ۸۸/۱۰/۱</p>	<p>شماره ۱۲</p>	<p>۱۲</p>
	<p>به جهت حفظ حقوق خصوصی افراد و اهمیت نگهداری پرونده های مراجع حل اختلاف ، آیین نامه های انضباطی کارگاهها و پیمان های دسته جمعی نسبت به تهیه نسخه الکترونیکی بصورت pdf از آنها تهیه گردد و در یک مجموع لوح فشرده cd با قید نام آن سال تهیه گردد</p>	<p>تهیه نسخه الکترونیکی</p>	<p>شماره ۱۱۲۷۶۷ مورخ ۸۹/۱۱/۳۰</p>	<p>شماره ۱۳</p>	<p>۱۳</p>
	<p>۱- هر نوع تغییر حقوقی : تمام اعمال و وقایع حقوقی میباشد که موجب تغییر در مالکیت کارگاه میشود . چنانچه مالکیت کارگاه به نحوی از شخصی به شخص دیگر منتقل شود تاثیری در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته است ندارد بنابراین کلیه عقود از جمله بیع ، اجاره ، حبه ،</p>	<p>موضوع ماده ۱۲ قانون کار</p>	<p>شماره ۱۲۰۸۰۹ مورخ ۸۹/۱۲/۱۴</p>	<p>شماره ۱۴</p>	<p>۱۴</p>

<p>شراکت و معاوضه مشمول این ماده میشوند</p> <p>۲- وقایع حقوقی از جمله فوت یا جنون مالک که خارج از اراده طرفین اتفاق می افتد یا الزامات قانونی که موجب ملی شدن و مصادره کارگاه شود همین حکم را دارد</p> <p>۳- چنانچه کارگاه و یا وسایل آن متعلق به اشخاص حقوقی است ، در رهن یا وثیقه بانک یا امثال آن باشد در صورت عدم پرداخت بدهی در موعد مقرر توسط طلبکار توقیف شود ، در صورتیکه شخصیت حقوقی مدیون باقی باشد ، رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی برقرار میماند و هیچگونه رابطه ای بین کارگران و طلبکار شخص حقوقی بوجود نخواهد آمد مگر آنکه توافق دیگری بعمل آمده باشد</p> <p>۴- نقل و انتقال سهام اشخاص حقوقی تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی ندارد و کما فی السابق کارگران شخص حقوقی بشمار می آیند و در صورت اختلاف میبایست به طرفیت شخص حقوقی اقامه دعوی نمایند</p> <p>۵- ادغام یا تجزیه شخص حقوقی ، تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی بوجود آمده ندارد بنابراین شخص حقوقی حاصل از ادغام یا اشخاص حقوقی بوجود آمده از تجزیه حسب مورد قائم مقام شخص حقوقی سابق خواهد بود</p> <p>۶- تغییر نام شخص حقوقی ، تاثیری در رابطه قراردادی کارگران با شخص حقوقی تغییر نام یافته نخواهد داشت</p> <p>۷- کارگران در قراردادهای پیمانکاری در خصوص حقوق و مزایای ایام کار برای پیمانکار ، می بایست به طرفیت همان پیمانکار اقامه دعوی نمایند</p> <p>۸- مفاد شرح فوق در خصوص کارگاههای کوچک کمتر از ۱۰ نفر نیز لازم الرعایه</p>				
<p>۱- به استناد ماده ۳۵ قانون شورای حل اختلاف ، عضویت در شورا افتخاری است . لکن قوه قضاییه به تناسب فعالیت و میزان همکاری اعضاء و کارکنان شورا پاداش مناسب پرداخت میکند .</p> <p>۲- با توجه به مفاد ماده مذکور مبالغ پرداختی به کارکنان در حکم پاداش بوده و به این لحاظ کار تابع محسوب نمیشود.</p>	<p>در خصوص شمول یا عدم شمول قانون کار اعضاء شورای حل اختلاف دادگستری</p>	<p>شماره ۱۲۰۸۵۴ مورخ ۸۹/۱۲/۱۶</p>	<p>شماره ۱۵</p>	<p>۱۵</p>

<p>۳- برای تشخیص صلاحیت مراجع حل اختلاف میبایست انجام کار تابع موضوع مواد ۱، ۲، ۵، قانون کار احراز شود مگر اینکه به استناد ماده ۱۸۸ قانون کار، قوانین و مقررات خاصی بر رابطه طرفین حاکم باشد</p>				
<p>۱- کارگاه صرفاً در محدوده یک شهر باشد در صورت تفویض اختیار از طرف اداره کل تایید آیین نامه از طریق اداره کار محل صورت میگیرد</p> <p>۲- کارگاه دارای شعباتی در محدوده یک استان باشد، کارفرما میتواند آیین نامه انضباط واحدی برای کلیه شعبات تهیه و به تایید اداره کل برساند</p> <p>۳- کارگاه دارای شعباتی در محدوده چند استان باشد، کارفرما میتواند آیین نامه انضباط کار واحدی برای کلیه شعبات تهیه و به تایید وزارت متبوع برساند</p> <p>۴- کمیته انضباط کار کارگاه با تشخیص کارفرما در سطح شهرستان یا استان یا کشور قابل تشکیل خواهد بود</p> <p>۵- مقصود از نماینده کارگران، سرپرستان و کارفرما در ای نماده، آن است که نماینده این گروه از سوی کارگران، سرپرستان و کارفرما انتخاب شده باشد و نه آنکه خود این نمایندگان حتماً کارگر، سرپرست و مدیر باشند بنابراین ملاک انتخاب کنندگان هستند</p> <p>۶- جزء مدیر عامل و اعضاء هیات مدیره اشخاص حقوقی که از ارکان شخص حقوقی محسوب و رابطه آنها با کارفرما فاقد همه مشخصات کار تابع میباشد، همه مدیران پایه و میانی اشخاص حقوقی کارگر مشمول قانون کار محسوب میشوند مگر آنکه به موجب مقررات استخدامی خاصی از شمول قانون کار خارج شده باشند لذا نماینده کارگران کمیته میتوانند دارای سمت های مدیریتی باشند</p> <p>۷- اولاً: رسیدگی در کمیته انضباط کار مرحله ای از مراحل دادرسی کار محسوب نمیشود، بلکه این نهاد صرفاً یک نهاد مشورتی (مشورت دهنده به کارفرما برای اتخاذ تصمیمات انضباطی) میباشد و تصمیمات متخذه در این کمیته متناسب به شخص کارفرما خواهد بود، ضمن آنکه تشکیل این کمیته نیز الزامی نیست. ثانياً: تصمیمات اتخاذ شده در کمیته انضباط کار بدلیل انتساب آن به کارفرما صرف نظر از صحت و سقم آن همانند سایر اختلافات کارگری و کارفرمایی قابل طرح در مراجع حل اختلاف خواهد بود و این مرجع میتواند به همه موارد از جمله اعتراض به ترکیب، نحوه</p>	<p>تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل ها و آیین نامه انضباط کار در کارگاه ها</p>	<p>شماره ۱۲۱۹۸۷ مورخ ۸۹/۱۲/۲۲</p>	<p>شماره ۱۶</p>	<p>۱۶</p>

<p>انتخاب اعضاء ، تحقق وعدم تحقق تخلف توسط کارگر و تطبیق تخلف و انطباق تخلف با مجازات تعیین شده رسیدگی نماید</p>				
<p>۱- فسخ یکجانبه قرارداد کار از طرف کارگر بدون مجوز قانونی با داشتن قصد و نیت فسخ قرارداد ۲- اصل بر عدم است مگر آنکه وجود آن ثابت شود بنابراین بار اثبات ترک کار با مدعی ترک کار است ۳- در صورتیکه قصد و نیت فسخ قرارداد وجود نداشته باشد عدم حضور در کارگاه ترک کار محسوب نمیشود ۴- برای زمان عدم حضور در کارگاه ، ملاک مشخصی نمیتوان ارائه نمود. هرچه زمان عدم حضور در کارگاه بیشتر باشد میتواند ظاهر ، اماره و قرینه ای به همراه قرائن دیگر بر ترک کار محسوب شود ۵- با توجه به اینکه قانون گذار برای ترک کار مزایای پایان کار در نظر نگرفته است ، چنانچه کارگر دارای قرارداد کار دائم باشد و مبادرت به ترک کار نماید مزایای پایان کار به وی تعلق نخواهد گرفت(حق سنوات) ۶- چنانچه کارگر دارای قرارداد کار مدت موقت باشد و مبادرت به ترک کار نماید اولاً" در صورتیکه مزایای پایان کار قراردادهای سابق را در هنگام اتمام هر قرارداد در یافت نموده باشد ، صرفاً" مزایای پایان کار آخرین قراردادی که در آن ترک کار نموده به وی تعلق نمیگیرد ثانیاً" چنانچه قراردادهای قبلی با کارگر تسویه حساب نشده باشد ، مستحق مزایای پایان کار کل مدت کارکرد خود نخواهد بود</p>	<p>برداشت های متفاوت از عمل حقوقی ترک کار</p>	<p>شماره ۲۵۱۳۸ مورخ ۹۰/۳/۱۶</p>	<p>شماره ۱۷</p>	<p>۱۷</p>
<p>۱- در کارگاههای فاقد شورای اسلامی کار ، انجمن صنفی و نماینده قانونی کارگران موضوع تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار علاوه بر رعایت شرایط شکلی دیگر ، نظر مثبت هیات تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار در فسخ قرارداد کار الزامی است ۲- رای هیات تشخیص مبنی بر تایید فسخ قرارداد کار کارگری که مرتکب قصور و یا بی انضباطی شده است ، نظر مثبت هیات تشخیص موضوع تبصره یک ماده ۲۷ قانون کار تلقی میشود ۳- در صورت فسخ قرارداد کار توسط هیات تشخیص به علت قصور یا بی انضباطی با لحاظ کلیه شرایط شکلی و ماهوی قانونی در فسخ قرارداد کار ، لازم است هیات تشخیص در رای صادره علاوه بر استناد به ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن به رای وحدت رویه شماره ۱۴۹ مورخ ۸۷/۳/۱۲ هیات عمومی</p>	<p>فسخ قرارداد کار و شرایط مقرر در ماده ۲۷ قانونکار</p>	<p>شماره ۲۷۴۷۴ مورخ ۹۰/۳/۲۵</p>	<p>شماره ۱۸</p>	<p>۱۸</p>

<p>دیوان عدالت اداری نیز استناد نماید.</p>				
<p>۱- در اجرای تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار یک نسخه از پیمان که به امضا طرفین رسیده است حداکثر ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید به اداره کل تسلیم نمایند</p> <p>۲- اداره کل میبایست نسبت به بررسی و اظهار نظر اولیه در مورد مفاد آن اقدام و حداکثر ظرف مدت ۷ روز از تاریخ وصول ، به همراه مدارک و مستندات مثبته برای تایید به وزارت متبوع ارسال نماید</p> <p>۳- وزارت متبوع حداکثر ۱۴ روز از تاریخ وصول آن را بررسی و نظر خود را در مورد مطابقت و یا عدم تطابق پیمان با دلایل قانونی و مقررات جاری موضوع بندهای الف و ب ماده ۱۴۱ قانون کار اعلام مینماید</p> <p>۴- در صورت الزام به اصلاح متن های پیمان ، پیمان جدید به امضاء طرفین رسیده و برای تایید به اداره کل ارسال میگردد .</p>	<p>پیمان های دسته جمعی ((با توجه به دستورالعمل شماره ۴۳ روابط کار به شماره ۱۲۸۸۸۷ مورخ ۹۴/۷/۵ منسوخ گردید))</p>	<p>شماره ۴۳۲۸۸ مورخ ۹۰/۵/۱۰</p>	<p>شماره ۱۹</p>	<p>۱۹</p>
<p>۱- تطبیق کارکنان با طرح و تغییرات و جابجایی شغلی</p> <p>۲- کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم ، موقت ، فصلی ، پاره وقت و تمام وقت مشمول اجرای طرح میباشند</p> <p>۳- رعایت شرایط احراز مندرج در شناسنامه های شغلی الزامی است</p> <p>۴- سوابق خدمت قبلی کارگران قبل از اشتغال در کارگاه فعلی در صورت مرتبط بودن آن با شغل مورد تصدیق فعلی با توجه به مدارک ارائه شده مورد تایید کمیته واقع شود با موافقت مدیریت امکان پذیر است</p> <p>۵- ارتقاء گروه در شغل مربوط و در محدوده گروههای تعیین شده الف : با موافقت مدیریت ب: تایید کمیته در مورد دارا بودن شرایط احراز شغل جدید ج: در صورت لزوم گذراندن حداکثر دوره سه ماهه آموزشی با مزد و مزایای شغل جدید که باید در حکم صادره قید شود</p>	<p>نظارت بر تهیه و اجرای طرح های طبقه بندی مشاغل</p>	<p>شماره ۷۱۲۳۲ مورخ ۹۰/۷/۲۶</p>	<p>شماره ۲۰</p>	<p>۲۰</p>

<p>۶- تغییر و جابجایی شغلی کارگران با حفظ گروه شغلی در مشاغل همگروه الف: تصمیم مدیریت ب: تایید کمیته به لحاظ داشتن شرایط احراز شغل جدید ج: توانایی انجام کار در شغل جدید</p> <p>۷- مزد شغل و مزد کارگران پس از جابجایی همان مزد شغل سنوات قبلی خواهد بود</p> <p>۸- در صورتیکه تغییر شغل موجب تنزل گروه شغلی گردد موکول به اعلام موافقت کتبی آنان است</p> <p>۹- اعطای رتبه به ازاء هر ۴ سال سابقه کار</p> <p>۱۰- موافقت مدیریت و تصویب وزارت به پرداخت فوق العاده جذب الف: نباید بیشتر از مزد شغل گروه مربوطه باشد ب: در مشاغل تخصصی یا در سطوح مدیران با ارائه دلایل توجیهی تا دو برابر مزد شغل گروه مربوطه میتواند درخواست و تصویب گردد ج: استفاده هریک از شاغلین موکول به داشتن شرایط احراز کامل شغل از نظر تجربه و تحصیل (طبق ضوابط حق جذب) د: مدیریت میتواند پس از دریافت مجوز حق جذب و یا توام با آن ، ضوابطی را برای برقراری ، کاهش ، قطع و یا افزایش آن تا سقف ارقام تعیین شده تهیه و پس از موافقت کمیته و تایید وزارت اجرا نماید ج: فوق العاده بازار کار جزء مزد مینا نبوده و تاثیرات افزایش مصوبات شورای عالی کار بر آن الزامی نیست و در محاسبه تبعات مزدی نیز لحاظ نمیگردد مگر آنکه بر اساس ضوابط داخلی ، عرف و رویه کارگاه نوع دیگری حاکم باشد ج: کاهش یا قطع حق جذب الف: براساس پیش بینی بعمل آمده در مجوز حق جذب ب: به استناد ماده ۲۶ ق - ک و با اجازه اداره کار محل ج: تغییر شغل براساس ضوابط دستورالعمل اجرایی طرح</p>				
<p>۱- چنانچه هیات اخراج را موجه نداند به استناد مفهوم تبصره ماده ۱۵۸ق -ک و ماده ۶۷آ-د-ک میبایست استناد نماید</p> <p>۲- در صورتیکه هیات حل اختلاف اخراج را غیر موجه بداند ، در رای صادره کارگر را مخیر به قبول بازگشت بکار با دریافت حق السعی ایام تعلیق یا دریافت سنوات خدمت برای هر سال ۴۵ روز آخرین مزد ، با ذکر مبلغ در متن رای مینماید</p> <p>۳- مستند به ماده ۱۱۱آیین دادرسی کار در صورت صدور حکم بازگشت بکار از طرف هیات حل اختلاف ، چنانچه کارگر بخواهد از حق مقرر در تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار استفاده نماید ، باید ظرف مدت یک هفته از تاریخ ابلاغ رای ، دادخواست خود را تقدیم هیات تشخیص نماید</p>	<p>تبصره ماده ۱۵۸ و ۱۶۵ قانون کار</p>	<p>شماره ۸۹۲۹۰ مورخ ۹۰/۹/۱۶</p>	<p>شماره ۲۱</p>	<p>۲۱</p>

۲۲	شماره ۲۲	شماره ۱۲۸۷۷۶ مورخ ۹۰/۱۱/۱۹	نوبت کاری موضوع مواد ۵۵ و ۵۶ قانون کار	<ul style="list-style-type: none"> ❖ در کار نوبتی ساعت شروع و پایان کار متغییر است ❖ تغییر ساعت شروع و پایان کار لزوماً " در طول یکماه باید صورت گیرد ❖ رعایت مفاد ماده ۵۶ ق - ک در مورد پرداخت فوق العاده نوبت کاری ❖ در مواردی که تعیین ساعات شروع و پایان کار به نحوی باشد که دقیقاً "نیمی از ساعت کار آن نوبت بر یکی از نوبت های پیش فرض قانونی منطبق باشد ونیم دوم بر نوبت پیش فرض دیگر منطبق باشد نوبت های تعیین شده ، آن نوبتی تلقی میشود که مزایای بیشتر برای کارگر در بر داشته باشد ❖ ماخذ محاسبه فوق العاده نوبت کاری در کارگاه دارای طرح ، مزد مبنا ودر کارگاه فاقد طرح ثابت موضوع تبصره ۱ ماده ۳۶ مگر بر اساس تعهدات قراردادی یا ناشی از عرف مزایای بیشتری در کارگاه ملاک محاسبه باشد ❖ در صورت استفاده از مرخصی استحقاقی مشروط بر اینکه میزان مرخصی استحقاقی کارگر تمام ایام ماه را پوشش ندهد مرخصی استحقاقی خللی به فوق العده نوبت کاری وارد نخواهد ساخت ❖ در موارد تعلیق قرارداد کار که حسب ضوابط قانونی جز سابقه کارگاهی کار محسوب میگردد ، مشروط بر عدم سلب صفت نوبت کاری کارگر (ایام کمتر از یکماه)خللی به فوق العاده نوبت کاری کارگر وارد نمیکند .فوق العاده نوبت کاری در مرخصی استعلاجی در غرامت مزد کارگران توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت میگردد ❖ در صورت انجام کار بیش از ساعت مقرر در کار نوبتی ، چنانچه مجموع ساعات کار کارگران نوبت کار در ماه از ساعات کار تعیین شده قانونی بیشتر باشد، کار مازاد مشمول حکم ماده ۵۹ (پرداخت اضافه کار) خواهد بود ❖ در صورتیکه کار نوبتی در روز جمعه قرار گیرد رعایت ماده ۶۲ قانون کار مبنی بر تعطیل یکروز معین در هفته وپرداخت فوق العاده کار در روز جمعه به میزان ۴۰٪ مزد الزامی باشد.
۲۳	شماره ۲۳	شماره ۱۴۰۳۸ مورخ ۹۱/۱/۲۹	آموزش مراجع حل اختلاف	با توجه به ابلاغ دستورالعمل شماره ۳۹ روابط کار ، این دستورالعمل ملغی گردید
۲۴	شماره ۲۴	شماره ۳۱۵۶۴ مورخ ۹۱/۳/۱	کاهش مدت زمان و کیفیت در رسیدگی	۱- از تاریخ ۹۲/۱۰/۸ با توجه به تصویب دستورالعمل ۳۴ ملغی گردید
۲۵	شماره ۲۵	شماره ۱۵۶۱۲۶ مورخ ۹۱/۹/۲۶	چگونگی تشکیل ، حدود وظایف هیاتهای تشخیص	۱- کمیسیون سه جانبه ای است متشکل از سه عضو که بطور موقت به منظور بررسی صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورا که همچنین نظارت بر انتخابات ، تشکیل وپس از برگزاری انتخابات

			<p>صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی کار</p>	<p>شورا و قطعیت نتیجه آن ، منحل میشود</p> <p>۲- اعضاء کمیسیون الف : نماینده وزارت از بین کارکنان اداره کل و با حکم مدیر کل ب: نماینده منتخب مجمع عمومی کارکنان از بین اعضاء مجمع عمومی ج: نماینده وزارتخانه مربوطه واحد مشمول قانون</p> <p>۳- تصمیمات هیات در صورت حضور اعضاء رای اکثریت میباشد و در صورت عدم حضور نماینده وزارتخانه مربوطه ، تصمیمات بهاتفاق آراء دو عضو حاضر معتبر خواهد بود</p> <p>۴- هیات مکلف است حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعضاء خود ، نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان اقدام و نتیجه طبق فرم مربوط به اداره کل و مدیریت اعلام و جهت اطلاع کارکنان در تابلو اعلانات الصاق نماید</p> <p>۵- اصل برائت است مگر آنکه هیات در بررسی های خود خلاف آن را احراز کند .تصمیم هیات با اکثریت آراء قطعی است و معترضان به تصمیم میتوانند در دادگاه صالح(مراجع قضایی) طرح شکایت کنند . طرح شکایت در مراجع قضایی چنانچه منجر به صدور توقف عملیات هیات نشود ، مانع ادامه انجام فرایند بررسی صلاحیت و سایر مراحل انتخابات نخواهد شد</p>
۲۶	شماره ۲۶	شماره ۱۶۱۰۸۸ مورخ ۹۱/۱۰/۳	صلاحیت محلی	<p>۱- جزء قواعد اختیاری دادرسی است و از قواعد آمره محسوب نشده و طرفین میتوانند در خصوص محل اقامه دعوا توافق نمایند و توافق مذکور خلاف قانون محسوب نشده و صحیح میباشد</p> <p>۲- مستند به ماده ۷۷ آیین دادرسی کار ایراد عدم صلاحیت محلی فقط در اولین جلسه دادرسی و قبل از ختم مذاکرات بعمل خواهد آمد و بعد از آن به ایراد وارده ترتیب اثر داده نمیشود</p> <p>۳- در صورتیکه طرفین دعوا به صلاحیت محلی ایراد ننمایند و یا توافق به رسیدگی در مرجعی که صلاحیت ندارد بنمایند ، هیات تشخیص میتواند بهدعوی مذکور رسیدگی کرده یا از رسیدگی به دعوا بدلیل عدم وجود صلاحیت محلی صرف نظر نماید .تصمیم هیات به تشخیص برای رسیدگی و یا عدم رسیدگی باید در جلسه اول رسیدگی اتخاذ شود</p> <p>۴- چنانچه هیات تشخیص صلاحیت محلی برای رسیدگی به دعوا را نداشته باشد و طرفین نیز ایراد ننمایند ، ایراد طرفین در هیات حل اختلاف پذیرفته نیست و رای هیات تشخیص از این جهت صحیح میباشد</p>

<p>۵- در صورت عدم صلاحیت محلی هیات تشخیص وعدم ایراد طرفین که منجر به رسیدگی گردد ، مرجع بالاتر نباید بدلیل عدم صلاحیت محلی رای هیات تشخیص را نقض نماید</p> <p>۶- در صورت ایراد به صلاحیت محلی از جانب طرفین ، هیات تشخیص مکلف است قبل از ورود در ماهیت ابتدا به صلاحیت محلی خود رسیدگی نموده ودر خصوص آن اظهار نظر نماید ودر صورت قبول مبادرت به صدور قرار رد دعوا نموده وپرونده را به مرجعی که صلاحیت محلی دارد میفرستد وچنانچه صالح به رسیدگی باشد با بیان استدلال از ترتیب اثر دادن به آن ایراد خودداری نموده ورسیدگی در ماهیت را ادامه میدهد .</p> <p>۷- چنانچه هیات تشخیص صلاحیت محلی را نداشته وطرفین نیز در زمان مقرر ایراد وارد نمایند لکن هیات تشخیص به ایراد توجه نکند ومبادرت به رسیدگی وصدور رای نماید ، بدیهی است که طرفین میتوانند نسبت به موضوع فوق در هیات حل اختلاف اقامه دعوی نمایند</p>				
<p>۱- دعوت از کلیه شوراها ومدیران (مدیران مشمول قانون) بطور مجزا وبصورت رسمی وکتبی (واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند)</p> <p>۲- رای به انحلال شورا یا سلب عضویت در صورتیکه هریک از اعضاء آن خارج از حدود وظایف واختیارات شورا یا فقدان شرایط اعضاء شورا را پیدا نمایند .</p> <p>۳- رسیدگی به درخواستها در هیات منوط به تسلیم درخواست از طرف مدیریت ، هریک از اعضاء شورا ، کارکنان واحد یا وکیل ویا نماینده قانونی آنها میباشد .</p> <p>۴- تعیین وقت رسیدگی (ساعت ، روز ، ماه)حداکثر ظرف یکهفته در صورت تکمیل وصحیح بودن دادخواست</p> <p>۵- ابلاغ دعوتنامه مطابق فرمت وشامل مشخصات ابلاغ شونده وتاریخ ومحل تشکیل جلسه وارسال یک نسخه از درخواست ورونوشت مدارک پیوست برای درخواست کننده وتحویل درخواست وپیوستها ظرف سه روز به شخص مخاطب واخذ رسید</p> <p>۶- در صورت تشخیص رییس هیات ، انجام تحقیق وبررسی مقدماتی وارائه گزارش تحقیق مطابق فرمت</p> <p>۷- درج اظهارات طرفین ویا وکیل ویا نمایندگان قانونی آنها ونیز تصمیمات هیات در دفتر مخصوص صورتجلسه مطابق نمونه فرمت</p> <p>۸- پس از اتخاذ تصمیم وختم رسیدگی ، هیات در همان جلسه اقدام به صدور رای مطابق فرمت نمونه</p>	<p>هیاتهای تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شورای اسلامی کار</p>	<p>شماره ۱۷۱۳۸۰ مورخ ۹۱/۱۰/۱۷</p>	<p>شماره ۲۷</p>	<p>۲۷</p>

<p>نموده و نتیجه ظرف مهلت یک هفته به طرفین درخواست ابلاغ مینماید</p>				
<p>۱- هیات تشخیص مکلف است نسبت به تمامی خواسته ها نفیا " و یا اثباتا " اظهار نظر ماهوی نماید . ۲- هیات تشخیص مکلف است در محدوده خواسته و یا خواسته های خواهان مبادرت به رسیدگی و صدور رای نماید ۳- مستند به مواد ۷۰۶ و آیین دادرسی کار هیات حل اختلاف فقط نسبت به آنچه که مورد تجدید نظر خواهی است و در مرحله نخستین در هیات تشخیص مورد حکم قرار گرفته است : رسیدگی مینماید ۴- هیات حل اختلاف مکلف است در خصوص نقض قواعد آمره در رای هیات تشخیص اتخاذ تصمیم نماید ، اگر چه مورد اعتراض تجدید نظر خواه واقع نشده باشد ۵- چنانچه هیات تشخیص نسبت به برخی از خواسته ها نفیا " و اثباتا " رسیدگی نکرده باشد و خواسته های مذکور در رای هیات تشخیص مسکوت مانده باشد هیات حل اختلاف مستند به مواد ۷۰۶ و آیین دادرسی کار نمیتواند در خصوص خواسته های مذکور رسیدگی نموده و باید تجدید نظر خواه راهنمایی شود تا نسبت به موارد مذکور مجددا " مبادرت به تقدیم دادخواست نماید ، رسیدگی به دادخواست مذکور در هیات تشخیص خارج از نوبت و بطور فوری انجام خواهد شد</p>	<p>حدود رسیدگی هیات تشخیص و حل اختلاف</p>	<p>شماره ۱۷۱۳۵۹ مورخ ۹۱/۱۰/۱۸</p>	<p>شماره ۲۸</p>	<p>۲۸</p>
<p>۱- تبصره ۱ قانون بیمه بیکاری و ماده ۴ آیین نامه اجرایی : هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید جابجایی کارگاه و ماشین آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سیاستهای اقتصادی و اجتماعی دولت صورت میگیرد تغییر ساختار تلقی میگردد . تشخیص با وزارتخانه ذیربط و تایید شورای عالی کار میباشد (بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری) ۲- مدیران و کارفرمایان کارگاهها موظفند طرح تغییر ساختار اقتصادی خود را که به تصویب وزارت خانه ذیربط رسیده است به همراه تقاضای کتبی ، تعهدات لازم ، فهرست اسامی کارکنان مشمول طرح با ذکر مدت زمان استفاده به واحد کار و امور اجتماعی محل تسلیم نمایند و واحد کار ظرف ۱۵ روز پس از</p>	<p>رسیدگی و اجرای طرح های اصلاح ساختار اقتصادی</p>	<p>شماره ۱۸۵۸۷۷ مورخ ۹۱/۱۱/۱۲</p>	<p>شماره ۲۹</p>	<p>۲۹</p>

<p>دریافت طرح و تقاضای کتبی مدارک را به همراه گزارش بازرسی کار جهت اتخاذ تصمیم به شورای عالی کار ارسال نماید و شورا ظرف یکماه پس از دریافت مدارک تصمیم خود را اعلام نماید</p> <p>۳- تعاریف و اصطلاحات و مدارک لازم جهت تشکیل پرونده در اداره کل اجرایی</p> <p>۴- تشکیل و معرفی اعضا کارگروه و رسمیت تصمیم گیری جلسات با حضور ۷ نفر و اخذ تصمیمات با اکثریت آراء</p> <p>۵- وظایف کارگروه و اداره کل ستادی در بررسی و شرایط تطبیق و اعمال نظارت</p>				
<p>۱- شناسایی واحدهای مشکلدار که علی رغم پایداری و فعالیت بدلائل خارج از میل واراده شخصی با مشکل در پرداخت حقوق کارگران مواجه میشوند</p> <p>۲- کمک صرفاً" در جهت پرداخت حقوق معوقه کارگران که به وضع عادی بازگشته و تولید آن با حفظ اشتغال استمرار یابد</p> <p>۳- ترکیب کارگروه متشکل از ۶ عضو و حضور مدیر کل در کلیه جلسات بعنوان رئیس جلسه الزامی است</p> <p>۴- واحدهای تولیدی (صنعتی - کشاورزی و خدماتی) علی رغم وجود مشکل همچنان فعال بوده و کارگران خود را حفظ نموده و عدم حمایت موجب افزایش احتمال بیکاری کارگران خواهد شد</p> <p>۵- تعداد کارگران واحد حداقل ۱۰ نفر و حداکثر ۵۰ نفر میباشد تشخیص تعداد کارگران بر اساس لیست ۳ ماهه آخر بیمه و یا پرداخت حقوق و دستمزد میباشد که مرتب طی گزارش بازرسی کار به تایید کارگروه رسیده باشد و در سنوات گذشته از کمک های حمایتی موضوع این دستورالعمل بهره مند نشده باشد .</p> <p>۶- در صورتیکه پرداخت بصورت دو سال پی در پی نباشد (به یک واحد) کارگروه میتواند با ذکر دلایل توجیهی و مستند نسبت به پرداخت کمک به متقاضی اقدام نماید</p> <p>۷- عدم پرداخت حقوق کارگران بصورت غیر ارادی با تشخیص کارگروه محرز شده باشد</p> <p>۸- غیر ارادی بودن: شرایط خارج از اراده از قبیل رکود بازار فروش ، ورود کالاهای مشابه خارجی ، رکود اقتصادی و بطور کلی بروز مشکلات بازار کسب و کار و همچنین بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل ، زلزله ، جنگ ، آتش سوزی و...</p> <p>۹- شرح نحوه اهداء به عملکرد کارگروه و تکالیف متقاضی</p>	<p>نحوه پرداخت کمک های حمایت اجتماعی مندرج در قانون بودجه سنواتی</p>	<p>شماره ۱۸۷۷۷۹ مورخ ۹۱/۱۱/۱۵</p>	<p>شماره ۳۰</p>	<p>۳۰</p>

- ۱- بررسی حوادث ناشی از کار ، رعایت مفاد آیین نامه بازرسی موضوع تبصره ماده ۹۹ قانون کار مواد ۱۱الی ۱۶در زمان تهیه وتنظیم گزارش حادثه
- ۲- رعایت دستورالعمل اداری ۱۲۱۸۶۹مورخ ۹۱/۱۱/۱۵مقام عالی وزارت مربوط به مبحث حوادث ناشی از کار مواد ۶۶و۶۰ ت اج و۹۶ ق ک در زمان تهیه وتنظیم گزارش
- ۳- بررسی ونظارت بازرسان کار در زمان بازرسی ها در جهت رعایت تبصره یک ماده ۹۵ ق ک (ثبت حادثه ناشی از کار در دفاتر آماری)
- ۴- ذکر بیان علل حادثه به ماد آیین نامه های حفاظت وبهداشت کار (علاوه بر شرح مواد ۹۱و۹۵ ق ک)
- در زمان تهیه وتنظیم گزارشات حوادث ناشی از کار
- ۵- بررسی عوامل بروز بیماریهای شغلی وشرايط محیط کار در صورت درخواست مراجع قضایی
- ۶- استناد به آخرین آیین نامه ودستورالعمل های مصوب در بررسی حوادث ناشی از کار ودر صورت مسکوت بودن موضوع در مواد آیین نامه ای اعلام علل وقوع حادثه با توجه به تجربیات ومشورت
- ۷- تجزیه وتحلیل آمار حوادث ناشی از کار
- ۸- استفاده از نظرات پزشکی قانونی ، آتش نشانی، مرکز فوریت های پزشکی واطهارات شهود در بررسی وتنظیم گزارشات حوادث
- ۹- فرم اطلاعات آماری بررسی حوادث ناشی از کار شامل الف : مشخصات بازرس کار ب: مشخصات کارگاه ج: مشخصات حادثه دیده د: مشخصات حادثه ح: مشخصات حادثه
- ۱۰- محتوای گزارش مبیست طبقه بندی شده باشد بنحوی که شامل الف : مقدمه ب: اطلاعات کلی ج:شرح وچگونگی وقوع حادثه د:علت ویا علل وقوع حادثه ح: مستندات وآیین نامه و: تعیین حدود ومسئولیت ها (میزان تاثیر هر یک از اصحاب دعوا در صورت درخواست مرجع قضایی)
- ۱۱- ارسال رفع نقض موارد حفاظتی وایمنی کار طی ابلاغیه جداگانه بعنوان اجرای اصول حفاظتی برای کارفرما وپیگیری لازم تا رفع نقض
- ۱۲- فاصله زمانی نامه ارسالی از نیروی انتظامی یا مرجع قضایی به اداره وبررسی حادثه توسط بازرس کار حداکثر بین یکهفته تا ده روز کاری
- ۱۳- اظهار نظر کارشناسی وگزارشات حادثه بید بصورت شفاف صریح مستدل ومستند ، قاطع وجامع باشد

<p>و مدنظر قرارداد ان کلیه جزعیات حادثه از جمله شرایط آب و هوایی، محیطی، فیزیکی، شیمیایی و عوامل انسانی</p> <p>۱۴- اظهار نظر نسبت به تعیین میزان درصد تاثیر هریک از اصحاب دعوا در صورت درخواست مراجع قضایی</p> <p>۱۵- تکالیف کارفرما: الف-تهیه ودر اختیار قراردادن وسایل وامکانات لازم از جمله وسایل حفاظت فردی به کارگران ب-آموزش وچگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر به کارگران ج-نظارت و استفاده از وسایل ورعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی از سوی کارگران</p> <p>۱۶- تکالیف کارگر: الزام به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشت فردی واجرای دستورالعمل های مربوطه</p>				
<p>۱- رعایت ماده ۱۵ آیین نامه: چنانچه در حوزه جغرافیایی (اعم از استان، شهرستان، بخش و... و کشور) انجمن صنفی حرفه یا صنعت خاصی تشکیل شده باشد تقاضای جدیدی مبنی بر تاسیس انجمن صنفی مشابه انجمن صنفی قبلی (به لحاظ فعالیت در همان حوزه جغرافیایی واصل گردد انجمن صنفی جدید بدلیل همگن بودن و مشترک بودن حوزه جغرافیایی قابل تشکیل نیست مگر اینکه: الف تقاضای جدید، تاسیس انجمن صنفی در سطح تخصصی تر از انجمن صنفی سابق باشد ب: تقاضای جدید تاسیس انجمن صنفی در بخشی از حوزه جغرافیایی فعالیت انجمن صنفی سابق باشد در نتیجه ۱/تخصصی تر بودن انجمن صنفی جدید به لحاظ کار ی(ماهیت فعالیت) ۲/محدودتر بودن حوزه جغرافیایی انجمن صنفی جدید</p> <p>۲- احراز رابطه کاری (کارگر یا کارفرما بودن متقاضیان) الف: جهت احراز کارفرما بودن متقاضیان: ارائه لیست بیمه کارگران، قرارداد کار یا دلایل دیگر دال بر کارفرما بودن متقاضیان الزامی است (منطبق با ماده ۲ق ک)ب: احراز کارگر بودن متقاضیان: ارائه قرارداد کار یا فیش حقوقی یا حکم کارگزینی یا ارائه مدارک و دلایل دیگر دال بر کارگر بودن متقاضیان (منطبق با ماده ۳ق ک) در صورت ابهام در رابطه کارگری و کارفرمایی استعلام از اداره روابط کار استان</p> <p>۳- احراز شغل یعنی نوع فعالیت و همگن بودن الف: در زمینه کارفرمایی: تشخیص دقیق نوع فعالیت و همگن بودن فعالیت متقاضیان (حقیقی یا حقوقی) و احراز اعتبار قانونی فعالیت ارائه پروانه فعالیت یا مدارک معتبر قانونی (مجوز، پروانه و نظایر آن) صادره از مراجع ذیصلاح قانونی ب: در زمینه کارگری تشخیص دقیق نوع فعالیت و هم صنف بودن متقاضیان و احراز اعتبار قانونی فعالیت، ارائه پروانه صلاحیت یا کارت مهارت فنی یا مدارک</p>	<p>چگونگی بررسی درخواست تاسیس انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی</p>	<p>شماره ۷۵۴۷۶ مورخ ۹۲/۵/۶</p>	<p>شماره ۳۲</p>	<p>۳۲</p>

<p>معتبر صادره از مراجع ذیصلاح قانونی و یا شواهد نشان دهنده نوع فعالیت</p> <p>۴- لزوم رعایت دقیق نصاب های قانونی جهت تشکیل انجمن صنفی منطبق با ماده ۲ آیین نامه</p> <p>۵- عنوان انجمن های صنفی مورد درخواست باید دقیق ، جامع و مانع باشد</p>				
<p>۱- با توجه به ماده ۲ آیین نامه تشکیل انجمن های صنفی کارفرمایی در تقسیم بندی های مختلف در غالب مناطق شهرداریها ، بخش ها، شهرستان ها و نظایر آن منعی ندارد</p> <p>۲- با توجه به مفهوم مخالف تبصره ۳ ماده ۲ ، عضویت کارگران و کارفرمایان به اعتبار فعالیت در انجمن های صنفی متفاوت (انجمن صنفی حرفه یا صنعت که در دو یا چند حوزه مکانی تشکیل شده اند) مجاز نیست</p> <p>۳- در شرایطی که انجمن صنفی در یک حرفه یا صنعت تشکیل شده باشد و اشخاصی به اعتبار فعالیت در آن حرفه یا صنعت به عضویت انجمن صنفی مربوط در آمده باشند ، سپس بر اساس تبصره یک ماده ۱۵ آیین نامه در بخش تخصصی تر از حرفه یا صنعت مذکور انجمن صنفی تشکیل شود، اشخاص عضو انجمن صنفی قبلی که واجد شرایط عضویت در انجمن صنفی متاخر نیز باشند ، جهت عضویت در آن الزامی به خروج از عضویت در انجمن صنفی قبلی ندارند</p> <p>۴- بر اساس تبصره ۳ ماده ۲ آیین نامه ، یک نفر نمیتواند در دو انجمن صنفی رییس ، هیات مدیره و یا دبیر باشد (منظور از دبیر ، فردی است که عضو انجمن صنفی است .فرد که عضو انجمن صنفی نباشد اما بعنوان دبیر در استخدام انجمن صنفی میباشد میتواند در انجمن صنفی دیگری بعنوان دبیر یا رییس هیات مدیره انتخاب شود</p> <p>۵- ماده ۳ آیین نامه : عضویت انجمن صنفی که اقدام به تشکیل کانون انجمن های صنفی یا صنعت خاص در استان نموده اند در کانون های سراسری همان حرفه یا صنعت بلامانع است</p> <p>۶- عضویت انجمن های صنفی کارفرمایی استانی حرفه یا صنعت خاص در کانون سراسری انجمن های صنفی همان حرفه یا صنعت خاص بلامانع میباشد</p> <p>۷- منظور از نمایندگان دارای حق رای هیات مدیره در تبصره یک همان ماده اعضای اصلی هیات مدیره</p>	<p>دستورالعمل اجرایی آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد انجمن های صنفی</p>	<p>شماره ۷۷۴۶۱ مورخ ۹۲/۵/۹</p>	<p>شماره ۳۳</p>	<p>۳۳</p>

<p>میباشد</p> <p>۸- رعایت تناسب تعداد اعضای انجمن های صنفی عضو جهت حضور نمایندگان دارای حق رای هیات مدیره در مجمع عمومی کانون های حرفه یا صنعت خاص الزامی است (تبصره ۳ ماده ۳)</p> <p>۹- ماده ۴ آیین نامه : کانون های حرفه یا صنعت خاص استان به انجمن های صنفی فاقد کانون میتواند مبادرت به تشکیل کانون انجمن های صنفی حرف یا کانون انجمن های صنفی صنایع استان نمایند</p> <p>۱۰- تا زمانیکه در استان کانون های حرفه یا صنعت خاص تشکیل نشده باشد با توجه به تبصره ماده ۴ ، حداقل دو انجمن صنفی در حرف میتواند مبادرت به تشکیل کانون حرف ودو انجمن صنفی صنعت مبادرت به تشکیل کانون صنایع استان نماید رعایت تناسب تعداد اعضاء انجمن های صنفی جهت معرفی نمایندگان آنها در مجمع عمومی کانون الزامی است</p> <p>۱۱- ماده ۵ آیین نامه : شرایط تشکیل کانون انجمن های صنفی استان بر اساس ماده ۵ آیین نامه</p> <p>۱۲- درج آگهی در شرف تاسیس بودن انجمن های صنفی یا کانون های در شرف تاسیس در روزنامه کثیر التشار موضوع بند ۲ ماده ۷ و بند ۷ ماده ۱۳</p> <p>۱۳- شرایط داوطلبان عضویت در هیات مدیره وبازرسان انجمن های صنفی وکانون های مربوط موضوع ماده ۹ آیین نامه</p> <p>۱۴- برگزاری مجمع عمومی جهت تجدید انتخابات هیات مدیره پس از پایان دوره اعتبار آنها وتشریفات قانونی احلال موضوع تبصره های ۲ و ۳ ماده ۱۰ و ۱۷ آیین نامه و شرایط آن</p>				
<p>۱- ارائه مشاوره روابط کار به مراجعین به منظور کاهش یا تنظیم صحیح شکایات از سوی دادخواست کنندگان</p> <p>۲- مدت زمان ثبت دادخواست از زمان تقدیم دادخواست فوری ودر همان روز تقدیم دادخواست خواهد</p>	<p>استاندارسازی زمان های مقاطع رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار</p>	<p>شماره ۱۷۵۹۰۶ مورخ ۹۲/۱۰/۸</p>	<p>شماره ۳۴</p>	<p>۳۴</p>

- بود
- ۳- حداکثر مدت زمان تعیین وقت رسیدگی ، تشکیل پرونده و تحویل اوراق دعوا به مامور ابلاغ و یا پست دو روز از زمان ثبت دادخواست میباشد
- ۴- حداکثر مدت زمان ابلاغ دعوا به طرفین دعوا دو روز از تاریخ تحویل اوراق به مامور ابلاغ یا اداره پست است
- ۵- آموزش متصدی ثبت دادخواست در خصوص نظارت بر درج نشانی صحیح و دقیق طرفین دعوا در دادخواست
- ۶- برگزاری دوره های آموزشی برای مامورین ابلاغ
- ۷- استفاده از ظرفیت های موجود در مواد ۵۱/۵۰ و ۵۲ آیین دادرسی کار (پست ، دورنگار، پیامک)
- ۸- ابلاغ اوراق دعوا در حوزه جغرافیایی اداره دیگر: ارسال ظرف دو روز از زمان تشکیل پرونده و ابلاغ اوراق دعوا ظرف ۴روز از تاریخ تحویل و ارسال آن به اداره محل رسیدگی ظرف دو روز بعد از انجام ابلاغ
- ۹- حداکثر مدت زمان تشکیل اولین جلسه رسیدگی هیات تشخیص از زمان ثبت دادخواست ، ۱۰روز میباشد
- ۱۰- هیات ها با تمامی اعضاء خود تشکیل و در صورت افزایش حجم پرونده ها نسبت به تشکیل جلسات فوق العاده اقدام گردد
- ۱۱- در صورت تجدید جلسه ، حداکثر زمان تشکیل جلسه بعد ۱۴روز خواهد بود
- ۱۲- حداکثر زمان انجام قرار تحقیق محلی ، ۱۰روز از تاریخ صدور قرار میباشد
- ۱۳- حداکثر مدت زمان صدور رای در برگ صورتجلسه از تاریخ خاتمه آخرین جلسه رسیدگی ، ۷روز است
- ۱۴- حداکثر مدت زمان رسیدگی و صدور رای بدون نیاز به تجدید جلسه از زمان تقدیم دادخواست ۱۷ روز خواهد بود .دلایل تجدید جلسه در ذیل صورتجلسه نوشته شده و جلسه تجدید خواهد شد
- ۱۵- حداکثر زمان تنظیم و امضا دادنامه ، از تاریخ صدور رای ، ۷روز میباشد
- ۱۶- حداکثر زمان تحویل اوراق دادنامه به مامور ابلاغ یا اداره پست ، دو روز از تاریخ تنظیم و امضا دادنامه

<p>میباشد</p> <p>۱۷- حداکثر مدت زمان ابلاغ دادنامه به طرفین دعوا دو روز از تاریخ تحویل اوراق دعوا به مامور ابلاغ یا اداره پست میباشد</p> <p>۱۸- حداکثر مدت زمان اعتراض به رای هیات تشخیص ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ رای میباشد</p> <p>۱۹- حداکثر مدت زمان تشکیل اولین جلسه رسیدگی هیات حل اختلاف از تاریخ ثبت دومین دادخواست تجدید نظر خواهی یا از زمان انقضای مدت اعتراض طرفی که تجدید نظر خواهی ننموده است ۱۰ روز خواهد بود</p> <p>۲۰- حداکثر مدت زمان رسیدگی و صدور رای در برگ صورتجلسه در هیات حل اختلاف از تاریخ ثبت دومین دادخواست تجدید نظر خواهی یا از زمان انقضا مدت زمان اعتراض طرفی که تجدید نظر خواهی ننموده است ۳۰ روز میباشد</p> <p>۲۱- در صورت افزایش غیر متعارف دادخواست ها ، جهت افزایش نیافتن مدت زمان رسیدگی علاوه بر جلسات عادی ، جلسه فوق العاده حسب مورد برگزار میشود</p>				
<p>۱- اصل بر عدم سفید امضا بودن اسناد ارائه شده به مراجع حل اختلاف کار از قبیل قرارداد های کار و اسناد تسویه حساب است مگر آنکه مدعی سفید امضاء بودن سند ، این امر را اثبات نماید</p> <p>۲- سفید امضا بودن سند از طریق یکی از ادله اثبات دعوا از جمله اقرار ، سندی دیگر یا امارات (مانند کارشناسی) قابل اثبات است</p> <p>۳- چنانچه مدعی سفید امضا بودن سند برای اثبات ادعای خود تقاضای ارجاع امر به کارشناسی را نماید ، مرجع حل اختلاف مکلف است موضوع را با صدور قرار کارشناسی ورعایت مواد ۹۷ ال ۹۹ آیین دادرسی کار به کارشناسی ارجاع دهد</p> <p>۴- با اثبات سفید امضا بودن سند واحراز امر در مرجع رسیدگی کننده ، سند ارائه شده از اعداد دلایل خارج خواهد شد مگر آنکه ارائه کننده سند اثبات کند که مطابق به آنچه که به وی نمایندگی داده شده سند سفید امضا را تکمیل کرده است</p> <p>۵- چنانچه ارائه کننده سند سفید امضا فقط صحت قسمتی از محتوی سند سفید امضا را اثبات کند صرفا</p>	<p>اسناد سفید امضا</p>	<p>شماره ۱۷۵۹۹۶ مورخ ۹۲/۱۰/۱۹</p>	<p>شماره ۳۵</p>	<p>۳۵</p>

<p>همان قسمت از سند معتبر بوده و بعنوان دلیل پذیرفته میشود</p> <p>۶- ارائه کننده سند سفید امضایی که سند وی از دلایل خارج شده است برای اثبات ادعای خود میتواند دلایل دیگری را ارائه دهد و مراجع حل اختلاف مکلف است با توجه به ماده ۸۶ آیین دادرسی کار بهاین دلایل رسیدگی نماید</p>				
<p>۱- پیمانکار شخصی حقیقی و یا حقوقی که به موجب قرارداد عهده دار انجام تمام یا بخشی از فعالیتهای تولیدی، فنی، اداری، مالی، خدماتی و نظایر آن برای پیمان دهنده میباشد</p> <p>۲- پیمان دهنده شخص حقیقی و یا حقوقی نظیر شرکتهای و موسسات خصوصی، تعاونی، دولتی و نهاد عمومی غیر دولتی، نهاد انقلاب اسلامی؛ بانکها، دانشگاهها و نظایر آنها که انجام بخشی از فعالیت های خود را به موجب قرارداد به دیگری واگذار میکنند</p> <p>۳- کارگاه: محلی که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند</p> <p>۴- خدمات عمومی: شامل طبخ و توزیع غذا، امور حمل و نقل، خدمات فضای سبز، تعمیر و نگهداری ساختمان، تاسیسات و نظایر آنها</p> <p>۵- ماده ۱/ پیمانکاران با هر تعداد کارگر موظفند با استفاده از خدمات دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل حسب فعلیت خود طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه نموده و کارگران خود را با آن تطبیق نمایند</p> <p>۶- ماده ۲/ در صورتیکه فعالیت شرکت پیمانکار مشابه فعالیت شرکت پیماندهنده باشد و یا نسبت به ارائه خدمات عمومی به پیمان دهنده اقدام کند و کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول به کار باشند، چنانچه پیمان دهنده دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب باشد استفاده از طرح طبقه بندی مشاغل مصوب پیمان دهنده شامل شرح وظایف، گروه های شغلی، جدول مزد و ضریب ریالی</p>	<p>برقراری عدالت مزدی و تساوی مزدی برای کار هم ارزش در شرایط یکسان و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد پیمانکاران طرف قرارداد با اشخاص حقیقی یا حقوقی</p>	<p>شماره ۱۷۶۱۳۳ مورخ ۹۲/۱۰/۹</p>	<p>شماره ۳۶</p>	<p>۳۶</p>

<p>آن وسایر مواردی که طبق ضوابط ومقررات جزء طرح طبقه بندی مشاغل محسوب میشود در شغل مرتبط با فعالیت پیمانکار توسط وی الزامی است</p> <p>*چنانچه برخی از مشاغل پیمانکار در طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده پیش بینی نشده باشد ، پیمان کار موظف است برابر ضوابط نسبت به ارزیابی آنها اقدام و پس از تاییدیه ، کارگران خود را با آن تطبیق دهد</p> <p>*اگر عنوان شغلی برخی از مشاغل طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار با طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده یکسان باشد ملاک تطبیق کارگر پیمانکار از نظر گروه، گروه شغلی بالاتر است</p> <p>*چنانچه در طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار ضریب ریالی وارقام جدول مزد بالاتر از طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده باشد طرح طبقه بندی مشاغلی که متضمن مزایای بالاتر برای کارگر است ملاک خواهد بود</p> <p>*شرایط احراز مشاغل به شرح مندرج در شناسنامه های شغلی طرح طبقه بندی مشاغل شرط لازم برای تصدی آن ها است اما چنانچه کارگر در شغلی قرار گیرد که شرایط احراز آنها را از نظر تجربه یا تحصیل یا هردو نداشته باشد این امر مانع از تطبیق وی در شغل نیست وبایستی بر اساس شرایط همان شغل با وی رفتار شود</p>				
<p>۱- نمونه برگهای رسیدگی ۲- قطع ورنگ نمونه برگها ۳- نرم افزار روابط کار ۴- پوشه ۵- برگ دادخواست بدوی ۶- ابلاغ نامه ۷- صورتجلسه هیات تشخیص ۸- گزارش تحقیق محلی ۹- دادنامه</p>	<p>وحدت رویه در مراجع حل اختلاف (نمونه برگهای رسیدگی)</p>	<p>شماره ۸۵۷۰۲ مورخ ۹۳/۵/۵</p>	<p>شماره ۳۷</p>	<p>۳۷</p>

<p>۱۰- ابلاغ دادنامه</p> <p>۱۱- برگ دادخواست تجدیدنظر خواهی</p> <p>۱۲- ابلاغ نامه</p> <p>۱۳- صورتجلسه هیات حل اختلاف</p> <p>۱۴- دادنامه هیات حل اختلاف</p> <p>۱۵- برگ ارسال رای به واحد اجرای احکام</p>				
<p>۱- با توجه به ماده ۱۳ ق ک ، پیمان دهندگان مکلفند قراردادهای خود با پیمانکاران را به نحوی منعقد نمایند که پیمانکاران متعهد گردند تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارکنان خود رعایت نمایند</p> <p>۲- چنانچه قرارداد منعقد بین پیمان دهنده و پیمان کار موجبات تضمین حقوق کارگران پیمانکار را فراهم نیاورد و رعایت تساوی مزدی موضوع دستورالعمل شماره ۳۶ را اعمال نماید با توجه به تبصره ۲ ماده ۱۳ ق ک مکلف به پرداخت دیون پیمانکار به کارگران خواهند بود و مسئولیت پیمان دهنده و پیمانکار در این خصوص ، در مقابل کارگران بصورت تضامنی خواهد بود</p> <p>۳- مرجع رسیدگی به اختلافات کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در خصوص موارد فوق الذکر علی الاصول مراجع دادگستری میباشد لکن در مواردی که کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول بکارند و فعالیت پیمان دهنده و پیمان کارمشابه است و یا پیمانکار نسبت به ارائه خدمات عمومی به پیمان دهنده اقدام میکند با توجه به اینکه تبعیت حقوقی کارگران بعنوان ضابطه اصلی در تشخیص رابطه کار تابع هم با پیمان دهنده و هم پیمانکار برقرار است و در نتیجه پیمان دهنده نیز کارفرمای کارگران محسوب میشود بنابراین مرجع رسیدگی به اختلافات بین این قبیل کارگران و پیمان دهنده مراجع حل اختلاف کار میباشد</p> <ul style="list-style-type: none"> • بخشنامه شماره ۳: شرایط دستورالعمل شماره ۳۸ = • ۱/کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول بکار باشند • ۲/فعالیت پیمان دهنده و پیمانکار مشابه باشد و یا پیمانکار نسبت به ارائه خدمات عمومی به پیمان دهنده 	<p>ادامه دستورالعمل شماره ۳۶ (طرح طبقه بندی مشاغل در رابطه سه سویه کار)</p>	<p>شماره ۲۲۶۴۴۷ مورخ ۹۳/۱۲/۲</p>	<p>شماره ۳۸</p>	<p>۳۸</p>

<p>به شرح مندرج در قسمت تعاریف دستورالعمل شماره ۳۶ اقدام نماید</p> <ul style="list-style-type: none"> • در قرارداد پیمان دهنده با پیمانکار ، تعهدات قانونی پیمانکار در مقابل کارگران در قالب تعهد به نفع شخص ثالث پیش بینی نشود و حقوق کارگران تضمین نگردد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، پیمان دهنده با پیمانکار تسویه حساب نماید • مراجع حل اختلاف ابتدا " مکلفند وجود شرایط در دستورالعمل ها و بخشنامه ها را احراز و در صورت وجود تمامی شرایط سه گانه مبادرت به صدور حکم علیه پیمان دهنده نمایند 				
<p>۱- گذراندن دروس قرارداد کار ، شرایط کار و آیین دادرسی کار برای عضویت در مراجع حل اختلاف لازم و ضروری است</p> <p>۲- هر یک از مراجع حل اختلاف باید حداقل ۴۸ ساعت از دوره های آموزشی تعیین شده را بگذرانند و صدور اعتبار نامه منوط به این امر میباشد و اجرای برنامه های آموزشی با هماهنگی وزارت ، موسسه کار و نماینده وزارت در استان میباشد</p> <p>۳- نمایندگان فرماندار و یا دادگستری محل میتوانند در دوره های آموزشی شرکت نمایند این نمایندگان از آزمون معاف و صدور اعتبار نامه آنها نیز منوط به شرکت در دوره های آموزشی نمیشود</p> <p>۴- هر دوره آموزشی دارای آزمون بوده و باید حد نصاب ۶۰٪ از ۱۰۰ یا ۱۲٪ از ۲۰ را کسب نمایند و لزوم تشکیل شناسنامه آموزشی برای هر یک از اعضا</p>	<p>آموزش مراجع حل اختلاف کار</p>	<p>شماره ۲۳۳۳۸۲ مورخ ۹۳/۱۲/۱۱</p>	<p>شماره ۳۹</p>	<p>۳۹</p>
<p>بر اساس نامه شماره ۳۱۰-۱۵۴۵۸ مورخ ۹۴/۳/۲۵ معاونت محترم وزیر کان لم یکن و متوقف گردید</p>	<p>ساماندهی قراردادهای کار موقت و ممنوعیت قرارداد کمتر از یکسال در کارهای ماهیتا مستمر</p>	<p>شماره ۴۹۲۰۷ مورخ ۹۴/۳/۱۹</p>	<p>شماره ۴۰</p>	<p>۴۰</p>
<p>۱- نمونه قرارداد کار و ذکر دقیق مشخصات طرفین و درج میزان مهارت (ساده-نیمه ماهر -ماهر) در</p>	<p>تبصره ۳ الحاقی به ماده ۷ ق</p>	<p>شماره ۹۰۰۲۲</p>	<p>شماره ۴۱</p>	<p>۴۱</p>

مورخ ۹۴/۵/۱۷

ک و بند ۱ ماده ۴۱ قانون رفع
موانع تولید رقابت پذیر و ارتقا
نظام مالی کشور مصوب
۹۴/۲/۱۱ مجلس شورای
اسلامی

- صورت اختلاف در نوع و میزان مهارت بین طرفین ؛ نظر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و یا دیگر مراجع دارای صلاحیت ملاک عمل خواهد بود
- ۲- مدت قرارداد اعم از دائم ، موقت یا کار معین میباشد قرارداد دائم: کار ماهیتا مستمر و مدتی در قرارداد ذکر نشده و یا تاریخ انقضای برای قرارداد ذکر نشده .قرارداد مدت موقت : مدت در آن ذکر شده و یا تاریخ انقضای قرارداد تعیین و کار ماهیتا مستمر نمیشود . کار معین : برای انجام مشخص بکار گرفته میشود و بعد از اتمام کار ، قرارداد نیز خاتمه میابد
- ۳- نوع کار یا حرفه و یا وظیفه ای که کارگر بدان اشتغال می یابد .حجم کار در قرارداد کار : واحد کالا یا محصول و میزان کاری است که در نظام کارمزدی یا کارمزد ساعتی در مقابل دریافت کارمزد مورد توافق طرفین قرار میگیرد
- ۴- در صورت توافق طرفین حقوق و مزایا به حساب کارگر پرداخت میگردد
- ۵- به استناد بنده الحاقی به ماده ۱۰ ق ک و بند ز الحاقی به ماده ۲۱ ق ک موضوع بندهای ۲ و ۳ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید : طرفی میتوانند در صورت توافق در قرارداد کار حق فسخ درج نمایند و با توجه به ماده ۲۵ ق ک گنجانیدن شرایط فسخ ، ویژه قراردادهای غیر موقت (دائم) و در صورت درج این شرح در قراردادهای مدت موقت یا کار معین ، شرط مندرج باطل خواهد بود شرط فسخ نباید خلاف قانون بوده و باید عرفا و عقلا امکان پذیر باشد
- ۶- بند ز الحاقی به ماده ۲۱ ق ک موضوع بند ز ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید : فسخ قرارداد بنحوی در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی شده است :به موجب ماده ۱۶۵ ق ک اخراج کارگر (فسخ یکجانبه قرارداد کار از طرف کارفرما) بدون دلایل موجه پیش بینی نشده است به همین دلیل حق فسخ در بند ز ماده ۲۱ ق ک شامل خیار شرط موضوع ماده ۳۹۹ قانون مدنی نمیشود و در صورت گنجانیدن مثل آن است که در قرارداد مذکور گنجانده نشده است .بنابراین حق فسخ مذکور در بند ز ماده ۲۱ ق ک ، شامل انواع دیگر خیار همچون خیار تخلف از شرط میباشد بعنوان مثال کارفرمایان میتوانند با توافق کارگران در قرارداد کار دائم شرط نمایند که در صورت تخلف کارگر از آیین نامه انضباطی کارگاه، کارفرما بتواند قرارداد کار را فسخ نماید
- ۷- با عنایت به تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ ق ک موضوع ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید کارفرمایان موظفند

<p>به کارگران با قرارداد مدت موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یکماه آخرین مزد پرداخت نمایند .%</p>				
<p>۱- تفویض اختیار صدور اعتبار نامه برای نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هیات های تشخیص و حل اختلاف نماینده فرماندر، نماینده دادگستری و نماینده مدیر کل در هیات حل اختلاف ، نماینده وزارت تعاون در هیات تشخیص به مدیر کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی استان ها</p> <p>۲- مدت اعتبار نامه دو سال بوده و بدون قید مدت یا با مدت اعتبار کمتر یا بیشتر ممنوع میباشد</p> <p>۳- صدور اعتبار نامه بدون شرایط احراز طبق مقررات آیین نامه مطلقا ممنوع میباشد</p> <p>۴- برای مدیر کل ، فرماندار و رییس دادگستری محل که شخصا در جلسات حضور می یابند ، نیازی به صدور اعتبار نامه نخواهد بود</p> <p>۵- در صورت از دست دادن شرایط عضویت در مراجع یا تخلف ، مدیر کل استان ها موظفند با رعایت مقررات آیین نامه های مزبور نسبت به تعلیق یا لغو اعتبار نامه اقدام و در صورتیکه تخلف مستلزم برخورد شدیدتری باشد موظفند ، ضمن ابطال اعتبار نامه ، فرد متخلف را به هیات تخلفات اداری معرفی نمایند .</p> <p>۶- در صورتیکه اداره کل روابط کار و جبران خدمت در بررسی و نظارت مراجع حل اختلاف ، مواردی مغایر مقررات قانون در رسیدگی به تخلفات اداری مشاهده نماید نسبت به تعلیق یا ابطال اعتبار نامه و در صورتیکه تخلف مستلزم برخورد شدیدتری باشد ضمن ابطال اعتبار نامه نسبت به معرفی فرد متخلف به هیات رسیدگی کننده تخلفات اداری به کارمندان اقدام نماید</p> <p>۷- از تاریخ ابلاغ این دستورالعمل ((دستورالعمل صدور اعتبار نامه های اعضا مراجع حل اختلاف)) به شماره ۸۵۵۵۹ مصوب ۸۸/۸/۱۶ این معاونت منسوخ میگردد .</p>	<p>آیین نامه انتخاب اعضاء هیات تشخیص و حل اختلاف و مقررات مربوط به صدور اعتبار نامه</p>	<p>شماره ۱۱۸۷۳۵ مورخ ۹۴/۶/۲۲</p>	<p>شماره ۴۲</p>	<p>۴۲</p>
<p>۱- نظر به اصل تراکم زدایی و تفکیک امور بین صف و ستاد و اداره بهتر امور و نظارت موثر ستاد بر عملکرد ادارات کل اجرایی ، تایید پیمان های دسته جمعی برابر مقررات قانون کار به ادارات کل اجرایی کشور تفویض میگردد</p> <p>۲- از تاریخ ابلاغ این دستورالعمل ، دستورالعمل شماره ۱۹ روابط کار منسوخ میگردد .</p>	<p>تفویض اختیارات تایید پیمان های دسته جمعی</p>	<p>شماره ۱۲۸۸۸۷ مورخ ۹۴/۷/۵</p>	<p>شماره ۴۳</p>	<p>۴۳</p>

<p>۱- تخصیص یک شعبه از هیات تشخیص و حل اختلاف برای رسیدگی به دعاوی بانک ها و موسسات مالی و اعتباری و بیمه ای در ادارات</p> <p>۲- استفاده از کارشناسان روابط کار متخصص و ترجیحا " دانش آموخته حقوق بعنوان نماینده دولت در شعبات ویژه</p> <p>۳- آموزش لازم در خصوص رسیدگی به دعاوی موسسات و چگونگی رسیدگی به دعاوی ناشی از آیین نامه های انضباط کار</p> <p>۴- ذکر استدلال و استناد در تایید یا رد مجازات انتظامی</p>	<p>دعاوی بانک ها ، بیمه ها و موسسات مالی و اعتباری</p>	<p>شماره ۱۶۹۲۹۴ مورخ ۹۴/۹/۱</p>	<p>شماره ۴۴</p>	<p>۴۴</p>
<p>۱- هر موقوفه دارای شخصیت حقوقی مستقل است و متولی یا سازمان اوقاف و امور خیریه حسب مورد نماینده آن میباشد</p> <p>۲- طرح دعوی و رای صادره میبایست به نفع یا ضرر موقوفه صادر شود و صدور رای علیه متولی موقوفه یا سازمان اوقاف خودداری گردد</p> <p>۳- هیات امناء نیز صرفا نماینده موقوفه بوده و رعایت بند یک نیز در این خصوص الزامی است</p> <p>۴- در دعاوی کارگر علیه موقوفه نام متولی یا سازمان اوقاف یا هیات امناء در قسمت نماینده خوانده در دادخواست درج و ابلاغ اوراق دعوا به نماینده صورت میگیرد</p>	<p>رسیدگی به دعاوی کارگران شاغل در موقوفات</p>	<p>شماره ۱۸۹۷۷۰ مورخ ۹۴/۱۰/۱</p>	<p>شماره ۴۵</p>	<p>۴۵</p>

خلاصه دستورالعمل های معاونت روابط کاروزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی

تهیه کننده:

اداره روابط کار استان مازندران