

## طبقه بندی مشاغل

۱- کارگاه های تولیدی و صنعتی از چه زمانی بایستی نسبت به تهیه طرح طبقه بندی مشاغل اقدام نمایند؟

با توجه به بخشنامه شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۷۴/۹/۲ معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و در اجرای ماده ۱ آئین نامه اجرایی تبصره ۱ ماده (۴۹) قانون کار واحد هایی که از ۱۳۷۵/۴/۱ به بعد به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر یا بیش از آن می رسند، مشمول اجرای طرح می شوند و زمان رسیدن به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر، زمان مشمول اجرای طرح می باشد.

۲- آیا شرکتهای پیمانکاری نیز ملزم به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند؟

طبق دستورالعمل شماره ۱۷۶۱۳۳ مورخ ۹۲/۱۰/۹ معاون محترم روابط کار کلیه پیمانکاران اعم از حقیقی یا حقوقی با هر نوع فعالیت و هر تعداد کارگر مشمول اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند که با استفاده از خدمات دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل طرح را تهیه و کارگران خود را با آن تطبیق داده و مزد و مزایای آن را براساس طرح پرداخت نمایند.

۳- پرداخت مزد و تبعات مزدی کارگران بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل از چه زمانی باید صورت گیرد؟

از تاریخ تصویب پیش نویس طرح.

۴- آیا کارگران با قرارداد موقت نیز مشمول اجرای طرح طبقه بندی می باشند؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار در کارگاه، اعم از دائم، موقت، فصلی... از زمانی که کارگاه حد نصاب لازم برای اجرای طرح طبقه بندی را داشته باشد، مشمول اجرای طرح می باشند.

۵- ملاک تطبیق کارگران با طرح طبقه بندی مشاغل چیست؟

کلیه کارگران با توجه به وظایفی که عملاً در زمان تهیه طرح طبقه بندی مشاغل عهده دار باشند، با شغل مربوط تطبیق خواهد یافت.

۶- ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح چیست؟

تفاوت مزد ثابت روزانه پرداختی کارگر قبل از اجرای طرح با مزد مبنای روزانه تعیین شده در طرح طبقه بندی مشاغل را ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح می گویند.

۷- تفاوت تطبیق چیست؟

کارگرانی که پس از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل مزد مبنای آنان نسبت به مزد ثابت قبل از اجرای طرح کاهش می یابد، مبلغ مزبور تحت عنوان تفاوت تطبیق در مورد آنان بر قرار می شود.

#### ۸- آیا تفاوت تطبیق جزء مزد مبنای می شود؟

خیر، این مبلغ طی چهار نوبت اعطای پایه که بر اساس مصوبات شورای عالی کار اعلام می شود مستهلک شده و باقیمانده احتمالی کماکان جدا از مزد گروه و پایه به کارگر پرداخت می شود.

#### ۹- ارتقاء شغلی به چه معناست؟

قرار گرفتن فرد به شغلی که در گروه بالاتری نسبت به شغل مورد تصدی قرار دارد را ارتقاء شغلی می گویند.

#### ۱۰- آیا می توان کارگری را بیش از یک گروه ارتقاء داد؟

در دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل محدودیتی از نظر تعداد گروههایی که یک فرد می تواند ارتقاء یابد پیش بینی نشده است به شرط آنکه فرد ذریبض شرایط احراز برای ارتقاء به گروه مورد نظر را داشته باشد.

#### ۱۱- آیا ارتقاء شغلی کارگر می تواند منجر به کاهش مزد مبنای وی گردد؟

با توجه به تبصره ۲ ماده (۱۲) دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل در هیچ شرایطی ارتقاء نباید موجب کاهش مزد مبنای کارگر شود، مگر آنکه این امر کتباً مورد موافقت وی قرار گرفته باشد.

#### ۱۲- تنزل شغلی چیست؟

تنزل شغلی کارگر یعنی آنکه کارگر از شغلی که وی تصدی آن را به عهده دارد به شغل دیگری که گروه آن پایین تر است، منصوب گردد.

#### ۱۳- آیا کارفرما می تواند کارگری را از شغلی به شغل دیگری که گروه کمتری دارد به کار گمارد؟

با توجه به تبصره ۱ ماده (۱۳) دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل تغییر شغل هر یک از کارگران در صورتی که منجر به تنزل گروه گردد، موکول به اعلام موافقت کتبی آنان می باشد.

۱۴- آیا کارفرما می تواند بعد از اجرای طرح، پرداختهایی که به کارکنان تحت عناوین مختلف نظیر فوق العاده شغل ، بدی آب و هوا و... داشته است را پرداخت نماید؟

مطابق ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرحهای طبقه بندی مشاغل پس از اجرای طرح، کلیه پرداختهای که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل پرداخت می شده است از قبیل حق جذب، سختی کار، فوق العاده شغل و ... به دلیل منظور نمودن امتیازها در ارزیابی شغل پرداخت نمی شود، مگر آنکه طبق تبصره ۲ ماده مذکور 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 یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای آنها ضعیف است، با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مزایای تحت عنوان فوق العاده جذب برقرار و پرداخت شود.

۱۶- ترکیب اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل به چه صورت می باشد؟

الف- دو نفر نماینده کارکنان

ب- دو نفر نماینده مدیریت

ج- یک نفر نماینده سرپرستان

۱۷- کارگاه هایی که فاقد شورای اسلامی کار یا تشکلات قانونی می باشد انتخاب نماینده کارگران (کارکنان) به چه صورت می باشد؟

نمایندگان کارگران با رای اکثریت کارگران انتخاب می شوند.

۱۸- آیا کارگران می توانند فردی را که عنوان مدیر داشته باشد، به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند؟

بله چنانچه کارگران بخواهند فردی را که مدیر می باشد به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند، این موضوع مغایر با ضوابط مربوط به انتخاب و وظایف کمیته های طبقه بندی مشاغل کارگاه ها نمی باشد.

۱۹- در صورتیکه نماینده سرپرستان در حین عضویت در کمیته طبقه بندی به شغل دیگری که ماهیت سرپرستی نداشته باشد منصوب گردد آیا این امر مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته می باشد؟

خیر، این تغییر شغل مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته به عنوان نماینده سرپرستان نخواهد گردید.

۲۰- مدت عضویت کمیته طبقه بندی مشاغل چند سال است؟

مدت عضویت در کمیته تابع محدودیت زمانی خاصی نیست.

۲۱- دفتر مشاوره فنی در انتخاب و تشکیل کمیته طبقه بندی مشاغل چه نقشی دارد؟

دفتر مشاوره فنی نقش راهنما و مشاوره را دارد.

۲۲- شرایط لازم برای داوطلب شدن در کمیته طبقه بندی مشاغل چیست؟

الف- اشتغال در یکی از مشاغل سازمانی کارگاه.

ب- دارا بودن حداقل دو سال سابقه خدمت در کارگاه د رمورد نمایندگان کارکنان و سرپرستان.

ج - دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم.

د- طی نمودن دوره آموزشی طبقه بندی مشاغل و موفقیت در آزمون مربوط.

۲۳- در کارگاه هایی که مدت تاسیس آن کمتر از دو سال باشد آیا لازم است نمایندگان کارکنان و سرپرستان دو سال سابقه خدمت در کارگاه را داشته باشند ؟

خیر در کارگاهی که مدت تاسیس آن کمتر از دو سال باشد، رعایت دو سال سابقه خدمت در کارگاه برای نمایندگان کارکنان و سرپرستان منتفی می باشد.

۲۴- آموزش اعضای کمیته توسط طراح چگونه باید انجام شود ؟

آموزش اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل توسط طراح لازم است به صورت حضوری صورت گیرد.

۲۵- تصمیمات کمیته طبقه بندی مشاغل در چه صورتی اعتبار دارد؟

تصمیمات کمیته با رای حداقل ۳ نفر از اعضا که حداقل یک نفر از آنان بایستی از نمایندگان کارکنان باشد، معتبر خواهد بود.

۲۶- کارگاه هایی که از نظر تعداد کارگران مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل باشند ولی کارگاه در حال نصب و راه اندازی باشد و هنوز به بهره برداری نرسیده باشد، از چه تاریخی مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل می باشد ؟

تاریخ شمول و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل د رمورد این کارگاه ها ، تاریخ صدور پروانه بهره برداری آنان خواهد بود.

۲۷- مدت اعتبار طرح های طبقه بندی مشاغل چند سال است ؟

مدت اعتبار طرح های طبقه بندی مشاغل محدود به زمان خاصی نمی باشد.

۲۸- آیا در روند تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل لازم است اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل نمودار سازمانی را تأیید نمایند؟

خیر مستندات مربوط به طرح های طبقه بندی مشاغل به غیر از نمودار سازمانی، لازم است مورد بررسی و تأیید کمیته واقع گردد و تأیید نمودار سازمانی تنها به عهده مدیریت کارگاه ها می باشد.

۲۹- در اجرای ماده (۴۹) قانون کار انتخاب مشاور (طراح) طبقه بندی مشاغل برای تهیه و اجرای طرح در کارگاه به عهده کیست؟

انتخاب دفتر مشاوره فنی برای تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل به عهده مدیریت کارگاه می باشد.

۳۰- آیا شورای اسلامی کار می تواند نماینده کارگر (کارکنان) را در کمیته طبقه بندی مشاغل را انتخاب نماید؟

بله در کارگاه هایی که دارای شورای اسلامی کار باشد انتخاب نماینده کارکنان توسط شورای اسلامی کار صورت می گیرد.