



خانقاه کلاں

دوره‌ی متوسطه‌ی حرفه‌ای

کتاب تکمیل مهارت >

دوره‌ی متوسطه‌ی حرفه‌ای

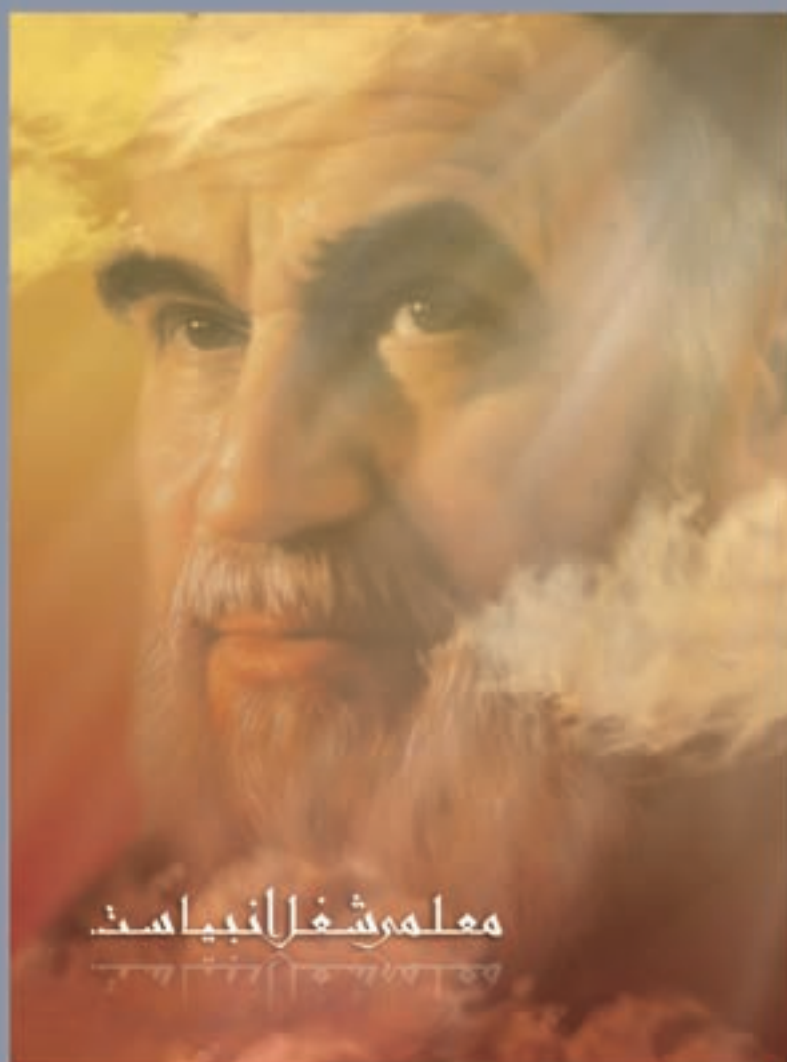
وزارت آموزش و پرورش
سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور

نام کتاب: قانون کار - دوره دوم متوسطه حرفه‌ای - کد ۵۱۱۴۵۱
پدیدآورنده: سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور
مدیریت برنامه‌ریزی درسی و تألیف: معاونت برنامه‌ریزی آموزشی و توان بخشی
شناسه افزوده برنامه‌ریزی و تألیف: مهدی عزیز الهی - غلامرضا سهیل مقدم (اعضای گروه تألیف)
مدیریت آماده‌سازی هنری: اداره چاپ و انتشارات سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور
شناسه افزوده آماده‌سازی: احمدرضا امینی (مدیریت امور چاپ و تولید) - علی معینی (مدیر هنری، طراح گرافیک)
نشانی سازمان: تهران: خیابان انقلاب، خیابان برادران مظفر، شماره ۶۶، تلفن: ۴۵۵۰۶۶۹۷،
کدپستی: ۱۴۱۶۹۳۵۶۸۴،
ناشر: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران: تهران - کیلومتر ۱۷ جاده مخصوص کرج -
خیابان ۶۱ (دارو پخش) تلفن: ۵ - ۴۴۹۸۵۱۶۱، دورنگار: ۴۴۹۸۵۱۶۰،
صندوق پستی: ۱۳۹ - ۳۷۵۱۵
چاپخانه: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران «سهامی خاص»
سال انتشار و نوبت چاپ: چاپ ششم ۱۳۹۸

برای دریافت فایل pdf کتاب‌های درسی به نشانی www.chap.sch.ir مراجعه نمایید.

کلیه حقوق مادی و معنوی این کتاب متعلق به سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور است و هرگونه استفاده از کتاب و اجزای آن به صورت چاپی و الکترونیکی و ارائه در پایگاه‌های مجازی، نمایش، اقتباس، تلخیص، تبدیل، ترجمه، عکس برداری، نقاشی، تهیه فیلم و تکثیر به هر شکل و نوع بدون کسب مجوز از این سازمان ممنوع است و متخلفان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

شابک x-۱۷۱۶ - ۵ - ۹۶۴ - ۹۷۸ - x-1716 - 05 - 964 - 978 ISBN



معلم شرف‌الانبياء است.

معلم شرف‌الانبياء است.

بسم الله الرحمن الرحيم

طراحی سیستم‌های آموزشی، پرورشی و توانبخشی با توجه به رویکردهای نوین آموزشی به منظور تأمین نیازهای دانش آموزان با نیازهای ویژه از اهداف و وظایف اصلی سازمان آموزش و پرورش استثنایی به شمار می‌رود. طراحی «دوره‌ی متوسطه‌ی حرفه‌ای» یک بار دیگر ندای اجرای عدالت آموزشی را در جامعه اسلامی طنین افکن می‌کند و زمینه‌های مساعد را برای به فعلیت رساندن استعدادهای توانایی‌های دانش آموزان با نیازهای ویژه فراهم می‌سازد.

تأکید بر رویکرد حرفه‌آموزی در این نظام آموزشی نه تنها باعث توانمندتر شدن دانش آموزان با نیازهای ویژه در فرایند تحصیل و یادگیری می‌شود؛ بلکه مدرسه نیز به رسالت خویش که همانا آماده کردن دانش آموزان برای زندگی مفید و پویا در جامعه است، دست می‌یابد.

خداوند را شاکر و سپاسگزاریم که این توفیق حاصل شد که نسبت به برنامه ریزی درسی دوره متوسطه حرفه‌ای با رویکرد حرفه‌آموزی اقدام نماییم. این برنامه با مقتضیات عمومی دانش آموزان تناسب دارد و از انعطاف لازم برای انطباق با انواع توانایی‌ها و آمادگی‌ها برخوردار است.

سازمان آموزش و پرورش استثنایی بر خود واجب می‌داند از زحمات تمامی عزیزان به ویژه کارشناسان و معلمان مدارس استثنایی و همچنین سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی و مراکز وابسته که در این حرکت مهم نقش اساسی ایفا کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی کند.

امید است معلمان، کارشناسان و صاحب نظران آموزش و پرورش استثنایی با نظر ارزشمند خود در ارتقای کیفی برنامه‌های درسی ارائه شده، این سازمان را بیش از پیش یاری کنند.

سازمان آموزش و پرورش استثنایی

«بسمه تعالی»

از جمله منابع و مآخذ مهم و اصلی حقوق کار در هر کشور، قانون کار آن کشور است که از آن به عنوان یکی از مهم‌ترین قوانین بعد از قانون اساسی یاد می‌کنند.

نقش اساسی قانون کار در ایجاد و استمرار روابط کار کاملاً چشمگیر است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران شامل ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره است. این قوانین اصول و قواعدی را در بردارند که در جهت تنظیم روابط بین کارگران و کارفرمایان تدوین یافته‌اند. به منظور آشنایی دانش‌آموزان عزیز با قانون کار و کاربرد آن در کارگاه‌ها، کتاب قانون کار در ۵ فصل ارائه شده است. فصل اول تا چهارم بر گرفته از قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و آموزش و ارزشیابی دانش‌آموزان از این چهار فصل صورت می‌پذیرد.

فصل پنجم شامل قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و برخی آیین‌نامه‌های اجرایی آن می‌باشد که جهت اطلاع رسانی بوده و مطالعه آن به دانش‌آموزان، اولیاء و دست‌اندرکاران آموزش پیشنهاد می‌گردد.

به دبیران محترم این درس توصیه می‌شود برای اجرای این درس از روش‌های فعال تدریس استفاده نمایند زیرا به هر میزان که دانش‌آموزان در مباحث مطرح شده مشارکت بیشتری داشته باشند، در تعمیم اهداف آموزشی موفق‌تر خواهند بود.



فهرست

صفحه	عنوان
۱.....	سخنی با دانش آموزان
۲.....	فصل اول: تعاریف
۴.....	قانون چیست؟
۵.....	کار چیست؟
۷.....	کارگر، کارفرما و کارگاه
۸.....	مشمولین قانون کار
۹.....	فصل دوم: قرار داد کار
۱۰.....	آیا می دانید شرایط بستن صحیح قرار دارد کار چیست؟
۱۱.....	نمونه ی قرار داد کار
۱۳.....	پایان قرار داد
۱۴.....	در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما چه باید کرد؟
۱۶.....	فصل سوم: شرایط کار
۱۷.....	مزد
۲۰.....	تعطیلات و مرخصی ها
۲۳.....	فصل چهارم:
۲۴.....	شرایط کار زنان و نوجوانان
۲۵.....	قانون بیمه بیکاری
۲۸.....	خودارمایی کتبی
۳۲.....	فصل پنجم : بیشتر بدانید
۳۳.....	قانون جامع حمایت از حقوق معلولان
۳۸.....	آیین نامه اجرایی ماده ۸ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان
۳۹.....	آیین نامه اجرایی ماده ۱۰ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان
۴۰.....	آیین نامه اجرایی ماده ۱۴ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان
۴۹.....	منابع

سختی با دانش آموزان

یکی از هدف های دوره ی متوسطه ی حرفه ای آماده نمودن شما برای اشتغال در جامعه می باشد. تا بتوانید کسب درآمد کنید و فرد مستقلی شوید. شما برای اینکه در شغل خود موفق شوید باید علاوه بر یادگیری مهارت های حرفه ای از قوانین کار نیز آگاه باشید تا بتوانید به خوبی به وظایف خود عمل کنید و به حقوق قانونی خود دست یابید.



فصل اول : تعاریف



به تصویرهای زیر نگاه کنید و در باره آن با دوستان و معلم خود گفت و گو کنید



فکر می‌کنید علت این تفاوت‌ها چیست؟



رعایت نظم، برای انجام هر فعالیتی در زندگی لازم است تا افراد به سوی هدف های مشخصی پیش روند. انسان ها برای زندگی در کنار یکدیگر علاوه بر غذا، آب، تفریح، دوستی و... به قانون نیاز دارند.



اگر ساکنان یک مجتمع مسکونی به موقع هزینه ی گاز، آب، برق و دیگر مخارج خود را پرداخت نکنند، قطعاً بین آن ها همیشه درگیری و مشکلات روحی و روانی وجود خواهد داشت و به طور کلی محیط زندگی نا مطلوبی بر زندگی آن ها حاکم خواهد شد. ساکنان این مجتمع مسکونی برای آنکه بتوانند در کنار یکدیگر به راحتی و آرامش زندگی کنند، به قوانینی نیاز دارند که همه موظف به اجرای آن باشند. هر جامعه ای به قانون و مقررات ویژه ی خود نیازمند است.



گفت و گو کنید

در یک مجموعه ی آپارتمانی چه قوانینی باید در نظر گرفته شوند؟

چند نمونه از قوانین مدرسه ی خود را بگویید.

قانون چیست؟

به مجموعه ی قواعد و مقرراتی که بر یک جامعه و زندگی اجتماعی افراد آن جامعه حاکم است، قانون گفته می شود.

هر یک از افراد جامعه حق و حقوقی دارند که این حقوق را قوانین مشخص می‌کنند. مثلاً برای رانندگی در سطح خیابان‌ها و جاده‌ها قانون و مقررات راهنمایی و رانندگی، برای کارمندان قوانین استخدامی کشوری و برای کارگران و کارفرمایان قانون کار وجود دارد. کارگر و کارفرما حق و حقوقی نسبت به یکدیگر و نسبت به کار دارند که در بخش‌های بعدی به آنها خواهیم پرداخت.

کار چیست؟

به مجموعه‌ی فعالیت‌هایی که افراد انجام می‌دهند و در مقابل آن فعالیت‌ها، مزد و سایر مزایا دریافت می‌کنند، کار گفته می‌شود.

کار را به طور کلی می‌توان به دو دسته‌ی اصلی تقسیم کرد:

۱. کاردستی
۲. کارفکری

(به تصویرهای زیر نگاه کنید و بگویید، هر فرد کدام نوع کار را انجام می‌دهد؟)



کار در کلاس

شغل دو نفر از افراد فامیل خود را بنویسید.
کار آن‌ها فکری است یا دستی؟
در مورد ارزش و اهمیت کار آن‌ها با دوستان خود صحبت کنید.

ارزش و اهمیت کار

هر فردی برای رفع نیازهای زندگی خود باید شغلی داشته باشد و با درآمد حاصل از آن، هزینه های زندگی خود را بپردازد. پس می توان گفت، او در نظام اقتصادی کشور شرکت دارد و شاعل است. یکی از نشانه های بزرگسال شناخته شدن جوانان، داشتن شغل است. وقتی فردی شاعل می شود، شرایط زندگی او هم تغییر می کند. قبل از آن، فرد وابسته به خانواده است، ولی از آن به بعد مستقل می شود. دین اسلام نیز کار را اساس زندگی انسان می داند و از تنبلی بیزار است. پیامبر گرامی اسلام (ص) و امامان معصوم (ع)، از راه کارهای حلال مانند کشاورزی، زندگی خویش و خانواده ی خود را اداره می کردند و از این راه نیز به نیازمندان کمک می رساندند. در قرآن کریم ۳۶۰ آیه درباره ی کار و اهمیت آن نازل شده است.



در آیه ی ۳۹ سوره ی نجم خداوند سبحان می فرماید:

« انسان به اندازه ی سعی و تلاش خود چیزی به دست می آورد.»



پس می توان گفت: هرکسی بیشتر تلاش کند، موفق تر خواهد بود و زندگی بهتری خواهد داشت.

کارگاه

کار فرما

کارگر

آیا می دانید هر کدام از واژه های بالا چه معنایی دارد؟

کارگر

در ماده ی ۲ قانون کار، کارگر چنین تعریف شده است :

کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد و سایر مزایا به در خواست و دستور کار فرما، کار می کند.



کار فرما



در ماده ی ۳ قانون کار در تعریف کارفرما آمده است :
کارفرما شخصی است که کارگر به دستور و درخواست او یا نماینده قانونی او ، کار می کند
و مزد دریافت می کند .

کارگاه



در ماده ی ۴ قانون کار، کارگاه چنین تعریف شده است:
کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آنجا کار می کند.

مشمولین قانون کار

برابر ماده ی ۵ قانون کار، همه ی کارگران، کارفرمایان و نمایندگان آنان و کارآموزان و تیز کارگاه ها،
باید از مقررات قانون کار پیروی کنند.

برابر ماده ۱۱۲ قانون کار، به این افراد کار آموز گفته می شود :

- الف - کسانی که فقط برای یادگیری حرفه خاص،بازآموزی یا پیشرفت در مهارت خود برای مدت معین در مراکز کارآموزی ویا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.
- ب- افرادی که در کارگاهی معین به کارآموزی می پردازند و هم زمان به کار هم مشغول می شوند این کارآموزی باید کمتر از ۳ سال باشد و سن این افراد نباید از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر باشد (یعنی بین ۱۵ تا ۱۸ سال باشد).



فصل دوم : قرارداد کار

در ماده ی ۷ قانون کار، قرارداد کار چنین تعریف شده است: قرارداد کار عبارت است از قرار داد کتبی یا شفاهی که بین کارگر و کارفرما بسته می شود و کار فرما باید در مقابل کاری که کارگر انجام می دهد، مزد و سایر مزایای آن کار را به کارگر پرداخت کند. این قرارداد می تواند موقت یا دائم باشد.

از ماده ی فوق می توان نتیجه گرفت که قرارداد کار به دو صورت است :

۱. قرارداد کتبی

۲. قرار داد شفاهی (مانند قرارداد شفاهی با لوله کش برای تعمیرات شیرهای آب کارگاه یا خانه)

قرار داد کار از نظر مدت نیز بر سه نوع است:

۱. موقت: مثلاً کارگری، نقاشی یک ساختمان را در مدت معین و مشخص شده توسط کارفرما به انجام رساند.
۲. دائم: کارگر تا زمانی که بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت نشده است در استخدام کارفرما خواهد بود.
۳. قرارداد کار برای انجام کار معین: مانند موردی که کارگر تعهد می نماید کاری را طبق استاندارد تعیین شده توسط کارفرما انجام و تحویل دهد.

آیا می دانید شرایط بستن صحیح قرارداد کار چیست؟

۱. کارفرما و کارگر در بستن قرار داد اراده و رضایت داشته باشند.
۲. کارفرما و کارگر بالغ، عاقل و رشید[❖] باشند (برابر ماده ی ۲۱۱ قانون مدنی).
۳. موضوع قرارداد کار مشخص باشد.
۴. موضوع قرارداد کار مخالف با قوانین کشور نباشد.

کارگروهی

در صفحه ی بعد نمونه ای از قرارداد کار ارائه شده است. در گروه های دو نفره قرار بگیرید و با راهنمایی دبیر خود به عنوان کارگر و کارفرما، قرارداد را تکمیل کنید.

❖ «رشید» به شخصی گفته می شود که تصرف او در اموالش عاقلانه و به اصطلاح دارای عقل معاش است و به عکس آن را «سغیه» می گویند.



جمهوری اسلامی ایران

وزارت کار و امور اجتماعی

نمونه ی قرارداد کار

۱) مشخصات طرفین:

کارفرما / نماینده قانونی کارفرما

آقای/خانم/شرکت..... فرزند..... شماره شناسنامه / شماره ثبت.....
به نشانی:.....
کارگر

آقای/خانم..... فرزند..... متولد..... شماره شناسنامه.....
شماره ملی:..... میزان - تحصیلات..... نوع و میزان مهارت.....
به نشانی:.....

۲) نوع قرار داد: دائم موقت کارمعی

۳) نوع کار یا حرفه یا حجم کار یا وظیفه ای که کارگر به آن اشتغال می یابد:.....

۴) محل انجام کار:.....

۵) تاریخ انعقاد قرار داد:.....

۶) مدت قرار داد:.....

۷) ساعات کار:.....

میزان ساعات کار و ساعت شروع و پایان آن با توافق طرفین تعیین می گردد. ساعات کار نمی تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود
لیکن کمتر از آن مجاز است.

۸) حق السعی:

الف: مزد ثابت/مینا/ روزانه / ساعتی..... ریال (حقوق ماهانه:..... ریال)

ب: پاداش افزایش تولید و یا بهره وری..... ریال که طبق توافق طرفین پرداخت است.

ج: سایر مزایا.....

محل امضاء کارگر:

محل امضاء کارفرما:

۹) حقوق و مزایای کارگر : بصورت هفتگی / ماهانه به حساب شماره نزد بانک

شعبه توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی پرداخت می گردد.

۱۰) بیمه: به موجب ماده (۱۴۸) قانون کار، کارفرما مکلف است کارگر را نزد سازمان تامین اجتماعی و یا سایر دستگاه های بیمه گر بیمه نماید.

۱۱) عیدی و پاداش سالانه : به موجب ماده واحده قانون مربوطه به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران مشاغل در کارگاه های مشمول

قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی، به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت / مینا

(تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگران) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می شود .

برای کار کمتر از یک سال، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوطه به نسبت محاسبه خواهد شد.

۱۲) حق سنوات یا مزایای پایان کار: به هنگام فسخ یا خاتمه قرار داد کار حق سنوات، مطابق قانون و مصوبه مورخ ۸۷/۸/۲۵

مجمع تشخیص مصلحت نظام به نسبت کارکرد کارگر پرداخت می شود.

۱۳) شرایط فسخ قرار داد: این قرار داد در موارد ذیل، توسط هر یک از طرفین قابل نسخ است.

فسخ قرارداد روز قبل به طرف مقابل کتباً اعلام می شود.

۱۴) سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی، کمک هزینه مسکن و کمک هزینه عائله مندی نسبت به

این قرارداد اعمال خواهد شد.

۱۵) این قرارداد در چهار نسخه تنظیم می شود که یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر ، یک نسخه به تشکل کارگری (در صورت وجود)

و یک نسخه نیز توسط کارفرما از طریق نامه الکترونیکی یا اینترنت و یا سایر طرق به اداره کار و امور اجتماعی محل تحویل می شود.

محل امضاء کار فرما :

محل امضاء کارگر :

پایان قرارداد کار

آیا می دانید چه عواملی باعث می شوند که قرار داد کار به طور موقت اجرا نشود؟

گاهی اوقات به خاطر عواملی ممکن است تعهدات یکی از طرفین (کارگر، کارفرما) به طور موقت متوقف شود و مانع از ادامه کار شود. به طور مثال کارگری به علت بیماری برای مدتی توانایی انجام کار را نداشته باشد یا به خدمت مقدس سربازی برود. بنابراین قرارداد کار به طور موقت متوقف می شود، اما پس از برطرف شدن علل و موانع تعطیل موقت، قرارداد دوباره مانند گذشته به اجرا در می آید. به منظور آشنایی بیشتر، چند نمونه از عواملی که موجب متوقف شدن موقت قرارداد کار می شوند، بیان می شود:

۱. خدمت نظام وظیفه‌ی کارگر
۲. تعطیلی کارگاه به علت حوادثی از قبیل سیل، زلزله، جنگ و...
۳. بازداشت کارگر
۴. مرخصی پزشکی کارگر
۵. تعطیل موقت کارگاه از سوی دادگاه و سایر سازمان های قانونی
۶. مرخصی بدون حقوق کارگر

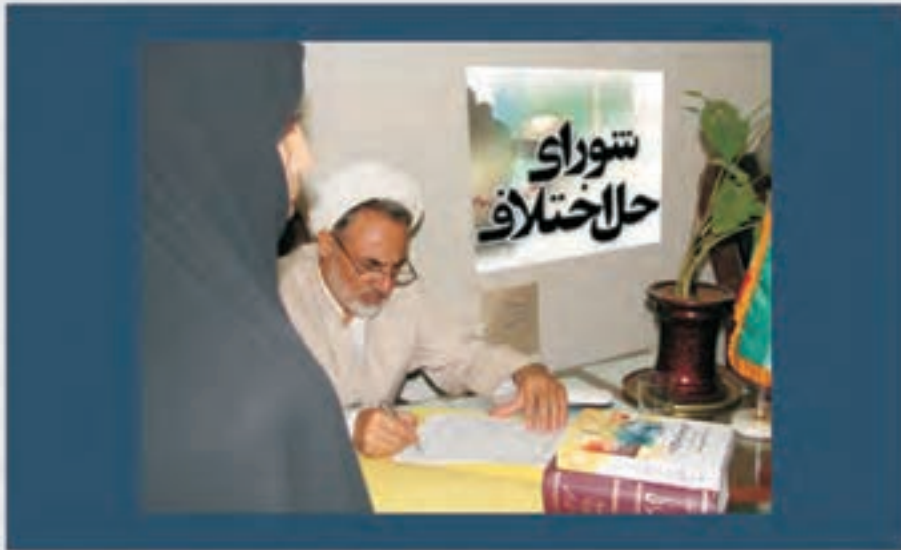
قرارداد کار چه موقع پایان می یابد؟

در صورتی که زمان قرارداد کار تمام شده باشد و یا قرارداد کار بین کارگر و کارفرما به صورت یکطرفه یا دو طرفه اجرا نشود، می گوئیم قرار داد کار تمام شده است. عواملی که باعث پایان یافتن قرارداد کار می شوند، عبارت اند از:

۱. پایان کار (در قراردادهایی که مربوط به کار معین است).
۲. فوت کارگر
۳. بازنشستگی کارگر
۴. ازکار افتادگی کارگر
۵. پایان قراردادهای کار با مدت کوتاه و نبستن قرار داد جدید
۶. استعفای کارگر

در صورت وجود اختلاف بین کارگر و کارفرما چه باید کرد؟

اگر بین کارگر و کارفرما یا کارآموز اختلافی به وجود بیاید که باعث شود آن‌ها طبق قرار داد کار خود عمل نکنند، براساس قانون کار برای رفع اختلاف خود باید به شوراهای حل اختلاف مراجعه کنند.



در قانون کار برای حل اختلاف بین کارگر (یا کارآموز) و کارفرما دو مرحله پیش بینی شده است .
مرحله ی اول: در شورای اسلامی کار و یا در انجمن صنفی کارگران، به اختلاف بین کارفرما و کارگر یا کارآموز رسیدگی و مشکلات حل می شود .

مرحله ی دوم: در صورتی که بین کارگر و کارفرما سازش به وجود نیاید ، باید به شورای حل اختلاف مراجعه کنند تا مشکلات بر طرف شود .

شورای حل اختلاف، زیر نظر قوه ی قضائیه به خاطر حل اختلاف و صلح و سازش بین اشخاص فعالیت می کند.

کار عملی

در کلاس با کمک مربی خود نمایشی اجرا کنید که شخصیت های آن افراد زیر باشند:

۱. یک نفر به عنوان کارفرما یا نماینده قانونی او

۲. چند نفر به عنوان کارگر

فردی که نقش کارفرما را بازی می کند، باید با کارگران قرارداد کار ببندد (با تعدادی از کارگران قرارداد شفاهی بسته شود و با تعداد دیگر قرارداد کتبی).



در بخش دیگر موارد زیر توسط دانش آموزان نمایش داده شود:

۱. اجرا نشدن موقتی قرارداد کار

۲. پایان قرارداد کار

فصل سوم : شرایط کار





مزد

مزد عبارت است از وجوه نقدی (پول) یا غیر نقدی (مانند بُن کارگری) و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. مزد انواعی دارد که به شرح زیر می‌توان آن‌ها را نام برد:

۱. **مزد ساعتی:** در این نوع مزد، ساعت‌های کار کارگر، به منظور پرداخت مزد محاسبه می‌شود.
۲. **کارمزد:** در این نوع مزد، بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده کارمزد پرداخت می‌شود.
۳. **کارمزد ساعتی:** در این نوع مزد، بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان مشخص، کارمزد ساعتی پرداخت می‌شود.

با دوستان خود گفت و گو کنید و نوع پرداخت مزد افراد زیر را مشخص کنید.

- اگر کارگری از ساعت ۸ صبح تا ۲ بعدازظهر در جایی کار کند، مزد او چگونه محاسبه می‌شود؟
- علی در یک کارگاه درودگری کار می‌کند. او برای ساخت هر عدد میز مبلغ ۵۰۰۰۰ ریال مزد می‌گیرد. مزد او چگونه حساب می‌شود؟
- کارگران یک کارخانه‌ی تولید تلویزیون، روزانه باید در مدت ۸ ساعت کار ۵۰ دستگاه تلویزیون تولید کنند. مزد آن‌ها چگونه حساب می‌شود؟

موارد دیگری در ماده های قانون کار آورده شده اند که به آن ها به نوعی می توان "مزد اضافی" گفت .
 مزد اضافی را می توان به موارد زیر تقسیم کرد:

پاداش : مزدی است که کارفرما به خاطر تشویق و بالا بردن انگیزه کاری و خوب انجام دادن کار به کارگر می پردازد.

انعام: مزدی است که توسط مشتریان به کارگر پرداخت می شود؛ مانند انعامی که در هتل ها و رستوران ها به کارگران می دهند.

فوق العاده مأموریت : به کارگرانی که از طرف کارفرما به مأموریت خارج از محل خدمت خود می روند، فوق العاده مأموریت پرداخت می شود. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد پایه ی روزانه ی کارگر باشد. هم چنین کارفرما باید وسیله یا هزینه ی رفت و برگشت کارگر را فراهم کند .

مزد اضافه کاری : گاهی اوقات با قبول طرفین (کارگر و کارفرما) کار اضافی به کارگر داده می شود و کارگر در مقابل آن مزد اضافی دریافت می کند. ولی این کار نباید باعث شود، سلامتی کارگر آسیب ببیند. در قانون کار مقرراتی برای پیشگیری از این ضرر و زیان پیش بینی شده اند و اجازه ی انجام اضافه کاری در موارد زیر داده نشده است:

الف) به کارگرانی که کار شبانه انجام می دهند و یا کار آن ها سخت، زیان آور و خطرناک باشد ، اضافه کاری داده نمی شود .

ب) دادن اضافه کاری به کارگران نوجوان ممنوع است.

ج) کارگرانی که ساعت کار آن ها در طول روز پیوسته (پشت سر هم) نباشد چنانچه مدت زمان کار آن ها در یک روز ۱۵ ساعت شود، اجازه ی انجام اضافه کاری نخواهند داشت.

❖ مأموریت به موردی گفته می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور باشد، یا ناچار شود حداقل یک شب در محل مأموریت بماند .

◎ حداقل مزد

تعیین حداقل مزد یکی از وظایفی است که دولت ها با همکاری سازمان های کارگری و کارفرمایی انجام می دهند. کارگران باید مزدی دریافت کنند که برای اداره ی زندگی آن ها و خانواده شان کافی باشد. در مشخص کردن حداقل مزد نکته زیر مورد توجه قرار می گیرد.

◎ حداقل مزد معمولاً مقداری است که برای اداره ی یک زندگی متوسط برای یک خانواده ی چهارنفره در نظر گرفته می شود .

◎ مدت کار

به مدت زمانی که کارگر وقت خود را به برای انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد، ساعت کار گفته می شود .

◎ انواع کار بر حسب نوع زمان اشتغال

کار روز: چنانچه مدت زمان کار از ساعت ۶ صبح تا ۲۲ شب باشد، آن را کار روز می گویند.
کار شب: چنانچه مدت زمان کار از ساعت ۱۰ شب (ساعت ۲۲) تا ۶ صبح باشد، آن را کار شب می گویند. کارگرانی که کارشان به صورت شب کار باشد، علاوه بر حقوق و مزایای ساعات عادی ، ۳۵ درصد هم فوق العاده ی شب کاری دریافت می کنند.

کار نوبتی (شیفتی) : به کاری گفته می شود که زمان انجام آن طی یک ماه، متفاوت باشد. یعنی نوبت های کاری آن ها گاهی صبح و گاهی عصر یا شب باشد.

میزان ساعات کار قانونی

ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت بیشتر باشد و به طور کلی مجموع ساعات کار در طول هفته نیز نباید از ۴۴ ساعت بیشتر شود. البته در کارهای سخت، زیان آور و خطرناک مثل کار در معادن، ساعت کار روزانه ۶ ساعت و ساعات کار هفتگی ۳۶ ساعت است. در ضمن، ساعت کار کارگران نوجوان روزی نیم ساعت کمتر از کارگران بزرگسال است.

تعطیلات و مرخصی ها

۱. تعطیلات

الف) تعطیل هفتگی: در قانون کار، روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد بیان شده است. ب) تعطیلات رسمی: علاوه بر جمعه ها، به علت مناسبت های مذهبی و ملی، بعضی روزها تعطیل رسمی به شمار می آیند که کارگران با استفاده از مزد از این تعطیلات بهره مند می شوند. البته روز جهانی کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران حساب می شود.



تعطیل رسمی

با توجه به تقویم ،

چند مناسبت را که تعطیل رسمی است، بیان کنید.

۲. مرخصی ها

کارگران می توانند با توافق با کارفرما از مرخصی برای رسیدگی به کارهای شخصی خود استفاده کنند.

۱. مرخصی استحقاقی: براساس قانون کار، مرخصی سالانه ی کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است که به آن مرخصی استحقاقی گفته می شود. البته در هر صورت کارگر برابر مقررات نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه ی خود را ذخیره کند.
 ۲. مرخصی سفر به خانه ی خدا: هر کارگر در طول خدمت خود می تواند فقط یک بار برای انجام مراسم حج واجب (تمتع) از مرخصی استحقاقی با حقوق استفاده کند.
 ۳. مرخصی بدون حقوق: چگونگی استفاده ی کارگران از مرخصی بدون حقوق و مدت و شرایط برگشت آنها به کار پس از مرخصی، براساس، توافق بین کارگر و کارفرما تعیین می شود و کارگر در روزهای این نوع مرخصی، مزدی از کارفرما دریافت نمی کند.
 ۴. مرخصی اضطراری (موردی): اگر کارگر ازدواج دائمی کند یا خدای نکرده، یکی از خویشاوندان نزدیک (همسر، پدر، مادر یا فرزند) او فوت کند، می تواند از سه روز مرخصی با حقوق که علاوه بر مرخصی استحقاقی است، استفاده کند.
 ۵. مرخصی استعلاجی (درمانی): چنانچه کارگر در روزهای خدمت بیمار شود و طبق دستور پزشک لازم باشد استراحت کند، می تواند از مرخصی استعلاجی استفاده کند.
- در صورت تأیید سازمان تأمین اجتماعی، روزهای این مرخصی جزو سوابق کار و باز نشستگی آن ها حساب خواهد شد. در این مورد مرخصی های خاص کارگران زن نیز پیش بینی شده است که در زیر به آن ها اشاره می شود:
- ۱-۵- مرخصی زایمان: مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن ۹۰ روز مشخص شده است که حتی الامکان از ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان استفاده شود. این نوع مرخصی برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، تا شش ماه است.
 - ۲-۵- مرخصی شیر دهی: در زمان پایان یافتن مرخصی زایمان، در صورتی که شیردهی به کودک ادامه داشته باشد، کارگر زن تا ۲۴ ماهگی فرزند خود روزانه به فاصله هر سه ساعت، نیم ساعت از مرخصی شیر دهی استفاده می کند و در صورت دو قلو بودن کودکان، تا ۲۵ ماهگی این وضع ادامه دارد.

در این صفحه نمونه ای از کاربرگ های مرخصی را می بینید. با راهنمایی دبیر خود آن را کامل کنید.

الف) برگه ی درخواست مرخصی کمتر از یک روز (ساعتی)

..... ۱- نام کارگاه: ۲- تاریخ استفاده:
..... ۳- مدت استفاده: ساعت ۴- زمان شروع و خاتمه: از ساعت..... تا ساعت.....
..... ۵- نام و نام خانوادگی کارگر: ۶- اظهار نظر کارفرما:
..... تاریخ: امضاء: تاریخ: امضاء:
..... موافقت می شود <input type="checkbox"/> موافقت نمی شود <input type="checkbox"/>

ب) برگه ی درخواست مرخصی روزانه

..... ۱- نام کارگاه: ۲- نام و نام خانوادگی کارگر:
..... ۳- مدت مرخصی:روز. ۴- تاریخ شروع و خاتمه مرخصی: از تا
..... ۵- نوع مرخصی: <input type="checkbox"/> استحقاقی <input type="checkbox"/> استعلاجی (درمانی) <input type="checkbox"/> بدون حقوق مدارک پیوست:
..... تاریخ: تاریخ:
..... ۶- اظهار نظر کارفرما: <input type="checkbox"/> موافقت می شود <input type="checkbox"/> موافقت نمی شود علت عدم موافقت:
..... تاریخ: تاریخ:

فصل چہارم :

شرایط کار زنان

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است.

شرایط کار نوجوانان

به کار گرفتن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام در قانون کار ممنوع اعلام شده است و طبق مقررات، کارگر نوجوان به کارگری گفته می شود که سن او بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد. در قانون کار شرط هایی برای کار کارگر نوجوان مطرح شده که به این شرح است:

ساعات کار روزانه ی کارگر نوجوان، حداقل نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی دیگر کارگران است. آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان باید حداقل سالی یک بار تکرار شود.

کارگر نوجوان قبل از اشتغال و شروع به کار باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گیرد.

انجام کارهای اضافی و کار در نوبت شب و هم چنین کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگر نوجوان ممنوع است. در مشاغل و کارهایی که به علت نوع کار آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و کارگر نوجوان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.



قانون بیمه ی بیکاری

بیمه ی بیکاری یکی از حمایت های تأمین اجتماعی به شمار می‌گردد و سازمان تأمین اجتماعی وظیفه دارد با دریافت حق بیمه ی مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات شامل قانون بیکاری می‌شوند، مقرری بیمه ی بیکاری بپردازد.

قانون بیمه ی بیکاری برای آن دسته از افرادی به کار می‌رود که :

◎ بیمه ی تأمین اجتماعی داشته باشند و آماده ی کار باشند.

◎ بدون میل و خواسته ی خود بیکار شده باشند .

برابر با ماده ی ۱ قانون بیمه ی بیکاری، همه ی مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کارکشاورزی هستند، مشمول مقررات این قانون می‌شوند. بر اساس این قانون، بیمه شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه ی ذیربط و تأیید شورای عالی کار، بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود. همچنین بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث شهری و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می‌شوند، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه ی بیکاری استفاده خواهند کرد. در ماده ی ۵ قانون بیمه ی بیکاری آمده است: حق بیمه ی بیکاری به میزان ۳ درصد مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد. اما ماده ی ۶ قانون بیمه ی بیکاری در مورد افرادی که بتوانند از این مزایا استفاده کنند، بیان کرده است :

۱. بیمه شده قبل از بیکار شدن باید حداقل شش ماه سابقه ی پرداخت حق بیمه را داشته باشد. بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث شهری و غیر مترقبه ی یاد شده بیکار شده اند، در این مورد استثناء هستند.

برای کسب آگاهی بیشتر به قانون بیمه ی بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه ی اجرایی قانون بیمه ی بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیئت وزیران مراجعه شود.

۲. بیمه شده مکلف است ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی، آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه بعد از ۳۰ روز، با دلیل موجه و با تشخیص هیئت حل اختلاف، تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

۳. بیمه شده ی بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود، شرکت کند و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعبه های تأمین اجتماعی تسلیم کند.



آزمون کتبی

خود آزمایی کتبی

۱. یکی از منابع و مأخذ مهم و اصلی حقوق کار را بنویسید .
۲. مجموعه ی قواعد و مقرراتی را که بر جامعه و زندگی اجتماعی افراد آن جامعه حاکم است، گویند .
۳. به مجموعه ی فعالیت هایی که افراد انجام می دهند و در مقابل آن مزد و سایر مزایا دریافت می کنند، می گویند .
۴. در قرآن کریم +۳۶ آیه درباره ی آمده است .
۵. فردی که به هر عنوان و در مقابل دریافت مزد و سایر مزایا به در خواست و دستور کارفرما کار می کند ، نامیده می شود .
۶. به فردی که کارگر به دستور و در خواست او کار می کند و به کارگر مزد می دهد می گویند .
۷. محلی که کارگر به در خواست کارفرما در آنجا کار می کند ، نامیده می شود.
۸. مشمولین قانون کار چه کسانی هستند ؟
 الف) کارگران و کارآموزان ج) نمایندگان کارفرمایان
 ب) کارفرمایان و کارگاه ها د) هر سه مورد
۹. قرارداد کار بین چه افرادی بسته می شود ؟

۱۰. قرار داد به چند صورت بسته می شود؟

۱۱. قرار داد کار از نظر مدت به چند دسته تقسیم می شود؟ نام ببرید.

۱۲. تعطیلی کارگاه به علت به وجود آمدن حوادث طبیعی مانند سیل و زلزله باعث می شود تا قرار داد کار اجرا نشود.

۱۳. با فوت کارگر، قرار داد کار می پذیرد.

۱۴. در زمان مرخصی پزشکی، آیا قرار داد کار پایان می پذیرد؟

۱۵. کدام یک از موارد زیر باعث می شود، قرار داد کار پایان یابد؟

الف) از کارافتادگی کارگر

ج) بازداشت کارگر

ب) مرخصی پزشکی کارگر

د) تعطیلی کارگاه

۱۶. وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود نامیده می شود.

۱۷. چنانچه مزد، براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده پرداخت شود، به آن گویند.

۱۸. مدت زمان کار روز از ساعت صبح تا شب است.

۱۹. مدت زمان کار شب از ساعت شب تا صبح روز بعد است.

۲۰. زمانی که کارگر برای انجام کار حداقل ۵+ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور باشد یا ناچار شود حداقل یک شب در آن محل بماند پرداخت می شود.

۲۱. مجموع ساعات کارگر در طول هفته چند ساعت است؟

۲۲. ساعت کار روزانه ، کارگران نوجوان از ساعت کار کارگران دیگر کمتر است .

۲۳. اگر کارگر ازدواج دائمی کند یا یکی از خویشاوندان نزدیک (همسر ، پدر ، مادر یا فرزند) او فوت کند ، می تواند از روز مرخصی با حقوق استفاده کند.

۲۴. کارگران برابر مقررات نمی توانند بیش از روز از مرخصی سالانه ی خود را ذخیره کنند .

۲۵. به کار گرفتن افراد کمتر از سال تمام ، در قانون کار ممنوع اعلام شده است .

۲۶. قرار داد کتبی کار در چند نسخه نوشته می شود ؟

۲۷. قانون بیمه ی بی کاری برای چه افرادی به کار می رود ؟

- الف) آن فرد بیمه تأمین اجتماعی داشته باشد .
- ب) آن فرد بدون میل و خواسته ی خود بی کار شده باشد .
- ج) بیمه شده قبل از بی کار شدن حداقل شش ماه سابقه ی پرداخت حق بیمه را داشته باشد.
- د) تمامی موارد صحیح هستند.

۲۸. حق بیمه ی بی کاری به میزان در صد مزد فرد بیمه شده است که کلاً توسط کارفرما پرداخت می شود.

۲۹. به طور کلی کار به دو دسته ی اصلی تقسیم می شود. آنها را بنویسید.

۳۰. ساعت های کار کارگر، به منظور پرداخت مزد محاسبه می شود که به آن می گوئیم.

۳۱. مزدی که توسط کارفرما به خاطر تشویق و بالا بردن انگیزه کاری و خوب انجام دادن کار به کارگر پرداخت می شود، چه نامیده می شود؟

۳۲. به کارگرانی که کار شبانه انجام می دهند و یا کار آن ها سخت و زیان آور و خطرناک باشد، داده نمی شود .

۳۳. مدت زمانی که کارگر وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد، نامیده می شود .

۳۴- براساس قانون کار مرخصی سالانه ی کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً است .

۳۵. در صورت تأیید چه سازمانی روزهای مرخصی استعلاجی (درمانی) کارگر جز و سوابق کار و بازنشستگی او محسوب می شود؟

۳۶. مرخصی بارداری و زایمان کارگران روز است.

۳۷. انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران ممنوع است.

فصل پنجم: بیشتر بدانید



◉ از این بخش ارزشیابی به عمل نمی آید.

قانون جامع حمایت از حقوق معلولان*

خدمت به معلولین خدمت به نبی اکرم (ص) است .
امام خمینی (ره)

مقدمه

احقاق حقوق معلولان و تأمین امکان دسترسی به فرصت های برابر در جامعه برای آنان، ضرورتی انکار ناپذیر در طول تاریخ بشری بوده است . امروز اکثریت جوامع به این باور رسیده اند که فرد معلول، شایستگی بهره مندی از حقوق حداقل همسان با سایرین را دارد، زیرا در اصل « انسان بودن » هیچ تفاوتی وجود ندارد و تنها اختلاف موجود میزان توانمندی آن هاست .

بر این اساس همه ی معلولان در تمامی گروه ها باید بتوانند، از فرصت های برابر با افراد عادی بهره جویند؛ هر چند در بسیاری از زمینه ها این حقوق باید به طور ویژه مورد توجه قرار گیرد . در سال های اخیر، نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نیز همگام با بسیاری از کشورهای دیگر، متأثر از فرهنگ دینی و ملی از طریق سازمان های دولتی و نهادهای مردمی، طرح ها و اقدامات مؤثری در راستای توجه به حقوق فردی و اجتماعی معلولان در دستور کار خود قرار داده است . از آن جمله تصویب قانون جامع حمایت از حقوق معلولان در مجلس شورای اسلامی است که به منظور اجرا به دولت ابلاغ شده است . مطالعه ی این قانون به دانش آموزان ، اولیا و دست اندرکاران آموزش توصیه می شود.

* برای اطلاع دقیق از قانون جامع حمایت از معلولان و همه ی آیین نامه های اجرایی و جداول آن می توانید، به سایت سازمان بهزیستی که آدرس آن در بخش منابع ذکر شده است، مراجعه کنید.

« بسمه تعالی »

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

قانون جامع حمایت از حقوق معلولان که در جلسه‌ی علنی روز چهارشنبه مورخ شانزدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و بدون ارائه‌ی نظر از سوی شورای نگهبان در مهلت مقرر در اصل نود و چهارم قانون اساسی، طی نامه‌ی شماره‌ی ۱۶۰۷۸ مورخ ۱۳۸۳/۳/۶ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.

رئیس جمهور

◎ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان ماده‌ی یک

دولت موظف است، زمینه‌های لازم را برای تأمین حقوق معلولان فراهم و حمایت‌های لازم را از آن‌ها به عمل آورد.

تبصره: معلول در این قانون به افرادی اطلاق می‌گردد که به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی بر اثر ضایعه‌ی جسمی، ذهنی، روانی یا توأم، اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت و کارایی عمومی وی ایجاد گردد؛ به طوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی شود.

ماده‌ی دو

کلیه ی وزارت خانه ها، سازمان ها و مؤسسات و شرکت های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی موظفاند، در طراحی، تولید واحداث ساختمان ها و اماکن عمومی و معابر و وسایل خدماتی به نحوی عمل نمایند که امکان دسترسی و بهره مندی از آنها برای معلولان همچون افراد عادی فراهم گردد.

تبصره ی ۱: وزارت خانه ها، سازمان ها و مؤسسات و شرکت های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی موظف اند جهت دسترسی و بهره مندی معلولان، ساختمان ها و اماکن عمومی، ورزشی و تفریحی، معابر و وسایل خدماتی موجود را در چارچوب بودجه های مصوب سالانه خود مناسب سازی نمایند.

تبصره ی ۲: شهرداری ها موظفاند از صدور پروانه‌ی احداث و پایان کار برای آن تعداد از ساختمان ها و اماکن عمومی و معابری که استانداردهای تخصصی مربوط به معلولان را رعایت نکرده باشند، خودداری نمایند.

تبصره ی ۳: سازمان بهزیستی کشور مجاز است بر امر مناسب سازی ساختمان ها و اماکن دولتی و عمومی دستگاه های مذکور در ماده فوق نظارت و گزارشات اقدامات آن ها را درخواست نمایند.

تبصره ی ۴: این نامه‌ی اجرایی ماده‌ی فوق ظرف سه ماه به طور مشترک توسط وزارت مسکن و شهرسازی، سازمان بهزیستی کشور و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده‌ی سه

سازمان بهزیستی کشور موظف است در چارچوب اعتبارات مصوب در قوانین بودجه، سالانه اقدامات ذیل را به عمل آورد:

الف) تأمین خدمات توان بخشی، حمایتی، آموزشی و حرفه آموزی مورد نیاز معلولان با مشارکت خانواده های معلولان و همکاری بخش غیر دولتی (خصوصی، تعاونی و خیریه) و پرداخت یارانه (کمک هزینه) به مراکز غیر دولتی و خانواده ها.

ب) گسترش مراکز خاص نگهداری، آموزشی و توان بخشی معلولان واجد شرایط (معلولان نیازمند، معلولان بی سرپرست، معلولان مجهول الهویه و معلولان با ناهنجاریهای رفتاری) با همکاری بخش غیر دولتی و پرداخت تسهیلات اعتباری و یارانه (کمک هزینه) به آنها.

ج) تأمین و تحویل وسایل کمک توانبخشی مورد نیاز افراد معلول.

د) گسترش کارگاه های آموزشی، حمایتی و تولیدی معلولان و ارائه ی خدمات توان بخشی حرفه ای به معلولان جهت توانمندسازی آنان.

تبصره: کارگاه های آموزشی، حمایتی و تولیدی معلولان موضوع ماده فوق از شمول قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مستثنا خواهد بود.

ماده ی چهار

معلولان می توانند در استفاده از امکانات ورزشی، تفریحی، فرهنگی و وسایل حمل و نقل دولتی (مترو، هواپیما و قطار) از تسهیلات نیم بها بهره مند گردند.

تبصره: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تربیت بدنی و شهرداری موظف اند کتابخانه، اماکن ورزشی، پارک و اماکن تفریحی خود را به نحوی احداث و تجهیز نمایند که امکان بهره مندی معلولان فراهم گردد.

ماده ی پنج

افراد تحت سرپرستی معلولان با معرفی سازمان بهزیستی کشور، تحت پوشش بیمه ی خدمات درمانی و معلولان، تحت پوشش بیمه ی خدمات درمانی و بیمه ی مکمل درمانی قرار می گیرند.

ماده ی شش

یکی از فرزندان اولیایی که خود ناتوان و معلول بوده (هر دو یا یکی از آنها معلول باشد) و یا حداقل دو نفر از فرزندان آن ها ناتوان و معلول باشد، از انجام خدمت وظیفه ی عمومی معاف می گردد.

تیمبره: همسرانی که زن ناتوان و معلول خود را سرپرستی می نمایند، مآدای که سرپرستی همسر ناتوان و معلول را بر عهده داشته باشند، از انجام خدمت و تلیفه ی عمومی معاف می گردند.

ماده ی هفت

دولت مؤظف است جهت ایجاد فرصت های شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید:
الف) اختصاص حداقل سه درصد (۳٪) از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی و کارگری) دستگاه های دولتی و عمومی اعم از وزارت خانه ها، سازمان ها، مؤسسات، شرکت ها و نهاد های عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه هایی که از بودجه ی عمومی کشور استفاده می نمایند به افراد معلول واجد شرایط .

ب) تأمین حق بیمه ی سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می گیرند.

ج) پرداخت تسهیلات اعتباری به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی و صنفی و کارگاه های تولیدی حمایتی در مقابل اشتغال افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه ی سالانه مشخص می گردد.
د) پرداخت تسهیلات اعتباری خود اشتغالی (وجوه اداره شده) به افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه ی سالانه مشخص می گردد.

ه) پرداخت تسهیلات اعتباری (وجوه اداره شده) جهت احداث واحدهای تولیدی و خدماتی اشتغال زا به شرکت ها و مؤسساتی که بیش از شصت درصد (۶۰٪) سهام و سرمایه ی آن ها متعلق به افراد معلول است .

و) اختصاص حداقل شصت درصد (۶۰٪) از پست های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه ها، شرکت های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم بینا و معلولان جسمی و حرکتی.
ز) اختصاص حداقل شصت درصد (۶۰٪) از پست های سازمانی متصدی دفتری و ماشین نویسی دستگاه ها، شرکت ها و نهادهای عمومی به معلولین جسمی حرکتی.

تبصره ی ۱: کلیه ی وزارت خانه ها ، سازمان ها ، موسسات و شرکت های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی مجازند، تا سقف مجوزهای استخدامی سالانه ی خود ، افراد نابینا و ناشنوا و معلولین جسمی - حرکتی واجد شرایط را رسماً به صورت موردی و بدون برگزاری آزمون استخدامی به کار گیرند.

تبصره ی ۲: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است، سه درصد از مجوز های استخدامی سالانه وزارت خانه ها ، سازمان ها ، موسسات دولتی ، شرکت ها و نهاد های عمومی و انقلابی را کسر و در اختیار سازمان بهزیستی کشور قرار دهد تا نسبت به برگزاری آزمون استخدامی اختصاصی برای معلولین واجد شرایط با همکاری سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اقدام و معلولین واجد شرایط پذیرفته شده را حسب مورد به دستگاه مربوطه معرفی نماید.

تبصره ی ۳: سازمان بهزیستی کشور مجاز است در قالب اعتبارات مصوب خود ، صندوق فرصت های شغلی معلولان و مددجویان بهزیستی را ایجاد و اساس نامه آن را به تصویب هیئت وزیران برساند.

تبصره ی ۴: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است ، آموزش های لازم فنی و حرفه ای را متناسب با بازار کار برای معلولان به صورت رایگان و تلفیقی تامین کند.

ماده ی هشت

معلولان نیازمند واجد شرایط در سنین مختلف می توانند با معرفی سازمان بهزیستی کشور ، از آموزش رایگان در واحد های آموزشی تابعه ی وزارت خانه های آموزش پرورش علوم تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دیگر دستگاه های دولتی و نیز دانشگاه آزاد اسلامی بهره مند گردند.

تبصره: این نامه ی اجرایی این ماده ، مشترکاً توسط سازمان بهزیستی کشور و وزارتخانه های مذکور و دانشگاه آزاد اسلامی ، ظرف مدت دو ماه پس از ابلاغ این قانون تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ی نه

وزارت مسکن و شهرسازی، بانک مسکن و بنیاد مسکن انقلاب اسلامی موظف اند حداقل ده درصد (۱۰٪) از واحدهای مسکونی احداثی استیجاری و ارزان قیمت خود را به معلولان نیازمند فاقد مسکن اختصاص داده و با معرفی سازمان بهزیستی کشور در اختیار آنان قرار دهند.

تبصره ی ۱: سیستم بانکی کشور مکلف است، تسهیلات اعتباری یارانه دار مورد نیاز احداث و خرید مسکن معلولان را تأمین و به معلولان یا تعاونی های آن ها و یا مؤسسات خیریه ای که برای معلولان مسکن احداث نمایند، پرداخت کند.

تبصره ی ۲: سازمان ملی زمین و مسکن موظف است، زمین مورد نیاز احداث واحدهای مسکونی افراد معلول فاقد مسکن را به نرخ کارشناسی تهیه و در اختیار افراد مذکور و یا تعاونی ها و مؤسسات خیریه ای که برای آنان مسکن احداث می نمایند قرار دهد.

تبصره ی ۳: معلولان از پرداخت هزینه های صدور پروانه ساختمانی، آماده سازی زمین و عوارض نوسازی معاف می گردند.

تبصره ی ۴: سازمان بهزیستی کشور موظف است در قالب اعتبارات مصوب خود در قوانین بودجه ی سالانه و کمک های یارانه ای اشخاص حقیقی و حقوقی، نسبت به احداث واحدهای مسکونی برای معلولان و مددجویان اقدام و مالکیت یا بهره برداری آنها را مطابق آیین نامه ای که سازمان بهزیستی کشور با همکاران وزارت مسکن و شهرسازی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تهیه می شود و به تصویب هیئت وزیران می رسد، به معلولان و مددجویان واجد شرایط واگذار نماید.

ماده ی ده

میزان کمک هزینه (یارانه) پرداختی سازمان بهزیستی کشور به مراکز غیر دولتی (روزانه و شبانه روزی) بابت نگه داری، خدمات توان بخشی و آموزشی و حرفه آموزی معلولان، همه ساله با در نظر گرفتن نرخ تمام شده ی خدمات و تورم سالانه، مشترکاً توسط سازمان بهزیستی کشور و سازمان مدیریت و برنامه ریزی تهیه می شود و قبل از خرداد ماه هر سال به تصویب هیئت وزیران کشور و وزارت بازرگانی خواهد رسید.

ماده ی یازده

مرکز آمار ایران مؤظف است در سرشماری های عمومی جمعیت کشور، به نحوی برنامه ریزی نماید که جمعیت افراد معلول به تفکیک نوع معلولیت آن ها مشخص گردد .

ماده ی دوازده

سازمان صدا و سیما ی جمهوری اسلامی ایران مؤظف است، حداقل دو ساعت از برنامه های خود را در هفته در زمان مناسب به برنامه های سازمان بهزیستی کشور و آشنایی مردم با توانمندی های معلولین اختصاص دهد .

ماده ی سیزده

سازمان بهزیستی کشور مؤظف است با ایجاد ساز و کار مناسب ، نسبت به قیومیت افراد معلول اقدام نماید. دادگاه ها مؤظف اند در نصب یا عزل قییم افراد معلول، صرفاً از طریق سازمان مذکور عمل و مبادرت به صدور حکم نمایند .

تبصره ی ۱: سازمان بهزیستی کشور مؤظف است جهت دفاع از حقوق افراد معلول ، در محاکم قضایی وکیل تعیین نموده و به دادگاه مربوطه معرفی کند .

تبصره ی ۲: سازمان بهزیستی کشور مجاز است در موارد ضروری، جهت جلوگیری از تضییع حقوق معلولان بی سرپرست، به نمایندگی از آن ها در دادگاه طرح دعوا و دادخواهی نماید .

تبصره ی ۳: این نامه ی اجرایی این ماده ظرف مدت سه ماه مشترکاً توسط سازمان بهزیستی کشور و وزارت دادگستری تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید .

ماده ی چهارده

مؤدیان مالیاتی می توانند از طریق سازمان بهزیستی کشور و با نظارت آن جهت احداث مراکز توانبخشی، درمانی و حرفه آموزی و مسکن مورد نیاز افراد معلول اقدام نمایند. گواهی هزینه ی مؤدیان مالیاتی در موارد فوق که به تأیید سازمان بهزیستی کشور رسیده باشد، به عنوان هزینه ی قابل قبول مالیاتی آنان تلقی می گردد .

تبصره: این نامه ی اجرایی این ماده مشترکاً توسط سازمان بهزیستی کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی ظرف مدت سه ماه پس از ابلاغ قانونی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ی پانزده

رؤسای سازمان بهزیستی استان ها مجازند، در جلسات شورای برنامه ریزی و توسعه ی استان و گروه های کاری آن به عنوان عضو شرکت نمایند.

تبصره ی: به منظور کمک به اشتغال معلولان و مددجویان، رئیس سازمان بهزیستی کشور مجاز است در جلسات عالی اشتغال شرکت نماید.

ماده ی شانزده

اعتبار مورد نیاز اجرای این قانون از محل منابع زیر تأمین می گردد:

۱. از محل اعتباراتی که دستگاه ها و نهادها حسب وظایف قانونی در قوانین بودجه ی سالانه منظور می نمایند.
۲. از محل اعتبارات هزینه ای و تملک سرمایه ای سازمان بهزیستی کشور که تاکنون از محل اعتبارات مذکور خدمات لازم را به معلولان ارائه می داده است.
۳. از محل وجوه و اصله از اجرای طرح هدفمند کردن یارانه ها در کشور.
۴. از محل صرفه جویی در هزینه های دستگاه ها، شرکت های دولتی و نهادهای عمومی که میزان سالانه ی آن برای هر یک از دستگاه ها و شرکت ها و نهادها را هیئت وزیران مشخص می نماید.

تبصره ی ۱: این نامه ی اجرایی این ماده توسط سازمان بهزیستی کشور و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ی ۲: آن تعداد و یا بخشی از مواد این قانون که نیاز به اعتبار جدید داشته باشد مادامی که اعتبار لازم از محل منابع مذکور در این ماده تأمین نگردد، اجرا نخواهد شد.

قانون فوق مشتمل بر شانزده ماده و بیست و چهار تبصره، در جلسه ی علنی روز چهارشنبه مورخ شانزدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب شد.

« بسمه تعالی »

این نامه ی اجرایی ماده ی ۸ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

ماده ی یک

در این آیین نامه، عبارات به کار رفته در معانی مشروح زیر به کار می روند :

الف) معلول : فردی که شرایط مقرر در ماده ی ۱ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۸۳) را دارا باشد .

ب) قانون : قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۸۳).

ج) معلول نیازمند واجد شرایط : معلولی که نیازمند بودن وی، به تأیید واحدهای ذیربط در سازمان بهزیستی کشور رسیده باشد .

د) آموزش رایگان : معافیت معلول از پرداخت هزینه های آموزشی مربوط .

ه) آموزش : آموزش در تمام مقاطع مختلف تحصیلی شامل مهد کودک (تا قبل از سن ورود به دبستان)، ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، پیش دانشگاهی، عالی (دانشگاهی) تخصصی و تکمیلی و آموزش مهارت های فنی و حرفه ای .

و) واحدهای آموزشی: وزارت خانه های علوم ، تحقیقات و فناوری ، بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و آموزش و پرورش ، سازمان بهزیستی کشور ، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور ، دانشگاه جامع علمی کاربردی ، واحدهای آموزشی سایر وزارت خانه ها ، سازمان ها ، مؤسسات و شرکت های دولتی.

ماده ی دو

کلیه ی معلولان نیازمند واجد شرایط می توانند از آموزش رایگان در تمام مقاطع تحصیلی و در کلیه ی واحدهای آموزشی بهره مند گردند .

ماده ی سه

شرایط ورود و مدت آموزش معلولان نیازمند واجد شرایط در واحدهای آموزشی برابر ضوابط و مقررات آموزشی حاکم بر واحدهای آموزشی مربوطه خواهد بود و معلولان نیازمند واجد شرایط مجازند، فقط از آموزش رایگان برای حداکثر مدت آموزشی تعیین شده در آیین نامه ی آموزشی واحد آموزشی مربوطه بهره مند گردند .

ماده ی چهار

آن عده از معلولان نیازمند واجد شرایط که از بورسیه ی تحصیلی یا تعهد دبیری با پوشش صد در صد استفاده می نمایند نمی توانند از آموزش رایگان مقرر شده در این آیین نامه بهره مند شوند .

تبصره : آن عده از معلولانی که بخشی از هزینه ی آموزش یا بورسیه ی آن ها از منابع اعتباری دستگاه های دولتی تأمین می شود، فقط می توانند تا سقف کسری هزینه های آموزشی، از تسهیلات و مزایای این آیین نامه استفاده نمایند .

ماده ی پنج

سازمان مدیریت موظف است، اعتبار مورد نیاز برای دانشجویان معلول نیازمند که بر اساس ماده-ی ۵۰ قانون برنامه ی چهارم توسعه ی اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳) جذب می شوند را پیش بینی و پرداخت نماید.

معاون اول رئیس جمهور

« بسمه تعالی »

آیین نامه ی اجرایی ماده ی ۱۰ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

آیین نامه ی میزان کمک هزینه

(بارانه ی قابل پرداخت به مراکز غیر دولتی بابت نگهداری، خدمات توان بخشی، آموزشی و حرفه آموزی معلولان)

ماده ی یک

عبارات زیر در این آیین نامه در معانی مشروح زیر به کار می روند :

۱. قانون : قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۸۳).

۲. مراکز نگهداری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی: مراکز نگهداری و توان بخشی و آموزشی روزانه و شبانه روزی غیر دولتی، دارای پروانه ی فعالیت از سازمان بهزیستی که توسط اشخاص حقیقی، حقوقی، به صورت خصوصی، تعاونی، خیریه یا هیئت امنایی اداره می گردند.

۳. ارایه ی خدمات : شامل مراقبت، نگه داری، خدمات توان بخشی، درمانی، آموزشی و حرفه آموزی به صورت روزانه و شبانه روزی در مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیردولتی.

۴. افراد مشمول این تصویب نامه : معلولان، سالمندان، بیماران روانی مزمن نیازمند دارای سرپرست و یا بدون سرپرست که واجد شرایط نگه داری و مراقبت در مراکز روزانه و شبانه روزی مطابق ضوابط سازمان بهزیستی کشور باشند.

ماده ی دو

سازمان بهزیستی کشور مکلف است با رعایت قوانین و مقررات، از محل اعتباراتی که در قوانین بودجه ی سالانه ی کشور منظور می شود، به ازای هر فرد مشمول این تصویب نامه ماهانه مبلغی را به عنوان کمک هزینه به شرح جدول پیوست این تصویب نامه برای ارایه خدمات به مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی پرداخت نماید.

تبصره: میزان کمک هزینه ی پرداختی به هر یک از مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی برای ارائه ی خدمات مقرر در این آیین نامه، به افراد مشمول این تصویب نامه، براساس درجه بستدی مراکز فوق که توسط سازمان بهزیستی کشور انجام شده و می شود، مشخص و پرداخت خواهد شد.

ماده ی سه

میزان کمک هزینه ی قابل پرداخت به مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی جهت ارائه ی خدمات توان بخشی و آموزشی به افراد مجهول الهویه یا فاقد سرپرست مشمول این تصویب نامه، تا میزان شصت در صد (۶۰٪) ارقام مندرج در جدول پیوست که تأیید شده به مهر دفتر هیئت دولت است، قابل افزایش می باشد.

ماده ی چهار

سازمان بهزیستی کشور مجاز است، به خانواده هایی که افراد مشمول این تصویب نامه را نگه داری می نمایند ماهانه کمک هزینه ای به میزان شصت در صد (۶۰٪) کمک هزینه ای قابل پرداخت برای نگه داری و توان بخشی آن ها در مراکز شبانه روزی غیر دولتی پرداخت نماید.

ماده ی پنج

سازمان بهزیستی کشور مجاز است، کمک هزینه ی قابل پرداخت به مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی مستقر در استان تهران، مناطق محروم و گرمسیری را تا سقف ۱۰٪ کمک هزینه های تعیین شده در جدول پیوست این تصویب نامه افزایش دهد.

تبصره: نقاط محروم و گرمسیری موضوع این ماده، با تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تعیین می شود.

ماده ی شش

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است همه ساله، اعتبارات لازم را برای پرداخت کمک هزینه به مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی و خانواده ها به میزان مبالغ تعیین شده در این تصویب نامه در لوایح بودجه ی سالانه منظور نماید.

ماده ی هفت

رعایت استانداردهای خدماتی، آموزشی، بهداشتی، توان بخشی، تغذیه ای و مراقبتی منظور شده در آیین نامه ها و دستورالعمل های تخصصی صدور پروانه ی فعالیت مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیردولتی و شرایط و ضوابط تعیین شده در این آیین نامه از سوی مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیردولتی دریافت کننده ی یارانه الزامی است.

تبصره: سازمان بهزیستی کشور موظف است، بر رعایت استانداردهای تعیین شده در ماده ی به فوق توسط مراکز غیر دولتی دریافت کننده ی یارانه، نظارت نماید.

ماده ی هشت

مراکز نگه داری، توان بخشی و آموزشی غیر دولتی که اداره ی آن ها بر اساس تبصره ی قانون بودجه ی سال ۱۳۸۰ کل کشور و ماده ی ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (مصوب ۱۳۸۰) به بخش غیر دولتی واگذار شده یا می شود، در صورت تمایل و تطبیق وضعیت خود با مفاد این تصویب نامه مجازند، از تسهیلات و مزایای مندرج در این تصویب نامه بهره مند شوند و یارانه ی لازم را به میزان تعیین شده در این تصویب نامه از سازمان بهزیستی کشور دریافت نمایند.

معاون اول رئیس جمهور

«بسمه تعالی»

آیین نامه ی اجرایی ماده ی ۱۴ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

ماده ی یک

صد در صد (۱۰۰٪) کمک ها و مشارکت های نقدی و بلاعوض کلیه ی اشخاص حقیقی و حقوقی به سازمان بهزیستی که جهت احداث مراکز توان بخشی درمانی و حرفه آموزی و تأمین مسکن متناسب با نیاز افراد معلول پرداخت می گردد ، به عنوان هزینه ی قابل قبول مالیاتی عملکرد سال پرداخت منبعی که مؤدی انتخاب می نماید، تلقی می گردد.

ماده ی دو

پذیرش هزینه ی قابل قبول مالیاتی موضوع ماده ی ۱ این آیین نامه ، صرف نظر از نحوه ی تشخیص (علی الرأس و یا رسیدگی به دفاتر قانونی) قابل کسر از درآمد مشمول مالیات کلیه ی منابع مالیات بر درآمد خواهد بود .

ماده ی سه

مشارکت غیر نقدی شامل اموال ، اعم از منقول و غیر منقول است که باید توسط کارشناسان رسمی دادگستری تقویم گردد .

ماده ی چهار

ادارات کل بهزیستی استان مکلف اند صورت جلسه ی دریافت کمک های غیر نقدی اعم از منقول و غیر منقول را که به تأیید مدیر کل و ذی حساب رسیده است ، ظرف یک هفته در اختیار کمک کننده قرار دهند .

تبصره : صورت جلسه ی موضوع این ماده به عنوان گواهی سازمان بهزیستی کشور محسوب و به عنوان هزینه ی قابل قبول مالیاتی تلقی می شود.

ماده ی پنج

ملاک برخورداری از تسهیلات این آیین نامه ارایه گواهی از اداره ی کل بهزیستی استان ذی ربط با رعایت قانون مالیات های مستقیم (مصوب ۱۳۶۶) و اصلاحات بعدی آن می باشد.

معاون اول رئیس جمهور

۱- آیین داد رسی مراجع حل اختلاف کار

همدانی علی الله ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۲- پایگاه اینترنتی سازمان بهزیستی کشور www.behzisti.ir

۳- تاریخچه و سیر تحول حقوق کار

هانسی سید محمد ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۴- شرایط کار

منشی زاده گشواد ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۵- قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۶- قانون کار شاخه کار و دانش کد ۵۹۷/۴

۷- قانون حمایت از حقوق معلولان و آیین نامه های مربوطه .

۸- قرار داد کار

منشی زاده گشواد ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۹- مراجع حل اختلاف

منشی زاده گشواد ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۱۰- منابع حقوق کار

مظفری مهدی ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی چاپ دوم ۱۳۸۱

۱۱- هفته نامه نگاه شماره ۳۶۷

یادداشت :