



جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

باسمه تعالی
والله اعلم بالصواب

**دستور العمل اجرایی طرح های طبقه بندی
مشاغل موضوع ماده ۷ آئین نامه اجرایی تهیه
طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره
یک ماده ۴۹ قانون کار**

معاونت روابط کار

اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت

مقدمه

باتوجه به تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه که در اجرای مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار طبق نظام ارزیابی مشاغل تدوین و به تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده است، ضوابط مربوط به نحوه تطبیق کارکنان با طرح و تغییرات و جابجایی های شغلی و دیگر موارد مرتبط با طبقه بندی به موجب این دستورالعمل صورت خواهد گرفت.

تعاریف

اداره کل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان
کمیته: کمیته طبقه بندی مشاغل
طرح: طرح طبقه بندی مشاغل
مدیریت: کارفرما یا نماینده قانونی او
تطبیق وضع: انطباق شرایط فرد با شغل مصوب در طرح و تعیین گروه، مزد شغل و مزد سنوات در اجرای این دستورالعمل
مابه التفاوت مزد: مبلغ افزایش یافته مزد کارکنان بعد از طرح نسبت به قبل از طرح
تفاوت تطبیق: مبلغ کاهش یافته مزد کارکنان بعد از طرح نسبت به قبل از طرح
ارتقاء: قرار گرفتن فرد در شغلی با گروه یا گروه های بالاتر
تنزل: قرار گرفتن فرد در شغلی با گروه یا گروه های پائین تر
کارگر: کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند و مشمول قانون کار است.

بخش اول - تطبیق وضع با طرح:

ماده ۱: کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم، موقت، فصلی، پاره وقت و تمام وقت مشمول اجرای طرح می باشند و با توجه به وظایفی که عملاً در تاریخ تصویب مرحله اول طرح (تاریخ تائید پیش نویس) عهده دار بوده اند و انطباق این وظایف با عناوین شغلی طرح و با رعایت شرایط احراز پیش بینی شده در شناسنامه شغلی طبق ضوابط این دستورالعمل با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل با طرح تطبیق خواهند یافت.

تبصره: در مورد مشاغل سطح بندی شده با شرح وظایف مشابه و یکسان در شناسنامه های شغلی، تعیین سطح شغل (گروه شغل) از اختیارات مدیریت است.

ماده ۲: رعایت شرایط احراز مندرج در شناسنامه های شغلی در مورد متصدیان آن ها الزامی است. لیکن هنگام تطبیق وضع (در تاریخ مقرر در ماده یک) چنانچه افرادی از نظر تحصیلات شرایط احراز شغل مورد تصدی را نداشته باشند از سوابق تجربی آنان به ترتیب مقرر در جدول ضمیمه این دستورالعمل جایگزین کمبود مدرک تحصیل خواهد گردید و معادل ریالی سال های کمبود با استفاده از جدول موضوع ماده ۵ (از بالا به پایین) کسر می گردد. در صورتی که در این مرحله تمام سابقه تجربی فرد نتواند کمبود تحصیل وی را جبران کند، این امر مانع از تطبیق وضع او در شغل مربوط نخواهد شد. به عبارت دیگر نداشتن تجربه مورد نیاز شغل و یا کمبود آن در تطبیق وضع اولیه با طرح تاثیری نخواهد داشت.

تبصره ۱: گواهینامه های آموزشی فنی و حرفه ای موضوع ماده ۳ این دستورالعمل در صورت ارتباط با شغل نیز می تواند جایگزین سابقه تجربی مقرر در این ماده شوند.

تبصره ۲: در مورد کارکنانی که هنگام تطبیق وضع و در اجرای این ماده بلحاظ کمبود تحصیلات سابقه تجربی از آنان کسر گردیده است در صورت اخذ مدرک تحصیلی لازم و یا گواهینامه آموزش فنی و حرفه ای در حین کار سوابق مزبور متناسب با مدرک تحصیلی یا گواهینامه آموزش فنی و حرفه ای ارائه شده از تاریخ ارائه به آنان مسترد و مزد سوابق کسر شده از تاریخ اخیرالذکر در باره آنان برقرار خواهد شد. مزد سوابق کسر شده عبارت از رقم ریالی مزبور در هنگام تطبیق با شغل مورد تصدی باضافه تاثیر درصدهای افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی کار در سال های بعد از تطبیق تا زمان ارائه مدارک است.

ماده ۳: دوره های آموزش مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای به ترتیب آنچه که در دستورالعمل احتساب گواهینامه هابه شماره ۱۱۱۸۹۴ مورخ ۸۹/۱۱/۲۰ اعلام گردیده است، جایگزین شرایط احراز شغل پیش بینی شده برای مشاغل از نظر تجربه و به تبع آن جایگزین کمبود تحصیل مورد نیاز شغل می گردد. مشروط بر آنکه مرتبط بودن دوره آموزشی با شغل مربوط به تائید کمیته رسیده باشد.

تبصره ۱: در مورد دوره های آموزشی و مهارتی تخصصی که توسط سایر موسسات آموزشی برگزار می گردد در صورتیکه این موسسات مراجع آموزشی معتبر بوده و یا گواهینامه های صادره توسط آنان به تائید مراجع رسمی و معتبر رسیده باشد، با نظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) هر ۱۰ ساعت آموزش معادل یکماه تجربه شغلی تلقی می شوند حداکثر تجربه ای که به این طریق محاسبه می شود ۶ سال است.

تبصره ۲: در صورتی که به دلایلی امکان تعیین ساعات آموزشی میسر نباشد این جایگزینی متناسب با مدت و نوع آموزش و اهمیت گواهینامه مربوطه انجام می شود.

تبصره ۳: در صورتی که برخی از دوره های آموزشی تخصصی موضوع تبصره فوق بتوانند جایگزین بیش از ۶ سال تجربه شوند (حداکثر تا ۸ سال) و یا به دلایلی امکان تعیین ساعات آموزشی آنها میسر نباشد میزان جایگزینی متناسب با مدت و نوع آموزش و اهمیت با پیشنهاد مدیریت و بانظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) تعیین می شود.

تبصره ۴: چنانچه ضوابط دیگری راجع به جایگزینی دوره های آموزشی بجای تجربه از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام شود حسب مورد ملاک اعتبار خواهد بود.

ماده ۴: سوابق خدمت قبلی کارگران قبل از اشتغال در کارگاه فعلی در صورتیکه مرتبط بودن آن با شغل مورد تصدی فعلی با توجه به مدارک ارائه شده مورد تأیید کمیته واقع شود با موافقت مدیریت جهت جایگزینی شرایط احراز شغل از لحاظ کمبود تجربه و تحصیل بترتیب مقرر در این دستورالعمل محاسبه می گردد و احتساب مازاد این سوابق (پس از جایگزینی بابت کمبود شرایط احراز شغل) از بابت مزد سنوات گذشته (پایه سنواتی) نیز با موافقت مدیریت امکان پذیر خواهد بود.

تبصره ۱: مدیریت می تواند شرط پذیرش سوابق خارج از کارگاه را موکول به ارائه گواهینامه پرداخت حق بیمه نماید.

شماره:

تاریخ:

پیوست:

تبصره ۲: در مورد کارگرانی که سوابق خارج از کارگاه خود را پس از تطبیق وضع با طرح ارائه نمایند با رعایت شرایط فوق محاسبه مزایای مربوطه از تاریخ ارائه سوابق به کارگاه صورت خواهد گرفت.

تبصره ۳: مازاد سوابق خارج از کارگاه، بعد از تطبیق وضع اولیه با طرح در ارتقاء و تغییرات شغلی بعدی نیز با رعایت شرایط فوق ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

تبصره ۴: سوابق کارگران در کارگاه های تابعه یک شخصیت حقوقی در صورت انتقال آنان از یک کارگاه به کارگاه دیگر در احتساب خدمت و تجربه آنان منظور خواهد شد. ضمناً در مورد کارگرانی که مایلند با موافقت کارفرمای خود از کارگاهی به کارگاه دیگر (هرکارگاه تابع شخصیت حقوقی جداگانه) منتقل گردند احتساب سوابق خدمتی (پایه سنواتی) در این انتقال با موافقت مدیریت کارگاه جدید خواهد بود.

سابقه قبلی کسانی که با کارگاه قطع رابطه کرده اند و یا با آن ها به هر دلیل تسویه حساب شده و مجدداً استخدام میشوند به منزله سابقه خارج از کارگاه محسوب میگردد.

بخش دوم - تعیین مزد مبنا (مزد پایه یا سنوات گذشته و مزد شغل) هنگام تطبیق وضع:

ماده ۵: مزد پایه (سنوات) بابت سوابق خدمت گذشته کارگران در کارگاه تا زمان تطبیق (پایان سال) پس از کسر سوابق جایگزین شده بابت کمبود مدرک تحصیلی موضوع ماده ۲ براساس جدول ضمیمه که تا پایان سال تنظیم شده است، محاسبه و بعنوان مزد سنوات گذشته (مزد پایه های قبل از اجرای طرح) در مورد آنان منظور خواهد شد افزایش مزد سنوات (پایه) تابع مصوبات بعدی شورای عالی کار است.

تبصره ۱: در صورتیکه سوابق خدمتی در این مرحله نتواند تمام کمبود تحصیل را جبران کند از مزد شغل شاغل مبلغی کسر نمی گردد.

تبصره ۲: مزایای ایثارگری (رزمندگی - جانبازی - آزادگی) افراد نیز برحسب مورد با توجه به ضوابط احتساب ایثارگری در کارگاه های دارای طرح، جداگانه محاسبه و جایگزین مزایای قبلی میگردد و بخشی از مزد مبنا را تشکیل میدهد. لیکن در محاسبه و تعیین مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح ملاک محاسبه قرار نمی گیرد.

تبصره ۳: در زمان تهیه و تنظیم جدول مزد، مزایای ایثارگری از مزد قبل از طرح کارگران مشمول تفکیک گردیده و پس از محاسبه مجدد به ترتیب تبصره ۲ بصورت جداگانه در ستون مربوط (مزایای ایثارگری) در لیست تطبیق لحاظ می گردد.

ماده ۶: با اجرای طرح مزد شغل، مزد سنوات و مزد رتبه (در کارگاه هایی که دارای نظام رتبه بندی می باشند) کلیه کارگران مشمول براساس جدول مزدیکه طبق ضوابط و روش های مورد عمل اداره کل تأیید می شود صورت خواهد گرفت. این جدول حاوی مزد شغل گروه ها، نرخ مزد سنوات و نرخ رتبه در هرگروه می باشد.

تبصره ۱: کلیه کارگاه های دارای طرح مصوب، می بایست در ابتدای هر سال باتوجه به حداقل مزدقانونی اعلام شده ونحوه تسری افزایشات مزدی به سایر گروه های شغلی و نرخ های پایه سنواتی که در مصوبه شورایعالی کار اعلام می گردد، نسبت به تنظیم جدول مزد خود برای سال مربوط با رعایت مصوبه اقدام نمایند. این جدول ماخذ تعیین مزد کارگران مشمول طرح هنگام ارتقاء، استخدام و جابجایی های شغلی است. (تغییرات بعدی در جدول مزد بستگی به تصمیمات شورایعالی کار در این زمینه دارد)

تبصره ۲: در صورتی که جدول مزد در شرایطی بلحاظ کمبود عرضه در بازار کار نتواند پاسخگوی ضرورت های کارگاه برای جذب و نگهداری متصدیان مشاغل مدیر و متخصصین همپراز و مشابه گردد با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تأیید ادارات کل

شماره :

تاریخ :

پیوست :

تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها می توان متصدیان مشاغل مزبور را موقتاً از شمول جدول مزد مستثنی نمود.

ماده ۷ : در صورتی که پس از اجرای طرح مزد مبنای برخی از افراد به نسبت مزد ثابت قبل از اجرای طرح کاهش یابد مابه التفاوت مزد قبلی با مزد جدید به عنوان تفاوت تطبیق درباره آنان برقرار می شود، این تفاوت تطبیق طی چهار نوبت اعطای پایه که بر اساس مصوبات شورای عالی کار یا سایر مراجع ذیصلاح اعلام می شود مستهلک شده و باقیمانده احتمالی کماکان جدا از مزد گروه و پایه به آنان پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: افزایش های مزد اعم از ارتقاء، افزایش ضریب ریالی و نیز مصوبات مزدی شورای عالی کار و نظایر آن ها موجب افزایش یا کاهش تفاوت تطبیق نمی شود.

تبصره ۲: چنانچه با اجرای طرح بازنگری مزد برخی از کارگران نسبت به قبل کاهش یابد در اینصورت مزد این کارگران همان مزد قبل از اجرای طرح بازنگری خواهد بود.

ماده ۸: در صورت موافقت مدیریت به آن عده از کارگرانی که خدمت سربازی خود را قبل از اشتغال در کارگاه و یا در حین اشتغال انجام داده باشند معادل ریالی یک پایه (سنوات) با نرخ تعیین شده برای هرگروه (برطبق جدول مزد) قابل اعطا است.

بخش سوم - شرایط ترفیع، ارتقاء، جابجایی شغلی و استخدام

ماده ۹ : در صورت تصویب شورای عالی کار (یا سایر مراجع ذیصلاح) به ازاء یک سال خدمت پس از تصویب و اجرای طرح معادل ریالی یک پایه با نرخ تعیین شده برای هرگروه برطبق جدول مزد همان سال به مزد سنوات کارگران اضافه می شود.



تبصره: اعطای پایه سنوات جزآنچه که در این دستورالعمل پیش بینی شده است و یا ممکن است برطبق ضوابط قانونی مقرر شوند به هیچ وجه مجاز نیست.

ماده ۱۰: پس از اجرای طرح و تطبیق کارگران با آن (به ترتیب مقرر در ماده یک) هرگونه استخدام- ارتقاء و یا جابجایی شغلی موکول به داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل (به ترتیب پیش بینی شده در شناسنامه های شغلی مربوط) خواهد بود.

تبصره ۱: درمورد مشمولین این ماده که فاقد مدرک تحصیلی لازم بوده باشند دوره های آموزش فنی و حرفه ای موضوع ماده ۳، گواهینامه های مربوط به ترتیب مقرر در ماده مزبور جایگزین کمبود تحصیل خواهد شد.

در صورت عدم طی دوره های آموزش فنی و حرفه ای چنانچه مشمولین این ماده دارای سوابق تجربی کافی برای جایگزینی تحصیل باشند و این سوابق بتواند پاسخگوی کمبود تحصیل پیش بینی شده در شرایط احراز شود سابقه خدمت بترتیب مقرر در ماده ۲ جایگزین کمبود تحصیل با کسر از مزد سنوات آنان خواهد گردید.

اعاده سوابق کسر شده در صورت اخذ مدرک تحصیلی نیز از تاریخ ارائه براساس شرایط مندرج در تبصره ۲ ماده ۲ عملی است.

تبصره ۲: در مورد افرادی که دارای تحصیلات بالاتر از مدرک تحصیلی پیش بینی شده برای تصدی شغل جدید بوده ولی فاقد تجربه لازم باشند بشرط مرتبط بودن رشته تحصیلی با شغل جدید برحسب نظر مدیریت، معادل هر سال تحصیل بالاتر از شرایط احراز می تواند جایگزین یکسال کمبود تجربه شود این جایگزینی باید بتواند کمبود تجربه را کاملاً جبران کند.



شماره:

تاریخ:

پیوست:

تبصره ۳: مشاغلی که برای تصدی آنها برابر ضوابط و مقررات مربوط مدارک و رشته های تحصیلی خاص پیش بینی گردیده باشد مشمول تبصره ۱ این ماده نبوده و باید براساس ضوابط پیش بینی شده عمل شود.

تبصره ۴: در مورد برخی از مشاغل تخصصی که عرضه آن ها در بازار کار با کمبود و بروت بشروط داشتن مدرک تحصیلی لازم مدیریت می تواند با تأیید کمیته طبقه بندی بصورت استثنا از کمبود تجربه صرف نظر کند. احراز رتبه این افراد (در صورت اجرای نظام رتبه بندی) موکول به تکمیل سابقه تجربی آنان خواهد بود.

ماده ۱۱: ارتقاء گروه در شغل مربوط و در محدوده گروه های تعیین شده برای آن و یا انتصاب کارگران به مشاغل دیگر در گروه های بالاتر با رعایت شرایط زیر و مفاد ماده ۱۰ این دستورالعمل صورت خواهد گرفت.

الف- موافقت مدیریت با ارتقاء

ب- تأیید کمیته در مورد دارا بودن شرایط احراز لازم شاغل جهت تصدی شغل جدید (براساس ضوابط طرح و مقررات این دستورالعمل)

ج- در صورت لزوم گذراندن حداکثر دوره ۳ ماهه آزمایشی با مزد و مزایای شغل جدید، مدت خدمت آزمایشی باید در حکم صادره قید شود در غیر این صورت ارتقاء از ابتدا قطعی تلقی میگردد.

تبصره ۱: در مورد ارتقاء محدودیتی از نظر تعداد گروه های مورد ارتقاء و نیز فاصله زمانی میان دو ارتقاء بر طبق این دستورالعمل وجود ندارد لکن مدیریت می تواند راساً و یا با همکاری کمیته شرایطی نظیر چگونگی ارتقاء، مدت توقف تا ارتقاء بعدی و تعداد

گروه ها در هر بار ارتقاء، آزمون مهارت با رعایت مفاد این دستورالعمل و سایر ضوابط و مقررات مربوط تدوین و اجرا نماید.

ماده ۱۲: مزد شغل کارگرانی که ارتقاء می یابند مزد شغل گروه مورد ارتقاء است در مورد تعیین میزان مزد سنوات این افراد به ترتیب زیر عمل می گردد:

الف- چنانچه دارای شرایط احراز کامل گروه جدید از نظر تحصیل و تجربه باشند مزد سنوات آنان همان مزد سنوات قبل از ارتقاء است.

ب- در صورتیکه بلحاظ کمبود تحصیل براساس تبصره ماده ۱۰ مشمول کسر سوابق شوند معادل ریالی سال های کسر شده با استفاده از جدول ضمیمه بخشنامه مزد سال مربوط و تغییرات بعدی آن از مزد سنوات آنان کسر می گردد.

تبصره ۱: افزایشات بعدی مزد سنوات کارگرانی که ارتقاء می یابند متناسب با گروه جدید تابع مصوبات شورای عالی کار خواهد بود.

تبصره ۲: در هیچ شرایطی ارتقاء نباید موجب کاهش مزد مبنای کارگر (نسبت به مزد قبلی) شود مگر آنکه این امر کتباً مورد موافقت وی قرار گرفته باشد.

ماده ۱۳: تغییر و جابجایی شغلی کارگران با حفظ گروه شغلی در مشاغل هم گروه با رعایت شرایط زیر می تواند انجام گیرد:

الف- تصمیم مدیریت درخصوص تغییر شغل

ب- تائید کمیته به لحاظ داشتن شرایط احراز شغل جدید

ج- توانایی انجام کار در شغل جدید

مزد شغل و مزد سنوات کارگران پس از جابجایی همان مزد شغل و مزد سنوات شغل قبلی خواهد بود.

شماره :

تاریخ :

پیوست :

تبصره ۱: تغییر شغل هریک از کارگران در صورتیکه منجر به تنزل گروه شغلی گردد موکول به اعلام موافقت کتبی آنان است. مزد شغل این قبیل افراد پس از تنزل، مزد شغل گروه جدید و مزد سنوات آنان همان مزد سنوات قبل از تغییر شغل است. لکن افزایشات بعدی مزد سنوات متناسب با گروه جدید تابع مصوبات شورای عالی کار خواهد بود.

تبصره ۲: در موارد مربوط به جابجایی کارگران در مشاغل هم گروه و همچنین در تنزل شغل آنان در صورتی که قبلاً سوابقی بابت کمبود تحصیل از این قبیل افراد کسر شده باشد و در شغل جدید دارای شرایط احراز تحصیلی آن شغل باشند استرداد سوابق کسر شده به آنان از تاریخ تغییر شغل طبق تبصره ۲ ماده ۲ این دستورالعمل صورت خواهد گرفت.

تبصره ۳: تنزل گروه شغلی کارگران به دلایل پزشکی در صورت صدور رای کمیسیون پزشکی صندوق تامین اجتماعی دال بر نامتناسب بودن شغل مورد تصدی و عدم توانایی وی به انجام آن، در صورت موافقت کتبی فرد ذی ربط امکان پذیر بوده و در اینصورت مزد وی به طریق مذکور در تبصره ۱ در شغلی که با نظر مدیریت و تأیید کمیته برای وی تعیین می شود در گروه جدید محاسبه و پرداخت خواهد شد و مبلغ کاهش دستمزد ناشی از تنزل گروه نیز جدا از مزد گروه و مزد سنوات می باید به عنوان مابه التفاوت مزد به وی پرداخت شود ضمناً غرامت متعلقه طبق مقررات صندوق تامین اجتماعی پرداخت می گردد.

توضیح: مشمولین تبصره یک ماده ۹۲ قانون کار تابع حکم تبصره مذکور می باشد.

تبصره ۴: درکارگاه هایی که طرح آنها به روش تفکیک پست از شغل تهیه شده یا می شود اتخاذ تصمیم در مورد تغییر پست افراد با توجه به فهرست تخصیص پست به شغل و درمحدوده شغل مورد تصدی از اختیارات مدیریت است.

بدیهی است در صورتیکه تغییر پست توأم با تغییر شغل باشد طرح موضوع به لحاظ تغییر شغل در کمیته طبق ضوابط قبلی ضروری خواهد بود.

ماده ۱۴: به منظور تقویت انگیزه های شغلی و ارتقاء کمیت و کیفیت کار در بین کارگران و پویایی هرچه بیشتر طرح طبقه بندی مشاغل پس از تاریخ تصویب طرح به ازای هرچهار سال سابقه کار از تاریخ استخدام که مازاد بر شرایط احراز شغل از لحاظ تجربه و کمبود تحصیل باشد یک رتبه درگروه مربوطه به کارگران اعطا می شود. تبصره ۱: آن بخش از سوابق تجربی که در اجرای ضوابط این دستورالعمل جایگزین کمبود تحصیل در تطبیق کارگران با طرح شده اند در محاسبه سوابق موضوع این ماده منظور نمی شود.

تبصره ۲: عوامل زیر می تواند در احتساب رتبه منظور گردد:

الف- هر سال تحصیل مازاد بر شرایط احراز معادل یکسال سابقه

ب- هر ده ساعت دوره آموزش فنی و حرفه ای مرتبط با شغل معادل یک ماه سابقه

ج- دوره های آموزش فنی و حرفه ای موضوع ماده ۳ این دستورالعمل

د- علاوه بر موارد الف و ب مدیریت با توجه به نحوه عملکرد هریک از افراد و نقشی که در پیشبرد اهداف سازمانی و ارائه مطلوب خدمات و ایفای وظایف شغلی که دارند می تواند حداکثر معادل یکسال در هر رتبه ارفاق قائل شده و مدت لازم برای اعطای رتبه را به حداقل ۳ سال کاهش دهد.

شماره :

تاریخ :

پیوست :

تبصره ۳: در اعطای رتبه تائید کمیته طبقه بندی مشاغل از نظر رعایت تبصره یک و همچنین حصول شرایط مقرر در بندهای الف و ب تبصره ۲ این ماده ضروری است
تبصره ۴: تاخیر در اعطای رتبه هریک از افراد با پیشنهاد مدیریت و تائید کمیته انضباطی کار کارگاه، بنا به دلایل انضباطی حداکثر به مدت یکسال برای هر رتبه امکان پذیر است.

تبصره ۵: مدیریت می تواند با تائید کمیته اصلاحاتی را در ضوابط رتبه بندی انجام و پس از تائید اداره کل به مرحله اجرا درآورد.

ماده ۱۵: در صورت تغییر شغل هریک از کارکنان، تعیین رتبه جدید بایستی مجدداً براساس ضوابط ماده ۱۴ یعنی احتساب مجدد سوابق بابت تعیین رتبه پس از کسر شرایط احراز شغل جدید و تعیین رتبه جدید براساس ضوابط اعطای رتبه صورت گیرد.

تبصره: در هر حال مزد مبنای کارگر نباید از مزد مبنای قبلی کمتر گردد مگر با رضایت کتبی وی

ماده ۱۶: مبلغ هر رتبه از حاصل ضرب تفاوت امتیاز هر دو گروه متوالی (طبق جدول پیوست) در ضریب ریالی جدول مزد بدست می آید. و اگر با اعلام افزایشات مزدی از سوی شورای عالی کار ضریب ریالی جدول مزد به صورت درصدی افزایش یابد، مبلغ رتبه نیز افزایش خواهد یافت و در هر حال تغییرات مبلغ رتبه همراه با تغییرات ناشی از اعمال مصوبه شورای عالی کار در جدول مزد طرح منعکس می گردد.

بدیهی است مبلغ رتبه های مربوط به سالهای گذشته که قبلاً دریافت داشته اند صرفاً با درصد افزایش مزد مندرج در فرمول های شورای عالی کار افزایش می یابد.

شماره:

تاریخ:

پیوست:

تبصره: مبلغ رتبه جزئی از مزد گروه فرد تلقی شده و بخشی از مزد مبنای وی را تشکیل می دهد.

ماده ۱۷: اجرای رتبه بندی موضوع مواد ۱۴، ۱۵ و ۱۶ این دستورالعمل مشروط به موافقت مدیریت در زمان تصویب طرح یا بعد از آن خواهد بود.

بخش چهارم - مزایا

ماده ۱۸: نظر به اینکه در تدوین طرح و ارزیابی شناسنامه های شغلی، عوامل اصلی و فرعی متشکله شغل ملاک عمل بوده و امتیازات لازم به این عوامل طبق نظام ارزیابی مشاغل تعلق گرفته است. لذا در اجرای طرح کلیه پرداخت های مستمر که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل در کارگاه پرداخت می گردیده است مانند: حق سرپرستی - حق مقام - سختی کار - مزایای گرد و غبار و نظایر آن همراه مزد کارگران در بودجه اجرای طرح منظور گردیده و به غیر از مزد مبنای مزایای دیگری جز آنچه که به ترتیب زیر مقرر می شود قابل پرداخت نخواهد بود.

الف- حق مسکن، حق اولاد، کمک های جنسی، ایاب و ذهاب و انواع پاداش و عیدی و نظایر آن ها که طبق ضوابط قانونی مربوطه یا عرف و روال کارگاه پرداخت می شود.

ب- حق شیفت - نوبت کاری - شب کاری - اضافه کاری - فوق العاده ماموریت و نظایر آن ها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می شود.

ج- حق اشعه بر طبق ضوابط قانونی مربوطه.

د- سایر مزایایی که ذکری از آنها در این دستورالعمل نیامده بنا به تشخیص وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تبصره ۱: در مورد کارگاه هایی که به روش تفکیک پست از شغل یا تفکیک شرایط کار از شغل، طرح تهیه می کنند مزایای سرپرستی قبلی یا سختی کار قبلی حسب مورد در



محاسبه جدول مزد لحاظ نشده و در قالب مزایای پست و سختی شرایط کار و با رعایت دستورالعمل مربوط محاسبه می شوند. مزایای جدید در هر حال نباید کمتر از مزایای قبلی شود.

تبصره ۲: علاوه بر مزایای مذکور در ماده ۱۸ برای مشاغل تخصصی که زمینه آن ها در بازار کار با کمبود مواجه است یا مشاغلی که بنا به ماهیت شغل و نوع وظایف و سختی و صعوبت و یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای تصدی آنها ضعیف است متناسب با وضعیت شغل و میزان نیاز کارگاه به اینگونه شغلها میتوان مزایایی را با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تحت عنوان فوق العاده جذب برقرار و پرداخت نمود. میزان این فوق العاده در هر حال نباید بیشتر از مزد شغل گروه مربوطه باشد. لیکن در مورد مشاغل تخصصی یا در سطوح مدیران با ارائه دلائل توجیهی تا ۲ برابر مزد شغل گروه مربوطه نیز می تواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد. استفاده هریک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موکول به داشتن شرایط احراز کامل شغل از نظر تجربه و تحصیل است. (طبق ضوابط حق جذب که پیوست می باشد)

تبصره ۳: مدیریت می تواند پس از دریافت مجوز حق جذب و یا توام با تقاضای آن، ضوابطی را برای برقراری، کاهش، قطع و یا افزایش آن تا سقف ارقام تعیین شده، تهیه و پس از موافقت کمیته و تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اجرا نماید.

بخش پنجم - موارد مختلف

ماده ۱۹: در صورت نیاز به ایجاد مشاغل جدید، اصلاح مشاغل موجود در طرح و یا حذف آنان، اصلاح جدول مزد مراتب توسط مدیریت به اداره کل اعلام و پس از اخذ مجوز لازم و تأیید اصلاحات آن موارد به طرح الحاق خواهد شد.

تبصره ۱: اصلاحات و تغییرات بیش از ۲۰ شغل موضوع این ماده بایستی توسط دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل صورت گرفته و قبلاً قرارداد تنظیمی (طبق فرم تیپ قراردادهای اصلاحی و متمم) به تأیید اداره کل رسیده باشد.

تبصره ۲: انجام تغییرات و اصلاحات موضوع این ماده در صورتیکه در وضعیت شغلی و گروهی کارگران تأثیر نماید رعایت موارد مرتبط در مورد ارتقاء و جابجایی شغلی کارگران در هر حال الزامی خواهد بود.

ماده ۲۰: با اجرای طرح برای هریک از شاغلین احکام جدید طبق فرم نمونه پیوست مهور به مهر واحد مربوطه و امضاء مقام مسئول با رعایت سایر ضوابط صادر و به آنان تحویل و نسخه ای دیگر در پرونده پرسنلی شاغل ذی ربط درج می شود.

تبصره: عدم صدور حکم موضوع این ماده توسط مدیریت کارگاه در هر حال نمی تواند مانع از استحقاق کارگران ذی ربط در برخورداری از مزایای متعلقه طبق ضوابط طرح گردد.

ماده ۲۱: پس از اجرای طرح، در صورت بروز هرگونه اختلافات ناشی از اجرای طرح با درخواست کتبی ذینفع، کمیته به موضوع رسیدگی خواهد کرد و در صورت عدم حصول نتیجه در اجرای تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار، موضوع برای رسیدگی به هیأت حل اختلاف ارجاع خواهد گردید.

تبصره: در هر حال عدم درخواست رسیدگی از سوی کارگر شاکی از کمیته مانع رسیدگی در هیأت حل اختلاف نمی باشد.

ماده ۲۲: واحدهایی که دارای طرح مصوب می باشند کماکان براساس دستورالعمل اجرایی آن عمل می کنند مگر آنکه اجرای این دستورالعمل در جهت منافع کارگران با

شماره:

تاریخ:

پیوست:

پیشنهاد مشترک مدیریت و کمیته و تائید اداره کل جایگزین دستورالعمل قبلی آنان
شود.

تبصره: در موقع بازنگری کلی در طرح های طبقه بندی مشاغل چنانچه در
دستورالعمل قبلی شرایط بهتر و یا مزایایی بیش از این دستورالعمل برای کارگران
مقرر شده باشد دستورالعمل جدید با رعایت حقوق مکتسبه کارگران تنظیم خواهد
گردید.

ماده ۲۳: این دستورالعمل در ۲۳ ماده و ۴۵ تبصره تهیه و جایگزین دستورالعمل قبلی
می گردد.

شماره:

تاریخ:

پیوست:

(تفاوت امتیاز هر دو گروه متوالی برای محاسبه مبلغ رتبه)

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
تفاوت امتیاز	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۲۰	۲۰	۲۰	۲۵	۲۵	۳۰

گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
تفاوت امتیاز	۳۰	۳۰	۴۰	۴۰	۴۰	۵۰	۵۰	۶۰	۶۰	۷۵

ضوابط نحوه برقراری و پرداخت فوق العاده جذب (بازار کار) در کارگاه های دارای

طرح طبقه بندی مشاغل

- ۱- برقراری حق جذب (فوق العاده بازار کار) در اجرای تبصره ۲ ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل می باشد .
استفاده هریک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موقوف به داشتن شرایط احراز کامل شغل از نظر تجربه و تحصیل است.
- ۲- حق جذب به مشاغل تخصصی یا استثنایی (از لحاظ شرایط محیط کار) و نیز دیگر مشاغلی که جزو دو گروه فوق نبوده، لیکن برای کارگاه ذیربط ممکن است دارای اهمیت باشد قابل اخذ مجوز می باشد.
- ۳- اخذ مجوز برای هریک از مشاغل منوط به نظر موافق مدیریت و تأیید مشاغل مذکور توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارد که با تکمیل و ارسال فرم نمونه پیوست نسبت به تقاضای اخذ حق مجوز اقدام خواهد شد.
- ۴- سقف میزان حق جذب برای مشاغل مدیران و کارشناسان متخصص در حد مدیران معادل ۲۰۰ درصد مزد شغل گروه مربوط و برای سایر مشاغل معادل ۱۰۰ درصد مزد شغل گروه مربوط به آن شغل خواهد بود.
- ۵- از آنجا که در ماده ۳۶ قانون کار در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل هستند مزد مبنا تعریف شده است بنابراین فوق العاده جذب (بازارکار) جزء مزد نیست .
- ۶- چون فوق العاده جذب (بازارکار) مشمولین طرح های طبقه بندی مشاغل جزء مزد مبنا نیست لذا:
الف- تاثیرات افزایش مصوبات شورای عالی کار بر روی آن از ناحیه کارفرما الزامی نیست
ب- در محاسبه تبعات مزدی (اضافه کاری، نوبت کاری، مزایای پایان خدمت، عیدی و پاداش و...) لحاظ نمی گردد مگر آنکه براساس ضوابط داخلی پیمان دسته جمعی یا عرف و رویه کارگاه نوع دیگری حاکم بوده باشد.
ج- ایجاد تفاوت در میزان پرداخت (از صفر تا حداکثر رقمی که مجوز گرفته اند) در بین شاغلین یک شغل با تدوین ضابطه ای که به تأیید طرفین و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده باشد امکان پذیر است.

- ۷- پس از مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا زمانی که برای شاغل شغلی حق جذب برقرار نشده باشد حقی برای شاغل از نظر مطالبه آن ایجاد نخواهد نمود.
- ۸- کاهش یا قطع فوق العاده جذب (بازارکار) در باره کسانی که دریافت می کنند به سه صورت عملی است.
- الف- براساس پیش بینی به عمل آمده در ضابطه موضوع قسمت ج بند ۵ فوق الذکر
- ب- در صورت نبود ضابطه مدون و تأیید شده صرفاً به استناد ماده ۲۶ قانون کار و با اجازه اداره کار محل
- ج- تغییر شغل براساس ضوابط دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل
- ۹- در مورد مشاغلی که حق جذب آن هنوز در مورد هیچ یک از شاغلان برقرار نشده باشد تصمیم به کاهش درصد یا انصراف از آن با نظر مدیریت و اعلام آن به اداره کار محل صورت خواهد گرفت.
- ۱۰- اعمال تاثیر مصوبات شورای عالی کار در مورد افزایشات مزدی بر روی میزان حق جذب در هر سال موقوف به نظر مدیریت خواهد بود.
- ۱۱- در صورتیکه فردی که مشمول دریافت حق جذب باتوجه به شغل مورد تصدی واقع شده است تغییر شغل یابد حق جذب وی تابع شرایط شغل جدید خواهد گردید یعنی در صورتی که شغل جدید مشمول دریافت حق جذب می باشد حق جذب شغل فعلی از تاریخ انتصاب به شغل جدید قطع و در غیر این صورت حسب موافقت مدیریت می تواند از حق جذب شغل جدید برخوردار گردد.
- ۱۲- در صورتیکه مدیریت کارگاه مایل به برقراری حق جذب به صورت متغیر و شناور و در مورد هریک از مشاغل مورد نظر خود باشد می بایست در تنظیم فرم درخواست حق جذب برای هریک از مشاغل مورد نظر نسبت به مشخص نمودن حداقل و حداکثر درصد حق جذب و تعیین میزان سقف آن از نظر مبلغ اقدام نموده و نیز نسبت به تدوین آئین نامه ارزشیابی کارکنان و براساس عواملی نظیر کارایی، انضباط کار، خلاقیت و دیگر عوامل مورد نظر خود و با تعیین زمان ارزشیابی کارکنان اقدام و پس از تأیید آن توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آن را اجرا نماید.



