





اتاق اصناف شهرستان بابل

وامد آموزش



«جزوه آموزشی» گزیده ای از قوانین مرتبط با نظام صنفی

فهرست

صفحه

عناوین

فصل اول « قوانین نظام صنفی ».....	۴ تا ۶۹
فصل دوم « قوانین دارائی (مالیات) ».....	۷۰ تا ۱۴۷
فصل سوم « قوانین شهر داری ».....	۱۴۸ تا ۲۴۷
فصل چهارم « قوانین تامین اجتماعی ».....	۲۴۸ تا ۲۶۰
فصل پنجم « قوانین کار ».....	۲۶۱ تا ۲۸۰
فصل ششم « بازاریابی و مدیریت بازار ».....	۲۸۱ تا ۳۰۷
فصل هفتم « مقررات نیروی انتظامی ».....	۳۰۸ تا ۳۳۸
فصل هشتم « خرید و فروش الکترونیکی ».....	۳۳۹ تا ۳۵۶
فصل نهم « بهداشت عمومی ».....	۳۵۷ تا ۳۸۲

فهرست

صفحه

عناوین

فصل اول « قوانین نظام صنفی ».....	۴ تا ۶۹
فصل دوم « قوانین دارائی (مالیات) ».....	۷۰ تا ۱۴۷
فصل سوم « قوانین شهر داری ».....	۱۴۸ تا ۲۴۷
فصل چهارم « قوانین تامین اجتماعی ».....	۲۴۸ تا ۲۶۰
فصل پنجم « قوانین کار ».....	۲۶۱ تا ۲۸۰
فصل ششم « بازاریابی و مدیریت بازار ».....	۲۸۱ تا ۳۰۷
فصل هفتم « مقررات نیروی انتظامی ».....	۳۰۸ تا ۳۳۸
فصل هشتم « خرید و فروش الکترونیکی ».....	۳۳۹ تا ۳۵۶
فصل نهم « بهداشت عمومی ».....	۳۵۷ تا ۳۸۲

مقدمه

امروزه بسیاری از سازمانها آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویتهای مدیریتی و برنامه های اجرایی خود قرار میدهند و هزینه آن را نوعی سرمایه گذاری مولد می پندارند. و از این رو با آموزش نیروی انسانی از تنش های احتمالی بین نیروی انسانی و فن آوری نوین کاسته میشود و با ایجاد نوعی ارتباط و منطق هوشمندانه بین کارکنان و ابزار کار ضمن صرفه جوئی در زمان و هزینه به ارتقاء کیفیت محصولات نهایی و بهره وری سیستم دست می یابند و برای رسیدن به این هدف و تعیین راهبرد آموزشی سازمان، باید به آموزش مدیران، کارکنان - کارشناسان و سرپرستان اهتمام ویژه ای ورزید و آنها را با ابزار و فن آوری روز آشنا کرد چرا که یکی از بنیادی ترین موارد مطرح در علم مدیریت آموزشی ارتقاء سطح دانش کارکنان است. آموزش در شکوفایی خلاقیتها و در جهت بکارگیری از استعدادهای بالقوه افراد و ایجاد بستر مناسب در زمینه فراگیری آخرین فن آوری روز و پرورش نیروی انسانی متخصص نقش بسزایی را ایفا می نماید.

با نگاهی بهتر به آموزش راهبردی و ارتقاء مهارتهای عملی کارکنان دستگاههای صنفی سعی بر این شده است تا بخشی از وظایف قانونی اتحادیه های صنفی را در مقاطع مختلف به زبانی ساده و گویا مطرح نمائیم و بر این باوریم که منابع انسانی یکی از حیاتی ترین ارکان است و توجه به امور مرتبط به آن لازم تشخیص داده میشود و هیچ سازمان موفقی بدون آموزش و روزآمد کردن اطلاعات و دانسته های نیروی انسانی خود به اهداف و برنامه ریزی های خود نرسیده است و آموزش مستمر و مناسب ابزاری است که آثارگذشت زمان را خنثی می کند و داده های ذهنی و اطلاعات علمی افراد هنگام با دانش روز بهسازی می گردد.

فصل چہارم خوابین نامین اجتماعی

وامد آموزش اتاق اصناف شهرستان بابل

((قوانین تامین اجتماعی))

پیش گفتار

تامین اجتماعی و سیر تحولات آن در ایران

سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۰۹ به صورت بیمه اجباری شروع به کار و در تیرماه ۱۳۵۴ سازمان عملاً تأسیس گردید و نرخ پرداخت حق بیمه در سال ۱۳۵۴ به اخذ ۲۵٪ (۷٪ سهم بیمه شده و ۱۸٪ سهم کارفرما) در سال ۱۳۵۵ نرخ پرداخت حق بیمه ۲۷٪ (۷٪ سهم بیمه شده و ۲۰٪ سهم کارفرما) در سال ۱۳۶۶ علاوه بر ۲۷ درصد ۳٪ به عنوان بیمه بیکاری به مجموع ۳۰٪ تعیین گردید. در حال حاضر سازمان تامین اجتماعی بزرگترین و مهمترین دستگاه بیمه گر اجتماعی کشور است که مأموریت اصلی آن پوشش بیمه ای کارگران مزدبگیر و حقوق بگیر (به صورت اجباری) و صاحبان حرفه و مشاغل

آزاد (بصورت اختیاری) است و بر اساس قانون سازمان تامین اجتماعی یک نهاد عمومی غیر دولتی است که بخش عمده منابع مالی آن از محل حق بیمه ها (با مشارکت بیمه شده و کارفرما) تامین می شود و متکی به منابع دولتی نیست .

ماده ۳- تعاریف

- ۱- بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی بعنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.
- ۲- خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.
- ۳- کارگاه محلی است که بیمه شده بدستور کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند.
- ۴- کارفرما شخصی حقیقی و یا حقوقی است که بیمه شده به حساب یا بدستور او کار می کند، کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار کارگاه هستند نماینده کارفرما حساب و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نماینده مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

ماده ۴

افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت دستمزد یا حقوق کار کنند مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار دارند.

ماده ۵

بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوطه در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود. قابل توجه کارفرمایان (مواردی خاص)

- ۱- بهنگام مراجعه بازرسان سازمان به کارگاه مدارک رسمی یا غیر رسمی شرکاء ارائه شود تا شرکاء بعنوان کارگر تلقی نگردند.

۲- شناسنامه والدین و کارفرما به بازرس سازمان ارائه شود تا از ثبت مشخصات آنها بعنوان کارگر خودداری شود.

۳- برای فرزندان کارفرما فرم ویژه تنظیم گردد تا از پرداخت حق بیمه معاف شوند.

۴- دانش آموزان شاغل در فصل تابستان و همچنین کارآموزان یا کارورزان معرفی شده از سازمان های آموزشی با ارائه کارنامه و یا معرفی نامه به بازرس سازمان از ذکر نام آنها خودداری می گردد.

۵- بازنشستگان وزارتخانه ها و همچنین شاغلین وزارتخانه ها و سازمان های دولتی مشمول نظام حمایتی خاص به ارائه مدارک شناسائی و احکام مربوطه از ذکر نام آنها بعنوان کارگر خودداری می گردد.

۶- هنر آموزان کارگاه های فنی - تولیدی - صنعتی هنری با داشتن شرایط سنی کمتر از ۱۸ سال با تهیه و امضاء فرم ویژه هنر آموز فقط بمدت یکسال تا قبل از سن ۱۸ سالگی از پرداخت حق بیمه معاف می شوند (فرم توسط ولی یا قیم قانونی کارآموز و کارفرما می بایستی امضاء گردد).

۷- کارفرما موظف است لیست دستمزد کارکنان خود را حداکثر تا پایان ماه بعد تنظیم و حق بیمه و متفرقه مربوط به سازمان ارسال و تادیه نماید بدیهی است در غیر اینصورت در ازاء عدم اقدام یا اقدام با تاخیر شامل جرائم و خسارت مصوب ۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی می باشد.

۸- کارفرمایان ترک کار و شروع به کار کارگران را در لیست دستمزد ارسالی قید و در فرصت قانونی تحویل سازمان بدهند.

۹- کارفرمایان موظفند ظرف ۱۵ روز از تاریخ تاسیس کارگاه نسبت به ارائه مدارک شناسائی کارفرما(پروانه کسب- سند استیجاری- سند مالکیت- اسناد صلح حقوق- اقرار نامه - قراردادها- شراکت نامه ها) یا پروانه بهره برداری- یا پروانه تاسیس را به سازمان ارائه نمایند.

۱۰- چنانچه کارگر کارگاه بیمار است و از استراحت پزشکی استفاده می نماید در لیست دستمزد تاریخ شروع و خاتمه بیماری شخصی و جهت موقعیتی که بیمار می باشد لزومی به پرداخت حق بیمه نخواهد بود.

ماده ۳۰

کارفرما مکلف است از کلیه وجوه و مزایای مستمر حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نماید.

ماده ۳۲

در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می دارند حق بیمه به ماخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می گردد(نمی بایستی از حداقل دستمزد کمتر باشد)

ماده ۳۳

حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه آن در این مورد نباید از میزان حداقل مزد یا حقوق تعلق گرفته کمتر باشد.

ماده ۳۴

در صورتیکه بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می پردازند حق بیمه

سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نماید.

ماده ۳۵

سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به ماخذ در آمد مقطوع وصول و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت می نماید.

ماده ۳۶

کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان تادیه نماید در صورتیکه کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود و تاخیر کارفرما در پرداخت رافع مسئول سازمان در جهت ارائه خدمات و تعهدات نخواهد بود.

ماده ۳۷

هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه و موسسات مشمول قانون تامین اجتماعی اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - چهل حقوق - یا اجاره باشد و اعم از اینکه بصورت رسمی یا غیر رسمی انجام می گیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید. دفتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذار کننده استعلام نمایند و سازمان ظرف ۱۵ روز پاسخ دفتر خانه را صادر می نماید در صورتیکه معامله بدون ارائه گواهی

مذکور صورت پذیرد انتقال دهنده و انتقال گیرنده هر دو در خصوص پرداخت مطالبات مسئولیت تضامنی دارند وزارت خانه ها- مؤسسات و شرکت های دولتی شهرداری ها- مجامع امور صنفی و یا سایر مراجع ذربط مکلفند در موقع تجدید یا صدور پروانه کسب مقاصا حساب پرداخت بدهی را از متقاضی مطالبه نمایند.

ماده ۳۸

در مواردی که انجام کار به طور مقطعه با اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین مقطعه کاران را فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد .

پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مقاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود . در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد و هر گاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مقاصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوطه خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقطعه کار مطالبه وصول نماید . کلیه وزارت خانه ها و موسسات و شرکت های دولتی همچنین شهرداریها و اتاق اصناف و موسسات غیر دولتی و موسسات خیریه و عام المنفعه مشمول مقررات این ماده می باشند .

ماده ۴۰

در صورتیکه کارفرما از ارسال صورت مزد خودداری کند سازمان می تواند حق بیمه را راساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

ماده ۴۲

در صورتیکه کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تاخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می تواند ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید و در صورت عدم اعتراض و یا اعتراض خارج از مهلت مقرر مطالبات قطعی و طبق ماده ۵۰ قابل وصول خواهد بود

ماده ۴۷

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک رونوشت یا عکس تهیه و برای اطلاع لازم به هر یک از روسا- کارمندان- کارگران و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان حق دارند کارگاه های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود.

ماده ۵۰

مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تاخیر و جریمه های نقدی و همچنین هزینه های انجام شده ناشی از ماده ۶۶ و ۹۰ قانون سازمان در حکم مطالبات مستند(قطعی) به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات

مربوطه به اجرای مفاد اسناد رسمی بوسیله مامورین اجرا قابل وصول خواهد بود.

ماده ۶۶

در صورتیکه ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما باشد سازمان هزینه های مربوط به معالجه - غرامت دستمزد و مستمری ها و غیرو را پرداخت و طبق ماده ۵۰ از کارفرما وصول خواهد نمود.

تبصره - کارفرمای مقصر می تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری به سازمان بری الذمه شود.

ماده ۹۰

افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند لذا کارفرمایان مکلفند قبل از به کارگماردن ، ترتیب معاینات پزشکی آنها را بدهند.

سازمان خسارات عدم رعایت ماده مذکور را وصول خواهد نمود.

ماده ۹۷

هرکس به استناد اسناد و گواهینامه خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسائل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به این سازمان و در صورت تکرار به حبس جزایی از ۶۱ تا شش ماه محکوم خواهد شد .

نکته ۱ - کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تامین اجتماعی می توانند با ارائه پروانه کسب صنفی معتبر - اجاره نامه رسمی یا عقد قرارداد مشاغل آزاد مشمول مقررات این قانون قرار بگیرند .

نکته ۲ - درج نام کارفرما در لیستهای ارسالی منوط به انعقاد قرارداد بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد می باشند بدیهی است کارفرمایی که در گذشته با انعقاد قرارداد بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه اختیاری نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام و قرارداد آنها باطل نگردیده نیازی به تنظیم قرارداد مجدد ندارند .

تعهدات قانونی سازمان تامین اجتماعی در قبال بیمه شدگان

۲- تعهدات بلند مدت

الف) تعهدات کوتاه مدت

شامل حمایت در برابر حوادث و بیماری ها - مقرری بیمه بیکاری - غرامت دستمزد ایام بیماری - غرامت دستمزد ایام بارداری - کمک هزینه وسایل کمک پزشکی (اروتزوپروتز) مانند عینک - سمعک ، کفش طبی ، ویلچر ، دست و پا و چشم مصنوعی ، کنتاکت لنز و غیره می باشد .

در صورت دارا بودن شرایط لازم وفق ضوابط مربوطه ، بیمه شدگان اجباری از همه تعهدات فوق الذکر و بیمه شدگان اختیاری و خاص و توافقی از برخی از موارد ذکر شده بهره مند می گردند ، لیکن بیمه شدگان حرفه و مشاغل آزاد به غیر از دفترچه درمانی (با پرداخت سرانه درمان) مشمول سایر تعهدات کوتاه مدت نمی باشند .

ب) تعهدات بلند مدت

شامل بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت می باشد همه بیمه شدگان سازمان صرفنظر از نوع بیمه پردازی و در صورت احراز شرایط لازم مشمول تعهدات فوق الذکر می باشد.

در ادامه به تشریح اجمالی این سه دسته تعهدات می پردازیم.

الف) بازنشستگی

وفق ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی بیمه شدگان سازمان در صورت دارا بودن یکی از حالات ذیل می توانند تقاضای بازنشستگی ارائه نمایند.

- ۱- دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با حداقل ۶۰ سال سن جهت مردان و ۵۵ سال جهت زنان.
- ۲- دارا بودن ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با حداقل ۵۰ سال سن جهت مردان و ۴۵ سال جهت زنان.
- ۳- دارا بودن ۳۵ سال پرداخت حق بیمه بدون در نظر گرفتن شرط

سنی.

ب) از کار افتادگی جزئی

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی درصد از کار افتادگی بین ۳۳٪ تا ۶۶٪ باشد و صدمه وارده به بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار باشد مشمول از کار افتادگی جزئی می باشد.

ج) غرامت مقطوع نقص عضو

اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی درصد از کار افتادگی بین ۱۰٪ تا ۳۳٪ باشد و صدمه وارده به بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار باشد مشمول دریافت غرامت مقطوع نقص عضو می باشد.

د) فوت (مستمری بازماندگان)

مواردی که مشمول برقراری بازماندگان می باشد :

- ۱- در صورت فوت مستمری بگیر بازنشسته
- ۲- در صورت فوت مستمری بگیر از کار افتاده کلی
- ۳- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری ناشی از کار
- ۴- در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری عادی و غیر

ناشی از کار

بشرط دارا بودن یکی از شرایط ذیل :

- ۱- بیمه شده در طی ۱۰ سال قبل از فوت حداقل حق بیمه یکسال را پرداخت کرده باشد مشروط براینکه ظرف یکسال قبل از فوت حداقل ۹۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد .
- ۲- بیمه شده متوفی بیش از ۲۰ سال سابقه پرداخت بیمه داشته باشد .