

## عنوان

آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره (۱) ماده (۴۹) قانون  
کار، مصوب ۱۳۸۹

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

در سایت اینترنتی کارتبان

اینجا کلیک کنید

## مقدمه:

بر اساس **مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار**، کارفرمایان مشمول این قانون مکلف به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد کارگران خود طبق نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل تدوین شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند و در اجرای **تبصره ۱ ماده ۴۹ قانون کار**، نحوه مشمول شدن کارگاه‌ها بر حسب تعداد کارگران و نیز چگونگی اجرای طبقه‌بندی مشاغل در مورد آنان به موجب مفاد این آیین‌نامه و دستورالعمل‌های بعدی صادره توسط این وزارتخانه خواهد بود.

## تعاریف:

**نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل:** منظور نظام تدوین شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی است که کارگاه‌ها مکلف به ارزیابی مشاغل خود طبق آن می‌باشند.

**دستورالعمل:** منظور از دستورالعمل‌های صادره در این آیین‌نامه، دستورالعمل‌هایی است که تدریجاً و پیرو این آیین‌نامه از سوی وزارت کار و امور اجتماعی صادر و کارگاه‌ها را با توجه به تعداد کارکنان آن‌ها مشمول طبقه‌بندی خواهد نمود.

**تاریخ شمول:** تاریخ شمول چه تاریخی است که به عنوان تاریخ اجرای طبقه‌بندی در کارگاه‌ها با توجه به تعداد کارگران توسط وزارت کار و امور اجتماعی اعلام خواهد گردید.

**مابه‌التفاوت (معوقه):** منظور میزان قابل پرداخت به هر کارگر بر حسب تفاوت مزد قبل و بعد از اجرای طرح طبقه‌بندی از تاریخ شمول تاریخ تایید طرح می‌باشد.

**حد نصاب:** منظور از عبارت حد نصاب تعداد کارگران یک کارگاه می‌باشد که با داشتن این تعداد کارگر ملزم به تهیه و اجرای طبقه‌بندی مشاغل خواهد بود.

**تاریخ شروع بهره‌برداری:** تاریخی است که از آن تاریخ کارگاه عملاً فعالیت تولیدی اصلی خود را طبق پروانه صادره شروع نموده است.

**استاندارد مشاغل:** منظور از استاندارد مشاغل در این آیین‌نامه تدوین شناسنامه‌های شغلی یکسان و تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل برای کارگاه‌هایی است که فعالیت آن‌ها مشابه است.

**اداره کل:** منظور اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام‌های جبران خدمت است.

**تبعات مزدی:** منظور اضافه‌کاری شب‌کاری نوبت‌کاری و نظایر آن می‌باشد.

**ماده ۱-** در اجرای **ماده ۴۹ قانون کار** جمهوری اسلامی ایران کارفرمایان کارگاه‌های تابع قانون کار که تاکنون مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نشده‌اند چنانچه طبق ضوابط این آیین‌نامه و دستورالعمل‌های مربوط به آن حسب تعداد کارکنان خود مشمول تهیه و اجرای طبقه‌بندی مشاغل واقع شوند می‌بایست در تاریخ‌هایی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود طرح طبقه‌بندی خود را طبق نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل تهیه و پس از تایید این وزارتخانه به مورد اجرا بگذارند.

**تبصره ۱-** کارفرمایانی که قبلاً به موجب آیین‌نامه مورخ ۷۱۲۲۱۲ وزارت کار و امور اجتماعی و دستورالعمل‌های بعدی صادره مشمول تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل واقع گردیده ولی تاکنون از اقدام در این مورد خودداری نموده‌اند الزام آنان به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی در تاریخ‌های اعلام شده در بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره به قوت خود باقی است و کماکان مکلف به تهیه

و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد کارکنان خود می‌باشند. لیکن این کارگاه‌ها از نظر پرداخت مابه‌التفاوت معوقه تابع ضوابط ماده ۹ این آیین‌نامه و تبصره آن خواهند بود.

**تبصره ۲-** کارگاه‌هایی که مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل واقع نشده ولی حسب توافق کارفرما با تشکل کارگری و یا نماینده منتخب کارگران کارگاه خواهان تهیه و اجرای طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند می‌توانند با تنظیم توافق‌نامه فی‌مابین و تایید آن توسط وزارت کار و امور اجتماعی نسبت به تهیه و اجرای طرح اقدام نمایند. مآخذ شمول اجرای طرح در مورد کارگران تاریخ ثبت توافق‌نامه خواهد بود مگر آنکه طبق توافق‌نامه تنظیمی تاریخ دیگری مشخص و تعیین شده باشد.

**ماده ۲-** کارگاه‌هایی که در تاریخ‌های تعیین‌شده در دستورالعمل‌های وزارت کار و امور اجتماعی فاقد حد نصاب لازم از نظر تعداد کارگران برای شمول اجرای طبقه‌بندی مشاغل باشند از تاریخی که به حد نصاب برسند در شمول اجرای طبقه‌بندی قرار خواهند گرفت.

**ماده ۳-** ملاک تعیین حد نصاب تعداد کارگران برای شمول این آیین‌نامه در مورد هرگاه مجموع تعداد کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم و موقت می‌باشد.

**تبصره ۱-** مبنای داشتن حد نصاب از نظر تعداد کارگران میانگین تعداد کارگران در سه ماه قبل از تاریخ اعلام شده در دستورالعمل‌ها طبق لیست‌های پرداخت حق بیمه و یا حقوق و دستمزد (هر کدام که بیشتر باشد) خواهد بود و در مورد کارگاه‌هایی که بعداً به حد نصاب می‌رسند میانگین سه ماهه تعداد کارگران از تاریخی خواهد بود که برای اولین بار طبق لیست‌های مربوطه، به حد نصاب رسیده باشند که در این صورت از ابتدای ماه چهارم مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار خواهند گرفت.

**تبصره ۲-** در تعیین حد نصاب تعداد کارگران از لحاظ الزام کارگاه به تهیه طرح طبقه‌بندی، کارگرانی که در پروژه‌ها و فعالیت‌های موقت و کوتاه مدت اشتغال دارند که مرتبط با فعالیت‌های اصلی کارگاه نباشد (ساخت و ساز، نصب و راه‌اندازی ماشین‌آلات و نظایر آن) در محاسبه تعداد کارگران منظور نخواهد گردید.

**تبصره ۳-** کارگاه‌هایی که به حد نصاب لازم برای اجرای طبقه‌بندی مشاغل رسیده باشند کاهش بعدی نفرات آنان، رافع شمول اجرای طرح طبقه‌بندی نخواهد شد.

**تبصره ۴-** کارگاه‌هایی که حد نصاب تعداد کارگران را طبق دستورالعمل‌های صادره حائز گردیده ولی در حال نصب و راه‌اندازی بوده و هنوز به بهره‌برداری نرسیده باشند، تاریخ شمول و اجرای طرح در مورد آنان از تاریخ صدور پروانه بهره‌برداری خواهد بود مگر آن که عملاً و طبق مدارک مثبته فعالیت بهره‌برداری آنان قبل از صدور پروانه صورت گرفته باشد که در این صورت تاریخ شروع فعالیت ملاک می‌باشد.

**ماده ۴-** واحدهایی تحت عنوان گروه یا مجتمع و نظایر آنها که تابع یک شخصیت حقوقی بوده و شامل چند کارگاه مختلف می‌باشند از نظر ماده (۱) این آیین‌نامه از لحاظ تعداد کارگران یک واحد محسوب می‌گردند.

**ماده ۵-** سازمان‌ها و دستگاه‌هایی که به علت تبعیت از دیگر مقررات استخدامی فاقد مشمولان قانون کار می‌باشند لیکن تمام یا بخشی از وظایف اصلی و پشتیبانی آنان از طریق قراردادهای پیمانکاری توسط مشمولان قانون کار انجام می‌شود، بایستی با احصاء مشاغل قابل تصدی توسط مشمولان قانون کار، نسبت به تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل از طریق دفاتر مشاور فنی اقدام نمایند و

پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی ملاک تعیین عنوان شغل، گروه و مزد و حقوق کلیه کارگران قرار گیرد که از طریق پیمانکاران در آن سازمان اشتغال می‌یابند.

**تبصره ۱-** چنانچه با توجه به شرایط خاص و نوع فعالیت برخی از شرکت‌های پیمانکاری طرح طبقه‌بندی و جدول مزد تنظیمی برای پیمانکاران طرف قرارداد جوابگوی این شرکت‌های خاص نباشد با تایید اداره کل می‌توان طرح طبقه‌بندی و جدول مزد جداگانه‌ای برای این شرکت‌های پیمانکاری تهیه و پس از تایید به مورد اجرا گذارد.

**تبصره ۲-** شرکت‌های تولیدی- صنعتی نیز که تمام یا بخشی از فعالیت‌های خود را از طریق قراردادهای پیمانکاری انجام می‌دهند می‌بایست نسبت به پیش‌بینی تمامی مشاغل قابل تصدی توسط شرکت‌های پیمانکاری در طرح طبقه‌بندی مشاغل شرکت خود اقدام نمایند.

**ماده ۶-** هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش و انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، فوت مالک و امثال آنها مانع از ادامه روند تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل بر اساس شرایط جدید کارگاه نمی‌شود و هنگام چنین تغییری تعهدات و آثار اقدامات کارفرما یا مدیریت قبلی در زمینه طرح مذکور عیناً به کارفرما یا مدیریت جدید منتقل می‌شود.

**ماده ۷-** طرح طبقه‌بندی مشاغل که هدف آن استقلال مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف و ایجاد یک نظام مزدی صحیح است، شامل عناوین و تعاریف مشاغل، شرح وظایف جاری و ادواری شغل، شرایط احراز، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای تصدی هر شغل، عوامل تعیین‌کننده امتیازات شغل، جدول تخصیص امتیازات به عوامل، جدول مزد، دستورالعمل اجرایی طرح و لیست تطبیق وضع کارکنان با ضوابط طرح می‌باشد که تهیه و تنظیم و اجرای آن بر اساس ضوابط و رویه‌ها و دستورالعمل‌های وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

**تبصره-** برای دستیابی به استاندارد مشاغل در صنایع و حرف و فعالیت‌های مختلف در هر صنعت یا حرفه و کارگاه وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری کارگاه‌های ذی‌ربط مشاغل را از نظر رشته، رشته، شرایط احراز، مهارت‌ها، توانایی‌ها، گروه یا طبقه شغلی، شرح وظایف و تعیین امتیازات متعلقه و نظایر آن به تدریج استاندارد نموده و به واحدهای ذی‌ربط ابلاغ خواهد کرد.

**ماده ۸-** در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل آنان از تاریخ‌های تعیین‌شده در دستورالعمل‌های وزارت کار و امور اجتماعی به بعد تهیه و تصویب می‌گردد مزد مبنای کارگران بر طبق طرح طبقه‌بندی و تبعات مزدی مربوط به آن از تاریخ تصویب طرح توسط وزارت کار و امور اجتماعی محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

**تبصره -** کلیه کارگران اعم از قرارداد دائم و موقت مشمول اجرای طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند .

**ماده ۹-** مابه‌التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل از تاریخ شمول طرح طبقه‌بندی تا تاریخ تصویب طرح در وهله اول بر مبنای توافق حاصله میان کارفرما و تشکل کارگری مستقر در کارگاه و یا نمایندگان منتخب کارگران در کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه که از سوی تمامی کارگران مجاز به توافق در این خصوص باشند، محاسبه و پرداخت می‌گردد و در صورت عدم توافق موضوع طی جلسه‌ای با حضور نمایندگان کارگران و کارفرما و مدیر کل کار و امور اجتماعی بررسی می‌گردد و در صورت عدم حصول توافق فی‌مابین، مابه‌التفاوت هر کارگاه بر اساس آخرین شغل مورد تصدی در زمان تصویب طرح از تاریخ شروع اجرای طرح به بعد در هر سال با توجه به آخرین دستمزد پرداختی به وی در همان سال و بدون احتساب تبعات مزدی تعیین می‌گردد.

**تبصره ۱-** محاسبه و پرداخت مابه‌التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌هایی که مرحله دوم طرح آنان (مجلدات گزارش اجرایی) به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی و اداره کل کار و امور اجتماعی استان‌ها نرسیده است مشمول مفاد این ماده خواهد بود.

**تبصره ۲-** از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه، زمان شمول کارگاه‌های جدیدالتاسیس و یا شرکت‌هایی که در فرآیند خصوصی‌سازی و اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی و مقررات مرتبط خصوصی می‌شوند، تاریخی خواهد بود که بر اساس ضوابط مصوب وزارت کار و امور اجتماعی تعیین و به هر کارگاه اعلام می‌گردد.

**ماده ۱۰-** مدت اعتبار طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل محدود به زمانی خاص نبوده ولی انجام هرگونه تجدیدنظر و بازنگری در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل که به منزله تهیه طرح جدید و جایگزینی آن به جای طرح اجرا شده می‌باشد، موکول به تایید وزارت کار و امور اجتماعی و موافقت کارفرما و تشکل کارگری مستقر در کارگاه یا نمایندگان منتخب کارگران مبنی بر پذیرش شرایط و ضوابط اعلام شده وزارت کار و امور اجتماعی در مورد بازنگری خواهد بود. اجرای طرح‌های بازنگری شده از تاریخ تصویب طرح برای کارفرما لازم‌الاجراء خواهد بود.

**تبصره-** کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن اجرا شده است چنانچه به عللی از قبیل اجرای طرح‌های توسعه، تغییر در ساختار اقتصادی و یا نظایر آن طرح طبقه‌بندی با کل کارگاه و یا بخشی از آن قابل انطباق نباشد، حسب بررسی و تایید وزارت کار و امور اجتماعی کارفرمایان می‌توانند نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی جدید و یا بازنگری اقدام نمایند.

**ماده ۱۱-** ضوابط مربوط به نحوه تشکیل کمیته‌های طبقه‌بندی مشاغل و شرایط و تعداد اعضای آن و حدود وظایف و اختیارات کمیته طبق دستورالعمل صادره از سوی اداره کل می‌باشد.

این آیین‌نامه در (۱۱) ماده و (۱۳) تبصره در تاریخ ۱۳۸۹/۱۲/۱ به تصویب رسیده است و جایگزین آیین‌نامه مصوب ۱۳۷۱/۲/۱۲ می‌شود.

عبدالرضا شیخ‌الاسلامی - وزیر کار و امور اجتماعی