

عنوان

دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل (دستورالعمل شماره ۲۰
روابط کار)

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش‌ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتتابان

اینجا کلیک کنید

موضوع: دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل موضوع ماده (۷) آیین‌نامه اجرایی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل

کارگاه‌ها موضوع تبصره (۱) ماده (۴۹) قانون کار، مصوب ۱۳۸۹

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها

سلام علیکم

پیرو نامه شماره ۱۱۲۲۱۵ مورخ ۲۰/۱۱/۸۹ معاونت محترم روابط کار مبنی بر ارسال یک نسخه از نظام ارزیابی مشاغل بازنگری شده اینک به پیوست یک نسخه از دستورالعمل اجرای طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل موضوع ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار که مورد اصلاح و تجدید نظر کلی واقع شده است ارسال می‌گردد.

مزید آگاهی در موقع تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل برای هر یک از کارگاه‌های مشمول اجرای طبقه‌بندی بر اساس نظام ارزیابی مشاغل، چگونگی اجرای این طرح در مورد کارکنان از لحاظ: شرایط تطبیق وضع با طرح طبقه‌بندی، ضوابط مربوط به تغییرات و جابجایی‌های شغلی و ارتقاء کارکنان پس از تطبیق، اصلاح طرح طبقه‌بندی، پرداخت مزایای مختلف و نظایر آن مستلزم وجود دستورالعملی خواهد بود که ضوابط مربوط 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 طبقه‌بندی مشاغل برای هریک از کارگاه‌ها یک نسخه از دستورالعمل مذکور ضمیمه طرح گردیده است.

با اصلاح و بازنگری نظام ارزیابی مشاغل، از کلیه مبادی ذی ربط و بر اساس برنامه‌های راهبردی، فوق‌العاده در قالب منشور کاری و با نظر خواهی، 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 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 طرح‌های طبقه‌بندی 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 طبقه‌بندی مشاغل و پویایی بیشتر آن پیشنهاد یا پیشنهاداتی را با تأیید کمیته طبقه‌بندی و رعایت کلیه مقررات در خصوص افزودن مواردی به دستورالعمل را مطرح نماید پس از انجام بررسی‌های کارشناسی و در صورت تأیید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان افزودن چنین مواردی به دستورالعمل منعی نخواهد داشت.

با عنایت به موارد فوق‌الذکر خواهشمند است دستور فرمایید در امر نظارت بر تهیه و اجرای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار مراقبت جدی مبذول نمایند تا کارگاه‌ها 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 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. (پیوست نسخه دستورالعمل در پایین این صفحه قابل دالود است).

مقدمه



با توجه به تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه در اجرای **مواد ۴۸ (و ۴۹) قانون کار** طبق نظام ارزیابی مشاغل تدوین و به تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده است، ضوابط مربوط به نحوه تطبیق کارکنان با طرح و تغییرات و جابجایی‌های شغلی و دیگر موارد مرتبط با طبقه‌بندی به موجب این دستورالعمل صورت خواهد گرفت.

تعاریف

اداره کل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

کمیته: کمیته طبقه‌بندی مشاغل

طرح: طرح طبقه‌بندی 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

مابه‌التفاوت 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 گروه‌های بالاتر

تنزل: قرار گرفتن فرد در شغلی با گروه یا گروه‌های پایین‌تر

کارگر: کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند و مشمول قانون کار است

بخش اول - تطبیق وضع با طرح

ماده ۱- کلیه کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم و موقت، فصلی، پاره وقت و تمام وقت مشمول اجرای طرح می‌باشند و با توجه به وظایفی که عملاً در تاریخ تصویب مرحله اول طرح (تاریخ تایید پیش‌نویس) عهده‌دار بودند و انطباق این وظایف با عناوین شغلی طرح و با رعایت شرایط احراز پیش‌بینی شده در شناسنامه شغلی طبق ضوابط این دستورالعمل با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل با طرح تطبیق خواهند یافت.

تبصره - در مورد مشاغل سطح‌بندی شده با شرح وظایف مشابه و یکسان در شناسنامه‌های شغلی، تعیین سطح شغل (گروه شغل) از اختیارات مدیریت است.

ماده ۲- رعایت شرایط احراز مندرج در شناسنامه‌های شغلی در مورد متصدیان آنها الزامی است لیکن هنگام تطبیق وضع (در تاریخ مقرر در ماده (۱)) 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 سال‌های کمبود با استفاده از جدول موضوع ماده (۵) (از بالا به پایین) کسر می‌گردد. در صورتی که در این مرحله تمام سابقه تجربی فرد نتواند کمبود



تحصیلی 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 - گواهی‌نامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای موضوع ماده (۳) این دستورالعمل در صورت ارتباط با شغل نیز می‌تواند جایگزین سابقه تجربی مقرر در این ماده شود.

تبصره ۲ - در مورد کارکنانی که هنگام تطبیق وضع و اجرای این ماده به لحاظ کمبود تحصیلات سابقه تجربی از آن کسر گردیده است در صورت اخذ مدرک تحصیلی لازم و یا گواهی‌نامه آموزش فنی و حرفه‌ای در حین کار سوابق مزبور متناسب با مدرک تحصیلی و گواهی‌نامه آموزش فنی و حرفه‌ای 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 به اضافه تأثیر درصدهای افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی کار در سال‌های بعد از تطبیق تا زمان ارائه مدرک است.

ماده ۳ - دوره‌های آموزش مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به ترتیب آنچه که در دستورالعمل احتساب گواهی‌نامه‌ها به شماره ۱۱۸۹۴ مورخ ۸۹/۱۱/۲۰ اعلام گردیده است، جایگزین شرایط احراز شغل پیش‌بینی شده برای مشاغل از نظر تجربه و به تبع آن جایگزین کمبود تحصیلی مورد نیاز شغل می‌گردد، مشروط بر آنکه مرتبط بودن دوره آموزشی با شغل مربوط به تأیید کمیته رسیده باشد.

تبصره ۱ - در مورد دوره‌های آموزشی و مهارتی تخصصی که توسط سایر موسسات آموزشی برگزار می‌گردد، در صورتی که این موسسات مراجع آموزشی معتبر بوده و یا گواهی‌نامه‌های صادره توسط آنان به تأیید مراجع رسمی و معتبر رسیده باشد، با نظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) هر ۱۰ ساعت آموزش معادل یک ماه تجربه شغلی تلقی می‌شوند. حداکثر تجربه‌ای که این طریق محاسبه می‌شود 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 می‌شود.

تبصره ۳ - در صورتی که برخی از دوره‌های 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 آن با پیشنهاد مدیریت و با نظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) تعیین می‌شود.

تبصره ۴ - چنانچه ضوابط دیگری راجع به جایگزینی دوره آموزشی به جای 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 صورتی که 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 به ترتیب مقرر در این دستورالعمل محاسبه می‌گردد و احتساب مازاد این سوابق (پس از جایگزینی با وجود کمبود شرایط احراز شغل) از بابت مزد سنوات گذشته (پایه سنواتی) نیز با موافقت مدیریت امکان‌پذیر خواهد بود.

تبصره ۱ - مدیریت می‌تواند شرط پذیرش سوابق خارج از کارگاه را موکول به ارائه گواهی‌نامه پرداخت حق بیمه نماید.

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 کارگاه‌های 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 انتقال با موافقت مدیریت کارگاه جدید خواهد بود.

سابقه قبلی کسانی که با کارگاه قطع رابطه کرده‌اند و یا با آنها 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) بر اساس جدول ضمیمه که تا پایان سال تنظیم شده است، محاسبه و به عنوان مزد سنوات گذشته (مزد پایه‌های قبل از اجرای طرح) در مورد آنان منظور خواهد شد. افزایش مزد سنوات (پایه) تابع مصوبات بعدی شورای عالی کار است.

تبصره ۱- در صورتی که سوابق خدمتی در این مرحله نتواند تمام کمبود تجربه را جبران کند، از مزد شغل شاغل مبلغی کسر نمی‌گردد.

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.

تبصره ۳- در زمان تهیه و تنظیم جدول مزد، مزایای ایثارگری از مزد قبل از طرح کارگران مشمول تفکیک گردیده و پس از محاسبه مجدداً به ترتیب تبصره (۲) به صورت جداگانه در ستون مربوط مزایای ایثارگری در لیست تطبیق لحاظ می‌گردد.

ماده ۶- با اجرای طرح مزد شغل، مزد سنوات و مزد رتبه (در کارگاه‌هایی که دارای نظام رتبه‌بندی می‌باشند) کلیه کارگران مشمول بر اساس جدول مزدی که طبق ضوابط و روش‌های مورد عمل اداره کل تایید می‌شود، صورت خواهد گرفت. این جدول حاوی مزد شغل گروه‌ها، نرخ مزد سنوات و نرخ رتبه در هر گروه می‌باشد.

تبصره ۱- کلیه کارگاه‌های دارای طرح مصوب می‌بایست در ابتدای هر سال با توجه به حداقل مزد قانونی اعلام شده و نحوه تسری افزایشات مزدی به سایر گروه‌های شغلی و نرخ پایه سنواتی که در مصوبه شورای عالی کار اعلام می‌گردد، نسبت به تنظیم جدول

مزد خود برای سال مربوط با رعایت مصوبه اقدام نمایند. این جدول مآخذ تعیین مزد کارگران مشمول طرح هنگام ارتقاء، استخدام و جابجایی‌های شغلی است. (تغییرات بعدی در جدول مزد بستگی به تصمیمات شورای عالی کار در این زمینه دارد)

تبصره ۲- در صورتی که جدول مزد در شرایطی به لحاظ کمبود عرضه در بازار کار نتواند پاسخگوی ضرورت‌های کارگاه برای جذب و نگهداری متصدیان مشاغل مدیر و متخصصین هم‌تراز و مشابه گردد، با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تایید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها می‌توان 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 مابه‌التفاوت مزد قبلی با مزد جدید به عنوان تفاوت تطبیق درباره آنان برقرار می‌شود. این تفاوت تطبیق طی چهار نوبت اعطای پایه که بر اساس مصوبات شورای عالی کار یا سایر مراجع ذی‌صلاح اعلام می‌شود، مستهلک شده و باقیمانده احتمالی کماکان جدا از مزد گروه و پایه به آنان پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- افزایش‌های مزد اعم از ارتقاء و افزایش ضریب ریالی و نیز مصوبات مجلس شورای عالی کار و نظایر آنها موجب افزایش یا کاهش تفاوت تطبیق نمی‌شود.

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

ماده ۸- در صورت موافقت مدیریت با 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 هر گروه بر طبق جدول مزد قابل اعطاء است.

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

ماده ۹- در صورت تصویب شورای عالی کار (یا سایر مراجع ذی‌صلاح) به ازای یک سال خدمت پس از تصویب و اجرای طرح معادل ریالی یک پایه با نرخ تعیین شده برای هر گروه بر طبق جدول مزد همان سال به مزد سنوات کارگران اضافه می‌شود.

تبصره - اعطای پایه سنوات جز آنچه که در این دستورالعمل پیش‌بینی شده است و یا ممکن است بر طبق 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 (۱)) هرگونه استخدام، ارتقاء و یا جابجایی شغلی موقوف به داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل به ترتیب پیش‌بینی شده در شناسنامه‌های شغلی مربوطه خواهد بود.

تبصره ۱- در مورد مشمولین این ماده که فاقد مدرک تحصیلی لازم بوده باشند، دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای موضوع ماده (۳)، گواهی‌نامه‌های مربوط به ترتیب مقرر در ماده مزبور جایگزین کمبود تحصیل خواهد شد.

در صورت عدم طی دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای چنانچه مشمول این ماده دارای سوابق تجربی کافی برای جایگزینی تحصیل باشند و این سوابق بتواند پاسخگوی کمبود تحصیل پیش‌بینی شده در شرایط احراز شود، سابقه خدمت به ترتیب 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 و بر اساس شرایط مندرج در تبصره (۲) ماده (۲) عملی است.

تبصره ۲- در مورد افرادی که دارای تحصیلات بالاتر از مدرک تحصیلی پیش‌بینی شده برای تصدی شغل جدید بوده ولی فاقد تجربه لازم باشند، به شرط مرتبط بودن رشته تحصیلی و شغل جدید بر حسب نظر مدیریت، معادل هر سال تحصیلی بالاتر از شرایط احراز می‌تواند جایگزینی یک سال کمبود تجربه شود. این جایگزینی باید بتواند کمبود تجربه را کاملاً جبران کند.

تبصره ۳- مشاغلی که برای تصدی آنها برابر ضوابط و مقررات مربوط مدارک و رشته‌های تحصیلی خاص پیش‌بینی گردیده باشد، مشمول تبصره) ۱ (این ماده نبوده و باید بر اساس ضوابط پیش‌بینی شده عمل شود.

تبصره ۴- در مورد برخی از مشاغل تخصصی که عرضه آنها در بازار کار با کمبود روبروست به شرط داشتن مدرک تحصیلی لازم مدیریت می‌تواند با تایید کمیته طبقه‌بندی به صورت استثنا از کمبود تجربه صرف نظر کند. احراز رتبه این افراد (در صورت اجرای نظام رتبه‌بندی) موکول به تکمیل سابقه تجربی آنان خواهد بود.

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

الف - موافقت مدیریت با ارتقاء

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

ج - در صورت لزوم گذراندن حداقل 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 - در مورد ارتقاء محدودیتی از نظر تعداد گروه‌های مورد ارتقاء و نیز فاصله زمانی میان دو ارتقاء بر طبق این دستورالعمل وجود ندارد لیکن مدیریت می‌تواند راساً و یا با همکاری کمیته شرایطی نظیر چگونگی ارتقاء، مدت توقف تا ارتقاء بعدی و تعداد گروه‌ها 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 می‌یابند، مزد شغل گروه مورد ارتقاء است. در مورد تعیین میزان مزد سنوات این افراد به ترتیب زیر عمل می‌گردد:

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 صورتی که به لحاظ کمبود تحصیل بر اساس تبصره ماده (۱۰) مشمول کسر سوابق شوند، معادل ریالی سال‌های کسر شده با استفاده از جدول ضمیمه بخشنامه مزد سال مربوط و تغییرات بعدی آن از مزد سنوات آنان کسر می‌گردد.

تبصره ۱- افزایشات بعدی مزد سنوات کارگرانی که ارتقاء می‌یابند 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 در خصوص تغییر شغل

ب- تایید کمیته به لحاظ داشتن شرایط احراز شغل جدید

ج- توانایی انجام کار در شغل جدید

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

تبصره ۱- تغییر شغل هر یک از کارگران در صورتی که منجر به تنزل گروه شغلی گردد، موقوف 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 لیکن 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 شغلی 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 شده 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 در 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 تایید کمیته برای وی تعیین می شود در گروه جدید محاسبه و پرداخت خواهد شد و مبلغ کاهش دستمزد ناشی از تنزل گروه 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: مضمولین **تبصره (۱) ماده (۹۲) قانون کار** تابع حکم تبصره مذکور می باشند.

تبصره ۴- در کارگاه 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 در محدوده شغل مورد تصدی از اختیارات مدیریت است.

بدیهی است در صورتی که 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 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 اعطاء می شود.

تبصره ۱- آن بخش از سوابق تجربی که در اجرای ضوابط این دستورالعمل جایگزین کمبود تحصیل در تطبیق کارگران با طرح شده‌اند، در محاسبه سوابق موضوع این ماده منظور نمی‌شود.

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

الف - هر سال 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 هر یک از افراد و نقشی که در پیشبرد اهداف سازمانی و ارائه مطلوب خدمات و ایفای وظایف شغلی که دارند، می‌تواند حداکثر معادل یک سال در هر رتبه ارفاق قائل شده و مدت لازم برای اعطای رتبه را به حداقل ۳ سال کاهش دهد.

تبصره ۳ - در اعطای رتبه تایید کمیته طبقه‌بندی مشاغل از نظر رعایت تبصره (۱) و همچنین حصول شرایط مقرر در بندهای (الف) و (ب) تبصره (۲) این ماده ضروری است.

تبصره ۴ - تاخیر در اعطای رتبه هر یک از افراد با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته انضباطی کار کارگاه بنا به دلایل انضباطی حداکثر به مدت یک سال برای هر رتبه امکان پذیر است.

تبصره ۵ - مدیریت می‌تواند با تایید کمیته اصلاحاتی را در ضوابط رتبه‌بندی انجام و پس از تایید اداره کل به مرحله اجرا در آورد.

ماده ۱۵ - در صورت تغییر شغل هر یک از کارکنان، تعیین رتبه جدید بایستی مجدداً بر اساس ضوابط ماده (۱۴) یعنی احتساب مجدد سوابق بابت تعیین رتبه پس از کسر شرایط احراز شغل جدید و تعیین رتبه جدید بر اساس ضوابط اعطای رتبه صورت می‌گیرد.

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 به دست می‌آید و اگر با اعلام افزایشات مزد 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 مصوبات شورای عالی کار در جدول مزد طرح منعکس می‌گردد.

بدیهی است مبلغ رتبه‌های مربوط به سال‌های گذشته که قبلاً دریافت شده‌اند، صرفاً با درصد افزایش مزد مندرج در فرمول‌های شورای عالی کار افزایش می‌یابد.

تبصره - مبلغ رتبه جزئی از مزد گروه فرد تلقی شده و بخشی از مزد مبنای وی را تشکیل می‌دهد.

ماده ۱۷ - اجرای رتبه‌بندی موضوع مواد (۱۴) و (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 شناسنامه‌های شغلی عوامل اصلی و فرعی متشکله شغل ملاک عمل بوده و امتیازات لازم این عوامل طبق نظام ارزیابی مشاغل تعلق گرفته است لذا در اجرای طرح کلیه پرداخت‌های مستمر که 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 ماموریت 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 و 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 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 کارگاه به این گونه شغل‌ها می‌توان مزایایی را با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تحت عنوان فوق‌العاده جذب برقرار و پرداخت نمود. میزان این فوق‌العاده در هر حال نباید بیشتر از مزد شغل گروه مربوطه باشد. لیکن در مورد مشاغل تخصصی یا در سطح مدیران با ارائه دلایل توجیهی تا دو برابر مزد شغل گروه مربوطه نیز می‌تواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد. استفاده هر یک از شاغلین از فوق‌العاده 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 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 تایید 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 و اصلاح جدول مزد، مراتب توسط مدیریت به اداره کل اعلام و پس از اخذ مجوز لازم و تایید 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 طبقه‌بندی مشاغل صورت گرفته و مبلغ قرارداد تنظیمی (طبق فرم تیپ قراردادهای اصلاحی و متمم) به تایید اداری کل رسیده باشد.

تبصره ۲- انجام تغییرات و اصلاحات موضوع این ماده در صورتی که در وضعیت شغلی و گروه 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 هر یک از شاغلین احکام جدید طبق فرم نمونه پیوست ممهور به مهر واحد مربوطه و امضای مقام مسئول با رعایت سایر ضوابط صادر و به آنان تحویل و نسخه دیگر در پرونده پرسنلی شاغل ذی‌ربط درج می‌شود.

تبصره - عدم صدور حکم موضوع این ماده توسط مدیریت کارگاه در هر حال نمی‌تواند مانع از استحقاق کارگران ذی‌ربط در برخورداری از مزایای متعلق بابت طرح گردد.

ماده ۲۱- پس از اجرای طرح در صورت بروز هرگونه اختلاف 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 هیات حل اختلاف ارجاع خواهد گردید.

تبصره - در هر حال عدم درخواست رسیدگی از سوی کارگر شاکی از کمیته مانع رسیدگی در هیات حل اختلاف نمی‌باشد.

ماده ۲۲- واحدهایی که دارای طرح مصوب می‌باشند کماکان بر اساس دستورالعمل اجرایی آن عمل می‌کنند مگر آن که اجرای این دستورالعمل در جهت منافع کارگران با پیشنهاد مشترک مدیریت و کمیته و تایید اداره کل جایگزین دستورالعمل قبلی آنان شود.

تبصره - در موقع بازنگری کلی در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل چنانچه در دستورالعمل قبلی شرایط بهتر و یا مزایای بیش از این دستورالعمل برای کارگران مقرر شده باشد، دستورالعمل جدید با رعایت حقوق مکاتبه کارگران تنظیم خواهد گردید.

ماده ۲۳ - این دستورالعمل در ۲۳ ماده و ۴۵ تبصره تهیه و جایگزین دستورالعمل قبلی می‌گردد.

(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