آزمون مهندسان

مجموعه قوانین مرتبط با صنعت

بیمه و مالیات، کار و قانون مدنی



ویژه داوطلبان آزمون ورود به حرفه مهندسان

صلاحیت اجرا

فهرست

۱- قانون کار مصوب ۱۳۶۹،۰۸،۲۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی ۱

فصل اول- تعاریف کلی و اصول ۱

فصل دوم- قرارداد کار ۱

مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن ۱

مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار ۳

مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار ۳

مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار ۵

فصل سوم- شرایط کار ۶

مبحث اول- حق‌السعی ۶

مبحث دوم- مدت ۸

مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی ها ۹

مبحث چهارم- شرایط کار زنان ۱۰

مبحث پنجم- شرایط کار نوجوانان ۱۱

فصل چهارم- حفاظت فنی و بهداشت کار ۱۱

مبحث اول- کلیات ۱۱

مبحث دوم- بازرسی کار ۱۳

فصل پنجم ـ آموزش و اشتغال ۱۵

مبحث اول ـ کارآموز و مراکز کارآموزی ۱۵

مبحث دوم ـ اشتغال ۱۶

مبحث سوم- اشتغال اتباع بیگانه ۱۷

فصل ششم- تشکل های کارگری و کارفرمائی ۱۸

فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار ۲۰

فصل هشتم- خدمات رفاهی کارگران ۲۱

فصل نهم ـ مراجع حل اختلاف ۲۲

فصل دهم- شورایعالی کار ۲۳

فصل یازدهم- جرائم و مجازاتها ۲۳

فصل دوازدهم- مقررات متفرقه ۲۵

۲- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴،۰۴،۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی ۲۸

فصل اول - تعاریف - کلیات ۲۸

فصل دوم - ارکان و تشکیلات ۳۰

فصل سوم - منابع درآمد - مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن ۳۱

فصل چهارم مقررات مالی ۳۴
فصل پنجم - حوادث و بیماریها و بارداری ۳۴
فصل ششم - از کار افتادگی ۳۶
فصل هفتم - بازنشستگی ۳۷
فصل هشتم - مرگ ۳۸
فصل نهم - ازدواج و عائله مندی ۴۰
فصل دهم - مقررات کلی راجع به کمک ها ۴۰
فصل یازدهم - تخلفات - مقررات کیفری ۴۱
فصل دوازدهم - مقررات مختلف ۴۲
۳- قانون بیمه های اجتماعی کارگران ساختمانی مصوب ۱۳۸۶،۰۸،۰۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی ۴۴
۴- قانون مالیاتهای مستقیم مصوب ۱۳۶۶،۱۲،۰۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی ۴۷
باب اول(اصلاحی ۱۴۰۴،۰۴،۰۸): اشخاص مشمول و تعاریف ۴۷
باب دوم - مالیات بر دارائی ۴۸
فصل اول (منسوخه ۱۳۸۰،۱۱،۲۷)- مالیات سالانه املاک ۴۸
فصل دوم (منسوخه ۱۳۸۰،۱۱،۲۷)- مالیات مستغلات مسکونی خالی ۴۸
فصل سوم (منسوخه ۱۳۸۰،۱۱،۲۷)- مالیات بر اراضی بایر ۴۸
فصل چهارم - مالیات بر ارث ۴۸
فصل پنجم - حق تمبر ۴۸
باب سوم (الحاقی ۱۴۰۴،۰۴،۰۸)- مالیات بر درآمد ۴۹
فصل اول - مالیات بر عایدی سرمایه اشخاص غیرتجاری و مالیات بر درآمد املاک ۴۹
باب سوم - مالیات بر درآمد ۵۴
فصل اول (اصلاحی ۱۴۰۴،۰۴،۰۸)- مالیات بر عایدی سرمایه اشخاص غیرتجاری و مالیات بر درآمد املاک ۵۴
فصل دوم - مالیات بر درآمد کشاورزی ۶۰
فصل سوم - مالیات بر درآمد حقوق ۶۰
فصل چهارم - مالیات بر درآمد مشاغل ۶۲
فصل پنجم - مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی ۶۵
فصل ششم - مالیات درآمد اتفاقی ۷۰
فصل هفتم - مالیات بر جمع درآمد ناشی از منابع مختلف ۷۰
باب چهارم - در مقررات مختلفه ۷۱
فصل اول - معافیتها ۷۱
فصل دوم - هزینه های قابل قبول و استهلاک ۷۸
فصل سوم - قرائن و ضرائب مالیاتی ۸۱

فصل چهارم - مقررات عمومی ۸۱
فصل پنجم - وظایف مؤدیان ۸۸
فصل ششم - وظایف اشخاص ثالث ۸۹
فصل هفتم - تشویقات و جرایم مالیاتی. ۹۰
فصل نهم - وصول مالیات ۹۳
باب پنجم - سازمان تشخیص و مراجع مالیاتی ۹۴
فصل اول - مراجع تشخیص مالیات و وظایف و اختیارات آنها ۹۴
فصل دوم - ترتیب رسیدگی ۹۶
فصل سوم - مرجع حل اختلاف مالیاتی ۹۷
فصل چهارم - شورایعالی مالیاتی و وظایف و اختیارات آن ۹۹
فصل پنجم (اصلاحی ۱۳۹۴٫۰۴٫۳۱)- هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مالیاتی و وظایف و اختیارات آن ۹۹
فصل ششم - دادستانی انتظامی مالیاتی و وظایف و اختیارات آن. ۹۹
۵- قانون مسئولیت مدنی مصوب ۷ اردیبهشت ۱۳۳۹ (کمیسیون مشترک دادگستری مجلسین) ۱۰۱

قانون کار مصوب ۱۳۶۹,۰۸,۲۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی

فصل اول- تعاریف کلی و اصول

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

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

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

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.
کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند.

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

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

فصل دوم- قرارداد کار

مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳۹۰,۰۴,۰۸)- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت تعـاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود.

تبصره ۳- قراردادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می گیرد، باشد.

تبصره ۴- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار بمأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

تبصره ۳ (الحاقی ۱۳۹۴,۰۲,۰۱)- قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد.

تبصره ۴ (الحاقی ۱۳۹۴,۰۲,۰۱)- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان‌کار را به مأخذ هر سال یک‌ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

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

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد
ب- معین بودن موضوع قرارداد
ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

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

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

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای 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
هـ- تاریخ انعقاد قرارداد
و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.
ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.
ح- شرایط و نحوه فسخ قرارداد
ح (الحاقی ۱۳۹۴,۰۲,۰۱)- شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است)

تبصره- در مواردیکه 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 می گیرد.

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 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.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در 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 ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

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

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله 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.

مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول بر می گردد.

تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳۸۳,۰۱,۳۰)- مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می‌گردد.

تبصره ۲ (الحاقی ۱۳۸۳,۰۱,۳۰)- آن دسته از بیمه‌شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۴ /۷ /۱۳۸۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود.

ماده ۱۵ (اصلاحی ۱۳۹۰,۰۴,۰۸)- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی 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 کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق درمی‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت تعـاون، کار و رفاه اجتماعی است.

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق با مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی آید.

تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

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

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

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

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

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷و ۱۹ 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 ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (درصورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

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

مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار

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

الف- فوت کارگر.

ب- بازنشستگی کارگر.
ج- از کار افتادگی کلی کارگر.
د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن
هـ- پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است.
و- استعفای کارگر.
ز- فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.
ح- کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری مطابق با مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

ز (الحاقی ۱۳۹۴,۰۲,۰۱)- فسخ قرارداد به‌نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی شده است.
ح (الحاقی ۱۳۹۴,۰۲,۰۱)- به‌منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می توانند مطابق مفاد ماده (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۲۶/ ۵/ ۱۳۸۲ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۲۶/ ۶/ ۱۳۶۹ عمل کنند.

تبصره- کارگری که استعفاء می کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کار فرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفاء و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

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

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

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

ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچیک از طرفین به تنهائی حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.

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

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئیننامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.
در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.

تبصره ۱- کارگاههائی 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 هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳۹۰٫۰۴٫۰۸)- موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آئیننامه‌های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر تعـاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

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

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

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

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

ماده ۲۹- در صورتیکه بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه براثر 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 می آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمد های حاصل از مشارکت مرم 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 از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.
این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

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

ماده ۳۳ (اصلاحی ۱۳۹۰٫۰۴٫۰۸)- 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 براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر تعـاون، کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل سوم- شرایط کار

مبحث اول- حق‌السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق‌السعی می نامند.

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

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

تبصره ۲ (اصلاحی ۱۳۹۰,۰۴,۰۸)- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر تعـاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

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

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

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

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود.

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

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

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

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

ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد 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 ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

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

ماده ۴۱- شورایعالی 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: