

مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران

فصل اول - کلیات :

ماده ۱ - در این تصویب نامه واژه های زیر به جای عبارتهای مشروح مربوط به کار می رود:

کشور : کشور جمهوری اسلامی ایران

مناطق : مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران

دبیرخانه : دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری- صنعتی

سازمان : سازمان مناطق آزاد تجاری - صنعتی

مقررات : مقررات موضوع ماده (۲) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی در مورد اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق به درخواست کارفرما کار کند.

کارگر : کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق به درخواست کارفرما کار کند.

کارفرما : شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل در ساعت مزد یا حقوق کار کند.

کارگاه : محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند از قبیل موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری مسافری ، خدماتی، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال آنها .

مزد : وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود .

مزد ثابت : مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل

حقوق : هرگاه مزد به طور ماهانه تعیین و پرداخت شود ، حقوق نامیده می شود.

مدت کار : مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد.

ماده ۲ - کلیه کارگران ، کارفرمایان و کارگاه های واقع در مناطق آزاد مشمول مقررات این تصویب نامه هستند.

تبصره - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این تصویب نامه نخواهند بود.

ماده ۳ - نظارت بر اجرای مقررات این تصویب نامه و رعایت حقوق کارفرمایان و کارگران و انجام تعهدات پیش بینی شده در ارتباط با قرارداد کار بر عهده سازمان منطقه خواهد بود. سازمان هر منطقه می تواند برای انجام تعهدات کارفرمایان در قبال کارگزارانشان ضمانت های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یادشده از سوی کارفرمایان از محل ضمانت نامه های اخذ شده تعهدات کارفرمایان یا آرای مراجع و محاکم قانون را در مورد کارگران آنها ایفا نماید.

ماده ۴ - سازمان هر منطقه با همکاری و مشارکت کارفرمایان و کارگران نسبت به تامین امکانات رفاهی مورد نیاز کارگران آن از قبیل مسکن ، تاسیسات ورزشی ، خدمات بهداشتی و درمانی و تسهیلات لازم به منظور تهیه آذوقه و مایحتاج عمومی اقدام خواهد کرد.

ماده ۵ - وزارت کار و امور اجتماعی با هماهنگی سازمان هر منطقه ، واحد کار و خدمات اشتغال را در هر یک از مناطق آزاد ایجاد خواهد کرد که این واحد نسبت به تنظیم امور بازار کار ، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد.

تبصره ۱ - سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال با پیشنهاد سازمان هر منطقه و حکم وزیر کار و امور اجتماعی منصوب می شود .

تبصره ۲ - سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال موظف است هر سه ماه یک بار گزارش عملکرد این واحد را به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نماید.

ماده ۶ - بازرسان کار از کارگاههای مشمول این تصویب نامه بازرسی به عمل می آورند. کارفرمایان و سازمان هر منطقه موظفند نسبت به رفع نواقص حفاظت و ایمنی محیط کار کارگران و انجام توصیه های قانونی بازرسان کار در فرصت های مقرر اقدام نمایند.

فصل دوم - قرارداد کار :

ماده ۷ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین ، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- در صورت نامعین بودن مدت کار ، با توجه به ماهیت و طبیعت کار ، پایان و خاتمه طرح ، پروژه یا فعالیت کارگاه ، زمان خاتمه قرارداد تلقی می شود.

تبصره ۲- در مواردی که کار ماهیتا دائمی است و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است ، دایمی تلقی می شود .

تبصره ۳- در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین ، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید (مگر در موارد پیش بینی شده در قرارداد کار) در صورت فسخ یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین ، طرف دیگر می تواند از طریق مرجع حل اختلاف ، مطالبه خسارت نماید.

ماده ۸- ماهیت استمراری کار در دایمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارد ، موثر نمی باشد.

ماده ۹- رعایت شرایط زیر برای صحت قرارداد کار الزامی است :

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

پ - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال و یا انجام کار مورد نظر .

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی مواد زیر باشد :

الف - نوع کار ، حرفه یا وظیفه ای که کارگر عهده دار خواهد شد

ب - حقوق ، مزد و مزایا

پ - ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها

ت - محل انجام کار

ث - تاریخ انعقاد قرارداد کار

ج - مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت موقت باشد

چ - مزایای رفاهی و انگیزشی که به کارگر داده می شود

ح - چگونگی حل و فصل اختلافات با توجه به مفاد این تصویب نامه

خ - نحوه فسخ قرارداد با توجه به مفاد این تصویب نامه

د- دیگر مواردی که با شرایط و اوضاع و احوال ، طرفین درج آن را در قرارداد لازم بدانند.

تبصره ۱- قرارداد کار در سه نسخه تنظیم می شود که یک نسخه آن نزد کارگر ، یک نسخه نزد کارفرما و یک نسخه در اختیار سازمان منطقه خواهد بود.

تبصره ۲- سازمان منطقه نمونه های قرارداد کار مورد نیاز کارگاه ها را به دو زبان - که یکی از آنها فارسی خواهد بود - تهیه و در اختیار آنان قرار خواهد داد.

ماده ۱۱- کارفرما می تواند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نماید ، در خلال این دوره هر یک از طرفین می تواند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید. مدت دوره آزمایشی با توافق دو طرف تعیین و در قرارداد ذکر می شود ولی در مورد کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از یک ماه و کارگران ماهر بیش از سه

ماه نخواهد بود. در هر صورت مزد و مزایای ضمن کار کارگری که کار وی حین دوره آزمایشی یا پایان آن خاتمه می یابد باید برای مدتی که به کار اشتغال داشته است ، پرداخت شود.

تبصره - انعقاد قرارداد آزمایشی بین یک کارگر و یک فرما برای یک شغل معین فقط برای یک بار صورت خواهد گرفت.
ماده ۱۲ - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

پ - از کار افتادگی کلی کارگر

ث - انقضای مدت قراردادهای کار با مدت معین

ت - پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است

ج - فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق این تصویب نامه پیش بینی شده است.

چ - استعفای کارگر

ماده ۱۳- هرگاه اخراج کارگر به دلیل عدم رعایت آئین نامه انضباطی کار باشد می تواند به مرجع حل اختلاف پیش بینی شده در این تصویب نامه مراجعه نماید. مرجع مذکور بر اساس این تصویب نامه و آئین نامه های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد.

ماده ۱۴ - هرگونه تغییر در شرایط کار منوط به پیش بینی آن در قرارداد کار و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه خواهد بود. هرگاه کارفرما بدون توجه به قرارداد کار و عدم جلب موافقت کارگر شرایط کار را تغییر دهد به نحوی که از لحاظ میزان مزد و یا حیثیت به او لطمه و زیان وارد سازد ، کارگر می تواند به مرجع حل اختلاف شکایت کرده و تقاضای خسارت نماید.

فصل سوم - شرایط کار :

ماده ۱۵- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۱۶- مدت کار روزانه کارگر بر اساس توافق دو طرف و به موجب قرارداد کار تعیین خواهد شد ولی در هر حال از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۷- کار روز ، کاری است که زمان انجام آن از ساعت (۶) تا (۲۲) و کار شب ، کاری است که زمان انجام آن بین ساعت (۲۲) تا (۶) می باشد ، کار مختلط ، کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود .
ماده ۱۸- کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

ماده ۱۹- کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد ، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود .

ماده ۲۰ - هر گاه به موجب قرارداد منعقد ، کار به صورت نوبتی و یا شب کاری انجام پذیرد ، مزایای پرداختی به این قبیل کارها بر اساس قرارداد کار و توافق کارگر و کارفرما و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه تعیین خواهد شد.

ماده ۲۱- استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه) ، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دو طرف خواهد بود و هرگاه با موافقت کارگر این مرخصی ها به روز دیگر منتقل شود و یا استفاده نشود ، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلا اتخاذ شده باشد ، خواهد بود.

ماده ۲۲- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور ، روز جهانی کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی به حساب می آید.

ماده ۲۳- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه اش پرداخت می شود .

ماده ۲۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز است ، سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر یک سال ، مرخصی مزبور نسبت به کار انجام یافته محاسبه می شود .
ماده ۲۵- هر گونه اضافه کار در چهار هفته که بیش از (۱۷۶) ساعت مذکور در ماده (۱۶) این تصویب نامه انجام یابد مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار پیش بینی شده است.
ماده ۲۶ - حداقل مزد پرداختی در مناطق ، کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نخواهد بود.
ماده ۲۷ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس ، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.
ماده ۲۸- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت ها منصفانه و معقول باشد.

فصل چهارم - مرجع حل اختلاف :

ماده ۲۹- هرگونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب نامه و قرارداد کار که بین کارگر و کارفرما رخ می دهد ، بدو از طریق سازش حل خواهد شد.
هرگاه اختلاف از طریق سازش حل نشود ، موضوع ظرف (۱۰) روز از سوی هر یک از طرفین به هیئت رسیدگی ارجاع خواهد شد.

ماده ۳۰- هیئت مذکور در ماده فوق مرکب است از :

- کارفرمای ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی

- کارگر ذیربط یا نماینده تام الاختیار وی

- نماینده سازمان منطقه

تبصره - هیئت رسیدگی ظرف ده روز از تاریخ دریافت شکایت موظف است به موضوع رسیدگی و نظر خود را اعلام دارد.

ماده ۳۱- تصمیمات هیئت رسیدگی ظرف (۱۰) روز از تاریخ ابلاغ به طرفین ، قطعی و لازم الاجرا بوده و به وسیله دایره اجرای احکام دادگستری اجرا می شود .

ماده ۳۲- کارگری که قرارداد کارش از سوی کارفرما فسخ می شود می تواند ظرف (۱۵) روز به هیئت مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

ماده ۳۳- هرگاه اخراج کارگر از سوی هیئت رسیدگی موجه تشخیص داده شود ، هیئت ، اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت ، حقوق (۱۵) روز کارگر را به وی بپردازد.

ماده ۳۴- هرگاه اخراج کارگر از سوی هیئت رسیدگی موجه شناخته نشود ، کارفرما را مقید خواهد کرد تا کارگر را به کار برگردانده و حقوق ایام بلا تکلیفی وی را بپردازد و یا آنکه در قبال هر سال خدمت حقوق (۴۵) روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.

ماده ۳۵- دبیرخانه شورای عالی مکلف است با توجه به شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی - اجتماعی ، آئین نامه نمونه انضباط کار ، را با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان هر منطقه تهیه و برای اجرا در اختیار سازمانهای مناطق آزاد قرار دهد.

ماده ۳۶ - کارفرمای هر کارگاه مستقر در منطقه ، آئین نامه انضباطی کار خاص آن کارگاه را تهیه و پس از تأیید سازمان منطقه به مرحله اجرا خواهد نهاد.

فصل پنجم - آموزش و کارایی :

ماده ۳۷ - وزارت کار و امور اجتماعی ، آمار و اطلاعات مورد نیاز مربوط به نیروی انسانی را با هماهنگی سازمان هر منطقه حسب مورد از کارگاه ها و موسسات واقع در مناطق آزاد تهیه می نماید.

ماده ۳۸ - سازمان منطقه با صدور مجوز برای مراکز مشاوره شغلی و کارایی غیر دولتی در مناطق آزاد خدمات لازم را از این طریق ارائه خواهد کرد.

ماده ۳۹ - سازمان منطقه با هماهنگی و همکاری وزارت کار و امور اجتماعی (سازمان آموزش فنی و حرفه ای) و با عنایت به ماده (۹) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی متناسب با نیاز کار نسبت ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه ای در منطقه اقدام خواهد کرد.

ماده ۴۰ - سازمان منطقه با هماهنگی واحد کار و خدمات اشتغال و کارفرمایان نسبت به معرفی افرادی که نیاز به آموزش دارند به مراکز آموزش فنی و حرفه ای اقدام خواهد کرد.

تبصره - ضوابط مربوط به اعزام این قبیل افراد برای آموزش و چگونگی تشکیل دوره های آموزشی و غیره از سوی سازمان منطقه با همکاری واحد کار و خدمات اشتغال تنظیم خواهد شد.

فصل ششم - اشتغال اتباع خارجی :

ماده ۴۱ - کلیه کارفرمایان کارگاه های واقع در مناطق موظفند حتی الامکان نیروی کار مورد نیاز خود را از میان کارگران ایرانی تامین نماید. با این حال در کارگاه های مذکور می تواند از خدمات ، تخصص ها و مهارت های متخصصان تبعه کشورهای خارجی تحت شرایط مندرج در این تصویب نامه استفاده کرد.

تبصره - در هر صورت نسبت به کارگران خارجی نباید از ده درصد (۱۰٪) کل شاغلان هر منطقه بیشتر باشد.

ماده ۴۲ - پروانه اشتغال برای اتباع خارجی با رعایت ماده (۴۱) و تبصره آن به تشخیص و درخواست سازمان مناطق و توسط واحد کار و خدمات اشتغال در منطقه صادر می شود.

ماده ۴۳ - اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال می ورزند ، تعهد خواهند کرد که طی مدت اشتغال به کارگران ایرانی تخصص های خود را آموزش دهند ، چگونگی انتقال تخصص تبعه خارجی به کارگران ایرانی را سازمان هر منطقه تعیین خواهد کرد.

ماده ۴۴ - هر کارفرمایی که قرارداد کار با تبعه کشورهای خارجی منعقد ساخته ، به هنگام پایان قرارداد کار و همچنین تبعه ای که قراردادش پایان پذیرفته موظفند مراتب را به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اطلاع دهند.

ماده ۴۵ - کارگاه های مستقر در منطقه ملزم هستند فهرستی شامل نام ، ملیت ، تخصص ، شغل و مزد دریافتی کارگران خود را هر شش ماه یک بار تهیه و به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اعلام دارند.

فصل هفتم - تامین اجتماعی

ماده ۴۶ - سازمان هر منطقه آزاد مکلف است راسا یا با مشارکت سازمان تامین اجتماعی و یا شرکتهای بیمه نسبت به تاسیس « صندوق یا صندوق هایی » به منظور ارائه خدمات درمانی ، غرامت دستمزد ایام بیماری ، بارداری ، از کار افتادگی جزئی و کلی ، بازنشستگی ، فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق آزاد اقدام نماید.

تبصره - سازمان تامین اجتماعی می تواند به طور مستقل نیز نسبت به ارائه خدمات مختلف بیمه حسب مورد به شاغلان داخلی و خارجی واحدهای مستقر در مناطق آزاد بر اساس قوانین و مقررات تامین اجتماعی اقدام نماید.

ماده ۴۷ - آن دسته از کارگران شاغل در واحدهای واقع در مناطق آزاد که در گذشته مشمول قانون تامین اجتماعی بوده و حق بیمه به سازمان تامین اجتماعی پرداخته اند و نیز کارگران مشمول مقررات این تصویب نامه که حق بیمه به صندوق پرداخته اند سوابق آنها محفوظ بوده و در مورد اشتغال بعدی می توانند سوابق خود را منتقل سازند.

تبصره - ضوابط و دستورالعمل های مربوط به سوابق این گونه افراد و احتساب آن توسط سازمان مناطق و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تأیید شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

ماده ۴۸ - اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال دارند می توانند همانند اتباع ایرانی از مزایای صندوق مربوط استفاده کنند.

ماده ۴۹ - اتباع خارجی مجاز به کار یا اقامت در مناطق آزاد از حیث خدمات درمانی مشمول مقررات « بیمه گر » خواهند بود. به هر حال بیمه اتباع خارجی با توجه به قراردادهای متقابل انجام پذیر خواهد بود.

ماده ۵۰ - ضوابط و دستورالعمل های مربوط به تعیین سرانه حق بیمه اتباع خارجی و نحوه تشکیل صندوق یا صندوق ها و مقررات حاکم بر آن و روابط صندوق ها و سازمان تامین اجتماعی و یا دیگر شرکت های بیمه و چگونگی انتقال سوابق بیمه کارگران خارجی به کشور و سایر مسایل مربوط توسط دبیرخانه شورای عالی و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب اکثریت وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

فصل هشتم - متفرقه :

ماده ۵۱ - مقاوله نامه ها و تصویب نامه های سازمان بین المللی کار در مناطق آزاد لازم الرعایه می باشد.