



جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

باسم تعالی
والله اعلم علی محمد وآل محمد صلی الله علیه و آله

آئین نامه اجرائی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه ها موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار

معاونت روابط کار

اسفند ماه ۱۳۸۹

شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

مقدمه:

براساس مواد (۴۸) و (۴۹) قانون کار، کارفرمایان مشمول این قانون مکلف به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران خود طبق نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل تدوین شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی می باشند و در اجرای تبصره (۱) ماده (۴۹) قانون کار، نحوه مشمول شدن کارگاه ها برحسب تعداد کارگران و نیز چگونگی اجرای طبقه بندی مشاغل در مورد آنان به موجب مفاد این آیین نامه و دستورالعمل های بعدی صادره توسط این وزارتخانه خواهد بود.

تعاریف:

نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل: منظور نظام تدوین شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی است که کارگاه ها مکلف به ارزیابی مشاغل خود طبق آن می باشند.
دستورالعمل: منظور از دستورالعمل های صادره در این آیین نامه، دستورالعمل هایی است که تدریجاً و پیرو این آیین نامه از سوی وزارت کار و امور اجتماعی صادر و کارگاه ها را با توجه به تعداد کارکنان آنها مشمول طبقه بندی خواهد نمود.
تاریخ شمول: تاریخ شمول تاریخی است که به عنوان تاریخ اجرای طبقه بندی در کارگاه ها با توجه به تعداد کارگران توسط وزارت کار و امور اجتماعی اعلام خواهد گردید.
مابه التفاوت (معوقه): منظور میزان مبلغ قابل پرداخت به هر کارگر بر حسب تفاوت مزد قبل و بعد از اجرای طبقه بندی از تاریخ شمول تا تاریخ تایید طرح می باشد.
حد نصاب: منظور از عبارت حد نصاب تعداد کارگران یک کارگاه می باشد که با داشتن این تعداد کارگر ملزم به تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل خواهد بود.
تاریخ شروع بهره برداری: 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 آیین نامه تدوین شناسنامه های شغلی یکسان و تهیه طرح طبقه بندی مشاغل برای کارگاه هایی است که فعالیت آنها مشابه است.

شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

اداره کل: منظور اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت است.

تبعات مزدی: منظور اضافه کاری، شب کاری، نوبت کاری و نظایر آن می باشد.

ماده ۱- در اجرای ماده (۴۹) قانون کار جمهوری اسلامی ایران کارفرمایان کارگاه های تابع قانون کار که تاکنون مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل نشده اند چنانچه طبق ضوابط این آیین نامه و دستورالعمل های مربوط به آن حسب تعداد کارکنان خود مشمول تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل واقع شوند می بایست در تاریخ هایی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود طرح طبقه بندی خود را طبق نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل تهیه و پس از تایید این وزارتخانه به مورد اجرا گذارند.

تبصره ۱- کارفرمایانی که قبلاً به موجب آئین نامه مورخ ۷۱/۲/۱۲ وزارت کار و امور اجتماعی و دستورالعمل های بعدی صادره مشمول تهیه طرح طبقه بندی مشاغل واقع گردیده ولی تاکنون از اقدام در این مورد خودداری نموده اند الزام آنان به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی در تاریخ های اعلام شده در بخشنامه ها و دستورالعمل های صادره به قوت خود باقی است و کماکان مکلف به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارکنان خود می باشند. لیکن این کارگاه ها از نظر پرداخت مابه التفاوت معوقه تابع ضوابط ماده (۹) این آیین نامه و تبصره آن خواهند بود.

تبصره ۲- کارگاه هایی که مشمول اجرای طبقه بندی مشاغل واقع نشده ولی حسب توافق کارفرما با تشکل کارگری و یا نمایندگان منتخب کارگران کارگاه، خواهان تهیه و اجرای طبقه بندی مشاغل می باشند، می توانند با تنظیم توافقنامه فی مابین 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- کارگاه هایی که در تاریخ های تعیین شده در دستورالعمل های وزارت کار و امور اجتماعی فاقد حد نصاب لازم از نظر تعداد کارگران برای شمول اجرای طبقه بندی مشاغل باشند از تاریخی که به حد نصاب برسند در شمول اجرای طبقه بندی قرار خواهند گرفت.



شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

ماده ۳- ملاک تعیین حد نصاب تعداد کارگران برای شمول این آیین نامه در مورد هر کارگاه مجموع تعداد کارگران مشمول قانون کار اعم از دائم و موقت می باشد.

تبصره ۱- مبنای داشتن حد نصاب از نظر تعداد کارگران، میانگین تعداد کارگران در سه ماهه قبل از تاریخ اعلام شده در دستورالعمل ها طبق لیست های پرداخت حق بیمه و یا حقوق و دستمزد (هر کدام که بیشتر باشد) خواهد بود و در مورد کارگاه هایی که بعداً به حد نصاب می رسند میانگین سه ماهه تعداد کارگران از تاریخی خواهد بود که برای اولین بار طبق لیست های مربوطه به حد نصاب رسیده باشند. که در این صورت از ابتدای ماه چهارم مشمول اجرای طرح طبقه بندی مشاغل قرار خواهند گرفت.

تبصره ۲- در تعیین حد نصاب تعداد کارگران از لحاظ الزام کارگاه به تهیه طرح طبقه بندی، کارگرانی که در پروژه ها و فعالیت های موقت و کوتاه مدت اشتغال دارند که مرتبط با فعالیت های اصلی کارگاه نباشد (ساخت و ساز، نصب و راه اندازی ماشین آلات و نظایر آن) در محاسبه تعداد کارگران منظور نخواهند گردید.

تبصره ۳- کارگاه هایی که به حد نصاب لازم برای اجرای طبقه بندی مشاغل رسیده باشند کاهش بعدی نفرات آنان، رافع شمول اجرای طرح طبقه بندی نخواهد شد.

تبصره ۴- کارگاه هایی که حد نصاب تعداد کارگران را طبق دستورالعمل های صادره حائز گردیده ولی در حال نصب و راه اندازی بوده و هنوز به بهره برداری نرسیده باشند، تاریخ شمول و اجرای طرح در مورد آنان از تاریخ صدور پروانه بهره برداری خواهد بود مگر آنکه عملاً و طبق مدارک مثبت فعالیت بهره برداری آنان قبل از صدور پروانه صورت گرفته باشد که در این صورت تاریخ شروع فعالیت ملاک می باشد.

ماده ۴- واحدهایی تحت عنوان گروه یا مجتمع و نظایر آنها که تابع یک شخصیت حقوقی بوده و شامل چند کارگاه مختلف می باشند از نظر ماده (۱) این آیین نامه از لحاظ تعداد کارگران یک واحد محسوب می گردند.

شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

ماده ۵- سازمان ها و دستگاه هایی که به علت تبعیت از دیگر مقررات استخدامی فاقد مشمولان قانون کار می باشند لکن تمام یا بخشی از وظایف اصلی یا پشتیبانی آنان از طریق قراردادهای پیمانکاری توسط مشمولان قانون کار انجام می شود بایستی با احصاء مشاغل قابل تصدی توسط مشمولان قانون کار، نسبت به تهیه طرح طبقه بندی مشاغل از طریق دفاتر مشاوره فنی اقدام نمایند تا پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی ملاک تعیین عنوان شغل، گروه و مزد و حقوق کلیه کارگرانی قرار گیرد که از طریق پیمانکاران در آن سازمان اشتغال می یابند.

تبصره ۱- چنانچه با توجه به شرایط خاص و نوع فعالیت برخی از شرکت های پیمانکاری طرح طبقه بندی و جدول مزد تنظیمی برای پیمانکاران طرف قرارداد، جوابگوی این شرکت های خاص نباشد با تأیید اداره کل می توان طرح طبقه بندی و جدول مزد جداگانه ای برای این شرکت های پیمانکاری تهیه و پس از تأیید به مورد اجرا گذارد.

تبصره ۲- شرکت های تولیدی- صنعتی نیز که تمام یا بخشی از فعالیت های خود را از طریق قراردادهای پیمانکاری انجام می دهند می بایست نسبت به پیش بینی تمامی مشاغل قابل تصدی توسط شرکت های پیمانکاری در طرح طبقه بندی مشاغل شرکت خود اقدام نمایند.

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

ماده ۷- طرح طبقه بندی مشاغل که هدف آن استقرار 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، مهارت ها و توانایی های لازم برای تصدی هر شغل، عوامل تعیین کننده امتیازات شغل، جدول تخصیص امتیازات به عوامل، جدول مزد، دستورالعمل اجرایی طرح و لیست تطبیق وضع کارکنان



شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

با ضوابط طرح می باشد که تهیه و تنظیم و اجرای آن براساس ضوابط و رویه ها و دستورالعمل های وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

تبصره- برای دستیابی به استاندارد مشاغل در صنایع و حرف و فعالیت های مختلف در هر صنعت یا حرفه و کارگاه وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری کارگاه های زیربط، مشاغل را از نظر رسته، رشته، شرایط احراز، مهارت ها، توانایی ها، گروه یا طبقه شغلی، شرح وظایف و تعیین امتیازات متعلقه و نظایر آن به تدریج استاندارد نموده و به واحدهای زیربط ابلاغ خواهد کرد.

ماده ۸- در کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل آنان از تاریخ های تعیین شده در دستورالعمل های وزارت کار و امور اجتماعی به بعد تهیه و تصویب می گردد مزد مبنای کارگران بر طبق طرح طبقه بندی 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 طبقه بندی مشاغل می باشند .
ماده ۹- مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل از تاریخ شمول طرح طبقه بندی 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 طبقه بندی مشاغل کارگاه که از سوی تمامی کارگران مجاز به توافق در این خصوص باشند، محاسبه و پرداخت می گردد و در صورت عدم توافق موضوع طی جلسه ای با حضور نمایندگان کارگران و کارفرما و مدیر کل کار و امور اجتماعی بررسی می گردد و در صورت عدم حصول توافق فی مابین، مابه التفاوت هر کارگر بر اساس آخرین شغل مورد تصدی در زمان تصویب طرح از تاریخ شمول اجرای طرح به بعد در هر سال با توجه به آخرین دستمزد پرداختی به وی در همان سال و بدون احتساب تبعات مزدی تعیین می گردد.

تبصره ۱- محاسبه و پرداخت مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه هایی که مرحله دوم طرح آنان (مجلدات گزارش اجرایی) به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی و ادارات کل کار و امور اجتماعی استانها نرسیده است مشمول مفاد این ماده خواهد بود.



شماره: _____

تاریخ: _____

پیوست: _____

تبصره ۲- از تاریخ ابلاغ این آیین نامه، زمان شمول کارگاه های جدید التاسیس و یا شرکت هایی که در فرآیند خصوصی سازی و اجرای سیاست های اصل (۴۴) قانون اساسی و مقررات مرتبط خصوصی می شوند، تاریخی خواهد بود که بر اساس ضوابط مصوب وزارت کار و امور اجتماعی تعیین و به هر کارگاه اعلام می گردد.

ماده ۱۰- مدت اعتبار طرح های طبقه بندی مشاغل محدود به زمانی خاصی نبوده ولی انجام هر گونه تجدید نظر و بازنگری در طرح های طبقه بندی مشاغل که به منزله تهیه طرح جدید و جایگزینی آن به جای طرح اجرا شده می باشد 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 طرح های بازنگری شده از تاریخ تصویب طرح برای کارفرما لازم الاجرا خواهد بود.

تبصره- کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل در آنان اجرا شده است، چنانچه به علی از قبیل اجرای طرح های توسعه، تغییر در ساختار اقتصادی و یا نظایر آن، طرح طبقه بندی با کل کارگاه و یا بخشی از آن قابل انطباق نباشد، حسب بررسی و تایید وزارت کار و امور اجتماعی کارفرمایان می توانند نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی جدید و یا بازنگری اقدام نمایند.

ماده ۱۱- ضوابط مربوط به نحوه تشکیل کمیته های طبقه بندی مشاغل و شرایط و تعداد اعضای آن و حدود وظایف و اختیارات کمیته طبق دستورالعمل صادره از سوی اداره کل می باشد.

این آیین نامه در یازده (۱۱) ماده و سیزده (۱۳) تبصره در تاریخ ۱۳۸۹/۱۲/۱ به تصویب رسیده است و جایگزین آیین نامه مصوب ۱۳۷۱/۲/۱۲ می شود.

عبدالرضا شیخ الاسلامی

وزیر کار و امور اجتماعی

۰۱۱۱۱