

باسمه تعالی

راهنمای جامع

کلیه قوانین و آیین نامه های مرتبط با

تشکلهای کارگری، کارفرمایی

اعم از شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نمایندگان کارگری و کارفرمایی

در سطح کارگاه، استان، ملی و بین المللی

و نیم نگاهی به مقاوله نامه های مرتبط



به روزرسانی: زمستان ۱۴۰۴

www.kanany.ir

وبسایت:

najmulsagheb@gmail.com

پست الکترونیک:

[@Najmulsagheb](https://www.instagram.com/Najmulsagheb)

صفحه اینستاگرام:

[@Najmulsagheb](https://www.instagram.com/Najmulsagheb)

کانال گروه مشاوره:

[@Kanany_s](https://www.instagram.com/Kanany_s)

مدیر مرکز در شبکه های اجتماعی:



آدرس و لینک های فوق فعال بوده اما در حال حاضر (زمستان ۱۴۰۴) تمرکز پل ارتباطی
با گروه مشاوره نجم الثاقب از طریق وبسایت مرکز و کانال بله می باشد.

مقدمه تهیه کننده

تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از مهم‌ترین نهادهای حقوق کار به شمار می‌روند و نقش بنیادینی در تنظیم روابط کار، حمایت از حقوق و منافع مشروع طرفین رابطه کار، پیشگیری از اختلافات صنفی، گسترش مشارکت اجتماعی و تحقق عدالت در محیط کار ایفا می‌کنند. امروزه در اغلب نظام‌های حقوقی کشورها، وجود تشکل‌های قانونی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی نظام روابط کار پذیرفته شده است؛ زیرا برقراری تعادل میان منافع کارگران، کارفرمایان و دولت بدون حضور نهادهای نماینده هر یک از این گروه‌ها امکان‌پذیر نیست. از این‌رو، قانون‌گذار در ایران نیز با پیش‌بینی سازوکارهای قانونی برای تشکیل و فعالیت این تشکل‌ها، زمینه مشارکت شرکای اجتماعی را در مدیریت روابط کار فراهم ساخته است.

مبنای حقوقی تشکیل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در جمهوری اسلامی ایران را می‌توان در اصل بیست‌وششم قانون اساسی جست‌وجو کرد. بر اساس این اصل، احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی آزادند، مشروط بر آنکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. این اصل، آزادی تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های صنفی را به رسمیت شناخته و مبنای تصویب مقررات مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در قانون کار قرار گرفته است. البته مبنای قانون اساسی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در جمهوری اسلامی ایران را نمی‌توان صرفاً به اصل ۲۶ محدود دانست. اگرچه اصل ۲۶، آزادی تشکیل انجمن‌های صنفی و انجمن‌های اسلامی را به رسمیت شناخته و مهم‌ترین مستند حقوقی ایجاد تشکل‌ها محسوب می‌شود، لیکن اصل ۱۰۴ قانون اساسی نیز با تأکید بر مشارکت کارگران و مدیران در اداره واحدهای تولیدی، مبنای حقوقی تشکیل شوراهای اسلامی کار را فراهم ساخته است. افزون بر این، اصول ۳ و ۴۳ قانون اساسی که بر عدالت اجتماعی، رفع تبعیض، تأمین اشتغال و استقرار نظام اقتصادی عادلانه تأکید دارند، به‌طور غیرمستقیم پشتوانه تقنینی توسعه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و مشارکت شرکای اجتماعی در نظام روابط کار به شمار می‌آیند.

اصل ۱۰۶ قانون اساسی نیز از حیث تضمین استقلال و استمرار فعالیت شوراهای دارای اهمیت است. مطابق این اصل، انحلال شوراهای صرفاً در صورت انحراف از وظایف قانونی و بر اساس حکم قانون امکان‌پذیر است و شورا حق دارد نسبت به تصمیم انحلال در دادگاه صالح اعتراض نماید. این اصل، یکی از مهم‌ترین تضمین‌های قانون اساسی برای جلوگیری از مداخلات غیرقانونی در فعالیت شوراهای کار و حمایت از تداوم مشارکت کارکنان در اداره واحدهای تولیدی به شمار می‌آید.

اگرچه قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراهای تعیین کرده است و دستورالعمل شماره ۲۷ در این خصوص صادرشده است اما معیارهای دقیق «انحراف از وظایف قانونی»، تشریفات رسیدگی، حقوق دفاعی شورا، نحوه جمع‌آوری ادله و فرآیند رسیدگی را به تفصیل بیان نکرده است. این خلأ می‌تواند زمینه برداشت‌های متفاوت و اعمال سلیقه در فرآیند انحلال را فراهم کند.

در اجرای اصل ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران در فصل ششم (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸)، چارچوب حقوقی ایجاد، فعالیت و حدود اختیارات تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را تعیین کرده است. قانون‌گذار با توجه به اهداف و کارکردهای متفاوت این تشکل‌ها، ساختاری متنوع را پیش‌بینی نموده است تا پاسخگوی نیازهای گوناگون جامعه کار باشد. بر این اساس، مهم‌ترین تشکل‌های پیش‌بینی‌شده در قانون کار عبارت‌اند از انجمن‌های اسلامی کارگران، انجمن‌های صنفی کارگران، انجمن‌های صنفی کارفرمایان، شوراهای اسلامی کار و نمایندگان کارگران در کارگاه‌هایی که شرایط تشکیل شورا یا انجمن صنفی را ندارند. همچنین قانون، تشکیل کانون‌های استانی و کانون‌های عالی این تشکل‌ها را نیز پیش‌بینی کرده است تا امکان هماهنگی و پیگیری مطالبات در سطح ملی فراهم شود.

در میان تشکلهای یادشده، انجمنهای اسلامی کارگران از جایگاه کمی متفاوت برخوردارند. مطابق ماده ۱۳۰ قانون کار، این انجمنها باهدف تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی، دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی، تقویت ارزشهای اخلاقی و فرهنگی در محیط کار و تحقق مفاد اصل بیست و ششم قانون اساسی تشکیل می‌شوند. این انجمنها علاوه بر ایفای نقش فرهنگی و آموزشی، در ارتقای روحیه همکاری، مسئولیت‌پذیری، حفظ نظم و انضباط کار و تقویت مشارکت اجتماعی کارگران نیز نقش مؤثری دارند. قانون‌گذار همچنین امکان تشکیل کانون‌های هم‌هنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان‌ها و کانون عالی هم‌هنگی در سطح کشور را پیش‌بینی کرده و آیین‌نامه اجرایی مربوط به نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات این انجمن‌ها نیز به تصویب هیئت‌وزیران رسیده است.

در مقابل، انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان که مبنای قانونی آنها ماده ۱۳۱ قانون کار است، ماهیتی کاملاً صنفی و حرفه‌ای دارند. هدف از تشکیل این انجمن‌ها حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی اعضا، ارتقای شرایط کار، دفاع از حقوق شغلی، توسعه روابط حرفه‌ای، مشارکت در مذاکرات جمعی و همکاری با مراجع ذی‌صلاح در حوزه روابط کار است. این انجمن‌ها می‌توانند در سطوح شهرستان، استان و کشور به‌صورت کانون‌های هم‌هنگ کننده فعالیت کنند و به‌عنوان نمایندگان قانونی اعضای خود در تعامل با دولت و سایر نهادها ایفای نقش نمایند.

شوراهای اسلامی کار نیز یکی دیگر از مهم‌ترین تشکلهای پیش‌بینی‌شده در نظام حقوق کار ایران هستند که با استناد به قانون شوراهای اسلامی کار و مقررات مرتبط و با ارجاع قانون کار به این قانون، در واحدهای مشمول تشکیل می‌شوند. هدف اصلی این شوراهای ایجاد همکاری میان کارگران و مدیریت، تأمین قسط اسلامی، افزایش بهره‌وری، مشارکت در حل مشکلات کارگاه، صیانت از حقوق کارگران و تقویت روحیه تعاون و همدلی در محیط کار است. شوراهای اسلامی کار علاوه بر ایفای نقش صنفی، وظایف مشورتی و مشارکتی نیز در اداره امور کارگاه بر عهده‌دارند و از مهم‌ترین جلوه‌های مشارکت نیروی کار در مدیریت محسوب می‌شوند. در کارگاه‌هایی که شرایط تشکیل شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی وجود نداشته باشد، قانون‌گذار تشکیل نمایندگان کارگران را پیش‌بینی کرده است. این نهاد، ساده‌ترین شکل نمایندگی قانونی کارگران بوده و وظیفه انتقال مطالبات، پیگیری حقوق قانونی کارگران و همکاری با مدیریت در حل مسائل کارگاه را بر عهده دارد.

بررسی مستندات حقوقی مرتبط

علاوه بر قانون کار، آیین‌نامه‌های اجرایی متعددی نیز نحوه تشکیل، ثبت، حدود وظایف، انتخابات و شیوه فعالیت این تشکلهای مشخص کرده‌اند. ازجمله مهم‌ترین این مقررات می‌توان به آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات انجمن‌های اسلامی کارگران، آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی، آیین‌نامه انتخاب نمایندگان کارگران و مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار اشاره کرد. این مقررات در راستای اجرای صحیح قانون و ایجاد وحدت رویه در فعالیت تشکلهای تدوین شده‌اند.

از منظر حقوقی، پیش‌بینی انواع مختلف تشکلهای در قانون کار نشان‌دهنده آن است که قانون‌گذار صرفاً به دنبال ایجاد یک‌نهاد واحد برای نمایندگی کارگران نبوده، بلکه با توجه به تنوع نیازهای جامعه کار، ساختاری چندلایه را طراحی کرده است. در این ساختار، انجمن‌های اسلامی بیشتر کارکرد فرهنگی، ارزشی و اجتماعی دارند؛ انجمن‌های صنفی وظایف حرفه‌ای و صنفی را دنبال می‌کنند؛ شوراهای اسلامی کار نقش مشارکتی و مدیریتی در سطح کارگاه ایفا می‌نمایند و نمایندگان کارگران نیز حداقل سطح نمایندگی قانونی را در کارگاه‌هایی که امکان تشکیل سایر تشکلهای وجود ندارد، بر عهده‌دارند. این تنوع، بیانگر رویکرد قانون‌گذار در بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف برای تحقق مشارکت اجتماعی و استقرار روابط کار متوازن است.

اگرچه نظام حقوقی ایران مقررات مستقلی درباره تشکلهای کارگری و کارفرمایی وضع کرده است، اما اهداف این مقررات با برخی اصول پذیرفته‌شده در حقوق بین‌الملل کار، به‌ویژه اصل آزادی تشکل، گفت‌وگوی اجتماعی و مشارکت شرکای اجتماعی، هم‌سویی

دارد. در همین راستا، مقوله نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، هرچند در نظام حقوق داخلی ایران به‌عنوان منبع مستقیم الزام‌آور قابل استناد نیستند، اما از منظر حقوق تطبیقی و در تحلیل فلسفه وجودی تشکلهای کارگری و کارفرمایی و ارزیابی نظام حقوق کار، می‌توانند مورد توجه قرار گیرند.

بنابراین، مطالعه تشکلهای کارگری و کارفرمایی در حقوق ایران، مستلزم بررسی هم‌زمان مبانی قانون اساسی، مقررات قانون کار، قوانین خاص مرتبط، آیین‌نامه‌های اجرایی و سیاست‌های تقنینی حاکم بر نظام روابط کار است. تنها در پرتو وجود قوانین شفاف، ضمانت اجرای مؤثر، استقلال نسبی تشکلهای مشارکت واقعی شرکای اجتماعی است که می‌توان به تحقق اهداف قانون کار، تأمین حقوق و منافع مشروع کارگران و کارفرمایان، کاهش اختلافات کار و استقرار روابط کار پایدار دست یافت. مانند دیگر حوزه‌های مرتبط با قانون کار در این بخش نیز قوانین به‌صورت پراکنده در دسترس قرار دادند؛ لذا در این مجموعه سعی گردید تمامی مستندات قانونی مرتبط به‌صورت یکپارچه و منسجم با آخرین الحاقات و اصلاحیه‌ها به مخاطبین محترم ارائه گردد.

بررسی تشکلهای و نمایندگان کارگری

مطابق مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار و نیز قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، تشکلهای کارگری هرچند از نظر ماهیت متفاوت هستند، اما این امکان پیش‌بینی نشده است که در یک کارگاه به‌صورت موازی و هم‌زمان فعالیت نمایند. فلسفه قانون، جلوگیری از تعدد مراجع نمایندگی کارگران و ایجاد وحدت در نمایندگی آنان است.

به‌طور خلاصه وضعیت تشکیل تشکلهای کارگری چنین است:

شورای اسلامی کار در کارگاه‌هایی تشکیل می‌شود که تعداد کارکنان بیش از ۳۵ نفر باشد و شرایط قانونی آن طبق نظر اداره کار فراهم باشد. در این صورت، شورا نماینده اصلی کارگران در آن واحد محسوب می‌شود.

انجمن صنفی کارگران معمولاً در کارگاه‌هایی تشکیل می‌شود که شورای اسلامی کار وجود نداشته باشد یا شرایط تشکیل آن فراهم نباشد. حدنصاب تعداد کارکنان کارگاه جهت تشکیل انجمن صنفی ۱۰ نفر می‌باشد.

نماینده یا نمایندگان کارگران نیز آخرین راهکار قانون‌گذار است و در کارگاه‌هایی انتخاب می‌شوند که امکان تشکیل شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی وجود نداشته باشد.

انجمن اسلامی کارگران وضعیت متفاوتی دارد؛ زیرا فلسفه وجودی آن فرهنگی، اعتقادی و اجتماعی است، نه نمایندگی صنفی کارگران؛ بنابراین، از نظر حقوقی، تشکیل انجمن اسلامی لزوماً مانع تشکیل شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا انتخاب نماینده کارگران نیست. جهت تشکیل انجمن اسلامی حداقل تعداد کارکنان واحد ۵۰ نفر می‌باشد کمتر از حد تعیین شده منوط به اخذ مجوز از هیئت نظارت می‌باشد. انجمن اسلامی در کنار بسیج کارگری، امور فرهنگی و ترویج شعائر اسلامی و انقلابی را بر عهده دارد. البته مطابق ماده ۱۹۴ قانون کار نیروی مقاومت بسیج در خصوص آموزش نظامی کارگران نیز اقدام می‌نماید.

به همین دلیل، در عمل ممکن است در یک واحد تولیدی، شورای اسلامی کار و انجمن اسلامی کارگران به‌طور هم‌زمان وجود داشته باشند؛ زیرا وظایف و اهداف آنها متفاوت است؛ اما شورای اسلامی کار و انجمن صنفی کارگران یا شورای اسلامی کار و نمایندگان کارگران به‌صورت هم‌زمان تشکیل نمی‌شوند؛ زیرا هر سه نهاد، کارکرد نمایندگی صنفی کارگران را بر عهده دارند و قانون برای جلوگیری از تداخل وظایف، آنها را به‌عنوان شیوه‌های جایگزین پیش‌بینی کرده است. این ممنوعیت در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار تأکید شده است.

چند نکته در خصوص شورای اسلامی کار؛ از تشکیل تا انتخاب اعضا

مطابق قانون، در کارگاه‌هایی که حداقل ۳۵ نفر کارگر دائم اشتغال دارند، امکان تشکیل شورای اسلامی کار وجود دارد. تعداد اعضای

شورا نیز متناسب با تعداد کارکنان و بر اساس جدول مندرج در قانون تعیین می‌شود و همواره فرد است. برای مثال، در کارگاه‌هایی که بین ۱۵۰ تا ۵۰۰ نفر کارگر دارند، شورا از پنج عضو تشکیل می‌شود اما چهار نفر از آنان نمایندگان منتخب کارگران و یک نفر نماینده مدیریت (کارفرما) است. نکته قابل توجه آن است که نماینده مدیریت نیز عضو رسمی شورا بوده و همانند سایر اعضا از حق رأی برخوردار است و مصوبات شورا با رعایت نصاب مقرر در قانون، یعنی رأی موافق حداقل دوسوم اعضا، اعتبار قانونی پیدا می‌کند. یک نفر نماینده مدیریت در هر شورا، انتصابی ولی نمایندگان اصلی و علل البدل کارگران انتخابی و از طریق برگزاری انتخابات مشخص می‌شوند.

فرآیند تشکیل شورا نیز دارای تشریفات قانونی مشخصی است. هرگاه کارگاهی خواستار تشکیل شورای اسلامی کار باشند، کارگران یا کارفرما می‌توانند درخواست کتبی خود را به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل ارائه کنند. از این مرحله به بعد، فرآیند تشکیل شورا بر اساس قانون و آیین‌نامه‌های مربوط و تحت نظارت واحد تشکلهای کارگری، کارفرمائی اداره کار آغاز می‌شود. در گام نخست، لازم است هیئت تشخیص صلاحیت کاندیداهای شورای اسلامی کار تشکیل گردد. این هیئت با حضور نماینده کارگران، نماینده کارفرما و نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود. لذا ابتدا لازم است ثبت‌نام و برگزاری فرایند لازم، بابت انتخاب نماینده کارگران در هیئت تشخیص صلاحیت از طریق رأی کارگران انجام گردد (به عبارتی در انتخاب نمایندگان کارگران در شورای اسلامی کار ۲ انتخابات برگزار می‌گردد)، این هیئت صلاحیت داوطلبان عضویت در شورا را بررسی می‌کند (مشابه شورای محترم نگهبان در انتخابات کشور)، پس از تأیید صلاحیت داوطلبان، انتخابات اصلی در محل کارگاه برگزار و نمایندگان کارگران بارأی مستقیم و اکثریت آرای کارگران انتخاب می‌شوند و پس از طی تشریفات قانونی، با صدور احکام توسط اداره کار استان، شورای اسلامی کار رسمیت می‌یابد. در فرایند برگزاری انتخابات مدیران کارگاه حق داوطلبی در شورا و حق دادن رأی را ندارند. طبق تعریف تبصره ماده ۴ آیین‌نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۴/۰۴/۳۰ هیئت‌وزیران «تبصره - منظور از مدیریت در این آئین‌نامه، اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت‌مدیره، مدیرعامل و قائم‌مقام مدیرعامل و مدیر واحد می‌باشد.» زیرا مدیران یک نماینده به‌صورت انتصابی در شورا رادارند.

وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار در نظام حقوقی ایران

با بررسی قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳، آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار و سایر مقررات مرتبط، می‌توان وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار را در سه دسته کلی «وظایف مشارکتی»، «وظایف حمایتی» و «وظایف فرهنگی و اجتماعی» طبقه‌بندی نمود.

الف) وظایف مشارکتی

مهم‌ترین فلسفه تشکیل شورای اسلامی کار، مشارکت کارگران در اداره امور کارگاه و ایجاد همکاری میان نیروی کار و مدیریت است. اصل ۱۰۴ قانون اساسی نیز شوراها را باهدف «ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور» پیش‌بینی کرده است. در همین راستا، شورای اسلامی کار دارای وظایف و اختیارات زیر است:

۱. همکاری در تهیه و اجرای برنامه‌های تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی و ارائه پیشنهادهای اصلاحی برای ارتقای عملکرد واحد.
۲. همکاری با مدیریت در افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت تولید و کاهش هزینه‌های تولید از طریق ارائه راهکارهای کارشناسی و استفاده از ظرفیت نیروی انسانی.
۳. بررسی مشکلات اجرایی و سازمانی کارگاه و ارائه پیشنهادهای لازم به مدیریت برای رفع موانع تولید و بهبود فرآیندهای کاری.

۴. همکاری در ایجاد نظم و انضباط کار و تلاش برای اجرای صحیح مقررات داخلی کارگاه، بدون آنکه جایگزین اختیارات قانونی مدیریت شود.
۵. مشارکت در برنامه‌های آموزش شغلی و ارتقای مهارت کارکنان و پیشنهاد برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای واحد.
۶. همکاری در برنامه‌ریزی امور ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و حفاظت فنی و ارائه پیشنهاد برای بهبود شرایط محیط کار.
۷. ارائه پیشنهاد درباره امور رفاهی، خدماتی، تعاونی، مسکن، ورزش و سایر برنامه‌های رفاه کارکنان باهدف افزایش رضایت شغلی و ارتقای انگیزه کار.
۸. ایجاد ارتباط مستمر میان مدیریت و کارگران و انتقال دیدگاه‌ها، پیشنهادهای و مشکلات هر یک از طرفین به‌طرف دیگر به‌منظور کاهش تعارضات و تقویت همکاری.

ب) وظایف حمایتی

- شورای اسلامی کار، نماینده قانونی کارگران در محیط کار است و از این حیث، وظیفه حمایت از حقوق و منافع مشروع آنان را بر عهده دارد. این وظایف عبارت‌اند از:
۱. رسیدگی به مطالبات، مشکلات و درخواست‌های کارگران و پیگیری آنها از طریق مذاکره با مدیریت یا مراجع ذی‌صلاح.
۲. نظارت بر اجرای صحیح قانون کار، مقررات حفاظت فنی، بهداشت کار و سایر مقررات مرتبط و اعلام موارد تخلف به مراجع مسئول.
۳. دفاع از حقوق و منافع مشروع و قانونی کارگران در چارچوب قوانین و مقررات و تلاش برای جلوگیری از تضییع حقوق آنان.
۴. همکاری در پیشگیری و حل اختلافات کارگری و کارفرمایی از طریق گفت‌وگو، میانجی‌گری و ایجاد تفاهم میان طرفین پیش از ارجاع اختلاف به مراجع حل اختلاف.
۵. همکاری با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر مراجع قانونی در اجرای قوانین و ارائه گزارش درباره مشکلات و تخلفات موجود در محیط کار.
۶. مشارکت در ایجاد امنیت شغلی و ثبات روابط کار از طریق ارائه پیشنهادهای اصلاحی و همکاری در اجرای سیاست‌های مرتبط با حفظ اشتغال.
۷. برقراری ارتباط با کانون‌های هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار در سطح استان و کشور و انتقال مسائل و مطالبات کارگران به مراجع بالاتر در چارچوب مقررات.

ج) وظایف فرهنگی و اجتماعی

- قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، شورا را صرفاً یک‌نهاد صنفی نمی‌داند، بلکه برای آن کارکرد فرهنگی و اجتماعی نیز قائل است. بر این اساس، شورا موظف است:
۱. زمینه گسترش فرهنگ کار، تعاون، مسئولیت‌پذیری و مشارکت جمعی را در محیط کار فراهم نماید.
۲. تقویت روحیه همبستگی، همکاری و همدلی میان کارگران و مدیریت و تلاش برای ایجاد فضای مناسب همکاری در محیط کار.
۳. ترویج ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در محیط کار و تلاش برای حفظ کرامت انسانی، نظم، انضباط و اخلاق حرفه‌ای.
۴. همکاری در برگزاری برنامه‌های فرهنگی، آموزشی، مذهبی و اجتماعی برای ارتقای سطح آگاهی و توانمندی کارکنان.
۵. تقویت روحیه حفظ اموال عمومی، افزایش بهره‌وری و مسئولیت اجتماعی کارکنان و تشویق آنان به مشارکت در توسعه واحد تولیدی یا خدماتی.
۶. کمک به تحقق اهداف عدالت اجتماعی و مشارکت مردمی که در اصول ۳، ۴۳ و ۱۰۴ قانون اساسی مورد تأکید قرار گرفته است.

صفحه ۶ از ۱۲۶

چرا تشکیل تشکل کارگری مثل شورای اسلامی کار به نفع کارگران و کارفرمایان است؟

شورای اسلامی کار یکی از مهم‌ترین نهادهای قانونی پیش‌بینی‌شده در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران است که با استناد به اصل ۱۰۴ قانون اساسی، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و مقررات مرتبط، باهدف ایجاد مشارکت کارگران در اداره امور کارگاه، افزایش بهره‌وری، توسعه گفت‌وگوی اجتماعی، حمایت از حقوق مشروع کارگران و ایجاد تعامل سازنده میان کارگران و کارفرما تشکیل می‌شود. تجربه عملی نیز نشان داده است که هرچه این نهاد بر پایه قانون، انتخابات سالم و همکاری متقابل فعالیت کند، اختلافات کارگری و کارفرمایی کاهش‌یافته، تصمیمات سازمانی از مقبولیت بیشتری برخوردار شده و محیط کار از ثبات و آرامش بیشتری برخوردار خواهد بود.

توصیه به کارگران گران‌قدر

اگر در کارگاهی مشغول به کار هستید که شرایط قانونی تشکیل شورای اسلامی کار را دارد اما تاکنون این شورا تشکیل نشده است و یا مورد اقبال عمومی نیست پیشنهاد می‌شود از ظرفیت‌های قانونی موجود برای تشکیل آن استفاده کنید. شورای اسلامی کار صرفاً یک تشکل صنفی نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین ابزارهای قانونی دفاع از حقوق کارگران و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های مهم محیط کار به شمار می‌رود.

از مهم‌ترین مزایا و اختیارات قانونی شورای اسلامی کار برای کارگران می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- برخورداری از نمایندگان منتخب و قانونی برای انتقال مطالبات، مشکلات، پیشنهادها و خواسته‌های جمعی کارگران به مدیریت، بدون نیاز به مراجعات فردی و پراکنده. (مستند: اصل ۱۰۴ قانون اساسی و مواد ۱ و ۱۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).
- نظارت شورا بر امور واحد از طریق، شرکت مستمر عضو رابط شورا در جلسات هیئت‌مدیره (بدون حق رأی) و ارائه نظریات و پیشنهادات شورا. (مستند: ماده ۹ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار)

- ایجاد یک مرجع رسمی برای گفت‌وگو و مذاکره با مدیریت که بسیاری از اختلافات و سوءتفاهم‌ها را پیش از تبدیل شدن به دعوا در مراجع حل اختلاف مرتفع می‌سازد. (مستند: ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).
- معرفی افراد لایق به کارفرما و مدیریت برای تصدی مشاغل. همچنین ایجاد کمیته‌های تخصصی با حضور افراد ذیصلاحیت به منظور اجرای دقیق‌تر وظائف شورا (مستند: ماده ۱۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و ماده ۸ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار).

- معمولاً حضور دو نفر (یا بیشتر طبق آیین‌نامه انضباطی کارگاه و برابر تعداد نماینده کارفرما) از اعضای شورای اسلامی کار (یا به انتخاب شورا) در کمیته انضباط کار و مشارکت در بررسی تخلفات انضباطی کارکنان و اتخاذ تصمیمات مربوط که موجب افزایش شفافیت و رعایت حقوق دفاعی کارگران می‌شود. همچنین ارائه پیشنهاد تشویق عناصر فعال (مستند: مواد ۱ و ۶ آیین‌نامه انضباط کار موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار و ماده ۱۳ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار).

- حضور دو نفر از نمایندگان شورا (یا به انتخاب شورا) در کمیته اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و مشارکت در بررسی نحوه اجرای طرح، گروه‌بندی مشاغل و صیانت از حقوق شغلی کارکنان. (مستند: آیین‌نامه اجرایی تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل موضوع تبصره ۱ ماده ۴۹ قانون کار و دستورالعمل‌های اجرایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی).

- مشارکت شورا در برنامه‌های آموزشی و ارتقای مهارت کارکنان و ضرورت هماهنگی مدیریت با شورای اسلامی کار در اجرای برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی منابع انسانی، به‌منظور افزایش اثربخشی آموزش‌ها و انطباق آنها با نیازهای واقعی کارگران. (مستند: مواد ۱، ۱۳ و ۲۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و آیین‌نامه اجرایی قانون).

- امکان پیگیری مشکلات ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت کار و در صورت بی‌توجهی به مخاطرات موجود، اعلام موضوع به بازرسان کار و اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت انجام اقدامات قانونی. (مستند: مواد ۱۴ و ۱۵ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای

-نظارت بر اجرای صحیح قانون کار و دفاع از حقوق و منافع مشرور کارگران و تلاش برای جلوگیری از تضییع حقوق قانونی آنان.
(مستند: مواد ۱ و ۱۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).

-امکان طرح شکایت و پیگیری حقوق قانونی شورا در مراجع اداری و قضایی، از جمله در مواردی که از انجام وظایف قانونی شورا جلوگیری شود یا حقوق قانونی آن مورد تعرض قرار گیرد. به طوری که هرگاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند، شورا می تواند (بعد از طرح در هیئت تشخیص ماده ۲۲) به محکمه قضایی شکایت کند. (مستند: ماده ۲۶ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و ماده ۱۸ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار).
به همین دلیل، شورای اسلامی کار زمانی می تواند نقش واقعی خود را ایفا کند که اعضای آن با شناخت کافی از قوانین، استقلال رأی، رعایت انصاف و تعامل سازنده با مدیریت، منافع کارگران و مصالح کارگاه را به صورت هم زمان مدنظر قرار دهند.

توصیه به کارفرمایان محترم

برخی کارفرمایان تشکیل شورای اسلامی کار را صرفاً یک الزام قانونی یا محدودیتی برای مدیریت تلقی می کنند؛ در حالی که تجربه واحدهای موفق تولیدی و خدماتی نشان داده است که وجود یک شورای قانون مدار و فعال، یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیریت مشارکتی و کاهش تعارضات در محیط کار است.

از مهم ترین مزایای تشکیل شورای اسلامی کار برای کارفرمایان می توان به موارد زیر اشاره کرد:

-ایجاد یک پل ارتباطی رسمی، قانونی و منظم میان مدیریت و کارکنان؛ به جای ارتباط مستقیم با ده ها یا صدها کارگر، مدیریت می تواند موضوعات مختلف را از طریق نمایندگان منتخب آنان پیگیری و مدیریت کند. (مستند: اصل ۱۰۴ قانون اساسی و ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).

-حضور نماینده رسمی مدیریت در شورای اسلامی کار؛ مطابق قانون، یکی از اعضای شورا نماینده کارفرما یا مدیریت است و همانند سایر اعضا دارای حق رأی بوده و در تمامی مذاکرات و تصمیمات شورا مشارکت می کند. این موضوع موجب می شود دیدگاه های مدیریت به صورت مستقیم در فرآیند تصمیم گیری مطرح شود. (مستند: مفاد ۹ و ۱۷ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار).
-کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی از طریق گفت و گوی مستمر، مذاکره و حل مسائل در داخل کارگاه، پیش از ارجاع آنها به هیئت های تشخیص و حل اختلاف یا مراجع قضایی. (مستند: ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).

-تسهیل اجرای برنامه های آموزشی، ایمنی، رفاهی، بهداشت حرفه ای و افزایش بهره وری از طریق جلب مشارکت نمایندگان کارگران و افزایش همراهی کارکنان در اجرای سیاست های مدیریتی. (مستند: مواد ۱۳، ۱ و ۲۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و مواد ۱۴ و ۱۵ آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار).

-تقویت نظم و انضباط سازمانی از طریق حضور نمایندگان شورای اسلامی کار در کمیته انضباط کار که موجب افزایش مشروعیت و پذیرش تصمیمات انضباطی در میان کارکنان خواهد شد. (مستند: ماده ۶ مقررات اصلاحی تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباط کار در کارگاه ها موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار).

-دریافت سریع و واقعی بازخورد از محیط کار و شناسایی مشکلات تولید، منابع انسانی، ایمنی، رفاه و انگیزش کارکنان از طریق نمایندگان منتخب آنان، بدون نیاز به مراجعات متعدد و پراکنده. (مستند: فلسفه اصل ۱۰۴ قانون اساسی و ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار).

-افزایش اعتماد متقابل میان مدیریت و نیروی کار که نتیجه آن کاهش تنش های سازمانی، افزایش رضایت شغلی، ارتقای

بهره وری و کاهش هزینه های ناشی از اختلافات کارگری خواهد بود. (مستند: اهداف قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و اصل ۱۰۴ قانون اساسی).

درمجموع، شورای اسلامی کار زمانی به رسالت قانونی خود دست می‌یابد که نه به‌عنوان نهادی تقابلی، بلکه به‌عنوان شریک اجتماعی مدیریت و نماینده قانونی کارگران ایفای نقش کند. فلسفه قانون‌گذار از پیش‌بینی حضور هم‌زمان نمایندگان منتخب کارگران و نماینده مدیریت در شورا نیز ایجاد همین تعامل سازنده، افزایش اعتماد متقابل، توسعه مشارکت و استقرار نظامی مبتنی بر قانون، همکاری و بهره‌وری در محیط کار بوده است.

نگاهی به حقوق بنیادین کار و تعهدات بین‌المللی با بررسی مختصر سازمان بین‌المللی کار، جایگاه ایران در آن

و مقوله نام‌های آن

سازمان بین‌المللی کار (International Labour Organization-ILO) که در ۲۸ ژوئن ۱۹۱۹ (۷ تیر ۱۳۹۸) تأسیس شد، امروز با ۱۸۷ کشور عضو، مهم‌ترین نهاد بین‌المللی تدوین استانداردهای کار در جهان به شمار می‌رود. ایران نیز از همان آغاز، در سال ۱۹۱۹، به‌عنوان یکی از اعضای اولیه این سازمان به آن پیوست و تاکنون حضور خود را در این نهاد حفظ کرده است. این سابقه طولانی، به ایران جایگاه یک عضو قدیمی و باسابقه را داده است، هرچند میزان مشارکت هر کشور در نظام استاندارد گذاری ILO بیش از هر چیز با تعداد و کیفیت مقوله نامه‌های تصویب‌شده و نحوه اجرای آنها سنجیده می‌شود.

یک تصور نادرست وجود دارد مبنی بر اینکه هر مقوله نامه‌ای که در کنفرانس بین‌المللی کار تصویب شود، پس از ۱۲ یا ۱۸ ماه برای همه کشورهای عضو الزام‌آور خواهد شد. واقعیت این است که این مهلت، به ماده ۱۹ اساسنامه ILO مربوط می‌شود و تنها دولت‌ها را موظف می‌کند متن مقوله نامه را ظرف ۱۲ ماه و در موارد استثنایی حداکثر ۱۸ ماه، برای بررسی و تصمیم‌گیری به مرجع صالح داخلی، مانند مجلس، ارائه کنند. این تعهد صرفاً شکلی است و هیچ کشوری مکلف به تصویب مقوله نامه نیست.

الزام حقوقی واقعی زمانی ایجاد می‌شود که یک کشور، مقوله نامه‌ای را مطابق تشریفات داخلی خود تصویب (Ratify) کند. از آن زمان، دولت موظف است مفاد آن را اجرا کند، قوانین خود را در صورت لزوم با آن هماهنگ سازد، گزارش‌های ادواری به سازمان بین‌المللی کار ارائه دهد و در برابر نظام نظارتی این سازمان پاسخگو باشد. بنابراین، عضویت در ILO به معنای پذیرش خودکار همه مقوله نامه‌های آن نیست. اما کنفرانس بین‌المللی کار در ۱۸ ژوئن ۱۹۹۸ (۲۸ خرداد ۱۳۷۷) «اعلامیه اصول و حقوق بنیادین در کار» را تصویب کرد. بر اساس این اعلامیه، همه کشورهای عضو، صرف عضویت در ILO، متعهدند اصول و حقوق بنیادین کار را احترام بگذارند، ترویج کنند و برای تحقق آن تلاش کنند؛ حتی اگر مقوله نامه‌های مربوط به آن اصول را تصویب نکرده باشند.

این اعلامیه در ۱۰ ژوئن ۲۰۲۲ (۲۰ خرداد ۱۴۰۱) اصلاح شد و دسته پنجم اضافه شد پس از این اصلاحیه، حقوق بنیادین کار در پنج دسته قرار می‌گیرند:

۱. آزادی تشکل و حق چانه‌زنی جمعی

-مقوله‌نامه شماره ۸۷؛ تصویب در ۱۹۴۸ (۱۳۲۷)؛ آزادی تشکل و حمایت از حق سازمان‌یابی.

-مقوله‌نامه شماره ۹۸؛ تصویب در ۱۹۴۹ (۱۳۲۸)؛ حق سازمان‌یابی و مذاکرات دسته‌جمعی.

این دو مقوله‌نامه زیربنای فعالیت مستقل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و مذاکرات جمعی درباره دستمزد و شرایط کار هستند.

۲. حذف کار اجباری

-مقوله‌نامه شماره ۲۹؛ تصویب در ۱۹۳۰ (۱۳۰۹)؛ منع کار اجباری.

-مقوله‌نامه شماره ۱۰۵؛ تصویب در ۱۹۵۷ (۱۳۳۶)؛ لغو کار اجباری.

این دو سند هرگونه بیگاری، بهره‌کشی و اجبار افراد به کار برخلاف اراده آزاد آنان را ممنوع می‌کنند.

۳. حذف کار کودک

-مقوله‌نامه شماره ۱۳۸؛ تصویب در ۱۹۷۳ (۱۳۵۲)؛ حداقل سن اشتغال.

-مقوله‌نامه شماره ۱۸۲؛ تصویب در ۱۹۹۹ (۱۳۷۸)؛ منع بدترین اشکال کار کودک.

صفحه ۹ از ۱۲۶

هدف این دو مقاله‌نامه جلوگیری از بهره‌کشی اقتصادی از کودکان، استثمار جنسی، قاچاق، سربازگیری اجباری و به‌کارگیری آنان در مشاغل خطرناک است.

۴. رفع تبعیض در اشتغال و حرفه

-مقاله‌نامه شماره ۱۰۰؛ تصویب در ۱۹۵۱ (۱۳۳۰)؛ مزد برابر برای کار با ارزش برابر.

-مقاله‌نامه شماره ۱۱۱؛ تصویب در ۱۹۵۸ (۱۳۳۷)؛ منع تبعیض در اشتغال و حرفه.

این دو مقاله‌نامه بر برابری فرصت‌ها، منع تبعیض و پرداخت مزد برابر تأکید دارند.

۵. محیط کار ایمن و سالم

-مقاله‌نامه شماره ۱۵۵؛ تصویب در ۱۹۸۱ (۱۳۶۰)؛ ایمنی و بهداشت شغلی.

-مقاله‌نامه شماره ۱۸۷؛ تصویب در ۲۰۰۶ (۱۳۸۵)؛ چارچوب ترویجی ایمنی و بهداشت شغلی.

این دو مقاله‌نامه در ۱۰ ژوئن ۲۰۲۲ (۲۰ خرداد ۱۴۰۱) به عنوان پنجمین دسته حقوق بنیادین شناخته شدند و بر حق همه کارگران برای برخورداری از محیط کاری ایمن و سالم تأکید دارند.

همچنین مقاله‌نامه شماره ۱۴۴ با عنوان مشاوره سه‌جانبه در ۲۱ ژوئن ۱۹۷۶ (۳۱ خرداد ۱۳۵۵) تصویب شد و از مهم‌ترین مقاله‌نامه‌های حاکمیتی ILO به شمار می‌رود. (پایه سه‌جانبه‌گرایی) این مقاله‌نامه دولت‌ها را موظف می‌کند پیش از تصمیم‌گیری درباره استانداردهای بین‌المللی کار، با سه ضلع روابط کار یعنی دولت، تشکلهای کارگری و تشکلهای کارفرمایی مشورت مؤثر و منظم داشته باشند. این اصل که «سه‌جانبه‌گرایی» نام دارد، یکی از ویژگی‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار است.

تا زمان نگارش این یادداشت، جمهوری اسلامی ایران ۱۵ مقاله‌نامه و یک پروتکل سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده است. از مهم‌ترین مقاله‌نامه‌های تصویب‌شده ایران می‌توان به شماره‌های ۲۹، ۱۰۵، ۱۰۰، ۱۱۱، ۱۸۲ و ۱۵۵ اشاره کرد. همچنین ایران پروتکل سال ۲۰۰۲ (۱۳۸۱) الحاقی به مقاله‌نامه ۱۵۵ را در ۷ فوریه ۲۰۲۳ (۱۸ بهمن ۱۴۰۱) تصویب کرده است.

در مقابل، ایران هنوز مقاله‌نامه‌های ۸۷، ۹۸، ۱۳۸ و ۱۴۴ را تصویب نکرده است. ایران درباره برخی از این مقاله‌نامه‌ها، به‌ویژه شماره ۱۳۸، معتقد است قوانین داخلی کشور در برخی موارد سخت‌گیرانه‌تر از استانداردهای ILO است؛ اما برخی از حقوقدانان بر این باورند که تصویب رسمی مقاله‌نامه‌ها علاوه بر ایجاد تعهدات حقوقی روشن، موجب افزایش پاسخگویی دولت و تقویت نظام نظارتی بین‌المللی خواهد شد. همچنین، هرچند ایران مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ را تصویب نکرده است، اما به عنوان عضو ILO بر اساس اعلامیه ۱۹۹۸ متعهد به احترام، ترویج و تحقق اصول آزادی تشکل و حق چانه‌زنی جمعی است؛ هرچند تعهدات قراردادی و جزئی این دو مقاله‌نامه تنها پس از تصویب رسمی آن‌ها ایجاد می‌شود.

مطابق ماده ۵۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۹ اردیبهشت ۱۳۷۳، «مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد لازم‌الرعايه است.»

البته درباره دامنه این حکم، دو دیدگاه حقوقی وجود دارد: دیدگاه نخست (تفسیر موسع)؛ بر اساس ظاهر ماده ۵۱، برخی معتقدند تمامی مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های ILO، حتی آن‌هایی که ایران هنوز تصویب نکرده است، در مناطق آزاد ایران لازم‌الرعايه هستند. در این برداشت، منشأ الزام، قانون داخلی ایران است، نه تصویب بین‌المللی.

دیدگاه دوم (تفسیر مضیق)؛ گروهی دیگر معتقدند ماده ۵۱ باید در چارچوب نظام حقوق بین‌الملل تفسیر شود؛ بنابراین، منظور از مقاله‌نامه‌های لازم‌الرعايه، اسنادی است که ایران آن‌ها را تصویب کرده یا مفاد آن‌ها در قوانین داخلی پذیرفته شده است. از این منظر، ماده ۵۱ به‌تنهایی موجب لازم‌الاجرا شدن همه مقاله‌نامه‌های تصویب‌نشده ILO در مناطق آزاد نمی‌شود.

تاکنون تفسیر رسمی و قطعی که یکی از این دو دیدگاه را به‌طور نهایی تأیید یا رد کند، ارائه نشده است.

در جمع‌بندی جایگاه سازمان بین‌المللی کار و مقاله‌نامه‌های آن می‌توان بیان کنیم، سازمان بین‌المللی کار بر پایه تدوین استانداردهای جهانی کار، گفت‌وگوی سه‌جانبه و نظارت بر اجرای تعهدات کشورها فعالیت می‌کند. هرچند این سازمان ابزارهایی

مانند تحریم یا جریمه مستقیم در اختیار ندارد، اما از طریق نظام گزارش‌دهی، رسیدگی به شکایات، نظارت تخصصی و فشار حقوقی و اعتباری، کشورها را به رعایت استانداردهای بین‌المللی کار ترغیب می‌کند. ایران به عنوان یکی از اعضای باسابقه ILO، تاکنون ۱۵ مقاوله‌نامه و یک پروتکل را تصویب کرده است، اما هنوز مقاوله‌نامه‌های مهمی همچون آزادی تشکل، حق مذاکرات دسته‌جمعی، حداقل سن اشتغال و مشاوره سه‌جانبه را نپذیرفته است. از این‌رو، شناخت تفاوت میان عضویت در سازمان، اعلامیه اصول و حقوق بنیادین، تصویب مقاوله‌نامه‌ها و نظام نظارتی ILO برای تحلیل دقیق جایگاه حقوقی ایران در نظام بین‌المللی کار ضروری است. در انتهای پیوست‌ها و مستندات قانونی مرتبط با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، سه مقاوله‌نامه مهم ILO که دربرگیرنده حقوق بین‌المللی تشکل‌ها و سندیکاهای کارگری می‌باشد بیان شده است.

یک توصیه نهائی مهم، استفاده حداکثری از ظرفیت‌های قانونی موجود

یکی از موضوعات مهم در حقوق کار ایران، میزان بهره‌برداری از ظرفیت‌های قانونی موجود برای مشارکت کارگران در روابط کار است. هرچند از منظر حقوق بین‌الملل کار و با توجه به مقاوله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، نظام حقوقی ایران ممکن است با چالش‌هایی در حوزه آزادی تشکل، توسعه تشکل‌های مستقل و گسترش مذاکرات دسته‌جمعی مواجه باشد و این موضوع از مطالبات قابل طرح و پیگیری در چارچوب اصلاحات قانونی به شمار می‌رود، اما نباید این واقعیت را نادیده گرفت که جامعه کارگر هنوز از بسیاری از ظرفیت‌هایی که قوانین فعلی در اختیار آن قرار داده‌اند نیز به‌طور کامل استفاده نمی‌کند.

قانون کار، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط، ابزارهای متعددی را برای مشارکت قانونی کارگران در اداره امور کارگاه‌ها پیش‌بینی کرده‌اند؛ باین‌حال، در بسیاری از واحدهای تولیدی و خدماتی که شرایط قانونی تشکیل شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا انتخاب نمایندگان کارگران را دارند، هیچ‌یک از این تشکل‌ها تشکیل نشده یا فعالیت مؤثر و مستمری ندارند. در نتیجه، بسیاری از حقوق و اختیاراتی که قانون برای کارگران پیش‌بینی کرده است، عملاً بلااستفاده باقی می‌ماند.

برای نمونه، شورای اسلامی کار صرفاً یک تشکل صنفی نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین نهادهای مشارکت کارگران در مدیریت کارگاه است. از جمله مهم‌ترین ظرفیت‌های قانونی این شورا می‌توان به انتقال رسمی مطالبات و پیشنهادهای کارگران به مدیریت، مشارکت در حل اختلافات کارگری و کارفرمایی، حضور نمایندگان شورا در کمیته انضباط کار، مشارکت در کمیته اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، پیگیری مسائل ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت کار، نظارت بر حسن اجرای قانون کار، همکاری در برنامه‌های رفاهی، آموزشی و افزایش بهره‌وری و همچنین حضور مستمر عضو رابط شورای اسلامی کار در جلسات هیئت‌مدیره شرکت (بدون حق رأی) به‌منظور ارائه دیدگاه‌ها، پیشنهادهای و مصوبات شورا و ایجاد ارتباط مؤثر میان مدیریت و نمایندگان کارگران اشاره کرد. این ظرفیت‌ها می‌تواند نقش مؤثری در افزایش شفافیت، اعتماد متقابل، کاهش اختلافات و ارتقای بهره‌وری ایفا کند، اما در بسیاری از کارگاه‌ها به دلیل عدم تشکیل شورا، کارگران از این حقوق قانونی محروم هستند.

از سوی دیگر، قانون‌گذار امکان تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری را نیز در سطح حرفه، صنعت، شهرستان، استان و کشور پیش‌بینی کرده است. با وجود این ظرفیت قانونی، در بسیاری از رشته‌های تخصصی هنوز تشکل‌های صنفی فراگیر و منسجم کارگری متناسب با گستردگی آن صنعت شکل نگرفته است؛ در حالی که در اغلب این بخش‌ها، انجمن‌های صنفی کارفرمایی سال‌هاست به‌صورت منظم و مؤثر فعالیت می‌کنند و مطالبات و منافع اعضای خود را پیگیری می‌نمایند.

از این‌رو، نگارنده به کارگران صنایع مختلف کشور، از جمله: صنعت فولاد و صنایع وابسته، صنعت سیمان و صنایع وابسته، صنعت نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی، صنعت داروسازی، نیروگاه‌ها، معادن، خودروسازی، صنایع غذایی، حمل‌ونقل، فناوری اطلاعات و سایر صنایع تخصصی توصیه می‌کند، در مواردی که هنوز انجمن صنفی کارگری متناسب با حرفه یا صنعت آنان در حوزه فعالیتشان تشکیل نشده است (که اغلب نشده است)، با استفاده از ظرفیت ماده ۱۳۱ قانون کار نسبت به تأسیس انجمن صنفی کارگران صنعت خود اقدام نمایند و در ادامه، با ایجاد کانون‌های استانی و کانون‌های سراسری، زمینه انسجام بیشتر،

تبادل تجربه، ارتقای دانش حقوقی و تخصصی، دفاع مؤثر از حقوق و منافع مشروع اعضا و مشارکت فعال‌تر در سیاست‌گذاری‌های حوزه کار را فراهم آورند.

در کنار این موضوع، توجه به برخی موانع قانونی نیز ضروری است. قانون‌گذار در تبصره ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مقرر کرده است که زمان تشکیل شورای اسلامی کار در برخی شرکت‌های بزرگ دولتی، از جمله شرکت‌های تابعه وزارت نفت و برخی بنگاه‌های بزرگ ملی، به تشخیص شورای عالی کار خواهد بود. این حکم که در زمان تصویب قانون با توجه به شرایط خاص بنگاه‌های بزرگ دولتی پیش‌بینی شده بود، در عمل موجب شده است تشکیل شورای اسلامی کار در برخی شرکت‌های بزرگ تابع تشریفات و تصمیمات ویژه باشد. با توجه به تحولات گسترده اقتصادی، خصوصی‌سازی بسیاری از بنگاه‌ها و تغییر ساختار روابط کار، بازنگری در این حکم و تسهیل تشکیل تشکلهای کارگری در بنگاه‌های بزرگ می‌تواند گامی مؤثر در جهت تحقق هرچه بیشتر اصل ۱۰۴ قانون اساسی و توسعه مشارکت نیروی کار باشد.

سخن پایانی

امید است این متن پژوهشی که حاصل مطالعه، بررسی، گردآوری و تطبیق دقیق قوانین، آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها، مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی و سایر مستندات مرتبط با تشکلهای کارگری و کارفرمایی، انجمن‌های صنفی، شوراهای اسلامی کار و نمایندگان کارگران است، توانسته باشد بخشی از خلأ موجود در گردآوری و یکپارچه‌سازی این منابع را برطرف سازد. با توجه به پراکندگی، تعدد و گاه پیچیدگی مقررات حاکم بر این حوزه، تلاش شده است مجموعه‌ای جامع، منسجم و کاربردی فراهم آید تا مخاطبان، بدون نیاز به جست‌وجوی پراکنده در منابع مختلف، بتوانند به مهم‌ترین مستندات قانونی و مقرراتی موردنیاز خود دسترسی داشته باشند. دقت و سعی گردید اثری فراهم شود که علاوه بر ارزش پژوهشی، در عمل نیز پاسخگوی نیاز اعضای تشکلهای کارگری و کارفرمایی، انجمن‌های صنفی، شوراهای اسلامی کار، نمایندگان کارگران، کارشناسان روابط کار، مدیران و سایر علاقه‌مندان این حوزه باشد. امید است این اثر بتواند در کاهش ابهامات، جلوگیری از برداشت‌های نادرست، تسهیل فرآیند استناد به مقررات و ارتقای آگاهی حقوقی فعالان حوزه روابط کار نقش مؤثری ایفا کند و به‌عنوان مرجعی قابل‌اعتماد و کاربردی مورد استفاده قرار گیرد.

بی‌تردید هیچ پژوهشی خالی از کاستی نیست و این مجموعه نیز از این قاعده مستثنی نخواهد بود. از این‌رو، نگارنده با آغوش باز از نقدها، پیشنهادها و دیدگاه‌های ارزشمند صاحب‌نظران، اساتید، کارشناسان و مخاطبان استقبال می‌کند و امیدوار است این اثر، آغازگر مسیری برای ارتقای دانش حقوق کار و تسهیل فعالیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی در چارچوب قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران باشد. اگر این تلاش بتواند حتی بخشی از سردرگمی‌های ناشی از پراکندگی مستندات قانونی را برطرف ساخته و راهنمایی مؤثر برای فعالان این حوزه باشد، نگارنده بزرگ‌ترین پاداش تلاش خود را دریافت کرده است.

اَللّٰهُمَّ عَجِّلْ لَوَلِيَّكَ الْفَرَجَ

با احترام و آرزوی موفقیت

سعید کنعانی - مدیر مرکز

**لیست قوانین، مصوبات، اصلاحیه، الحاقیه و بخشنامه‌های مرتبط در حوزه
شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی، نماینده کارگران**

ردیف	تاریخ تصویب	عنوان قانون / اصلاحیه / الحاقیه / آیین‌نامه	توضیح مختصر
۱	۱۳۶۹/۰۸/۰۹	قانون کار جمهوری اسلامی ایران	بیان مواد مرتبط با موضوع شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگران مطرح‌شده در متن قانون کار مصوب ۱۳۶۹
۲	۱۳۶۳/۱۰/۳۰	قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار	قانون مجزا مصوب سال ۶۳ مجلس شورای اسلامی
۳	۱۳۶۴/۰۴/۳۰	آیین‌نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار	مصوب هیئت‌وزیران
۴	۱۳۶۴/۰۷/۱۷	آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار	مصوب هیئت‌وزیران
۵	۱۳۷۱/۱۲/۰۶	دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران	مصوب وزیر کار و امور اجتماعی
۶	۱۳۸۰/۰۲/۰۵	آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری	مصوب هیئت‌وزیران
۷	۱۳۸۶/۰۲/۰۸	آیین‌نامه چگونگی انتخاب نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین‌المللی	موضوع تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار- مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جایگزین آیین‌نامه مصوب ۱۳۷۰/۰۲/۱۱
۸	۱۳۸۹/۰۸/۰۳	آیین‌نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و قانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور	طبق تک تبصره ماده ۱۳۵ مصوب هیئت‌وزیران جایگزین تصویب‌نامه شماره مورخ ۱۳۷۳/۰۴/۲۶ [۱۳۷۲/۰۳/۳۰] و اصلاحیه آن، مورخ ۱۳۸۶/۰۲/۱۱ گردید
۹	۱۳۸۹/۰۸/۰۳	آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و قانون‌های مربوط	طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱- با اعمال اصلاحیه ۱۳۹۹/۱۲/۱۱۸ هیئت‌وزیران- جایگزین تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۵۱/ت/۵۱۳ هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۴ و اصلاحیه آن، موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۲۵۹۰/ت/۱۷۴۵۳ هـ مورخ ۱۳۷۷/۱۱/۱۴ گردید

ردیف	تاریخ تصویب	عنوان قانون / اصلاحیه / الحاقیه / آیین نامه	توضیح مختصر
۱۰	۱۳۸۹/۰۸/۰۳	آیین نامه اجرایی ماده (۱۳۶) قانون کار (انتخاب نماینده کارگران در مجامع داخلی و بین المللی)	طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۶ مصوب هیئت وزیران جایگزین آیین نامه شماره ۱۴۳۸۴/ت ۲۸۴ هـ مورخ ۱۳۷۱/۶/۲۸ گردید
۱۱	۱۳۸۹/۱۰/۰۹	آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استان ها و عالی	طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱ مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۱۲	۱۳۹۱/۰۶/۲۶	مقررات مربوط به تدوین اساسنامه انجمن های صنفی و کانون های مربوط (مطابق ماده ۱۱ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط مصوب ۱۳۸۹/۰۸/۰۳)	مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جایگزین مقررات مصوب ۱۳۷۲/۰۴/۱۹
۱۳	۱۳۹۱/۰۹/۲۶	دستورالعمل شماره ۲۵ روابط کار (حدود وظایف و اختیارات هیئت تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی کار)	مصوب معاون روابط کار به شماره: ۱۵۶۱۲۶
۱۴	۱۳۹۱/۱۰/۰۹	دستورالعمل شماره (۲۷) روابط کار: چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد هیئت های تشخیص موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار (هیئت تشخیص انحراف و انحلال شوراهای)	مصوب معاون روابط کار به شماره: ۱۶۵۰۶۰ به استناد ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار و به استناد اصل ۱۰۶ قانون اساسی
۱۵	۱۳۹۲/۰۵/۰۶	دستورالعمل شماره ۳۲ روابط کار (چگونگی بررسی درخواست تأسیس انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی)	مصوب معاون روابط کار به شماره: ۷۵۴۷۶
۱۶	۱۳۹۲/۰۵/۰۹	آیین نامه چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه ها	مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جایگزین آیین نامه قبلی مصوب ۱۳۸۷/۳/۱۳
۱۷	۱۳۹۲/۰۵/۰۹	دستورالعمل چگونگی تشکیل، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات کمیته موضوع ماده یک آیین نامه، نحوه انتخاب نماینده کارگران در مجامع داخلی و بین المللی	مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ردیف	تاریخ تصویب	عنوان قانون / اصلاحیه / الحاقیه / آیین نامه	توضیح مختصر
۱۸	۱۳۹۲/۰۵/۰۹	دستورالعمل شماره ۳۳ روابط کار (دستورالعمل اجرایی آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط)	مصوب معاون روابط کار به شماره: ۷۷۴۶۱
۱۹	۱۳۹۵/۰۳/۱۶	دستورالعمل چگونگی تأسیس و فعالیت کانون های کارگران و مدیران بازنشسته با اعمال اصلاحیه ۱۳۹۶/۰۴/۲۷	طبق ماده ۱۳۴ مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بخشنامه شماره ۴۸۲۳۴ جایگزین دستورالعمل مورخ ۱۳۷۲/۸/۱۲
۲۰	۱۴۰۰/۰۵/۰۹	دستورالعمل نحوه برگزاری مجامع عمومی انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانون های مربوط به صورت مجازی و الکترونیکی	مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شماره ۸۳۳۶۳ - در اجرای مصوبه شماره ۲۹۴ مورخ ۱۳۹۹/۰۹/۲۵ شورای عالی

دیگر پیوست‌های مرتبط:

ردیف	تاریخ تصویب	عنوان قانون / اصلاحیه / الحاقیه / آیین‌نامه	توضیح مختصر
۲۱	نامعلوم	دستورالعمل نظارت بر مجامع عمومی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی	طبق اصل ۱۳۸ قانون اساسی مصوب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۲۲	نامعلوم	شیوه‌نامه تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانون‌های مربوط	طبق ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط
۲۳	نامعلوم	شیوه‌نامه ثبت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی (ویرایش چهارم)	در راستای اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار
۲۴	۱۳۹۸/۰۸/۱۹	تصویب‌نامه در خصوص تأسیس انجمن صنفی سراسری اشخاص حقیقی پدیدآورنده آثار فرهنگی و هنری و شاغلان بخش فرهنگ و رسانه در رشته تخصصی مصوب هیئت‌وزیران	مصوب هیئت‌وزیران به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران - طبق رأی شماره‌های ۲۸۴۵ و ۲۸۴۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بندهای ۱، ۳ و ۴ ابطال شدند.
۲۵	۱۳۹۸/۱۱/۲۶	دستورالعمل نحوه تشکیل و فعالیت انجمن‌های صنفی هنرمندان	مصوب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی - فرهنگ و ارشاد اسلامی
۲۶	۱۳۹۹/۰۱/۲۷	شیوه‌نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی هنرمندان	مصوب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی - فرهنگ و ارشاد اسلامی
۲۷	۱۹۴۸/۰۶/۱۷	مقاله نامه ۸۷	«Freedom of association» آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی
۲۸	۱۹۴۹/۰۶/۰۸	مقاله نامه ۹۸	«The right to organize and bargain collectively» حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی
۲۹	۱۹۷۶/۰۶/۲۱	مقاله نامه ۱۴۴	«Tripartite Consultation» مشاوره سه‌جانبه
۳۰	مختلف	موارد مرتبط با قانون مالیات تشکله‌ها	معافیت از مالیات تشکله‌ها
۳۱	۱۳۵۳/۰۸/۰۱	آیین‌نامه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف - مصوب شورای عالی کار - نامعتبر (فقط جهت مطالعه)	جایگزین آیین‌نامه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف، مصوب ۱۳۴۷

بخش اول مواد مرتبط در قانون اساسی و قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مواد اشاره شده به شورای اسلامی کار، انجمن اسلامی، انجمن صنفی، نماینده کارگران)

قانون اساسی:

اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند، مشروط به این که اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آن‌ها منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت.

اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند این‌ها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می‌شود. چگونگی تشکیل این شوراهای و حدود وظایف و اختیارات آن‌ها را قانون معین می‌کند.

اصل ۱۰۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
تصمیمات شوراهای نباید مخالف موازین اسلام و قوانین کشور باشد.

اصل ۱۰۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
انحلال شوراهای جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست. مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراهای و طرز تشکیل مجدد آن‌ها را قانون معین می‌کند. شورا در صورت اعتراض به انحلال حق دارد به دادگاه صالح شکایت کند و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند.

اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
علاوه بر مواردی که هیئت وزیران یا وزیری مأمور تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی قوانین می‌شود، هیئت وزیران حق دارد برای انجام وظایف اداری و تأمین اجرای قوانین و تنظیم سازمان‌های اداری به وضع تصویب‌نامه و آیین‌نامه بپردازد. هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیئت وزیران حق وضع آیین‌نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد.
دولت می‌تواند تصویب برخی از امور مربوط به وظایف خود را به کمیسیون‌های متشکل از چند وزیر واگذار نماید. مصوبات این کمیسیون‌ها در محدوده قوانین پس از تأیید رئیس‌جمهور لازم‌الاجرا است.
تصویب‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌های دولت و مصوبات کمیسیون‌های مذکور در این اصل، ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی می‌رسد تا در صورتی که آن‌ها را برخلاف قوانین بیابد با ذکر دلیل برای تجدیدنظر به هیئت وزیران بفرستد.

ماده ۱۰

تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد 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 کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده ۲۱

تبصره - کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۷

هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های 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 هرسال 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 یادشده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید.

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

ماده ۲۸

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیئت حل اختلاف، 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 - هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی‌مابین 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 هیئت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

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

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید. تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. تبصره ۲ - در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه‌روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم‌الاجرا است. تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هرسال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

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.

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰ - به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و شش قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱ - انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان‌ها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند. تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸) - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد.

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 می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.

تبصره ۱ - به‌منظور هماهنگی در انجام وظائف محوله و قانونی انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۴ - کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

ماده ۱۳۵

به‌منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی و شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸) - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران برسد.

ماده ۱۳۶

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

تبصره ۱ - آیین‌نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸) - در صورتی که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیئت‌های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷

به‌منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به‌طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸) - آیین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.

[آیین‌نامه و مقررات تبصره ماده ۱۳۷ تاکنون به تصویب نرسیده است.]

ماده ۱۳۸

مقام ولایت‌فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

ماده ۱۴۰

پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

ماده ۱۵۰

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

ماده ۱۵۷

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی 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 نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸

هیئت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

- ۱ - یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان
- ۳ - یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان.

ماده ۱۶۰

هیئت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آن‌ها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیئت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۳

هیئت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان، انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی

فصل اول - کلیات

ماده ۱

به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام شورای اسلامی کار تشکیل می‌گردد.

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

تبصره ۲: جلسات مجمع در مرحله اول با حداقل دوسوم اعضا تشکیل و انتخابات آن با اکثریت مطلق آراء حاضرین معتبر خواهد بود. در صورتی که اجتماع دوسوم اعضا مجمع ممکن نشود مجمع با یک‌دوم اعضا تشکیل و رأی‌گیری به عمل می‌آید و نیز از اعضای که در مجمع شرکت نکرده‌اند تا رسیدن به حداقل دوسوم اعضا رأی‌گیری می‌شود. به هر حال آراء منتخبین نباید از یک‌سوم کل آراء کمتر باشد.

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

ماده ۲

شرایط انتخاب شونده:

الف - حداقل سن ۲۲ سال.

ب - حداقل سابقه کار یک سال در همان واحد.

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

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

تبصره: در اقلیت‌های کلیمی، مسیحی و زرتشتی وفاداری به قانون اساسی کافی است.

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

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

و - تابعیت ایران.

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

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

تبصره: تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی در چهارچوب شرایط مذکور در ماده فوق به عهده هیئتی مرکب از:

۱ - نماینده وزارت کار.

صفحه ۲۲ از ۱۲۶

۲ - نماینده وزارتخانه مربوطه.

۳ - نماینده منتخب مجمع کارکنان می‌باشد.

ماده ۳

انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار برگزار می‌گردد و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.
تبصره ۱: وزارت کار موظف است آیین‌نامه انتخابات را حداکثر دو ماه پس از تصویب این قانون تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران برساند.

تبصره ۲: شروع انتخابات شوراها یک ماه پس از تصویب آیین‌نامه 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 مسن‌ترین اعضا تشکیل و از میان خود یک رئیس، یک نایب‌رئیس و یک منشی به اکثریت آراء انتخاب می‌نماید.

ماده ۴

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

ماده ۵

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

ماده ۶

وزارت کار موظف است پس از انحلال قطعی شورا حداکثر تا دو ماه انتخابات شورای جدید را برگزار نماید.

ماده ۷

سلب عضویت هر یک از اعضای شورا مبنی بر تخلف از وظایف قانونی و یا فقدان شرایط مذکور در ماده ۲ به پیشنهاد حداقل دوسوم مجموع اعضا با تأیید هیئت موضوع ماده ۲۲ امکان‌پذیر خواهد بود.

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

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

ماده ۸

شورایی که بیش از یک‌سوم اعضایش استعفا دهند یا فوت نمایند یا مسلوب‌العضویه گردند وزارت کار موظف است برای تکمیل شورا حداکثر ظرف دو ماه انتخابات را تجدید نمایند.

ماده ۹

ساعاتی که اعضای شورای اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند جزء ساعات کار آنان محسوب می‌گردد.

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

تبصره ۲: مرجع تعیین ساعات کار شوراهای اسلامی کار، هیئت موضوع ماده ۲۲ می‌باشد.

تبصره ۳: هزینه‌های ضروری شوراها از طریق حق عضویت مجمع کارکنان تأمین می‌گردد.

تبصره ۴: تعیین میزان حق عضویت به عهده مجمع عمومی کارکنان می‌باشد.

ماده ۱۰

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

ماده ۱۱

صفحه ۲۳ از ۱۲۶

هرگاه مدیر یا هیئت‌مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ‌شده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند می‌توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدیدنظر نمایند. در صورتی که شورای مزبور از رأی خود عدول ننماید معترض می‌تواند مراتب را جهت رسیدگی نهایی به هیئت موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رأی آن هیئت قطعی است.

ماده ۱۲

تشکیل مجمع عادی کارکنان سالی یک‌بار الزامی است.

تبصره ۱: شورا می‌تواند رأساً یا به تقاضای مدیریت یا به درخواست یک‌چهارم کارکنان واحد، مجمع فوق‌العاده کارکنان را تشکیل و موضوع مورد درخواست را در دستور جلسه قرار دهد و در صورت تقاضای بیش از پنجاه درصد کارکنان تشکیل مجمع الزامی است. در هر صورت تأیید هیئت موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق‌العاده ضروری است.

تبصره ۲: مجمع کارکنان به‌طور فوق‌العاده نمی‌تواند هر سه ماه بیش از یک‌بار تشکیل گردد.

فصل دوم - وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار

ماده ۱۳

الف - ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به‌منظور پیشرفت سریع امور.

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

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

د - نظارت بر امور واحد به‌منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوطه.

تبصره: اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد.

هـ - همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به‌منظور پیشبرد امور واحد.

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

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

ح - بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی‌های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیئت‌مدیره.

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

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

ماده ۱۴

شورا موظف است گزارش اقدامات خود را در آخر هر شش ماه به اطلاع اعضای مجمع برساند.

ماده ۱۵

وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید.

تبصره: زمان تشکیل شوراهای بزرگ دولتی از قبیل شرکتهای تابعه وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت

ملی صنایع مس ایران ... بر اساس این قانون به تشخیص شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار) خواهد بود.

ماده ۱۶

تأسیسات و واحدهای فرعی، جزء واحدهای اصلی محسوب می‌شوند مگر آن‌که نحوه فعالیت این‌گونه واحدها یا فاصله آن‌ها تا واحدهای اصلی ایجاب نماید که به‌طور جداگانه عمل کنند.

تبصره: حدود واحدهای فرعی اصلی و نحوه فعالیت آن‌ها و تشخیص فاصله در آیین‌نامه اجرایی این قانون مشخص خواهد شد.

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

از	۳۶	تا	۱۵۰	سه نفر
از	۱۵۱	تا	۵۰۰	پنج نفر
از	۵۰۱	تا	۱۰۰۰	هفت نفر
از	۱۰۰۱	تا	۵۰۰۰	نه نفر
از	۵۰۰۰	به بالا		یازده نفر

تبصره ۱: تعداد ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ نفر به ترتیب به عنوان اعضای علی‌البدل شوراهای اسلامی فوق انتخاب می‌شوند.

تبصره ۲: اعضای علی‌البدل به هنگام بیماری، غیبت، استعفا، برکناری یا فوت اعضای اصلی به ترتیب اکثریت آراء به جای عضو یا اعضای اصلی در جلسات شورا شرکت می‌نمایند.

ماده ۱۸

در صورت تقاضای شورا مدیریت باید آمار و مدارک مربوط به وظایف شورا را در اختیار آن قرار دهد.
تبصره: اعضای شورا مطلقاً حق افشای آمار و اطلاعات سری و محرمانه واحد را ندارند.

ماده ۱۹

شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مشروح زیر، نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه می‌دهد:
الف - ساعات شروع و پایان کار و استراحت و توزیع اوقات کار در هفته.

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

ج - تخصیص مشاغل افراد.

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

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

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

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

ح - تدوین ضوابط استفاده از خانه‌های سازمانی واحد.

ماده ۲۰

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

ماده ۲۱

شورا موظف است یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت واحد معرفی کند و این عضو مشاور در جلسات هیئت‌مدیره بدون حق رأی شرکت خواهد کرد.

فصل سوم - مرجع تشخیص انحراف و انحلال شوراها

ماده ۲۲

به منظور بررسی و تشخیص انحراف شوراها از وظایف قانونی خود و انحلال آن‌ها (موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی) در هر منطقه هیئتی به نام هیئت تشخیص انحراف و انحلال شوراها مرکب از هفت نفر به شرح زیر تشکیل می‌گردد:

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

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

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

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

تبصره ۲: محل تشکیل هیئت مذکور را اداره کار منطقه تعیین می‌نماید.

ماده ۲۳

وزارت کار موظف است ظرف یک ماه هیئت موضوع ماده ۲۲ را تشکیل بدهد.

ماده ۲۴

وظایف هیئت موضوع ماده ۲۲ عبارت است از:

۱ - ایجاد تفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت.

۲ - نظارت و بررسی کارکرد شورا و مدیریت.

۳ - رسیدگی به شکایت کارکنان نسبت به شورا.

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

۵ - ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح.

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

فصل چهارم - مسائل کارگزینی

ماده ۲۵

مدیریت برای برنامه‌های آموزش حرفه‌ای ضمن کار نظر شورا را جلب می‌نماید.

تبصره ۱: شورا نظر خود را ظرف ده روز از تاریخ تسلیم پیشنهاد به مدیریت اعلام و در غیر این صورت مدیریت می‌تواند نظر خود را به مورد اجرا بگذارد.

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

ماده ۲۶

هرگاه مدیریت به تکلیف مقرر در این قانون عمل نکند، شورا می‌تواند به محکمه قضایی شکایت کند.

ماده ۲۷

در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد رأی نهایی را دادگاه صالح خواهد داد.

ماده ۲۸

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

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

تبصره ۲: اعضای شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی کماکان شاغل بوده و به وظیفه نمایندگی خود در شورا عمل خواهند کرد.

ماده ۲۹

آیین‌نامه اجرایی این قانون توسط وزارت کار و امور اجتماعی ظرف سه ماه تدوین و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

قانون فوق مشتمل بر بیست‌ونهم ماده و سی‌ویک تبصره در جلسه روز یکشنبه سی‌ام دی ماه هزار و سیصد و شصت‌وسه مجلس

شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۱۱/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

صفحه ۲۶ از ۱۲۶

آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۴/۰۴/۳۰ هیئت وزیران

با اصلاحات و الحاقات بعدی

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۳۰ / ۴ / ۱۳۶۴ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲۸۴۱ مورخ ۱۷ / ۴ / ۶۴ وزارت کار و امور اجتماعی و باستناد تبصره ۱ ماده ۳ قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۸ / ۱۱ / ۶۳ مجلس شورای اسلامی، آیین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار را بشرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۱ (اصلاحی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - در اجرای ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی صنعتی کشاورزی و خدمات

که بیش از ۳۵ 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.

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

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

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

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

ماده ۳ - تشخیص شرکتهای بزرگ دولتی و همچنین زمان تشکیل شورا در آنها با کسب نظر از دستگاه مربوطه به عهده شورای عالی کار (موضوع ماده ۵۵ قانون کار) می باشد.

ماده ۴ (اصلاحی ۱۳۶۹/۰۳/۲۷) - بمنظور انتخاب اعضاء شورا، مجمع عمومی کارکنان موضوع تبصره (۱) ماده (۱) قانون که تعیین کننده خط مشی شورا در چارچوب قانون و آیین نامه اجرائی آن می باشد، از کلیه کارکنان واحد که دارای تابعیت ایران می باشند، باستثناء مدیریت تشکیل می شود.

تبصره - منظور از مدیریت در این آیین نامه، اعضای اصلی و علی البدل هیئت مدیره، مدیرعامل و قائم مقام مدیرعامل و مدیر واحد می باشد.

ماده ۵ - وزارت کار و امور اجتماعی جهت تشکیل شورا و نظارت بر انتخاب آن نماینده ای تعیین و به کارکنان و مدیریت واحد معرفی می نماید.

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

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳۶۹/۰۳/۲۷) - انتخابات جهت تعیین نماینده مجمع عمومی کارکنان در هیئت تشخیص صلاحیت داوطلبان با حضور حداقل ۲/۱ کارکنان واحد انجام می‌گیرد و فردی که بیشترین رأی را کسب نماید بعنوان نماینده کارکنان در هیئت تشخیص صلاحیت شرکت می‌کند.

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

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

الف - توجیه و راهنمایی کارکنان واحد در مورد قانون شوراها و آئیننامه‌های مربوط.

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

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

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

ه - تعیین محل و زمان انتخابات پس از هماهنگی با مدیریت

و - دریافت اسامی کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی و ارائه آن به هیئت تشخیص صلاحیت.

ز - همکاری با هیئت تشخیص صلاحیت جهت تهیه اطلاعات و مدارک مورد نیاز.

ح - نصب کلیه آگهیها و اطلاعیه‌های مربوط به انتخابات و تشکیل مجمع عمومی در محل مناسب.

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

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

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

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

تبصره ۲ - داوطلبان عضویت در شورا، موظفند حداکثر ظرف مدت پنج روز از تاریخ انتشار آگهی، مراتب داوطلبی خود را کتباً به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام و رسید دریافت نمایند.

ماده ۸ (اصلاحی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - در موارد زیر انتخابات شورا برای مدت یکسال به تعویق می‌افتد:

الف (الحاقی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - عدم کفایت عده داوطلبان عضویت در شورا (حداقل به تعداد مجموع اعضاء اصلی و علی‌البدل).

ب (الحاقی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - عدم تشکیل مجمع عمومی با رعایت حدنصاب‌های مقرر در قانون و یا عدم حصول حدنصاب یک‌دوم آراء حاضرین در مجمع.

تبصره (الحاقی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - چنانچه هیئت نظارت بر انتخابات تشخیص دهد که عدم حدنصاب به دلیلی خارج از اختیار کارگران بوده است ظرف مهلت یکماه مراحل انتخابات تجدید می‌شود.

ج (الحاقی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - در صورتی که پس از طی دو مرحله انتخابات، حداقل به تعداد مورد نیاز (۲ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ نفر) حدنصاب لازم را بدست نیاورند.

ماده ۹ - نماینده وزارتخانه مربوطه در هیئت تشخیص صلاحیت موضوع بند ۲ تبصره ماده ۲ قانون در مورد واحدهای دولتی و وابسته به دولت نماینده وزارتخانه‌ای خواهد بود که واحد تابع یا وابسته به آن می‌باشد و در مورد نهادهای و بخش خصوصی نماینده وزارتخانه

ایست که فعالیت آن واحد در حیطه نظارت آن وزارت قرار دارد.

تبصره (الحاقی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - چنانچه وزارتخانه مربوطه بر اساس درخواست وزارت کار و امور اجتماعی ظرف مهلت ۱۵ روز نماینده خود را معرفی ننماید دو عضو دیگر هیئت به اتفاق آراء نظر خود را نسبت به داوطلبان اعلام و انتخابات طبق مهلت‌های مقرر در این قانون ادامه پیدا می‌کند.

ماده ۱۰ (اصلاحی ۱۳۶۶/۱۱/۰۴) - هیئت تشخیص صلاحیت موظف است حداکثر ظرف مهلت ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعضاء خود نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان و اعلام نتیجه آن اقدام نمایند.

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

تبصره ۲ (الحاقی ۱۳۶۹، ۰۳، ۲۷) - چنانچه پس از بررسی هیئت تشخیص صلاحیت مشخص شد که تعداد کاندیداهای واجد شرایط از یک و نیم برابر تعداد اعضای اصلی و علی‌البدل موردنیاز کمتر است، وزارت کار و امور اجتماعی مجدداً آگهی اعلام داوطلبی را حداکثر ظرف یک هفته صادر خواهد کرد.

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

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

ماده ۱۳ - وزارت کار و امور اجتماعی در اجرای ماده ۳ قانون به‌منظور حسن جریان امر انتخابات شوراها، از هیئت تشخیص صلاحیت بعنوان هیئت نظارت بر انتخابات دعوت بعمل می‌آورد.

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

از ۳۶ نفر تا ۱۵۰ نفر ۲ نفر عضو اصلی ۲ نفر عضو علی‌البدل

از ۱۵۱ نفر تا ۵۰۰ نفر ۴ نفر عضو اصلی ۳ نفر عضو علی‌البدل

از ۵۰۱ نفر تا ۱۰۰۰ نفر ۶ نفر عضو اصلی ۴ نفر عضو علی‌البدل

از ۱۰۰۱ نفر تا ۵۰۰۰ نفر ۸ نفر عضو اصلی ۵ نفر عضو علی‌البدل

از ۵۰۰۰ نفر به بالا ۱۰ نفر عضو اصلی ۶ نفر عضو علی‌البدل

تبصره (اصلاحی ۱۳۷۰/۰۴/۲۶) - در صورتی که در این انتخابات اعضای اصلی و علی‌البدل موردنیاز انتخاب نشوند، انتخابات مرحله دوم با شرکت دو برابر افراد موردنیاز از میان داوطلبانی که بیشترین رأی را آورده‌اند انجام می‌گیرد.

ماده ۱۵ - نماینده مدیریت در شورا که حتی‌الامکان یکی از افراد مورد اشاره در تبصره ماده ۵ خواهد بود حداکثر ظرف مدت یک هفته از تاریخ اتمام انتخاب نمایندگان مجمع عمومی تعیین و کتباً به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی می‌شود.

ماده ۱۶ - اخذ رأی بصورت مستقیم و مخفی بوده و هر یک از شرکت‌کنندگان فقط حق دادن یک رأی را خواهند داشت.
تبصره ۱ - هر یک از کارکنان شرکت‌کننده در مجمع عمومی، ورقه سفیدی را که به امضاء و مهر هیئت نظارت رسیده باشد دریافت و با نوشتن نام و نام خانوادگی افراد موردنظر خود (حداکثر به تعداد اعضاء اصلی و علی‌البدل شورا) آنرا در صندوق رأی‌گیری خواهد انداخت.

تبصره ۲ - کارکنانی که سواد نوشتن نداشته باشند، می‌توانند از افراد باسواد مورد اعتماد خویش کمک بگیرند.

ماده ۱۷ - پس از شمارش آراء، صورتجلسه‌ای در پنج نسخه با امضاء هیئت نظارت تنظیم و حائزین اکثریت آراء با رعایت ماده ۱۵ به ترتیب به‌عنوان اعضاء اصلی و علی‌البدل تعیین می‌گردند، یک نسخه از صورتجلسه تنظیمی به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه به مدیریت و یک نسخه به هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون و یک نسخه به شورا تسلیم و نسخه پنجم نیز جهت اطلاع کارکنان در واحد مربوطه الصاق خواهد شد.
تبصره - در صورت تساوی آراء تقدم و تأخیر به‌قیدقرعه تعیین می‌شود.

ماده ۱۸ - معترضین به انتخابات می‌توانند حداکثر ظرف یک هفته بعد از برگزاری انتخابات اعتراض خود را به هیئت نظارت اعلام نمایند و هیئت مذکور موظف است حداکثر ظرف مدت پنج روز به موضوع رسیدگی و نظر قطعی خود را در مورد صحت و سقم اعتراضات واصله اعلام نماید.
تبصره - در صورت ابطال کلیه و یا قسمتی از انتخابات نسبت به تجدید یا تکمیل قسمت باطل شده اقدام و کلیه مراحل مذکور در این آئین‌نامه برای آن تکرار می‌شود.

ماده ۱۹ - شورا حداکثر پس از یک هفته از خاتمه مراحل انتخابات جهت انجام وظایف مندرج در تبصره ۴ ماده ۳ قانون تشکیل جلسه می‌دهد چنانچه رئیس، نایب‌رئیس یا منشی شورا به سمتهای ریاست، مدیریت عامل، خزانه‌داری شرکت‌های تعاونی یا عضویت شوراهای شهر، شهرستان، استان و یا نمایندگی مجلس شورای اسلامی درآیند شورا می‌تواند نسبت به تجدید انتخاب رئیس، نایب‌رئیس و منشی اقدام نماید.

ماده ۲۰ - شورای اسلامی کار، پس از ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی، دارای شخصیت حقوقی بوده و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود.

ماده ۲۱ - در موارد ابهام این آئین‌نامه نظر وزارت کار و امور اجتماعی لازم‌الرعايه خواهد بود.

ماده ۲۲ - وزارتخانه‌ها، واحدهای دولتی و وابسته به دولت و نهادهای قانونی در جهت حسن اجرای قانون شوراهای همکاری‌های لازم را با وزارت کار بعمل آورده و در صورت نیاز، تجهیزات و نیروی انسانی لازم را در اختیار آن قرار خواهند داد.

ماده ۲۳ - مهلت‌های مقرر در این آئین‌نامه بدون احتساب ایام تعطیل خواهد بود.

نخست‌وزیر - میرحسین موسوی

آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۶۴/۰۷/۱۷ هیئت وزیران

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۴/۷/۱۷ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲۳۳۹ مورخ ۱۳۶۴/۳/۲۹ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده ۲۹ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی آیین نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار را به شرح زیر تصویب نمودند:

فصل اول - کلیات

ماده ۱ - شوراهای اسلامی کار که در این آیین نامه به اختصار شورا نامیده می شود، بر اساس قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه انتخابات مصوب ۱۳۶۴/۴/۳۰ هیئت وزیران تشکیل و با رعایت مفاد این آیین نامه و قانون مذکور فعالیت خواهند نمود.

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

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

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

ماده ۴ - مجمع عمومی عادی هر شش ماه یکبار و مجمع عمومی فوق العاده، بر اساس تبصره یک ماده ۱۲ قانون تشکیل می شود. تبصره ۱ - کلیه مجامع عمومی فوق العاده در صورت تأیید هیئت موضوع ماده ۲۲ قانون که منبعا در این آیین نامه هیئت تشخیص نامیده می شود، تشکیل می گردد.

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

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

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

الف - بررسی گزارش و تصویب ترازنامه شورا.

ب - بررسی و تصویب بودجه شورا.

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

صفحه ۳۱ از ۱۲۶

د - انتخاب اعضاء هیئت تسویه.

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

و - تعیین و یا تغییر میزان حق عضویت کارکنان.

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

فصل دوم - نحوه انجام وظایف شورا

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

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

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

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

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

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

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

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

ماده ۱۰ - برای این هماهنگی و فراهم شدن امکان اجرای وظایف شورا اعضاء هیئت مدیره و شورا می توانند بدعوت 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 امثالهم بطرق 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 تاسیسات و دستیابی به میزان تولید پیش بینی شده در برنامه تولیدی واحد و رسیدن به وضعیت مطلوب، همکاری مجدانه در چهارچوب مقررات، با مدیریت به عمل خواهد آورد.

صفحه ۳۲ از ۱۲۶

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

ماده ۱۴ - شورای اسلامی در کلیه موارد، خصوصاً در زمینه‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای به ترتیب با وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، همکاری‌های لازم را به عمل آورده و در صورت اطلاع از وقوع حادثه و یا عدم اجرای صحیح قوانین و مقررات در واحد مربوط، علاوه بر ارائه پیشنهادات سازنده به مدیر کارگاه و تقاضای رفع نواقص و معایب، موضوع را حسب مورد به وزارت کار یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منعکس می‌نماید و وزارتین کار و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف هستند در اسرع وقت و با رعایت قوانین و مقررات جاری، اقدامات لازم به عمل آورند.

ماده ۱۵ - شورا موظف است در زمینه‌های اجتماعی بروز حوادث مراجع ذیصلاح، خصوصاً وزارت کار و امور اجتماعی و وزارتخانه مربوط را مطلع و همکاری‌های لازم را معمول دارد.

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

ماده ۱۷ - نماینده مدیریت در شورا (که عضویت شورای اسلامی کار را عهده‌دار است) نظرات مدیریت در زمینه موارد مطروحه در ماده ۱۹ قانون را به‌موقع به اصلاح 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 تعیین‌شده در قانون شوراها عمل ننماید، مراتب را مستدلاً به هیئت تشخیص اعلام و چنانچه هیئت تشخیص شور را تأیید و به مدیریت اطلاع دهد، معذالک مدیریت از انجام آن خودداری نماید، در این صورت هیئت تشخیص یا شورا می‌توانند مراتب را به وزارتخانه مربوطه منعکس یا به محکمه قضایی شکایت نمایند.

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

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

تبصره ۱ - تا صدور رأی دادگاه صالح، با حکم مدیریت، فرد مورد نظر تعلیق از کار خواهد شد.
تبصره ۲ - دادگاه صالح با توجه به آیین‌نامه انضباطی کارگاه و دیگر قرائن و شواهد موجود، نظر نهایی خود را در رابطه با اخراج یا ابقاء کارگر اعلام می‌نماید.

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

ماده ۲۱ - شورا موظف است کلیه تصمیمات خود را طی صورتجلسه‌ای جداگانه تنظیم و به امضا اعضا برساند و چنانچه هر یک از اعضا بهر علتی با تصمیم اتخاذشده مخالف باشد، می‌تواند نظرات خویش را در همان صورتجلسه و یا ورقه جداگانه قید نماید تا در سوابق ضبط گردد.

ماده ۲۲ - کلیه اعضا شورا موظف به شرکت در جلسات تعیین شده خواهند بود. ولی به هنگام بیماری و غیبت بیش از یکماه، استعفاء، برکناری و یا فوت عضو اصلی، به ترتیب اکثریت آراء، اعضا علی‌البدل به جای عضو یا اعضای اصلی، در جلسات شورا، شرکت می‌نمایند.

تبصره ۱ - در مورد بیماری و غیبت، پس از بازگشت عضو اصلی، وی همچنان عضو شورا خواهد بود.
تبصره ۲ - هر یک از اعضای اصلی شورا که بهر علتی قادر به شرکت در سه جلسه شورا نباشد، باید موضوع عدم حضور خویش را به اطلاع شورا برساند تا از عضو علی‌البدل برای شرکت در جلسه دعوت به عمل آید.

ماده ۲۳ - میزان حق عضویت تعیین شده در مجمع توسط شورا به مدیریت ابلاغ و مدیریت ماهانه آن را از حقوق اعضا کسر و به حساب شورا واریز می‌نماید.

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

تبصره ۱ - کلیه اسناد و مدارک مالی شورا، باید با امضا 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 می‌ماند. نسخه دوم به مدیریت تسلیم و نسخه سوم نیز به هیئت تشخیص ارسال می‌گردد.

فصل چهارم - موارد انحلال شورا

ماده ۲۶ - در موارد زیر شورا منحل و ثبت آن نیز ملغی می‌شود:

الف - تعطیل دائم واحد مربوطه.

ب - سلب عضویت اکثریت اعضا شورا.

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

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

تبصره - در صورت انحلال و الغاء ثبت شورا، شورا و اعضای آن حق هیچگونه فعالیت بانام شورا نخواهند داشت، در غیر این صورت متخلف یا متخلفین مورد پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

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

ماده ۲۸ (منسوخ ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - کاندیداهای عضویت در هیئت تشخیص باید دارای شرایط زیر باشند:

الف - عدم گرایش به احزاب، سازمان ها و گروه های غیرقانونی و مخالف جمهوری اسلامی.

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

ج - تابعیت ایران.

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

ماده ۲۸ (اصلاحی ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - جلسات نمایندگان شوراهای و یا مدیران منطقه، به منظور انتخاب اعضاء هیئت تشخیص که به طور جداگانه ای صورت خواهد گرفت، با حضور حداقل دوسوم دعوت شدگان رسمیت یافته و رأی گیری به عمل خواهد آمد و چنانچه حدنصاب لازم حاصل نشود، مجدداً از نمایندگان شوراهای و مدیران دعوت به عمل آمده و در جلسه بعدی که حداکثر یک هفته پس از جلسه اول، با حضور نصف به علاوه یک دعوت شدگان تشکیل و رأی گیری به عمل می آید و در صورتی که حدنصاب اخیر نیز حاصل نشده پس از دریافت اسامی کاندیداها از شوراهای و مدیران، اخذ رأی به صورت مکاتبه ای توسط وزارت کار و امور اجتماعی صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱ - هر یک از اعضاء شرکت کننده یک رأی داشته و رأی خود را به صورت کتبی و حداکثر به تعداد اسامی پنج نفر نوشته و در صندوقی که بدین منظور تهیه گردیده خواهند انداخت آراء اخذ شده در حضور اعضاء شرکت کننده شمارش و 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 به عنوان عضو علی البدل هیئت 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 نظر نماید نظر مذکور قطعی و لازم الاجرا است.

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

ماده ۲۹ (اصلاحی ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - اگر نمایندگان منتخب شورا بهر علتی عضویت شورائی خود را در واحد مربوطه از دست بدهند سمت نمایندگی خود را نیز در هیئت تشخیص از دست خواهند داد.

ماده ۳۰ (اصلاحی ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - در صورتی که هر یک از مدیران عضو هیئت تشخیص، سمت و محل خدمت خود در منطقه را از دست بدهند عضویت آنها در هیئت تشخیص نیز منتفی می گردد.

ماده ۳۱ (اصلاحی ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - در صورت فوق، استعفاء، سلب عضویت، بیماری و یا غیبت اعضاء اصلی هیئت، اعضاء علی البدل

به جای آنان در جلسات مزبور شرکت خواهند نمود و چنانچه هر سه نفر نمایندگان منتخب شوراها و یا مدیران، بهر علتی قادر به شرکت در جلسات شورا نباشند و عدم شرکت آنها به صورت دائمی درآید، انتخابات جدید حداکثر ظرف مدت یکماه به منظور تعیین نمایندگان تجدید خواهد شد.

ماده ۳۲ - جلسات هیئت با حضور حداقل پنج نفر رسمیت داشته و تصمیمات آن در هر مورد با نظر موافق حداقل ۴ نفر معتبر خواهد بود.

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

ماده ۳۳ - اعضاء هیئت تشخیص، اعم از نمایندگان شوراها و مدیران در مورد اختلاف مطروحه مربوط به واحد خود، حق شرکت در جلسات هیئت را نداشته و باید از اعضاء علی البدل به جای آنان استفاده شود.

ماده ۳۴ - غیبت غیرموجه هر یک از نمایندگان شوراها و یا مدیران در سه جلسه متوالی و یا هفت جلسه غیر متوالی در حکم استعفای آنان تلقی خواهد شد.

ماده ۳۵ - دریافت شکایات و تنظیم و ابلاغ دعوت نامه ها، آراء و تصمیمات صادره هیئت، توسط دفتر هیئت انجام شده و تابع مقررات آیین دادرسی مدنی خواهد بود.

ماده ۳۶ - هیئت تشخیص موظف است از تاریخ وصول شکایت حداکثر ظرف مدت ده روز به موضوع رسیدگی و اعلام نظر نماید و در این رابطه اعضاء هیئت می توانند به منظور انجام وظائف محوله بطرق مقتضی اقدام و یا به واحدهای مربوطه مراجعه و با مدیران، اعضاء شوراها و یا کارکنان مذاکره نمایند و مدیران و شوراها مکلف اند اسناد و مدارک لازم را در اختیار آنان قرار دهند. تبصره - هیئت می تواند در صورت ضرورت در انجام وظائف فوق از همکاری متخصصان مدیران و اعضاء شوراها استفاده نمایند.

ماده ۳۷ - آراء هیئت تشخیص در موارد زیر قطعی و لازم الاجراء است:

الف - تعیین ساعات کار شوراها و اسلامی واحدهای منطقه.

ب - اظهارنظر در مورد اعتراض مدیریت به تصمیمات ابلاغ شده شورا.

ج - تأیید یا رد درخواست تشکیل مجمع عمومی فوق العاده.

د - رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به شورا.

ه - تصمیم در مورد موافقت با ادامه کار شورا.

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

ماده ۳۸ - هیئت تشخیص هر زمان که اقدامات شورا را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد می تواند رأی به انحلال شورا و یا سلب عضویت هر یک از اعضاء شورا بدهد.

ماده ۳۹ - چنانچه مدیریت واحد تصمیم به اخراج هر یک از اعضاء شورا داشته باشد، موظف است مراتب را کتباً با ذکر دلایل به هیئت تشخیص ارجاع دهد و هیئت نیز حداکثر ظرف ۱۵ روز نظر خود را کتباً به مدیریت اعلام نماید در صورت عدم موافقت هیئت،

مدیریت می‌تواند، مراتب را با ذکر موارد و علل مخالفت هیئت به دادگاه صالح ارجاع دهد و دادگاه در اجرای ماده ۲۸ قانون خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

ماده ۴۰ - چنانچه مدیریت بخش خصوصی بدون موافقت هیئت و یا قبل از صدور رأی نهایی دادگاه صالح، مبادرت به لغو حکم استخدامی هر یک از اعضاء شورا بنماید و سپس حکم ابقاء به کار عضو شورا از طرف دادگاه صادر و ابلاغ گردد موظف است کلیه حقوق و مزایای ایام بلاتکلیفی وی را پرداخت نماید. بدیهی است در واحدهای تحت مدیریت دولتی و نهادهای قانونی با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون شوراها، اعضاء شورا تا صدور رأی نهایی دادگاه صالح کماکان شاغل خواهند بود.

ماده ۴۱ - هیئت‌های تشخیص موظف‌اند مراتب سلب عضویت هر یک از اعضاء شورا و یا انحلال آن را حداکثر ظرف مدت ده روز به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند.

ماده ۴۲ - هیئت تشخیص در صورت لزوم به منظور پیگیری تخلفات مدیر واحد با توجه به بند ۵ ماده ۲۴ باید دلایل و مدارک اتهامی وی را به دادگاه صالح ارجاع نماید و در خصوص واحدهای دولتی یا تحت پوشش دولت و همچنین نهادهای قانونی، رونوشتی از آن را نیز به سازمان متبوع ارسال نماید.

فصل ششم - مقررات مختلف

ماده ۴۳ - واحد اصلی به واحدهائی اطلاق می‌شود که پروانه بهره‌برداری به نام آن صادر و ابتدائاً تأسیس شده باشد.

ماده ۴۴ - واحد فرعی به واحدهائی اطلاق می‌شود که فعالیت آن مقدمه یا مکمل فعالیت واحد اصلی باشد و تحت عنوان واحد اصلی نیز به ثبت رسیده یا برسد.

ماده ۴۵ - واحد اصلی و فرعی فقط در صورتی که درد و شهرستان قرار گرفته باشند می‌توانند شورای جداگانه تشکیل دهند.

ماده ۴۶ - تشخیص موارد ایجاب تشکیل شورای اسلامی کار مستقل در واحدهای فرعی (موضوع ماده ۱۶ قانون) با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد.

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

ماده ۴۷ - واحد دولتی در این آیین‌نامه واحدی است که بیش از ۵۰ درصد از سهام آن متعلق به دولت یا شرکتهای دولتی باشد، واحد تحت مدیریت دولت واحدی است که مدیریت آن توسط دولت، شرکتهای دولتی و یا شرکتهای تحت مدیریت دولتی تعیین گردد.

ماده ۴۸ - شورا حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز پس از تشکیل، موظف است ساعات کار موردنیاز را از هیئت تشخیص تقاضا نماید و هیئت موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز نظر خود را اعلام نماید.

تبصره - اعضاء شورا فقط در محدوده ساعاتی که هیئت تشخیص معین می‌کند، می‌توانند در ساعات کار عادی واحد به امور شورائی بپردازند و در غیر ساعات تعیین شده بایستی به شغل موظف خود عمل نمایند.

ماده ۴۹ (اصلاحی ۱۳۶۵/۰۹/۱۶) - مکان و وسائل متناسب جهت انجام کار شورا با توافق مدیریت در اختیار شورا قرار خواهد گرفت.
ماده ۵۰ - هیاتهای تشخیص مکلفند یک نسخه از صورتجلسات خود را حداکثر ظرف مدت یکماه به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۵۱ - مهلت‌های مقرر در این آیین‌نامه بدون احتساب ایام تعطیل در نظر گرفته می‌شود.

نخست‌وزیر

میرحسین موسوی

دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۰۶ وزیر کار و امور اجتماعی روزنامه رسمی شماره ۱۴۰۴۲ مورخ ۱۳۷۲/۳/۴

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

ماده ۲ - کارگرانی که دارای شرایط زیر باشند می‌توانند در انتخابات نمایندگان کارگران همان واحد شرکت نمایند.
الف - تابعیت ایران.
ب - داشتن حداقل پانزده سال تمام.

ماده ۳ - کاندیداهای نمایندگان کارگران باید حائز شرایط زیر باشند:
الف - داشتن تابعیت ایران.
ب - حداقل سن بیست‌ودو سال.

ج - داشتن حداقل سواد خواندن و نوشتن و آشنائی به امور محوله.
د - نداشتن سابقه محکومیت کیفری که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی گردد.
ه - کارگر همان واحد بوده و دارای حداقل دو سال تمام سابقه کار متوالی یا متناوب در همان واحد باشد، مگر در مورد واحدهائی که کمتر از دو سال سابقه فعالیت دارند. شرط اخیر در مورد واحدهائی که ماهیت کارشناس اقتضای تناوب می‌نماید، مجموع تناوب از یکسال نباید کمتر باشد.
و - دارای سمت مدیریت در واحد نباشد.

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

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

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

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

۱ - نمایندگان واحد کار و امور اجتماعی محل.

۲ - نماینده کارفرمای همان واحد.

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

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

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

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

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

ماده ۹ - در روز رأی‌گیری، صندوق اخذ با حضور هیئت نظارت بر انتخابات آماده و در محل رأی‌گیری قرار می‌گیرد. اعضاء حاضر در مجمع به کاندیداهای موردنظر که از طرف هیئت نظارت تأیید و معرفی می‌گردند رأی خواهند داد.

ماده ۱۰ - در پایان رأی‌گیری با حضور هیئت نظارت بر انتخابات، آراء مأخذ شمارش و به ترتیب تعداد آراء نفر اول بعنوان نمایندگان اصلی و نفر دوم بعنوان نماینده علی‌البدل کارگران خواهند بود مشروط بر اینکه آراء هر یک از آنان از یک‌سوم آراء حاضرین کمتر نباشد.

ماده ۱۱ - هیئت نظارت مکلف است، پس از شمارش آراء و تنظیم امضای صورتجلسه نتیجه انتخابات را از طریق نصب آگهی به اطلاع کارگران برساند و یک نسخه از صورتجلسه مذکور را به وزارت کار و امور اجتماعی و یک نسخه دیگر را به کارفرما یا نماینده وی تحویل دهد.

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

ماده ۱۳ - واحد کار و امور اجتماعی با نظر هیئت نظارت اعتراضات واصله را مورد رسیدگی قرار داده و نسبت به صحت و سقم آن

تصمیم‌گیری می‌نماید. در صورت تأیید صحت اعتراضات، واحد کار و امور اجتماعی با هماهنگی اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمائی انتخابات را ابطال و به ترتیب مقرر در مواد ۴ و ۶ این دستورالعمل، انتخابات را تجدید خواهد نمود.

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

ماده ۱۵ - مدت اعتبار نمایندگان کارگران از تاریخ صدور اعتبارنامه دو سال خواهد بود.

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

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

ب - چنانچه مشخص گردد که نماینده کارگران، واجد شرایط مندرج در ماده ۳ این دستورالعمل نبوده و یا شرایط مذکور را از دست داده است.

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

ماده ۱۷ - در صورت فوق، استعفاء، لغو اعتبارنامه نماینده اصلی، نماینده علی‌البدل برای بقیه مدت نمایندگی، جایگزین وی خواهد شد.

تبصره - چنانچه به هر علتی نماینده اصلی برای مدتی نتواند در واحد حضور یابد، نماینده علی‌البدل با اطلاع واحد کار و امور اجتماعی موقتاً وظایف او را انجام خواهد داد.

ماده ۱۸ - در صورتی که نماینده اصلی یا علی‌البدل کارگران به یکی از سمتهای: عضویت در شوراهای شهرستان - شهر - استان و نمایندگان مجلس شورای اسلامی انتخاب شود، نمایندگان کارگران را بخودی خود از دست خواهد داد.

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

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

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

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

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

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

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

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

آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری مصوب ۱۳۸۰/۰۲/۰۵ هیئت‌وزیران

هیئت‌وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۲/۵ بنا به پیشنهاد شماره ۶۴۹۱۴ مورخ ۱۳۷۴/۱۰/۱۹ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره (۲) ماده (۱۳۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۶۹ - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری را به شرح زیر تصویب نمود:

فصل اول - اهداف، وظایف و اختیارات انجمن‌های اسلامی کارگری

ماده ۱- به‌منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی، کارگران شاغل در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، صنفی و خدماتی مشمول قانون کار که بیش از پنجاه نفر شاغل داشته باشند، می‌توانند انجمن اسلامی کارگری - که از این به بعد انجمن نامیده می‌شود- تشکیل دهند.

تبصره ۱- تشکیل انجمن در واحدهای کمتر از پنجاه نفر منوط به اخذ مجوز از هیئت نظارت استان موضوع ماده (۱۷) این آیین‌نامه است.

تبصره ۲- در هر واحد یک انجمن تشکیل می‌شود و چنانچه واحدی از لحاظ استقرار جغرافیایی دارای کارگاه‌های متعدد در سطح یک یا چند شهرستان باشد، انجمن بنا به تشخیص هیئت نظارت استان می‌تواند در کارگاه‌های یادشده دفتر تشکیل دهد.

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

۱- همکاری در برپایی نماز جماعت و تعظیم شعائر مذهبی، تشکیل جلسات وعظ، خطابه و سخنرانی به مناسبت‌های گوناگون.

۲- تشویق کارگران به حضور در صحنه‌های عبادی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی.

۳- تشکیل کلاس‌های عقیدتی و فرهنگی و تشویق کارگران به شرکت در آنها.

۴- تشکیل کتابخانه یا مرکز مطالعاتی و توزیع کتب و نشریات بین کارگران واحد.

۵- نشر جزوه، مقاله و نشریه در زمینه‌های مذهبی با رعایت ضوابط ابلاغی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۶- کمک به تشکیل اردوها و گردهمایی‌های مربوط در چهارچوب وظایف و اختیارات و شرکت در آنها.

۷- تشویق کارگران در جهت تقویت روحیه استقلال، خودکفایی، ابداع، ابتکار، اختراع.

صفحه ۴۱ از ۱۲۶

۸- تلاش برای ارتقای روابط برادرانه و اسلامی بین کارگران واحد.

۹- تشویق کارگران به همکاری با سازمان‌های مسؤول در صورت وقوع حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله و آتش‌سوزی.

۱۰- اهتمام در ایجاد زمینه‌های لازم جهت مشارکت هرچه بیشتر کارگران واحد در امور مختلف فرهنگی، اجتماعی نظیر ارائه خدمات به نیازمندان و آسیب دیدگان.

۱۱- رسیدگی به خانواده‌های محترم کارگران ایثارگر.

۱۲- تلاش در جهت غنی کردن اوقات فراغت کارگران و خانواده‌های آنها.

۱۳- همکاری در شناسایی و تقویت استعدادها در بین کارگران و خانواده‌های آنان و فراهم آوردن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان. تبصره - فعالیت‌های انجمن باید در کلیه موارد به ترتیبی برنامه‌ریزی شود تا ضمن هماهنگی با مدیریت واحد مانع اجرای برنامه‌ها و فعالیت واحد نشود.

فصل دوم - شرایط و چگونگی تأسیس

ماده ۳- انجمن بنا به پیشنهاد هیئت مؤسس که حداقل مرکب از پنج نفر از افراد دارای شرایط موضوع ماده (۱۰) این آیین‌نامه باشند، تشکیل می‌شود.

ماده ۴- هیئت مؤسس موظف است، قبل از هر اقدامی به دبیرخانه هیئت نظارت استان مربوط مراجعه و مجوز تشکیل انجمن در واحد مربوط را دریافت کند. هیأت‌های نظارت استان در صورت احراز صلاحیت هیئت مؤسس، اجازه شروع فعالیت برای تشکیل انجمن را صادر می‌کنند.

تبصره - انجمن‌های اسلامی که قبلاً تشکیل شده‌اند باید ظرف شش ماه با مراجعه به هیئت نظارت استان وضعیت خود را با این آیین‌نامه تطبیق دهند. در غیر این صورت و پس از پایان مدت مذکور فعالیت آنها متوقف می‌شود.

ماده ۵- وظایف هیئت مؤسسه به شرح زیر است:

۱- تهیه آگهی تشکیل انجمن و نصب آن در تابلوی اعلانات یا مکانهای مناسب که مشتمل بر موارد زیر باشد:

الف - اعلام شرایط عضویت در انجمن با رعایت ماده (۶) این آیین‌نامه.

ب - اعلام ثبت‌نام داوطلبان عضویت در ارکان انجمن.

۲- تسلیم یک نسخه از فهرست اسامی متقاضیان عضویت در انجمن و سایر مدارک لازم به دبیرخانه هیئت نظارت استان و دریافت رسید.

۳- دعوت اولین مجمع عمومی با حضور نماینده هیئت نظارت استان برای انتخاب اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن.

تبصره - هیئت نظارت استان با تقاضای تأسیس موافقت خواهد نمود که حداقل سه برابر افراد واجد صلاحیت عضویت در شورای مرکزی، متقاضی عضویت در شورای انجمن و تصدی مسؤولیت ناظر باشند.

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

تبصره - در صورتی که درخواست عضویت (کارگران متقاضی عضویت در انجمن) توسط هیئت مؤسس یا شورای مرکزی موردپذیرش قرار نگیرد تصمیم‌گیری نهایی بر عهده هیئت نظارت موضوع ماده (۱۷) این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده ۷- شروع فعالیت انجمن در هر واحد، منوط به تأیید صحت انتخابات و ثبت اساسنامه در هیئت نظارت استان موضوع ماده (۱۷) این آیین نامه خواهد بود.

فصل سوم - ارکان و تشکیلات

ماده ۸- انجمن اسلامی کارگری دارای ارکان زیر است:

۱- مجمع عمومی.

۲- شورای مرکزی.

۳- ناظر.

ماده ۹- حدود وظایف و اختیارات ارکان انجمن به شرح زیر است و اساسنامه نمونه انجمن ها در چهارچوب مفاد این آیین نامه توسط هیئت موضوع ماده (۱۶) تنظیم و به استانها ابلاغ می شود.

الف - وظایف و اختیارات مجامع عمومی:

۱- تعیین خطمشی و تصویب برنامه سالانه انجمن 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 اعضا.

۶- تنظیم تغییرات اساسنامه در چهارچوب اساسنامه نمونه.

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

ب - وظایف و اختیارات شورای مرکزی:

۱- تنظیم برنامه های سالانه و پیشنهاد خطمشی انجمن جهت تصویب مجمع عمومی.

۲- ارائه گزارش عملکرد شورای مرکزی به مجمع عمومی.

۳- تهیه و تنظیم آیین نامه های موضوع بند (۳) قسمت (الف) جهت تصویب مجمع عمومی.

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

۵- اجرای مصوبات مجمع عمومی و فعالیت در جهت تحقق اهداف و وظایف و اختیارات انجمن.

۶- انتخاب دبیر شورا برای انجام وظایف اجرایی و اداری و همچنین انجام نمایندگی شورا در مراجع قانونی.

پ - وظایف و اختیارات ناظر:

انجام امور نظارت و حسابرسی و بررسی عملکرد شورای مرکزی انجمن به عهده ناظر است. ناظر مجاز است در جلسات شورای مرکزی شرکت نموده و با مراجعه به اسناد و مدارک و بررسی فعالیت انجمن گزارش مستدل خود را نسبت به امور یادشده حداکثر ۱۵ روز قبل از جلسه مجمع عمومی تسلیم مجمع مزبور نماید.

ماده ۱۰- شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن:

الف - داشتن التزام عملی به اسلام، اصل ولایت فقیه و قانون اساسی.

ب - سابقه حضور و فعالیت در صحنه های مختلف انقلاب اسلامی.

پ - داشتن حسن شهرت و تدبیر لازم جهت پیشبرد امور انجمن.

ت - داشتن حداقل یکسال سابقه کار در واحد ذی ربط.

تبصره - تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن از اختیارات هیئت نظارت استان است.

ث - نداشتن سابقه محکومیت سیاسی و اجتماعی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود.

ماده ۱۱- اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن برای مدت چهار سال انتخاب می شوند و تعداد آنان با توجه به تعداد کارکنان واحد مربوط به شرح زیر تعیین می شود:

- تا (۵۰۰) نفر، (۳) عضو اصلی و (۲) عضو علی البدل.

- از (۵۰۱) تا (۲۰۰۰) نفر، (۵) عضو اصلی و (۳) عضو علی البدل.

- از (۲۰۰۱) تا (۷۰۰۰) 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 عادی به طور فوق العاده است که حداکثر یک ماه قبل از انقضای مدت فعالیت شورای مرکزی قبلی صورت می گیرد.

تبصره - تا تعیین شورای مرکزی و ناظر جدید، شورای مرکزی و ناظر قبلی حداکثر می توانند تا (۶) 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 آرا صورت می گیرد اکثریت لازم حاصل نشود، انتخاب مجدد برگزار می شود.

تبصره - در صورتی که هر یک از اعضای شورای مرکزی به تشخیص و اعلام هیئت نظارت استان، شرایط عضویت موضوع ماده (۱۰) این آیین نامه را از دست بدهند، از عضویت در شورای مرکزی و تصدی مسؤولیت نظارت برکنار می شوند.

ماده ۱۴- اعضای شورای مرکزی و ناظر پس از انتخاب در چهارچوب این آیین نامه اعتبارنامه خود را از هیئت 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 هیئت نظارت استان تعیین می شود که به هر حال از (۲۵) ساعت در ماه بیشتر نخواهد بود.

فصل چهارم - هیئت نظارت استان و هیئت عالی نظارت

ماده ۱۶- به منظور ایجاد هماهنگی بین هیأت های نظارت استانها و سیاستگذاری لازم برای انجمن های اسلامی کارگری موضوع این آیین نامه، همچنین پاسخگویی به استعلام های هیأت های نظارت استان، هیئت مرکزی نظارت به ریاست وزارت کار و امور اجتماعی و عضویت وزارتخانه های کشور، صنایع و معادن، سازمان تبلیغات اسلامی و نماینده کانون عالی هماهنگی انجمن های

صفحه ۴۴ از ۱۲۶

اسلامی کل کشور تشکیل می‌شود.

تبصره - اجرای وظایف موضوع بندهای (ب، پ و ت) ماده (۱۸) این آیین‌نامه در مورد سایر واحدهای ملی بنا به پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاه‌های مستقل به تصویب هیئت عالی مرکزی می‌رسد. واحدهای ملی بزرگ به پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام اجرایی دستگاه‌های مستقل و هیأت عالی مرکزی و تأیید شورای عالی کار مشخص می‌شوند.

ماده ۱۷ - به منظور نظارت بر فعالیت انجمن‌های اسلامی استان، هیئت نظارت استان به ریاست معاون سیاسی استاندار و عضویت مدیران کل کار و امور اجتماعی، سازمان صنایع و معادن استان، رئیس سازمان تبلیغات اسلامی استان و دبیر کانون هماهنگی انجمن‌های اسلامی استان (در صورت عدم تشکیل کانون مزبور یکی از مسؤولان انجمن‌های اسلامی استان) در صورت عدم تشکیل کانون مزبور یکی از مسؤولان انجمن‌های اسلامی استان به انتخاب آنها تشکیل می‌شود.

ماده ۱۸ - وظایف هیئت نظارت استان به شرح زیر می‌باشد:

- الف - نظارت بر فعالیت انجمن‌های اسلامی استان، با رعایت سیاست‌های کلی هیئت مرکزی نظارت و مفاد این آیین‌نامه.
- ب - تأیید صلاحیت و تطبیق شرایط هیئت مؤسس با ماده (۳) این آیین‌نامه و صدور اجازه شروع به فعالیت آنان.
- پ - تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن و نظارت بر انتخابات انجمن و کانون هماهنگی استان.
- ت - صدور اعتبارنامه اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن.
- ث - تعیین ساعات مجاز برای فعالیت اعضای شورای مرکزی و ناظر انجمن و نظارت بر انتخابات انجمن و کانون هماهنگی استان.
- ج - اعلام نظر در خصوص تشکیل مجامع انجمن‌های اسلامی کارگری با رعایت تبصره (۱) ماده (۵) این آیین‌نامه.
- چ - پاسخگویی به استعلام‌های مربوط به فعالیت‌های اسلامی کارگری.
- ح - رسیدگی به تخلفات اعضای شورای مرکزی و انجمن‌های اسلامی کارگری.
- خ - انجام سایر اموری که به موجب این آیین‌نامه بر عهده هیئت نظارت استان گذاشته شده است.

ماده ۱۹ - نظارت بر چگونگی فعالیت انجمن‌های اسلامی و رسیدگی به تخلفات آنها بر عهده هیئت نظارت همان استان است. هیئت نظارت استان در صورت ضرورت می‌تواند نسبت به توقف فعالیت انجمن اتخاذ تصمیم نماید و باید مراتب را برای اتخاذ تصمیم نهایی به هیئت مرکزی گزارش کند.

ماده ۲۰ - کارفرمایان واحد ضمن همکاری با انجمن‌های اسلامی کارگری در جهت تحقق وظایف انجمن و تأمین تسهیلات و امکانات برای فعالیت آن اقدامات لازم را معمول خواهند داشت.

ماده ۲۱ - انجمن‌های اسلامی کارگری موظف به ثبت و نگهداری اسناد و مدارک و صورت‌جلسات و دفاتر مربوط می‌باشند.

فصل پنجم - تشکیل کانون انجمن‌های اسلامی

ماده ۲۲ - انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور انسجام و هماهنگی بیشتر در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی در اجرای تبصره (۱) ماده (۱۳۰) قانون کار، نسبت به تأسیس کانون هماهنگی انجمن‌های اسلامی در استان و همچنین کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور که به ترتیب در این آیین‌نامه «کانون استان» و «کانون عالی» نامیده می‌شود اقدام نمایند.

ماده ۲۳ - در صورتی که بیش از نیمی از انجمن‌های هر استان، مشروط به آنکه تعداد آنها کمتر از (۱۰) انجمن نباشد متقاضی تشکیل کانون استان باشند می‌توانند با هماهنگی هیئت نظارت استان مبادرت به تشکیل کانون استان نمایند.

ماده ۲۴ - شوراهای مرکزی انجمن‌ها از بین اعضای خود پنج نفر را به‌عنوان هیئت مؤسس کانون استان انتخاب و به هیئت نظارت استان معرفی می‌نمایند.

ماده ۲۵ - وظایف هیئت مؤسس کانون استان عبارت است از:

الف - تهیه اساسنامه کانون استان جهت تصویب هیئت عالی نظارت موضوع ماده (۱۶) این آیین‌نامه.

ب - ثبت‌نام از اعضای داوطلب عضویت در ارکان کانون استان.

ت - ثبت و نگهداری اسناد و مدارک مالی و صورت‌جلسات و دفاتر مربوط.

تبصره - در هر استان فقط یک کانون استان تشکیل می‌شود.

ماده ۲۶ - نماینده شورای مرکزی انجمن شهرستان‌ها می‌توانند به عضویت مجمع کانون استان درآیند.

ماده ۲۷ - در صورتی که در بیش از نیمی از استان‌های کشور، کانون تشکیل شده باشد، کانون‌های مزبور می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی اقدام نمایند.

ماده ۲۸ - کانون‌های استان جهت اقدامات لازم برای تشکیل کانون عالی پنج نفر را از میان اعضای کانون‌های استان به‌عنوان هیئت مؤسس کانون عالی انتخاب و به هیئت عالی نظارت معرفی خواهند نمود.

ماده ۲۹ - وظایف هیئت مؤسس کانون عالی عبارت است از:

الف - تهیه و تنظیم اساسنامه کانون عالی با نظارت و تأیید هیئت عالی نظارت

ب - نام‌نویسی از اعضای داوطلب عضویت در ارکان کانون عالی.

پ - برگزاری مجمع عمومی و انتخاب هیئت‌مدیره و بازرس کانون عالی با هماهنگی هیئت عالی نظارت.

ت - ثبت و نگهداری اسناد و مدارک مالی و صورت‌جلسات و دفاتر مربوط.

تبصره - در سراسر کشور فقط یک کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی تشکیل می‌شود که وظایف محوله را به عهده می‌گیرد.

ماده ۳۰ - نماینده‌های کانون استان می‌توانند به عضویت مجمع کانون عالی درآیند.

ماده ۳۱ - ارکان و تشکیلات کانون استان و کانون عالی عبارتند از:

الف - مجمع عمومی.

ب - هیئت‌مدیره.

پ - بازرس

ماده ۳۲ - هیئت‌مدیره و بازرس کانون عالی پس از انتخابات در چهارچوب این آیین‌نامه اعتبارنامه خود را از هیئت نظارت استان و

صفحه ۴۶ از ۱۲۶

ماده ۳۳ - کلیه موارد پیش‌بینی شده برای انجمن‌ها در این آیین‌نامه، در مورد قانون استان و قانون عالی قابل اجرا می‌باشد.

معاون اول رییس جمهور - حسن حبیبی

آیین نامه چگونگی انتخاب نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین‌المللی موضوع تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار (موضوع تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار) مصوب ۱۳۸۶/۰۲/۰۸ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جایگزین آیین نامه مصوب ۱۳۷۰/۰۲/۱۱

ماده ۱- در اجرای تبصره ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، نمایندگان (اصلی و علی‌البدل) کارفرمایان در شورای عالی کار، شورایی تأمین اجتماعی، شورایی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس (اجلاس) بین‌المللی کار و نظایر آن، توسط قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان با رعایت مفاد قانون کار، این آیین نامه و سایر مقررات مربوط، انتخاب و معرفی می‌شوند.

تبصره - انتخاب نمایندگان کارفرمایان در مجامع و شوراهایی که نحوه انتخاب آنان در قانون ذکر گردیده، به روش مقرر در قانون صورت می‌گیرد.

ماده ۲- وزارت کار و امور اجتماعی دست کم سه ماه پیش از پایان دوره نمایندگی درهریک از شوراهای عالی و یا کنفرانس‌ها (اجلاس) بین‌المللی و نظایر آن ۳ ماه پیش از برگزاری هریک از آنها، موضوع را جهت انتخاب و معرفی نماینده به قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان اطلاع می‌دهد.

تبصره ۱- هیات مدیره قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان با اطلاع وزارت کار و امور اجتماعی دست کم یک ماه پیش از تشکیل یا یک ماه پیش از پایان دوره نمایندگی در هریک از مجامع مذکور، نمایندگان اصلی و علی‌البدل مورد نیاز را انتخاب و معرفی می‌نماید.

تبصره ۲ - چنانچه قانون عالی کارفرمایان، ایجاد نشده یا فاقد اعتبار و یا منحل گردد؛ وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند رأساً در مورد انتخاب نمایندگان مذکور اقدام نماید.

ماده ۳- انتخاب شوندگان جهت نمایندگی کارفرمایان در مجامع داخلی و بین‌المللی باید دارای شرایط زیر باشند:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

۳- عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیرقانونی

۴- نداشتن هرگونه سوء پیشینه کیفری

۵- داشتن حسن شهرت

۶- عدم اعتیاد به مواد مخدر

۷- داشتن حداقل ۳۰ سال تمام سن و سه سال سابقه فعالیت کارفرمایی با توجه به تعریف کارفرما در ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

۸- آشنائی با قوانین کار، تجارت، تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقرراتی که به گونه‌ای با مسائل کار و کارگری و تولید ارتباط دارد.

۹- داشتن دست کم مدرک تحصیلی کارشناسی.

۱۰- تسلط به یکی از زبانهای خارجی (برای کاندیداتوری نمایندگی در کنفرانس بین‌المللی کار).

۱۱- عضویت در انجمن صنفی کارفرمایی مربوط

تبصره ۱- در صورت وفات یا استعفای نمایندگان کارفرمایان موضوع این آئین نامه و یا در صورتیکه به هر دلیل شرایط عضویت مندرج در ماده ۳ را از دست بدهند، سمت نمایندگی در مجامع مورد نظر را از دست خواهند داد و مطابق مقررات مربوط، نمایندگان علی‌البدل جایگزین آنها خواهد شد.

تبصره ۲- کارفرمایانی که سابقه حضور دست کم سه دوره در مجامع بین‌المللی را داشته‌اند، به شرط دارا بودن سایر شرایط، از موارد مندرج در بندهای ۹ و ۱۰ مستثنی می‌باشند.

ماده ۴- نظارت بر امر تطبیق شرایط و انتخاب نمایندگان موضوع این آئین نامه، بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره ۱- مهلت اعتراض به تصمیمات اتخاذ شده حداکثر یک هفته بعد از ابلاغ می‌باشد.

تبصره ۲- مرجع رسیدگی به اعتراضاتی که واصل می‌شود، اعم از اینکه موجب ابطال یا تأیید انتخاب نمایندگان موضوع این آیین نامه گردد؛ وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد.

تبصره ۳- کانون عالی کارفرمایان دست کم یک هفته پیش از انتخاب نمایندگان مورد نظر، برای نظارت بر امور مربوط، از وزارت کار و امور اجتماعی بطور کتبی دعوت می‌نماید.

ماده ۵- هریک از اشخاص حقیقی یا نمایندگان شخصیت‌های حقوقی می‌توانند حداکثر به نمایندگی دو مرجع از مراجع موضوع ماده یک این آیین نامه انتخاب شوند.

ماده ۶- نمایندگان منتخب موضوع ماده یک این آئین نامه موظف به رعایت مقررات آئین نامه‌های داخلی مراجع مذکور هستند.

ماده ۷- نمایندگان اصلی و علی‌البدل کارفرمایان در شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار الزاماً از بین مدیران صنایع انتخاب خواهند شد.

ماده ۸- یک نفر از نمایندگان اصلی و یک نفر از نمایندگان علی‌البدل کارفرمایان در شورای عالی کار باید از بین مدیران یا کارفرمایان بخش کشاورزی انتخاب شوند.

ماده ۹- چنانچه به هر علت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان منحل یا فاقد اعتبار گردد، اعتبار نامه نمایندگان معرفی شده نیز لغو خواهد شد.

ماده ۱۰ - مهلت‌های مقرر در این آئین نامه بدون احتساب تعطیلات رسمی می‌باشد.
این آئین نامه در ۱۰ ماده و ۸ تبصره در تاریخ ۱۳۸۶/۲/۸ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و جایگزین آئین نامه مصوب ۱۳۷۰/۲/۱۱ وزیر کار و امور اجتماعی گردید.

محمد جهرمی
وزیر کار و امور اجتماعی

آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۸۹/۰۸/۰۳ هیئت وزیران

وزیران عضو کارگروه تصویب‌نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت ۳۴۴۵۲ هـ - مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۰۹ به استناد تبصره ماده (۱۳۵) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - و با رعایت تصویب‌نامه یادشده، آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار را به شرح زیر تصویب نمودند:

فصل اول - کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان

ماده ۱ - کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان که در این آیین‌نامه به اختصار «کانون استان» نامیده می‌شود، بنا به درخواست شوراهای اسلامی کار همان استان، براساس مقررات این آیین‌نامه تشکیل می‌شود.
تبصره ۱ - برای تشکیل کانون استان، وجود ده شورای دارای اعتبار در آن استان الزامی است.
تبصره ۲ - در هر استان بیش از یک کانون نمی‌تواند تشکیل شود.

ماده ۲ - ارکان کانون استان عبارتند از:

الف - مجمع عمومی

ب - هیئت مدیره

ج - بازررس یا بازرسان

ماده ۳ - مجمع عمومی، عالی‌ترین رکن کانون استان است که از اجتماع اعضای دارای حق رأی به نمایندگی شوراهای اسلامی کار به ترتیب زیر تشکیل می‌شود:

الف - شوراهای اسلامی کار سه و پنج نفره یک نفر نماینده.

ب - شوراهای اسلامی کار هفت و نه نفره دو نفر نماینده.

ج - شوراهای اسلامی کار یازده نفره سه نفر نماینده.

ماده ۴ - تعداد اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت مدیره و بازرسان کانون استان به شرح جدول زیر می‌باشد:

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @Najmulsagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: najmulsagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir



تعداد شوراها		اعضای هیئت مدیره		بازرس	
		اصلی	علی البدل	اصلی	علی البدل
۱۰ تا ۴۰ شورا		۳ نفر	۲ نفر	۱ نفر	۱ نفر
۴۱ تا ۶۰ شورا		۵ نفر	۲ نفر	۱ نفر	۱ نفر
۶۱ تا ۸۰ شورا		۷ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۲ نفر
۸۱ تا ۱۰۰ شورا		۹ نفر	۳ نفر	۳ نفر	۲ نفر
۱۰۱ شورا به بالا		۱۱ نفر	۵ نفر	۳ نفر	۲ نفر

تبصره ۱ - مجمع عمومی کانون استان از بین خود، اعضای هیئت مدیره را برای مدت دو سال و بازرسان را برای مدت یک سال انتخاب می کند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره ۲ - انتخاب بیش از یک نفر از هر شورا برای عضویت در هیئت مدیره کانون استان مجاز نیست و در مواردی که بازرسان متعدد هستند، بیش از یک بازرس از هر شورا انتخاب نخواهد شد.

تبصره ۳ - در صورتی که اعضای هیئت مدیره و بازرسان کانون استان، عضویت خود را در شورای مربوط از دست بدهند یا رابطه کاری آنان با کارگاه قطع شود، عضویت آنها در هیئت مدیره و بازرسان کانون استان خود به خود لغو و از اعضای علی البدل باتوجه به تقدم آرا جایگزین ایشان می شوند.

ماده ۵ - وظایف و اختیارات کانون های استان به شرح زیر است:

الف - ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور شوراهای اسلامی کار استان.

ب - تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی کار استان.

ج - همکاری با دستگاه های اجرایی و مراجع ذی ربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار استان.

د - جمع بندی نظرات شوراهای اسلامی کار استان در خصوص حفظ و توسعه فرصت های شغلی، ایجاد بهره وری، مسائل و امور کار و کارگری و ارائه نظرات به صورت پیشنهاد در امور مذکور به واحد کار و امور اجتماعی استان، کانون عالی یا مراجع ذی ربط استان.

ه - کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواست های مشروع و قانونی اعضا از طریق مراجع ذی ربط و جلوگیری از فعالیتهای سیاسی تحت عناوین کانون استان با شوراهای اسلامی کار.

و - انعقاد پیمان های دسته جمعی با رعایت مواد (۱۴۰) و (۱۴۱) قانون کار و راهنمایی اعضا در عقد قراردادهای.

تبصره - انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی مربوط در استان با توجه به مواد (۱۵۸)، (۱۶۰) و (۱۶۴) قانون کار با تصویب هیئت مدیره کانون استان انجام می شود.

فصل دوم - کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار

ماده ۶ - کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور که در این آیین نامه به اختصار

«کانون عالی» نامیده می شود، در صورت وجود کانون دارای اعتبار استان در حداقل یک دوم استان های کشور تشکیل می گردد.

ماده ۷ - ارکان کانون عالی عبارتند از:

الف - مجمع عمومی

ب - هیئت مدیره

ج - بازرس یا بازرسان

ماده ۸- مجمع عمومی بالاترین رکن کانون عالی است که از اجتماع اعضای دارای حق رأی هیئت مدیره کانون‌های استانی تشکیل می‌شود.

تبصره - کانون‌های استان‌هایی که دارای بیش از یکصد و بیست شورای اسلامی کار عضو باشند، به ازای هر بیست شورای مازاد، یک نفر از اعضای دارای حق رأی شوراهای عضو را به انتخاب مجمع عمومی کانون، جهت شرکت در مجمع عمومی کانون عالی معرفی می‌نمایند. در استان‌هایی که حدنصاب موضوع تبصره (۱) ماده (۱) حاصل نشده، به ازای هر پانزده شورا یک نفر و در صورتی که کانون استان طبق مقررات فاقد اعتبار شده باشد، به ازای هر بیست شورا، یک نفر به انتخاب آنان با هماهنگی سازمان کار و امور اجتماعی استان به مجمع عمومی کانون عالی معرفی می‌گردد.

ماده ۹- هیئت مدیره کانون عالی دارای یازده نفر عضو اصلی و چهار نفر عضو علی البدل می‌باشد که برای مدت دو سال از بین اعضای مجمع عمومی انتخاب می‌شوند. مجمع عمومی دو نفر بازرس اصلی و یک نفر بازرس علی البدل را برای مدت یک سال از بین اعضای مجمع عمومی انتخاب می‌نماید. انتخاب مجدد آنان برای دوره‌های بعد بلامانع است.

تبصره - در صورتی که اعضای هیئت مدیره یا بازرسان کانون عالی به هر دلیل عضویت خود را در هیئت مدیره کانون استان یا شورای اسلامی کار مربوط از دست بدهند یا رابطه کاری آنان با کارفرما قطع شود، عضویت آن‌ها در هیئت مدیره یا بازرسان کانون عالی خود به خود لغو و اعضای علی البدل به ترتیب تعداد آرا جایگزین ایشان می‌شوند.

ماده ۱۰ - وظایف و اختیارات کانون عالی عبارت است از:

الف - ایجاد ارتباط و هماهنگی بین کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان‌ها و فعالیت‌های آن‌ها.

ب - همکاری با دستگاه‌های اجرایی و مراجع ذی ربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات کانون‌های مربوط.

ج - بررسی و جمع بندی نظرات کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان‌ها در خصوص حفظ و توسعه فرصت‌های شغلی، ایجاد بهره‌وری، مسائل و امور کار و کارگری و ارائه پیشنهادها و نظرات به وزارت کار و امور اجتماعی یا مراجع ذی ربط.

د - کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواست‌های مشروع و قانونی اعضا از طریق مراجع ذی ربط و جلوگیری از فعالیت‌های سیاسی تحت عناوین کانون عالی یا کانون‌های استانی یا شوراهای اسلامی کار.

ه - انعقاد پیمان‌های دسته جمعی با سازمان‌های کارفرمایی و همچنین همکاری متقابل با سایر سازمان‌ها و راهنمایی اعضا در عقد قراردادها.

تبصره انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی با توجه به قوانین و مقررات مربوط با تصویب هیئت مدیره کانون عالی انجام می‌شود.

فصل سوم - مقررات مشترک نحوه ثبت و انحلال کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان‌ها و عالی

ماده ۱۱- جلسات مجمع عمومی عادی کانون‌های استان‌ها و عالی با حضور حداقل نصف به علاوه یک اعضا رسمیت می‌یابد. در صورت عدم کسب نصاب یاد شده، مرحله دوم مجمع عمومی عادی با حضور حداقل یک سوم اعضا برگزار می‌شود. چنانچه پس از مراحل مذکور، مجمع عمومی عادی به حدنصاب لازم نرسد، مرحله سوم آن با حضور حداقل یک پنجم اعضا تشکیل می‌شود. در هر صورت تصمیمات آن با آرای نصف به علاوه یک اعضای حاضر معتبر است، به جز انتخابات هیئت مدیره و بازرسان که ملاک اعتبار آن، رأی اکثریت نسبی حاضران می‌باشد.

تبصره ۱ - مجمع عمومی فوق العاده به همان ترتیب فوق الذکر صرفاً طی دو مرحله اول و دوم، به منظور تصمیم گیری در خصوص موارد زیر برگزار می‌شود و تصمیمات آن با آرای سه چهارم اعضای حاضر معتبر است.

۱- اصلاح یا تغییر اساسنامه

۲ - انحلال کانون با رعایت ماده (۱۹)

تبصره ۲- چنانچه مجامع عمومی عادی یا فوق العاده پس از طی مراحل دعوت فوق الذکر به حدنصاب نرسد، مشروط بر این که مدت اعتبار قانونی فعالیت کانون به پایان نرسیده باشد، مجامع عمومی مذکور مجدداً تکرار می‌شود.

ماده ۱۲ - به منظور تأسیس کانون‌های استان، هیئت موسسی مرکب از نمایندگان حداقل سه شورا (از هر شورا یک نفر) و همچنین به منظور تأسیس کانون عالی، هیئت موسسی مرکب از نمایندگان هیئت مدیره حداقل سه کانون استان (از هر کانون یک نفر) تشکیل می‌گردد.

ماده ۱۳- وظایف هیئت های مؤسس به شرح زیر می‌باشد:

الف - ارائه درخواست تأسیس کانون استان و کانون عالی حسب مورد به واحد کار و امور اجتماعی استان یا وزارت کار و امور اجتماعی.

ب - تهیه پیش نویس اساسنامه با توجه به مفاد قانون و مقررات مربوط.

ج - تهیه فهرست داوطلبان عضویت.

د - دعوت از تشکلهای واجد شرایط جهت معرفی نماینده به مجمع عمومی کانون به منظور تصویب اساسنامه و انجام انتخابات هیئت مدیره و بازرسان.

ه - درج آگهی تأسیس کانون در روزنامه محلی یا کثیرالانتشار باتوجه به حوزه فعالیت آن.

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

ماده ۱۴- هیئت مؤسس کانون‌های استان و کانون عالی موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت قانون و

مقررات مربوط و این آیین‌نامه و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی موضوع ماده (۱۳) و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۵- درخواست ثبت کانون‌های مذکور و هرگونه تغییر یا اصلاح اساسنامه و همچنین انتخاب یا تغییر اعضای هیئت مدیره، بازرسان و همچنین دبیر کانون مستلزم تسلیم مدارک ذیل حسب مورد به وزارت کار و امور اجتماعی و واحد کار و امور اجتماعی استان خواهد بود.

۱- تقاضا نامه تأسیس کانون (در مرحله اولیه).

۲- دو نسخه اساسنامه.

۳- یک نسخه صورتجلسه مجمع عمومی در خصوص تصویب یا اصلاح اساسنامه یا انتخاب یا تجدید انتخاب مسئولان.

۴- صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تعیین سمت اعضای هیئت مدیره.

۵- آگهی منتشر شده به وسیله هیئت مؤسس (در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار یا روزنامه محلی با توجه به حوزه فعالیت کانون) به منظور تأسیس کانون مربوط.

۶- یک نسخه فهرست مشخصات امضا شده تمامی شرکت کنندگان در مجمع عمومی با اسامی خوانا.

۷- یک نسخه فرم مشخصات اعضای هیئت مدیره، دبیر و بازرسان کانون‌ها.

ماده ۱۶ - شرایط عضویت در هیئت مدیره و بازرسان کانون‌های موضوع این آیین‌نامه به شرح زیر می‌باشد:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲ - التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳ - عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیر قانونی

۴- نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر

۵- داشتن حسن شهرت

۶- عدم اعتیاد به مواد مخدر

ماده ۱۷- هیئت مدیره کانون‌های موضوع این آیین‌نامه مکلفند حداقل سه ماه پیش از پایان اعتبار هیئت مدیره، اعضای مجمع عمومی را برای تجدید انتخابات دعوت نمایند، به‌طوری که پیش از پایان دوره اعتبار هیئت مدیره، انتخابات مسئولان کانون انجام شده باشد.

تبصره ۱ - در صورتی که بنا به علل موجه مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، انتخابات مورد نظر انجام نشود، هیئت مدیره موجود کماکان انجام وظیفه نموده و موظف است ظرف شش ماه پس از پایان اعتبار هیئت مدیره، نسبت به دعوت مجمع عمومی و برگزاری انتخابات اقدام نماید.

تبصره ۲ - چنانچه شش ماه پس از پایان دوره، تجدید انتخابات انجام نشده باشد، بازرسان یا بازرسان مکلفند انحلال تشکل را به مراجع ذی ربط اعلام نمایند. در صورت عدم اقدام، وزارت کار و امور اجتماعی به هزینه تشکل از طریق درج آگهی در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار یا روزنامه محلی مربوط به حوزه فعالیت تشکل، انحلال آن را اعلام می‌نماید.

ماده ۱۸ - دعوت کنندگان مجمع عمومی مکلفند تاریخ تشکیل آن را حداقل پانزده روز کاری پیش از تشکیل، به‌طور کتبی به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نمایند.

ماده ۱۹ - کانون‌های مذکور در موارد زیر منحل می‌شوند:

الف - تصویب مجمع عمومی فوق العاده با توجه به مقررات پیش بینی شده در اساسنامه

ب - صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی کشور

ج - گذشت بیش از شش ماه از پایان اعتبار هیئت مدیره کانون و عدم تجدید انتخابات

تبصره - انحلال کانون‌های مذکور تأثیری در رسمیت و اعتبار پیمان‌های دسته جمعی منعقد شده قبل از انحلال نخواهد داشت.

ماده ۲۰ - تمام تشکل‌های موضوع این آیین‌نامه مکلفند ساختار، تشکیلات و اساسنامه خود را با آیین‌نامه جدید منطبق نمایند.

ماده ۲۱- این آیین‌نامه جایگزین آیین‌نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار

صفحه ۵۳ از ۱۲۶

استان و قانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور، موضوع تصویبنامه شماره ۶۵۱۱/ت ۱۳۰ هـ - مورخ ۰۴/۲۶/۱۳۷۳ و اصلاحیه آن، موضوع تصویبنامه شماره ۱۸۵۸۷/ت ۳۵۷۹۴ ک مورخ ۱۳۸۶/۰۲/۱۱ می‌گردد. این تصویبنامه در تاریخ ۱۳۸۹/۰۸/۰۳ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

معاون اول رئیس جمهور - محمدرضا رحیمی

آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط مصوب ۱۳۸۹، ۰۸، ۰۳ هیئت وزیران با اصلاحات و الحاقات بعدی (اعمال اصلاحیه ۱۳۹۹ / ۱۲ / ۱۱۸ هیئت وزیران)

وزیران عضو کارگروه تصویب‌نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت ۳۴۴۵۲ هـ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۰۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار و به استناد تبصره (۵) ماده (۱۳۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - و با رعایت تصویب‌نامه یادشده، آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط را به شرح زیر تصویب نمودند:

فصل اول - کلیات

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

ماده ۲ - کمترین حدنصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ده نفر و در حرفه یا صنعت، حداقل پانجاه عضو از حرفه یا صنعت مربوط در قسمتی از شهرستان تا سراسر استان می‌باشد. انجمن صنفی کارفرمایی، با عضویت دست‌کم ده شخص حقیقی یا حقوقی (کارفرما) شاغل در آن حرفه یا صنعت در حوزه جغرافیائی مورد درخواست در قسمتی از یک استان تا سراسر کشور تشکیل می‌شود.

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - چنانچه در سطح یک استان به لحاظ عدم کسب نصاب یادشده در یک حرفه یا صنعت خاص، انجمن صنفی کارگری و کارفرمایی قابل تشکیل نباشد، جهت فراگیر نمودن آن، می‌توان انجمن صنفی حرفه یا صنعت خاص را با توجه به تقاضای کارگران و کارفرمایان شاغل در استانهای موردنظر، با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در حوزه جغرافیائی فراتر از استان با اولویت استانهای هم جوار تشکیل داد. تصویب نامه شماره ۱۰۵۵۶۹/ت ۵۶۹۱۴ هـ مورخ ۱۳۹۸/۰۸/۲۲ مشمول حکم این تبصره نمی‌باشد.

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

تبصره ۳ - عضویت کارگران و کارفرمایان به اعتبار شغل و فعالیتهای مختلف در انجمن‌های صنفی کارفرمایی یا کارگری متفاوت

مجاز است ولی نمی‌توانند در بیش از یک انجمن صنفی کارفرمایی یا کارگری به‌عنوان رئیس هیئت‌مدیره یا دبیر انتخاب شوند.
تبصره ۴ - تعداد اعضای هیئت‌مدیره انجمنهای صنفی کارگری در سطح کارگاه متناسب با تعداد اعضای انجمن صنفی، به شرح زیر خواهد بود:

ردیف	تعداد اعضای انجمن صنفی	تعداد اعضای هیئت‌مدیره	
		اصلی	علی‌البدل
۱	از ۱۰ تا ۱۵۰ نفر	۳	۲
۲	از ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر	۵	۲
۳	از ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر	۷	۲
۴	از ۱۰۰۱ تا ۵۰۰۰ نفر	۹	۳
۵	۵۰۰۱ نفر و بالاتر	۱۱	۳

ماده ۳ - به‌منظور هماهنگی در انجام وظایف محول شده و قانونی، انجمن‌های صنفی هر حرفه یا صنعت یک استان می‌توانند مطابق این آئین‌نامه نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی آن حرفه یا صنعت در آن استان اقدام نمایند.

تبصره ۱ - کانون‌های انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت خاص در استان‌ها از اجتماع نمایندگان دارای حق رأی هیئت‌مدیره حداقل پنج انجمن صنفی مربوط تشکیل می‌شود.

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

تبصره ۳ - انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت خاص با توجه به تعداد اعضای خود، نمایندگان موضوع تبصره (۱) را به مجمع عمومی کانون معرفی می‌نمایند.

تبصره ۴ (الحاقی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - در صورت تشکیل کانون استانی در سطح یک حرفه یا صنعت خاص دست‌کم در ده استان، کانون سراسری همان حرفه یا صنعت خاص با پیشنهاد کانون عالی کارفرمایان ضمن تغییر اساسنامه و انطباق ساختار خود با کانون جدید، عضویت کانون‌های استانی حرفه یا صنعت خاص موجود را به‌جای انجمن‌های صنفی عضو از استان مربوط بپذیرد و به کانون هماهنگی کانون‌های استانی حرفه یا صنعت خاص سراسر کشور تغییر یابد یا در صورت عدم وجود کانون سراسری، کانون‌های استانی حرفه یا صنعت خاص می‌توانند در ابتدا نسبت به تأسیس کانون هماهنگی مذکور اقدام کنند. انجمن‌های عضو کانون استان‌ها، نمی‌توانند عضو کانون سراسری باشند.

ماده ۴ - کانون انجمن‌های صنفی حرف یا صنایع استان توسط نمایندگان معرفی‌شده از سوی کانونهای حرفه یا صنعت خاص استان مربوط با توجه به تعداد انجمن‌های صنفی عضو، حداکثر به تعداد سه نماینده از هر کانون، طبق اساسنامه کانون حرف یا صنایع استان و نمایندگان معرفی‌شده از سوی انجمن‌های صنفی که کانون مربوط را تشکیل نداده‌اند، تأسیس می‌شود.
تبصره - تا زمانی که در یک استان کانونهای حرفه یا صنعت خاص تشکیل نشده باشد، انجمن‌های صنفی استان می‌توانند با توجه

به تعداد اعضا که در اساسنامه کانون حرف یا صنایع استان مشخص خواهد شد، نمایندگان خود را به مجمع عمومی کانون حرف یا صنایع همان استان معرفی نمایند.

ماده ۵ - کانون انجمن‌های صنفی هر استان از نمایندگان کانون انجمن‌های صنفی حرف و کانون انجمن‌های صنفی صنایع استان با توجه به تعداد اعضا و طبق اساسنامه کانون استان تشکیل می‌شود.

تبصره ۱ - تا زمانی که در یک استان، کانون‌های انجمن‌های صنفی حرف یا صنایع استان تشکیل نشده باشد، انجمن‌های صنفی استان می‌توانند با توجه به تعداد اعضا طبق اساسنامه کانون انجمن‌های صنفی استان، نمایندگان خود را به کانون استان معرفی یا به عضویت آن درآیند.

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - حداقل تعداد موردنیاز از نمایندگان عضو مجمع عمومی کانون استان که در بخش صنعت شاغل هستند، برای عضویت در هیئت‌مدیره کانون کارفرمایان استان، به پیشنهاد کانون عالی کارفرمایان، با در نظر داشتن فراوانی و تعداد شکل‌های حرفه و صنعت در سطح منطقه، در اساسنامه کانون استان درج می‌شود. این نسبت در کانون کارگری استان به‌گونه‌ای خواهد بود که حداقل دویستم (که از چهار نفر کمتر نخواهد بود) از اعضای اصلی هیئت‌مدیره از بخش صنعت، انتخاب شوند.

ماده ۶ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - کانون‌های عالی انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی کشور (کانون عالی کارگران و کارفرمایان کشور) توسط نصف به‌علاوه یک کانون‌های استانی انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی طبق اساسنامه کانون عالی ذی‌ربط تأسیس می‌شود.

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی که حوزه فعالیت آنها فرا استانی است، می‌توانند حسب مورد به عضویت کانون عالی کارگران و کارفرمایان درآیند.

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - تا زمانی که در یک استان کانون کارگری و کارفرمایی استان تأسیس نشده باشد انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی همان استان حسب مورد می‌توانند ضمن عضویت در کانون عالی ذی‌ربط، نمایندگان خود را به تعداد هر سه انجمن یک نماینده انتخاب و به مجمع عمومی کانون عالی کارگران و کارفرمایان کشور معرفی نمایند.

تبصره ۳ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - در مواردی که کانون کارگری استان تأسیس شده و دارای اعتبار است، علاوه بر اعضای اصلی هیئت‌مدیره آن که در مجامع عمومی کانون عالی کارگران کشور دارای حق رأی هستند، انجمن‌های صنفی کارگری عضو کانون استانی نیز می‌توانند مطابق اساسنامه کانون عالی، نمایندگان خود را به تعداد هر سه انجمن یک نماینده که دارای حق رأی می‌باشند انتخاب و به مجمع عمومی کانون عالی کارگران کشور معرفی نمایند.

تبصره ۴ (اصلاح شماره تبصره ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - در مواردی که کانون کارگری استان تأسیس شده و دارای اعتبار است، علاوه بر اعضای اصلی هیئت‌مدیره آن که در مجامع عمومی کانون عالی کارگران کشور دارای حق رأی هستند، انجمن‌های صنفی کارگری عضو کانون استانی نیز می‌توانند مطابق اساسنامه کانون عالی، نمایندگان خود را به تعداد هر سه انجمن یک نماینده که دارای حق رأی می‌باشند انتخاب و به مجمع عمومی کانون عالی کارگران کشور معرفی نمایند.

فصل دوم - هیئت مؤسس و ارکان انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط

ماده ۷ - به‌منظور تأسیس و فراهم نمودن مقدمات تشکیل تشکلهای موضوع این آئین‌نامه، هیئت مؤسسی مرکب از حداقل سه نفر از اشخاص ذی‌ربط با توجه به نوع تشکل، با وظایف زیر تشکیل می‌شود:

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

۲. انتشار آگهی پذیرش عضو (آگهی در شرف تأسیس) در روزنامه کثیرالانتشار سراسری یا روزنامه محلی (با توجه به حوزه فعالیت تشکل) به غیر از انجمن های صنفی کارگری در سطح کارگاه.
۳. بررسی درخواست های متقاضیان عضویت از نظر داشتن شرایط عضویت و اظهار نظر در مورد آن و همچنین تهیه فهرست اسامی و مشخصات آنان.
۴. تهیه پیش نویس اساسنامه با رعایت مواد (۱۱) و (۱۲) این آیین نامه.
۵. دعوت از اعضا جهت تشکیل مجمع عمومی مؤسس به منظور تصویب اساسنامه و انتخاب اعضای هیئت مدیره، بازررس یا بازرسان.
۶. تسلیم دعوتنامه تشکیل مجمع عمومی به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور نظارت بر انتخابات.
- تبصره - پس از انتخاب هیئت مدیره تشکلهای موضوع این آئین نامه، هیئت مؤسس بخودی خود منحل می گردد.

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

۱. مجمع عمومی
۲. هیئت مدیره
۳. بازررس یا بازرسان

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

ماده ۹ - شرایط داوطلبان عضویت در هیئت مدیره و بازرسان تشکلهای موضوع این آئین نامه به شرح زیر می باشد:

۱. تابعیت جمهوری اسلامی ایران
۲. التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۳. عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی غیرقانونی
۴. نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر
۵. عدم اعتیاد به مواد مخدر

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

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

تبصره ۲ - حداکثر دو ماه پس از پایان دوره، بازررس یا بازرسان نسبت به تشکیل مجمع عمومی و تجدید انتخابات اخطار می دهند.

یک سوم اعضا تا چهار ماه فرصت دارند تا نسبت به دعوت مجمع عمومی و تجدید انتخابات اقدام نمایند.

تبصره ۳ - چنانچه شش ماه پس از پایان دوره، تجدید انتخابات صورت نگرفته باشد، بازررس یا بازرسان مکلفند انحلال تشکل - انجمن های صنفی کارفرمایی یا کانون مربوط - را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند. در صورت عدم اقدام، وزارت کار و

امور اجتماعی، به هزینه تشکل از طریق درج آگهی در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار یا روزنامه محلی مربوط به حوزه فعالیت تشکل، انحلال تشکل را اعلام می‌نماید.

فصل سوم - چگونگی ثبت و انحلال انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط

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

ماده ۱۲ - تشکلهای موضوع این آیین‌نامه به هنگام تشکیل، موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی مربوط و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۳ - ثبت تشکلهای موضوع این آیین‌نامه و انتخاب و تجدید انتخاب یا تغییر اعضای هیئت‌مدیره، دبیر و بازرسان و هرگونه تغییر یا اصلاح اساسنامه تشکلهای فوق‌الذکر، مستلزم تسلیم مدارک ذیل به وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد:

۱. تقاضانامه تأسیس تشکل (در مرحله تأسیس)

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

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

۴. آگهی پذیرش عضو، منتشرشده در روزنامه (در مرحله تأسیس)

۵. فهرست اسامی امضاشده شرکت‌کنندگان در مجمع عمومی

۶. فهرست اسامی و مشخصات کامل اعضا

۷. آگهی دعوت مجمع عمومی منتشرشده در روزنامه (با توجه به حوزه فعالیت)

۸. صورتجلسه هیئت‌مدیره مبنی بر تقسیم وظایف هیئت‌مدیره

۹. پرسشنامه آماری تکمیل‌شده مربوط به مشخصات اعضای هیئت‌مدیره، بازرسان و دبیر تشکل.

تبصره - تشکلهای موضوع این آئین‌نامه در صورت درج در اساسنامه مربوط، مکلفند آگهی‌های اطلاع‌رسانی خود را در روزنامه سراسری یا محلی معین‌شده در مجمع عمومی (با توجه به حوزه فعالیت تشکل) درج نمایند.

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

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - نظارت بر انتخابات تشکلهای کارگری فراتر از یک استان و عالی موضوع این آیین‌نامه، بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد بود و در خصوص تشکلهای کارگری که حوزه فعالیت آنها در محدوده یک استان باشد؛ با واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مربوط است. نظارت بر انتخابات تشکلهای کارفرمایی استانی، فراتر از یک استان و عالی موضوع این آیین‌نامه، به‌طور مشترک بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کانون عالی کارفرمایان خواهد بود و در سطح استان نیز بر عهده واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کانون عالی و کانون کارفرمایان همان استان است.

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

تبصره ۳ (اصلاحی ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - ثبت تشکلهای موضوع این آیین‌نامه بر اساس حوزه فعالیت آنها به شرح تبصره (۱) این ماده حسب مورد بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ذی‌ربط است.

تبصره ۴ (اصلاح شماره تبصره ۱۳، ۱۲، ۱۳۹۹) - ملاک تشخیص حرفه یا صنعت، نظر وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد.

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

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

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

ماده ۱۶ - انحلال تشکلهای موضوع این آئین‌نامه، موجب تضییع حق یا اسقاط تکلیف دو طرف قرارداد در پیمانهای دسته‌جمعی منعقدشده قبلی نخواهد بود.

تبصره - ایفای تعهدات و تصفیه حسابها، به عهده هیئت تصفیه تشکل منحل شده خواهد بود که در صورت عدم انتخاب، بازرسان و رئیس هیئت‌مدیره سابق با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی این وظیفه را عهده‌دار خواهند بود. در صورت عدم اقدام بازرسان و رئیس هیئت‌مدیره سابق، وزارت کار و امور اجتماعی نسبت به پیگیری قانونی امر از طریق مراجع ذیربط فوق اقدام می‌نماید.

ماده ۱۷ - تشکلهای موضوع این آئین‌نامه در موارد زیر منحل و ثبت آنها نیز لغو می‌گردد:

۱. چنانچه مدت اعتبار هیئت‌مدیره تشکل پایان یافته و ظرف شش ماه نسبت به تجدید انتخابات آن اقدام نشده باشد.
۲. بنا به تصویب مجمع عمومی فوق‌العاده.
۳. در صورت صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی ذی صلاح.

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

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

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

ماده ۱۹ - ثبت تشکلهای صنفی موضوع این آئین‌نامه و نظارت بر انتخابات و فعالیت آنها به عهده وزارت کار و امور اجتماعی است.

در صورتی که اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی در وزارتخانه یادشده، فعالیت انجمن صنفی یا کانونهای مربوط یا یکی از اعضای هیئت مدیره آن را مغایر با قوانین و مقررات تشخیص دهد، مراتب را جهت اخذ تصمیم به دادگاه صالح ارجاع می کند.

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

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

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

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

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

۱. شرکت در مذاکرات حرفه ای و انعقاد پیمانهای دسته جمعی با سازمانهای کارفرمایی ذیربط
۲. ایجاد هماهنگی بین اعضا به منظور پیشبرد امور و ارتقای سطح مهارت و بهره وری کارگران
۳. همکاری با دستگاه های اجرایی و مراجع ذیربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط به تشکلهای کارگری از راه های مختلف از جمله برگزاری گردهماییهای مربوط
۴. ارائه نظر مشورتی و حقوقی در خصوص تهیه لوایح و طرح های مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی، مسائل رفاهی و حقوق قانونی کارگران به مراجع ذیربط
۵. کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواسته های مشروع و قانونی اعضا
۶. همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکتهای تعاونی، صندوق قرض الحسنه و سایر مؤسسات مرتبط با وظایف تشکل و همچنین تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی اعضا

تبصره - انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی با توجه به مقررات مربوط و با تصویب هیئت‌مدیره کانون مربوط انجام می‌شود.

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

۱. کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواستههای مشروع و قانونی اعضا
 ۲. جمع‌آوری اطلاعات، بررسی و تحقیق درباره مشکلات، شناخت نیازها و اولویتهای
 ۳. برنامه‌ریزی برای تأمین نیازها، توسعه و گسترش فعالیتها
 ۴. کوشش در ارتقای بهره‌وری منابع و ظرفیت تولید، انتقال و نوآوری تکنولوژیک
 ۵. سعی در بهبود کیفیت تولید، بررسی، شناخت و استقرار روشهای نوین کنترل کیفیت
 ۶. کوشش در جهت هماهنگی در امر آموزش و ارتقای مهارت نیروی انسانی موردنیاز، همکاری با وزارت کار و امور اجتماعی و سایر دستگاهها و نهادهای ذیربط برای انجام آموزشهای مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار
 ۷. همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکتهای تعاونی مرتبط با وظایف تشکل
 ۸. قبول مسئولیت و همکاری با وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای رسمی در انجام وظایف و تکالیفی که این دستگاهها به انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط محول می‌کنند و آمادگی برای ارائه مشورتهای لازم به آنها
 ۹. ایجاد ارتباط با تشکلهای سازمانهای مرتبط با وظایف انجمنهای صنفی یا کانونهای مربوط در داخل یا خارج از کشور در چارچوب فعالیتهای صنفی و قوانین و مقررات کشور
 ۱۰. جمع‌آوری ورودیه، حق عضویت و کمکهای داوطلبانه به ترتیبی که در اساسنامه مقرر می‌شود
 ۱۱. همکاری با انجمنهای صنفی کارگری یا کانونهای مربوط و دیگر انجمنهای صنفی کارفرمایی و سایر تشکلهای کارفرمایی
 ۱۲. انجام تحقیقات لازم و ارائه نظر مشورتی و حقوقی در خصوص تهیه لوایح و طرحهای مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی و مسائل رفاهی و حقوق قانونی کارفرمایان به مراجع ذیربط
 ۱۳. ایجاد هماهنگی بین اعضا به منظور پیشبرد امور
 ۱۴. همکاری با دستگاههای اجرایی و مراجع ذیربط جهت حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط
 ۱۵. شرکت در مذاکرات حرفه‌ای و انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی با تشکلهای کارگری یا سایر سازمانهای کارفرمایی ذیربط
- تبصره - انتخاب نمایندگان قانونی کارفرمایان در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی با توجه به مقررات مرتبط با تصویب هیئت‌مدیره کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی مربوط انجام می‌شود.

ماده ۲۴ - تشکلهای موضوع این آئین‌نامه مکلفند ساختار، تشکیلات و اساسنامه خود را با آئین‌نامه جدید منطبق نمایند.

ماده ۲۵ - این آئین‌نامه جایگزین آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۵۱/ت/۵۱۳ هـ مورخ ۱۴/ ۱۱/ ۱۳۷۱ و اصلاحیه آن، موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۲۵۹۰/ت/۱۷۴۵۳ هـ مورخ ۱۴/ ۱۱/ ۱۳۷۷ می‌گردد.

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

محمد رضا رحیمی

معاون اول رئیس‌جمهور

(انتخاب نماینده کارگران در مجامع داخلی و بین المللی)

وزیران عضو کارگروه تصویب نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت ۳۴۴۵۲ هـ مورخ ۱۳۸۴/ ۱۱/ ۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار و به استناد تبصره (۱) ماده (۱۳۶) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - و با رعایت تصویب نامه یادشده، آیین نامه اجرایی ماده مذکور را به شرح زیر تصویب نمودند

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

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

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

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

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

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

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

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

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

۱ - تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲ - التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳ - عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیرقانونی

۴ - نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر

۵ - داشتن حسن شهرت

۶ - عدد اعتیاد به مواد مخدر

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

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

۹ - داشتن حداقل مدرک تحصیلی کاردانی

۱۰ - تسلط به یکی از زبانهای بین‌المللی برای داوطلبان نمایندگی در کنفرانس (اجلاس) بین‌المللی کار

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

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

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

تبصره ۱ - تشکل عالی کارگری حائز اکثریت یا کمیته مذکور، حداقل یک هفته پیش از انتخاب نمایندگان موردنظر، برای نظارت بر امور مربوط از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به‌طور کتبی دعوت می‌نماید.

تبصره ۲ - مهلت اعتراض به تصمیمات اتخاذشده، یک هفته بعد از ابلاغ کتبی به اشخاص ذی‌نفع می‌باشد.

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

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

ماده ۵ - نمایندگان منتخب موظف به رعایت مقررات آیین‌نامه‌های داخلی مجامع مذکور هستند.

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

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

ماده ۸ - چنانچه به هر علت تشکل یا تشکلهای عالی کارگری که نمایندگان موردنظر را به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی نموده‌اند، فاقد اعتبار یا منحل گردد، اعتبارنامه نمایندگان معرفی‌شده نیز لغو خواهد شد.

ماده ۹ - هر یک از کارگران واجد شرایط می‌تواند حداکثر به نمایندگی دو مرجع از مراجع موضوع ماده (۱) انتخاب شود.

ماده ۱۰ - مهلت‌های مقرر در این آیین‌نامه بدون احتساب روزهای تعطیل، محاسبه می‌شود.

ماده ۱۱ - این آیین‌نامه جایگزین آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۳۶) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ -، موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۴۳۸۴/ت/۲۸۴ هـ مورخ ۱۳۷۱/۶/۲۸ می‌گردد.

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

محمد رضا رحیمی

معاون اول رئیس جمهور

آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استان‌ها و عالی

طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱

مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۰۹ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۱- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و با عنایت به تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و به‌منظور صیانت از حقوق و منافع مشترک صنفی کارگران در بخش‌های حرفه و صنعت، شکل‌گیری و تداوم نمایندگی قانونی کارگران واحدهای دارای نماینده کارگر در سطوح استانی و کشوری - مجامع نمایندگان کارگران استانها و مجمع عالی نمایندگان کارگران جمهوری اسلامی ایران مطابق این آیین‌نامه تأسیس می‌گردد.

فصل اول: مجمع نمایندگان کارگران استان

ماده ۲- مجمع نمایندگان کارگران استان که در این آیین‌نامه به‌اختصار «مجمع استان» نامیده می‌شود بنا به درخواست نمایندگان کارگران واحدهای همان استان، بر اساس مقررات این آیین‌نامه تشکیل می‌شود.
تبصره ۱- برای تشکیل مجمع استان وجود دست‌کم ۱۰ نماینده کارگر دارای اعتبار در آن استان الزامی است.
تبصره ۲- در هر استان بیش از یک مجمع بر اساس حرفه و صنعت نمی‌تواند تشکیل شود.

ماده ۳- ارکان مجمع استان عبارتند از:

الف - مجمع عمومی

ب- هیئت‌مدیره

ج- بازرس با بازرسان

ماده ۴- مجمع عمومی عالی‌ترین رکن مجمع استان است که از اجتماع نمایندگان اصلی منتخب کارگران واحدهای همان استان تشکیل می‌شود.

صفحه ۶۴ از ۱۲۶

ماده ۵- مجمع عمومی مجمع نمایندگان کارگران استان، از بین خود اعضای هیئت‌مدیره را برای مدت سه سال و بازرسان را برای مدت دو سال انتخاب می‌کند. انتخاب مجدد آمان بلامانع است.

تبصره ۱- تعداد اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت‌مدیره و بازرسان مجمع استان، با توجه به تعداد نمایندگان کارگران واحدهای استان مربوط از بخشهای حرفه و صنعت به شرح جدول زیر می‌باشد:

بازرسان		اعضای هیئت‌مدیره				تعداد نمایندگان اصلی کارگران
علل البدل	اصلی	علل البدل		اصلی		
		بخش حرفه	بخش صنعت	بخش حرفه	بخش صنعت	
۱ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۲ نفر	۱۰ تا ۳۰ نماینده
۱ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۳۱ تا ۶۰ نماینده
۲ نفر	۳ نفر	۱ نفر	۱ نفر	۳ نفر	۴ نفر	۶۱ تا ۹۰ نماینده
۲ نفر	۳ نفر	۱ نفر	۲ نفر	۴ نفر	۵ نفر	۹۱ تا ۱۲۰ نماینده
۲ نفر	۳ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۵ نفر	۶ نفر	۱۲۱ نماینده به بالا

تبصره ۲- در صورتی که اعضای هیئت‌مدیره و بازرسان مجمع استان، سمت نمایندگی کارگران واحد مربوطه را از دست بدهند و یا رابطه کاری آنان با کارفرما قطع شود و حداکثر ظرف شش ماه موفق به کسب سمت نمایندگی کارگران واحد و برقراری مجدد رابطه کاری با کارفرمای خود یا کارفرمای دیگر نشوند؛ عضویت آنها در هیئت‌مدیره و بازرسان مجمع استان، خودبه‌خود لغو و از اعضای علی‌البدل با توجه به تقدم آرا و نوع نمایندگی از حرفه یا صنعت جایگزین ایشان می‌شوند.

ماده ۶- وظایف و اختیارات مجامع استانی به شرح زیر است:

الف - ایجاد هماهنگی بین نمایندگان کارگران استان.

ب- همکاری با دستگاههای اجرایی و مراجع ذی‌ربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط.

ج- جمع‌بندی نظرات نمایندگان کارگران واحدهای استان در خصوص حفظ و توسعه فرصتهای شغلی، ایجاد بهره‌وری، گفتگوهای اجتماعی، پیمانهای دسته‌جمعی بین اعضا، تقویت روابط کار در امور کارگری و ارائه نظرات به صورت پیشنهاد در امور مذکور به مراجع قانونی ذی‌ربط و مجمع عالی.

د- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواستههای مشروع و قانونی اعضا از طریق مراجع ذی‌ربط و پیگیری فعالیتهای غیرسیاسی و غیرانتفاعی تحت عناوین مجمع استان و یا نمایندگان کارگران در کارگاهها.

ه- انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی با رعایت مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار و راهنمایی اعضا در عقد قراردادها.

تبصره - انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی مربوط در استان، با توجه به مواد ۱۶۰ و ۱۶۴ قانون کار و آئین‌نامه نحوه انتخاب اعضای هیاتهای حل اختلاف، با تصویب هیئت‌مدیره مجمع استان انجام می‌شود.

فصل دوم: مجمع عالی نمایندگان کارگران

ماده ۷- مجمع عالی نمایندگان کارگران جمهوری اسلامی ایران که در این آیین‌نامه به اختصار «مجمع عالی» نامیده می‌شود در صورت وجود مجمع دارای اعتبار استان از مجموع حداقل ۱۰ استان از استان‌های کشور تشکیل می‌گردد.

ماده ۸- ارکان مجمع عالی عبارتند از:

الف- مجمع عمومی

ب- هیئت مدیره و دبیر کل

ج- بازرسان

ماده ۹- مجمع عمومی بالاترین رکن مجمع عالی است که از اجتماع کلیه اعضای دارای حق رأی هیئت مدیره مجامع استانی تشکیل می شود.

تبصره - مجامع استانهایی که دارای بیش از ۱۲۰ نماینده کارگران عضو باشند به ازای هر ۲۰ نماینده کارگران مازاد، یک نفر از نمایندگان کارگران عضو را به انتخاب هیئت مدیره مجمع استان، جهت شرکت در مجمع عمومی مجمع عالی معرفی می نمایند. در استانهایی که حدنصاب موضوع تبصره یک ماده یک حاصل نشده به ازای هر ۵ نماینده کارگران یک نفر و در صورتی که هیئت مدیره مجمع استان طبق مقررات فاقد اعتبار شده باشد به ازای هر ۲۰ نماینده کارگر، یک نفر به انتخاب آنان با هماهنگی مجمع عالی نمایندگان کارگران به مجمع عمومی مجمع عالی معرفی می گردد.

ماده ۱۰- هیئت مدیره مجمع عالی دارای ۱۱ نفر عضو اصلی (۶ نفر از بخش صنعت و ۵ نفر از بخش حرفه) و ۵ نفر عضو علی البدل (۳ نفر از بخش صنعت و ۲ نفر از بخش حرفه) می باشد که برای مدت سه سال از بین اعضای مجمع عمومی انتخاب می شوند. مجمع عمومی دو نفر بازرس اصلی و یک نفر بازرس علی البدل را برای مدت دو سال از بین اعضای مجمع عمومی انتخاب می نماید. انتخاب مجدد آنان برای دوره های بعد بلامانع است.

ماده ۱۱- در صورتی که اعضای هیئت مدیره یا بازرسان مجمع عالی به هر دلیل عضویت خود در هیئت مدیره مجمع استان و یا سمت نمایندگی کارگران واحد مربوط را از دست بدهند و یا رابطه کاری آنان با کارفرما قطع شود؛ چنانچه حداکثر ظرف شش ماه موفق به عضویت در هیئت مدیره مجمع استان و کسب سمت نمایندگی کارگران واحد و همچنین برقراری مجدد رابطه کاری با کارفرمای خود با کارفرمای دیگر نشوند. عضویت آنها در هیئت مدیره یا بازرسان مجمع عالی خود بخود لغو و اعضای علی البدل با توجه به تقدم آرا و نوع نمایندگی از حرفه یا صنعت جایگزین ایشان می شوند.

ماده ۱۲ اهداف، وظایف و اختیارات مجمع عالی عبارت است از:

الف- ایجاد ارتباط و هماهنگی بین مجامع نمایندگان کارگران استانها و فعالیتهای آنها.

ب- همکاری با دستگاههای اجرایی و مراجع ذی ربط به منظور حسن اجرای قوانین و مقررات مربوط.

ج- بررسی و جمع بندی نظرات مجامع نمایندگان کارگران استانها در خصوص حفظ و توسعه فرصتهای شغلی ایجاد بهره وری مسائل و امور کار و تأمین اجتماعی و ارائه پیشنهادات و نظرات به مراجع ذی ربط قانونی ملی و بین المللی.

د- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواسته های مشروع و قانونی اعضا از طریق مراجع ذی ربط و پیگیری فعالیتهای غیرسیاسی و غیرانتفاعی تحت عناوین مجمع عالی و یا مجامع استانی و یا نمایندگان کارگران.

ه- انعقاد پیمانهای دسته جمعی گفتگوهای اجتماعی با تشکلهای صنفی عالی کارگری و کارفرمایی و همچنین همکاری متقابل با سایر سازمانها و راهنمایی اعضا در عقد قراردادها.

و- همکاری و هماهنگی در تشکیل یا تجدید انتخابات مسوولان مجامع نمایندگان کارگران استانها.

ز - نمایندگی مجامع استانی در مراجع و مجامع ملی و بین المللی ذی ربط.

فصل سوم: مقررات مشتری نحوه ثبت و انحلال مجامع نمایندگان کارگران استانها و مجمع عالی

ماده ۱۳- جلسات مجمع عمومی عادی مجامع نمایندگان کارگران استانها و مجمع عالی با حضور دست کم نصف بعلاوه یک اعضا رسمیت می‌یابد. در صورت عدم کسب نصاب یادشده، مرحله دوم مجمع عمومی عادی، با حضور دست کم یک سوم اعضا برگزار می‌شود. چنانچه پس از طی دو مرحله فوق‌الذکر؛ مجمع عمومی عادی به حدنصاب لازم نرسد؛ مرحله سوم آن با حضور دست کم یک پنجم اعضا تشکیل می‌شود. در هر صورت تصمیمات آن با آرای نصف بعلاوه یک اعضای حاضر معتبر است. بجز انتخابات هیئت‌مدیره و بازرسان که ملاک اعتبار آن رأی اکثریت نسبی حاضران می‌باشد.

تبصره - مجمع عمومی فوق‌العاده به همان ترتیب فوق‌الذکر به منظور تصمیم‌گیری در خصوص موارد زیر برگزار می‌شود و تصمیمات آن با آرای سه چهارم اعضای حاضر معتبر است.

۱- اصلاح با تغییر اساسنامه

۲- انحلال مجمع با رعایت ماده ۲۲ آئین‌نامه

ماده ۱۳- به منظور تأسیس مجامع استان، هیئت موسسی مرکب از حداقل سه نماینده کارگر از واحدهای استان، همچنین به منظور تأسیس مجمع عالی، هیئت مؤسسی مرکب از نمایندگان هیئت‌مدیره حداقل سه مجمع استان (از هر مجمع یک نفر) تشکیل می‌گردد. تبصره - ترکیب اعضای هیئت مؤسس به گونه‌ای خواهد بود که اکثریت اعضای آن از بخش صنعت باشند.

ماده ۱۵- وظایف هیاتهای مؤسس به شرح زیر می‌باشد:

الف- ارائه درخواست ثبت مجمع استان و مجمع عالی حسب مورد به واحد کار و امور اجتماعی استان با وزارت کار و امور اجتماعی ب- تهیه پیش‌نویس اساسنامه با توجه به مفاد قانون و مقررات مربوط.

ج- تهیه لیست داوطلبان عضویت.

د- دعوت از کلیه تشکلهای واجد شرایط (نمایندگان کارگران واحدهای استانی و مجامع استانی) جهت معرفی نماینده به مجمع عمومی مؤسس مجامع استانی و مجمع عالی به منظور تصویب اساسنامه و انجام انتخابات هیئت‌مدیره و بازرسان.

هـ- درج آگهی تأسیس مجمع در روزنامه محلی با کثیرالانتشار با توجه به حوزه فعالیت آن.

و- تسلیم دعوتنامه تشکیل مجمع عمومی به مراجع قانونی ذیربط به منظور نظارت بر امور فوق.

ماده ۱۶- هیئت مؤسس مجامع استان و مجمع عالی موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت قانون و مقررات مربوط و این آئین‌نامه و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی موضوع ماده «۱۳» و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۷- ثبت مجامع مذکور و هرگونه تغییر با اصلاح اساسنامه و همچنین انتخاب با تغییر اعضای هیئت‌مدیره، بازرسان و همچنین دبیر کل مجمع مستلزم تسلیم مدارک ذیل حسب مورد به واحد کار و امور اجتماعی استان و وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

۱- تقاضانامه ثبت مجمع (در مرحله اولیه).

۲- دو نسخه اساسنامه.

۳- یک نسخه صورتجلسه مجمع عمومی در خصوص تصویب با اصلاح اساسنامه با انتخاب با تجدید انتخاب مسوولان.

۴- صورتجلسه هیئت‌مدیره مبنی بر تعیین سمت اعضای هیئت‌مدیره.

۵- آگهی منتشرشده بوسیله هیئت مؤسس (در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار با روزنامه محلی با توجه به حوزه فعالیت مجمع) به منظور تأسیس مجمع مربوط.

۶- یک نسخه فهرست مشخصات امضاشده کلیه شرکت کنندگان در مجمع عمومی با اسامی خوانا.

۷- یک نسخه فرم مشخصات اعضای هیئت مدیره و بازرسان مجمع.

ماده ۱۸ - وزارت کار و امور اجتماعی پس از دریافت مدارک یادشده در ماده «۱۷» در صورت احراز صحت برگزاری مجامع عمومی عادی یا فوق العاده، تکمیل و صحت مدارک ظرف یک ماه نسبت به ثبت و ماده صدور گواهینامه و آگهی انجام انتخابات و انتشار آن در روزنامه رسمی و یکی از روزنامه های کثیرالانتشار به هزینه تشکل ذیربط اقدام خواهد نمود.

ماده ۱۹- حداقل شرایط عضویت در هیئت مدیره و بازرسان مجامع استانی و مجمع عالی موضوع این آئین نامه به شرح زیر می باشد:

۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳- عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی غیرقانونی

۴- نداشتن هرگونه سوءپیشینه کیفری منجر به محرومیت از حقوق اجتماعی

۵- داشتن حسن شهرت

۶- عدم اعتیاد به مواد مخدر

ماده ۲۰- هیئت مدیره مجامع استانی و مجمع عالی موضوع این آئین نامه مکلفند دست کم ۳ ماه پیش از پایان اعتبار هیئت مدیره، اعضای مجمع عمومی را برای تجدید انتخابات دعوت نمایند. بطوری که پیش از پایان دوره اعتبار هیئت مدیره، انتخابات مسئولان مجامع استانی با مجمع عالی انجام شده باشد.

تبصره - در صورتی که تا پایان اعتبار هیئت مدیره انتخابات موردنظر انجام نشود؛ هیئت مدیره موجود کماکان انجام وظیفه نموده و موظف است حداکثر ظرف مدت شش ماه پس از پایان اعتبار، نسبت به دعوت مجمع عمومی برای برگزاری انتخابات اقدام نماید. در صورت عدم اقدام طی مهلت مذکور، بازرسان مکلفند انحلال تشکل را به مراجع قانونی ذیربط اعلام نمایند.

ماده ۲۱- دعوت کنندگان مجمع عمومی مکلفند تاریخ تشکیل آن را دست کم ۱۵ روز کاری پیش از تشکیل، بطور کتبی به مراجع قانونی ذیربط تسلیم نمایند.

ماده ۲۲- مجامع استانی و مجمع عالی نمایندگان کارگران در یکی از موارد زیر منحل می شوند:

الف - تصویب مجمع عمومی فوق العاده با توجه به مقررات پیش بینی شده در اساسنامه.

ب- گذشت بیش از ۶ ماه از پایان اعتبار هیئت مدیره مجمع و عدم تجدید انتخابات.

ج- صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی کشور.

تبصره - انحلال مجامع مذکور تأثیری در رسمیت و اعتبار پیمانهای دسته جمعی منعقدشده قبل از انحلال نخواهد داشت.

این آئین نامه در ۲۲ ماده و ۱۰ تبصره در تاریخ ۱۳۸۹/۱۰/ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسید و لازم الاجرا می باشد.

عبدالرضا شیخ الاسلامی

وزیر کار و امور اجتماعی

مقررات مربوط به تدوین اساسنامه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط (مطابق ماده ۱۱ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط) مصوب ۱۳۹۱/۰۶/۲۶ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

در اجرای ماده ۱۱ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، مقررات مربوط به تدوین اساسنامه تشکلهای فوق الذکر به شرح آتی تدوین می‌گردد و کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط در تنظیم اساسنامه خود، ملزم به مشخص نمودن موارد زیر می‌باشند:

- ۱- نام کامل انجمن صنفی یا کانون.
- ۲- حوزه فعالیت انجمن صنفی یا کانون.
- ۳- محل استقرار دفتر مرکزی انجمن صنفی یا کانون.
- ۴- چگونگی تأمین منابع مالی انجمن صنفی یا کانون از طریق ورودیه، حق عضویت، کمک‌های مالی داوطلبانه و سایر منابع قانونی دیگر به گونه‌ای که مطابق قوانین و مقررات کشور، تشکل را دارای ماهیت انتفاعی ننماید.
- 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 مجامع عمومی، هیئت مدیره، بازرس یا بازرسان (در صورت وجود دبیر وظایف وی نیز مشخص شود).
- ۸- نحوه تشکیل مجامع عادی و فوق العاده: به منظور حفظ وحدت رویه در تشکیل مجامع عمومی و اعتبار لازم برای تصمیم‌گیری‌ها و انتخابات مسئولان انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، لازم است موارد زیر در اساسنامه تشکل منظور گردد:
 - ۱-۸- حداقل نصاب لازم برای تشکیل مجمع عمومی عادی و فوق العاده در مرحله اول، نصف بعلاوه یک و در مرحله دوم، یک سوم اعضا مورد نظر قرار گیرد.
 - ۲-۸- تعداد آراء لازم برای تصمیم‌گیری در مجمع عمومی عادی در هر مرحله، نصف بعلاوه یک آراء حاضرین منظور گردد. مگر درمورد انتخابات موضوع این مقررات که با اکثریت نسبی آراء حاضران خواهد بود.
 - ۳-۸- نصاب لازم برای اعتبار تصمیمات مجمع عمومی فوق العاده، دست کم دوسوم آرای حاضران منظور گردد.
 - ۴-۸- انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی دارای بیش از ۱۰۰۰ عضو، می‌توانند در اساسنامه خود، مرحله سوم مجامع عمومی فوق العاده و عادی را با رعایت مهلت‌های قانونی مقرر، با حضور حداقل ۵۰۰ عضو، در نظر بگیرند و مجامع عمومی مورد نظر آنها در مرحله سوم با نصاب مذکور رسمیت خواهد یافت.
 - ۵-۸- هریک از اعضای مجمع عمومی تشکلهای موضوع این مقررات می‌توانند یکی دیگر از اعضای تشکل مربوط را بطور کتبی به وکالت از طرف خود به مجمع عمومی معرفی نمایند.
 - ۹- اهداف، وظایف و اختیارات انجمن صنفی یا کانون
 - ۱۰- مشخص نمودن نحوه خود یاری انجمن صنفی. در اجرای ماده ۱۸ آیین نامه که ضرورت دارد میزان پرداختی به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی از حداقل ۵ درصد حق عضویت دریافتی از اعضا در هر سال مالی کمتر نباشد.

این مقررات با پیشنهاد شورای عالی کار در تاریخ ۹۱/۶/۲۶ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید و جایگزین مقررات مصوب ۷۲/۴/۱۹ شورای عالی کار گردید.

دستورالعمل شماره ۲۵ روابط کار (حدود وظایف و اختیارات هیئت تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی کار)

مصوب ۱۳۹۱/۰۹/۲۶ معاون روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها
سلام‌علیکم

در راستای اجرای هرچه بهتر مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار، رفع ابهامات موجود و مشخص نمودن حدود وظایف و عملکرد هیئت‌های تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی کار (موضوع ماده ۲ قانون مربوط) و همچنین ایجاد وحدت رویه در نحوه عملکرد هیئت‌های مذکور، دستورالعمل چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد هیئت‌های تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شوراهای اسلامی کار به شرح زیر برای اجرا ابلاغ می‌گردد:

مقدمه:

با توجه به تبصره ماده ۲ قانون شوراهای اسلامی کار و موادی از آیین‌نامه انتخابات قانون مذکور، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد هیئت‌های تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی کار – که از این پس هیئت خوانده می‌شوند – به شرح مواد آتی خواهد بود.

فصل اول: کلیات و تعاریف:

تعاریف به کار برده شده در این متن به شرح زیر می‌باشد:

۱ – قانون: قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ مجلس شورای اسلامی

۲ – وزارت: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۳ – اداره کل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

فصل اول: چگونگی تشکیل هیئت:

ماده ۱: هیئت، کمیسیون سه جانبه‌ای است متشکل از سه عضو به شرح مندرج در تبصره ماده ۲ قانون است که به طور موقت به منظور بررسی صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورا و همچنین نظارت بر انتخابات، تشکیل و پس از برگزاری انتخابات شورا و قطعیت نتیجه آن، منحل می‌شود.

ماده ۲: نماینده وزارت، از بین کارکنان اداره کل و با حکم مدیرکل، به کارکنان و مدیریت واحد مشمول قانون معرفی می‌شود.

ماده ۳: نماینده منتخب مجمع عمومی کارکنان از بین اعضای مجمع عمومی (موضوع تبصره ۱ ماده ۱ قانون) از طریق برگزاری انتخابات (مطابق ماده ۶ آیین‌نامه انتخابات قانون مربوط)، توسط اعضای مجمع برگزیده می‌شود.

صفحه ۷۰ از ۱۲۶

تبصره: مجمع عمومی کارکنان حداقل ۲ نفر از اعضای خود - که کاندیدای عضویت در شورای اسلامی کار نیستند- را به ترتیب آراء انتخاب می نماید و نفر اول منتخب به عضویت هیئت درمی آید. چنانچه شخص مذکور در جلسات هیئت حاضر نشود؛ نفر منتخب بعدی جایگزین خواهد شد.

ماده ۴: نماینده وزارتخانه مربوط (موضوع ماده ۹ آیین نامه انتخابات قانون) پس از مکاتبه اداره کل، از سوی وزارتخانه ذی ربط واحد مشمول قانون، انتخاب و به طور کتبی به اداره کل جهت عضویت در هیئت معرفی می شود.

تبصره: وزارتخانه مربوط می تواند از کارکنان واحدهای اجرایی تحت پوشش خود، با در نظر گرفتن سهولت حضور در جلسات هیئت، یک نفر را برای عضویت در هیئت به اداره کل معرفی نماید.

فصل دوم: نحوه عملکرد، حدود وظایف و اختیارات هیئت:

ماده ۵: جلسات هیئت با حضور کلیه اعضا برگزار می شود. چنانچه نماینده وزارتخانه مربوط ظرف ۱۵ روز از درخواست اداره کل، معرفی نگردد یا در جلسه حضور نیابد، جلسات با حضور دو عضو دیگر (نمایندگان وزارت و کارکنان واحد) تشکیل می شود. در هر حال حضور دو نماینده اخیرالذکر الزامی است.

تبصره: نصاب اعتبار تصمیمات هیئت در صورت حضور اعضا، رأی اکثریت می باشد. چنانچه هیئت به دلیل عدم حضور نماینده وزارتخانه مربوط تشکیل شود، تصمیمات آن با اتفاق آرای دو عضو حاضر معتبر خواهد بود.

ماده ۶: هیئت مکلف است حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ تکمیل اعضا، نسبت به بررسی صلاحیت داوطلبان اقدام و نتیجه را طبق فرم مربوط به اداره کل و مدیریت اعلام و جهت اطلاع کارکنان در تابلو اعلانات الصاق نماید.

تبصره ۱: چنانچه هیئت، به منظور بررسی صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورا، استعلام از مراجع ذی ربط را ضروری بداند، نباید انجام مأموریت هیئت از مهلت زمانی فوق الذکر تجاوز نماید.

تبصره ۲: عدم دریافت پاسخ استعلام های انجام شده پس از طی حداکثر ۱۵ روز، مانع ادامه بررسی هیئت در ظرف زمانی مربوط نخواهد شد. در هر حال هیئت تشخیص موظف به انجام مراحل بررسی ها در ظرف همان ۱۵ روز مهلت قانونی می باشد.

ماده ۷: هیئت با شرایط مندرج در ماده ۲ قانون، نسبت به صلاحیت کاندیدها اظهار نظر می نماید.

تبصره: اصل برائت است مگر آنکه هیئت در بررسی های خود خلاف آن را احراز کند.

ماده ۸: در اجرای قسمت اخیر ماده ۱۰ آیین نامه انتخابات قانون، تصمیم هیئت با رعایت مفاد ماده ۷ این دستورالعمل با اکثریت آرا قطعی است و معترضان به تصمیم صادره می توانند نسبت به طرح شکایت خود از هیئت در دادگاه صالح (مراجع قضایی) اقدام نمایند.

تبصره: طرح شکایت در مراجع قضایی چنانچه منجر به صدور دستور توقف عملیات هیئت نشود؛ مانع ادامه انجام فرایند بررسی صلاحیت کاندیدها و سایر مراحل انجام انتخابات شورای اسلامی کار نخواهد بود.

ماده ۹: هیئت مسئولیت نظارت بر برگزاری مجمع عمومی کارکنان و اداره آن و همچنین انجام انتخابات شورا را عهده دار بوده و مصوبات مجمع عمومی کارکنان با امضای هیئت معتبر خواهد بود.

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار

دستورالعمل شماره (۲۷) روابط کار

چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد هیئت‌های تشخیص موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار

مصوب ۱۳۹۱/۱۰/۰۹ معاون روابط کار به شماره ۱۶۵۰۶۰

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها سلام‌علیکم؛ در راستای اجرای هرچه بهتر مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار، رفع ابهامات موجود و مشخص نمودن حدود وظایف و عملکرد هیئت‌های تشخیص انحراف و انحلال شوراهای اسلامی کار (موضوع ماده ۲۲ قانون مربوط) و همچنین ایجاد وحدت رویه در نحوه عملکرد هیئت‌های مذکور، دستورالعمل چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد هیئت‌های تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار به شرح زیر برای اجرا ابلاغ می‌گردد:

مقدمه: به‌منظور تعیین ضوابط، تثبیت و توسعه شوراهای اسلامی کار، اجرای صحیح قانون، رفع ابهامات و ایجاد رویه یکسان در نحوه تشکیل جلسات، چگونگی رسیدگی و صدور رأی هیئت‌های موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار - که در این دستورالعمل هیئت نامیده می‌شود - مواد زیر تدوین می‌گردد:

فصل اول - کلیات و تعاریف

ماده ۱- مفاهیم به‌کاربرده شده در این متن به شرح زیر می‌باشد:

۱- قانون: قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ مجلس شورای اسلامی

۲- وزارت: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۳- اداره کل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

۴- مدیرکل: مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

۵- مدیران: مدیران واحدهای منطقه که همان کارگاه‌های مورد اشاره در قانون کار می‌باشد.

فصل دوم - نحوه تشکیل و فعالیت هیئت

ماده ۲- اداره کل برای تشکیل هیئت به‌طور رسمی و کتبی از کلیه شوراها و مدیران (مدیران مشمول قانون) به‌طور مجزا دعوت می‌نماید.

تبصره - شرایط مدیران به شرح زیر است:

الف - واحد مربوطه آنها بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم (موضوع ماده ۱۵ قانون) داشته باشد.

ب - مشمول تعریف مدیریت مندرج در تبصره ماده ۴ آیین‌نامه انتخابات قانون شوراها باشد.

ماده ۳- چنانچه پس از انقضای مهلت مقرر در ماده ۲۷ آیین‌نامه اجرایی قانون، کاندیدایی معرفی نشود؛ اداره کل موظف است حسب مورد نسبت به برگزاری جلسه توجیهی برای نمایندگان شوراها یا مدیران که کاندیدا معرفی نکرده‌اند، باهدف تبیین اهمیت هیئت، وظایف و اختیارات آن و موارد لازم دیگر، اقدام نماید. سپس اداره کل مجدداً اقدام به دعوت از شوراها و مدیران بر اساس ماده ۲۷ فوق‌الذکر می‌نماید.

تبصره - انتخابات نمایندگان شوراها و مدیران واحدهای منطقه در هیئت بر اساس فصل پنجم آیین‌نامه اجرایی قانون انجام خواهد شد.

صفحه ۷۲ از ۱۲۶

ماده ۴- حدود منطقه به منظور تشکیل هیئت در هر استان توسط اداره کل تعیین می گردد. تبصره- چنانچه هیئت تشخیص صلاحیت، در حدود منطقه تعیین شده توسط اداره کل تشکیل نشده یا به دلایلی فاقد اعتبار گردیده باشد؛ ضروری است در صورت فوریت موضوع، مسئله در هیئت منطقه همجوار بررسی شود.

ماده ۵- اعتبارنامه اعضای هیئت از سوی مدیرکل صادر می گردد. در صورتی که رییس هیئت، شخص مدیرکل باشد، اعتبارنامه وی توسط معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۶- در اجرای ماده ۲۴ قانون، هیئت هر زمان که اقدامات شورا یا هر یک از اعضای آن را خارج از حدود وظایف و اختیارات شورا (مندرج در ماده ۱۳ قانون) و همچنین هر یک از اعضای شورا را فاقد شرایط مقرر در ماده ۲ قانون تشخیص دهد؛ می تواند حسب مورد، رأی به انحلال شورا و یا سلب عضویت عضو خاطی بدهد.

ماده ۷- در اجرای ماده ۳۴ آیین نامه اجرایی قانون، مرجع تشخیص موجه یا غیرموجه بودن غیبت عضو هیئت، اکثریت اعضای هیات می باشد.

ماده ۸- رسیدگی به درخواست ها در هیئت، منوط به تسلیم درخواست از طرف مدیریت، هریک از اعضای شورا، کارکنان واحد یا وکیل و یا نماینده قانونی آنها می باشد. اموری نظیر وصول، ثبت و ارجاع درخواست و سایر هماهنگی های مورد نیاز، بر عهده رییس هیئت (نماینده وزارت) است.

ماده ۹- درخواست باید دربرگیرنده موارد زیر باشد:

۱- در فرم شماره ۱ تنظیم گردد.

۲- به زبان فارسی باشد.

۳- به امضای درخواست کننده یا درخواست کنندگان رسیده یا اثرانگشت در آن ذیل درخواست درج شده باشد.

۴- خواسته دقیقاً مشخص شده و اسناد و مدارک مورد نیاز ضمیمه شود.

۵- چنانچه درخواست توسط نماینده قانونی تسلیم گردد، مشخصات کامل نماینده قانونی درخواست کننده (وکیل یا اشخاص دیگر) ذکر و همچنین سند مثبت نمایندگی وی ارائه شود.

تبصره- در صورتی که شرایط مذکور در فوق وجود نداشته باشد، رییس هیئت موظف است ظرف یک هفته از تاریخ رسید درخواست، نقایص را به طور کتبی به درخواست کننده ابلاغ کرده و از تاریخ ابلاغ به مدت پنج روز کاری به او مهلت رفع نقایص می دهد.

ماده ۱۰- درخواست واصله (در صورت تکمیل) و پس از رفع نقص در مواعد مذکور در فوق ثبت شده و وقت رسیدگی تعیین می گردد. تبصره- در صورت عدم رفع نقص توسط درخواست کننده در مهلت مقرر لازم است درخواست مورد نظر بایگانی تا در صورت پیگیری مجدد توسط ذی نفع، اقدام لازم انجام شود.

ماده ۱۱- رییس هیئت باید پس از تکمیل پرونده، وقت رسیدگی (ساعت، روز، ماه) را حداکثر ظرف یک هفته تعیین و به طرفین ابلاغ نماید.

ماده ۱۲- دعوتنامه باید مطابق فرم شماره ۲ شامل موارد ذیل باشد:

الف- مشخصات ابلاغ شونده

ب- ساعت، روز، تاریخ و محل تشکیل جلسه.

صفحه ۷۳ از ۱۲۶

در ضمن باید یک نسخه از درخواست و رونوشت مدارک پیوست آن نیز برای درخواست کننده ارسال گردد.

ماده ۱۳- درخواست و پیوست‌های آن باید ظرف «۳» روز در نشانی تعیین شده در برگه درخواست به شخص مخاطب تحویل و رسید دریافت شود و مراتب به رییس هیئت گزارش شود.

تبصره ۱- ابلاغ دعوتنامه از طریق نمابر (دورنگار) به شرط آن که شماره نمابر قبلاً توسط مخاطب دعوتنامه به طور کتبی به هیئت اعلام شده باشد، بلامانع است.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین آدرس اعلامی خود را تغییر داده باشند، باید نشانی محل جدید خود را به هیئت اطلاع دهند.

ماده ۱۴- چنانچه بنا به تشخیص رییس هیئت، انجام تحقیق و بررسی مقدماتی لازم باشد؛ بررسی لازم انجام و نتیجه طبق فرم گزارش تحقیق (فرم شماره ۳) به هیئت ارائه خواهد شد.

ماده ۱۵- جلسه رسیدگی، در روز و ساعتی که از پیش تعیین شده است؛ تشکیل می‌شود.

ماده ۱۶- هیئت برای رسیدگی و صدور رأی، ملزم به تنظیم صورتجلسه در قالب فرم شماره ۴ است که باید در دفتر مخصوصی تنظیم و به امضای حاضران برسد:

۱- اظهارات طرفین یا وکیل یا نماینده قانونی آنها.

۲- تصمیمات هیئت.

ماده ۱۷- پس از اتخاذ تصمیم و ختم رسیدگی، هیئت در همان جلسه اقدام به صدور رأی (مطابق فرم شماره ۵) نموده و نتیجه را ظرف مدت یک هفته به طرفین درخواست ابلاغ می‌نماید (مطابق فرم شماره ۶).

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار

شماره :
تاریخ :
کلاس پرونده :
پوست :

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان

فرم شماره ۶، برگ درخواست

نام و نام خانوادگی :	نام پدر :	سال تولد :
کد ملی :	میزان تحصیلات :	جنس : زن ☐ مرد ☐
عنوان شغل :	میزان سابقه کار در آخرین کارگاه :	
کد کارگاه :	نوع قرارداد : دائم ☐ موقت ☐ کارمعين ☐ کارآموزی ☐	
تعداد کارگران کارگاه :		
اقامتگاه :	شماره تلفن :	
نام و نام خانوادگی :	نام پدر :	سال تولد :
اقامتگاه :	شماره تلفن :	
نام و نام خانوادگی :	نام پدر :	سال تولد :
اقامتگاه :	شماره تلفن :	
موضوع مورد درخواست		
شرح درخواست :	امضا یا اثر انگشت	

W:\TF\Doctor\PS.V

شماره :
تاریخ :
کلاس پرونده :
پوست :

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان

فرم شماره 'پ'، دعوتنامه هیات تشفیص انصراف و الملل شهرها

مشخصات ابلاغ شونده :			
نام و نام خانوادگی :	نام پدر :	شغل :	نشانی :
محل و وقت حضور :			
به نشانی :	ساعت	روز	ماه
نام و نام خانوادگی گیرنده دعوتنامه :			
اینجانب	با سمت / نسبت	خواهان / خوانده نسخه دوم دعوتنامه	
به همراه درخواست و ضمایم را دریافت نمودم .			
امضاء			
گواهی مامور ابلاغ :			
در ساعت	روز	ماه	سال
دعوتنامه به همراه درخواست و ضمایم			
ابلاغ شد .			
نام و نام خانوادگی مامور ابلاغ			
امضاء			

W JTF.Dektor.A9.Y

شماره :
تاریخ :
کلاس پرونده :
پوست :

اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی استان

اداره تعاون ، کار و رفاه اجتماعی شهرستان

فرم شماره "۴" : صورتجلسه هیات تشفیص المراف و الملل شوراها

الف - مذاکرات و اظهارات طرفین:

ب- تصمیم هیأت:

محل امضاء

نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

مدیران واحدهای منطقه

نمایندگان شوراهای اسلامی کار

۱-

۲-

۳-

۱-

۲-

۳-

W:\F.Dastor\94\

صفء- ۲۲۷، ۱۱۲

شماره :
تاریخ :
کلاس پرونده :
پیوست :

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان

فرم شماره "۴" : ابلاغ رای

به پیوست یک نسخه از رونوشت رای شماره مورخ هیات تشخیص انحراف و انحلال

شوراها موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار ابلاغ می گردد .

نشانی ابلاغ شونده :

نام و نام خانوادگی ابلاغ شونده

امضاء

گواهی مامور ابلاغ

در ساعت روز ماه سال رأی پیوستی به شماره

مورخ به آقای / خانم با سمت / نسبت با

ابلاغ شد .

نام و نام خانوادگی مامور ابلاغ

امضاء

W J F Doctor .197

صفحه ۲۰ از ۱۱۲

دستورالعمل شماره (۳۲) روابط کار
(دستورالعمل چگونگی بررسی درخواست تأسیس انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی)
مصوب ۱۳۹۲/۰۵/۰۶ معاون روابط کار به شماره ۷۵۴۷۶

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها

سلام علیکم، در راستای دستیابی به اهداف وزارت متبوع، حذف بروکراسی زاید و تسهیل فرآیندها، جلوگیری از اتلاف وقت ناشی از مکاتبات و با هدف ایجاد وحدت رویه و پیشگیری از تکرار سؤالات و همچنین به منظور تفویض اختیارات حداکثری به ادارات کل اجرایی بر اساس سیاست‌های نظام، ضمن تأکید بر لزوم نظارت اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در خصوص تقاضاهای واصله جهت تأسیس انجمن‌های صنفی کارگری، (دستورالعمل چگونگی بررسی درخواست تأسیس انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی) به منظور اقدام لازم ابلاغ می‌گردد:

الف) رعایت ماده ۱۵ آیین‌نامه مربوط به انجمن‌های صنفی و تبصره‌های ذیل آن:

چنانچه در یک حوزه جغرافیایی (اعم از استان، شهرستان، بخش، ... کشور) انجمن حرفه یا صنعت خاصی تشکیل شده باشد و تقاضای جدید مبنی بر تأسیس مشابه انجمن صنفی قبلی (به لحاظ فعالیت) در همان حوزه واصل گردد، انجمن صنفی به دلیل همگن بودن و مشترک بودن حوزه جغرافیایی قابل تشکیل نیست مگر اینکه:

۱ - تقاضای جدید، تأسیس انجمن در سطح تخصصی‌تر از انجمن صنفی سابق باشد به‌عنوان مثال؛ چنانچه ابتدا انجمن صنفی کارگران ساختمانی تأسیس، سپس تقاضای جدید مبنی بر تأسیس انجمن صنفی کارگران گچ کار یا انجمن صنفی کارگران نقاش ساختمانی در همان حوزه جغرافیایی سابق مطرح گردد، تأسیس انجمن جدید در سطح تخصصی‌تر از انجمن اولی بوده و بلامانع می‌باشد.

۲ - تقاضای جدید، تأسیس انجمن صنفی در بخشی از حوزه جغرافیایی فعالیت انجمن صنفی سابق باشد. به‌عنوان مثال؛ چنانچه ابتدا انجمن صنفی شرکت‌های ساختمانی در سطح کشور یا استان تشکیل شده باشد و متعاقباً انجمن صنفی شرکت‌های ساختمانی استان یا شهرستان‌های آن استان، تقاضای تأسیس انجمن صنفی شرکت‌های ساختمانی نمایند، منعی برای تأسیس انجمن صنفی جدید وجود ندارد.

در نتیجه، تأسیس انجمن صنفی جدید در دو حالت ذیل بلامانع می‌باشد:

اول - تخصصی‌تر بودن انجمن صنفی جدید به لحاظ کاری (ماهیت فعالیت).

دوم - محدودتر بودن حوزه جغرافیایی فعالیت انجمن صنفی جدید.

ب) احراز رابطه کاری (کارگر یا کارفرما بودن متقاضیان):

احراز رابطه کاری متقاضیان تشکیل انجمن صنفی کارگری یا کارفرمایی به شرح ذیل:

۱ - جهت احراز کارفرما بودن متقاضیان، ارائه لیست بیمه کارگران قرارداد کار یا ارائه مدارک و یا دلایل دیگر دال بر کارفرما بودن متقاضیان الزامی می‌باشد. (منطبق با ماده ۲ قانون کار)

۲- جهت احراز کارگر بودن متقاضیان، ارائه قرارداد کار یا فیش حقوقی یا حکم کارگزینی یا ارائه مدارک و دلایل دیگر دال بر کارگر بودن متقاضیان الزامی می‌باشد. (منطبق با ماده ۳ قانون کار)

تبصره- در صورت ابهام در رابطه کارگری و کارفرمایی، ضروری است از مرجع تخصصی ذی‌ربط یعنی اداره روابط کار استان مربوط استعلام گردد.

ج) احراز شغل (نوع فعالیت) و همگن بودن:

۱- در زمینه کارفرمایی: جهت تشخیص دقیق نوع فعالیت و همگن بودن فعالیت متقاضیان (حقیقی یا حقوقی) و احراز اعتبار قانونی فعالیت؛ ارائه پروانه فعالیت یا مدارک معتبر قانونی (تحت عناوین مجوز، پروانه و نظایر آن) صادره از مراجع ذیصلاح قانونی الزامی می‌باشد.

تبصره- در صورت نیاز، از مراجع قانونی صادرکننده مجوز، استعلام کتبی صورت گیرد.

۲- در زمینه کارگری: جهت تشخیص دقیق نوع فعالیت و هم صنفی بودن متقاضیان و احراز اعتبار قانونی فعالیت، ارائه پروانه صلاحیت یا کارت مهارت فنی یا مدارک معتبر صادره از مراجع ذیصلاح قانونی و یا شواهد نشان دهنده نوع فعالیت (در مشاغل که مشخصاً مدارک صادر شده از طرف مرجع ذیصلاح وجود ندارد) الزامی می‌باشد.

د) لزوم رعایت دقیق نصاب‌های قانونی جهت تشکیل انجمن صنفی، (منطبق بر ماده دو آیین‌نامه).

هـ) عنوان انجمن‌های صنفی مورد درخواست باید دقیق، جامع و مانع بوده، مطابقت عنوان مورد درخواست با مجوزهای فعالیت ارائه شده از سوی متقاضیان الزامی است. به‌طور مثال؛ در حالتی که موضوع درخواست تشکیل انجمن صنفی، صنایع نساجی می‌باشد، صرفاً تولید کنندگان منسوجات واجد شرایط عضویت می‌باشند و مثلاً تولیدکنندگان و یا تامین‌کنندگان ماشین‌آلات این صنعت و یا تولید کنندگان کیف و کفش نمی‌توانند در انجمن صنفی موصوف عضویت یابند. از سوی دیگر، هر عنوانی چه در مجوزهای ارائه شده نشان دهنده صنعت تولید منسوجات باشد که باشد می‌کند.

همچنین این نکته مورد دقت قرار گیرد؛ در صورتی که متقاضیان تأسیس یک انجمن صنفی به لحاظ تعداد قابل توجه باشند، به منظور سهولت در حصول نصاب مجامع عمومی و سایر تشریفات قانونی، همچنین سهولت در ایجاد قانون‌های تخصصی نسبت به هدایت متقاضیان به ایجاد تشکلهای تخصصی‌تر به لحاظ حوزه کاری و یا محدودتر به لحاظ حوزه جغرافیایی اقدامات ترویجی صورت گیرد. به‌طور مثال؛

- ایجاد تشکلهای تخصصی‌تر به لحاظ حوزه کاری: تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در رشته‌های مختلف گچ کار، کاشی کار و نظایر آن، جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی.

- ایجاد تشکلهای با حوزه فعالیت محدودتر؛ تأسیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی در سطح شهرستان و حوزه‌های جغرافیای کوچکتر جایگزین تشکیل انجمن صنفی کارگران ساختمانی استان.

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار

صفحه ۸۱ از ۱۲۶

آیین نامه چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها مصوب ۱۳۹۲/۰۵/۰۹ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

به استناد اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها، به شرح مواد آتی خواهد بود.

فصل اول: کلیات و تعاریف

تعاریف به کاربرده شده در این متن به شرح زیر می‌باشد:

الف- نماینده کارگران، شخصی است که با توجه به اهداف تصریح شده در ماده ۱ به منظور پیگیری و استیفای حقوق و منافع صنفی کارگران انتخاب می‌گردد.

ب- وزارت: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ج- اداره کل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

هـ- هیئت مؤسس: گروهی متشکل از حداقل ۳ نفر از کارگران واحد که به صورت داوطلبانه به منظور فراهم آوردن مقدمات اجرایی انتخاب نماینده کارگران به اداره کل، مدیریت واحد و کارگران معرفی می‌شوند.

و - هیئت ریسه: هیئت ریسه مجمع عمومی متشکل از حداقل سه نفر از اعضای مجمع عمومی که به منظور اداره مجمع عمومی و امضای مصوبات، توسط حاضران انتخاب می‌شوند

فصل دوم: چگونگی انتخاب نماینده کارگران

ماده ۱ - به منظور حفظ حقوق قانونی و منافع صنفی و بهبود وضع اقتصادی کارگران کارگاه که خود متضمن حفظ منافع جامعه می‌باشد؛ کارگران مشمول قانون کار می‌توانند با رعایت مقررات این آیین نامه نسبت به انتخاب نماینده کارگران از بین خود اقدام نمایند

ماده ۲- شرایط لازم جهت شرکت در رأی گیری و انتخاب نماینده کارگران عبارتند از:

الف) تابعیت ایران

ب) داشتن دست کم ۱۵ سال سن

ج) کارگر همان واحد باشد

ماده ۳- داوطلبان نمایندگی کارگران باید دارای شرایط ذیل باشند:

الف- تابعیت ایران

ب - التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

ج- عدم وابستگی، به احزاب و گروه‌های سیاسی غیرقانونی

د- عدم اشتغال به فساد اخلاق

هـ- عدم اعتیاد به مواد مخدر

و- حداقل ۱۸ سال سن

ز- دست کم مدرک تحصیلی پایان دوره راهنمایی و آشنایی به امور محوله، مگر در کارگاه‌هایی که بیش از نیمی از کارگران فاقد

مدرک تحصیلی فوق باشند.

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

ماده ۴- هیئت مؤسس متشکل از حداقل ۳ نفر از کارگران واحد به منظور فراهم آوردن مقدمات اجرایی انتخابات موضوع این آیین نامه به صورت داوطلبانه به اداره کل، مدیریت واحد و کارگران معرفی می گردد.

ماده ۵- هیئت مؤسس با هماهنگی مدیریت واحد و اداره کل با نصب آگهی در محل رویت کارگران آنها را از زمان و مکان برگزاری انتخابات و شرایط و چگونگی اعلام داوطلبی جهت نمایندگی کارگران واحد آگاه می سازد.

تبصره ۱- داوطلبان نمایندگی کارگران بر اساس اعلام هیئت مؤسس موظفند حداکثر ظرف یک هفته از تاریخ نصب آگهی مراتب داوطلبی خود را کتباً به هیئت مذکور اعلام نمایند.

تبصره ۲- هیئت مؤسس موظف است حداقل ۲۰ روز قبل از برگزاری انتخابات موضوع را کتباً به اداره کل اعلام نماید.

ماده ۶- تطبیق شرایط داوطلبان نمایندگی کارگران هر واحد با ضوابط فوق بر اساس مدارک جمع آوری شده توسط هیئت مؤسس، به عهده هیئت ریسه مجمع عمومی است.

تبصره ۱- در صورتی که عدم تأیید صلاحیت هریک از کاندیدها، بایستی موضوع با ذکر دلایل، به اطلاع متقاضی رسانده شود. چنانچه متقاضی نسبت به اعلام عدم صلاحیت خود معترض باشد؛ می تواند با ارائه مدارک مثبته از هیئت ریسه مجمع عمومی درخواست رسیدگی نماید. نظر هیئت مذکور در این خصوص قطعی است.

تبصره ۲- هیئت مؤسس ضمن تعیین روز و ساعت و محل مناسب جهت برگزاری انتخابات، اسامی داوطلبان نمایندگی را حداقل ۵ روز قبل از انجام رأی گیری ضمن ابلاغ رسمی به کارفرما، در تابلوی اعلانات کارگاه نصب و آگهی می نماید.

ماده ۷- انتخابات نماینده کارگران هر واحد با نظارت اداره کل و هیئت ریسه مجمع عمومی کارگران برگزار می شود.

ماده ۸- جلسات مجمع عمومی برای انتخاب نماینده کارگران با حضور نصف بعلاوه یک کارگران کارگاه رسمیت می یابد. چنانچه نصاب فوق در مرحله اول حاصل نشود؛ مجمع عمومی مرحله دوم با حضور حداقل یک سوم کارگران واحد رسمیت می یابد و رأی گیری تا اخذ آرای نصف به علاوه یک کارگران انجام می شود در هر حال وجود آرای نصف بعلاوه یک کارگران در صندوق الزامی است.

تبصره - مسئولیت اخذ و شمارش آراء، اعلام نتایج، تأیید فهرست اسامی شرکت کنندگان در انتخابات و همچنین صورتجلسه مجمع عمومی بر عهده هیئت ریسه مجمع عمومی است.

ماده ۹- در پایان رأی گیری با حضور هیئت ریسه مجمع عمومی، آراء مأخوذه شمارش و به ترتیب تعداد آراء نفر اول به عنوان نماینده اصلی و نفر دوم به عنوان نماینده علی البدل کارگران خواهند بود.

تبصره- در صورت تساوی آراء، نمایندگان اصلی و علی البدل کارگران، به قید قرعه انتخاب می شوند.

ماده ۱۰- هیئت ریسه مجمع عمومی پس از شمارش آراء و تنظیم صورتجلسه، موظف است نتیجه انتخابات را ظرف مدت حداکثر ۴۸ ساعت پس از آن، از طریق نصب آگهی به اطلاع کارگران واحد برساند و یک نسخه از صورتجلسه مذکور را به واحد تعاون، کار

و رفاه اجتماعی و یک نسخه دیگر را به کارفرما یا نماینده وی تحویل دهد.

ماده ۱۱- چنانچه کارگران به روند برگزاری انتخابات معترض باشند، می‌توانند ظرف مدت حداکثر یک هفته پس از برگزاری انتخابات اعتراض کتبی خود را با ذکر دلایل به هیئت ریسه مجمع عمومی و رونوشت آن را به اداره کل تحویل و رسید دریافت نمایند.

ماده ۱۲- هیئت ریسه مجمع عمومی، ظرف حداکثر یک هفته اعتراضات واصله را مورد رسیدگی قرار داده، نسبت به صحت و سقم آن تصمیم‌گیری و نتیجه را به اداره کل منعکس می‌نماید؛ در صورت وارد بودن اعتراض، ابطال انتخابات را اعلام و مطابق این آئین‌نامه، تجدید می‌گردد.

تبصره- در صورت عدم رسیدگی هیئت ریسه در موعد مقرر یا مغایرت نتیجه بررسی‌ها با مقررات، اداره کل ظرف حداکثر ۱۵ روز نسبت به اعتراض رسیدگی و نتیجه را در قالب تأیید یا رد انتخابات اعلام می‌نماید.

ماده ۱۳- هیئت ریسه مجمع عمومی، مدارک و مستندات انتخاباتی ذیل را جهت صدور اعتبارنامه مربوط ظرف حداکثر ۱۵ روز پس از قطعیت انتخابات، به اداره کل تحویل می‌نماید.

۱- تقاضانامه هیئت مؤسس

۲- فهرست امضاشده حاضران در مجمع عمومی که به تأیید هیئت ریسه رسیده باشد

۳- صورتجلسه برگزاری مجمع عمومی مربوط که به تأیید هیئت ریسه مجمع عمومی رسیده باشد

۴- پرسشنامه آماری مربوط

۵- سایر مدارک مثبت مندرج در ماده ۳ برای نماینده کارگران اصلی و علی‌البدل

ماده ۱۴- اداره کل، در صورت قطعیت انتخابات و تکمیل مدارک، ظرف مدت حداکثر یک هفته، نسبت به صدور و ابلاغ اعتبارنامه‌های نمایندگان اصلی و علی‌البدل اقدام و رونوشت آن را جهت اطلاع کارفرمای مربوط ارسال دارد.

ماده ۱۵- مدت اعتبار نماینده کارگران در کارگاه از تاریخ صدور اعتبارنامه به مدت سه سال می‌باشد.

فصل سوم: چگونگی عملکرد نماینده کارگران

ماده ۱۶- شرایط لغو اعتبارنامه نمایندگان کارگران کارگاه عبارتست از:

الف) چنانچه حداقل نصف بعلاوه یک از تعداد کل کارگران واجد شرایط مقرر در ماده ۲ این آئین‌نامه، کتباً نسبت به نماینده خود اظهار عدم اعتماد نمایند.

ب) چنانچه مشخص شود نماینده کارگران کارگاه واجد شرایط مندرج در ماده ۳ این آئین‌نامه نبوده و یا شرایط مذکور را از دست داده است.

پ) چنانچه نماینده کارگران کارگاه بنا به نظر هیئت موضوع ماده ۲۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار یا بر اساس تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون کار ورای نهایی مراجع حل اختلاف اخراج شود و یا بر اساس احکام صادره مراجع قضایی از حقوق اجتماعی محروم گردد (ت) اعلام استعفای کتبی

ث) عضویت نماینده کارگران در هیئت‌مدیره واحد مربوطه، نمایندگی مجلس شورای اسلامی یا عضویت در شوراهای اسلامی روستا، شهر، شهرستان.

صفحه ۸۴ از ۱۲۶

تبصره ۱- در صورت تحقق هر یک از شرایط فوق‌الذکر نماینده علی‌البدل جایگزین نماینده لغو اعتبار شده می‌شود.
تبصره ۲- چنانچه به هر علتی نماینده اصلی برای مدتی نتواند در واحد حضور یابد نماینده علی‌البدل با اطلاع واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی موقتاً وظایف او را انجام می‌دهد.

ماده ۱۷- ساعاتی که نماینده کارگران به وظایف نمایندگی مشغول است، جزء ساعت کار وی محسوب می‌شود.
تبصره- نماینده کارگران هر واحد به میزان حداقل ۲ ساعت در هفته مجاز به انجام امور نمایندگی می‌باشد و کارگاه‌های بالای ۱۰۰ نفر به ازای هر ۵۰ نفر یک ساعت به مدت آن اضافه و حداکثر پنج ساعت در هفته مجاز به پیگیری امور نمایندگی بوده و نمایندگان کارگران که عضو هیئت‌مدیره و یا بازرسان مجامع استانی می‌باشند؛ دو روز در ماه و اعضاء هیئت‌مدیره و یا بازرسان مجمع عالی نمایندگان کارگران جمهوری اسلامی ایران سه روز در ماه با هماهنگی کارفرما مجاز به پیگیری امور نمایندگی خواهند بود.

ماده ۱۸- مخارج جاری نماینده کارگران کارگاه جهت انجام وظایف نمایندگی ازجمله حق عضویت مجمع نمایندگان کارگران استان، از محل حق عضویت تعیین‌شده توسط اعضای مجمع عمومی کارگران (موضوع ماده ۲) پرداخت می‌گردد.
تبصره- نماینده کارگران موظف است حداقل سالی یک‌بار گزارش نحوه هزینه کرد مبالغ دریافتی را به طرق مقتضی به اطلاع کارگران واحد برساند.

ماده ۱۹- وظایف و مسئولیت‌های نمایندگان کارگران در چارچوب قانون و مقررات مربوط به شرح زیر می‌باشد:
الف) آشنا ساختن کارگران به حدود وظایف و مسئولیتها و حقوق قانونی خویش.
ب) همکاری با کمیته‌های فنی مجمع استانی به‌منظور تدوین برنامه‌های آموزشی در زمینه‌های مربوط.
ج) تلاش جهت حل‌وفصل مشکلات کارگران کارگاه و برقراری تعامل دوجانبه فی‌مابین کارفرما و کارگران
د) پیگیری، همکاری و نظارت بر امور رفاهی کارگران مطابق مقررات مربوط
هـ) پیگیری و مراقبت در جهت حسن اجرای قانون و مقررات ذی‌ربط و استیفای حقوق قانونی کارگران.
و) عضویت در مجمع نمایندگان کارگران استان و مراجع و مجامع استانی که حضور نماینده کارگران در ترکیب آن پیش‌بینی شده است.
ز) شرکت در جلسات کمیته انضباطی کارگاه، کمیته طبقه‌بندی مشاغل، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نظایر آن.

ماده ۲۰- در موارد ابهام در اجرای این آئین‌نامه، نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی لازم‌الرعایه خواهد بود.
این آئین‌نامه در ۲۰ ماده و ۱۰ تبصره در تاریخ ۹۲/۵/۹ به تصویب رسیده، جایگزین آیین‌نامه چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها مصوب مورخ ۱۳۸۷/۳/۱۳ گردید.

اسدالله عباسی- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دستورالعمل چگونگی تشکیل، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات کمیته موضوع ماده یک آیین نامه، نحوه انتخاب نماینده کارگران در مجامع داخلی و بین المللی مصوب ۱۳۹۲/۰۵/۰۹ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ماده ۱ - در اجرای تبصره «۱» ماده «۱۳۶» قانون کار و تبصره «۴» ماده «۱» آیین نامه چگونگی انتخاب نمایندگان کارگران در مجامع داخلی و بین المللی، به منظور انتخاب نمایندگان رسمی (اصلی و علی البدل) کارگران در مجامعی که فاقد شیوه انتخاب مشخصی در قوانین ومقررات دیگر باشند؛ کمیته انتخاب نمایندگان کارگران در مجامع فوق، متشکل از نمایندگان تشکلهای عالی کارگری موجود دارای اعتبار - که از این پس کمیته خوانده می شود - با رعایت آیین نامه مربوط و مقررات این دستورالعمل تشکیل می شود.

ماده ۲ - کمیته با رعایت اصل تساوی، از نمایندگان معرفی شده از طرف تشکلهای عالی کارگری دارای اعتبار موجود، به تعداد «۹» نفر عضو اصلی و «۳» نفر عضو علی البدل تشکیل می شود.

ماده ۳ - تشکلهای عالی کارگری موظفند حداکثر ظرف یک ماه پس از اعلام اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی - که از این پس اداره کل خوانده می شود - نمایندگان مورد نیاز برای عضویت در کمیته را از بین اعضای هیئت مدیره خود یا تشکلهای عضو، به اداره کل معرفی نمایند.

ماده ۴ - اعضای اصلی کمیته پس از تکمیل تعداد، تشکیل جلسه داده، از بین خود سه نفر را به عنوان رییس، نایب رییس و دبیر انتخاب و جهت صدور اعتبارنامه توسط معاون روابط کار، به اداره کل معرفی می نمایند.

تبصره - پس از بررسی لازم توسط اداره کل، اعتبارنامه اعضای اصلی و علی البدل کمیته برای مدت «۲» سال صادر می گردد.

ماده ۵ - رییس کمیته مسوول دعوت و اداره جلسات و هماهنگی با مراجع ذیربط بوده که در غیاب او، نایب رییس عهده دار مسوولیت وی خواهد بود.

ماده ۶ - در صورت استعفا یا غیبت غیرموجه بیش از سه جلسه هر یک از اعضای اصلی، عضو یا اعضای علی البدل کمیته، طی صورتجلسه ای به اداره کل معرفی و پس از صدور اعتبارنامه جایگزین خواهد شد.

تبصره - تشخیص موجه یا غیر موجه بودن غیبت عضو اصلی در جلسات، با اکثریت اعضای کمیته می باشد.

ماده ۷ - جلسات کمیته با حضور ۶ نفر از ۹ عضو اصلی تشکیل و تصمیمات آن با اکثریت آرای حاضران معتبر می باشد.

ماده ۸ - کمیته موظف است پس از اعلام اداره کل، دست کم یک هفته پیش از تشکیل جلسه، هماهنگی لازم را با اداره کل معمول نموده و پس از بررسی، نتیجه را جهت سیر مراحل قانونی لازم و صدور اعتبار نامه نمایندگان کارگران در مجامع مورد نظر، به اداره کل منعکس نماید.

تبصره - کمیته باید با رعایت اصل تساوی، نمایندگان مورد نیاز برای مراجع و مجامع را به گونه ای معرفی نماید که هر کدام از

تشکل‌ها واجد یک سوم جایگاه‌ها و مناصب نمایندگی باشد و در مواردی که امکان تقسیم بالسویه مناصب در مجامع مورد نظر نباشد؛ تساوی نسبی و کیفی درمجموع مناصب و سمت‌ها رعایت گردد. دستورالعمل فوق در ۸ ماده و ۳ تبصره در تاریخ ۹۲/۵/۹ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید.

اسدالله عباسی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دستورالعمل شماره ۳۳ روابط کار

(دستورالعمل اجرایی آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط) مصوب ۱۳۹۲/۰۵/۰۹ معاون روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها
سلام علیکم

همانطور که مطلعید آیین نامه جدید چگونگی تشکیل، حدود و وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، مصوب هیئت‌وزیران به شماره ۱۷۶۴۷۷/ت ۳۷۲۹۲ ک مورخ ۱۳۸۹/۸/۸، با تأیید مورخ ۱۳۸۹/۸/۳ مقام محترم ریاست جمهوری جهت اجرا ابلاغ گردیده است. از آنجا که ممکن است ابهاماتی در برخی ماده‌های آیین نامه برای همکاران وجود داشته باشد و یا برداشت‌های متفاوتی از آن حاصل شود، لذا تشریح برخی موارد در آیین نامه به‌عنوان دستورالعمل اجرایی آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط به منظور بستر سازی قانونمند توسعه کمی و کیفی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و ایجاد وحدت در سراسر کشور ابلاغ می‌گردد.

الف) ماده ۲ آیین نامه که مربوط به تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی می‌باشد:

۱ - در خصوص امکان یا عدم امکان قانونی تشکیل انجمن‌های صنفی کارفرمایی در بخش‌ها و قسمت‌های محدود یک استان مانند مناطق شهری، با توجه به اینکه «قسمتی از یک استان» در ماده ۲ قابل تعمیم و تفکیک به بخش‌ها و مناطق مختلف تقسیم بندی در استان است. با تعریف و تعیین حدود و ثغور جغرافیایی، تشکیل انجمن‌های صنفی کارفرمایی در تقسیم بندی‌های مختلف در قالب مناطق شهرداری‌ها، بخش‌ها، شهرستان‌ها و نظایر آن معنی ندارد.

۲ - با توجه به مفهوم مخالف تبصره ۳ ماده ۲، عضویت کارگران و کارفرمایان به اعتبار یک فعالیت در انجمن‌های صنفی متفاوت مجاز نیست. کارگران و کارفرمایان به اعتبار یک فعالیت نمی‌توانند به عضویت دو یا چند انجمن صنفی در آن حرفه یا صنعت که در دو یا چند حوزه مکانی تشکیل شده‌اند در آیند. [طبق رأی ۱۴۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۷/۲۲ هیئت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری درخواست ابطال بند ۲ ماده الف دستورالعمل رد و صحت آن مورد تأیید دیوان قرار گرفت]

۳ - در شرایطی که انجمن صنفی در یک حرفه یا صنعت تشکیل شده و اشخاصی به اعتبار فعالیت در آن حرفه یا صنعت به عضویت انجمن صنفی در آمده باشند، سپس بر اساس تبصره ۱ ماده ۱۵ آیین نامه در بخشی تخصصی‌تر از حرفه یا صنعت مذکور انجمن

صفحه ۸۷ از ۱۲۶

صنفي تشكيل شود، اشخاص عضو انجمن صنفی قبلی که واجد شرایط عضویت در انجمن صنفی متأخر نیز باشند، جهت عضویت در آن الزامی به خروج از عضویت در انجمن صنفی قبلی ندارند.

۴ - بر اساس تبصره ۳ ماده ۲ آیین نامه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، یک نفر نمی‌تواند همزمان در دو انجمن صنفی رئیس هیئت مدیره یا دبیر باشد. به عنوان مثال در یک انجمن صنفی دبیر یا رئیس هیئت مدیره و در انجمن دیگری نیز دبیر یا رئیس هیئت مدیره باشد.

تبصره - با توجه به صدر تبصره ۳ ماده ۲ که در مورد اعضای انجمن‌های صنفی است، منظور از دبیر فوق الذکر، فردی است که عضو انجمن صنفی است. فردی که عضو انجمن صنفی نیست اما به عنوان دبیر در استخدام انجمن صنفی می‌باشد، می‌تواند در انجمن صنفی دیگری نیز به عنوان دبیر یا رئیس هیئت مدیره انتخاب شود.

ب) ماده ۳ آیین نامه که مربوط به تشکیل کانون‌های انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت خاص در سطح استان و سراسر کشور می‌باشد:

۱ - عضویت انجمن‌های صنفی که بر اساس تبصره ۱ ماده ۳ آیین نامه مذکور اقدام به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت خاص مربوط در استان نموده‌اند در کانون‌های سراسری همان حرفه یا صنعت (موضوع تبصره ۲) بلامانع است. انجمن‌های صنفی به طور مستقل از کانون استانی می‌توانند در صورت داشتن شرایط، به عضویت کانون سراسری مربوط نیز درآیند.

۲ - عضویت انجمن‌های صنفی کارفرمایی فرا استانی حرفه یا صنعت خاص در کانون سراسری انجمن‌های صنفی همان حرفه یا صنعت خاص بلامانع می‌باشد.

۳ - منظور از نمایندگان دارای حق رأی هیئت مدیره در تبصره ۱ همان ماده، اعضای اصلی هیئت مدیره می‌باشد که با توجه به سهمیه انجمن صنفی در مجمع عمومی حضور می‌یابند.

۴ - بر اساس تبصره ۳ ماده ۳، رعایت تناسب تعداد اعضای انجمن‌های صنفی عضو جهت حضور نمایندگان دارای حق رأی هیئت مدیره در مجمع عمومی کانون‌های حرفه یا صنعت خاص الزامی است. با عنایت به ماده ۲۴ آیین نامه ضروری است، متناسب با وضعیت تعداد انجمن‌های صنفی عضو، فرمول متناسب جهت تعیین سهم آنها در اساسنامه کانون‌ها مشخص گردد. همچنین بمنظور رعایت مفاد تبصره مذکور و تسهیل در برگزاری مجامع عمومی و تعیین تعداد سهمیه نمایندگان هر انجمن صنفی در مجمع عمومی، فهرست اعضای هر کدام از انجمن‌های صنفی عضو کانون قبل از برگزاری مجمع عمومی اخذ گردد.

۵ - الزام ارائه مصوبه هیئت مدیره انجمن‌های صنفی جهت معرفی نماینده یا نمایندگان هیئت مدیره در مجمع عمومی کانون در اساسنامه‌های کانون‌های انجمن‌های صنفی گنجانده شود اما در مواردی که در اساسنامه‌های فعلی کانون‌ها چنین بندی وجود ندارد عدم ارائه مصوبه هیئت مدیره جهت حضور در مجمع عمومی کانون بلامانع می‌باشد.

پ) ماده ۴ آیین نامه با موضوع تشکیل کانون انجمن‌های صنفی حرف یا کانون انجمن‌های صنفی صنایع استان:

۱ - کانون‌های حرفه یا صنعت خاص استان و انجمن‌های صنفی فاقد کانون می‌توانند مبادرت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی حرف یا کانون انجمن‌های صنفی صنایع استان نمایند نمایندگان کانون‌های حرفه یا صنعت خاص با توجه به تعداد انجمن‌های صنفی عضو، طبق اساسنامه کانون حرف یا صنایع استان، حداکثر به تعداد سه نماینده جهت حضور در مجمع عمومی معرفی می‌شوند هر کدام از انجمن‌های صنفی فاقد کانون نیز می‌توانند یک نماینده در مجمع عمومی کانون انجمن‌های صنفی حرف یا صنایع استان داشته باشند.

۲- تا زمانی که در استان کانون‌های حرفه یا صنعت خاص تشکیل نشده باشد. با توجه به تبصره ماده ۴، حداقل ۲ انجمن صنفی در حرف می‌توانند مبادرت به تشکیل کانون حرف و ۲ انجمن صنفی صنعت مبادرت به تشکیل کانون صنایع استان نمایند.

۳- در صورتی که کانون مطابق بند ۲ فوق‌الذکر تشکیل گردد رعایت تناسب تعداد اعضای انجمن‌های صنفی جهت معرفی نمایندگان آنها در مجمع عمومی کانون الزامی است.

۴- اگر در استان، کانون حرف یا صنایع مطابق تبصره ماده ۴ تشکیل شده باشد و بعداً در استان کانون خاص تشکیل گردد. می‌توانند اساسنامه کانون حرف یا صنایع را مطابق ماده ۴ اصلاح نمایند و نمایندگان کانون‌های خاص نیز در مجمع عمومی کانون حرف یا صنایع حضور یابند و یا این که انجمن‌های صنفی عضو کانون‌های خاص بدون اصلاح اساسنامه کانون حرف یا صنایع و بدون توجه به عضویت در کانون خاص بر اساس تعداد اعضا در مجمع عمومی کانون حرف یا صنایع حضور یابند.

ت) ماده ۵ آیین نامه که مربوط به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی استان می‌باشد:

۱- انجمن‌های صنفی استان بر اساس ماده ۵ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط تشکیل می‌گردند.

۲- کانون انجمن‌های صنفی حرف و کانون انجمن‌های صنفی صنایع با توجه به تعداد اعضا، نمایندگان خود را جهت حضور در مجمع عمومی کانون انجمن‌های صنفی استان معرفی می‌نمایند. نحوه تناسب تعداد اعضا کانون‌های مذکور جهت معرفی نمایندگان، در اساسنامه کانون انجمن‌های صنفی استان مشخص می‌گردد.

۳- در استان‌هایی که بین اعضای کانون انجمن‌های صنفی حرف و کانون انجمن‌های صنفی صنایع استان از لحاظ تعداد تناسب وجود نداشته باشد. به منظور تعیین تعداد نمایندگان واجد شرایط هر کدام از آنها جهت حضور در مجمع عمومی کانون انجمن‌های صنفی استان می‌توانند در اساسنامه کانون استان تعداد نمایندگان اعضای کانون‌های حرف و کانون‌های صنایع را بصورت جداگانه با وزن متفاوت تعیین نمایند. به گونه‌ای که جهت انتخاب اعضای هیئت مدیره و بازرسان مطابق تبصره ۲ ماده ۵ مشکلی وجود نداشته باشد.

۴- در استان‌هایی که یکی از کانون‌های حرف یا صنایع تشکیل شده است. نمایندگان کانون حرف یا صنایع مذکور مطابق اساسنامه کانون انجمن‌های صنفی استان توسط کانون مورد نظر معرفی می‌گردند. نمایندگان انجمن‌های صنفی که فاقد کانون مربوط (کانون حرف یا صنایع) می‌باشند. بر اساس تبصره ۱ ماده ۵ آیین نامه با توجه به تعداد اعضا، مطابق اساسنامه کانون انجمن‌های صنفی استان، توسط انجمن‌های صنفی عضو که مستقیماً به عضویت کانون استان درآمده‌اند معرفی می‌گردند.

۵- در استان‌هایی که هیچ یک از کانون‌های انجمن‌های صنفی حرف یا صنایع تشکیل نشده است. انجمن‌های صنفی استان بر اساس تبصره ۱ ماده ۵ آیین نامه می‌توانند مستقیماً مبادرت به تشکیل کانون استان نمایند. انجمن‌های صنفی استان با توجه به تعداد اعضا و مطابق اساسنامه کانون انجمن‌های صنفی استان نمایندگان خود را جهت حضور در مجمع عمومی معرفی می‌نمایند با توجه به الزام رعایت تبصره ۲ ماده ۵ در خصوص ترکیب هیئت مدیره کانون استان ضروری است که تعداد انجمن‌های صنفی و نمایندگان آنها در مجمع عمومی کانون استان به تعدادی باشد که ارکان کانون انجمن‌های صنفی استان تشکیل، به عبارت دیگر اعضای هیئت مدیره و بازرسان کانون استان مطابق تبصره فوق انتخاب گردند.

ت) درج آگهی در شرف تأسیس بودن انجمن‌های صنفی یا کانون‌های در شرف تأسیس در روزنامه کثیرالانتشار موضوع بند ۲ ماده ۷ و بند ۷ ماده ۱۳:

۱- با توجه به بند ۲ ماده ۷ و بند ۷ ماده ۱۳ آیین نامه، به منظور دعوت جهت عضویت در انجمن صنفی به استثنای انجمن‌های

صنفی کارگری در سطح کارگاه). قبل از درج آگهی دعوت به مجمع عمومی باید آگهی پذیرش عضویت در روزنامه کثیرالانتشار درج گردد. مگر این که کلیه واجدین شرایط عضویت عضو انجمن صنفی شده باشند که در این صورت درج متن آگهی پذیرش عضویت و دعوت به مجمع عمومی در قالب یک آگهی بلامانع می باشد.

۲- منظور از روزنامه کثیرالانتشار در ماده های ۱۳۰۷ و ۱۴ آیین نامه به معنای رایج و همان مطبوعه ای است که به صورت روزانه محلی یا سراسری چاپ می شود و هفته نامه ها و گاهنامه ها و نظایر آن را در بر نمی گیرد.

ج) در خصوص شرایط داوطلبان عضویت در هیئت مدیره و بازرسان انجمن های صنفی و کانون های مربوط، (موضوع ماده ۹ آیین نامه):

رعایت شرایط داوطلبان عضویت در هیئت مدیره و بازرسان انجمن های صنفی و کانون های مربوط مندرج در ماده ۹ آیین نامه الزامی است و شرایط مربوط باید در اساسنامه های تشکلی مذکور درج گردد. جز در مواردی که واجد شرایط نبودن داوطلبان فوق الذکر کاملاً محرز می باشد، اصل بر واجد شرایط بودن آنها است مگر اینکه در خصوص شرایط آنها اعتراضی مطرح شود که در این صورت مستلزم رسیدگی توسط برگزار کنندگان مجمع عمومی می باشد. مرجع نهایی اعلام نظر در این خصوص حسب مورد اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان یا اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی می باشد.

چ) برگزاری مجمع عمومی جهت تجدید انتخابات هیئت مدیره پس از پایان دوره اعتبار آنها و تشریفات قانونی انحلال (موضوع تبصره های ۲ و ۳ ماده ۱۰ و ماده ۱۷ آیین نامه):

۱- حداکثر ۲ ماه پس از پایان اعتبار هیئت مدیره بازرس یا بازرسان به هیئت مدیره در خصوص تجدید انتخابات اخطار می دهند. ظرف حداکثر ۲ ماه پس از پایان دوره اعتبار هیئت مدیره می تواند مجمع عمومی را جهت تجدید انتخابات دعوت نماید.

۲- در طول ۶ ماه پس از پایان اعتبار هیئت مدیره یک سوم اعضا یا بازرسان می توانند مجمع عمومی را جهت تجدید انتخابات هیئت مدیره دعوت نمایند.

۳- در طول ۲ ماهه پس از پایان اعتبار هیئت مدیره با توجه به این که هیئت مدیره در موعد مقرر دست کم سه ماه پیش از پایان دوره اقدام به دعوت به مجمع عمومی نکرده است که به منزله استتکاف از دعوت می باشد. از بین هیئت مدیره بازرسان با یک سوم اعضا، هر کدام زودتر مجمع عمومی را دعوت نمایند از اولویت در برگزاری مجمع عمومی برخوردار می باشند.

۴- با اتمام دوماهه اول پس از پایان اعتبار هیئت مدیره، بین بازرسان و یک سوم اعضا هر کدام زودتر مجمع عمومی را دعوت نمایند در اولویت برگزاری مجمع عمومی می باشند.

۵- اگر اعتبار بازرس یا بازرسان همزمان با هیئت مدیره به اتمام رسیده باشد می توانند در خصوص بند ۲ فوق الذکر و همچنین اعلام انحلال تشکل مطابق تبصره ۳ ماده ۱۰ اقدام نمایند. اگر اعتبار بازرس یا بازرسان قبل از هیئت مدیره به پایان رسیده باشد نمی توانند در این خصوص اقدام نمایند.

۶- در مواردی که تشکل به لحاظ عدم تجدید انتخابات هیئت مدیره حداکثر شش ماه پس از پایان اعتبار آنها و یا بر اساس مصوبه مجمع عمومی فوق العاده تشکل منحل می گردد بازرس یا بازرسان مکلفند انحلال تشکل را حسب مورد به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان یا اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی اعلام نمایند.

۷- حتی در صورت عدم اقدام بازرسان در خصوص بند (۱) فوق الذکر، در هر حال درج آگهی انحلال تشکل در روزنامه کثیرالانتشار سراسری یا محلی الزامی است.

ابراهیم نظری جلالی

معاون روابط کار

دستورالعمل چگونگی تأسیس و فعالیت کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته

مصوب ۱۳۹۵/۰۳/۱۶ اعمال اصلاحیه ۱۳۹۶/۰۴/۲۷

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بخشنامه شماره ۴۸۲۳۴

فصل اول: کلیات

ماده ۱- در اجرای ماده ۱۳۴ قانون کار و بمنظور حفظ حقوق و تأمین منافع مشترک و پیگیری در جهت حل مسائل و مشکلات رفاهی و اجتماعی بازنشستگان، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند براساس این دستورالعمل، به‌طور مجزا نسبت به تشکیل کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان، استان و کانون عالی کارگران و مدیران بازنشسته در سطح کشور که در دستورالعمل به اختصار کانون خوانده می‌شوند؛ اقدام نمایند.

ماده ۲- منظور از کارگر بازنشسته در این دستورالعمل، کارگرانی می‌باشد که پیش از بازنشستگی طبق مقررات قانون کار به کار اشتغال داشته و براساس مقررات جاری بازنشسته شده باشند.
تبصره- بازماندگان مستمری بگیر، از شمول این آیین نامه خارجند لیکن کانون موظف است به این دسته از مستمری‌بگیران که فاقد حق رأی در کانون هستند، خدمات مورد نیاز را ارائه نماید.

ماده ۳- منظور از مدیران بازنشسته کارفرمایان موضوع ماده ۳ قانون کار می‌باشد.

ماده ۴- حدنصاب تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته در شهرستان به ترتیب ۵۰ و ۲۰ نفر کارگر و مدیر بازنشسته در همان شهرستان می‌باشد.

تبصره- کانون کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان می‌تواند با هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام به ایجاد واحدهای زیر مجموعه منطقه‌ای یا بخشی نماید.

ماده ۵- عضویت در کانون‌های مذکور و پرداخت حق عضویت براساس اعلام تقاضای کتبی فرد متقاضی انجام می‌گیرد.

فصل دوم: کانون کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان

ماده ۶- ارکان کانون کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان عبارتند از: ۱- مجمع عمومی، ۲- هیئت مدیره، ۳- بازرسان.

ماده ۷- مجمع عمومی عالی‌ترین رکن کانون شهرستان است که بنا به دعوت هیئت مدیره، بازرسان یا یک پنجم اعضا از طریق دعوت در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار سراسری یا محلی و سایر طرق مقتضی، مطابق اساسنامه؛ به دو صورت عادی و فوق‌العاده تشکیل می‌شود.

تبصره ۱- مجمع عمومی عادی سالی یکبار در مرحله اول با حضور دست کم نصف بعلاوه یک اعضا برگزار می‌شود. در صورت عدم حصول حدنصاب ذکر شده، مرحله دوم مجمع عمومی با حضور عده حاضر تشکیل و تصمیمات آن در هر دو مرحله با اکثریت

صفحه ۹۱ از ۱۲۶

مطلق و در انتخابات هیئت مدیره و بازرسان با اکثریت نسبی آرای حاضرین معتبر خواهد بود.

تبصره ۲ (اصلاحی ۹۶/۴/۲۱) - مجمع عمومی فوق العاده در مرحله اول با حضور دست کم نصف بعلاوه یک اعضاء رسمیت می یابد. در صورتی که این حدنصاب حاصل نگردد، در مرحله دوم، مجمع عمومی با حضور حداقل یک سوم اعضا رسمیت می یابد و چنانچه این حدنصاب نیز حاصل نشود، در مرحله سوم با حضور اعضای حاضر در جلسه -بشرطی که از سه نفر کمتر نباشد- رسمیت می یابد و تصمیمات آن با دوسوم آراء حاضران معتبر خواهد بود.

تبصره ۳ - کانون های کارگران بازنشسته شهرستان می توانند نسبت به برگزاری مجامع عمومی به صورت غیرحضوری با رعایت ساز و کارهای لازم -به گونه ای که سلامت انتخابات حفظ شود- اقدام نمایند.

ماده ۸ (اصلاحی ۹۶/۴/۲۱) - مجمع عمومی عادی با توجه به تعداد اعضای کانون، اعضای اصلی و علی البدل هیئت مدیره و بازرسان را به شرح زیر از بین اعضای کانون، برای مدت ۴ سال انتخاب می نماید.

ردیف	تعداد اعضای کانون	هیئت مدیره		بازرس	
		اصلی	علی البدل	اصلی	علی البدل
۱	تا ۱۰۰۰ نفر	۳	۲	۱	۱
۲	از ۱۰۰۱ تا ۱۰,۰۰۰ نفر	۵	۲	۲	۱
۳	از ۱۰,۰۰۱ تا ۲۰,۰۰۰ نفر	۷	۳	۲	۱
۴	از ۲۰,۰۰۱ تا ۳۵,۰۰۰ نفر	۹	۴	۲	۲
۵	از ۳۵,۰۰۱ نفر به بالا	۱۱	۵	۳	۲

ماده ۹- شرایط داوطلبان عضویت در هیئت مدیره و بازرسان کانون های کارگران و مدیران بازنشسته به شرح ذیل می باشد:

- ۱- تابعیت جمهوری اسلامی ایران
- ۲- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۳- عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی غیر قانونی
- ۴- نداشتن محکومیت قطعی کیفری مؤثر
- ۵- عدم اعتیاد به مواد مخدر
- ۶- حداقل تحصیلات پایان ابتدایی

فصل سوم: کانون کارگران و مدیران بازنشسته استان

ماده ۱۰- حداقل پنج کانون دارای اعتبار در شهرستان های هر استان می توانند، مبادرت به تشکیل کانون کارگران و مدیران بازنشسته همان استان نمایند.

تبصره- در صورت عدم وجود نصاب لازم برای تشکیل کانون استان با تشخیص وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تأسیس کانون مورد نظر با تعداد کمتر نیز امکان پذیر می باشد.

ماده ۱۱- ارکان کانون کارگران و مدیران بازنشسته استان عبارت است از: مجمع عمومی - هیئت مدیره- بازرسان.

ماده ۱۲- مجمع عمومی که عالی ترین رکن کانون استان است، بنابه دعوت هیئت مدیره، بازرسان یا یک سوم اعضا از طریق دعوت به طرق مقتضی مندرج در اساسنامه؛ از اجتماع اعضای اصلی هیئت مدیره کانون های شهرستان دارای اعتبار عضو به دو صورت عادی و فوق العاده تشکیل می گردد.

تبصره- مجمع عمومی عادی و فوق العاده در مرحله اول با حضور دست کم نصف بعلاوه یک اعضا و در صورت عدم حصول حد نصاب ذکر شده در مرحله دوم با حضور دست کم یک سوم اعضا تشکیل می شوند. تصمیمات مجمع عمومی عادی برای انتخاب اعضای هیئت مدیره و بازرسان با اکثریت نسبی و در سایر موارد با اکثریت مطلق آرای حاضران و تصمیمات مجمع عمومی فوق العاده با دوسوم آراء حاضران معتبر خواهند بود.

ماده ۱۳ (اصلاحی ۹۶/۴/۲۱)- مجمع عمومی عادی کانون استان از بین اعضای خود، متناسب با تعداد اعضای اصلی هیئت مدیره کانون های شهرستانی عضو (موضوع ماده ۸) بشرح جدول زیر اعضای اصلی و علی البدل هیئت مدیره و بازرسان را برای مدت ۴ سال انتخاب می نماید. انتخاب مجدد آنان برای دوره های بعدی بلامانع است.

ردیف	تعداد اعضای کانون استان	هیئت مدیره		بازرس	
		اصلی	علی البدل	اصلی	علی البدل
۱	تا ۳۰ نفر	۵	۲	۱	۲
۲	از ۳۱ تا ۶۰ نفر	۷	۴	۲	۳
۳	از ۶۱ نفر به بالا	۹	۶	۳	۴

فصل چهارم: کانون عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور

ماده ۱۴- کانون های کارگران و مدیران بازنشسته دارای اعتبار دست کم ۵ استان می توانند با اطلاع و هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به تشکیل کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

ماده ۱۵- ارکان کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته عبارتند از مجمع عمومی - هیئت مدیره - بازرسان.

ماده ۱۶- مجمع عمومی که عالی ترین رکن کانون عالی است بنا به دعوت هیئت مدیره، بازرسان یا یک سوم اعضا از طریق دعوت در یکی از روزنامه های کثیرالانتشار سراسری و دعوت کتبی از اجتماع اعضای اصلی هیئت مدیره کانون های دارای اعتبار استان ها به دو صورت عادی و فوق العاده تشکیل می شود.

تبصره ۱- در صورت عدم تشکیل کانون استان، کانون های شهرستان های واقع در آن استان، می توانند نمایندگان خود را به تعداد ۱ نماینده از هر کانون شهرستان و حداکثر تا ۳ نماینده از کانون های شهرستان های آن استان به مجمع عمومی کانون عالی معرفی

نمایند.

تبصره ۲- مجمع عمومی عادی و فوق العاده در مرحله اول با حضور دست کم نصف بعلاوه یک اعضا و در صورت عدم حصول حدنصاب ذکر شده، در مرحله دوم با حضور دست کم یک سوم اعضا تشکیل می‌شوند. تصمیمات مجمع عمومی عادی برای انتخاب اعضای هیئت مدیره و بازرسان با اکثریت نسبی و در سایر موارد با اکثریت مطلق آرای حاضران و مجمع عمومی فوق العاده با دوسوم آراء حاضران معتبر خواهند بود.

ماده ۱۷ (اصلاحی ۹۶/۴/۲۱)- مجمع عمومی عادی کانون عالی، از بین اعضای خود ۱۱ عضو اصلی هیئت مدیره و ۵ عضو علی‌البدل آن و نیز ۳ عضو اصلی بازرس با ۲ عضو علی‌البدل آن را برای مدت ۴ سال انتخاب می‌نماید.

فصل پنجم: مقررات مشترک کانون کارگران و مدیران بازنشسته (شهرستان، استان و عالی)

ماده ۱۸- به منظور تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته هیاتی به نام هیئت مؤسس مرکب از دست کم ۳ نفر از کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان برای تشکیل کانون شهرستان، ۳ کانون بازنشسته شهرستان برای تشکیل کانون استان و ۳ کانون استان برای تشکیل کانون عالی کارگران و مدیران بازنشسته و فراهم نمودن مقدمات لازم تشکیل می‌شود. وظایف هیئت مؤسس به شرح زیر است:

۱- تهیه پیش نویس اساسنامه با رعایت مقررات این دستورالعمل.

۲- تهیه لیست مشخصات داوطلبان عضویت.

۳- دعوت از اعضاء جهت شرکت در مجمع عمومی به منظور تصویب اساسنامه و انجام انتخابات.

ماده ۱۹- کلیه کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته به هنگام تشکیل، موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب در مجمع عمومی مربوطه و ثبت در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند.

ماده ۲۰- وظایف و اختیارات مجمع عمومی عادی عبارتند از:

الف: طرح و تصویب گزارشهای مالی و بودجه سال آتی

ب: انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت مدیره و بازرسان

ج: عزل انفرادی یا دسته جمعی هیئت مدیره و بازرسان

د: انتخاب روزنامه کثیرالانتشار یا محلی جهت درج آگهی‌های کانون

ماده ۲۱- وظایف و اختیارات مجمع عمومی فوق العاده کانون عبارتند از:

الف- تغییر و اصلاح اساسنامه

ب- انحلال کانون و انتخاب هیئت تسویه

تبصره- حدود وظایف و اختیارات ارکان کانون و همچنین مواردی که در این دستورالعمل پیش‌بینی نشده است؛ در اساسنامه کانون ذکر خواهد شد.

ماده ۲۲- ثبت کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته، هرگونه تغییر یا اصلاح اساسنامه، انتخاب یا تجدید انتخاب و تغییر مسوولان کانون‌های مذکور، مستلزم تسلیم مدارک ذیل به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است:

صفحه ۹۴ از ۱۲۶

۱- درخواست کتبی تأسیس قانون (در مرحله تأسیس)

۲- آگهی پذیرش عضو (در مرحله تأسیس) منتشر شده در روزنامه کثیرالانتشار سراسری یا محلی

۳- دو نسخه اساسنامه (در مرحله) تأسیس یا دو نسخه اساسنامه اصلاح شده در صورت ایجاد تغییرات

۴- فهرست اسامی و مشخصات کامل اعضاء

۵- مستندات دعوت اعضاء برای شرکت در مجمع عمومی طبق مقررات

۶- فهرست اسامی امضاء شده توسط شرکت کنندگان در مجمع عمومی

۷- صورتجلسه هیئت رئیسه و نظارت مجمع عمومی

۸- صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تقسیم وظایف هیئت مدیره

۹- فرم آماری مشخصات اعضای هیئت مدیره و بازرسان قانون

ماده ۲۳- هیئت مدیره کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته مکلفند دست کم ۳ ماه پیش از پایان دوره مجمع عمومی را برای تجدید انتخابات دعوت نمایند، به گونه ای که پیش از پایان اعتبار هیئت مدیره انتخابات مسوولان قانون انجام شده باشد.

ماده ۲۴- کلیه کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته مکلفند مجامع عمومی خود را دست کم ۲۰ بدون احتساب ایام تعطیل به طور کتبی با ارائه دستور جلسه و پیش نویس اصلاحیه اساسنامه، به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام نمایند. تبصره ۱- مرحله دوم مجامع عمومی عادی و فوق العاده نیز با رعایت تشریفات دعوت با فاصله ۴۵-۲۰ روز از مرحله اول برگزار می گردد.

تبصره ۲- چنانچه حداکثر پس از شش ماه از تاریخ پایان دوره، تجدید انتخابات صورت نگرفته باشد، بازرسان موظفند انحلال تشکل را اعلام و در صورت عدم اقدام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به این موضوع اقدام می نماید.

ماده ۲۵- ثبت کانونهای موضوع این آئین نامه و نظارت بر انتخابات و فعالیت آنها به عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. در صورتی که اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی در وزارت خانه یاد شده، فعالیت کانون یا هیئت مدیره یا یکی از اعضای هیئت مدیره و بازرسان آن را مغایر مقررات تشخیص دهد؛ مراتب را جهت اخذ تصمیم به دادگاه صالح ارجاع می دهد. تبصره: در صورت اختصاص منابع مالی و امکانات توسط سازمانها یا ارگانهای دولتی و عمومی، حق نظارت بر هزینه کرد منابع فوق برای سازمان یا ارگان مربوطه محفوظ می باشد و مسئولین کانون موظفند اسناد و مدارک مربوطه را در اختیار ایشان قرار دهند.

ماده ۲۶- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پس از دریافت مدارک یاد شده در ماده ۲۰، در صورت تکمیل و صحت مدارک، ظرف یک ماه نسبت به ثبت و صدور گواهینامه و آگهی ثبت انتخابات و انتشار آن در روزنامه رسمی و کثیرالانتشار یا محلی به هزینه کانون ذی ربط اقدام خواهد نمود. تبصره- ثبت ۲ کانون در یک شهرستان با یک نام و تحت یک عنوان مجاز نیست.

ماده ۲۷- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته در موارد ذیل منحل و ثبت آنها لغو می گردد:

۱- چنانچه مدت اعتبار هیئت مدیره کانون پایان یافته و حداکثر ظرف ۶ ماه نسبت به تجدید انتخابات اقدام نشده باشد.

۲- به تصویب مجمع عمومی فوق العاده.

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

صفحه ۹۵ از ۱۲۶

ماده ۲۸- پس از انحلال کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته، ثبت آن از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی لغو و مراتب به هزینه کانون مزبور در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار یا به طرق مقتضی دیگر به اطلاع عموم خواهد رسید.

ماده ۲۹- وظایف و اختیارات کانون‌های کارگران بازنشسته به شرح زیر می‌باشد:

الف- جمع‌بندی نظرات اعضاء درخصوص مسائل و امور بازنشستگان و ارائه نظرات به‌صورت پیشنهاد به مراجع ذیربط

ب- کوشش در جهت استیفای حقوق و خواسته‌های مشروع و قانونی اعضاء

ج - کوشش در جهت بهره‌مندی اعضاء از خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی.

د- ارائه نظرات مشورتی به منظور انتقال تجربیات بازنشستگان به تازه‌واردان بازار کار در زمینه‌های مختلف و در جهت رشد اقتصادی کشور و کمک به واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی.

ماده ۳۰- کانون‌های موضوع این دستورالعمل مکلفند ساختار، تشکیلات و اساسنامه خود را با این دستورالعمل و اساسنامه‌ای که متعاقباً ابلاغ خواهد شد منطبق نمایند.

ماده ۳۱- در موارد ابهام این دستورالعمل نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی لازم‌الرعايه خواهد بود.

ماده ۳۲- این دستورالعمل در ۳۲ ماده و ۱۵ تبصره تنظیم و در تاریخ ۱۶/۳/۹۵ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و جایگزین دستورالعمل مورخ ۱۳۷۲/۸/۱۲ تأسیس کانون کارگران و مدیران بازنشسته شد.

علی ربیعی- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دستورالعمل نحوه برگزاری مجامع عمومی انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانون‌های مربوط، به‌صورت مجازی و الکترونیکی

مصوب ۱۴۰۰/۰۵/۰۹ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بشماره ۸۳۳۶۳

مقدمه

فعالیت انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط به - موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار - به‌عنوان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تأثیرگذار و سرنوشت‌ساز در عرصه نمایندگی کارگران و کارفرمایان مستلزم تشکیل صحیح و به موقع ارکان تشکل است تا بر مبنای آن ساز و کار و نمایندگی واقعی کارگران و کارفرمایان در عرصه‌های سه جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی شکل گیرد. بر این اساس گذشته از محدودیت‌های تحمیل شده کنونی به واسطه شروع ویروس کرونا یا هر مانع ناخواسته دیگری در برگزاری مجامع عمومی حضوری و متداول این تشکل‌ها در آینده، برپایی مجامع عمومی آن‌ها در کنار نحوه برگزاری مرسوم فعلی، راه کار مناسبی

صفحه ۹۶ از ۱۲۶

است که از حیث سرعت دقت و کاهش هزینه‌ها، مطلوب و حتی ضروری است. از این رو ضمن احترام به آزادی تشکل‌ها در انتخاب نحوه برگزاری مجامع عمومی خود، به منظور استاندارد سازی شیوه مجازی برگزاری مجامع عمومی در صورت انتخاب؛ دستورالعمل زیر که بنا به پیشنهاد شورای عالی کار تدوین شده، مبنای تشکیل مجامع عمومی مجازی تشکل‌های یاد شده خواهد بود

ماده ۱- تعاریف مفاهیم:

الف - مجمع عمومی مجازی مجموعه‌ای است که بر بستر اینترنت انجام می‌شود و کل فرآیند برگزاری مجمع؛ از ابتدای حضور و نام نویسی اعضا در مجمع عمومی تا پایان رأی‌گیری و تصمیم‌گیری به صورت الکترونیکی و از راه دور قابل انجام می‌باشد.

ب - وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، از این پس در این دستورالعمل، وزارت نامیده می‌شود.

پ - اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از این پس در این دستورالعمل، اداره کل نامیده می‌شود.

ماده ۲:

برگزاری مجامع عمومی به صورت مجازی؛ مستلزم دسترسی به امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مناسب از جمله دسترسی اعضای تشکل به گوشی تلفن همراه هوشمند ویا رایانه (در موارد معذوریت افراد در استفاده از دستگاه تلفن همراه هوشمند) با قابلیت اجرای نرم افزار لازم می‌باشد.

ماده ۳:

سامانه یا نرم افزار مورد اعتماد که از طرف اداره کل معرفی می‌گردد؛ برگزاری مجمع عمومی مجازی باید دارای ویژگی‌های ذیل باشد

الف - امکان ثبت حضور و مشارکت اعضا در مجمع عمومی و امکان رأی‌گیری مخفی و علنی و همچنین مسدود بودن سامانه برای غیر اعضا

ب - امکان رأی‌گیری مخفی و ارسال شمارش آرا و اعلام نتیجه

ج - امکان نظارت ناظر وزارت متبوع و همچنین کانون عالی کارفرمایان (در خصوص تشکل‌های کارفرمایی) در زمان برگزاری مجمع عمومی مجازی با دسترسی کامل

د - امکان انتخاب و تعیین سمت اعضای هیئت رئیسه و اعلام به اعضای مجمع عمومی و ناظر وزارت متبوع و دسترسی کامل هیئت رئیسه

ه - امکان ثبت و گزارش‌گیری از فرایند برگزاری مجمع عمومی جهت بررسی و ارائه به مجمع مراجع ذی ربط در صورت لزوم
و - امکان اختصاص کلمه عبور و گذرواژه و تمامی اعضای واجد شرایط مجمع عمومی به‌طوری که هیچ عضوی از شرکت در مجمع عمومی محروم نگردد.

ز - امکان ارتباط دو طرفه هیئت رئیسه با اعضا و ناظر وزارت و نماینده کانون عالی کارفرمایی (برای تشکل‌های کارفرمایی) جهت ارائه گزارش‌های لازم و تذکرات قانونی در انتخابات و دستور ارائه گزارش‌های مربوط به اصلاح اساسنامه در مجامع عمومی فوق العاده به شکل صوتی و نوشتاری.

ح - امکان تضمین امنیت اطلاعات

ط - امکان جابجایی اتفاقی فهرست کاندیدها

ماده ۴:

دعوت کنندگان مجمع عمومی موظفند مطابق آیین نامه و اساسنامه مربوط واین دستورالعمل، تشریفات دعوت مجمع عمومی را رعایت نموده و مستندات آن را جهت بررسی و اعمال نظارت لازم ارائه نمایند.

صفحه ۹۷ از ۱۲۶

با توجه به شرایط اضطراری کنونی ناشی از شروع ویروس کرونا در مصوبات ستاد ملی کرونا مبنی بر منع تجمعات؛ برگزاری مجمع عمومی به صورت الکترونیکی، نخستین بار مستلزم وجود مجوز آن در اساسنامه نیست و هر شکل مشمول این دستورالعمل می‌توانند برابر اساسنامه ذی ربط و این دستورالعمل؛ مجمع عمومی فوق العاده و عادی را همزمان دعوت نموده و پس از برگزاری الکترونیکی مجمع عمومی فوق العاده و درج امکان برگزاری مجمع عمومی مجازی در اساسنامه ذی ربط، سایر دستورات مندرج در آگهی دعوت مجمع عمومی فوق العاده و عادی را اجرا نماید

تبصره - برگزاری مجامع عمومی مؤسس به صورت الکترونیکی، مستلزم درخواست هیئت مؤسس و رعایت مقررات مرتبط در این دستورالعمل و درج در اساسنامه ذی ربط می‌باشد.

دعوت کنندگان مجامع عمومی کلیه تشکلهای مشمول این دستور آمد که تصمیم به برگزاری مجمع عمومی به صورت مجازی دارند؛ باید ضمن اعلام نحوه برگزاری الکترونیکی در آگهی دعوت مجمع عمومی نحوه حضور الکترونیکی، نشانی سامانه و چگونگی دسترسی به راهنمایی آن را در آگهی دعوت درج نماید.

تبصره ۱- تشکل برگزارکننده موظف است تجهیزات رایانه‌ای یا لپتاپ و متعلقات آن، پرینتر و اسکنر و سایر ملزومات را قبل از برگزاری مجمع عمومی تهیه و در حین برگزاری مجمع عمومی اپراتور آشنا به کار با رایانه را در اختیار هیئت رئیسه مجمع قرار دهد

تبصره ۲- اداره کل، آموزش‌های لازم برای برگزاری انتخابات به صورت مجازی را در قالب فایل‌های تصویری و نوشتاری مربوط در درگاه الکترونیک خود را در اختیار همگان قرار خواهد داد

از زمان انتشار آگهی مجمع عمومی تا یک روز قبل از برگزاری مجمع عمومی افرادی که تمایل به حضور در مجمع عمومی به صورت الکترونیکی دارند؛ بایستی از طریق کارتابل خود در سامانه یا نرم افزار طراحی شده مربوط به مراجعه به دفاتر پیشخوان خدمات دولت- به صورت حضوری یا الکترونیکی- جهت ثبت نام (احراز هویت) اقدام نمایند.

تبصره ۱- به منظور رفع محدودیت‌های شیوه‌های احراز هویت، تعیین آن بر اساس روشی خواهد بود که توسط وزارت تعیین می‌شود.

تبصره ۲- در حین یا پس از احراز هویت اعضای شرکت کننده در مجمع عمومی، لینکی به همین منظور برای اعضای شرکت کننده ارسال می‌شود تا در صورت اعتراض به مقدمات برگزاری و تشکیل مجمع عمومی، مراتب اعتراض و مستندات آن را از طریق نرم‌افزار ارائه نمایند.

بررسی شرایط و مستندات حضور واجدان شرایط در مجمع عمومی به هنگام ورود با مقام دعوت کننده است که با نظارت وزارت و نماینده کانون عالی کارفرمایی (برای تشکلهای کارفرمایی) اقدام خواهد نمود.

افرادی که از قبل برای اعلام حضور در مجمع عمومی الکترونیکی ثبت نام کرده و پس از احراز نصاب‌های قانونی و رسمیت جلسه مجمع، در مجمع شرکت می‌نمایند؛ از زمان حضور، دارای حق رأی خواهند بود.

مجامع عمومی در صورت رسمیت جلسه در ساعت مقرر در آگهی دعوت شروع می‌شود و دستور کار آن به ترتیب ذکر شده در آگهی

دعوت مجمع اجرا و رأی گیری به صورت الکترونیکی انجام خواهد شد.

تبصره ۱- هر یک از اعضای متقاضی شرکت در مجمع عمومی، باید حضور خود را در جهت لحاظ نمودن در حدنصاب تشکیل مجمع اعلام نماید.

تبصره ۲- حدنصاب های قانونی مجامع الکترونیکی با تجمیع میزان حضور مجازی افراد و با رعایت اساسنامه ذی ربط و این دستورالعمل محاسبه خواهد شد.

تبصره ۳- ملاک تشخیص تعداد اعضا حاضر در مجمع عمومی؛ لیست حضور و غیابی است که به امضا الکترونیکی آنها رسیده و درج امضای الکترونیکی به منزله تأیید حضور دارد عضو در مجمع عمومی می باشد.

ماده ۱۱:

مراحل برگزاری و تصمیم گیری در مجمع عمومی به صورت مجازی به شرح زیر می باشد:

۱- تصمیم به دعوت مجمع عمومی مجازی توسط مقام دعوت کننده و نشر آگهی اطلاع رسانی مطابق اساسنامه

۲- تشکیل مجمع عمومی در روز و ساعت مقرر و پس از حصول نصاب لازم مطابق اساسنامه شکل، بنا به اعلام حضوری مجازی از سوی اعضا و تأیید کسب حدنصاب توسط مرجع برگزار کننده مجمع عمومی

۳- مقام دعوت کننده مجمع عمومی مکلف است به منظور احراز رسمیت جلسه و اعمال کنترل های لازم، فهرست حضور حاضران در جلسه با ذکر شماره تلفن همراهی که از طریق آن در مجمع حضور دارند همراه با صورت اسامی کل اعضا در اختیار رئیس هیئت رئیسه مجمع عمومی قرار دهد.

۴- انتخاب اعضای هیئت رئیسه و ناظران و تعیین سمت اعضای هیئت رئیسه مجمع عمومی

۵- اعلام تنفس و تعیین مکان مشخص به منظور حضور فیزیکی اعضای هیئت رئیسه و ناظران (در صورت تمایل هیئت رئیسه)

۶- تشکیل مجدد مجمع عمومی با همان نصاب پیش از تنفس یا ادامه جلسه در صورت عدم نیاز به اعلام تنفس و طرح دستورات جلسه و رأی گیری در خصوص هر یک از آنان.

۷- تنظیم صورت جلسه مجمع عمومی توسط هیئت رئیسه و ناظران مشتمل بر مصوبات جلسه اعم از تصویب یا رد دستورهای مطروحه در جلسه و امضا و تسلیم به مرجع دعوت یا وزارت

تبصره - مدت زمان حضور و رأی گیری در مجمعی که به صورت الکترونیکی برگزار می گردد؛ تا لحظه اعلام پایان مهلت رأی گیری توسط هیئت رئیسه در سامانه، خواهد بود.

تغییر رأی صرفاً طی مهلت مزبور و قبل از ثبت نهایی رأی امکان پذیر است. عدم اعلام نظر طی مهلت مقرر، به عنوان رأی ممتنع در نظر گرفته می شود

این دستورالعمل در اجرای مصوبه شماره ۲۹۴ مورخ ۱۳۹۹/۰۹/۲۵ شورای عالی کار در ۱۱ ماده و ۹ تبصره در تاریخ ۱۴۰۰/۰۵/۰۹ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید.

محمد شریعتمداری

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دستورالعمل نظارت بر مجامع عمومی تشکلهای کارگری و کارفرمائی

*استنادات قانونی مربوط به نظارت بر مجامع عمومی تشکلهای موضوع ماده یک عبارتند از:

- ۱- ماده ۱۹ آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات ونحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط.
- ۲- ماده ۱۵ آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات ونحوه عملکرد کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار.
- ۳- ماده ۲۱ آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات ونحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استانها وعالی.
- ۴- مواد ۱۵ و ۱۶ دستورالعمل تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته.

فصل اول کلیات:

با عنایت به اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و مقررات قانونی مربوط*، به منظور برگزاری قانونمند مجامع عمومی تشکلهای کارگری و کارفرمائی و به لحاظ ضرورت ایجاد وحدت رویه در اجرای وظایف نظارتی وزارت کار واموراجتماعی که موجب انتخاب نمایندگان واقعی کارگران و کارفرمایان جهت تدفیع از منافع صنفی آنها می‌شود؛ دستورالعمل زیر قابل اجرا می‌باشد.

ماده ۱- تشکلهای موضوع این دستورالعمل عبارتند از:

الف- انجمن‌های صنفی کارفرمائی و کانونهای مربوط

ب- انجمن‌های صنفی کارگری و کانونهای مربوط

ج- کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار

د- مجامع نمایندگان کارگران

ه- کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته

تبصره- نظارت بر مجامع عمومی شوراهای اسلامی کار وانتخابات نمایندگان کارگران در کارگاهها، تابع آئین نامه‌های مربوط می‌باشد.

فصل دوم مقررات مربوط به پیش از برگزاری مجامع عمومی:

ماده ۲- دعوت کنندگان مجامع عمومی تشکلهای موضوع ماده یک این دستورالعمل موظفند همزمان با دعوت اعضای خود به حضور درمجمع عمومی، مراتب را در مهلت قانونی مندرج در مقررات مورد نظر، طی نامه کتبی، حسب مورد به اطلاع وزارت کار و اموراجتماعی یا سازمان کار وامور اجتماعي استان برسانند.

تبصره - در مواردی که دستور جلسه مجمع عمومی فوق العاده تشکلهای مذکور در ماده یک، اصلاح اساسنامه باشد؛ دعوت کنندگان مجمع عمومی موظفند موارد اصلاحی را بطور اختصار جهت اطلاع اعضاء، در آگهی دعوت درج نمایند.

ماده ۳- وزارت کار واموراجتماعی پس از دریافت آگهی دعوت به مجمع عمومی، پرونده تشکل مربوط را از جهت تعداد اعضاء، رعایت

مقررات در دعوت مجمع عمومی، مطابقت دستور جلسه مجمع عمومی با اساسنامه، رعایت مهلت‌های قانونی مقرر در دعوت اعضا و اطلاع به موقع به وزارت کار و امور اجتماعی، مورد بررسی قرار می‌دهد.

تبصره-در مواردی که ایجاب نماید، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند مدارک مورد نیاز نظیر موارد پیشنهادی اصلاح در اساسنامه، فهرست دقیق اعضا و ... را پیش از برگزاری مجمع عمومی جهت بررسی کارشناسی مطالبه نماید. کلیه تشکلهای موضوع این دستورالعمل موظف به همکاری می‌باشند.

فصل سوم مقررات مربوط به زمان برگزاری مجمع عمومی

ماده ۴- کلیه اشخاص واجد شرایط جهت شرکت در مجمع عمومی (اعم از نمایندگان اشخاص حقوقی، اشخاص حقیقی عضو یا وکلای آنها) در بدو ورود به محل برگزاری مجمع عمومی، باید مشخصات خود را در لیست شرکت کنندگان درج نموده و امضا نمایند.

تبصره ۱- حضور نماینده شخص حقوقی یا وکلای اشخاص حقیقی یا حقوقی عضو در مجمع عمومی، با ارائه معرفی نامه یا وکالتنامه کتبی از طرف عضو مورد نظر، امکانپذیر می‌باشد.

تبصره ۲- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان ناظر در طول برگزاری جلسه، مطابق زمانبندی اعلام شده، در محل مجمع حاضر و در صورت عدم تشکیل جلسه یا تأخیر بیش از یکساعت، می‌تواند مجمع عمومی را ترک نماید.

ماده ۵- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، ضمن راهنمایی برگزارکنندگان مجمع عمومی یا هیئت رئیسه و نظارت، در خصوص انجام وظایف قانونی مربوط، نظارت لازم را در زمینه اجرای مقررات مربوط به برگزاری مجمع عمومی اعمال می‌نماید.

ماده ۶- در مواردی که مجامع عمومی عادی و فوق العاده بطور متوالی در یک روز برگزار می‌شوند؛ ضروری است صورتجلسه هر یک از مجامع عمومی مذکور بصورت مجزا تنظیم و به امضای هیئت رئیسه و نظارت برسد.

تبصره- صورتجلسه مجامع عمومی موضوع این دستورالعمل در دو نسخه تنظیم، یک نسخه آن در پرونده موجود در دبیرخانه تشکل نگهداری و یک نسخه نیز همراه سایر مدارک مندرج در تبصره ماده «۷» حسب مورد به وزارت کار و امور اجتماعی یا سازمان کار و امور اجتماعی استان تسلیم می‌گردد.

فصل چهارم مقررات مربوط به پیگیری ثبت مصوبات مجامع عمومی تشکلهای:

ماده ۷- به منظور تسریع در سیر مراحل ثبت، هیئت مدیره تشکل مکلف است اصل مدارک مورد نیاز را ظرف مدت حداکثر یک ماه پس از برگزاری مجمع عمومی، حسب مورد به وزارت کار و امور اجتماعی یا سازمان کار و امور اجتماعی استان تسلیم می‌نماید.

تبصره- مدارک مورد نیاز جهت ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

الف) آگهی دعوت اعضا به مجمع عمومی

ب) دعوتنامه مربوط به حضور نماینده وزارت کار و امور اجتماعی در مجمع عمومی

ج) فهرست اسامی امضاء شده شرکت کنندگان در مجمع عمومی

د) اساسنامه مصوب مجمع عمومی (در مرحله تأسیس) یا اساسنامه اصلاح شده (در مراحل بعدی) با امضای هیئت رئیسه

ه) صورتجلسه مجمع عمومی امضا شده توسط هیئت رئیسه و نظارت

و (صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تعیین سمتهای هیئت رئیسه انجمن (در صورت برگزاری انتخابات هیئت مدیره))
ز (فرم آماری مربوط (تکمیل شده)

ماده ۸- وظایف نظارتی مربوط به مجامع عمومی تشکلهای کارگری و کارفرمایی که فراتر از حوزه فعالیت یک سازمان کار و امور اجتماعی تشکیل شده یا می‌شوند و همچنین ثبت آنها با اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی و سایر تشکلهای استانی با سازمان کار و امور اجتماعی استان مربوط می‌باشد.
این دستورالعمل در ۴ فصل، ۸ ماده و ۷ تبصره در تاریخ به تصویب وزیر کار و اموراجتماعی رسید و لازم الاجرا می‌باشد.

شیوه نامه تشکیل انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی و کانونهای مربوط

در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط و بمنظور ایجاد وحدت رویه در تشکیل قانونمند انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه شیوه نامه زیر قابل اجرا می‌باشد.
کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت با رعایت مقررات قانونی و آئین نامه مربوط می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن صنفی و از طریق انجمنهای صنفی، اقدام به تشکیل کانون مربوطه نمایند.

الف (انجمن صنفی کارگر

کمترین نصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ده نفر و در سطح صنف ۵۰ نفر عضو از صنف مربوط از کارگاههای مختلف می‌باشد.

مدارک و شرایط لازم جهت تشکیل انجمن صنفی کارگری:

- ۱- ارائه درخواست کتبی به امضاء حداقل ۱۰ نفر (در سطح کارگاه) یا ۵۰ نفر (در سطح صنف) [تکمیل فرمت - ب - ۲] به سازمان کار استان ذیربط و در صورت فرااستانی بودن به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی که طی آن ضمن تشریح نوع فعالیت متقاضیان، ۳ نفر به‌عنوان هیئت مؤسس بمنظور پی گیری امور تشکیل انجمن صنفی معرفی گردند. [فرمت - ب - ۱]
- ۲- ارائه مدارک مثبت مبنی بر کارگر بودن متقاضیان در صنعت یا حرفه‌ای خاص که در آن فعالیت می‌کنند (ازجمله فیش حقوقی - قرارداد کار معتبر، ...)

ب (انجمن صنفی کارفرمایی:

انجمن صنفی کارفرمایی با عضویت دست کم ده شخصیت حقیقی یا حقوقی تشکیل می‌شود.

مدارک و شرایط لازم جهت تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی:

- ۱- ارائه درخواست کتبی به امضاء حداقل ۱۰ شخصیت حقیقی یا حقوقی (صاحبان حق امضاء) [تکمیل فرمت - الف - ۲] به سازمان کار استان ذیربط و در صورت فرااستانی بودن به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی که طی آن ضمن تشریح نوع فعالیت متقاضیان، ۳ نفر به‌عنوان هیئت مؤسس و یک نفر به‌عنوان نماینده بمنظور پی گیری امور معرفی گردند. [تکمیل فرمت - الف - ۱]

صفحه ۱۰۲ از ۱۲۶

- ۲- ارائه مدارک مثبت مبنی بر کارفرما بودن درخواست کنندگان (از قبیل لیست بیمه کارگران)
- ۳- ارائه مدارک مثبت مبنی بر فعالیت درخواست کنندگان در حرفه یا صنعت موضوع انجمن صنفی (از قبیل مجوز فعالیت، پروانه بهره برداری، آگهی تأسیس شرکت در روزنامه رسمی،)

ج) قانون انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی حرفه یا صنعت خاص:

- قانونهای انجمنهای صنفی حرفه یا صنعت خاص در استان یا استانهایی سراسری از اجتماع اعضای اصلی هیئت مدیره دست کم پنج انجمن صنفی مربوط تشکیل می شود.
- مدارک و شرایط لازم جهت تشکیل قانون انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی حرفه یا صنعت خاص:
- ۱- درخواست کتبی از طرف هیئت مدیره حداقل پنج انجمن صنفی حرفه یا صنعت خاص
 - ۲- گواهی نامه ثبت انجمنهای صنفی مربوط
 - ۳- گواهی صحت انجام انتخابات صادره از سوی سازمانهای کار استانها به همراه اعتبارنامه هیئت مدیره انجمن صنفی مربوط که مهلت اعتبار آن اتمام نیافته باشد.

د) قانون انجمنهای صنفی حرف و صنایع استان:

- قانون انجمنهای صنفی صنایع یا حرف در هر استان توسط نمایندگان معرفی شده از سوی قانونهای انجمنهای صنفی صنعت یا حرفه خاص آن استان به تعداد انجمنهای صنفی عضو و نمایندگان معرفی شده از طرف انجمنهای صنفی که قانون مربوطه را ندارند، تشکیل می شود.

و) قانون انجمنهای صنفی استان:

- قانون انجمنهای صنفی هر استان از نمایندگانی که قانون انجمنهای صنفی صنایع و قانون انجمنهای صنفی حرف آن استان معرفی می کنند تشکیل می شود.

علاوه بر موارد فوق الذکر، جهت تشکیل انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی و قانونهای مربوط اقدامات زیر الزامی است:

- ۱- تنظیم اساسنامه مطابق مقررات
- ۲- درج آگهی مبنی بر در شرف تأسیس بودن انجمن صنفی یا قانون انجمنهای صنفی در یکی از روزنامههای محلی یا کثیرالانتشار کشور و پذیرش عضویت متقاضیان [فرم هایت - آل ف - ۳ (انجمن صنفی کارفرمایی) ت - ب - ۳ (انجمن صنفی کارگری)]
- ۳- درج آگهی توسط هیئت مؤسس مبنی بر برگزاری مجمع عمومی جهت تصویب اساسنامه و انتخاب هیئت مدیره و بازرسان [فرم هایت - الف - ۴ (انجمن صنفی کارفرمایی) ت - ب - ۴ (انجمن صنفی کارگری)]
- ۴- دعوت کتبی از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی جهت حضور در مجمع عمومی با رعایت مقررات.

شیوه نامه ثبت تشکلهای کارگری و کارفرمایی (ویرایش چهارم)

مقدمه:

در راستای اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی، ثبت کلیه تشکلهای کارگری و کارفرمایی به عهده وزارت کار و امور اجتماعی است؛ به همین منظور شیوه نامه زیر قابل اجرا می باشد.

تبصره: ثبت تشکلهای سراسری و فرا استانی به عهده اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی و تشکلهای استانی به عهده سازمان کار و امور اجتماعی استان مربوطه می باشد؛ که هر دو در این شیوه نامه تحت عنوان وزارت کار و امور اجتماعی ذکر شده است.

فصل اول: انجمن های صنفی و کانون های مربوط

ماده ۱- برای ثبت انجمن های صنفی تازه تأسیس (مؤسس) مدارک زیر می بایستی توسط انجمن صنفی مورد نظر کامل و ارائه گردد:

- ۱- تقاضا نامه تأسیس انجمن صنفی. (طبق فرم نمونه اداره ترویج و مشاوره)
- ۲- اساسنامه انجمن، مصوب مجمع عمومی، با امضای اعضای هیئت رئیسه (۲ نسخه) که یک نسخه بعد از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تحویل انجمن و نسخه دوم در پرونده انجمن بایگانی می گردد.
- ۳- آگهی دعوت مجمع عمومی مؤسس، منتشر شده در روزنامه
- ۴- آگهی پذیرش عضو، منتشر شده در روزنامه
- ۵- فهرست اسامی امضاء شده اعضای شرکت کننده در مجمع عمومی مؤسس
- ۶- فهرست اسامی و مشخصات کامل اعضا
- ۷- صورتجلسه هیئت رئیسه و نظارت مجمع عمومی مؤسس که با نظارت و تأیید نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تنظیم شده باشد.
- ۸- صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تقسیم وظایف هیئت مدیره
- ۹- فرم آماری مربوطه (ضمیمه ۱ و ۲)

ماده ۲- در صورت کامل بودن مدارک مورد نظر در ماده (۱) و صدور گواهی صحت انتخابات (ضمیمه شماره ۳)، آگهی ثبت انتخابات صادر و در روزنامه رسمی کشور و روزنامه کثیرالانتشار مصوب مجمع عمومی مؤسس چاپ می شود. (ضمیمه شماره ۴) بعد از درج آگهی در روزنامه و ارسال آن به وزارت کار و امور اجتماعی، انجمن صنفی یا کانون در دفتر ثبت طبق تاریخ آگهی به ثبت خواهد رسید.

تبصره: برای ایجاد رویه واحد در ثبت تشکلهای شماره ثبت هر تشکل شامل کد تشکل (ضمیمه شماره ۵) کد استان (ضمیمه شماره ۶) و شماره ثبت مورد نظر، خواهد بود.

ماده ۳ - بعد از ثبت انجمن صنفی در دفتر ثبت، برای انجمن صنفی مورد نظر گواهینامه ثبت صادر خواهد شد. (ضمیمه شماره ۷)

ماده ۴- برای ثبت انجمن های تجدید انتخابات شده مدارک زیر برای صدور گواهی تجدید انتخابات لازم است:

- ۱- آگهی دعوت مجمع عمومی
- ۲- اساسنامه در صورت تغییرات (۲ نسخه)

صفحه ۱۰۴ از ۱۲۶

۳- فهرست امضاء شده اعضاء يا نماينده قانونی آنها، حاضر در جلسه

۴- صورتجلسه مجمع عمومی

۵- صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تقسیم وظایف هیئت مدیره

۶- فرم آماری مربوطه (ضمیمه ۱ و ۲)

ماده ۵- در صورت کامل بودن مدارک مورد نظر در ماده ۴ و صدور گواهی صحت انتخابات، آگهی جدید انتخابات صادر خواهد شد. (ضمیمه شماره ۸)

ماده ۶- بعد از انجام مراحل انتخاب بازرس یا بازرسان، صورتجلسه مجمع عمومی و لیست اسامی شرکت کنندگان در مجمع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال خواهد شد و پس از بررسی مدارک فوق برای بازرس و یا بازرسان (اصلی و علی البدل) گواهی انتخاب بازرس صادر خواهد شد (ضمیمه شماره ۹) که اعتبار آن طبق اساسنامه مصوب انجمن صنفی می باشد. تبصره: در صورت همزمانی انتخابات بازرس یا بازرسان با انتخابات هیئت مدیره نیاز به ارسال مدارک مورد نظر در ماده ۶ نیست.

ماده ۷- بعد از ثبت انجمن صنفی در وزارت کار و امور اجتماعی، برای کلیه اعضای اصلی هیئت مدیره و بازرسان کارت شناسایی صادر خواهد شد. (ضمیمه شماره ۱۰)

فصل دوم: نماینده کارگران واحد و مجمع نمایندگان کارگران استان

ماده ۸- برای صدور اعتبارنامه نماینده کارگران واحد، مدارک زیر لازم است:

۱- تقاضانامه تأسیس نماینده کارگران

۲- صورت جلسه بررسی صلاحیت ها

۳- آگهی دعوت مجمع

۴- صورت جلسه مجمع

۵- فرم تکمیل شده شماره ۲، (ضمیمه شماره ۱۱)

ماده ۹- در صورت کامل بودن مدارک مورد نظر در ماده (۸) برای منتخبین اعتبارنامه صادر می گردد (ضمیمه شماره ۱۲)

ماده ۱۰- برای ثبت مجمع نمایندگان کارگر استان می بایستی مدارک زیر ارائه گردد:

۱- تقاضانامه تأسیس مجمع (در مرحله اولیه) طبق فرم نمونه اداره ترویج و مشاوره

۲- دو نسخه اساسنامه (یک نسخه بعد از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تحویل مجمع نمایندگان و نسخه دوم در پرونده مجمع بایگانی می گردد)

۳- یک نسخه صورت جلسه مجمع عمومی در خصوص تصویب یا اصلاح اساسنامه یا انتخاب مسئولان

۴- صورتجلسه هیئت مدیره مبنی بر تعیین سمت اعضای هیئت مدیره

۵- آگهی منتشر شده بوسیله هیئت مؤسس (در یکی از روزنامه های کثیرالانتشار یا روزنامه محلی با توجه به حوزه فعالیت مجمع)

۶- یک نسخه فهرست مشخصات امضاء شده کلیه شرکت کنندگان در مجمع عمومی با اسامی خوانا

ماده ۱۱- در صورت کامل بودن مدارک مورد نظر در ماده (۱۰) آگهی ثبت انتخابات صادر و در روزنامه رسمی کشور و روزنامه کثیرالانتشار مصوب مجمع عمومی مؤسس چاپ می‌شود (ضمیمه شماره ۱۴) بعد از درج آگهی در روزنامه و ارسال آن به وزارت کار و امور اجتماعی، مجمع نمایندگان کارگر، در دفتر ثبت طبق تاریخ آگهی به ثبت خواهد رسید.

تبصره: برای ایجاد رویه وحدت در ثبت تشکلهای شماره ثبت تشکل شامل که تشکل (ضمیمه شماره ۵)، کد استان (ضمیمه شماره ۶) و شماره ثبت مورد نظر، خواهد بود.

ماده ۱۲- بعد از ثبت مجمع نمایندگان کارگر در دفتر ثبت، برای مجمع مورد نظر گواهینامه ثبت و برای اعضای هیئت مدیره اعتبارنامه، صادر خواهد شد (ضمیمه شماره ۱۵ و ۱۶)

تصویب‌نامه در خصوص تأسیس انجمن صنفی سراسری اشخاص حقیقی پدیدآورنده آثار فرهنگی و هنری و شاغلان بخش فرهنگ و هنر و رسانه در رشته تخصصی مصوب ۱۳۹۸/۰۸/۱۹ هیئت وزیران

(طبق رأی شماره‌های ۲۸۴۵ و ۲۸۴۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بندهای ۱، ۳ و ۴ به تبعیت از نظریات فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده شد و از تاریخ تصویب ابطال شدند.)

هیأت وزیران در جلسه ۱۹/۸/۱۳۹۸ به پیشنهاد مشترک شماره ۱۸۰۰۳۸ مورخ ۱۶/۵/۱۳۹۸ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در راستای اهداف مندرج در بند (چ) ماده (۹۲) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران- مصوب ۱۳۹۵ - و به منظور تأمین امنیت شغلی شاغلان مشاغل فرهنگی و هنری و رسانه‌ای و تسهیل فعالیت صنفی و حرفه‌ای در این حوزه، تصویب کرد:

۱- (طبق رأی شماره‌های ۲۸۴۵ و ۲۸۴۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بندهای ۱، ۳ و ۴ ابطال شدند.) اشخاص حقیقی پدیدآورنده آثار فرهنگی و هنری و شاغلان بخش فرهنگ و هنر و رسانه می‌توانند برای تأسیس انجمن صنفی سراسری در رشته تخصصی، درخواست خود را به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه کنند.

۲ - قانون انجمن‌های صنفی فرهنگ و هنر و رسانه، از اجتماع نمایندگان حداقل پنج انجمن صنفی سراسری همگن تشکیل می‌شود.

۳- (طبق رأی شماره‌های ۲۸۴۵ و ۲۸۴۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بندهای ۱، ۳ و ۴ ابطال شدند.) قانون فراگیر سراسری انجمن‌های صنفی فرهنگ و هنر و رسانه، متشکل از حداقل (۱۲) نماینده قانون‌های انجمن‌های صنفی مربوط خواهد بود.

۴- (طبق رأی شماره‌های ۲۸۴۵ و ۲۸۴۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بندهای ۱، ۳ و ۴ ابطال شدند.) در صورت بروز

اختلاف نظر در ثبت انجمن های صنفی بخش فرهنگ، هنر و رسانه و تشخیص شمول یا عدم شمول متقاضیان، کمیسیون با ترکیب زیر تا زمان تشکیل کانون فراگیر سراسری انجمن های صنفی فرهنگ و هنر و رسانه تشکیل می شود:

الف - نماینده وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ب - نماینده وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

پ - هفت نفر از نمایندگان تشکلات و انجمن های فرهنگی و هنری و رسانه ای که توسط وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی و پس از مشورت با نمایندگان تشکلات بخش فرهنگ و هنر و رسانه انتخاب می شوند.

۵ - دبیرخانه کمیسیون موضوع بند (۴) این تصویب نامه تا زمان تشکیل کانون فراگیر سراسری، در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (بدون افزایش ساختار و نیروی انسانی فعلی) تشکیل می شود.

۶ - کمیسیون موضوع بند (۴) این تصویب نامه موظف است ظرف دو سال، شرایط لازم برای تغییر و انطباق وضعیت تشکلات صنفی و حرفه ای و فرهنگی و هنری و رسانه ای موجود را که بر اساس قوانین و مقررات مختلف به ثبت رسیده اند با ضوابط موضوع بند (۷) این تصویب نامه فراهم کند.

۷ - دستورالعمل چگونگی تشکیل جلسات، تصمیم گیری، ابلاغ مصوبات و سایر امور مربوط به کمیسیون موضوع بند (۴) این تصویب نامه و همچنین ضوابط مربوط به نحوه تأسیس، چگونگی نظارت و نحوه فعالیت تشکلات صنفی موضوع این تصویب نامه (اعم از کانون ها، خانه ها و انجمن ها) و تأسیس کانون فراگیر سراسری و تعریف و تشخیص مفاهیم مندرج در این تصویب نامه پس از تصویب در کمیسیون موضوع بند (۴) این تصویب نامه، با امضای وزیران فرهنگ و ارشاد اسلامی و تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ می شود. معاون اول رئیس جمهور - اسحاق جهانگیری

دستورالعمل نحوه تشکیل و فعالیت انجمن های صنفی هنرمندان مصوب ۱۳۹۸/۱۱/۲۶ وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی - فرهنگ و ارشاد اسلامی (موضوع ماده ۷ تصویب نامه شماره ۱۰۵۵۶۹ / ت ۵۶۹۱۴ ه مورخ ۹۸/۸/۲۲ هیات محترم وزیران)

کمیسیون موضوع ماده (۴) تصویب نامه شماره ۱۰۵۵۶۹ / ت ۵۶۹۱۴ ه مورخ ۹۸/۸/۲۲ هیات محترم وزیران دستورالعمل موضوع ماده ۷ تصویب نامه مذکور را در تاریخ ۹۸/۱۱/۱۶ به شرح زیر تصویب کرد:

ماده ۱- تعریف اصطلاحات:

در این دستورالعمل اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار برده می شود:

۱- تصویب نامه: تصویب نامه شماره ۱۰۵۵۶۹ / ت ۵۶۹۱۴ ه مورخ ۹۸/۸/۲۲ هیئت محترم وزیران.

۲- آیین نامه: آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوط؛ موضوع تصویب نامه شماره ۱۷۶۴۷۶ / ت ۳۷۲۹۲ / ک مورخ ۱۳۹۸/۸/۸

۳- کمیسیون: کمیسیون موضوع ماده (۴) تصویبنامه مورخ ۹۸/۸/۲۲ هیات محترم وزیران که تا زمان تأسیس کانون فراگیر سراسری انجمن‌های صنفی فرهنگ، هنر و رسانه فعالیت می‌کند که به‌اختصار کمیسیون تشکیل کانون فراگیر فرهنگ، هنر و رسانه نامیده می‌شود. کلیه اختیارات و وظایف این کمیسیون پس از تشکیل کانون فراگیر به هیات مدیره کانون مذکور منتقل می‌شود.

۴- وزارت کار: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۵- وزارت فرهنگ: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۶- انجمن صنفی: انجمن‌های صنفی که ذیل قانون کار و به‌صورت سراسری به ثبت رسیده‌اند و یا خواهند رسید. کمترین حدنصاب لازم برای تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری جدید در حوزه فرهنگ، هنر و رسانه حداقل ۲۰۰ نفر فعال مرتبط در سراسر کشور است. در موارد خاص برای هنرهای نو و مشاغل ویژه هنری با تصویب کمیسیون موضوع ماده ۴ تصویبنامه یا قائم‌مقام قانونی آن، با حدنصاب حداقل ۵۰ نفر تشکیل می‌شود.

۷- انجمن‌های هنرهای تجسمی: انجمن‌هایی که وفق ضوابط وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و به‌صورت سراسری و حرفه‌ای تشکیل و ثبت شده و اقدام به عضوگیری کرده و حداقل دارای ۲۰۰ عضو از سراسر کشور هستند.

۸- خانه: منظور از خانه عبارت است از خانه سینما، خانه موسیقی، خانه تئاتر و دیگر خانه‌ها در صورت تشکیل.

۹- کانون انجمن‌های صنفی: از اجتماع نمایندگان دارای حق رأی هیات مدیره (عضو اصلی هیات مدیره) حداقل پنج (۵) انجمن صنفی سراسری همگن تشکیل می‌شود.

۱۰- کانون فراگیر انجمن‌های صنفی فرهنگ، هنر و رسانه: با عضویت دست‌کم ۴ کانون انجمن‌های صنفی فرهنگ، هنر و رسانه تشکیل می‌شود.

ماده ۲- تا زمان تصویب اساسنامه انجمن‌های صنفی سراسری در مجامع عمومی مؤسس، حداقل شرایط عضویت در انجمن‌های مذکور به‌قرار ذیل است و پس از تأسیس انجمن‌های صنفی سراسری شرایط عضویت مطابق اساسنامه این انجمن‌ها تعیین می‌شود: - شاغل بودن در حرفه حوزه فعالیت انجمن صنفی با ارائه مدارک معتبر یا ارائه گواهی تأیید فعالیت تخصصی - حرفه‌ای از یکی از انجمن‌ها یا خانه‌های سراسری شناخته‌شده حوزه فرهنگ، هنر و رسانه مانند خانه سینما، خانه تئاتر، خانه موسیقی و انجمن‌های سراسری و حرفه‌ای هنرهای تجسمی

ماده ۳- فعالیت تشکلهای صنفی حوزه فرهنگ هنر و رسانه اعم از انجمن صنفی، فرهنگی و هنری، خانه، کانون و در قلمرو کوچکتر از سراسر کشور اعم از حوزه محلی، شهرستانی، استانی، فرا استانی که پیش از تصویب و ابلاغ این دستورالعمل تأسیس شده‌اند، آزاد است؛ لیکن به‌منظور بهره‌مندی از مزایای عضویت در انجمن‌های سراسری موضوع این دستورالعمل و کانون‌های مربوط می‌توانند در انجمن صنفی سراسری ذی‌ربط خود ادغام شوند.

ماده ۴- عضویت و فعالیت در کلیه تشکلهای این دستورالعمل و خروج از تشکلهای مزبور آزاد است.

ماده ۵- نحوه انتخاب هفت (۷) نفر از اعضای موضوع‌بند (پ) ماده چهار (۴) تصویب‌نامه:

۱-۵- یک نفر از اعضا به پیشنهاد و معرفی خانه سینما.

۲-۵- یک نفر از اعضا به پیشنهاد و معرفی خانه تئاتر.

۳-۵- یک نفر از اعضا به پیشنهاد و معرفی خانه موسیقی.

۴-۵- یک نفر از نویسندگان، ویراستاران یا مترجمان به پیشنهاد تشکل مربوطه.

۵-۵- یک نفر از روزنامه‌نگاران یا خبرنگاران به پیشنهاد تشکل مربوطه.

۶-۵- دو (۲) نفر از اعضا به پیشنهاد و معرفی مشترک انجمن‌های هنرهای تجسمی شامل نقاشی، عکاسی، سرامیک، تصویرگران،

گرافیک، خوشنویسان، مجسمه‌سازان و هنرهای جدید.

تبصره ۱- مدت مسئولیت اعضای هفت (۷) گانه کمیسیون، مطابق با مدت مسئولیت نمایندگان وزارت فرهنگ و وزارت کار و حداکثر دو (۲) سال شمسی خواهد بود.

تبصره ۲- هر یک از تشکلهای می‌توانند در طول مدت فعالیت کمیسیون حداکثر تا دو بار نماینده خود را تغییر دهند.

تبصره ۳- چنانچه در آغاز و یا در طول اجرای این دستورالعمل، خانه هنرهای تجسمی تشکیل شده باشد،

تبصره ۴- رئیس، دبیر و منشی کمیسیون موضوع ماده چهار (۴) تصویبنامه بارأی اکثریت نصف به‌علاوه یک اعضای کمیسیون برای مدت دو (۲) سال انتخاب می‌شوند و تغییر آنان در طول مدت تصدی مسئولیت بلامانع است.

ماده ۶- حدود وظایف و اختیارات کمیسیون:

کمیسیون به موارد زیر رسیدگی می‌کند:

۱-۶- اظهارنظر، تصمیم‌گیری و پاسخ به استعلامات در خصوص شمول یا عدم شمول تصویبنامه و این دستورالعمل برای متقاضیان عضویت

۲-۶- تسهیل تطبیق و انطباق انجمنهای فرهنگی، هنری و رسانه‌ای، خانه‌ها و زیرمجموعه‌های آنها برای تشکیل انجمنهای صنفی و کانونهای موضوع این دستورالعمل.

۳-۶- بسترسازی جهت تأسیس کانونهای سراسری و کانون فراگیر، تهیه و تنظیم پیشنهادی اساسنامه پیشنهادی برای انجمنهای صنفی و کانونهای موضوع این دستورالعمل جهت تسریع در امر ثبت و تأسیس.

۴-۶- تعریف تخصصهای فرهنگی، هنری و رسانه‌ای همگن و تفکیک حوزه‌های مربوطه.

ماده ۷- کمیسیون موظف است به درخواستهای موضوع این دستورالعمل حداکثر ظرف مدت دو (۲) ماه رسیدگی و تصمیم خود را به اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار ابلاغ کند و اداره کل مذکور نیز موظف است حداکثر ظرف مدت پانزده (۱۵) روز از تاریخ ابلاغ تصمیم کمیسیون، اقدام کند.

ماده ۸- جلسات کمیسیون هر دو هفته یکبار به‌طور عادی و با حضور حداقل دوسوم اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با رأی اکثریت نصف به‌علاوه یک حاضران قطعیت می‌یابد. تصمیمات کمیسیون توسط دبیر ابلاغ می‌شود. جلسات فوق‌العاده در صورت ضرورت به درخواست پنج (۵) نفر از اعضاء و یا دبیر کمیسیون تشکیل می‌شود.

ماده ۹- انجمنهای صنفی سراسری همگن فرهنگی، هنری و رسانه‌ای در حوزه‌های ادبیات، سینما، موسیقی، تئاتر، هنرهای تجسمی و مطبوعات و انجمنهایی که در دیگر حوزه‌های فرهنگی، هنری و رسانه‌ای شکل خواهند گرفت، در هر یک از حوزه‌های مذکور فقط یک کانون سراسری موضوع‌بند (۹) ماده (۱) این دستورالعمل دارند.

ماده ۱۰ - چنانچه در دیگر حوزه‌های فرهنگی، هنری و رسانه‌ای نیز کانون سراسری شکل بگیرد، کانون مذکور در هیات مدیره کانون فراگیر نماینده خواهد داشت.

ماده ۱۱ - تعریف حوزه‌های شمول این دستورالعمل، بدواً بر عهده کمیسیون بند (۳) ماده (۱) این دستورالعمل و پس از تشکیل کانون فراگیر، بر عهده آن خواهد بود. در موارد سکوت یا نقص یا اجمال یا ابهام این دستورالعمل، «آیین‌نامه» موضوع‌بند دو (۲) ماده یک (۱) این دستورالعمل ملاک عمل است.

ماده ۱۲- این دستورالعمل در یک مقدمه، ۱۲ ماده و ۴ تبصره در تاریخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۶ به تأیید وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید.

سید عباس صالحی

وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی

محمد شریعتمداری

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شیوه‌نامه تأسیس انجمن‌های صنفی فرهنگ، هنر و رسانه و کانون‌های مربوط مصوب ۱۳۹۹/۰۲/۲۲ وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی - فرهنگ و ارشاد اسلامی

۲۹۵۶۰۸ مورخ ۳۰/۱۱/۱۳۹۸ مصوب کمیسیون موضوع‌بند ۴ تصویب‌نامه یادشده - که از این پس کمیسیون نامیده می‌شود - که به تأیید وزرای فرهنگ و ارشاد اسلامی و تعاون کار و رفاه اجتماعی نیز رسیده است تأسیس تشکلهای صدرالذکر با سیر مراحل زیر انجام می‌شود

ماده ۱- تشکیل هیئت مؤسس و ارسال تقاضانامه تأسیس: انجمن صنفی سراسری با درخواست کتبی دست‌کم سه نفر از اشخاص واجد شرایط عضویت انجمن صنفی به انضمام مجوز فعالیت در رشته تخصصی دی ربط یا گواهی اشتغال به کار در آن رشته - مستند به ماده ۲ دستورالعمل مورد اشاره - به‌عنوان اعضای هیئت مؤسس از اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی که از این پس به‌اختصار و به ترتیب اداره کل و وزارت کار نامیده می‌شود، قابل طرح و بررسی است. اعضای هیئت مذکور برای تشکیل کانون‌های تخصصی و فراگیر مشتمل بر دست‌کم سه نفر از اعضای هیئت‌مدیره تشکلهای عضو - حسب مورد انجمن صنفی یا کانون، از هر تشکل یک نفر - است.

ماده ۲- فراخوان عضویت توسط هیئت مؤسس: پس از بررسی تقاضای تأسیس تسلیمی از سوی هیئت مؤسس و تأیید اداره کل هیئت مذکور نسبت به اطلاع‌رسانی و درج آگهی پذیرش عضو در روزنامه کثیرالانتشار سراسری با قید نام تشکل، شرایط عضویت و تعیین زمان و مکان مناسب برای تسلیم تقاضای عضویت متقاضیان اقدام می‌نماید. تبصره- هیئت مؤسس پس از مراجعه متقاضیان واجد شرایط و اخذ فرم تکمیل‌شده تقاضای عضویت آنان با درج مشخصات و آدرس متقاضی، مدارک مثبته مبنی بر جواز فعالیت و همچنین گواهی اشتغال به کار آنان را اخذ و پیوست آن نموده و پس از رسیدن به حدنصاب قانونی تأسیس تشکل، به اداره کل تسلیم می‌نماید.

ماده ۳- استعلام از مرجع صدور مجوزهای فعالیت: اداره کل به‌منظور اطمینان از صحت مدارک و مستندات ابرازی و نیز به‌موجب اختیارات مندرج در ماده (۶) دستورالعمل مورخ ۹۸/۱۱/۳۰ مراتب را از مرجع قانونی ذی‌ربط - کمیسیون و پس از انحلال آن هیئت‌مدیره کانون فراگیر - استعلام می‌کند. تبصره- در تأسیس انجمن صنفی سراسری توسط انجمن‌ها و کانون‌های وابسته به خانه‌های سینما، تئاتر و موسیقی یا در تبدیل وضع آنها به انجمن صنفی سراسری، کمیسیون ضمن بررسی تقاضای واصله، نظر خانه مربوطه را حسب مورد اخذ و نسبت به تأیید یا رد تقاضا اقدام می‌نماید.

ماده ۴- کلیه انجمن‌های موجود فعال در حوزه فرهنگ، هنر و رسانه که مورد تأیید کمیسیون هستند، سه ماه از تاریخ انتشار اطلاعیه کمیسیون فرصت دارند حسب مورد نسبت به ارسال تقاضای تأسیس انجمن‌های صنفی سراسری ذی‌ربط یا تقاضای تبدیل وضع خود و تکمیل مدارک و تحویل آن به کمیسیون یا اداره کل اقدام کنند. چنانچه با انقضای این مهلت، تقاضایی از سوی انجمن‌های مذکور ارائه نشود، هر ذی‌نفع واجد شرایطی می‌تواند با رعایت این شیوه‌نامه، اقدام به ثبت تقاضای تأسیس انجمن صنفی در اداره کل کند.

تبصره ۱- مهلت سه‌ماهه مذکور در این ماده، در موارد خاص، برای انجمن‌هایی که بنا به دلایل موجه مورد تأیید کمیسیون موفق به طرح تقاضای خود نشوند، صرفاً برای یک‌مرتبه و حداکثر تا مدت سه ماه با تصویب کمیسیون قابل تمدید است.

صفحه ۱۱۰ از ۱۲۶

تبصره ۲- در موارد تبدیل وضعیت انجمن‌های موضوع ماده ۴، به‌منظور تسریع در سیر مراحل تبدیل انجمن، هیئت‌مدیره فعلی با اشخاصی که مجمع عمومی آنها انتخاب نموده با رعایت مهلت مقرر در ماده فوق در حکم هیئت مؤسس بوده و تقاضای تبدیل وضعیت را جهت سیر مراحل اجرایی لازم ازجمله دعوت مجامع عمومی فوق‌العاده و عادی موردنیاز به مراجع یادشده در بالا تقدیم می‌نماید.

ماده ۵ - نکات مورد اهمیت در مرحله بررسی تقاضای تأسیس: پذیرش تقاضای متقاضیان تأسیس انجمن صنفی سراسری منوط به رعایت شرایط زیر است:

۱- متقاضیان تأسیس انجمن صنفی در یک رشته تخصصی فعالیت داشته باشند.

۲- عنوان انجمن صنفی موردتقاضا دربرگیرنده فقط یک فعالیت بوده و با موضوع مندرج در مجوزهای فعالیت، منطبق باشد.

۳- انجمن صنفی فراگیر دیگری با موضوع مشابه در حوزه فعالیت موردتقاضا در اداره کل ثبت‌نشده باشد.

۴- مستندات عضویت متقاضیان طی صورت‌جلسه‌ای حسب مورد به تأیید کمیسیون یا هیئت‌مدیره کانون فراگیر - به‌عنوان مرجع ذی‌صلاح - رسیده باشد.

ماده ۶ - تنظیم پیش‌نویس اساسنامه: هیئت مؤسس پس از سیر مراحل فوق، پیش‌نویس اساسنامه را تنظیم و ضمن اطلاع‌رسانی به متقاضیان عضویت در مجمع عمومی مؤسس طرح می‌کند.

تبصره- در موارد تبدیل وضعیت تشکلهای موضوع ماده ۴ این شیوه‌نامه، بایستی تغییرات موردنظر در اساسنامه موجود تشکل متقاضی به تصویب مجمع عمومی فوق‌العاده تشکل برسد.

ماده ۷ - انتشار آگهی دعوت مجمع عمومی مؤسس: در صورت تکمیل مدارک و عدم نقص پرونده اعضای مؤسس، هیئت مؤسس نسبت به انتشار دعوت مجمع عمومی مؤسس در روزنامه کثیرالانتشار با قید زمان و مکان برگزاری مجمع عمومی و دستور جلسه شامل دست‌کم: ۱- تصویب اساسنامه، ۲- انتخاب وسیله اطلاع‌رسانی به اعضا و ۳- انتخاب مسوولان انجمن؛ اقدام خواهد کرد. تبصره - در موارد تبدیل وضعیت تشکلهای موجود فعال در زمینه‌های فرهنگ، هنر و رسانه به انجمن صنفی سراسری، به‌منظور تسریع در سیر مراحل تأسیس، به‌شرط دارا بودن حداقل‌های موردنیاز برای تأسیس انجمن سراسری به تشخیص اداره کل، هیئت مؤسس می‌تواند دو موضوع فراخوان عضویت و دعوت مجمع عمومی مؤسس را طی یک آگهی در روزنامه کثیرالانتشار درج نماید.

ماده ۸ - برگزاری مجمع عمومی مؤسس:

۸-۱- مجمع عمومی مؤسس در زمان و مکان مقرر در آگهی منتشره در روزنامه با حصول حدنصاب قانونی برای تأسیس تشکل و نظارت نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود. ارائه آخرین لیست اعضا توسط هیئت مؤسس قبل از برگزاری مجمع عمومی مؤسس ضروری است.

۸-۲- در صورت عدم حصول نصاب لازم مجمع عمومی مؤسس یا همان نصاب ذکرشده در ماده فوق مجدداً قابل تشکیل است چنانچه اجرای یک یا چند دستور در یک جلسه ممکن نباشد با تصویب اعضای حاضر اعلام تنفس داده می‌شود و ادامه مجمع عمومی با دعوت هیئت‌رئیس و نظارت بر مجمع حداکثر ظرف دو هفته از تاریخ مجمع برگزار خواهد شد.

۸-۳- پس از حضور اعضا و اعلام رسمیت جلسه توسط نماینده هیئت مؤسس، هیئت‌رئیس و نظارت بر مجمع مرکب از یک رئیس، یک نایب‌رئیس، یک منشی و حداقل ۲ ناظر (در صورت اجرای دستور انتخابات مسوولان تشکل) بارأی اکثریت اعضا انتخاب و

اداره جلسه را بر عهده خواهند گرفت.

۴-۸- پس از انتخاب هیئت‌رئیس و نظارت بر مجمع، قرائت و تصویب اساسنامه، مطابق اساسنامه مصوب سایر دستورات جلسه از جمله انتخاب وسیله اطلاع‌رسانی به اعضا و انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت‌مدیره و بازرسان انجام خواهد شد سپس اساسنامه مصوب و صورت‌جلسه مجمع به امضاء هیئت‌رئیس و ناظران خواهد رسید.

ماده ۹- ارائه مدارک جهت ثبت انجمن صنفی یا کانون: حداکثر یک هفته پس از برگزاری مجمع عمومی مؤسس، اولین جلسه هیئت‌مدیره تشکیل و سمت اعضای هیئت‌رئیس معین می‌شود. سپس جهت انجام تشریفات ثبت بایستی علاوه بر مدارک تسلیمی در حین تأسیس تشکل، مدارک زیر نیز حداکثر ظرف یک ماه پس از تاریخ مجمع عمومی مؤسس به وزارت ارسال شود:

۱- صورت‌جلسه مجمع عمومی مؤسس

۲- لیست حاضران مجمع که به امضاء آنان رسیده باشد.

۳- تکمیل پرسشنامه آماری شماره ۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۴- آگهی‌های فراخوان عضویت و دعوت مجمع عمومی مؤسس

۵- دو نسخه اساسنامه مصوب مجمع عمومی که به امضاء اعضای هیئت‌رئیس مجمع رسیده باشد.

۶- صورت‌جلسه هیئت‌مدیره مبنی بر تعیین سمت اعضا

این شیوه‌نامه در ۹ ماده در تاریخ ۱۳۹۹/۱/۲۷ به تصویب کمیسیون موضوع‌بند ۴ مصوبه شماره ۱۰۵۵۶۹/ت/۵۶۹۱۴ هـ مورخ ۹۸/۸/۲۲ هیئت محترم وزیران و در تاریخ ۱۳۹۹/۲/۲۲ به تأیید وزرای فرهنگ و ارشاد اسلامی و تعاون کار و رفاه اجتماعی رسیده و لازم‌الاجرا است.

محمد شریعتمداری

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سید عباس صالحی

وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی

مقاله نامه ۸۷

«Freedom of association»

مقاله نامه آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی

مصوب ۱۹۴۸/۰۶/۱۷ سازمان بین‌المللی کار

ژوئن ۱۹۴۸

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که بنا به دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در روز ۱۷ ژوئن ۱۹۴۸ سی و یکمین دوره اجلاس خود را در سانفرانسیسکو برگزار کرد، پس از تصویب لزوم تدوین یک مقاله نامه بین‌المللی بر اساس پیشنهادهای مختلف ارائه‌شده درباره آزادی و تأمین حقوق سندیکایی (هفتمین موضوع دستور جلسه) و با توجه به مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی مبنی بر به رسمیت شناختن اصل آزادی سندیکایی باهدف بهبود شرایط کار و برقراری صلح و نیز نظر به تصویب اصول بنیادین

صفحه ۱۱۲ از ۱۲۶

صفحه گروه در شبکه‌های اجتماعی: @Najmulsagheb
مدیر مرکز در شبکه‌های اجتماعی: @Kanany_s
پشتیبان و ادمین در شبکه‌های اجتماعی: @Nscf_Admin
پست الکترونیک: najmulsagheb@gmail.com

مرکز مشاوره سعید کنعانی
مشاوره صنایع، بهره‌وری و روابط کار
www.kanany.ir



مقررات بین‌المللی کار در سی‌امین دوره اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار به‌اتفاق آراء و همچنین، با توجه به تصویب این اصول در مجمع عمومی سازمان ملل متحد در دومین دوره اجلاس خود و فراخواندن سازمان بین‌المللی کار در این اجلاس به ادامه مساعی خویش در خصوص تصویب مقوله نامه‌های بین‌المللی کار، کنفرانس بین‌المللی کار در روز نهم ژوئن سال ۱۹۴۸ مقوله نامه ذیل را با عنوان «مقوله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی» به تصویب رساند.

بخش اول: آزادی سندیکاها

ماده ۱: هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقوله نامه درباره آنها لازم‌الاجرا است، متعهد به اجرای مقررات زیر است.

ماده ۲: کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیضی می‌توانند آزادانه و بدون اجازه قبلی، سازمان‌های خود را تشکیل دهند یا به سازمان‌های موجود بپیوندند، به شرط آنکه اساسنامه‌های مصوب را رعایت کنند.

ماده ۳: ۱- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حق دارند آزادانه اساسنامه و آئین‌نامه‌های خود را تدوین کنند؛ نمایندگان خویش را برگزینند؛ چگونگی اداره امور و فعالیت خود را تنظیم کرده و برنامه عملی خویش را اعلام کنند.

۲- مقامات دولتی باید از هرگونه مداخله‌ای که منجر به محدودیت این حق یا اشکال در اجرای قانونی آن شود، خودداری کنند.

ماده ۴: سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد.

ماده ۵: سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از حق تشکیل اتحادیه برخوردارند و حق آن را دارند که به سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی بپیوندند.

ماده ۶: مفاد مواد ۲ و ۳ و ۴ این مقوله نامه اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های متشکل از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نیز شامل می‌شود.

ماده ۷: شخصیت حقوقی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و نیز اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های آن نباید مشروط به شرایطی شود که ناقض مفاد مواد ۲، ۳ و ۴ این مقوله نامه گردد.

ماده ۸: ۱- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ضمن برخورداری از حقوقی که این مقوله نامه برای آنها قائل است، مانند همه اشخاص و مجامع متشکل موظفاند قوانین جاری را رعایت نمایند.

۲- قوانین کشورها نباید به مفاد تصریح‌شده در این مقوله نامه خللی وارد آورد یا اجرای آن‌ها را با مشکل روبرو سازد.

ماده ۹: ۱- تدابیر لازم برای تأمین و اجرای تصمیمات و تعهدات تصریح‌شده در این مقوله نامه در خصوص:

نیروهای مسلح، باید در حدود قوانین هر کشوری پیش‌بینی شود.

۲- بر اساس اصول و مفاد مقرر در بند ۸ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، تصویب این مقوله نامه توسط اعضاء، هیچ تأثیری در قوانین، احکام عرف و قراردادهای نافذ و معتبر موجود که متضمن تصمیمات و تعهدات پیش‌بینی‌شده در این مقوله نامه درباره نیروهای مسلح باشد، نخواهد داشت.

ماده ۱۰: در این مقوله نامه مراد از اصطلاح سازمان، هر سازمان کارگری یا کارفرمایی است که به‌منظور توسعه و حفظ منافع کارگران یا کارفرمایان تأسیس شده باشد.

ماده ۱۱: هر عضو سازمان بین‌المللی کار که متعهد اجرای این مقاوله نامه باشد، موظف است تمام اقدامات لازم را برای تأمین حقوق سندیکایی و استفاده آزادانه کارگران و کارفرمایان از این حقوق به عمل آورد.

بخش سوم: سایر ملاحظات

ماده ۱۲: ۱- به‌جز سرزمین‌های مشمول بندهای ۴ و ۵ ذکر شده در ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار که بر اساس سند مصوب ۱۹۴۶ اصلاح گردید، هر عضو سازمان که این مقاوله نامه را می‌پذیرد، پس از تصویب آن، باید در کوتاه‌ترین مدت، همراه با اعلام رسمی پذیرش آن، اطلاعات زیر را به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی سازمان کار ارسال کند:

(الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی‌کموکاست اجرا خواهد شد؛

(ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل‌هایی اجرا خواهد شد؛

(ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیرقابل اجرا بودن آنها؛

(د) مناطقی که درباره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می‌شود.

۲- تعهدات برشمرده در عبارت‌های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاوله نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

۳- هر یک از کشورهای عضو می‌توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارت‌های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده‌اند، پس گیرند.

۴- هر عضوی می‌تواند در مدت پیش‌بینی شده در ماده ۱۶ این مقاوله نامه در خصوص فسخ آن، ضمن اعلامیه جدیدی هر تجدیدنظر در اعلامیه‌های قبلی خود و نیز در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیرکل برساند.

ماده ۱۳: ۱- هنگامی که اعلام پذیرش مفاد این مقاوله نامه در حدود اختیارات اولیای امور یک سرزمین تحت‌الحمایه باشد، کشور عضوی که مسئولیت روابط بین‌المللی آن سرزمین را دارد، می‌تواند با موافقت حکومت سرزمین مذکور، ضمن اعلامیه‌ای پذیرش تعهدات این مقاوله نامه را از طرف سرزمین نامبرده به اطلاع مدیرکل برساند.

۲- مقامات زیر می‌توانند پذیرش این مقاوله نامه را به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ کنند:

(الف) دو یا چند عضو سازمان که سرزمین تحت‌الحمایه تحت اداره مشترک آن‌ها باشد؛

(ب) هر مقام بین‌المللی که طبق مقررات منشور سازمان ملل متحد یا هر مصوبه دیگر بین‌المللی مسئولیت اداره یک سرزمین را بر عهده دارد؛

۳- در اعلام پذیرش که بر اساس مقررات بندهای فوق برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌شود، باید تصریح شود که مقررات این مقاوله نامه عیناً یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاوله نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.

۴- عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذی‌ربط می‌توانند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزیی از تغییرات برشمرده در اعلامیه قبل را پس گیرند.

۵- عضو یا اعضاء یا مقام بین‌المللی ذی‌ربط در فاصله مدت پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۶ این مقاوله نامه در خصوص فسخ آن، می‌توانند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه های قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاوله نامه به اطلاع مدیرکل برساند.

بخش چهارم: مقررات پایانی

ماده ۱۴: الحاق رسمی به این مقاوله نامه باید به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیرکل به ثبت رسد.
ماده ۱۵: ۱- این مقاوله نامه فقط برای کشورهایی لازم‌الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲- این مقاوله نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرائی خواهد شد.

۳- این مقاوله نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۶: ۱- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاوله نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاوله نامه در نوبت نخست می‌توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرف‌نظر کنند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۲- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاوله نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده‌ساله از حق مندرج در بند ۱ این ماده استفاده نکند، برای یک دوره ده‌ساله دیگر به رعایت مقرران آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می‌تواند در پایان انقضای دوره ده‌ساله دیگر طبق شرایط پیش‌بینی‌شده، الحاق به این مقاوله نامه را پس گیرد.

ماده ۱۷: ۱- مدیرکل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت تمام درخواست‌های الحاق به این مقاوله نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.

۲- مدیرکل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاوله نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرائی جلب خواهد کرد.

ماده ۱۸: مدیرکل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست‌های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.

ماده ۱۹: هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاوله نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدیدنظر کلی یا جزئی در این مقاوله نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم‌گیری اقدام خواهد کرد.

ماده ۲۰: ۱- در صورتی که کنفرانس عمومی مقاوله نامه جدیدی را مبنی بر تجدیدنظر کلی یا جزئی در متن این مقاوله نامه تصویب کند و در مقاوله نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد

الف) اگر مقاوله نامه جدید وارد مرحله اجرائی شده باشد، پذیرش مقاوله نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۶ این مقاوله نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاوله نامه خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاوله نامه جدید به مرحله اجرایی درآید، دیگر الحاق به این مقاوله نامه موضوعیتی نخواهد داشت.

۲- درهرحال، این مقاوله نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده‌اند و به مقاوله نامه تجدیدنظر شده نپیوسته‌اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۲۱: متن‌های فرانسه و انگلیسی این مقاوله نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.

مقاوله نامه ۹۸

«The right to organize and bargain collectively»

مقاوله نامه حق تشکل و مذاکره دسته‌جمعی

مصوب ۱۹۴۹/۰۶/۰۸ سازمان بین‌المللی کار

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که بنا به دعوت هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار، سی و دومین اجلاس خود را در تاریخ ۸ ژوئن ۱۹۴۹ در ژنو برگزار کرد، پس از بحث درباره تصویب پیشنهادهای مختلف ارائه‌شده در خصوص اجرای اصول حق تشکل و مذاکره دست جمعی به‌عنوان چهارمین موضوع دستور کار اجلاس و پس از تصویب آن که پیشنهادهای ارائه‌شده به‌صورت یک مقاوله نامه بین‌المللی درآید، در روز اول ژوئیه سال ۱۹۴۹ مقاوله نامه ذیل را تحت عنوان «مقاوله نامه حق تشکل و مذاکره دست جمعی» تصویب کرد.

ماده ۱: ۱- کارگران باید در برابر اقدامات ضد سندیکایی و تبعیض‌آمیز در خصوص اشتغال، از حمایت کافی برخوردار باشند.

۲- حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی به‌ویژه باید بندهای زیر را در برگیرد:

الف) شرط استخدام کارگران به عدم عضویت در سندیکاهای کارگری یا به استعفا از آنها؛

ب) اخراج کارگران یا ایجاد مزاحمت برای آنان به هر وسیله، به علت عضویت در سندیکاهای کارگری یا به علت شرکت در فعالیت‌های تشکیلاتی سندیکایی در غیر ساعات‌های کار یا حتی در صورت موافقت کارفرما در زمان کار.

ماده ۲: ۱- سندیکاهای کارگری و کارفرمائی باید در مقابل هرگونه اقدام مداخله‌گرانه در تشکیلات و فعالیت امور اداری آنها از سوی اعضاء و یا نمایندگان طرف مقابل چه به‌صورت مستقیم و یا غیرمستقیم کاملاً مصون باشند؛

۲- تحریک به‌منظور ایجاد سندیکاهای کارگری دیگر که تحت نفوذ کارفرما یا اتحادیه‌های کارفرمایان باشند یا پشتیبانی از سندیکاهای کارگری با اتکا به کمک‌های مالی یا هر شیوه دیگر با این هدف که سندیکاهای کارگری تحت نظارت کارفرما یا اتحادیه کارفرمایان قرار گیرند، ازجمله اقداماتی است که به‌ویژه بر اساس مفاد این ماده اقدام مداخله‌گرانه تلقی می‌شود.

ماده ۳: در صورت لزوم باید نهادهایی تأسیس شود که متناسب با اوضاع و شرایط هر کشوری آزادی سندیکاها و احترام به حقوق سندیکایی را بر اساس مفاد تصریح‌شده در ماده‌های ۱ و ۲ این مقاوله نامه، تأمین کند.

صفحه ۱۱۶ از ۱۲۶

ماده ۴: در صورت لزوم و با توجه به شرایط داخلی هر کشور، باید تدابیری اتخاذ شود که کارفرمایان و سندیکاهای کارفرمایی از یک طرف و سندیکاهای کارگری از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیش تر از روش های مبادله آزادانه قراردادهای دسته جمعی تشویق شوند و بدین وسیله شرایط کار را بین خود تنظیم کنند.

ماده ۵: ۱- حدود شمول مفاد این مقاوله نامه به قوای نظامی و انتظامی به موجب مقررات ملی تأمین خواهد شد.

۲- بر اساس مفاد بند ۸ از ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار در هر کشور عضو سازمان بین المللی کار، اگر درباره پرسنل نیروهای نظامی و انتظامی، به موجب قوانین، احکام یا عرف متداول و یا موافقت نامه های نافذ و معتبر حقوقی معادل شرایط این مقاوله نامه تأمین باشد، الحاق آن دولت به این مقاوله نامه به مقررات متداول در آن کشور هیچ گونه لطمه ای نخواهد زد.

ماده ۶: این مقاوله نامه ناقض حقوق و موقعیت کارمندان دولت نیست و به هیچ وجه نمی توان آن را به گونه ای تفسیر کرد که به حقوق و قانون استخدامی ایشان لطمه ای وارد کند.

ماده ۷: الحاق رسمی به این مقاوله نامه باید به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ شود و در دفتر مدیرکل به ثبت رسد.

ماده ۸: ۱- این مقاوله نامه فقط برای کشورهایی لازم الاجرا خواهد بود که الحاق آنها توسط مدیرکل دفتر بین المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲- این مقاوله نامه دوازده ماه پس از آن که الحاق دو کشور توسط مدیرکل دفتر بین المللی کار به ثبت رسد، وارد مرحله اجرائی خواهد شد.

۳- این مقاوله نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۹: ۱- اعلام الحاق به این کنوانسیون که برای مدیرکل ارسال می شود، مطابق بند ۲ ماده ۳۵ منشور سازمان بین المللی کار باید دربرگیرنده اطلاعات زیر باشد:

الف) مناطقی که در آنها این مقررات بی کم و کاست اجرا خواهد شد؛

ب) مناطقی که در آنها این مقررات با جرح و تعدیل هایی اجرا خواهد شد؛

ج) مناطقی که در آنها این مقررات قابل اجرا نیست، همراه با ذکر دلایل غیر قابل اجرا بودن آنها؛

د) مناطقی که درباره آنها اخذ تصمیم به آینده موکول می شود.

۲- تعهد بر شمرده در عبارت های الف و ب نخستین بند از این ماده جزء لاینفک این مقاوله نامه بوده و از اعتباری یکسان برخوردارند.

۳- هر یک از کشورهای عضو می توانند ضمن اعلامیه جدید تمام یا قسمتی از شرایطی را که در خصوص عبارت های ب، ج، د نخستین بند از این ماده در اعلامیه قبلی خود بیان کرده اند، پس گیرند.

۴- هر عضوی می تواند در مدت پیش بینی شده در ماده ۱۱ این مقاوله نامه در خصوص اوضاع مناطق کشور خود را به اطلاع مدیرکل برساند.

ماده ۱۰: ۱- در اعلامیه پذیرش که برای مدیرکل دفتر بین المللی کار ارسال می شود، باید مطابق بندهای ۴ و ۵ ماده ۳۵ منشور سازمان بین المللی کار تصریح شود که مقررات این مقاوله نامه عیناً یا با تغییراتی در آن سرزمین اجرا خواهد شد. در صورتی که اعلامیه متضمن آن باشد که این مقاوله نامه با تغییراتی اجرا خواهد شد، باید دلایل تغییرات ذکر شود.

۲- عضو یا اعضاء یا مقام بین المللی ذی ربط می تواند بر اساس اعلامیه جدید تمام یا جزئی از تغییرات بر شمرده در اعلامیه قبل را

پس گیرد.

۳- عضو یا اعضای یا مقام بین‌المللی ذی‌ربط در فاصله مدت پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۱ این مقاله نامه در خصوص فسخان، می‌تواند ضمن اعلامیه جدیدی هر تغییر نظر در اعلامیه‌های قبلی را با ذکر دلایل و نیز وضع آن سرزمین را از نظر این تغییرات در خصوص اجرای این مقاله نامه به اطلاع مدیرکل برساند.

ماده ۱۱: ۱- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله نامه ملحق شده باشند، پس از پایان ده سال از تاریخ اجرای این مقاله نامه در نوبت نخست می‌توانند طی اعلامیه رسمی که برای ثبت در دفتر مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال شده باشد، از اجرای آن صرف‌نظر کند. لغو الحاق پس از یک سال از ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۲- هر یک از کشورهای عضو که به این مقاله نامه ملحق گردیده و ظرف یک سال پس از انقضای دوره ده‌ساله از حق مندرج در بند پیشین این ماده استفاده نکند، برای یک دوره ده‌ساله دیگر به رعایت مقررات آن ملزم خواهد بود. ولی برای نوبت بعد می‌تواند در پایان انقضای دوره ده‌ساله دیگر طبق شرایط پیش‌بینی‌شده، الحاق به این مقاله نامه را پس گیرند.

ماده ۱۲: ۱- مدیرکل دفتر بین‌المللی کار گزارش ثبت درخواست‌های الحاق به این مقاله نامه یا انصراف از الحاق را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار خواهد رساند.

۲- مدیرکل دفتر بین‌المللی کار پس از دریافت دومین اعلام درخواست الحاق به این مقاله نامه و ثبت آن، توجه اعضای سازمان را به تاریخ ورود آن به مرحله اجرائی جلب خواهد کرد.

ماده ۱۳: مدیرکل سازمان بین‌المللی کار بر اساس ماده ۱۰۲ اساسنامه سازمان ملل متحد، موظف است گزارش جامعی از ثبت تمام درخواست‌های الحاق یا انصراف از آن را برای دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال کند.

ماده ۱۴: هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند، ضمن ارائه گزارش جامع در خصوص اجرای این مقاله نامه به کنفرانس عمومی، در خصوص تجدیدنظر کلی یا جزئی در این مقاله نامه و درج آن در دستور جلسه کنفرانس برای تصمیم‌گیری اقدام خواهد کرد.

ماده ۱۵: ۱- در صورتی که کنفرانس عمومی مقاله نامه جدیدی را مبنی بر تجدیدنظر کلی یا جزئی در متن این مقاله نامه تصویب کند و در مقاله نامه جدید ترتیبات دیگری مقرر نشده باشد:

الف) اگر مقاله نامه جدید وارد مرحله اجرائی شده باشد، پذیرش مقاله نامه جدید توسط یک کشور عضو با توجه به ماده ۱۱ این مقاله نامه، موجب لغو فوری الحاق به این مقاله نامه خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاله نامه جدید به مرحله اجرائی درآید، دیگر الحاق به این مقاله نامه موضوعیتی نخواهد داشت.

۲- در لایحه تصویب مقاله نامه مشاوره سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار) ۱۹۷۶ (۱۳۵۵) (شماره ۱۴۴) طی نامه شماره ۱۱۴۹۶۸ مورخ ۱۰/۱۰/۱۳۹۹ برای طی تشریفات قانونی به مجلس شورای اسلامی ارسال شد. هر حال، این مقاله نامه به شکل و مضمون کنونی برای اعضای که بدان ملحق شده‌اند و به مقاله نامه تجدیدنظر شده نه پیوسته‌اند، همچنان نافذ و معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶: متن‌های فرانسه و انگلیسی این مقاله نامه هر دو از یک اعتبار برخوردارند.

فراهمایی (کنفرانس) عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار شصت و یکمین اجلاس خود را در دوم ژوئن ۱۹۷۶ در ژنو تشکیل داد. ضمن یادآوری مفاد مقاله نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حق تشکل (۱۹۴۸ میلادی) و مقاله نامه حق تشکل و مذاکرات جمعی (۱۹۴۹ میلادی) و توصیه‌نامه مشاوره (در هر سطح صنعت و در سطح ملی) ۱۹۶۰ میلادی که مؤید حق کارفرمایان و کارگران به تشکیل سازمان‌های آزاد و مستقل بوده و خواستار موازینی به‌منظور توسعه مشاوره مؤثر در سطح ملی بین مقامات دولتی و سامانه‌ای کارفرمایی و کارگری است و همچنین مفاد مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعدد بین‌المللی کار که متضمن مشاوره‌های سازمان‌های کارفرمایی و کارگری در جهت اقدامات در مورد ایجاد اجرای مفاد مقاله نامه مزبور است و با توجه به چهارمین موضوع دستور کنفرانس تحت عنوان و یا تصمیم به تصویب طرح‌های «تشکیلات سه‌جانبه به‌منظور توسعه اجرای استانداردهای بین‌المللی کار ویژه‌ای در خصوص مشاوره‌های سه‌جانبه به‌منظور توسعه اجرای استانداردهای بین‌المللی کار، با تصمیم بر اینکه طرح‌های مذکور باید به‌صورت یک مقاله نامه بین‌المللی درآید، در تاریخ ۲۱ ژوئن ۱۹۷۶ مقاله نامه زیر را به نام مقاله نامه مشاوره‌های سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار) ۱۹۷۶ تصویب می‌نماید:

فراهمایی (کنفرانس) عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در ژنو منعقد شد و شصت و یکمین اجلاس خود را در تاریخ ۲ ژوئن ۱۹۷۶ (۱۲ خرداد ۱۳۵۵) برگزار کرد و با یادآوری ضوابط مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار موجود، به‌خصوص مقاله نامه آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل ۱۹۴۸ (۱۳۲۷)، مقاله نامه حق تشکل و مذاکرات جمعی ۱۹۴۹ (۱۳۲۸) و توصیه‌نامه مشاوره (در سطوح صنعتی و ملی) ۱۹۶۰ (۱۳۳۹) که مؤید حق کارفرمایان و کارگران برای تشکیل تشکل‌های آزاد و مستقل است و خواستار اقداماتی برای ترغیب مشاوره مؤثر در سطح ملی بین مراجع دولتی و تشکل‌های کارفرمایی و کارگری شده است و نیز مفاد بسیاری از مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار که مشاوره با تشکل‌های کارفرمایی و کارگری در خصوص اقدامات را به‌منظور ترتیب اثر دادن به آنها پیش‌بینی کرده است و با بررسی چهارمین موضوع و با «ایجاد تشکیلات سه‌جانبه برای ترغیب اجرای استانداردهای بین‌المللی کار» دستور کار اجلاس با عنوان و یا تصمیم‌گیری درباره تصویب برخی پیشنهادها مربوط به مشاوره سه‌جانبه برای ترغیب اجرای استانداردهای بین‌المللی کار و با تصمیم به اینکه این پیشنهادها باید در قالب مقاله نامه‌ای بین‌المللی تدوین شوند، مقاله نامه زیر را که با عنوان مقاله نامه مشاوره سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار)، ۱۹۷۶ (۱۳۵۵) خوانده می‌شود، در بیست و یکمین روز ماه ژوئن سال یک هزار و نه صد و هفتادوشش (۳۱ خرداد ۱۳۵۵) تصویب می‌کند:

ماده ۱

در این مقاله نامه، اصطلاح تشکل‌های منتخب به معنای تشکل‌های حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایان و کارگران است که از حق آزادی انجمن برخوردارند.

ماده ۲

۱ - هر عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاوله نامه را تصویب می‌کند، متعهد می‌گردد که رویه‌هایی را عملی کند تا مشاوره‌های مؤثر میان نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در ارتباط با موضوعات مربوط به فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار مندرج در بند (۱) ماده (۵) زیر تضمین گردد.

۲ - ماهیت و شکل رویه‌های پیش‌بینی‌شده در بند (۱) این ماده در هر کشور طبق رویه ملی و پس از مشورت با تشکل‌های منتخب، در صورت وجود چنین تشکل‌هایی و چنانچه رویه‌های مزبور تاکنون تدوین نشده باشد، تعیین خواهد شد.

ماده ۳

۱ - نمایندگان کارفرمایان و کارگران برای اهداف رویه‌های پیش‌بینی‌شده در این مقاوله نامه، آزادانه توسط تشکل‌های منتخب خود، در صورت وجود چنین تشکل‌هایی، انتخاب خواهند شد.

۲ - کارفرمایان و کارگران در هر نهادی که مشاوره‌ها از طریق آنها انجام می‌شود با وضعیت برابر نمایندگی خواهند شد.

ماده ۴

۱ - مقام صلاحیت‌دار، مسئولیت پشتیبانی اداری رویه‌های پیش‌بینی‌شده در این مقاوله نامه را عهده‌دار خواهد بود.

۲ - ترتیبات مقتضی به‌منظور تأمین مالی هرگونه آموزش لازم شرکت‌کنندگان در رویه‌های مزبور بین مقام صلاحیت‌دار و تشکل‌های منتخب، در صورت وجود چنین تشکل‌هایی، برقرار خواهد شد.

ماده ۵

۱ - هدف رویه‌های پیش‌بینی‌شده در این مقاوله نامه مشاوره در خصوص موارد زیر است:

(الف) پاسخ‌های دولت به پرسشنامه‌های مربوط به موضوعات مندرج در دستور کار فراهمایی بین‌المللی کار و اظهارنظرهای دولت در مورد متون پیشنهادی که قرار است در فراهمایی بحث شود؛

(ب) پیشنهادهایی که در ارتباط با تسلیم مقاوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها به‌موجب ماده (۱۹) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، قرار است به مقام یا مقام‌های صلاحیت‌دار ارائه شود؛

(پ) بازبینی مجدد مقاوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های تصویب نشده‌ای که به آنها ترتیب اثر داده نشده است، در فواصل زمانی مناسب، به‌منظور بررسی اینکه چه اقداماتی برای ترغیب اجرا و تصویب آنها در صورت اقتضا می‌تواند اتخاذ شود؛

(ت) پرسش‌های ناشی از گزارش‌هایی که قرار است به‌موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به دفتر بین‌المللی کار ارائه شود؛

(ث) پیشنهادهای مربوط به ابطال عضویت در مقاوله نامه‌های تصویب‌شده.

۲ - به‌منظور حصول اطمینان از توجه شایسته به موارد موضوع بند (۱) این ماده، مشاوره در فواصل زمانی مناسب تعیین شده موردتوافق، اما حداقل سالی یک‌بار، انجام خواهد شد.

ماده ۶

مقام صلاحیت‌دار چنانچه پس از مشاوره با تشکل‌های منتخب، در صورت وجود چنین تشکل‌هایی، مناسب تشخیص دهد، گزارش سامانه‌ای در خصوص کارکرد رویه‌های پیش‌بینی‌شده در این مقاوله نامه منتشر خواهد کرد.

ماده ۷

اسناد تصویب رسمی این مقاوله نامه به منظور ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال خواهد شد.

ماده ۸

۱ - این مقاوله نامه فقط برای آن دسته از اعضای سازمان بین‌المللی کار الزام‌آور خواهد بود که اسناد تصویب آنها نزد مدیرکل ثبت شده باشد.

۲ - این مقاوله نامه دوازده ماه پس از تاریخی که در آن اسناد تصویب دو عضو نزد مدیرکل ثبت شده باشد، لازم الاجرا خواهد شد.

۳ - پس از آن، این مقاوله نامه برای هر عضوی، دوازده ماه پس از تاریخ ثبت سند تصویب آن لازم الاجرا خواهد شد.

ماده ۹

۱ - هر عضوی که این مقاوله نامه را تصویب کرده است، می‌تواند پس از انقضای ده سال از تاریخی که این مقاوله نامه برای نخستین بار لازم الاجرا شده است، از طریق سندی که برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌شود، عضویت خود در آن را ابطال نماید. ابطال عضویت مزبور پیش از سپری شدن یک سال از تاریخ ثبت آن، نافذ نخواهد شد.

۲ - هر عضوی که این مقاوله نامه را تصویب کرده است و ظرف یک سال از تاریخ انقضای دوره ده‌ساله یادشده در بند پیشین از حق ابطال عضویت پیشینی شده در این ماده استفاده نکرده است، برای یک دوره ده‌ساله دیگر ملتزم خواهد بود و پس از آن در انقضای هر دوره ده‌ساله به موجب شرایط پیشینی شده در این ماده می‌تواند عضویت در این مقاوله‌نامه را ابطال نماید.

ماده ۱۰

۱ - مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ثبت تمامی اسناد تصویب و ابطال عضویت را که توسط اعضای سازمان بین‌المللی کار اطلاع داده شده است، به اطلاع تمامی اعضای سازمان خواهد رساند.

۲ - مدیرکل ضمن اطلاع رسانی در مورد ثبت دومین سند تصویب اعلام‌شده به وی، توجه اعضای سازمان را به تاریخ لازم الاجرا شدن این مقاوله نامه جلب خواهد کرد.

ماده ۱۱

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، طبق ماده (۱۰۲) منشور سازمان ملل متحد، شرح کاملی از تمامی اسناد تصویب و ابطال عضویت که طبق مفاد مواد پیشین توسط وی به ثبت رسیده است، برای ثبت به دبیر کل سازمان ملل متحد ارسال خواهد کرد.

ماده ۱۲

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند گزارشی در خصوص کارکرد این مقاوله نامه به فراهمایی عمومی ارائه خواهد داد و ضرورت درج موضوع بازنگری کلی یا جزئی آن در دستور کار فراهمایی را بررسی خواهد کرد.

ماده ۱۳

۱ - هرگاه فراهمایی، مقاوله نامه جدیدی را تصویب نماید که این مقاوله نامه را به‌طور کلی یا جزئی مورد تجدیدنظر قرار دهد، جز در صورتی که مقاوله نامه جدید ترتیب دیگری مقرر کرده باشد:

الف) اگر و هنگامی که مقاوله نامه تجدیدنظر کننده جدید لازم‌الاجرا شود، تصویب مقاوله نامه تجدیدنظر کننده جدید توسط هر عضو، صرف‌نظر از مقررات ماده (۹) فوق قانوناً به‌منزله ابطال فوری عضویت در این مقاوله نامه خواهد بود؛

ب) از تاریخ لازم‌الاجرا شدن مقاوله نامه تجدیدنظر کننده جدید، این مقاوله نامه برای تصویب از سوی اعضا، بسته خواهد شد.
۲ - این مقاوله نامه در هر حال در مورد اعضای که آن را تصویب کرده‌اند ولی مقاوله نامه تجدیدنظر کننده را تصویب نکرده‌اند، همچنان با شکل و محتوای فعلی آن لازم‌الاجراً خواهد ماند.

ماده ۱۴

نسخه‌های انگلیسی و فرانسوی متن این مقاوله نامه از اعتبار یکسان برخوردارند.

[لایحه تصویب مقاوله نامه مشاوره سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار) ۱۹۷۶ (۱۳۵۵) (شماره ۱۴۴) یک‌بار در مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۰ و بار دوم در مورخ ۱۴۰۳/۰۷/۱۷ برای طی تشریفات قانونی به مجلس شورای اسلامی ارسال شد.]

موارد مرتبط با قانون مالیات تشکله‌ها (معافیت از مالیات تشکله‌ها)

قانون مالیات‌های مستقیم

تبصره ۱ ماده ۹۵ قانون مالیات‌های مستقیم: سازمان امور مالیاتی کشور در صورت تشخیص ضرورت تا پایان دی‌ماه هر سال فهرست مشاغل افزوده‌شده به بندهای (الف) و (ب) ماده (۹۶) و مشمول از آغاز سال بعد را تهیه و از طریق تشکله‌های صنفی و درج آگهی در روزنامه رسمی و یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار به مؤدیان اعلام می‌دارد.

بند «ی» ماده ۱۳۹ قانون مالیات‌های مستقیم: کمک‌ها و هدایای دریافتی نقدی و غیر نقدی و همچنین حق عضویت اعضا مجامع حرفه‌ای، احزاب و انجمن‌ها و تشکلهای غیردولتی که دارای مجوز از مراجع ذی‌ربط باشند و وجوهی که به‌موجب قانون و مقررات مربوط از درآمد یا حق الزحمه اعضا آن‌ها کسر و به حساب مجامع مزبور واریز می‌شود، از پرداخت مالیات معاف است.

تبصره ۲ ماده ۱۸۶ قانون مالیات‌های مستقیم: به سازمان امور مالیاتی کشور اجازه داده می‌شود مبلغی معادل یک در هزار درآمد مشمول مالیات قطعی شده صاحبان درآمد مشاغل را وصول و در حساب مخصوص در خزانه منظور نموده تا در حدود اعتبارات مصوب بودجه سالانه به تشکلهای صنفی و مجامع حرفه‌ای که در امر تشخیص وصول مالیات همکاری می‌نمایند پرداخت نماید. وجوه پرداختی به استناد این ماده از شمول مالیات و کلیه مقررات مغایر مستثنی است.

بند ۳ ماده ۲۴۴ از فصل سوم قانون مالیات‌های مستقیم: یک نفر نماینده از اتاق بازرگانی و صنایع و معادن جمهوری اسلامی ایران یا اتاق تعاون یا جامعه حسابداران رسمی یا مجامع حرفه‌ای یا تشکلهای صنفی یا شورای اسلامی شهر به انتخاب مؤدی در صورتی که

صفحه ۱۲۲ از ۱۲۶

برگ تشخیص مالیات ابلاغ قانونی شده باشد و یا همزمان با تسلیم اعتراض به برگ تشخیص در مهلت قانونی مؤدی انتخاب خود را اعلام ننماید سازمان امور مالیاتی با توجه به نوع فعالیت مؤدی یا موضوع مورد رسیدگی از بین نمایندگان مزبور یک نفر را انتخاب خواهد کرد.

آیین نامه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف مصوب ۱۳۵۳/۰۸/۰۱ شورای عالی کار - نامعتبر (فقط جهت مطالعه)

اطلاعات بیشتر:

- ناسخ آیین نامه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف، مصوب ۱۳۴۷
- به موجب ماده ۲۶ آیین نامه انتخاب اعضای شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف، مصوب ۱۳۵۷ نسخ ضمنی شده است.

قسمت اول - انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه

فصل اول: انتخاب نماینده کارگران در شورای کارگاه

ماده ۱ - در هر کارگاه کارگرانی که دارای هیجده سال تمام باشند می توانند در انتخاب نماینده کارگر شرکت نمایند.

ماده ۲ - داوطلبان نمایندگی کارگران در کارگاه باید واجد صلاحیت بوده و حائز شرایط زیر باشند:

الف - تابعیت ایران

ب - داشتن حداقل بیست و پنج سال تمام

پ - حداقل داشتن گواهینامه پایان تحصیلات ابتدائی

ت - لااقل ده درصد کارگران واجد شرایط کارگاه تمایل خود را کتباً نسبت بنمایندگی داوطلب اعلام نموده باشند.

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

ج - کارگر همان کارگاه بوده و حداقل دو سال سابقه کار در آن کارگاه داشته باشد جز در مورد کارگاههایی که کمتر از دو سال سابقه فعالیت دارند.

چ - دارای سمت مدیریت اداری در کارگاه نباشند.

ماده ۳ - اداره کار و امور اجتماعی آگهی انتخابات را منتشر خواهد نمود و کارگران از طریق الصاق این آگهی در تابلوی اعلانات کارگاه و یا وسایل مقتضی دیگر از جریان انتخابات مطلع خواهند شد.

تبصره ۱ - در کارگاهی که سندیکای ثبت شده وجود دارد یک نسخه از آگهی انتخابات برای سندیکا نیز ارسال خواهد شد.

تبصره ۲ - داوطلب موظف است حداکثر ظرف بیست روز از تاریخ اعلام آگهی انتخابات داوطلبی خود را کتباً اظهار و مدارک مقرر را به اداره کار و امور اجتماعی تسلیم نماید.

ماده ۴ - در کارگاهی که به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی سندیکای ثبت شده حائز اکثریت وجود دارد داوطلب نمایندگی کارگران از طرف سندیکا معرفی خواهد شد و در صورتی که داوطلب مذکور واجد شرایط مقرر در ماده ۲ این آئیننامه باشد اعتبارنامه نمایندگی از طرف اداره کار و امور اجتماعی صادر خواهد گردید.

ماده ۵- اداره کار و امور اجتماعی پس از بررسی صلاحیت و مدارک داوطلبان با توجه به شرایط کارگاه ضمن تعیین روز و ساعت و محل مناسب جهت اخذ رأی اسامی داوطلبان واجد شرایط را پنج روز قبل از اخذ آراء بترتیب مندرج در ماده ۳ این آئیننامه آگهی می نماید و در صورتی که کارگران دارای سندیکای ثبت شده باشند یک نسخه از آگهی را به سندیکا ارسال می دارد.

تبصره - در صورتی که صلاحیت داوطلبان نمایندگی از طرف اداره کار و امور اجتماعی مورد تردید قرار گیرد موضوع در هیئت نظارت مرکزی انتخابات مطرح خواهد شد و نظر این هیئت درباره صلاحیت داوطلب یاد شده قطعی خواهد بود.

ماده ۶- انتخابات هر کارگاه زیر نظر هیئت نظارتی مرکب از نماینده اداره کار و امور اجتماعی و دو نفر از کارگران آن کارگاه انجام می گیرد.

تبصره ۱ - هر یک از داوطلبان نمایندگی دو نفر از کارگران باسواد و با سابقه همان کارگاه را کتباً به اداره کار و امور اجتماعی معرفی می نماید و اداره مذکور دو نفر عضو هیئت نظارت را از بین آنان انتخاب خواهد کرد، مشروط بر اینکه دو نفر انتخاب شده از طرف یک داوطلب معرفی نشده باشند.

تبصره ۲ - کارگران عضو هیئت نظارت نباید داوطلب نمایندگی باشند.

ماده ۷- در روز انتخابات بتعداد داوطلبان صندوقهایی برای اخذ رأی در کارگاه آماده می شود و روی هر یک از صندوقها نام و شهرت یکی از داوطلبان نوشته شده و عکس او بر آن الصاق می گردد.

تبصره ۱- هر کارگر ورقه سفیدی را که از طرف هیئت نظارت مهر و امضاء شده است دریافت داشته و در صندوق مورد نظر خود می ریزد.

تبصره ۲- اخذ رأی مستقیم و مخفی است و هر کارگر فقط حق دادن یک رأی را دارد.

ماده ۸- پس از اتمام اخذ رأی بلافاصله شمارش آراء شروع می شود و به ترتیب تعداد آراء نفر اول نماینده اصلی و نفر بعدی نماینده علی البدل خواهد بود.

تبصره ۱- در صورتی که تعداد آراء هر کدام از داوطلبان نمایندگی کمتر از سی درصد تعداد کل کارگران واجد شرایط کارگاه باشد این داوطلب نمی تواند بعنوان نماینده اصلی و یا علی البدل کارگران انتخاب گردد؛ و در این صورت اداره کار و امور اجتماعی طبق مقررات فوق انتخابات را در مورد داوطلبی که رأی حدنصاب را نیاورده است تجدید خواهد نمود.

تبصره ۲- در صورت تساوی آراء حائزین اکثریت هیئت نظارت بقیه قرعه نمایندگان اصلی و علی البدل را از بین آنان انتخاب خواهد کرد.

ماده ۹ - حضور داوطلبان در موقع باز کردن صندوقها و شمارش آراء آزاد است. هیئت نظارت مکلف است پس از شمارش آراء و تنظیم و امضاء صورتجلسه نتیجه را با اطلاع کارگران برساند و یک نسخه از صورتجلسه مزبور را به اداره کار و امور اجتماعی ارسال دارد.

ماده ۱۰- در صورتی که کارگران واجد شرایط مندرج در ماده یک این آئیننامه به چگونگی انتخابات معترض باشند می توانند ظرف یک هفته اعتراض کتبی خود را به اداره کار و امور اجتماعی تسلیم دارند.

ماده ۱۱- در صورتی که تعداد معترضین حداقل بیست درصد تعداد کارگران مندرج در ماده یک این آئیننامه باشد اداره کار و امور اجتماعی پس از پایان ضرب الاجل مقرر در ماده ده هیئت مرکزی نظارت انتخابات را ظرف پانزده روز جهت رسیدگی با اعتراضات دعوت می نماید.

ماده ۱۲- هیئت مرکزی نظارت انتخابات عبارتست از نمایندگان فرمانداری - دادگستری - اداره کار و امور اجتماعی و دو نفر از نمایندگان کارگران در شورای کارگاه بانتهاب اداره کار و امور اجتماعی.

ماده ۱۳- هیئت مذکور که با دعوت قبلی در محل اداره کار و امور اجتماعی تشکیل جلسه می دهد ظرف ده روز با اعتراضات رسیدگی و نظر خود را اعلام می دارد. تصمیمات هیئت مذکور با اکثریت آراء قطعی است.

ماده ۱۴- در صورت وارد بودن اعتراضات هیئت مذکور ابطال انتخابات را اعلام و اداره کار و امور اجتماعی بلافاصله انتخابات را تجدید خواهد نمود.

در صورت عدم وصول اعتراض و یا وارد نبودن اعتراضات اداره کار و امور اجتماعی اعتبارنامه های نمایندگان اصلی و علی البدل کارگران را صادر خواهد نمود.

ماده ۱۵- مدت نمایندگی کارگران از تاریخ صدور اعتبارنامه دو سال خواهد بود.

تبصره - چنانچه دوسوم از کارگران واجد شرایط کارگاه کتباً اظهار عدم اعتماد به نماینده خود نمایند و یا نماینده کارگران در دوره نمایندگی فاقد صلاحیت یا شرایط مندرج در بند الف و ث و ج و چ از ماده ۲ گردد اداره کار و امور اجتماعی هیئت مرکزی نظارت انتخابات را دعوت و پرونده را برای اتخاذ تصمیم در مورد لغو اعتبارنامه و تجدید انتخابات به آن هیئت احاله خواهند نمود. تصمیمات هیئت با اکثریت آراء قطعی و لازم الاجرا است و نماینده ای که اعتبارنامه او باین ترتیب لغو می گردد حق انتخاب مجدد نخواهد داشت.

ماده ۱۶- در صورت فوت یا استعفای نماینده اصلی یا از دست دادن صلاحیت یا شرایط مندرج در ماده دو تا تجدید انتخابات نماینده علی البدل در حکم نماینده اصلی بوده و وظائف وی را انجام خواهد داد و اداره کار و امور اجتماعی عندالاقضا نسبت به تجدید انتخابات اقدام خواهد کرد.

تبصره - در صورتی که بیماری یا مرخصی یا مأموریت و یا هر علت دیگر مانع حضور نماینده اصلی در کارگاه باشد نماینده علی البدل می تواند وظائف وی را موقتاً انجام دهد.

ماده ۱۷ - در صورتی که نماینده اصلی یا علی البدل کارگران یکی از سمتهای آتی الذکر: مدیرعامل - رئیس هیئت مدیره و خزانه دار شرکتهای تعاونی کارگری - رئیس - دبیر و خزانه دار سندیکا یا اتحادیه - عضویت انجمنهای شهر، شهرستان و استان و نمایندگی مجلسین انتخاب شود سمت نمایندگی کارگران را از دست خواهد داد.

فصل دوم: انتخاب نماینده کارفرما در شورای کارگاه

صفحه ۱۲۵ از ۱۲۶

ماده ۱۸ - نمایندگی کارفرما در شورای کارگاه با خود کارفرما و یا با نماینده تام‌الاختیاری خواهد بود که با توجه بماده ۳ قانون کار از طرف کارفرما بداره کار و امور اجتماعی معرفی می‌شود.

قسمت دوم - انتخاب نماینده کارگر و کارفرما در هیئت حل اختلاف

ماده ۱۹ - بمنظور انتخاب نمایندگان کارگر و کارفرما در هیئت حل اختلاف موضوع ماده ۴۰ قانون کار اداره کار و امور اجتماعی از کلیه نمایندگان کارگران و کارفرمایان جداگانه بشرح زیر دعوت بعمل خواهد آورد:

۱- نمایندگان کارگران در شوراهای کارگاهها و نمایندگان کارفرمایان همان کارگاهها.

۲- نمایندگان اتحادیه‌های کارفرمایی صنفی ثبت‌شده که کارگران آنها دارای سندیکای ثبت‌شده می‌باشند.

۳- نمایندگان سندیکاهای حرفه‌ای ثبت‌شده کارگری.

نمایندگان کارگران و کارفرمایان هر دسته سه نفر نماینده اصلی و سه نفر نماینده علی‌البدل برآی مخفی از بین خود انتخاب خواهند نمود و اداره کار و امور اجتماعی اعتبارنامه بنام آنان صادر خواهد کرد.

تبصره ۱- نماینده اتحادیه صنفی باید کارفرمای یکی از واحدهای صنفی مربوط باشد.

تبصره ۲- نمایندگان انتخاب‌شده باید واجد شرایط مندرج در ماده ۲ برای گروه کارگر و ماده ۱۸ برای گروه کارفرما باشند.

ماده ۲۰ - نظارت بر انتخابات فوق بوسیله هیئتی مرکب از نماینده اداره کار و امور اجتماعی و دو نفر از نمایندگان حاضر در جلسه بعمل خواهد آمد.

هیئت نظارت مکلف است نتیجه انتخابات را پس از اخذ رأی بلافاصله اعلام و در صورتجلسه امضاءشده نتیجه انتخابات را به اداره کار و امور اجتماعی ارسال دارد.

ماده ۲۱ - به اعتراض وارده بر چگونگی انتخابات که از طرف لااقل ثلث انتخاب‌کنندگان در خلال یک هفته از تاریخ اعلام نتیجه بعمل آید ظرف ده روز در هیئت نظارت مرکزی انتخابات رسیدگی خواهد شد و نظر هیئت قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۲۲ - وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت لزوم در یک محل هیئت حل اختلاف جداگانه برای صنایع یا صنوف دائر نماید و برای این منظور انتخابات علیحده انجام دهد.

ماده ۲۳ - مدت نمایندگی از تاریخ صدور اعتبارنامه دو سال خواهد بود و در صورتی که هر یک از نمایندگان گروه کارگر و کارفرما بترتیب فاقد صلاحیت و شرایط مندرج دربند الف و ث و ج و چ از ماده ۲ و ماده ۱۸ این آئیننامه شود پرونده وی در هیئت نظارت مرکزی انتخابات رسیدگی و نسبت به لغو اعتبارنامه و تعیین جانشین اقدام لازم بعمل خواهد آمد.

آئین‌نامه فوق مشتمل بر ۲۳ ماده و ۱۳ تبصره در جلسه روز چهارشنبه ۱/ ۸/ ۱۳۵۳ به تصویب شورایعالی کار رسید.