

آئین نامه اجرائی قانون اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها

پس از تصویب قانون آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها در ۷ اسفند ۱۳۵۲ در تاریخ هفدهم مهر ۱۳۵۳ آیین نامه اجرایی این قانون در شورای عالی کار تصویب شد. این آیین نامه در زمان خود قانون مترقی بود و حتی شاکله اصلی مقررات فعلی طبقه بندی مشاغل و برخی مقررات و قوانین مرتبط نیز از این آیین نامه تبعیت می نمایند.

متن آئین نامه اجرائی قانون اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها طبق بندی مشاغل قانون کار

آئین نامه اجرائی قانون اجرای طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها - شماره ۴۸۱۰ - ۱۳۵۳/۷/۱۷

ماده ۱- کارفرمایان کلیه کارگاههای بخش خصوصی و دولتی مکلفند طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه های خود را در مهلت هائی که شورای عالی کار تعیین مینماید تهیه و بمورد اجرا گذارند.

تبصره ۱- مهلت های تعیین شده از طرف شورای عالی کار مبتنی بر نوع صنعت - حرفه و تعداد کارگران هر کارگاه میباشد.

تبصره ۲- اتحادیه یا سندیکای کارفرمائی و کارگری یک صنعت - یک حرفه و حتی یک فعالیت خدماتی میتوانند با توافق یکدیگر اصول مشترکی برای طبقه بندی مشاغل در سطح حرفه - صنعت یا فعالیت خدماتی تهیه نمایند. اگر این اصول مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی قرار گیرد در سطح کارگاههای آن صنعت - حرفه یا فعالیت خدماتی به مرحله اجرا گذارده میشود.

تبصره ۳- مهلت مقرر در مصوب مورخ ۱۳۴۹/۳/۷ شورای عالی کار مبنی بر تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاههای بخش خصوصی و دولتی که بیش از یکصد نفر کارگر دارند، کماکان بقوت خود باقی است.

ماده ۲- طبقه بندی مشاغل که هدف نهائی آن ایجاد یک نظام صحیح مزدی است شامل شرح وظیفه - ارزیابی مشاغل، دستور العمل اجرائی و جدول مزد بشرح زیر میباشد:

الف- شرح شغل: شامل عوامل زیر میباشد:

۱- عنوان شغل: معرف نوع کار - مشخصات و اهمیت نسبی آن.

۲- تعریف شغل: متضمن شرح مختصری درباره خصوصیات اصلی کار و مسئولیت نسبی شغل.



۳- شرایط احراز شغل: شامل حداقل شرایط تحصیلی - تجربی و سایر شرایط لازم که برای تصدی شغل مورد نظر ضروری تشخیص داده شود.

ب- ارزیابی مشاغل: بر اساس ضوابطی از قبیل سطح مهارت - مسئولیت شرایط محیط کار میباشد که ارزش و اهمیت یک شغل نسبت بسایر مشاغل را از طریق تجزیه و تحلیل (کمی و کیفی) عناصر متشکله شغل تعیین مینماید که منجر به تعیین طبقات شغلی میگردد.

ج- دستور العمل اجرائی طرح: عبارت از مقرراتی است که بموجب آن وضع استخدامی شاغل با توجه به شرایط زیر تعیین میگردد:

۱- چگونگی تطبیق وضع شاغلین با طرح طبقه بندی.

۲- نحوه احتساب پایه ها و شرایط ارتقاء شاغل و تعیین طبقه و پایه جدید.

۳- تعیین شرایط جانشینی عوامل شرایط احراز شغل.

۴- شرایط و مدت کارآموزی.

۵- شرایط پرداخت دستمزد های بالاتر از مزد طبقه و پایه استحقاقی با توجه به ضرورت های ناشی از بازار کار و متقاضیات کارگاه.

۶- پیش بینی مواردی که منجر به تجدید نظر و یا تغییر کلی طرح طبقه بندی مشاغل میشود.

د- جدول مزد: جدولی است که در آن تعداد طبقات یا گروهها و تعداد پایه ها و مزد مربوط به هر یک از طبقات یا گروه ها و پایه های مربوط تعیین شده است.

تبصره- کارفرمایان مکلفند در اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود برای هریک از شاغلین شرح وظیفه ای حاوی وظایف محوله بر اساس شغل مورد تصدی تهیه نمایند.

ماده ۳- کارفرمایان مشمول موظفند طرح طبقه بندی مشاغل کارگاههای خود را با اطلاع نماینده کارگران تهیه و جهت بررسی و اظهار نظر بوزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.



تبصره- منظور از نماینده کارگران در این آئین نامه عبارت است از نماینده سندیکای حائز اکثریت کارگران کارگاه و در صورت نبودن سندیکای حائز اکثریت، نماینده کارگران در شورای کارگاه و در غیر این دو صورت حداقل یک نفر از کارگران کارگاه که لااقل ۵۱٪ از کارگران کتبا" وی را برای این مورد انتخاب نموده باشند.

ماده ۴- وزارت کار و امور اجتماعی طرح های واصله را حداکثر ظرف یکماه در استان مرکز و دو ماه در سایر نقاط کشور از تاریخ وصول از نظر کلی بررسی و نظر خود را اعلام مینماید.

ماده ۵- کارفرمایان مشمول مکلفند با توجه به نظرات وزارت کار و امور اجتماعی در مهلتی که برای اصلاح و اجرا تعیین میشود طرح را اصلاح و پس از تأیید نماینده کارگران بموقع اجرا گذارند و نتیجه را همراه با لیست تطبیق وضع شاغلین با طرح طبقه بندی مشاغل به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. در صورتیکه کارفرمایان در مهلت تعیین شده نسبت به اصلاح و اجرای طرح اقدام ننمایند و یا طرح تهیه شده با اصلاح شده مورد تأیید نماینده کارگران قرار نگیرد موضوع در کمیته ای منتخب از طرف شورای عالی کار مورد رسیدگی قرار میگیرد نظر کمیته مزبور قطعی و لازم الاجرا میباشد.

تبصره- کارگاه هائی که نوع کار آنان ایجاب مینماید کارگران در فصل یا زمان خاص و محدودی بکار اشتغال داشته باشند در صورتیکه در این دوره فعالیت تعداد کارگران آنها به حد نصاب برسد شورای عالی کار باستناد گزارش وزارت کار و امور اجتماعی در مورد شمول آنها تصمیم خواهد گرفت.

ماده ۶- در صورت بروز اختلاف در مورد نحوه اجرای طرح و همچنین مطالبات کارگران از نظر مابه التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح موضوع در کمیته ای مرکب از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی نماینده کارگران و نماینده کارفرما و تهیه کننده طرح (بعنوان مشاور کارفرما) مورد رسیدگی قرار میگیرد. در مورد نحوه اجرای طرح نظر کمیته فوق با اکثریت آراء قطعی است و در صورت عدم توافق نسبت به پرداخت ما به التفاوت احتمالی ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل پرونده امر بانضمام اعضای کمیته به هیئت حل اختلاف ارجاع میگردد.

تبصره- کارفرمایان مجاز نیستند کارگری را از طبقه مربوط به طبقه پائین تنزل دهند و به هر صورت حقوق مکتسبه کارگران از هر لحاظ محفوظ است و نیز چنانچه در اجرای طبقه بندی مشاغل دستمزد کارگری از دستمزد تعیین شده در طبقه بندی بیشتر باشد کارفرما مکلف است دستمزد او را به مأخذ آخرین دستمزد دریافتی بپردازد.

ماده ۷- وزارت کار و امور اجتماعی بطور مستمر بر کار دفاتر مشاور فنی تأیید شده از طرف شورای عالی کار نظارت نموده و در صورتیکه تشخیص دهد بهر عنوان دفاتر مزبور صلاحیت خود را از دست داده اند با تأیید شورای عالی کار پروانه کار آنانرا لغو خواهد نمود.



ماده ۸- وزارت کار و امور اجتماعی تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه هائی را که کارفرمایان آنها در اولین مهلت تعیین شده از طرف شورای عالی کار اقدامی نکرده اند با شرایط زیر بدفتر مشاور فنی واگذار مینماید:

۱- مشخصات کارگاه را از نظر تعداد کارگر - منطقه جغرافیائی و نوع فعالیت تهیه و جهت دریافت پیشنهادات در مورد مدت لازم برای انجام کار و همچنین استعلام هزینه مربوط بدفتر مشاور فنی صلاحیتداری که وزارت کار و امور اجتماعی تشخیص دهد ارسال میدارد.

۲- وزارت کار و امور اجتماعی پیشنهادات واصله را بررسی و مؤسسه مشاور فنی را که مناسبترین پیشنهاد را داده باشد انتخاب و با ذکر مدت انجام کار و میزان هزینه مربوط به تهیه و اجرای طرح بکار فرما معرفی مینماید.

ماده ۹- کارفرمایان موظفند حداکثر ظرف یکماه پس از معرفی دفتر مشاور فنی بر اساس مدت و هزینه تعیین شده با مؤسسه معرفی شده قرار داد مربوط به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاههای خود را منعقد نمایند و در صورت خود داری کارفرمایان به عقد قرارداد با مؤسسه معرفی شده طبق تبصره ۴ ماده واحده عمل خواهد شد.

ماده ۱۰- کارفرمایان موضوع ماده ۸ این آئین نامه مکلفند آمار و اطلاعات لازم برای تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود را در اختیار دفتر مشاور فنی که زوارت کار و امور اجتماعی معرفی نموده است قرار دهند.

ماده ۱۱- وزارت کار و امور اجتماعی کلاسهای آموزشی بمنظور آشنائی کارگران و کارفرمایان با اصول طبقه بندی مشاغل دایر خواهد نمود.

آئین نامه فوق مشتمل بر ۱۱ ماده و ۷ تبصره در جلسه روز یکشنبه ۱۳۵۳/۷/۷. بتصویب شورای عالی کار رسید.



آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل کارگاه ها، «موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار» - شماره ۱۳۸۶۶

پس از تصویب قانون کار فعلی در سال ۱۳۶۹ در مجمع تشخیص مصلحت نظام در سال ۱۳۷۱ اولین بخشنامه و دستورالعمل های طبقه بندی مشاغل ابلاغ گردید.

متن آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل کارگاهها، «موضوع تبصره یک ماده ۴۹ قانون کار» - شماره ۱۳۸۶۶ ماده ۱ - در اجرای ماده ۴۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کلیه کارفرمایان مشمول قانون مزبور که تا کنون طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود را طبق نظام ارزیابی وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و اجراء ننموده اند مکلفند در تاریخ هایی که توسط این وزارتخانه تعیین می شود طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه خود را تهیه و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مورد اجراء گذارند.

تبصره ۱ - کارگاهها می توانند قبل از تعیین مهلت های مقرر نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل خود مبادرت نموده و آن را به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسانند. در این صورت مأخذ شمول طرح در مورد کارکنان، تاریخی است که تقاضای تهیه و اجرای طرح در این وزارتخانه به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۲ - کارگاههایی که بر اساس ضوابط مبادرت به ثبت توافقنامه تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در وزارت کار و امور اجتماعی نموده اند و در تاریخ تصویب این آئین نامه طرح آنان به تأیید نهایی نرسیده کماکان بر اساس توافقنامه قبلی عمل خواهند کرد.

ماده ۲ - تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاههایی که در تاریخ تصویب این آئین نامه یا بعد از آن دارای بیش از پانصد نفر کارگر تابع قانون کار بوده و مشمول مصوبه ۶۹ / ۴ / ۱۷ شورای عالی کار قرار نگرفته باشند، الزامی است. تاریخ شمول طرح درباره کارگاههای مزبور، حسب مورد، تاریخ تصویب این آئین نامه و یا تاریخی است که به حد نصاب مزبور می رسند.

ماده ۳ - ملاک تعیین حد نصاب تعداد کارگران برای شمول این آئین نامه در مورد کارگاهها، تعداد کارگران دائم آنها می باشد.

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



ماده ۵ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال آنها مانع از ادامه روند تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل 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 ۶ - 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 لازم برای تصدی هر شغل، عوامل تعیین کننده امتیازات شغل، جدول تخصیص امتیازات عوامل، جدول مزد، دستورالعمل اجرایی آن بر اساس ضوابط و رویه ها و دستورالعمل های وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

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

ماده ۷ - کارفرمایان مکلفند ما به التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل را از تاریخی که کارگاه مشمول اجرای طرح می شود به کارگران مشمول پرداخت نمایند.

ماده ۸ - هرگونه اصلاح و تجدیدنظر در طرح های طبقه بندی مشاغلی که به تأیید رسیده اند، موکول به تأیید مجدد وزارت کار و امور اجتماعی است.

این آئین نامه در هشت ماده و سه تبصره در تاریخ ۱۲ / ۲ / ۷۱ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است.

دستورالعمل موضوع تبصره بند یک بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱ مورخ ۷۱/۱۱/۲۶ مقام وزارت

طبق بندی مشاغل قانون کار

دستورالعمل موضوع تبصره بند یک بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱ مورخ ۷۱/۱۱/۲۶ مقام وزارت راجع به نحوه افزایش مزد مبنا (مزد شغل ومزدسنوات) در مورد کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل طبق نظام ارزیابی مصوب وزارت کار وامور اجتماعی می باشند





نحوه اجرای بند یک بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱ مورخ ۲۶/۱۱/۱۳۷۱ مقام وزارت کار و امور اجتماعی موضوع مصوبه ۲۰/۱۱/۱۳۷۱ شورای عالی کار برای کارگاههایی که دارای طبقه بندی مشاغل برطبق نظام ارزیابی وزارت کار و امور اجتماعی می باشند در زمینه تعیین مزد مبنا (مزدشغل و مزد سنوات) به ترتیب زیر می باشد:

الف - مزد سنوات (پایه)

۱- باتوجه به اینکه مزد مبنا در مورد کارگران این واحدها متشکل از دویخش مزدشغل (مزد گروه) و مزد سنوات می باشد لذا کل مزد سنوات هر یک از کارگران به مآخذ سنواتی که در اسفندماه ۷۱ دریافت می داشته اند به میزان ۱۰٪ از اول سال ۱۳۷۲ اضافه می شود. به عبارت دیگر کل مزد سنوات کارگر در اسفند ۱۳۷۱، در عدد ۱/۱ ضرب و کل مزد سنوات وی را از اول فروردین ماه ۱۳۷۲ تشکیل می دهد بدیهی است نرخ پایه مقرر در تبصره یک بند ۳ بخشنامه مذکور در سال ۱۳۷۲ برای کارگران مشمول طرح همان نرخ پیش بینی شده در دستورالعمل اجرائی طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه (بدون اعمال ضریب ۱/۱ در آن) می باشد.

تبصره - در کارگاه هایی که مزد مبنا (مزدشغل و مزد سنوات) رایجاً تعیین و در حکم مربوطه درج می نمایند به منظور تفکیک این دویبایستی با توجه به جدول مزدی که در اسفند ماه ۱۳۷۱ داشته اند، با کسر مزد شغل (مزدشغل گروه مربوطه) از مزد مبنای کارگر، مزد سنوات وی را به دست آورند و به ترتیب فوق الذکر در زمینه افزایش آن عمل کنند.

ب - مزد شغل:

کارگاههای موضوع این دستورالعمل بایستی در اجرای بخشنامه مورد بحث، با اصلاح جدول مزد اسفند ماه ۱۳۷۱ خود جدول مزد جدید برای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه تنظیم و مزد شغل کارگران را از اول سال ۱۳۷۲ به مآخذ مزدشغلهای بدست آمده محاسبه نمایند. طریقه تهیه جدول مزد جدید به ترتیب زیر می باشد:

۱ - در صورتیکه مزدشغل گروه یک جدول مزد در اسفندماه ۱۳۷۱ همان رقم ۲۲۶۷ ریال بوده باشد، این رقم از ابتدای سال ۷۲ به رقم ۲۹۹۴ افزایش می یابد. چنانچه مزد شغل مزبور بیش از حداقل مزد قانونی بوده باشد، آن را در عدد ۱/۱ ضرب و با رقم ۵۰۰ ریال جمع کرده و مزد شغل جدید گروه یک را به دست می آوریم (که در حقیقت همان حداقل مزد کارگاه خواهد بود).

۲ - ضریب ریالی جدول مزد کارگاه در ۱/۱ ضرب و بدین ترتیب ضریب ریالی جدید نیز در اجرای بخشنامه مذکور حاصل می شود.



تبصره - در کارگاههایی که دارای ضریب متغیر جدول مزد می باشند هر یک از ضرایب متغیر در ۱/۱ ضرب می شوند و مبنای محاسبه مزد شغل های جدید قرار می گیرند.

۳- با اعمال مزد شغل جدید مربوط به گروه یک (که باتوجه به بند یک فوق الذکر به دست آمده) و ضریب ریالی حاصله، سایر مزد شغلها را با استفاده از فرمول مربوطه به دست می آوریم برای آشنائی بیشتر. پیوست این دستورالعمل روش تهیه جدول مزد یک کارگاه فرضی که دارای ضریب ثابت مزد می باشد ارائه گردیده است.

تبصره - آن دسته از کارگاههایی که در تعیین ضریب ریالی جدول مزد طرح طبقه بندی مشاغل آنان از فرمول رگرسیون استفاده شده می توانند در صورت لزوم طریقه تعیین مزد شغل های جدید را از این اداره کل استعلام نمایند.

ج - نتیجه:

باتوجه به مواردی که ذکر شد، مزد مبنای هر کارگر از اول فروردین ماه سال ۱۳۷۲ عبارت از مجموع مزد سنوات حاصله برطبق محاسبات قسمت الف و مزد شغل حاصله برطبق محاسبات قسمت ب این دستورالعمل خواهد بود.

مدیر کل طبقه بندی مشاغل - مزد و بهره وری - ابوالقاسم کرم بیگی ((یک مثال فرضی برای تعیین مزد شغل های جدید در اجرای بخشنامه شماره ۷۰۸۱۱ مورخ ۲۶/۱۱/۱۳۷۱))

فرض کنیم که مزد شغل گروه یک، در کارگاه مورد نظر در اسفندماه ۱۳۷۱ معادل ۲۵۰۰ ریال و ضریب ریالی جدول آن ۱۰ بوده باشد بدین ترتیب حداقل مزد کارگاه یا مزد شغل گروه یک در اثر اجرای بخشنامه عبارت خواهد بود از: $۳۲۵۰ = ۲۵۰۰ * (۱/۱) + ۵۰۰$ و ضریب ریالی در اثر اجرای بخشنامه عبارت خواهد بود از: $۱۱ = ۱/۱ * ۱۰$ حال با استفاده از فرمول:

یا:

مزد شغل گروه یک + (اختلاف امتیاز آن گروه تا گروه یک) * ضریب ریالی = مزد شغل هر گروه سایر شغلها در گروه های بیست گانه به ترتیب زیر به دست می آیند:

توضیح: اختلاف امتیازهای مندرج در جدول فوق یعنی اعداد ۴۵،۶۰، ۳۰، ۱۵، ۰ و ۰۰۰ در مورد کلیه کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب طبق نظام ارزیابی وزارت کار و امور اجتماعی هستند یکسان می باشد.

