

قرارداد کار پاره وقت

این قرارداد بر اساس مفاد ماده دوم و با رعایت مواد 7، 9 و 10 قانون کار جمهوری اسلامی ایران، بین رسانه به صاحب امتیازی آقای / خانم / موسسه

فرزند به شماره
ملی تاریخ تولد
نشانی

که در این قرارداد به اختصاص «کارفرما» نامیده می شود و آقای/خانم فرزند تاریخ تولد کد ملی دارای شماره شناسنامه صادره از ساکن

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

ماده 1- نوع قرارداد: این قرارداد جهت کار موقت پاره وقت با توجه به بند(و) ماده 10 قانون کار بین طرفین تنظیم شده است.

ماده 2- مدت قرارداد: مدت این قرارداد ماه است که شروع آن از تاریخ و پایان آن تاریخ می باشد و محل انجام کار، واقع در دفتر رسانه می باشد.

ماده 3- 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 10 قانون کار)

ماده 4- ساعات کار: ساعات کار برای کارکنان پاره وقت از ساعت الی ساعت روزهای شنبه، یکشنبه، دوشنبه، سه شنبه، چهارشنبه، پنجشنبه، طبق مقررات قانون کار خواهد شد.

تبصره: مشخص کردن روزها و ساعات کارکرد کارکنان پاره وقت الزامی است.

ماده 5- حق السعی:

4-1) دستمزد روزانه: ریال

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

4-2) پایه سنوات روزانه: ریال (برای کارمندی که بیش از یکسال سابقه کار دارند)

3-4) کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری): ماهیانه: ریال

4-4) کمک هزینه مسکن: ماهیانه: ریال

4-5) حق اولاد (کمک هزینه عائله مندی) برای فرزندان زیر 18 سال: ماهیانه:
750/179/4 ریال (تا دو فرزند طبق مواد 86 و 87 قانون تامین اجتماعی)

تبصره 1: 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 طرف کارفرما به نامبرده پرداخت خواهد شد.

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

ماده 6- 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 (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 یک سال و کارکنان پاره وقت ، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوطه به نسبت روزهای کارکرد محاسبه خواهد شد. (عیدی و پاداش سال برای حداقل حقوق، سالیانه ریال و ماهانه ریال تعیین شده است.)

ماده 7- به موجب ماده 148 قانون کار و مواد 36 و 39 قانون تامین اجتماعی، کارفرما مکلف است کارگر را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه نماید. حق بیمه سهم کارگر بر مبنای 7% حداقل حقوق ماهیانه می باشد. برای کارکنان پاره وقت به نسبت تعداد روزهای کارکرد، کارفرما مکلف است کارگر را بیمه کند. (لازم به ذکر است درخصوص کارکنان پاره وقت در صورتیکه این قبیل افراد در هفته یک تا 3 روز در محل کار حضور دارند می بایست در لیست ارسالی کارکرد وی 15 روز درج شود و در صورتیکه 4 روز و بیشتر در محل کار حضور می یابند کارکرد آنان 30 روز خواهد بود.)

ماده 8- حقوق و مزایای ماهانه کارگر با واریز به حساب توسط کارفرما یا نماینده قانونی وی صورت می پذیرد.

ماده 9- به هنگام فسخ یا خاتمه قرارداد کار، حق سنوات مطابق مصوبه 25/8/87 مجمع تشخیص مصلحت نظام براساس نسبت کارکرد کارگر پرداخت می شود . کارفرما موظف است پاداش پایان خدمت را معادل يك ماه آخرین حقوق دریافتی بزاء هر سال به کارگر بپردازد. برای کارکنان پاره وقت به نسبت روزهای کارکرد پرداخت می شود. (حق سنوات سال برای حداقل حقوق سالیانه ریال و ماهیانه ریال تعیین شده است.)

ماده 10- خانم/آقای طی مدتی که برای رسانه کار می کند حق استفاده از تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی سالیانه را بر اساس مقررات قانون کار دارا خواهد بود. در ضمن طبق ماده 71 قانون کار مطالبات مرخصی استحقاقی استفاده نشده در پایان خاتمه قرارداد به کارگر قابل پرداخت می باشد.

ماده 11- باتوجه به ماده ۲۵ قانون کار هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند مگر در موارد ذیل :

الف: استعفای کارگر طبق ماده 21 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 يك ماه که به منزله ترك کار و فسخ قرارداد از جانب کارگر محسوب میشود.
د: اتمام قرارداد کار موضوع ماده 24 قانون کار.
ماده 12- کارگر به رعایت موارد زیر متعهد میشود:
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 میشود و کارفرما میتواند 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 25 و 27 قانون کار به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید.
ماده 13- اختلافات ناشی از اجرای این قرارداد، بدوا 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 14- 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 14 ماده و 3 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 _____
امضاء و اثر انگشت کارگر