

قانون کار

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

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

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

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

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگاه به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

ماده ۵ - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶ - براساس بند چهار اصل چهل و سوم 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 مانده اینها 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 آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

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

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر 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 - قرار دادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهار چوب 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

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - 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 ذیصلاح به اثبات برسد

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد

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

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصیها.

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد

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

ح- شرایط ونحوه فسخ قرارداد.

تبصره - در مواردیکه 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 نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد

ماده ۱۱ - طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند . در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد ، بدون اخطار قبلی وبی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود

تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود . حداکثر این مدت برای کارگران ساده ونیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید ، ادغام در موسسه دیگر ، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک وامثال اینها ، 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 مقررات 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 ، منجمله ضمانت حسن انجام کار ، پرداخت نمایند

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

میث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود ، قرارداد کار به حال تعلیق در می 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) وهمچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه ، جزء سوابق خدمت و کارآنان محسوب می شود(تبصره این ماده به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار والحقاق یک تبصره به آن مصوب ۸۳/۱/۳۰ اصلاح گردیده است که متن قانون مذکور به شرح زیر می باشد:

تبصره ۱ - مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تامین می گردد. (اصلاحی ۸۳/۱/۳۰)

تبصره ۲ - آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می شود. ((الحاقی مورخ ۸۳/۱/۳۰))

استفساریه : مورخ ۸۵/۳/۲۸ ماده واحده - آیا منظور قانونگذار در قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار والحقاق یک تبصره به آن مصوب ۸۳/۱/۳۰ شمول قانون مذکور ، بر کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که به هر نحو به سازمان تامین اجتماعی حق بیمه خود را می پردازند نیز بوده است یا خیر؟

نظر مجلس:

بله ، کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که حق بیمه به آن سازمان می پردازند نیز مشمول این قانون می باشند .

ماده ۱۵ - در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل 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 آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود به حال تعلیق در می 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 مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند. در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می آید تبصره - مرخصی تحصیلی برای 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 بازمی گردد

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید

تبصره - کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار 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 و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه واستنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازا هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود

مبحث سوم - خاتمه قرارداد کار

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

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کارافتادگی کلی کارگر

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهائی 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 استعفاء می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو "استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت 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 وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد

تبصره - تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، 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 ، یکسال یا بیشتر ، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید

ماده ۲۵ - هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیاتهای تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل ، قابل اجراء است.

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

ماده ۲۷ - هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق کارگر رابعنون ((حق سنوات)) به وی پرداخته و قراردادکار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یادشده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع ودر صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی واقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف ، قراردادکار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱ - کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعمل ها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید(الحاقی بموجب بند (۸) قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۸۶/۵/۷)

ماده ۲۸ - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد رايط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار ، در مراحل انتخاب ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف ، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود

تبصره ۱ - هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کار فرما ، فوراً" و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خودرا اعلام خواهند داشت . در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یکماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید

تبصره ۲ - در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده ویا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ -قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد ، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی ، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و مور محوله خواهند بود

مبحث چهارم - جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹ - در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما ، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه 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 بازگرداند.

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله ، سیل وامثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گرددو 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 بوجودی آید به کار اصلی بگمارد

تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل بیست ونهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی ودرآمدای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد ، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰روز مزد به وی پرداخت نماید

این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی ویا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانائیهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کارو یا 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 یابیماریهای ناشی از کاریا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

فصل سوم : شرایط کار

مبحث اول - حق السعی

ماده ۳۴ - کلیه ردیافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عائله مندی هزینه های مسکن ، خواربار ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند

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

تبصره ۱ - چنانچه مزد یا ساعات انجام کار مرتبط باشد ، مزد ساعتی و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد ، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد ، کارمزد ساعتی نامیده می شود

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی ، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد . حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید

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

تبصره ۱ - در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می گردد از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی فوق العاده شغل و غیره .

تبصره ۲ - در کارهائیکه طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه ، مزد مبنا را تشکیل می دهد

تبصره ۳ - مزایای رفاهی انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواربار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود

ماده ۳۷ - مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود

الف - چنانچه براساس قرارداد با عرف کارگاه ، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد ، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد

ب - در صورتیکه براساس قرارداد یا عرف کارگاه ، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد . در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود

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

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

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

ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است ، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید

1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود

2- 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 تامین 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 تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند

ماده ۴۲ - حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصرًا باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در

قراردادها 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 ماخذ محاسبه میانگین کار مزد آنها در زوهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد

ماده ۴۴ - چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی ، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود . در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد

تبصره - نفقه و کسوه 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 وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه .

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد

ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین 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 بندج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد

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

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

ماده ۴۸ - به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با

استفاده از استاندار مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد

ماده ۴۹ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح ، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند

تبصره ۱ - وزارت کار امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد

تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید موردتأیید 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 مهلهتهای تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی ، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا 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 بحساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داریکل است . از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التافوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱ - ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به غیر از

مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید

تبصره ۱ - کارفرما با توافق کارگران ، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای 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 کارفرما می تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز باتوجه به کار ، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید

ماده ۵۲ - در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حافظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید

ماده ۵۳ - کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد

کار مختلط نیز کارهائی 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 نم یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد

تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار 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 نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود

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

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

ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی 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 کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی .

تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین .)

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافیه با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع واحوال ذیل ضرورت دارد مجازاست و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین) .

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است .

ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه 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 اموراجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود

تبصره ۲ - در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل ، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود .

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

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی ها

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

تبصره ۱ - در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یادر کارهائی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین ، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری

است .

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کارمی کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد

- تبصره ۲ -** در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود
- تبصره ۳ -** کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هر یک ازدو روز تعطیل هفتگی برابر با مزدروزانه کارگران خواهدبود
- 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 ، جمعا" یکماه است سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد . برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود
- ماده ۶۵ -** مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد . استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان دو دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد
- ماده ۶۶ -** کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز مرخصی سالانه خودرا ذخیره کند
- ماده ۶۷ -** هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید
- ماده ۶۸ -** میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود
- ماده ۶۹ -** تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود و در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظراداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است .
- تبصره -** در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضاء می نماید ، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید
- ماده ۷۰ -** مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود
- ماده ۷۱ -** در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی واز کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه ، مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه اوپرداخت می شود
- ماده ۷۲ -** نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما 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 فرزندان
- ماده ۷۴ -** مدت مرخصی استعلاجی ، با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد
- مبحث چهارم - شرایط کار زنان
- ماده ۷۵ -** انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است . دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار واموراجتماعی خواهد رسید
- ماده ۷۶ -** مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا" ۹۰ روز است . حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد . برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود
- تبصره ۱ -** پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزءسوابق 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 باردارخطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ، بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید
- ماده ۷۸ -** در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرمامکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان وبا در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهدکودک و...) را ایجاد نماید

تبصره - آئین نامه اجرایی ، ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

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

ماده ۸۰ - کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد ، کارگر نو جوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مور آزمایشهای پزشکی قرار گیرد

ماده ۸۱ - آزمایشهای 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 توانائی کارگر نوجوان اظهارنظر می کندو 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 استفاد از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد

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

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

فصل چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول - کلیات

ماده ۸۵ - برای صیانت نیروی انسانی ومنابع مادر کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است .

تبصره - کارگاههای 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 آئین نامه های حفاظت فنی می باشد و از اعضاء ذیل تشکیل می گردد

1- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود .

2- معاون وزارت صنایع

3- معاون وزارت صنایع سنگین (وزارتخانه های صنایع ، صنایع سنگین ومعاون وفلزات منحل شده اندوهم اکنون وزارت صنایع ومعادن جایگزین آنهاست)

4- معاون وزارت کشاورزی

5- معاون وزارت نفت

6- معاون وزارت معادن وفلزات (صنایع ومعادن)

7- معاون وزارت جهاد سازندگی (جهاد کشاورزی)

8- رئیس سازمان حفاظت محیط زیست

9- دو نفر از استان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی

10- دو نفر از مدیران صنایع

11- دو نفر از نمایندگان کارگران

12- مدیر کل بازرسی کاد 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 طرح آئین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار وانجام سایر وظایف مربوط به شورا ، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد

تبصره ۲ - آئین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

تبصره ۳ - انتخاب اساتیددانشگاه ، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزتر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

ماده ۸۷ - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند ، مکلفندبدوا"برنامه کار و نقشه های ساختمانی وط رحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار ، برای اظهارنظر و تائید به وزارت کار و امور

اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود

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

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابراز و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین نامه های مصوب

شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز موردتائید شورای عالی حفاظت فنی انجام داه

و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند

ماده ۹۰ - کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات و سائل را حسب مورد

همراه با نمونه های از به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تائید، به ساخت یا ورا د کردن

این وسایل اقدام نمایند

ماده ۹۱ - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت

و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل وامکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرارداده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان

بیموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی

فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند

ماده ۹۲ - کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارد باید

برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را بعمل

آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند

تبصره ۱ - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیمای ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و

مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس 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 تائید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط

کار خواهد بود

ماده ۹۳ - به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها

، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت

کار تشکیل خواهد شد

تبصره ۱ - کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر

شخص واجد شرایطی که مورد تائید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه

شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد

تبصره ۲ - نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان

و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد

ماده ۹۴ - در مواردیکه 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 نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسی کار

به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید

ماده ۹۵ - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون

خواهد بود. هرگاه بر 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 به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند

تبصره ۲ - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل وامکانات لازم را در اختیار کارگر

قرار داده باشند و کاگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما

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 آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی .

ج - آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمائی 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 میزانهها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور ، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی .

ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول وتجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه 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 بعمل آورد

تبصره ۲ - بازرسی به صورت مستمر ، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد

ماده ۹۷ - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید . این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد

ماده ۹۸ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند

تبصره - ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود

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

ماده ۱۰۰ - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای ، دارای کارت ویژه حسب مورد باامضاء وزیر کار و امور اجتماعی و 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 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 هائیکه قبلاً" به عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر 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 به طور مستقیم در آن ذینفع باشند .