

دستور العمل اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل
(با احتساب نظام رتبه بندی)

دستور العمل اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل

تطبیق وضع با طرح :

ماده ۱: کلیه کارکنان مشمول قانون کار با توجه به وظایفی که در زمان تصویب مرحله اول طرح (تاریخ) تصدی آن را بر عهده دارند با رعایت شرایط احراز پیش بینی شده در شناسنامه شغلی و ضوابط این دستور العمل با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل با طرح تطبیق خواهند یافت.

منظور از تطبیق وضع انطباق شرایط فرد با شغل مصوب در طرح و تعیین گروه و مزد شغل و مزد سنوات وی در اجرای مفاد این دستور العمل است.

ماده ۲: رعایت شرایط احراز مندرج در شناسنامه های شغلی در مورد متصدیان آنها الزامی است. لیکن در صورتیکه صرفاً هنگام تطبیق وضع (در تاریخ مقرر در ماده یک) افرادی از نظر تحصیلات شرایط احراز شغل مورد تصدی رانداشته باشند از سوابق تجربی آنان به ترتیب مقرر در جدول ضمیمه این دستور العمل جایگزین کمبود مدرک تحصیلی خواهد گردید. و معادل ریالی سالهای کمبود با استفاده از جدول موضوع ماده ۵ (از بالا به پائین) 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.

تبصره ۱: گواهینامه های آموزشی موضوع ماده ۲ این دستور العمل 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 آموزشی در حین کار سوابق مزبور متناسب با مدرک تحصیلی یا گواهینامه آموزشی 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

مزبور در هنگام تطبیق با شغل مورد تصدی به اضافه تاثیر درصدهای افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی کار در سالهای بعد از تطبیق تا زمان ارائه مدارک است.

ماده ۳: دوره های آموزشی فنی و حرفه ای سازمان آموزش فنی و حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی به ترتیب آن چه که در ضوابط شماره ۴۶۶۰/ن مورخ ۱۳۷۲/۲/۲۴ اعلام گردیده است (و پیوست این دستور العمل می باشد) جایگزین شرایط احراز شغل پیش بینی شده برای مشاغل از نظر تجربه خواهد گردید.

تبصره ۱: سایر گواهینامه های آموزش فنی و حرفه ای و یا تخصصی که از طریق مراجع رسمی صادر و یا تأیید شده باشند با نظر کمیته طبقه بندی (از جهت مرتبط بودن با شغل) بازاء هر ده ساعت آموزش معادل یک ماه تجربه شغلی تلقی می شوند. حداکثر تجربه ای که به این طریق محاسبه می گردد ۳ سال است.

تبصره ۲: در صورتی که بدلیلی 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 دوره های آموزشی تخصصی موضوع تبصره فوق بتوانند جایگزین بیش از ۳ سال تجربه شوند. موضوع پس از پیشنهاد مدیریت و کمیته طبقه بندی مشاغل باید به تأیید اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت برسد.

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

ماده ۴: سوابق کارکنان در خارج از کارگاه محل خدمت در صورتیکه مرتبط بودن آن بنا شغل مورد تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل باشد جهت جانشینی شرایط احراز شغل از لحاظ کمبود تجربه و یا کمبود تحصیل به ترتیب مقرر در این دستور العمل محاسبه می گردد. احتساب این سوابق برای محاسبه مزد سنوات پایه های گذشته با توجه به ضوابط این دستور العمل با موافقت مدیریت امکان پذیر خواهد بود.

تبصره: سوابق کار کارکنان 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.

تعیین مزد مبنای (مزد پایه یا سنوات گذشته و مزد شغل) هنگام تطبیق وضع:

ماده ۵: مزد پایه (سنوات) بابت خدمت گذشته کارکنان تا زمان تطبیق و پس از کسر سوابق جایگزین شده بابت کمبود مدرک تحصیلی موضوع ماده ۲ براساس جدول ضمیمه که برای 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: حق جبهه افراد نیز بر حسب مورد به این مزد سنوات افزوده شده لیکن در تعیین مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح ملاک محاسبه قرار نمی گیرد.

ماده ۶: با اجرای طرح مزد شغل کلیه کارکنان مشمول بر اساس جدول مزد که بر اساس ضوابط و روشهای مورد عمل اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت تنظیم و تأیید می شود صورت خواهد گرفت. این جدول که حاوی مزد شغل گروهها و نرخ پایه های آتی و نرخ رتبه هر گروه می باشد هم سال با توجه به افزایش ضریب ریالی و نرخ پایه مصوب شورای عالی کار تنظیم می گردد مابعد تعیین مزد افراد مشمول هنگام استخدام، ارتقاء و جابجایی های شغلی است. (تغییرات بعدی در جدول مزد بستگی به تصمیمات شورای عالی کار در این زمینه دارد.)

تبصره: در صورتی که جدول مزد موضوع این ماده در شرایطی بلحاظ کمبود عرضه در بازار کار نتواند پاسخگوی ضرورتهای کارگاه برای جذب و نگهداری متصدیان مشاغل مدیر و متخصصین همپراز و مشابه گردد با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تأیید اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت 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 : افزایش های مزد اعم از ارتقاء ، افزایش ضریب ریالی و نیز مصوبات مزدی شورایی عالی کار و نظایر آنها موجب افزایش یا کاهش تفاوت تطبیق نمی شوند .

ماده ۸: به کارکنانیکه خدمت سربازی را قبل از استخدام در کارگاه انجام داده اند با موافقت مدیریت معادل ریالی یک پایه (سنوات) با نرخ تعیین شده برای هر گروه (برطبق جدول مزد) قابل اعطاست.

تبصره : مدت خدمت سربازی در مورد کسانیکه خدمت مزبور را در حین اشتغال در کارگاه انجام داده اند ، بر طبق تبصره ماده ۱۲ و ماده ۱۹ قانون کار جزء خدمت آنان در کارگاه محسوب می شود .

شرایط ترفیع ، ارتقاء جایجایی شغلی ، استخدام :

ماده ۹: از اول سال به بعد در صورت تصویب شورایی عالی کار (یا سایر مراجع ذیصلاح) در ازاء یکسال خدمت ، معادل ریالی یک پایه با نرخ تعیین شده برای هر گروه بر طبق جدول مزد همان سال به مزد سنوات کارکنان اضافه می شود .

تبصره: اعطای پایه سنوات جز آن چه که در این دستورالعمل پیش بینی 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 کارکنان با آن (به ترتیب مقرر در ماده یک) هر گونه استخدام ، ارتقاء یا جایجایی شغلی موکول به داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل (به ترتیب پیش بینی شده در شناسنامه های شغلی مربوطه) خواهد بود .

تبصره ۱: در مورد مشمولین این ماده که فاقد مدرک تحصیلی لازم بوده ولی دارای تجربه کافی برای جایگزینی تحصیل باشند و تجربه بتواند پاسخگوری کمبود تحصیل پیش بینی شده در شرایط احراز شغل شود سابقه خدمت تجربی و به ترتیب مقرر در جدول موضوع ماده ۲ و یا دوره

آموزشی به ترتیب مقرر در ماده ۲ می تواند جایگزین کمبود تحصیل شود . اعاده سوابق کسر شده از این بابت نیز بر اساس شرایط مندرج در تبصره ۲ ماده ۲ عملی است .

تبصره ۲: در مورد مشمولین این ماده که دارای تحصیلات بالاتر از مدرک تحصیلی پیش بینی شده برای تصدی شغل جدید بوده ولی فاقد تجربه لازم باشند به شرط آنکه ارتباط رشته تحصیلی با شغل جدید مورد تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه قرار گیرد معادل هر سال تحصیل بالاتر از شرایط احراز می توان جایگزین یکسال کمبود تجربه شود این جایگزینی در هر حال باید بتواند کمبود تجربه را کاملاً جبران کند .

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

تبصره ۴: در مورد برخی مشاغل تخصصی که عرضه آنها در بازار کار با کمبود روبروست به شرط داشتن مدرک تحصیلی لازم با تأیید مدیریت و کمیته طبقه بندی مشاغل می توان بصورت استثناء از کمبود تجربه صرف نظر کرد . استفاده از این تبصره تنها یک بار در طول خدمت فرد مجاز خواهد بود . بدیهی است احراز رتبه این افراد موقوف به تکمیل سابقه تجربی آنان در شغل مربوط است.

ماده ۱۱: در صورت وجود شرایط زیر و رعایت مفاد ماده ۱۰ کارکنان را می توان از گروه شغلی مربوطه به گروه شغلی بالاتر ارتقاء داد. منظور از ارتقاء قرار گرفتن فرد در شغلی در گروه بالاتر است.

الف: موافقت مدیریت با ارتقاء.

ب: وجود شغل بلا تصدی در گروه بالاتر.

ج: تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل در مورد دارا بودن شرایط احراز لازم شاغل جهت تصدی

شغل جدید (بر اساس ضوابط طرح و مقررات این دستورالعمل).

د: در صورت لزوم گذراندن حداکثر دوره سه ماهه آزمایشی با مزد و مزایای شغل جدید.

مدت خدمت آزمایشی باید در حکم صادره قید شود در غیر این صورت حکم قطعی تلقی

می‌گردد.

ماده ۱۲: مزد شغل کارکنانی که ارتقاء می‌یابند، مزد شغل گروه مورد ارتقاء است. در مورد

تعیین میزان مزد سنوات این افراد به ترتیب زیر عمل می‌شود:

الف: چنانچه دارای شرایط احراز کامل گروه جدید از نظر تجربه و تحصیل 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 پیوست و تغییرات بعدی آن از

مزد سنوات آنان کسر می‌گردد.

تبصره ۱: افزایشهای بعدی مزد سنوات کارکنانی 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 (به نسبت مزد قبلی)

شود مگر آنکه این امر کتباً مورد موافقت وی قرار گرفته باشد.

ماده ۱۳: تغییر شغل با حفظ گروه با پیشنهاد مدیریت و تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل و در

صورت داشتن شرایط احراز و به شرطی که مانع ارتقاء آتی فرد نشود و وی قادر به انجام

وظایف محوله در شغل جدید باشد بلامانع است.

تبصره ۱: تغییر شغل هریک از کارکنان در صورتیکه منجر به تنزل گروه گردد موکول به

اعلام موافقت کتبی آنان است. مزد شغل این افراد پس از تنزل، مزد شغل گروه جدید و مزد

سنوات آنان همان مزد سنوات قبل از تغییر شغل است لکن افزایشهای بعدی مزد سنوات

متناسب با گروه جدید تابع مصوبات شورای عالی کار خواهد بود. ضمناً در صورتی که قبلاً سوابقی بابت کمبود تحصیل از این قبیل افراد کسر شده باشد و در شغل جدید دارای شرایط تحصیلی آن شغل باشند استرداد سوابق کسر شده به آنان از تاریخ تغییر شغل مطابق با تبصره ۲ ماده ۲ صورت خواهد گرفت.

تبصره ۲: تنزل گروه شغلی کارکنان به دلایل پزشکی در صورت صدور رای کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی دال بر نامتناسب بودن شغل مورد تصدی و عدم توانائی وی به انجام آن. در صورت موافقت کتبی فرد ذیربط امکان پذیر بوده و در این صورت مزد وی به طریق مذکور در تبصره یک در شغلی که با نظر مدیریت و تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل 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 پایه می‌باید به عنوان مابه‌التفاوت مزد به وی پرداخت شود. ضمناً غرامت متعلقه طبق مقررات سازمان تامین اجتماعی پرداخت می گردد.

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

ماده ۱۴: به منظور تقویت انگیزه‌های شغلی و ارتقاء کمیت کار در بین کارکنان و پویایی هرچه بیشتر طرح طبقه‌بندی مشاغل پس از اجرای طرح به ازاء هر چهار سال تجربه مازاد بر شرایط احراز شغل، یک رتبه در گروه مربوطه به کارکنان اعطا می‌شود.

تبصره ۱: آن بخش از سوابق تجربی که در اجرای ضوابط این دستورالعمل جایگزین کمبود تحصیل شده‌اند در محاسبه سابقه تجربی این ماده منظور نمی‌شود.

تبصره ۲: عوامل زیر می‌تواند جایگزین تجربه مقرر در این ماده شوند:

الف: هر سال تحصیل مازاد بر شرایط احراز تحصیل معادل یکسال تجربه.

ب: هر ده ساعت دوره آموزشی مرتبط با شغل معادل یک ماه تجربه.

ج: 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 یکسال برای اینگونه افراد در هر رتبه ارفاق قائل شده و مدت لازم برای اعطای رتبه را به حداقل ۳ سال کاهش دهد.

تبصره ۳: در اعطای رتبه تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل صرفاً از نظر ارتباط تجربه با شغل مورد تصدی و نیز 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 تأیید کمیته انضباط کار کارگاه بنا به دلایل انضباطی حداکثر به مدت یکسال برای هر رتبه امکان پذیر است.

تبصره ۵: در صورت اقتضا کارگاه می‌تواند با هماهنگی و تأیید اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت ضوابط دیگری را برای اعطای رتبه تهیه و به موقع اجرا بگذارد.

ماده ۱۵: در صورت تغییر شغل هر یک از کارکنان تعیین رتبه جدید بایستی مجدداً براساس ضوابط ماده ۱۴ صورت گیرد.

ماده ۱۶: نرخ هر رتبه معادل حاصلضرب امتیاز در گروه مربوطه (طبق جدول پیوست) در ضریب ریالی جدول مزد است و همه ساله با توجه به افزایش ضریب ریالی توسط شورای عالی کار یا مراجع قانونی، و همراه با تغییرات جدول مزد و نرخ پایه سنوات تغییر و در جدول پیوست منعکس می‌گردد.

تبصره: نرخ رتبه، جزئی از مزد گروه فرد تلقی شده و بخشی از مزد مبنای وی را تشکیل می‌دهد.

مزایا:

ماده ۱۷: با اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل به دلیل آن که برای گروه شغلی و مزد شغل، عوامل اصلی متشکله شغل مانند مهارت و مسئولیت و فعالیتهای فکری و جسمی و شرایط محیط کار و عوامل فرعی مانند سرپرستی و گرما و سرما و رطوبت و گرد و غبار و ... ملاک عمل بوده و امتیاز لازم به شغل تعلق گرفته است. لذا پس از 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 مقام، حق جذب، سختی کار، مزایای گردوغبار، فوق‌العاده شغل، سرپرستی و امثال آن، همراه مزد کارکنان در بودجه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل (مزد ثابت) منظور گردیده است از تاریخ تصویب نهایی طرح به بعد هیچگونه مزایایی جز آنچه که به ترتیب زیر مقرر می‌شود پرداخت نخواهد شد.

الف: حق مسکن، خواربار، حق اولاد، کمکهای جنسی، بن خواربار، ایاب و نهاب و انواع پاداش و عیدی و نظایر آنها که طبق ضوابط قانونی مربوطه یا عرف و روال کارگاه پرداخت میشوند.

ب: حق شیفت، نوبتکاری، شبکاری، اضافه کاری، فوق‌العاده ماموریت، نظایر آنها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می‌شود.

ج: حق اشعه بر طبق ضوابط قانونی مربوطه.

د: سایر مزایائی که زکری از آنها در این دستورالعمل به میان نیامده بنا به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی.

تبصره: علاوه بر مزایای مذکور در این ماده برای شاغلین مشاغل تخصصی که زمینه آنها در بازار کار با کمبود مواجه است یا مشاغلی که بنا به ماهیت ویژه وظایف سختی و صعوبت کار و شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای تصدی آنها ضعیف است. متناسب با وضعیت شغل و میزان نیاز کارگاه به اینگونه شغلها می‌توان مزایای را با موافقت مدیریت و تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل و تصویب وزارت کار و امور اجتماعی تحت عنوان فوق‌العاده جذب برقرار و پرداخت نمود. میزان این فوق‌العاده در هر حال نباید بیشتر از مزد شغل گروه مربوط باشد لیکن در مورد مشاغل تخصصی یا در سطوح مدیران با ارائه دلایل توجیهی تا ۱/۵ برابر مزد شغل گروه مربوطه نیز می‌تواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد.

استفاده هریک از شاغلین از فوق‌العاده مقرر در این تبصره موقوف به داشتن شرایط احراز کامل شغل از نظر تجربه و تحصیل است.

موارد مختلف:

ماده ۱۸: در صورت ایجاد مشاغلی در کارگاه که در طرح مصوب پیش بینی نشده باشد، مراتب توسط مدیریت کارگاه به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام و پس از تأیید اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت با نظارت اداره کل مذکور ارزیابی و به طرح الحاق خواهد شد.

ماده ۱۹: با اجرای طرح برای هر یک 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 ابلاغ و نسخه ای از آن در پرونده پرسنلی شاغل ذریبض ضبط می شود.

ماده ۲۰: در صورت بروز هر گونه اختلاف در مراحل اجرای طرح در حله اول کمیته طبقه بندی مشاغل به موضوع رسیدگی نموده و در صورت عدم حصول نتیجه در اجرای تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار موضوع جهت اتخاذ تصمیم نهائی به وزارت کار و امور اجتماعی ارجاع می گردد.

ضمائم پیوست دستور العمل

- ۱- جدول تطبیق امتیازات ، مدارک تحصیلی ونحوه کسر از سابقه کار بابت کمبود تحصیل
- ۲- ضوابط مربوط به احتساب دوره های آموزش فنی و حرفه ای به جای سوابق تجربی در طرحهای طبقه بندی مشاغل (شماره ۴۶۶۰/ن مورخ ۷۳/۲/۲۴).
- ۳- جدول احتساب سنوات تا پایان سال.....
- ۴- فرم نمونه حکم
- ۵- جدول امتیاز رتبه ها در گروهها
- ۶- جدول مزد شغل ، پایه و رتبه سالهای بعد از اجرای طرح
- ۷- جدول موضوع بند ب ماده ۱۲ ضوابط اجرای طرح

(امتیاز رتبه‌ها در گروه‌ها)

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

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