



جمهوری اسلامی ایران
مجمع تشخیص مصلحت نظام

رئیس

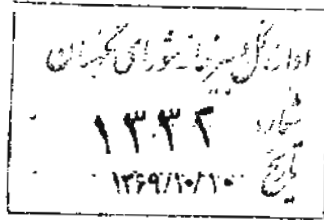
شورای محترم نگهبان

بیتعالی

شماره ۸۸۴۱/۲۶۸/ق

تاریخ ۱۳۶۹/۱۰/۹

پوست دارد



قانون کار که در تاریخ ۱۳۶۸/۷/۲ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی 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 موادی دیگر، مشتمل بر دویست و سه ماده و یکمده و بیست و یک تبصره در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و طی شماره ی ۱۳۶۷/۸۸۴۰/ق مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۹ برای اجراء به ریاست جمهوری ابلاغ گردیده است، به پیوست جهت اطلاع ایفاد می گردد.

اکبر هاشمی رفسنجانی

رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام

قانون کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

- 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 به هر 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 . مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره 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 آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است .
- ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر 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 ایستادگی و نهب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند .

" ۲ "

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 چهارم و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیست و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معیشتی و بهره‌کشی 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 افسراد 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 - قرار دادکار

مبحث اول - تعریف قرار داد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر 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 قرار داد ذکر نشود ، قرار داد دائمی تلقی می شود .

ماده ۸ - شروط مذکور در قرار داد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظره
ننماید .

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

"۳"

الف - مشروعیت مورد قرار داد

ب - معین بودن موضوع قرار داد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر
تبصره - اصل بر صحت کلیه قرار دادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد .

ماده ۱۰ - ۱ - قرار داد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد :

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب - حقوق یا مزد مینا و لواحق آن

ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرار داد

و - مدت قرار داد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد

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

تبصره - در مواردیکه قرار داد کار کتبی باشد قرار داد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگرویک 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 باتوافق یکدیگر مدتی را به نام 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 قرار داد کار مشخص شود. حداکثر این مدت

برای کارگران ساده و نیمه 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

و امثال اینها، در رابطه قرار دادی کارگرانی که قرار دادشان قطعیت یافته است

موثر نمی باشد و کارفرمای 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 که در آن مقاطعه کار متعهد

گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جز، دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند

بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر برای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار،

منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف 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، قرار داد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد

کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت

اول برمی گردد.

"۵"

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت ، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبان کارگران در جنبه ، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود .

ماده ۱۵ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است ، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجم تمام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد ، قرار دادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید .
 تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است .

ماده ۱۶ - قرار داد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند ، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حساب تعلیق درمی آید .

تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است .

ماده ۱۷ - قرار داد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی 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 قرار داد کار به حالت تعلیق درمی 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، ۱۶، 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 نتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین 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 و استتکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات با زاء هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم - خاتمه قرار داد کار

ماده ۲۱- قرار داد 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 قرار دادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

ه- پایان کار در قرار دادهائی که مربوط به کار معین است

"۷"

و- استعفای کارگر .

تبصره - کارگری که استعفای خود را اعلام کرده 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 آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن منغی و یا نماینده کارگران تحویل دهد .

ماده ۲۲ - در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرار دادکار 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 و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین 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، بیماری، تعلیق، از کار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود .

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

ماده ۲۵ - هرگاه قرار دادکار برای مدت موقت و یا برای انجام کارمعیین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد .

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قرار دادها در صلاحیت

هیات های 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 اجراء است .

در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است .

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 پرداخت

و قرار داد کار را فسخ نماید .

در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد 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 ، قرار داد کار به حالت تعلیق

در می آید .

تبصره ۱- کارگاهائی 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

قرار داد کار الزامی است .

تبصره ۲- موارد قصور و دستورات عملی و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به

موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور

اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان

واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار ، در مراحل انتخابات ،

" ۹ "

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 و امور 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 خود را اعلام خواهند داشت. در صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ دریافت شکایت بسمه 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 امور 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 قرار داد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر را مستحق دریافت خسارت ناشی از تعلیق قرار داد خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر را تعلیقی از کار رابه کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل 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

" ۱۰ "

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 کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر
باشد، کار فرما 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 ۳۲ - اگر خاتمه قرار داد 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 کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کار فرما
مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ، معادل دو ماه آخرین حقوق سه
وی پرداخت نماید .

ماده ۳۳ - تشخیص موارد از کار افتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از
غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کار فرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر
به خاتمه قرار داد کار می شود، بر اساس 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 دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرار داد کار اعم از مزد یا

"۱۱"

حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب وذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید. راحق السعی می نامند.

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

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه 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، کار مزد ساعتی نامیده می شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کار مزد ساعتی و کار مزد 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- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی 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 کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنای تشکیل می دهد.

تبصره ۲- مزایای رفاهی وانگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواربار و کمسنگ
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 یا رعایت شرایط ذیل
پرداخت شود :

الف - چنانچه بر اساس قرار داد 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 قرار داد 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 یکروزه 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 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 .

" ۱۳ "

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 می شود را تأمین 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 نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قرار دادها پیش بینی میشود به عنوان پرداختی تلقی می شود و بکه 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 کارمزد آنها در روزهای 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، تنهاسا 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.

" ۱۴ "

تبصره - نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگزار 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 و جبهی 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 باتوافق طرفین تعیین گردیده

است) در صورتیکه اجاره ای باشد باتوافق طرفین تعیین 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 بند ج باتوافق طرفین باید میزان اقساط

پرداختی تعیین گردد .

ماده ۴۶ - به کارگرانی که به موجب قرار داد 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

کافرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

تبصره - ماموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۱۰ کیلو

متر 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 کیفیت بهتر و تقلیل

ضایعات و افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران ، طرفین ، قرارداد

" ۱۵ "

دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می شود متعقد می نمایند .

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها و مشاغل و عرف مشاغل کاری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد .

ماده ۴۹- 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 با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و موسسات ذیصلاح، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند .

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه‌های اجرایی 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 تایید 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 مشاوره فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد .

"۱۶"

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوطه به این امر کلف بسسه پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰٪ هزینه‌های مشاوره بحساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. 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.

مبحث دوم - مدت

ماده ۱۸- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیروی 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 میتواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر در دیگر روزها اضافه برای 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 قانونی 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 بوسیله تصویب وزارت کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

" ۱۷ "

- ماده ۵۳- کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.
- کارمخلط نیز کارهایی 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 نمی 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 اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه 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 کاری 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 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 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 ۲۵٪ اضافه بر مزد

ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

ماده ۹۵- 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 و احوال ذیل ضرورت

دارد مجاز است 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 ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث

منکوره است .

ب- اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت منکور 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 تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی

محل کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود .

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که 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، اتوبوسرانی و سایر در کارگاههایی که 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 که به هر عنوان به این ترتیب روزهایی جمعه کاری کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

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

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگانشان از دوروز تعطیل استفاده می کنند، مزد هر یک از دوروز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جز 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 روزهایی تعطیل جز ایام مرخصی

" ۲۰ "

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 آورده اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دونوبت و در پایان هر ششماه 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 فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بسدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارگر 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 نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است.

تبصره - در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار و اقتصامی 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 اعلام نماید.

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

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

" ۲۱ "

- ماده ۷۲ - نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران ومدت آن وشرايط برگشت آنها به كاريس از استفاده از مرخصی با توافق كتبی كارگريانماینده قانونی اووكارفرماتعیین خواهد شد .
- ماده ۷۳ - كلیه كارگران درمواردذیل حق برخورداري ازسه روزمرخصی با استفاده ازمزدرا دارند :
- الف - ازدواج دائم
- ب - فوت همسر ، پدر ، مادر وفرزندانش .
- ماده ۷۴ - مدت مرخصی استعلاجی ، باتائیدسازمان تامین اجتماعی ، جزءسوابق كارویازنشستگی كارگران محسوب خواهد شد .
- مبحث چهارم - شرايط كارزنان
- ماده ۷۵ - انجام كارهای خطرناك ، سخت وزیان آورو نیز حمل باربیشتر از حدمجاز بادست وبدون استفاده ازوسایل مكانیکی ، برای كارگران زن ممنوع است . دستورالعمل وتعیین نوع ومیزان این قبیل مواردبایشنهاد شورایعالی كاربه تصویب وزیركارواموراجتماعی خواهد رسید .
- ماده ۷۶ - مرخصی بارداری وزایمان كارگران زن جمعا " ۹۰ روزاست - حتی الامكان ۴۵ روزازاین مرخصی بایدپس اززایمان مورداستفاده قرارگیرد . برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود .
- تبصره ۱ - پس ازپایان مرخصی زایمان ، كارگرزن به كارسابق خود باز می گردد واین مدت باتائید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود .
- تبصره ۲ - حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد .

" ۲۲ "

- ماده ۷۷ - 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 سعی کارمناسب تری به او ارجاع می نماید .
- ماده ۷۸ - در کارگاههایی که دارای کارگزن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن 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 ، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید .
- تبصره - آئین نامه اجرائی ، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود .
- مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان
- ماده ۷۹ - به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است .
- ماده ۸۰ - کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد ، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد .
- ماده ۸۱ - آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان ، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد . پزشک درباره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد .

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

ماده ۸۳ - ارجاع هر نوع کار اضافی وانجام کار در شب ونیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک وحمل بار بآدمت ، بیش از خدمت مجاز وبدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگرنوجوان ممنوع است .

ماده ۸۴ - در مشاغل و کارهایی که بعنلت 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 و امور اجتماعی است .

فصل چهارم - حفاظت فنی وبهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵ - برای صیانت نیروی انسانی ومنابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان وآموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای وتامین بهداشت کارو کارگرو محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است . تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده ومكلف به رعایت اصول فنی وبهداشت کار می باشند .

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

" ۲۴ "

- ۱ - وزیرکار 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 - دونفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی
 - ۱۰ - دونفر از مدیران صنایع
 - ۱۱ - دونفر از نمایندگان کارگران
 - ۱۲ - مدیرکل بازرسی کار و وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود
- تبصره ۱ - پیشنهادات شورا به تصویب وزیرکار 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 وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید .
- تبصره ۳ - انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید .

" ۲۵ "

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 طرح های 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 کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸. اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت 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 داده و مدارک مربوطه 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 آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱. کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده 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 دارند 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 کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه 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 .

" ۲۷ "

تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهائی 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 يك يا 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 گردند .

تبصره - چنانچه کارفرمایا 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 به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی 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 کارفرمایا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود . هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرمایا مسئولین واحد ، حادثه‌های رخ دهد ، شخص کارفرمایا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره ۱ - کارفرمایا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای 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 .

تیمبره ۲ - چنانچه کارفرمایان مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کاروسایل وامكانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده - باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم وتذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل ومقررات 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 وضوابط 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 وزیان آور و خطرناک ، مدت کار ، مزد ، رفاه کارگر ، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

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

ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران ، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات وضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند

د - بررسی وتحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها ودستورالعمل های مربوط به موارد مذکور ، مناسب باتحولات و پیشرفتهای تکنولوژی

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کاربرد کارگاههای مشمول وتجزیه وتحلیل عمومی وآماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث .

" ۲۹ "

تبصره ۱ - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسئول 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 تذکرات و معایب و نواقصی 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 تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند .
تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود .

ماده ۹۹ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یاد را 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 .

" ۳۰ "

تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه‌ای خواهد بود که بایست نهاد 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 حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی 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 و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود .

تبصره ۱ - بازرسان و کارشناسان بهداشت کاری می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند .

تبصره ۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌ها نیکه قبلا به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند .

ماده ۱۰۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام بسه بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم 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 آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند .

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

" ۳۱ "

- 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 کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود ، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرمایان نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند .
- تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی ، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای 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 اجراء است .
- دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند .
- تبصره ۲ - کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود - مزد کارگران کارگاه را بپردازد .
- تبصره ۳ - متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید . تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است .
- ماده ۱۰۶ - دستورالعملها و آئین نامه های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک

" ۳۲ "

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی به تصویب 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 با لایردن دانش فنی کارگران ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم 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 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 مراکز 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 ۱۰۹ - مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون ضوابط 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 ، همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی ، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین 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 تأسیس 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 برای 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 فراگرفتن حرفه خاص ، بازآموزی یا ارتقا مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند .
- ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص ،

برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، دزکارگاهی 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 یاد او طلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند .

تبصره ۲ - دستورالعملهای مزبوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره - کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " بایشهاد 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 کارگردر 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 مینا 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 :

" ۳۵ "

الف - تا پایان مدت مقرربه 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 صورتیکه 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 استاندارد 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

ورشده 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 سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم 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 فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا 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

" ۳۷ "

بانظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و

به تصویب وزیرکار 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 باحق کار مشخص بوده و ثانیاً " 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 باتائید وزارت امور خارجه

ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آنها

باتائید وزارت امور خارجه

ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تائید

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی .

ماده ۱۲۱ - وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید

باحق 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 .

" ۳۸ "

تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است . ضوابط مربوط به تعداد اعضا ، و شرایط انتخاب آنها ونحوه تشکیل جلسات هیات ، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد 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 اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و 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 تأیید 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 .

" ۳۹ "

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 و ادید با حق کار مشخص ، صادر خواهد شد .

تبصره - مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تائید 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 وزارت کار 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 از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد .

ماده ۱۲۸ - کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان 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

" ۴۰ "

کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

فصل ششم - تشکل های 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 واحد های 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 کشور اقدام نمایند .

تبصره ۲ - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های 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 ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند .

" ۴۱ "

تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظائف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند .

تبصره ۲- کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه 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 می‌باشند .

تبصره ۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار ، کنفرانس بین‌المللی 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 يك واحد ، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار ، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند .

تبصره ۵- آئین‌نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانونهای مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ تصویب این قانون ، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره ۶- آئین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان منکوره 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 نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین براساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول

" ۴۲ "

قانون کار باشند ، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند .

تبصره - شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند .
وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی ، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی 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 چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، کارگسران واحدهای تولیدی ، منعی ، صنعتی ، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند .

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

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید .

" ۴۳ "

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پی گیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی ، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد ، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند .

تبصره ۱- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند .

تبصره ۲- وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند .

ماده ۱۳۵- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات ، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند .

تبصره - آئین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظائف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور 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 ، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن ، حسب مورد ، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار ، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد .



تبصره ۱- آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی عووض این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیاتهای عالی اقدام نماید.

ماده ۱۲۷- به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکل های کارفرمایی 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 شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۲۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتواند در هر يك از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم - مذاکرات و بیعانههای دسته جمعی کار

ماده ۱۲۹- 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. خواستهای 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

" ۴۵ "

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 با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه 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 مسائل 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 عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا 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 برسد . دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته 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 یا 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 مسدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد .

ماده ۱۴۲- در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید ، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود ، هیات تشخیص موظف است براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی ، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید .

تبصره - در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید .

" ۴۷ "

- هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً " به موضوع اختلاف در پیمانان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند .
- ماده ۱۴۳- در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذ تصمیم لازم ، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد .
- در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید .
- ماده ۱۴۴- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد ، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آنرا بنماید ، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند .
- ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کسار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد .
- ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار ، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید ، مقررات پیمانان دسته جمعی لازم الاتباع است ، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند .
- فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران
- 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 تأمین

" ۴۸ "

اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند .

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانههای شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانههای سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر میباشند .
تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی ، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید .

تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران ، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئیننامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند ، در کارگاه محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران ، باید شرایط و ساعات کار را با 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 اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسب 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 ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود ، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند .
تبصره - دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور ، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشتههای مختلف ورزش ایجاد نمایند .

تبصره - آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سواد آموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاسهای سواد آموزی بپردازند . ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سواد آموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

تبصره - شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی ، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سواد آموزی یا معادل آن است .

" ۵۰ "

ماده ۱۵۶- دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و بد مرحله اجراء در خواهد آمد .

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این 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 صورتیکه 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 ۱۵۸- هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود :

- ۱- يك نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی
- ۲- يك نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همبستگی شوراهای اسلامی کار استان
- ۳- يك نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کارهیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چندهیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید .

تبصره- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید .

ماده ۱۵۹- رای هیاتهای تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد. و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا " به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای

هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . نظرات
اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود .

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانسون
هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا
مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان سه
انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل
کار و امور اجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها)
برای مدت ۲ سال تشکیل می گردد . در صورت لزوم و با توجه به میزان کار
هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل
اختلاف در سطح استان اقدام نماید .

ماده ۱۶۱- هیاتهای حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل
واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد
شد .

ماده ۱۶۲- هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی بکتبا "
دعوت می کنند . عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام الاختیار آنها مانع
رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست ، مگر آنکه هیات حضور طرفین را
ضروری تشخیص دهد . در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می نماید .
در حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی
و رای لازم را صادر می نماید .

ماده ۱۶۳- هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان ،
انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی
دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع
نمایند .

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

ماده ۱۶۵- در صورتیکه هیات حل اختلاف ، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد ، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر اینصورت (موجه بودن اخراج) کارگر ، مشمول اخذ حق سنوات بسه میزان مندرج در ماه ۲۷ این قانون خواهد بود .

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد ، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق بسه وی بپردازد .

ماده ۱۶۶- آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار ، لازم الاجراء بوده و بوسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد . ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد .

فصل دهم - شورای عالی کار

ماده ۱۶۷- در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی به نام شورای عالی کار تشکیل می شود . وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است . اعضاء شورا عبارتند از :

- الف- وزیر کار و امور اجتماعی ، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت .
- ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یکنفر از آنان از اعضاء شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد .



ج- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (يك نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان

د- سه نفر از نمایندگان کارگران (يك نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

تبصره - هریک از اعضا شرکت کننده در جلسه دارای يك رای خواهند بود .

ماده ۱۶۸- شورای عالی کار هر ماه حداقل يك بار تشکیل جلسه می دهد .

در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا نقضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود . جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود .

ماده ۱۶۹- شورای عالی کار دارای يك دبیرخانه دائمی است . کارشناسان مشاور کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند .

تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است . مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود ، که به عنوان دبیر شورا ، بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد .

ماده ۱۷۰- دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضا اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که

۱۳۶۷/۸/۲۶ و
۱۳۶۹/۱۰/۹

" ۵۴ "

حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .
فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها

.. 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 حادثه ای 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 ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۱۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا " مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصا " مسئول است .

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارد شوند ، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد .

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و

قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه منکوره اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۲۸-۴۵-۵۹ و تبصره ماده ۴۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) - ۸۰- ۸۱- ۸۲ و ۹۲-

برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان منکوره به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲-۶۱-۷۵-۷۷-۷۹-۸۳-۸۴ و ۹۱ برای

هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان منکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .

ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد منکور در مواد ۸۷-۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- در کارگاههای تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- در کارگاههای ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد
ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای منکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و براتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد .

ماده ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند ، درهرمورد باتوجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد .

ماده ۱۸۰- کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند ، علاوه بر اجرای آراء مذکور ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد .

ماده ۱۸۱- کارفرمایانیکه اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند ، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .

ماده ۱۸۲- کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی ، درهر مورد باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد .

ماده ۱۸۳- کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند ، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم

کارفرما (باتوجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دوتا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد .

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کسار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، و لسی 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 منکورا اجرا خواهد شد .

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

ماده ۱۸۶- جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیئت وزیران می رسد ، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید .

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

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 سوی 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 منحصر را توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

تبصره - حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف ، نسبت به موارد منکور تصریح شده است نمی باشد .

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی ، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه ، انواع نباتات ، جنگلها ، مراتع ، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور ، صنعت نوغان ، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی ، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد .

ماده ۱۹۰- مدت کار ، تعطیلات و مرخصیها ، مزد یا حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی بزمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیـــــــز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً " در ساعات متناوب انجام می گیرد ، در آئین نامه های که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است .

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

ماده ۱۹۲- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر ، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهیه و تسلیم نمایند .

ماده ۱۹۳- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی

۲۸۷۸۸۴

۱۳۴۸

۰۲

بیت

" ۶۰ "

که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده‌اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد .
آئین نامه مربوط توسط شورایی عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کسار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش می رسد .

ماده ۱۹۴- کارفرمایان کارخانهها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود ، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند .

تبصره - آئین نامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۹۵- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد ، متخصص ، مخترع و مبتکر ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید .

تبصره - ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید .

ماده ۱۹۶- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفائی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی ، عملی ، تخصصی در زمینه های علم و صنعت ، کشاورزی و خدماتی ، فیلم ، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو ، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد .

ماده ۱۹۷- دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته

باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید .

ماده ۱۹۸- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور ، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران ، وابسته کار منصوب نماید .

تبصره ۱- وابسته کار ، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد .

تبصره ۲- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند .

ماده ۱۹۹- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون ، آئین نامه های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند .

تبصره- آن دسته از آئین نامه های اجرایی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد ، تا تصویب آئین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند .

ماده ۲۰۰- با تصویب این قانون و آئین نامه های اجرایی آن ، قوانین کار و کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند .

ماده ۲۰۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند .

ماده ۲۰۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را درارتباط با قانون کار جدید ، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند .

ماده ۲۰۳- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند .
تبصره - مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهائی نخواهد بود که در ایمن
قانون و سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذیربط و موسسات و کارگاههای
دولتی مشمول این قانون نهاده شده است .
قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب
مجلس شورای اسلامی رسیده و موا دی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای
نگهبان قرار گرفته است ، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام
بررسی و با اصلاح و تنظیم مواد ۲-۷-۸-۱۳-۱۵-۲۰-۲۴-۲۶-۲۷-۲۹-۳۱-۳۲-۳۳-
۴۱-۴۶-۵۱-۵۲-۵۳-۵۶-۵۸-۵۹-۶۰-۶۲-۶۴-۶۵-۶۶-۶۷-۶۹-۷۰-۷۳-۷۵-۸۱-۸۵-۱۰۸-
۱۱۰-۱۱۱-۱۱۲-۱۱۳-۱۱۴-۱۱۸-۱۱۹-۱۲۰-۱۲۱-۱۲۳-۱۲۵-۱۲۶-۱۲۷-۱۲۸-۱۲۹-۱۳۰-
۱۳۱-۱۳۲-۱۳۳-۱۳۴-۱۳۵-۱۳۶-۱۳۷-۱۳۸-۱۴۳-۱۵۱-
۱۵۴-۱۵۵-۱۵۸-۱۵۹-۱۶۰-۱۶۶- کل فصل مجازاتها (مواد ۱۷۱-۱۷۲-۱۷۳-
۱۷۴-۱۷۵-۱۷۶-۱۷۷-۱۷۸-۱۷۹-۱۸۰-۱۸۱-۱۸۲-۱۸۳-۱۸۴-۱۸۵-۱۸۶-۱۸۸-۱۸۹-
۱۹۰-۱۹۱-۲۰۲ و ۲۰۳ مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره
در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی
مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید .

اکبر هاشمی رفسنجانی

رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام

۱۳۹۱/۹/۲۹
رئیس