

دستورالعمل اجرایی (شماره ۲۰) روابط کار)

مدیران کل محترم تعاون ، کار و رفاه اجتماعی استان ها

سلام علیکم

پیرو نامه 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 آیین 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 هر یک از کارگاه های مشمول اجرای 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 ذیربط و بر اساس برنامه های راهبردی ، فوق العاده 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 طرح های طبقه بندی مشاغل که من بعد تهیه می گردد یک نسخه از دستورالعمل اصلاح شده ضمیمه آن گردد .

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، جابه جایی و ... فعالیت نماید و در صورت بروز هرگونه 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

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 تایید 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 پائین تر

کارگر : کسی که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، سهم سود 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 تأییدپیش 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 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 و 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.

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 آموزش فنی و حرفه ای در حین کار سوابق مزبور 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 اخیرالذکر درباره آنان برقرار خواهد شد. مزد سوابق کسر شده عبارت از رقم ریالی مزبور در هنگام تطبیق با شغل مورد تصدی باضافه تاثیر درصد های افزایش مزد ناشی از مصوبات شورای عالی 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 دستورالعمل احتساب گواهینامه ها به 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 تایید 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 معتبر بوده و یا گواهینامه های صادره توسط آنان به تایید مراجع رسمی و معتبر رسیده باشد، با نظر کمیته (از جهت مرتبط بودن با شغل) هر ۱۰ ساعت آموزش معادل یکماه تجربه شغلی تلقی می شوند حداکثر تجربه ای که به این طریق محاسبه می شود 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 می شود.

تبصره ۳: در صورتی که برخی از دوره های 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 با پیشنهاد مدیریت و با نظر 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 تأیید 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 سنوات گذشته (پایه سنواتی) نیز با موافقت مدیریت امکان پذیر خواهد بود .

تبصره ۱: مدیریت می تواند شرط پذیرش سوابق خارج از کارگاه را موکول به ارائه گواهینامه پرداخت حق بیمه نماید. در هر صورت نظر مدیریت ملاک عمل خواهد بود.

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 آنها به هر دلیل تسویه حساب شده و مجدداً استخدام می شوند با توجه به مصوبات سال ۱۳۹۲ شورای عالی کار سابقه داخل کارگاه محسوب می گردد.

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 بعنوان مزد سنوات گذشته (مزد پایه های قبل از اجرای طرح) درمورد 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 کارگاه های دارای طرح ، جداگانه محاسبه و جایگزین مزایای قبلی می گردد و بخشی از مزد مینا را تشکیل می دهد . 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 می گردد .

ماده ۶: با اجرای طرح مزد شغل ، مزد سنوات و مزد رتبه (در کارگاه هایی که دارای نظام رتبه بندی می باشند) کلیه کارگران مشمول بر اساس جدول مزدیکه طبق ضوابط و روش های مورد عمل اداره کل تأیید می شود صورت خواهد گرفت . این جدول حاوی مزد شغل گروه ها ، نرخ مزد سنوات 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 مزد قانونی اعلام شده و نحوه تسری افزایشات مزدی به سایر گروه های شغلی و نرخ های پایه سنواتی که در مصوبه شورایعالی کار اعلام می گردد ، نسبت به تنظیم جدول مزد خود برای سال مربوط با رعایت مصوبه اقدام نمایند. این جدول ماخذ تعیین مزد کارگران مشمول طرح هنگام ارتقاء ، استخدام و جابجایی های شغلی است.

(تغییرات بعدی در جدول مزد بستگی به تصمیمات شورایعالی کار در این زمینه دارد)

تبصره ۲: در صورتی که جدول مزد در شرایطی بلحاظ کمبود عرضه در بازارکار نتواند پاسخگوی ضرورت های کارگاه برای جذب و نگهداری متصدیان مشاغل مدیر و متخصصین هم طراز و مشابه گردد با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تایید ادارات کل 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 ثابت قبل از اجرای طرح کاهش یابد ما به التفاوت مزد قبلی با مزد جدید به عنوان تفاوت تطبیق درباره آنان برقرار می شود .

تبصره ۱: افزایش های مزد اعم از ارتقاء، افزایش ضریب ریالی و نیز مصوبات مزدی شورای عالی 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 کارگر اینکه 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 اعطا است.

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

ماده ۹: در صورت تصویب شورای عالی 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 هر گروه بر طبق جدول مزد همان سال به مزد سنوات کارگران اضافه می شود. تبصره: اعطای پایه سنوات جز آنچه 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 کارگران با آن (به ترتیب مقرر در ماده یک) هر گونه استخدام - ارتقاء و یا جابجایی شغلی موکول به داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل (به ترتیب پیش بینی شده در شناسنامه های شغلی مربوط) خواهد بود.

تبصره ۱: در مورد مشمولین این ماده که فاقد مدرک تحصیلی لازم بوده باشند دوره های آموزش فنی و حرفه ای موضوع ماده ۳، گواهینامه های مربوط به ترتیب مقرر در ماده مزبور جایگزین کمبود تحصیل خواهد شد.

در صورت عدم طی دوره های آموزش فن 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 بترتیب 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 بر اساس 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 بر حسب نظر مدیریت، معادل هر سال تحصیل بالاتر از شرایط احراز می تواند جایگزین یکسال 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 رشته های تحصیلی خاص پیش بینی گردیده باشد مشمول تبصره ۱ این ماده نبوده و باید بر اساس ضوابط پیش بینی عمل شود.

تبصره ۴: در مورد برخی از مشاغل تخصصی که عرضه آنها در بازار کار با کمبود رو بروست بشرط داشتن مدرک تحصیلی لازم مدیریت می تواند با تأیید کمیته طبقه بندی بصورت استثنا از کمبود تجربه صرف نظر کند. احراز رتبه این افراد (در صورت اجرای نظام رتبه بندی) موقوف 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 انتصاب 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 - تأیید 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 حداکثر دوره ۳ ماهه آزمایشی با مزد و مزایای شغل جدید ، مدت خدمت آزمایشی باید در حکم صادره قید شود در غیر اینصورت ارتقاء از ابتدا قطعی تلقی می گردد .

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 راسا و یا با همکاری کمیته شرایطی نظیر چگونگی ارتقاء ، مدت توقف تا ارتقاء بعدی و تعداد گروه های در هر بار ارتقاء ، آزمون مهارت با رعایت مفاد این دستورالعمل و سایر ضوابط و مقررات مربوط تدوین و اجرا نماید .

بند الف- مدت توقف در هر گروه به مدت چهار سال علاوه بر سال های تجربه برای هر گروه خواهد بود.

بند ب- اعطاء یک گروه تشویقی در ازاء انجام کارهای برجسته با مشورت کمیته و موافقت مدیریت قابل اعطا می باشد.

ماده ۱۲: مزد شغل کارگرانی که ارتقاء می یابند مزد شغل گروه مورد ارتقاء است در مورد تعیین میزان مزد سنوات این افراد به ترتیب زیر عمل می گردد :

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 صورتیکه بلحاظ کمبود تحصیل بر اساس 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 سنوات آنان کسر می گردد .

تبصره ۱: افزایشات بعدی مزد سنوات کارگرانی که ارتقاء می یابند 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

مزد 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 صورتیکه 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 لکن افزایشات بعدی مزد سنوات متناسب با گروه جدید تابع مصوبات شورایی کار خواهد بود.

تبصره ۲: در موارد مربوط به جابجایی کارگران در مشاغل هم گروه و همچنین در تنزل شغل 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 شغل باشند استرداد سوابق کسر شده به آنان از تاریخ 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 ذیربط امکان پذیر بوده و در اینصورت 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 نیز 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: مشمولین تبصره یک 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 صورتیکه 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 هر چه 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 می شود 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 نمی شود .

تبصره ۲ : عوامل زیر می تواند در احتساب رتبه منظور گردد :

الف- هر سال تحصیل مازاد بر شرایط احراز معادل یکسال سابقه

ب - هر ده ساعت دوره آموزش فنی و حرفه ای مرتبط با شغل معادل یک ماه سابقه

ج - دوره های آموزش فنی و حرفه ای 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 می تواند حداکثر معادل یکسال در هر رتبه ارفاق قائل شده و مدت لازم برای اعطای رتبه را به حداقل ۳ سال کاهش دهد .

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 : تاخیر در اعطای رتبه هر یک از افراد با پیشنهاد مدیریت و تائید کمیته انضباطی کار کارگاه ، بنا به دلایل انضباطی حداکثر به مدت یکسال 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 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 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 حاصلضرب تفاوت امتیاز هر دو گروه متوالی (طبق جدول پیوست) در ضریب ریالی جدول مزد بدست می آید . و اگر با اعلام افزایشات مزدی از سوی شورایعالی کار ضریب ریالی جدول مزد به صورت درصدی افزایش یابد ، مبلغ رتبه نیز افزایش خواهد یافت و در حال تغییرات ناشی از اعمال مصوبه شورایعالی کار در جدول مزد طرح منعکس می گردد.

بدیهی است مبلغ رتبه های مربوط به سالهای گذشته که قبلاً دریافت داشته اند صرفاً با درصد افزایش مزد مندرج در فرمول های شورایعالی کار افزایش می یابد.

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 متشکله 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 مبنا، 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 مأموریت 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 ذکر از آنها در این دستورالعمل نیامده بنابه 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 می کنند 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 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 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 اینگونه شغل

ها می توان 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 دلایل توجیهی تا ۲ برابر مزد شغل گروه مربوطه نیز می تواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد. استفاده هر یک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موکول 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 توأم با تقاضای آن، ضوابط 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 اجراء نماید. در هر صورت برقراری، افزایش، کسر و قطع حق جذب برای تمامی کارکنان از اختیارات مدیریت می باشد.

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 تأیید 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 طبقه بندی مشاغل صورت گرفته و قبلاً قرارداد تنظیمی (طبق فرم تیپ قرارداد های اصلاحی و متمم) به تأیید اداره کل رسیده باشد.

تبصره ۲: انجام تغییرات و اصلاحات موضوع این ماده در صورتیکه در وضعیت شغلی و گروهی کارگران تأثیر 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 امضاء مقام مسئول با رعایت سایر ضوابط صادر و به آنان تحویل و نسخه دیگر در پرونده پرسنلی شاغل ذیربط درج می شود.

تبصره: عدم صدور حکم موضوع این ماده توسط مدیریت کارگاه در هر حال نمی تواند مانع از استحقاق کارگران ذیربط 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 هیئت حل اختلاف ارجاع خواهد گردید.

تبصره: در هر حال عدم درخواست رسیدگی از سوی کارگر شاکی از کمیته مانع رسیدگی در هیئت حل اختلاف نمی باشد.

ماده ۲۲: واحد های که دارای طرح مصوب می باشند کماکان بر اساس دستورالعمل اجرایی آن عمل می کنند مگر آنکه اجرای این دستورالعمل در جهت منافع کارگران با پیشنهاد مشترک مدیریت و کمیته و تأیید اداره کل جایگزین دستورالعمل قبلی آنان شود.

تبصره: در موقع بازنگری کلی در طرح های طبقه بندی مشاغل چنانچه در دستورالعمل قبلی شرایط بهتر یا مزایایی بیش از این دستورالعمل برای کارگران مقرر شده باشد دستورالعمل جدید با رعایت حقوق مکتسبه کارگران تنظیم خواهد گردید.

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

جدول احتساب مزد سنوات تا پایان سال ۱۴۰۰

اداره ی کل روابط کار و جبران خدمت

(ارقام به ریال در روز)

موضوع ماده ۵ دستور العمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل برای تطبیق کارکنان در سال ۱۴۰۱

ماه محال	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
	۰	۵۸۳۳	۱۱۶۶۷	۱۷۵۰۰	۲۳۳۳۳	۲۹۱۶۷	۳۵۰۰۰	۴۰۸۳۳	۴۶۶۶۷	۵۲۵۰۰	۵۸۳۳۳	۶۴۱۶۷
۱	۷۰۰۰۰	۷۵۳۶۷	۸۰۷۳۴	۸۶۱۰۰	۹۱۴۶۷	۹۶۸۳۴	۱۰۲۲۰۱	۱۰۷۵۶۶	۱۱۲۹۳۳	۱۱۸۳۰۰	۱۲۳۶۶۷	۱۲۹۰۳۴
۲	۱۳۴۴۰۰	۱۳۹۲۳۰	۱۴۴۰۶۲	۱۴۸۸۹۰	۱۵۳۷۲۰	۱۵۸۵۵۰	۱۶۳۳۸۰	۱۶۸۲۰۹	۱۷۳۰۴۰	۱۷۷۸۷۰	۱۸۲۷۰۰	۱۸۷۵۲۹
۳	۱۹۲۳۶۰	۱۹۷۲۴۷	۲۰۲۱۳۷	۲۰۷۰۲۴	۲۰۷۹۱۳	۲۱۱۸۰۱	۲۱۵۶۸۹	۲۱۹۵۷۷	۲۲۳۴۶۴	۲۲۷۳۵۳	۲۳۱۲۴۱	۲۳۵۱۲۹
۴	۲۳۹۰۱۷	۲۴۳۲۱۸	۲۴۷۴۱۷	۲۴۸۶۲۲	۲۵۱۸۲۲	۲۵۵۰۲۳	۲۵۸۲۲۴	۲۶۱۴۲۵	۲۶۴۶۲۴	۲۶۷۸۲۷	۲۷۱۰۲۹	۲۷۴۲۲۹
۵	۲۷۷۴۲۹	۲۸۰۹۶۰	۲۸۴۴۹۶	۲۸۸۰۳۲	۲۹۱۵۶۷	۲۹۵۰۹۹	۲۹۸۶۳۴	۳۰۲۱۶۸	۳۰۵۷۰۰	۳۰۹۲۳۵	۳۱۲۷۷۱	۳۱۶۳۰۲
۶	۳۱۹۸۳۸	۳۲۲۱۶۵	۳۲۴۴۹۵	۳۲۶۸۲۲	۳۲۹۱۵۰	۳۳۱۴۸۰	۳۳۳۸۰۶	۳۳۶۱۳۴	۳۳۸۴۶۴	۳۴۰۷۹۲	۳۴۳۱۱۹	۳۴۵۴۴۹
۷	۳۴۷۷۷۶	۳۵۰۴۳۰	۳۵۳۰۸۵	۳۵۵۷۳۹	۳۵۸۳۹۴	۳۶۱۰۴۸	۳۶۳۷۰۱	۳۶۶۳۵۶	۳۶۹۰۱۰	۳۷۱۶۶۴	۳۷۴۳۱۹	۳۷۶۹۷۳
۸	۳۷۹۶۲۶	۳۸۱۱۸۲	۳۸۲۷۳۱	۳۸۴۲۸۵	۳۸۵۸۳۹	۳۸۷۳۸۹	۳۸۸۹۴۳	۳۹۰۴۹۸	۳۹۲۰۴۸	۳۹۳۶۰۲	۳۹۵۱۵۶	۳۹۶۷۰۵
۹	۳۹۸۲۵۹	۳۹۹۳۰۳	۴۰۰۳۴۶	۴۰۱۳۹۰	۴۰۲۴۳۴	۴۰۳۴۷۸	۴۰۴۵۱۹	۴۰۵۵۶۴	۴۰۶۶۰۷	۴۰۷۶۵۲	۴۰۸۶۹۵	۴۰۹۷۳۷
۱۰	۴۱۰۷۸۰	۴۱۱۷۳۶	۴۱۲۶۹۰	۴۱۳۶۵۰	۴۱۴۶۰۵	۴۱۵۵۶۶	۴۱۶۵۱۹	۴۱۷۴۷۶	۴۱۸۴۳۵	۴۱۹۳۸۸	۴۲۰۳۴۵	۴۲۱۳۰۴
۱۱	۴۲۲۲۵۹	۴۲۳۰۷۹	۴۲۳۸۹۴	۴۲۴۷۱۵	۴۲۵۵۳۵	۴۲۶۳۵۲	۴۲۷۱۷۲	۴۲۷۹۹۱	۴۲۸۸۰۷	۴۲۹۶۲۷	۴۳۰۴۴۶	۴۳۱۲۶۲
۱۲	۴۳۰۸۸۴	۴۳۲۹۵۲	۴۳۳۸۱۸	۴۳۴۶۸۸	۴۳۵۵۵۵	۴۳۶۴۲۲	۴۳۷۲۹۱	۴۳۸۱۶۱	۴۳۹۰۲۴	۴۳۹۸۹۵	۴۴۰۷۶۵	۴۴۱۶۲۸
۱۳	۴۴۴۴۹۸	۴۴۳۰۷۹	۴۴۳۵۶۶	۴۴۴۲۳۷	۴۴۴۸۱۶	۴۴۵۳۹۶	۴۴۵۹۷۴	۴۴۶۵۵۴	۴۴۷۱۳۳	۴۴۷۷۱۳	۴۴۸۲۹۴	۴۴۸۸۷۱
۱۴	۴۴۴۴۶۳	۴۵۰۰۷۱	۴۵۰۶۷۹	۴۵۱۲۸۸	۴۵۱۸۹۷	۴۰۲۰۰۴	۴۵۲۱۱۳	۴۵۲۷۲۲	۴۵۳۳۳۰	۴۵۳۹۳۹	۴۵۴۵۴۶	۴۵۵۱۵۶
۱۵	۴۵۶۷۷۵	۴۵۷۴۱۳	۴۵۸۰۵۳	۴۵۸۶۹۱	۴۵۹۳۳۱	۴۰۹۹۶۹	۴۶۰۶۰۹	۴۶۱۲۴۷	۴۶۱۸۸۷	۴۶۲۵۲۴	۴۶۳۱۶۵	۴۶۳۸۰۲
۱۶	۴۶۴۴۵۴	۴۶۵۱۵۵	۴۶۵۸۶۰	۴۶۶۵۶۲	۴۶۷۲۶۶	۴۶۷۹۶۷	۴۶۸۶۷۰	۴۶۹۳۷۳	۴۷۰۰۷۴	۴۷۰۷۸۰	۴۷۱۴۸۱	۴۷۲۱۸۴
۱۷	۴۷۲۹۰۱	۴۷۳۵۳۳	۴۷۴۱۶۵	۴۷۴۷۹۷	۴۷۵۴۲۷	۴۷۶۰۵۹	۴۷۶۶۹۲	۴۷۷۳۲۲	۴۷۷۹۵۴	۴۷۸۵۸۵	۴۷۹۲۱۷	۴۷۹۸۴۹
۱۸	۴۸۰۴۸۱	۴۸۱۰۳۹	۴۸۱۵۹۷	۴۸۲۱۵۵	۴۸۲۷۱۱	۴۸۳۲۶۹	۴۸۳۸۲۶	۴۸۴۳۸۵	۴۸۴۹۴۰	۴۸۵۴۹۹	۴۸۶۰۵۶	۴۸۶۶۱۴
۱۹	۴۸۷۱۷۱	۴۸۷۶۱۰	۴۸۸۰۴۸	۴۸۸۴۸۸	۴۸۸۹۳۴	۴۸۹۳۷۱	۴۸۹۸۱۰	۴۹۰۲۴۹	۴۹۰۶۸۷	۴۹۱۱۲۵	۴۹۱۵۷۱	۴۹۲۰۰۳
۲۰	۴۹۲۴۴۸	۴۹۲۸۲۱	۴۹۳۲۰۷	۴۹۳۵۷۹	۴۹۳۹۵۷	۴۹۴۳۳۶	۴۹۴۷۱۴	۴۹۵۰۸۷	۴۹۵۴۶۶	۴۹۵۸۴۵	۴۹۶۲۱۶	۴۹۶۶۰۴
۲۱	۴۹۶۹۷۳	۴۹۷۳۹۴	۴۹۷۶۱۴	۴۹۷۹۳۴	۴۹۸۲۵۴	۴۹۸۵۷۴	۴۹۸۸۹۲	۴۹۹۲۰۶	۴۹۹۵۲۴	۴۹۹۸۴۴	۵۰۰۱۷۹	۵۰۰۴۹۱
۲۲	۵۰۰۸۱۱	۵۰۱۰۸۶	۵۰۱۳۴۵	۵۰۱۶۲۷	۵۰۱۰۸۱	۵۰۲۱۶۴	۵۰۲۴۴۰	۵۰۲۷۱۳	۵۰۲۹۷۲	۵۰۳۲۴۸	۵۰۳۵۲۳	۵۰۳۷۹۹
۲۳	۵۰۴۰۵۸	۵۰۴۲۲۳	۵۰۴۳۹۲	۵۰۴۵۵۶	۵۰۴۷۲۱	۵۰۴۸۸۲	۵۰۵۰۴۶	۵۰۵۲۰۲	۵۰۵۳۶۷	۵۰۵۵۴۵	۵۰۵۷۲۴	۵۰۵۹۰۹
۲۴	۵۰۶۰۴۳	۵۰۶۱۷۷	۵۰۶۳۱۹	۵۰۶۴۵۳	۵۰۶۵۹۲	۵۰۶۷۴۲	۵۰۶۸۹۶	۵۰۷۰۱۶	۵۰۷۱۵۸	۵۰۷۳۰۰	۵۰۷۴۴۸	۵۰۷۵۹۷
۲۵	۵۰۷۷۲۲	۵۰۷۸۶۴	۵۰۸۰۰۶	۵۰۸۱۴۶	۵۰۸۲۸۰	۵۰۸۴۱۲	۵۰۸۵۵۶	۵۰۸۶۹۵	۵۰۸۸۳۷	۵۰۸۹۷۹	۵۰۹۱۲۰	۵۰۹۲۶۲
۲۶	۵۰۹۴۱۸	۵۰۹۵۸۸	۵۰۹۷۵۹	۵۰۹۹۲۳	۵۱۰۰۹۳	۵۱۰۲۶۶	۵۱۰۴۳۵	۵۱۰۶۰۸	۵۱۰۷۷۸	۵۱۰۹۵۶	۵۱۱۱۲۷	۵۱۱۲۹۸
۲۷	۵۱۱۴۶۹	۵۱۱۶۱۷	۵۱۱۷۶۷	۵۰۴۱۹۰۸	۵۱۲۰۵۰	۵۱۲۲۰۴	۵۱۲۳۴۰	۵۱۲۴۸۷	۵۱۲۶۲۹	۵۱۲۷۷۷	۵۱۲۹۲۵	۵۱۳۰۷۵
۲۸	۵۱۳۲۳۱	۵۱۳۳۴۸	۵۱۳۴۸۲	۵۱۳۶۱۶	۵۱۳۷۴۳	۵۱۳۸۶۳	۵۱۳۹۹۷	۵۱۴۱۳۱	۵۱۴۲۵۷	۵۱۴۳۸۲	۵۱۴۵۰۹	۵۱۴۶۳۵
۲۹	۵۱۴۷۵۵	۵۱۴۸۶۶	۵۱۴۹۶۳	۵۱۵۰۶۷	۵۱۵۱۷۰	۵۱۵۲۶۷	۵۱۵۳۷۸	۵۱۵۴۹۰	۵۱۵۵۹۵	۵۱۵۷۰۷	۵۱۵۸۲۴	۵۱۵۹۲۱
۳۰	۵۱۶۰۴۸	۵۱۶۱۷۵	۵۱۶۲۹۲	۵۱۶۴۱۲	۵۱۶۵۳۱	۵۱۶۶۵۶	۵۱۶۷۶۸	۵۱۶۸۹۴	۵۱۷۰۱۴	۵۱۷۱۱۹	۵۱۷۲۵۲	۵۱۷۳۷۸

دستور العمل بر قراری مزایای پست

بمنظور ایجاد انگیزه های ناشی از پذیرش سر پرستی و مسئولیت مربوط به آن و جذب شاغلین به محیط کار این دستورالعمل با توجه به موارد زیر در شرکت بموقع اجرا گذاشته می شود .

ماده ۱ : منظور از پست سازمانی دارای مزایای پست ، پستی است که بر اساس ضوابط طرح ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل و رعایت فهرست تخصیص پست های دارای سرپرستی به مشاغل واگذار می شود .
تبصره : واگذاری پست به هر یک از کارکنان و تغییر پست در مورد شغل در هر یک از کارکنان طبق دستور مدیر عامل انجام می گیرد .

ماده ۲ : پست های مشمول این دستور العمل و امتیاز هر یک در جدول پیوست مشخص شده است و مادام که شاغل تصدی پست مربوطه را بر عهده دارد ،مزایای مزبور به وی پرداخت می شود . مزایای پست از تاریخ اجرای طرح طبقه بندی مشاغل به کارکنان مربوطه پرداخت می شود و مشمول زمان های قبل از تاریخ اجرای طرح طبقه بندی نمی گردد .

ماده ۳ : محاسبه امتیازات سر پرستی شامل دو بخش می گردد بخش اول امتیازات سر پرستی نفرات مستقیم و غیر مستقیم تحت سر پرستی پست می باشد و بر اساس ضوابط نظام ارزیابی امتیاز داده می شود و در بخش دوم امتیاز سطوح سازمانی می باشد که اعلام نظر در این بخش بر عهده مدیر عامل شرکت بوده و معمولا بر اساس [میزان کوشش فکری در پست بیش از حد نیاز شغل ، میزان تهیه آمارها و گزارشات در پست بیش از حد نیاز (شغل) - میزان استرس ناشی از داشتن مسئولیت سر پرستی در پست] می باشد .

ماده ۴ : امتیاز شرایط کار پست طبق ضوابط نظام ارز یا بی محاسبه می گردد .

ماده ۵ : نحوه محاسبه مزایای پست در این دستور العمل طبق رابطه زیر می باشد :

مزایای پست = ضریب ریالی جدول مزد $\times 5/1$ \times امتیاز پست

عدد (5/1) حد اقل ضریب افزایشدهنده است و کمتر از آن را نمی توان در رابطه فوق قرار داد ولی با موافقت مدیر عامل میتوان آن را افزایش داد .

ماده ۶ : پس از گذشت هر یک سال (۱۲ ماه) از تاریخ تصدی پست توسط شاغل و در سالگرد آن معادل ۵٪ مزایای پست ماده ۲ و ۳ این دستور العمل تحت عنوان مزایای ماندگاری درباره شاغل برقرار و مادام که وی در پست مزبور شاغل است ، در هر سالگرد این اقدام تکرار می شود ، در صورتی که تغییری پست قبل از سالگرد صورت گیرد مزایای ماندگاری به نسبت مدت مزبور (کمتر از یکسال) محاسبه می گردد.

(مزایای ماندگاری) ، در هیچ شرایطی حتی تغییر پست و یا تغییر شغل مشمول قطع و یا کاهش نمی باشد .

ماده ۷ : مزایای پست موضوع ماده ۲ و ۳ مادام که شاغل پرداخت می شود و نیز (مزایای ماندگاری) جز و مزد مبنای شاغل بوده و در احتساب تبعات مزدی طبق قانون و یا عرف کارگاه مانند فوق العاده نوبت کاری و حق شیفت ، اضافه کاری ، عیدی و پاداش و مانند آن که مآخذ محاسبه آنها مزد می باشد لحاظ می شود .

ماده ۸ : هر زمان که ضریب ریالی جدول مزد افزایش یابد به نسبت درصد افزایش ضریب ریالی، ارقام ریالی مزایای پست و مزایای ماندگاری افزایش می یابد .

ماده ۹ : در صورت تغییر پست مزایای پست قبلی قطع و اگر پست جدید دارای مزایا باشد در مورد شاغل مزایای جدید برقرار می گردد .

ماده ۱۰ : هر گونه تغییر در این دستورالعمل و جدول پیوست آن با تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل و اعلام موافقت مدیر عامل پس از تصویب وزارت کار و امور اجتماعی قابل اجرا می باشد.

ماده ۱۱ : هر گونه مزایای دیگری که از بابت تصدی پست تحت هر عنوان به کارکنان پرداخت شود مشمول این دستور العمل نیست و با رعایت مقررات مربوطه تابع ضوابط خود خواهد بود .

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

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.

۲- حق جذب به شاغل 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 هر یک از مشاغل منوط به نظر موافق مدیریت و تأیید 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 (بازار کار) مشمولین طرح های طبقه بندی مشاغل جزء مزد مبنا نیست.

۶- چون فوق العاده جذب (بازار کار) مشمولین طرح های طبقه بندی مشاغل جزء مزد مبنا نیست، لذا :

الف) تأثیرات افزایش مصوبات شورای عالی کار بر روی آن از ناحیه کارفرما الزامی نیست.

ب) در محاسبه تبعات مزدی (اضافه کاری، نوبت کاری، مزایای پایان خدمت، عیدی و پاداش و ...) لحاظ نمی گردد مگر آنکه بر اساس ضوابط داخلی پیمان دسته جمعی یا عرف و رویه کارگاه و نوع دیگری حاکم بوده باشد.

ج) ایجاد تفاوت در میزان پرداخت (از صفر تا حداکثر رقمی که مجوز گرفته اند) در بین شاغلین یک شغل با تدوین ضابطه ای که به تأیید 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 شاغلین شغلی حق جذب برقرار نشده باشد حقی برای شاغل از نظر مطالبه آن ایجاد نخواهد نمود.

۸- کاهش یا قطع فوق العاده جذب (بازار کار) در باره کسانی که دریافت می کنند به سه صورت عملی است :

الف) بر اساس پیش بینی به عمل آمده در ضابطه موضوع قسمت ج بند ۵ فوق الذکر

ب) در صورت نبود ضابطه مدون و تأیید شده صرفاً به استناد ماده ۲۶ قانون کار و با اجازه اداره کار محل.

ج) تغییر شغل بر اساس ضوابط دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل.

۹- در مورد مشاغلی که حق جذب آن هنوز در مورد 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 تأثیر مصوبات شورای عالی کار در مورد افزایش مزدی بر روی میزان حق جذب در هر سال موکول به نظر مدیریت خواهد بود.

- در صورتی که فردی که مشمول دریافت حق جذب باتوجه 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.

دستور العمل آموزش و ارتقاء مهارت کارکنان

۱- هدف :

به منظور توسعه نیروی انسانی بایستی روش تدوین - کنترل و بهینه سازی گردد تا بتواند :

۱-۱- مهارت ها و توانایی های مورد نیاز برای تصدی هر شغل و درجات (طبقات) هر شغل را شناسایی ، و تدوین و اعلام می نماید .

۱-۲- سر فصل های آموزشی و استاندارد های آموزشی مورد نیاز را تدوین نموده و راه های کسب مهارت ها و توانایی های مورد نیاز کارکنان را بررسی و برنامه ریزی و اجرا نماید .

۱-۳- مستندات و برنامه ها را بصورت ادواری ارزشیابی و بهینه سازی نماید .

۲- ساختار مورد نیاز :

به منظور دستیابی به هدف فوق حداقل ساختار زیر مورد نیاز می باشد .

۲-۱- واحد آموزش یا مسئول آموزش در شرکت وجود داشته باشد و یا حداقل ، فعالیت فرایند آموزش در یکی از پست های سازمانی انجام گیرد .

۲-۲- کمیته آزمون مهارت

۳- وظیفه واحد آموزش (یا مسئول آموزش)

بمنظور کسب مهارت های مورد نیاز برای تصدی شغل و تصدی درجات (طبقات) شغل توسط کارکنان دوره های آموزشی تخصصی و عمومی توسط واحد آموزش با یاری گرفتن از مسئولان واحد های مختلف شرکت بایستی ، نیازسنجی گردد و محتوای سر فصل ها و استانداردهای آموزشی برای هر دوره تدوین شود و شکل های مختلف انتقال مهارت و یا برگزاری آموزشی طراحی و برنامه ریزی گردد و پس از تصویب مدیر عامل به اجراء در آید در طول اجراء کنترل شده و در پایان ارزشیابی بعمل آمده و بهینه سازی گردد .

۴- وظیفه کمیته آزمون مهارت

این کمیته وظیفه دارد از افرادی که توسط سلسله مراتب سازمانی آنها، برایشان تقاضای ارتقاء شغل (جا بجایی از شغل پایین تر به شغل بالاتر و یا تقاضای افزایش درجه مهارت یا افزایش (طبقات) در داخل یک شغل، شده است و مدیر عامل شرکت نیز موافقت خود را اعلام داشته است آزمون های تئوری و عملی بعمل آورد و سوابق گذراندن دوره های آموزشی افراد مذکور را بررسی نماید و در نهایت نظر خود را در مورد موفقیت و یا عدم موفقیت در آزمون به مدیر عامل شرکت و کمیته طبقه بندی شرکت اعلام دارد.

تبصره ۱: جابجایی کارکنان در پست های پشتیبانی مانند اداری و مالی و بازرگانی که دارای گروه یکسان باشند با پیشنهاد کمیته و موافقت مدیر بدون کسر مزد مبنا میسر خواهد بود.

تبصره ۲: جابجایی کارکنان در پست های فنی و تولیدی مانند تولید و تعمیرات و کیفیت که دارای گروه یکسان باشند با پیشنهاد کمیته و موافقت مدیر بدون کسر مزد مبنا میسر خواهد بود.

تبصره ۳: جابجایی های قید شده در تبصره ۱ و ۲ زمانی میسر خواهد بود که آموزش های مندرج در بند ۱-۲ این دستورالعمل برای افرادی که قصد برای جابجایی آنها وجود دارد اجرا گردد.

۵- ترکیب اعضاء کمیته آزمون مهارت

اعضای این کمیته از دو گروه تشکیل گردیده است، گروه اول اعضاء ثابت کمیته که عبارتند است از:

- نماینده مدیر عامل شرکت

- نماینده شورای اسلامی و نماینده کارکنان شرکت

- مسئول آموزش شرکت که دبیر کمیته نیز محسوب می گردد.

اعضای متغییر کمیته که بنا به مورد در هر قسمت شرکت به صورت زیر و از افراد همان قسمت در کمیته عضویت می یابند.

- مدیر قسمت

- کارشناس قسمت (یا یکی از مسئولان قسمت به انتخاب مدیر قسمت).

- مدیر قسمت می تواند اختیارات خود را به کارشناس یا مسئول قسمت که در کمیته

- آزمون مهارت عضویت دارد کتبا "تفویض نماید".

۶- شرایط اتخاذ رای در کمیته آزمون مهارت

- اتخاذ رای با رای اکثریت افراد در کمیته حاصل می گردد ، در صورتی که آرای مخالف و موافق مساوی باشد رای افرادی که نماینده مدیر عامل در ترکیب آنها قرار دارد قابل اجرا می باشد.

۷- سایر شرایط

۷-۱- در صورت نیاز کمیته آزمون مهارت می تواند انجام آزمون را به عهده مراکز آموزشی رسمی کشور واگذار نماید . مراکز آموزشی رسمی کشور بایستی توسط مسئول آموزش شرکت شناسایی و به تائید مدیر عامل شرکت رسیده باشند .

۷-۲- یک شاغل در صورت عدم موفقیت در آزمون می تواند در مرحله بعدی آزمون که توسط کمیته آزمون مهارت تعیین می گردد شرکت نماید .

۷-۳- در صورتی که یک شاغل دوره های آموزشی مربوطه را با موفقیت طی نموده باشد و دارای مهارت کافی جهت ارتقاء درجه مهارت (ارتقاء طبقه) باشد ولی سلسله مراتب سازمانی وی به دلیل مختلف مخالف شرکت دادن وی در آزمون مربوطه به کمیته آزمون مهارت باشند ، مراتب توسط نماینده شورای اسلامی یا نماینده کارکنان به مدیر عامل اعلام می گردد ، در صورت تایید مدیر عامل شرکت ، شاغل مذکور می تواند در جلسه کمیته آزمون مهارت شرکت جوید و آزمون بدهد .

۷-۴- نتایج آزمون افراد بایستی حد اکثر ظرف مدت یک هفته و به صورت کتبی و رسمی به کمیته طبقه بندی مشاغل جهت انجام مراحل بعدی اعلام گردد .

۸- دوره های آموزشی عمومی و تخصصی برای هر شغل و یا درجه مهارتی (یا طبقه) در هر شغل قبلا توسط واحد آخرین شرکت نیاز سنجی شده و استاندارد های آموزشی مورد نیاز تدوین گردیده است .

۹- گذراندن دوره آموزشی به روش های مختلف توسط کارکنان طبق برنامه آموزشی شرکت می باشد که توسط واحد آموزش تدوین و به تایید مدیر عامل شرکت رسیده است

- دستورالعمل احتساب گواهینامه های ارزشیابی مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در نظام ارزیابی مشاغل و طرح های طبقه بندی مشاغل

- با عنایت به سیاست های کلان دولت جمهوری اسلامی و به ویژه برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی که ارتقاء بهره وری از اهمیت خاصی برخوردار بوده و ارتقاء مهارت های فنی و حرفه ای نیروی کار از عوامل اصلی در این باره محسوب می گردد و با توجه به لزوم بازنگری و اصلاح نظام ارزیابی مشاغل پس از ۲۵ سال و لحاظ نمودن گواهینامه های مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در این و جایگزینی گواهینامه های فوق الذکر بابت کمبود شرایط احراز شغل از نظر تحصیل و تجربه به استناد آئین نامه ایجاد مراکز کارآموزی و جوار کارگاهی و بین کارگاهی مصوب هیأت محترم دولت و

اثنین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار و در راستای اعمال مهارت محوری که از جمله سیاست های راهبردی وزارت کار و امور اجتماعی می باشد ضوابط احتساب گواهینامه های مهارت صادره از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که در این دستورالعمل سازمان نامیده می شود را در طرح های طبقه بندی مشاغل به شرح زیر اعلام می دارد.

۱- گواهینامه های مهارت سازمان متناسب بانوع و مدت آموزش معادل با عامل مهارت در نظام ارزیابی مشاغل از نظر تجربه و تحصیل خواهد بود.

۲- امتیاز لحاظ شده برای هر ساعت آموزش مندرج در گواهینامه های مهارت سازمان معادل یک دهم امتیاز در نظام ارزیابی مشاغل می باشد.

۳- متناسب با امتیازات متعلقه به گواهینامه های مهارت، این امتیازات جهت جایگزینی کمبود تجربه و تحصیل مورد نیاز شغل محاسبه می گردد.

- تبصره : ساعات آموزش گواهینامه های مهارت سازمان و امتیازات متعلقه به آن جهت جایگزینی کمبود تحصیل، بر حسب ضوابط مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل در خصوص جایگزینی تجربه به جای کمبود تحصیل محاسبه خواهد شد.

۴- باقیمانده امتیازات دارندگان گواهینامه های مهارت سازمان پس از تکمیل شرایط احراز شغل در ارتقا و جابجایی های شغلی آتی محاسبه خواهد شد.

۵- دارندگان گواهینامه های مهارت که گواهینامه های آنان از طریق شرکت در آزمون های ادواری طبق ضوابط سازمان صادر شده است نیز مشمول این دستورالعمل خواهند بود.

۶- در مورد آن عده از کارکنانی که به علت نداشتن شرایط احراز شغل و یا کمبود بخشی از آن (در مورد استخدام- تطبیق با طرح- ارتقاء شغل) مشمول کسر از مزد سنوات شده اند کارفرما مکلف است ظرف مدت ۳ ماه با هماهنگی ادارات کل کار و امور اجتماعی و ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای ترتیب شرکت آنان در دوره های آموزشی را متناسب با نوع شغل مورد تصدی آنان فراهم آورد. بدیهی است پس از طی دوره لازم و اخذ گواهینامه مربوط کارفرما مجاز به ادامه کسر از مزد سنوات آنان نخواهد بود مگر آنکه کارگر ذیربط از همکاری و حضور در دوره آموزشی خودداری نموده و یا در آزمون مربوط موفقیت حاصل ننماید و یا امکان تشکیل دوره از سوی سازمان فراهم نشود.

- احتساب گواهینامه های مهارت سازمان موضوع این دستورالعمل منوط به کمبود داشتن از نظر شرایط احراز شغل و نیز مرتبط بودن دوره آموزشی با شغل مورد تصدی با تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل خواهد بود.

تبصره : در موارد بروز اختلاف از نظر مرتبط یا غیر مرتبط بودن دوره آموزشی با وظایف شغل، نظر سازمان باتوجه به استانداردهای شغلی مهارت ملاک بوده و در صورت عدم پذیرش قابل رسیدگی در مراجع حل اختلاف طبق تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار خواهد بود.

۸- با رعایت شرایط و ضوابط مربوط به ارتقاء شغل طبق دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل، دارندگان گواهینامه های مهارت سازمان در اولویت خواهند بود.

۹- احتساب گواهینامه های مهارت سازمان جهت جایگزینی به جای عوامل تجربه و تحصیل به ترتیب مندرج در جدول مربوط در نظام ارزیابی مشاغل صورت خواهد گرفت. لکن در مورد آن عده از گواهینامه های مهارت سازمان که باتوجه به کیفیت، مدت و نوع دوره و حسب ضوابط اعلام شده معادل خاصی از نظر تجربه (و به تبع آن از نظر تحصیل) برای آن لحاظ شده است همچنان به اعتبار خود باقی بوده و این دوره های عبارتند از :

الف) دوره آموزشی هیجده ماهه تربیت مربی	معادل ۸ سال تجربه
ب) دوره آموزشی هیجده ماهه کارگر ماهر	معادل ۷ سال تجربه
ج) دوره آموزشی ۹ ماهه کارگر درجه یک	معادل ۶ سال تجربه
د) دوره آموزشی ۶ ماهه کارگر درجه دو	معادل ۴ سال تجربه

تبصره : چنانچه در آینده طبق ضوابط سازمان تغییراتی در عنوان، کیفیت، مدت آموزش و دیگر عوامل مربوط به دوره های مهارتی و به تبع آن در گواهینامه های مهارت ایجاد شود این تغییرات در نظام ارزیابی و دستورالعمل های مربوط حسب مورد اعمال خواهد شد.

۱۰- کارگاه هایی که اقدام به تهیه و تدوین نظام های رتبه بندی و ارزشیابی شاغلان در کنار نظام ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل در چارچوب پیمان های دسته جمعی می نمایند، گواهینامه های مهارت می تواند به عنوان یکی از عوامل و شاخص های ارزیابی در اعطای رتبه و امتیازات ارزشیابی کارکنان لحاظ شود.

۱۱- شاغلینی که در حین خدمت بر مبنای نیاز و سفارش کارفرما دوره آموزشی که از کد استاندارد شغل و آموزش برخوردار است را با موفقیت طی کنند و گواهینامه مهارت سازمان را دریافت نمایند، از امتیاز مربوط بر اساس این دستورالعمل بهره مند خواهند شد.

امتیاز سال های تجربه مقاطع مختلف تحصیلی و گواهینامه های مهارت در مشاغل

درجات	میزان تجربه مورد نیاز شغل	گواهینامه های مهارت سازمان معادل باتجربه	میزان امتیاز
۱	یک سال تجربه مفید	۱۲۰ ساعت	۱۲
۲	دو سال تجربه مفید	۲۴۰ ساعت	۲۴
۳	سه سال تجربه مفید	۳۶۰ ساعت	۳۶
۴	چهار سال تجربه مفید	۴۸۰ ساعت	۴۸
۵	پنج سال تجربه مفید	۶۰۰ ساعت	۶۰
۶	شش سال تجربه مفید	۷۲۰ ساعت	۷۲
۷	هفت سال تجربه مفید	۸۴۰ ساعت	۸۴
۸	هشت سال تجربه مفید	۹۶۰ ساعت	۹۶
۹	نه سال تجربه مفید	۱۰۸۰ ساعت	۱۰۸
۱۰	ده سال تجربه مفید	۱۲۰۰ ساعت	۱۲۰

گواهینامه های مهارت سازمان آموزشی فنی و حرفه ای کشور بابت جایگزینی کمبود شرایط احراز شغل از نظر تجربه قابل احتساب می باشد.