





اتفاق اصناف شهرستان بابل

وامد آموزش



«جزوه آموزشی» گزیده ای از قوانین مرتبط با نظام صنفی

فهرست

صفحه

عناوین

فصل اول « قوانین نظام صنفی ».....	۴ تا ۶۹
فصل دوم « قوانین دارائی (مالیات) ».....	۷۰ تا ۱۴۷
فصل سوم « قوانین شهر داری ».....	۱۴۸ تا ۲۴۷
فصل چهارم « قوانین تامین اجتماعی ».....	۲۴۸ تا ۲۶۰
فصل پنجم « قوانین کار ».....	۲۶۱ تا ۲۸۰
فصل ششم « بازاریابی و مدیریت بازار ».....	۲۸۱ تا ۳۰۷
فصل هفتم « مقررات نیروی انتظامی ».....	۳۰۸ تا ۳۳۸
فصل هشتم « خرید و فروش الکترونیکی ».....	۳۳۹ تا ۳۵۶
فصل نهم « بهداشت عمومی ».....	۳۵۷ تا ۳۸۲

فهرست

صفحه

عناوین

فصل اول « قوانین نظام صنفی ».....	۴ تا ۶۹
فصل دوم « قوانین دارائی (مالیات) ».....	۷۰ تا ۱۴۷
فصل سوم « قوانین شهر داری ».....	۱۴۸ تا ۲۴۷
فصل چهارم « قوانین تامین اجتماعی ».....	۲۴۸ تا ۲۶۰
فصل پنجم « قوانین کار ».....	۲۶۱ تا ۲۸۰
فصل ششم « بازاریابی و مدیریت بازار ».....	۲۸۱ تا ۳۰۷
فصل هفتم « مقررات نیروی انتظامی ».....	۳۰۸ تا ۳۳۸
فصل هشتم « خرید و فروش الکترونیکی ».....	۳۳۹ تا ۳۵۶
فصل نهم « بهداشت عمومی ».....	۳۵۷ تا ۳۸۲

مقدمه

امروزه بسیاری از سازمانها آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویتهای مدیریتی و برنامه های اجرایی خود قرار میدهند و هزینه آن را نوعی سرمایه گذاری مولد می پندارند. و از این رو با آموزش نیروی انسانی از تنش های احتمالی بین نیروی انسانی و فن آوری نوین کاسته میشود و با ایجاد نوعی ارتباط و منطق هوشمندانه بین کارکنان و ابزار کار ضمن صرفه جوئی در زمان و هزینه به ارتقاء کیفیت محصولات نهایی و بهره وری سیستم دست می یابند و برای رسیدن به این هدف و تعیین راهبرد آموزشی سازمان، باید به آموزش مدیران، کارکنان - کارشناسان و سرپرستان اهتمام ویژه ای ورزید و آنها را با ابزار و فن آوری روز آشنا کرد چرا که یکی از بنیادی ترین موارد مطرح در علم مدیریت آموزشی ارتقاء سطح دانش کارکنان است. آموزش در شکوفایی خلاقیتها و در جهت بکارگیری از استعدادهای بالقوه افراد و ایجاد بستر مناسب در زمینه فراگیری آخرین فن آوری روز و پرورش نیروی انسانی متخصص نقش بسزایی را ایفا می نماید.

با نگاهی بهتر به آموزش راهبردی و ارتقاء مهارتهای عملی کارکنان دستگاههای صنفی سعی بر این شده است تا بخشی از وظایف قانونی اتحادیه های صنفی را در مقاطع مختلف به زبانی ساده و گویا مطرح نمائیم و بر این باوریم که منابع انسانی یکی از حیاتی ترین ارکان است و توجه به امور مرتبط به آن لازم تشخیص داده میشود و هیچ سازمان موفقی بدون آموزش و روزآمد کردن اطلاعات و دانسته های نیروی انسانی خود به اهداف و برنامه ریزی های خود نرسیده است و آموزش مستمر و مناسب ابزاری است که آثارگذشت زمان را خنثی می کند و داده های ذهنی و اطلاعات علمی افراد هنگام با دانش روز بهسازی می گردد.

فصل پنجم خودآزمایی کار

وامد آموزش اتاق اصناف شهرستان بابل

((قوانین کار))

پیشگفتار:

با توجه به وسعت جامعه کاری که هر روز هم افزوده‌تر می‌گردد ایجاد می‌کند کارفرمایان واحدهای کاری اعم از تولیدی و یا خدماتی بطور کلی آنهایی که به نحوی با حقوق بگیریانی سروکار دارند اطلاعات اولیه قانون کار را که راهگشای حل مسائل کاریست و از بروز اختلافات جلوگیری می‌کند کسب نمایند.

مطالبی که در این جزوه تقدیم می‌گردد چکیده‌ایست از مقررات قانون کار به منظور آگاهی هر چه بیشتر کارفرمایان و فراهم نمودن ارتباط مناسب با کارگران خود.

مقدمه:

کلیه افرادی که در سرزمین معینی زندگی می‌کنند خواه و ناخواه با یکدیگر روابطی پیدا می‌کنند که در این روابط معمولاً متکی به اصول و قواعد و یا قراردادهایی است که بین آنها منعقد گردیده است. چنانچه این روابط به طریقی تضمین و تعیین نگردیده باشد بازار هرج و مرج ناامنی رواج پیدا می‌کند و از نظر اقتصادی موجب تزلزل معاملات و عدم استفاده از ابتکار و توانایی‌های مالی و رکود ثروت ملی خواهد

گردید چون ترکیب سرمایه و نیروی انسانی لازمه اجرای برنامه‌های عمرانی و خدمات عمومی و تولیدی است.

حقوق ناشی از قراردادهای و تعهدات مبنای فعالیت‌های روزانه شخصیت‌های حقیقی و حقوقی است که با انعقاد قراردادهای جوابگوی شرایط زندگی اقتصادی و نیازمندیهای اجتماعی خواهد گردید.

تاریخچه حقوق کار:

عوامل اجتماعی و اقتصادی یکی از پیامدهای انقلاب صنعتی و گسترش صنایع در به وجود آمدن صنایع بزرگ سبب تمرکز سرمایه در دست کارخانه داران و کارفرمایان گردید و آنها به صورت سرمایه‌دارانی بزرگ درآمدند این مساله باعث جدایی بین نیروی کار و سرمایه شد زیرا اختلافات کارگری در سالهای اول قرن ۱۸ ابتدا در انگلستان و سپس با اندکی تاخیر در فرانسه و آلمان به وجود آمدند. اولین مقررات کار در انگلستان در اول قرن ۱۹ (۱۸۰۲) و در آلمان در سال ۱۸۲۹ و در فرانسه در سالهای بعد تصویب شد.

در ایران تشکیلات صنفی سابقه بسیار زیادی دارد و در جریان انقلاب مشروطیت انجمن‌هایی به شکل سندیکا‌های کارگری اروپا به وجود آمدند که در آنها کارگران و پیشه‌وران و دهقانان شرکت داشتند. این انجمن‌ها در سالهای ۷-۱۲۸۶ شمسی یک سری اعتصابات را در ایران رهبری کردند، از این پس تا سال ۱۳۲۵ که اولین مقررات حقوق کار ایران تصویب شد اتحادیه‌های بزرگی همچون اتحادیه‌های کارگران

صنعت نفت و شورای متحده مرکزی که از چندین اتحادیه تشکیل شده بود تا سبیس شدند از سال ۱۳۲۰ تا ۱۳۲۵ اعتصابات سراسری گوناگون و مکرری در صنایع ایران به ویژه صنعت نفت تحت رهبری اتحادیه‌های و سندیکا‌های کارگری به وقوع پیوست که زمینه‌ساز دخالت دولت در روابط کارگر و کارفرما و وضع مقرراتی گردید.

نه تنها در ایران بلکه در اغلب کشورهای جهان یکی از عواملی که سبب دخالت دولت‌ها در روابط کارگر و کارفرما و در نتیجه وضع قوانین شد بدون شک فشارهایی بود که در قالب همین تشکیلات کارگری جهت بهبود شرایط بر کارفرما وارد می‌گردند زیرا این اعتراضات باعث ایجاد اختلال در نظام اقتصادی کشور شده و دولت‌ها مجبور به مداخله می‌شدند.

در ایران پیدایش حقوق کار که پدیدده جدیدی بود جانشین اجاره اشخاص شد تاریخچه حقوق کار در ایران تا آنجا که تاریخ نشان می‌دهد مقررات والی کرمان و بلوچستان در مورد حمایت از کارگران قالیباف می‌باشد که در سال ۱۳۰۲ از طرف والی فوق صادر شد (پاورقی صفحات ۵۱ و ۵۲ کتاب حقوق کار جلد اول نوشته دکتر عزت‌اله عراقی).

در سال ۱۳۱۴ اداره کل صناعت و معادن تاسیس شد و یک سال بعد از آن آیین‌نامه کارخانجات و موسسات صنعتی مشتمل بر ۶۹ ماده به تصویب هیات دولت وقت رسید، در این آیین‌نامه مقرراتی مربوط به شرایط کار، امور بهداشتی کارگران و وظایف کارگر و کارفرما وجود

داشت. در سال ۱۳۲۳ اداره کل کار تاسیس شد و به دنبال آن کمیسیونی جهت تدوین قانون کار ایران تشکیل گردید و اولین طرح قانون کار توسط این هیات تهیه و جهت تصویب به مجلس شورای ملی تقدیم شد. اما این طرح به علت مخالفت عده‌ای از نمایندگان در مجلس مطرح نشد تا اردیبهشت ۱۳۲۵ بلا اقدام و در مجلس راکد ماند تا اینکه در همان سال و در ایام فطرت مجلس هیات دولت به آن رسیدگی و آن را تصویب نمود با وجودی که طرح فوق به عنوان قانون کار تهیه شده بود ولی نمی‌توان آن را قانون کار نامید، زیرا مقررات فوق تصویب نامه هیات دولت بود و مجلس آن را تصویب نکرده بود.

مقررات فوق به علت اینکه در اوضاع و احوال خاص و اینکه بعد از اعتصابات سال ۱۳۲۰ به بعد تهیه و تدوین شده بود نواقص بسیاری داشت و در عمل با مشکل مواجه می‌شد، لذا تصمیم به تصویب قانون دیگری گرفته شد، برای این منظور از طرف دفتر بین‌المللی کار هیاتی از کارشناسان به درخواست دولت وقت جهت همکاری در زمینه تهیه قانون جدید به ایران آمدند. این قانون در سال ۱۳۲۸ به تصویب مجلس وقت رسید که این قانون را می‌توان به عنوان اولین قانون کار ایران دانست و تا سال ۱۳۳۷ اجرا می‌کردند که به علت عدم ضمانت اجرایی آن طور که انتظار می‌رفت قابل استفاده نبود. بالاخره در سال ۱۳۳۷ قانون کار دیگری تصویب و به مرحله اجراء گذاشته شد تا اینکه پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و لزوم تدوین قانون جهت استقلال

اقتصادی و عدالت اجتماعی تکلیف خطیری به عهده مسئولین در جهت تدوین قانون کار محول شد نهایتاً پس از یک سری فراز و نشیب‌هایی با تلاش مسئولین و دست‌اندرکاران قانون کار تهیه و پس از تصمیم‌گیریهای مجلس محترم شورای اسلامی به شورای نگهبان و اختلاف نظرهای حاصله با شورای نگهبان نهایتاً مجمع محترم تشخیص مصلحت نظام در آبان ۱۳۶۹ آن را در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب رساند و از ۱۴ اسفند همان سال به مرحله اجراء گذاشته شد.

- الفبای روابط کار که هر مدیر یا کارفرما باید بداند

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای کارگری مکلفند جهت تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل ایمنی لازم را تهیه و در اختیار کارگران قرار داده و طرز استفاده از آنها را به کارگران آموزش دهند. در کارهایی که سخت و زیان‌آور تشخیص داده شوند بایستی برای کلیه کارگران پرونده پزشکی تشکیل داد و هر سال یکبار کارگران تحت آزمایش قرار گیرند تا در صورت زیان بار بودن کار پیشگیری و اقدامات لازم معمول گردد. م ۲-۹۱ ق ک

۵- تعریف کارگر: اصولاً به چه کسی کارگر اتلاق می‌گردد؟
عده‌ای بر این باورند که کارگر به افرادی گفته می‌شود که تخصص خاصی نداشته و فقط کارهای ساده از قبیل کارگر ساختمانی یا پادویی و ... انجام می‌دهند. در حالیکه بر اساس مقررات ق ک کارگر به افرادی اتلاق می‌گردد که مشمول مقررات استخدامی خاص نبوده و در

مقابل دریافت دستمزد به دستور و یا به حساب کارفرما (اعم از کار ساده و یا فنی و اداری) انجام وظیفه نمایند و مشمول مقررات استخدامی خاصی نباشند.

۶- کارفرما: کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به درخواست وی کار می‌کند و دستمزد دریافت می‌دارد. کارفرما ممکن است یک شخص حقیقی مانند یک مغازه‌دار و یا یک موسسه بزرگ و یا یک کارخانه باشد.

۷- کارگاه: کارگاه محلی است که کارگر در آن کار می‌کند که ممکن است محل فوق یک واحد صنفی کوچک یا یک شرکت و یا کارخانه و یا یک کارگاه ساختمانی باشد.

۸- شمول ق ک: از نظر شمول و اجرای مقررات هیچگونه تفاوتی بین کارگر زن و یا مرد و یا قوم و قبیله و نژاد خاصی وجود ندارد و همگی از حقوق مساوی برخوردار خواهند بود.

۹- چنانچه کارگاهی دارای کارگر زن می‌باشد 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 ... ایجاد نماید.

م ۷۸ ق ک

۱۰- بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع می‌باشد. م ۷۹ ق ک

۱۱- کارگران بین ۱۵ تا ۱۸ سال به عنوان کارگر نوجوان نامیده می‌شوند

و در بدو استخدام می‌بایست توسط سازمان تامین اجتماعی مورد

آزمایشهای پزشکی قرار گرفته و حداقل سالی یکبار تجدید شده و در صورتیکه پزشک سازمان کار ارجاعی را نامناسب تشخیص دهد تمهیدات لازم به عمل آورده شود. مضافاً اینکه ارجاع کار اضافی در کارهای سخت و زیان‌آور به کارگر نوجوان و کارگران زن ممنوع می‌باشد.

م ۸۳ و ۸۰ ق ک

۱۲- قرارداد کار: قرارداد کار از قراردادهای غیر تشریفاتی است که ممکن است شفاهی یا کتبی باشد که به موجب آن کارگر در قبالت دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در قرارداد کار می‌توان با توافق طرفین مدتی را بنام دوره آزمایشی تعیین نمود که در خلال این دوره هر یک از طرفین می‌توانند قرارداد را یکجانبه فسخ نمایند. مدت دوره آزمایش برای کارگر متخصص و ماهر حداکثر سه ماه و کارگر ساده یک ماه می‌باشد.

تبصره ۲ م ۱۱ ق

۱۳- برای صحت قرارداد کار رعایت شرایط ذیل الزامی است.

الف: مشروعیت مورد قرارداد

ب: معین بودن موضوع قرارداد

ج: عدم ممنوعیت قانونی و شرعی در تصرف اموال یا انجام کار موردنظر

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر اینکه بطلان آن از

طرف مراجع صالحه به اثبات برسد. م ۹ ق ک

۱۴- در قرارداد کار نمی‌توان دستمزد و یا مزایایی کمتر از آنچه که در قانون آمده پرداخت نمود. در قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین می‌بایست حاوی یکسری نکات لازم باشد که در نمونه زیر چگونگی آن مشخص گردیده. (نمونه قرارداد ضمیمه جزوه می‌باشد).

۱۵- هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش، انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، فوت مالک و امثالهم در قرارداد کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق می‌باشند.

م ۱۲ ق ک

مهم: بنا به مقررات فوق اشخاصی که قصد خرید واحدی را داشته باشند باید در نظر داشته باشند که سوابق کارگران و تعهدات قبلی کارفرمای سابق به عهده خریدار خواهد بود. لازم است در این زمینه توجه و دقت لازم معمول و قبل از نقل و انتقال و پرداخت وجه مربوطه تمهیدات لازم به عمل آورده شود.

م ۱۲ ق ک

۱۶- در مواردی که کار از طریق مقاطعه کار انجام می‌یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار و پیمانکار به نحوی تنظیم نماید که مقاطعه کار متعهد گردد تمامی مقررات قانونی را رعایت نماید. با اخذ تضمین و ضمانت نامه معتبر پیش‌بینی لازم به عمل آورده شود تا در صورت عدم انجام تعهدات قانونی در مقابل کارگران بتوان از محل

سپرده مذکور مطالبات کارگران را پرداخت نمایند و بدیهی است در صورت عدم توجه به این مهم و یا اینکه قبل از ۴۵ روز پس از تحویل موقت با پیمانکار تسویه حساب گردد مسئولیت راساً متوجه کارفرمای اصلی خواهد گردید، مطالبات کارگران جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظفند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مرجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار منجمله ضمانت حسن انجام کار پرداخت نماید.

ماده ۱۳ ق ک و تبصره‌های ۱ و ۲ آن

تعلیق قرارداد کار

۱۷- چنانچه انجام تعهدات یکی از طرفین قرارداد به شرح زیر متوقف گردد کار به حالت تعلیق درآمده پس از رفع آنها قرارداد به حالت اول برخواهد گشت.

۱- خدمت نظام

۲- تعطیل کارگاه به علت قوه قهریه و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی

۳- مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی

۴- توقیف کارگر از طرف مراجع صالحه در صورتیکه توقف منتهی به

محکومیت نگردد.

۵- توقیف کارگر بر اثر شکایت کارفرما در صورتیکه منتهی به

محکومیت نشود.

در هر یک از حالات فوق به جز بند ۱ پس از رفع حالت تعلیق کارگر حداکثر ظرف یکماه می‌بایست آمادگی خود را جهت اشتغال مجدد به

کارفرما اعلام نماید و در صورت عدم اشتغال مجدد با مراجعه به مراجع حل اختلاف در صورتی که عذر کارفرما موجه تشخیص داده شود به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین دستمزد به وی پرداخت و با وی تسویه حساب خواهد شد در غیر این صورت کارفرما مکلف به اعاده به کارگر خواهد گردید.

در صورتیکه ظرف مهلت تعیین شده پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه استنکاف کارفرما به مراجع حل اختلاف مراجعه نکند مستعفی شناخته شده و با پرداخت هر سال یک ماه حقوق با وی تسویه حساب خواهد شد.

مواد ۱۴ الی ۲۰

۱۸- خاتمه قرارداد کار

قرارداد کار به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد:

۱- فوت کارگر

۲- بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگر

۳- انقضاء مدت در قرارداد کار با مدت معین

۴- استعفاء کارگر

تبصره: چنانچه کارگری در نظر داشته باشد استعفا نماید لازم است یک ماه قبل استعفای خود را کتباً به کارفرما اعلام و در صورتیکه ظرف مدت ۱۵ روز انصراف کتبی خود را به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی

در غیر این صورت به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق به وی
م ۲۱ ق ک

تعلق و قطع رابطه خواهد شد
۱۹- در صورت خاتمه قرارداد کار موقت به ازاء هر سال خدمت یک ماه
حقوق به عنوان مزایای پایان کار به کارگر تعلق خواهد گرفت.

ماده ۲۴ ق ک

۲۰- در قرارداد کار برای مدت معین هیچ یک از طرفین به تنهایی حق
فسخ آن را ندارند.
م ۲۵ ق ک

۲۱- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار پس از اعلام کتبی اداره کار قابل
اجرا است.
م ۲۶ ق ک

۲۲- کارگری که در انجام وظیفه قصور نماید پس از تذکرات کتبی با
اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار کارفرما حق خواهد داشت به ازاء هر
سال یک ماه حقوق به کارگر خاطی پرداخت و قرارداد را فسخ نماید. در
صورت بروز اختلاف نظر مراجع حل اختلاف نافذ خواهد بود. م ۲۷ ق ک
جبران خسارت و پرداخت مزایای پایان کار

۲۳- در صورتیکه به تشخیص مراجع حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق
قرارداد کار گردد کارگر استحقاق دریافت حقوقی ایام تعلیق را خواهد
داشت.
م ۲۹ ق ک

۲۴- کارگری که بازنشسته و یا از کار افتاده کلی شناخته شود کارفرما
موظف است به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق به وی
پرداخت نماید. همچنین چنانچه از کار افتادگی ناشی از کار باشد (به

تشخیص کمیسیون پزشکی) به ازاء هر سال دو ماه حقوق به وی تعلق خواهد گرفت

مواد ۳۱ و ۳۲ ق ک

مزد و حق السعی

۲۵- مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مانند حق سرپرستی، فوق العاده کسر صندوق و ... مزد مبنا مربوط به واحدهایی است که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل بوده که شامل مزد گروه و پایه می‌باشد. علاوه بر مزد، ماهیانه مبلغ ۱۰۰/۰۰۰ ریال به عنوان کمک هزینه مسکن و ۱۰۰/۰۰۰ ریال بابت وجه بن کالاهای ضروری به کارگران تعلق خواهد گرفت به کارگرانی که حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته و دارای اولاد زیر ۱۸ سال داشته باشند حداکثر به ۲ نفر آنها حق اولاد تعلق خواهد گرفت که میزان آن برای هر فرزند سه برابر حداقل دستمزد خواهد بود. ماده ۳۶ ق ک و ۸۶ م ۲۶- در ماههای ۳۱ روز مزد و مزایای می‌بایستی بر اساس ۳۱ روز محاسبه و پرداخت شود. مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت کار می‌نمایند به نسبت ساعات انجام کار پرداخت خواهد شد و برای ساعات کار عادی نیایستی دستمزد کارگران کمتر از حداقلی که توسط شورای عالی کار تعیین می‌گردد پرداخت شود. م ۳۹ و تبصره ماده ۴۱ ۲۷- در چه مواقعی کارفرما می‌تواند از حقوق کارگر برداشت نماید ؟

۱- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده، مانند کسر حق بیمه و مالیات.

۲- زمانی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی پرداخت نموده باشد.

۳- اقساط وامی که کارفرما به کارگر داده است.

۴- اضافه پرداخت در اثر اشتباه محاسبه

۵- مال الاجاره خانه سازمانی

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

۷- بابت دیون کارگر به کارفرما با حکم دادگاه که از ۱/۴ حقوق تجاوز نخواهد کرد.

۸- بابت نفقه و کسوه افراد واجب النفقه بر اساس مقررات مدنی

ماموریت

۲۸- ماموریت به موردی اتلاق می گردد برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل اصلی کارگاه دور شود و یا ناگزیر باشد شب را در محل بیتوته نماید که در این حالات فوق العاده ای که از مزد یک روز کمتر نخواهد بود به عنوان فوق العاده ماموریت به وی تعلق خواهد گرفت. ضمناً کارفرما ملزم به تامین وسیله رفت و برگشت آن خواهد بود.

م ۴۶ و تبصره آن

مدت کار

۲۹- ساعت کار یعنی ساعتی که کارگر نیرو و یا وقت خود را در اختیار کارفرما قرار می دهد به جز موارد استثنایی که در قانون پیش بینی شده نباید ساعات کار در روز از ۸ ساعت و در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نماید.

در کارهایی که سخت و زیان آور تشخیص داده شده ساعات کار روزانه از ۶ ساعت و در هفته از ۳۶ ساعت تجاوز نخواهد نمود و ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه انجام می‌دهند و یا به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ممنوع می‌باشد. مواد ۵۱، ۵۲ و ۶۱ ق ک چنانچه ساعت کار بین ۱۰ شب تا ۶ صبح واقع گردد به عنوان کار شبانه تلقی و برای هر ساعت کار در شب به کارگر غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه مزد ساعت کار عادی به عنوان فوق‌العاده شبکاری تعلق خواهد گرفت.

ق ک ۵۸ و ۵۳

۳۰- کار نوبتی: عبارتست از کاری که در طول ماه و یا هفته گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر و یا شب واقع گردد بطوریکه چنانچه متوسط ۱/۲ شیفت کار در شب واقع گردد علاوه بر مزد ماهیانه ۲۲/۵٪ و اگر حدود ۱/۳ آن در شب واقع گردد ۱۵٪ و اگر فقط مختص به شیفت صبح و بعدازظهر باشد ۱۰٪ به عنوان فوق‌العاده نوبت کاری تعلق خواهد گرفت.

مواد ۵۵ و ۵۶ ق ک

۳۱- در شرایط عادی با توافق کارگر و کارفرما می‌توان علاوه بر ساعت کار عادی روزانه حداکثر ۴ ساعت اضافه کار ارجاع نمود و بابت هر ساعت کار اضافی ۴۰٪ مزد علاوه بر مزد هر ساعت به عنوان فوق‌العاده اضافه کار پرداخت نمود.

ماده ۵۹ ق ک

۳۲- در موارد استثنایی و به منظور جلوگیری از بروز حوادث و اعاده فعالیت کارگاه که در اثر عوامل طبیعی تعطیل گردیده کارفرما به شرط

پرداخت فوق‌العاده اضافه کار می‌تواند حداکثر روزانه تا ۸ ساعت کار اضافی ارجاع نماید و حداکثر ضرورت امر را ظرف ۴۸ ساعت به اداره کار گزارش نماید.

تبصره: تشخیص لزوم یا عدم لزوم انجام امور فوق با اداره کار خواهد بود.
ماده ۶۰ ق ک

۳۳- نحوه محاسبه فوق‌العاده اضافه کار
مزد یک ساعت اضافه کار = $\frac{1}{4} \times$ مزد یک ساعت
مزد یک ساعت اضافه کار = $\frac{157}{14} \div$ حقوق ماهیانه

تعطیلات و مرخصی‌ها

۳۴- هر کارگر به ازاء ۶ روز کار حق استفاده از یک روز تعطیل هفتگی (جمعه) با استفاده از مزد را خواهد داشت که در صورت کسر کار (غیبت غیرموجه) به ازاء هر روز $\frac{1}{6}$ مزد جمعه کسر خواهد شد. به ضرورت امر در کارهای خدمات عمومی مانند آتش‌نشانی و ... چنانچه ایجاب نماید که کارگر روز جمعه را کار نماید بایستی یک روز ثابت دیگر به عنوان تعطیل هفتگی برای کارگر در نظر گرفت و بابت کار در روز جمعه ۴۰٪ اضافه‌تر به عنوان فوق‌العاده کار در روز جمعه به وی پرداخت نمود.

۳۵- کارگران در سال حق استفاده از یک ماه مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت (۲۶ روز کاری + ۴ جمعه) که در صورت عدم استفاده

هر سال فقط ۹ روز آن ذخیره خواهد شد که به هنگام قطع رابطه وجه آن به کارگر و یا وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

زمان استفاده از مرخصی با توافق طرفین تعیین خواهد شد که در صورت عدم توافق نظر اداره کار نافذ خواهد بود.

ضمناً لازم به یادآوریست که میزان مرخصی سوابق کمتر از یک سال به نسبت ایام کارکرد محاسبه خواهد شد.

مواد ۷۱، ۶۹، ۶۸، ۶۷، ۶۶، ۶۵، ۶۴

۳۶- علاوه بر مرخصی استحقاقی هر کارگر به هنگام ازدواج دائم، فوت همسر، فوت پدر و مادر و فرزندان حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهد داشت.

۳۷- ایام بیماری و استراحت پزشکی که به تایید سازمان تامین اجتماعی رسیده باشد جزء سابقه خدمت کارگران محسوب میگردد منتهی دستمزد ایام فوق بر اساس مقررات مربوط به عهده سازمان تامین اجتماعی است و ارتباطی به کارفرما نخواهد داشت. م ۷۴

در صورتی که در کارگاه حادثه‌ای اتفاق افتد کارفرما مکلف است چگونگی را در دفتر مخصوصی که به همین لحاظ تهیه گردیده ثبت نموده مراتب را فوراً به اداره کار گزارش نماید. م ۹۵

اشتغال اتباع بیگانه

۳۸- اتباع بیگانه‌ای را بدون مجوز قانونی نمی‌توان بکار گمارد مگر اینکه دارای رواید و ورود به حق کار مشخص بوده و پروانه کار از طریق وزارت کار و امور اجتماعی کسب نماید.

پس از قطع رابطه استخدامی تبعه بیگانه، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف ۱۵ روز مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام دارد.

کارفرمایی که مقررات پیش‌بینی شده را رعایت ننمایند بر اساس ماده ۱۸۱ ق ک با توجه به شرایط و امکانات داخلی به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد. و طبق آخرین مصوبه به ازاء هر روز کار مبلغ ۳۰۰/۰۰۰ ریال جریمه نقدی خواهند گردید. م ۱۲۰-۱۸۱ ق ک

مراجع حل اختلاف

۳۹- هرگونه اختلاف فردی یا دسته جمعی بین کارگر و کارفرما و یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین طرفین و یا نمایندگان آنها انجام خواهد شد در صورت عدم سازش موضوع در هیأتی مرکب از یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران با انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی و یک نفر نماینده مدیران به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان به نام هیأت تشخیص مطرح خواهد گردید. رای صادره از سوی هیأت ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ قابل پژوهش بوده در

صورتی که ظرف مهلت مذکور یکی از طرفین به رای صادره اعتراض نمایند پرونده جهت بررسی مجدد به هیأت تجدیدنظر به نام هیأت حل اختلاف احاله خواهد شد که هیأت فوق متشکل از ۳ نفر نمایندگان دولت (وزارت کار و امور اجتماعی، دادگستری و فرمانداری) ۳ نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارگران با انتخاب کانون شوراهای اسلامی کار استان.

آراء هیأت حل اختلاف قطعی و لازم الاجراست و چنانچه اخراج کارگر غیر موجه تشخیص داده شود کارفرما مکلف است کارگر به کار اولیه ابقاء و حقوق ایام بلاتکلیفی وی را از تاریخ اخراج بپردازد. چنانچه کارگر حاضر به برگشت به کار نباشد با پرداخت هر سال ۴۵ روز مزد با وی تسویه حساب خواهد گردید.

در صورتیکه اخراج کارگر موجه تشخیص داده شود به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق به کارگر پرداخت و قطع رابطه خواهد گردید.

آراء قطعی صادره از مراجع حل اختلاف لازم الاجرا بوده توسط اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذاشته خواهد شد.

فصل جرائم و مقررات متفرقه

۴۰- در این زمینه در صورت نیاز می توان به مجموعه مقررات ق ک مصوب آبانماه ۱۳۶۹ مراجعه گردد.