

شماره: ۷۱۲۳۲
تاریخ: ۳۹۰/۷/۲۶
پیوست:

دستورالعمل شماره (۲۰) روابط کار

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

سلام علیکم

پیروندامه شماره ۱۱۲۲۱۵ مورخ ۸۹/۱۱/۲۰ 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 آین نامه اجرایی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار که مورد اصلاح و تجدید نظر کلی واقع شده است ارسال می گردد.

مزید آگاهی در موقع تهیه طرح طبقه بندی مشاغل برای هریک از کارگاه های مشمول اجرای طبقه بندی براساس 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 نظایران 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 هریک از کارگاه ها یک نسخه از دستورالعمل مذکور نیز ضمیمه طرح گردیده است.

با اصلاح و بازنگری نظام ارزیابی مشاغل، از کلیه مبادی ذیربط و براساس برنامه های راهبردی، فوق العاده در قالب منشورکاری و با نظرخواهی، تجدید نظر 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 براساس تجربیات کارشناسی حاصل از اجرای آن در طول ۲۸

برگزاری

شماره:
تاریخ:
پیوست:

سال گذشته نسبت به اصلاح آن اقدام گردید و لازم است در هر یک از مجلدات طرح‌های طبقه بندی مشاغل که من بعد تهیه می‌گردد یک نسخه از دستورالعمل اصلاح شده ضمیمه آن گردد.

با توجه به تفویض اختیار 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 تائید کمیته طبقه بندی و رعایت کلیه مقررات درخصوص افزودن مواردی به دستورالعمل را مطرح نماید پس از انجام بررسی‌های کارشناسی و در صورت تائید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان افزودن چنین مورد یا مواردی به دستورالعمل منعی نخواهد داشت.

باعنایت به مراتب فوق الذکر خواهشمند است دستور فرمایید در امر ناظارت بر تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مراقبت جدی مبذول نمایند تا کارگاه‌ها مطابق ضوابط تعیین شده در دستورالعمل مربوط درخصوص تطبیق، ارتقاء، جابجایی و ... فعالیت نمایند و در صورت بروز هرگونه ابهام در اجرای دستورالعمل مذکور اداره کل تنظیم و ناظارت بر روابط کار و نظام‌های جبران خدمت مرجع پاسخگویی و رفع ابهام خواهد بود. مدیران محترم کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها مسئول حسن اجرای این دستورالعمل خواهند بود.

شکور ابراهیمی

مدیر کل تنظیم و ناظارت بر روابط کار و

نظام‌های جبران خدمت

۱۴۰۷

بهمن

دالمن مل می خواهیم فرم.

دستور العمل اجرائی 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

بسم تعالیٰ

شماره:
تاریخ:
پیوست:

مقدمه

باتوجه به تهیه طبقه بندی مشاغل کارگاه که در اجرای مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار طبق نظام ارزیابی مشاغل تدوین و به تائید 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 سنتی 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 مزايا 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 عنوانین 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 خواهد 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.

شماره:
تاریخ:
پیوست:

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 ویا گواهینامه آموزش فنی و حرفه ای در حین کار سوابق مذبور 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 اخیر الذکر در باره آنان برقرار خواهد شد. مزد سوابق کسر شده عبارت از رقم ریالی مذبور در هنگام تطبیق با شغل مورد تصدی باضافه تاثیر در صدهای افزایش مزد ناشی از مصوبات شورایعالی 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 دستور العمل 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 معتر بوده و یا گواهینامه های صادره توسط آنان به تائید مراجع رسمی و معتر رسیده باشد، با نظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) هر ۱۰ ساعت آموزش معادل یکماه تجربه شغلی تلقی می شوند حداقل تجربه ای که به این طریق محاسبه می شود ۶ سال است.

شماره:
تاریخ:
پیوست:

تبصره ۲: در صورتی که به دلایلی امکان تعیین ساعات آموزشی میسر نباشد این جایگزینی مناسب 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 عسال تجربه شوند (حداکثر تا ۸ سال) و یا به دلایلی امکان تعیین ساعات آموزشی آنها میسر نباشد میزان جایگزینی مناسب با مدت و نوع آموزش و اهمیت با پیشنهاد مدیریت و بانتظر 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 تائید 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 سنتوات گذشته(پایه سنتواتی) نیز با موافقت مدیریت امکان پذیر خواهد بود.

تبصره ۱: مدیریت می تواند شرط پذیرش سوابق خارج از کارگاه را موكول 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 (هر کارگاه 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 می شوند به منزله سابقه خارج از کارگاه محسوب میگردد.

بخش دوم- تعیین مزد مبنای (مزد پایه یا سوابقات 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 بعنوان مزد سوابقات گذشته (مزد پایه های قبل از اجرای طرح) در مورد آنان منظور خواهد شد افزایش مزد سوابقات (پایه) تابع مصوبات بعدی شورای عالی کار است.

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

بسم تعالیٰ

شماره:
تاریخ:
پیوست:

تبصره ۲: مزایای ایثارگری (رزمندگی- جانبازی- آزادگی) افراد نیز بر حسب 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 ۳ بصورت جداگانه در ستون مربوط (مزایای ایثارگری) در لیست تطبیق لاحظ می گردد
ماهه ۶: با اجرای طرح مزد شغل، مزد سالانه 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 تائید می شود صورت خواهد گرفت. این جدول حاوی مزد شغل گروه ها، نرخ مزد سالانه و نرخ رتبه در هر گروه می باشد.

تبصره ۱: کلیه کارگاه های دارای طرح مصوب، می بایست در ابتدای هر سال با توجه به حداقل مزدقانونی اعلام شده و نحوه تسری افزایشات مزدی به سایر گروه های شغلی و نرخ های پایه سالانه که در مصوبه شورای عالی کار اعلام می گردد، نسبت به تنظیم جدول مزد خود برای سال مربوط با رعایت مصوبه اقدام نمایند. این جدول مأخذ تعیین مزد کارگران مشمول طرح هنگام ارتقاء، استخدام و جابجایی های شغلی است.
(تفییرات بعدی در جدول مزد بستگی به تصمیمات شورای عالی 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 همطراز و مشابه گردد با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تایید 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
ثبت 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 براساس مصوبات شورایعالی کار یا سایر مراجع ذیصلاح اعلام می شود
مستهلك 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
شورایعالی 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 کارگرانیکه 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 ترقیع، ارتقاء، جابجایی شغلی و استخدام

ماده ۹: در صورت تصویب شورایعالی 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.

بسم تعالیٰ

شماره:
تاریخ:
پیوست:

تبصره: اعطای پایه سنت 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 موكول 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 باشد دوره های آموزش فنی و حرفه ای موضوع ماده ۳، گواهینامه های مربوط به ترتیب مقرر در ماده مزبور جایگزین کمبود تحصیل خواهد شد.

درصورت 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 برتریب مقرر در ماده ۲ جایگزین کمبود تحصیل با کسر از مزد سنت آنان خواهد گردید. اعاده سوابق کسر شده درصورت 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 هرسال 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 باکمبودرو بروست بشرط داشتن مدرک تحصیلی لازم مدیریت می تواند با تائید کمیته طبقه بندی بصورت استثناء از کمبود تجربه صرف نظر کند. احراز رتبه این افراد (درصورت 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 انتساب 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- تائید کمیته در مورد دارا بودن شرایط احراز لازم شاغل جهت تصدی شغل جدید (براساس ضوابط طرح و مقررات این دستورالعمل)
ج- درصورت لزوم گذراندن حداکثر دوره ۳ ماهه آزمایشی با مزد و مزایای شغل جدید، مدت خدمت آزمایشی باید در حکم صادره قیدشود در غیر اینصورت 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

شماره:

تاریخ:

پیوست:

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 سنت این افراد به ترتیب زیر عمل می گردد:
الف- چنانچه دارای شرایط احراز کامل گروه جدید از نظر تحصیل و تجربه باشند مزد
سنت آنان همان مزد سنت 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 سنت آنان کسر می گردد.

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

تبصره ۲: در هیچ شرایطی ارتقاء نباید موجب کاهش مزد مبنای کارگر (نسبت به مزد
قبلی) شود مگر آنکه این امر کتاباً 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
تائید کمیته به لحاظ داشتن شرایط احراز شغل جدید
توانایی انجام کار در شغل جدید

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

بسم تعالیٰ

شماره:
تاریخ:
پیوست:

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

تبصره ۲: در موارد مربوط به جابجایی کارگران در مشاغل هم گروه و همچنین در تنزل شغل آنان در صورتی که قبلًاً 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 این صورت مزد وی به طریق مذکور در تبصره ۱ در شغلی که با نظر مدیریت و تائید کمیته برای وی تعیین می‌شود در گروه جدید محاسبه و پرداخت خواهد شد و مبلغ کاهش دستمزد ناشی از تنزل گروه نیز جدا از مزد گروه و مزد سال‌ها می‌باید به عنوان مابه التفاوت مزد به وی پرداخت شود ضمناً غرامت متعلقه طبق مقررات صندوق تامین اجتماعی پرداخت می‌گردد.

توضیح: مشمولین تبصره یک ماده ۹۲ قانون کار تابع حکم تبصره مذکور می‌باشند

بسته‌الی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

تبصره ۴: در کارگاه‌هایی که طرح آنها به روش تفکیک پست از شغل تهیه شده یا می‌شود اتخاذ تصمیم در مورد تغییر پست افراد با توجه به فهرست تخصیص پست به شغل و در محدوده شغل مورد تصدی از اختیارات مدیریت است.

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

ماده ۱۴: به منظور تقویت انگیزه‌های 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 هر چهار سال سابقه کار از تاریخ استخدام که مازاد بر شرایط احراز شغل از لحاظ تجربه و کمبود تحصیل باشد یک رتبه در گروه مربوطه به کارگران اعطا می‌شود.

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 نمی‌شود.

تبصره ۲: عوامل زیر می‌تواند در احتساب رتبه منظور گردد:

- الف- هرسال تحصیل مازاد بر شرایط احراز معادل یک سال سابقه
- ب- هر ده ساعت دوره آموزش فنی و حرفه‌ای مرتبط با شغل معادل یک ماه سابقه
- ج- دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای 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 می‌تواند حداقل متعادل یک سال در هر رتبه ارافق قائل شده و مدت لازم برای اعطای رتبه را به حداقل ۳ سال کاهش دهد.

بسم تعالیٰ

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: تأخیر در اعطای رتبه هریک از افراد با پیشنهاد مدیریت و تائید کمیته انضباطی کار کارگاه، بنا به دلایل انضباطی حداقل بـه مدت یک سال 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 با استیضاح 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 متواالی (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 قبل از دریافت داشته اند صرفاً با درصد افزایش مزد مندرج در فرمول های شورای عالی کار افزایش می یابد.

بسم تعالیٰ

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 مشکله 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 تعامل، 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

بسم تعالیٰ

محاسبه جدول مزد لاحاظ 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 درمورد مشاغل تخصصی یا درسطوح 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 موكول 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 تائید 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 تائید اصلاحات آن موارد به طرح الحاق خواهد شد.

بسم تعالیٰ

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

تبصره ۲: انجام تغییرات و اصلاحات موضوع این ماده در صورتیکه در وضعیت شغلی و گروهی کارگران تاثیر 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 ممهور به مهر واحد مربوطه و امضاء مقام مسئول با رعایت سایر ضوابط صادر و به آنان تحويل 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

بسم الله الرحمن الرحيم

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 مکتبه کارگران تنظیم خواهد
گردید.

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

جدول تطبیق امتیازات و مدارک تحصیلی و میزان کسر از سابقه کار بابت کمبود تحصیل

(جایگزینی تجربه بجای تحصیل موضوع دستورالعمل اجرائی طبقه بندی مشاغل)

ردیف	نام مشاغل	شرایط تحصیلی شاغل و امتیاز متعلقه در نظام های						تحصیلی قدیم و جدید تا مقطع دیپلم		
		میزان کسر از سابقه بابت کمبود مدرک تحصیلی	شرایط احراز شغل طبق مقاطع تحصیلی	دو ساله	چهار ساله	شش ساله	شش ساله	شش ساله	شش ساله	شش ساله
۱	بیسوساد	۰	۰	۶ سال	۳ سال	۲ سال	۱ سال	۰	بیسوساد	۹ سال
۲	اول دبستان	۶	۶	۵/۵ سال	۲/۵ سال	۱/۵ سال	۶ ماه	۶	اول دبستان	۸/۵ سال
۳	دوم دبستان	۱۲	۱۲	۵ سال	۲ سال	۱ سال	--	۱۲	دوم دبستان	۸ سال
۴	سوم دبستان	۱۸	۱۸	۴/۵ سال	۱/۵ سال	۶ ماه	--	۱۸	سوم دبستان	۷/۵ سال
۵	چهارم دبستان	۲۴	۲۴	۴ سال	۱ سال	--	--	۲۴	چهارم دبستان	۷ سال
۶	پنجم دبستان	--	--	۳/۵ سال	۶ ماه	--	--	۳۰	پنجم دبستان	۶/۵ سال
۷	ششم دبستان	۳۶	۳۶	۳ سال	--	--	--	۳۶	ششم دبستان	۶ سال
۸	اول دبیرستان	۴۸	۴۸	۲ سال	--	--	--	۴۸	اول راهنمایی	۵ سال
۹	دوم دبیرستان	۶۰	۶۰	۱ سال	--	--	--	۶۰	دوم راهنمایی	۴ سال
۱۰	سوم دبیرستان	۷۲	۷۲	--	--	--	--	۷۲	سوم راهنمایی	۳ سال
۱۱	اول دبیرستان (جدید)	۷۸	۷۸	--	--	--	--	--	اول دبیرستان (جدید)	۲/۵ سال
۱۲	دوم دبیرستان (جدید)	۸۴	۸۴	--	--	--	--	۸۴	دوم دبیرستان (جدید)	۲ سال
۱۳	پنجم دبیرستان	۹۶	۹۶	--	--	--	--	۹۶	پنجم دبیرستان (جدید)	۱ سال
۱۴	ششم دبیرستان (دیپلم)	۱۰۸	۱۰۸	--	--	--	--	۱۰۸	چهارم دبیرستان (جدید)	--

ضمناً در مورد مدارک تحصیلی بالاتر از دیپلم و دانشگاهی هر یک سال و نیم تجربه جایگزین یک سال کمبود مدرک تحصیلی خواهد شد.

جدول احتساب مزد سال ۱۳۸۹ تا پایان خدمت

(ارقام به ریال در روز)

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

موضوع ماده ۵ دستور العمل اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل برای تطبیق کارکنان در سال ۱۳۹۰

ماه سال	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
	۰	۱۶۷	۳۳۳	۵۰۰	۶۶۷	۸۳۳	۱۰۰۰	۱۱۶۷	۱۳۳۳	۱۵۰۰	۱۶۶۷	۱۸۳۳
۱	۲۰۰۰	۲۱۷۷	۲۳۵۳	۲۵۳۰	۲۷۰۷	۲۸۸۳	۳۰۶۰	۳۲۲۷	۳۴۱۳	۳۵۹۰	۳۷۶۷	۳۹۴۳
۲	۴۱۲۰	۴۲۲۸	۴۳۰۶	۴۴۷۴	۴۵۹۲	۴۷۱۰	۴۸۲۸	۴۹۴۶	۵۰۶۴	۵۱۸۲	۵۳۰۰	۵۴۱۸
۳	۵۵۳۸	۵۶۶۲	۵۷۸۵	۵۹۰۹	۶۰۳۳	۶۱۰۷	۶۲۸۱	۶۴۰۵	۶۵۲۹	۶۶۵۲	۶۷۷۶	۶۹۰۰
۴	۷۰۲۶	۷۱۰۶	۷۲۸۶	۷۴۱۷	۷۵۴۷	۷۶۷۷	۷۸۰۷	۷۹۳۷	۸۰۶۷	۸۱۹۷	۸۳۲۷	۸۴۰۷
۵	۸۰۸۹	۸۷۳۲	۸۸۷۶	۹۰۱۹	۹۱۶۲	۹۳۰۵	۹۴۴۸	۹۵۹۱	۹۷۳۴	۹۸۷۷	۱۰۰۲۰	۱۰۱۶۳
۶	۱۰۳۰۹	۱۰۴۳۷	۱۰۵۶۶	۱۰۷۹۰	۱۰۸۲۳	۱۰۹۰۲	۱۱۰۸۰	۱۱۲۰۹	۱۱۳۳۸	۱۱۴۶۶	۱۱۵۹۰	۱۱۷۲۴
۷	۱۱۸۵۲	۱۱۹۶۶	۱۲۰۷۹	۱۲۱۹۳	۱۲۳۰۶	۱۲۴۲۰	۱۲۵۲۳	۱۲۶۴۶	۱۲۷۶۰	۱۲۸۷۳	۱۲۹۸۷	۱۳۱۰۰
۸	۱۳۲۱۴	۱۳۳۰۳	۱۳۳۹۲	۱۳۴۸۲	۱۳۵۷۲	۱۳۶۶۲	۱۳۷۰۱	۱۳۸۴۰	۱۳۹۳۰	۱۴۰۱۹	۱۴۱۱۰	۱۴۱۹۷
۹	۱۴۲۸۸	۱۴۳۶۴	۱۴۴۴۲	۱۴۵۱۸	۱۴۵۹۰	۱۴۶۷۲	۱۴۷۵۰	۱۴۸۲۰	۱۴۹۰۲	۱۴۹۸۰	۱۵۰۰۰	۱۵۱۳۴
۱۰	۱۵۲۱۰	۱۵۲۷۵	۱۵۳۴۰	۱۵۴۰۰	۱۵۴۷۰	۱۵۵۳۵	۱۵۶۰۰	۱۵۶۶۴	۱۵۷۲۹	۱۵۷۹۴	۱۵۸۶۲	۱۵۹۲۰
۱۱	۱۰۹۹۰	۱۶۰۴۶	۱۶۰۹۹	۱۶۱۰۷	۱۶۲۰۸	۱۶۲۶۶	۱۶۳۲۲	۱۶۳۷۸	۱۶۴۳۱	۱۶۴۸۷	۱۶۵۴۳	۱۶۵۹۹
۱۲	۱۶۶۵۲	۱۶۶۸۵	۱۶۷۲۰	۱۶۷۵۳	۱۶۷۸۶	۱۶۸۱۹	۱۶۸۵۳	۱۶۸۸۵	۱۶۹۱۸	۱۶۹۵۴	۱۶۹۹۰	۱۷۰۲۸
۱۳	۱۷۰۵۶	۱۷۰۸۳	۱۷۱۱۲	۱۷۱۳۹	۱۷۱۶۷	۱۷۱۹۸	۱۷۲۲۵	۱۷۲۵۴	۱۷۲۸۲	۱۷۳۱۱	۱۷۳۴۱	۱۷۳۷۲
۱۴	۱۷۳۹۷	۱۷۴۲۶	۱۷۴۰۰	۱۷۴۸۴	۱۷۵۱۱	۱۷۵۳۸	۱۷۵۷۷	۱۷۵۹۶	۱۷۶۲۴	۱۷۶۵۳	۱۷۶۸۲	۱۷۷۱۱
۱۵	۱۷۷۴۲	۱۷۷۷۷	۱۷۸۱۲	۱۷۸۴۵	۱۷۸۸۰	۱۷۹۱۰	۱۷۹۵۰	۱۷۹۸۵	۱۸۰۱۹	۱۸۰۵۶	۱۸۱۲۰	۱۸۱۵۰
۱۶	۱۸۱۶۰	۱۸۱۹۰	۱۸۲۲۱	۱۸۲۴۹	۱۸۲۸۰	۱۸۳۱۰	۱۸۳۳۷	۱۸۳۶۷	۱۸۳۹۶	۱۸۴۲۶	۱۸۴۵۷	۱۸۴۸۷
۱۷	۱۸۰۱۹	۱۸۰۴۳	۱۸۰۷۰	۱۸۰۹۷	۱۸۶۲۳	۱۸۶۴۷	۱۸۶۷۴	۱۸۷۰۲	۱۸۷۲۷	۱۸۷۵۳	۱۸۷۷۹	۱۸۸۰۰
۱۸	۱۸۸۲۹	۱۸۸۰۲	۱۸۸۷۱	۱۸۸۹۲	۱۸۹۱۴	۱۸۹۳۳	۱۸۹۰۷	۱۸۹۷۹	۱۹۰۰۰	۱۹۰۲۲	۱۹۰۴۷	۱۹۰۶۶
۱۹	۱۹۰۹۲	۱۹۱۱۸	۱۹۱۴۲	۱۹۱۷۷	۱۹۱۹۰	۱۹۲۱۶	۱۹۲۳۹	۱۹۲۶۰	۱۹۲۸۹	۱۹۳۱۰	۱۹۳۳۷	۱۹۳۶۳
۲۰	۱۹۳۸۰	۱۹۴۰۴	۱۹۴۲۶	۱۹۴۴۸	۱۹۴۷۲	۱۹۴۹۰	۱۹۵۱۷	۱۹۵۳۸	۱۹۵۶۴	۱۹۵۸۸	۱۹۶۱۳	۱۹۶۳۷
۲۱	۱۹۷۷۴	۱۹۷۹۰	۱۹۷۱۷	۱۹۷۴۳	۱۹۷۷۷	۱۹۷۹۳	۱۹۸۱۸	۱۹۸۴۶	۱۹۸۷۰	۱۹۸۹۴	۱۹۹۲۱	۱۹۹۴۷
۲۲	۱۹۹۷۰	۱۹۹۹۴	۲۰۰۱۴	۲۰۰۳۸	۲۰۰۶۰	۲۰۰۸۲	۲۰۱۰۷	۲۰۱۲۹	۲۰۱۰۱	۲۰۱۷۴	۲۰۱۹۷	۲۰۲۱۹
۲۳	۲۰۲۲۹	۲۰۲۶۰	۲۰۲۸۹	۲۰۳۱۳	۲۰۳۳۷	۲۰۳۶۲	۲۰۳۸۶	۲۰۴۱۱	۲۰۴۳۷	۲۰۴۵۸	۲۰۴۸۴	۲۰۵۱۰
۲۴	۲۰۵۲۲	۲۰۵۳۴	۲۰۵۴۸	۲۰۵۵۸	۲۰۵۷۰	۲۰۵۸۴	۲۰۵۹۶	۲۰۶۰۷	۲۰۶۲۰	۲۰۶۳۲	۲۰۶۴۴	۲۰۶۵۷
۲۵	۲۰۶۶۷	۲۰۶۷۶	۲۰۶۹۱	۲۰۷۰۲	۲۰۷۱۴	۲۰۷۲۸	۲۰۷۳۷	۲۰۷۴۶	۲۰۷۰۹	۲۰۷۷۲	۲۰۷۸۴	۲۰۷۹۷
۲۶	۲۰۸۰۹	۲۰۸۲۶	۲۰۸۴۱	۲۰۸۰۸	۲۰۸۷۱	۲۰۸۹۰	۲۰۹۰۳	۲۰۹۲۰	۲۰۹۳۵	۲۰۹۵۲	۲۰۹۷۷	۲۰۹۸۲
۲۷	۲۱۰۰۲	۲۱۰۲۶	۲۱۰۵۰	۲۱۰۷۶	۲۱۱۰۰	۲۱۱۲۳	۲۱۱۴۸	۲۱۱۷۴	۲۱۱۹۰	۲۱۲۲۱	۲۱۲۴۷	۲۱۲۶۹
۲۸	۲۱۲۸۸	۲۱۳۰۷	۲۱۳۲۸	۲۱۳۴۷	۲۱۳۶۸	۲۱۳۸۶	۲۱۴۰۶	۲۱۴۲۰	۲۱۴۴۷	۲۱۴۶۶	۲۱۴۸۶	۲۱۵۰۴
۲۹	۲۱۵۲۷	۲۱۵۴۰	۲۱۵۶۴	۲۱۵۸۴	۲۱۶۰۴	۲۱۶۲۵	۲۱۶۴۲	۲۱۶۶۴	۲۱۶۸۲	۲۱۷۰۲	۲۱۷۲۳	۲۱۷۴۳
۳۰	۲۱۷۶۲	۲۱۷۷۸	۲۱۷۹۱	۲۱۸۱۰	۲۱۸۲۳	۲۱۸۴۱	۲۱۸۵۰	۲۱۸۷۳	۲۱۸۸۷	۲۱۹۰۳	۲۱۹۱۸	۲۱۹۳۰

(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 ۲۵ ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل می باشد .

استفاده هریک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موكول 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 تائید 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 ۱۵۰ 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 شورایعالی کار بر روی آن از ناحیه کارفرما الزامی نیست
ب- درمحاسبه 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 درمیزان پرداخت (از صفر تا حداقلرقمی که مجوز گرفته اند) در بین شاغلین یک شغل با تدوین ضابطه ای که به تائید 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 خواهد 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 تائید 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- درمورد مشاغلی که حق جذب آن هنوز درمورد 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 هرسال موكول به نظر مدیریت خواهد بود.

۱۱- در صورتی که مشمول دریافت حق جذب با توجه 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 صورتی که مدیریت کارگاه مایل به برقراری حق جذب به صورت متغیر و شناور و درمورد 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 حداقل 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، انصباط کار، خلاقیت و دیگر عوامل موردنظر خود و با تعیین زمان ارزشیابی کارکنان اقدام و پس از تائید آن توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آن را اجرا نماید.

بِسْمِهِ تَعَالَى

فرم درخواست برقراری فوق العاده جذب (بازارکار) در اجرایی ضوابط

لسته عمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل

تاریخ تکمیل فرم

۱- نام شرکت	
۲- فعالیت	
۳- نشانی کامل و شماره تلفن و دورنگار:	
۴- تعداد کارکنان	نفر
۵- تاریخ تصویب طبقه بندی مشاغل	
۶- ضریب فعلی جدول مزد	ریال

۷- مشخصات شغل های مورد نظر و میزان فوق العاده جذب (بازارکار) برای هر شغل:

امضا مهر واحد

- تأیید بالاترین مقام مسئول شرکت: نام و نام خانوادگی:

۹- اظهارنظر اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

با اسمه تعالی

طرح طبقه بندی مشاغل

حکم کارگزینی

۱- نام خانوادگی	۲- نام	۳- شماره پرسنلی	
۴- شماره شناسنامه:	۵- نام پدر:	۶- تاریخ تولد:	۷- محل صدور:
۸- وضعیت تأهل:	۹- تعداد اولاد:	۱۰- وضعیت سربازی:	۱۱- آخرین مدرک تحصیلی:
۱۲- تاریخ استخدام:	۱۳- کد شغل:	۱۴- عنوان شغل:	۱۵- واحد سازمانی:
۱۶- گروه:	۱۹- مزد مبنا:		
۱۷- نوع حکم:	ریال	مزدگروه (مزدشغل):	
۱۸- شرح حکم:	مزدسنوات:		
۱۹- مزد مبنا:	جمع مزد مبنا:		
۲۰- مزايا:			
۲۱- تفاوت تطبیق:	ریال		
۲۲- تاریخ اجرای حکم:	مسکن:		
۲۳- شماره حکم:	۲۴- تاریخ صدور:	ریال	
۲۵- محل امضاهای مجاز:		عائله مندی:	
۲۶- نسخه	۲۱- جمع کل مزد و مزايا:		