

دستورالعمل اجرائی طرح های طبقه بندی مشاغل موضوع ماده (۷) آیین نامه اجرایی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار (بخشنامه شماره ۷/۲۳۲ مورخ ۱۳۹۰/۷/۲۶ وزارت کار و امور اجتماعی)

## دستورالعمل شماره (۲۰) روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانها

پیرو نامه شماره ۱۱۲۲۱۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۰ معاونت محترم روابط کار مبنی بر ارسال یک نسخه از نظام ارزیابی مشاغل بازنگری شده اینک به پیوست یک نسخه از دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل موضوع ماده ۷ آیین نامه اجرایی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار که مورد اصلاح و تجدیدنظر کلی واقع شده است، ارسال می گردد.

مزید آگاهی، در موقع تهیه طرح طبقه بندی مشاغل برای هر یک از کارگاه های مشمول اجرای طرح طبقه بندی بر اساس نظام ارزیابی مشاغل، چگونگی اجرای این طرح در مورد کارکنان از لحاظ: شرایط تطبیق وضع با طرح طبقه بندی، ضوابط مربوط به تغییرات و جابجایی های شغلی و ارتقاء کارکنان پس از تطبیق، اصلاح طرح طبقه بندی، پرداخت مزایای مختلف و نظایر آن مستلزم وجود دستورالعملی خواهد بود که ضوابط مربوط به موارد فوق را مشخص نموده باشد، از این رو در سال ۱۳۶۲ با اجرای نظام ارزیابی مشاغل اولیه چنین دستورالعملی نیز تهیه گردید که با تدوین طرح طبقه بندی مشاغل برای هر یک از کارگاه ها یک نسخه از دستورالعمل مذکور نیز ضمیمه طرح گردیده است.

با اصلاح و بازنگری نظام ارزیابی مشاغل، از کلیه مبادی ذی ربط و بر اساس برنامه های راهبردی، فوق العاده در قالب منشور کاری و با نظرخواهی، تجدیدنظر در دستورالعمل اخیرالذکر نیز مدنظر این اداره کل واقع گردید و با اخذ نظرات از ادارات کل ستادی و اجرایی، دفاتر مشاوره فنی، تشکلات کارگری و کارفرمایی و بر اساس تجربیات کارشناسی حاصل از اجرای آن در طول ۲۸ سال گذشته نسبت به اصلاح آن اقدام گردید و لازم است در هر یک از مجلدات طرح های طبقه بندی مشاغل که من بعد تهیه می گردد یک نسخه از دستورالعمل اصلاح شده ضمیمه آن گردد.

با توجه به تفویض اتیبار انجام شده به ادارات کل اجرایی و با حفظ چارچوب و ضوابط مندرج در دستورالعمل ارسالی چنانچه مدیریت کارگاهی برای اجرای بهتر طبقه بندی

مشاغل و پویایی بیشتر آن پیشنهاد یا پیشنهاداتی را با تأیید کمیته طبقه بندی و رعایت کلیه مقررات در خصوص افزودن مواردی به دستورالعمل را مطرح نماید پس از انجام بررسی های کارشناسی و در صورت تأیید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان افزودن چنین مورد یا مواردی به دستورالعمل منعی نخواهد داشت.

با عنایت به مراتب فوق الذکر، خواهشمند است دستور فرمایید در امر نظارت بر تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مراقبت جدی مبذول نمایند تا کارگاه ها مطابق ضوابط تعیین شده در دستورالعمل مربوط در خصوص تطبیق، ارتقاء، جابجایی و ... فعالیت نمایند و در صورت بروز هر گونه ابهام در اجرای دستورالعمل مذکور اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت مرجع پاسخگویی و رفع ابهام خواهد بود. مدیران محترم کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها مسئول حسن اجرای این دستورالعمل خواهند بود.

شکور ابراهیمی- مدیر کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت

## **دستورالعمل اجرائی طرح های طبقه بندی مشاغل موضوع ماده (۷) آیین نامه اجرایی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار**

مقدمه

با توجه 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 پایین تر

کارگر: کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، سهم سهود 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 تأیید 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 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 تحصیلی 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 تأثیری 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 به لحاظ 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 آموزشی فنی و حرفه ای ارائه شده از تاریخ ارائه به آنان مسترد و مزد سوابق کسر شده از تاریخ اخیرالذکر درباره آنان برقرار خواهد شد. مزد سوابق کسر شده عبارت از رقم ریالی مزبور در هنگام تطبیق با شغل مورد تصدی باضافه تأثیر درصدهای افزایش مزد ناشی از مصوبات شورایعالی کار در سال های بعد از تطبیق تا زمان ارائه مدرک است.

ماده ۳: دوره های آموزش مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای به ترتیب آنچه که

در حال تکمیل...

**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 بر اساس جدول ضمیمه که تا پایان سال ... تنظیم شده است، محاسبه و به عنوان مزد سنوات گذشته (مزد پایه های قبل از اجرای طرح) در مورد آنان منظور خواهد شد. افزایش مزد سنوات (پایه) تابع مصوبات بعدی شورایعالی 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 بر حسب مورد با توجه به ضوابط احتساب ایثارگری در کارگاه‌های دارای طرح، جداگانه محاسبه و جایگزین مزایای قبلی می‌گردد و بخشی از مزد مبنا را تشکیل می‌دهد. لیکن در محاسبه و تعیین مابه‌التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح ملاک محاسبه قرار نمی‌گیرد.

در حال تکمیل...

### بخش چهارم- مزایا

ماده ۱۸: نظر به اینکه در تدوین طرح و ارزیابی شناسنامه‌های 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 پرداخت‌های مستمر که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل در کارگاه پرداخت می‌گردیده 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 مبنا، مزایای دیگری جز آنچه که به ترتیب زیر مقرر می‌شود قابل پرداخت نخواهد بود.

الف- حق مسکن، حق اولاد، کمک‌های جنسی، ایاب و ذهاب و انواع پاداش و عیدی و نظایر آن‌ها که طبق ضوابط قانونی مربوطه یا عرف و روال کارگاه پرداخت می‌شود.

ب- حق شیفت- نوبت کاری- شب کاری- اضافه کاری- فوق‌العاده مأموریت و نظایر آن‌ها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می‌شود.

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 کارگاه‌هایی که به روش تفکیک پست از شغل یا تفکیک شرایط کار از شغل، طرح تهیه می‌کنند 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 می‌شوند. 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 آنها 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 کارگاه‌ها به این گونه 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 می‌تواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد. استفاده هر یک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موقوف به داشتن شرایط احراز کامل شغل از نظر تجربه و تحصیل است (طبق ضوابط حق جذب که پیوست می‌باشد)

تبصره ۳- مدیریت می‌تواند پس از دریافت مجوز حق جذب و یا توأم 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 جداول مزد توسط مدیریت به اداره کل اعلام و پس از اخذ مجوز لازم و تأیید اصلاحات آن موارد به طرح الحاق خواهد شد.