

**آیین نامه نحوه انعقاد قراردادهای
مربوط به تعیین و 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: ۹۶۶۸۴
تاریخ: ۱۳۹۰/۰۹/۲۶
پیوست:

آیین نامه نحوه انعقاد قراردادهای مربوط به تعیین و پرداخت پاداش افزایش تولید به منظور افزایش بهره وری

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

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.

تبصره ۱- کوشش در زمینه 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.

تبصره ۳- چنانچه هیچ یک از روشهای محاسباتی مورد عمل کارگاه در چهارچوب این آئین نامه ذکر نشده باشد محاسبات مربوط بر اساس ضوابط مندرج در بخشنامه مزد راجع به قراردادهای بهره وری قابل بررسی خواهد بود.

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

تبصره ۱- ماخذ 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. لیکن چنانچه در



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

کارگاهی توان و ظرفیت تولید به نحوی باشد که امکان افزایش تولید بیش از ۳۰ درصد میسر گردد، رعایت سقف مذکور الزامی نمی باشد.

تبصره ۲- تولید مبنا برای دوره های تناوبی که قرارداد برای آن سال منعقد می شود معتبر بوده و تثبیت آن برای دوره های بعد بلامانع است مگر آنکه عواملی از قبیل تغییر در روش های انجام کار، نصب و احداث تجهیزات و ماشین آلات جدید، سرمایه گذاری های جدید و نظایر آن ها که موجب رشد تولید مبنا بدون دخالت عامل نیروی انسانی باشد، تولید مبنا را تغییر دهد که در این صورت بایستی در محاسبات تجدید نظر گردد.

ماده ۴- قرارداد پاداش افزایش تولید با تعیین مدت فی ما بین کارفرما یا نمایندگان قانونی وی و از طرف دیگر با تشکل قانونی کارگری در کارگاه و در صورت عدم وجود تشکل، با نمایندگان منتخب کارگران و یا خود کارگر منعقد می گردد.

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.

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 در سه نسخه که هر سه در حکم واحد است تنظیم و پس از امضای طرفین قرارداد و ارسال آن به واحد ذی ربط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تایید واحد مذکور قابل اجرا خواهد بود.

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.

ماده ۸- با توجه به تنوع تولیدات کارگاه هایی 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.

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



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بسمه تعالی

شماره:.....
تاریخ:.....
پیوست:.....

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

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

تبصره- به منظور حسن اجرای این آیین نامه و هماهنگی های لازم در صنایع و فعالیت های مختلف، اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و نظام های جبران خدمت ضوابط و روش های اجرایی و فرم مربوط به قرارداد را تهیه و اعلام می نماید.

ماده ۱۲- هرگونه 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 پیش بینی شده در فصل نهم قانون کار خواهد بود.

ماده ۱۳- آن دسته از واحدهایی که قبلاً به موجب آیین نامه موضوع ماده (۴۷) قانون کار مصوب ۱۳۷۰/۸/۱۱، دارای قرارداد تایید شده پاداش افزایش تولید در سال مورد نظر باشند، قرارداد تا پایان مدت به قوت خود باقی می باشد ولی در تنظیم قراردادهای بعدی می بایست مطابق این آیین نامه عمل نمایند.

این آیین نامه مشتمل بر ۱۳ ماده و ۶ تبصره در تاریخ ۹/۹/۱۳۹۰ به تصویب رسیده است.

عبدالرضا شیخ الاسلامی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی