

آئین نامه پاداش کارایی

دستورالعمل محاسبه پرداخت پاداش

طبق مصوبه هیات مدیره نحوه پرداخت پاداش که ترکیبی از فاکتور کارآمدی و زمان تولید می باشد بشرح فرمول زیر محاسبه می گردد:

فرمول 1

$$p = (10\%)(S)(A)$$

p = پاداش هر فصل

A = فاکتور کارایی است که متشکل از راندمان و زمانبری تولید هر بیج در یک فصل می باشد:

S = سود احراز شده ناشی از فروش دریافت شده هر فصل

فرمول 2

$$A = \left\{ \left[\frac{\left(\frac{R1}{R} + \frac{R2}{R} + \frac{R3}{R} \right)}{N} \right] + \left[\frac{\left(\frac{T}{T1} + \frac{T}{T2} + \frac{T}{T3} \right)}{N} \right] \right\} / 2$$

R = راندمان مورد انتظار

$R1, R2, \dots, RN$ = راندمان واقعی بدست آمده

N = تعداد بیج ها

T = زمانبری مورد انتظار

$T1, T2, \dots, TN$ = زمانبری واقعی تولید هر بیج

کلید اطلاعات فاکتور A مستمرا برای هر بیج از هر محصول از WBR به سیستم آماری Excel وارد می شود (و همین اطلاعات وارد سیستم CAPA می گردد). سپس اطلاعات وارده بصورت الکترونیکی وارد فرمول فوق می گردد تا عدد کارایی A محاسبه گردد. پس از اخذ تایید از مدیریت عامل پرداخت پاداش کارایی انجام می شود.

لذا، مقدار پاداش کارایی پرداختی نتیجه کار تیمی هر شرکت خواهد بود. بعنوان مثال، اگر یکی از همکاران در انجام وظایف محوله قصور نماید که باعث کاهش راندمان یا افزایش زمانبری تولید بشود، فاکتور کارایی کاهش خواهد یافت و بدین ترتیب همه ما از قصور یک نفر متضرر خواهیم شد. به همین لحاظ همه ما برای حفظ منافع خودمان ملزم به امر به معروف و نهی از منکر می باشیم.

مثال 1: برای 3 بیج محصول نهایی (شامل خالص سازی) نورتریپتیلین در یک فصل:

$$A = \frac{\left\{ \left(\frac{R1}{R} + \frac{R2}{R} + \frac{R3}{R} \right) \right\} + \left\{ \left(\frac{T}{T1} + \frac{T}{T2} + \frac{T}{T3} \right) \right\}}{2}$$

برای محصول نورتریپتیلین

$$A = \frac{\left\{ \frac{\left(\frac{80}{80} + \frac{82}{80} + \frac{81}{80} \right)}{3} \right\} + \left\{ \frac{\left(\frac{67}{66} + \frac{67}{69} + \frac{67}{59} \right)}{3} \right\}}{2}$$

$$A = \frac{\left\{ \frac{(3.550)}{3} \right\} + \left\{ \frac{(3.126)}{3} \right\}}{2} = \frac{1.0167 + 1.0405}{2} = 1.0286$$

بدین ترتیب فاکتور کارایی هر یک از محصولات تولید شده در یک فصل مشخص می شود. فاکتور کارایی فصل برابر جمع فاکتورهای کارایی محصولات تولید شده در فصل تقسیم بر تعداد فاکتورهای کارایی راندمان محصولات نهایی و تعداد فاکتورهای کارایی زمانبری محصولات نهایی در هر فصل خواهد بود. مثلاً اگر 100 بیج محصولات نهایی در یک فصل تولید شده باشند، میانگین فاکتورهای کارایی راندمان (A1) و میانگین فاکتورهای کارایی زمانبری هر محصول (A2) محاسبه می شود و سپس فاکتور کارایی کل از جمع A2 , A1 تقسیم بر 2 بدست میاید:

$$\text{فرمول 3} \quad (A1 + A2)/2 =$$

نحوه محاسبه پاداش هر نفر

$$\text{آخرین حقوق پرسنل} \times \text{کل پاداش فصل} = \frac{\text{پاداش هر یک از پرسنل}}{\text{حقوق کل پرسنل در آخرین ماه}}$$

فرمول 4

$$P_P = \frac{(P)(H_P)}{H}$$

منظور از حقوق جمع حقوق مبنا می باشد.

نحوه پرداخت

اگر فاکتور کارایی فصل 1.09 و سود احراز شده ناشی از فروش دریافت شده فصل 20 میلیارد ریال باشد مبلغ پاداش آن فصل از فرمول زیر محاسبه خواهد شد.

$$\text{ریال} \quad 10\% \times 20.000.000.000 \times 1.09 = 2.180.000.000$$

پاداش کارایی فصل

مبلغ پاداش کارایی ماهیانه

$$2.180.000.000/3 = 727.000.000$$

طبیعتاً پرداخت پاداش کارایی مستلزم بالاتر بودن فاکتور A از عدد 1 می باشد ($A > 1$) تا پاداش قابل توجیه گردد. بنابراین هرچه مقدار A بالاتر باشد (نتیجه عملکرد کار تیمی بهتر باشد) پاداش بالاتری پرداخت می شود. بدیهی است پاداشی برای عملکردی متعارف ($A = 1$) پرداخت نمی گردد. چنانچه عملکرد کمتر از متعارف ($A < 1$) باشد، پاداش کل عددی منفی خواهد بود که متعاقباً از پاداش های بعدی ($A > 1$) کسر خواهد شد. شایان ذکر است که پاداش کارایی مستلزم تحقق یافتن فروش محصولات و سود احراز شده ناشی از فروش دریافت شده می باشد و طبیعتاً کلیه کارکنان بصورت یک سیستم منسجم تمام سعی خود را برای افزایش فروش و به تبع آن سود ناشی از فروش معمول خواهند نمود.

بعنوان مثال، اگر جمع حقوق مبنا یکی از همکاران 45,000.000 ریال در ماه باشد و جمع کل حقوق مبنا شرکت 6 میلیارد ریال در ماه باشد و در طی یک ماه سود حراز شده از کالای بفروش رسیده 727.000.000 ریال باشد، پاداش کارایی پرسنل مورد اشاره بشرح زیر محاسبه می شود:

پاداش کارایی پرسنل = کل حقوق مبنا ماهیانه شرکت / (کل پاداش کارایی ماهیانه * جمع حقوق مبنا ماهیانه پرسنل)

$$\text{پاداش کارایی ماهیانه پرسنل ریال} = 5.452.500$$
$$(45.000.000 * 727.000.000) / 6.000.000.000$$

نظر به اینکه پاداش کارایی بصورت فصلی محاسبه میشود، لذا رقم پاداش کارایی فصلی پرسنل معادل زیر می باشد:

$$\text{ریال} \quad 3 * 5.452.500 = 16.357.500$$

عدد فوق توسط مدیر مستقیم هر یک از پرسنل بررسی و براساس عملکرد شخص در فصل مورد نظر بین صفر تا 100 ارزیابی می شود. لذا اگر نظر مدیر مستقیم فرد 80 باشد، عدد فوق بشرح زیر محاسبه خواهد شد:

$$\text{ریال} \quad \%80 * 16.357.500 = 13.086.000$$

همچنین، نظر مسئول فنی در مور هر یک از واحد های کارخانه برای رعایت موازین GMP بصورت نمره آن واحد بر پاداش کارایی پرسنل تاثیر خواهد گذاشت. لذا اگر نظر مسئول فنی در مورد واحدی که فرد مورد اشاره در آن مشغول بکار بوده 90 باشد، عدد فوق بشرح زیر خواهد بود:

ریال $11.777.400 = 13.086.000 * 90\%$

لذا، برای کسب حداکثر امتیاز پاداش کارایی هر یک از پرسنل موظف به عملکرد صحیح برای کسب نظر مثبت مدیر مستقیم خود می باشند. همچنین در هر واحد، چنانچه عملکرد یک نفر مناسب نباشد نظر مسئول فنی نسبت به کل واحد منفی خواهد شد و لذا هر یک از پرسنل موظف به دادن تذکر به همکاران خود برای کسب امتیاز حد اکثری آن واحد در نمره مسئول فنی خواهند بود. یک مثال شایسته از کارایی جمعی به این شرح است که اگر مثلاً از 100 بیج تولید شده 10 بیج بعلت مشکل کیفیت مرجوع شده باشد طبیعتاً فروش و به تبع آن سود آن فصل کاهش یافته و کلیه همکاران از بروز چنین وضعیتی متضرر خواهند شد. بنابراین همه ما باید از عملکرد یکدیگر اطمینان داشته باشیم و سهل انگاری یک نفر باعث زیان کلیه همکاران نشود. پاداش کارایی هر فصل حد اکثر 30 روز پس از پایان آن فصل محاسبه و پس از تأیید مدیر عامل پرداخت می گردد.