

قانون کار

فصل اول

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

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کار فرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کار فرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده اودر آنجا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیسات که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نماز خانه، نهار خوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاس های سوادآموزی، و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی، و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کار آموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- براساس بند چهار اصل چهل وسوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به ان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم

مبحث اول

ماده ۷ - قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کار گر در قبال دریافت حق السعی کاری رابرای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد. تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که

طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دائمی تلقی می شود. **تبصره ۳- قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می گیرد، باشد. تبصره ۴- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.**

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

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف- مشروعیت مورد قرارداد- معین بودن موضوع قرارداد- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر. تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها د - محل انجام کار ه- تاریخ انعقاد قرارداد و - مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز - موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل ، ایجاب نماید. **ح - شرایط و نحوه فسخ قرارداد** تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورادر اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هریک از طرفین حق دارد ، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد و ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آموزشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگرفقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود. تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید ، ادغام در موسسه دیگر ، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال این ها ، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد ، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار ، من جمله ضمانت حسن انجام کار ، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در موارد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد. تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه ، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود. ماده واحده - تبصره ماده (۱۴) قانون کار مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ به عنوان تبصره (۱) به شرح ذیل اصلاح می گردد: تبصره ۱ - مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنها در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنها نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می گردد. تبصره ۲ - آندسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آنکه خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود.

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

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

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

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگرمی پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

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

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق تا دو ماه پس از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید. تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد: الف- فوت کارگر ب- بازنشستگی ج- از کارافتادگی د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه- پایان کار در قرارداد هایی که مربوط به کار معین است. و- استعفای کارگر ز- **فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است ح - کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق با مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور تبصره -** کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف به است و نوشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد. تبصره - تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت

حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

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

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

ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد. تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر رابه عنوان (حق سنوات) به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد در موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید. تبصره ۱- کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است. تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخابات، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود. تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر

ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایات به موضوع رسیدگی نماید. تبصره ۲- در کارگاه هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگریده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول شوراهای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیات اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله نخواهد بود.

مبحث چهارم

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

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل، و امثال این ها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار بگمارد. تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه های موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۱۲ اصل چهارم و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

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

فصل سوم

مبحث اول

ماده ۳۴- کلیه دریافتی های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کاراعم از مزد یا حقوق ،کمک عایله مندی ، هزینه های مسکن خواربار ،ایاب وذهاب، مزایای غیر نقدی ،پاداش افزایش تولید،سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نمایدرا حق السعی می نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یاغیرنقدی ویا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.تبصره ۱- چنانچه مزد باساعات انجام کارمرتبط باشد،مزد ساعتی ودر صورتی که براساس میزان انجام کارو یا محصول تولید شده باشد کارمزد وچنانچه براساس محصول تولید شده ویا میزان انجام کار درزمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود. تبصره ۲- ضوابط ومزایای مربوط به مزد ساعتی ،کارمزد ساعتی وکارمزد ومشاعل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد.حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کارتجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل ومزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.تبصره ۱- درکارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی وارزیابی مشاعل نیستند منظوراز مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردداز قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی ،فوق العاده شغل و غیره .تبصره ۲- درکارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاعل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه وپایه ،مزد مبنا را تشکیل می دهد.تبصره ۳- مزایای رفاهی وانگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار وکمک عایله مندی ،پاداش افزایش تولید وسود سالانه جزو مزد ثابت ومزد مبنا محسوب نمی شود .

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب ودرروز غیر تعطیل وضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک وبا رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:الف - چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه،پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد،پرداخت آن باید پس ازمحاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکباربه نسبت ساعات کار ویاروزهای کارکرد صورت گیرد.ب - در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزدبه صورت ماهیانه باشد،این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.تبصره - درماه های سی ویک روزه مزایا وحقوق باید بر اساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن ومرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ،جنس ، نژاد وقومیت واعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰ - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است ، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تأمین نماید. ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. ۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده ، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید . تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند .

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت های غیر نقدی به هر صورت که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

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

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی ، تنها می تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود . در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد. تبصره- نفقه و کسور افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد .

ماده ۴۵ - کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد. ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. ج - اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه. د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجازه ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد. و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است. تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد ، همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید .تبصره - مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حد اقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید .

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

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره کشی از کاردیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نمایدو به مرحله اجرا درآورد.

ماده ۴۹ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ،کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه ویا موسسات ذیصلاح طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستور العمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه های مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل در در کارگاه ها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاه های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی ،انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل ویا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵۰٪ هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

مبحث دوم

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کار گر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کار فرما قرار می دهد .به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید .تبصره ۱- کار فرما با توافق کارگران ، یا نماینده قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روز های هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار

هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کار فرما می تواند با توافق کار گران نماینده یا نماینده گان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کار های سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. تبصره - کار های سخت و زیان آور وزیر زمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳ - کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد . کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی در شبانه روز صورت می گیرد. تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافه نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵ - کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶ - کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷ - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز یا ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند .

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد .

ماده ۵۹- در شرایط عادی ، ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است: الف - موافقت کارگرب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید(مگر در موارد استثنایی باتوافق طرفین) .

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافی با تشخیص کار فرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حد اکثر اضافه کاری این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین): الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خساراتی که نتیجه حوادث مذکور است. ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل ، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد. تبصره ۱ - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت ، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود. تبصره ۲ - در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل ، کار فرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

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

مبحث سوم

ماده ۶۲ - روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد . تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر: آب برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاه هایی که برحسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق ، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند ، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهد کرد. تبصره ۲ - در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد ، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روز های کار در هفته خواهد بود. تبصره ۳ - کارگاه هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۲۴ ساعت کار قانونی ، کارگران شان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

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

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

ماده ۶۵ - مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی ، حتی الا مکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶ - کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

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

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماه های کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگروکارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است. تبصره- درمورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمترین روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی واز کارافتادگی کلی کارگر ویا تعطیل کارگاه، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی ودر صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران ومدت آن وشرايط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر ویا نماینده قانونی او وکارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:الف- ازدواج دائم ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزند

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار ویا بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت وزیان آورو نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست وبدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل وتعیین نوع ومیزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرارگیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روزه مدت مرخصی اضافه می شود. تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد واین مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق

خدمت وی محسوب می شود تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸- در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، فرصت شیردادن بدهد. این تعداد جزء ساعات کارآنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید. تبصره- آیین نامه اجرایی، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

مبحث پنجم

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

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

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بارها دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاه ها ، کارفرمایان ، کارگران ، و کار آموزان الزامی است .تبصره - کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶ - شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضا ذیل تشکیل می گردد: ۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود . ۲- معاون وزارت صنایع ۳- معاون وزارت صنایع سنگین ۴- معاون وزارت کشاورزی ۵- معاون وزارت نفت ۶- معاون وزارت معادن و فلزات ۷- معاون وزارت جهاد سازندگی ۸- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست ۹- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی ۱۰- دو نفر از مدیران صنایع ۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران ۱۲- مدیرکل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود . تبصره ۱ - پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد . تبصره ۲- آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید . تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو آبرنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار ، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

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

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها ، دستگاه ها ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

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

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

ماده ۹۲ - کلیه واحد های موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند . نتیجه را در پرونده کارگاه ضبط نمایند . تبصره ۱ - چنانچه باتشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی ، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند . تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیمارانی ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماری ها ، در کارگاه هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد . تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء ، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی باشد تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد . تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعمل هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

ماده ۹۴ - در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد . تبصره - چنانچه کارفرما یا مسئول واحد ، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵ - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود . هرگاه در اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد ، حادثه ای رخ دهد ، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است . تبصره ۱ - کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ، ثبت و مراتب را سریعاً بصورت کتبی

به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند. تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحد های موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار و وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کار فرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

ماده ۹۶- به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود: الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی ج- آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان، و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند. د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزانه ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی. ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیشگیری حوادث. تبصره ۱ - وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد. تبصره ۲- بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده ۹۷ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است. تبصره - آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رو نوشت تحصیل نمایند. تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاه های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یاد ر انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند. تبصره - سایر مقررات چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

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

ماده ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود. تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند. تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند شرکت کنند.

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

ماده ۱۰۳- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت، اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنها اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند. تبصره - متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

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

ماده ۱۰۵- هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند. تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراءست. تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد. تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- دستور العمل ها و آیین نامه های اجرائی این مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۰۰۱۰۷، ماده ۱۰۷ - در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم نماید . تبصره - وزارتخانه ها و سازمان های ذینفع موظف به همکاری های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند .

ماده ۱۰۸ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است با توجه به نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید: الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر - مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای بازآموزی ، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر ، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د - مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های ذی ربط (مانند بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، بنیاد شهید ، بنیاد جانبازان و..)

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

ماده ۱۱۰ - واحد های صنعتی ، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاری های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند. تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی ، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید. تبصره ۲- دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۱۱ - علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین بوسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می شود. تبصره - آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

ماده ۱۱۲ - از لحاظ مقررات این قانون کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود: الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بیند. ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه خاص برای مدت معین که بیشتر از سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند ، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد. تبصره ۱- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به

مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند. تبصره ۲- دستور العمل های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور بند ب با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد .

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند ، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:الف - رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.ج- مزایای غیر نقدی ، کمک ها و فوق العاده هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت های خانوادگی به کارگر پرداخت می شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد . چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت ، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد ، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴ - کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود مکلف است :الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و بطور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد. تبصره - در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید .

ماده ۱۱۵ - کارآموزان موضوع بند (ب) ماده ۱۱۲ ، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد .

ماده ۱۱۶ - قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:الف - تعهدات طرفین ب - سن کارآموزج - مزد کارآموزد - محل کارآموزی ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب آموزش داده خواهد شدو - شرایط فسخ قرارداد(در صورت لزوم) ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند .

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

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

ماده ۱۱۹ - وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند. تبصره ۱ - مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند . تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی ، کشاورزی ، صنعتی توزیعی) ، معلولین را از طریق اعطای وام های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش های لازم و

برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می یابند اقدام نماید. تبصره ۳ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

ماده ۱۲۰ - اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه ، پروانه کار در یافت دارند. تبصره - اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی باشند: الف - اتباع بیگانه ای که منحصراً در خدمت ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه ج - خبرنگاران خبر گزاری ها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی .

ماده ۱۲۱ - وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد: الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده بکار، افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود. تبصره - احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات ، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد .

ماده ۱۲۲ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور ، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید: الف - تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد. ب - تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد ج - مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشور های اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه .

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

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

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

ماده ۱۲۶ - درموردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را بطور استثنایی ایجاب کند ، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه ، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص ، صادر خواهد شد . تبصره - مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

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

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

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

ماده ۱۳۰ - به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی ، صنعتی ، کشاورزی ، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند . تبصره ۱- انجمن های اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی ، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استان ها و کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند . تبصره ۲- آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور ، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند . تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام امور محوله و قانونی ، انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند . تبصره ۲- کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساس نامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت نام می باشند . تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار ، شورای عالی تامین اجتماعی ، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار ، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن صنفی کارفرمایان ، در صورت تشکیل ، انتخاب و در غیر آن صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد . تبصره ۴ - کارگران یک واحد ، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار ، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند . تبصره ۵- آیین نامه چگونگی تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوطه ، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون ، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید . تبصره ۶ - آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲ - به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین براساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی ، صنفی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مسکن اقدام نمایند . تبصره

- شرکت های تعاونی مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون های هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران استان ها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی های مسکن کارگران - اسکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکت های مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳ - به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند. تبصره - شرکت های تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکت های تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانون های هماهنگی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران استان ها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی های مصرف کارگران (اتحادیه مرکزی تعاونی های مصرف (توزیع) کارگران - امکان) اقدام نمایند. وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاری های لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکت های تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴ - به منظور بررسی و پیگیری مسایل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی می باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند. تبصره ۱ - کانون های کارگران و مدیران بازنشسته استان ها می توانند نسبت به تأسیس کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند. تبصره ۲ - وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵ - به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند. تبصره - آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶ - کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیات های تشخیص، هیات های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظائر آن، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد. تبصره ۱ - آیین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۲ - در صورتی که تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشد، وزیر کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراهای و هیاتهای عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷ - به منظور ایجاد هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل های کار فرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند. تبصره - آیین نامه های انتخابات

شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. ماده ۱۳۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می تواند در هریک از تشکلات مذکور نماینده داشته باشند.

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین شرایط و نظائر این ها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواست های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد. تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرارگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم درمورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شوؤن طرفین و با برخورداری از هرگونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد. تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی مابین قانون ها و قانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود. تبصره - در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که: الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد. ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد. تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید تبصره ۲ - نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد دلائل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲ - در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید. تبصره - در صورتی که هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و

تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید. هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف درپیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده ۱۴۳- در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و اموراجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کار فرمای جدید قائم مقام کار فرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید ، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند. تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری ها و سایر دستگاه های ذیربط همکاری لازم را بنماید. تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه های دولتی و نوع کارگاه های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و اموراجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کار گاه ، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کارو یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد . همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱- در کارگاه هائی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قراردهد.

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسایل کار و امثال این ها فراهم نمایند. تبصره- دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و اموراجتماعی وسازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزشی ایجاد نمایند. تبصره- آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاه ها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی وبا نظارت این وزارت و سازمان های مسئول در امر سواد آموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس های سواد آموزی پردازند . ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سواد آموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.تبصره - شرط ورود کارگران به دوره های کار آموزی ، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سواد آموزی یا معادل آن است .

ماده ۱۵۶- دستور العمل های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری ، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء درخواهد آمد.

ماده ۱۵۷- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کار آموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کار آموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار می باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر و یا کار آموز و یا نماینده گان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد ، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود :۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ۲ - یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان .در صورت لزوم وبا توجه به میزان کار هیات ها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.تبصره - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود ، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹- رای هیات های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خو در اکتباً به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ - هیات حل اختلاف استان از سه نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران ویا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده

کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت دو سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت ها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

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

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

ماده ۱۶۳ - هیأت های حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند.

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

ماده ۱۶۵ - در صورتی که هیأت حل اختلاف ، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر ، مشمول اخذ سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود . تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوطه باز گردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

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

ماده ۱۶۷ - در وزارت کار و امور اجتماعی شورای به نام شورای عالی کار تشکیل می شود . وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است . اعضای شورا عبارتند از : الف - وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت . ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از میان اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد. ج - سه نفر از نمایندگان کار فرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی به انتخاب کار فرمایان. د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار . شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به بااستثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنها بلامانع است . تبصره - هریک از اعضا شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود.

ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد . در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود . جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹ - شورای عالی کار دارای یک دبیر خانه دائمی است . کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیر خانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند. تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است مسول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود ، که به عنوان دبیر شورا ، بدون حق رای در جلسات شورا شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ - دستور العمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حد اکثر ظرف مدت دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد . در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲ - کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک مؤسسه شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات های فوق محکوم و مشترکاً مسؤول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصاً مسؤول است . تبصره - چنانچه چند نفر بطور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳ - متخلفان از هریک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸ ، علاوه بر رفع تخلف ، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه ، در کارگاه های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهد شد و به ازای هر صد نفر کارگر در کارگاه ، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد .

ماده ۱۷۴ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در ماده ۳۸-۴۵-۵۹ و تبصره ماده ۴۱ ، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: ۱- برای ۱۰ نفر ، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۲- برای ۱۰۰ تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) - ۸۰ - ۸۱ - ۸۲ - ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کار گرو یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: ۱- برای ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر . ۲- برای ۱۰۰ تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۱۰ تا ۳۰ برابر

حداقل مزد روزانه یک کارگر ۳ - برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد . (قانون کار)

ماده ۱۷۶ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ - ۶۱ - ۷۵ - ۷۷ - ۷۹ - ۸۳ - ۸۴ - و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: ۱- برای تا ۱۰ نفر ، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر ۲ - برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر ۳ - برای بالا تر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر . در صورت تکرار تخلف ، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .

ماده ۱۷۷ - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ - ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد : ۱ - در کارگاه های تا ۱۰ نفر ، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر ۲ - در کارگاه های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر ، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر ۳ - در کارگاه های ۱۰۰۰ نفر به بالا ، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر . در صورت تکرار تخلف ، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد .

ماده ۱۷۸ - هر کس ، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کار فرمایی نماید ، یا مانع از عضویت آنان در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی آنها جلو گیری نماید ، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد .

ماده ۱۷۹ - کار فرمایان یا کسانی که مانع ورود یا انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند یا ازدادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند ، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

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

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

ماده ۱۸۲ - کار فرمایی که بر خلاف ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند ، علاوه بر الزام به آرایه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی ، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳ - کارفرمایی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴ - در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هردو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵ - رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاه های کیفری دادگستری است، رسیدگی در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶ - جرایم نقدی مقرر در این قانون در حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزارت کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه ای که به تصویب هیات وزیران میرسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

ماده ۱۸۷ - کار فرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود. تبصره - حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد.

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

ماده ۱۹۰ - مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوائی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آیین نامه هائی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱ - کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مواد این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

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

ماده ۱۹۳ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تأمین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده اند، آموزش های لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد. آیین نامه مربوط

توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می رسد.

ماده ۱۹۴ - کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحد های خود با نیروی مقاومت سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری های لازم را مبذول دارند. تبصره - آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵ - به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید. تبصره - ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

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

ماده ۱۹۷، ۱۹۸ - دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کار گرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید. عدم رعایت ماده ۱۹۷ قانون کار

ماده ۱۹۸ - وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید. تبصره ۱ - وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد. تبصره ۲ - وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه وسازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹ - وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند. تبصره - آن دسته از آیین نامه های اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه های موضوع این ماده قابل اجراء می باشد.

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

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

ماده ۲۰۲ - وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می باشند. تبصره - مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط و مؤسسات و کارگاه های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

۴۰۱، به استناد مصوبه شماره ۲۴۲۶۵ مورخ ۸۴/۵/۷ هیأت محترم وزیران حق مسکن کارگران از ابتدای سال ۸۴، به میزان ۱۰۰/۰۰۰ ریال تعیین گردیده که کارفرما مکلف است ماهیانه به کارگران پرداخت نماید. کمک هزینه مسکن پرداخت نمی شود/ کمتر از میزان مصوب پرداخت می شود.

۰۰۴۰۲، طبق مصوبه شورای عالی کار وجه مربوط به بن کارگری در سال ۸۷ بابت هر کارگر اعم از متاهل یا مجرد ماهیانه مبلغ ۱۰۰ / ۱۰۰ ریال تعیین شده است. به کارگران بن کارگری پرداخت نمی شود .

۰۰۴۰۳، طبق مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی ، پرداخت کمک عائله مندی به عهده کارفرما بوده و باید در هنگام پرداخت مزد یا حقوق بیمه شده پرداخت شود. میزان پرداخت کمک عائله مندی به کارگرانی که دارای یک فرزند و ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه می باشند سه برابر حداقل دستمزد و میزان پرداخت کمک عائله مندی به کارگرانی که دارای دو فرزند و ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه هستند شش برابر حداقل دستمزد می باشد . به کارگران متاهل کمک هزینه عائله مندی پرداخت نمی شود.

۰۰۴۰۴، براساس ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰ / ۱۲ / ۶ مجلس شورای اسلامی ، کلیه کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود نسبت به یکسال کار معادل ۶۰ روز آخرین مزد به عنوان عیدی و پاداش بپردازند مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند . عیدی و پاداش پایان سال پرداخت نگردیده / کمتر از میزان مصوب پرداخت گردیده است

۰۰۴۰۵، به استناد تبصره ماده ۴۱ قانون کار کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند. به کارگران حداقل حقوق پرداخت نمی شود.