

به نام خدا

شماره:

تاریخ: / /

قرارداد موقت کار

ماده 1- طرفین قرارداد:

این قرارداد طبق ماده 7 قانون کار و مواد دیگر مربوط به قرارداد کار موقت در تاریخ در محل دفتر مرکزی کارفرما بین آقای به شماره ملی و نشانی و تلفن به عنوان کارفرما، و آقا/خانم که از این پس به عنوان کارمند نامیده می شود به شرح ذیل منعقد گردید:

1) شماره ملی:		
2) نام پدر:	3) شماره شناسنامه:	4) محل صدور:
5) محل تولد:	6) تاریخ تولد:	7) آخرین مدرک تحصیلی:
8) نشانی: تلفن ثابت: تلفن همراه:		
9) عنوان شغل:	10) واحد سازمانی:	11) محل خدمت:
12) وضعیت تاهل و عائله مندی: متاهل ☐ مجرد ☐ تعداد فرزندان: ☐		
ماده 2- مبلغ قرارداد (حق السعی)		
الف: مزد ثابت (حقوق)		ریال
ب: بن		ریال
پ: حق مسکن		ریال
ت: عائله مندی (حق اولاد)		ریال
توضیحات:		
2- جمع کل حقوق و مزایا: ریال / به حروف		
3- مبلغ بالا، پس از ارائه گزارش کتبی از سوی کارمند و گواهی انجام امور محوله از طرف سرپرست مربوطه و کسر حق بیمه و مالیات و سایر کسور قانونی سهم کارگر در پایان هر ماه پرداخت خواهد گردید.		

ماده 3- موضوع قرارداد

انجام کلیه امور محوله از سوی کارفرما در چهارچوب قرارداد حاضر و طبق شرح وظایف پیوست قرارداد.

ماده 4- محل انجام کار

محل انجام کار می باشد که تغییر آن توسط کارفرما ممکن و مورد قبول کارمند می باشد.

ماده 5- مدت قرارداد

5/1- مدت این قرارداد از تاریخ انعقاد آن می باشد.

5/2- با اتمام مدت قرارداد، رابطه کاری طرفین منحل شده و کارفرما هیچ تعهدی جهت استخدام کارمند ندارد.

5/3- مدت مذکور با توافق کتبی طرفین قابل تمدید است.

ماده 6- ساعت کار، تعطیلات و مرخصی ها

6/1- ساعت کار، تعطیلات و مرخصی ها تابع قانون کار می باشد که بر این اساس مدت ساعت کار کارمند 44 ساعت در هفته بوده و روز جمعه و تعطیلات رسمی، جزء تعطیلات کارمند محسوب می شود و میزان مرخصی های وی به نسبت مدت قرارداد خواهد بود که تعداد آن، با احتساب چهار روز جمعه، حداکثر سی روز برای یک سال نخواهد بود.

6/2- کارمند موافقت می نماید که در صورت درخواست نیاز کارفرما، در روز تعطیل حاضر شده و به جای آن روز با توافق، روز دیگری جایگزین گردد که آن روز در حکم روز تعطیل محسوب می گردد.

6/3- استفاده از مرخصی طبق آیین نامه داخلی کارفرما، با درخواست کتبی کارمند و پس از موافقت کتبی کارفرما ممکن می باشد.

ماده 7- تعهدات کارفرما

7/1- کارفرما متعهد است که حقوق و مزایای کارمند را بر اساس ماده 2 قرارداد، پرداخت نماید.

7/2- کارفرما متعهد است وفق قانون کار، کارمند را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه کند؛ کارمند از تاریخ شروع به کار، نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه بوده و سهم بیمه متعلقه طبق مقررات قانون کار همه ماهه پس از کسر از حقوق تعیین شده با افزودن سهم کارفرما به سازمان مذکور پرداخت خواهد شد و به این ترتیب وی از مزایای بهداشتی و درمانی بازنشستگی و بیمه های اجتماعی بهره مند خواهد شد.

7/3- کارفرما متعهد است وفق قانون کار، حق سنوات کارمند را پرداخت کند.

7/4- کارفرما متعهد است وفق قانون کار، عیدی کارمند را پرداخت کند.

ماده 8- تعهدات کارمند

8/1- کارمند متعهد است که از غیبت، تاخیر در ورود یا تعجیل در خروج خودداری نموده و به طور کلی نظم و مقررات و آیین نامه های داخلی کارفرما را رعایت نماید.

8/2- کارمند موظف است چه در محیط کار و چه در خارج از محیط کار از اقدامی که خلاف اخلاق حسنه و شئون اسلامی و عفت عمومی می باشد جدا خودداری نماید.

8/3- کارمند متعهد است که نسبت به اموال و اشیاء و اسناد و اطلاعاتی که در اختیار وی قرار می گیرد نهایت دقت و مواظبت لازم را اتخاذ نماید و در صورت ورود خسارت، متعهد به جبران خسارت وارده می باشد.

8/4- کارمند متعهد است که کلیه اطلاعاتی که در اختیار وی قرار می گیرد را محرمانه تلقی کرده و از افشای آن خودداری نماید. تعهد به رازداری و خودداری از اقدام منافی منافع کارفرما پس از انحلال و اتمام قرارداد نیز لازم الرعایه است.

8/5- کارمند حق رقابت با کارفرما را ندارد و متعهد است در طول مدت قرارداد از انجام موضوع قرارداد به صورت شخصی یا از طریق اشخاص دیگر (به طور مستقیم یا غیرمستقیم) خودداری کند و نباید با رقبای کارفرما همکاری نماید؛ تعهد اخیر تا شش ماه پس از خاتمه قرارداد نیز باقی است.

8/6- در صورتی که اطلاعاتی (نظیر رمز ورود به سایت یا سایر سامانه ها) در اختیار کارمند باشد در حین خاتمه کار باید تمام اطلاعات و اسناد و مدارک را به کارفرما تحویل دهد و باید پس از تحویل در صورت وجود نسخه ای در نزد خود آن ها را محو و نابود کند و حق نگهداری آن ها را ندارد.

8/7- کارمند نباید با مشتریان کارفرما خارج از وظایف کاری، ارتباط برقرار کند و حق ندارد از لیست مشتریان کارفرما استفاده شخصی نماید، تعهد اخیر پس از اتمام قرارداد نیز به عنوان یک تعهد مستقل باقی است.

8/9- آیین نامه های داخلی کارفرما جزء لاینفک قرارداد بوده و کارمند متعهد به رعایت آنها می باشد.

9/1- کارفرما می تواند در صورت تحقق هر یک از موارد زیر قرارداد را فسخ نماید:

1- نقض هر یک از تعهدات قرارداد، قانونی، و عرفی، از سوی کارگر و یا کشف اظهارات خلاف واقع کارمند.

2- انتفاء موضوعی که برای انجام آن، قرارداد حاضر، منعقد گردیده است.

3- کاهش فعالیت یا تغییرات ساختاری که در اثر قوانین و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام یا بخشی از کار مربوطه شود.

9/2- در صورتی که کارمند بخواهد به قرارداد حاضر پایان دهد، وی متعهد است در صورت تمایل به استعفا از یک ماه قبل به صورت کتبی اعلام نموده و در صورت موافقت کتبی کارفرما، کلیه کارها و امور مربوط به خود را به نفر جدید تحویل نماید؛ در غیر این صورت هیچگونه حقوق و مزایایی به کارمند تعلق نمی‌گیرد؛ تقاضای استعفا تکلیفی به پذیرش آن را برای کارفرما ایجاد نکرده و وفق قانون کار، قرارداد موقت برای طرفین قرارداد، لازم و غیرقابل فسخ است.

10/1- در صورتی که کارمند قرارداد حاضر را به طور غیرقانونی فسخ کند یا عملاً از اجرای آن خودداری کرده یا ترک کار کند، کارفرما می تواند مبلغ مندرج در حک تضمین را به عنوان خسارت ناشی از عدم انجام تعهد مطالبه نماید.

10/2- در صورتی که کارمند غیبت غیر موجه نماید یا تاخیر در ورود و یا تعجیل در خروج نماید به ازای هر روز غیبت مبلغ و به ازای هر ساعت تاخیر در ورود یا تعجیل در خروج مبلغ به عنوان خسارت از حساب وی کسر خواهد شد. ملاک تشخیص موارد فوق، دستگاه کارت خوان (یا دفتر حضور و غیاب) کارفرما خواهد بود که کارمند متعهد است ورود و خروج خود را در آن ثبت نماید.

10/3- جهت تضمین حسن انجام کار از سوی کارمند فقره چک بانک به شماره از جاری

..... و مبلغ ریال و فقره سفته به شماره های و

..... و و مبلغ و و

مجموعاً به مبلغ در وجه کارفرما صادر و تسلیم گردید که بنا بر آن کارفرما می‌تواند در صورت نقض تعهدات از سوی کارمند،

بدون نیاز به طرح دعوی، به وکالت از وی، نسبت به درج تاریخ و مندرجات لازمه بر روی اوراق مذکور اقدام نموده و نسبت به انتقال یا وصول آن اقدام نماید.

10/4- تهاتر طلب کارمند از کارفرما یا پدھی و خسارات احتمالی وارده از جانب وی تا سقف مقرر در قانون کار، بدون اشکال است.

11/1- در صورتی که به هر دلیلی یکی از بندهای قرارداد حاضر بے اعتبار گردد، سایر شرایط قرارداد به قوت خویش باقی است.

11/2- اقامتگاه طرفین همان است که در ماده 1 این قرارداد آمده است و هرگونه مکاتبه یا ابلاغ به نشانی‌های اخیر وفق ماده 1010 قانون مدنی به عنوان

اقامتگاه قرار دادی، معتبر است.

11/3- ترک کار از سوی کارمند به صورت سه روز متوالی، به منزله استعفاء محسوب می‌شود.

11/4- کارمند اظهار می‌دارد که هیچگونه مانع جسمی، یا روحی جهت انجام قرارداد حاضر ندارد و فاقد هرگونه بیماری خاص می‌باشد.

11/5- کارمند اظهار می‌دارد که فاقد هر گونه محکومیت کفری یا سوء پیشینه است.

11/6- کارمند اقرار می نماید که هیچ ممنوعیتی جهت امضاء قرارداد حاضر و انجام موضوع آن ندارد.

11/7- در صورتی که کارمند در اجرای وظایف خویش با مانعی مواجه شود یا دچار حادثه‌ای گردد مکلف است در همان روز یا حداکثر فردای آن روز موضوع را کتباً به کارفرما گزارش کند، عدم وصول چنین گزارشی از جانب کارفرما به این معنا است که مانع، مشکل یا حادثه‌ای وجود ندارد.

این قرارداد در 12 ماده و چهار نسخه تنظیم گردید و با رضایت کامل به امضای طرفین رسید و هر چهار نسخه دارای اعتبار برابر می باشد.