

**ضوابط و روش های اجرایی آیین نامه
پرداخت پاداش افزایش تولید به
منظور افزایش بهره وری موضوع
ماده ۴۷ قانون کار**

معاونت روابط کار

اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار
و نظام های جبران خدمت

آذر ماه ۱۳۹۰



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

ضوابط و روش های اجرایی آئین نامه مصوب مورخ ۹۰/۹/۶ موضوع

ماده ۴۷ قانون کار

به موجب تبصره ماده (۱۱) آئین نامه مصوب مورخ ۱۳۹۰/۹/۶ به منظور حسن اجرای آئین نامه مذکور و هماهنگی های لازم در صنایع و فعالیت های مختلف ضوابط و روش های مورد نظر در دو بخش به شرح زیر اعلام می گردد.

بخش اول - ضوابط و روش های اجرایی مربوط به قراردادهای دسته جمعی پاداش افزایش

تولید به منظور افزایش بهره وری

۱- محاسبه تولید مبنا در واحدهای تولیدی، صنعتی، معدنی، کشاورزی و...:

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 (برحسب شرایط و عملکرد کارگاه)

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

د- محاسبه تولید مبنا با استفاده از روش زمان سنجی

تبصره ۱: در کارگاه هایی که برای اولین بار اقدام به تنظیم قرارداد پاداش افزایش تولید می نمایند، منظور از میانگین پنج سال گذشته میانگین آخرین پنج سال قبل از سال مورد



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

قرارداد می باشد که در قراردادهای بعدی نیز این میانگین همچنان بایستی به عنوان تولید مبنا ملاک عمل قرار گیرد.

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

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٪ سالی که کمترین 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.

۲- محاسبه تولید مبنا در واحد های خدماتی:

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



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

۳- محاسبات نفر ساعت:

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

(مثال برای یک دوره محاسبه سه ماهه)

(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)	(۹)
ماههای دوره	تعداد روزهای کار کارگاه (قسمتی از کارگاه) در ماه	میزان ساعات کار روزانه	تعداد متوسط کارکنان مشمول قرارداد	جمع ساعات کار عادی در ماه	جمع ساعات اضافه کار کارکنان مشمول قرارداد در ماه	جمع ساعات کار عادی و اضافه کار در ماه	جمع ساعات غیبت مرخصی استعلاجی مرخصی بدون حقوق در ماه	جمع ساعات کار عادی و مفید و اضافه کار در ماه (۷-۸)
فروردین								
اردیبهشت								
خرداد								

توضیحات :

الف- روزهای کار کارگاه یا قسمتی از کارگاه (ستون ۲) 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 (ستون ۳) بر اساس ساعات کار مقرر و قانونی محاسبه می شود.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

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

د- به منظور هماهنگی لازم در محاسبات تولید نفر ساعت، موارد مندرج در جدول فوق الذکر در محاسبه تولید مبنا (نفر ساعت) و نیز تولید نفر ساعت در دوره های تناوب رعایت می گردد.

۴- نحوه تبدیل نمودن محصولات به یک محصول:

آن دسته از کارگاه هایی که بیش از یک نوع محصول تولید می نمایند در صورت لزوم می توانند با پایه قراردادن یکی از محصولات (یک واحد از محصول) و محاسبه زمان ساخت و یا ارزش افزوده آن (یا سایر روش های 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.

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 دوره های 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.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

۵- قرارداد مربوط به کاهش ضایعات یا افزایش کیفیت و یا هر دو:

کارگاه هایی که بخواهند در اجرای ماده (۱۰) آیین نامه موضوع ماده (۴۷) قانون کار قرارداد مربوط به کاهش ضایعات و یا افزایش کیفیت و یا هر دو را منعقد نمایند باید ضمن ارائه مبانی محاسباتی قابل قبول، دلایل توجیهی مربوط به علت عدم امکان افزایش تولید را همراه با قرارداد ارائه دهند.

۶- کمیته نظارت بر اجرای قرارداد:

کارگاه هایی که مبادرت به انعقاد قرارداد پاداش افزایش تولید اعم از کمی و کیفی به منظور افزایش بهره وری می نمایند بایستی نسبت به تشکیل و معرفی کمیته نظارت بر اجرای قرارداد متشکل از افراد ذی صلاح که مورد تایید طرفین باشد در کارگاه خود اقدام نمایند. کمیته مذکور می تواند از کارکنان شاغل در کارگاه و یا سایر افراد خارج از کارگاه تعیین و معرفی شوند.

تبصره- با توجه به اهمیت نقش افرادی که امر اجرای قرارداد را به عهده دارند به لحاظ تضمین هر چه بیشتر این موضوع، افراد مذکور می توانند از شمول قرارداد مستثنی شوند که در این صورت با توجه به حسن انجام کار و درجه مسئولیت هر یک در ارتباط با زحماتی که برای اجرای بهینه قرارداد محتمل می شوند متناسب با میزان افزایش تولید هر دوره تناوب پاداشی که نحوه محاسبه آن از قبل بین آنان و مدیریت توافق شده پرداخت می گردد.



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

۷- نحوه توزیع پاداش:

سهم پاداش هر یک از کارکنان مشمول قرارداد از کل پاداش با توجه به امتیازات مکسبه که بر اساس ضوابط زیر تعیین می گردد محاسبه و پرداخت می شود.
امتیاز استحقاقی هر یک از کارکنان با توجه به محاسبه امتیاز اکتسابی آنها به شرح زیر تعیین می گردد:

الف- 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 آنان باشد. جهت امتیاز منظور خواهد شد.

ب- 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 ایفاء می نماید با نظر سرپرست و مدیریت قسمت مربوط منظور می گردد.

ج- امتیاز سرپرستی یا 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 برای هر کارگر فنی و متخصص ۲ امتیاز منظور می گردد.



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

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

د- 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 می گردد.

ه- امتیاز شرایط کاری، حداکثر ۲۰ امتیاز:

امتیاز این عامل متناسب با شرایط و محیط نامساعد کار و میزان تاثیر گذاری آنها در فرد با نظر سرپرست و مدیر قسمت مربوطه تعیین می گردد.

تبصره- در کارگاه هایی که دارای وضعیت و شرایط کاری ویژه ای باشند و اجرای برخی از عوامل امتیازات فوق الذکر مشکلاتی برای آنها داشته باشد طرفین می توانند با توافق یکدیگر عوامل یا امتیازات دیگری را تعیین و پس از تایید اداره کل بر اساس آن عمل کنند.

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 می گردد.

امتیاز استحقاقی کارگر- روزهای کار کارگر × امتیاز اکتسابی

روزهای کار کارگاه

توضیح: حداکثر میزان کسر مزبور معادل یک خواهد بود.

پس از تعیین امتیاز استحقاقی هریک از کارکنان با استفاده از ضابطه زیر سهم پاداش هر یک از کل پاداش مربوط محاسبه و پرداخت می گردد.

سهم پاداش هر یک از کارکنان - امتیاز استحقاقی هر یک از کارکنان × کل پاداش

مجموع امتیاز استحقاقی کارکنان مشمول

بخش دوم- ضوابط و روش های اجرایی مربوط به قراردادهای انفرادی پاداش

افزایش تولید به منظور افزایش بهره وری

۸- در قراردادهای انفرادی موضوع ماده (۱) آیین نامه، که بین هر یک از کارکنان و کارفرما منعقد می شود رعایت مراتب زیر ضروری است.

الف- قبل از انعقاد قرارداد موضوع این ماده، رابطه کارگری و کارفرمایی با انعقاد قرارداد فردی موضوع مواد (۷) قانون کار ایجاد و محرز شده باشد.

تبصره- مدت قرارداد انفرادی پاداش افزایش تولید، در مورد کارگران با قرارداد موقت نباید بیشتر از مدت قرارداد کار آنان باشد.

ب- پاداش افزایش تولید علاوه بر مزد و مزایای مستمر قانونی مندرج در قرارداد، تعیین و توافق شود.

ج- پاداش افزایش تولید نباید نافی و ناقض مزایا و فوق العاده هایی که طبق مقررات قانون کار و سایر مقررات قانونی به کارگر تعلق می گیرد، باشد.

د- برای انعقاد قرارداد پاداش افزایش تولید انفرادی مطابق با فرم نمونه پیوست، قرارداد حداقل در سه نسخه تنظیم و در اجرای ماده (۱۱) آیین نامه، قبل از اجرا به تایید اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان و یا اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل برسد که پس



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

از تایید توسط واحدهای ذی ربط، یک نسخه در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی نگهداری و دو نسخه جهت تحویل به هر یک از طرفین قرارداد به کارفرما اعاده خواهد شد. تبصره- در قراردادهای پاداش افزایش تولید انفرادی که مستقیماً با شخص کارگر منعقد می شود سهم پاداش متعلقه از این بابت پس از کسور قانونی به وی پرداخت خواهد شد.

۹- تعاریف و اصطلاحات مربوط در این ضوابط:

الف- 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 کارکارگاه/قسمت در تعداد کارگر (کل نفر ساعت کار کارگاه/قسمت در مدت مربوطه) می باشد.

ب- تولید نفر ساعت موثر:

تولیدی است که از ۷۰ درصد تولید نفر ساعت سالی از سال های مورد محاسبه گذشته (قبل از سال مورد قرارداد) که بالاترین رقم قرارداد را دارا می باشد کمتر نباشد.

ج- نقطه سر به سر:

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

توضیح: در این مورد برای تعیین نقطه مزبور هزینه ها و درآمدها و ساعات کار و تولیدات سال مالی قبل از انعقاد قرارداد ملاک عمل خواهد بود.

د- زمان سنجی:

روشی است که از طریق ثبت زمان های صرف شده برای انجام هر کار مدت لازم کار جهت میزان معینی از تولید را تحت شرایط مشخص کارگاهی به دست می دهد.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

هـ- روزهای کار کارگر:

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 می گردند، در این مورد بلامانع می باشد.

و- اداره کل:

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان.

اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار
و نظام های جبران خدمت