

آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار

مصوب ۱۳۷۱/۱۱/۲۶ هیأت وزیران

ماده ۱- موارد استثناء، مواد ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۴۱، ۵۱ و ۵۸ قانون کار تعیین می شود.

ماده ۲- مدت فعالیت از شمول مواد یاد شده در ماده یک برای مدت (۵) سال تعیین می شود.

ماده ۳- (اصلاحی ۱۳۸۹ /۸/۱۱) معافیت یاد شده فقط اماکن مذهبی را که پنج نفر یا کمتر خادم دارند شامل می شود.

ماده ۴- روابط کار بین طرفین در زمینه مواد مستثنی شده بر اساس دستورالعملی است که سازمان اوقاف و امور خیریه تهیه می کند و به تصویب نماینده ولی فقیه در سازمان می رسد.

ماده ۵- تصویب نامه شماره ۵۷۸۰۸/ت ۳۱۳ هـ مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۱۸ لغو می شود.

- قراردادهای کار در بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا و مدارس علوم دینی و موقوفات عام غیر تولیدی به صورت موردی بین هیأت اماناء، متولی و یا اداره اوقاف و امور خیریه به عنوان کارفرما و کارکنان و خدام آنها به عنوان کارگر منعقد می شود. در موقوفات عام غیرتولیدی متولی و در صورت متصرفی بودن هیأت اماناء و اداره اوقاف و امور خیریه مربوطه کارفرمای قرارداد خواهند بود. (بند ۱ دستورالعمل موضوع ماده واحده مستثنی شدن خدام و کارکنان اماکن مذهبی و ... از بعضی از مواد قانون کار، صادره از سازمان اوقاف و امور خیریه)

- آیین نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مسجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی از شمول موادی از قانون کار، موضوع تصویب نامه شماره ۴۴۳۹۱/ت ۲۳۳۲۱ هـ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۴ به مدت ۵ سال دیگر از تاریخ انقضاء اعتبار تمدید می گردد. (مصوب وزرای عضو کارگروه موضوع تصویب نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت ۳۴۴۵۲ هـ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۱۹ مورخ ۱۳۸۵/۸/۱۷)

- موارد مستثنی شده از قانون کار عبارتند از: اگر قرارداد برای مدت موقت یا کار معین منعقد باشد، هیچ یک به تنهایی حق فسخ ندارند (ماده ۲۵ قانون کار)، هر نوع تغییر عمده در شرایط کار برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار، پس از موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل قابل اجراء خواهد بود. (ماده ۲۶) هرگاه کارگر قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را نقض کند، کارفرما حق دارد پس از موافقت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات حقوق معوقه نسبت به هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. (ماده ۲۷) در صورت از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر، کارفرما بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد پرداخت می کند. (ماده ۳۱) اگر خاتمه قرارداد کار، در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید. (ماده ۳۲) شورای عالی کار همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را تعیین می کند. (ماده ۴۱)، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند. (ماده ۵۱)، برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۰/۰۳۵ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد. (ماده ۵۸)