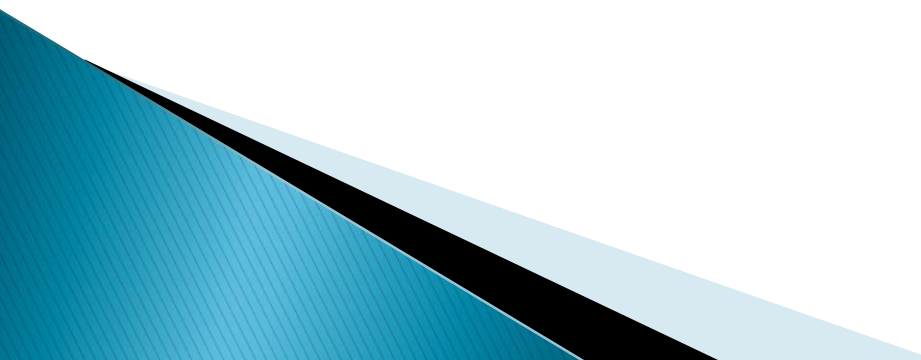


صلى الله عليه وسلم



چکیده طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل

مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تهیه کننده:

معاونت منابع انسانی

دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل

بهار ۱۴۰۰

**مجموعه ضوابط طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل شرکت های وابسته (غیر دولتی)
(شرکت های مدیریت تولید برق ، توزیع نیروی برق و آب و فاضلاب)**

**این طرح و دستورالعمل های اجرایی آن در تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ به تصویب وزارت
تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و از تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۰۱ لازم الاجرا است. با
اجرای این طرح کلیه ضوابط طرح قبلی ، بخشنامه ها و آیین نامه های مربوط به حقوق
و مزایای کارکنان و رویه ها و عرف قبلی کارگاه و موارد مغایر لغو می گردد.**

اهداف طرح طبقه بندی مشاغل

- ۱- ساده سازی طرح برای تسهیل امور جاری شرکت.
- ۲- ایجاد هماهنگی با بخشنامه های افزایش های سالیانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- ۳- باز آرای امتیازات با تمرکز روی شغل (۶۵ درصد کل امتیازات).
- ۴- توجه به نگهداشت نیروهای تکنسینی.
- ۵- تمرکز بر ارتقاء توانمندی های کارکنان به منظور ارتقاء گروه.
- ۶- ایجاد انگیزه برای کارکنان در ارتقای شغلی در طول سنوات خدمتی.
- ۷- تسهیل و کوتاه نمودن فرایند ارتقاء گروه کارکنان.
- ۸- به روز رسانی شناسنامه مشاغل عمومی و اختصاصی.

فصل اول

تعاريف و اصلاحات طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل

۱- طرح

منظور از طرح در این مجموعه و آیین نامه های اجرایی و ملحقات آن طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل است.

۲- پست

پست عبارت است از جایگاهی که با تصویب مجمع عمومی شرکت در ساختار سازمانی، برای انجام وظایف و مسئولیت های پیش بینی شده در شناسنامه شغل که از سوی مدیر عامل شرکت یا نماینده ایشان برای تصدی یکی از کارکنان در نظرت گرفته می شود. پست ممکن است دارای تصدی یا بدون تصدی یا در موارد خاص به صورت ستاره دار باشد.

۳- شغل

عبارت است از یک یا چند عنوان پست که از لحاظ نوع وظایف و شرح وظایف مرتبط، از لحاظ درجه و رشته تحصیلی با یکدیگر مشابه و از لحاظ سطح در سطوح متفاوت قرار می گیرند.

۴- گروه شغلی

عددی که ارزش نسبی مشاغل هم وزن را با سایر مشاغل تعیین می نماید.

۵- طبقه بندی مشاغل

عبارت است از تجزیه و تحلیل وظایف از نظر ماهیت آن ها به منظور تعیین سطوح مشاغل.

۶- ارزشیابی مشاغل

عبارت است تجزیه و تحلیل محتوای هر شغل بر اساس نظام ارزیابی مشاغل به منظور تعیین گروه شغلی.

۷- تخصیص

عبارت است از تجزیه و تحلیل وظایف پست و قراردادن آن در یکی از گروه های شغلی.

۸- ارتقاء گروه شغلی

عبارت است افزایش گروه فرد که با افزایش تجربه و وظایف و مسئولیت ها و یا افزایش مهارت ها توأم خواهد

۹- تنزل گروه

کاهش گروه فرد بر اساس ضوابط و مقررات قانونی.

۱۰- شناسنامه شغل

سندی که در بردارنده مشخصات، تعریف کلی شغل، نمونه وظایف، مسئولیت ها، تحصیلات و معلومات، مهارت ها و دوره های آموزشی مورد نیاز و سایر شرایط لازم جهت احراز شغل است.

۱۱- حکم کارگزینی / قرارداد کار

سند واحدی که کلیه اقدامات موثر در وضع استخدامی فرد در آن منعکس و از طرف مقام مجاز امضاء می گردد.

۱۲- کمیته

منظور کمیته طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل است که بر اساس ضوابط قانون کار جمهوری اسلامی ایران تشکیل می گردد.

۱۳- مجمع

منظور مجمع عمومی شرکت است.

۱۴- انتصاب

گماردن فرد در پست مصوب سازمانی که قبلا تعیین شده باشد.

۱۵- تطبیق وضع

انجام سلسه عملیاتی که به منظور جایگزین کردن ضوابط نظام پرداخت حقوق و مزایا با مقررات جدید با رویه های جاری شرکت و تعیین شغل، پست سازمانی، گروه شغلی، حقوق و مزایای شاغ برابر ضوابط جدید صورت می گیرد.

۱۶- مشمولین طرح

کلیه کارکنان شاغل دارای قرارداد دائم و مدت موقت مشمول قانون کار در شرکت .

فصل دوم

آیین نامه نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان شرکت

ماده ۱: اجرای این طرح موجب کاهش حقوق مبنا و مزایای رفاهی و انگیزشی هیچ یک از کارکنان نمی گردد. تبصره: در صورت کاهش جمع حقوق و مبنا و مزایای رفاهی و انگیزه ای مبلغ کاهش به عنوان تفاوت مزد در حکم درج می گردد.

ماده ۲- مزد یا حقوق مبنای کارکنان مشمول طرح طبقه بندی مشاغل شامل موارد زیر است:

الف - حقوق شخص (با استفاده از روش امتیاز شخص محاسبه می شود).

ب - حقوق شغل (مطابق نظام پرداخت با استفاده از روش امتیاز شغل محاسبه می شود).

ج - حقوق سنوات (هر سال به ازای یک سال سابقه خدمت از سوی وزارت نیرو و مجمع عمومی ابلاغ می گردد)

د- رقم ثابت سالیانه (توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین و از سوی وزارت نیرو و مجمع عمومی ابلاغ می گردد)

ه - فوق العاده مدیریت و سرپرستی.

و- عامل مهارت و تخصص.

ز- فوق العاده ایثارگری.

ماده ۳ - علاوه بر حقوق یا مزد مندرج در ماده ۲ که حقوق مبنا تلقی می گردد کارکنان با توجه به عواملی نظیر شرایط نامساعد محیط کار، خدمت در مناطق خاص جغرافیایی، بازار کار و حساسیت شغل از فوق العاده های زیر بهره مند می گردند:

الف - فوق العاده سختی کار (شرایط نامساعد محیط کار).

ب - فوق العاده منطقه (شامل نقاط مرزی، مناطق کمتر توسعه یافته، بدی آب و هوا و مناطق عملیاتی).

ج - فوق العاده جذب و نگهداشت (که با پیشنهاد شرکت و تصویب مجمع عمومی برقرار می گردد).

تبصره: کلیه فوق العاده ها بر اساس عوامل مؤثر در تعاریف مذکور تعیین گردیده و در صورت تغییر شرایط نظیر تغییر سطح مدیریت، تغییر شغل، وضعیت ایثارگری، تغییر محل خدمت و ... صرفاً مادامیکه تحت آن شرایط قرار دارند از فوق العاده مربوطه بهره مند می گردند.

در طرح ارزیابی مشاغل عوامل اصلی و فرعی متشکله شغل ملاک عمل بوده و امتیازات لازم به این عوامل بر اساس نظام ارزیابی مشاغل تعلق می گیرد که در قالب حقوق مبنا و سایر مزایا پیش بینی شده است.

تبصره ۱- حقوق مبنا شامل مجموع حقوق شخص، شغل، سنوات، رقم ثابت سالیانه، عامل مهارت و تخصص و فوق العاده های مدیریت و سرپرستی و ایثارگری است.

تبصره ۲- سایر مزایای مندرج در حکم یا قرارداد کار شامل موارد ذیل است:

الف - اقلامی که به تبع شرایط محیط کار و منطقه محل خدمت به کارکنان پرداخت می گردد شامل شرایط نامساعد کار و فوق العاده منطقه.

ب - عامل انگیزه ای :

شامل فوق العاده جذب که به منظور ارتقاء انگیزش کارکنان و با نظر کارفرما قابل پرداخت می باشد.

ج - عوامل رفاهی:

مطابق مصوبات شورای عالی کار و مصوبات هیات وزیران پرداخت می گردد. شامل کمک هزینه مسکن، اقلام مصرفی خانوار و عائله مندی می باشد.

تبصره ۳- فوق العاده ها و مزایای خارج از حکم کارگزینی یا قرارداد کار که شامل:

الف - حق نوبت کاری، شب کاری، اضافه کاری، تعطیل کاری و فوق العاده ماموریت و نظایر آنها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می گردد.

ب - مزایای انگیزشی غیر مستمر خارج از قرارداد کار یا حکم کارگزینی شامل مناسبت ها، پاداش تحصیلی، اعیاد، کار آیی، بهره وری، رضایتمندی و ... در صورت رضایت از عملکرد کارکنان و تامین منابع مالی مورد نیاز و تصویب مجمع عمومی شرکت قابل پرداخت می باشد. این مزایا به دلیل غیرمستمر بودن مشمول کسور بازنشستگی نبوده و مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت نیز قرار نمی گیرد.

ماده ۵ - ضریب ریالی هر سال بر اساس افزایش حقوق سالیانه وزارت کار توسط وزارت نیرو و از سوی مجمع عمومی شرکت ابلاغ می گردد.

ماده ۶ - از تاریخ اجرای این طرح هرگونه استخدام، انتصاب، ارتقاء و جابجایی شغلی منوط به دارا بودن شرایط احراز مندرج در شناسنامه شغل است و انتصاب کارکنان غیر واجد شرایط احراز عمومی (تجربی و تحصیلی) ممنوع است.

ماده ۷- تنزل گروه صرفاً با رعایت یکی از شرایط زیر ممکن است:

الف - تقاضای کتبی فرد ذیربط بنا به دلایل شخصی یا پزشکی.

ب - در اجرای تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار.

تبصره: در صورت تنزل گروه افراد براساس بند الف این ماده، تعیین مزد(حقوق) با توجه به شرایط جدید صورت می گیرد.

ماده ۸- به استناد ماده ۴۹ قانون کار کمیته طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل در شرکت تشکیل و برابر اختیارات و مسؤلیت های خود اقدام خواهد نمود.

فصل سوم

روش تعیین حقوق و مزایا

حقوق و مزایای این طرح شامل حقوق مبنا که از حاصل جمع امتیازات شخص، شغل، سنوات، و سایر امتیازات ضرب در ضریب ریالی به اضافه رقم ثابت و مزایای رفاهی و انگیزه ای شامل فوق العاده های شرایط نامساعد محیط کار، منطقه، جذب و کمک هزینه های مسکن، اقلام مصرفی و عائله مندی که در حکم یا قرارداد کار درج می گردد، محاسبه می شود و فوق العاده ها و مزایای رفاهی و انگیزشی غیر مستمر خارج از حکم کارگزینی یا قرارداد کار می باشد.

الف - حقوق مبنا:

۱- امتیاز شخص

عوامل تشکیل دهنده امتیاز شخص به شرح زیر است:

۱-۱- امتیاز تحصیلات رسمی؛

۱-۲- امتیاز دوره های آموزشی؛

۱-۳- امتیاز صلاحیت حرفه ای.

تبصره: ضوابط برقراری امتیاز صلاحیت حرفه ای پس از تایید وزارت تعاون، کار و رفاه

اجتماعی و توسط مجمع ابلاغ می شود.

۱-۱- امتیاز تحصیلات رسمی

امتیاز مدارک تحصیلی طبق جدول زیر تعیین می گردد.

در طرح طبقه بندی صرفاً یک مقطع تحصیلی بالاتر در زمان اشتغال در طول خدمت پذیرفته می شود.

مقاطع تحصیلی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
امتیاز	۵۱۰۰	۵۶۰۰	۶۱۰۰	۶۶۰۰	۷۱۰۰	۷۶۰۰

تبصره ۱: امتیاز مدرک تحصیلی به مدارک تحصیلی تعلق می گیرد که رشته تحصیلی مندرج در آن در شناسنامه شغل پیش بینی شده است و سایر مدارک تحصیلی که در شناسنامه شغل پیش بینی نشده صرفاً در زمان تطبیق وضع با کسر ۲۵۰ امتیاز، از امتیاز مدرک تحصیلی مقطع مربوطه قابل محاسبه بوده و بعد از تاریخ تطبیق رعایت شرایط احراز مندرج در شناسنامه شغل الزامی می باشد.

۲-۱- امتیاز دوره های آموزشی

دوره های آموزشی کارکنان بر اساس نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو به دوره های توجیهی بدو خدمت، فرهنگی و عمومی، شغلی، مدیریتی و زبان های خارجی تقسیم بندی و تعریف شده اند.

امتیاز دوره های آموزشی با توجه به نوع دوره به شرح جدول زیر تعیین می گردد:

ردیف	نوع دوره	سقف ساعت	امتیاز
۱	توجیهی بدو خدمت	۶۰	هر ساعت ۰,۵ امتیاز
۲	فرهنگی، عمومی و زبان	۴۲۰	هر ساعت ۱ امتیاز
۳	مدیریتی و شغلی	۱۱۰۰	هر ساعت ۱ امتیاز
	جمع	۱۵۸۰	۱۵۵۰ امتیاز

۳-۱- امتیاز صلاحیت حرفه ای

صلاحیت حرفه ای نشان دهنده کیفیت نیروی انسانی شاغل است که برای هر گروه از مشاغل در چهار سطح صادر می شود. ضوابط برقراری این امتیاز پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی توسط مجمع ابلاغ می شود.

امتیاز سطوح گواهینامه های صلاحیت حرفه ای به شرح جدول زیر تعیین می گردد.

سطح	۱	۲	۳	۴
امتیاز	۲۵۰	۶۰۰	۱۰۵۰	۱۶۰۰

۲- امتیاز شغل

۱-۲- شرایط احراز گروه های شغلی

در این طرح شرایط احراز عبارت است از میزان تجربه لازم با توجه به مقطع تحصیلی برای احراز مشاغل موجود هر گروه شغلی. علاوه بر شرایط ذکر شده هر یک از مشاغل بر حسب ماهیت خود داری شرایط مندرج در شناسنامه شغل می باشند. که شاغل در صورت دارا بودن آنها صلاحیت اجرای وظایف شغلی معینی را پیدا می کند.

شرایط احراز گروه های شغلی بر اساس تجربه و مقطع تحصیلی به شرح جدول اسلاید بعدی می باشد.

گروه	ابتدایی و پاینتر	سیکل	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس و بالاتر
۱	۰				
۲	۱				
۳	۲				
۴	۳				
۵	۴	۰			
۶	۵	۳	۰		
۷	۷	۶	۳	۰	
۸	۱۰	۹	۶	۲	۰
۹	۱۳	۱۲	۹	۴	۲
۱۰	۱۶	۱۵	۱۲	۶	۴
۱۱	۱۹	۱۸	۱۵	۹	۶
۱۲	۲۲	۲۱	۱۸	۱۲	۸
۱۳	۲۵	۲۴	۲۱	۱۵	۱۰
۱۴	۲۸	۲۷	۲۴	۱۸	۱۲
۱۵		۲۷	۲۴	۲۱	۱۴
۱۶			۲۴	۲۴	۱۶
۱۷			۲۷	۲۷	۱۹
۱۸					۲۲
۱۹					۲۵
۲۰					۲۸

۲-۲- تعیین امتیاز شغل

امتیاز گروه های شغلی بیست گانه به شرح جدول ذیل می باشد:

گروه	امتیاز شغل	گروه	امتیاز شغل
۱	۹۱۰۰	۱۱	۱۱۲۲۰
۲	۹۱۲۰	۱۲	۱۱۷۲۰
۳	۹۱۴۰	۱۳	۱۲۲۲۰
۴	۹۱۶۰	۱۴	۱۲۷۲۰
۵	۹۱۸۰	۱۵	۱۳۲۲۰
۶	۹۲۰۰	۱۶	۱۳۷۲۰
۷	۹۲۲۰	۱۷	۱۴۲۲۰
۸	۹۷۲۰	۱۸	۱۴۷۲۰
۹	۱۰۲۲۰	۱۹	۱۵۲۲۰
۱۰	۱۰۷۲۰	۲۰	۱۵۷۲۰

۳- امتیاز سنوات

میزان حقوق سنوات همه ساله در ازای یک سال سابقه خدمت بر اساس جدول نرخ پایه (سنوات) مصوب شورای عالی کار، توسط وزارت نیرو تعیین و از طریق مجمع ابلاغ می گردد
درصد نرخ پایه سنوات بر اساس ارزشیابی عملکرد سالیانه به شرح جدول ذیل می باشد

درصد نرخ پایه سنوات	نتیجه ارزشیابی عملکرد سالیانه
۱۱۰ درصد	کسب ۹۵ درصد کل امتیازات و بالاتر
۱۰۰ درصد	کسب کمتر از ۹۵ درصد کل امتیازات

۴- رقم ثابت سالیانه

مبلغی که در برخی مواقع در ابتدای هر سال به صورت ثابت توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی حسب شرایط بازار کار تعیین و از سوی وزارت نیرو و مجمع ابلاغ می گردد.

۵- عامل مهارت و تخصص

این عامل بر حسب سطوح مهارت و تخصص و کار عملی مندرج در شناسنامه شغل حداکثر تا ۳۰ درصد امتیاز شغل با تأیید کمیته مطابق با جدول زیر برقرار می گردد.

فرمول مبلغ عامل مهارت و تخصص به شرح زیر می باشد:

امتیاز شغل × ضریب ریالی × درصد عامل مهارت و تخصص

سطح عامل مهارت و تخصص	دامنه گروه	درصد عامل مهارت و تخصص
کارشناس متخصص	۱۸ تا ۲۰	۳۰ درصد
کارشناس حرفه ای	۱۵ تا ۱۷	۲۵ درصد
کارشناس	۸ تا ۱۴	۲۰ درصد
تکنسین / کمک کارشناس حرفه ای	۱۶ تا ۱۷	۲۵ درصد
تکنسین / کمک کارشناس مجرب	۱۳ تا ۱۵	۱۸ درصد
تکنسین / کمک کارشناس	۷ تا ۱۲	۱۰ درصد
کارگر ماهر	۱۵	۱۵ درصد
کارگر نیمه ماهر	۱۱ تا ۱۴	۱۰ درصد
کارگر ساده	۱ تا ۱۰	۵ درصد

۶- امتیاز مدیریت و سرپرستی

امتیاز فوق العاده مدیریت و سرپرستی بر اساس جدول و فرمول زیر محاسبه می گردد:

**ضریب ریالی × امتیاز مدیریت و سرپرستی بر اساس جدول
درجه شرکت توزیع کرمانشاه الف می باشد.**

سال			درجه شرکت	حوزه
۲۱ به بالا	۱۱ تا ۲۰	۱۰ تا ۱۰	سابقه کار به سال / عنوان	
۷,۴۱۰	۶,۴۳۵	۵,۴۶۰	معاون	ستاد مرکزی شرکت
۵,۴۶۰	۴,۸۷۵	۴,۲۹۰	مدیر	
۴,۲۹۰	۳,۷۰۵	۳,۱۲۰	رئیس گروه / اداره	
۲,۵۳۵	۲,۱۴۵	۱,۷۵۵	کارشناس مسئول / مسئول	
۵,۴۶۰	۴,۸۷۵	۴,۲۹۰	مدیر	شهرستان / شهر بزرگ
۳,۷۰۵	۳,۱۲۰	۲,۷۳۰	رئیس گروه / اداره	
۲,۱۴۵	۱,۷۵۵	۱,۳۶۵	کارشناس مسئول / مسئول	
۴,۲۹۰	۳,۷۰۵	۳,۱۲۰	مدیر	شهرستان / سایر مناطق
۲,۵۳۵	۲,۱۴۵	۱,۷۵۵	رئیس گروه / اداره	
۱,۹۵۰	۱,۵۶۰	۱,۱۷۰	کارشناس مسئول / مسئول	

۷- امتیاز ایثارگری

کلیه ایثارگران مشمول این طرح بر حسب نوع ایثارگری از امتیاز فوق العاده ایثارگری بر اساس جدول زیر برخوردار می شوند فوق العاده ایثارگری عبارت است :

مبلغ ایثارگری = ضریب ریالی × امتیاز ایثارگری (جدول ذیل)

تبصره: امتیاز ایثارگری بر اساس نوع ایثارگری افراد مندرج در جدول ذیل تعیین می گردد و در صورت تجمیع امتیازات، سقف آن حداکثر ۳۵۰۰ امتیاز می باشد.

امتیاز	نوع ایثارگری	ردیف
۲۵۰	رزمندگان با حداقل ۴۵ روز جبهه	۱
۵۰۰	رزمندگان با حداقل ۶ ماه جبهه	۲
۱۰۰۰	رزمندگان با بیش از ۳۶ ماه جبهه	۳
۵۰۰	آزادگان تا ۳۶ ماه اسارت	۴
۱۰۰۰	آزادگان با بیش از ۳۶ ماه اسارت	۵
۵۰۰	جانبازان تا ۴۰ درصد جانبازی	۶
۱۰۰۰	جانبازان با بیش از ۴۰ درصد جانبازی و فرزندان شهدا	۷
۵۰۰	عضو گردان های عاشورا و الزهرا	۸

ب - مزایای رفاهی و انگیزه ای مندرج در حکم

۱- امتیاز فوق العاده سختی کار (شرایط نامساعد محیط کار)

فوق العاده شرایط نامساعد محیط کار برای هر یک از مشاغل بر اساس امتیاز حاصل از ارزیابی عوامل در جداول زیر و حاصل ضرب امتیاز مذکور با ضریب ریالی بدست می آید.

**ضریب ریالی × امتیاز سختی شرایط نامساعد محیط کار بر اساس جداول مشاغل
عمومی و اختصاصی**

امتیاز شرایط نامساعد کار مشاغل عمومی شرکت های وابسته (غیر دولتی)

ردیف	عنوان رشته شغلی	امتیاز	امتیاز اشتغال مداوم در کارگاه
۱	کارشناس اداری	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۲	کارشناس مالی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۳	کارشناس بازرگانی و انبار	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۴	کارشناس خدمات مشترکین	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۵	کارشناس حراست	۲۷۰۰	۳۰۰۰
۶	کارشناس روابط عمومی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۷	کارشناس برنامه ریزی و بودجه	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۸	کارشناس بهره وری و سیستم های مدیریتی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۹	کارشناس تحقیقات	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۰	کارشناس حقوقی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۱	کارشناس فناوری اطلاعات	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۲	کارشناس قراردادهای	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۳	کارشناس تربیت بدنی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۴	مترجم	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۵	کمک کارشناس اداری	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۶	کمک کارشناس مالی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۱۷	کمک کارشناس بازرگانی و انبار	۲۲۰۰	۲۵۰۰
۱۸	کمک کارشناس حراست	۲۷۰۰	۳۰۰۰
۱۹	کمک کارشناس روابط عمومی	۲۲۰۰	۲۲۰۰
۲۰	آتش نشان	۲۷۰۰	۳۰۰۰
۲۱	نگهبان	۲۷۰۰	۳۰۰۰
۲۲	راننده خودرو سبک	۲۵۰۰	۲۸۰۰
۲۳	راننده خودرو سنگین	۲۵۰۰	۲۸۰۰
۲۴	کارگر خدمات عمومی	۲۵۰۰	۲۸۰۰

امتیاز شرایط نامساعد محیط کار مشاغل اختصاصی شرکت های توزیع نیروی برق

ردیف	عنوان رشته شغلی	امتیاز	امتیاز اشتغال مداوم در کارگاه
۱	کارشناس برنامه ریزی فنی برق	۲۵۰۰	۳۱۰۰
۲	کارشناس خط گرم	۳۳۰۰	۳۷۰۰
۳	کارشناس کنترل شبکه و دیسپاچینگ	۲۵۰۰	۳۱۰۰
۴	کارشناس طراحی شبکه برق	۲۶۰۰	۳۲۰۰
۵	کارشناس تجزیه تحلیل و بهره برداری شبکه برق	۳۲۰۰	۳۷۰۰
۶	کارشناس تعمیرات شبکه برق	۳۲۰۰	۳۷۰۰
۷	کارشناس بازار برق	۲۲۰۰	۲۸۰۰
۸	کارشناس مدیریت مصرف برق	۲۲۰۰	۲۸۰۰
۹	کارشناس مخابرات	۲۲۰۰	۲۸۰۰
۱۰	کارشناس آزمایش و کنترل لوازم اندازه گیری	۲۵۰۰	۳۱۰۰
۱۱	کارشناس GIS توزیع برق	۲۵۰۰	۳۱۰۰
۱۲	کارشناس ایمنی، مدیریت بحران و بهداشت حرفه ای توزیع برق	۲۵۰۰	۳۱۰۰
۱۳	تکنسین ایمنی و بهداشت حرفه ای توزیع برق	۳۳۰۰	۳۷۰۰
۱۴	تکنسین فنی توزیع برق	۳۳۰۰	۳۸۰۰
۱۵	تکنسین خط گرم	۳۵۰۰	۳۹۰۰
۱۶	تکنسین دیسپاچینگ و مخابرات	۳۰۰۰	۳۶۰۰
۱۷	کارگرفنی توزیع برق	۲۹۰۰	۳۵۰۰

۲- امتیاز فوق العاده منطقه

فوق العاده منطقه شامل مناطق کمتر توسعه یافته، مناطق بد آب و هوا، مناطق مرزی و مناطق عملیاتی می باشد که به ترتیب ذیل قابل محاسبه می باشد:

۲-۱ - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته

کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته در چارچوب تصویب نامه های شماره ۷۶۲۹۴/ت/۳۶۰۹۵ ه مورخ ۸۸/۰۴/۱۰ و شماره ۶۵۶۴۷/ت/۴۸۰۹۳ ه مورخ ۹۱/۰۴/۰۷ هیات وزیران و اصلاحات بعدی ان از فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته با توجه به ضریب محرومیت محل خدمت بر اساس ضرایب جدول ذیل ضربدر حقوق مبنا بهره مند می شوند.

محاسبه فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته به صورت زیر می باشد:

درصدهای تعیین شده در جدول زیر × حقوق مبنا

ردیف	مشاغل/ضریب محرومیت	ضریب ۵	ضریب ۶	ضریب ۷	ضریب ۸	ضریب ۹
۱	کلیه مشاغل	۷درصد	۹درصد	۱۱درصد	۱۳درصد	۱۵درصد

۲- امتیاز فوق العاده منطقه

۲-۲ - فوق العاده مناطق بد آب و هوا

کارکنان شاغل در مناطق بد آب و هوا موضوع جدول درجه بندی نقاط کشور از لحاظ بدی آب و هوا موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۲۷۲ / ت/ ۵۱۵ ه مورخ ۱۴/۰۱/۷۴ هیات وزیران و اصلاحات بعدی ان از فوق العاده بدی آب و هوا با توجه به درجه بندی آب و هوای محل خدمت براساس ضرایب جدول ذیل ضربدر حقوق مبنا بهره مند می گردند. محاسبه فوق العاده مناطق بد آب و هوا به صورت زیر می باشد:

درصدهای تعیین شده در جدول زیر × حقوق مبنا

ردیف	مشاغل / ضریب محرومیت	ضریب ۱	ضریب ۲	ضریب ۳	ضریب ۴
۱	کلیه مشاغل	۶درصد	۷درصد	۸درصد	۱۰درصد

- ▶ کارکنان شاغل در مناطق مرزی وفق دستورالعمل تعیین شهرها و روستاهای مرزی ابلاغی وزارت کشور شماره ۱/۴/۴۲/۱۴۴۵۳۸ مورخ ۹۱/۱۱/۱۷ و اصلاحات بعدی با تأیید استانداری های ذیربط و تصویب مجمع حداکثر از سقف جداول فوق و اسلاید قبلی بهره مند می شوند.
- ▶ کارکنان شاغل در مناطق عملیاتی موضوع ماده ۱۱۲ قانون پنج ساله برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، از سقف درصدهای تعیین شده در جداول فوق برخوردار می گردند. همچنین این کارکنان مادامی که در این مناطق اشتغال دارند از امتیاز یک گروه شغلی (۵۰۰) امتیاز برخوردار می گردند.
- ▶ سقف درصدهای تعیین شده برای فوق العاده منطقه شامل مناطق کمتر توسعه یافته، بد آب و هوا، عملیاتی و مرزی در مجموع نباید از ۲۵درصد حقوق مبنا تجاوز کند.

۳- امتیاز فوق العاده جذب و نگهداشت

این فوق العاده بر حسب عناوین سازمانی مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد کار و پس از تأیید مجمع عمومی از حاصل ضرب درصد های تعیین شده در جدول زیر در عدد ثابت (۱۷۸۰۰ امتیاز) ضربدر ضریب ریالی برقرار می گردد.

مبلغ فوق العاده جذب و نگهداشت مساوی است با:

۷۸۰۰ × ضریب ریالی × درصد های تعیین شده در جدول ذیل

سقف درصد جذب	سطح سازمانی بر اساس عناوین سازمانی مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد کار
۱۳۰ درصد	معاونین مدیر عامل
۱۲۰ درصد	مدیران
۱۱۰ درصد	روسای ادارت و گروه ها
۱۰۰ درصد	کارشناس
۷۰ درصد	تکنسین و کمک کارشناس
۴۰ درصد	مشاغل کارگری

تبصره ۱: مشمولین در دو سال اول بکارگیری ، از (۴۰) درصد سقف سطح مربوط برخوردار می شوند.

تبصره ۲: با توجه به اینکه در زمان تطبیق این طرح حداکثر میزان افزایش حقوق و مزایای ناشی از بازنگري و اجرای این طرح (۱۵ درصد) می باشد لذا شرکت های می بایست در تعیین درصد جذب بنحوی عمل نمایند که سقف افزایش حقوق و مزایای مندرج در حکم برای کلیه کارکنان حداکثر (۱۵ درصد) رعایت گردد.

۴- عوامل رفاهی

عوامل رفاهی مطابق مصوبات شورای عالی اداره کار و هیات وزیران پرداخت می گردد از قبیل کمک هزینه مسکن، اقلام مصرفی و کمک هزینه عائله مندی.

ج - فوق العاده ها و مزایای انگیزشی غیر مستمر خارج از حکم یا قرارداد کار

شامل:

۱- حق نوبت کاری، شب کاری، اضافه کاری، تعطیل کاری، و فوق العاده ماموریت روزانه و نظایر آنها که با توجه به ضوابط مقرر در قانون کار پرداخت می گردد.

۲- مزایای انگیزشی غیر مستمر خارج از حکم کارگزینی یا قرارداد کار یا حکم کارگزینی که شامل مناسبت ها، پاداش تحصیلی، اعیاد، کار آیی، بهره وری، رضایت مندی و سایر موارد که در صورت رضایت از عملکرد کارکنان و تامین منابع مالی مورد نیاز و تصویب مجمع عمومی شرکت قابل پرداخت می باشد. مزایای انگیزشی غیر مستمر خارج از حکم کارگزینی یا قرارداد کار بلحاظ غیر مستمر بودن، مشمول کسور بازنشستگی نبوده و مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت نیز قرار نمی گیرد.

دستورالعمل شماره ۱

نحوه تخصیص مشاغل به گروه های شغلی و سطوح عامل مهارت و تخصص

به منظور ایجاد وحدت رویه در تخصیص گروه های شغلی متصدیان در کلیه مشاغل مصوب شرکت ، این دستورالعمل مبنای کار کمیته بوده و ضوابط آن از تاریخ ابلاغ قابل اجرا خواهد بود .

۱-تخصیص مشاغل به گروه های شغلی

۱-۱- گروه شغلی کلیه متصدیان مشاغلی که شرایط احراز آنها مدرک تحصیلی زیر دیپلم می باشد براساس جدول شرایط احراز گروه های شغلی از گروه ۱ برای مدرک تحصیلی ابتدایی و پایین تر و گروه ۵ برای مدرک تحصیلی سیکل شروع و تا گروه ۱۴ پس از طرح و تصویب کمیته قابل تخصیص می باشد .

۱-۲- گروه شغلی کلیه متصدیان مشاغلی که شرایط احراز آنها مدرک تحصیلی دیپلم می باشد براساس جدول شرایط احراز گروه های شغلی از گروه ۶ شروع و تا گروه ۱۵ پس از طرح و تصویب کمیته قابل تخصیص می باشد .

۱-۳- گروه شغلی کلیه متصدیان مشاغلی که شرایط احراز آنها مدرک تحصیلی فوق دیپلم می باشد براساس جدول شرایط احراز گروه های شغلی از گروه ۷ شروع و تا گروه ۱۷ پس از طرح و تصویب کمیته قابل تخصیص می باشد .

۱-۴- گروه شغلی کلیه متصدیان مشاغلی که شرایط احراز آنها مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر می باشد براساس جدول شرایط احراز گروه های شغلی از گروه ۸ شروع و تا گروه ۲۰ پس از طرح و تصویب کمیته قابل تخصیص می باشد .

۲-تخصیص مشاغل به سطوح مهارت و تخصص

۲-۱- کارکنان شغل در مشاغل موضوع بندهای ۱-۱ و ۱-۲ براساس تجربه مرتبط در سه سطح مهارتی به ترتیب ذیل دسته بندی می شوند :

-کارگر ساده : کارکنان با گروه های ۱ الی ۱۰

- کارگر نیمه ماهر : کارکنان با گروه های ۱۱ الی ۱۴

- کارگر ماهر : کارکنان با گروه ۱۵

۲-۲- کارکنان شاغل در مشاغل موضوع بند ۳-۱ براساس تجربه مرتبط در سه سطح مهارتی به ترتیب ذیل دسته بندی می شوند :

- تکنیسین و کمک کارشناس : کارکنان با گروه های ۷الی ۱۲**
- تکنیسین و کمک کارشناس مجرب : کارکنان با گروه های ۱۳الی ۱۵**
- تکنیسین و کمک کارشناس حرفه ای : کارکنان با گروه های ۱۶الی ۱۷**

۲-۳- کارکنان شاغل در مشاغل موضوع بند ۴-۱ براساس تجربه مرتبط در سه سطح مهارتی به ترتیب ذیل دسته بندی می شوند :

- کارشناس : کارکنان با گروه های ۸الی ۱۴**
- کارشناس حرفه ای : کارکنان با گروه های ۱۵الی ۱۷**
- کارشناس متخصص : کارکنان با گروه های ۱۸الی ۲۰**

۳- ارزیابی کارکنان جهت ارتقاء گروه

در طرح طبقه بندی مشاغل ، ارزیابی گروه ها با رعایت شرایط عمومی و اختصاصی انجام می گیرد :

۳-۱- شرایط عمومی

عبارت است از میزان تجربه لازم با توجه به مقطع تحصیلی برای احراز گروه شغلی مندرج در جدول شماره ۴ با رعایت شرایط زیر :

۳-۱-۱- کسب حداقل میانگین ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی های سالیانه بین دو گروه

۳-۱-۲- تأیید کمیته از نظر رعایت شرایط احراز

۳-۲- شرایط اختصاصی

به منظور فراهم آوردن شرایط لازم جهت ارتقاء گروه در مشاغل تکنیسینی با مدرک تحصیلی دیپلم یا فوق دیپلم از گروه ۱۳ و بالاتر ، در مشاغل کارشناسی با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر از گروه ۱۵ و بالاتر که با توجه به صلاحیت فنی و تخصصی خود در مشاغل انجام وظیفه می نمایند که به لحاظ ماهیت وظایف و ماموریت های سازمانی علاوه بر دارا بودن تحصیلات و تجارب نیازمند انجام مطالعات و بررسی های مستمر تخصصی و علیم در سطوح تکنیسینی و کارشناسی است ، مستلزم احراز شرایط اختصاصی و ارزیابی سطح تخصص شاغلین جهت تخصیص به مشاغل براساس عوامل زیر می باشد:

۴- عوامل ارزیابی

۴-۱- ارتباط مدرک تحصیلی یا شغل

این عامل ارتباط مدرک تحصیلی شاغل را با شغل مورد تصدی مورد ارزیابی قرار می دهد در صورت مرتبط بودن مقطع و رشته مدرک تحصیلی با شغل مورد تصدی ۱۵ امتیاز و در غیر این صورت ۱۰ امتیاز به فرد تعلق می گیرد . نحوه تعیین ارتباط مدارک تحصیلی براساس شرایط مندرج در شناسنامه شغلی احراز می گردد .

تبصره : امتیاز مدرک غیر مرتبط صرفاً برای شاغلینی موضوعیت دارد که قبل از اجرای طرح مدارک آنان لحاظ شده است و این امتیاز مادامی که شاغل تغییر شغل نداشته باشد برقرار است .

۴-۲- سوابق تجربی

این عامل، ارتباط آن قسمت از سوابق خدمت شاغل با شغل فعلی را بین دو گروه مورد ارزیابی قرار می دهد که موجب افزایش مهارت و تخصص وی می شود.

حداکثر امتیاز مربوط به عامل سوابق تجربی ۱۸ امتیاز می باشد.

— به ازای هر سال تجربه مرتبط ۶ امتیاز

— به ازای هر سال تجربه مشابه ۴ امتیاز

۴-۳- سوابق مدیریتی

این عامل ارتباط آن قسمت از سوابق خدمت مدیریتی شاغل یا شغل فعلی را بین دو گروه مورد ارزیابی قرار می دهد که موجب افزایش مهارت و تخصص مدیریتی وی می شود. حداکثر امتیاز مربوط به عامل سوابق مدیریتی ۶ امتیاز می باشد.

هر سال سابقه سرپرستی (رئیس گروه / اداره) ۱ امتیاز

هر سال سابقه مدیریت (مدیر و معاون) ۲ امتیاز

۴-۴- پیشنهادها

امتیاز این عامل بین دو گروه حداکثر ۱۰ امتیاز بوده که با تأیید کمیته نظام پیشنهادهای شرکت به شرح ذیل قابل محاسبه می باشد:

هر پیشنهاد ثبت شده و به تأیید رسیده ۲ امتیاز

هر پیشنهاد اجرا شده ۴ امتیاز

۴-۵- دوره های آموزشی

این عامل دوره های آموزشی را که شاغل بین دو گروه در زمینه های مربوط به شغل خود شامل دوره های توجیهی بدو خدمت، فرهنگی، عمومی و زبان، مدیریتی و شغلی طی نموده را شامل می شود. سقف امتیاز این عامل ۱۵ امتیاز بوده که به ازای هر ساعت (۱۵٪) امتیاز تعلق می گیرد.

۴-۶- تشویقات

این عامل خدمات و فعالیتهای مؤثر شاغلین بین دو گروه که موجب پیشرفت قابل توجه امور و برنامه های مربوطه گردد را مورد سنجش قرار می دهد. سقف این عامل ۶ امتیاز بوده و به درجات زیر تقسیم می گردد:

درجه ۱- تشویق به وسیله وزیر نیرو، یا مقامات هم سطح و بالاتر (۴ امتیاز)

▶ درجه ۲- تشویق به وسیله معاون وزیر، استاندار، رئیس مجمع عمومی (۳ امتیاز)

▶ درجه ۳- تشویق به وسیله معاون شرکت مادر تخصصی یا مدیر عامل شرکت ذیربط (۲ امتیاز)

▶ درجه ۴- تشویق به وسیله مدیر کل دفاتر شرکت مادر تخصصی یا معاون مدیر عامل شرکت ذیربط (۱ امتیاز)

▶ درجه ۵- تشویق به وسیله مدیر واحد ذیربط یا هم سطح آن (نیم امتیاز)

▶ تبصره: برای محاسبه امتیاز تشویق مربوط به یک فعالیت از چند مقام، تشویق بالاترین مقام محاسبه می شود.

۴-۷- ارزشیابی سالیانه شاغل

امتیاز این عامل مطابق با نتیجه فرم ارزشیابی عملکرد سالیانه ابلاغی مجمع و بر مبنای میزان بازدهی و تاثیر خدمات شاغل در پیشبرد برنامه ها و نیز در رابطه با عواملی نظیر خلاقیت ، پویایی ، صداقت ، احساس تعهد ، علاقه مندی به کار ، حفظ شعائر و فرهنگ اسلامی و نظیر آنها تعیین می شود . حداکثر امتیاز این عامل ۳۰ می باشد ملاک عمل امتیاز ارزشیابی بر مبنای ۳۰ بوده و میانگین آن در فاصله بین دو گروه مد نظر می باشد .

۴-۸- امتیازات ویژه

این امتیاز مازاد بر سقف امتیازات قبلی بوده و به امتیازات مکتسبه شاغل اضافه می گردد و شامل عوامل زیر بوده که پس از تأیید کمیته قابل احتساب می باشد .

۱- اختراعات ثبت شده ۱۰ امتیاز

۲- اکتشافات ثبت شده ۱۰ امتیاز

۳- دانش تأیید شده در نظام مدیریت دانش ۵ امتیاز

۴- تالیف و چاپ کتاب ۵ امتیاز

۵- ترجمه و چاپ کتاب ۳ امتیاز

۶- مقاله علمی پژوهشی چاپ شده ۲ امتیاز

سقف این امتیاز ۱۰ بوده و به سقف امتیازات مکتسبه عوامل ارزیابی اضافه می گردد

۵- حد نصاب ارزیابی

شاغل برای ارتقاء هر گروه باید حداقل ۸۰ امتیاز از ۱۱۰ امتیاز سقف عوامل فوق را کسب نماید . فاصله زمانی بین ارزیابی مشمولین این دستورالعمل با ارزیابی بعدی از یکسال کمتر نخواهد بود ، بنابراین در صورتی که در یک مرحله از ارزیابی ، ارتقاء گروه فرد مورد تأیید قرار نگیرد ارزیابی مجدد براساس ضوابط این دستورالعمل پس از یکسال میسر خواهد بود .

۶- روش ارزیابی

شرکت حداقل دو ماه قبل از تاریخ استحقاق فرد به گروه مربوطه فرآیند ارزیابی را با توجه به مدارک موجود در پرونده پرسنلی و با همکاری فرد انجام داده و مدارک مورد امتیاز را از شاغل دریافت و نسبت به صحت سنجی مستندات مزبور اقدام می نماید.

کمیته براساس امتیازات مربوط به عوامل ارزیابی، نسبت به تخصیص گروه اقدام می نماید. تعیین گروه های مشمولین این دستورالعمل با رعایت ضوابط و مقررات مربوط توسط کمیته انجام پذیرفته و صرفاً تأیید گروه های ذیل توسط مجمع الزامی می باشد

شرکتها موظفند صورتجلسات کمیته طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل مربوط به جداول فوق را جهت تأیید نهایی مجمع به دفتر منابع انسانی شرکت مادر تخصصی ارسال نمایند.

دفتر منابع انسانی شرکت مادر تخصصی حداکثر ظرف مدت ۴۵ روز پس از دریافت صورتجلسات یا فرم ارزیابی کارکنان و مستندات مربوط به آن، موظف به بررسی و اعلام نتیجه به شرکت ذیربط می باشد، در غیر این صورت تمامی تصمیمات کمیته طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل شرکت مورد تأیید بوده و قابلیت اجرا دارد.

– کارکنانی که با اجرای این طرح گروه شغلی آنان تنزل یافته است در صورتی که قبلاً مورد ارزیابی قرار گرفته اند تا گروه مورد ارزیابی نیازی به ارزیابی مجدد ندارند.

مشاغل		
کارشناسی و مدیریت (لیسانس و بالاتر)	تکنیسین و کمک کارشناسی	کارگری
۲۰ و ۱۵	۱۷ و ۱۳	–

دستور العمل شماره ٢

نحوه احتساب تجربه

→ منظور از تجربه آن بخش از سوابق خدمت فرد است که سبب افزایش مهارت‌های وی شده و به ترتیب مقرر در این دستورالعمل در تعیین گروه شغلی مورد محاسبه قرار خواهد گرفت .

۱-۱- تجربه مرتبط

آن قسمت از سوابق خدمت فرد است که منطبق با شرح وظیفه مندرج در شناسنامه شغل مورد تصدی او باشد . (مانند سوابق کارشناس اداری برای کارشناس اداری و کارشناس فنی برای کارشناس فنی)

۱-۲- تجربه مشابه

آن قسمت از سوابق خدمت فرد است که در زمینه شغل مورد تصدی او باشد (مانند سوابق شغل کمک کارشناس اداری برای کارشناس اداری ، تکنیسین فنی برای کارشناس فنی)

۱-۳- تجربه غیرمرتبط

آن قسمت از سوابق خدمت فرد است که مرتبط با مشابه با شغل مورد تصدی او نباشد (مانند سوابق شغل کمک کارشناس اداری برای کارشناس فنی یا بالعکس)

تبصره - در صورتی که کسور حق بیمه مدت خدمت نظام وظیفه در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی پرداخت شده باشد ، به عنوان تجربه مرتبط محسوب می گردد .

۲- تشخیص مرتبط ، مشابه و یا غیر مرتبط بودن سابقه خدمت با رعایت کلیه ضوابط فوق بر عهده کمیته می باشد .

۳- ترتیب محاسبه سوابق تجربه در این طرح به شرح ذیل خواهد بود :

کلیه سوابق مرتبط

$\frac{2}{3}$ سوابق مشابه

$\frac{1}{3}$ سوابق غیرمرتبط

۴- در احتساب سوابق تجربی خارج از صنعت آب و برق در صورت تأیید کمیته ، سوابق مرتبط تا سقف ۱۰ سال ، سوابق مشابه تا سقف ۵ سال و با ارائه مدارک زیر قابل محاسبه می باشد . ضمناً سوابق غیرمرتبط خارج از صنعت آب و برق قابل محاسبه نمی باشد .

۴-۱- گواهی سابقه کار با قید تاریخ شروع ، استمرار ، خاتمه ، تمام وقت بودن و نوع وظایف یا عنوان شغل یا مشاغل مورد تصدی و محل فعالیت ، مشروط به تناسب مدرک تحصیلی با شغل

۴-۲- تأییدیه پرداخت حق بیمه صادره از سازمان تامین اجتماعی و یا سایر صندوقهای بازنشستگی معتبر کشور ، مشروط بر انتقال سوابق بیمه ای به صندوق تامین اجتماعی توسط ذینفع

تبصره - سوابق کارکنان شاغل در بخش پیمانکاری صنعت آب و برق ، مشمول محدودیت این بند نمی باشد .

۵- سوابق خدمت کارکنانی که در حین خدمت موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر می شوند در صورت انتصاب به پست کارشناسی ، حسب نوع سابقه ، براساس بندهای ۳ ، ۲ ، ۱ و ۴ محاسبه می شود.

تبصره ۱- حداکثر دو سوم سوابق کارکنان با مدرک تحصیلی کمتر از لیسانس برای مشاغلی که که شرایط احراز آن لیسانس و بالاتر می باشد با رعایت این ماده قابل احتساب می باشد .

تبصره ۲ - در صورتی که اعمال مدرک تحصیلی جدید منجر به کاهش گروه فرد شود ، گروه فعلی فرد تا زمان احراز شرایط ارتقا به گروه بالاتر در مقطع تحصیلی جدید ، حفظ می شود .

۶- در صورت جابجایی و تغییر شغل ، سوابق قبلی کارکنان جهت تعیین گروه شغلی با رعایت شرایط احراز شغل مطابق بند ۳ این دستورالعمل محاسبه می گردد .

نمونه حکم کارگزینی / قرارداد کار

۶۶ | مجموعه ضوابط طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل شرکت‌های وابسته (غیردولتی)

حکم کارگزینی / قرارداد کار

۱- نام شرکت :	
۲- نام :	۳- نام خانوادگی :
۴- نام پدر :	۵- شماره کارگزینی :
۶- نام پدر:	۷- شماره شناسنامه:
۸- محل صدور :	۹- کدملی :
۱۰- محل تولد:	۱۱- تاریخ تولد :
۱۲- جنسیت: زن <input type="checkbox"/> مرد <input type="checkbox"/>	
۱۳- بالاترین مدرک و رشته تحصیلی :	مدرک :
۱۴- عنوان شغل:	۱۵- عنوان پست سازمانی
۱۶- شماره پست سازمانی :	
۱۷- واحد سازمانی:	
۱۸- محل خدمت:	دهستان :
۱۹- گروه:	۲۰- امتیاز شغل:
۲۱- امتیاز شخص:	۲۲- ضریب ریالی:
۲۳- سابقه خدمت قابل قبول:	سال
روز	ماه
روز	ماه
۲۴- سابقه بیمه:	سال
روز	ماه
۲۵- وضعیت تاهل:	متاهل <input type="checkbox"/> مجرد <input type="checkbox"/>
۲۶- تعداد فرزندان:	
۲۷- وضعیت ایثارگری:	جانیاز <input type="checkbox"/> رزمنده <input type="checkbox"/> آزاد <input type="checkbox"/> شهید <input type="checkbox"/> فرزند شهید <input type="checkbox"/>
۲۸- نوع استخدام:	قرارداد دائم <input type="checkbox"/> قرارداد مدت موقت <input type="checkbox"/>
۲۹- نوع حکم:	۳۱- حقوق مبنا
۳۰- شرح حکم:	الف - حقوق شخص
	ب - حقوق سنوات
	ج - حق شغل
	د - رقم ثابت
	هـ - عامل مهارت و تخصص
	و - فوق العاده مدیریت و سرپرستی
	ز - فوق العاده ایثارگری
	ن - تفاوت مزد
	۳۲- مزایای رفاهی و انگیزهای
	الف - فوق العاده شرایط ناساعد کار
	ب - فوق العاده منطقه (محروریت از تسهیلات، پد، آب و هوا، مرزی و مناطق عملیاتی)
	ج - فوق العاده جذب
	د - کمک هزینه مسکن
	هـ - کمک هزینه اقلام مصرفی
	و - کمک هزینه عائله‌مندی
	جمع کل
۳۳- حقوق و مزایای مندرج در این حکم / قرارداد جمعاً به مبلغ به حروف	
پس از وضع کسور قانونی از محل اعتبار	
شرکت در پایان هر ماه در مقابل کارکرد پرداخت می‌گردد.	
۳۴- تاریخ اجرای حکم	۳۵- شماره حکم
۳۶- تاریخ صدور	

و هر پایانی حامل آغازی است

با تشکر از توجه شما بزرگواران

