**قانون كار جمهوری اسلامی ایران**

**تاریخ تصویب : 29/8/1369**

**نقل از روزنامه رسمی شماره : 13387 تاریخ : 28/11/1369**

**شماره : 124356 تاریخ : 13/10/1369**

**وزارت دادگستری- وزارت کار و امور اجتماعی**

**فصل اول- تعاریف و اصول کلی**

**ماده 1-** كليه كارفرمايان ، كارگران ، كارگاه ها ، موسسات توليدي ، صنعتي ، خدماتي و كشاورزي مكلف به تبعيت از اين قانون مي باشند.

**ماده 2-** كارگر از لحاظ اين قانون كسي است كه به هر عنوان در مقابل دريافت حق السعي اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و ساير مزايا به درخواست كارفرما كار مي كند.

**ماده 3-** كارفرما شخصي است حقيقي يا حقوقي كه كارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دريافت حق السعي كار مي كند. مديران و مسئولان و به طور عموم كليه كساني كه عهده دار اداره كارگاه هستند نماينده كارفرما محسوب مي شوند و كارفرما مسئول كليه تعهداتي است كه نمايندگان مذكور در قبال كارگر به عهده مي گيرند . در صورتي كه نماينده كارفرما خارج از اختيارات خود تعهدي بنمايد و كارفرما آن را نپذيرد در مقابل كارفرما ضامن است .

**ماده 4-** كارگاه محلي است كه كارگر به درخواست كارفرما يا نماينده او در آنجا كار مي كند . از قبيل موسسات صنعتي ، كشاورزي ، معدني ، ساختماني ، ترابري ، مسافربري ، خدماتي ، تجاري ، توليدي ، اماكن عمومي و امثال آنها .

كليه تاسيساتي كه به اقتضاي كار متعلق به كارگاه هستند ؛ از قبيل نمازخانه ، نهارخوري ، تعاوني ها ، شيرخوارگاه ، مهد كودك ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه اي ، قرائت خانه ، كلاس هاي سوادآموزي و ساير مراكز آموزشي و اماكن مربوط به شورا و انجمن اسلامي و بسيج كارگران ، ورزشگاه و وسايل اياب و ذهاب و نظاير آنها جزو كارگاه مي باشند .

**ماده 5-** كليه كارگران ، كارفرمايان ، نمايندگان آنان و كارآموزان و نيز كارگاه ها مشمول مقررات اين قانون مي باشند .

**ماده 6-** بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم ، بيستم و بيست و هشتم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران ، اجبار افراد به كار معين و بهره كشی از ديگري ممنوع و مردم ايران از هر قوم و قبيله كه باشند از حقوق مساوي برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اينها سبب امتياز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد يكسان در حمايت قانون قرار دارند و هر كس حق دارد شغلي را كه به آن مايل است و مخالف اسلام و مصالح عمومي و حقوق ديگران نيست برگزيند .

**فصل دوم- قرارداد كار**

**مبحث اول- تعريف قرارداد كار و شرايط اساسي انعقاد آن**

**ماده 7**- قرارداد كار عبارت است از قرارداد كتبي يا شفاهي كه به موجب آن كارگر در قبال دريافت حق السعي كاري را براي مدت موقت يا مدت غير موقت براي كارفرما انجام مي دهد .

**تبصره 1-** حداكثر مدت موقت براي كارهايي كه طبيعت آنها جنبه غير مستمر دارد توسط وزارت كار و امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**تبصره 2-** در كارهایي كه طبيعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتي كه مدتي در قرارداد ذكر نشود ، قرارداد دایمي تلقي مي شود .

**ماده 8-** شروط مذكور در قرارداد كار يا تغييرات بعدي آن در صورتي نافذ خواهد بود كه براي كارگر مزايایي كمتر از امتيازات مقرر در اين قانون منظور ننمايد .

**ماده 9-** براي صحت قرارداد كار در زمان بستن قرارداد رعايت شرايط ذيل الزامي است :

**الف-** مشروعيت مورد قرارداد

**ب**- معين بودن موضوع قرارداد

**ج**- عدم ممنوعيت قانوني و شرعي طرفين در تصرف اموال يا انجام كار مورد نظر .

**تبصره-** اصل بر صحت كليه قراردادهاي كار است ، مگر آن كه بطلان آن در مراجع ذي صلاح به اثبات برسد .

**ماده 10**- قرارداد كار علاوه بر مشخصات دقيق طرفين ، بايد حاوي موارد ذيل باشد :

**الف-** نوع كار يا حرفه يا وظيفه اي كه كارگر بايد به آن اشتغال يابد .

**ب-** حقوق يا مزد مبنا و لواحق آن .

**ج-** ساعات كار ، تعطيلات و مرخصي ها .

**د-** محل انجام كار .

**هـ-** تاريخ انعقاد قرارداد .

**و-** مدت قرار داد ، چنانچه كار براي مدت معين باشد .

**ز-** موارد ديگري كه عرف و عادت شغل يا محل ، ايجاب نمايد .

**تبصره-** در مواردي كه قرارداد كار كتبي باشد قرارداد در چهار نسخه تنظيم مي گردد كه يك نسخه از آن به اداره كار محل و يك نسخه نزد كارگر و يك نسخه نزد كارفرما و نسخه ديگر در اختيار شوراي اسلامي كار و در كارگاه هاي فاقد شورا در اختيار نماينده كارگر قرار مي گيرد.

**ماده 11-** طرفين مي توانند با توافق يكديگر مدتي را به نام دوره آزمايشي كار تعيين نمايند. در خلال اين دوره هر يك از طرفين حق دارد بدون اخطار قبلي و بي آن كه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه كار را قطع نمايد . در صورتي كه قطع رابطه كار از طرف كارفرما باشد وي ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمايشي خواهد بود و چنانچه كارگر رابطه كار را قطع نمايند كارگر فقط مستحق دريافت حقوق مدت انجام كار خواهد بود .

**تبصره-** مدت دوره آزمايشي بايد در قرارداد كار مشخص شود . حداكثر اين مدت براي كارگران ساده و نيمه ماهر يك ماه و براي كارگران ماهر و داراي تخصص سطح بالا سه ماه مي باشد .

**ماده 12-** هر نوع تغيير حقوقي در وضع مالكيت كارگاه ، از قبيل فروش يا انتقال به هر شكل ، تغيير نوع توليد ، ادغام در موسسه ديگر ، ملي شدن كارگاه ، فوت مالك و امثال اينها ، در رابطه قراردادي كارگراني كه قراردادشان قطعيت يافته است موثر نمي باشد و كارفرماي جديد ، قائم مقام تعهدات و حقوق كارفرماي سابق خواهد بود .

**ماده 13-** در مواردي كه كار از طريق مقاطعه انجام مي يابد ، مقاطعه دهنده مكلف است قرارداد خود را با مقاطعه كار به نحوي منعقد نمايد كه در آن مقاطعه كار متعهد گردد كه تمامي مقررات اين قانون را در مورد كاركنان خود اعمال نمايد .

**تبصره 1-** مطالبات كارگر جزو ديون ممتازه بوده و كارفرمايان موظف مي باشند بدهي پيمانكاران به كارگران را برابر راي مراجع قانوني از محل مطالبات پيمانكار ، من جمله ضمانت حسن انجام كار ، پرداخت نمايند .

**تبصره 2-** چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتيب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه كار بپردازد و يا قبل از 45 روز از تحويل موقت ، تسويه حساب نمايند ، مكلف به پرداخت ديون مقاطعه كار در قبال كارگران خواهد بود .

**مبحث دوم- تعليق قرارداد كار**

**ماده 14-** چنانچه به واسطه امور مذكور در مواد آتي انجام تعهدات يكي از طرفين موقتا متوقف شود ، قرارداد كار به حال تعليق در مي آيد و پس از رفع آنها قرارداد كار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگي و افزايش مزد) به حال اوليه بر مي گردد .

**تبصره-** مدت خدمت نظام وظيفه (ضرورت ، احتياط و ذخيره) و همچنين مدت شركت داوطلبانه كارگران در جبهه ، جزو سوابق خدمت و كار آنان محسوب مي شود .

**ماده 15-** در موردي كه به واسطه قوه قهريه و يا بروز حوادث غير قابل پيش بيني كه وقوع آن از اراده طرفين خارج است ، تمام يا قسمتي از كارگاه تعطيل شود و انجام تعهدات كارگر يا كارفرما به طور موقت غير ممكن گردد ، قراردادهاي كار با كارگران تمام يا آن قسمت از كارگاه كه تعطيل مي شود به حال تعليق در مي آيد . تشخيص موارد فوق با وزارت كار و امور اجتماعي است .

**ماده 16-** قرارداد كارگراني كه مطابق اين قانون از مرخصي تحصيلي و يا ديگر مرخصي های بدون حقوق يا مزد استفاده مي كنند ، در طول مرخصي و به مدت دو سال به حال تعليق در مي آيد .

**تبصره-** مرخصي تحصيلي براي دو سال ديگر قابل تمديد است .

**ماده 17-** قرارداد كارگري كه توقيف مي گردد و توقيف وي منتهي به حكم محكوميت نمي شود در مدت توقيف به حال تعليق در مي آيد و كارگر پس از رفع توقيف به كار خود باز مي گردد .

**ماده 18-** چنانچه توقيف كارگر به سبب شكايت كارفرما باشد و اين توقيف در مراجع حل اختلاف منتهي به حكم محكوميت نگردد ، مدت آن جزو سابقه خدمت كارگر محسوب مي شود و كارفرما مكلف است علاوه بر جبران ضرور و زيان وارده كه مطابق حكم دادگاه به كارگر مي پردازد ، مزد و مزاياي وي را نيز پرداخت نمايد .

**تبصره-** كارفرما مكلف است تا زماني كه تكليف كارگر از طرف مراجع مذكور مشخص نشده باشد ، براي رفع احتياجات خانواده وي ، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهيانه او را به طور علي الحساب به خانواده اش پرداخت نمايد .

**ماده 19-** در دوران خدمت نظام وظيفه قرارداد كار به حالت تعليق در مي آيد ، ولي كارگر بايد حداكثر تا دو ماه پس از پايان خدمت به كار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وي حذف شده باشد در شغل مشابه آن به كار مشغول مي شود .

**ماده 20-** در هر يك از مواد مذكور در مواد (15) ، (16) ، (17) ، (19) چنانچه كارفرما پس از رفع حالت تعليق از پذيرفتن كارگر خودداري كند ، اين عمل در حكم اخراج غير قانوني ، محسوب مي شود و كارگر حق دارد ظرف مدت 30 روز به هيات تشخيص مراجعه نمايد (در صورتي كه كارگر عذر موجه نداشته باشند) و هر گاه كارفرما نتواند ثابت كند كه نپذيرفتن كارگر مستند به دلايل موجه بوده است ، به تشخيص هيات مزبور مكلف به بازگرداندن كارگر به كار و پرداخت حقوق يا مزد وي از تاريخ مراجعه به كارگاه مي باشد و اگر بتواند آن را اثبات كند به ازای هر سال سابقه كار 45 روز آخرين مزد به وي پرداخت نمايد .

**تبصره-** چنانچه كارگر بدون عذر موجه حداكثر 30 روز پس از رفع حالت تعليق ، آمادگي خود را براي انجام كار به كارفرما اعلام نكند و يا پس از مراجعه و استنكاف كارفرما ، به هيات تشخيص مراجعه ننمايد ، مستعفي شناخته مي شود كه در اين صورت كارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال يك ماه آخرين حقوق خواهد بود .

**مبحث سوم- خاتمه قرارداد كار**

**ماده 21**- قرارداد كار به يكي از طرف زير خاتمه مي يابد :

**الف-** فوت كارگر .

**ب-** بازنشستگي كارگر .

**ج-** از كارافتادگي كلي كارگر .

**د-** انقضای مدت در قراردادهاي كار با مدت موقت و عدم تجديد صريح يا ضمني آن .

**هـ-** پايان كار در قراردادهايي كه مربوط به كار معين است .

**و**- استعفاي كارگر .

**تبصره-** كارگري كه استعفا مي كند موظف است يك ماه به كار خود ادامه داده و بدوا استعفاي خود را كتبا به كارفرما اطلاع دهد و در صورتي كه حداكثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را كتبا به كارفرما اعلام نمايد استعفاي وي منتفي تلقي مي شود و كارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شوراي اسلامي كارگاه و يا انجمن صنفي و يا نماينده كارگران تحويل دهد .

**ماده 22-** در پايان كار ، كليه مطالباتي كه ناشي از قرارداد كار و مربوط به دوره اشتغال كارگر در موارد فوق است ، به كارگر و در صورت فوت او به وارث قانوني وي پرداخت خواهد شد .

**تبصره-** تا تعيين تكليف وراث قانوني و انجام مراحل اداري و برقراري مستمري توسط سازمان تامين اجتماعي ، اين سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفي به ميزان آخرين حقوق دريافتي ، به طور علي الحساب و به مدت 3 ماه به عایله تحت تكفل وي اقدام نمايد .

**ماده 23-** كارگر از لحاظ دريافت حقوق يا مستمري هاي ناشي از فوت ، بيماري ، بازنشستگي ، بيكاري ، تعليق ، از كارافتادگي كلي و جزیي و يا مقررات حمايتي و شرايط مربوط به آنها تابع قانون تامين اجتماعي خواهد بود .

**ماده 24-** در صورت خاتمه قرارداد كار ، كار معين يا مدت موقت ، كارفرما مكلف است به كارگري كه مطابق قرارداد ، يك سال يا بيشتر ، به كار اشتغال داشته است براي هر سال سابقه ، اعم از متوالي يا متناوب بر اساس آخرين حقوق مبلغي معادل يك ماه حقوق به عنوان مزاياي پايان كار به وي پرداخت نمايد .

**ماده 25-** هر گاه قرارداد كار براي مدت موقت و يا براي انجام كار معين ، منعقد شده باشد هيچ يك از طرفين به تنهايي حق فسخ آن را ندارند .

**تبصره-** رسيدگي به اختلافات ناشي از نوع اين قراردادها در صلاحيت هيات هاي تشخيص و حل اختلاف است .

**ماده 26-** هر نوع تغيير عمده در شرايط كار كه بر خلاف عرف معمول كارگاه و يا محل كار باشد پس از اعلام موافقت كتبي اداره كار و امور اجتماعي محل ، قابل اجرا است . در صورت بروز اختلاف ، راي هيات حل اختلاف قطعي و لازم الاجرا است .

**ماده 27-** هر گاه كارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و يا آیين نامه هاي انضباطي كارگاه را پس از تذكرات كتبي ، نقض نمايد كارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شوراي اسلامي كار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه كار معادل يك ماه آخرين حقوق كارگر را به عنوان «حق سنوات» به وي پرداخته و قرارداد كار را فسخ نمايد .

در واحدهايي كه فاقد شوراي اسلامي كار هستند نظر مثبت انجمن صنفي لازم است . در هر مورد از موارد ياد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هيات تشخيص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طريق هيات حل اختلاف رسيدگي و اقدام خواهد شد . در مدت رسيدگي مراجع حل اختلاف ، قرارداد كار به حالت تعليق در مي آيد .

**تبصره 1-** كارگاه هايي كه مشمول قانون شوراي اسلامي كار نبوده و يا شوراي اسلامي كار و يا انجمن صنفي در آن تشكيل نگرديده باشد يا فاقد نماينده كارگر باشند اعلام نظر مثبت هيات تشخيص (موضوع ماده (158) اين قانون) در فسخ قرارداد كار الزامي است .

**تبصره 2-** موارد قصور و دستورالعمل ها و آیين نامه هاي انضباطي كارگاه ها به موجب مقرراتي است كه با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 28-** نمايندگان قانوني كارگران و اعضاي شواي اسلامي كار و همچنين داوطلبان واجد شرايط نمايندگي كارگران و شوراهاي اسلامي كار ، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعي هيات تشخيص (موضوع ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار) و راي هيات حل اختلاف ، كماكان به فعاليت خود در همان واحد ادامه داده و مانند ساير كارگران مشغول كار و همچنين وظايف و امور محوله خواهند بود .

**تبصره 1-** هيات تشخيص و هيات حل اختلاف پس از دريافت شكايت در مورد اختلاف في مابين نماينده يا نمايندگان قانوني كارگران و كارفرما ، فورا و خارج از نوبت به موضوع رسيدگي و نظر نهايي خود را اعلام خواهند داشت . در هر صورت هيات حل اختلاف موظف است حداكثر ظرف مدت يك ماه از تاريخ دريافت شكايت به موضوع رسيدگي نمايد.

**تبصره 2-** در كارگاه هايي كه شوراي اسلامي كار تشكيل نگرديده و يا در مناطقي كه هيات تشخيص (موضوع ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار) تشكيل نشده و يا اين كه كارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهاي اسلامي كار نمي باشد ، نمايندگان كارگران و يا نمايندگان انجمن صنفي ، قبل از اعلام نظر قطعي هيات تشخيص (موضوع ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار) و راي نهايي هيات حل اختلاف كماكان به فعاليت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول كار و همچنين انجام وظايف و امور محوله خواهند بود .

**مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبيل و پرداخت مزاياي پايان كار**

**ماده 29-** در صورتي كه بنا به تشخيص هيات حل اختلاف كارفرما ، موجب تعليق قرارداد از ناحيه كارگر شناخته شود كارگر استحقاق دريافت خسارت ناشي از تعليق را خواهند داشت و كارفرما مكلف است كارگر تعليقي از كار را به كار سابق وي بازگرداند .

**ماده 30-** چنانچه كارگاه بر اثر قوه قهريه (زلزله ، سيل و امثال اين ها) و يا حوادث غير قابل پيش بيني (جنگ و نظاير آن) تعطيل گردد و كارگران آن بيكار شوند پس از فعاليت مجدد كارگاه ، كارفرما مكلف است كارگران بيكار شده را در همان واحد بازسازي شده و مشاغلي كه در آن به وجود مي آيد به كار اصلي بگمارد .

**تبصره-** دولت مكلف است با توجه به اصل بيست و نهم قانون اساسي و با استفاده از درآمدهاي عمومي و در آمد هاي حاصل از مشاركت مردم و نيز از طريق ايجاد صندوق بيمه بيكاري نسبت به تامين معاش كارگران بيكار شده كارگاه هاي موضوع ماده (4) اين قانون و با توجه به بند (2) اصل چهل و سوم قانون اساسي امكانات لازم را براي اشتغال مجدد آنان فراهم نمايد .

**ماده 31-** چنانچه خاتمه قرارداد كار به لحاظ از كارافتادگي كلي و يا بازنشستگي كارگر باشد ، كارفرما بايد بر اساس آخرين مزد كارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقي به ميزان 30 روز مزد به وي پرداخت نمايد .

اين وجه علاوه بر مستمري از كارافتادگي و يا بازنشستگي كارگر است كه توسط سازمان تامين اجتماعي پرداخت مي شود .

**ماده 32-** اگر خاتمه قرارداد كار در نتيجه ، كاهش توانايي هاي جسمي و فكري ناشي از كار كارگر باشد (بنا به تشخيص كميسيون پزشكي سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفي شوراي اسلامي كار و يا نمايندگاني قانوني كارگر) كارفرما مكلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت ، معادل دو ماه آخرين حقوق به وي پرداخت نمايد .

**ماده 33-** تشخيص موارد از كارافتادگي كلي و جزیي و يا بيماري هاي ناشي از كار يا ناشي از غير كار و فوت كارگر و ميزان قصور كارفرما در انجام وظايف محوله قانوني كه منجر به خاتمه قرار داد كار مي شود ، بر اساس ضوابطي خواهد بود كه به پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**فصل سوم- شرايط كار**

**مبحث اول- حق السعي**

**ماده 34-** كليه دريافت هاي قانوني كه كارگر به اعتبار قرارداد كار اعم از مزد يا حقوق ، كمك عایله مندي ، هزينه هاي مسكن ، خواربار ، اياب و ذهاب ، مزاياي غير نقدي ، پاداش افزايش توليد ، سود سالانه و نظاير آنها دريافت مي نمايد را حق السعي مي نامند .

**ماده 35-** مزد عبارت است از وجوه نقدي يا غير نقدي و يا مجموع آنها كه در مقابل كار به كارگر پرداخت مي شود .

**تبصره 1-** چنانچه مزد با ساعات انجام كار مرتبط باشد ، مزد ساعتي و در صورتي كه بر اساس ميزان انجام كار و يا محصول توليد شده باشد ، كارمزد و چنانچه بر اساس محصول توليد شده و يا ميزان انجام كار در زمان معين باشد ، كارمزد ساعتي ، ناميده مي شود .

**تبصره 2-** ضوابط و مزاياي مربوط به مزد ساعتي ، كارمزد ساعتي و كارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع اين ماده كه با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد تعيين مي گردد . حداكثر ساعات كار موضوع ماده فوق نبايد از حداكثر ساعت قانوني كار تجاوز نمايد .

**ماده 36-** مزد ثابت ، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزاياي ثابت پرداختي به تبع شغل.

**تبصره 1-** در كارگاه هايي كه داراي طرح طبقه بندي و ارزيابي مشاغل نيستند منظور از مزاياي ثابت پرداختي به تبع شغل ، مزايايي است كه بر حسب ماهيت شغل يا محيط كار و براي ترميم مزد در ساعات عادي كار پرداخت مي گردد . از قبيل مزاياي سختي كار ، مزاياي سرپرستي ، فوق العاده شغل و غيره .

**تبصره 2-** در كارگاه هايي كه طرح طبق بندي مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پايه ، مزد مبنا را تشكيل مي دهد .

**تبصره 3-** مزاياي رفاهي و انگيزه اي از قبيل كمك هزينه مسكن ، خواربار و كمك عایله مندي ، پاداش افزايش توليد و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمي شود .

**ماده 37-** مزد بايد در فواصل زماني مرتب و در روز غير تعطيل و ضمن ساعات كار به وجه نقد رايج كشور يا با تراضي طرفين به وسيله چك عهده بانك با رعايت شرايط ذيل پرداخت شود :

**الف**- چنانچه بر اساس قرارداد يا عرف كارگاه ، مبلغ مزد به صورت روزانه يا ساعتي تعيين شده باشد ، پرداخت آن بايد پس از محاسبه در پايان روز يا هفته يا پانزده روز يك بار به نسبت ساعات كار و يا روزهاي كاركرد صورت گيرد .

**ب-** در صورتي كه بر اساس قرارداد يا عرف كارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، اين پرداخت بايد در آخر ماه صورت گيرد . در اين حال مزد مذكور حقوق ناميده مي شود.

**تبصره-** در ماه هاي سي و يك روزه مزايا و حقوق بايد بر اساس سي و يك روز محاسبه و به كارگر پرداخت شود .

**ماده 38-** براي انجام كار مساوي كه در شرايط مساوي در يك كارگاه انجام مي گيرد بايد به زن و مرد مزد مساوي پرداخت شود . تبعيض در تعيين ميزان بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قوميت و اعتقادات سياسي و مذهبي ممنوع است .

**ماده 39-** مزد و مزاياي كارگراني كه به صورت نيمه وقت و يا كمتر از ساعات قانوني تعيين شده به كار اشتغال دارند به نسبت ساعات كار انجام يافته محاسبه و پرداخت مي شود .

**ماده 40-** در مواردي كه با توافق طرفين قسمتي از مزد به صورت غير نقدي پرداخت مي شود ، بايد ارزش نقدي تعيين شده براي اين گونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد .

**ماده 41-** شوراي عالي كار همه ساله موظف است ميزان حداقل مزد كارگران را براي نقاط مختلف كشور و يا صنايع مختلف با توجه به معيارهاي ذيل تعيين نمايد :

**1-** حداقل مزد كارگران با توجه به درصد تورمي كه از طرف بانك مركزي جمهوري اسلامي ايران اعلام مي شود .

**2-** حداقل مزد بدون آن كه مشخصات جسمي و روحي كارگران و ويژگي هاي كار محول شده را مورد توجه قرار دهد بايد به اندازه اي باشد تا زندگي يك خانواده ، كه تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمي اعلام مي شود را تامين نمايد .

**تبصره-** كارفرمايان موظفند كه در ازاي انجام كار در ساعات تعیين شده قانوني به هيچ كارگري كمتر از حداقل مزد تعيين شده جديد جديد پرداخت ننمايند و در صورت تخلف ضامن تاديه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جديد مي باشند .

**ماده 42-** حداقل مزد موضوع ماده (41) اين قانون منحصرا بايد به صورت نقدي پرداخت شود . پرداخت هاي غير نقدي به هر صورت كه در قراردادها پيش بيني مي شود به عنوان پرداختي تلقي مي شود كه اضافه بر حداقل مزد است .

**ماده 43-** كارگران كارمزد براي روزهاي جمعه و تعطيلات رسمي و مرخصي ، استحقاق دريافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه ميانگين كارمزد آنها در روزهاي كاركرد آخرين ماه كار آنها است . مبلغ پرداختي در هر حال نبايد كمتر از حداقل مزد قانوني باشد .

**ماده 44-** چنانچه كارگر به كارفرماي خود مديون باشد در قبال اين ديون وي ، تنها مي توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حكم دادگاه برداشت نمود . در هر حال اين مبلغ نبايد از يك چهارم كل مزد كارگر بيشتر باشد .

**تبصره**- نفقه و كسوه افراد واجب النفقه كارگر از این قاعده مستثني و تابع مقررات قانون مدني مي باشد .

**ماده 45-** كارفرما فقط در موارد ذيل مي تواند از مزد كارگر برداشت نمايد :

**الف-** موردي كه قانون صراحتا اجازه داده باشد .

**ب-** هنگامي كه كارفرما به عنوان مساعده وجهي به كارگر داده باشد .

**ج-** اقساط وام هايي كه كارفرما به كارگر داده است طبق ضوابط مربوطه .

**د-** چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغي اضافه پرداخت شده باشد .

**هـ-** مال الاجاره خانه سازماني (كه ميزان آن با توافق طرفين تعيين گرديده است) در صورتي كه اجاره اي باشد با توافق طرفين تعيين مي گردد .

**و**- وجوهي كه پرداختي آن از طرف كارگر براي خريد اجناس ضروري از شركت تعاوني مصرف همان كارگاه تعهد شده است .

**تبصره-** هنگام دريافت وام مذكور در بند (ج) با توافق طرفين بايد ميزان اقساط پرداختي تعيين گردد .

**ماده 46-** به كارگراني كه به موجب قرار داد يا موافقت بعدي به ماموريت هاي خارج از محل خدمت اعزام مي شوند فوق العاده ماموريت تعلق مي گيرد . اين فوق العاده نبايد كمتر از مزد ثابت يا مزد مبناي روزانه كارگران باشد . همچنين كارفرما مكلف است وسيله با هزينه رفت و برگشت آنها را تامين نمايد .

**تبصره-** ماموريت به موردي اطلاق مي شود كه كارگر براي انجام كار حداقل 50 كيلومتر از محل كارگاه اصلي دور شود و يا ناگزير باشد حداقل يك شب در محل ماموريت توقف نمايد .

**ماده 47-** به منظور ايجاد انگيزه براي توليد بيشتر و كيفيت بهتر و تقليل ضايعات و افزايش علاقه مندي و بالا بردن سطح درآمد كارگران ، طرفين قرارداد دريافت و پرداخت پاداش افزايش توليد را مطابق آیين نامه اي كه به تصويب وزير كار و امور اجتماعي تعيين مي شود منعقد مي نمايند .

**ماده 48-** به منظور جلوگيري از بهره كشي از كار ديگري وزارت كار و امور اجتماعي موظف است نظام ارزيابي و طبقه بندي مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل كارگري در كشور تهيه نمايد و به مرحله اجرا در آورد .

**ماده 49-** به منظور استقرار مناسبات صحيح كارگاه يا بازار كار در زمينه مزد و مشخص بودن شرح وظايف و دامنه مسئوليت مشاغل مختلف در كارگاه ، كارفرمايان مشمول اين قانون موظفند با همكاري كميته طبقه بندي مشاغل كارگاه و يا موسسات ذي صلاح طرح طبقه بندي مشاغل را تهيه كنند و پس از تایيد وزارت كار و امور اجتماعي به مرحله اجرا در آورند .

**تبصره 1-** وزارت كار و امور اجتماعي دستورالعمل و آیين نامه هاي اجرایي طرح ارزيابي مشاغل كارگاه هاي مشمول اين ماده را كه ناظر به تعدد كارگران و تاريخ اجراي طرح است تعيين و اعلام خواهد كرد .

**تبصره 2-** صلاحيت موسسات و افرادي كه به تهيه طرح هاي طبقه بندي مشاغل در كارگاه ها مي پردازند بايد مورد تایيد وزارت كار و امور اجتماعي باشد .

**تبصره 3-** اختلافات ناشي از اجراي طرح طبقه بندي مشاغل با نظر وزارت كار و امور اجتماعي در هيات حل اختلاف قابل رسيدگي است .

**ماده 50-** چنانچه كارفرمايان مشمول اين قانون در مهلت هاي تعيين شده از طرف وزارت كار و امور اجتماعي ، مشاغل كارگاه هاي خود را ارزيابي نكرده باشند وزارت كار و امور اجتماعي ، انجام اين امر را به يكي از دفاتر موسسات مشاور فني ارزيابي مشاغل و يا اشخاص صاحب صلاحيت (موضوع تبصره (2) ماده (49)) واگذار خواهد كرد .

**تبصره-** كارفرما علاوه بر پرداخت هزينه هاي مربوط به اين امر مكلف به پرداخت جريمه اي معادل (50%) هزينه هاي مشاوره به حساب در آمد عمومي كشور نزد خزانه داري كل است . از تاريخي كه توسط وزارت كار و امور اجتماعي تعيين مي شود كارفرما بايد مابه التفاوت احتمالي مزد ناشي از اجراي طرح ارزيابي مشاغل را بپردازد .

**مبحث دوم- مدت**

**ماده 51-** ساعت كار در اين قانون مدت زماني است كه كارگر نيرو يا وقت خود را به منظور انجام كار در اختيار كارفرما قرار مي دهد . به غير از مواردي كه در اين قانون مستثني شده است ساعات كار كارگران در شبانه روز نبايد از 8 ساعت تجاوز نمايد .

**تبصره 1-** كارفرما با توافق كارگران ، نماينده يا نمايندگان قانوني آنان ، مي تواند ساعات كار را در بعضي از روزهاي هفته كمتر از ميزان مقرر و در ديگر روزها اضافه بر اين ميزان تعيين كند به شرط آن كه مجموع ساعات كار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نكند .

**تبصره 2-** در كارهاي كشاورزي كارفرما مي تواند با توافق كارگران ، نماينده يا نمايندگان قانوني آنان ، ساعات كار در شبانه روز را با توجه به كار ، عرف و فصول مختلف تنظيم نمايد .

**ماده 52-** در كارهاي سخت و زيان آور و زيرزميني ، ساعات كار نبايد از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نمايد .

**تبصره-** كارهاي سخت و زيان آور و زيرزميني به موجب آیين نامه اي خواهد بود كه توسط شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار و شوراي عالي كار تهيه و به تصويب وزراي كار و امور اجتماعي و بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي خواهد رسيد .

**ماده 53-** كار روز كارهايي است كه زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 مي باشد و كار شب كارهايي است كه زمان انجام آن بين 22 تا 6 بامداد قرار دارد .

كار مختلط نيز كارهايي است كه بخشي از ساعات انجام آن در روز و قسمتي از آن در شب واقع مي شود .

در كارهاي مختلط ، ساعاتي كه جزو كار شب محسوب مي شود كارگر از فوق العاده موضوع ماده (58) اين قانون استفاده مي نمايد .

**ماده 54-** كار متناوب كاري است كه نوعا در ساعات متوالي انجام نمي يابد ، بلكه در ساعات معيني از شبانه روز صورت مي گيرد .

**تبصره**- فواصل تناوب كار در اختيار كارگر است و حضور او در كارگاه الزامي نيست . در كارهاي متناوب ، ساعات كار و فواصل تناوب و نيز كار اضافي نبايد از هنگام شروع تا خاتمه از 15 ساعت در شبانه روز بيشتر باشد .

ساعت شروع و خاتمه كار و فواصل تناوب با توافق طرفين و نوع كار و عرف كارگاه تعيين مي گردد .

**ماده 55-** كار نوبتي عبارت است از كاري كه در طول ماه گردش دارد ، به نحوي كه نوبت هاي آن در صبح يا عصر يا شب واقع مي شود .

**ماده 56-** كارگري كه در طول ماه به طور نوبتي كار مي كند و نوبت هاي كار وي در صبح و عصر واقع مي شود (10%) و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گيرد ، (15%) و در صورتي كه نوبت ها به صبح و شب و يا عصر و شب بيافتد (5/22%) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت كاري دريافت خواهد كرد .

**ماده 57-** در كار نوبتي ممكن است ساعات كار از 8 ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نمايد ، لكن جمع ساعات كار در چهار هفته متوالي نبايد از 176 ساعت تجاوز كند .

**ماده 58-** براي هر ساعت كار در شب تنها به كارگران غير نوبتي (35%) اضافه بر مزد ساعت كار عادي تعلق مي گيرد .

**ماده 59-** در شرايط عادي ارجاع كار اضافي به كارگر با شرايط ذيل مجاز است :

**الف-** موافقت كارگر .

**ب-** پرداخت (40%) اضافه بر مزد هر ساعت كار عادي .

**تبصره-** ساعات كار اضافي ارجاعي به كارگران نبايد از 4 ساعت در روز تجاوز نمايد (مگر در موارد استثنايي با توافق طرفين) .

**ماده 60-** ارجاع كار اضافي با تشخيص كارفرما به شرط پرداخت اضافه كاري (موضوع بند (ب) ماده (59)) و براي مدتي كه جهت مقابله با اوضاع و احوال ذيل ضرورت دارد مجاز است و حداكثر اضافه كاري موضوع اين ماده 8 ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنايي با توافق طرفين) .

**الف-** جلوگيري از حوادث قابل پيش بينی و يا ترميم خسارتي كه نتيجه حوادث مذكور است.

**ب**- اعاده فعاليت كارگاه ، در صورتي كه فعاليت مذكور به علت بروز حادثه يا اتفاق طبيعي از قبيل ، سيل ، زلزله و يا اوضاع و احوال غير قابل پيش بيني ديگر قطع شده باشد .

**تبصره 1-** پس از انجام كار اضافي در موارد فوق ، كارفرما مكلف است حداكثر ظرف مدت 48 ساعت ، موضوع را به اداره كار و امور اجتماعي اطلاع دهد تا ضرورت كار اضافي و مدت آن تعيين شود .

**تبصره 2-** در صورت عدم تایيد ضرورت كار اضافي توسط اداره كار و امور اجتماعي محل ، كارفرما مكلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به كارگر خواهد بود .

**ماده 61-** ارجاع كار اضافي به كارگراني كه كار شبانه يا كارهاي خطرناك و سخت و زيان آور انجام مي دهند ، ممنوع است .

**مبحث سوم- تعطيلات و مرخصي ها**

**ماده 62-** روز جمعه ، روز تعطيل هفتگي كارگران با استفاده از مزد مي باشد .

**تبصره 1-** در امور مربوط به خدمات عمومي نظير آب ، برق ، اتوبوس راني و يا در كارگاه هايي كه حسب نوع يا ضرورت كار و يا توافق طرفين ، به طور مستمر روز ديگري براي تعطيل تعيين شود همان روز در حكم روز تعطيل هفتگي خواهد بود و به هر حال تعطيل يك روز معين در هفته اجباري است .

كارگراني كه به هر عنوان به اين ترتيب روزهاي جمعه كار مي كنند، در مقابل عدم استفاده از تعطيل روز جمعه (40%) اضافه بر مزد دريافت خواهند كرد .

**تبصره 2-** در صورتي كه روزهاي كار در هفته كمتر از شش روز باشد ، مزد روز تعطيل هفتگي كارگر معادل يك ششم مجموع مزد يا حقوق دريافتي وي در روزهاي كار در هفته خواهد بود .

**تبصره 3-** كارگاه هايي كه با انجام 5 روز كار در هفته و 44 ساعت كار قانوني كارگرانشان از دو روز تعطيل استفاده مي كنند ، مزد هر يك از دو روز تعطيل هفتگي برابر با مزد روزانه كارگران خواهد بود .

**ماده 63-** علاوه بر تعطيلات رسمي كشور ، روز كارگر (11 ارديبهشت) نيز جزو تعطيلات رسمي كارگران به حساب مي آيد .

**ماده 64-** مرخصي استحقاقي سالانه كارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ، جمعا يك ماه است . ساير روزهاي تعطيل جزو ايام مرخصي محسوب نخواهد شد . براي كار كمتر از يك سال مرخصي مزبور به نسبت مدت كار انجام يافته محاسبه مي شود.

**ماده 65-** مرخصي ساليانه كارگراني كه به كارهاي سخت و زيان آور اشتغال دارند 5 هفته مي باشد . استفاده از اين مرخصي ، حتي الامكان در دو نوبت در پايان هر شش ماه كار صورت مي گيرد .

**ماده 66-** كارگر نمي تواند بيش از 9 روز از مرخصي سالانه خود را ذخيره كند .

**ماده 67-** هر كارگر حق دارد به منظور اداي فريضه حج واجب در تمام مدت كار خويش فقط براي يك نوبت يك ماه به عنوان مرخصي استحقاقي يا مرخصي بدون حقوق استفاده نمايد .

**ماده 68-** ميزان مرخصي استحقاقي كارگران فصلي بر حسب ماه هاي كاركرد تعيين مي شود .

**ماده 69-** تاريخ استفاده از مرخصي با توافق كارگر و كارفرما تعيين مي شود . در صورت اختلاف بين كارگر و كارفرما نظر اداره كار و امور اجتماعي محل لازم الاجرا است .

**تبصره-** در مورد كارهاي پيوسته (زنجيره اي) و تمامي كارهايي كه همواره حضور حداقل معيني از كارگران در روزهاي كار را اقتضا مي نمايد ، كارفرما مكلف است جدول زماني استفاده از مرخصي كارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال براي سال بعد تنظيم و پس از تایيد شوراي اسلامي كار يا انجمن صنفي يا نمايندگان كارگران اعلام نمايد .

**ماده 70-** مرخصي كمتر از يك روز كار جزو مرخصي استحقاقي منظور مي شود .

**ماده 71-** در صورت فسخ يا خاتمه قرارداد كار يا بازنشستگي و از كارافتادگي كلي كارگر و يا تعطيل كارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصي استحقاقي كارگر به وي و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت مي شود .

**ماده 72-** نحوه استفاده از مرخصي بدون حقوق كارگران و مدت آن و شرايط برگشت آنها به كار پس از استفاده از مرخصي با توافق كتبي كارگر يا نماينده قانوني او و كارفرما تعيين خواهد شد .

**ماده 73-** كليه كارگران در موارد ذيل حق برخورداري از سه روز مرخصي با استفاده از مزد را دارند .

**الف-** ازدواج دايم .

**ب-** فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان .

**ماده 74-** مدت مرخصي استعلاجي ، با تایيد سازمان تامين اجتماعي ، جزو سوابق كار و بازنشستگي كارگران محسوب خواهد شد .

**مبحث چهارم- شرايط كار زنان**

**ماده 75-** انجام كارهاي خطرناك ، سخت و زيان آور و نيز حمل بار بيشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسايل مكانيكي ، براي كارگران زن ممنوع است . دستورالعمل و تعيين نوع و ميزان اين قبيل موارد با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 76-** مرخصي بارداري و زايمان كارگران زن جمعا 90 روز است . حتي الامكان 45 روز از اين مرخصي بايد پس از زايمان مورد استفاده قرار گيرد . براي زايمان توامان 14 روز به مدت مرخصي اضافه مي شود .

**تبصره 1-** پس از پايان مرخصي زايمان ، كارگر زن به كار سابق خود باز مي گردد و اين مدت با تایيد سازمان تامين اجتماعي جزو سوابق خدمت وي محسوب مي شود .

**تبصره 2-** حقوق ايام مرخصي زايمان طبق مقررات قانون تامين اجتماعي پرداخت خواهد شد .

**ماده 77-** در مواردي كه به تشخيص پزشك سازمان تامين اجتماعي ، نوع كار براي كارگر باردار خطرناك يا سخت تشخيص داده شود ، ‌كارفرما تا پايان دوره بارداري وي ، بدون كسر حق السعي كار مناسب تر و سبك تري به او ارجاع مي نمايد .

**ماده 78-** در كارگاه هايي كه داراي كارگر زن هستند كارفرما مكلف است به مادران شيرده تا پايان دو سالگي كودك پس از هر سه ساعت ، نيم ساعت فرصت شير دادن بدهد . اين فرصت جزو ساعات كار آنان محسوب مي شود و همچنين كارفرما مكلف است متناسب با تعداد كودكان و با در نظر گرفتن گروه سني آنها مراكز مربوط به نگهداري كودكان (از قبيل شيرخوارگاه ، مهد كودك و ...) را ايجاب نمايد .

**تبصره-** آیين نامه اجرایي ، ضوابط تاسيسات و اداره شيرخوارگاه و مهدكودك توسط سازمان بهزيستي كل كشور تهيه و پس از تصويب وزير كار و امور اجتماعي به مرحله اجرا گذاشته مي شود .

**مبحث پنجم- شرايط كار نوجوانان**

**ماده 79-** به كار گماردن افراد كمتر از 15 سال تمام ممنوع است .

**ماده 80-** كارگري كه سنش بين 15 تا 18 سال تمام باشد ، كارگر نوجوان ناميده مي شود و در بدو استخدام بايد توسط سازمان تامين اجتماعي مورد آزمايش هاي پزشكي قرار گيرد .

**ماده 81-** آزمايش هاي پزشكي كارگر نوجوان ، حداقل بايد سالي يك بار تجديد شود و مدارك مربوط در پرونده استخدامي وي ضبط گردد . پزشك در باره تناسب نوع كار با توانايي كارگر نوجوان اظهار نظر مي كند و چنانچه كار مربوط را نامناسب بداند كارفرما مكلف است در حدود امكانات خود شغل كارگر را تغيير دهد .

**ماده 82-** ساعات كار روزانه كارگر نوجوان ، نيم ساعت كمتر از ساعات كار معمولي كارگران است ترتيب استفاده از اين امتياز با توافق كارگر و كارفرما تعيين خواهد شد .

**ماده 83-** ارجاع هر نوع كار اضافي و انجام كار در شب و نيز ارجاع كارهاي سخت و زيان آور و خطرناك و حمل بار با دست ، بيش از حد مجاز و بدون استفاده از وسايل مكانيكي براي كارگر نوجوان ممنوع است .

**ماده 84-** در مشاغل و كارهايي كه به علت ماهيت آن با شرايطي كه كار در آن انجام مي شود براي سلامتي يا اخلاق كارآموزان و نوجوانان زيان آور است ، حداقل سن كار 18 سال تمام خواهد بود . تشخيص اين امر با وزارت كار و امور اجتماعي است .

**فصل چهارم- حفاظت فني و بهداشت كار**

**مبحث اول- كليات**

 **ماده 85-** براي صيانت نيروي انساني و منابع مادي كشور رعايت دستورالعمل هايي كه از طريق شوراي عالي حفاظت فني (جهت تامين حفاظت فني) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي (جهت جلوگيري از بيماري هاي حرفه اي و تامين بهداشت كار و كارگر و محيط كار) تدوين مي شود ، براي كليه كارگاه ها ، كارفرمايان ، كارگران و كارآموزان الزامي است .

**تبصره-** كارگاه هاي خانوادگي نيز مشمول مقررات اين فصل بوده و مكلف به رعايت اصول فني و بهداشت كار مي باشند .

**ماده 86-** شوراي عالي حفاظت فني مسئول تهيه موازين و آیين نامه هاي حفاظت فني مي باشد از اعضای ذيل تشكيل مي گردد :

**1-** وزير كار و امور اجتماعي يا معاون او كه ریيس شورا خواهد بود .

**2-** معاون وزارت صنايع .

**3**- معاون وزارت صنايع سنگين .

**4**- معاون وزارت كشاورزي .

**5**- معاون وزارت نفت .

**6-** معاون وزارت معادن و فلزات .

**7-** معاون وزارت جهاد سازندگي .

**8-** ریيس سازمان حفاظت محيط زيست .

**9-** دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته هاي فني .

**10**- دو نفر از مديران صنايع .

**11-** دو نفر از نمايندگان كارگران .

**12-** مدير كل بازرسي كار وزارت كار و امور اجتماعي كه دبير شورا خواهد بود .

**تبصره 1-** پيشنهادات شورا به تصويب وزير كار و امور اجتماعي رسيده و شورا در صورت لزوم مي تواند براي تهيه طرح آیين نامه هاي مربوط به حفاظت فني كارگران در محيط كار و انجام ساير وظايف مربوط به شورا ، كميته هاي تخصصي مركب از كارشناسان تشكيل دهد .

**تبصره 2-** آیين نامه دخلي شورا با پيشنهاد شوراي عالي حفاظت فني به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**تبصره 3-** انتخاب اساتيد دانشگاه ، نمايندگان كارگران و نمايندگان مديران صنايع مطابق دستورالعملي خواهد بود كه توسط شوراي عالي حفاظت فني تهيه و به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 87-** اشخاص حقيقي و حقوقي كه بخواهند كارگاه جديدي احداث نمايند و يا كارگاه هاي موجود را توسعه دهند ، مكلفند بدوا برنامه كار و نقشه هاي ساختماني و طرح هاي مورد نظر را از لحاظ پيش بيني در امر حفاظت فني و بهداشت كار ، براي اظهار نظر و تایيد به وزارت كار و امور اجتماعي ارسال دارند . وزارت كار و امور اجتماعي موظف است نظرات خود را ظرف مدت يك ماه اعلام نمايد . بهره برداري از كارگاه هاي مزبور منوط به رعايت مقررات حفاظتي و بهداشتي خواهد بود .

**ماده 88-** اشخاص حقيقي يا حقوقي كه به ساخت يا ورود و عرضه ماشين مي پردازند مكلف به رعايت موارد ايمني و حفاظتي مناسب مي باشند .

**ماده 89-** كارفرمايان مكلفند پيش از بهره برداري از ماشين ها ، دستگاه ها ، ابزار و لوازمي كه آزمايش آنها مطابق آیين نامه هاي مصوب شوراي عالي كار حفاظت فني ضروري شناخته شده است آزمايش هاي لازم را توسط آزمايشگاه ها و مراكز مورد تایيد شوراي عالي حفاظت فني انجام داده و مدارك مربوطه را حفظ و يك نسخه از آنها را براي اطلاع به وزارت كار و امور اجتماعي ارسال نمايند .

**ماده 90-** كليه اشخاص حقيقي يا حقوقي كه بخواهند لوازم حفاظت فني و بهداشتي را وارد يا توليد كنند ، بايد مشخصات وسايل را حسب مورد همراه با نمونه هاي آن به وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي ارسال دارند و پس از تایيد ، به ساخت يا وارد كردن اين وسايل اقدام نمايند .

**ماده 91-** كارفرمايان و مسئولان كليه واحدهاي موضوع ماده (85) اين قانون مكلفند بر اساس مصوبات شوراي عالي حفاظت فني براي تامين حفاظت و سلامت و بهداشت كارگران در محيط كار ، وسايل و امكانات لازم را تهيه و در اختيار آنان قرار داده و چگونگي كاربرد وسايل فوق الذكر را به آنان بياموزند و در خصوص رعايت مقررات حفاظتي و بهداشتي نظارت نمايند . افراد مذكور نيز ملزم به استفاده و نگهداري از وسايل حفاظتي و بهداشتي فردي و اجراي دستورالعمل هاي مربوط كارگاه مي باشند .

**ماده 92-** كليه واحدهاي موضوع ماده (85) اين قانون كه شاغلين در آنها به اقتضاي نوع كار در معرض بروز بيماري هاي ناشي از كار قرار دارند بايد براي همه افراد مذكور پرونده پزشكي تشكيل دهند و حداقل سالي يك بار توسط مراكز بهداشتي درماني از آنها معاينه و آزمايش هاي لازم را به عمل آورند و نتيجه را در پرونده مربوط ضبط نمايند .

**تبصره 1-** چنانچه با تشخيص شوراي پزشكي نظر داده شود كه فرد معاينه شده به بيماري ناشي از كار مبتلا يا در معرض ابتلا باشد كارفرما و مسئولين مربوطه مكلفند كار او را بر اساس نظريه شوراي پزشكي مذكور بدون كاهش حق السعي ، در قسمت مناسب ديگري تعيين نمايند .

**تبصره 2-** در صورت مشاهده چنين بيماراني ، وزارت كار و امور اجتماعي مكلف به بازديد و تاييد مجدد شرايط فني و بهداشت ايمني محيط كار خواهد بود .

**ماده 93-** به منظور جلب مشاركت كارگران و نظارت بر حسن اجراي مقررات حفاظتي و بهداشتي در محيط كار و پيش گيري از حوادث و بيماري ها ، در كارگاه هايي كه وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي ضروري تشخيص دهند كميته حفاظت فني و بهداشت كار تشكيل خواهد شد .

**تبصره 1-** كميته مذكور از افراد متخصص در زمينه حفاظت فني و بهداشت حرفه اي و امور فني كارگاه تشكيل مي شود و از بين اعضا ، دو نفر شخص واجد شرايطي كه مورد تایيد وزارتخانه هاي كار و امور اجتماعي و بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي باشند تعيين مي گردند كه وظيفه اشان برقراري ارتباط ميان كميته مذكور با كارفرما و وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد .

**تبصره 2-** نحوه تشكيل و تركيب اعضا بر اساس دستورالعمل هايي خواهد بود كه توسط وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي تهيه و ابلاغ خواهد شد .

**ماده 94-** در مواردي كه يك يا چند نفر از كارگران يا كاركنان واحدهاي موضوع ماده (85) اين قانون امكان وقوع حادثه يا بيماري ناشي از كار را در كارگاه يا واحد مربوطه پيش بيني نمايند مي توانند مراتب را به كميته حفاظت فني و بهداشت كار يا مسئول حفاظت فني و بهداشت كار اطلاع دهند و اين امر نيز بايستي توسط فرد مطلع شده در دفتري كه به همين منظور نگهداري مي شود ، ثبت گردد .

**تبصره-** چنانچه كارفرما يا مسئول واحد ، وقوع حادثه يا بيماري ناشي از كار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلايل و نظرات خود به نزديک ترين اداره كار و امور اجتماعي محل اعلام نمايد . اداره كار و امور ا جتماعي مذكور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسين كار به موضوع رسيدگي و اقدام لازم را معمول نمايد .

**ماده 95-** مسئوليت اجراي مقررات و ضوابط فني و بهداشت كار بر عهده كارفرما يا مسئولين واحدهاي موضوع ذكر شده در ماده (185) اين قانون خواهد بود . هر گاه بر اثر عدم رعايت مقررات مذكور از سوي كارفرما يا مسئولين واحد ، حادثه اي رخ دهد ، شخص كارفرما يا مسئول مذكور از نظر كيفري و حقوقي و نيز مجازات هاي مندرج در اين قانون مسئول است .

**تبصره 1-** كارفرما يا مسئولان واحدهاي موضوع ماده (85) اين قانون موظفند كليه حوادث ناشي از كار را در دفتر ويژه اي كه فرم آن از طريق وزارت كار و امور اجتماعي اعلام مي گردد ثبت و مراتب را سريعا به صورت كتبي به اطلاع اداره كار و امور اجتماعي محل برسانند .

**تبصره 2-** چنانچه كارفرما يا مديران واحدهاي موضوع ماده (85) اين قانون براي حفاظت فني و بهداشت كار ، وسايل و امكانات لازم را در اختيار كارگر قرار داده باشند و كارگر با وجود آموزش هاي لازم و تذكرات قبلي بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننمايد كارفرما مسئوليتي نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف ، راي هيات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

**مبحث دوم- بازرسي كار**

 **ماده 96-** به منظور اجراي صحيح اين قانون و ضوابط حفاظت فني ، اداره كل بازرسي وزارت كار و امور اجتماعي با وظايف ذيل تشكيل مي شود :

**الف-** نظارت بر اجراي مقررات ناظر به شرايط كار به ويژه مقررات حمايتي مربوط به كارهاي سخت و زيان آور و خطرناك ، مدت كار ، مزد ، رفاه كارگر ، اشتغال زنان و كارگران نوجوان .

**ب**- نظارت بر اجراي صحيح مقررات قانون كار و آیين نامه ها و دستورالعمل هاي مربوط به حفاظت فني .

**ج**- آموزش مسایل مربوط به حفاظت فني و راهنمايي كارگران ، كارفرمايان و كليه افرادي كه در معرض صدمات و ضايعات ناشي از حوادث و خطرات ناشي از كار قرار دارند .

**د**- بررسي و تحقيق پيرامون اشكالات ناشي از اجراي مقررات حفاظت فني و تهيه پيشنهاد لازم جهت اصلاح ميزان ها و دستورالعمل هاي مربوط به موارد مذكور ، مناسب با تحولات و پيشرفت هاي تكنولوژي .

**هـ-** رسيدگي به حوادث ناشي از كار در كارگاه هاي مشمول و تجزيه و تحليل عمومي و آماري اين گونه موارد به منظور پيش گيري حوادث .

**تبصره 1**- وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي مسئول برنامه ريزي ، كنترل ،‌ ارزشيابي و بازرسي در زمينه بهداشت كار و درمان كارگري بوده و موظف است اقدامات لازم را در اين زمينه به عمل آورد .

**تبصره 2**- بازرسي به صورت مستمر ، همراه با تذكر اشكالات و معايب و نواقص در صورت لزوم تقاضاي تعقيب متخلفان در مراجع صالح انجام مي گيرد .

**ماده 97-** اشتغال در سمت بازرسي كار منوط به گذراندن دوره هاي آموزش نظري و علمي در بدو استخدام است .

**تبصره-** آیين نامه شرايط استخدام بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار با پيشنهاد مشترك وزارت كار و امور اجتماعي ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي و سازمان امور اداري و استخدامي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد . اين شرايط به نحوي تدوين خواهد شد كه ثبات و استقلال شغلي بازرسان را تامين كند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد .

**ماده 98-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار در حدود وظايف خويش حق دارند بدون اطلاع قبيل در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده (85) اين قانون وارد شده و به بازرسي بپردازند و نيز مي توانند به دفاتر و مدارك مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام يا قسمتي از آنها رونوشت تحصيل نمايد .

**تبصره**- ورود بازرسان كار به كارگاه هاي خانوادگي منوط به اجازه كتبي دادستان محل خواهد بود .

**ماده 99-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار حق دارند به منظور اطلاع از تركيبات موادي كه كارگران با آنها در تماس مي باشند و يا در انجام كار مورد استفاده قرار مي گيرند ، به اندازه اي كه براي آزمايش لازم است در مقابل رسيد ، نمونه بگيرند و به روساي مستقيم خود تسليم نمايند .

**تبصره**- ساير مقررات مربوط به چگونگي بازرسي كار مطابق آیين نامه اي خواهد بود كه با پيشنهاد شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار حسب مورد به تصويب وزير كار و امور اجتماعي و وزير بهداشت ، ‌درمان و آموزش پزشكي خواهد رسيد .

**ماده 100-** كليه بازرسان كار و كارشناسان بهداشت حرفه اي ، داراي كارت ويژه حسب مورد با امضای وزير كار و امور اجتماعي يا وزير بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي هستند كه هنگام بازرسي بايد همراه آنها باشد و در صورت تقاضاي مقامات رسمي يا مسئولين كارگاه ارایه شود .

**ماده 101-** گزارش بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار در موارد مربوط به حدود و وظايف و اختياراتشان در حكم گزارش ضابطين دادگستري خواهد بود .

**تبصره 1-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار مي توانند به عنوان مطلع و كارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شركت نمايند .

**تبصره 2-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار نمي توانند در تصميم گيري مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هايي كه قبلا به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر كرده اند ، شركت كنند .

**ماده 102-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار نمي توانند در كارگاهي اقدام به بازرسي نمايند كه خود يا يكي از بستگان نسبي آنها تا طبقه سوم و يا يكي از اقرباي سببي درجه اول ايشان به طور مستقيم در آن ذي نفع باشند .

**ماده 103-** بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار حق ندارند در هيچ مورد حتي پس از بركناري از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را كه به مقتضاي شغل خود به دست آورده اند و يا نام اشخاص را كه به آنان اطلاعاتي داده يا موارد تخلف را گوشزد كرده اند ، فاش نمايند .

**تبصره-** متخلفين از مقررات اين ماده مشمول مجازات هاي مقرر در قوانين مربوط خواهند بود .

**ماده 104-** كارفرمايان و ديگر كساني كه مانع ورود بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار به كارگاه هاي مشمول اين قانون گردند و يا مانع انجام وظيفه ايشان شوند يا از دادن اطلاعات و مدارك لازم به آنان خودداري نمايند ، حسب مورد به مجازات هاي مقرر در اين قانون محكوم خواهند شد .

**ماده 105-** هر گاه در حين بازرسي ، به تشخيص بازرس كار يا كارشناس بهداشت حرفه اي احتمال وقوع حادثه و يا بروز خطر در كارگاه داده شود ، بازرس كار يا كارشناس بهداشت حرفه اي مكلف هستند مراتب را فورا و كتبا به كارفرما يا نماينده او و نيز به ریيس مستقيم خود اطلاع دهند .

**تبصره 1-** وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي ، حسب مورد گزارش بازرسان كار و كارشناسان بهداشت حرفه اي از دادسراي عمومي محل و در صورت عدم تشكيل دادسرا از دادگاه عمومي محل تقاضا خواهند كرد فورا تعطيل و لاك و مهر تمام يا قسمتي از كارگاه را صادر نمايد . دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذكور پس از ابلاغ قابل اجرا است .

دستور رفع تعطيل توسط مرجع مزبور در صورتي صادر خواهد شد كه بازرس كار يا كارشناس بهداشت حرفه اي و يا كارشناسان ذي ربط دادگستري رفع نواقص و معايب موجود را تایيد نموده باشند .

**تبصره 2-** كارفرما مكلف است در ايامي كه به علت فوق كار تعطيل مي شود مزد كارگران كارگاه را بپردازد .

**تبصره 3-** متضرران از قرارهاي موضوع اين ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس كار و يا كارشناس بهداشت حرفه اي و تعطيل كارگاه مي توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح شكايت كنند و دادگاه مكلف است به فوريت و خارج از نوبت به موضوع رسيدگي نمايد . تصميم دادگاه قطعي و قابل اجرا است .

**ماده 106-** دستورالعمل ها و آیين نامه هاي اجرایي مربوط به اين فصل به پيشنهاد مشترك وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

 **فصل پنجم- آموزش و اشتغال**

**مبحث اول- كارآموز و مراكز كارآموزي**

**1- مراکز کارآموزی**

**ماده 107-** در اجراي اهداف قانون اساسي و به منظور اشتغال مولد و مستمر جويندگان كار و نيز بالا بردن دانش فني كارگران ، وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است امكانات آموزشي لازم را فراهم سازد .

**تبصره-** وزارتخانه ها و سازمان هاي ذي نفع موظف به همكاري هاي لازم با وزارت كار و امور اجتماعي مي باشند .

**ماده 108-** وزارت كار و امور اجتماعي موظف است بر حسب نياز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف كشور براي ايجاد و توسعه مراكز كارآموزي ذيل در سطوح مختلف مهارت اقدام نمايد :

**الف-** مراكز كارآموزي پايه براي آموزش كارگران و كارجويان غير ماهر .

**ب**- مراكز كارآموزي تكميل مهارت و تخصص هاي موردي براي بازآموزي ، ارتقای مهارت و تعليم تخصص هاي پيشرفته به كارگران و كارجويان نيمه ماهر ، ماهر و مربيان آموزش حرفه اي .

**ج-** مراكز تربيت مربي براي آموزش مربيان مراكز كارآموزي .

**د-** مراكز كارآموزي خاص معلولين و جانبازان با همكاري وزارتخانه ها و سازمان هاي ذي ربط (مانند وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي ، بنياد شهيد ، بنياد جانبازان و ...) .

**ماده 109-** مراكز آموزش مذكور در ماده (108) اين قانون از نظر مالي و اداري با رعايت قانون محاسبات عمومي به طور مستقل زير نظر وزارت كار و امور اجتماعي اداره خواهند شد .

**ماده 110-** واحد هاي صنعتي ، توليدي و خدماتي به منظور مشاركت در امر آموزش كارگر ماهر و نيمه ماهر مورد نياز خويش مكلفند نسبت به ايجاد مراكز كارآموزي جوار كارگاه و يا بين كارگاهي ، همكاري هاي لازم را با وزارت كار و امور اجتماعي به عمل آورند .

**تبصره 1-** وزارت كار و امور اجتماعي ، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراكز كارآموزي جوار كارگاه و بين كارگاهي را تهيه و در مورد تعليم و تامين مربيان مراكز مزبور اقدام مي نمايد .

**تبصره 2-** دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ايجاد مراكز كارآموزي جوار كارگاه و بين كارگاهي بر حسب مورد به پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 111-** علاوه بر تشكيل مراكز كارآموزي توسط وزارت كار و امور اجتماعي ، آموزشگاه فني و حرفه اي آزاد نيز به منظور آموزش صنعت يا حرفه معين ، به وسيله اشخاص حقيقي يا حقوقي ، با كسب پروانه از وزارت كار و امور اجتماعي تاسيس مي شود.

**تبصره-** آیين نامه مربوط به تشخيص صلاحيت فني و موسسات كارآموزي آزاد و صلاحيت مسئولان و مربيان و نيز نحوه نظارت وزارت كار و امور اجتماعي بر اين موسسات با پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**2- كارآموز و قرارداد كارآموزي**

**ماده 112**- از لحاظ مقررات اين قانون ، كارآموز به افراد ذيل اطلاق مي شود :

**الف**- كساني كه فقط براي فراگرفتن حرفه خاص ، بازآموزي يا ارتقای مهارت براي مدت معين در مراكز كارآموزي و يا آموزشگاه هاي آزاد آموزش مي بينند .

**ب**- افرادي كه به موجب قرارداد كارآموزي به منظور فراگرفتن حرفه اي خاص ، براي مدت معين كه زايد بر سه سال نباشد ، در كارگاهي معين به كارآموزي توام با كار اشتغال دارند ، مشروط بر آن كه سن آنها از 15 سال كمتر نبوده و از 18 سال تمام بيشتر نباشد .

**تبصره 1-** كارآموزان بند (الف) ممكن است كارگراني باشند كه مطابق توافق كتبي منعقده با كارفرما به مراكز كارآموزي معرفي مي شوند و يا داوطلباني باشند كه شاغل نيستند و راسا به مراكز كارآموزي مراجعه مي نمايند .

**تبصره 2-** دستورالعمل هاي مربوط به شرايط پذيرش ، حقوق و تكاليف دوره كارآموزي داوطلبان مذكور در بند (ب) با پيشنهاد شوراي عالي كار ، به تصويب وزير كار و امور اجتماعي مي رسد .

**ماده 113**- كارگران شاغلي كه مطابق تبصره (1) ماده (112) براي كارآموزي در يكي از مراكز كارآموزي پذيرفته مي شوند ، از حقوق زير برخوردار خواهند بود :

**الف**- رابطه استخدامي كارگر در مدت كارآموزي قطع نمي شود و اين مدت از هر لحاظ جزو سوابق كارگر محسوب مي شود .

**ب**- مزد كارگر در مدت كارآموزي از مزد ثابت و يا مزد مبنا كمتر نخواهد بود .

**ج**- مزاياي غير نقدي ، كمك ها و فوق العاده هايي كه براي جبران هزينه زندگي و مسئوليت هاي خانوادگي به كارگر پرداخت مي شود در دوره كارآموزي كماكان پرداخت خواهد شد .

چنانچه كارفرما قبل از پايان مدت ، بدون دليل موجه مانع ادامه كارآموزي شود و از اين طريق خسارتي به كارگر وارد گردد ، كارگر مي تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در اين قانون مراجعه و مطالبه خسارت نمايد .

**ماده 114-** كارگري كه مطابق تبصره (1) ماده (112) براي كارآموزي در يكي از مراكز كارآموزي پذيرفته مي شود مكلف است :

**الف-** تا پايان مدت مقرر به كارآموزي بپردازد و به طور منظم در برنامه هاي كارآموزي شركت نموده و مقررات و آیين نامه هاي واحد آموزشي را مراعات نمايد و دوره كارآموزي را با موفقيت به پايان برساند .

**ب-** پس از طي دوره كارآموزي ، حداقل دو برابر مدت كارآموزي در همان كارگاه به كار اشتغال ورزد .

**تبصره-** در صورتي كه كارآموز پس از اتمام كارآموزي حاضر به ادامه كار در كارگاه نباشد ، كارفرما مي تواند براي مطالبه خسارت مندرج در قرارداد كارآموزي به مراجع حل اختلاف موضوع اين قانون مراجعه و تقاضاي دريافت خسارت نمايد .

**ماده 115-** كارآموزان مذكور در بند (ب) ماده (112) ، تابع مقررات مربوط به كارگران نوجوان مذكور در مواد (79) الي (84) اين قانون خواند بود ولي ساعت كار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد كرد .

**ماده 116-** قرارداد كارآموزي علاوه بر مشخصات طرفين بايد حاوي مطالب زير باشد :

**الف**- تعهدات طرفين .

**ج**- مزد كارآموز .

**د**- محل كارآموزي .

**هـ-** حرفه يا شغلي كه طبق استاندارد مصوب ، تعليم داده خواهد شد .

**و**- شرايط فسخ قرارداد (در صورت لزوم) .

**ز-** هر نوع شرط ديگري كه طرفين در حدود مقررات قانوني ذكر آن را در قرارداد لازم بدانند .

**ماده 117**- كارآموزي توام با كار نوجوانان تا سن 18 سال تمام (موضوع ماده (80) اين قانون) در صورتي مجاز است كه از حدود توانایي آنان خارج نبوده و براي سلامت و رشد جسمي و روحي آنان مضر نباشد .

**ماده 118-** مراكز كارآموزي موظفند براي آموزش كارآموز ، وسایل و تجهيزات كافي را مطابق استاندارد هاي آموزشي وزارت كار و امور اجتماعي در دسترس وي قرار دهند و به طور منظم و كامل ، حرفه مورد نظر را به او بياموزند . همچنين مراكز مذكور بايد براي تامين سلامت و ايمني كارآموز در محيط كارآموزي امكانات لازم را فراهم آورند .

**مبحث دوم- اشتغال**

**ماده 119-** وزارت كار و امور اجتماعي موظف است نسبت به ايجاد مراكز خدمات اشتغال در سراسر كشور اقدام نمايد . مراكز خدمات مذكور موظفند تا ضمن شناسايي زمينه هاي ايجاد كار و برنامه ريزي براي فرصت هاي اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفي بيكاران به مراكز كارآموزي (در صورت نياز به آموزش) و يا معرفي به مراكز توليدي ، صنعتي ، كشاورزي و خدماتي اقدام نمايند .

**تبصره 1-** مراكز خدمات اشتغال در مراكز استان ها موظف به ايجاد دفتري تحت عنوان دفتر برنامه ريزي و حمايت از اشتغال معلولين خواهند بود و كليه موسسات مذكور در اين ماده موظف به همكاري با دفاتر مزبور مي باشند .

**تبصره 2-** دولت موظف است تا در ايجاد شركت تعاوني (توليدي ، كشاورزي ، صنعتي و توزيعي ، معلولين را از طريق اعطاي وام هاي قرض الحسنه دراز مدت و آموزش هاي لازم و برقراري تسهيلات انجام كار و حمايت از توليد يا خدمات آنان مورد حمايت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماري در كليه مراكز موضوع اين ماده و تبصره ها ، كه معلولين در آنها حضور مي يابند ، اقدام نمايد .

**تبصره 3-** وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است تا آیين نامه هاي لازم را در جهت برقراري تسهيلات رفاهي مورد نياز معلولين شاغل در مراكز انجام كار با نظرخواهي از جامعه معلولين ايران و سازمان بهزيستي كشور تهيه و به تصويب وزير كار و امور اجتماعي برساند .

**مبحث سوم- اشتغال اتباع بيگانه**

**ماده 120-** اتباع بيگانه نمي توانند در ايران مشغول به كار شوند مگر آن كه اولا داراي رواديد ورود با حق كار مشخص بوده ، ثانيا مطابق قوانين و آیين نامه هاي مربوطه ، پروانه كار دريافت دارند .

**تبصره-** اتباع بيگانه ذيل مشمول مقررات ماده (120) نمي باشند :

**الف-** اتباع بيگانه كه كه منحصرا در خدمت ماموريت هاي ديپلماتيك و كنسولي هستند با تایيد وزارت امور خارجه .

**ب-** كاركنان و كارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان هاي وابسته به آنها با تایيد وزارت امور خارجه .

**ج-** خبرنگاران خبرگزاري ها و مطبوعات خارجي به شرح معامله متقابل و تایيد وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامي .

**ماده 121-** وزارت كار و امور اجتماعي با رعايت شرايط ذيل در صدور رواديد با حق كار مشخص براي اتباع بيگانه موافقت و پروانه كار صادر خواهد كرد :

**الف-** مطابق اطلاعات موجود در وزارت كار و امور اجتماعي در ميان اتباع ايراني آماده به كار افراد داوطلب واجد تحصيلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد .

**ب**- تبعه بيگانه داراي اطلاعات و تخصص كافي براي اشتغال به كار مورد نظر باشد .

**ج-** از تخصص تبعه بيگانه براي آموزش و جايگزيني بعدي افراد ايراني استفاده شود .

**تبصره-** احراز شرايط مندرج در اين ماده با هيات فني اشتغال است . ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرايط انتخاب آنها و نحوه تشكيل جلسات هيات ، به موجب آیين نامه اي خواهد بود كه با پيشنهاد وزارت كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران مي رسد .

**ماده 122-** وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند نسبت به صدور ، تمديد و تجديد پروانه افراد ذيل اقدام نمايد :

**الف**- تبعه بيگانه اي كه حداقل ده سال مداوم در ايران اقامت داشته باشد .

**ب**- تبعه بيگانه اي كه همسر ايراني باشد .

**ج-** مهاجرين كشورهاي بيگانه خصوصا كشورهاي اسلامي و پناهندگان سياسي به شرط داشتن كارت معتبر مهاجرت و يا پناهندگي و پس از موافقت كتبي وزارتخانه هاي كشور و امور خارجه .

**ماده 123**- وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند در صورت ضرورت و يا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضي از دول و يا افراد بدون تابعيت را (مشروط بر آن كه وضعيت آنان ارادي نباشد) پس از تایيد وزارت امور خارجه و تصويب هيات وزيران از پرداخت حق صدور ، حق تمديد و يا حق تجديد پروانه كار معاف نمايد .

**ماده 124-** پروانه كار با رعايت مواد اين قانون حداكثر براي مدت يك سال صادر يا تمديد يا تجديد مي شود .

**ماده 125-** در مواردي كه به هر عنوان رابطه استخدامي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي شود كارفرما مكلف است ظرف پانزده روز ، مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي اعلام كند . تبعه بيگانه نيز مكلف است ظرف پانزده روز پروانه كار خود را در برابر اخذ رسيد ، به وزارت كار و امور اجتماعي تسليم نمايد . وزارت كار و امور اجتماعي در صورت لزوم اخراج تبعه بيگانه را از مراجع ذي صلاح درخواست مي كند .

**ماده 126-** در مواردي كه مصلحت صنايع كشور اشتغال فوري بيگانه را به طور استثنايي ايجاب كند ، وزير مربوطه مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي اعلام مي نمايد و با موافقت وزير كار و امور اجتماعي براي تبعه بيگانه ، پروانه كار موقت بدون رعايت تشريفات مربوط به صدور رواديد با حق كار مشخص ، صادر خواهد شد .

**تبصره-** مدت اعتبار پروانه كار موقت حداكثر سه ماه است و تمديد آن مستلزم تایيد هيات فني اشتغال اتباع بيگانه خواهد بود .

**ماده 127-** شرايط استخدامي كارشناسان و متخصصين فني بيگانه مورد نياز دولت با در نظر گرفتن تابعيت و مدت خدمت و ميزان مزد آنها و با توجه به نيروي كارشناس داخلي ، پس از بررسي و اعلام نظر وزارت كار و امور اجتماعي و سازمان امور اداري و استخدامي كشور ، با تصويب مجلس شوراي اسلامي خواهد بود . پروانه كار جهت استخدام كارشناسان خارجي ، در هر مورد پس از تصويب مجلس شوراي اسلامي از طرف وزارت كار و امور اجتماعي صادر خواهد شد .

**ماده 128-** كارفرمايان مكلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قرار دادي كه موجب استخدام كارشناسان بيگانه مي شود ، نظر وزارت كار و امور اجتماعي را در مورد امكان اجازه اشتغال تبعه بيگانه استعلام نمايند .

**ماده 129-** آیين نامه هاي اجرایي مربوط به اشتغال اتباع بيگانه از جمله نحوه صدور ، تمديد ، تجديد و لغو پروانه كار و نيز شرايط انتخاب اعضای هیات فني اشتغال اتباع بيگانه مذكور در ماده (121) اين قانون ، با پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**فصل ششم- تشكل هاي كارگري و كارفرمایي**

**ماده 130-** به منظور تبليغ و گسترش فرهنگ اسلامي و دفاع از دستاوردهاي انقلاب اسلامي و در اجراي اصل بيست و ششم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران كارگران واحدهاي توليدي ، صنعتي ، كشاورزي ، خدماتي و صنفي مي توانند نسبت به تاسيس انجمن هاي اسلامي اقدام نمايند .

**تبصره 1-** انجمن هاي اسلامي مي توانند به منظور هماهنگي در انجام وظايف و شيوه هاي تبليغي ، نسبت به تاسيس كانون هاي هماهنگي انجمن هاي اسلامي در سطح استان ها و كانون عالي هماهنگي انجمن هاي اسلامي در كل كشور اقدام نمايند .

**تبصره 2-** آیين نامه چگونگي تشكيل ، حدود وظايف و اختيارات و نحوه عملكرد انجمن هاي اسلامي موضوع اين ماده بايد توسط وزارتين كشور ، كار و امور اجتماعي و سازمان تبليغات اسلامي تهيه و به تصويب هيات وزيران برسد .

**ماده 131**- در اجراي اصل بيست و ششم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانوني و بهبود وضع اقتصادي كارگران و كارفرمايان ، كه خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، كارگران مشمول قانون كار و كارفرمايان يك حرفه يا صنعت مي توانند مبادرت به تشكيل انجمن هاي صنفي نمايند.

**تبصره 1-** به منظور هماهنگي در انجام وظايف محوله و قانوني انجمن هاي صنفي مي توانند نسبت به تشكيل كانون انجمن هاي صنفي در استان و كانون عالي انجمن هاي صنفي در كل كشور اقدام نمايند .

**تبصره 2-** كليه انجمن هاي صنفي و كانون هاي مربوطه به هنگام تشكيل موظف به تنظيم اساسنامه با رعايت مقررات قانوني و طرح و تصويب آن در مجمع عمومي و تسليم به وزارت كار و امور اجتماعي جهت ثبت مي باشند .

**تبصره 3-** كليه نمايندگان كارفرمايان ايران در شوراي عالي كار ، شوراي عالي تامين اجتماعي ، شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار ، كنفرانس بين المللي كار و نظاير آن توسط كانون عالي انجمن هاي صنفي كارفرمايان ، در صورت تشكيل ، انتخاب و در غير اين صورت توسط وزير كار و امور اجتماعي معرفي خواهند شد .

**تبصره 4-** كارگران يك واحد ، فقط مي توانند يكي از سه مورد شوراي اسلامي كار ، انجمن صنفي يا نماينده كارگران را داشته باشند.

**تبصره 5-** آیين نامه چگونگي تشكيل ، حدود وظايف و اختيارات و نحوه عملكرد انجمن هاي صنفي و كانون هاي مربوطه ، حداكثر ظرف مدت يك ماه از تاريخ تصويب اين قانون ، توسط شوراي عالي كار تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**تبصره 6-** آیين نامه نحوه انتخابات نمايندگان مذكور در تبصره (3) اين ماده ظرف يك ماه پس از تصويب اين قانون به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 132-** به منظور نظارت و مشاركت در اجراي اصل سي و يكم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران و همچنين بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسي ، كارگران واحدهاي توليدي ، صنفي ، صنعتي ، خدماتي و كشاورزي كه مشمول قانون كار باشند ، مي توانند نسبت به ايجاد شركت هاي تعاوني مسكن اقدام نمايند .

**تبصره-** شركت هاي تعاوني مسكن كارگران هر استان مي توانند نسبت به ايجاد كانون هماهنگي شركت هاي تعاوني مسكن كارگران استان اقدام نمايند و كانون هاي هماهنگي تعاوني هاي مسكن كارگران استان ها مي توانند نسبت به تشكيل كانون عالي هماهنگي تعاوني هاي مسكن كارگران كشور (اتحاديه مركزي تعاوني هاي مسكن كارگران- اسكان) اقدام نمايند .

وزارتخانه هاي كار و امور اجتماعي ، مسكن و شهرسازي و امور اقتصادي و دارايي موظف به همكاري با اتحاديه اسكان بوده و اساسنامه شركت هاي مذكور توسط وزارت كار و امور اجتماعي به ثبت خواهد رسيد .

**ماده 133-** به منظور نظارت و مشاركت در اجراي مفاد مربوط به توزيع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران ، كارگران واحدهاي توليدي ، صنفي ، صنعتي ، خدماتي و يا كشاورزي كه مشمول قانون كار باشند ، مي توانند نسبت به ايجاد شركت هاي تعاوني مصرف (توزيع) كارگري اقدام نمايند .

**تبصره-** شركت هاي تعاوني مصرف (توزيع) كارگران مي توانند نسبت به تاسيس كانون هماهنگي شركت هاي تعاوني مصرف كارگران استان اقدام نمايند و كانوهاي هماهنگي تعاوني هاي مصرف (توزيع) كارگران استان ها مي توانند نسبت به تشكيل كانون عالي هماهنگي تعاوني هاي مصرف كارگران «اتحاديه مركزي تعاوني هاي مصرف (توزيع) كارگران- امكان» اقدام نمايند .

وزارتخانه هاي كار و امور اجتماعي و بازرگاني و همچنين وزارتخانه هاي صنعتي موظف هستند تا همكاري هاي لازم را با اتحاديه امكان به عمل آورند و اساسنامه شركت هاي تعاوني مذكور توسط وزارت كار و امور اجتماعي به ثبت خواهد رسيد .

**ماده 134-** به منظور بررسي و پيگيري مسایل و مشكلات صنفي و اجتماعي و حسن اجراي آن قسمت از مفاد اصل بيست ونهم قانون اساسي كه متضمن حفظ حقوق و تامين منافع و بهره مندي از خدمات بهداشتي ، درماني و مراقبت هاي پزشكي مي باشد ، كارگران و مديران بازشسته مي توانند به طور مجزا نسبت به تاسيس كانون هاي كارگران و مديران بازنشسته شهرستان ها و استان ها اقدام نمايند .

**تبصره 1-** كانون هاي كارگران و مديران بازنشسته استان ها مي توانند نسبت به تاسيس كانون هاي عالي كارگران و مديران بازنشسته كشور اقدام نمايند .

**تبصره 2-** وزارتخانه هاي كار و امور اجتماعي و بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي و سازمان تامين اجتماعي موظف به همكاري با كانون هاي عالي كارگران و مديران بازنشسته كشور مي باشند .

**ماده 135-** به منظور ايجاد وحدت روش و هماهنگي در امور تبادل نظر در چگونگي اجراي وظايف و اختيارات ، شوراهاي اسلامي كار مي توانند نسبت به تشكيل كانون هماهنگي شوراهاي اسلامي كار در استان و كانون عالي هماهنگي شوراهاي اسلامي كار در كل كشور اقدام نمايند .

**تبصره**- آیين نامه چگونگي تشكيل ، حدود وظايف و اختيارات و نحوه عملكرد كانون هاي شوراهاي اسلامي كار موضوع اين ماده بايد توسط وزارتين كشور و كار و امور اجتماعي و سازمان تبليغات اسلامي تهيه و به تصويب هيات وزيران برسد .

**ماده 136-** کليه نمايندگان رسمي کارگران جمهوري اسلامي ايران در سازمان جهاني کار ، هيات هاي تشخيص ، هيات هاي حل اختلاف ، شوراي عالي تامين اجتماعي ، شوراي عالي حفاظت فني و نظاير آن ، حسب مورد ، توسط کانون عالي شوراهاي اسلامي کار ، کانون عالي انجمن هاي صنفي کارگران و يا مجمع نمايندگان کارگران انتخاب خواهند شد .

**تبصره 1-** آیين نامه اجرایي اين ماده با پيشنهاد شوراي عالي کار به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**تبصره 2-** در صورتي که تشکل هاي عالي کارگري و کارفرمايي موضوع اين فصل ايجاد نشده باشند ، وزير کار و امور اجتماعي مي تواند نسبت به انتخاب نمايندگان مزبور در مجامع ، شوراها و هيات هاي عالي اقدام نمايد .

**ماده 137-** به منظور هماهنگي و حسن انجام وظايف مربوطه ، تشکل هاي کارفرمايي و کارگري موضوع اين فصل از قانون مي توانند به طور مجزا نسبت به ايجاد تشکيلات مرکزي اقدام نمايند .

**تبصره-** آیين نامه هاي انتخابات شوراي مرکزي و اساسنامه تشيکلات مرکزي کارفرمايان و همچنين کارگران ، جداگانه توسط کميسيوني مرکب از نمايندگان شوراي عالي کار ، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 138-** مقام ولايت فقيه در صورت مصلحت مي توانند در هر يک از تشکل هاي مذکور نماينده داشته باشند .

**فصل هفتم- مذاکرات و پيمان هاي دسته جمعي کار**

**ماده 139-** هدف از مذاکرات دسته جمعي ، پيش گيري و يا حل مشکلات حرفه اي و يا شغلي و يا بهبود شرايط توليد و يا امور رفاهي کارگران است که از طريق تعيين ضوابطي براي مقابله با مشکلات و تامين مشارکت طرفين در حل آنها و يا از راه تعيين و يا تغيير شرايط و نظاير اين ها در سطح کارگاه ، حرفه و يا صنعت با توافق طرفين تحقق مي يابد . خواست هاي طرح شده از سوي طرفين بايد متکي به دلايل و مدارک لازم باشد .

**تبصره 1-** هر موضوعي که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ايجاد ضوابط از طريق مذاکرات دسته جمعي باشد مي تواند موضوع مذاکره قرار بگيرد ، مشروط بر آن که مقررات جاري کشور و از جمله سياست هاي برنامه اي دولت ، اتخاذ تصميم در مورد آنها را منع نکرده باشد .

مذاکرات دسته جمعي بايد به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آميز اختلافات با رعايت شئون طرفين و با خودداري از هر گونه عملي که موجب اختلال نظم جلسات گردد ، ادامه يابد .

**تبصره 2-** در صورتي که طرفين مذاکرات دسته جمعي موافق باشند مي توانند از وزارت کار و امور اجتماعي تقاضا کنند شخص بي طرفي را که در زمينه مسايل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگي ايجاد کند ، به عنوان کارشناس پيمان هاي دسته جمعي به آنها معرفي نمايد . نقش اين کارشناس کمک به هر دو طرف در پيش برد مذاکرات دسته جمعي است .

**ماده 140-** پيمان دسته جمعي کار عبارت است از پيماني کتبي که به منظور تعيين شرايط کار فيمابين يک يا چند (شورا يا انجمن صنفي و يا نماينده قانوني کارگران) از يک طرف و يک يا چند کارفرما و يا نمايندگان قانوني آنها از سوي ديگر و يا فيمابين کانون ها و کانون هاي عالي کارگري و کارفرمايي منعقد مي شود .

**تبصره-** در صورتي که مذاکرات دسته جمعي کار منجر به انعقاد پيمان دسته جمعي کار شود ، بايد متن پيمان در سه نسخه تنظيم و به امضاي طرفين برسد . دو نسخه از پيمان در اختيار طرفين عقد پيمان دسته جمعي قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسيد و به منظور رسيدگي و تاييد ، تسليم وزارت کار و امور اجتماعي خواهد شد .

**ماده 141**- پيمان هاي دسته جمعي کار هنگامي اعتبار قانوني و قابليت اجرایي خواهند داشت که :

**الف-** مزايايي کمتر از آنچه در قانون کار پيش بيني گرديده است در آن تعيين نشده باشد .

**ب-** با قوانين و مقررات جاري کشور و تصميمات و مصوبات قانوني دولت مغاير نباشد .

**ج-** عدم تعارض موضوع يا موضوعات پيمان با بندهاي (الف) و (ب) ، به تایيد وزارت کار و امور اجتماعي برسد .

**تبصره 1-** وزارت کار و امور اجتماعي بايد در نظر خود در مورد مطابقت يا عدم تطابق پيمان با بندهاي (الف) و (ب) مذکور در اين ماده را ظرف 30 روز به طرفين پيمان کتبا اعلام نمايد .

**تبصره 2-** نظر وزارت کار و امور اجتماعي در مورد عدم مطابقت مفاد پيمان جمعي با موضوعات بندهاي (الف) و (ب) بايد متکي به دلايل قانوني و مقررات جاري کشور باشد . دلايل و موارد مستند بايد کتبا به طرفين پيمان ظرف مدت مذکور در تبصره (1) همين ماده اعلام گردد .

**ماده 142-** در صورتي که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف اين قانون و يا پيمان هاي قبلي و يا هر يک از موضوعات مورد درخواست طرفين براي انعقاد پيمان جديد ، منجر به تعطيل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و يا کاهش عمدي توليد از سوي کارگران شود هيات تشخيص موظف است بر اساس درخواست هر يکي از طرفين اختلاف و يا سازمان هاي کارگري و کارفرمایي ، موضوع اختلاف را سريعا مورد رسيدگي قرار داده و اعلام نظر نمايد .

**تبصره-** در صورتي که هر يک از طرفين پيمان دسته جمعي نظر مذکور را نپذيرد مي تواند ظرف مدت ده روز از تاريخ اعلام نظر هيات تشخيص (موضوع ماده (158)) به هيات حل اختلاف مندرج در فصل نهم اين قانون مراجعه و تقاضاي رسيدگي و صدور راي نمايد .

هيات حل اختلاف پس از دريافت تقاضا فورا به موضوع اختلاف در پيمان دسته جمعي رسيدگي و راي خود را نسبت به پيمان دسته جمعي کار اعلام مي کند .

**ماده 143-** در صورتي که پيشنهادات هيات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفين واقع نشود ریيس اداره کار و امور اجتماعي موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذ تصميم لازم به وزارت کار و امور اجتماعي اطلاع دهد . در صورت لزوم هيات وزيران مي تواند مادام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوي که مقتضي بداند به حساب کارفرما اداره نمايد .

**ماده 144-** در پيمان هاي دسته جمعي کار که براي مدت معيني منعقد مي گردد هيچ يک از طرفين نمي تواند به تنهايي قبل از پايان مدت ، درخواست تغيير آن را بنمايد مگر آن که شرايط استثنايي به تشخيص وزارت کار و امور اجتماعي اين تغيير را ايجاب کند .

**ماده 145-** فوت کارفرما و يا تغيير مالکيت از وي ، در اجراي پيمان دسته جمعي کار موثر نمي باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرماي جديد قائم مقام کارفرماي قديم محسوب خواهد شد .

**ماده 146-** در کليه قراردادهاي انفرادي کار که کارفرما قبل از انعقاد پيمان دسته جمعي کار منعقد ساخته و يا پس از آن منعقد مي نمايد ، مقررات پيمان دسته جمعي لازم الاتباع است ، مگر در مواردي که قراردادهاي انفرادي از لحاظ مزد داراي مزايايي بيشتر از پيمان دسته جمعي باشند .

**فصل هشتم- خدمات رفاهي کارگران**

**ماده 147-** دولت مکلف است خدمات بهداشتي و درماني را براي کارگران و کشاورزان مشمول اين قانون و خانواده آنها فراهم سازد .

**ماده 148-** کارفرمايان کارگاه هاي مشمول اين قانون مکلفند بر اساس قانون تامين اجتماعي ، نسبت به بيمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمايند .

**ماده 149-** کارفرمايان مکلفند با تعاوني هاي مسکن و در صورت عدم وجود اين تعاوني ها مستقيما با کارگران فاقد مسکن جهت تامين خانه هاي شخصي مناسب همکاري لازم را بنمايند و همچنين کارفرمايان کارگاه هاي بزرگ مکلف به احداث خانه هاي سازماني در جوار کارگاه و يا محل مناسب ديگر مي باشند .

**تبصره 1-** دولت موظف است با استفاده از تسهيلات بانکي و امکانات وزارت مسکن و شهرسازي ، شهرداري ها و ساير دستگاه هاي ذي ربط همکاري لازم را بنمايد .

**تبصره 2-** نحوه و ميزان همکاري و مشارکت کارگران ، کارفرمايان و دستگاه هاي دولتي و نوع کارگاه هاي بزرگ مشمول اين ماده طبق آیين نامه اي خواهد بود که توسط وزارتين کار و امور اجتماعي و مسکن و شهرسازي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 150-** کليه کارفرمايان مشمول اين قانون مکلفند در کارگاه ، محل مناسب براي اداي فريضه نماز ايجاد نمايند و نيز در ايام ماه مبارک رمضان براي تعظيم شعایر مذهبي و رعايت حال روزه داران بايد شرايط و ساعات کار را با همکاري انجمن اسلامي و شوراي اسلامي کار و يا ساير نمايندگان قانوني کارگران طوري تنظيم نمايند که اوقات کار مانع فريضه روزه نباشد . همچنين مدتي از اوقات کار را براي اداي فريضه نماز و صرف افطار يا سحري ، اختصاص دهند .

**ماده 151-** در کارگاه هايي که براي مدت محدود به منظور انجام کاري معين (راه سازي و مانند آن) دور از مناطق مسکوني ايجاد مي شوند ، کارفرمايان موظفند سه وعده غذاي مناسب و ارزان قيمت (صبحانه ، نهار و شام) براي کارگران خود فراهم نمايند ، که حداقل يک وعده آن بايد غذاي گرم باشد . در اين قبيل کارگاه ها به اقتضاي فصل ، محل و مدت کار ، بايد خوابگاه مناسب نيز براي کارگران ايجاد شود .

**ماده 152-** در صورت دوري کارگاه و عدم تکافوي وسيله نقليه عمومي ، صاحب کار بايد براي رفت و برگشت کارکنان خود وسيله نقليه مناسب در اختيار آنان قرار دهد .

**ماده 153-** کارفرمايان مکلفند براي ايجاد و اداره امور شرکت هاي تعاوني کارگران کارگاه خود ، تسهيلات لازم را از قبيل محل ، وسايل کار و امثال اين ها فراهم نمايد .

**تبصره-** دستورالعمل هاي مربوط به نحوه اجرای اين ماده با پيشنهاد شوراي عالي کار به تصويب وزير کار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 154-** کليه کارفرمايان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعي و سازمان تربيت بدني کشور ، محل مناسب براي استفاده کارگران در رشته هاي مختلف ورزش ايجاد نمايند .

**تبصره-** آیين نامه نحوه ايجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنين مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرماني ورزشي يا هنري و ساعات متعارف تمرين ، توسط وزارت کار و امور اجتماعي و سازمان تربيت بدني کشور تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 155-** کليه کارگاه ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعي و با نظارت اين وزارت و سازمان هاي مسئول در امر سوادآموزي بزرگسالان ، به ايجاد کلاس هاي سواد آموزي بپردازند . ضوابط نحوه اجراي اين تکليف ، چگونگي تشکيل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش ياران و ساير موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعي و نهضت سوادآموزي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**تبصره-** شرط ورود کارگران به دوره هاي مراکز کارآموزي ، حداقل داشتن گواهي نامه نهضت سوادآموزي يا معادل آن است .

**ماده 156-** دستورالعمل هاي مربوط به تاسيسات کارگاه از نظر بهداشت محيط کار مانند غذاخوري ، حمام و دستشويي برابر آیين نامه اي خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکي تصويب و به مرحله اجرا در خواهد آمد .

**فصل نهم- مراجع حل اختلاف**

**ماده 157-** هر گونه اختلاف فردي بين كارفرما و كارگر يا كارآموز كه ناشي از اجراي اين قانون و ساير مقررات كار ، قرارداد كارآموزي ، موافقت نامه هاي كارگاهي يا پيمان هاي دسته جمعي كار باشد ، در مرحله اول از طريق سازش مستقيم بين كارفرما و كارگر يا كار آموز و يا نمايندگان آنها در شوراي اسلامي كار و در صورتي كه شوراي اسلامي كار در واحدي نباشد ، از طريق انجمن صنفي كارگران و يا نماينده قانوني كارگران و كارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طريق هيات هاي تشخيص و حل اختلاف به ترتيب آتي رسيدگي و حل و فصل خواهد شد .

**ماده 158-** هيات تشخيص مذكور در اين قانون از افراد ذيل تشكيل مي شود :

**1-** يك نفر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي .

**2-** يك نفر نماينده كارگران به انتخاب كانون هماهنگي شوراهاي اسلامي كار استان .

**3-** يك نفر نماينده مديران صنايع به انتخاب كانون انجمن هاي صنفي كارفرمايان استان در صورت لزوم و با توجه به ميزان كار هيات ها ، وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند نسبت به تشكيل چند هيات تشخيص در سطح هر استان اقدام نمايد .

**تبصره**- كارگري كه مطابق نظر هيات تشخيص بايد اخراج شود ، حق دارد نسبت به اين تصميم به هيات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوي نمايد .

**ماده 159-** راي هيات هاي تشخيص پس از 15 روز از تاريخ ابلاغ آن لازم الاجرا مي گردد و در صورتي كه ظرف مدت مذكور يكي از طرفين نسبت به راي مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را كتبا به هيات حل اختلاف تقديم مي نمايد و راي هيات حل اختلاف پس از صدور قطعي و لازم الاجرا خواهد بود . نظرات اعضای هيات بايستي در پرونده درج شود .

**ماده 160-** هيات حل اختلاف استان از سه نفر نماينده كارگران به انتخاب كانون هماهنگي شوراهاي اسلامي كار استان يا كانون انجمن هاي صنفي كارگران و يا مجمع نمايندگان كارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهاي منطقه و سه نفر نماينده دولت (مدير كل كار و امور اجتماعي ، فرماندار و ریيس دادگستري محل و يا نمايندگان آنها) براي مدت 2 سال تشكيل مي گردد . در صورت لزوم و با توجه به ميزان كار هيات ها ، وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند نسبت به تشكيل چند هيات حل اختلاف در سطح استان اقدام نمايد .

**ماده 161-** هيات هاي حل اختلاف با توجه به حجم كار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهاي كار و امور اجتماعي و حتي الامكان خارج از وقت اداري تشكيل خواهد شد .

**ماده 162-** هيات هاي حل اختلاف از طرفين اختلاف براي حضور در جلسه رسيدگي كتبا دعوت مي كنند . عدم حضور هر يك از طرفين يا نماينده تام الاختيار آنها مانع رسيدگي و صدور راي توسط هيات نيست ، مگر آن كه هيات حضور طرفين را ضروري تشخيص دهد. در اين صورت فقط يك نوبت تجديد دعوت مي نمايد . در هر حال هيات حتي الامكان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده ، رسيدگي و راي لازم را صادر مي نمايد .

**ماده 163-** هيات هاي حل اختلاف مي توانند در صورت لزوم از مسئولين و كارشناسان انجمن ها و شوراهاي اسلامي واحدهاي توليدي ، صنعتي ، خدماتي و كشاورزي دعوت به عمل آوردند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمايند .

**ماده 164-** مقررات مربوط به انتخاب اعضای هيات هاي تشخيص و حل اختلاف و چگونگي تشكيل جلسات آنها توسط شوراي عالي كار تهيه و به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد .

**ماده 165-** در صورتي كه هيات حل اختلاف ، اخراج كارگر را غير موجه تشخيص داد ، حكم بازگشت به كارگر اخراجي و پرداخت حق السعي او را از تاريخ اخراج صادر مي كند و در غير اين صورت (موجه بودن اخراج) ، كارگر مشمول اخذ حق سنوات به ميزان مندرج در ماده (27) اين قانون خواهد بود .

**تبصره-** چنانچه كارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد ، كارفرما مكلف است كه بر اساس سابقه خدمت كارگر به نسبت هر سال 45 روز مزد و حقوق به وي بپردازد .

**ماده 166-** آرای قطعي صادره از طرف مراجع حل اختلاف كار ، لازم الاجرا بوده و به وسيله اجراي احكام دادگستري به مورد اجرا گذارده خواهد شد . ضوابط مربوط به آن به موجب آیين نامه اي خواهد بود كه به پيشنهاد وزارتين كار و امور اجتماعي و دادگستري به تصويب هيات وزيران مي رسد .

**فصل دهم- شوراي عالي كار**

**ماده 167-** در وزارت كار و امور اجتماعي شورایي به نام شوراي عالي كار تشكيل مي شود . وظيفه شورا انجام كليه تكاليفي است كه به موجب اين قانون و ساير قوانين مربوطه به عهده آن واگذار شده است.

اعضاي شورا عبارتند از :

**الف**- وزير كار و امور اجتماعي ، كه رياست شورا را به عهده خواهد داشت .

**ب**- دو نفر از افراد بصير و مطلع در مسایل اجتماعي و اقتصادي به پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي و تصويب هيات وزيران كه يك نفر از آنان از اعضاي شوراي عالي صنايع انتخاب خواهد شد .

**ج-** سه نفر از نمايندگان كارفرمايان (يك نفر از بخش كشاورزي) به انتخاب كارفرمايان .

**د-** سه نفر از نمايندگان كارگران (يك نفر از بخش كشاورزي) به انتخاب كانون عالي شوراهاي اسلامي كار .

شوراي عالي كار از افراد فوق تشكيل كه به استثنای وزير كار و امور اجتماعي بقيه اعضای آن براي مدت دو سال تعيين و انتخاب مي گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است .

**تبصره-** هر يك از اعضای شركت كننده در جلسه داراي يك راي خواهند بود .

**ماده 168-** شوراي عالي كار هر ماه حداقل يك بار تشكيل جلسه مي دهد . در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت ریيس و يا تقاضاي سه نفر از اعضاي شورا تشكيل مي شود . جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسميت مي يابد و تصميمات آن با اكثريت آرا معتبر خواهد بود .

**ماده 169-** شوراي عالي كار داراي يك دبيرخانه دایمي است . كارشناسان مسایل كارگري و اقتصادي و اجتماعي و فني دبيرخانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرايط كار و ديگر اطلاعات مورد نياز را تهيه و در اختيار شوراي عالي كار قرار مي دهند .

**تبصره-** محل دبيرخانه شوراي عالي كار در وزارت كار و امور اجتماعي است . مسئول دبيرخانه به پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي و تصويب شوراي عالي كار انتخاب مي شود ، كه به عنوان دبير شورا ، بدون حق راي در جلسات شوراي عالي كار شركت خواهد كرد .

**ماده 170-** دستورالعمل هاي مربوط به چگونگي تشكيل و نحوه اداره شوراي عالي كار و وظایف دبيرخانه شورا و همچنين نحوه انتخاب اعضای اصلي و علي البدل كارگران و كارفرمايان در شوراي عالي كار به موجب مقرراتي خواهد بود كه حداكثر ظرف دو ماه از تاريخ تصويب اين قانون توسط وزير كار و امور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**فصل يازدهم- جرایم و مجازات ها**

**ماده 171-** متخلفان از تكاليف مقرر در اين قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتي با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به مجازات حبس يا جريمه نقدي و يا هر دو محكوم خواهد شد .

در صورتي كه تخلف از انجام تكاليف قانوني سبب وقوع حادثه اي گردد كه منجر به عوارضي مانند نقص عضو و يا فوت كارگر شود ، دادگاه مكلف است علاوه بر مجازات هاي مندرج در اين فصل ، نسبت به اين موارد طبق قانون تعيين تكليف نمايد .

**ماده 172**- كار اجباري با توجه به ماده (6) اين قانون به هر شكل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل كار انجام يافته و جبران خسارت ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا يك سال و يا جريمه نقدي معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محكوم خواهد شد . هر گاه چند نفر به اتفاق يا از طريق يك موسسه ، شخصي را به كار اجباري بگمارند هر يك از متخلفان به مجازات هاي فوق محكوم و مشتركا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آن كه مسبب اقوي از مباشر باشد ، كه در اين صورت مسبب شخصا مسئول است .

**تبصره-** چنانچه چند نفر به طور جمعي به كار اجباري گمارده شوند متخلف يا متخلفين علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به حداكثر مجازات مذكور در اين ماده محكوم خواهند شد .

**ماده 173-** متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد (149)- (151)- (152)- (153)- (154)- (155) و قسمت دوم ماده (78) ، علاوه بر رفع تخلف در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت کار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، با توجه به تعداد كارگران و حجم كارگاه ، در كارگاه هاي كمتر از 100 نفر براي هر بار تخلف به پرداخت جريمه نقدي از هفتاد تا يكصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمي يك كارگر در تاريخ صدور حكم محكوم خواهند شد و به ازاي هر صد نفر كارگر اضافي در كارگاه ، 10 برابر حداقل مزد به حداكثر جريمه مذكور اضافه خواهد شد .

**ماده 174-** متخلفان از هر يك از مواد مذكور در مواد (38)- (45)- (59) و تبصره ماده (41) ، براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد :

**1-** براي تا 10 نفر ، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**2-** براي تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر ، 5 تا10 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**3-** براي بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**ماده 175-** متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد (78) (قسمت اول)- (80)- (81)- (82) و (92) براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد :

**1**- براي تا 10 نفر ، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**2-** براي تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر ، 10 تا 30 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**3-** براي بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 5 تا10 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر . در صورت تكرار تخلف ، متخلفات مذكور از 1/1 تا 5/1 برابر حداكثر جرایم نقدي فوق و يا به حبس از 19 روز تا 120 روز محكوم خواهند شد .

**ماده 176-** متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد (52)- (61)- (75)- (77)- (79)- (83)- (84) و (91) براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد :

**1-** براي تا 10 نفر ، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**2-** براي تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر ، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**3-** براي بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر ، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

در صورت تكرار تخلف ، متخلفان مذكور به حبس از 91 روز تا 180 روز محكوم خواهند شد .

**ماده 177-** متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد (87)- (89) (قسمت اول ماده) و (90) براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد كرد ، به حبس از 91 تا120 روز و يا جريمه نقدي به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد :

**1**- در كارگاه هاي تا 10 نفر ، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**2-** در كارگاه هاي 11 تا100 نفر ، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

**3**- در كارگاه هاي 1000 نفر به بالا ، 800 تا1500 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر .

در صورت تكرار تخلف ، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محكوم خواهند شد .

**ماده 178-** هر كس ، شخص يا اشخاصي را با اجبار و تهديد وادار به قبول عضويت در تشكل هاي كارگري يا كارفرمایي نمايد ، يا مانع از عضويت آنها در تشكل هاي مذكور گردد و نيز چنانچه از ايجاد تشكل هاي قانوني و انجام وظایف قانوني آنها جلوگيري نمايد ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به جريمه نقدي از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه كارگر در تاريخ صدور حكم يا حبس از 91 روز تا 120 روز و يا هر دو محكوم خواهد شد .

**ماده 179-** كارفرمايان يا كساني كه مانع ورود و انجام وظيفه بازرسان كار و ماموران بهداشت كار به كارگاه هاي مشمول اين قانون گردند يا از دادن اطلاعات و مدارك لازم به ايشان خودداي كنند در هر مورد با توجه به شرايط و امکانات خاطي به پرداخت جريمه نقدي از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه كارگر پس از قطعيت حكم و در صورت تكرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محكوم خواهند شد .

**ماده 180-** كارفرماياني كه بر خلاف مفاد ماده (159) اين قانون از اجراي به موقع آرای قطعي و لازم اجراي مراجع حل اختلاف اين قانون خودداري نمايند ، علاوه بر اجراي آرای مذكور ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي به جريمه نقدي از20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه كارگر محكوم خواهند شد .

**ماده 181-** كارفرماياني كه اتباع بيگانه را كه فاقد پروانه كارند و يا مدت اعتبار پروانه كارشان منقضي شده است به كار گمارند و يا اتباع بيگانه را در كاري غير از آنچه در پروانه كار آنها قيد شده است بپذيرند و يا در مواردي كه رابطه استخدامي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي گردد مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي گردد مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي اعلام ننمايند ، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به مجازات حبس از 91 روز تا 180 روز محكوم خواهند شد .

**ماده 182-** كارفرمايانی كه بر خلاف مفاد ماده (192) اين قانون از تسليم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت كار و امور اجتماعي خودداري نمايند ، علاوه بر الزام به ارایه آمار و اطلاعات مورد نياز وزارت كار و امور اجتماعي ، در هر مورد با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به جريمه نقدي از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه كارگر محكوم خواهند شد .

**ماده 183-** كارفرماياني كه بر خلاف مفاد ماده (148) اين قانون از بيمه نمودن كارگران خود خوداري نمايند ، علاوه بر تاديه كليه حقوق متعلق به كارگر (سهم كارفرما) با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به جريمه نقدي معادل دو تا ده برابر حق بيمه مربوط محكوم خواهند شد .

**ماده 184-** در كلیه مواردي كه تخلف از ناحيه اشخاص حقوقي باشد اجرت المثل كار انجام شده و طلب و خسارت بايد از اموال شخص حقوقي پرداخت شود ، ولي مسئوليت جزایي اعم از حبس ، جريمه نقدي و يا هر دو حالت متوجه مدير عامل يا مدير مسئول شخصيت حقوقي است كه تخلف به دستور او انجام گرفته است و كيفر درباره مسئولين مذكور اجرا خواهد شد .

**ماده 185-** رسيدگي به جرایم مذكور در مواد (171) تا (184) در صلاحيت دادگاه هاي كيفري دادگستري است . رسيدگي مذكور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد .

**ماده 186-** جرایم نقدي مقرر در اين قانون به حساب مخصوصي در بانك واريز خواهد شد و اين وجوه تحت نظر وزير كار و امور اجتماعي به موجب آیين نامه اي كه به تصويب هيات وزيران مي رسد ، جهت امور رفاهي ، آموزشي و فرهنگي كارگران به مصرف خواهد رسيد .

**فصل دوازدهم- مقررات متفرقه**

**ماده 187-** كارفرمايان مكلفند پس از پايان قرارداد كار بنا به درخواست كارگر ، گواهي انجام كار با قيد مدت ، زمان شروع و پايان و نوع كار انجام شده را به وي تسليم نمايند .

**ماده 188-** اشخاص مشمول قانون استخدام كشوري يا ساير قوانين و مقررات خاص استخدامي و نيز كارگران كارگاه هاي خانوادگي كه انجام كار آنها منحصرا توسط صاحب كار و همسر و خويشاوندان نسبي درجه يك از طبقه اول وي انجام مي شود ، مشمول مقررات اين قانون نخواهند بود .

**تبصره-** حكم اين ماده مانع انجام تكاليف ديگري كه در فصول مختلف ، نسبت به موارد مذكور تصريح شده است ، نمي باشد .

**ماده 189-** در بخش كشاورزي ، فعاليت هاي مربوط به پرورش و بهره برداري از درختان ميوه ، انواع نباتات ، جنگل ها ، مراتع ، پارك هاي جنگلي و نيز دامداري و توليد و پرورش ماكيان و طيور ، صنعت نوغان ، پرورش آبزيان و زنبور عسل و كاشت ، داشت و برداشت و ساير فعاليت ها در كشاورزي ، به پيشنهاد شوراي عالي كار و تصويب هيات وزيران مي تواند از شمول قسمتي از اين قانون معاف گردد .

**ماده 190-** مدت كار ، تعطيلات و مرخصي ها ، مزد و حقوق صيادان ، كاركنان حمل و نقل (هوایي ، زميني و دريایي) خدمه و مستخدمين منازل ، معلولين و نيز كارگراني كه طرز كارشان به نحوي است كه تمام يا قسمتي از مزد و درآمد آنها به وسيله مشتريان يا مراجعين تامين مي شود و همچنين كارگراني كه كار آنها نوعا در ساعات متناوب انجام مي گيرد ، در آیين نامه هایي كه توسط شوراي عالي كار تدوين و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد ، تعيين مي گردد . در موارد سكوت مواد اين قانون حاكم است .

**ماده 191-** كارگاه هاي كوچك كمتر از ده نفر را مي توان بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضي از مقررات اين قانون مستثني نمود . تشخيص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیين نامه اي خواهد بود كه با پيشنهاد شوراي عالي كار به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 192-** كارفرمايان موظفند در مهلت مقرر ، آمار و اطلاعات مورد نياز وزارت كار و امور اجتماعي را طبق آیين نامه اي كه به تصويب وزیر كار و امور اجتماعي مي رسد تهيه و تسليم نمايند .

**ماده 193-** وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي حسب مورد به منظور تامين كادر متخصص سرپرستي در صورت لزوم به افرادي كه در واحدها به عنوان سرپرست تعيين شده اند آموزش هاي لازم را در زمينه مسایل ناظر به روابط انساني ، روابط كار و ايمني و بهداشت كار خواهند داد .

آیين نامه مربوط توسط شوراي عالي كار تهيه و حسب مورد به تصويب وزراي كار و امور اجتماعي و بهداشت ، درمان و آموزش پزشكي مي رسد .

**ماده 194-** كارفرمايان كارخانه ها مكلفند در زمينه آموزش نظامي كارگران واحدهاي خود با نيروي مقاومت بسيج سپاه پاسداران انقلاب اسلامي همكاري هاي لازم را مبذول دارند .

تبصره- آيین نامه اجرایي اين ماده با همكاري مشترك وزارتين كار و امور اجتماعي و دفاع و پشتيباني نيروهاي مسلح ، تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد .

**ماده 195-** به منظور تشويق نيروهاي كارگري مولد ، متخصص ، مخترع و مبتكر ، وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است همه ساله به طرق مقتضي در مورد انتخاب كارگران نمونه سال اقدام نمايد .

**تبصره**- ضوابط اجرایي اين ماده و چگونگي تشويق كارگران نمونه و نحوه اجراي آن و پيش بینی هزينه هاي متعارف مربوط ، توسط وزارت كار و امور اجتماعي تعيين خواهد گرديد .

**ماده 196-** وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است در جهت آگاهي و شكوفایي فكري بيشتر كارگران و رشد كارهاي علمي ، عملي ، تخصصي در زمينه هاي علم و صنعت ، كشاورزي و خدماتي ، فيلم ، اسلايد و آموزش هاي لازم ديگر را تدارك ببيند و اين امکانات را از طريق راديو ، تلويزيون و رسانه هاي گروهي و يا هر نحو ديگري كه لازم باشد در اختيار آنان قرار دهد .

**ماده 197-** دولت مكلف است با توجه به امكانات خود براي كارگراني كه قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت كنند و به كار كشاورزي بپردازند تسهيلات لازم را فراهم نمايد .

**ماده 198-** وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند در موارد ضرورت براي تنظيم نيروي كار ايرانيان خارج از كشور ، در نمايندگي هاي جمهوري اسلامي ايران ، وابسته كار منصوب نمايد .

**تبصره 1-** وابسته كار ، توسط وزير كار و امور اجتماعي تعيين و پس از موافقت وزير امور خارجه منصوب و اعزام مي گردد .

**تبصره 2-** وزارتين كار و امور اجتماعي و امور خارجه و سازمان امور اداري و استخدامي موظفند پس از تصويب اين قانون آیين نامه اجرایي موضوع اين ماده را تهيه و به تصویب هيات وزيران برسانند .

**ماده 199-** وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است ظرف شش ماه از تاريخ تصويب اين قانون ، آیين نامه هاي اجرایي مربوط را تهيه و به تصويب مراجع مذكور در اين قانون برساند .

**تبصره-** آن دسته از آيین نامه هاي اجرایي قانون كار- مصوب 26/12/1337- كه با مقررات اين قانون مغاير نباشد ، تا تصويب آیين نامه هاي موضوع اين ماده قابل اجرا مي باشند .

**ماده 200-** با تصويب اين قانون و آیين نامه هاي اجرایي آن ، قوانين كار و كار كشاورزي مغاير اين قانون لغو مي گردند .

**ماده 201-** وزارت كار و امور اجتماعي بايد كليه حقوق و تكاليف مذكور در اين قانون را با روش هاي مناسب به اطلاع كارگران و كار فرمايان برساند .

**ماده 202-** وزارت كار و امور اجتماعي مكلف است سازمان و تشكيلات خود را در ارتباط با قانون كار جديد ، طراحي و به تصويب سازمان امور اداري و استخدامي كشور برساند .

**ماده 203-** وزارت كار و امور اجتماعي و دادگستري مامور اجراي اين قانون مي باشند .

**تبصره-** مفاد اين ماده رافع تكاليف و مسئوليت هایي نخواهد بود كه در اين قانون و يا ساير قوانين به عهده وزارتخانه هاي ذي ربط و موسسات و كارگاه هاي دولتي مشمول اين قانون نهاده شده است .

قانون فوق كه در تاريخ دوم مهر ماه يك هزار و سيصد و شصت و هشت به تصويب مجلس شوراي اسلامي رسيده و موادي از آن مورد اختلاف مجلس و شوراي نگهبان قرار گرفته است ، در جلسات متعدد مجمع تشخيص مصحلت نظام بررسي و با اصلاح و تتميم مواد (3)- (7)- (8)- (12)- (15)- (20)- (24)- (26)- (27)- (29)- (31)- (32)- (33)- (41)- (46)- (51)- (52)- (53)- (56)- (58)- (59)- (60)- (62)- (64)- (65)- (66)- (67)- (69)- (70)- (73)- (81)- (105)- (108)- (110)- (111)- (112)- (113)- (114)- (118)- (119)- (130)- (131)- (135)- (136)- (137)- (138)- (143)- (151)- (154)- (155)- (158)- (159)- (160)- (166) ، كل فصل مجازات ها (مواد (171)- (172)- (173)- (174)- (175)- (176)- (177)- (178) – (179)- (180)- (181)- (182)- (183)- (184)- (185)- (186))- (188)- (189)- (190)- (191)- (202) و (203) مشتمل بر دويست و سه ماده و يكصد و بيست و يك تبصره در تاريخ بيست و نهم آبان ماه يك هزار و سيصد و شصت و نه به تصويب نهایي مجمع تشخيص مصلحت نظام رسید .

*ریيس مجمع تشخيص مصلحت نظام- اكبرهاشمي رفسنجاني*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **کد سیستم** | **عنوان مصوبه (مقصد لینک)** | **کد مصوبه** |
|  | بند چهار اصل چهل و سوم ((قانون اساسي)) | 680506 |
|  | بند شش اصل دوم ((قانون اساسي))  | 680506 |
|  | اصل نوزدهم ((قانون اساسي))  | 680506 |
|  | اصل بيستم ((قانون اساسي))  | 680506 |
|  | اصل بيست و هشتم قانون اساسي | 680506 |
|  | مواد (15) ، (16) ، (17) ((قانون کار)) | 690829 |
|  | ماده (19) ((قانون کار)) | 690829 |
|  | قانون تامين اجتماعي | 540403 |
|  | قانون شوراي اسلامي كار | 631030 |
|  | ماده (158) اين قانون ((قانون کار)) | 690829 |
|  | ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار | 631030 |
|  | ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار | 631030 |
|  | ماده (22) قانون شوراهاي اسلامي كار | 631030 |
|  | اصل بيست و نهم قانون اساسي  | 680506 |
|  | ماده (4) اين قانون ((قانون کار)) | 690829 |
|  | بند (2) اصل چهل و سوم قانون اساسي | 680506 |
|  | ماده (41) اين قانون ((قانون کار)) | 690829 |
|  | تبصره (2) ماده (49) ((قانون کار)) | 690829 |
|  | ماده (58) اين قانون  | 690829 |
|  | بند (ب) ماده (59) | 690829 |
|  | قانون تامين اجتماعي ((مرخصی زایمان)) | 540403 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (185) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (85) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (108) اين قانون | 690829 |
|  | تبصره (1) ماده (112) | 690829 |
|  | تبصره (1) ماده (112) | 690829 |
|  | بند (ب) ماده (112)  | 690829 |
|  | مواد (79) الي (84) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (80) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (120) | 690829 |
|  | ماده (121) اين قانون | 690829 |
|  | اصل بيست و ششم قانون اساسي | 680506 |
|  | اصل بيست و ششم قانون اساسي | 680506 |
|  | اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسي | 680506 |
|  | ماده (158) | 690829 |
|  | فصل نهم اين قانون  | 690829 |
|  | قانون تامين اجتماعي | 540403 |
|  | ماده (27) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (6) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (149) | 690829 |
|  | مواد (151)- (152)- (153)- (154)- (155) | 690829 |
|  | قسمت دوم ماده (78) | 690829 |
|  | ماده (38) | 690829 |
|  | ماده (45) | 690829 |
|  | ماده (59) | 690829 |
|  | تبصره ماده (41) | 690829 |
|  | مواد (78) (قسمت اول) | 690829 |
|  | مواد (80)- (81)- (82) | 690829 |
|  | ماده (92) | 690829 |
|  | ماده (52) | 690829 |
|  | ماده (61) | 690829 |
|  | ماده (75) | 690829 |
|  | ماده (77) | 690829 |
|  | ماده (79) | 690829 |
|  | مواد (83)- (84) | 690829 |
|  | ماده (91) | 690829 |
|  | ماده (87) | 690829 |
|  | ماده (89) (قسمت اول ماده) | 690829 |
|  | ماده (90) | 690829 |
|  | ماده (159) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (192) اين قانون | 690829 |
|  | ماده (148) اين قانون | 690829 |
|  | مواد (171) تا (184) | 690829 |
|  | قانون كار- مصوب 26/12/1337 | 371226 |
|  | قانون كار ((1337)) | 371226 |
|  | قانون كار كشاورزي | 530307 |
|  | ماده (3) | 690829 |
|  | مواد (7)- (8) | 690829 |
|  | ماده (12) | 690829 |
|  | ماده (15) | 690829 |
|  | ماده (20) | 690829 |
|  | ماده (24) | 690829 |
|  | مواد (26)- (27) | 690829 |
|  | ماده (29) | 690829 |
|  | مواد (31)- (32)- (33) | 690829 |
|  | ماده (41) | 690829 |
|  | ماده (46) | 690829 |
|  | مواد (51)- (52)- (53) | 690829 |
|  | ماده (56) | 690829 |
|  | مواد (58)- (59)- (60) | 690829 |
|  | ماده (62) | 690829 |
|  | مواد (64)- (65)- (66)- (67) | 690829 |
|  | مواد (69)- (70) | 690829 |
|  | ماده (73) | 690829 |
|  | ماده (81) | 690829 |
|  | ماده (105) | 690829 |
|  | ماده (108) | 690829 |
|  | مواد (110)- (111)- (112)- (113)- (114) | 690829 |
|  | مواد (118)- (119) | 690829 |
|  | مواد (130)- (131) | 690829 |
|  | مواد (135)- (136)- (137)- (138) | 690829 |
|  | ماده (143) | 690829 |
|  | ماده (151) | 690829 |
|  | مواد (154)- (155) | 690829 |
|  | مواد (158)- (159)- (160) | 690829 |
|  | ماده (166) | 690829 |
|  | فصل مجازات ها ((فصل یازدهم)) | 690829 |
|  | مواد (188)- (189)- (190)- (191) | 690829 |
|  | مواد (202) و (203) | 690829 |