قانون كار كه در تاريخ 2/7/1368 به تصويب مجلس شوراي اسلامي رسيده و موادي از آن مورد اختلاف مجلس و شوراي نگهبان قرارگرفته و در جلسات متعدد محمع تشخيص مصلحت نظام بررسي و با اصلاح موارد اختلافي و حسب ضرورت پس از كسب مجوز از مقام معظم رهبري با اصلاح و تتميم مواد ي ديگر، مشتمل بر دويست و سه ماده و يكصد و بيست و يك تبصره در تاريخ بيست و نهم آبان يكهزار و سيصد و شصت و نه به تصويب نهائي مجمع تشخيص مصلحت نظام رسيده و طي نامه شماره 8840/267/ق مورخ 9/10/1369 مجمع به رياست جمهوري واصل شده به پيوست جهت اجراء ابلاغ مي گردد.

قانون كار

فصل اول- تعاريف كلي و اصول

ماده 1- كليه كارفرمايان، كارگران، موسسات توليدي، صنعتي، خدماتي وكشاورزي مكلف به تبعيت از اين قانون مي باشند.

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

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

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

كليه تاسيساتي كه به ا قتضاي كار متعلق به كارگاه اند، از قبيل نمازخانه، ناهارخوري، تعاونيها، شيرخوارگاه، مهدكودك، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه اي، قرائت خانه، كلاسهاي سوادآموزي و ساير مراكز آموزشي واماكن مربوط به شورا وانجمن اسلامي و بسيج كارگران، ورزشگاه و وسايل اياب و ذهاب و نظاير آنها جزء كارگاه مي باشند.

ماده 5- كليه كارگران، كارفرمايان، نمايندگان آنان وكارآموزان و نيز كارگاهها مشمول مقررات اين قانون مي باشند.

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

فصل دوم- قرارداد كار

مبحث اول- تعريف قرارداد كار و شرايط اساسي انعقاد آن

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

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

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

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

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

الف- مشروعيت مورد قرارداد

ب- معين بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعيت قانوني وشرعي طرفين در تصرف اموال يا انجام كار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت كليه قراردادهاي كار است، مگر آنكه بطلان آنها در مراجع ذيصلاح به اثبات برسد.

ماده 10- قراردادكار علاوه بر مشخصات دقيق طرفين، بايد حاوي موارد ذيل باشد:

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

ب- حقوق يا مزد مبنا ولواحق آن.

ج- ساعات كار، تعطيلات و مرخصيها.

د- محل انجام كار.

ه- تاريخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد، چنانچه كار براي مدت معين باشد.

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

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

ماده 11- طرفين مي توانند با توافق يكديگر مدتي را به نام دوره آزمايشي كار تعيين نمايند. در خلال اين دوره هر يك از طرفين حق دارد، بدون اخطار قبلي وبي آنكه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه كاررا قطع نمايد كارگر فقط مستحق دريافت حقوق مدت انجام كار خواهد بود.

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

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

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

تبصره 1- مطالبات كارگر جزء ديون ممتازه بوده وكارفرمايان موظف مي باشند بدهي پيمانكاران ره كارگران را برابر راي مراجع قانوني از محل مطالبات پيمانكار، منجمله ضمانت حسن انجام كار، پرداخت نمايند.

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

مبحث دوم- تعليق قراردادكار

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

تبصره- مدت خدمت نظام وظيفه (ضرورت، احتياط و ذخيره) وهمچنين مدت شركت داوطلبانه كارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و كارآنان محسوب مي شود.

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

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

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

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

ماده 18- چنانچه توقيف كارگر به سبب شكايت كارفرما باشدو اين توقيف در مراجع حل اختلاف منتهي به حكم محكوميت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت كارگر محسوب مي شود و كارفرما مكلف است علاوه بر جبران ضرر و زيان وارده كه مطابق حكم دادگاه به كارگر مي پردازد مزد و مزاياي وي را نيز پرداخت نمايد.
تبصره- كارفرما مكلف است تا زماني كه تكليف كارگر ازطرف مراجع مذكور مشخص نشده باشد، براي رفع احتياجات خانواده وي، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهيانه او را به طور علي الحساب به خانواده اش پرداخت نمايد.

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

ماده 20- در هر يك از موارد مذكور در مواد 15و16و17و19 چنانچه كارفرما پس از رفع حالت تعليق از پذيرفتن كارگر خودداري كند، اين عمل در حكم اخراج غير قانوني محسوب مي شود و كارگر حق دارد ظرفمدت 30 روز به هيات تشخيص مراجعه نمايد ( در صورتيكه كارگرعذر موجه نداشته باشد ) و هرگاه كارفرما نتواند ثابت كند كه نپذيرفتن كارگر مستند به دلايل موجه بوده است، به تشخيص هيات مزبور مكلف به بازگرداندن كارگر به كار و پرداخت حقوق يا مزد وي از تاريخ مراجعه به كارگاه مي باشد و اگر بتواند آنرا اثبات كند به ازاء هر سال سابقه كار45 روز آ[رين مزد به وي پرداخت نمايد.

تبصره- چنانچه كارگر بدون عذر موجه حداكثر30 روز پس از رفع حالت تعليق، آمادگي خود را براي انجامكار به كارفرما اعلام نكند و يا پس از مراجعه واستنكاف كارفرما، به هيات تشخيص مراجعه ننمايد، مستعفي شناخته مي شود كه در اين صورت كارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هرسال يكماه آخرين حقوق خواهد بود.

مبحث سوم- خاتمه قرارداد كار

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

الف- فوت كارگر

ب- بازنشستگي كارگر.

ج- از كارافتادگي كلي كارگر.

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

ه- پايان كار در قراردادهائي كه مربوط به كار معين است.

و- استعفاي كارگر.

تبصره- كارگري كه استعفاء مي كند موظف است يكماه به كار خود ادامه داده و بدوا" استعفاي خود را كتبا" به كارفرما اطلاع دهدو در صورتيكه حداكثر ظف مدت 15 روز انصراف خود را كتبا" به كارفرما اعلام نمايد استعفاي وي منتفي تلقي مي شود و كارگرموظف است رونوشت استعفاء انصراف از آن را به شوراي اسلامي كارگاه و يا انجمن صنفي ويانماينده كارگران تحويل دهد.

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

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

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

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

ماده 25- هرگاه قرارداد كار براي مدت موقت و يا براي انجام كار معين، منعقد شده باشد هيچيك از طرفين به تنهائي حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره- رسيدگي بهاختلافات ناشي از نوع اين قراردادهادرصلاحيت هياتهاي تشخيص و حل اختلاف است.

ماده 26- هر نوع تغيير عمه در شرايط كار كه برخلاف عرف معمول كارگاه و يا محل كار باشد پس از اعلام موافقت كتبي اداره كار و امور اجتماعي محل، قابل اجراست.

در صورت بروز اختلاف، راي هيات حل اختلاف قطعي و لازم اجراءاست.

ماده 27- هرگاه كارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و يا آئين نامه هاي انضباطي كارگاه را پس از تذكرات كتبي نقض نمايد كارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شوراي اسلامي كار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه كار معادل يكماه آخرين حقوق كارگر را به عنوان ( حق سنوات ) به وي پرداخته وقرارداد كاررا فسخ نمايد.

در واحدهائي كه فاقد شوراي اسلامي كار هستند نظر مثبت انجمن صنفي لازم است در هر مورداز موارد ياد شده اگر مساله باتوافق حل نشده به هيات تشخيص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طريق هيات حل اختلاف رسيدگي واقدام خواهد شد. در مدت رسيدگي مراجع حل اختلاف قراردادكار به حال تعليق در مي آيد.

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

تبصره 2- موارد قصور و دستورالعمل ها و آئين نامه هاي انضباطي كارگاهها به موجب مقرراتي است كه با پيشنهاد شورايعالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد.

ماده 28- نمايندگان قانوني كارگران و اعضاي شوراهاي اسلامي كار و همچنين داوطلبان واجد رايط نمايندگي كارگران و شوراهاي اسلامي كار، در مراحل انتخابات، قبل از اعلام نظرقطعي هيات تشخيص ( موضوع ماده 22 قانون شوراهاي اسلامي كار ) و راي هيات حل اختلاف، كماكان به فعاليت خود در همان واحد ادامه داده و مانند ساير كارگران مشغول كار و همچنين انجام وظايف وامور محوله خواهند بود.

تبصره 1- هيات تشخيص وهيات حل اختلاف پس از دريافت شكايت در مورد اختلاف فيمابين نماينده يا نمايندگان قانوني كارگران وكار فرما، فورا" و خارج از نوبت به موضوع رسيدگي و نظر نهائي خودرا اعلام خواهند داشت 0در هر صورت هيات حل اختلاف موظف است حداكثر ظرف مدت يكماه از تاريخ دريافت شكايت به موضوع رسيدگي نمايد.

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

مبحث چهارم- جبران خسارتاز هر قبيل و پرداخت مزاياي پايان كار

ماده 29- در صورتيكه بنا به تشخيص هيات حل اختلاف كارفرما، موجب تعليق قرارداد از ناحيه كارگر شناخته شود كارگر استحقاق دريافت خسارت ناشي از تعليق را خواهد داشتوكارفرما مكلف است كارگر تعليقي از كار را به كار سابق وي بازگرداند.

ماده 30- چنانچه كارگاه بر اثر قوه قهريه ( زلزله، سيل وامثال اينها ) و يا حوادثغيرقابل پيش بيني ( جنگ و نظايرآن ) تعطيل گرددو كارگران آن بيكار شوند پس از فعاليت مجدد كارگاه، كارفرما مكلف است كارگران بيكار شده را در همان واحد بازسازي شده ومشاغلي كه درآن بوجودمي آيد به كار اصلي بگمارد.

تبصره- دولت مكلف است با توجه به اصل بيست ونهم قانون اساسي و با استفاده از درآمدهاي عمومي ودرآمداي حاصل از مشاركت مردم و نيز از طريق ايجاد صندوق بيمه بيكاري نسبت به تامين معاش كارگران بيكار شده كارگاههاي مووضع ماده 4 اين قانون و با توجه به بند2 اصل چهل و سوم قانون اساسي امكانات لازم را براي اشتغال مجدد آنان فراهم نمايد.

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

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

ماده 32- اگر خاتمه قرارداد كار در نتيجه كاهش توانائيهاي جسمي و فكري ناشي از كار كارگر باشد ( بنا به تشخيص كميسيون پزشكي سازمان بهداشت ودرمان منطقه با معرفي شوراي اسلامي كارويا نمايندگان قانوني كارگر ) كارفرما مكلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرين حقوق به وي پرداخت نمايد.

ماده 33- تشخيص موارد از كارافتادگي كلي وجزئي و يابيماريهاي ناشي از كاريا ناشي از غير كار و فوت كارگر وميزان قصوركارفرما در انجام وظايف محوله قانوني كه منجر به خاتمه قراردادكارمي شود براساس ضوابطي خواهد بود كه به پيشنهاد وزير كار و اموراجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

فصل سوم- شرايط كار

مبحث اول- حق السعي

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

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

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

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

ماده 36- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزاياي ثابت پرداختي به تبع شغل 0

تبصره 1- دركارگاههائي كه داراي طرح طبقه بندي وارزيابي مشاغل نيستندمنظور از مزارياي ثابت پرداختي به تبع شغل، مزايايي است كه بر حسب ماهيت شغل يا محيط كار و براي ترميم مزد در ساعات عادي كار پرداخت مي گرددازقبيل مزاياي سختي كار، مزاياي سرپرستي فوق العاده شغل و غيره 0

تبصره 2- در كارههائيكه طرح طبقه بندي مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پايه، مزد مبنا را تشكيل مي دهد.

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

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

الف- چنانچه براساس قرارداد با عرف كارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه يا ساعتي تعيين شده باشد، پرداخت آن بايد پس از محاسبه در پايان روز يا هفته يا پانزرده روز يكبار به نسبت ساعات كار ويا روزهاي كاركرد صورت گيرد.

ب- در صورتكيه براساس قرارداد ياعرف كارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، اين پرداخت بايد در آ[ر ماه صورت گيرد.دراين حالت مزد مذكور حقوق ناميده مي شود.

تبصره- درماههاي سي و يك روزه مزاياي وحقوق بايد براساس سي و يك روز محاسبه و به كارگر پرداخت شود.

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

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

ماده 40- در مواردي كه با توافق طرفين قسمتي از مزد به صورت غير نقدي پرداخت مي شود، بايد ارزش نقدي تعيين شده براي اينگونه پرداختها منصفانه ومعقول باشد.

ماده 41- شورايعالي كار همه ساله موظف است، ميزان حداقل مزد كارگران را براي نقاط مختلف كشور و يا صنايع مختلف با توجه به ميعارهاي ذيل تعيين نمايد.

1- حداقل مزدكارگران با توجه به درصدتورمي كه از طرف بانك مركزي جمهوي اسلامي ايران اعلام مي شود.

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

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

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

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

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

تبصره- نفقه وكسوه افراد واجب النفقه كارگر از قاعده مستثني و تابع مقررات [قانون مدني](http://www.ghavanin.ir/detail.asp?id=16686) مي باشد.
ماده 45- كارفرما فقط در موارد ذيل مي تواند از مزد كارگر برداشت نمايد:

الف- موردي كه قانون صراحتا" اجازه داده باشد.

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

ج- اقساط وامهائي كه كارفرما به كارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

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

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

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

تبصره- هنگام دريافت وام مذكور در بندج با توافق طرفين بايد ميزان اقساط پرداختي تعيين گردد.

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

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

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

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

ماده 49- به منظور استقرار مناسبات صحيح كارگاه با بازار كار در زمينه مزد ومشخص بودن شرح وظايف ودامن مسئوليت مشاغل مختلف در كارگاه، كارفرمايان مشمول اين قانون موظفند با همكاري كميته طبقه بندي مشاغل كارگاه و يا موسسات ذيصلاح، طرح طبقه بندي مشاغل را تهيه كنند و پس از تائيد وزارت كار وامور اجتماعي به مرحله اجراء درآورند.

تبصره 1- وزارت كار امور اجتماعي دستورالعمل وآئين نامه هاي اجرائي طرح ارزيابي مشاغل كارگاههاي مشمول اين ماده را كه ناظر به تعداد كارگران وتاريخ اجراي طرح است تعيين و اعلام خواهدكرد.
تبصره 2- صلاحيت موسسات و افرادي كه به تهيه طرحهاي طبقه بندي مشاغل در كارگاهها مي پردازند بايد موردتائيد وزارت كار و امور اجتماعي باشد.

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

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

تبصره- كارفرما علاوه بر پرداخت هزينه هاي مربوط به اين امر مكلف به پرداخت جريمه اي معادل 50% هزينه هاي مشاوره بحساب درآمد عمومي كشور نزد خزانه داريكل اس از تاريخي كه توسط وزارت كار و امور اجتماعي تعيين مي شود كارفرما بايد مابه التافوت احتمالي مزد ناشي از اجراي طرح ارزيابي مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم- مدت

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

تبصره 1- كارفرما با توافق كارگران، نماينده يا نمايندگان قانوني آنان مي تواند ساعات كار را در بعضي از روزهاي هفته كمتر از ميزان مقرر و در ديگر روزها اضافه بر اين ميزان تعيين كندبه شرط آنكه مجموع ساعات كار هر هفته از44 ساعت تجاوز نكند.

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

ماده 52- در كارهاي سخت و زيان آور و زيرزميني، ساعات كارنبايد از شش ساعت در روز و36 ساعت در هفته تجاوز نمايد.

تبصره- كارهاي سخت و زيان آور و زيرزميني به موجب آئين نامه اي خواهد بودكه توسط شورايعالي حافظت فني و بهداشت كارو شورايعالي كار تهيه و به تصويب وزراي كار وامور اجتماعي و بهداشت، درمان و آموزش پزشكي خواهد رسيد.

ماده 53- كار روز كارهائي است كه زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا22 مي باشد و كار شب كارهائي است كه زمان انجام آن بين 22 تا 6بامداد قرار دارد.

كار مختلط نير كارهائي است كه بخشي از ساعات انجام آن درروز و قسمتي از آن در شب واقع مي شود.

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

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

تبصره- فواصل تناوب كار در اختيار كارگر است و حضور او در كارگاه الزامي نيست 0 در كارهاي متناوب، ساعات كار وفواصل تناوب و نيز كار اضافه نبايد از هنگام شروع تا خامه جمعا" از15 ساعت در شبانه روز بيشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه كار و فواصل تناوب با توافق طرفين و نوع كار و عرف كارگاه تعيين مي گردد.
ماده 55- كار نوبتي عبارت است از كاري كه در طول ماه گردش دارد، به نحوي كه نوبتهاي آن در صبح يا عصر يا شب واقع مي شود.

ماده 56- كارگري كه در طول ماه به طور نوبتي كار مي كند و نوبتهاي كار وي در صبح وعصر واقع مي شود10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گيرد، 15% و در صورتكيه نوبتها به صبح و شب و ياعصر و شب بيفتد5/22% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت كاري دريافت خواهد كرد.

ماده 57- در كار نوبتي ممكن است ساعات كار از 8 ساعت درشبانه روز و چهل و چهار ساعت در هتفه تجاوز نمايد، لكن جمع ساعت كار در چهار هفته متوالي نبايد از176 ساعت تجاوز كند.

ماده 58- براي هر ساعت كار در شب تنها به كارگران غيرنوبتي 35% اضافه بر مزد ساعت كار عادي تعلق مي گيرد.

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

الف- موافقت كارگر

ب- پرداخت 40% اضفاه بر مزد هر ساعت كار عادي

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

ماده 60- ارجاع كار اضافيه با تشخيص كارفرما به شرط پرداخت اضافه كاري ( موضوع بند ب ماده 59 ) و براي مدتي كه جهت مقابله با اوضاع واحوال ذيل ضرورت دارد مجازاست و حداكثر اضافه كاري موضوع اين ماده 8 ساعت در روز خواهد بود ( مگر در موارد استثنائي با توافق طرفين )

الف- جلوگيري از حوادث قابل پيش بيني و يا ترسيم خسارتي كه نتيجه حوادث مذكور است

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

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

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

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

مبحث سوم- تعطيلات ومرخصي ها

ماده 62- روز جمعه، روز تعطيل هفتگي كارگران با استفاده ازمزد مي باشد.

تبصره 1- در امور مربوط به خدمات عمومي نظير آب، برق، اتوبوس راني ويادر كارههائيكه حسب نوع يا ضوررت كار و يا توافق طرفين، به طور مستمر روز ديگري براي تعطيل تعيين شود همان روز در حكم روز تعطيل هفتگي خواهد بود و به هرحال تعطيل يك روزمعين درهفته اجباري است.

كارگراني كه به هر عنوان به اين ترتيب روزهاي جمعه كارمي كنند در مقابل عدماستفادهاز تعطيل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دريافت خواهند كرد.

تبصره 2- در صورتكيه روزهاي كار در هفته كمتر از شش روز باشد مزد روز تعطيل هفتگي كارگر كعادل يك ششم مجموع مزد يا حقوق دريافتي وي در روزهاي كار در هفته خواهد بود.

تبصره 3- كارگاههائي كه با انجام 5 روز كار در هفته و44 ساعت كار قانوني كارگرانشان از دو روز تعطيل استفاده مي كنند، مزد هر يك ازدو روز تعطيل هفتگي برابر با مزدروزانه كارگران خواهدبود.

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

ماده 64- مرخصي استحقاقي سالانه كاگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا" يكماه است. ساير روزهاي تعطيل جزء ايام مرخصي محسوب نخواهد شد. براي كار كمتر از يكسال مرخصي مزبور به نسبت مدت كار انجام يافته محاسبه مي شود.

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

ماده 66- كارگر نمي تواند بيش از 9 روز مرخصي سالانه خودراذخيره كند.

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

ماده 68- ميزان مرخصي استحقاقي كارگران فصلي بر حسب ماههاي كاركرد تعيين مي شود.

ماده 69- تاريخ استفاده از مرخصي با توافق كارگر وكارفرما تعيين مي شود و در صورت اختلاف بين كارگر و كارفرما نظراداره كار و امور اجتماعي محل لازم الاجراء است.

تبصره- در مورد كارهاي پيوسته ( زنجيره اي ) و تمامي كارهائيكه همواره حضور حداقل معيني از كارگران در روزهاي كار را اقتضاء مي نمايد، كارفرما مكلف است جدول زماني استفاده از مرخصي كارگران را ظرف سه ماه آغاز هر سال براي سال بعد تنظيم و پس از تائيد شوراي كار يا انجمن صنفي يا نماينده كارگران اعلام نمايد.

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

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

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

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

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر، پدر مادر و فرزندان

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

مبحث چهارم- شرايط كار زنان

ماده 75- انجام كارهاي خطرناك، سخت و زيان آور و نيز حمل بار بيشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از سوايل مكانيكي، براي كارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعيين نوع و ميزان اين قبيل موارد با پيشنهاد شورايعالي كار به تصويب وزيركار واموراجتماعي خواهد رسيد.

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

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

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

ماده 77- در مواردي كه به تشخيص پزشك سامزان تامين اجتماعي، نوع كار برا يكارگر باردارخطرناك ياسخت تشخيص داده شود، كارفرما تا پايان دوره بارداري وي، بدون كسر حق السعي كار مناسبتر و سبكتري به او ارجاع مي نمايد.

ماده 78- در كارگاههايي كه داراي كارگر زن هستند كارفرمامكلف است به مادران شيرده تا پايان دو سالگي كودك كه پس از هر سه ساعت، نيم ساعت فرصت شيردادن بدهد. اين فرصت جزء ساعات كارآنان محسوب مي شود و همچنين كارفرما مكلف است متناسب با تعداد كودكان ( از قبيل شيرخوارگاه، مهدكودك و...) را ايجاد نمايد.

تبصره- آئين نامه اجرايي، ضوابط تاسيس و اداره شيرخوارگاه و مهدكودك توسط سازمان بهزيستيك ل كشور تهيه و پ ساز تصويب وزير كار واموراجتماعي به مرحله اجراء گذاشته مي شود.

مبحث پنجم- شرايط كار نوجوانان

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

ماده 80- كارگري كه سنش بين 15 تا 18 سال تمام باشد، كارگر نو جوان ناميده مي شود و در بدو استخدام بايد توسط سازمان تامين اجتماعي مور آزمايشهاي پزشكي قرار گيرد.

ماده 81- آزمايشهاي پزشكي كارگر نوجوان، حداقل بايد سالي يك بار تجديد شود و مدارك مربوط در پرودنده استخدامي وي ضبط گردد. پزشك درباره تناسب نوع كار با توانائي كارگر نوجوان اظهارنظر مي كند چنانچه كار مربوط را نامناسب بداند كارفرما مكلف است در حدود امكانات خود شغل كارگر را تغيير دهد.

ماده 82- ساعات كار روزانه كارگر نوجوان، نيم ساعت كمتر از ساعات كار معمولي كارگران است 0 ترتيب استفاد از اين امتياز با توافق كارگر و كارفرما تعيين خواهد شد.

ماده 83- ارجاع هر نوع كار اضافي وانجام كا در شب و نيزارجاع كارهاي سخت و زيان آور و خطرناك و حمل بار با دست، بيش از حد مجاز و بدون استفاده از وسايل مكانيكي براي كارگر نوجوان ممنوع است 0

ماده 84- در مشاغل وكارهائي كه بعلت ماهيت آن يا شرايطي كه كار در آن انجام مي شود براي سلامتي يا اخلاق كارآموزان ونوجوانان زيان آور است، حداقل سن كار18 سال تمام خواهد بود. تشخيص اين امر با وزارت كار وامو راجتماعي است 0

فصل چهارم- حفاظت فني و بهداشت كار

مبحث اول- كليات

ماده 85- براي صيانت نيروي انساني و منابع مادر كشور رعايت دستورالعملهائي كه از طريق شوراي عالي حفاظت فني (جهت تامين حفاظت فني) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي ( جهت جلوگيري از بيماريهاي حرفه اي و تامين بهداشت كار و كارگر و محيط كار ) تدوين مي شود، براي كليه كارگاهها، كارفرمايان، كارگران وكار آموزان ا لزامي است 0

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

ماده 86- شورايعالي حفاظت فني مسئول تهيه موازين و آئين نامه هاي حفاظت فني مي باشد واز اعضاء ذيل تشكيل مي گردد:

1- وزير كار وامور اجتماعيي يا معاون او كه رئيس شورا خواهد بود.

2- معاون وزارت صنايع

3- معاون وزارت صنايع سنگين

4- معاون وزارت كشاورزي

5- معاون وزارت نفت
6- معاون وزارت معادتن و فلزات

7- معاون وزرات جهاد سازندگي

8- رئيس سازمان حفاظت محيط زيست
9- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته هاي فني

10- دو نفر از مدريران صنايع

11- دو نفر از نمايندگان كارگران

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

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

تبصره 2- آئين نامه داخلي شورا با پيشنهاد شورايعالي حفاظت فني به تصويب وزير كار وامور اجتماعي خواهد رسيد.

تبصره 3- انتخاب اساتيددانشگاه، نمايندگان كارگران و نمايندگان مديران صنايع ماطبق دستورالعملي خواهد بود كه توسط شورايعالي حفاظت فني تهيه و به تصويب وزثر كار وامور اجتماعي خواهدرسيد.

ماده 87- اشخاص حقيقي و حقوقي كه بخواهندكارگاه جديدي احداث نمايند و يا كارگاههاي موجود را توسعه دهند، مكلفندبدوا"برنامه كار و نقشه هاي ساختماني وط رحهاي مورد نظر را از لحاظ پيش بيني در امر حفاظت فني و بهداشت كار، براي اظهارنظر و تائيد به وزارت كار و امور اجتماعي ارسال دارند.وزارت كار وامور اجتماعي موظف است نظرات خود را ظرف مدت يكماه اعلام نمايد. بهره برداري از كارگاههاي مزبورمنوط به رعايت مقررات حفاظتي وبهداشتي خواهدبود

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

ماده 89- كارفرمايان مكلفند پيش از بهره برداري از ماشينها، دستگاهها، ابراز و لوازمي كه آزمايش آنها مطابق آئين نامه هاي مصوب شورايعال يحفاظت فني ضروري شناخته شده است آزمايشهاي لازم را توسط آزمايشگاهها و مراكز موردتائيد شورايعالي حفاظت فني انجام داه ومدارك مربوط را حفظ ويك نسخه از آنها را براي اطلاع به وزارت كار وامور اجتماعيي ارسال نمايند.

ماده 90- كليه اشخاص حقيقي يا حقوقي كه بخواهند لوازم حفاظت فني و بهداشتي را وارد يا توليد كنند، بايد مشخصات وسائل راحسب مورد همراه با نمونه هاي ا; به وزارت كار وامور اجتماعي و وزارت بهداشت، درمان و آ'وزش پزشكي ارسال دارند و پس از تائيد، به ساخت يا وراد كردن اين وسايل اقدام نمايند.

ماده 91- كارفرمايان ومسئولان كليه واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون مكلفند براساس مصوبات شورايعالي حفاظت فني براي تامين حفاظت وسلامت وبهداشت كارگران در محيط كار وسايل وامانات لازم را تهيه و در اختيار آنان قرارداده و چگونگي كاربردوسايل فوق الذكر را به آنان بياموزندو در خصوص رعايت مقررات حفاظتي و بهداشتي نظارت نمايند. افرادمذكور نيز ملزم به استفاده و نگهداري از وسايل حفاظتي وبهداشتي فردي واجراي دستورالعملهاي مربوطه كارگاه مي باشند.

ماده 92- كليه واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون كه شاغلين در آنها به اقتضاي نوع كار در معرض بروز بيماريهاي ناشي از كار قرار دارد بايد براي همه افراد مذكور پرونده پزشكي تشكيل دهندو حداقل سالي يكبار توسط مراكز بهداشتي درماني از آنها معاينه و آزمايشهاي لازم را بعمل آورند و نتيجه را در پرونده مربوطه ضبط نمايند.

تبصره 1- چنانچه با تشخيص شوراي پزشكي نظر داده شود كه فرد معاينه شده به بيماي ناشي از كرا مبتلا يا در معرض ابتلا باشد كارفرما و مسئولين مربوطه مكلفندكار او را براسا سنظريه شوراي پزشكي مذكور بدون كاهش حق السعي، در قسمت مناسب ديگري تعيين نمايند.

تبصره 2- در صورت مشاهده چنين بيماراني، وزارت كار وامور اجتماعيي مكلف به بازديد و تائيد مجدد شرايط فني و بهداشت و ايمني محيط كار خواهد بود.

ماده 93- به منظور جلب مشاركت كارگران ونظارت بر حسن اجراي مقررات حفاظتي و بهداشتي در محيط كار و پيشگيري از حوادث و بيماريها، در كارگاههائي كه وزارت كار وامور اجتماعي و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي ضروري تشخيص دهند كميته حفاظت فني و بهداشت كار تشكيل خواهد شد.

تبصره 1- كميته مذكور از افراد متخص در زمينه حفاظت فني و بهداشت حرفه اي و امور فني كارگاه تشكيل مي شود و از بين اعضاءدو نفر شخص واجد شرايطي كه مورد تائيد وزارتخانه هاي كار وامور اجتماعيي و بهداشت، درمان و آموزش پزشكي باشند تعيين مي گردندكه وظيفه شان برقراري ارتباط ميان كميته مذكور باكارفرما و وزارت كار و امور اجتماعي و وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشكي مي باشد

تبصره 2- نحوه تكشيل و تركيب اعضاء براساس دستورالعملهائي خواهد بود كه توسط وزارت كار وامور اجتماعيي و وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشكي تهيه وابلاغ خواهد شد.

ماده 94- در موارديكه يك يا چندنفر از كارگران يا كاركنان واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون امكان وقوع حادثه يا بيماري ناشي از كار را در كارگاه ياواحدمربوطه پيش بيني نمايندمي توانند مراتب را به كميته حفاظت فني و بهداشت كار يا مسئول حفاظت فني و بهداشت كار اطلاع دهند و اين امر نيز بايستي توسط فرد مطلع شده در دفتري كه به همين منظور نگهداري مي شود ثبت گردد.

تبصره- چنانچه كارفرما يا مسئول واحد، وقوع حادثه يا بيماري ناشي از كار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع راهمراه با دلايل ونظرات خود نزديكترين اداره كار واموراجتماعي محل اعلام نمايد. اداره كار وامور اجتماعي يمذكور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسين كار به موضوع رسيدگي و اقدام لازم را معمول نمايد.

ماده 95- مسئوليت اجراي مقررات و ضوابط فني و بهداشت كار بر عهده كارفرما يا مسئولين واحدهاي موضوع ذكر شده در ماده 85 اين قانون خواهدبود. هرگاه بر اثر عدم رعايت مقررات مذكور ازسوي كارفرما يا مسئولين واحد، حادثه اي رخ دهد، شخص كارفرمايا مسئول مذكور از نظر كيفري و حقوقي نيز مجازاتهاي مندرج در اين قانون مسئول است.

تبصره 1- كارفرما يا مسئولان واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون موظفند كليه حوادث ناشي از كار را در دفتر ويژه اي كه فرم آن از طريق وزارت كا رو امور اجتماعيي اعلام مي گردد ثبت ومراتب را سريعا" به صورت كتبي به اطلاع اداره كارواموراجتماعي محل برسانند.

تبصره 2- چنانچه كارفرما يا مديران واحدهاي موضوع 85 اين قانون براي حفاظت فني و بهداشت كار وسايل وامكانات لازم را در اختيار كارگر قرار داده باشند و كاگر با وجود آموزشهاي لازم و تذكرات قبلي بدون توجه به دستورالعمل ومقررات موجود از آنها استفاده ننمايد كارفرما مسئوليتي نخواهد داشت 0 در صورت بروز اختلاف، راي هيات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم- بازرسي كار

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

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

ب- نظارت بر اجراي صحيح مقررات قانون كار و آئين نامه ها و دستورالعملهاي مربوط به حفاظت فني

ج- آموزش مسايل مربوط به حفاظت فني وراهنمائي كارگران، كارفرمايان و كليه فارادي كه در معرض صدماتو ضايعات ناشي از حوادث و خطرات ناشي از كار قرار دارند.

د- بررسي و تحقيق پيرامون اشكالات ناشي ازاجراي مقررات حفاظت فني و تهيه پيشنهاد لازم جهت اصلاح ميزانها ودستورالعملهاي مربوط به موارد مذكور، مناسب با تحولات و پيشرفتهاي تكنولوژي

ه- رسيدگي به حوادث ناشي از كار در كارگاههاي مشمول وتجزيه و تحليل عمومي و آماري اينگونه موارد به منظور پيشگيري حوادث.

تبصره 1- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي مسيول برنامه ريزي، كنترل، ارزشيابي وبازرسي در زمينه بهداشت كار ودرمان كارگري بوده و موظف است اقدامات لامز را در اين زمينه بعمل آورد

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

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

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

ماده 98- بازرسان كار وكارشناسان بهداشت كار در حدود وظايف خويش حق دارند بدون اطلاع قبلي در هر موقع از شبانه روزبه موسسات مشمول ماده 85 اين قانون وارد شده و به بازرسي بپرداند و نيز مي توانند به دفاتر و مدارك مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تام يا قسمتي از آنها رونوشت تحصيل نمايند.

تبصره- ورود بازرسان كار به كارگاههاي خانوادگي منوط به اجازه كتبي دادستان محل خواهد بود.

ماده 99- بازرسان ار وكارشناسان بهداشت كار حق دارند به منظور اطلاع از تركيبات مواد ي كه كارگران با آنها در تماس مي باشند ويا در انجام كار مورد استفاده قرار مي گيرند، به اندازه اي كه براي آزمايش لازماست در مقابل رسيد، نمونه بگيرند و به روساي مستقيم خود تسليم نمايند.
تبصره- ساير مقررات مربوط به چگونگي بازرسي كار مطابق آئين نامه اي خواهد بود كه با پيشنهاد شوراي عالي حفاظت فني و بهداشت كار حسب مورد به تصويب وزير كار و اموراجتماعي و وزير بهداشت، درمان و آموزش پزشكي خواهد رسيد.

ماده 100- كليه بازرسان كار و كارشناسان بهداشت حرفه اي، داراي كارت ويژه حسب مورد باامضاء وزير كار وامور اجتماعي و يا وزير بهداشت، درمانو آ'وزش پزشكي هستند كه هنگام بازرسي بايد همراه آنها باشد و در صورت تقاضاي مقامات رسمي يا مسئولين كارگاه ارائه شود.

ماده 101- گزارش بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار درموارد مربوط به حدود وظايف اختياراتشان در حكم گزارش ضابطين دادگستري خواهدبود.

تبصره 1- بازرسان كار وكارشناسان بهداشت كار مي توانندبه عنوان مطلع وكارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شركت نمايند.

تبصره 2- بازرسان كار وكارشناسان بهداشت كار نمي توانند در تصميم گيري مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائيكه قبلا" به عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر كرده اند، شركت كنند.

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

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

تبصره- متخلفين از مقررات اين ماده مشمول مجازاتههاي مقرردر قوانين مربوط خواهند بود.

ماده 104- كارفمرايان وديگر كسانيكه مانع ورود بازرسان كار و كارشناسان بهداشت كار به كارگاههاي مشمول اين قانون گردند و يا مانع انجام وظيفه ايشان شوند يا از دادن اطلاعات و مدارك لازم به آنان خودداري نمايند، حسب مورد به مجازاتهاي مقرر در اين قانون محكوم خواهند شد.

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

تبصره 1- وزارت ار و امور اجتماعي ووزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي، حسب مورد گزراش بازرسان كار و كارشناسان بهداشت حرفه اي از دادسراي عمومي محل ودر صورت عدم تشكيل دادسرا ازدادگاه عممي محل تقاضا خواهند كرد فورا" قرار تعطيل و لاك ومهر تمام يا قمستي از كارگاه را صادر نمايد. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذكورپس از ابلاغ قابل اجراست.

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

تبصره 2- كارفرما مكلف است در ايامي كه به علت فوت كارتعطيل مي شود مزد كارگران كارگاه را بپردازد.

تبصره 3- متضرران از قرارهاي موضوع اين ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس كار و يا كارشناس بهداشت حرفه اي وتعطيل كارگاه مي توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح كشايت كنند و دادگاه مكلف است به فوريت و خارج از نوبت به موضوع رسيدگي نمايد.تصميم دادگاه قطعي و قابل اجرا است 0

ماده 106- دستورالعملها و آيين نامه هاي اجرائي مربوط به اين فصل به پيشنهاد مشترك وزارت كار وامور اجتماعي و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي به توصيب هيات وزيران خواهد رسيد.

فصل پنجم- آموزش واشتغال

مبحث اول- كارآموز ومراكز كارآموزي

1- مراكز كارآموزي

ماده 107- در اجراي اهداف قانون اساسي و به منظور اشتغال مولد و مستمر جويندگان كار و نيز بالابردن دانش فني كارگران، وزارت كار و امور اجتماعيي مكلف است امكانات آموزشي لازم رافراهم سازد

تبصره- وزارتخانه ها و سازمانهاي ذينفع موظف به همكاريهاي لازم با وزارت كار وامور اجتماعي مي باشند.

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

الف- مراكز كارآموزي پايه براي آموزش كارگران وكارجويان غيرماهر.

ب- مراكز كارآموزي تكميل مهارت و تخصصهاي موردي براي باز آموزي، ارتقاء مهارت و تعليم تخصصهاي پيشرفته به كارگران و كار جويان نيمه اهر، ماهر و مربيان آموزش حرفه اي 0

ج- مراكز تربيت مربي براي آموزش مربيان مراكز كارآموزي 0

د- مراكز كارآموزي خاص معلولين و جانبازان با همكاري وزارت خانه هاو سازمانهاي ذيربط ( مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي، بنياد شهيد، بنياد جانبازان و0000 )

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

ماده 110- واحدهاي صنعتي، توليدي و خدماتي به منظورمشاركت در امر آموزش كارگر ماهر و نيمه ماهر مورد نياز خويش مكلفند نسبت به ايجادمراكز كارآموزي جوار كارگاه و يا بين كارگاهي، همكاري هاي لازم را با وزارت كار وامور اجتماعي بعمل آورند.

تبصره 1- وزارت كار وامور اجتماعي، استاندارها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراكز كارآموزي جواركارگاه و بين كارگاهي را تهيه و در مورد تعليم و تامين مربيان مراكز مزبوراقدام مي نمايد

تبصره 2- دستورالعملها و مقررات مربوط به ايجادمراكزكارآموزي جواز كارگاه و بين كارگاهي بر حسب مورد به پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

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

تبصره- آئين نامه مربوط به تشخيص صلاحيت فني وموسسات كارآموزي آزاد و صلاحيت مسئول و مربيان و نيز نحوه نظارت وزارت كار وامور اجتماعيي بر اين موسسات با پيشنهاد وزير كار وامور اجتماعي به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

2- كارآموز و قرارداد كارآموزي

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

الف- كساني كه فقط براي فرا گرفتن حرفه خاص، بازآموزي با ارتقاء مهارت براي مدت معين در مراكز كارآموزي ويا آموزشگاههاي آزاد آموزش مي بينند.

ب- افرادي كه به موجب قرارداد كارآموزي به منوظر فرا گرفتن حرفه اي خاص باري مدت معين ه زايد بر سه سال نباشد، در كارگاهي معين به كارآموزي توام با كار اشتغال دارند، مشروط بر آنكه سن آنها از15 سال كمتر نبوده واز18 سال تمام بيشتر نباشد.

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

تبصره 2- دستورالعملهاي مربوط به شرايط پذيرش، حقوق و تكاليف دوره كارآموزي داوطلبان مذكور در بند (ب) با پينشهاد شورايعالي كار، به تصويب وزير كار وامور اجتماعي مي رسد.

ماده 113- كارگران شاغلي كه مطابق تبصره يك ماده 112 براي كار آموزي در يكي از مراكز كارآموزي پذيرفته مي شوند، از حقوق زير برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامي كارگر در مدت كاراموزي قطع نمي شودواين مدت از هر لحاظ جزء سوابق كارگر محسوب مي شود.

ب- مزد كارگر د مدت كارآموزي از مزد ثابت و يا مزدمبناكمتر نخواهد بود.

ج- مزاياي غير نقدي، كمكها و فوق العاده هائيكه براي جبران هزينه زندگي و مسئوليتهاي خانوادگي به كارگر پرداخت مي شود در دوره كارآموزي كماكان پرداخت خواهد شد.

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

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

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

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

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

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

ماده 116- قرارداد كاراموزي علاوه بر مشخصات طرفين بايدحاوي مطالب ذيل باشد:

الف- تعهدات طرفين

ب- سن كارآموز

ج- مزد كارآموز

د- محل كارآموزي

ه- حرفه يا شغلي كه طبق استاندار مصوب، تعليم داده خواهدشد

و- شرايط فسخ قرارداد ( در صورت لزوم )

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

ماده 117- كاراموزي توام با كار نوجوانان تا سن 18سال تمام ( موضوع ماده 80 اين قانون ) در صورتي مجاز است كه ازحدود توانائي آنان خارج نبوده و براي سلامت و رشد جسمي و روحي آنان مضرنباشد

ماده 118- مراكز كارآموزي موظفند براي آموزش كارآموز، وسائل و تجهيزات كافي را مطابق استاندارهاي آموزشي وزارت كار و امور اجتماعيي در دسترسي وي قرار دهند و به طور منظم و كامل، حرفه مورد نظر را به او بياموزند. همچنين مراكز مذكور بايد براي تامين سلام وا يمني كارآ'وز در محيط كارآموزي امكانات لازم رافراهم آورند.

مبحث دوم- اشتغال

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

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

تبصره 2- دولت موظف است تا در ايجاد شركتهاي تعاوني ( توليدي، كشاورزي، صنعتي و توزيعي )، معلولين را از طريق اعطاي وامهاي قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهاي لازم و برقراري تسهيلات انجام كار و حمايت از توليد يا خدمات آ;ان مورد حمايت قرار داده ونسبت به رفع موانع معماري در كليه مراكز موضوع اين ماده و تبصره ها كه معلولين در آنها حضور مي يابند اقدام نمايد.

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

مبحث سوم- اشتغال اتباع بيگانه

ماده 120- اتباع بيگانه نمي توانند در ايران مشغول به كارشوند مگر آنكه اولا" داراي رواديد ورود با حق كار مشخص بوده و ثانيا" مطابق قوانين و آيين نامه هاي مربوطه، پورانه كار دريافت دارند

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

الف- اتباع بيگانه اي كه منحصرا" درخدمت ماموريتهاي دپيلماتيك و كنسولي هستند با تاييد وزارت امور خارجه.

ب- كاركنان و كارشناسان سازمان ملل متحد وسازمانهاي وابسته به آنها با تائيد وزارت امور خارجه.

ج- خبرنگاران خبرگزاريها و مطبوعات خارجي به شرط معامله متقابل و تائيد وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامي.

ماده 121- وزارت ار وامور اجتماعيي با رعايت شرايط ذيل در مورد صدور رواديد با حق كار شمخص براي اتباع بيگانه موافقت و پروانه كار صادر خواهد كرد:

الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت كاروامور اجتماعي درميان اتباع ايراني آ ماده به كار افراد داوطلب واجد تحصيلات و تخصص مشابه وجودنداشته باشد.

ب- تبعه بيگان هداراي اطلاعات و تخصص كافي براي اشتغال به كار مورد نظر باشد.

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

تبصره- احراز شرايط مندرج در اين ماده با هيات فني اشتغال است 0 ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرايط انتخاب آنها و نحوه تشكيل جلسات هيات، به موجب آئين نامه اي خواهد بود كه باپيشنهاد وزارت كار و امور اجتماعي به تصويب هيات وزيران مي رسد.

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

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

ب- تبعه بيگانه اي كه داراي همسر ايراني باشد.

ج- مهاجرين كشورهاي بيگانه خصوصا" كشورهاي اسلاهي وپناهندگان سياسي به شرط داشتن كارت معتبر مهاجرت و يا پناهندگي و پس از موافقت كتبي وزارتخانه هاي كشور و امورخارجه 0

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

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

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

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

تبصره- مدت اعتبار پروانه كار موقت حداكثر سه ماه است وتمديد آن مستلزم تاييد هيات فني اشتغال اتباع بيگانه خواهد بود.

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

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

ماده 129- آئين نامه هاي اجرائي مربوط به اشتغال اتباع بيگانه از جمله نحوه صدور، تمديد، تجديد و لغو پروانه كار و نيز شرايط انتخاب اعضاء هيات فني اشتغال اتباع بيگانه مذكور در ماده 121 اين قانون، با پيشنهاد وزير كار و امور اجتماعي به تصوب هيات وزيران خواهد رسيد.

فصل ششم- تشكلهاي كارگري وكارفرمائي

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

تبصره 1- انجمنهاي اسلامي مي توانند به منظور هماهنگي در انجام وظايف وشيوه هاي تبليغي، نسبت به تاسيس كانونهاي هماهنگي انجمنهاي اسلامي در سطح استانها و كانون عالي هماهنگي انجمنهاي اسلامي در كل كرو اقدام نمايند.

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

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

تبصره 2- كليه انجمنهاي صنفي وكانونهاي مربوط به هنگام تشكيل موظف به تنظيم اساسنامه با رعايت مقررات قانوني و طرح و تصويب آن در مجمع عمومي و تسليم به وزارت كار وامور اجتماعي جهت ثبت مي باشند.

تبصره 3- كليه نمايندگان كارفرمايان ايران در شورايعالي كار، شورايعالي تامين اجتماعي، شورايعالي حفاظت فني و بهداشت كار، كنفرانس بين المللي كار ونظائر آن توسط كانون عالي انجمنهاي صنفي كارفرمايان، در صورت تشكيل، انتخاب و در غير اين صورت توسط وزير كار وامور اجتماعي معرفي خواهند شد.

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

تبصره 5- آيني نامه چگونگي تشكيل، حدودوظائف واختيارات ونحوه عملكرد انجمنهاي صنفي وكانونهاي مربوطه، حداكثر ظرف مدت يكماه از تارخي تصوب اين قانون- توسط شورايعالي كار تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

تبصره 6- آيين نامه نحوه انتخابات نمايندگان مذكور در تبصره 3 اين ماده ظرف يكماه پس از تصويب اين قانون به تصوب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد.

ماده 132- به منوظر نشارت ومشاركت در اجراي اصل سي و يكم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران و همچنين بر اساس مفاد مربوطه در صال چهل و سوم قانون اساسي كارگران واحدهاي توليدي، صنفي، صنعتي، خدماتي وكشاورزي كه مشمول قانون كار باشند، مي توانند نسبت به ايجاد شركتهاي تعاوني مسكن اقدام نمايند.

تبصره- شركتهاي تعاوني مسكن كارگران هر استان مي توانند نسبت به ايجاد كانون هماهنگي شركتهاي تعاوني مسكن كارگران استان اقدام نمايندو كانونهاي هماهنگي تعاونيهاي مسكن كارگران استانها مي توانند نسبت به تشكيل كانون عالي هماهنگي تعاونيهاي مسكن كارگران كشور ( اتحاديه مركزي تعاونيهاي مسكن كارگران- اسكان ) اقدام نمايند.

وزارتخانه هاي كار وامور اجتماعيي، مسكن و شهرسازي و امور اقتصادي و دارائي موظف به همكاي با اتحاديه اسكان بوده واساسنامه شركتهاي مذكور توسط وزارت كار و امور اجتماعي به ثبت خواهدرسيد

ماده 133- به منوظر نظارت ومشاركت در اجراي مفاد مربوط به توزيع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران، كارگران واحدهاي توليدي، صنفي، صنعتي، خدماتي و يا كشاورزي كه مشمول قانون كار باشد، مي توانند نسبت به ايجاد شركتهاي تحاوني مصرف ( توزيع ) كارگري اقدام نمايند.

تبصره- شركتهاي تعاوني مصرف ( توزيع ) كارگران مي توانند نسبت به تاسيس كانون هماهنگي شركتهاي تعاوني مصرف كارگران استان اقدام نمايند وكانونهاي هماهنگي تعاونيهاي مصرف ( توزيع ) كارگران استانها مي توانند نسبت به تشكيل كانون عالي هماهنگي تعاونيهاي مصرف كارگران ( اتحاديه مركزي تعاونيها مصرف ( توزيع ) كارگران- امكان ) اقدام نمايند.

وزارتخانه هاي كار و اموراجتماعي و و بهداشت، درمان و آموزش پزشكي و سازمان تامين اجتماعيي موظف به همكاري باكانونهاي عالي كارگران و مديران بازنشسته كشور مي باشند.

ماده 135- به منظور ايجاد وحدت روش و هماهنگي در امور وتبادل نظر در چگونگي اجراي وظائف واختيارات، شوراهاي اسلامي كارمي توانند نسبت به تشكيل كانون هماهنگي شوراهاي اسلامي كار در استان و كانون عالي هماهنگي شوراهاي اسلامي كار در كل كشوراقدام نمايند.
تبصره- آئين نامه چگونگي تشكيل، حدودوظائف و اختيارات ونحوه عملكرد كانونهاي شوراهاي اسلامي كار موضوع اين ماده بايد توسط وزارتين كشور وكار وامور اجتماعي و سازمان تبلغات اسلامي تهيه و به تصويب هيات وزيران برسد.

ماده 136- كليه نمايندگان رسمي كارگران جمهوري اسلامي ايران در سازمان جهاني كار، هياتهاي تشخيص، هياتهاي حل اختلاف، شوراي عالي تامين اجتماعي، شورايعالي حفاظت فني و نظاير آن، حسب مورد توسط كانون عالي شوراهاي اسلامي كار، كانون عالي انجمنهاي صنفي كارگران و يامجمع نمايندگان كارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره 1- آئين نامه اجرائي اين ماده با پيشنهاد شورايعالي كار به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

تبصره 2- در صورتيكه تشكلهاي عالي كارگري وكارفرمايي موضوع اين فصل ايجاد نشده باشند، وزير كار وامور اجتماعي مي، تواند نسبت به انتخاب نمايندگان مزبور در مجامع، شوراها وهياتهاي عالي اقدام نمايد.

ماده 137- به منظورهماهنگي وحسن انجام وظائف مربوطه، تشكلهاي كارفرمائي وكارگري موضوع اين فصل از قانون مي توانند بطور مجزا نسبت به ايجاد تشكيلات مركزي اقدام نمايند.

تبصره- آئين نامه هاي انتخابات شوراي مركزي واساسنامه تشكيلات مركزي كارفرمايان و همچنين كارگران، جداگانه توسط كميسيوني مركب از نمايندگان شورايعالي كار، وزارت كشور و وزارتكار وامور اجتماعي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

ماده 138- مقام ولايت فقيه در صورت مصلحت ميتوانند در هر يك از تشكلهاي مذكور نماينده داشته باشند.

فصل هفتم- مذاكرات و پيمانهاي دسته جمعي كار

ماده 139- هدف از مذاكرات دسته جمعي، پيشگيري و يا حل مشكلات حرفه اي و يا شغلي و يا بهبود شرايط توليد و يا امور رفاهي كارگران است كه از طريق تعيين ضوابطي براي مقابله با مشكلات و تامين مشاركت طرفين در حل آنها و يا از راه تعيين و يا تغيير شرايط ونظائر اينها، در سطح كارگاه، حرفه و يا صنعت با توافق طرفين تحقق مي يابد. خواستهاي طرح شدهاز سوي طرفين بايد متكي به دلائل و مدارك لازم باشد.

تبصره 1- هر موضوعي كه در روابط كار متضمن وضع مقررات وايجاد ضوابط از طريق مذاكرات دسته جمعي باشد، مي تواند موضوع مذاكره قرار بگيرد، مشروط بر آنكه مقررات جراي كشور و ازجمله سياستهاي برنامه اي دولت، اتخاذ تصميم در مورد آنها را منع نكرده باشد.

مذاكرات دسته جمعي بايد به منظور حصول توفاق و حل و فصل مسالمت آميز اختلافات بار عايت شئون طرفين و با خودداري از هر گونه عملي كه موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه يابد.

تبصره 2- در صورتي كه طرفين مذاكرات دسته جمعي موافق باشند مي توانند از وزارت كار وامور اجتماعي تقاضا كنند شخص بيطرفي را كه در زمينه مسايل كار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاكرات هماهنگي ايجاد كند، به عنوان كارشناس پيمانهاي دسته جمعي به آنها معرفي نماي، نقش اين كارشناس كمك به هر دو طرف درپيشبردمذاكرات دسته جمعي است.

ماده 140- پيمان دسته جمعي كار عبارتاست از پيماني كتبي كه به منظور تعيين شرايط كار فيمابين يك يا چند ( شورا يا انجمن صنفي و يا نماينده قانون كارگران ) از يك طرف و يك يا چند كارفرماويا نمايندگان قانوني آنها از سوي ديگر و با فيمابين كانونها و كانونهاي عالي كارگري و كارفرمائي منعقد مي شود.
تبصره- در صورتي كه مذاكرات دسته جمعي كار منجر به انعقاد پيمان دسته جمعي كار شود، بايد متن پيمان در سه نسخه تنظيم و به امضاء طرفين و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسيد و به منظور رسيدگي و تائيد، تسليم وزارت كار و امور اجتماعي خواهد شد.

ماده 141- پيمانهاي دسته جمعي كار هنگامي اعتبار قانوني و قابليت اجرائي خواهند داشت كه :

الف- مزايائي كمتر از آنچه در قانون كار پيش بيني گرديده است در آن تعيين نشده باشد.

ب- با قوانين و مقررات جاري كشور و تصميمات ومصوبات قانوني دولت مغاير نباشد.

ج- عدم تعارض موضوع با موضوعات پيمان با بندهاي الف وب، به تائيد وزارت كار و امور اجتماعي برسد.

تبصره 1- وزارت كار وامور اجتماعي بايد نظر خوددرمورد مطابقت يا عدم تطابق پيمان با بندهاي الف و ب مذكور در اين ماده را ظرف 30روز به طرفين پيمان كتبا" اعلام نمايد.

تبصره 2- نظر وزارت كار و امور اجتماعيي در مورد عدم مطابقت مفاد پيمان جمعي با مووضعات بندهاي الف و ب بايد متكي به دلائل قانوني و مقررات جاري كشور باشد. دلائل و موارد مستند بايدكتبا" به طرفين پيمان ظرف مدت مذكور در تبصره يك همين ماده اعلام گردد

ماده 142- در صورتيكه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف اين قانون و يا پيمانهاي قبلي و يا هر يك از موضوعات مورد درخواست طرفين براي انعقاد پيمان جديد، منجر به تعطيل كار ضن حضور كارگر در كارگاه و يا كاهش عمدي توليد از سوي كارگران شود، هيات تشخيص موظف است براساس درخواست هر يك از طرفين اختلاف و يا سازمانهاي كارگري و كارفرمائي، موضوع اختلاف را سريعا" مورد رسيدگي قرار داده و اعلام نظر نمايد.

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

هيات حل اختلاف پس از دريافت تقاضا فورا" به موضوع اختلاف در پيمان دسته جمعي رسيدگي وراي خود را نسبت به پيمان دسته جمعي كار اعلام مي كند.

ماده 143- در صورتكيه پيشنهادات هيات حل اختلاف ظرف سه روزمورد قبول طرفين واقع نشود رئيس اداره كار وامور اجتماعي موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذتصميم لازم به وزارت كار وامور اجتماعي اطلاع دهد. در صورت لزوم هيات وزيران مي تواند مادام كه اختلاف ادامه دارد، كارگاه را به هر نحوي كه متقضي بداند به حساب كارفرما اداره نمايد.

ماده 144- در پيمانهاي دسته جمعي كار كه براي مدت معيني منعقد مي گردد، هيچيك از طرفين نمي تواند به تنهائي قبل از پايان مدت، درخواست تغيير آنرا بنمايد، مگر آنكه شرايط استثنائي به تشخيص وزارت كار وامور اجتماعي اين تغيير را ايجاب كند.

ماده 145- فوت كارفرا و يا تغيير مالكيت از وي، در اجراي پيمان دسته جمعي كار موثر نمي باشد و چنانچه كار استمرار داشته باشد، كارفرماي جديد قايم مقام كارفرماي قديم محسوب خواهد شد.

ماده 146- در كليه قراردادهاي انفاردي كار، كه كارفرما قبل از انعقاد پيمان دسته جمعي كار منعقد ساخته و يا پس از آن منعقد مي نمايد، مقررات پيمان دسته جمعي لازم الاتباع است، مگر در مواردي كه قراردادهاي انفرادي از لحاظ مزد داراي مزايائي بيشترازپيمان دسته جمعي باشند.

فصل هشتم- خدمات رفاهي كارگران

ماده 147- دولت مكلف استخدمات بهداشتي و درماني را براي كارگران وكشاورزان مشمول اين قانون وخانواده آنهافراهم سازد.

ماده 148- كارفرمايان كارگاههاي مشمول اين قانون مكلفند بر اساس قانون تامين اجتماعي نسبت به بيمه نمودن كارگران واحد خود اقدام نمايند.

ماده 149- كارفرمايان مكلفند با تعاونيهاي مسكن و در صورت عدم وجود اين تعاونيها مستقميا" با كارگران فاقدمسكن جهت تامين خانه هاي شخصي مناسب همكاري لازم را بنمايند و همچنين كارفرمايان كارگاههاي بزرگ مكلف به احداث خانه هاي سازماني در جوار كارگاه و يا محل مناسب ديگر مي باشند.

تبصره 1- دولت موظف است با استفاده از تسهيلات بانكي وامكانات وزارت مسكن و شهرسازي، شهرداريها و سايردستگاههاي ذيربط همكاري لازم را بنمايد.

تبصره 2- نحوه و ميزان همكاري ومشاركت كارگران، كارفرمايان و دستگاههاي دولتي و نوع كارگاههاي بزرگ مشمول اين ماده طبق آئين نامه اي خواهد بود كه توسط وزارتني كار وامور اجتماعي و مسكن و شهرسازي تهيه و به توصيب هيات وزيران خواهد رسيد.

ماده 150- كليه كارفرمايان مشول اين قانون مكلفند در كارگاه، محل مناسب براي اداي فريضه نماز ايجاد نمايند و نيز در ايام ماه مبارك رمضان براي تعظيم شعائر مذهبي ورعايت حال روزه داران، بايد شرايط و ساعات كار را با همكاري انجمن اسلامي و شوراي اسلامي كار و يا ساير نمايندگان قانوني كارگران طوري تنظيمنمايند كه اوقات كار مانع فريضه روزه نباشد. همچنين مدتي از اوقات كار رابراي اداي فريضه نماز و صرف افطار يا سحري اختصاص دهند.

ماده 151- در كارگاههائي كه براي مدت محدود و به منظور انجام كاري معين (راه سازي و مانندآن) دور از مناطق مسكوني ايجادمي شوند كارفرمايان موظفند سه وعده غذاي مناسب و ارزان قيمت (صبحانه، نهار و شام) براي كارگران خود فراهم نمايند، كه حداقل يك وعده آن بايد غذاي گرم باشد. در اين قبيل كارگاهها به اقتضاي فصل، محل و مدت كار، بايد خوابگاه مناسب نيز براي كارگران ايجاد شود.

ماده 152- در صورت دوري كارگاه و عدم تكافوي وسيله نقليه عمومي، صاحب كار بايد براي رفت و برگشت كاركنان خود وسيله نقليه مناسب در اختيار آنان قرار دهد.

ماده 153- كارفرمايان مكلفند براي ايجاد و اداره امورشركتهاي تعاوني كارگران كارگاه خود، تسهيلات لازم رااز قبيل محل، وسائل كار و امثال اينها فراهم نمايند.

تبصره- دءستورالعملهاي مربوط به نحوه اجراي اين ماده با پيشنهاد شورايعالي كار به تصويب وزير كار و امور اجتماعي خواهد رسيد.

ماده 154- كليه كارفرمايان موظفند با مشاركت وزارت كار وامور اجتماعي و سازمان تربيت بدني كشور، محل مناسب براي استفاده كارگران در رشته هاي مختلف ورزش ايجادنمايند.

تبصره- آئين نامه نحوه ايجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنين مدت شركت كارگران در مسابقات قهرماني ورزشي يا هنري و ساعات متعارف تمرين، توسط وزارت كار و امور اجتماعي و سازمان تربيت بدني كشور تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

ماده 155- كليه كارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت كارو امور احتماعيي و با نظارت اين وزارت و سازمانهاي مسئول در امرسواد آموزي بزرگسالان، به ايجاد كلاسهاي سوادآموزي بپردازند. ضوابط نحوه اجراي اين تكليف، چگونگي تشكيل كلاس، شركت كارگران در كلاس، انتخاب آموزش ياران و ساير موارد آن مشتركا" توسط وزارت كار و امور اجتماعي و نهضت سوادآموزي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

تبصره- شرط ورود كارگران به دوره هاي مراكز كارآموزي، حداقل داشتن گواهينامه نهضت سوادآموزي يا معادل آن است.

ماده 156- دستورالعملهاي مربوط به تاسيسات كارگاه از نظر بهداشت محيط كارمانند غذاخوري، حمام و دستشوئي برابر آئينامه اي خواهد بود كه توسط وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشكي تصويب وبه مرحله اجراء درخواهدآمد.

فصل نهم- مراجع حل اختلاف

ماده 157- هر گونه اختلاف فردي بين كارفرما و كارگر ياكارآموز كه ناشي از اجراي اين قانون و ساير مقررات كار، قرارداد كار آموزي، موافقت نامه هاي كارگاهي يا پيمانهاي دسته جمعي كار باشد، در مرحله اول از طريق سازش مستقيم بين كارفرما و كارگر يا كار آموز و يا نمايندگان آنهادر شوراي اسلامي كارو در صورتيكه شوراي اسلامي كار در واحدي نباشد، از طريق انجمن صنفي كارگران و يا نماينده قانوني و كارگران و كارفرما حل و فصل خواهد شد ودرصورت عدم سازش از طريق هياتهاي تشخيص و حل اختلاف به ترتيب آتي رسيدگي و حل و فصل خواهد شد.

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

1- يك نفر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي

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

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

تبصره- كارگري كه مطابق نظر هيات تشخيص بايد اخراج شود، حق داردنسبت به اين تصميم هيات حل اختلاف مراجعه واقامه دعوي نمايد

ماده 159- راي هياتهاي تشخيص پس از15 روز از تاريخ ابلاغ آن لازم الاجراء مي گردد و در صورتي كه ظرف مدت مذكور يكي از طرفين نسبت به راي مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را كتبا" به هيات حل اختلاف تقديم مي نمايد و راي هيات حل اختلاف پس از صدور قطعي و لازم الاجراء خواهد بود. نظرات اعضاء هيات بايستي درپرونده درج شود.

ماده 160- هيات حل اختلاف استان از سه نفر نماينده كارگران به انتخاب كانون هماهنگي شوراهاي اسلامي كاراستان ياكانون انجمنهاي صنفي كارگران و يا مجمع نمايندگان كارگران واحدهاي منطقه و سه نفر نماينده دولت ( مديركل كار و امور اجتماعي، فرماندار و رئيس دادگستري محل و يا نمايندگان آنها ) براي مدت 2سال تشكيل مي گردد در صورت لزوم و با توجه به ميزان كار هياتها، وزارت كار و امور اجتماعي مي تواند نسبت به تشكيل چندهيات حل اختلاف در سطح استان اقدام نمايد.

ماده 161- هياتهاي حل اختلاف با توجه به حجم كار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهاي كار و امور اجتماعيي وحتي الامكان خارج از وقت اداري تشكيل خواهد شد.

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

ماده 163- هياتهاي حل اختلاف مي توانند درصورت لزوم از مسئولين و كارشناسان انجمنها و شوراهاي اسلامي واحدهاي توليدي، صنعتي، خدماتي و كشاورزي دعوت بعمل آوردند و نظرات و اطلاعات آنان رادر خصوص موضوع، استماع نمايند.

ماده 164- مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هياتهاي تشخيص و حل اختلاف و چگونگي تشكيل جلسات آنها توسط شورايعالي كار تهيه و به تصويب وزير كار وامور اجتماعي خواهد رسيد.

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

تبصره- چنانچه كارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد، كارفرما مكلف است كه براساس سابقه خدمت كارگر به نسبت هر سال 45روز مزد و حقوق به وي بپردازد.

ماده 166- آراء قطعي صادره ازطرف مراجع حل اختلاف كار، لازم الاجراء بوده و بوسيله اجراي احكام دادگستري به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آئين نامه اي خواهد بود كه به پيشنهاد وزارتين كار وامور اجتماعي ودادگستري به تصويب هيات وزيران مي رسد.

فصل دهم- شوراي عالي كار

ماده 167- در وزارت كار و امور اجتماعيي شورائي به نام شوراي عالي كار تشكيل مي شود. وظيفه شورا انجام كليه تكاليفي است كه به موجب اين قانون و ساير قوانين مربوطه به عهده آن واگذارشده است. اعضاي شورا عبارتنداز:

الف- وزير كار وامور اجتماعيي، كه رياست شورا را به عهده خواهد داشت.

ب- دو نفر از افراد بصير و مطلع در مسائل اجتماعي واقتصادي به پيشنهاد وزير كار وامور اجتماعي و تصويب هيات وزيران كه يك نفر از آنان از اعضاي شورايعالي صنايع انتخاب خواهد شد.

ج- سه نفر از نمايندگان كارفرمايان ( يك نفر ازبخش كشاورزي ) به انتخاب كارفرمايان 0

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

شورايعالي كار از افراد فوق تشكيل كه به استثناء وزير كار و امور اجتماعيي بقيه اعضاء آن براي مدت دو سال تعيين و انتخاب مي گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است.

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

ماده 168- شورايعالي كار هر ماه حداقل يكبارتشكيل جلسه مي دهد.

در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رئيس و يا تقاضاي سه نفر از اعضاي شورا تشكيل مي شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضاء رسميت مي يابد و تصميمات آن با اكثريت آراء معتبرخواهد بود.

ماده 169- شورايعالي كار داراي يك دبيرخانه دائمي است كار شناسان مسائل كارگري و اقتصادي واجتماعي وفني دبيرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرايط كار و ديگر اطلاعات مورد نياز را تهيه و در اختيار شورايعالي كار قرار مي دهند.

تبصره- محل دبيرخانه شورايعالي كار در وزارت كار و امور اجتماعيي است 0 مسئول دبيرخانه به پيشهاد وزير كاروامور اجتماعي و تصويب شورايعالي كار انتخاب مي شود، كه به عنوان دبير شورا، بدون حق راي در جلسات شورايعالي كار شركت خواهد كرد.

ماده 170- دستورالعملهاي مربوط به چگونگي تشكيل و نحوه اداره شورايعالي كار ووظائف دبيرخانه شورا و همچنين نحوه انتخاب اعضاء اصلي و علي البدل كارگران و كارفرمايان در شورايعلاي كار به موجب مقرراتي خواهد بود كه حداكثر ظرف دو ماه از تاريخ تصويب اين قانون توسط وزير كار و امور اجتماعيي تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

فصل يازدهم- جرائم و مجازاتها

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

در صورتيكه تخلف از انجام تكاليف قانوني سبب وقوع حادثه اي گردد كه منجر به عوراضي مانند نقض عضو ويا فوت كارگرشود، دادگاه مكلف است علاوه بر مجازاتهاي مندرج در اين فصل، نسبت به اين موارد طبق قانون تعيين تكليف نمايد.

ماده 172- كار اجباري با توجه به ماده 6 اين قانون به هرشكل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل كار انجام يافته و جبران خسارت، با توجه به شرايط و امكاناتخاطي ومراتب جرم به حبس از91روز تا يكسال و يا جريمه نقدي معادل 50 تا200 برابر حداقل مزد روزانه محكوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتقال يا از طريق يك موسسه، شخصي را به كار اجباري بگمارندهر يك از متخلفان به مجازاتهاي فوق محكوم و مشتركا" مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنكه مسبب اقوي از مباشر باشد، كه در اين صورت مسبب شخصا" مسئول است.

تبصره- چنانچه چند نفر بطور جمعي به كاراجباري گمارده شوند متخلف يا متخلفين علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرايط و امكاناتخاطي ومراتب جرم به حداكثر مجازات مذكور در اين ماده محكوم خواهند شد.

ماده 173- متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد 149- 151- 152- 153- 154- 155 و قسمت دوم ماده 78، علاوه بر رفع تخلف درمهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار وامور اجتماعي تعيين خواهد كرد، با توجه به تعداد كارگران وحجم كارگاه، دركارگاههاي كمتر از100 نفر براي هر بار تخلف به پرداخت جريمه نقدي ازهفتاد تا يكصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رمسي يك كارگردر تاريخ صدور حكم محكوم خواهند شد و به ازاي هر صد نفر كارگر اضافي در كارگاه، 10 برابر حداقل مزد به حداكثر جريمه مذكوراضافه خواهد شد.

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

1- براي تا10نفر، 20تا50 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

2- براي تا100 نفر نسبت به مازاد10 نفر، 5تا10 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

3- براي بالاتر از100 نفر نسبت به مازاد100نفر، 2تا 5 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

ماده 175- متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد 78 ( قسمت اول ) 80- 81- 82و92 براي هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار وامور اجتماعيي تعيين خواهد كرد، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

1- براي تا10 نفر، 30 تا100 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

2- براي تا100 نفر نسبت به مازاد10نفر، 10 تا30 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

3- براي بالاتر از100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 5 تا10 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

در صورت تكرار تخلف، متخلفات مذكور از1/1 تا5/1 برابرحداكثر جرائم نقدي فوق و يا به حبس از19 روز تا120 روز محكوم خواهندشد.

ماده 176- متخلفات از هر يك از موارد مذكور در مواد 52- 61- 75- 77- 79- 83- 84و91 براي هر مرود تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينده وزارت كار وامور اجتماعي تعيين خواهد كرد، به ازاي هر كارگر به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

1- براي تا10نفر، 200تا500 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

2- براي تا100 نفر نسبت به مازاد10نفر، 20تا50 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

3- براي بالاتر از100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10تا20برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

در صورت تكرار تخلف، متخلفان مذكور به حبس از91 روز تا180 روز محكوم خواهند شد.

ماده 177- متخلفان از هر يك از موارد مذكور در مواد 87- 89 ( قسمت اول ماده ) و90 براي هر موردتخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف يا تاديه حقوق كارگر و يا هر دو در مهلتي كه دادگاه با كسب نظر نماينه وزارت كار وامور اجتماعي تعيين خواهدكرد، به حبس از91 تا120 روز و يا جريمه نقدي به ترتيب ذيل محكوم خواهند شد:

1- در كارگاههاي تا10 نفر، 300تا600 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

2- در كارگاههاي 11تا100 نفر، 500 تا1000 برابر حداقل مزد روزانه يك كارگر.

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

در صورت تكرار تخلف، متخلفان به حبس از121 روز تا180 روز محكوم خواهند شد.

ماده 178- هر كس، شخص يا اشخاصي را با اجبار و تهديد واداربه قبول عضويت در تشكلهاي كارگري يا كارفرائي نمايد، يا مانع از عضويت آنها در تشكلهاي مذكور گردد و نيز چنانچه ازايجاد تشكلهاي قانوني وانجام وظائف قانوني آنها جلوگيري نمايد، با توجه به شرايط و امكانات خاطي و مراتب جرم به جريمه نقدي از20 تا100 برابر حداقل مزد روزانه كارگر در تاريخ صدور حكم يا حبس از91روز تا120 روز و يا هر دو محكوم خواهد شد.

ماده 179- كارفرمايان يا كساني كه مانع ورود و انجام وظيفه بازرسان كار و ماموران بهداشت كار به كارگاههاي مشمويل اين قانون گردند يا از دادن اطلاعات ومدارك لازم به ايشان خودداي كنند در هر مورد با توجه به شرايط و امانات خاطي به پرداخت جريمه نقدي از100 تا300 برابر حداقل مزد روزانه كارگر پس از قطعيت حكم و در صورت تكرار به حبس از91 روز تا120 روز محكوم خواهندشد

ماده 180- كارفرايانيكه برخلاف مفاد ماده 159 اين قانون از اجراي بموقع آراء قطعي ولازم اجراي مراجع حل اختلاف اين قانون خودداري نمايند، علاوه بر اجراي آراء مذكور، با توجه به شرايط و امكانات خاطي به جريمه نقدي از20تا200 برابر حداقل مزد روزانه كارگر محكوم خواهند شد.

ماده 181- كارفرمايانيكه اتباع بيگانه را كه فاقد پروانه كارند و يا مدت اعبتار پروانه كارشان منقضي شده است به كارگمارندو يا اتباع بيگانه را در كاري غير از آنچه در پروانه كار آنها قيد شده است بپذيرند و يا در مواردي كه رابطه استخدامي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي گردد مراتب را به وزارت كار و امور اجتماعي تبعه بيگانه با كارفرما قطع مي گردد مراتب را به وزارت كاروامور اجتماعي اعلام ننمايند، با توجه به شرايط وامكانات خاطي و مراتب جرم به مجازات حبس از91 روز تا180 روز محكوم خواهند شد.

ماده 182- كارفرماياني كه بر خلاف مفاد ماده 192 اين قانون از تسليم آمار واطلاعات مقرر به وزارت كار وامور اجتماعي خودداري نمايند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نياز وزارت كار وامور اجتماعي، در هر مورد با توجه به شرايط وامكانات خاطي ومراتب جرم به جريمه نقدي از50 تا250 برابر حداقل مزد روزانه كارگر محكوم خواهند شد.

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

ماده 184- در كلهي مورادي كه تخلف از ناحيه اشخاص حقوقي باشد اجرت المثل كار انجام شده و طلب و خسارت بايد ازاموال شخص حقوقي پرداخت شود، ولي مسئوليت جرائي اعم از حبس، جريمه نقدي و يا هردو حالت متوجه مديرعامل يا مدير مسئول شخصيت حقوقي است كه تخلف به دستور او انجام گرفته است و كيفر درباره مسئولين مذكور اجراء خواهد شد.

ماده 185- رسيدگي به جرائم مذكور در مواد 171تا184 در صلاحيت دادگاههاي كيفري دادگستري است، رسيدگي مذكور در دادسراودادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد.

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

فصل دوازدهم- مقررات متفرقه

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

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

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

ماده 189- در بخش كشاورزي، فعاليتهاي مربوط به پرورش وبهره برداري از درختان ميوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پاركهاي جنگلي و نيز دامداري وتوليد و پرورش ماكيان و طيور، صنعت نوغان پرورش آبزيان و زنبور عسل وكاشت، داشت و برداشت وساير فعاليتها در كشاورزي، به پيشنهاد شورايعالي كار و تصويب هيئت وزيران مي تواند از شمول قسمتي از اين قانون معاف گردد.

ماده 190- مدت كار، تعطيلات و مرخصي ها، مزدحقوق صيادان، كاركنان حمل و نقل (هوائي، زميني ودريائي ) خدمه ومستخدمين منازل، معلولين و نيز كارگراني كه طرز كارشان بنحوي است كه تمام يا قسمتي از مزد و درآمد آنها بسويله مشتريان يامراجعين تامين مي شودوهمچنين كارگراني كه كار آنها نوعا" در ساعات متناوب انجام مي گيرد، در آئين نامه هائي كه توسط شورايعالي كار تدوين و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد تعيين مي گردد. در موارد سكوت مواد اين قانون حاكم است.

ماده 191- كارگاههاي كوچك كمتر از ده نفر را مي توان بر حسب مصلحت موقتا" از شمول بعضي از مقررات اين قانون مستثني نمود. تشخيص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئين نامه اي خواهد بود كه با پيشنهاد شورايعالي كار به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

ماده 192- كارفرمايان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نياز وزارت كار وامور اجتماعي را طبق آئين نامه اي كه به تصويب وزر كار وامور اجتماعي مي رسد تهيه وتسليم نمايند.

ماده 193- وزارت كار وامور اجتماعي و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي حسب مورد به منظور تامين كادر متخصص سرپرستي در صورت لزوم به ا فرادي كه در واحدها بعنوان سرپرست تعيين شده اند آموزشهاي لازم را در زمينه مسائل ناظر به روابط انساني، روابط كار وايمني و بهداشت كار خواهند داد.
آئين نامه مبوط توسط شورايعالي كار تهيه و حسب موردبه تصويب وزراي كار وامور اجتماعي و بهداشت، درمان و آموزش پزشكي مي رسد

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

تبصره- آيئننامه اجرائي اين ماده با همكاري مشترك وزارتين كار و امور اجتماعي ودفاع و پشتيباني نيروهاي مسلح، تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

ماده 195- به منظور تشويق نيروهاي كارگري مولد، متخصص، مخترع و مبتكر، وزارت كار وامور اجتماعيي مكلف است همه ساله به طرق مقتضي در موردانتخاب كارگران نمونه سال اقدام نمايد.

تبصره- ضوابط اجرائي اين ماده و چگونگي تشويق كارگران نمونه و نحوه اجراي آن و پيش بيني هزينه هاي متعراف مربوط، توسط وزارت كار وامور اجتماعي تعيين خواهد گرديد.

ماده 196- وزارت كار وامور اجتماعي مكلف است در جهت آگاهي و شكوفائي فكري بيشتر كارگران ورشد كارهاي علمي، عملي، تخصصي در زمينه هاي علم و صنعت، كشاورزي و خدماتي، فيلم، اسلايدو آموزشهاي لازم ديگر را تدارك ببيند واين امانات را ازطريق راديو، تلويزيون و رسانه هاي گروهي و يا هر نحو ديگري كه لازم باشد در اختيار آنان قرار دهد.

ماده 197- دولت مكلف است با توجه به امكانات خودبراي كارگراني كه قصد داشته باشند از شهربه روستا مهاجرت كنند و به كاركشاورزي بپردازندتسهيلات لازم را فراهم نمايد.

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

تبصره 1- وابسته كار، توسط وزير كار وامور اجتماعي تعيين وپس از موافقت وزير امور خارجه منصوب واعزام مي گردد.

تبصره 2- وزارتين كار و اموراجتماعيي و امور خارجه وسازمان امور اداري و استخدامي موظفند پس از تصويب اين قانون آئين نامه اجرائي موضوع اين ماده را تهيه و به تصوب هيات وزيران برسانند.

ماده 199- وزارت كار وامور اجتماعي مكلف است ظرف شش ماه از تاريخ تصويب اين قانون، آئين نامه هاي اجرائي مربوط را تهيه وبه تصويب مراجع مذكور در اين قانون برساند.

تبصره- آن دسته ازآيئن نامه هاي اجرائي قانون كارمصوب 26/12/1337 كه با مقررات اين قانون مغاير نباشد، تا تصويب آئين نامه هاي موضوع اين ماده قابل اجراء مي باشند.

ماده 200- با تصويب اين قانون و آئين نامه هاي اجرائي آن، قوانين كار وكار كشاورزي مغاير اين قانون لغو مي گردند.

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

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

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

تبصره- مفاد اين ماده رافع تكاليف ومسئوليتهائي نخواهد بود كه در اين قانون و يا ساير قوانين به عهده وزارتخانه هاي ذيربط و موسسات وكارگاههاي دولتي مشمول اين قانون نهاده شده است.

قانون فوق كه در تاريخ دوم مهرماه يكهزار و سيصد و شصت وهشت به تصويب مجلس شوراي اسلامي رسيده ومواد ي از آن مورد اختلاف مجلس و شوراي نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخيص مصحلت نظام بررسي و با اصلاح وتتميم مواد 3- 7- 8- 12- 15- 20- 24- 26- 27- 29- 31- 32- 33- 41- 46- 51- 52- 53- 56- 58- 59- 60- 62- 64- 65- 66- 67- 69- 70- 73- 81- 105- 108- 110- 111- 112- 113- 114- 118- 119- 130- 131- 135- 136 137- 138- 143- 151- 154- 155- 158- 159- 160- 166 كل فصل مجازاتها ( مواد 171- 172- 173- 174- 175- 176- 177- 178- 179- 180- 181- 182- 183- 184- 185- 186 )- 188- 189- 190- 191- 202و203 مشتمل بر دويست و سه ماده و يكصد و بيست و يك تبصره در تاريخ بيست و نهم آبانماه يكهزار و سيصد و شصت ونه به تصويب نهائي مجمع تشخيص مصلحت نظام رسيد.

رئيس مجمع تشخيص مصلحت نظام- اكبرهاشمي رفسنجان