

## فصل 1 - تعاریف کلی و اصولی

### ماده 1

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

### ماده 2

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

### ماده 3

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

### ماده 4

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ، از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها . کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند ، از قبیل نمازخانه ، ناهارخوری ، تعاونیها ، شیرخوارگاه ، مهدکودک ، درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، فرانت خانه ، 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 می باشند .

### ماده 5

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

### ماده 6

براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و 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 ومخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست بگزیند . براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم ، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و 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 ومخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست بگزیند .

## فصل 2 - قرارداد کار

### ماده 7

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 می دهد .

### تبصره 1

حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

### تبصره 2

در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود . در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود .

### ماده 8

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

### ماده 9

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 1

اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد .

### ماده 10

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 1

در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که يك نسخه از آن به اداره کار محل و يك نسخه نزد کارگر و يك نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد .

### ماده 11

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند . در خلال این دوره هر يك از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و

بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه 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.

**تصره 1**  
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 می باشد.

**ماده 12**  
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 آنها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعی یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

**ماده 13**  
در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می باید، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

**تصره 1**  
مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

**تصره 2**  
چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان 45 روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

**ماده 14**  
چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی گردد.

**تصره 1**  
مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران درجه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

**ماده 15**  
در مواردی 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 می شود به حال تعلیق در می آید تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

**ماده 16**  
قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دوسال به حال تعلیق در می آید.

**تصره 1**  
مرخصی تحصیلی برای دوسال دیگر قابل تمدید است.

**ماده 17**  
قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد.

**ماده 18**  
چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

**تصره 1**  
کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنج درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

**ماده 19**  
در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دوماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می شود.

**ماده 20**  
در هر یک از موارد مذکور در مواد 15، 16، 17، 19، چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد طرف مدت 30 روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر نتواند آنرا اثبات کند به ازاء هرسال سابقه کار 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

**تصره 1**

چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر 30 روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استتکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازا هرسال یکماه آخرین حقوق خواهد بود.

#### ماده 21

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می باید: الف - فوت کارگر ب - بازنشستگی کارگر ج - از کارافتادگی کلی کارگر د - انقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و - استعفای کارگر

#### تصره 1

کارگری که استعفا می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر طرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود 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.

#### ماده 22

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.

#### تصره 1

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

#### ماده 23

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

#### ماده 24

در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین بامدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

#### ماده 25

هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

#### تصره 1

رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

#### ماده 26

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

#### ماده 27

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

#### تصره 1

کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده 185 این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

#### تصره 2

موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

#### ماده 28

نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

#### تصره 1

هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر طرف مدت يك ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

#### تصره 2

در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع 22 قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شورای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده 22 قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

### ماده 29

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

### ماده 30

چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایران) 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 می آید به کار اصلی بگمارد.

### تصره 1

دولت مکلف است باتوجه 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 تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده 4 این قانون و باتوجه به بند 2 اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

### ماده 31

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان 30 روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

### ماده 32

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

### ماده 33

تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## فصل 3 - شرایط کار

### ماده 34

کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خوابار، ایاب وذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

### ماده 35

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

### تصره 1

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه براساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کار مزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کار مزد ساعتی، نامیده می شود.

### تصره 2

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

### ماده 36

مزد ثابت، عبارست است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

### تصره 1

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

### تصره 2

در کارگاههاییکه طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مینا را تشکیل می دهد.

### تصره 3

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوابار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی شود.

### ماده 37

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پراخت شود: الف - چنانچه براساس 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 براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخرماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

### تصره 1

در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود .

#### ماده 38

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

#### ماده 39

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 می شود .

#### ماده 40

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

#### ماده 41

شورای عالی کار همه ساله موظف است ، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید : 1- حداقل مزد کارگران بانوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. 2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی يك خانواده ، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

#### تصره 1

کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

#### ماده 42

حداقل مزد موضوع ماده 41 این قانون منحصرا باید به صورت نقدی پرداخت شود . پرداختهای غیرنقدی به هرصورت که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

#### ماده 43

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

#### ماده 44

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

#### تصره 1

تنفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد .

#### ماده 45

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید: الف - موردی که قانون صراحتا اجازه داده باشد. ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد . ج - افساط وامهائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه . د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد . ه - مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است ) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد. و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است .

#### تصره 1

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

#### ماده 46

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد . این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد . همچنین کارفرما مکلف است وسیله پاهزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

#### تصره 1

مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل يك شب در محل مأموریت توقف نماید .

#### ماده 47

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقتمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران ، طرفین ، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزای تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کارو امور اجتماعی تعیین می شود منعقد می نمایند .

#### ماده 48

به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کارو امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء در آورد .

#### ماده 49

به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح ، طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و

پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء در آورند .

تصره 1  
وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرائی طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد .

تصره 2  
صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد .

تصره 3  
اختلافات ناشی از اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است .

**ماده 50**  
چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند . وزارت کار و امور اجتماعی ، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تصره 2 ماده 49) واگذار خواهد کرد .

تصره 1  
کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به ا این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل 50% هزینه های مشاور به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است . از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرائی طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

**ماده 51**  
ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد . به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از 8 ساعت تجاوز نماید.

تصره 1  
کارفرما یا توافقی کارگران ، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از 44 ساعت تجاوز نکند.

تصره 2  
در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافقی کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز باتوجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید .

**ماده 52**  
در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید .

تصره 1  
کارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید .

**ماده 53**  
کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت 6 بامداد تا 22 می باشد و کار شبانه کارهائی است که زمان انجام آن بین 22 تا 6 بامداد قرار دارد . کار مختلط نیز کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود . در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده 58 این قانون استفاده می نماید .

**ماده 54**  
کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد . بلکه در ساعات معینی از شانه روز صورت می گیرد .

تصره 1  
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 جمعا از 15 ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافقی طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

**ماده 55**  
کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد ، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود .

**ماده 56**  
کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود 10% و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، 15% و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد 22/5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

**ماده 57**  
در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از 8 ساعت در شبانه روز و چهارساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز کند .

**ماده 58**  
برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد .

#### ماده 59

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است : الف - موافقت کارگر ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی .

#### تصره 1

ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید(مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین).

#### ماده 60

ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری(موضوع بند ب ماده 59) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده 8 ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین). الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است . ب - اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل ، سیل ، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد .

#### تصره 1

پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر طرف مدت 48 ساعت ، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود .

#### تصره 2

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

#### ماده 61

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

#### ماده 62

روز جمعه ، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد .

#### تصره 1

در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب ، برق ، اتوبوسرانی و یا در کارگاههاییکه 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 می کنند ، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد .

#### تصره 2

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 .

#### تصره 3

کارگاههایی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند ، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود .

#### ماده 63

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

#### ماده 64

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ، جمعا یکماه است . سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد . برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود .

#### ماده 65

مرخصی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشد . استفاده از این مرخصی ، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر ششماه کار صورت می گیرد .

#### ماده 66

کارگر نمی تواند بیش از 9 روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند .

#### ماده 67

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 68

میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود .

#### ماده 69

تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظراداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است .

#### تصره 1

در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید ، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را طرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید .

#### ماده 70

مرخصی کمتر از يك روز كار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود .

#### ماده 71

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

#### ماده 72

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 73

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند : الف - ازدواج دائم ب- فوت همسر ، پدر، مادرو فرزندان .

#### ماده 74

مدت مرخصی استعلاجی ، با تأیید سازمان تامین اجتماعی ، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

#### ماده 75

انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است . دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

#### ماده 76

##### 1

تصرفه پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود .

##### 2

حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد .

#### ماده 77

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

#### ماده 78

در کارهایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهدکودک و ....) را ایجاد نماید .

##### 1

تصرفه آئین ناه 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 می شود .

#### ماده 79

به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است .

#### ماده 80

کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد .

#### ماده 81

آزمایش های 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 توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد .

#### ماده 82

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 83

ارجاع هنوع 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 84

در مشاغل و کارهایی که بعلت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان زیان آور است ، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است .



## فصل 4 - حفاظت فني وبهداشت كار

### ماده 85

براي صيانت نيروي انساني و منابع مادي كشور رعايت دستورالعملهائي كه از طريق شوراي عالي حفاظت فني (جهت تامين حفاظت فني) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي (جهت جلوگیری از بيماريهاي حرفه اي و تامين بهداشت كار و كارگر و محيط كار) تدوين مي شود، براي كليه كارگاهها، كارفرمايان، كارگران و كارآموزان الزامي است.

#### تصره 1

كارگاههائي خانوادگي نيز مشمول مقررات اين فصل بوده و مكلف به رعايت اصول فني وبهداشت كار مي باشند.

### ماده 86

شوراي عالي حفاظت فني مسئول تهيه موازين و آئين نامه هاي حفاظت فني مي باشد و از اعضاء ذيل تشكيل مي گردد: 1- وزير كاروآموراجتماعي يامعاون او كه رئيس شورا خواهد بود 2- معاون وزارت صنايع 3- معاون وزارت صنايع سنگين 4- معاون وزارت كشاورزي 5- معاون وزات نفت 6- معاون وزارت معادن و فلزات 7- معاون وزارت جهاد سازندگي 8- رئيس سازمان حفاظت محيط زيست 9- دونفر از استادان يا تجربه دانشگاه در رشته هاي فني 10- دونفر از مديران صنايع 11- دونفر از نمايندگان كارگران 12- مديركل بازرسي كار وزارت كاروآمور اجتماعي كه دبیر شورا خواهد بود.

#### تصره 1

پيشنهادهای شورا به تصویب وزیر کاروآموراجتماعي رسیده و شورا در صورت لزوم مي تواند براي تهيه طرح آئين نامه های مربوط به حفاظت فني كارگران در محيط كار و انجام ساير وظائف مربوط به شورا، كمته هاي تخصصي مركب از كارشناسان تشكيل دهد.

#### تصره 2

آئين نامه داخلي شورا با پيشنهادهای شوراي عالي حفاظت فني به تصویب وزیر کاروآمور اجتماعي خواهد رسید.

#### تصره 3

انتخاب اساتيد دانشگاه، نمايندگان كارگران و نمايندگان مديران صنايع مطابق دستورالعملي خواهد بود كه توسط شوراي عالي حفاظت فني تهيه و به تصویب وزير كاروآموراجتماعي خواهد رسید.

### ماده 87

اشخاص حقيقي وحقوقي كه بخواهند كارگاه جديدي احداث نمايند و يا كارگاههاي موجود را توسعه دهند، مكلفند بدوا برنامه كار و نقشه هاي ساختماني و طرحهاي موردنظر را از لحاظ پيش بيني در امر حفاظت فني و بهداشت كار، براي اظهارنظر و تائيد به وزارت كاروآموراجتماعي ارسال دارند. وزارت كاروآموراجتماعي موظف است نظرات خود را ظرف مدت يك ماه اعلام نمايد. بهره برداري از كارگاههاي مزبور منوط به رعايت مقررات حفاظتي و بهداشتي خواهد بود.

### ماده 88

اشخاص حقيقي يا حقوقي كه به ساخت يا ورود و عرضه ماشين مي پردازند مكلف به رعايت موارد ايمني وحفاظتي مناسب مي باشند.

### ماده 89

كارفرمايان مكلفند پيش از بهره برداري از ماشينها، دستگاهها، ابزار و لوازم كه آزمون شده است آزمونهاي لازم را توسط آزمونگاهها و مراكز مورد تائيد شوراي عالي حفاظت فني انجام داده و مدارك مربوطه را حفظ و يك نسخه از آنها براي اطلاع به وزارت كاروآمور اجتماعي ارسال نمايند.

### ماده 90

كليه اشخاص حقيقي يا حقوقي كه بخواهند لوازم حفاظت فني وبهداشتي را وارد يا توليد کنند، بايد مشخصات وسايل را حسب مورد همراه با نمونه هاي آن به وزارت كاروآموراجتماعي ووزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي ارسال دارند و پس از تائيد، به ساخت يا وارد کردن اين وسايل اقدام نمايند.

### ماده 91

كارفرمايان و مسئولان كليه واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون مكلفند براساس مصوبات شوراي عالي حفاظت فني براي تامين حفاظت و سلامت وبهداشت كارگران در محيط كار، وسايل وامكانات لازم را تهيه و در اختيار آنان قرار داده و چگونگي کاربرد وسايل فوق الذكر را به آنان پياموزند و درخصوص رعايت مقررات حفاظتي و بهداشتي نظارت نمايند. افراد مذکور نيز ملزم به استفاده و نگهداري از وسايل حفاظتي وبهداشتي فردي و اجراي دستورالعملهاي مربوطه كارگاه مي باشند.

### ماده 92

كليه واحدهاي موضوع ماده 85 اين قانون كه شاغلين در آنها به اقتضاي نوع كار در معرض بيماريهاي ناشي از كار قرار دارند بايد براي همه افراد مذکور پرونده پزشكي تشكيل دهند و حداقل سالي يكيار توسط مراكز بهداشتي درماني از آنها معاينه و آزمونهاي لازم را بعمل آورند و نتيجه را در پرونده مربوطه ضبط نمايند.

#### تصره 1

چنانچه با تشخيص شوراي پزشكي نظر داده شود كه فرد معاينه شده به بيماري ناشي از كار مبتلا يا در معرض ابتلا باشد كارفرما ومسئولين مربوطه مكلفند كار او را براساس نظريه شوراي پزشكي مذکور بدون کاهش حق السعي در قسمت مناسب ديگر تعيين نمايند.

#### تصره 2

درصورت مشاهده جنين بيماراني، وزارت كاروآموراجتماعي مكلف به بازديد و تائيد مجدد شرايط فني وبهداشت و ايمني محيط كار خواهد بود.

### ماده 93

به منظور جلب مشاركت كارگران و نظارت برحسن اجراي مقررات حفاظتي و بهداشتي در محيط كار و پيشگيري از حوادث و بيماريها، در كارگاههائي كه وزارت كاروآموراجتماعي و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي ضروي تشخيص دهند كميته حفاظت فني وبهداشت كار تشكيل خواهد شد.

## تصره 1

کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل می شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می گردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد .

## تصره 2

نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

## ماده 94

در مواردیکه بک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می شود ثبت گردد .

## تصره 1

چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید . اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسی کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید .

## ماده 95

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود . هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد ، حادثه ای رخ دهد ، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفی و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

## تصره 1

کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن را از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند .

## تصره 2

چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف ، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

## ماده 96

به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می شود : الف - نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک ، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان ب - نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهتمایی کارگران ، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند . د - بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی ه - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث .

## تصره 1

وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی ، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه بعمل آورد .

## تصره 2

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

## ماده 97

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

## تصره 1

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

## ماده 98

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده 85 این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند .

## تصره 1

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

## ماده 99

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند ، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند .

## تصره 1

سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

#### ماده 100

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

#### ماده 101

گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

#### تصره 1

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند، به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

#### تصره 2

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هائیکه قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند.

#### ماده 102

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

#### ماده 103

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند.

#### تصره 1

متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

#### ماده 104

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

#### ماده 105

هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

#### تصره 1

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاك و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجریست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع توقاض و معایب موجود را نائید نموده باشند.

#### تصره 2

کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مرد کارگران کارگاه را بپردازد.

#### تصره 3

متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراء است.

#### ماده 106

دستورالعملها و آئین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

### فصل 5 - آموزش و اشتغال

#### ماده 107

در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

#### تصره 1

وزارتخانه ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

#### ماده 108

وزارت امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و باتوجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید: الف - مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای ج - مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...)

#### ماده 109

مراکز آموزش مذکور در ماده 108 این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد .

#### ماده 110

واحد های صنعتی ، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی ، همکاری های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی بعمل آورند .

#### تبصره 1

وزارت کار و امور اجتماعی ، استناداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.

#### تبصره 2

دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز آموزشی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 111

علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی ، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین ، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی ، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می شود .

#### تبصره 1

آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 112

از لحاظ مقررات این قانون ، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود : الف - کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص ، بازموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند . ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص ، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند ، مشروط بر آنکه سن آنها از 15 سال کمتر نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد .

#### تبصره 1

کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

#### تبصره 2

دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش ، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند " ب " با پیشنهاد شورای عالی کار ، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

#### ماده 113

کارگران شاغلی که مطابق تبصره يك ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند ، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود : الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود . ب - مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود . ج - مزایای غیرنقدی ، کمکها و فوق العاده هائیکه برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد . چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت ، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد ، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

#### ماده 114

کارگری که مطابق تبصره (1) ماده 112 برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود مکلف است : الف - تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند . ب - پس از طی دوره کارآموزی ، حداقل دوبرابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

#### تبصره 1

در صورتیکه کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد ، کارفرما می تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید .

#### ماده 115

کارآموزان مذکور در بند " ب " ماده 112 ، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد 79 الی 84 این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد .

#### ماده 116

قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد : الف - تعهدات طرفین ب - سن کارآموز ج - مزد کارآموز د- محل کارآموزی ه - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد و- شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم) ز - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آنها در قرارداد لازم بدانند .

#### ماده 117

کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن 18 سال تمام (موضوع ماده 80 این قانون ) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد .

#### ماده 118

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

#### ماده 119

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) ویا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

#### تصره 1

مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند.

#### تصره 2

دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض الحسنه درازمدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید با خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولین در آنها حضور می یابند اقدام نماید.

#### تصره 3

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین نامه های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

#### ماده 120

اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاد دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

#### تصره 1

اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده 120 نمی باشند: الف - اتباع بیگانه ای که منحصراً در خدمت ماموریتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند یا تأیید وزارت امور خارجه، ب - کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه، ج - خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

#### ماده 121

وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد: الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد. ب - تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد. ج - از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

#### تصره 1

احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها ونحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.

#### ماده 122

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

#### ماده 123

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

#### ماده 124

پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

#### ماده 125

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

#### ماده 126

در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنائی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و یا موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

#### تصره 1

مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

#### ماده 127

شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت ومدت خدمت ومیزان مزد آنها و باتوجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی واعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت

کاروامو راجتماعي صادر خواهد شد.

#### ماده 128

کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادي که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود ، نظر وزارت کاروامو راجتماعي را درمورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند .

#### ماده 129

آئین نامه های اجرائي مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضا ، هیات فني اشتغال ، اتباع بیگانه مذکور در ماده 121 این قانون ، با پیشنهاد وزیر کاروامو راجتماعي به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

### فصل 6 - تشکیل های کارگري و کارفرماني

#### ماده 130

به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگي اسلامي و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامي و در اجرائي اصل بیست و ششم قانون اساسي جمهوري اسلامي ایران کارگران واحدهای توليدي ، صنعتي ، کشاورزي ، خدماتي و صنفي می توانند نسبت به تاسیس انجمنهای اسلامي اقدام نمایند .

#### تصره 1

انجمنهای اسلامي می توانند به منظور هماهنگي در انجام وظایف و شیوه های تبلیغي ، نسبت به تاسیس کانونهای هماهنگي انجمنهای اسلامي در سطح استانها و کانون عالی هماهنگي انجمنهای اسلامي در کل کشور اقدام نمایند .

#### تصره 2

آئین نامه چگونگي تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامي موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور ، کاروامو راجتماعي و سازمان تبلیغات اسلامي تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد .

#### ماده 131

در اجرائي اصل بیست و ششم قانون اساسي جمهوري اسلامي ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانوني و بهبود وضع اقتصادي کارگران و کارفرمایان ، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد ، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان يك حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صفي نمایند .

#### تصره 1

به منظور هماهنگي در انجام وظایف محوله و قانوني انجمنهای صفي می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صفي در استان و کانون عالی انجمنهای صفي در کل کشور اقدام نمایند .

#### تصره 2

کلیه انجمنهای صفي و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانوني و طرح و تصویب آن در مجمع عمومي و تسلیم به وزارت کاروامو راجتماعي جهت ثبت می باشند .

#### تصره 3

کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شوراي عالی کار ، شوراي عالی تامین اجتماعي ، شوراي عالی حفاظت فني و بهداشت کار ، کنفرانس بین المللي کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمنهای صفي کارفرمایان ، در صورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کاروامو راجتماعي معرفی خواهند شد .

#### تصره 4

کارگران يك واحد ، فقط می توانند يکي از سه مورد شوراي اسلامي کار ، انجمن صفي یا نماینده کارگران را داشته باشند .

#### تصره 5

آئین نامه چگونگي تشکیل ، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صفي و کانونهای مربوطه ، حداکثر طرف مدت یکماه ا زتاریخ تصویب این قانون ، توسط شوراي عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### تصره 6

آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره 3 این ماده طرف یکماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کاروامو راجتماعي خواهد رسید .

#### ماده 132

به منظور نظارت و مشارکت در اجرائي اصل سي و یکم قانون اساسي جمهوري اسلامي ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسي کارگران واحدهای توليدي ، صفي ، صنعتي ، خدماتي و کشاورزي که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاوني مسکن اقدام نمایند .

#### تصره 1

شرکتهای تعاوني مسکن کارگران هر استان می توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگي شرکتهای تعاوني مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگي تعاونيهای مسکن کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگي تعاونيهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزي تعاونيهای مسکن کارگران - اسکان ) اقدام نمایند . وزارتخانه های کاروامو راجتماعي ، مسکن و شهرسازي و اموراقتصادي و دارائي موظف به همکاری با انتخابه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کاروامو راجتماعي به ثبت خواهد رسید .

#### ماده 133

به منظور نظارت و مشارکت در اجرائي مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسي جمهوري اسلامي ایران ، کارگران واحدهای توليدي ، صفي ، صنعتي ، خدماتي و یا کشاورزي که مشمول قانون کار باشند ، می توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاوني مصرف (توزیع) کارگري اقدام نمایند.

#### تصره 1

شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران - امکان اقدام نمایند. وزارتخانه های کاروآموراجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان بعمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کاروآموراجتماعی به ثبت خواهد رسید.

#### ماده 134

به منظور بررسی و پی گیری مسائل و مشکلات صنفی واجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتهای پزشکی می باشد کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

#### تصره 1

کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می توانند نسبت به تاسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

#### تصره 2

وزارتخانه های کاروآموراجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

#### ماده 135

به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظائف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

#### تصره 1

آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات ونحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کاروآموراجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

#### ماده 136

کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیاتهای تشخیص، هیاتهای حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

#### تصره 1

آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

#### تصره 2

در صورتیکه تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کاروآموراجتماعی می تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراهای و هیاتهای عالی اقدام نماید.

#### ماده 137

به منظور هماهنگی و حسن انجام وظائف مربوطه، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می توانند بطور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

#### تصره 1

آیین نامه های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کاروآموراجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

#### ماده 138

مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت میتواند در هر يك از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

## فصل 7 - مذاکرات و پیمان های دسته جمعی کار

#### ماده 139

هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواستههای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

#### تصره 1

هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط برآنکه مقررات جاری کشور واز جمله سیاستهای برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

#### تصره 2

در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کاروآموراجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دوطرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

#### ماده 140

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود .

**تصره 1**  
در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد . دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم طرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد .

**ماده 141**  
پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که : الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد . ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد . ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب ، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد .

**تصره 1**  
وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید .

**تصره 2**  
نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد . دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تصره یک همین ماده اعلام گردد .

**ماده 142**  
در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید ، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمده تولید از سوی کارگران شود ، هیأت تشخیص موظف است براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی ، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید .

**تصره 1**  
در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده 158) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید . هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند .

**ماده 143**  
در صورتیکه پیشنهاد هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول گزارش طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را ، جهت اتخاذ تصمیم لازم ، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد در صورت لزوم هیأت وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هرنحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید .

**ماده 144**  
در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد ، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند .

**ماده 145**  
فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد ، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد .

**ماده 146**  
در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و با پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است ، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند .

## فصل 8 - خدمات رفاهی کارگران

**ماده 147**  
دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد .

**ماده 148**  
کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی ، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند .

**ماده 149**  
کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند .

**تصره 1**  
دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی ، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید .

**تصره 2**  
نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران ، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه ای خواهد بود



که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصوب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 150

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

#### ماده 151

در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن ) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند ، کارفرمایان موظفند سه وعده غذایی مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند ، که حداقل يك وعده آن برای غذایی گرم باشد . در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار ، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود .

#### ماده 152

در صورت دوری از کارگاه وعدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی ، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد .

#### ماده 153

کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود ، تسهیلات لازم را از قبیل محل ، وسائل کار و امثال اینها فراهم نمایند .

#### تصره 1

دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید .

#### ماده 154

کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور ، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند .

#### تصره 1

آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 155

کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان ، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند . ضوابط نحوه اجرای این تکلیف ، چگونگی تشکیل کلاس ، شرکت کارگران در کلاس ، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### تصره 1

شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی ، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است .

#### ماده 156

دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری ، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء در خواهد آمد .

## فصل 9 - مراجع حل اختلاف

#### ماده 157

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ، قرارداد کارآموزی ، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد ، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد .

#### ماده 158

هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود : 1- يك نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی 2- يك نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان . 3- يك نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان ، در صورت لزوم و باتوجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید .

#### تصره 1

کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اجراء شود ، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید .

#### ماده 159

رای هیاتهای تشخیص پس از 15 روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می گردد و در صورتی که طرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود . نظرات اعضاء هیات بایستی در پرونده درج شود .

#### ماده 160

هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل

کاروموراجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت 2 سال تشکیل می گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیاتها ، وزارت کاروموراجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید .

#### ماده 161

هیاتهای حل اختلاف بانوجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کاروموراجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد .

#### ماده 162

هیاتهای حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی ، کتبا دعوت می کنند . عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده نام الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست ، مگر آنکه هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد . در این صورت فقط يك نوبت تجدید دعوت می نماید . در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده ، رسیدگی و رای لازم را صادر می نماید .

#### ماده 163

هیاتهای حل اختلاف می توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان ، انجمنها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی دعوت بعمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع ، استماع نمایند .

#### ماده 164

مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیاتهای تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شوراییالی کار تهیه و به تصویب وزیر کاروموراجتماعی خواهد رسید .

#### ماده 165

در صورتیکه هیات حل اختلاف ، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند و در غیراینصورت (موجه بودن اخراج ) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده 27 این قانون خواهد بود .

#### تصره 1

چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط باز گردد ، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هرسال 45 روز مزد و حقوق به وی بپردازد .

#### ماده 166

آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار ، لازم اجراء بوده وبوسیله اجراء احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن موجب آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کاروموراجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می رسد

## فصل 10 - شوراییالی کار

#### ماده 167

در وزارت کاروموراجتماعی شورایی به نام شوراییالی کار تشکیل می شود . وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است . اعضاء شورا عبارتند از : الف - وزیر کاروموراجتماعی ، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت . ب - دو نفر از افراد بصیر ومطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کاروموراجتماعی و تصویب هیات وزیران که يك نفر از آنان اعضاء شوراییالی صنایع انتخاب خواهد شد . ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (يك نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان - سه نفر از نمایندگان کارگران (يك نفر از بخش کشاورزی ) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار . شوراییالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کاروموراجتماعی بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است .

#### تصره 1

هریک از اعضاء شرکت کننده در جلسه دارای يك رای دهنده خواهند بود .

#### ماده 168

شوراییالی کار هر ماه حداقل يك بار تشکیل جلسه می دهد . در صورت ضرورت ، جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضاء شورا تشکیل می شود . جلسات شورا باحضور هفت نفر از اعضاء رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود .

#### ماده 169

شوراییالی کار دارای يك دبیرخانه دائمی است . کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه ، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات موردنیاز را تهیه و در اختیار شوراییالی کار قرار می دهند .

#### تصره 1

محل دبیرخانه شوراییالی کار در وزارت کاروموراجتماعی است . مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کاروموراجتماعی وتصویب شوراییالی کار انتخاب می شود ، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رای در جلسات شوراییالی کار شرکت خواهد کرد .

#### ماده 170

دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل ونحوه اداره شوراییالی کار و وظائف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شوراییالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کاروموراجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

## فصل 11 - جرائم و مجازاتها

#### ماده 171

متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد . در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقض عضو و

یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

#### ماده 172

کار اجباری باتوجه به ماده 6 این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از 91 روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل 50 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا مسئول است.

#### تبصره 1

چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

#### ماده 173

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 149-151-152-153-154-155 و قسمت دوم ماده 78، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، باتوجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از 100 نفر برای هربار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، 10 برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

#### ماده 174

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 38-45-59 و تبصره ماده 41، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

#### ماده 175

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 78 (قسمت اول) 80-81-82-92 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 10 تا 30 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به 1/1 تا 1/5 برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 176

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 52-56-57-77-79-83-84 و 91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- برای تا 10 نفر، 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر، 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر، 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 177

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 87-89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از 91 تا 120 روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد: 1- در کارگاهها تا 10 نفر، 300 تا 600 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 2- در کارگاههای 11 تا 100 نفر، 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر 3- در کارگاههای 1000 نفر به بالا، 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 178

هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 20 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از 91 روز تا 120 روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

#### ماده 179

کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 180

کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 159 این قانون از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از 20 تا 200 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

#### ماده 181

کارفرمایانیکه اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از 91 تا 180 روز محکوم خواهند شد.

#### ماده 182

کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 192 این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از 50 تا 250 برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

#### ماده 183

کارفرمایانیکه برخلاف مفاد ماده 148 این قانون از بیمه نمودن کارگران خود داری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما)

باتوجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جرمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد .

#### ماده 184

در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد ، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارات باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس ، جرمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کفیر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

#### ماده 185

رسیدگی به جرائم مذکور در مواد (171 تا 184 در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است ، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد .

#### ماده 186

جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد، جهت امور رفاهی ، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید .

### فصل 12 - مقررات متفرقه

#### ماده 187

کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان ونوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند .

#### ماده 188

اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرآ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

#### تصره 1

حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف ، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی باشد.

#### ماده 189

دریختش کشاورزی ، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه ، انواع نباتات ، جنگلها، مراتع ، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان ، پرورش ابریزان و زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای در کشاورزی ، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد .

#### ماده 190

مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوانی ، زمینی و دریائی ) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد ودرآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعا در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آئین نامه هائی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است .

#### ماده 191

کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود . تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

#### ماده 192

کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد تهیه و تسلیم نمایند .

#### ماده 193

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها بعنوان سرپرست تعیین شده اند ، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی ، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد . آئین نامه مربوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی می رسد .

#### ماده 194

کارفرمایان کارخانه ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند .

#### تصره 1

آئین نامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

#### ماده 195

به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص ، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید .

#### تصره 1

ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه ونحوه اجرائی آن و پیش بینی هزینه های متعارف مربوط ، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید .

#### **ماده 196**

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

#### **ماده 197**

دولت مکلف است باتوجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

#### **ماده 198**

وزارت کاراموراجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

#### **تصره 1**

وایسته کار، توسط وزیر کاراموراجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب واعزام می گردد.

#### **تصره 2**

وزارت کاراموراجتماعی وامور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

#### **ماده 199**

وزارت کاراموراجتماعی مکلف است طرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آئین نامه های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

#### **تصره 1**

آن دسته از آئین نامه های اجرایی قانون کار مصوب 1337/12/26 که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آئین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

#### **ماده 200**

با تصویب این قانون و آئین نامه اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

#### **ماده 201**

وزارت کاراموراجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

#### **ماده 202**

وزارت کاراموراجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری واستخدامی کشور برساند.

#### **ماده 203**

وزارت کاراموراجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.

#### **تصره 1**

مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیتهائی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است. قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، درجلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی نگهبان و با اصلاح و متمیم مواد 3-7-8-13-15-20-24-26-27-29-31-32-33-41-46-51-52-53-55-56-59-60-62-64-65-66-67-70-73-81-105-110-108-111-112-113-114-119-118-130-131-133-137-138-143-144-151-154-155-158-159-160-166-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-188-189-190-191-202 و 203 مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.