



## بنیاد خیریه خواجه نصیر طوسی

### آیین نامه ها، تصویب نامه ها، بخشنامه ها و دستورالعملها

آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود:

مصوب ۱۳۷۲/۴/۱۳

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۲.۴.۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۵۴۸۱۷ مورخ ۱۳۷۱/۴/۲۱ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۱۹۰) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان، به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود را به شرح زیر تصویب نمود:

آیین نامه چگونگی مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می شود

**ماده ۱ -** مدت کار، تعطیلات، مرخصیها و مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مراجعه یا مشتریان تأمین می شود، به موجب این آیین نامه خواهد بود.

**ماده ۲ -** در مواردی که مزد کارگر از وجوه دریافتی از مراجعین و مشتریان تأمین می شود باید سهم مزد کارگر از وجوه دریافتی در قرارداد کار مشخص شود و هرگاه علاوه بر وجوه مذکور پرداخت مزد ثابتی توسط کارفرما تعهد شده باشد باید میزان آن در قرارداد معین گردد.

**تبصره -** وجوهی که عرفاً تحت عنوان انعام از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود و در قرارداد کار ذکری از آنها به عنوان بخشی از مزد نشده جزو مزد محسوب نمی شود.

**ماده ۳ -** در کارگاه های مشمول این آیین نامه چنانچه با توجه به ماهیت کار، وجوه دریافتی از مشتریان یا مراجعین به وسیله کارفرما یا طرق دیگر جمع آوری شوند، چگونگی و نحوه پرداخت سهم مزد کارگر با تراضی طرفین (کارگر و کارفرما) تعیین می شود.

ماده ۴ - مجموع مزد و درآمد دریافتی از مشتریان یا مراجعین موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه که به کارگر تعلق می‌گیرد در هر حال نباید از حداقل مزد قانونی کمتر باشد.

ماده ۵ - کارگران مشمول این آیین‌نامه از نظر استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها تابع مقررات مبحث سوم از فصل سوم قانون کار می‌باشند و مزد ایام مذکورتوسط کارفرما پرداخت می‌شود. در صورتی که مأخذ پرداخت مزد برای ایام تعطیلات و مرخصی‌ها در قرارداد کار مشخص نشده باشد، مأخذ محاسبه، میانگین‌مزد دریافتی در روزهای کارکرد آخرین ماه کارگر است.

ماده ۶ - مزدی که مبنای محاسبه فوق‌العاده اضافه‌کاری قرار می‌گیرد و نیز مزد روزهای جمعه و تعطیل رسمی و مرخصی‌ها نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۷ - مأخذ محاسبه مزد یا حقوق، حق سنوات و مزایای پایان کار موضوع مواد (۱۸)، (۲۰)، (۲۷)، (۳۱) و (۳۲) قانون کار عبارت از متوسط مزد دریافتی‌کارگر در آخرین نود (۹۰) روز کار او خواهد بود.

ماده ۸ - در صورت وجود عرف و رویه دیگری در کارگاه که مزد و مزایایی بیش از آن چه که در این آیین‌نامه مقرر شده برای کارگران در نظر گرفته باشد همان‌عرف و رویه حاکم خواهد بود.