



موضوع	طرح پرداخت پاداش افزایش تولید کارخانجات قند و شکر
شماره: 53552 تاریخ: 8/5/1362 موضوع: طرح پرداخت پاداش افزایش تولید کارخانجات قند و شکر با التفات باینکه بر اساس ضوابط طرح پرداخت پاداش افزایش تولید اعلان شده قبلی وزارت کار و امور اجتماعی کارخانجات قند و شکر بدلیل ویژگی نوع کار و تولید نمیتوانستند نسبت به انعقاد قراردادهای پرداخت پاداش افزایش تولید مبادرت نمایند. پس از مطالعات و کسب نظر صاحب نظران این صنعت ضوابطی در زمینه طرح قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید تهیه و تدوین گردید . این طرح شامل سه بخش : ضوابط طرح پاداش افزایش تولید - تعاریف و اصطلاحات بکار گرفته شده در طرح . دستور العمل توزیع سهم پاداش افزایش تولید میباشد . مسئولان کارخانجات مذکور (مدیریت) و کارکنان آنها با توافق طرفین میتوانند بر اساس مفاد این طرح نسبت به انعقاد قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید اقدام نمایند ضوابط طرح پاداش افزایش تولید در کارخانجات قند و شکر ۱ - پرداخت پاداش افزایش تولید براساس مازاد بر استاندارد تولید کارخانه در سال مورد قرارداد خواهد بود. ۲- استاندارد تولید کارخانجات که مبنای پرداخت پاداش افزایش تولید می باشد بطریق زیر تعیین میگردد : الف : در خصوص کارخانجاتیکه فعالیت تولیدی آنها منحصر به تولید شکر میباشد. استاندارد تولید = ضریب استحصال استاندارد × عیار چغندر خریداری سال مورد قرارداد × چغندر مصرفی استاندارد توضیح : منظور از عیار چغندر خریداری میزان درصد قند موجود در چغندر خریداری شده میباشد (عیار - عیار سنج) ب : استاندارد تولید در خصوص کارخانجاتیکه علاوه بر تولید شکر فعالیت های تولیدی جنبی دیگری مانند تولید قند کله وحیه و تقاله خشک دارند با استفاده از روش زیر تعیین میگردد : استاندارد تولید - استاندارد تولید اشکر + قند کله وحیه و تقاله خشک استاندارد تولید - استاندارد تولید اشکر + قند کله وحیه و تقاله خشک تولیدی تبدیل شده بمعادل شکر) تبصره : چنانچه استاندارد تولید تعیین شد و از طریق فوق رقمی باشد که بر مبنای آن افزایش تولید عملاً و بسهولة از ۳۰ درصد تجاوز نماید تجدید نظر و تعیین میزان استاندارد تولید الزامی میباشد . - مبنای محاسبه و پرداخت مبلغ پاداش افزایش تولید باز هر يك درصد افزایش تولید نسبت به استاندارد تولید کارخانه معادل درصدی از کل دستمزد ثابت کلیه کارگران در طول سال مورد قرارداد خواهد بود که میزان این درصد را معدل چغند و تحولی چهار سال گذشته کارخانه که بر حسب ظرفیت اسمی کارخانه به روز محاسبه گردید. طبق جدول زیر مشخص مینماید : ردیف معدل چغندرت ریلی چیه رسال گذشته د. رصد دستمزد ۱ ۷۵ روز ظرفیت اسمی 10 1 از ۷۵ روز تا ۸۰ روز ظرفیت اسمی ۰٫۶ ۳ از ۸۰ روز تا ۸۵ روز ظرفیت اسمی ۷/ از ۸۵ روز ۹۰ روز ظرفیت اسمی ۰٫۸ 1 از ۹۰ روز تا ۹۵ روز ظرفیت اسمی ۰٫۶ 7 از 10 روز به بالا ۱ - نحوه توزیع سهم پاداش افزایش تولید کارکنان براساس دستور العمل وزارت کار و امور اجتماعی میباشد (دستور العمل پیوست) ه - طول مدت قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید یکسال شمسی میباشد که از اول تیر ماه سال مورد قرار شروع میشود ۶ - در صورتیکه تغییر عمده ای در وضعیت کارخانه سرمایه گذاری - نیروی کار افزایش ماشین آلات و غیره) ایجاد شود که در تعیین میزان مبنای استاندارد تولید در جهت افزایش موثر باشد باید مبنی از تاریخ تاثیر تغییر یابد . - قراردادهای پرداخت پاداش افزایش تولید موقعی معتبر و قابل اجراء می باشد که پس از توافق طرفین به تأیید کتبی وزارت کار و امور اجتماعی رسیده باشد. تبصره : کارخانجات تحت نظارت دولت و یا وابسته به دولت و نهادهای انقلاب	

اسلامی موظف اند قبل از ارائه قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید به وزارت کار و امور اجتماعی تصویب سازمان ذیربط را کسب و ضمیمه قرارداد نمایند .

- در حسن اجرای مفاد قرارداد پاداش افزایش تولید هر کارخانه کمیته ای مرکب از ۲ نفر نمایندگان شورای اسلامی کارکنان و ۲ نفر نمایندگان مدیریت و یک نفر از سرپرستان به انتخاب سایر سرپرستان آن کارخانه بعنوان کمیته ناظر قرارداد تعیین و در قرارداد معرفی می شوند تا در صورت بروز اختلافات ناشی از قرارداد مسائل را با توجه به تعاریف این طرح از طریق سازش حل و فصل نمایند .

تبصره: در صورت عدم وجود شورای اسلامی قانونی در کارخانه ۲ نفر از نمایندگان کارکنان آن کارخانه در کمیته شرکت خواهند نمود

تعاریف مربوط به قراردادهای پرداخت پاداش افزایش تولید کارخانجات قند و شکر

۱ - قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید: قراردادی است که با توافق کارفرما راداران جهت افزایش تولید براساس ماده ۳۵ قانون کار در چهار چوب این طرح بین طرفین منعقد میگردد.

- تعریف سهم پاداش افزایش تولید : پاداش افزایش تولید عبارتست از مبلغی که بابت افزایش تولید کارخانه بر حسب نفر ساعت نسبت به استاندارد تولید تعیین و به کارکنان پرداخت میگردد

۳۰ - تعریف ضریب استحصال : این ضریب عبارتست از :

قند استحصالی یک دوره کامل بهره برداری

کل قند خریداری در همان دوره بهره برداری

که در این کسر :

قند خریداری - عیار (عیار سنج) $\times$ چغندر خریداری

- تعریف ضریب استحصال استاندارد: ضریب استحصال استاندارد هر کارخانه عبارتست از میانگین د و رقم زیر :

اول حد اقل ضریب استحصال قابل قبول که ۷۰ درصد میباشد.

دوم - سابقه ضریب استحصال کارخانه که برابر است با معدل ضریب استحصال های همان کارخانه در چهار سال قبل از انعقاد قرارداد که در این محاسبات ضریب استحالهای کمتر از ۷۰ درصد همان ۷۰ درصد منظور میگردد .

ه - تعریف چغندر مصرفی استاندارد : عبارتست از معدل چغندر و مصرفی سرانه ساعت کارخانه در چهار سال گذشته و بخند ره برقی سرانه ساعت کار عبارتست از مقدار

بالی دفتر وزیر

جمهوری اسلامی ایران وزارت کار و امور اجتماعی

پیوست.

چغندر و مصرفی یکنفرد و یکساعت و یا بعبارت دیگر کل چغندر و مصرفی سال مورد در تقسیم بر کل ساعات کار کارکنان کارخانه در آن سال اعم از کارکنان دائم و موقت (.

در این محاسبات در سالهاییکه کارخانه کمتر از ۷۰ روز ظرفیت اسمی چغندر و مصرفی ناموده باشد همان ۷۰ روز ظرفیت اسمی کارخانه (حداقل قابل قبول) بجای چغندر مصرفی واقعی قرار می گیرد .

توضیح : در این محاسبات چغندر رو مصرفی معادل است با میزان چغندر رتحویلی که در همان کارخانه مصرف شده است .

دستور العمل توزیع پاداش افزایش تولید کارخانجات قند و شکر

اولا - کل مبلغ پاداش افزایش تولید کارخانه بر مبنای محاسبات مذکور و بند های ۲ و ۳ در پایان مدت قرارداد محاسبه و این مبلغ بین کارکنان کارخانه بر اساس تقسیم به نسبت امتیاز استحقاقی حاصله هر کارگر توزیع میگردد .

روش محاسبه امتیاز استحقاقی هر کارگر بشرح زیر میباشد :

الف : امتیازات اکتسابی هر کارگر عبارتست از مجموع امتیازات مکتسبه از ۷ عامل زیر : یکم - امتیاز حضور و غیاب : حد اکثر ۲۰ امتیاز این امتیاز به کارگری تعلق میگیرد که در طول مدت قرارداد هیچ تاخیر یا غیبتی نداشته باشد و به ازاء ساعات غیبت در طول مدت قرارداد معادل رقم حاصل از رابطه زیر از امتیاز حضور و غیاب وی کسر خواهد شد.

روزهای کار کارگاه روزهای کار کارگر ۸

حداقل امتیاز این عامل سفر میباشد

دوم - امتیاز مزد : حداکثر ۲۰ امتیاز که به ازاء هر یک صد ریال دستمزد ثابت

روزانه یک امتیاز منظور و محاسبه میگردد.

- ۷ -

سوم امتیاز سابقه کار : حداکثر ۱۰ امتیاز که برای هر یکسال سابقه خدمت در کارگاه یک امتیاز منظور میگردد . سوابق کار کارگر در خارج از کارگاه در صورتیکه مرتبط با شغل فعلی کارگر باشد با تائید کمیته ناظر برحسن اجرای قرارداد جهت اخذ امتیاز سابقه کار قابل احتساب میباشد .

توضیح : فقط بکارگران جدید الاستخدام که بیش از سه ماه و کمتر از یکسال سابقه خدمت دارند یک امتیاز داده میشود .

چهارم - امتیاز سرپرستی و مدیریت : حداکثر ۱۰ امتیاز این امتیاز به کارگران و کارکنانی تعلق میگیرد که تحت نظر آنان یک یا چند نفر بطور مستقیم بکار اشتغال دارند نحوه توزیع امتیازات به این ترتیب میباشد :

نحوه توزیع امتیازات به این ترتیب میباشد :

برای هر چهار نفر کارگر ساده و غیر فنی یک امتیاز برای هر کارگر نیمه فنی و نیمه متخصص یک امتیاز و برای هر کارگر فنی و متخصص ۲ امتیاز

پنجم - امتیاز کارائی: حداکثر ۲۰ امتیاز این عامل که مربوط به کارگران تولید و خدمات تولیدی میباشد ابتدا توسط سرپرست مستقیم کارگر با توجه به میزان کارائی و انضباط وی د را مرنگهداری و حسن کاربرد ماشین آلات و ابزار تولید و حفظ و

رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار تعیین و پس از تأیید کمیته ناظر بر حسن اجرای قرارداد ملاک عمل خواهد بود
ششم امتیاز ابتکار و خلاقیت : حداکثر ۱۰ امتیاز و این امتیاز با نظر مدیریت با فردی تعلق می گیرد که د را رتباط با روند
افزایش تولید و کاهش ضایعات، ابتکارات یا عملیات و یا پیشنهادات مفید و موثری ارائه نموده باشند .
هفتم - امتیاز انضباط : حداکثر ۱۰ امتیاز که با نظر مدیریت با توجه به نحوه رفتار کارگر با همکاران و سرپرستان در محیط
کار و مراجعین به وی و چگونگی برخورد وی با مسایل انضباطی مانند اطاعت از دستورات ما فوق، حفظ نظم و آرامش
محیط کار و غیره بهر کارگر تعلق می گیرد .

ب : امتیاز استحقاقی هر کارگر بشرح فرمول زیر محاسبه میگردد :

امتیاز استحقاقی - روزهای کار کارگر در سال

روزهای کار کارگاه در سال مورد قرارداد

توضیح : منظور از روزهای کار کارگر عبارتست از روزهایی که کارگریکا را اشتغال داشته و غیبت، مرخصی استحقاقی و
استعلاجی جزء ایام کارد رمحاسبات امتیاز استحقاق کارگر منظور نمی گردد .

ثانیا- کل مبلغ پاداش افزایش تولید بین کارگران کارگاه بشرح فرمولهای زیر توزیع میگردد :

کل مبلغ پاداش افزایش تولید

مجموع امتیازات استحقاقی کل کارگران کارگاه

پاداش افزایش تولید هر کارگر - ارزش ریالی هر امتیاز میزان امتیا زا استحقاقی هر نفر کارگر

به وکالت از طرف کارکنان براساس بخشنامه شماره ۵۳۵۵۲ مورخ ۱۳۶۲/۵/۸ وزارت کا روا مور اجتماعی بشرح زیر منعقد
میگردد :

ماده ۱ : پاداش افزایش تولید برا ساس مازاد بر استاندارد تولید کارخانه در پایان سال مورد قرارداد محاسبه و پرداخت
میگردد .

تبصره : [نانچه بهر علت در پایان سال مورد قرارداد افزایش تولیدی وجود نداشته باشد هیچگونه وجهی بابت افزایش تولید
پرداخت نخواهد شد.

ماده ۲ : مدت این قرارداد یکسال از اول تیرماه می باشد .

ماده ۳ : استاندارد تولید که از رابطه :

(ضریب استحصال استاندارد $\times$ عیار چغندر خریداری سال مورد قرارداد $\times$ چغندر مصرفی استاندارد) = استاندارد تولید
محاسبه گردیده و مقدار آن برابر ؟ کیلوگرم شکر برای هر نفر در ساعت می باشد . مبنای محاسبه پاداش افزایش تولید در
این قرارداد خواهد بود . ضمنا کلیه محاسبات مربوط به تعیین میزان استاندارد تولید شامل برگ ضمیمه می باشد .

ماده ۳ : استاندارد تولید که از روابط :

(ضریب استحصال استاندارد $\times$ عیار چغندر خریداری سال مورد قرارداد $\times$ چغندر مصرفی استاندارد) = استاندارد تولید شکر
استاندارد تولید شکر + استاندارد تولید قند کله و حبه و تقاله خشک تولیدی تبدیل شده به معادل شکر) = استاندارد تولید
محاسبه گردیده و مقدار آن معادل کیلوگرم شکر برای هر نفر در ساعت می باشد ، مبنای محاسبه پاداش افزایش تولید در این
قرارداد خواهد بود . ضمنا کلیه محاسبات مربوط به تعیین استاندارد تولید شامل

ماده ۴ : با توجه باینکه معدل چغندر و تحویلی چهار سال گذشته کارخانه روز ظرفیت اسمی کارخانه می باشد مبلغ پاداش
افزایش تولید در مقابل هر يك درصد اضافه تولید نسبت به استاندارد تولید معادل در صد کل دستمزد ثابت کارکنان در سال
قرارداد خواهد بود.

ماده ۵ : چنانچه در مدت اجرای قرارداد تغییراتی در وضعیت کارخانه از نظر سرمایه گذاری، ماشین آلات نیروی کار و غیره
بوجود آید از تاریخ تاثیر در محاسبه میزان استاندارد تولید تجدید نظر بعمل خواهد آمد .

ماده ۶ : نحوه توزیع کل مبلغ پاداش برابر مقررات مندرج در بخشنامه شماره ۵۳۵۵۲ مورخ ۱۳۶۲/۵/۸ وزارت کار و امور
اجتماعی خواهد بود

ماده ۷ : به منظور نظارت بر حسن اجرای قرارداد کمیته نظارت مرکب از به وکالت از طرف کارگران و آقایان نماینده
منتخب سرپرستان معرفی میشوند تا ضمن نظارت بر حسن اجرای قرارداد در صورت بروز اختلاف داهی از این قرارداد
مسائل را با توجه به مفاد بخشنامه شماره ۵۳۵۵۲ مورخ ۱۳۶۲/۵/۸ وزارت کارواموراجتماعی از طریق سازش حل و فصل
نمایند

ماده ۸ : این قرارداد شامل ۸ ماده و يك تبصره و ضمائم آن که شامل برگ و جزء لا ینفك قرارداد می باشند در تاریخ طرفین
قرارداد رسیده و پس از تأیید و وزارت کار و امور اجتماعی قابل اجراء است .

