

تطبیق وضع با طرح:

ماده ۱:

کلیه کارکنان مشمول قانون کار با توجه به وظایفی که در زمان تصویب طرح (۱/۴/۸۶) تصدی آنرا برعهده دارند با رعایت شرایط احراز پیش بینی شده در شناسنامه شغلی و ضوابط این دستورالعمل 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 دستورالعمل 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 ماه یک) 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 تحصیلی خواهد گردید معادل ریالی سال های کمبود با استفاده از جدول موضوع ماده ۵ (از بالا به پایین) کسری گردد. در صورتیکه 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 ۳ این دستورالعمل در صورت ارتباط با شغل نیز میتواند جایگزین سابقه تجربی مقرر در این ماده شوند

تبصره ۲: در مورد کارکنانی که هنگام تطبیق وضع 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 بترتیب آنچه که در ضوابط شماره ۴۶۶۰ / ن مورخ ۲۴/۲/۱۳۷۳ اعلام گردیده است (و پیوست این دستورالعمل میباشد) 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 تایید شده باشند با نظر کمیته طبقه بندی مشاغل (از جهت مرتبط بودن با شغل) بازاء هر ده ساعت آموزش معادل یک ماه تجربه شغلی تلقی میشوند . حداکثر تجربه ای که به این طریق محاسبه می گردد ۳ سال است.

تبصره ۲: در صورتیکه بدلائلی امکان تعیین ساعات آموزشی میسر نباشد این جایگزینی متناسب با مدت و نوع آموزش و اهمیت گواهینامه مربوطه انجام می شوند

تبصره ۳: در صورتیکه برخی دوره های آموزشی تخصصی موضوع تبصره های فوق بتواند جایگزین بیش از ۳ سال تجربه شوند، موضوع پس از پیشنهاد مدیریت و کمیته طبقه بندی مشاغل باید به تایید اداره کل طبقه بندی مشاغل، مزد و بهره وری 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 کارکارکنان در خارج از کارگاه محل خدمت در صورتیکه مرتبط بودن آن با شغل مورد تایید کمیته طبقه بندی مشاغل باشد جهت جانشینی شرایط احراز شغل از لحاظ کمبود تحصیل به ترتیب مقرر در این دستورالعمل محاسبه می گردد
احتساب این سوابق برای محاسبه مزد سنوات پایه های گذشته با توجه به ضوابط این دستورالعمل با موافقت مدیریت امکان پذیر خواهد بود

تبصره: سوابق کارکارکنان در کارگاههای تابعه یک شخصیت حقوقی در صورت انتقال آنان از یک کارگاه به کارگاه دیگر، در احتساب سوابق خدمت و تجربه آنان منظور خواهد شد

تعیین مزد مبنا (مزد سنوات گذشته و مزد شغل) هنگام تطبیق وضع

ماده ۵:

مزد پایه سنوات بابت خدمت گذشته کارکنان تا زمان تطبیق پس از کسر سوابق جایگزین شده بابت کمبود مدرک تحصیلی موضوع ماده ۲، براساس جدول ضمیمه (که تا پایان سال ۱۳۸۵ تنظیم شده است) محاسبه و بعنوان مزد سنوات گذشته (مزد پایه سنواتی 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 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 این طرح تعیین مزد شغل کلیه کارکنان مشمول براساس جدول مزد که براساس ضوابط و روشهای مورد عمل اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت تنظیم و تایید می شود صورت خواهد گرفت. این جدول که حاوی مزد شغل گروهها و نرخ پایه سنوات آتی هر گروه است جزء لاینفک طرح بوده و پس از اجرای آن نیز مآخذ 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 صورتیکه جدول مزد موضوع این ماده در شرایطی بلحاظ کمبود عرضه در بازار کار نتواند پاسخگوی ضرورت های کارگاه برای جذب و نگهداری متصدیان مشاغل مدیر و متخصصین همپراز و مشابه گردد با پیشنهاد مدیریت و بررسی و تایید اداره کل نظارت بر نظامهای جبران خدمت، میتوان متصدیان مشاغل مزبور را از شمول جدول مزد مستثنی نمود

ماده ۷:

در صورتیکه 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

ماده ۸:

به کارکنانی که خدمت سربازی را قبل از استخدام در کارگاه انجام داده اند با موافقت مدیریت معادل ریالی یک پایه با نرخ تعیین شده برای هر گروه (بر طبق جدول مزد) قابل اعطاست

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

شرایط ترفیع ، ارتقاء ، جابجایی شغلی ، استخدام ، احراز رتبه

ماده ۹:

از اول سال ۱۳۸۷ به بعد ، در صورت تصویب شورای عالی کار (یا سایر مراجع ذیصلاح) به ازاء یک سال خدمت ، مزد پایه سنواتی تعیین شده برای هر گروه ، به مزد سنوات کارکنان اضافه می شود

تبصره : اعطای پایه سنوات اضافی جز آنچه که در این دستورالعمل پیش بینی شده 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) هرگونه استخدام ، ارتقاء یا جابجایی شغلی موکول به داشتن شرایط احراز شغل از نظر تجربه و تحصیل (به ترتیب پیش بینی شده در شناسنامه 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 پاسخگوی کمبود تحصیل پیش بینی شده در شرایط احراز شغل شود سابقه خدمت تجربی به ترتیب مقرر در جدول موضوع ماده ۲ و یادوره آموزش به ترتیب مقرر در ماده ۳ 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 پیشنهادی مورد تایید کمیته طبقه بندی

مشاغل کارگاه قرار گیرد. معادل هر سال تحصیل بالاتر از شرایط احراز می تواند 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 براساس ضوابط پیش بینی شده عمل شود

تبصره ۴: درمورد برخی مشاغل تخصصی که عرضه آنها در بازارکار با کمبود روبروست به شرط داشتن مدرک تحصیلی لازم با تایید مدیریت و کمیته طبقه بندی مشاغل میتوان استثنائاً از کمبود تجربه صرفنظر کرد استفاده از این تبصره تنها یکبار در طول خدمت فرد مجاز خواهد بود

احراز رتبه این افراد موکول به تکمیل سابقه تجربی آنان در شغل مربوط است

ماده ۱۱:

در صورت وجود شرایط زیر ورعایت مفاد ماده ۱۰ کارکنان را میتوان 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 بالاتر تصدی در گروه بالاتر

ج - تایید کمیته طبقه بندی مشاغل در مورد دارا بودن شرایط احراز لازم شاغل جهت تصدی شغل جدید (براساس ضوابط طرح و مقررات این دستورالعمل)

د - در صورت لزوم گذاردن 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 می گردد

ماده ۱۲:

مزد شغل کارکنانی که ارتقاء می یابند، مزد شغل گروه مورد ارتقاء است. درمورد تعیین میزان مزد سنوات این افراد به ترتیب زیر عمل می شود

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 براساس تبصره ماده ۱۰ مشمول کسر سوابق شدند، معادل ریالی سال های کسر شده با استفاده از جدول پیوست و تغییرات بعدی آن از مزد سنوات آنان کسر می گردد

تبصره ۱: افزایش های بعدی مزد سنوات کارکنانی 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 (به نسبت مزد قبلی) شود مگر آنکه این امر کتبا مورد موافقت وی قرار گرفته باشد

ماده ۱۳:

تغییر شغل با حفظ گروه با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل و در صورت داشتن شرایط احراز و به شرطی که مانع ارتقاء شغل آتی فرد نشود و وی قادر به انجام وظایف محوله در شغل جدید باشد بلامانع است

تبصره ۱: تغییر شغل هریک از کارکنان در صورتی که 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 افزایش های 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 توانایی 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 بانظر مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی 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 می باید به عنوان مابه التفاوت مزده 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 میباشند

ماده ۱۴:

به منظور تقویت انگیزه های شغلی و ارتقاء کمیت و کیفیت کار در بین کارکنان و پویایی هرچه بیشتر طرح طبقه بندی مشاغل پس از اجرای طرح به ازاء هر چهار سال تجربه مازاد بر شرایط احراز شغل، یک رتبه در گروه مربوطه به کارکنان اعطا می شود.

تبصره ۱: آن بخش از سوابق تجربی که در اجرای ضوابط این دستورالعمل جایگزین کمبود تحصیل شده اند در محاسبه سابقه تجربی این ماده منظور نمی شود

تبصره ۲: عوامل زیر می تواند 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 هریک از افراد و نقشی که در پیشبرد اهداف سازمانی و ارائه مطلوب خدمات و ایفای وظایف شغلی دارند می تواند با توجه به سیستم ارزیابی عملکرد و شایستگی کارکنان اعطای رتبه را سه سال یکبار تعیین نماید

تبصره ۳: در اعطای رتبه تایید کمیته طبقه بندی مشاغل صرفاً " از نظر ارتباط تجربه با شغل مورد تصدی و نیز رعایت تبصره یک و همچنین حصول شرایط مقرر در بندهای "الفو" ب " تبصره ۴ این ماده ضروری است

تبصره ۴: تاخیر در اعطای رتبه هریک از افراد با پیشنهاد مدیریت و تایید کمیته انضباط کار کارگاه بنابه دلایل انضباطی حداکثر به مدت یکسال برای هر رتبه امکان پذیر است

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

ماده ۱۵:

در صورت تغییر شغل هریک 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

تبصره ۱: نرخ رتبه، جزیی از مزدگروه فرد تلقی شده و بخشی از مزد مبنای وی را تشکیل می دهد

تبصره ۲: تاریخ اجرای رتبه ۱۳۸۶/۱/۱ می باشد.

مزایا:

ماده ۱۷:

با اجرای طرح طبقه بندی مشاغل به دلیل آن که برای تعیین گروه شغلی و مزد شغلی، عوامل اصلی متشکله شغل مانند مهارت و مسئولیت و فعالیتهای فکری و جسمی و عوامل فرعی آنها 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 گردیده است مانند حق جذب، فوق العاده شغل و امثال آن به همراه مزد کارکنان در بودجه اجرای طرح طبقه بندی مشاغل (مزد ثابت) منظور گردیده و 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، کمک های جنسی، بن خواربار، ایاب وذهاب، انواع پاداش، عیدی و نظایر آنها که بر طبق ضوابط قانونی مربوطه یا عرف و روال کارگاه پرداخت می شوند

ب - حق شیفت، نوبتکاری، شبکاری، اضافه کاری، فوق العاده ماموریت و فوق العاده کارایی و نظایر آنها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می شود

ج - حق اشعه بر طبق ضوابط قانونی مربوطه

ه - امتیازات پست سرپرستی و سختی کار براساس عوامل ارزیابی تعیین و براساس دستورالعملهای پیوست به کارکنان ذیربط تعلق خواهد گرفت

تبصره : علاوه برمزایای مذکور در این ماده برای شاغلین مشاغل تخصصی که زمینه عرضه آنها در بازار کار با کمبود مواجه است یا مشاغلی که بنا به ماهیت ویژه وظایف ، سختی و صعوبت کار و یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای تصدی آنها ضعیف است و متناسب با وضعیت شغل و میزان نیاز کارگاه به اینگونه شغل ها ، میتوان مزایایی را باموافقت مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل و تصویب وزارت کار و امور اجتماعی تحت عنوان فوق العاده جذب (بازار کار) برقرار و پرداخت نمود

میزان این فوق العاده در هر حال نباید بیشتر از مزد شغل گروه مربوط باشد لیکن در مورد مشاغل تخصصی یا در سطوح مدیران ، با ارائه دلایل توجیحی تا ۵/۱ برابر مزد شغل گروه مربوط نیز میتواند مورد درخواست و تصویب قرار گیرد

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

موارد مختلفه

ماده ۱۸:

در صورت ایجاد مشاغلی در کارگاه که در طرح مصوب پیش بینی نشده باشند ، مراتب توسط مدیریت به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام و پس از تایید 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 مربوط و امضاء مقام مسئول با رعایت سایر ضوابط صادر و به آنان ابلاغ و نسخه ای از آن در پرونده پرسنلی شاغل ذیربط ضبط می شود

ماده ۲۰:

در صورت بروز هرگونه اختلاف در مراحل اجرای طرح در وهله 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 نهایی به وزارت کار و امور اجتماعی ارجاع می گردد

در اجرای تبصره ماده ۱۰ آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی و جوار کارگاه و بین کارگاهی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب (۲۷/۱۰/۷۱) هیئت محترم وزیران و آیین نامه اجرایی تبصره یک ماده ۴۹ قانون مذکور

(۱۲/۲/۷۱) و براساس بخشنامه شماره ۴۶۶۰/ن مورخ ۲۴/۲/۷۳ معاونت نظارت بر روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی ضوابط جایگزینی و احتساب دوره های آموزش فنی و حرفه ای به جای تجربه شغلی (سوابق کار) در طرحهای طبقه بندی مشاغل کارگاههای مشمول قانون کار به شرح ذیل می باشد

۱- مشخصات دوره ها و میزان حداکثر تجربه های معادل آنها

- الف) طی دوره آموزش هیجده ماهه (برابر ۲۸۰۰ ساعت) تربیت مربی معادل ۸ سال تجربه
- ب) طی دوره آموزش هیجده ماهه (برابر ۲۷۰۰ ساعت) کارگر ماهر معادل ۷ سال تجربه
- ج) طی دوره آموزش ۹ ماهه (برابر ۱۲۰۰ ساعت) کارگر درجه یک معادل ۶ سال تجربه
- د) طی دوره آموزش ۶ ماهه (برابر ۹۰۰ ساعت) کارگر درجه دو معادل ۴ سال تجربه
- ه) طی دوره آموزش مراکز جوار و ضمن کار آموزش ارتقاء مهارت کمتر از ۸ ماه به تناسب مدت دوره حداکثر ۳ سال تجربه

۲- شرایط جایگزینی:

- الف) احتساب دوره های مذکور به جای تجربه شغلی مستلزم و صدور گواهینامه تعیین درجه استاندارد مهارت توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای است
- ب) احتساب دوره های مذکور در بند یک به جای تجربه مستلزم تناسب دوره با شغل بوده و بایستی با رعایت شرایط احراز پیش بینی برای شغل مورد نظر صورت گیرد
- ج) در صورت طی دوره آموزشی به ترتیب مندرج در بند یک به شرط تناسب دوره آموزشی با شغل از تاریخ صدور گواهینامه توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای سوابق کسر شده بابت شرایط احراز یا تحصیلی حداکثر معادل سالهای تجربه ای که برای دوره مشخص شده به فرد ذیربط مسترد می گردد
- د) با توجه به ضوابط جایگزینی تجربه به جای کمبود مدرک تحصیلی در طرحهای طبقه بندی شده مشاغل در صورت تکمیل سابقه تجربی مورد نیاز (از مجموع سوابق عملی و آموزشهای جایگزین شده) باقیمانده تجربه اکتسابی ناشی از آموزش (به ترتیب مقرر در بند یک) می تواند جایگزین کمبود مدرک تحصیلی (تا حداکثر لیسانس) شود
- ه) در احتساب دوره های آموزشی به جای تجربه یا تحصیل هنگام ارتقاء شغل ضوابط مندرج در طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه در زمینه ارتقاء لازم الرعایه است
- تبصره: (براساس دستورالعمل ۲۰۷۸/ن مورخ ۲۳/۱/۷۹) دارندگان گواهینامه مهارت حرفه ای که دارای تخصص و توانایی لازم مطابق با استاندارد مربوطه می باشند و در آزمون صلاحیت های فنی و حرفه ای بصورت آزاد شرکت و توفیق حاصل نمایند، متناسب با نوع گواهینامه نیز مشمول این دستورالعمل میگردند

محسن خواجه نوری

معاون نظارت بر روابط کار

دستورالعمل مربوط به ضوابط انتخاب و وظایف کمیته های دائمی طبقه بندی مشاغل کارگاهها ((شماره ۲۶۳۸۰/ن مورخ ۱۳۷۰/۱۰/۱۶ اداره کل طبقه بندی مشاغل وزارت کار))

در اجرای تبصره بند ۳ مصوبه ۱۷/۴/۶۹ شورای عالی کار، ضوابط انتخاب و وظایف کمیته های دائمی طبقه بندی مشاغل کارگاههای مشمول قانون کار که در این دستورالعمل اختصاراً کمیته نامیده می شود به شرح زیر می باشد :

۱ - ترکیب اعضا :

کمیته متشکل از افراد زیر است :

الف - دو نفر نماینده کارکنان از بین یا به انتخاب شورای اسلامی کارگاه یا سایر تشکیلات قانونی کارگاه

ب - دو نفر نماینده مدیریت (کارفرما) که باید حداقل یکی از آنان از مسؤولین امور اداری یا کارگزینی کارگاه باشد

ج - یک نفر نماینده سرپرستان کارگاه به انتخاب سرپرستان. منظور از سرپرستان، افرادی هستند (غیر از مدیران) که براساس شغل سازمانی عهده دار مسؤولیت یک قسمت یا واحد سازمانی بوده و دارای عناوینی از قبیل سرپرست، رئیس و نظایر آن می باشد

تبصره - در کارگاههایی که فاقد شورای اسلامی کار یا تشکیلات قانونی می باشند نمایندگان کارکنان با رای اکثریت کارکنان انتخاب می شوند

۲ - مدت عضویت :

عضویت در کمیته تابع محدودیت زمانی نیست. در صورت عزل، استعفاء، قطع رابطه خدمتی و یا فوت هریک از اعضای کمیته، انتخاب جانشین به ترتیب مقرر در بند یک و سایر موارد آتی صورت می گیرد

۳ - شرایط عضویت در کمیته :

الف - اشتغال در یکی از مشاغل سازمانی کارگاه

ب - دارا بودن حداقل دو سال سابقه خدمت در کارگاه درمورد نمایندگان کارکنان و سرپرستان

ج - دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی پایان دوره اول متوسطه (سوم متوسطه یا پایان دوره راهنمایی تحصیلی)

د - طی دوره آموزشی طبقه بندی مشاغل و موفقیت در آزمون مربوطه

تبصره ۱ - در کارگاههایی که به لحاظ شرایط استثنایی، امکان انتخاب برخی از اعضای کمیته با شرایط تحصیلی مقرر در بند ج وجود نداشته باشد انتخاب کنندگان می توانند با نظر اداره کار و امور اجتماعی محل، فرد یا افراد دیگری را که دارای حداقل مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی باشند انتخاب و معرفی نمایند

تبصره ۲ - اعضای کمیته هایی که قبل از صدور این دستورالعمل انتخاب و شروع به فعالیت نموده اند مادامی که عضویت آنان معتبر است از محدودیت بند ج مستثنی خواهند بود

۴ - آموزش اعضای کمیته :

هریک از اعضای کمیته باید پس از انتخاب شدن، دوره آموزشی لازم را براساس ضوابط اداره کل طبقه بندی مشاغل، مزد و بهره وری طی نموده و در آزمون مقرر موفقیت حاصل نمایند. در صورت دو بار عدم قبولی در آزمون مقرر، با اعلام اداره کل مذکور، انتخاب کنندگان باید بارعایت این دستورالعمل، فرد دیگری را انتخاب و معرفی نمایند

تبصره - اعضای کمیته هایی که قبل از صدور این دستورالعمل شروع به فعالیت نموده اند طبق برنامه هایی که از طریق اداره کل طبقه بندی مشاغل، مزد و بهره وری اعلام می شود باید در دوره های آموزشی شرکت و در آزمون مقرر موفقیت حاصل

نمایند.

۵ - پایان فعالیت اعضا در کمیته :

پایان دادن به فعالیت هریک اعضا در کمیته با تصمیم انتخاب کنندگان آنها امکان پذیر است در این صورت باید بلافاصله نسبت به انتخاب و معرفی جانشین اقدام شود .
تبصره - در کارگاههایی که شورای اسلامی کار یا سایر تشکیلات کارگری جدید بخواهند افراد دیگری را به عنوان نمایندگان کارکنان انتخاب کنند مادام که افراد جدید دوره آموزشی لازم را طی ننموده و در آزمون مربوطه موفقیت حاصل نکرده باشند افراد قبلی به فعالیت خود در کمیته ادامه می دهند و افراد جدید بدون داشتن حق رای در جلسات کمیته شرکت خواهند نمود

یادآوری: در هریک از حالات فوق و نیز در صورت استعفاء یا قطع رابطه خدمتی یا فوت هر یک از اعضا باید موضوع ضمن معرفی عضو یا اعضای جدید جهت طی دوره آموزشی به اداره کل امور اجتماعی محل و نیز به اداره کل طبقه بندی مشاغل، مزد و بهره وری کتباً اعلام شود

۶ -وظایف کمیته :

الف -قبل از تصویب طرح طبقه بندی مشاغل: مشارکت و همکاری با مدیریت و دفتر مشاوره فنی ذیربط در مراحل تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کارگاه در زمینه های: - جمع آوری اطلاعات لازم - تنظیم شناسنامه های شغلی - تنظیم لیست تطبیق وضع - تنظیم جدول مزد - تنظیم و تدوین مجلدات طرح
ب -بعد از تصویب طرح طبقه بندی مشاغل: انجام وظایفی که طبق دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل منوط به اظهار نظر یا تأیید کمیته طبقه بندی مشاغل می باشد

۷ -اعتبار تصمیمات کمیته :

تصمیمات کمیته در چهارچوب وظایف آن، با رأی حداقل ۳ نفر از اعضا که حداقل یک نفر آنان بایستی از نمایندگان کارکنان باشد معتبر است. تصمیمات کمیته از طریق مدیریت جهت اقدامات بعدی به واحدهای ذیربط اعلام می شود

۸ -موارد مختلف :

الف -در مواردی که انجام آنها مستلزم طرح در کمیته و اخذ نظر آن می باشد هرگاه مدیریت بدون رعایت نظر کمیته اقدام نماید کمیته یا هریک از اعضای آن در اجرای تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار مراتب را به محض اطلاع به اداره کار و امور اجتماعی محل کتباً گزارش و درخواست رسیدگی می نمایند
ب -مدیریت امکانات مناسب از قبیل محل کار و ابزار و وسایل لازم را برای تشکیل جلسات کمیته و نیز اطلاعات و سوابق مورد لزوم را در زمینه موارد ارجاعی در اختیار کمیته قرار می دهد

ج -مدیریت، کلیه مقررات، ضوابط، بخشنامه ها و نظایر آنها که از سوی مراجع ذیربط در زمینه طبقه بندی مشاغل و یا وظایف مرتبط با کمیته ابلاغ می شود را به کمیته اعلام می نماید مگر آن که درموارد ابلاغ شده ترتیب دیگری مشخص شده باشد. این دستورالعمل از تاریخ صدور، جایگزین کلیه ضوابط قبلی در این زمینه می گردد