



جزوه دوم آمادگی آزمون اجرا معماری

- ✓ روشها و مسائل اجرایی
- ✓ نظام فنی و اجرائی کشور
- ✓ مقررات، قوانین و ضوابط حقوقی و انتظامی مرتبط با مسئولیت مجری
- ✓ قوانین صنعت بیمه و مالیات
- ✓ مدیریت ساخت و نظام برنامه‌ریزی و کنترل پروژه
- ✓ قانون کار

تهیه شده: خانه عمران اشراق

مؤلف: جواد رحمانی، انسیه قربان نژاد

ویژه آزمون دوره اول ۱۳۹۸

فهرست

قانون کار.....	۱۵
فصل ۱: تعاریف کلی و اصولی.....	۱۵
فصل ۲: قرارداد کار.....	۱۶
۲-۱- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن.....	۱۶
۲-۲- تعلیق قرارداد کار.....	۱۷
۲-۳- خاتمه قرارداد کار.....	۱۸
۲-۴- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار.....	۲۰
فصل ۳: شرایط کار.....	۲۱
۳-۱- حق سعی.....	۲۱
۳-۲- مدت.....	۲۴
۳-۳- تعطیلات و مرخصی‌ها.....	۲۶
۳-۴- شرایط کار زنان.....	۲۸
۳-۵- شرایط کار نوجوانان.....	۲۹
فصل ۴: حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار.....	۲۹
۴-۱- کلیات.....	۲۹
۴-۲- بازرسی کار.....	۳۲
فصل ۵: آموزش و اشتغال.....	۳۴
۵-۱- کارآموز و مراکز کارآموزی.....	۳۵
۵-۱-۱- مراکز کارآموزی.....	۳۵
۵-۱-۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی.....	۳۶
۵-۲- اشتغال.....	۳۷
۵-۳- اشتغال اتباع خارجی.....	۳۸
فصل ۶: تشکلهای کارگری و کارفرمایی.....	۳۹

فصل ۷: مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار.....	۴۲
فصل ۸: خدمات رفاهی کارگران.....	۴۴
فصل ۹: مراجع اختلاف.....	۴۵
فصل ۱۰: شورایی عالی کار.....	۴۷
فصل ۱۱: جرایم و مجازات‌ها.....	۴۸
فصل ۱۲: مقررات متفرقه.....	۵۱
قانون تأمین اجتماعی.....	۵۵
فصل اول - تعاریف - کلیات.....	۵۵
ماده ۱: سازمان تأمین اجتماعی.....	۵۵
ماده ۲ تعاریف:.....	۵۵
ماده ۳: تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:.....	۵۷
ماده ۴: مشمولین این قانون عبارت‌اند از:.....	۵۷
ماده ۵: بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:.....	۵۸
ماده ۶: اجرای هر یک از موارد مندرج در ماده سه این قانون درباره روستائیان و افراد خانواده آن‌ها.....	۵۹
ماده ۷:.....	۵۹
ماده ۸:.....	۵۹
ماده ۹:.....	۵۹
ماده ۱۰:.....	۶۰
ماده ۱۱:.....	۶۰
فصل دوم: ارکان و تشکیلات.....	۶۰
فصل سوم: منابع درآمد - مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن.....	۶۰
فصل چهارم: مقررات مالی.....	۶۵
فصل پنجم: حوادث و بیماری‌ها و بارداری.....	۶۶
فصل ششم: ازکارافتادگی.....	۶۹

۷۰	فصل هفتم: بازنشستگی
۷۳	فصل هشتم: مرگ
۷۵	فصل نهم: ازدواج و عائله‌مندی
۷۶	فصل دهم: مقررات کلی راجع به کمک‌ها
۷۸	فصل یازدهم: تخلفات - مقررات کیفری
۷۹	فصل دوازدهم: مقررات مختلف
	آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در
۸۲	طرح‌های عمرانی
۸۲	فصل اول: قراردادهای پیمانکاران
۸۴	فصل دوم: قراردادهای مهندسان مشاور
۸۶	فصل سوم: سایر موارد
۸۸	دستورالعمل بیمه پروژه‌ها در قرارداد پیمانکاری
۸۸	پیشگفتار
۸۸	کلیات
۸۹	بخش اول: ارکان بیمه
۸۹	۱- بیمه گر
۹۰	۲- بیمه گزار
۹۰	۳- موضوع بیمه
۹۰	۴- مورد بیمه
۹۰	۵- مدت بیمه
۹۱	۶- مبلغ بیمه
۹۱	۷- حق بیمه
۹۱	۸- فرانشیز
۹۲	۹- بیمه نامه

- ۱۰- کاهش خسارت به تناسب ارزش واقعی ۹۲
- بخش دوم: تعهدات و وظایف کارفرما، مشاور و پیمانکار..... ۹۲
- تأییدها و تعهدات کارفرما ۹۲
- وظایف و تعهدات مهندسان مشاور..... ۹۴
- وظایف و تعهدات پیمانکار ۹۵
- بخش سوم: راهنمای انتخاب پوشش‌های بیمه ای ۹۸
- ۱- کاربرد انتخاب پوشش‌های بیمه ای ۹۸
- ۲- راهنمای تکمیل کاربرد بیمه ۹۸
- ۳- حداقل پوشش‌های بیمه ای پروژه های بزرگ صنعتی و غیر صنعتی ۱۰۰
- ۴- حداقل پوشش‌های بیمه ای پروژه های متوسط صنعتی ۱۰۱
- ۵- حداقل پوشش بیمه ای پروژه های متوسط غیر صنعتی ۱۰۲
- ۶- حداقل پوشش بیمه ای پروژه های کوچک ۱۰۲
- ۷- تقسیم بندی پروژه ۱۰۲
- ۷-۱- پروژه های بزرگ صنعتی ۱۰۲
- ۷-۳- پروژه های بزرگ غیر صنعتی ۱۰۲
- ۷-۳- پروژه های متوسط صنعتی ۱۰۳
- ۷-۴- پروژه های متوسط غیر صنعتی ۱۰۳
- ۷-۵- پروژه های کوچک ۱۰۳
- ۸- الحاقیه ها ۱۰۳
- ۸-۱- پوشش ۱۰۳
- ۸-۲- شرایط ۱۰۳
- ۸-۳- استثنا ۱۰۴
- ۹- فهرست الحاقیه ها ۱۰۴
- ۱۰- مسئولیت کارفرما و پیمانکار، در قبول و پرداخت فرانشیز ۱۰۵
- پیوست یک. نحوه محاسبه حق بیمه ۱۰۶
- روش زمانی (Time Procedure) ۱۰۶
- روش تفکیکی (Breakdown Procedure) ۱۰۶

- پیوست دو. بیمه و وثیقه و بیمه تضمین ۱۰۷
- بیمه وثیقه ۱۰۷
- پیوست سه. معرفی انواع پوشش‌های بیمه‌ای، در صنعت ساخت ۱۰۸
- آیین‌نامه در خصوص فوق‌العاده‌های بدی آب‌وهوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت موضوع بندهای ب، پ و ت ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری ۱۱۰
- فهرست فعالیت‌های تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر ۱۲۱
- قانون مالیات مستقیم ۱۲۳
- باب سوم مالیات بر درآمد - فصل چهارم: مالیات بر درآمد مشاغل ۱۲۳
- باب سوم مالیات بر درآمد - فصل پنجم: مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی ۱۳۱
- شرایط عمومی پیمان ۱۳۹
- فصل اول: تعاریف و مفاهیم ۱۳۹
- ماده ۱: پیمان ۱۳۹
- ماده ۲: موافقتنامه ۱۳۹
- ماده ۳: شرایط عمومی ۱۳۹
- ماده ۴: شرایط خصوصی ۱۳۹
- ماده ۵: برنامه زمانی اجرای کار ۱۳۹
- ماده ۶: کارفرما ۱۳۹
- ماده ۷: پیمانکار ۱۴۰
- ماده ۸: مدیر طرح ۱۴۰
- ماده ۹: مهندس مشاور، مهندس ناظر ۱۴۰
- ماده ۱۰: رئیس کارگاه ۱۴۰
- ماده ۱۱: پیمانکار جزء ۱۴۰
- ماده ۱۲: کار، کارگاه، تجهیز و برچیدن کارگاه ۱۴۰

- ماده ۱۳: مصالح، تجهیزات، مصالح و تجهیزات پای کار، ماشین آلات و ابزار، تأسیسات و ساختمان‌های موقت، وسایل
۱۴۱.....
- ماده ۱۴: برآورد هزینه اجرای کار، مبلغ پیمان، مبلغ اولیه پیمان، مبلغ نهایی پیمان، ضریب پیمان، نرخ پیمان، مدت
پیمان، مدت اولیه پیمان، متوسط کارکرد فرضی ماهانه..... ۱۴۲.....
- ماده ۱۵: روز، ماه، تاریخ‌ها، مفرد و جمع، عنوان‌ها..... ۱۴۲.....
- فصل دوم: تأییدات و تعهدات پیمانکار..... ۱۴۲.....**
- ماده ۱۶: تأییدات پیمانکار..... ۱۴۲.....
- ماده ۱۷: کارکنان..... ۱۴۳.....
- ماده ۱۸: مسئولیت حسن اجرای کار، برنامه کار، گزارش پیشرفت کار، هماهنگی با پیمانکاران دیگر، رئیس کارگاه ۱۴۵
ماده ۱۹: کنترل نقاط نشانه، پیاده کردن نقشه‌ها، اندازه‌گیری‌ها..... ۱۴۶.....
- ماده ۲۰: تجهیز کارگاه، تدارک مصالح، تجهیزات و ماشین آلات..... ۱۴۷.....
- ماده ۲۲: ترتیب گردش مدارک، نقشه‌ها و ابلاغ دستور کارها..... ۱۵۰.....
- ماده ۲۳: حفاظت تأسیسات زیربنایی و تغییر وضع آن‌ها..... ۱۵۲.....
- ماده ۲۴: واگذاری، پیمانکاران جزء..... ۱۵۲.....
- ماده ۲۵: اجرای کار در شب..... ۱۵۳.....
- ماده ۲۶: آثار تاریخی و اشیای عتیقه..... ۱۵۴.....
- ماده ۲۷: اقامتگاه قانونی..... ۱۵۴.....
- فصل سوم: تعهدات و اختیارات کارفرما..... ۱۵۴.....**
- ماده ۲۸: تحویل کارگاه..... ۱۵۴.....
- ماده ۲۹: تغییر مقادیر کار، قیمت‌های جدید، تعدیل نرخ پیمان..... ۱۵۶.....
- ماده ۳۰: تغییر مدت پیمان..... ۱۵۷.....
- ماده ۳۱: مدیریت اجرا..... ۱۵۸.....
- ماده ۳۲: نظارت بر اجرای کار..... ۱۵۸.....
- ماده ۳۳: مهندس ناظر..... ۱۶۰.....
- فصل چهارم: تضمین، پرداخت، تحویل کار..... ۱۶۰.....**
- ماده ۳۴: تضمین انجام تعهدات..... ۱۶۰.....

- ماده ۳۵: تضمین حسن انجام کار ۱۶۱
- ماده ۳۶: پیش پرداخت ۱۶۱
- ماده ۳۷: پرداخت ها ۱۶۲
- ماده ۳۸: پرداخت های ارزی ۱۶۳
- ماده ۳۹: تحویل موقت ۱۶۴
- ماده ۴۰: صورت وضعیت قطعی ۱۶۷
- ماده ۴۱: تحویل قطعی ۱۶۷
- ماده ۴۲: مسئولیت های دوره تضمین ۱۶۸
- فصل پنجم: حوادث قهری، فسخ، ختم، تعلیق، هزینه تسریع، خسارت تأخیر، تسویه حساب، حل اختلاف ۱۶۸**
- ماده ۴۳: بروز حوادث قهری ۱۶۸
- ماده ۴۴: ممنوعیت قانونی ۱۶۹
- ماده ۴۵: حقوق انحصاری ثبت شده ۱۷۰
- ماده ۴۶- موارد فسخ پیمان ۱۷۰
- ماده ۴۷: اقدامات فسخ پیمان ۱۷۱
- ماده ۴۸: خاتمه پیمان ۱۷۳
- ماده ۴۹: تعلیق ۱۷۵
- ماده ۵۰: هزینه تسریع کار، خسارت تأخیر کار ۱۷۶
- ماده ۵۱: صورت حساب نهایی ۱۷۶
- ماده ۵۲: تسویه حساب ۱۷۷
- ماده ۵۳: حل اختلاف ۱۷۸
- ماده ۵۴: قوانین و مقررات حاکم بر پیمان ۱۷۸
- ۱۸۰ قرارداد اجرای ساختمان (پیمان مدیریت)**
- ماده ۱: موضوع قرارداد ۱۸۰
- ماده ۲: محل اجرای کار ۱۸۰
- ماده ۳: مدت قرارداد ۱۸۰

- ماده ۴: وظایف و تعهدات مدیر..... ۱۸۰
- ماده ۵: وظایف و تعهدات و اختیارات صاحب کار..... ۱۸۱
- ماده ۶: حق الزحمه مدیر و نحوه پرداخت آن..... ۱۸۲
- ماده ۷: تنخواه گردان..... ۱۸۲
- ماده ۸: مهندس ناظر..... ۱۸۲
- ماده ۹: شرایط - مسؤولیت ها - اختیارات - عموماً..... ۱۸۳
- ماده ۱۰: اسناد و مدارک قرارداد و منضمات آن..... ۱۸۳
- ماده ۱۱: نشانی طرفین قرارداد..... ۱۸۳
- دستورالعمل اجرایی انعقاد پیمان براساس مترمربع زیربنا..... ۱۸۴**
- الف- مواردی که قبل از انعقاد پیمان باید کاملاً رعایت شود..... ۱۸۴
- ب- نحوه تنظیم و تکمیل پیمان..... ۱۸۶
- پیمان برای کارهای ساختمانی با نرخ مترمربع زیربنا..... ۱۸۹
- ماده ۱: موضوع پیمان..... ۱۸۹
- ماده ۲: اسناد مدارک پیمان..... ۱۸۹
- ماده ۳: مبلغ و ضریب پیمان..... ۱۹۰
- ماده ۴: مدت پیمان..... ۱۹۰
- ماده ۵: دوره تضمین..... ۱۹۰
- ماده ۶: نظارت..... ۱۹۰
- ماده ۷: تعدیل آحاد بها..... ۱۹۰
- ماده ۸: نیروی انسانی، مصالح و تدارکات..... ۱۹۰
- ماده ۹: پیش پرداخت..... ۱۹۱
- ماده ۱۰: تضمین انجام تعهدات و حسن انجام کار..... ۱۹۱
- ماده ۱۱: نرخ پیمان، نحوه اندازه گیری، پرداخت های موقت و قطعی، کسور قانونی و جبران خسارت در دیرکرد پرداخت ها..... ۱۹۱
- الف - نرخ پیمان:..... ۱۹۱
- ب- نحوه اندازه گیری سطح زیربنای ساختمان ها:..... ۱۹۲

- ج- پرداخت‌های موقت: ۱۹۲.....
- د- پرداخت قطعی: ۱۹۲.....
- ه- کسور قانونی: ۱۹۳.....
- و- جبران خسارت دیرکرد در پرداخت‌ها: ۱۹۳.....
- ماده ۱۲: تغییرات ۱۹۳.....
- ماده ۱۳: فسخ و یا خاتمه پیمان ۱۹۳.....
- ماده ۱۴: تجهیز و برچیدن کارگاه ۱۹۴.....
- ماده ۱۵: سایر شرایط ۱۹۴.....
- پیوست شماره یک: اقلامی از کار موضوع پیمان که توسط پیمانکار انجام نمی‌گیرد ۱۹۴.....
- پیوست شماره دو: تعیین درصدهای انجام هر کار برای فعالیت‌های مختلف کار به منظور پرداخت‌های موقت برای هر زیر پروژه به تفکیک ۱۹۴.....
- پیوست شماره سه: مشخصات مربوط به مصالح مصرفی در ساختمان، محوطه‌سازی و ۱۹۴.....
- پیوست شماره چهار: نحوه اندازه‌گیری سطوح و دیگر واحدهای مورد نیاز کارها به تفکیک هر زیر پروژه ۱۹۴.....
- پیوست شماره پنج: تعدیل پیمان در ارتباط، ماده ۷ پیمان ۱۹۴.....
- شرایط عمومی قرارداد برای قراردادهای اجرای ساختمان ۱۹۶.....**
- فصل اول: تعاریف و مفاهیم ۱۹۶.....
- ماده یک: قرارداد اجرای ساختمان ۱۹۶.....
- ماده دو: شرایط عمومی ۱۹۶.....
- ماده سه: شرایط خصوصی ۱۹۶.....
- ماده چهار: انواع قرارداد اجرای ساختمان ۱۹۶.....
- ماده پنج: اجرای ساختمان ۱۹۶.....
- ماده شش: صلاحیت حرفه‌ای، حدود آن و ظرفیت اشتغال ۱۹۶.....
- ماده هفت: ناظر ۱۹۷.....
- ماده هشت: ناظر هماهنگ‌کننده ۱۹۷.....
- ماده نه: پیمانکار ۱۹۷.....
- ماده ده: کارگاه، تجهیز و برچیدن آن ۱۹۷.....

- ۱۹۷..... ماده یازده: مدت قرارداد، برنامه زمان‌بندی.....
- ۱۹۸..... ماده دوازده: مبلغ قرارداد و نحوه پرداخت.....
- ۱۹۸..... فصل دوم: تعهدات و اختیارات صاحب‌کار.....
- ۱۹۸..... ماده سیزده: تعهدات صاحب‌کار.....
- ۱۹۹..... ماده چهارده: اختیارات صاحب‌کار.....
- ۱۹۹..... فصل سوم: تعهدات و اختیارات مجری.....
- ۱۹۹..... ماده پانزده: تعهدات.....
- ۲۰۱..... ماده شانزده: اختیارات مجری.....
- ۲۰۱..... فصل چهارم: تضمین انجام تعهدات قرارداد، تهیه صورت هزینه‌ها، نحوه پرداخت‌ها و تعلیق کار.....
- ۲۰۱..... ماده هفده: تضمین انجام تعهدات.....
- ۲۰۱..... ماده هجده: صورت هزینه‌ها.....
- ۲۰۱..... ماده نوزده: نحوه پرداخت‌ها.....
- ۲۰۲..... ماده بیست: تعلیق.....
- ۲۰۲..... فصل پنجم: تحویل کار، برچیدن کارگاه، تسویه حساب و پایان کار.....
- ۲۰۲..... ماده بیست و یک: تحویل کار.....
- ۲۰۲..... ماده بیست و دو: برچیدن کارگاه.....
- ۲۰۳..... ماده بیست و سه: تسویه حساب و پایان کار.....
- ۲۰۳..... فصل ششم: موارد فسخ، اقدامات پس از فسخ، خسارات عدم انجام تعهدات، محل اختلاف.....
- ۲۰۳..... ماده بیست و چهار: موارد فسخ.....
- ۲۰۴..... ماده بیست و پنج: اقدامات پس از فسخ.....
- ۲۰۴..... ماده بیست و شش: خسارت عدم انجام تعهدات.....
- ۲۰۴..... ماده بیست و هفت: حل اختلاف.....
- ۲۰۵..... فصل هفتم: حوادث قهری، تسریع کار، اقامتگاه و ابلاغ‌ها، اعتبار شرایط عمومی قرارداد.....
- ۲۰۵..... ماده بیست و هشت: حوادث قهری.....
- ۲۰۵..... ماده بیست و نه: اقامتگاه و ابلاغ‌ها.....
- ۲۰۵..... ماده سی: اعتبار شرایط عمومی.....

- شرایط خصوصی قرارداد..... ۲۰۵
- دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات انتظامی (حرفه‌ای) پیمانکاران..... ۲۰۸
- فصل اول: کلیات..... ۲۰۸
- فصل دوم: مراجع رسیدگی به تخلفات انتظامی (حرفه‌ای) پیمانکاران و وظائف آنها..... ۲۰۹
- فصل سوم: موارد تخلف و میزان تنبیهات انضباطی..... ۲۱۰
- فصل چهارم: فرآیند رسیدگی به تخلفات انتظامی (حرفه‌ای) و تجدیدنظر در آراء..... ۲۱۲
- قانون برگزاری مناقصات..... ۲۱۵
- فصل اول: کلیات..... ۲۱۵
- ماده ۱: کاربرد..... ۲۱۵
- ماده ۲: تعاریف..... ۲۱۵
- ماده ۳: طبقه‌بندی معاملات..... ۲۱۶
- ماده ۴: طبقه‌بندی انواع مناقصات..... ۲۱۶
- فصل دوم: سازماندهی مناقصات..... ۲۱۷
- ماده ۵: کمیسیون مناقصه..... ۲۱۷
- ماده ۶: وظایف کمیسیون مناقصه..... ۲۱۷
- ماده ۷: هیأت رسیدگی به شکایات..... ۲۱۸
- ماده ۸: وظایف هیأت رسیدگی به شکایات..... ۲۱۸
- فصل سوم: برگزاری مناقصات..... ۲۱۸
- ماده ۹: فرآیند برگزاری مناقصات..... ۲۱۸
- ماده ۱۰: تأمین منابع مالی..... ۲۱۹
- ماده ۱۱: روش‌های انجام مناقصه..... ۲۱۹
- ماده ۱۲: ارزیابی کیفی مناقصه‌گران..... ۲۲۰
- ماده ۱۳: فراخوان مناقصه..... ۲۲۰
- ماده ۱۴: اسناد مناقصه..... ۲۲۱
- ماده ۱۵: ترتیب تهیه و تسلیم پیشنهادها..... ۲۲۱

۲۲۲	ماده ۱۶: شرایط تسلیم و تحویل پیشنهادها
۲۲۲	ماده ۱۷: توضیح و تشریح اسناد
۲۲۲	ماده ۱۸: گشایش پیشنهادها
۲۲۳	ماده ۱۹: ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها
۲۲۳	ماده ۲۰: ارزیابی مالی و تعیین برنده مناقصه
۲۲۴	ماده ۲۱: انعقاد قرارداد
۲۲۴	فصل چهارم - مقررات مناقصات
۲۲۴	ماده ۲۲: شرایط ارسال اسناد و مکاتبات
۲۲۴	ماده ۲۳: مستندسازی و اطلاع رسانی
۲۲۵	ماده ۲۴: تجدید و لغو مناقصه
۲۲۵	ماده ۲۵: نحوه رسیدگی به شکایات
۲۲۶	ماده ۲۶: نحو برگزاری مناقصه محدود
۲۲۶	ماده ۲۷: ترک تشریفات مناقصه
۲۲۶	ماده ۲۸: ترکیب هیأت ترک تشریفات مناقصه
۲۲۸	ماده ۲۹: موارد عدم الزام به برگزاری مناقصه
۲۲۹	ماده ۳۰: نسخ قوانین
۲۳۰	قانون پیش فروش ساختمان
۲۳۵	آیین نامه اجرایی قانون پیش فروش ساختمان
۲۳۹	قانون مسئولیت مدنی
۲۴۲	هزینه ماشین آلات
۲۴۲	هزینه ساعتی ماشین آلات
۲۴۲	هزینه استهلاک:
۲۴۲	عوامل مؤثر تعیین هزینه ماشین آلات
۲۴۳	حسابداری استهلاک و روش های محاسبه آن:

۲۴۵.....	هزینه بیمه
۲۴۵.....	هزینه سوخت Fuel cost
۲۴۵.....	هزینه‌های فیلتر، روغن و گریس
۲۴۵.....	هزینه لاستیک
۲۴۶.....	هزینه تعمیرات

قانون کار

فصل ۱: تعاریف کلی و اصولی

ماده ۱: کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

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 می‌کند.

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

ماده ۴: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سواد آموزی 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 می‌باشند.

ماده ۵: کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶: بر اساس 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 بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. بر اساس 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 بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل ۲: قرارداد کار

۲-۱- 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، غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

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 ۱: 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 کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج - ساعات کار، تعطیلات و 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.

تبصره ۱: در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد 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 می‌گیرد.

ماده ۱۱: طرفین می‌توانند 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 و بی 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 ۱: مدت دوره آزمایشی باید قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

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

ماده ۱۳: در مواردی که کار از طریق پیمان انجام می‌یابد، پیمان دهنده مکلف است صرفاً با پیمانکاران مورد تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرارداد منعقد و در قرارداد پیمانکار را متعهد به اجرای این قانون و سایر مقررات مرتبط در مورد کارگران خود نماید. صلاحیت پیمانکاران از حیث رعایت این قوانین و مقررات تبعی آن طبق ضوابطی که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد، بررسی می‌شود.

تبصره ۱: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع حل اختلاف از محل مطالبات پیمانکار، و در صورت عدم تکافوی مطالبات از محل ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

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

۲-۲- 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 می‌آید و پس از رفع آن‌ها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.

تبصره ۱: مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

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 غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶: قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱: مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷: قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

تبصره: چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات سه ماه حبس یا بیشتر شود کارفرما می‌تواند قرارداد کارگر را با پرداخت حق سنوات به ازای هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق، فسخ نماید. در صورت مجازات کمتر از میزان فوق یا سایر مجازات‌ها، کارگر بدون دریافت حق السعی به کار سابق باز می‌گردد.

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 می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره ۱: 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 علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹: در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، 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 می‌شود.

ماده ۲۰: در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره ۱: چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هر سال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

۲-۳- خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۱: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: 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 ز - توافق بین کارگر و کارفرما ح - کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزام قوانین و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود ط - فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و - استعفای کارگر

تبصره ۱: کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

تبصره ۲: موارد مذکور در بند «ز» در کارگاه‌های بیش از پنجاه نفر کارگر باید به تأیید اکثریت هیئتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مدیر کل دستگاه صادر کننده مجوز کارگاه، نماینده صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط، رییس کل دادگستری، نماینده تشکل کارگری حائز اکثریت استان، نماینده تشکل کارفرمایی استان، نماینده کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی برسد. چنانچه به تشخیص هیئت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول مقررات بیمه بیکاری می‌شود.

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 ۱: تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکلف وی اقدام نماید.

ماده ۲۳: در صورت خاتمه قرارداد کار به علت توافق بین کارگر و کارفرما و یا فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات به میزان سی روز مزد به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۲۴: در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به نسبت مدت کارکرد برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه مزد به عنوان مزایای پایان کار به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۲۴ مکرر: کارفرمایان موظفند حق سنوات کارگران دارای قرارداد موقت یا غیر موقت (دائم) را به حساب‌های سپرده بلند مدت که نزد بانک‌ها یا مؤسسات مالی و اعتباری مورد تأیید شورای عالی کار به نام کارگر افتتاح می‌شود واریز کنند کارفرما می‌تواند حق سنوات را به صورت ماهانه، فصلی یا سالانه در پایان کار واریز نماید. کارگر جز در موارد پیش بینی شده در آیین نامه اجرایی این ماده صرفاً در زمان بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی مجاز به برداشت از این حساب خواهد بود. آیین نامه اجرایی ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

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، مگر در موارد موضوع بند و ماده (۲۷) این قانون.

ماده ۲۶: هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف قرارداد کار و یا عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد در صورت عدم توافق طرفین پس از اعلام موافقت کتبی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلافات قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره - مصادیق تغییر عمده و سایر موارد مرتبط با این ماده به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۷: تخلفات کارگران در کمیته انضباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم گیری خواهد شد. در صورتی که کارگاه فاقد کمیته انضباطی باشد موضوع مستقیماً در مراجع حل اختلاف مطرح و رسیدگی خواهد شد.

تبصره: مقررات مربوط به موارد قصور، تدوین و تصویب آیین نامه انضباطی و چگونگی تشکیل، ترکیب و رسیدگی کمیته انضباطی کارگاه ها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸: اعضای هیات مدیره انجمن صنفی کارگران و کانون‌های مربوط به نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط انجمن‌های صنفی کارگران و نمایندگان کارگران و شوراهای اسلامی کار در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار - مصوب ۱۳۶۳) و رای قطعی مراجع حل اختلاف، به اعتبار قرارداد کار کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول به کار و انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره: هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است ظرف یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

۴-۲- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹: در صورتیکه بنا به تشخیص مرجع حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت حق السعی ایام تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی باز گرداند.

ماده ۳۰: چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره ۱: دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین 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 فوت از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه مزایای سنوات خدمت به میزان ۳۰ روز مزد به وی یا رد صورت فوت به وارث کارگر پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری بازماندگان از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲: اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و روانی ناشی از کار باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی صندوق بیمه ای ذی‌ربط) کارفرما مکلف است به نسبت به هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید. تصمیم کمیسیون یاد شده قابل اعتراض در شورای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مربوط است و تصمیم شورای مرکزی قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۳۳: تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل ۳: شرایط کار

۳-۱- حق سعی

ماده ۳۴: کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب‌وذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق سعی می‌نامند.

ماده ۳۵: مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱: چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کار مزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کار مزد ساعتی، نامیده می‌شود.

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

ماده ۳۶: مزد ثابت، عبارتست 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 می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره.

تبصره ۲: در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

تبصره ۳: مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷: مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با رضایت طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا 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 بر اساس 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 می‌شود.

تبصره ۱: در ماه‌های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

تبصره ۲: به منظور رعایت مقررات فوق و اطمینان از پرداخت مزد و مزایای کارگران، ضوابط لازم توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

ماده ۳۸: برای انجام کار هم ارزش در یک کارگاه 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 بصورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده است به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

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

ماده ۴۱: شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد زیر را تعیین نماید؛

الف- میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل: ۱- درصد تورم اعلامی از وی مرجع ذیصلاح قانونی ۲- تأمین حداقل معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذیصلاح اعلام می‌شود ۳- شرایط اقتصادی کشور.

ب- حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده (۱۱۲) این قانون

ج- حداقل کمک هزینه کارورزان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی

تبصره ۱: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

تبصره ۲- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ده درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم بر حسب مورد می‌باشد.

ماده ۴۲: حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

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

ماده ۴۴: در قبال دیون کارگر، تنها می‌توان 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 ۱: نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵: کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند 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 وامهائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه. د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد. ز - اعلام موافقت کتبی به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر. ه - مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد. و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره ۱: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶: به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آن‌ها را تأمین نماید.

تبصره ۱: مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

ماده ۴۷: به منظور ایجاد انگیزه، تولید بیشتر، کیفیت بهتر، تقلیل ضایعات، افزایش علاقه‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین می‌توانند قرارداد افزایش بهره‌وری را مطابق آیین نامه ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد، منعقد نمایند.

ماده ۴۸: به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن در آمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، دستورالعمل‌های مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل و طبقه بندی شاغلین و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

تبصره ۱: نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارآیی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌های یکه توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود، الزامی است.

تبصره ۲: به منظور مرتبط ساختن درآمد با بهره‌وری نیروی کار، کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت عملکرد و کارآیی آنان مرتبط سازند.

تبصره ۳: کارگاه‌های یکه قبلاً طرح طبقه بندی مشاغل در آن‌ها به اجرا در آمده است می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت، کارآیی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.

تبصره ۴: اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرارداد افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است

ماده ۴۹: تایید صلاحیت و صدور مجوز فعالیت اشخاص حقیقی و حقوقی که به تهیه طرح‌های طبقه بندی مشاغل، شاغلین و ارزیابی عملکرد در کارگاه‌ها می‌پردازند بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد. آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

ماده ۵۰: چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های 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 مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره ۱: کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۰.۵٪ هزینه‌های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

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 می‌دهد. 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 می‌تواند 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 می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه 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 شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳: کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید.

ماده ۵۴: کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می‌گیرد.

تبصره ۱: 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 اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

تبصره ۲: 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 اضافی 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 می‌گردد.

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 شود.

ماده ۵۶: کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷: در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

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

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 اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و 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 صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱: پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

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

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

۳-۳- تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ۶۲: روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.

تبصره ۱: در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی 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 در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، 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 کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳: علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۴: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً 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 می‌شود.

ماده ۶۵: مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۶۶: کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

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

ماده ۶۸: میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ۶۹: تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است.

تبصره ۱: در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰: مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱: در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

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 تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

۴-۳- شرایط کار زنان

ماده ۷۵: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و کار شب 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 میزان این قبیل موارد و مشاغلی که ارجاع کار شبانه به زنان در آن مجاز است با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و آمینی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶: مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱: پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷: در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.

تبصره: در دوره بارداری، اخراج زنان کارگر تحت هر شرایطی ممنوع است.

ماده ۷۸: در کارهائی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره ۱: آئین نامه اجرائی، 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 می‌شود.

ماده (۷۸) مکرر: زنان سرپرست خانوار با توافق کارفرما می‌توانند تمامی ساعات کار هفتگی یا قسمتی از آن را به صورت دور کاری انجام دهند.

۵-۳- 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 نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱: آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

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

ماده ۸۳: ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل 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 می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل ۴: حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار

۱-۴- کلیات

ماده ۸۵: برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (برای تأمین حفاظت فنی و ایمنی کار) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان و کارورزان الزامی است.

تبصره ۱: کارگاههایی خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۶: شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار مسئول تهیه موازین و آیین نامه‌های حفاظتی فنی، ایمنی و بهداشت کار می‌باشد و از اعضای ذیل تشکیل می‌شود:

- ۱- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا معاون وی (رئیس شورا)
 - ۲- معاون ذی‌ربط وزیر صنعت، معدن و تجارت
 - ۳- معاون ذی‌ربط وزیر جهاد کشاورزی
 - ۴- معاون ذی‌ربط وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
 - ۵- معاون ذی‌ربط رئیس سازمان حفاظت محیط زیست
 - ۶- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی مرتبط
 - ۷- دو نفر از نمایندگان کارفرمایان
 - ۸- دو نفر از نمایندگان کارگران
 - ۹- رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
 - ۱۰- مدیر کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (دبیر شورا)
- تبصره ۱: پیشنهادهای شورا به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کارگروه های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.
- تبصره ۲: آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.
- تبصره ۳: نحوه انتخاب استادان دانشگاه و نمایندگان کارگران و کارفرمایان مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.
- ماده ۸۷: اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظت فنی، ایمنی و بهداشتی خواهد بود.
- ماده ۸۸: اشخاص حقیقی و حقوقی مکلفند ماشین آلاتی را تولید، وارد و عرضه نمایند که اصول حفاظت فنی و ایمنی کار در آنها کاملاً رعایت شده باشد.
- ماده ۸۹: کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازم که آزمایش حفاظت فنی و ایمنی کار شده است آزمایشهای لازم را توسط مراکز و مراجع ذیصلاح مورد تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام دهند و گواهی لازم را اخذ نمایند.