

طراحی سیستم پاداش افزایش تولید

خرداد ماه ۱۴۰۴



سرکار خانم قانع کارشناس مسئول طبقه بندی مشاغل اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خراسان رضوی
محمد اثنی عشری مدیرعامل شرکت بهسو صنعت و مشاور عالی روابط کار





پاداش چیست؟

پاداش یکی از ابزارهای کلیدی مدیریت برای قدردانی از عملکرد مطلوب و ایجاد انگیزه در کارکنان است. نظام‌های پاداش به‌ویژه در حوزه افزایش تولید، با هدف تقویت رفتارهای مؤثر، بهبود بهره‌وری و هم‌سویی بیشتر اهداف فردی و سازمانی طراحی می‌شوند.



ماده ۴۷ قانون کار

به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و دکیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آیین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.





سازمان تامین اجتماعی

مهرتالی
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
دولت اراکلی برانی

تاریخ: ۱۳۹۷/۰۷/۰۸
شماره: ۵۰۲۰/۹۷/۹۳۳۰
پوسته: دارد
اربعه: عادی

جناب آقای دکتر مهرانی مدیر عامل محترم موسسه حسابرسی تامین اجتماعی

موضوع: پاداش افزایش تولید

سلام علیکم

با صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

احتراماً؛ به پیوست نامه شماره ۹۷/۱۳۸۲۱ مورخ ۹۷/۱/۲۳ گروه خودروسازی سایپا به لحاظ ارتباط موضوع ارسال و با لحاظ سوابق شمول/عدم شمول کسر حق بیمه به پاداش افزایش تولید در سازمان و آخرین مصوبه شورایی تامین اجتماعی در این خصوص به شماره ۷۲۲۶/ش ت مورخ ۷۲/۲/۱۲ (مورد اشاره در بخشنامه ۵ جدید درآمد) و مفاد ماده ۴۷ قانون کار و آئین نامه پاداش افزایش تولید (شماره ۹۶۶۸۴ مورخ ۹۰/۹/۲۶) و نیز به منظور رفع ابهامات و اعتراضات کارفرمایان در اجرای بخشنامه ۱۱/۳ جدید درآمد، نحوه کسر حق بیمه از پرداختی های تحت عنوان «پاداش افزایش تولید» بشرح زیر می باشد:

۱- در خصوص پرداختی های تحت عنوان پاداش افزایش تولید، داشتن تأییدیه اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار الزامی بوده، در غیراینصورت کل مبلغ پرداختی بابت پاداش افزایش تولید مطابق ماده ۳۰ قانون تامین اجتماعی مشمول کسر حق بیمه خواهد بود.

۲- پاداش افزایش تولید پرداختی به کارکنان شاغل در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل تا سقف سی درصد مزد مبنا (تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار) و کارگاه های فاقد طرح طبقه بندی مشاغل تا سقف سی درصد مزد ثابت (ماده ۳۶ قانون کار)، مشمول قانون تامین اجتماعی و کسر حق بیمه نمی باشد و در صورت پرداخت بیش از سی درصد، مازاد بر سی درصد مشمول کسر حق بیمه می باشد.

۳- در خصوص سایر کارگاه ها (غیر مشمول قانون کار) که اقدام به پرداخت مبالغی تحت عنوان پاداش افزایش تولید به کارکنان خود می نمایند و این پرداختی مبتنی بر قوانین و ضوابط خاصی نمی باشد مراتب برابر مقررات مشمول کسر حق بیمه خواهد بود.

۴- در خصوص کارگاه هایی که جزء شرکت های تابعه دستگاه های اجرایی ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری محسوب می گردند، کسر حق بیمه از پرداختی بابت پاداش افزایش تولید مطابق ضوابط پرداختی حاکم بر آن دستگاه خواهد بود.

مهرداد فریب
مدیر کل وصول حق بیمه

رونوشت:

- اداره بازرسی دفاتر قانونی، پ ۱-۷-۵۲

پاسخ به درخواست استعلام

ش.ش: ۲۸۳۱۹۶۴۰ تهران: خیابان آزادی پلاک ۱۲۴۵، کد پستی: ۱۴۵۷۷۵۵۵۱۵، دبیرستان تامین: www.tamin.ir، کابل سرش: tamin.ir





تاریخچه

با توجه به اهمیت و نقش بسزایی منابع انسانی در تولید و کیفیت کالا دارد، برخی از کارفرمایان واحدهای مشمول قانون کار **تمایل به سهام کردن کارگران در سود کارگاه و پرداخت‌هایی بیش از مبالغ مقرر در قانون** داشتند که تحت عنوان راندمان کار، آکورد و رکورد پرداخت می‌شد در اوایل سال ۱۳۴۰ قانون **تسهیم کردن کارگران** در منافع کارگاه‌های تولیدی و صنعتی تدوین شد و کارفرمایان با انعقاد قرارداد دسته جمعی با نمایندگان کارگر توافق می‌کردند که در صورت افزایش تولید متناسب با نرخ‌های تعیین شده وجوهی به کارگران **تحت عنوان حق السهم** پرداخت نمایند.





تاریخچه

در سال ۱۳۵۸ طرح پرداخت پاداش افزایش تولید تهیه و در اختیار کارفرمایان قرار گرفت که همین طرح موجب پیش بینی ماده ۴۷ در قانون کار سال ۱۳۶۹ گردید در همین راستا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با توجه به ماده ۴۷ قانون کار و با مطالعات کارشناسی نسبت به تهیه و تصویب آیین نامه ۱۳ ماده ای و ضوابط و روش های اجرایی پرداخت پاداش افزایش تولید اقدام و در سال ۱۳۷۰ به کارگاه های مشمول قانون کار ابلاغ گردید و این آیین نامه به منظور انعطاف بیشتر در تنظیم قراردادها و سهولت در روش های محاسباتی مجدداً در سال ۱۳۹۰ بازنگری و با اصلاحات لازم به تصویب رسید و تاکنون نیز جاری می باشد.

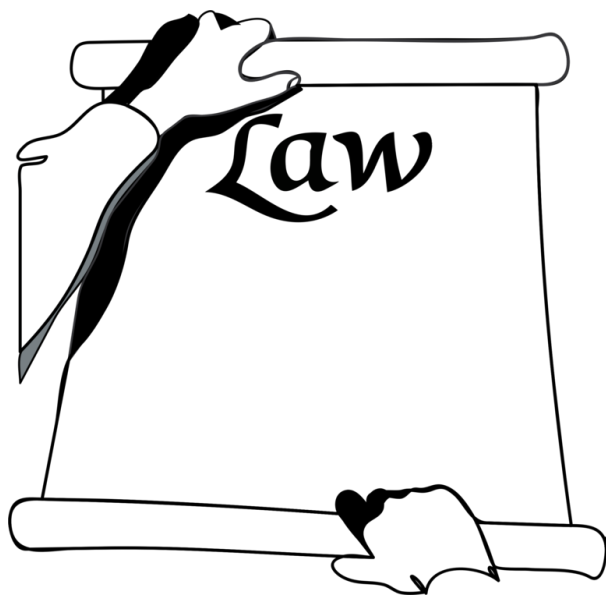


مفهوم بهره‌وری

بهره‌وری در واقع استفاده بهینه و درست از منابع در اختیار جهت رسیدن به هدف مورد نظر اعم از تولید مشخص و یا ارائه خدمات معین می‌باشد. به بیان دیگر اصطلاح بهره‌وری عبارت است از نسبت برون داد (ارزش نتایج بدست آمده) به درون داد (ارزش منابع بکاررفته) می‌باشد که از جمله منابع بکاررفته در بخش تولید شامل: سرمایه، زیرساخت‌ها، تاسیسات، ماشین‌آلات، مواد اولیه و قطعات و نیروی انسانی می‌باشد که به عنوان بهره‌وری کلی محسوب می‌شود. لکن در ماده ۴۷ آنچه اهمیت بیشتری دارد با فرض ثابت بودن سایر عوامل تولید نقش نیروی انسانی در تولید و بهروری و افزایش تولید مورد بررسی قرار می‌گیرد.



مفاد ماده ۴۷ قانون کار



به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آیین‌نامه ای که به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.



مستندات ماده ۴۷ قانون کار

آیین نامه نحوه انعقاد قراردادهای مربوط به تعیین و پرداخت پاداش افزایش تولید به منظور افزایش بهره‌وری (بخشنامه شماره ۹۶۶۸۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۹/۲۶ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

- به طور کلی در قراردادهای پرداخت پاداش افزایش بهره وری می باید **سه مورد اصلی** در نظر گرفته شود.
- **اول: روشی برای محاسبه و تعیین تولید مبنا** که براساس آن درصد افزایش تولید در یک دوره معین
- مشخص می شود.
- **دوم: تعیین منبع و مآخذ محاسبه** پاداش افزایش تولید.
- **سوم: نحوه توزیع و پرداخت پاداش** افزایش تولید.

تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۱- قرارداد پاداش افزایش تولید قراردادی کتبی است که در اجرای ماده ۴۷ قانون کار بین کارفرما یا نماینده قانونی وی از یک طرف و تشکل قانونی کارگری در کارگاه از طرف دیگر و یا در صورت عدم وجود تشکل قانونی با نمایندگان منتخب کارگران یا شخص کارگر به منظور ایجاد انگیزه برای بهره وری با رعایت اصول کلی انعقاد قراردادها و نمونه وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی منعقد می گردد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۲- پاداش افزایش تولید در واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی، معدنی، کشاورزی و... به **تناسب درصد کمی تولیدات، نسبت به تولید مبنا** محاسبه و پرداخت می شود.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

تبصره ۱- افزایش تولید نباید موجب کاهش مرغوبیت و کیفیت کالا و همچنین سبب افزایش میزان ضایعات (مواد و محصول) بیش از حد مجاز و معمول گردد.

تبصره ۲- افزایش یا کاهش ضایعات و یا سطح کیفیت در ارتباط با افزایش تولید نسبت به حد مجاز و معمول هر کارگاه، باید در قرارداد پرداخت افزایش تولید آن کارگاه حسب مورد اثرات منفی یا مثبت داشته باشد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۳- تولید مبنا عبارت است از **میزان تولیدی که بر مبنای آن** درصد افزایش تولید در هر دوره تناوب محاسبه می گردد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

مأخذ تعیین تولید مبنا در کارگاه باید طوری باشد که بر مبنای آن درصد افزایش تولید در هر دوره تناوب مورد محاسبه از ۳۰٪ تجاوز نکند. لکن چنانچه در کارگاهی توان و ظرفیت تولید به نحوی باشد که امکان افزایش تولید بیش از ۳۰ درصد میسر گردد، رعایت سقف مذکور الزامی نمی باشد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۴ - قرارداد پاداش افزایش تولید باید دارای بازه زمانی باشد

ماده ۵ - **دوره تناوب** عبارت است از طول دوره هایی که برای تعیین درصد افزایش تولید در قرارداد مشخص می شود و مدت آن حداکثر یک سال است.

دوره تناوب: **یکماه، سه ماهه، شش ماهه و یک ساله**



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

❖ ماده ۶- قرارداد پاداش افزایش تولید

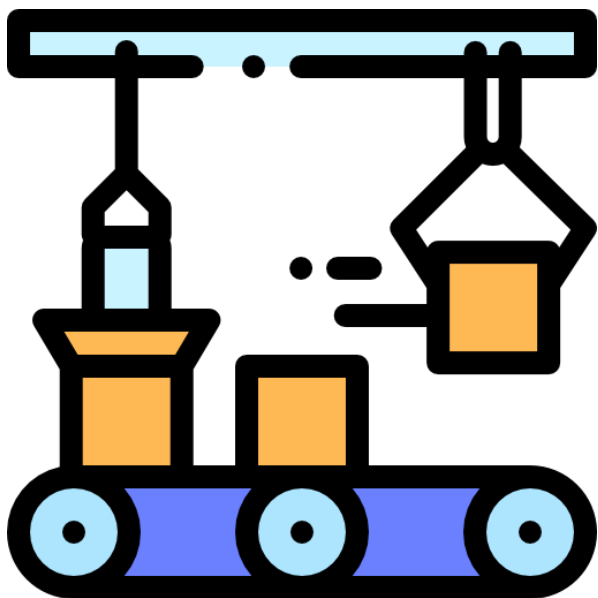
❖ طبق فرم نمونه اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

❖ توسط ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی بررسی و تأیید تا قابل اجرا شود.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

❖ ماده ۷- قرارداد بین طرفین می تواند به صورت جمعی شامل **تمام قسمت ها و کارکنان کارگاه بوده و یا در برگیرنده یک یا چند قسمت** از کارگاه باشد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۸- کارگاه‌هایی که بیش از یک محصول تولید می نمایند **در صورت لزوم با محاسبه و اعمال** ضرایب همگن از طریق روش های متداول محصولات خود را به محصول پایه تبدیل می نمایند.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۹- **مأخذ محاسبه ریالی مبلغ پاداش** افزایش تولید در کارگاه‌هایی که فاقد طرح طبقه بندی مشاغل می باشند **مزد ثابت** (طبق ماده (۳۶) قانون کار) و در مورد کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند **مزد مبنا** (طبق تبصره (۲) ماده (۳۶) قانون کار) خواهد بود.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۱۰- مبلغ پاداش افزایش تولید به تناسب **هر یک درصد افزایش تولید** و متناسب با میزان **حقوق و دستمزد** تعیین شده به ازای هردرصد افزایش نسبت به تولید مبنا که در قرارداد خواهد آمد تعیین می گردد.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه

ماده ۱۱- اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت و ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها نیز در حوزه مسئولیت خود **مسئول بررسی و تأیید و نظارت** بر اجرای قراردادهای منعقدۀ موضوع این آیین نامه خواهند بود.



تشریح آیین نامه موضوع ماده ۴۷ قانون کار و ضوابط و روش های اجرایی مربوطه



ماده ۱۲- هر گونه اختلافات ناشی از اجرای قراردادهای موضوع این آیین نامه در وهله اول از طریق سازش و در صورت عدم حصول نتیجه، قابل طرح در مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در فصل نهم قانون کار خواهد بود.

روش های محاسبه تولید مبنا

تولید مبنا در واحدهای تولیدی از طریق یکی از روش های زیر به دست می آید:

الف- تولید نفر ساعت کارگاه در نقطه سر به سر

ب- تولید نفر ساعت کارگاه یا قسمتی از کارگاه از طریق محاسبه میانگین تولید نفر ساعت موثر در ۵ سال گذشته (بر حسب شرایط و عملکرد کارگاه)

ج- تعیین تولید مبنا با استفاده از ظرفیت اسمی کارگاه یا قسمتی از کارگاه که در این مورد بر حسب شرایط و عملکرد کارگاه میزانی از ظرفیت اسمی به عنوان تولید مبنا ملاک عمل قرار می گیرد.

د- محاسبه تولید مبنا با استفاده از روش زمان سنجی



روش های محاسبه تولید مبنا

تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که برای **اولین بار اقدام** به تنظیم قرارداد پاداش افزایش تولید می‌نمایند، **منظور از میانگین پنج سال گذشته میانگین آخرین پنج سال قبل از سال مورد قرارداد** می‌باشد که در قراردادهای بعدی نیز این میانگین همچنان بایستی به عنوان تولید مبنا ملاک عمل قرار گیرد.

تبصره ۲- در مورد کارگاه‌هایی که در گذشته قرارداد پاداش افزایش تولید تنظیم و اجرا نموده‌اند از تاریخ اجرای این ضوابط، میانگین تولید مبنا در قراردادهای تنظیمی، میانگین محاسبه شده در آخرین قراردادی است که قبل از اجرای ضوابط مورد عمل واقع شده است.



روش های محاسبه تولید مبنا

تبصره ۳ - چنانچه محاسبه میانگین ۵ سال گذشته با دلایل و مستندات ارائه شده مقدور نبوده و یا مشکلاتی را ایجاد نماید، شرکت می تواند با نظارت اداره کل به صورت توافقی دوره یا دوره هایی را برای تعیین تولید مبنا در نظر گیرد.

تبصره ۴ - در صورتی که تولید مبنا بر اساس میانگین سال های گذشته محاسبه شود سال هایی که تولید آن کمتر از ۷۰ درصد سالی که بیشترین میزان تولید را دارد غیر موثر محسوب و در محاسبات منظور نخواهد شد.

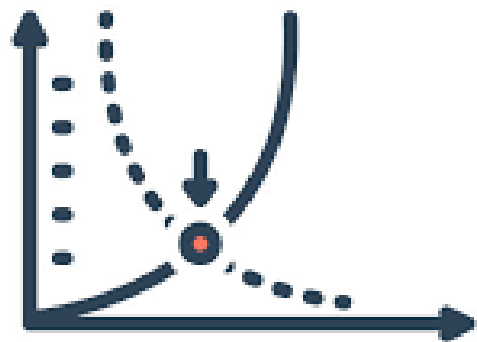
تبصره ۵ - در صورت عدم امکان استفاده از ظرفیت اسمی، محاسبه زمان سنجی و یا سایر روش های مندرج در این ضوابط، کارگاه می تواند میزانی از حداکثر توان تولید فعلی ماشین آلات در قسمت مربوطه را پس از تایید اداره کل به عنوان تولید مبنا ملاک عمل قرار دهد.



نقطه سر به سر

وضعیتی است که فروش حاصل از مقدار تولید در آن **وضعیت (درآمد) و هزینه‌ها معادل یکدیگرند.**

توضیح: در این مورد برای تعیین نقطه مزبور هزینه‌ها و درآمدها و ساعات کار و تولیدات سال مالی قبل از انعقاد قرارداد ملاک عمل خواهد بود مثلاً اگر بخواهیم پاداش افزایش تولید سال ۱۴۰۳ را محاسبه کنیم از اطلاعات سال ۱۴۰۲ استفاده می‌کنیم.



نقطه سر به سر

$$\text{تولید در نقطه سر به سر} = \frac{(\text{قیمت فروش هر واحد کالا} - \text{هزینه متغیر هر واحد کالا})}{\text{هزینه های ثابت}}$$

$$\text{قیمت فروش هر واحد کالا} = \frac{\text{مبلغ کل فروش}}{\text{تعداد فروش}}$$

$$\text{هزینه متغیر هر واحد کالا} = \frac{\text{هزینه های متغیر}}{\text{تعداد فروش}}$$

روش محاسبه میانگین تولید نفر ساعت در ۵ سال قبل

تولید نفر ساعت کارگاه یا قسمتی از کارگاه از طریق محاسبه میانگین تولید نفر ساعت موثر در ۵ سال گذشته (بر حسب شرایط و عملکرد کارگاه)

فرایند انجام کار:

۱- محاسبه نفر ساعت کارگاه



چگونگی محاسبه نفر ساعت کارگاه

الف- روزهای کار کارگاه یا قسمتی از کارگاه بر اساس **تعداد روزهای تقویمی** در دوره مورد محاسبه **منهای** تعداد **روزهای جمعه و تعطیلات رسمی** (و روزهای پنجشنبه در صورت تعطیل بودن کارگاه) در دوره مربوطه محاسبه می شود.

ب- **ساعات کار روزانه** کارگاه یا قسمتی از کارگاه بر اساس **ساعات کار مقرر قانونی** محاسبه می شود. (۷.۳۳)

ج- **ساعات اضافه کاری** شامل اضافه کار در روزهای عادی و روزهای جمعه ها تعطیل هفتگی و سایر روزهای تعطیل می باشد.



نحوه محاسبه نفر ساعت در مدت دوره

کل نفر ساعت کارگاه یا قسمت مشمول قرارداد در دوره مورد محاسبه از **حاصل ضرب** سه عامل (ساعت کار روزانه، **تعداد روزهای کار کارگاه** یا قسمتی از کارگاه و **تعداد کارکنان مشمول قرارداد**) به دست می آید.

محاسبه کل نفر ساعت =

(روزهای کاری * کل کارکنان * ۷/۳۳) - (ساعت مرخصی بدون حقوق / مرخصی استعلاجی / غیبت) + جمع ساعات اضافه کاری

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار عادی - مفید و اضافه کار
۱۳۹۶								
۱۳۹۷								
۱۳۹۸								
۱۳۹۹								
۱۴۰۰								
۱۴۰۱								

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار عادی - مفید و اضافه کار
۱۳۹۶	۳۵۱		۳۳۹		۳۱,۱۲۸		۵۲,۱۵۳	
۱۳۹۷	۳۵۴		۳۶۱		۴۳,۷۱۲		۵۳,۰۳۲	
۱۳۹۸	۳۵۸		۴۵۹		۸۵,۶۵۶		۵۶,۵۲۹	
۱۳۹۹	۳۴۹		۴۷۰		۵۷,۳۹۰		۱۴,۷۳۱	
۱۴۰۰	۳۵۸		۴۷۶		۵۷,۰۹۷		۹۳,۲۴۵	
۱۴۰۱	۳۴۷		۴۸۱		۶۸,۱۰۲		۱۹۱,۴۴۵	

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار عادی - مفید و اضافه کار
۱۳۹۶	۳۵۱	۷.۳۳	۳۳۹		۳۱,۱۲۸		۵۲,۱۵۳	
۱۳۹۷	۳۵۴	۷.۳۳	۳۶۱		۴۳,۷۱۲		۵۳,۰۳۲	
۱۳۹۸	۳۵۸	۷.۳۳	۴۵۹		۸۵,۶۵۶		۵۶,۵۲۹	
۱۳۹۹	۳۴۹	۷.۳۳	۴۷۰		۵۷,۳۹۰		۱۴,۷۳۱	
۱۴۰۰	۳۵۸	۷.۳۳	۴۷۶		۵۷,۰۹۷		۹۳,۲۴۵	
۱۴۰۱	۳۴۷	۷.۳۳	۴۸۱		۶۸,۱۰۲		۱۹۱,۴۴۵	

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار مفید و اضافه کار عادی -
۱۳۹۶	۳۵۱	۷.۳۳	۳۳۹	۸۷۲,۱۸۹	۳۱,۱۲۸		۵۲,۱۵۳	
۱۳۹۷	۳۵۴	۷.۳۳	۳۶۱	۹۳۶,۷۳۰	۴۳,۷۱۲		۵۳,۰۳۲	
۱۳۹۸	۳۵۸	۷.۳۳	۴۵۹	۱,۲۰۴,۴۸۰	۸۵,۶۵۶		۵۶,۵۲۹	
۱۳۹۹	۳۴۹	۷.۳۳	۴۷۰	۱,۲۰۲,۳۴۰	۵۷,۳۹۰		۱۴,۷۳۱	
۱۴۰۰	۳۵۸	۷.۳۳	۴۷۶	۱,۲۴۹,۰۹۱	۵۷,۰۹۷		۹۳,۲۴۵	
۱۴۰۱	۳۴۷	۷.۳۳	۴۸۱	۱,۲۲۳,۴۲۸	۶۸,۱۰۲		۱۹۱,۴۴۵	

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار مفید و اضافه کار عادی -
۱۳۹۶	۳۵۱	۷.۳۳	۳۳۹	۸۷۲,۱۸۹	۳۱,۱۲۸	۹۰۳,۳۱۷	۵۲,۱۵۳	
۱۳۹۷	۳۵۴	۷.۳۳	۳۶۱	۹۳۶,۷۳۰	۴۳,۷۱۲	۹۸۰,۴۴۲	۵۳,۰۳۲	
۱۳۹۸	۳۵۸	۷.۳۳	۴۵۹	۱,۲۰۴,۴۸۰	۸۵,۶۵۶	۱,۲۹۰,۱۳۶	۵۶,۵۲۹	
۱۳۹۹	۳۴۹	۷.۳۳	۴۷۰	۱,۲۰۲,۳۴۰	۵۷,۳۹۰	۱,۲۵۹,۷۳۰	۱۴,۷۳۱	
۱۴۰۰	۳۵۸	۷.۳۳	۴۷۶	۱,۲۴۹,۰۹۱	۵۷,۰۹۷	۱,۳۰۶,۱۸۸	۹۳,۲۴۵	
۱۴۰۱	۳۴۷	۷.۳۳	۴۸۱	۱,۲۲۳,۴۲۸	۶۸,۱۰۲	۱,۲۹۱,۵۳۰	۱۹۱,۴۴۵	

EXAMPLE

جدول محاسبه ساعت کار مفید و اضافه کار

سال	تعداد روزهای کاری در سال	میزان ساعت کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان	جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار	جمع ساعات عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت - استعلاجی -	جمع ساعات کار عادی - مفید و اضافه کار
۱۳۹۶	۳۵۱	۷.۳۳	۳۳۹	۸۷۲,۱۸۹	۳۱,۱۲۸	۹۰۳,۳۱۷	۵۲,۱۵۳	۸۵۱,۱۶۴
۱۳۹۷	۳۵۴	۷.۳۳	۳۶۱	۹۳۶,۷۳۰	۴۳,۷۱۲	۹۸۰,۴۴۲	۵۳,۰۳۲	۹۲۷,۴۱۰
۱۳۹۸	۳۵۸	۷.۳۳	۴۵۹	۱,۲۰۴,۴۸۰	۸۵,۶۵۶	۱,۲۹۰,۱۳۶	۵۶,۵۲۹	۱,۲۳۳,۶۰۷
۱۳۹۹	۳۴۹	۷.۳۳	۴۷۰	۱,۲۰۲,۳۴۰	۵۷,۳۹۰	۱,۲۵۹,۷۳۰	۱۴,۷۳۱	۱,۲۴۴,۹۹۹
۱۴۰۰	۳۵۸	۷.۳۳	۴۷۶	۱,۲۴۹,۰۹۱	۵۷,۰۹۷	۱,۳۰۶,۱۸۸	۹۳,۲۴۵	۱,۲۱۲,۹۴۳
۱۴۰۱	۳۴۷	۷.۳۳	۴۸۱	۱,۲۲۳,۴۲۸	۶۸,۱۰۲	۱,۲۹۱,۵۳۰	۱۹۱,۴۴۵	۱,۱۰۰,۰۸۵

محاسبه تولید موثر و تولید نفر ساعت

سال	تولید همگن شده	کل ساعات کارکرد	تولید نفر ساعت
۱۳۹۶	۶,۹۹۶,۰۰۰	۸۵۱,۱۶۴	
۱۳۹۷	۶,۷۵۶,۰۰۰	۹۲۷,۴۱۰	
۱۳۹۸	۷,۱۱۵,۰۰۰	۱,۲۳۳,۶۰۷	
۱۳۹۹	۹,۲۶۴,۰۰۰	۱,۲۴۴,۹۹۹	
۱۴۰۰	۹,۰۸۵,۰۰۰	۱,۲۱۲,۹۴۳	
۱۴۰۱	۸,۷۰۱,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۸۵	
تولید مبنا (میانگین ۵ سال قبل)			

نحوه محاسبه تولید نفر ساعت

مقدار تولید یک نفر کارگر در یک ساعت کار و یا به عبارت دیگر کل تولید سال یا دوره تناوب کارگاه یا قسمت مشمول قرارداد تقسیم بر حاصل ضرب ساعات کار کارگاه در تعداد کارگران (کل نفر ساعت کار کارگاه) میباشد

$$\text{تولید نفر ساعت در هر سال} = \frac{\text{میزان تولید در هر سال}}{\text{جمع کار عادی مفید و اضافه کار}}$$



محاسبه تولید موثر و تولید نفر ساعت

سال	تولید همگن شده	کل ساعات کارکرد	تولید نفر ساعت
۱۳۹۶	۶,۹۹۶,۰۰۰	۸۵۱,۱۶۴	۸.۲۲
۱۳۹۷	۶,۷۵۶,۰۰۰	۹۲۷,۴۱۰	۷.۲۸
۱۳۹۸	۷,۱۱۵,۰۰۰	۱,۲۳۳,۶۰۷	۵.۷۷
۱۳۹۹	۹,۲۶۴,۰۰۰	۱,۲۴۴,۹۹۹	۷.۴۴
۱۴۰۰	۹,۰۸۵,۰۰۰	۱,۲۱۲,۹۴۳	۷.۴۹
۱۴۰۱	۸,۷۰۱,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۸۵	۷.۹۱
تولید مبنا (میانگین ۵ سال قبل)			۷.۲۴

محاسبه تولید مبنا (از طریق محاسبه میانگین تولید هر نفر ساعت در ۵ سال گذشته):

۳- محاسبه تولید مبنا:

$$\text{تولید مبنا} = \frac{\text{مجموع تولید نفر ساعت موثر ۵ سال قبل}}{\text{تعداد سال های موثر}}$$

$$۳۶ = ۸,۲۲ + ۷,۲۸ + ۵,۷۷ + ۷,۴۴ + ۷,۴۹ = \text{مجموع تولید نفر ساعت موثر ۵ سال قبل}$$

$$\text{تولید مبنا} = \frac{۳۶}{۵} = ۲۴/۷$$



تولید موثر

- تولید موثر: درصد بیشترین میزان تولید را تولید موثر می گویند.

$$\frac{7}{10} \times \text{بالاترین تولید نفر ساعت ۵ سال گذشته} = \text{تولید موثر}$$

- نکته: در صورتی که تولید مبنا بر اساس میانگین سال‌های گذشته محاسبه شود سال‌هایی که تولید آن کمتر از ۷۰ درصد سالی که بیشترین میزان تولید را دارد غیر موثر محسوب و در محاسبات منظور نخواهد شد.



تولید موثر

درصد بیشترین میزان تولید که مربوط به سال ۹۸ است (۵.۷۵)

$$\text{تولید موثر} = ۸.۲۲ \times \frac{۷۰}{۱۰۰} = ۵.۷۵$$

بالاترین تولید نفر ساعت ۸.۲۲ است و تولید موثر (۷۰ درصد بالاترین تولید موثر ۵ سال گذشته) مساوی با ۵.۷۵



محاسبه درصد افزایش تولید

$$\text{درصد افزایش تولید} = \frac{(\text{تولید نفر ساعت در دوره تناوب} - \text{تولید مبنا}) \times 100}{\text{تولید مبنا}}$$

$$\frac{(7/91 - 7/24) \times 100}{7/24} = 254/9$$



نحوه محاسبه درصد حقوق جهت تعیین پاداش

درصد حقوق سالیانه = درصد افزایش تولید * ضریب افزایش تولید

مثال: ضریب افزایش تولید به ازای هر یک درصد مساوی با ۱,۶۷

$$۱,۶۷ * ۹,۲۵۴\% = ۱۵,۴۵۴\%$$



ضریب افزایش تولید

ضریب افزایش تولید: به ازاء هر یک درصد افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا معادل چند درصد مجموع مزد مبنا/ثابت پاداش در دوره تناوب پرداخت خواهد شد. (حداکثر ضریب افزایش تولید با در نظر گرفتن سقف ۳۰ درصد افزایش بهره وری تولید معادل ۱.۶۷ می باشد) که چنانچه شرکت بخواهد ۳۰ درصد مزد ثابت یا مبنا پاداش بدهد در صورتی که افزایش تولید ۳۰ درصد باشد باید ضریب افزایش تولید یک (۱) در نظر گرفته شود لیکن از ۱.۶۷ نمی تواند بیشتر باشد. چون در این صورت مقدار پاداش بیش از ۵۰ درصد مزد مبنا و یا ثابت خواهد شد. (۵۰٪ تقسیم بر ۳۰٪ مساوی با ۱.۶۷ خواهد شد)



نحوه تعیین پاداش کارکنان

کل پاداش پرداختی = کل مبلغ مزد ثابت / مبنا به کارکنان در سال * درصد حقوق سالانه

$$۱۵/۴۵۴\% \times ۸۵,۲۶۶,۹۰۰,۰۰۰ = ۱۳,۱۷۷,۱۴۶,۷۲۶$$



روش دوم محاسبات تولید مبنا بر اساس ظرفیت اسمی کارگاه

محاسبه تولید مبنا با استفاده از ظرفیت اسمی

تولید مبنا با استفاده از ظرفیت اسمی بیشتر در کارگاه‌های تولیدی قابل استفاده است
میزان ظرفیت اسمی از پروانه بهره برداری کارگاه قابل استخراج است که در این مورد
بر حسب شرایط و عملکرد کارگاه میزانی از ظرفیت اسمی به عنوان تولید مبنا ملاک
عمل قرار می‌گیرد.

مثلا ۷۰ درصد ظرفیت اسمی یا ۶۰ درصد ظرفیت اسمی

مثلا اگر کارگاهی دارای ظرفیت $2/500/000$ تن تولید سنگ طبق پروانه بهره برداری
داشته باشد و ۵۵ درصد ظرفیت اسمی را بعنوان تولید مبنا در نظر بگیرد برابر است با:
 $1/375/000$ تن



اطلاعات کارگاه همراه با مثال

ظرفیت اسمی کارگاه طبق پروانه بهره برداری: ۲/۵۰۰/۰۰۰ تن شمش

تولید مبنا: براساس ۵۵ درصد نفر ساعت ظرفیت اسمی

ضریب افزایش تولید: ۱,۶۷

حداکثر افزایش تولید: ۳۰ درصد



محاسبه درصد افزایش تولید

شرکت

جدول ۱- محاسبه کل نفر ساعت کار کلیه کارکنان شرکت از سال ۱۴۰۰

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
سال	تعداد روزهای کار شرکت	میزان ساعات کار روزانه	تعداد متوسط کل کارکنان مشمول قرارداد	(۲*۳*۴) جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار کارکنان کل مشمول قرارداد	(۶+۵) جمع ساعات کار عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت، مرخصی و بدون حقوق	(۷-۸) جمع ساعات کار عادی مفید و اضافه کار
۱۴۰۰	۳۰۰	۷.۳۳	۶۰۰		۴۰۱,۲۰۰		۵۰,۱۸۲	

EXAMPLE

محاسبه درصد افزایش تولید

شرکت

جدول ۱- محاسبه کل نفر ساعت کار کلیه کارکنان شرکت از سال ۱۴۰۰

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
سال	تعداد روزهای کار شرکت	میزان ساعات کار روزانه	تعداد متوسط کل کارکنان مشمول قرارداد	(۲*۳*۴) جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار کارکنان کل مشمول قرارداد	(۶+۵) جمع ساعات کار عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت، مرخصی و بدون حقوق	(۷-۸) جمع ساعات کار عادی مفید و اضافه کار
۱۴۰۰	۳۰۰	۷.۳۳	۶۰۰	۱,۳۱۹,۴۰۰	۴۰۱,۲۰۰	۱,۷۲۰,۶۰۰	۵۰,۱۸۲	۱,۶۷۰,۴۱۸

EXAMPLE

نحوه محاسبه تولید مبنا براساس ظرفیت اسمی

جدول ۲- محاسبه تولید مبنا براساس ۵۵ درصد ظرفیت اسمی نفرساعت سال ۱۴۰۰					
نوع محصول	میزان ظرفیت اسمی طبق پروانه بهره برداری		کل نفرساعت کار سال ۱۴۰۰		ظرفیت اسمی نفرساعت
	میزان تولید در سال (تن)		۵۵٪ ظرفیت اسمی	نفرساعت	تولید مبنا براساس (تن)
سنگ	۲/۵۰۰/۰۰۰		۱,۳۷۵,۰۰۰	۱/۶۷۰/۴۱۸	
روش اول	۲/۵۰۰/۰۰۰	= ۵۵٪	۱,۳۷۵,۰۰۰		
تولید مبنا براساس ۵۵ درصد ظرفیت اسمی		۱/۳۷۵/۰۰۰ ۱/۶۷۰/۴۱۸			
نفر ساعت تولید سال ۱۴۰۰					۰/۸۲۳

نحوه محاسبه تولید مبنا براساس ظرفیت اسمی

جدول ۲- محاسبه تولید مبنا براساس ۵۵ درصد ظرفیت اسمی نفرساعت سال ۱۴۰۰						
نوع محصول	میزان ظرفیت اسمی درسال		کل نفرساعت کار سال ۱۴۰۰		محاسبه تولید مبنا براساس ۵۵٪ ظرفیت اسمی (تن) تولید نفرساعت	
	(تن)					
سنگ	۲/۵۰۰/۰۰۰		۱/۶۷۰/۴۱۸		۱/۴۹۶۶	
تولید مبنا براساس ۵۵ درصد ظرفیت اسمی	روش دوم					
					۰/۸۲۳	۱/۴۹۶۶*۰/۵۵ =
نفر ساعت سال ۱۴۰۰						



محاسبه تولید نفر ساعت

$$\text{محاسبه تولید نفر ساعت} = \frac{\text{میزان تولید در هر سال}}{\text{تولید نفر ساعت در هر سال}}$$

$$\frac{1,610,200}{1,670,418} = 0.964$$



محاسبه تولید مبنا با استفاده از ظرفیت اسمی

جدول ۳- محاسبه تولید نفرساعت در سال ۱۴۰۰			
نوع محصول	میزان تولید در سال ۱۴۰۰ (تن)	کل نفرساعت کار در سال ۱۴۰۰	میزان تولید نفرساعت در سال ۱۴۰۰ (تن)
سنگ ۱۴۰۰	۱,۶۱۰,۲۰۰	۱,۶۷۰,۴۱۸	۰/۹۶۴



درصد افزایش تولید

$$\text{درصد افزایش تولید} = \frac{100 \times (\text{تولید نفر ساعت در دوره تناوب} - \text{تولید مبنا})}{\text{تولید مبنا}}$$

$$\frac{(0.964 - 0.823) \times 100}{0.823} = \% 13/17$$



محاسبه مبلغ پاداش

شرکت						
جدول ۴- محاسبه درصد افزایش بهره وری تولید و مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید در دوره تناوب سال ۱۴۰۰						
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۴۰۰	تولید مبنای نفر ساعت (تن)	تولید نفر ساعت در دوره تناوب (تن)	درصد افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا	ضریب عددی در قرارداد	جمع مزد مبنای کارکنان مشمول قرارداد در سال ۱۴۰۰ (ریال)	مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا در قرارداد (ریال) $7=4*5*6$
دوره تناوب ۱۴۰۰	۰/۸۲۳	۰/۹۶۴	۰/۱۷۱	۱.۶	۲۲۳,۷۳۲,۹۱۰,۸۰۰	
دوازده ماهه						

محاسبه مبلغ پاداش

شرکت						
جدول ۴- محاسبه درصد افزایش بهره وری تولید و مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید در دوره تناوب سال ۱۴۰۰						
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۴۰۰	تولید مبنای نفرساعت (تن)	تولید نفرساعت در دوره تناوب (تن)	درصد افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا	ضریب عددی در قرارداد	جمع مزد مبنای کارکنان مشمول قرارداد در سال ۱۴۰۰ (ریال)	مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا در قرارداد (ریال) $7=4*5*6$
دوره تناوب ۱۴۰۰	۰/۸۲۳	۰/۹۶۴	۰/۱۷۱	۱.۶	۲۲۳,۷۳۲,۹۱۰,۸۰۰	۶۱,۲۱۳,۳۲۴,۳۹۵
دوازده ماهه						

محاسبه کل نفر ساعت کار کلیه کارکنان شرکت در سال ۱۴۰۱

شرکت								
جدول ۱- محاسبه کل نفر ساعت کار کلیه کارکنان شرکت در سال ۱۴۰۱								
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
سال	تعداد روزهای کار شرکت	میزان ساعات کار روزانه	تعداد متوسط کل کارکنان مشمول قرارداد	(۲*۳*۴) جمع ساعات کار عادی	جمع ساعات اضافه کار کارکنان کل مشمول قرارداد	(۶+۵) جمع ساعات کار عادی و اضافه کار	جمع ساعات غیبت، مرخصی استعلاجی و بدون حقوق	(۷-۸) جمع ساعات کار عادی مفید و اضافه کار
۱۴۰۱	۳۰۳	۷.۳۳	۱۰۲۵	۲,۲۷۶,۵۱۵	۶۴۸,۷۷۹	۲,۹۲۵,۲۹۴	۳۸,۷۰۲	۲,۸۸۶,۵۹۱

روش دوم محاسبات تولید مبنا بر اساس ظرفیت اسمی کارگاه

جدول ۳- محاسبه تولید نفرساعت درسال ۱۴۰۱			
نوع محصول	میزان تولید درسال ۱۴۰۱ (تن)	کل نفرساعت کار سال ۱۴۰۱	میزان تولید نفرساعت درسال ۱۴۰۱ (تن)
سنگ	۲,۸۲۳,۶۵۹	۲,۸۸۶,۵۹۱	۰/۹۷۸۲
دانه بندی			



۱۴۰۱

شرکت

جدول ۴- محاسبه درصد افزایش بهره وری تولید و مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید در دوره تناوب سال ۱۴۰۱

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۴۰۱	تولید مبنای نفر ساعت (تن)	تولید نفر ساعت در دوره تناوب (تن)	درصد افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا	ضریب عددی در قرارداد	جمع مزد مبنای کارکنان مشمول قرارداد در سال ۱۴۰۱ (ریال)	مبلغ کل پاداش افزایش بهره وری تولید نسبت به تولید مبنا در قرارداد (ریال) $7=4*5*6$
دوره تناوب ۱۴۰۱ دوازده ماهه	۰/۸۲۳	۰.۹۷۸۲	۱۸.۸۶٪	۱.۶	۳۳۳,۷۳۲,۹۱۰,۸۰۰	۱۰۰,۶۹۶,۵۶۳,۷۱۰

کمیته نظارت بر اجرای قرارداد

تعیین **کمیته نظارت بر اجرای قرارداد** که مورد تایید طرفین باشد
کمیته مذکور می تواند از کارکنان شاغل در کارگاه و سایر افراد خارج از کارگاه تعیین
و معرفی شوند.

ضمناً افراد مذکور می توانند به لحاظ تضمین هرچه بیشتر نظارت ها از شمول قرارداد
مستثنی شوند که در این صورت با توجه به درجه مسئولیت و حسن انجام کار
می توانند متناسب با میزان پاداش میزانی از پاداش که بین آنها و مدیریت توافق شده
پرداخت گردد.



میزان معافیت پاداش افزایش تولید از پرداخت بیمه تامین اجتماعی

در خصوص پرداختی های تحت عنوان پاداش افزایش تولید، تایید ادارات کل تعاون کار و رفاه اجتماعی الزامی است در غیر اینصورت کل مبلغ پرداختی بابت پاداش افزایش تولید مطابق ماده ۳۰ قانون تامین اجتماعی مشمول کسر حق بیمه خواهد بود

پاداش افزایش تولید پرداختی به کارکنان شاغل در کارگاه های دارای طبقه بندی مشاغل **تا سقف ۳۰ درصد مزد مبنا** مطابق تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون کار و کارگاه های فاقد طرح طبقه بندی مشاغل **تا سقف ۳۰ درصد مزد ثابت** مشمول ماده ۳۶ قانون کار مشمول قانون تامین اجتماعی و کسر حق بیمه نمی باشد و در صورت پرداخت بیش از ۳۰ درصد، **مازاد بر ۳۰ درصد مشمول کسر حق بیمه** می باشد



نحوه همگن کردن چند محصول

نحوه تبدیل نمودن چند محصول به یک محصول:

آن دسته از کارگاه‌هایی که بیش از یک محصول تولید می‌نمایند در صورت لزوم می‌توانند با پایه قراردادن یکی از محصولات (یک واحد از محصول) و محاسبه زمان ساخت و یا ارزش افزوده آن (یا سایر روش‌های مورد قبول دیگر) محصولات خود را (یک واحد از هر محصول) با همان روش محاسبه و با استفاده از ضرایب به دست آمده به محصول پایه تبدیل نمایند.



نحوه همگن کردن چند محصول

همچنین به منظور **مقایسه صحیح بین میزان تولید در دوره تناوب و تولید مبنا** لازم است از **همان ضرایب همگن** که در یک سال مشخص برای به دست آوردن تولید مبنا استفاده شده است در تبدیل نمودن تولیدات دوره‌های تناوب نیز استفاده گردد.

چنانچه در سال مورد قرارداد محصول جدیدی به سایر محصولات کارگاه اضافه شود و یا در ساخت محصولی تغییر اساسی به عمل آمده باشد، به منظور اعمال ضریب جدید برای محصول مورد نظر اصلاح است که قبلاً هماهنگی لازم با واحدهای ذیربط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عمل آید.



نحوه همگن کردن چند محصول

ردیف	نام محصول	زمان ساخت هر واحد محصول (به دقیقه)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت یک واحد محصول الف به یک واحد محصول ب)	تعداد تولید در یک دوره	تعداد تولید تبدیل یا همگن شده
۱	الف	۴۵	$۴۵/۳۰=۱.۵$	۵۰۰۰	$۵۰۰۰*۱.۵=۷۵۰۰$
۲	ب	۳۰	$۳۰/۳۰=۱$	۸۰۰۰	$۸۰۰۰*۱=۸۰۰۰$
۳	ج	۶۰	$۶۰/۳۰=۲$	۴۰۰۰	$۴۰۰۰*۲=۸۰۰۰$
جمع کل				۱۷۰۰۰	۲۳۵۰۰



مثال

ردیف	نام محصول	متوسط زمان ساخت هر واحد محصول (برحسب ثانیه)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیبیا)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیبیا)	تعداد تولید در یک دوره	تعداد تولید تبدیل یا همگن شده
موتور	موتور پراید ۱۵۱	۲۶۵۳.۵۷			۲۵۶۳۴	
	موتور تیبیا معمولی (موتور ونیم موتور)	۳۱۵۷.۲			۳۲۱۱۵۷	
	موتور شاهین	۴۹۱۰.۳۴			۲۱۳۳۲	
	موتور شاهین ۲	۳۳۲۷.۵۱			۳۴۹۱۳	
گیربکس	گیربکس پراید ۱۵۱	۱۲۶۳.۵۳			۲۵۵۵۹	
	گیربکس شاهین	۳۰۳۰.۲۳			۲۱۸۶۵	
	گیربکس تیبیا	۱۳۶۳.۵۲			۳۱۴۴۸۹	
اکسل	اکسل جلو پراید ۱۵۱	۴۶۰.۰۹			۲۵۳۲۸	
	اکسل عقب پراید ۱۵۱	۷۸۷.۳۴			۲۶۱۷۰	
	اکسل جلوتیبیا	۴۶۱.۳۶			۳۱۳۸۸۵	
	اکسل عقب تیبیا	۱۰۷۱.۶۳			۳۱۴۲۰۱	
	اکسل جلو شاهین	۸۳۱.۰۴			۲۱۵۳۵	
	اکسل عقب شاهین	۱۱۶۳.۵۷			۲۱۴۴۶	
	جمع تولید همگن شده				۱۴۸۷۵۱۳	

مثال

ردیف	نام محصول	متوسط زمان ساخت هر واحد محصول (برحسب ثانیه)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیا))	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیا))	تعداد تولید در یک دوره	تعداد تولید تبدیل یا همگن شده
موتور	موتور پراید ۱۵۱	۲۶۵۳.۵۷	$۰/۸۴۰۵=۲۶۵۳.۵۷/۳۱۵۷$	۰.۸۴۰۵	۲۵۶۳۴	
	موتور تیا معمولی (موتور ونیم موتور)	۳۱۵۷.۲	$۱=۳۱۵۷.۲/۳۱۵۷.۲$	۱	۳۲۱۱۵۷	
	موتور شاهین	۴۹۱۰.۳۴	$۱.۵۵۵=۴۹۱۰.۳۴/۳۱۵۷.۲$	۱.۵۵۵	۲۱۳۳۲	
	موتور شاهین ۲	۳۳۲۷.۵۱	$۱.۰۵۷۱=۳۳۲۷.۵۱/۳۱۵۷.۲$	۱.۰۵۷۱	۳۴۹۱۳	
گیربکس	گیربکس پراید ۱۵۱	۱۲۶۳.۵۳	$۰/۴۰۰۲=۱۲۶۳.۵۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۴۰۰۲	۲۵۵۵۹	
	گیربکس شاهین	۳۰۳۰.۲۳	$۰/۹۵۹۸=۳۰۳۰.۲۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۹۵۹۸	۲۱۸۶۵	
	گیربکس تیا	۱۳۶۳.۵۲	$۰/۴۰۰=۱۳۶۳.۵۲/۳۱۵۷.۲$	۰.۴	۳۱۴۴۸۹	
اکسل	اکسل جلو پراید ۱۵۱	۴۶۰.۰۹	$۰/۱۴۵۷=۴۶۰.۰۹/۳۱۵۷.۲$	۰.۱۴۵۷	۲۵۳۲۸	
	اکسل عقب پراید ۱۵۱	۷۸۷.۳۴	$۰/۲۴۹۴=۷۸۷.۳۴/۳۱۵۷.۲$	۰.۲۴۹۴	۲۶۱۷۰	
	اکسل جلوتیا	۴۶۱.۳۶	$۰/۱۴۶۱=۴۶۱.۳۶/۳۱۵۷.۲$	۰.۱۴۶۱	۳۱۳۸۸۵	
	اکسل عقب تیا	۱۰۷۱.۶۳	$۰/۳۳۹۴=۱۰۷۱.۶۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۳۳۹۴	۳۱۴۲۰۱	
	اکسل جلو شاهین	۸۳۱.۰۴	$۰/۲۶۳۲=۸۳۱.۰۴/۳۱۵۷.۲$	۰.۲۶۳۲	۲۱۵۳۵	
	اکسل عقب شاهین	۱۱۶۳.۵۷	$۰/۳۶۸۵=۱۱۶۳.۵۷/۳۱۵۷.۲$	۰.۳۶۸۵	۲۱۴۴۶	
	جمع تولید همگن شده				۱۴۸۷۵۱۳	

مثال

ردیف	نام محصول	متوسط زمان ساخت هر واحد محصول (برحسب ثانیه)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیا)	ضرایب تبدیل (زمان ساخت هر واحد محصول به یک واحد محصول پایه (موتور تیا)	تعداد تولید در یک دوره	تعداد تولید تبدیل یا همگن شده
موتور	موتور پراید ۱۵۱	۲۶۵۳.۵۷	$۰/۸۴۰۵=۲۶۵۳.۵۷/۳۱۵۷$	۰.۸۴۰۵	۲۵۶۳۴	۲۱,۵۴۵
	موتور تیا معمولی (موتور ونیم موتور)	۳۱۵۷.۲	$۱=۳۱۵۷.۲/۳۱۵۷.۲$	۱	۳۲۱۱۵۷	۳۲۱,۱۵۷
	موتور شاهین	۴۹۱۰.۳۴	$۱.۵۵۵=۴۹۱۰.۳۴/۳۱۵۷.۲$	۱.۵۵۵	۲۱۳۳۲	۳۳,۱۷۱
	موتور شاهین ۲	۳۳۲۷.۵۱	$۱.۰۵۷۱=۳۳۲۷.۵۱/۳۱۵۷.۲$	۱.۰۵۷۱	۳۴۹۱۳	۳۶,۹۰۷
گیربکس	گیربکس پراید ۱۵۱	۱۲۶۳.۵۳	$۰/۴۰۰۲=۱۲۶۳.۵۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۴۰۰۲	۲۵۵۵۹	۱۰,۲۲۹
	گیربکس شاهین	۳۰۳۰.۲۳	$۰/۹۵۹۸=۳۰۳۰.۲۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۹۵۹۸	۲۱۸۶۵	۲۰,۹۸۶
	گیربکس تیا	۱۳۶۳.۵۲	$۰/۴۰۰=۱۲۶۳.۵۲/۳۱۵۷.۲$	۰.۴	۳۱۴۴۸۹	۱۲۵,۷۹۶
اکسل	اکسل جلو پراید ۱۵۱	۴۶۰.۰۹	$۰/۱۴۵۷=۴۶۰.۰۹/۳۱۵۷.۲$	۰.۱۴۵۷	۲۵۳۲۸	۳,۶۹۰
	اکسل عقب پراید ۱۵۱	۷۸۷.۳۴	$۰/۲۴۹۴=۷۸۷.۳۴/۳۱۵۷.۲$	۰.۲۴۹۴	۲۶۱۷۰	۶,۵۲۷
	اکسل جلوتیا	۴۶۱.۳۶	$۰/۱۴۶۱=۴۶۱.۳۶/۳۱۵۷.۲$	۰.۱۴۶۱	۳۱۳۸۸۵	۴۵,۸۵۹
	اکسل عقب تیا	۱۰۷۱.۶۳	$۰/۳۳۹۴=۱۰۷۱.۶۳/۳۱۵۷.۲$	۰.۳۳۹۴	۳۱۴۲۰۱	۱۰۶,۶۴۰
	اکسل جلو شاهین	۸۳۱.۰۴	$۰/۲۶۳۲=۸۳۱.۰۴/۳۱۵۷.۲$	۰.۲۶۳۲	۲۱۵۳۵	۵,۶۶۸
	اکسل عقب شاهین	۱۱۶۳.۵۷	$۰/۳۶۸۵=۱۱۶۳.۵۷/۳۱۵۷.۲$	۰.۳۶۸۵	۲۱۴۴۶	۷,۹۰۳
	جمع تولید همگن شده				۱۴۸۷۵۱۳	۷۴۶,۰۷۷

محاسبه تولید مبنا در واحدهای خدماتی

محاسبه تولید مبنا در واحدهای خدماتی:

در واحدهای خدماتی که تعیین تولید به روشهای مندرج در بند (۱) عملی نیست، تولید مبنا با توجه به نوع خدمات ارائه شده به طریقی که قابل سنجش باشد تعیین می گردد.

مثلا درشرکتی که فعالیت پخش محصولات را بعهده دارد می تواند مقایسه تعداد محصول پخش شده در ۵ سال قبل را مورد محاسبه قرار دهد یا شرکتی که خدمات پشتیبانی نرم افزار رایانه ای ارائه می دهد می تواند تعداد خدمات ارائه شده طی ۵ سال قبل را مورد محاسبه قرار دهد.



سایر موارد

- ۱- کلیه برگ‌های قرارداد بایستی توسط نمایندگان کارگر و کارفرما و مهر شرکت و شورا ممهور گردد
- ۲- قرارداد بایستی در سربرگ شرکت تهیه گردد.
- ۳- اعتبار نامه نمایندگان کارگران بایستی پیوست قرارداد باشد.

نمونه قرارداد پاداش افزایش تولید

فرم خلاصه اطلاعات قرارداد های پاداش افزایش تولید

الف - مشخصات کارگاه:

نام کارگاه : استان : خراسان رضوی نوع فعالیت :

نوع مالکیت : خصوصی ☒ دولتی ☐ سایر ☐

تعداد کل کارکنان : نفر

تعداد کارکنان مشمول قرارداد : نفر

مجموع دستمزد ماهانه کارکنان مشمول قرارداد (ریال): ریال

مجموع دستمزد ماهانه کل کارکنان (ریال): ریال

ب - مشخصات قرارداد

سال قرارداد :

دوره تناوب : ماهانه ☐ سه ماهه ☐ شش ماهه ☐ یک ساله ☒ شماره تناوب ☐

رقم کل پاداش در هر یک از دوره های تناوب مورد عمل : ریال

اقدام کننده:

مدیرعامل شرکت

نمونه قرارداد پاداش افزایش تولید

قرارداد تعیین و پرداخت پاداش افزایش تولید به منظور افزایش بهره وری

شرکت: -----

مشخصات کارگاه:

۱- نوع صنعت یا فعالیت:

۲- انواع محصول:

۳- نوع مالکیت: سهامی خاص

۴- تعداد کل کارکنان: نفر

۵- تعداد کل کارکنان مشمول قرارداد: نفر

۶- جمع متوسط مزد ثابت / مبنای ماهیانه کل کارکنان ریال

۷- جمع متوسط مزد ثابت / مبنای ماهیانه کل کارکنان مشمول قرارداد ریال

۸- محل کارگاه بشرح ذیل: مشهد،

نمونه قرارداد پاداش افزایش تولید

این قرارداد بین نمایندگان کارکنان به نام آقایان ----- بعنوان نمایندگان کارگر با آقای ----- مدیرعامل شرکت بر اساس آئین نامه مصوب مورخ ۱۳۹۰/۰۹/۰۶ و ضوابط و روشهای اجرایی به شماره ۹۶۶۸۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۹/۲۶ اداره کل طبقه بندی مشاغل و مزد بهره وری وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و به شرح پیوست منعقد می گردد.

ماده ۱: مدت این قرارداد از تاریخ ----- لغایت ----- می باشد.

ماده ۲: تولید مینا در این قرارداد با روش میانگین تولید نفر ساعت ۵ سال قبل تعیین گردیده و رقم آن معادل (واحد اندازه گیری تولید) نفر ساعت می باشد.

ماده ۳: درصد افزایش تولید بر اساس مازاد بر تولید مینای کارگاه در هر دوره تناوب که ----- ماه می باشد طبق ضوابط و روشهای اجرایی مزبور محاسبه می گردد.

ماده ۴: باتوجه به آئین نامه فوق الذکر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و رعایت کلیه جوانب امر ضریب برای سال در نظر گرفته می شود.

ماده ۵: چنانچه در اثر اجرای این قرارداد ضایعات کارگاه در هر دوره تناوب بیشتر و یا کمتر از حد مجاز و نرمال کارگاه (نیم درصد) گردد، افزایش و یا کاهش ضایعات در ضریب افزایش تولید به این ترتیب تأثیر خواهد کرد.

الف: به ازاء هر ۰.۱ درصد افزایش ضایعات معادل یک درصد از ضریب ----- کسر خواهد شد

ب: به ازای هر ۰.۱ درصد کاهش ضایعات معادل یک درصد به ضریب بدست آمده(-----) ناشی از تأثیر موارد فوق این قرارداد اضافه می گردد .

ماده ۶: چنانچه در اثر این قرارداد کیفیت تولید کارگاه در هر دوره تناوب پائین تر یا بالاتر از حد مجاز و نرمال کارگاه گردد کاهش یا افزایش سطح کیفیت در مبلغ پاداش تأثیر خواهد گذاشت. ضوابط و دلائل مربوط به این امر و اثرات منفی یا مثبت ناشی از آن ضمیمه طرح و قرار داد می باشد.

نمونه قرارداد پاداش افزایش تولید

تبصره: به منظور نظارت صحیح و مشخص نمودن میزان کاهش و یا افزایش سطح کیفیت کالا در ارتباط با افزایش تولید ، طرفین موافقت می نمایند کمیته نظارت بر کیفیت مرکب از خانم/آقای و با پست و خانم/آقای - ---- و با پست ..- تشکیل گردد تا بر اساس اعلام نظر آنان نسبت به اثرات منفی یا مثبت این امر در میزان پاداش افزایش تولید اقدام گردد.

ماده ۷: نحوه توزیع کل مبلغ پاداش افزایش تولید در هر دوره تناوب طبق بند (۹) و تبصره مربوطه در ضوابط و روشهای اجرایی مزبور و همچنین طرح پاداش مزبور صورت می گیرد.

ماده ۸: چنانچه در مدت اجرای قرارداد تغییرات عمده ای در عوامل تولید از قبیل سرمایه گذاری، نیروی کار، ماشین آلات و امثال اینها که در وضعیت تولید مبناء مؤثر باشد بوجود آید از زمان تغییر در محاسبه تولید مبناء تجدید نظر بعمل خواهد آمد.

ماده ۹: بمنظور نظارت بر حسن اجرای این قرارداد در زمینه نحوه توزیع پاداش کمیته نظارت مرکب از افراد زیر تشکیل می شود.

آقایان: و

ماده ۱۰: این قرارداد مشتمل بر ۱۰ ماده و ۱ تبصره و ضمائم آن جمعاً شامل ۲ برگ در سه نسخه که همگی در حکم واحد است تنظیم و در تاریخ به امضاء طرفین قرارداد رسید که پس از تأیید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل اجرا می باشد.

نماینده قانونی کارفرما:

نمایندگان کارکنان:



باسمه تعالی

از: کمیته پاداش افزایش تولید
به: کمیته نظارت بر کیفیت کالا

باسلام و احترام

خواهشمند است با عنایت به اجرای قرارداد پاداش افزایش تولید سال در خصوص کیفیت کالای تولید شده در سال مذکور اظهارنظر فرمائید .

امضاء

امضاء نمایندگان کارگرو کارفرما

باسمه تعالی

از: کمیته نظارت بر کیفیت کالا
به: کمیته پاداش افزایش تولید

باسلام و احترام

حسب درخواست آن کمیته بررسی های لازم به عمل آمد و کالای تولید شده در سال ----- از کیفیت لازم برخوردار می باشد .

امضاء

امضاء

نمونه قرارداد پاداش افزایش تولید

نحوه توزیع پاداش بین کارکنان



۱- با توجه به سابقه مدیریتی

۲- تعداد روزهای حضور در کارگاه

۳- مسایل انضباطی

۴- نقش در تولید

۵- شرکت در نظام پیشنهادات

۶- سابقه کار



نحوه توزیع پاداش

سهم پاداش هر یک از کارکنان مشمول قرارداد کار قرارداد از کل پاداش با توجه به امتیازات مکتسبه محاسبه و پرداخت می شود.



محاسبه امتیاز اکتسابی



الف- امتیاز سابقه کار: حداکثر ۲۰ امتیاز

ب- امتیاز کارآیی و ابتکار: حداکثر ۱۵ امتیاز

ج- امتیاز سرپرستی و مدیریت: حداکثر ۲۰ امتیاز

د- امتیاز انضباط: حداکثر ۲۵ امتیاز

ه- امتیاز شرایط کاری: حداکثر ۲۰ امتیاز



امتیاز سابقه کار

امتیاز سابقه کار: حداکثر ۲۰ امتیاز

این امتیاز به ازای هر ۱ سال سابقه کار در کارگاه ۱ امتیاز خواهد بود.

توضیح ۱- در مورد کارکنانی که کمتر از یک سال سابقه کار دارند، چنانچه مدت کار آنان از ۶ ماه بیشتر باشد ۱ امتیاز و از ۶ ماه کمتر (تا حداکثر ۳ ماه) ۰.۵ امتیاز منظور خواهد شد.

توضیح ۲- نیمی از سوابق خارج از کارگاه کارکنان که مرتبط با شغل فعلی آن باشد، جهت امتیاز منظور خواهد شد.



امتیاز کارآیی

امتیاز کارآیی و ابتکار: حداکثر ۱۵ امتیاز

این امتیاز با توجه به نقشی که کارکنان در پیشبرد امور کارگاه و ارتقاء کمی و کیفی تولید و تلاش جهت نیل به خودکفایی ایفا می‌نمایند با نظر سرپرست و مدیریت قسمت مربوط منظور می‌گردد



امتیاز سرپرستی و مدیریت:

امتیاز سرپرستی و مدیریت: حداکثر ۲۰ امتیاز به شرح زیر:

۱- سرپرستی: به ازای هر نفر کارگر ساده و غیر فنی ۰.۵ امتیاز و به ازای هر کارگر نیمه فنی و نیمه متخصص ۱ امتیاز و برای هر کارگر فنی و متخصص ۲ امتیاز منظور می‌گردد.

۲- مدیریت: به ازای هر قسمتی که مستقیماً تحت نظر مدیر قرار می‌گیرد ۳ امتیاز منظور می‌گردد. همچنین به ازای هر نفر از افرادی که غیر مستقیم تحت سرپرستی وی قرار دارند معادل نصف امتیازات مقرر بند (۱) قسمت (ج) به وی تعلق می‌گیرد.



امتیاز انضباطی

امتیاز انضباط: حداکثر ۲۵ امتیاز

این امتیاز با توجه به نحوه حضور و غیبت و رفتار و عملکرد در محیط کار با نظر سرپرست و مدیر قسمت مربوطه و تایید مدیریت کارگاه تعیین و منظور می‌گردد.



امتیاز شرایط کاری

امتیاز شرایط کاری، حداکثر ۲۰ امتیاز:

امتیاز این عامل متناسب با شرایط و محیط نامساعد کار و میزان تاثیرگذاری آن‌ها در فرد با نظر سرپرست و مدیر قسمت مربوطه تعیین می‌گردد.

نکته: در کارگاه‌هایی که دارای وضعیت و شرایط کار ویژه باشند و اجرای برخی از عوامل امتیازات فوق‌الذکر مشکلاتی برای آنها داشته باشد، طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر عوامل یا امتیازات دیگری را تعیین و پس از تایید اداره کل بر اساس آن عمل کنند.



امتیاز استحقاقی کارگر

پس از تعیین امتیاز اکتسابی هر یک از کارکنان با استفاده از ضابطه زیر امتیاز استحقاقی آنان با توجه به مدت کارکرد آنان در کارگاه تعیین می‌گردد.

$$\text{امتیاز استحقاقی کارگر} = \frac{\text{روزهای کار کارگر} \times \text{امتیاز اکتسابی}}{\text{روزهای کار کارگاه}}$$

نکته:

➤ در محاسبات امتیازات استحقاقی روزهایی است که کارگر به کار اشتغال داشته و یا در مرخصی استحقاقی بوده است.

➤ تبصره - احتساب ایام استعلاجی آن عده از کارگرانی که در اثر حادثه ناشی از کار مصدوم و مجروح می‌گردند، در این مورد بلامانع می‌باشد.

➤ حداکثر میزان کسر مزبور معادل یک خواهد بود.



سهم پاداش هر یک از کارکنان

پس از تعیین امتیاز استحقاقی هر یک از کارکنان با استفاده از ضابطه زیر سهم پاداش هر یک از کل پاداش مربوطه محاسبه و پرداخت می‌گردد.

$$\text{سهم پاداش هر یک از کارکنان} = \frac{\text{کل پاداش} \times \text{امتیاز استحقاقی هر یک از کارکنان}}{\text{مجموع امتیاز استحقاقی کارکنان مشمول}}$$



با تشکر از توجه شما

جهت دانلود محتوای کارگاه
بارکد زیر را اسکن نمایید.

