

مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران (به انضمام نامه اصلاحی شماره 34601 - 73.4.6)

مقررات

اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری

اسلامی ایران (به انضمام نامه اصلاحی شماره 34601 - 73.4.6)

1373.02.19 - 33433 ت 25 ک - 1373.03.16 - 169

& اتباع خارجه - امور بین المللی - تأمین اجتماعی - کار - مراجع اختصاصی - واردات

و صادرات

& ریاست جمهوری - دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری، صنعتی

اکثریت وزرای عضو شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران در

جلسه مورخ 1373.2.19 با توجه به اختیار تفویضی هیأت وزیران (موضوع تصویب نامه

شماره 16632 ت 30 ه مورخ 1373.2.13) و به استناد ماده (12) قانون چگونگی اداره

مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران " - مصوب 1372 - مقررات اشتغال نیروی

انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران را

به شرح زیر تصویب نمودند:

[Z] "مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری -

صنعتی جمهوری اسلامی ایران"

فصل اول - کلیات

ماده 1 - در این تصویب نامه واژه های زیر به جای عبارت های مشروح مربوط به کار

می روند:

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 12 قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی در مورد اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی.

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

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

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

مزد ثابت: مجموعه مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

حقوق: هر گاه 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 2 - کلیه کارگران، کارفرمایان و کارگاههای 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 کارگاهها خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً 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 3 - 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

ضمانت‌های لازم را اخذ نماید و در صورت عدم انجام تعهدات یاد شده از سوی کارفرمایان از محل ضمانت‌نامه‌ها اخذ شده، تعهدات کارفرمایان یا آرای مراجع و محاکم قانونی را در مورد کارگران آنها ایفا نماید.

ماده 4 - سازمان هر منطقه با همکاری و مشارکت کارفرمایان و کارگران نسبت به تأمین امکانات رفاهی مورد نیاز کارگران آن منطقه از قبیل مسکن، تأسیسات ورزشی، خدمات بهداشتی و درمانی و تسهیلات لازم به منظور تهیه آذوقه و مایحتاج عمومی اقدام خواهد کرد.و

ماده 5 - 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 این واحد نسبت به تنظیم امور بازار کار، نظارت بر مسایل حفاظت و بهداشت کار و سایر امور اقدام خواهد کرد. تبصره 1 - سرپرست واحد کار و خدمات اشتغال با پیشنهاد سازمان هر منطقه و حکم وزیر کار و امور اجتماعی منصوب می‌شود.

تبصره 2 - 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 6 - بازرسان کار از کارگاه‌های مشمول این تصویب‌نامه بازرسی به عمل می‌آورند. کارفرمایان و سازمان هر منطقه موظفند نسبت به رفع نواقص حفاظت و ایمنی محیط کار کارگران و انجام توصیه‌های قانونی بازرسان کار در فرصت‌های مقرر اقدام نمایند.

فصل دوم - قرارداد کار

ماده 7 - 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 می‌دهد. تبصره 1 - 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 می‌شود.

تبصره 2 - در موادی که کار ماهیتاً دائمی است و در قرارداد نیز ذکر مدت نشده است قرارداد، دائمی تلقی می‌شود.

تبصره 3 - 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 پیش‌بینی شده در قرارداد کار). در صورت فسخ یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می‌تواند از طریق مرجع حل اختلاف مطالبه خسارت نماید.

ماده 8 - ماهیت استمراری کار در دائمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارد مؤثر نمی‌باشد.

ماده 9 - رعایت شرایط زیر برای صحت قرارداد کار الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد.

ب - معین بودن موضوع قرارداد.

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نر.

تبصره: اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده 10 - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد زیر باشد:

الف - نوع کار، حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر عهده‌دار خواهد شد.

ب - حقوق، مزد و مزایا.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد کار.

و - مدت قرارداد کار.

ز - مزایای رفاهی و انگیزشی که به کارگر داده می‌شود.

ح - چگونگی حل و فصل اختلافات با توجه به مفاد این تصویب‌نامه.

ط - نحوه فسخ قرارداد با توجه به مفاد این تصویب نامه.

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

تبصره 1 - 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 2 - 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 11 - 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 آزمایش 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 کارفرما برای یک شغل معین فقط برای یک بار صورت خواهد گرفت.

ماده 12 - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین.

ه - پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است.

و - فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق

این تصویب نامه پیش بینی شده است.

ز - استعفای کارگر.

ماده 13 - هر گاه اخراج کارگر به دلیل عدم رعایت آیین 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 آیین نامه های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد.

ماده 14 - هر گونه تغییر در شرایط کار منوط به پیش بینی آن در قرارداد کار و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه خواهد بود. هر گاه کارفرما بدون توجه به قرارداد کار و عدم جلب و موافقت کارگر شرایط کار را تغییر دهد به نحوی که از لحاظ میزان مزد و یا حیثیت به او لطمه و زبان آورد سازد، کارگر می تواند به مرجع حل اختلاف شکایت کرده و تقاضای خسارت نماید.

فصل سوم - شرایط کار

ماده 15 - به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است.

ماده 16 - مدت کار روزانه کارگر بر اساس توافق دو طرف و به موجب قرارداد کار تعیین خواهد شد ولی در هر حال از 176 ساعت در چهار هفته تجاوز نخواهد کرد.

ماده 17 - کار روز کاری است که زمان انجام آن از ساعت (6) تا (22) و کار شب کاری است که زمان انجام آن بین ساعت (22) تا (6) می باشد. کار مختلط، کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

ماده 18 - کار متناوب، کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

ماده 19 - کار نوبتی، کاری است، که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده 20 - هر گاه به موجب قرارداد منعقد، کار به صورت نوبتی و یا شبکاری 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 21 - استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه)، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی

بر اساس توافق دو طرف خواهد بود و هر گاه با موافقت کارگر این مرخصی ها به روز

دیگری منتقل شود و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلاً

اتخاذ شده باشد خواهد بود.

ماده 22 - علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز جهانی کارگر (11 اردیبهشت) نیز جزو

تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده 23 - در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی 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 24 - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز

است، سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال،

مرخصی مزبور، نسبت به کار انجام یافته، محاسبه می شود.

ماده 25 - هر گونه اضافه کار در چهار هفته بیش از (176) ساعت مذکور در ماده (16)

این تصویب نامه انجام یابد مستلزم پرداخت مزایایی است که قبلاً در قرارداد کار

پیش بینی شده است.

ماده 26 - حداقل مزد پرداختی در مناطق، کمتر از حداقل مزد قانونی کشور نخواهد

بود.

ماده 27 - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد

باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن،

جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده 28 - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت

می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

فصل چهارم - مرجع حل اختلاف

ماده 29 - هر گونه اختلاف ناشی از اجرای مقررات این تصویب‌نامه و قرارداد کار که

بین کارگر و کارفرما رخ دهد بدو از طریق سازش حل خواهد شد.

هر گاه اختلاف از طریق سازش حل نشود، موضوع ظرف (10) روز از سوی هر یک از طرفین به

هیأت رسیدگی ارجاع خواهد شد.

ماده 30 - هیأت مذکور در ماده فوق مرکب است از:

- کارفرمای ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی.

- کارگر ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی.

- نماینده سازمان منطقه.

تبصره: هیأت رسیدگی ظرف ده روز از تاریخ دریافت شکایات موظف است به موضوع رسیدگی

و نظر خود را اعلام دارد.

ماده 31 - تصمیمات هیأت رسیدگی در صورت عدم اعتراض ظرف (10) روز از تاریخ ابلاغ

به طرفین لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده 32 - کارگری که قرارداد کارش از سوی کارفرما فسخ می‌شود می‌تواند ظرف (15)

روز به هیأت مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

ماده 33 - هر گاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه تشخیص داده شود هیأت،

اخراج وی را تأیید نموده و کارفرما را ملزم خواهد ساخت که در قبال هر سال خدمت

حقوق (15) روز کارگر را به وی بپردازد.

ماده 34 - هر گاه اخراج کارگر از سوی هیأت رسیدگی موجه شناخته شود*، کارفرما را

مخیر 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 (45) روز وی را به عنوان خسارت اخراج بپردازد.

* <<پاورقی: به موجب نامه اصلاحی شماره 34601 مورخ 73.4.6 دبیر هیأت دولت عبارت

"موجه شناخته نشود" به اشتباه "موجه شناخته شود" تحریر شده است. >>

ماده 35 - دبیرخانه شورای عالی مکلف است با توجه به شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی - اجتماعی، آیین نامه نمونه انضباط کار را با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان هر منطقه تهیه و برای اجرا در اختیار سازمان های مناطق آزاد قرار دهد.

ماده 36 - کارفرمای هر کارگاه مستقر در منطقه، آیین نامه انضباطی کار خاص آن کارگاه را تهیه و پس از تأیید سازمان منطقه به مراحل اجرا خواهد نهاد.
فصل پنجم - آموزش و کارایی.

ماده 37 - 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 مؤسسات واقع در مناطق آزاد تهیه می نمایند.

ماده 38 - سازمان منطقه با صدور مجوز برای مراکز مشاوره شغلی و کارایی غیر دولتی در مناطق آزاد خدمات لازم را از این طریق ارائه خواهد داد.

ماده 39 - سازمان منطقه با هماهنگی و همکاری وزارت کار و امور اجتماعی - سازمان آموزش فنی و حرفه ای) و با عنایت به ماده (9) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی متناسب با نیاز بازار کار نسبت به ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه ای در منطقه اقدام خواهد کرد.

ماده 40 - 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 41 - کلیه کارفرمایان کارگاه‌های واقع در مناطق موظفند حتی الامکان نیروی

کار مورد نیاز خود را از میان کارگران ایرانی تأمین نمایند. با این حال

در کارگاه‌های مذکور می‌توان از خدمات، تخصص‌ها و مهارت‌های متخصصان تبعه کشورهای خارجی تحت شرایط مندرج در این تصویب‌نامه استفاده کرد.

تبصره: در هر صورت نسبت کارگران خارجی نباید از ده درصد (10٪) کل شاغلان هر منطقه بیشتر باشد.

ماده 42 - پروانه اشتغال برای اتباع خارجی با رعایت ماده (41) و تبصره آن به

تشخیص و درخواست سازمان مناطق و توسط واحد کار و خدمات اشتغال در منطقه صادر می‌شود.

ماده 43 - اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال می‌ورزند تعهد خواهند کرد

که طی مدت اشتغال، به کارگران ایرانی تخصص‌های خود را آموزش دهند. چگونگی انتقال تخصص تبعه خارجی به کارگران ایرانی را سازمان هر منطقه تعیین خواهد کرد.

ماده 44 - هر کارفرمایی که قرارداد کار با تبعه کشورهای خارجی منعقد ساخته، به

هنگام پایان قرارداد کار و همچنین تبعه‌ای که قرار دادش پایان پذیرفته

موظفند مراتب را به واحد کار و خدمات اشتغال سازمان هر منطقه اطلاع دهند.

ماده 45 - کارگاه‌های 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 هشتم - تأمین اجتماعی

ماده 46 - سازمان هر منطقه آزاد مکلف است رأساً یا با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی

و یا شرکت‌های بیمه نسبت به تأسیس "صندوق یا صندوق‌هایی" به منظور ارائه خدمات

درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، بارداری، ازکارافتادگی جزئی و کلی، بازنشستگی،

فوت و سایر موارد مربوط برای کارکنان مشمول این مقررات در مناطق آزاد اقدام نماید.

ماده 47 - آن دسته از کارگران شاغل در واحدهای واقع در مناطق آزاد که در گذشته مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی پرداخته‌اند و نیز کارگران مشمول مقررات این تصویب‌نامه که حق بیمه به صندوق پرداخته‌اند سوابق آنها محفوظ بوده و در موارد اشتغال بعدی می‌توانند سوابق خود را منتقل سازند.

تبصره: ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به سوابق این گونه افراد و احتساب آن توسط سازمان مناطق و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تأیید شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

ماده 48 - اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال دارند می‌توانند همانند اتباع ایرانی از مزایای صندوق مربوط استفاده کنند.

ماده 49 - 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 باتوجه به قراردادهای متقابل انجام پذیرد خواهد بود.

ماده 50 - ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به تعیین سرانه حق بیمه اتباع خارجی و نحوه تشکیل صندوق یا صندوق‌ها و مقررات حاکم بر آن و روابط صندوق‌ها و سازمان تأمین اجتماعی و یا دیگر شرکتهای بیمه و چگونگی انتقال سوابق بیمه کارگران خارجی به کشور و سایر مسائل مربوط توسط دبیرخانه شورای عالی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تأیید شورای عالی مناطق آزاد خواهد رسید.

فصل هشتم - متفرقه

ماده 51 - مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد لازم‌الرعایه می‌باشد.

تأیید می‌گردد

اکبر هاشمی رفسنجانی - رئیس جمهور

این تصویب نامه در تاریخ 1373.3.8 به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

حسن حبیبی - معاون اول رئیس جمهور