

قرارداد ج - عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

فصل 3 - شرایط کار - 3

فصل 3 - شرایط کار

فصل 3 - شرایط کار

1- حق السعی 3

34 ماده

کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن؛ خوابار، ایاب وذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

35 ماده

مزد عبارت است از وجهه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شد.

1 تبصره

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبه باشد، مزد ساعتی و درصورته براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کار مزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شد.

2 تبصره

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق ناید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

مزد ثابت، عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

1 تبصره

در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزاوای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزاوای است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزاوای سختی کار، مزاوای

سرپرسی، فوق العاده شغل و غیره.

2 تبصره

در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل میدهد.

3 تبصره

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

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد راچچ کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف - چنانچه براساس 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 کار کرد صورت گیرد. ب - در صورتیکه براساس 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.

1 تبصره

در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

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 براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

39 ماده

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

40 ماده

در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

41 ماده

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: 1- حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. 2- 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 توسعه مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

1 تبصره

کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.

42 ماده

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هرصورت که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

43 ماده کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و منحصری، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

44 ماده چنانچه کارگر به کارفرما خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یکچهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

1 تبصره نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی میباشد.

45 ماده کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد. ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج- اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیینی

گرفته است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد. و- وجهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید

اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

1 تبصره هنگام دریافت وام نکور در بند ج یا توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

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

1 تبصره

مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد.

حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

47 ماده

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بیالابردن سطح درآمد کارگران،

طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزای تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور

اجتماعی تعیین می شود

منعقد می نمایند.

48 ماده

به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با

استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد.

49 ماده

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف

در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح، طرح طبقه

بندی

بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند.

1 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به

تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

2 تبصره

صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

3- تبصره

اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسمیت است.

50 ماده

چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند. وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد.

1- تبصره

کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مرتبط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل 50% هزینه‌های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخچه که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را پردازد.

3-2- مدت

51 ماده

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیروی 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 شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.

1- تبصره

کارفرما با توافق کارگران، تعیین می‌کند که قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه برای میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

2- تبصره

در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز باتوجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید.

1 تبصره

کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

53 ماده

کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می باشد و کار شبانه کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 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 58 این قانون استفاده می نماید.

54 ماده

کار متناوب کاری است که نوع در ساعات متوالی انجام نمی باید. بلکه در ساعات معینی از شانه روز صورت می گردد.

1 تبصره

فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

55 ماده

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.

56 ماده کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود 10% و جنابه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، 15% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب

و یا عصر و شب بیفت 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

57 ماده در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شباه روز وچهل و چهارساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار درچهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

58 ماده برای هر ساعت کار درشب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعات کار عادی تعلیق می گیرد.

59 ماده در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است: الف - موافقت کارگر ب- پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

1 تبصره ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین).

60 ماده ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کای (موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با او ضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روزخواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین). الف - جلوگیری از حوادث قبل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است. ب- اعاده

فعالیت کارگاه، درصورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل

پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

1 تبصره

پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت 48 ساعت، موضوع را به اداره کار و امور

اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

2 تبصره

درصورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسیع اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات

وارده به کارگر خواهد بود.

61 ماده

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک سخت و زیان آور انجام می دهد ممنوع است.

3-3 تعطیلات و مرخصی ها

62 ماده

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

1 تبصره

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوپوسرانی و یا در کارگاههاییکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین،

به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز درحکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز

در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز

جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهد کرد.

2 تبصره

در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

3 تبصره

کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

63 ماده

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

64 ماده

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محاسبه نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انگام یافته محاسبه می شود.

65 ماده

مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، 5 هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می گیرد.

66 ماده

کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

67 ماده

هر کارگر حق دارد به منظور ادا فرضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

68 ماده

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

69 ماده

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظراداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

1 تبصره

در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف

سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران عالم نماید.

70 ماده

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

71 ماده

71 ماده

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 و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

72 ماده

72 ماده

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.

73 ماده

73 ماده

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.

74 ماده

74 ماده

مدت مرخصی استعالی، با تایید سازمان تامین اجتماعی، جزء سابق کار و بازنشستگی کارگران محصول

خواهد شد.

- شرایط کار زنان 3-4

ماده 75

ماده 75

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 شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

76 ماده

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً 90 روز است. حتی الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأم 14 روز به مدت مرخصی اضافه می شود.

1 تبصره

پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محاسبه می شود.

2 تبصره

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

77 ماده

در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید.

78 ماده

در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هرسه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محاسبه می شود و

همچنین کارفرما مکلف است مناسب با تعداد

کودکان و بادر نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مرتبط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید.

1- تبصره

آینده نامه اجرائی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

3-5 شرایط کار نوجوانان

79 ماده

به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است.

80 ماده

کارگری که سنین بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

81 ماده

آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردید.

82 ماده

پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان ظاهرانظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کار فرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

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

83 ماده

ارجاع هرنوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار

با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

84 ماده

در مشاغل و کارهای که بعلمت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام میشود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان زیان آور است، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.