

قرارداد کار تمام وقت

این قرارداد بر اساس مفاد ماده دوم و با رعایت مواد ۷، ۹ و ۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران،

بین فرزند به شماره ملی

..... تاریخ تولد به

نشانی

..... که در این قرارداد به اختصار «کارفرما» نامیده می شود و آقای / خانم فرزند تاریخ

تولد کد ملی دارای شماره شناسنامه صادره از

ساکن

که از این پس «کارگر» نامیده می شود تنظیم می گردد.

ماده ۱- نوع قرارداد: این قرارداد جهت کار موقت تمام وقت با توجه به بند (و) از ماده ۱۰ قانون کار بین طرفین تنظیم شده است.

ماده ۲- تاریخ انعقاد قرارداد:

ماده ۳- مدت قرارداد: مدت این قرارداد ماه است که شروع آن از تاریخ و پایان آن تاریخ می باشد و محل انجام کار، واقع در می باشد.

ماده ۴- موضوع قرارداد: انجام خدمت در شغل می باشد و آقای / خانم متعهد است که وظایف محوله را با رعایت مقررات و طبق شرح وظایف ابلاغ شده به ایشان انجام دهد. (موضوع بند الف ماده ۱۰ قانون کار)

ماده ۵- ساعات کار: ساعات کار رسانه معادل ۴۴ ساعت کار در هفته می باشد و در صورت انجام کار اضافی، طبق مقررات قانون کار مزایا یا اضافه کار به کارگر پرداخت خواهد شد. ساعت شروع و پایان کار با توافق طرفین تعیین خواهد شد. ساعات کار نمی تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود. (موضوع ماده ۵۱ قانون کار)

ماده ۶- حقالسعی: (موضوع ماده ۳۴ قانون کار)

(۱-۶) دستمزد روزانه: ریال

حداقل دستمزد روزانه در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۵۰۵.۶۲۷ ریال می باشد (مصوبه شورای عالی کار)

(۲-۶) پایه سنوات روزانه: ۲۳.۳۳۳ ریال (برای کارگرانی که بیش از یکسال سابقه کار دارند)

(۳-۶) کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری): ماهانه: ۱/۹۰۰/۰۰۰ ریال

۶-۴) کمک هزینه مسکن: ماهانه: ۱.۰۰۰.۰۰۰ ریال

۶-۵) حق اولاد (کمک هزینه عائله مندی) برای فرزندان زیر ۱۸ سال: ماهانه: ۱.۵۱۶.۸۸۲ ریال (تا دو فرزند طبق مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی)

تبصره ۱: مالیات بر حقوق و مزایا و کسورات مربوط به حق بیمه تامین اجتماعی و سایر کسورات قانونی از دریافت ماهانه کارگر کسر و خالص پرداختی از طرفکار فرما به نامبرده پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲: طبق بند ب تبصره ۶ قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور سقف معافیت مالیات بر حقوق ماهانه معادل ۲۷/۵۰۰/۰۰۰ ریال موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات های مستقیم می باشد.

ماده ۷- به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۰۶ مجلس شورای اسلامی، به ازای یکسال کار معادل شصت روز مزد ثابت (مینا) تا سقف ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگر، به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می شود. برای کار کمتر از یکسال، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوطه به نسبت محاسبه خواهد شد. (عیدی و پاداش سالیانه حداقل حقوق در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۳۰.۳۳۷.۶۲۰ ریال ، ماهانه: ۲.۵۲۸.۱۳۵ ریال، روزانه: ۸۴.۲۷۱ ریال است).

ماده ۸- خانم/آقای/آقای خانم .. طی مدتی که برای..... کار می کند حق استفاده از تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی سالیانه را براساس مقررات قانون کار دارا خواهد بود . مدت مرخصی استحقاقی نیز برابر مواد ۶۳ و ۶۴ قانون کار بدون احتساب چهار جمعه به مدت ۲۶ روز در سال می باشد. در ضمن طبق ماده ۷۱ قانون کار مطالبات مرخصی استحقاقی استفاده نشده در پایان خاتمه قرارداد به کارگر قابل پرداخت می باشد.

ماده ۹- حقوق و مزایای ماهانه کارگر با واریز به حساب توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی صورت می پذیرد.

(موضوع ماده ۳۷ قانون کار)

ماده ۱۰- به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار و مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تامین اجتماعی، کارفرما مکلف است کارگر را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه نماید. حق بیمه سهم کارگر بر مبنای ۷٪ حداقل حقوق ماهیانه و سهم کارفرما ۲۰ درصد جمع حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه با رعایت قانون معافیت سهم کارفرمایان تا ۵ نفر و ۳ درصد بیمه بیکاری سهم کارفرما می باشد.

ماده ۱۱- به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار، حق سنوات یا مزایای پایان کار مطابق مواد ۲۱ و ۲۴ قانون کار و تبصره ۴ ماده ۸ مصوبه مورخ ۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام، کارفرما مکلف است به کارگر به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد به عنوان مزایای پایان کار پرداخت نماید. (حداقل مزد ماهانه در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۱۵.۱۶۸.۸۱۰ ریال است.)

ماده ۱۲- با توجه به ماده ۲۵ قانون کار هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارند مگر در موارد ذیل :

الف: استعفای کارگر طبق مقررات قانون کار.

ب: عدم تایید قابلیت و استعداد کارگر توسط سرپرست و یا مقام مافوق.
ج: غیبت غیرموجه به مدت سه روز متوالی یا چهار روز غیرمتوالی در طول یک ماه که به منزله ترک کار و فسخ قرارداد از جانب کارگر محسوب می شود.
د: اتمام قرارداد کار موضوع ماده ۲۴ قانون کار.
ماده ۱۳- کارگر به رعایت موارد زیر متعهد می شود:
الف: رعایت نظم و انضباط از لحاظ حضور و غیاب به موقع و رعایت مقررات داخلی طبق شرح وظایف اعلام شده.
ب: انجام وظایف شغلی.
ج: رعایت موازین مذهبی، اجتماعی و اخلاقی.
د: مراقبت از دستگاهها و ابزار و موارد اعمال دقت کافی در استفاده از آنها.
ه: حسن سلوک و رفتار مناسب با سرپرستان و سایر کارکنان.
و: حفظ اسرار و اطلاعات فنی و رعایت امانت و وفاداری.
عدم رعایت موارد فوق بر حسب مورد خطا یا تقصیر تلقی می شود و کارفرما می تواند تدابیر انضباطی نظیر اخطار شفاهی، اخطار کتبی با درج در پرونده و اخذ تعهد از کارگر را اعمال نماید و یا در صورت تداوم موارد فوق تقاضای فسخ قرارداد موضوع ماده ۲۵ و ۲۷ قانون کار را به هیات تشخیص موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار نماید.
ماده ۱۴- اختلافات ناشی از اجرای این قرارداد، بدو از طریق سازش بین طرفین حل و فصل و در صورت عدم سازش در مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار حل و فصل خواهد شد.
ماده ۱۵- مقررات قوانین کار و تأمین اجتماعی نسبت به موارد این قرارداد و سایر موارد پیش بینی نشده حاکم و ناظر خواهد بود.
این قرارداد در ۱۵ ماده و ۲ تبصره در دو نسخه متحدالشکل و واحد تنظیم شده که هر نسخه آن دارای اعتبار واحد بوده و مفاد آن برطرفین لازم الاجرا می باشد.

امضاء و اثر انگشت کارگر

امضاء کارفرما