

تعاریف کلی و اصول کار

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 میکند

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

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند
قرارداد کار

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 میدهد.

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

الف- فوت کارگر ب- بازنشستگی کارگر ج- از کار افتادگی کلی کارگر د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و- استعفای کارگر

حقوق و مزایا:

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

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است. برای هر سال، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه 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 هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرار داد 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 به وی پرداخت نماید.
شرایط کار:

ماده ۳۴- کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه 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 غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

باسمه تعالی
قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی

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

تبصره ۲- در کارگاههای که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء در آمده است مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل میدهد

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن و خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا نمی‌شود و مشمول محاسبه و پرداخت حق سنوات خدمت نخواهد بود.

ماده ۳۷ - (ب) در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد و در این حال مزد مذکور حقوق نامبرده می‌شود

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 می‌شود

ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را تعیین نماید که حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

عیدی و پاداش :

کلیه کارگاههای مشمول کار مکلف اند به هریک از کارگران خود نسبت یک سال کارمعدل شصت روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش به هریک از کارکنان بپردازد ، مبلغ پرداختی از این بابت به هریک از کارکنان نبایستی از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.

تبصره ۱- مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یکسال در کارگاه کار کرده اند باید به ماخذ ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه گرد.

ساعات کاری:

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 می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ، کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

برای احتساب حقوق ماهانه اگر ماه را ۳۰ روز در نظر بگیریم ساعات کار برابر ۱۷۶ ساعت به علاوه ۱۶ خواهد بود که جمعاً معادل ۱۹۲ ساعت در ماههای نیمه اول سال است.

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 می‌شود

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه بطور 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٪ در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتند، ۲۲٫۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

اضافه کار نیروهای خدمات شرکت کارو تامین:

حداکثر ساعت اضافه کاری قابل پرداخت به نیروهای خدمات شرکت کاروتامین به شرح ذیل می باشد:

الف-اضافہ کار ۹۰ ساعت ب-تعطیل کار ۴۰ ساعت ج-شب کار ۹۰ ساعت

نحوه پرداخت سنوات سالیانه :

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

تعطیلات و مرخصی ها :

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

تبصره ۱- کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روز جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه (۴۰٪) اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

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

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

ماده ۶۶ - کارگر نمی‌تواند پیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

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

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را دارد:

الف- ازدواج دائم ب- فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان

ماده ۷۴ - مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب می‌شود. به موجب ماده ۷۰ قانون کار مرخصی کمتر از یک روز جزء مرخصی‌های استحقاقی منظور می‌شود به این معنی که اگر کارگری فرضا در یک روز کاری دو ساعت مرخصی گرفته باشد، آن دو ساعت جزء مرخصی استحقاقی او در سال محاسبه خواهد شد. مرخصی ساعتی همان مرخصی استحقاقی است که روزانه اخذ می‌شود و نباید از نصف ساعت کارکرد همان روز بیشتر شود و جمع آن از مرخصی سالیانه کسر می‌گردد.