قرارداد کار تمام وقت

این قرارداد بر اساس مفاد ماده دوم و با رعایت مواد 7، 9 و 10 قانون كار جمهوري اسلامي ايران، بين ............................................................................................................... فرزند .................................................. به شماره ملی ............................................................... تاریخ تولد به نشانی....................................................................................................................................................................................................................................................................................................................كه در اين قرارداد به اختصار «كارفرما» ناميده مي شود و آقاي/خانم .................................................. فرزند........................... تاریخ تولد...................................... کد ملی ............................................................... داراي شماره شناسنامه ................................. صادره از ..................................... ساكن ...............................................................................................................................................................................................................

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................. كه از اين پس «كارگر» ناميده مي شود تنظیم مي گردد.

ماده 1- نوع قرارداد: اين قرارداد جهت كار موقت تمام وقت با توجه به بند(و) از ماده 10 قانون كار بين طرفين تنظيم شده است.

ماده 2- تاریخ انعقاد قرارداد: ..............................................

ماده 3- مدت قرارداد: مدت اين قرارداد…...…ماه است كه شروع آن از تاريخ …………........……….. و پايان آن تاريخ ……................................………… مي باشد و محل انجام كار، واقع در .................. مي باشد.

ماده 4- موضوع قرارداد: انجام خدمت در شغل ………............………….. مي باشد و آقاي/خانم …………................……….. متعهد است كه وظايف محوله را با رعايت مقررات و طبق شرح وظايف ابلاغ شده به ايشان انجام دهد. ( موضوع بند الف ماده 10 قانون کار )

ماده 5- ساعات كار: ساعات كار رسانه معادل 44 ساعت كار در هفته مي باشد و در صورت انجام كار اضافي، طبق مقررات قانون كار مزاياي اضافه كار به كارگر 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 51 قانون کار )

ماده 6- حق السعي: ( موضوع ماده 34 قانون کار )

6-1) دستمزد روزانه: ........................................... ریال

حداقل دستمزد روزانه در سال 1399 مبلغ 809/611 ريال می باشد ( مصوبه شورای عالی کار )

6-2) پایه سنوات روزانه: 333/58 ريال ( برای کارگرانی که بیش از یکسال سابقه کار دارند)

6-3) کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار( بن کارگری): ماهانه: 000/000/4 ريال

6-4) كمك هزینه مسکن: ماهانه: 000/000/1 ريال

6-5) حق اولاد ( کمک هزینه عائله مندی) برای فرزندان زیر 18 سال: ماهانه: 427/845/1ريال( تا دو فرزند طبق مواد 86 و 87 قانون تامین اجتماعی)

تبصره 1: ماليات بر حقوق و مزايا و كسورات مربوط به حق بيمه تامين اجتماعي و ساير كسورات قانوني از دريافت ماهانه كارگر كسر و خالص پرداختي از طرف كارفرما به نامبرده پرداخت خواهد شد.

تبصره 2: طبق بند ب تبصره ۶ قانون بودجه سال 1399 کل کشور سقف معافیت مالیات بر حقوق ماهانه معادل 000/000/30 ریال موضوع ماده 84 قانون مالیات های مستقیم می باشد.

ماده 7- به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۶/۱۲/۷۰ مجلس شورای اسلامی، به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت(مبنا) تا سقف ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگر، به عنوان عیدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت می شود. برای کار کمتر از یک سال، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوطه به نسبت محاسبه خواهد شد. ( عیدی و پاداش سالیانه حداقل حقوق در سال 1399 مبلغ 540/708/36 ریال ، ماهانه: 045/059/3 ریال، روزانه: 968/101 ریال است.)

ماده 8- خانم/آقاي ………………….. طي مدتي كه براي .................. کار مي كند حق استفاده از تعطيلات رسمي و مرخصي استحقاقي ساليانه را بر اساس مقررات قانون كار 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 71 قانون کار مطالبات مرخصی استحقاقی استفاده نشده در پایان خاتمه قرارداد به کارگر قابل پرداخت می باشد.

ماده 9- حقوق و مزايای ماهانه کارگر با واریز به حساب توسط كارفرما يا نماينده قانوني وي صورت مي‌پذیرد.

( موضوع ماده 37 قانون کار )

ماده 10- به موجب ماده 148 قانون كار و مواد 36 و 39 قانون تامین اجتماعی، كارفرما مكلف است كارگر را نزد سازمان تامين اجتماعي بيمه نمايد. حق بيمه سهم كارگر بر مبناي 7% حداقل حقوق ماهيانه و سهم کارفرما 20 درصد جمع حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه با رعایت قانون معافیت سهم کارفرمایان تا 5 نفر و 3 درصد بیمه بیکاری سهم کارفرما مي‌باشد.

ماده 11- به هنگام فسخ يا خاتمه قرارداد كار، حق سنوات یا مزایای پایان کار مطابق مواد 21 و 24 قانون کار و تبصره 4 ماده 8 مصوبه مورخ 25/8/87 مجمع تشخيص 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 1399 مبلغ 270/354/18 ریال است.)

ماده 12- باتوجه به ماده ۲۵ قانون کار هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند مگر در موارد ذیل :

الف: استعفاى كارگر طبق مقررات قانون كار.

ب: عدم تاييد قابليت و استعداد كارگر توسط سرپرست و يا مقام مافوق.

ج: غيبت غيرموجه به مدت سه روز متوالى يا چهار روز غيرمتوالى در طول يك ماه كه به منزله ترك كار و فسخ قرارداد از جانب كارگر محسوب مى‏شود.

د: اتمام قرارداد كار موضوع ماده 24 قانون كار.

ماده 13- كارگر به رعايت موارد زير متعهد مى‏شود:

الف: رعايت نظم و انضباط از لحاظ حضور و غياب به موقع و رعايت مقررات داخلى طبق شرح وظايف اعلام شده .

ب: انجام وظایف شغلی.

ج: رعايت موازين مذهبى، اجتماعى و اخلاقى.

د: مراقبت از دستگاه ‏ها و ابزار و موارد اعمال دقت كافى در استفاده از آنها.

ه: حسن سلوك و رفتار مناسب با سرپرستان و ساير كاركنان.

و: حفظ اسرار و اطلاعات فنى و رعايت امانت و وفادارى.

عدم رعايت موارد فوق بر حسب مورد خطا يا تقصير تلقى مى‏شود و كارفرما مى‏تواند تدابير انضباطى نظير اخطار شفاهى، اخطار كتبى با درج در پرونده و اخذ تعهد از كارگر را اعمال نمايد و يا درصورت تداوم موارد فوق تقاضاى فسخ قرارداد موضوع ماده 25 و 27 قانون كار را به هیات تشخیص موضوع ماده 157 قانون کار نمايد.

ماده 14- اختلافات ناشي از اجراي اين قرارداد، بدوا از طريق سازش بين طرفين حل و فصل و در صورت عدم سازش در مراجع حل اختلاف مذكور در قانون كار حل و فصل خواهد شد.

ماده 15- 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 15ماده و 2 تبصره در دو نسخه متحدالشکل و واحد تنظیم شده که هر نسخه آن دارای اعتبار واحد بوده و مفاد آن بر طرفین لازم الاجرا می باشد.

امضاء كارفرما امضاء و اثر انگشت كارگر