

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

بند ی - ی

بند ی

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 طرحهای 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 مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه های 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.

52 ماده

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 شورایی 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 میباشد 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 محصول 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 و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند.

58 ماده برای هر ساعت کار در شب 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 واحوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد 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، در صورتیکه 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

در صورت 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- 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 کنند، 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 کمترین یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.