بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۷۶۱۳۳
تاریخ: ۱۳۹۲/۱۰/۰۹
پیوست:

# دستورالعمل شماره (۳۶) روابط کار

***مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها***

***با سلام و احترام***

در اجرای ماده (۳۸) و تبصره (۱) ماده (۴۹) قانون کار و ملهم از مقاوله نامه شماره (۱۰۰) سازمان بین المللی کار در خصوص منع تبعیض در پرداخت دستمزد و به منظور برقراری عدالت مزدی و تساوی مزدی برای کار هم ارزش در شرایط یکسان، ضوابط مربوط به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد پیمانکاران طرف قرارداد با اشخاص حقیقی یا حقوقی به شرح زیر اعلام می شود:

***تعاریف:***

**پیمانکار:** شخص حقیقی یا حقوقی که به موجب قرارداد عهده دار انجام تمام یا بخشی از فعالیت های تولیدی، فنی، اداری، مالی، خدماتی و نظایر آنها برای پیمان دهنده می باشد.

**پیمان دهنده:** هر شخص حقیقی یا حقوقی نظیر شرکت ها و موسسات خصوصی، تعاونی، دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، نهادهای انقلاب اسلامی، بانک ها، دانشگاه ها و نظایر آنها که انجام بخشی از فعالیت های خود را به موجب قرارداد به دیگری واگذار می کند.

**کارگاه:** محلی که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.

**خدمات عمومی:** شامل طبخ و توزیع غذا، امور حمل و نقل، خدمات فضای سبز، تعمیر و نگهداری ساختمان، تاسیسات و نظایر اینها.

**کارگر پیمانکار:** کارگری که به موجب قرارداد کار توسط پیمانکار و برای ایفای تعهدات او به پیمان دهنده استخدام شده است.

**ماده ۱**- پیمانکاران با هر تعداد کارگر موظفند در اجرای ماده (۴۹) قانون کار و مقررات مربوط با استفاده از خدمات دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل حسب فعالیت خود طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه نموده و کارگران خود را با آن تطبیق داده و مزد و مزایای آنان را بر اساس طرح پرداخت نمایند.

**ماده ۲**- در صورتی که فعالیت شرکت پیمانکار مشابه فعالیت شرکت پیمان دهنده باشد و یا نسبت به ارائه خدمات عمومی به شرکت پیمان دهنده اقدام کند و کارگران پیمانکار و پیمان دهنده در کارگاه واحدی مشغول به کار باشند، چنانچه پیمان دهنده دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب باشد استفاده از طرح طبقه بندی مشاغل مصوب پیمان دهنده شامل شرح وظایف، گروه های شغلی، جدول مزد و ضریب ریالی آن و سایر مواردی که طبق ضوابط و مقررات جزء طرح طبقه بندی مشاغل محسوب می شود در مشاغل مرتبط با فعالیت پیمانکار توسط وی الزامی است.

**تبصره ۱**- چنانچه برخی از مشاغل پیمانکار در طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده پیش بینی نشده باشد، پیمانکار موظف است برابر ضوابط نسبت به ارزیابی آنها اقدام و پس از اخذ تاییدیه، کارگران خود را با آنها تطبیق دهد.

**تبصره ۲**- اگر عنوان شغلی برخی از مشاغل طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار با طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده یکسان باشد ملاک تطبیق کارگر پیمانکار از نظر گروه، گروه شغلی بالاتر است.

**تبصره ۳**- چنانچه در طرح طبقه بندی مشاغل پیمانکار ضریب ریالی و ارقام جدول مزد بالاتر از طرح طبقه بندی مشاغل پیمان دهنده باشد طرح طبقه بندی مشاغلی که متضمن مزایای بالاتری برای کارگر است ملاک خواهد بود.

**ماده ۳**- پیمان دهندگان باید در اجرای ماده (۱۳) قانون کار لزوم رعایت این دستورالعمل و سایر مقررات قانون کار را در قرارداد پیمانکاری پیش بینی نمایند و یک نسخه از قرارداد یا تصویر معتبر آن را به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل ارسال دارند.

**ماده ۴**- پیمانکار موظف است برای هریک از کارگران پیمانکاری قرارداد کار منطبق با طرح طبقه بندی مشاغل طبق فرم نمونه پیوست تهیه و یک نسخه از آنرا به کارگر و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل و یک نسخه به پیمان دهنده تسلیم نماید.

**ماده ۵**- با توجه به شرایط و تعداد کارگران هر پیمانکار لزوم و ترتیب تشکیل کمیته طبقه بندی مشاغل توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت اعلام می شود. کمیته موضوع این ماده با هماهنگی اداره کل مذکور می تواند همان کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه محل خدمت کارگر باشد.

**ماده ۶**- شرایط احراز مشاغل به شرح مندرج در شناسنامه های شغلی طرح طبقه بندی مشاغل شرط لازم برای تصدی آنها است اما چنانچه کارگر در شغلی قرار گیرد که شرایط احراز آن شغل را از نظر تحصیل یا تجربه یا هردو نداشته باشد این امر مانع از تطبیق وی در شغل نیست و بایستی براساس شرایط همان شغل با وی رفتار شود.

**ماده ۷**- سایر موارد مرتبط با شرایط و قرارداد کار که در این دستورالعمل به آنها اشاره نگردیده تابع مقررات قانون کار و مقررات تبعی آن و از جمله ضوابط اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل است و از طرف پیمانکار و پیمان دهنده لازم الرعایه است.



WWW.LABOURLAW.IR

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۷۶۱۳۳
تاریخ: ۱۳۹۲/۱۰/۰۹
پیوست:

**ماده ۸**- اداره کل روابط کار و جبران خدمت مسئول نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل بوده و در صورت بروز هرگونه ابهام و اختلاف در اجرای مفاد آن نظر آن اداره کل لازم الاتباع است.

**ماده ۹**- این دستورالعمل در ۹ ماده و۳ تبصره جایگزین دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۷/۱۹ و سایر مقررات مغایر می گردد.

**سید حسن هفده تن**
**معاون روابط کار**



WWW.LABOURLAW.IR