



جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

قراردادکار

این قرارداد با رعایت مقررات مندرج در فصل دوم قانون کار - قرارداد کار-بین کارفرما / نماینده قانونی کارفرما و کارگر با مشخصات و شرایط زیر منعقد می‌شود .

۱) مشخصات طرفین: کارفرما / نماینده قانونی کارفرما

آقای / خانم / شرکت فرزند شماره شناسنامه / شماره ثبت :
به نشانی :

.....
.....
.....

و کارگر ، آقای / خانم فرزند متولد شماره شناسنامه
شماره ملی میزان تحصیلات نوع و میزان مهارت
به نشانی : منعقد می‌گردد .

۲) نوع قرارداد: دائم موقت

۳) نوع کار یا حرفی یا جم کار یا نوعیه ای که کارکر به آن مشغله می‌یابد:

.....
.....

۴) محل انجام کار:

۵) تاریخ انتها قرارداد:

۶) مدت قرارداد:

۷) ساعت کار:

میزان ساعت کار و ساعت شروع و پایان آن با توافق طرفین تعیین می‌گردد . ساعت کار نمی‌تواند بیش از میزان مندرج در قانون کار تعیین شود لیکن کمتر از آن مجاز است .

۸) حق انسی:

الف: مزد ثابت / مبنا روزانه / ساعتی ریال (حقوق ماهانه : ریال)
ب : پاداش افزایش تولید یا بهره‌وری ریال که طبق تتوافق طرفین قابل پرداخت است .
ج : سایر مزايا : بن کارگری: عائله مندی: کمک هزینه مسکن :

۹) حقوق و مزايا:

تصورت هفتگي / ماهانه کارگر به حساب شماره نزد بانک شعبه توسط کارفرما يا نماینده قانوني وي پرداخت مي گردد.

۱۰) عيدی و پاداش سالنه:

به موجب ماده واحده قانون مربوط به تعیین عيدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار- مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۶ مجلس شورای اسلامی - به ازاي يکسال کار معادل شصت روز مزد ثابت/ مبنا (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانوني کارگران) به عنوان عيدی و پاداش سالانه به کارگر پرداخت مي شود. برای کار کمتر از يك سال ميزان عيدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد .

۱۱) حق سوانتي مزاياي پاييان کار:

به استناد ماده ۲۴ قانون کار در پاييان قرارداد کارفرما مکلف است برای هر سال سابقه کار اعم از متواли يا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی به عنوان معادل يكماءه مزاياي پاييان کار به کارگر پرداخت نماید .

۱۲) تسلیلات و مرخصی:

ميزان تعطيلات و مرخصيهای بر اساس قانون کار و زمان استفاده از آن به استناد ماده ۶۹ قانون کار با توافق طرفين تعیین می گردد.

۱۳) سمه:

به موجب ماده (۱۴۸) قانون کار ، کارفرما مکلف است کارگرد کارگر را نزد سازمان تامين اجتماعی بيمه نماید .

(۱۴) با استناد ماده ۲۵ قانون کار هیچ يك از طرفين به تنهايی حق فسخ اين قرارداد را قبل از انقضاء مدت تعیین شده ندارند . بر اساس تبصره ماده ۲۵ و ماده ۱۵۷ قانون کار ، رسیدگی به اختلافات ناشی از اين قرارداد در صلاحیت هيات تشخيص و حل اختلاف مقرر در قانون کار می باشد .

(۱۵) اين قرارداد در چهار نسخه تنظيم می شود که يك نسخه نزد کارفرما ، يك نسخه نزد کارگر ، يك نسخه به تشكيل کارگری(درصورت وجود) و يك نسخه نيز توسط کارفرما از طريق نامه الکترونيکي يا اينترنت يا ساير طریق به اداره تعاظون ، کار و امور اجتماعی محل تحويل می شود .