

$$792,000 + 178,200 = 970,200$$

دستمزد استحقاقی کارگر شماره (۶)

$$704,000 + 70,400 = 774,400$$

دستمزد استحقاقی کارگر شماره (۷)

$$792,000 + 178,200 = 970,200$$

دستمزد استحقاقی کارگر شماره (۸)

$$\underline{\underline{6,217,200}}$$

جمع دستمزد استحقاقی

ثبت هزینه دستمزد عادی فوق العاده نوبت کاری در دفتر روزنامه به صورت زیر انجام می شود.

۵,۲۸۰,۰۰۰

کنترل کالای در جریان ساخت

۹۳۷,۲۰۰

کنترل سربار ساخت

۶,۲۱۷,۲۰۰

کنترل هزینه حقوق و دستمزد

ثبت تسهیم دستمزد استحقاقی کارگران

۵-۲-۴- مرخصی استحقاقی: مطابق ماده (۶۴) قانون کار که در سال ۱۳۶۹ به تصویب مجلس رسیده است،

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعاً یک ماه است. ضمناً سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نمی شود.

برای کار کمتر از یک سال، مرخصی به نسبت کار انجام شده محاسبه می شود. معمولاً زمانی که کارگران به مرخصی می روند، تولید متوقف نشده و کارخانه تعطیل نمی شود، ولی در بعضی از واحدهای تولیدی، بنا به تصمیم مدیران و موافقت شورای کارگری، کارگران به طور دسته جمعی به مرخصی می روند که در نتیجه تولید متوقف و واحد تولیدی به صورت تعطیل در می آید.

روش های ثبت دستمزد ایام مرخصی: برای ثبت دستمزد ایام مرخصی دو روش مورد استفاده قرار می گیرد.

۱- روش اول ثبت دستمزد ایام مرخصی: پس از استفاده کارکنان از مرخصی استحقاقی، که در این

صورت دستمزد ایام مرخصی کارکنان یکجا به حساب های سربار مربوط (شامل سربار ساخت، سربار اداری و یا سربار توزیع و فروش) منظور می گردد!

استفاده از این روش موجب افزایش بهای تمام شده، محصولاتی است که در ماه استفاده از مرخصی تولید می گردد. این افزایش دارای ۲ دلیل عمده است.

الف) مطابق قانون کار، مرخصی استحقاقی کارگران با استفاده از حقوق می باشد. در این صورت هر کارگر با انجام یازده ماه کار، دوازده ماه حقوق دریافت می نماید. بنابراین هزینه دستمزد ایام مرخصی بهای تمام شده محصولات ساخته شده در ماه استفاده از مرخصی را افزایش می دهد.

۱- موارد دیگر مرخصی عبارتند از: مرخصی استعلاجی و مرخصی بدون حقوق. لازم به ذکر است مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای

سخت و زیان آور اشتغال دارند، پنج هفته است.

ب) معمولاً زمانی که کارگران از مرخصی استفاده می کنند از حجم تولید کاسته می شود و میزان تولید تا حدودی کاهش می یابد. از آنجا که در واحدهای تولیدی، بسیاری از هزینه ها در گروه هزینه های ثابت قرار دارند، کاهش میزان تولید، موجب افزایش بهای تمام شده محصول خواهد شد.

۲- روش ایجاد ذخیره: در این روش که به منظور رفع اشکالات روش قبل مورد استفاده قرار می گیرد، برای دستمزد ایام مرخصی کارکنان، در ابتدای دوره مالی ذخیره ای تحت همین عنوان در نظر گرفته می شود. نحوه عمل به این صورت است که در ابتدای هر دوره مالی، حقوق و دستمزد ایام مرخصی کارکنان، برای تمام دوره برآورد می گردد. در پایان هر ماه زمان تهیه لیست حقوق و دستمزد هزینه حقوق و دستمزد ایام مرخصی مربوط به همان ماه محاسبه شده به حساب کنترل هزینه حقوق و دستمزد، بدهکار و به حساب ذخیره دستمزد ایام مرخصی بستانکار می شود. باید توجه داشت که ذخیره دستمزد ایام مرخصی معمولاً درصدی از دستمزد مستقیم و دستمزد غیرمستقیم دوره مالی می باشد.

کنترل هزینه حقوق و دستمزد
××
ذخیره دستمزد ایام مرخصی
××
ثبت ذخیره دستمزد ایام مرخصی ماه کارکنان

ضمناً، تسهیم هزینه دستمزد ایام مرخصی کارکنانی که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم در تولید کار می کنند، به حساب کنترل سربار ساخت و کارکنانی که در قسمت های اداری و تشکیلاتی و یاد ر قسمت های توزیع و فروش مشغول به کار می باشند، به ترتیب به حساب کنترل سربار اداری و تشکیلاتی و حساب کنترل سربار توزیع و فروش، بدهکار می گردد، در مقابل حساب کنترل هزینه حقوق و دستمزد، بستانکار می شود.

کنترل سربار ساخت
×××
کنترل سربار اداری و تشکیلاتی
××
کنترل سربار توزیع و فروش
××
کنترل هزینه حقوق و دستمزد
××××
ثبت تسهیم هزینه دستمزد ایام مرخصی کارکنان مربوط به ماه

تذکر:

زمانی که کارکنان از مرخصی استحقاقی خود استفاده می نمایند، پرداخت دستمزد ایام مرخصی از محل ذخیره خواهد بود. در این صورت، حساب ذخیره دستمزد ایام مرخصی، بدهکار و حساب صندوق یا حساب بانک، بستانکار می شود.

حساب ذخیره دستمزد ایام مرخصی
××
حساب بانک
××
ثبت پرداخت دستمزد کارگرانی که از مرخصی استفاده نموده اند.

اگر در ابتدای دوره مالی، ذخیره دستمزد ایام مرخصی، به صورت دقیق برآورد شده و به واقعیت نزدیک باشد، مانده این حساب در پایان دوره مالی، نشان دهنده طلب کارکنان بابت مرخصی استفاده نشده می باشد.

۶-۲-۴- عیدی و پاداش: معمولاً واحدهای تولیدی، در پایان دوره مالی و یا در پایان هر فصل به مناسبت‌های مختلف، مبلغی تحت عنوان عیدی و پاداش به کارگران و کارکنان پرداخت می‌نمایند.

ثبت پاداش در حساب‌ها به منظور تخصیص هزینه‌ها، دارای اهمیت زیادی است. اگر پاداش سالانه در آخرین ماده دوره مالی، پرداخت و در حساب‌ها ثبت شود. بهای تمام شده محصولات ساخته شده در آن ماه، افزایش قابل ملاحظه‌ای خواهد یافت. به همین علت، بهتر است در ابتدای دوره مالی عیدی و پاداش آن دوره با توجه به تجربیات سال قبل و با در نظر گرفتن تغییرات احتمالی برآورد شود، و معادل جمع مبلغ عیدی و پاداش ماهانه، که زمان تنظیم لیست حقوق و دستمزد محاسبه می‌شود. حساب کنترل هزینه حقوق و دستمزد بدهکار و حساب ذخیره عیدی و پاداش، بستانکار گردد. به این ترتیب، مبلغ عیدی و پاداش در طول دوره مالی به صورت یکنواخت به محصولات سرشکن می‌گردد.

حداقل مبلغ عیدی و پاداش کارکنان، معمولاً در پایان هر سال بر مبنای حقوق و دستمزد به وسیله هیأت دولت تعیین می‌گردد.

کنترل هزینه حقوق و دستمزد

×××

×××

ذخیره عیدی و پاداش

ثبت عیدی و پاداش ماه کارکنان به حساب ذخیره

عیدی و پاداش کارکنان قسمت‌های مختلف با توجه به محل کار آنها، به حساب کنترل سربار ساخت، کنترل سربار اداری و تشکیلاتی و نیز کنترل سربار توزیع و فروش منظور می‌شود بر این اساس هر یک از این حساب‌ها معادل پاداش و عیدی ماهانه بدهکار شده، در مقابل حساب کنترل هزینه حقوق و دستمزد، بستانکار می‌گردد.

×××

××

×

××××

کنترل سربار ساخت

کنترل سربار اداری و تشکیلاتی

کنترل سربار توزیع و فروش

کنترل هزینه حقوق و دستمزد

ثبت تسهیم هزینه عیدی و پاداش ماه کارکنان در حساب‌ها

زمان پرداخت تمام یا قسمتی از عیدی و پاداش به کارکنان، حساب ذخیره عیدی و پاداش، بدهکار و حساب صندوق یا بانک، بستانکار می‌گردد.

××

××

ذخیره عیدی و پاداش

بانک

ثبت پرداخت عیدی و پاداش کارکنان

مثال: در یک واحد تولیدی، متوسط حقوق پایه کارگران در ماه معادل مبلغ ۱۲,۶۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. در ابتدای دوره مالی، عیدی و پاداش سالانه معادل ۲ ماه نسبت به متوسط حقوق پایه برآورد شده است. عیدی و پاداش

یک ماه معین به صورت زیر محاسبه و ثبت می شود.

عیدی و پاداش سالانه	$12,600,000 \times 2 = 25,200,000$
پاداش ماهانه	$25,200,000 : 12 = 2,100,000$
کنترل هزینه حقوق و دستمزد	2,100,000
ذخیره عیدی و پاداش	2,100,000
ثبت عیدی و پاداش کارکنان مربوط به ماه به حساب ذخیره	

چنانچه ۵۰٪ پاداش مربوط به کارکنان کارخانه ۳۰٪ مربوط به کارکنان اداری و ۲۰٪ مربوط به کارکنان قسمت توزیع و فروش باشد، ثبت تسهیم عیدی و پاداش به صورت زیر خواهد شد.

عیدی و پاداش سهم کارخانه	$2,100,000 \times 50\% = 1,050,000$
عیدی و پاداش سهم قسمت اداری	$2,100,000 \times 30\% = 630,000$
عیدی و پاداش سهم قسمت توزیع و فروش	$2,100,000 \times 20\% = 420,000$
کنترل سربار ساخت	1,050,000
کنترل سربار اداری و تشکیلاتی	630,000
کنترل سربار توزیع و فروش	420,000
کنترل هزینه حقوق و دستمزد	2,100,000
ثبت تسهیم عیدی و پاداش کارکنان به حساب سربارهای مربوط	

اگر لازم باشد، مطابق قانون مبلغی از عیدی و پاداش سالانه کارکنان کسر گردد، مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارکنان پس از کسر آن مبلغ خواهد بود.

۲-۲-۴- طرح های تشویقی دستمزد: در مؤسسات تولیدی محاسبه و پرداخت دستمزد به یکی از سه طریق

زیر انجام می شود، که عبارتند از:

روزمزد، کارمزد و یا با استفاده از طرح های تشویقی دستمزد کارگران روزمزد براساس انجام ۸ ساعت کار عادی روزانه، بدون توجه به نتیجه کار انجام شده محاسبه و پرداخت می شود.

دستمزد کارگران کارمزد برای انجام کارهای معین بدون توجه به مدت انجام کار، محاسبه و پرداخت می گردد.

دستمزد کارگران با استفاده از طرح های تشویقی:

درواقع ترکیبی از دو روش قبلی (یعنی ترکیبی از روش های روزمزد و کارمزد) می باشد. در اکثر طرح های تشویقی یک حداقل دستمزد ساعتی به کارگران پرداخت می شود، تا مقدار تولیدشان به میزان تعیین شده (میزان استاندارد) برسد. در صورتی که تولید محصول از میزان استاندارد تجاوز کند، دستمزد کارگر براساس طرح تشویقی محاسبه و پرداخت می گردد.

در کلیه طرح های تشویقی مدت انجام کار، عامل مهم در محاسبه دستمزد براساس طرح تشویقی می باشد، زیرا

دستمزد باید براساس زمان کار انجام شده و میزان تولید کارگران محاسبه و پرداخت شود. به همین جهت لازم است قبل از انجام هر کار، استانداردهای مربوط به آن تعیین گردد. این استانداردها باید طوری تعیین شوند که کارگران بتوانند به آنها دسترسی داشته باشند و با تولید بیشتر از استاندارد، از مزایای طرح تشویقی بهره مند شوند.

طرح های تشویقی دستمزد، معمولاً در کارخانه هایی به اجرا گذارده می شود که، دارای کارگران زیاد و تولید انبوه باشند.

مهم ترین مشخصه های یک طرح تشویقی عبارتند از:

- ۱- استانداردها باید متناسب و واقع بینانه تعیین شوند تا کارکنان بتوانند با تلاش و کوشش بیشتر با افزایش تولید به آنها دسترسی پیدا کنند و از این طریق موفق به دریافت پاداش طرح گردند.
- ۲- میزان پاداش باید به نسبت بازده تولید مازاد بر استاندارد تعیین شود.
- ۳- طرح تشویقی باید با وضعیت و شرایط تولید متناسب باشد. به طوری که کارکنان بتوانند در آن شرایط بازده تولید خود را افزایش دهند.
- ۴- طرح تشویقی باید طوری برنامه ریزی شود که همزمان با تهیه لیست حقوق و دستمزد و پرداخت دستمزد به کارکنان پاداش مربوط به طرح نیز پرداخت گردد.

۵- طرح تشویقی باید تا آنجا که ممکن است ساده تنظیم شود به طوری که برای کارکنان قابل درک باشد.

۱-۲-۷-۴- اهداف طرح های تشویقی دستمزد: خلاصه اهدافی که با به کارگیری طرح های تشویقی مورد

نظر مدیران می باشد، عبارتند از:

- ۱- مدیران با اجرای طرح تشویقی انتظار دارند، تولید افزایش یابد که، در نتیجه بهای تمام شده محصول به دلیل کاهش سهم هزینه های ثابت یک واحد محصول کاهش خواهد یافت.
- ۲- تشویق کارکنان به تولید بیشتر اگر چه موجب کاهش بهای تمام شده محصول است، ولی درآمد آنان را افزایش خواهد داد.

۳- اعمال کنترل بیشتر بر هزینه حقوق و دستمزد بایکخواخت کردن هزینه های یک واحد محصول تکمیل شده، از اهداف دیگر طرح های تشویقی است.

همانگونه که قبلاً اشاره شده، طرح های تشویقی دستمزد موجب افزایش درآمد کارکنانی است که بتوانند بیش از استاندارد تولید نمایند و یا در زمان تولید صرفه جویی کنند. به عبارت دیگر، تولید محصول را سریع تر از زمان تعیین شده براساس استاندارد به پایان برسانند، اکنون با ذکر یک مثال، اثر طرح های تشویقی دستمزد در کاهش بهای تمام شده محصول مورد مطالعه قرار می گیرد.

مثال: شرکت تولیدی غدیر دارای ۲۵ نفر کارگر می باشد. که روزانه ۸ ساعت کار می کنند. نرخ متوسط دستمزد یک کارگر ۲,۴۰۰ ریال در ساعت و تعداد تولید ۴۰ واحد محصول می باشد. مطابق قراردادی که بین کارگران و کارفرما منعقد شده، اگر هر کارگر بتواند تولید روزانه خود را به ۴۸ واحد برساند، نرخ متوسط دستمزد ساعتی او براساس ساعتی ۲۸۸۰ ریال محاسبه خواهد شد. هزینه های ثابت کارخانه طی دوره مالی عبارتند از:

الف) هزینه حقوق ماهانه مدیر و سرپرستان تولید	۷۴۸,۸۰۰	ریال
ب) هزینه عوارض نوسازی کارخانه در هر روز	۱۲,۴۸۰	ریال

ج) هزینه تعمیر و نگهداری ساختمان کارخانه در سال ۱۳,۴۷۸,۰۰۰ ریال

د) هزینه استهلاک سالانه ماشین آلات کارخانه ۱۷,۹۷۱,۰۰۰ ریال

ه) سایر هزینه‌های ثابت کارخانه در سال ۶,۷۳۹,۲۰۰ ریال

ضمناً از سایر عوامل مربوط به دستمزد صرف نظرمی شود. یک سال ۳۶۰ روز در محاسبات منظور گردیده است.

مطلوبست: محاسبه بهای تمام شده یک واحد محصول

الف) بدون استفاده از طرح تشویقی

ب) با استفاده از طرح تشویقی

حل مثال: نتیجه در جدول شماره (۱-۴) ارائه گردیده است.

جدول شماره (۴-۴)

سیستم جدید ۲۷,۸۸۰ ریال برای هر ساعت ۲۵ نفر کارگر			سیستم اصلی ۲,۴۰۰ ریال برای هر ساعت ۲۵ نفر کارگر			عوامل هزینه
بهای تمام شده یک واحد ریال	تعداد تولید در هر ساعت واحد	هزینه‌های انجام شده در ساعت ریال	بهای تمام شده یک واحد ریال	تعداد تولید در هر ساعت واحد	هزینه‌های انجام شده در ساعت ریال	
۴۸۰	۱۵۰	۷۲۰۰۰	۴۸۰	۱۲۵	۶۰,۰۰۰	هزینه دستمزد
۲۴/۹۶	۱۵۰	۳,۷۴۴	۲۹/۹۵	۱۲۵	۳,۷۴۴	هزینه حقوق مدیران تولید
۱۰/۴	۱۵۰	۱,۵۶۰	۱۲/۴۸	۱۲۵	۱,۵۶۰	عوارض نوسازی
۳۱/۲	۱۵۰	۴,۶۸۰	۳۷/۴۴	۱۲۵	۴,۶۸۰	تعمیر و نگهداری ساختمان
۴۱/۶	۱۵۰	۶,۲۴۰	۴۹/۹۲	۱۲۵	۶,۲۴۰	استهلاک ماشین آلات
۱۵/۶	۱۵۰	۲,۳۴۰	۱۸/۷۲	۱۲۵	۲,۳۴۰	سایر هزینه‌های ثابت
۶۰۳/۷۶	۱۵۰	۹۰,۵۲۴	۶۲۸/۵۱	۱۲۵	۷۸,۵۶۴	جمع

محاسبات مربوط به بهای تمام شده یک واحد محصول با استفاده از هر دو سیستم به صورت زیر ارائه می گردد.

الف) سیستم اصلی بدون استفاده از طرح	ب) سیستم جدید با استفاده از طرح تشویقی
جمع دستمزد کارگران در ساعت ریال $25 \times 2,400 = 60,000$	ریال $25 \times 2,880 = 72,000$
تعداد تولید یک کارگر در ساعت واحد $40 : 8 = 5$	واحد $48 : 8 = 6$
تعداد تولید کارگران در ساعت واحد $25 \times 5 = 125$	واحد $25 \times 6 = 150$
هزینه حقوق مدیر تولید	ریال $748,800 : (25 \times 8) = 3,744$
هزینه عوارض نوسازی در ساعت ریال	ریال $12,480 : 8 = 560,1$
هزینه تعمیر و نگهداری ساختمان در ساعت ریال	ریال $13,478,400 : (8 \times 360) = 4,680$
هزینه استهلاک ماشین آلات در ساعت ریال	ریال $17,971,200 : (8 \times 360) = 6,240$
سایر هزینه های ثابت در ساعت ریال	ریال $6,739,200 : (8 \times 360) = 2,340$

در مثال فوق، قرارداد بین کارگران و کارفرما نشان می دهد، که دستمزد یک کارگر در شرایط عادی بانرخ ۲,۴۰۰ ریال و با استفاده از طرح بانرخ ۲,۸۸۰ ریال محاسبه و پرداخت می شود که به این ترتیب مبلغ ۸۰۰ ریال در هر ساعت اضافه شده است. $480 = (2,880 - 2,400)$ ، ولی با مراجعه به جدول شماره (۴-۴) بهای تمام شده یک واحد محصول مبلغ $28/58$ ریال کاهش یافته است ($24/75 = 628/51 - 603/76$) این کاهش قیمت به دو عامل بستگی دارد. الف) با استفاده از طرح تشویقی دستمزد تعداد تولید هر کارگر در هر روز ۲۰٪ افزایش خواهد یافت.

$$48 - 40 = 8 \quad \text{تعداد افزایش تولید روزانه یک کارگر}$$

$$\frac{8}{40} \times 100 = 20\% \quad \text{درصد افزایش تولید روزانه یک کارگر}$$

ب) تعداد تولید بدون استفاده از طرح تشویقی، در هر ساعت ۱۲۵ واحد می باشد و با بکارگیری طرح تشویقی تعداد تولید در هر ساعت به ۱۵۰ واحد خواهد رسید، که در هر ساعت ۲۵ واحد ($150 - 125$) افزایش را نشان می دهد. این افزایش تولید موجب می شود تا هزینه های ثابت کارخانه به تعداد بیشتری تقسیم شود. در نتیجه سهم یک واحد محصول از هزینه های ثابت کاهش یافته که این موضوع کاهش بهای تمام شده یک واحد محصول را به همراه خواهد داشت. این اصل کلی در مورد اغلب طرح های تشویقی دستمزد مصداق دارد. و در هر صورت کاهش هزینه های تولید مهم ترین نتیجه افزایش تولید می باشد، که از طریق طرح های تشویقی دستمزد حاصل شده است، که باید مورد توجه قرار گیرد.

۲-۲-۴- انواع طرح های تشویقی دستمزد: طرح های تشویقی دستمزد را می توان به صورت فردی و یا به صورت جمعی اجرا نمود. البته اگر طرح های تشویقی به صورت جمعی به اجرا درآید، موجب کنترل هر چه بیشتر افراد گروهی که طرح برای آنها اجرا می شود، نسبت به افراد همان گروه خواهد شد.

مهم ترین طرح های تشویقی دستمزد که در اکثر واحدهای تولیدی اجرا می شوند، عبارتند از:

۱. طرح پارچه کاری مستقیم
۲. طرح پاداش صد درصد
۳. طرح پاداش دسته جمعی

ذکر این نکته ضروری است، که چارچوب اصلی اکثر طرح‌های تشویقی دستمزد که با توجه به اهداف استفاده از این طرح‌ها تهیه می‌گردد، تفاوت زیادی با یکدیگر نخواهد داشت. براین اساس در این کتاب تنها طرح پارچه کاری مستقیم مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم: طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم، یکی از ساده ترین طرح‌های تشویقی است، به خصوص چون برای کارگران نیز مفهوم بیشتری دارد، بیشتر مورد توجه و قبول آنان قرار گرفته است. در این طرح برای تولید محصول تعداد یا مقدار استاندارد در ساعت و برای کارگریک نرخ حداقل دستمزد در ساعت تعیین می‌گردد.

در این طرح به کارگرانی که نتوانند تولید خود را در ساعت به میزان استاندارد تعیین شده برسانند، حداقل دستمزد ساعتی پرداخت خواهد شد، ولی کارگرانی که میزان تولیدی بیش از استاندارد داشته باشند، مشمول طرح بوده و مطابق قرارداد دستمزد بیشتری دریافت می‌نمایند.

طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم زمانی مؤثر است که، کارگران بتوانند با استفاده از امکانات موجود در کارخانه میزان تولید خود را افزایش دهند. ولی اگر ساخت محصول تماماً به وسیله ماشین انجام شود، افزایش تولید در اختیار کارگران نخواهد بود، که در این صورت طرح تشویقی فوق کاربردی نخواهد داشت.

ضمناً تا زمانی که تعداد تولید محصول در ساعت، از میزان استاندارد تعیین شده کمتر باشد، نرخ دستمزد ساخت یک واحد محصول متغیر خواهد بود. ولی این نرخ پس از رسیدن تولید به میزان استاندارد و یا بیشتر از استاندارد ثابت خواهد شد. در صورت بکارگیری، ماشین آلات جدیدی که دارای راندمان بیشتری باشند، باید در تعداد تولید استاندارد در ساعت و نیز، در تعیین نرخ دستمزد تجدید نظر شود. برای اجرای طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم، ابتدا زمان و حرکت‌های لازم برای ساخت قسمت‌های مختلف یک واحد محصول به وسیله دایره زمان‌سنجی و میزان تولید استاندارد محصول در ساعت به وسیله مهندسی تولید محاسبه می‌گردد، سپس دستمزد هر کارگر با توجه به میزان تولید و نرخ ساعتی دستمزد محاسبه و پرداخت می‌گردد. در این قسمت به منظور توضیح بیشتر به ارائه یک مثال می‌پردازیم.

مثال: دایره زمان‌سنجی کارخانه آزمایش، زمان لازم برای تولید یک واحد محصول را ۶ دقیقه تعیین نموده است. نرخ دستمزد یک ساعت کار مستقیم مبلغ ۱/۲۰۰ ریال می‌باشد.

در صورتی که کارخانه بخواهد از طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم استفاده کند، نرخ پارچه کاری (نرخ دستمزد ساخت یک واحد محصول) به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$\text{تعداد تولید یک کارگر در ساعت} \quad ۶۰ : ۶ = ۱۰$$

$$\text{نرخ دستمزد ساخت یک واحد ریال} \quad ۱۰ : ۱۲۰ = ۱,۲۰۰$$

حال اگر کارگری در ساعت ۱۴ واحد محصول تولید کند، ۴ واحد اضافه تولید خواهد داشت (۴ = ۱۰ - ۱۴) و بنا به محاسبات فوق به ازاء هر یک واحد اضافه تولید ۱۲۰ ریال به او پرداخت خواهد شد. بنابراین دستمزد استحقاقی این کارگر در هر ساعت به صورت زیر محاسبه خواهد شد.

$$\text{دستمزد اضافه تولید} + \text{حداقل دستمزد ساعتی} = \text{دستمزد استحقاقی در ساعت}$$

$$\text{ریال} \quad ۱,۶۸۰ = (۴ \times ۱۲۰) + ۱,۲۰۰ = \text{دستمزد استحقاقی در ساعت}$$

در مثال مربوط به کارخانه آزمایش، سربار ثابت کارخانه در هر ساعت مبلغ ۲,۱۰۰ ریال فرض شده است. با ارائه

جدول شماره (۴-۵) که نشان دهنده طرح پارچه کاری مستقیم است، کاهش هزینه های تبدیل یک واحد محصول درسطوح بالاتر تولید را نیز نشان می دهد.

درجدول مورد بحث، تعداد تولید استاندارد ۱۰ واحد در ساعت فرض می شود و هزینه دستمزد ساخت یک واحد محصول، قبل از رسیدن به میزان استاندارد رقم ثابتی نیست، به عنوان نمونه برای تولید ۷ واحد در ساعت مبلغ ۱۷۱/۴۳ ریال برای ساختن ۸ واحد در ساعت مبلغ ۱۵۰ ریال و برای ساختن ۹ واحد در ساعت مبلغ ۱۳۳/۳۳ ریال و ۹ واحد به بالامبلغ ۱۲۰ ریال خواهد بود که این مبلغ نرخ ثابت دستمزد تولید یک واحد محصول می باشد.

بادر نظر گرفتن این اصل، هرچه میزان تولید افزایش یابد، مبلغ ۱۲۰ ریال تغییر نخواهد کرد ازسوی دیگر، سربار ثابت کارخانه برای تولید هر واحد محصول با افزایش میزان تولید کاهش خواهد یافت. در مثال فوق اگر میزان تولید در ساعت از ۷ واحد به ۱۴ واحد افزایش یابد، سربار ثابت یک واحد محصول از مبلغ ۳۰۰ ریال به مبلغ ۱۵۰ ریال کاهش می یابد. بنابراین هزینه تبدیل یک واحد محصول با افزایش تولید، کاهش یافته و در نتیجه بهای تمام شده یک واحد نیز با کاهش مواجه خواهد شد.

جدول ۴-۵

طرح پارچه کاری مستقیم

تعداد تولید در ساعت	نرخ پایه دستمزد	نرخ پارچه کاری	مبلغ دریافتی در ساعت	هزینه دستمزد یک واحد	سربار ثابت در هر ساعت	سربار کارخانه برای یک واحد	هزینه تبدیل یک واحد
۷	۱,۲۰۰	-	۱,۲۰۰	۱۷۱/۴۳	۲,۱۰۰	۳۰۰	۴۷۱/۴۳
۸	۱,۲۰۰	-	۱,۲۰۰	۱۵۰	۲,۱۰۰	۲۶۲/۵	۴۱۲/۵
۹	۱,۲۰۰	-	۱,۲۰۰	۱۳۳/۳۳	۲,۱۰۰	۲۳۳/۳۳	۳۶۶/۶۶
۱۰	۱,۲۰۰	۱۲۰*	۱,۲۰۰	۱۲۰	۲,۱۰۰	۲۱۰	۳۳۰
۱۱	۱,۲۰۰	۱۲۰	۱,۳۲۰	۱۲۰	۲,۱۰۰	۱۹۰/۹	۳۱۰/۹
۱۲	۱,۲۰۰	۱۲۰	۱,۴۴۰	۱۲۰	۲,۱۰۰	۱۷۵	۲۹۵
۱۳	۱,۲۰۰	۱۲۰	۱,۵۶۰	۱۲۰	۲,۱۰۰	۱۶۱/۵۴	۲۸۱/۵۴
۱۴	۱,۲۰۰	۱۲۰	۱,۶۸۰	۱۲۰	۲,۱۰۰	۱۵۰	۲۷۰

نرخ استاندارد یک واحد $1200 \div 10 = 120$

تولید استاندارد در یک ساعت ۱۰ واحد

۸-۲-۴- اوقات تلف شده: مطابق قانون کار، هر کارگر موظف به انجام ۸ ساعت کار روزانه و یا ۴۴ ساعت

کار در هر هفته می باشد. ارجاع کار به کارگر فاصله به وسیله کارفرما صورت می گیرد. بنابراین کارفرما موظف به پرداخت دستمزد کارگر برای انجام کار در مدت یاد شده می باشد.

اگر کارگر به دلایل غیرموجه، از انجام کار خودداری نماید، حق دریافت دستمزد را نخواهد داشت. ولی

چنانچه کارگر آماده انجام کار باشد، ولی کارفرما بنا به دلایل گوناگون قادر به ارجاع کار به او نباشد، کارگر استحقاق

