

آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار (مصوب ۱۳۷۰/۱۱/۱۹ وزارت کار)

**آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی**

ماده ۱- در اجرای تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی، و کارمزد ساعتی به‌موجب آیین‌نامه به‌مورد اجرا گذاشته می‌شود.

### **فصل اول - نظام کارمزدی**

ماده ۲- کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه‌گیری یا شمارش باشد به‌ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود.

تبصره ۲- کارمزد بر حسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخص از کارگران یا مجموعه کارگاه باشد به ترتیب بصورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزد جمعی تعیین می‌گردد. در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۳- قرارداد کارمزدی بر حسب آنکه اولین واحد یا قطعه ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعداد مشخص باشد ترکیبی است.

در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزد ثابت تقسیم بر تعداد کاری که کارمزد ثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

ماده ۴- در صورت توقف کار به‌واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجرا خواهد شد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قبل‌پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثلثت در مورد قرارداد کار ترکیبی مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به‌مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

تبصره - مجموع مزد و کارمزدی که بر اساس این آیین‌نامه پرداخت می‌شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.



**PARHAM**  
CONSULTANTS GROUP

## علیرضا عینکیان مدرس و مشاور مدیریت منابع انسانی و روابط کار

ماده ۵- ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات مربوطه می‌باشد.

مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه کاری، نوبت کاری یا شب کاری کارگران کارمزد، نرخ کارمزد آنان است.

ماده ۶- چنانچه به‌جای روز جمعه روز دیگری به‌عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می‌شود.

ماده ۷- نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می‌باشد.

ماده ۸- هر گاه قرارداد کارمزدی به‌صورت پاره‌وقت (کمتر از حداکثر ساعت قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۹- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۰- در صورتی که به‌موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد مزایای بیش از آنچه در این آیین‌نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به‌صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می‌شوند جاری است.

ماده ۱۱- تغییر نظام کارمزدی به سایر نظام‌های مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

### **فصل دوم- نظام مزد ساعتی**

ماده ۱۲- مزد ساعتی، مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۱۳- در قراردادهای مزدی ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله‌مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۴- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله‌مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

ماده ۱۵- اعمال نظام کارمزد ساعتی در موارد زیر مجاز است:

الف- متصدیان حمل‌ونقل و کالا و مسافر.

## علیرضا عینکیان مدرس و مشاور مدیریت منابع انسانی و روابط کار

ب- کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیک‌های پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی مار در شبانه‌روز باشد.

ج- مشاغل غیر تمام‌وقت در زمینه‌های مشاوره و نظیر آن.

د- مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تأسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر ساعات قانونی کار در شبانه‌روز باشد.

ه- مشاغل آموزشی و پژوهشی.

تبصره ۱- حکم این ماده مانع از اعمال سایر نظام‌های مزدی در فعالیت‌های مذکور نخواهد بود.

تبصره ۲- استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد مصرح در این ماده موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶- مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می‌باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه‌روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد.

ماده ۱۷- در کارگاه‌هایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول مزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند. هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کار وی خواهد بود. مبلغ پرداختی در هر سال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۱۸- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۳۱ و ۳۲ کار در مورد کارگران مشمول نظام مزد ساعتی میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۱۹- در کارگاه‌هایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می‌باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آیین‌نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور منوط اعتبار است.

ماده ۲۰- تغییر نظام ساعتی به سایر نظام‌های مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان‌پذیر است.

### **فصل سوم- نظام کارمزد ساعتی**

ماده ۲۱- کارمزد ساعتی، مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.



**PARHAM**  
CONSULTANTS GROUP

## علیرضا عینکیان مدرس و مشاور مدیریت منابع انسانی و روابط کار

ماده ۲۲- کارمزد ساعتی بر حسب آنکه حاصل کار موردنظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران سهم هر یک از میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول کارگران باشد.

ماده ۲۳- در نظام کارمزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر کار کارمزد، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خواربار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگران پرداخت نماید.

ماده ۲۴- مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی می باشند به تناسب ساعات عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد.

ماده ۲۵- در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی می کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزد ایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مأخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

مبلغ دریافتی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۲۶- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

ماده ۲۷- در کارگاههایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد پرداخت کارمزد ساعتی می باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آیین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می شود، عرف و رویه مذکور مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۲۸- تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظام های مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

ماده ۲۹- مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت دارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.



**PARHAM**  
CONSULTANTS GROUP

## علیرضا عینکیان مدرس و مشاور مدیریت منابع انسانی و روابط کار

ماده ۳۰- سایر مقررات قانون کار و ضوابط و مقررات قانون ناظر به کارگران که در این آیین نامه اشاره‌ای به آنها نگردیده در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است. تبصره - فعالیت‌هایی که توسط صاحبان حرف، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می شود و در مدت معین و محدود انجام می گیرند مشمول این آیین نامه نخواهند بود. (مانند معلمین خصوصی که به طور پاره وقت و غیرمستمر انجام وظیفه می نمایند.)