

## بسمه تعالی

راهنمای نحوه تکمیل قرارداد کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی و ویژه اقتصادی

- ۱- این دستورالعمل به همراه نمونه قراردادکار در اختیار کلیه کارگران و کارفرمایان فعال در مناطق آزاد تجاری- صنعتی و ویژه اقتصادی کشور قرار میگیرد.
- ۲- کارفرمایان ملزمند قبل از بکارگیری و انعقاد قرارداد با اتباع خارجی پروانه اشتغال آنها را از واحد کار و خدمات اشتغال منطقه اخذ نمایند.
- ۳- کارفرما میتواند قبل از انعقاد قراردادکار گواهی های عدم سوء پیشینه و عدم اعتیاد از کارگر اخذ نماید.
- ۴- چنانچه کارفرما شخص حقیقی است تصاویر مدارک شناسایی و نحوه مالکیت وی بر کارگاه ضمیمه قراردادکار گردد.
- ۵- چنانچه کارفرما شخص حقوقی است آخرین آگهی تغییرات شرکت و آگهی ثبت شرکت و نحوه مالکیت شرکت بر کارگاه و تصاویر مدارک شناسایی افراد صاحب امضاء ضمیمه قراردادکار شود.
- ۶- مجوز فعالیت کارفرما در منطقه آزاد ضمیمه قرارداد کار گردد.
- ۷- تصاویر مدارک شناسایی کارگر و عائله او و تصاویر مدارک تحصیلی و گواهیهای مهارت و تخصص وی ضمیمه قراردادکار شود.
- ۸- در صورتیکه برای احراز یا تصدی شغل از سوی کارگر نیاز به آموزش خاص و طی دوره آموزشی ویژه باشد این موضوع در قراردادکار ذکر شده و مشخص گردد پرداخت هزینه های آموزشی بر عهده کدامیک از طرفین قراردادکار است.
- ۹- نشانی مندرج در قراردادکار اقامتگاه قانونی طرفین بوده و هرگونه مکاتبه و ابلاغ به آنها بمنزله ابلاغ واقعی به هریک از طرفین قلمداد میشود لذا چنانچه در اثنای قراردادکار تغییری در محل اقامت طرفین واقع شود شخص ذیربط مکلف به اعلام کتبی نشانی جدید خود به طرف دیگر و واحد کار و خدمات اشتغال منطقه میباشد.
- ۱۰- ذکر عنوان شغل یا مجموع وظایفی که کارگر در کارگاه میبایست به انجام آنها بپردازد در قراردادکار الزامیست و وظایف مذکور باید بگونه ای باشند که در قالب یک شغل قابلیت تعریف داشته و انجام تمامی آنها در ساعات قانونی کار امکان پذیر باشد لذا اعطای وظایف مختلف از چند شغل در زمان واحد به کارگر با مفهوم مندرج در بند الف ماده ۱۰ مقررات اشتغال، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد منافات خواهد داشت.
- ۱۱- رعایت حداقل مزد قانونی در تعیین مزد کارگر از سوی کارفرما الزامیست لیکن چنانچه ساعات کار کارگر در قراردادکار از میزان موظف قانونی کمتر باشد تقلیل حداقل مزد متناسب با ساعات انجام کار بلامانع است.
- ۱۲- پرداخت مزد بیش از حداقل مزد مصوب منوط به توافق طرفین بوده و باید در بند ۵ قرارداد کار درج گردد.

- ۱۳- چنانچه برابر توافق طرفین مزایایی (انگیزشی و رفاهی) علاوه بر مزد تعیین شده به کارگر پرداخت شود مبلغ پرداختی در ذیل بند پنج قرارداد (مزایا شامل) به تفکیک باذکر عنوان هریک درج گردد (مانند بن کارگری - کمک هزینه مسکن - کمک هزینه خواربار - هزینه ایاب و ذهاب و غیره)
- ۱۴- چنانچه علاوه بر مزد مبلغ دیگری به تبع شغل مورد تصدی کارگر بوی پرداخت میشود در بند ۵ قرارداد مبلغ و علت پرداخت آن با ذکر عنوان قید شود.
- ۱۵- چنانچه مبلغ پرداختی براساس واحد پولهای خارجی باشد میزان آن میبایست به اندازه ای باشد که بهنگام تبدیل مزد به ریال از حداقل مزد مصوب سالانه کمتر نباشد.
- ۱۶- چنانچه توافق شود بخشی از مزد و مزایای رفاهی و انگیزشی بصورت غیرنقدی پرداخت شود ذکر نوع اقلام تحویلی و تعداد و تعیین ارزش ریالی آنها در ذیل بند ۵ قرارداد الزامیست.
- ۱۷- اساس قراردادکار برانجام کار عادی است کار عادی کاری است که در اوقات روز (۶ بامداد الی ۲۲ شب) در نوبت ثابت انجام میگردد و حداقل مزد مصوب سالانه برای کار عادی است که مجموع ساعات انجام آن در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت باشد. بنابراین چنانچه حسب نیاز کارفرما لازم باشد کار خارج از ساعات مذکور یا در نوبتهای متغیر انجام پذیرد لازم است مزایایی مازاد بر مزد عادی برای این نوع کارها تعیین و توافق گردد بطوریکه برای کار نوبتی فوق العاده نوبتکاری؛ برای کار در شب فوق العاده شبکاری، برای کار اضافی (بیش از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته) فوق العاده اضافه کاری و برای کار در ایام جمعه و تعطیل (درکارهای غیرنوبتی) فوق العاده تعطیل کاری تعیین شود این فوق العاده ها میتوانند درصدی از مزد یا مزد و مزایای تبع شغل یا یک رقم ریالی ثابت باشند و در تعیین میزان آن محدودیتی یا حداقلی وجود ندارد. ضمناً کارفرما مجاز است براساس اوضاع حاکم بر بازار کار و اهمیت مشاغل خود، فوق العاده های مذکور را در هر قرارداد با طرف قرارداد خود جداگانه تعیین نماید و لزومی به تعیین درصد یا رقم واحد در خصوص همه قراردادهای افراد نیست. بدیهی است چنانچه این موارد در قرارداد تعیین تکلیف نشود کارگر الزامی به انجام کار اضافی یا نوبتی یا شبکاری و تعطیل کاری نخواهد داشت.
- ۱۸- دوره آزمایشی صرفاً برای اولین قرارداد با کارگر قابل پیش بینی است و حداکثر مدت آن برای مشاغل ساده یکماه و برای مشاغل بامهارت یا تخصص بالا سه ماه است. چنانچه در طی این دوره هر یک از طرفین قرارداد را فسخ کند الزامی به پرداخت خسارت به طرف مقابل نخواهد داشت.
- ۱۹- ترک کار از سوی کارگر (ترک تعهدات) از موارد خاتمه قرارداد کار نیست بنابراین موجب سلب تعهد از کارفرما در مقابل کارگر میشود و کارفرما الزامی به پرداخت هیچگونه حق و مزایا درقبال کارگر نخواهد داشت.
- ۲۰- هریک از کارفرمایان ملزم میباشدند تا براساس نمونه آیین نامه انضباط کاری که از سوی واحدکار و خدمات اشتغال منطقه در اختیار آنها قرارمیگیرد مقررات انضباطی کارگاه خود را تدوین و پس از اخذ تأییدیه سازمان منطقه یا واحدکار و خدمات اشتغال بنماینده از سوی سازمان منطقه آنرا به کارگر ابلاغ کرده و نسخه ابلاغ شده را ضمیمه قرارداد کار وی نمایند. در غیر اینصورت نخواهد توانست قراردادکار را به دلیل عدم رعایت مقررات انضباطی کارگاه از سوی کارگر قبل از خاتمه مدت قرارداد بصورت یکجانبه فسخ نماید.

- ۲۱- کارگر و کارفرما ملزم به رعایت مقررات حفاظت فنی و ایمنی و بهداشت محیط کار که از سوی واحدکار و خدمات اشتغال در اختیار آنها قرار میگیرد میباشند لذا لازم است این مقررات از سوی کارفرما به کارگر ابلاغ و آموزشهای لازم در این رابطه مجاناً به کارگر داده شود. عدم رعایت این مقررات از سوی کارگر بمنزله قصور در انجام وظایف تلقی میشود.
- ۲۲- ماده ۲۱ قرارداد برفسخ یکجانبه قرارداد کار از سوی کارفرما پیش از خاتمه مدت آن بهر دلیل موجه یا غیرموجه اشاره میکند.
- ۲۳- تعیین میزان عیدی سالانه و مزایای خاتمه قرارداد با توافق طرفین صورت گرفته و در بندهای ۱۷ و ۲۲ قرارداد درج میگردد.
- ۲۴- چنانچه بین طرفین عقد کار اختلافی حادث گردد اول از طریق سازش و در غیر اینصورت یکی از طرفین با اعلام کتبی موضوع اختلاف، نظر مشورتی واحدکار و خدمات اشتغال را بعنوان ناظر بیطرف استعلام میکند و چنانچه پاسخ واحد مذکور به اختلاف موجود خاتمه ندهد ذینفع میتواند با رعایت محدودیتهای زمانی مندرج در مقررات اشتغال (۱۰ و ۱۵ روز) به هیئت رسیدگی مراجعه و طرح دادخواست نماید.
- ۲۵- واحدکار و خدمات اشتغال موظف است به استعلام مطروحه از سوی کارگر یا کارفرما حداکثر ظرف ۳ روز از تاریخ وصول پاسخ دهد. در غیر اینصورت ذینفع به هیئت رسیدگی مراجعه و طرح دادخواست خواهد کرد.
- ۲۶- در صورتیکه بنابر اقتضای کار کارفرما لوازم و تجهیزات ایمنی در اختیار کارگر قرار میدهد لازم است رسید تحویل لوازم مذکور را از کارگر اخذ و در پرونده نامبرده ضبط نماید.
- ۲۷- به کارفرمایان توصیه میشود که برای هر یک از کارگران پرونده ای تشکیل و اوراق شناسایی - مدارک تحصیلی و مهارت ورزی و قراردادکار و اوراق مرخصی و اخطارها و مدارک مربوط به رفتار سازمانی و غیره کارگر را در آن ثبت و ضبط نمایند تا در مواقع لزوم به آنها رجوع گردد.
- ۲۸- طرفین میتوانند بندهایی را که با مقررات اشتغال بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی منافات نداشته باشد به نمونه قرارداد تحویلی از سوی واحدکار و خدمات اشتغال اضافه نمایند.
- ۲۹- تنظیم قرارداد کار در حداقل سه نسخه و تحویل یک نسخه از آن به کارگر و یک نسخه به واحدکار و خدمات اشتغال بنماینده از سازمان منطقه در قبال اخذ رسید کتبی الزامیست در غیر اینصورت کارفرما متخلف از قانون شناخته میشود.