

قانون کار

قانون کار که در تاریخ ۱۳۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و مواد ی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته و در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح موارد اختلافی و حسب ضرورت پس از کسب مجوز از مقام معظم رهبری با اصلاح و متمیم مواد ی دیگر ، مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و طی نامه شماره ۱۳۶۹/۱۰/۹ مجمع به ریاست جمهوری واصل شده به پیوست جهت اجراء ابلاغ می گردد .

رئیس جمهور - اکبر هاشمی رفسنجانی

قانون کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

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

ماده ۲ - کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم 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 . مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند . در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است .

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگاه به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ، از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها .

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند ، از قبیل نمازخانه ، ناهارخوری ، تعاونیها ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاسهای سوادآموزی و

سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران ، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند .

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

ماده ۶ - براساس 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 مانده 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 .

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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 ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره ۲ - در کارهایی 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 یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایائی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید .

ماده ۹ - برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است :

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

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

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد .

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

الف - نوع کاریا حرفه یا وظیفه ای 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 .

تبصره - در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از

آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای

اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد .

ماده ۱۱ - طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند . در خلال

این دوره هر یک از طرفین حق دارد ، بدون اخطار قبلی وبی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد

، رابطه کاررا 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

ونیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد .

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع

تولید ، ادغام در موسسه دیگر ، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک وامثال اینها ، در رابطه قراردادی کارگرانی

که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشدوکارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق

کارفرمای سابق خواهد بود .

ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد ، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود

را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید ه در ا؛ مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را

در مورد کارکنان خود اعمال نماید .

تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده وکارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران ره

کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار ، منجمله ضمانت حسن انجام کار ،

پرداخت نمایند .

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل

از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود .

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا" متوقف شود ، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد .

تبصره ۱- مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان درجبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار موردنیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تامین می گردد.

تبصره ۲- آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود. **اصلاحی بموجب قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن ۱۳۸۳/۱/۳۰**

استفساریه : آیا منظور قانونگذار در قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۳۰ فروردین سال ۸۳ مشمول قانون مذکور، بر کلیه مشمولان قانون تامین اجتماعی که به هر نحو به سازمان تامین اجتماعی حق بیمه خود را می پردازند، نیز بوده است یا خیر ؟

نظر مجلس : بله ، کلیه مشمولان قانون تامین اجتماعی که حق بیمه به آن سازمان می پردازند نیز مشمول این قانون هستند. (مصوب ۱۳۸۵)

ماده ۱۵ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و با بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است ، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود وانجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود وانجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد ،

قراردادهای کار یا کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می آید .
تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است .

ماده ۱۶ - قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق با مزد استفاده می کنند . در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید .
تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است .

ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود بازمی گردد .

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد ، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید .

تبصره - کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد ، برای رفع احتیاجات خانواده وی ، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید .

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید ، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود .

ماده ۲۰ - در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند ، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است ، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنها اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آبرین مزد به وی پرداخت نماید .

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق ، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه واستنکاف کارفرما ، به هیات تشخیص مراجعه ننماید ، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاا هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود .

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱ - قرارداد کار به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر .

ج - از کارافتادگی 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 استعفاء می کند موظف است یکماه 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 کارگرموظف است رونوشت استعفاء انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی ویانماینده کارگران تحویل دهد .

ماده ۲۲ - در پایان کار ، کلیه مطالباتی که ناشی از قراردادکار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره - تا تعیین تکلیف وراثت قانونی وانجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمانتامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید .

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشستگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود .

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 حقوقی مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید .

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچیک از

طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد .

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیاتهای تشخیص و حل اختلاف است .

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف 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 اجراءاست .

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان (حق سنوات) به وی پرداخته و قرارداد کاررا فسخ نماید .

در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله باتوافق حل نشده به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد . در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قراردادکار به حال تعلیق در می آید .

تبصره ۱ - کارگاههائی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است .

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعمل ها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۲۸ - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد رایت نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار ، در مراحل انتخابات ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف ، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف وامور محوله خواهند بود .

تبصره ۱ - هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما ، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خودرا اعلام خواهند داشت . در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ

دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید .

تبصره ۲ - در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد ، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و مور محوله خواهند بود .

مبحث چهارم - جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹ - در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما ، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند .

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله ، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه ، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجدمی آید به کار اصلی بگمارد .

تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای 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 و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید .

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی 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 کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود .

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (

بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کارویا نمایندگان قانونی کارگر (کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید .

ماده ۳۳ - تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یابیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴ - کلیه ردیافتهای قانونی که 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 آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

ماده ۳۵ - مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود .

تبصره ۱ - چنانچه مزد یا ساعات انجام کار مرتبط باشد ، مزد ساعتی و در صورتیکه بر اساس میزان انجامکار و یا محصول تولید شده باشد ، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد ، کارمزد ساعتی نامیده می شود .

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ، ساعتی و کارمزد و 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 نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید .

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

تبصره ۱ - درکارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی واریابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که بر حسب 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 کارهائیکه طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد .

تبصره ۳ - مزایای رفاهی 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 .

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 براساس قرارداد با 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 براساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آ ر ماه صورت گیرد . در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود .

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایای و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود .

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد 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 ۴۰ - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد .

ماده ۴۱ - شورایعالی 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 می شود 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 منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی ، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کار مزد آنها در زوهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد .

ماده ۴۴ - چنانچه کارگر به کارفرمای 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 یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

تبصره - نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد .
ماده ۴۵ - 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 وامهائی 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 تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین می گردد .

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .

تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بندج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد .

ماده ۴۶ - به کارگرانی که به موجب قرارداد با 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 با مزد مبنای

روزانه کارگران باشد ، همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .
تبصره - ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه

اصلی دور و شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید .

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

ماده ۴۸ - 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 استانداردهای مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد .

ماده ۴۹ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامن مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح ، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تائید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند .

تبصره ۱ - وزارت کار 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 .

تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تائید وزارت کار و امور اجتماعی باشد .

تبصره ۳ - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است .

ماده ۵۰ - 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 ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد .

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره بحساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داریکل اس از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

- 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 ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید .
- تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران ، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات 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 .
- تبصره ۲ - در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قاننی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار ، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید .
- 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 .
- تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .
- 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 ۵۴ - کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نم یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد .
- 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 اضافه نباید از هنگام شروع تا خامه جمعا" از ۱۵ 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 .

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 یاعصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده 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 ساعت کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند .

ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی 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 ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین) .

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع واحوال ذیل ضرورت دارد مجازاست و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین) .

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترسیم 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 .

تبصره ۱ - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت ، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود .

تبصره ۲ - در صورت عدم تائید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل ، کارفرما کلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود .

ماده ۶۱ - ارجاع کار اضافی به کارگرانی ک کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است .

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

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

تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوس رانی و یادار کارهائیکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین ، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است .
کارگرانی ک به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کارمی کنند در مقابل عدماستفادهاز تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد .

تبصره ۲ - در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر کعادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود .

تبصره ۳ - کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزدروزانه کارگران خواهدبود .
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 دو دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می گیرد .
ماده ۶۶ - کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز مرخصی سالانه خودراذخیره کند .

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

ماده ۶۸ - میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود .

ماده ۶۹ - تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظراداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است .

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهائیکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید ، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آلهر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای کار یا انجمن صنفی یا

نماینده کارگران اعلام نماید .

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 واز 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 .

ماده ۷۲ - 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 .
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 .

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵ - انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از سوابیل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است . دستورا عمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .
ماده ۷۶ - مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا "۹۰ روز است . 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 تأیید 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 ۷۷ - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برا ی 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 .

ماده ۷۸ - در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرمامکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک که پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کارآنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهدکودک و ۰۰۰) را ایجاد نماید .
تبصره - آئین نامه اجرایی ، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و اموراجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود .

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

- 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 نو جوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مور آزمایشهای پزشکی قرار گیرد .
- ماده ۸۱ - آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد . پزشک درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهارنظر می کند چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد .
- ماده ۸۲ - ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است . ترتیب استفاد از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد .
- ماده ۸۳ - ارجاع هر نوع کار اضافی وانجام کا در شب و نیزارجاع 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 .
- ماده ۸۴ - در مشاغل و کارهائی که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان ونوجوانان زیان آور است ، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود .
تشخیص این امر با وزارت کار وامو راجتماعی است .

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵ - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادر کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران و کار آموزان ا لزامی است .

تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند .

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آئین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد:

۱ - وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود .

۲ - معاون وزارت صنایع

۳ - معاون وزارت صنایع سنگین

۴ - معاون وزارت کشاورزی

۵ - معاون وزارت نفت

۶ - معاون وزارت معادن و فلزات

۷ - معاون وزارت جهاد سازندگی

۸ - رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

۹ - دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

۱۰ - دو نفر از مدیران صنایع

۱۱ - دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲ - مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود .

تبصره ۱ - پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد .

تبصره ۲ - آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

تبصره ۳ - انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع ماطبق دستورالعملی

خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزتر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .
ماده ۸۷ - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو "برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طررحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار ، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود

ماده ۸۸ - اشخاص حقیقی یا حقوقی که بساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند .

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها ، دستگاهها ، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داه و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

ماده ۹۰ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند ، باید مشخصات و سائل را حسب مورد همراه با نمونه های از به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید ، به ساخت یا ورااد کردن این وسایل اقدام نمایند .

ماده ۹۱ - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرارداده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند . افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند .

ماده ۹۲ - کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارد باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند .

تبصره ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کرا مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس سننظریه شورای پزشکی

مذکور بدون کاهش حق السعی ، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند .

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیماری ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود .

ماده ۹۳ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها ، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد .

تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد

تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

ماده ۹۴ - در مواردیکه یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد .

تبصره - چنانچه کارفرما یا مسئول واحد ، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی ی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید

ماده ۹۵ - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود . هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد ، حادثه ای رخ دهد ، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره ۱ - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار

را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً" به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند

تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل وامکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت *

در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶ - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود:

الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک ، مدت کار مزد ، رفاه کارگر ، اشتغال زنانو کارگران نوجوان *

ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی *

ج - آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمائی کارگران ، کارفرمایان و کلیه فارادی که در معرض صدماتو ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند .

د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزانهها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور ، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی *

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول وتجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث *

تبصره ۱ - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسیول برنامه ریزی ، کنترل ، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه بعمل آورد

تبصره ۲ - بازرسی به صورت مستمر ، همراه با تذکر اشکالات ومعايب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد .

ماده ۹۷ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو

• استخدام است

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید . این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد .

ماده ۹۸ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند .

تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود .
ماده ۹۹ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات مواد ی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند ، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید ، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند .
تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

ماده ۱۰۰ - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد باامضاء وزیر کار و امور اجتماعی و یا وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود .

ماده ۱۰۱ - گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

تبصره ۱ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .

تبصره ۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائیکه قبلاً" به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند ، شرکت کنند .

ماده ۱۰۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور

مستقیمی در آن ذینفع باشند .

ماده ۱۰۳ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند ، فاش نمایند

تبصره - متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود .

ماده ۱۰۴ - کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند ، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد .

ماده ۱۰۵ - هرگاه در حین بازرسی ، به تشخیص بازرس کاریا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا" به کارفرما یا نماینده او نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند .

تبصره ۱ - وزارت ار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، حسب مورد گزارش

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل

دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً" قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه

را صادر نماید . دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست .

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت

حرفه ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند .

تبصره ۲ - کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوت کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را

بپردازد .

تبصره ۳ - متضرران از قراردادهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس

بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح کشایت کنند و دادگاه

مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید . تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است .

ماده ۱۰۶ - دستورالعملها و آیین نامه های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار

و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی به توصیب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل پنجم - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱ - مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷ - در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالابردن دانش فنی کارگران ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم رافراهم سازد

تبصره - وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند .

ماده ۱۰۸ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز وبا توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف اقدام نماید:

الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر .

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

ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی .

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

ماده ۱۰۹ - مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد .

ماده ۱۱۰ - واحدهای صنعتی ، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاری های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی ، استاندارها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید

تبصره ۲ - دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

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

تبصره - آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

۲ - کارآموز و قرارداد کارآموزی

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 آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند .

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه ای خاص باری مدت معین ه 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 .

تبصره ۱ - کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند .
تبصره ۲ - دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد .

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 مبنای کمتر نخواهد بود .

ج - مزایای غیر نقدی ، کمکها و فوق العاده هائیکه 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 ره 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 موفقیت به پایان برساند .
ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد .
تبصره - در صورت تکیه 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 ۱۱۵ - کارآموزان مذکور در بند (ب) ماده ۱۱۲ ، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد .
ماده ۱۱۶ - قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - تعهدات طرفین .

ب - سن کارآموز .

ج - مزد کارآموز .

د - محل کارآموزی .

ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندار مصوب ، تعلیم داده خواهد شد

و - شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم) .

ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند .

ماده ۱۱۷ - کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد

ماده ۱۱۸ - مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز ، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترسی وی قرار دهند و به طور منظم و کامل ، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند . همچنین مراکز مذکور باید برای تامین سلام و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم رافراهم آورند .

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر

کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسائی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصتهای 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 .

تبصره ۱ - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند .

تبصره ۲ - دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی و توزیعی) ، معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می یابند اقدام نماید .

تبصره ۳ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند .

مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰ - اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً" دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً" مطابق قوانین و آیین 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 ماموریتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند با تایید وزارت امور خارجه .

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

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

ماده ۱۲۱ - وزارت ار 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 درمیان اتباع ایرانی آ ماده 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 .

تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است . ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات ، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که بایشنهادهای وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد .

ماده ۱۲۲ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور ، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:

الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد .

ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد .

ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا " کشورهای اسلاهی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه .

ماده ۱۲۳ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تائید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور ، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید .

ماده ۱۲۴ - پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود .

ماده ۱۲۵ - در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند . تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید . وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند .

ماده ۱۲۶ - در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند ، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه ، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رواید با حق کار مشخص ، صادر خواهد شد .

تبصره - مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تایید هیات فنی اشتغال

اتباع بیگانه خواهد بود .

ماده ۱۲۷ - شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی ، پس از بررسی و اعلام نظر وزارتکار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور ، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود . پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی ، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد .

ماده ۱۲۸ - کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قرار دادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند .

ماده ۱۲۹ - آئین نامه های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون ، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰ - به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند . تبصره ۱ - انجمنهای اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی ، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کرو اقدام نمایند .

تبصره ۲ - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور ، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد .

ماده ۱۳۱ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد ، کاترگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند .

تبصره ۲ - کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند .

تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایی عالی کار ، شورایی عالی تامین اجتماعی ، شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار ، کنفرانس بین المللی کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان ، در صورت تشکیل ، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد .

تبصره ۴ - کارگران یک واحد ، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار ، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند .

تبصره ۵ - آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدودوظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یکماه از تارخی تصویب این قانون - توسط شورایی عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره ۶ - آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۳۲ - به منظور نشارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در سال چهارم و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند .

تبصره - شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند .

وزارتخانه های کار و امور اجتماعی ، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارائی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید

ماده ۱۳۳ - به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهارم و سوم و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشد ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف

(توزیع) کارگری اقدام نمایند .

تبصره - شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس قانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران (اتحادیه مرکزی تعاونیها مصرف (توزیع) کارگران - امکان) اقدام نمایند .

وزارتخانه های کار و اموراجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری باکانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند .
ماده ۱۳۵ - به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور وتبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کارمی توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشوراقدام نمایند .
تبصره - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدودوظائف و اختیارات ونحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار وامور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد .

ماده ۱۳۶ - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار ، هیاتهای تشخیص ، هیاتهای حل اختلاف ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورایعالی حفاظت فنی و نظایر آن ، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار ، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یامجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد .

تبصره ۱ - آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .
تبصره ۲ - در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند ، وزیر کار وامور اجتماعی می ، تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع ، شوراها و هیاتهای عالی اقدام نماید .

ماده ۱۳۷ - به منظورهماهنگی وحسن انجام وظائف مربوطه ، تشکلهای کارفرمائی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند .

تبصره - آئین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران ، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورایعالی کار ، وزارت کشور و وزارتکار وامور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۳۸ - مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتوانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته

باشند .

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹ - هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها ، در سطح کارگاه ، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد . خواستههای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد .

تبصره ۱ - هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد ، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد .

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات بار عایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد ، ادامه یابد .

تبصره ۲ - در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند ، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید ، نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است .

ماده ۱۴۰ - پیمان دسته جمعی کار عبارتست از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانون کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و با فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود .

تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود ، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید ، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد .

ماده ۱۴۱ - پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که :

الف - مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد .

ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد .

ج - عدم تعارض موضوع با موضوعات پیمان با بندهای الف و ب ، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی
برسد .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و
ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا" اعلام نماید .
تبصره ۲ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات
بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد . دلائل و موارد مستند
باید کتبا" به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک