



ورود حرفه ای به بازار کار

قانون کار و قرارداد استخدامی

ارائه: محمدرضا شمشیرگر

- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران
- مدیرعامل شرکت یادگار درخشان آریا (۱۳۸۲ تا کنون)
- مدیر دفتر نمایندگی سازمان بین المللی دانشگاهیان در ایران (۱۳۹۱ تا کنون)
- دبیر کل انجمن های علمی دانشجویی دانشگاه تهران (۱۳۸۵ - ۱۳۸۷)
- مدرس کارگاه های آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دانشگاه ها

۱ - مروری بر قانون کار

قانون کار



ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران ، کارگاهها، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند ...

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ...

ماده ۵- کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از **قرارداد کتبی یا شفاهی** که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۲- در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دائمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که **برای کارگر مزایائی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.**

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد.

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد.

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد .

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد.

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کار افتادگی کلی کارگر

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است .

و - استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو "استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آنرا به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد ، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه ، اعم از متوالی یا متناوب ، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت ، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قرارداد ها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است .

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل ، قابل اجراست . در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم اجرا است .

ماده ۳۰

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمد های عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون اقدام و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۴- کلیه دریافت‌های قانونی به کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی ، هزینه های مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر اینها دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

ماده ۳۶- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل .

تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند ، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد. از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است ، مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواروبار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود.

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد ، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره- در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام میشود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصرًا " باید به صورت نقدی پرداخت شود پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد ، در قبال این دیون وی ، تنها می تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر ، از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد، این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران ، طرفین قرارداد دریافت و یا پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند.

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ، ساعت کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

ماده ۵۳- کار روز، کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود ، کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید ، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی ، تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است

- الف - موافقت کارگر
- ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید، (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد میباشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود. و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است . کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه جمعا" یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد استفاده از این مرخصی حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فرضیه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود. و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما ، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست .

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.
الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

ماده ۷۵- 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 دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شواریهالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا " ۲۷۰ روز است و حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۸- در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک ، پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، و مهد کودک و) را ایجاد نماید.

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است .

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده میشود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور، برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید.

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان و مرکز کارآموزی.

د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و.....)

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی ، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی ، تاسیس می شود.

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون ، کارآموز، به افراد ذیل اطلاق می شود.

الف - کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه خاص ، بازآموزی با ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.

ب - افرادی که بموجب قرارداد کارآموزی بمنظور فراگرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند. از حقوق زیر برخوردار خواهند بود.

الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج - مزایای غیر نقدی ، کمکها و فوق العاده هائی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود ، در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت ، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد ، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود، مکلف است :

الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موافقت به پایان برساند.

ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی ، به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و با معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً " دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانياً " مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند:
الف - اتباع بیگانه ای که منحصرأ" در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه ، محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تنظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را به 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 از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری ، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدود، به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضاء فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۷- هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی 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 کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش ، از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد ، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس ، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد.

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۷- کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود تشخیص مصلحت و موارد استثنائاً" به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

لایحه اصلاحی قانون پرداخت پاداش و عیدی کارگران مصوب مورخ ۱۳۷۰/۰۵/۳۰

ماده واحده - کلیه کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد ، بعنوان عیدی و پاداش بپردازند . مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند .

تبصره ۱- مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یکسال در کارگاه کار کرده‌اند باید به ماخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گردد. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده در فوق تجاوز نماید .

۲ - قرارداد استخدامی



۱ - مشخصات طرفین

کارفرما/نماینده قانونی کارفرما:

نام: محمدرضا نام خانوادگی: شمشیرگر شماره ملی:
۱۲۳۴۵۶۷۸۹۰ به نشانی: تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی،
خیابان زارع، برج کاوه، بلوک B، طبقه ۶، واحد ۸۹ کد پستی
۱۳۱۳۱۳۱۳۱۳

و کارمند :

نام نام خانوادگی نام پدر تاریخ تولد/.../.... شماره
شناسنامه

شماره ملی به نشانی کد پستی

۲- نوع قرارداد: موقت

۳ - نوع کار یا حرفه یا حجم کار و یا وظیفه ای که کارمند به آن اشتغال می یابد: انجام مسئولیت به عنوان «.....»
بدین شرح وظایف: و سایر وظایف محوله در چارچوب مسئولیت کاری

۴ - محل انجام: تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی، خیابان زارع، برج کاوه، بلوک B، طبقه ۶، واحد ۸۹

۵ - تاریخ انعقاد قرار داد : ۱۳۹۶/۱۱/۱۴

۶ - مدت قرارداد: از تاریخ ۱۳۹۶ / ۱۱ / ۱۵ تا تاریخ ۱۳۹۷ / ۱۱ / ۱۵

۷ - ساعت کار روزانه: شنبه تا چهارشنبه ۸ ساعت از ساعت ۹ تا ساعت ۱۷، پنجشنبه ۴ ساعت از ساعت ۹ تا ۱۳ مجموعاً ۴۴ ساعت در هفته

۸ - حق السعی:

الف: مزد ثابت روزانه ۳۰۹۹۷۷ ریال حقوق ماهانه: ۹.۲۹۹.۳۱۰ ریال.
ب- پاداش افزایش تولید یا بهره وری ریال که طبق توافق طرفین قابل پرداخت است.

۹ - واریز حقوق و مزایا: حقوق و مزایا به صورت نقدی به حساب شماره نزد بانک 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 گذار بیمه نماید.

۱۱ - عیدی و پاداش سالانه: به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۶/۱۲/۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت/مبنا(تا سقف ۹۰ 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 مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.

۱۲ - حق سنوات یا مزایای پایان کار: به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار حق سنوات مطابق قانون و مصوبه ۲۵/۸/۱۳۸۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام بر اساس نسبت کارکرد کارگر پرداخت می شود.

۱۳ - تعهدات کارمند:

کارمند متعهد می گردد کلیه مسائل کاری را به عنوان «کاملاً محرمانه» تلقی کرده و از بازگو و افشا کردن آن ها به هر نوع اکیداً خودداری نماید.

۱۴ - شرایط فسخ قرارداد:

این قرارداد به صورت یک طرفه قابل فسخ نمی باشد و فسخ آن در شرایط ذیل امکانپذیر است:

- عدم رضایت کارفرما از طرف قرارداد
- تعطیلی دفتر به هر علت از جمله اراده کارفرما مبنی بر تغییر یا تعطیل فعالیت یا احکام مراجع صالحه اداری و قضایی
- تصمیم کارفرما به تعدیل نیروی انسانی مشغول به کار در واحد صنفی

۱۴- سایر موضوعات مندرج در قانون کار و مقررات تبعی از جمله مرخصی استحقاقی، کمک هزینه مسکن (ماهانه ۴۰۰.۰۰۰ ریال)، بن کارگری (ماهانه ۱.۱۰۰.۰۰۰ ریال) و کمک هزینه عایله بندی نسبت به این قرار داد اعمال خواهد شد.

۱۵- این قرارداد در سه نسخه تنظیم شده که هر یک حکم واحد را دارند.

از نگاه کارفرما حقوق و دستمزد را ببینیم

هزینه حقوق و دستمزد طی یک سال

حقوق ماهانه: ۱۲ ماه
عیدی سالانه: ۲ ماه
پاداش سالانه: ۱ ماه
بیمه کارفرما: ۳ ماه

جمع هزینه: ۱۸ ماه

میزان کارکرد یک نفر طی سال

جمعه ها: ۵۲ روز
پنجشنبه ها: ۲۶ روز
تعطیلات رسمی: ۲۵ روز
مرخصی استحقاقی: ۳۰ روز
۱۳۳ روز
۴.۵ ماه

جمع کارکرد: ۷.۵ ماه