

با توجه به طرح طبقه بندی مشاغل کلیه عوامل شغلی اعم از تخصص، سختی کار، ریسک، مسئولیت و ... دارای امتیاز بوده و در افزایش گروه و مزد مبنای شغل تاثیر گذار است. تنها موردی که در اینجا استثنا شده است، فوق العاده بازار کار یا حق جذب می باشد. بر اساس آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل، پرداخت دستمزد های بالاتر از مزد طبقه و پایه استحقاقی با توجه به ضرورتهای ناشی از بازار کار مجاز دانسته شده است، که اشاره به همان فوق العاده بازار کار یا حق جذب دارد. بر این اساس در طرح طبقه بندی مشاغل، حق جذب جزو مزد مبنا نیست. از اینرو در محاسبه مزایای تبعی مزد مانند: سنوات، عیدی و پاداش، اضافه کاری و ... در نظر گرفته نمی شود. حق جذب این کارگاه ها حتی شامل افزایش مزد سالانه نیز نمی شود.

ضوابط نحوه برقراری و پرداخت فوق العاده جذب بازار کار در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل

ضوابط نحوه برقراری و پرداخت فوق العاده جذب بازار کار در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل در پیوست [دستورالعمل شماره 20 روابط کار](#) مربوط به طرح طبقه بندی مشاغل آمده است که در زیر آورده شده است:

۱- برقراری حق جذب (فوق العاده بازار کار) در اجرای تبصره (۲) ماده (۱۸) دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی مشاغل می باشد.

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

۲- حق جذب مشاغل تخصصی و استثنایی (از لحاظ شرایط محیط کار) و نیز دیگر مشاغلی که جزو گروه فوق نبوده لیکن برای کارگاه ذی ربط ممکن است دارای اهمیت باشد، قابل اخذ مجوز می باشد.

۳- اخذ مجوز برای هر یک از مشاغل منوط به نظر موافق مدیریت و تایید مشاغل مذکور توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که با تکمیل و ارسال فرم نمونه پیوست نسبت به تقاضای اخذ حق مجوز اقدام خواهد شد.

۴- سقف میزان حق جذب برای مشاغل مدیران و کارشناسان متخصص در حد مدیران معادل 150 درصد مزد شغل گروه مربوط و برای سایر مشاغل معادل 100 درصد مزد شغل گروه مربوط به آن شغل خواهد بود.

۵- از آنجا که در ماده (۳۶) قانون کار در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل هستند، مزد مبنا تعریف شده است بنابراین فوق العاده جذب (بازار کار) جزء مزد نیست.

۶ - چون فوق العاده جذب (بازار کار) مشمولین طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل جزء مزد مینا نیست لذا:

الف - تاثیرات افزایش مصوبات شورای عالی کار بر روی آن از ناحیه کارفرما الزامی نیست.

ب - در محاسبه تبعات مزدی (اضافه کاری، نوبت کاری، مزایای پایان خدمت، عیدی و پاداش و...) لحاظ نمی‌گردد مگر آنکه بر اساس ضوابط داخلی، پیمان دسته جمعی و عرف و رویه کارگاه نوع دیگری حاکم بوده باشد.

ج - ایجاد تفاوت در میزان پرداخت (از صفر تا حداکثر رقمی که مجوز گرفته اند) در بین شاغلین یک شغل با تدوین ضابطه‌ای که به تایید طرفین و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده باشد، امکان پذیر است.

۷ - پس از مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا زمانی که برای مشاغل شغلی حق جذب برقرار نشده باشد، حقی برای شاغل از نظر مطالبه آن ایجاد نخواهد نمود.

۸ - کاهش یا قطع فوق العاده جذب (بازار کار) درباره کسانی که دریافت می‌کنند به سه صورت عملی است:

الف - بر اساس پیش‌بینی به عمل آمده در ضابطه موضوع قسمت (ج) بند (5) فوق‌الذکر

ب - در صورت نبود ضابطه مدون و تایید شده صرفاً به استناد ماده (۲۶) قانون کار و با اجازه اداره کار محل

ج - تغییر شغل بر اساس ضوابط دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل

۹- در مورد مشاغلی که حق جذب آن هنوز در مورد هیچ یک از شاغلان برقرار نشده باشد، تصمیم به کاهش درصد یا انصراف از آن با نظر مدیریت و اعلام آن به اداره کار محل صورت خواهد گرفت.

۱۰ - اعمال تاثیر مصوبات شورای عالی کار در مورد افزایشات مزدی بر روی میزان حق جذب در هر سال موکول به نظر مدیریت خواهد بود.

۱۱ - در صورتی که فردی که مشمول دریافت حق جذب با توجه به شغل مورد تصدی واقع شده است تغییر شغل یابد، حق جذب وی تابع شرایط شغل جدید خواهد گردید. یعنی در صورتی که شغل جدید مشمول دریافت حق جذب می‌باشد حق جذب شغل فعلی از تاریخ انتصاب به شغل جدید قطع و در غیر این صورت حسب موافقت مدیریت می‌تواند از حق جذب شغل جدید برخوردار گردد.

۱۲- در صورتی که مدیریت کارگاه مایل به برقراری حق جذب به صورت متغیر و شناور و در مورد هر یک از مشاغل مورد نظر خود باشد، می‌بایست در تنظیم فرم درخواست حق جذب برای هریک از مشاغل مورد نظر نسبت به مشخص نمودن حداقل و حداکثر درصد حق جذب و تعیین میزان سقف آن از نظر مبلغ اقدام نموده و نیز نسبت به تدوین آیین‌نامه ارزشیابی کارکنان و بر اساس عواملی نظیر کارآیی، انضباط کار، خلاقیت و دیگر عوامل مورد نظر خود و با تعیین زمان ارزشیابی کارکنان اقدام و پس از تایید آن توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آن را اجرا نماید.

نکاتی راجع به فوق‌العاده بازار کار موضوع ضوابط اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل

۱- از آنجا که در [ماده \(۳۶\) قانون کار](#) در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل هستند مزد مبنا تعریف شده است، هرگونه مزایایی از جمله فوق‌العاده بازار کار (جذب) جزء مزد نیست.

تبصره -مزد رتبه، فوق‌العاده پست، فوق‌العاده سختی کار مشروط بر آنکه در ضوابط اجرایی طرح کارگاه ذی‌ربط پیش‌بینی لازم شده باشد، مادام که پرداخت می‌شوند جزء مزد مبنا است. ترتیب برقراری آن‌ها در ضوابط اجرایی کارگاه مشخص شده است.

۲- **نظر به** اینکه فوق‌العاده بازار کار بنا به شرایط ویژه شغل برقرار می‌شود، ماهیت آن همان فوق‌العاده جذب موضوع ماده (۹۱) قانون مالیات‌های مستقیم است و در دستورالعمل جدید هم به این عنوان اصلاح شده است.

تبصره -در مورد افرادی که مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل نیستند فوق‌العاده جذب یا حق جذب جزء مزد ثابت (مزایای پرداختی به تبع شغل) محسوب می‌گردد.

۳- چون فوق‌العاده بازار کار (جذب) مشمولین طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل جزء مزد مبنا نیست، لذا:

الف -تأثیرات مصوبات شورای عالی کار بر روی آن‌ها از ناحیه کارفرما الزامی نیست.

ب -در محاسبات تبعات مزدی (اضافه کاری، نوبت کاری، مزایای پایان خدمت، عیدی و پاداش و...) لحاظ نمی‌گردد، مگر اینکه بر اساس ضوابط داخلی، پیمان دسته جمعی یا عرف و رویه کارگاه نوع دیگری حاکم بوده باشد.

ج -مادام که فوق‌العاده بازار کار (حق جذب) برای فردی برقرار نشده کارفرما الزامی به پرداخت آن ندارد.

د - برقراری آن در مورد هر یک از افراد (ولو در یک شغل معین) از صفر تا حداکثر رقمی که از وزارت متبوع مجوز گرفته‌اند از اختیارات کارفرما است. بدین ترتیب کارفرما می‌تواند مجوز را برای رقمی دریافت کند اما در مورد افراد شاغل در یک شغل بسته به تشخیص خود تا میزان سقف مزبور ارقام مختلفی را پرداخت نماید.

3- کاهش یا قطع فوق‌العاده بازار کار (جذب) درباره کسانی که دریافت می‌کنند، به صورت عملی است:

الف - بر اساس ضوابطی که قبلاً بین کمیته طبقه‌بندی مشاغل یا شورای اسلامی و مدیریت به امضاء رسیده و به تایید اداره کل روابط کار و جبران خدمت و اداره کل کار و امور اجتماعی محل رسیده باشد.

ب - در صورت نبود ضابطه مدون و تایید شده صرفاً به استناد ماده (۲۶) قانون کار با اجازه اداره کل کار و امور اجتماعی محل.

ج - تغییر شغل افراد ولو آنکه شغل جدید نیز دارای فوق‌العاده بازار کار باشد.

محاسبان
موسسه آموزش حسابداری

