

افزایش حقوق سالیانه طی دستورالعمل اداره کار

آقای سهرابی با حقوق و مزايا ذیل در ۱/۴/۹۳ استخدام گردیده ضمناً نامبرده قبل از ۷۲۰ روز حق بیمه پرداخت نموده است

			حق مسکن			حقوق پایه

در تاریخ ۱/۱/۹۴ واحد اداری حکم جدید مطابق دستورالعمل افزایش حقوق ۹۴ صادر می‌نماید

دستورالعمل اداره کار: حداقل حقوق ۹۴ مبلغ ۷,۱۲۴,۲۵۰ ریال و مبلغ ۱۰,۰۰۰ ریال روزانه مزد سالهای ۱۷ درصد افزایش در سایر سطوح حقوقی ضمناً حق مسکن ۲۰۰,۰۰۰ ریال و بن ۱۰۰,۰۰۰ ریال تعیین می‌گردد.

			حق مسکن			حقوق پایه

نکته ۱: افزایش روزانه ۱۰,۰۰۰ ریال پایه سالهای ۱۰,۰۰۰ اعمال نمی‌شود زیرا نامبرده در این شرکت یکسال سابقه ندارد

نکته ۲: افزایش ۱۷ درصدی در حق جذب و فوقالعاده شغل اعمال نمی‌شود زیرا مزایای به تبع شغل می‌باشد

نکته ۳: حق اولاد در هر سال برای یک اولاد برابر است با $\frac{1}{1}$ حداقل حقوق همان سال

در تاریخ ۱/۴/۹۴ واحد اداری حکم افزایش سالهای ۱۰,۰۰۰ اعمال می‌نماید و حکم جدید صادر می‌گردد

			حق مسکن			حقوق پایه

همانطور که مشاهده می‌شود مبلغ ۳۰۰,۰۰۰ ریال بابت پایه سالهای افزایش حقوق پایه نامبرده گردید

در تاریخ ۱/۱/۹۵ بابت دستورالعمل افزایش حقوق سالیانه اداره کار واحد اداری حکم جدید صادر می‌نماید.

دستورالعمل: حداقل حقوق ۹۵ مبلغ ۱۲۱,۶۶۰ ریال و ۱۰,۰۰۰ ریال روزانه پایه سالهای ۱۰,۰۰۰ افزایش حقوقی ۱۴ درصد افزایش

و حق مسکن ۲۰۰,۰۰۰ ریال و بن ۱۰۰,۰۰۰ ریال تعیین می‌شود.

			حق مسکن			حقوق پایه

بدلیل اینکه در تاریخ ۱۲/۲۹/۹۴ مبلغ حقوق نامبرده حداقل حقوق نیست ۱۴ درصد افزایش در حقوق پایه و مزایای به تبع شغل

اعمال گردیده است.

ضمناً چون سال گذشته افزایش روزانه ۱۰,۰۰۰ ریال پایه سالهای ۱۰,۰۰۰ افزایش حقوقی ۱۴ در تاریخ ۱/۴/۹۵ اعمال خواهد شد که یکسال از آخرین دریافت سالهای ۱۰,۰۰۰ (۱/۴/۹۴) نامبرده خواهد گذشت.

مرخصی :

طبق آنچه قانون کار تعیین نموده بابت هر سال کار یکماه مرخصی با احتساب جمعه ها

با توجه به اینکه طی سال در صورت استفاده از مرخصی جمعه ها محاسبه نمی‌شود مثال پنجشنبه و شنبه اگر از مرخصی استفاده نماید واحد اداری جمعه را جز مرخصی شما در نظر نمی‌گیرد پس جمعه از یک ماه کسر و ۲۶ روز کاری طلب مرخصی سالیانه می‌شود

توضیحی در مورد کارکرد:

اگر بخواهیم از کارکرد تعریفی ساده داشته باشیم باید بگوییم میزان وقت صرف شده یا مقدار کار انجام شده با توجه به نوع کارمیتوان کارکرد نامید . مثال حضور در محل کارخانه و انجام امور محوله کارکردن ساعتی ما(بجز زمان نهار و نماز) و اگر به تعداد تولید سنجیده شود مقدار تولید مان کارکرد ما خواهد بود ساعات کارروزانه :

در قانون کار صراحتا ۴۴ ساعت در هفته عنوان شده بجز روزهای جمعه که تعطیلی هفتگی خواهد بود پس $44 \div 6 = 7,20$ البته چون محاسبات در فرم افزار و ماشین حساب بر مبنای ده دهی می باشد ما عدد ۷,۳۳ را استفاده می نماییم این عدد یعنی حضور کاری در محل کار برای انجام امور محوله است و ضمنا وقت نماز و نهار به آن اضافه میشود که میدانیم در دستگاه کارت ساعت ورود و خروج بصورت پیش بینی شده از ساعت حضور ما کسر تا حضور کاری تعیین شود ساعت مینا :

قبل از تعریف ساعت مینا ذکر چند نکته ضروری است

الف) مجموع ساعت حضور کاری ما در یک ماه معادل $44 * 4 = 176$

ب) هر ۶ روز کاری ما یک روز معادل $7,33$ ($7,20 + 29,3$) دریافت می نماییم (جمعه)

ج) هر ماه ۲ روز کاری مخصوصی تعلق میگیرد $2 * 7,20 = 14,7$

مجموع ساعات فوق در یک ماه عدد ۲۰ میشود این یعنی ساعت مبنای دریافت حقوق ما و با این تعریف دیگر در ادبیات حقوق و دستمزد نباید از کلمه یا جمله ۲۰ ساعت کارکرد استفاده نمود مگر زمانی که واقعا حضور کاری داشته باشیم، چرا؟

* روزهای جمعه، مخصوصی یا تعطیلات رسمی کار نمیکنیم ولی حقوق می گیریم حال این ساعت مینا کجا کاربرد دارد عرض خواهم کرد.

بحث اضافه کار:

اضافه کار شامل دو قسمت می باشد ساعت و مبلغ که برای محاسبه آنها هر کدام روش خود را دارد

ساعت اضافه کار:

خوب حالا میدانیم طبق قانون کار و بند الف ساعت مینا در هر ماه ما باید ۱۷۶ ساعت حضور کاری داشته باشیم و بابت آن حقوق عادی دریافت میکنیم ولی بیش از این ساعت (۱۷۶) اگر حضور کاری داشته باشیم میشود اضافه کار مثال بندۀ در محل کار ۱۸۸ ساعت حضور کاری داشتم پس اضافه کار من خواهد بود $188 - 176 = 12$ دوازده ساعت

مبلغ اضافه کار:

برای توضیح بهتر با مثال عرض میکنم

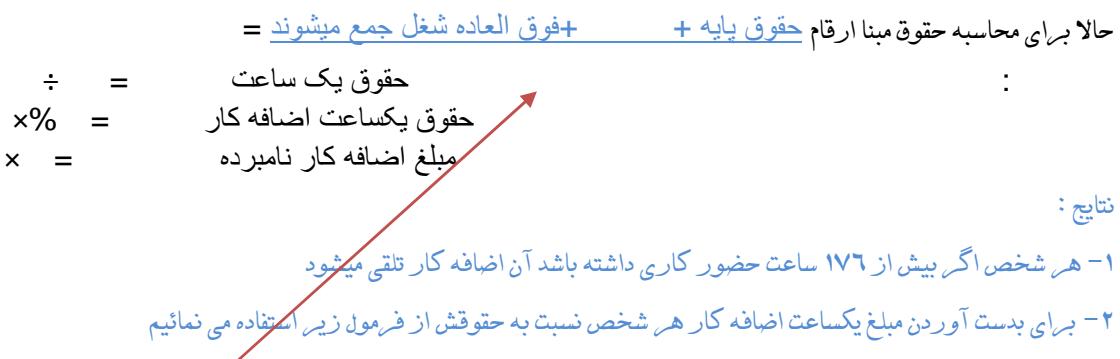
آقای سهرابی در تیر ماه ۹۴ جمعا ۱۹۸ ساعت حضور کاری داشته و ۲ روز مخصوصی استفاده نموده است با توجه به جدول حقوقی (۳)(بالا) ساعت اضافه کار و مبلغ را تعیین میکنیم.

نکته ۱: میدانیم طبق ق. ک ساعت اضافه کار معادل یک ساعت حقوق عادی $+ 40\%$ می باشد

برای بدست آوردن یک ساعت حقوق عادی چطور باید عمل نماییم؟ خوب ساده است حقوق ماهیانه (۳۰ روز) تقسیم بر ساعت مبنای ماهیانه، چرا؟ برای اینکه ما بابت ساعت حضور کاری (۱۷۶) + مخصوصی (۱۴,۷) + جمعه ها (۲۹,۳) حقوق دریافت میکنیم پس برای بدست آوردن یک ساعت حقوق عادی در تمام سطوح حقوقی آن را بر ساعت مبنای تقسیم نماییم. (عدد ۲۰۰)

نکته ۲: مبلغ مبنای محاسبه اضافه کار مزد است که وقتی ماهیانه آنرا دریافت می نماییم به آن حقوق میگویند

و طبق تعریف قانون کار مزد ثابت بر ابرست با مزد شغل و مزایای ثابت به تبع شغل



() ×

منزایا: غالبا در تعاریف، منزایا را به دو قسمت مستمر و غیرمستمر تقسیک میشوند ولی بهتر است بگوئیم منزایای الف) به تبع شغل ب) رفاهی و انگیزشی
منزایای به تبع شغل چیست؟ آن دسته از مبالغی که بدلیل نوع کار و شرایط انجام و مسئولیت ایجاد شده به شخص پرداخت میگردد مانند حق جذب یا فوق العاده شغل که در حال حاضر با توجه به اینکه کارفرمایان بنابر دلایل مختلف قصد دارند در سطح کاری مشابه وهم سابقه حقوق پایه یکسان پرداخت نمایند گاهای مجبورند برای جلب نظر پرسنل خاص در همان سطح جبران کسر حقوق پایه نمایند یا بدلیل نوع کاری که انجام میدهد و مستمر پرداخت نمیشود، بگذرید مثال بزنم :

- در یک سالن تولید ریخته گری ۲ کارگر با سابقه یکسان در همان شرکت کار می نمایند یک نفر مستقیماً پای دستگاه کار میکند و دیگری قطعات را از او تحویل میگیرد خوب مسلم است نفر اپراتور مبلغی بعنوان سختیکار دریافت دارد
- بنده با حقوق ۱میلیون در حسابداری استخدام شدم چند روز بعد شخص دیگری استخدام میگردد که در تمام موارد مثل سابقه کار، مدرک و
- بنده با حقوق ۱میلیون نیست اینجاست که بدلیل نیاز کارفرمایی پذیرد او را استخدام نماید ولیکن با حقوق پایه مشابه بنده، ولی ما به تفاوت بعنوان حق جذب، چرا؟ چون میخواهد ظاهر شرایط یکسان را حفظ کند (اینها زیر سرمدیر اداری)

البته این مثالها فقط بابت این بود که متوجه مفهوم به تبع شغل شوید.

(حق جذب، فوق العاده شغل، سختی کار، حق سرپرستی و.... نمونه های منزایای به تبع شغل می باشد)

منزایای رفاهی و انگیزشی چیست؟ منزایای است که قانون صراحتا بر عهده کارفرمایی قرار داده بابت نوعی کمک و ترمیم کمبود حقوقی کارگر و ایجاد رفاه (مثلاً) مواردی چون حق اولاد، مسکن، بن که مستمر باید پرداخت شود و یا بعضی موارد مثل کارانه، پاداش تولید که توسط کارفرمایی ایجاد انگیزه و تشویق کارگران در تلاش مجدانه است و غیر مستمر پرداخت میشود البته ازین دست میتوان به خانه سازمانی، ایاب و ذهاب، حق مهد کودک اشاره نمود.

آیا پرداخت منزایای رفاهی قانونی الزامی و کامل باید انجام شود؟

در پاسخ باید عرض کرد پرداخت الزامیست ولیکن کامل آن منوط به کارکرد کامل حقوق بگیر است و قانون نیز همین نظر را دارد در تبصره ماده ۳۷ ق. ک صراحتاً پرداخت حقوق و منزایا در ماههای ۳۱ روزه بر مبنای ۴۵ روز میشود و به تعییری صحیح بابت ساعات مبنا (حضور کاری + روزهای جمعه + ۲ روز مرخصی)

پس با این دیدگاه نمیشود به شخصی که مثلاً ۱۵ روز مبنا (حضور کاری + روزهای اکتسابی) دارد حق اولاد، مسکن یا بن پرداخت نمود نتیجتاً

۲۹ روز اسفند را هم به نسبت ۲۹ روز پرداخت خواهیم داشت نه بیشتر.

ماموریت:

امور محوله ای که شخص مجبور به طی مسافتی بیش از ۵۰ کیلومتر از محل کار خود شود

حق ماموریت:

طبق قانون صراحتاً هر روز ماموریت برابر است با حقوق یک روز البته این حداقلی است که تعیین گردیده ولیکن کارفرمایی میتواند بیش از

آن پر داخت نماید ضمنا هزینه های ایاب و ذهاب و اقامت و غذا جدا گانه باید پرداخت شود. نحوه محاسبه هم حقوق مبنای تقسیم بر ۳۰ روز ضرب

در روزهای ماموریت

نکته: اگر ساعت ماموریت شخص کمتر از یک روز کاری (۷,۳۳) باشد (ساعت رفت و برگشت و انجام کار) ۱۰ روز کامل حق ماموریت تعلق میگیرد خوب حالا اگر شخصی ۱۰ ساعت ماموریت داشت چگونه عمل کنیم آیا مابه تقاضت ۱۰ ساعت و ساعت کاری یعنی ۷,۳۳ را اضافه کار محاسبه کنیم، میشود عمل نمود ولی صحیحتر این است ۲ روز ماموریت محاسبه شود

بازخرید مخصوصی:

همانطور که میدانید قانوناً هر پرسنل ۲۶ روز کاری (با احتساب جمعه ها ۳۰ روز) برای یک سال کار کرد مرخصی با حقوق یا همان استحقاقی حق استفاده دارد و ضمناً در صورت اتمام سال شمسی هر پرسنل فقط میتواند ۹ روز را به سال بعد انتقال دهد و استفاده ننماید و تا اینجا بخطی به حسابداری ندارد و زمانی به حسابداری مربوط نمیشود که شخص در اتمام سال شمسی بیش از ۹ روز مانده مرخصی دارد که باید محاسبه و به او پرداخت شود و مبنای پرداخت بازخرید مرخصی هم مانند ماموریت است یعنی حقوق مبنای تقسیم بر ۳۰ ضرب در روزهای مرخصی نکته ۱: برای مبلغ بازخرید اصلاحاً حق اولاد، مسکن، بن و دیگر مزایای رفاهی و انگیزشی مبنای قرار نمیگیرد چرا؟ چون پرسنل در طی مدت کار کرد خود آنها را قبل از ریافت کرده است فقط یک روز حقوق مبنای را بستانگار است بابت مرخصی

نکته ۲: آیا باید از این مبلغ مالیات کسر شود طبق قانون که میگوید کلیه پرداختهای مربوط به اتمام قرارداد شخص معاف از مالیات است در صورتی که شخص کاملاً تسویه نماید نیاز به کسر نیست ولی ادامه کار باید مالیات کسر شود و یکی از شواهد همان انتقال ۹ روز به سال بعد است و ثبت ذخیره باخرید خدمت و عدم پرداخت آن (یعنی ادامه همکاری)

بازخرید سالانه:

هر پرسنل در پایان قرارداد مستحق دریافت حق سالانه می باشد و قانون برای هر سال کار یکماه آخرین حقوق را اعلام نموده و البته افراد با کارکرد کمتر به نسبت مقدار کارکرد آن را دریافت میدارند ذکر این نکته حائز اهمیت است این در حالت عادی است در موارد دیگر ۵ روز و ۲ ماه مدنظر قرار میگیرد

محاسبه بازخرید از حاصل تقسیم حقوق مبنابر ۳۶۵ روز و ضرب در روزهای کارکرد (روزهای مبنای دریافت حقوق)

- * مالیات فوق از سال ۹۵ حذف شده است و کلا بازخورد سالهای معاف از مالیات است
- * مالیات در صورت ادامه همکاری تا پایان سال ۹۴ کسر میشود البته یک معافیت ۱۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال دارد افزون بر آن ضرب ۱۰ درصد میشود
- * قبل اعرض شد روزهای مبنا یا ساعتی همان روزهای کاری + جمعه ها و مرخصی تعطیل گرفته و تعطیلاً رسمی در مدت کار می باشد.

عیدی و یادا ش سالیانه:

رقم عیدی طبق ماده واحده مربوطه ^۳ برابر حقوق مبنا (قبل توسيع دادم) که نبايد از ^۳ برابر حداقل حقوق اداره کار بيشتر باشد
مثال: شخصي حقوق مبنا ۱۰,۰۰۰,۰۰ ریال دریافت مي نماید اگر یکسان كامل کار کرده داشته باشد باید ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال عیدی بگيرد و چون کمتر از
حداکثر رقم عیدی است همان رابعد از کسر مالیات دریافت مي نماید

* شخص دیگری حقوق مبنای دریافتی ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال دارد اما دوره ابر حقوقش می‌شود ۲۴,۰۰۰,۰۰۰ و از حداکثر بیشتر است پس همان مبلغ حداکثر ۲۱,۳۷۲,۷۵۰ = ۳۸۷,۱۲۴,۲۵۰ را است. اکنون مالیات داده بافت نماید.

* شخص دیگر حقه قرئنا ۲۰۰۰۰۰۰ دلار مدت ۷ماه کار کرد و مجموعه عینه حگمه است؟

جهانی خود را از که حداکثر اعلام شده است داشد ام و قادسیه ناید آنرا اینجا مامنندگان کردند.

منتهیه ۳۷۵-۶۸۶، با، است که ب، از کس مالیات و داخت میشود

حقوق ماهیانه تا مبلغ ۱۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال معاف است و بیشتر از آن تا مبلغ ۸۰,۵۰۰,۰۰۰ ریال ۱۰ درصد و از مبلغ ۸۰,۵۰۰,۰۰۱ ریال به بالا ۲۰ درصد مثال شخصی حقوق و مزايا ۹۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال است که تمام آیتمهای آن مشمول مالیات است

$$\begin{aligned} \text{مالیات ۲۰ درصد} &= ۹۱,۰۰۰,۰۰۰ - ۸۰,۵۰۰,۰۰۰ = ۱۰,۵۰۰,۰۰۰ \\ \text{مالیات ۱۰ درصد} &= ۸۰,۵۰۰,۰۰۰ - ۱۱,۵۰۰,۰۰۰ = ۶۹,۰۰۰,۰۰۰ \\ \text{مالیات متعلقه خواهد بود} &= \underline{\underline{6,900,000}} \\ &= 9,000,000 \end{aligned}$$

برای محاسبه مالیات در زمان تنظیم لیست حقوق اصطلاحاً ماه به ماه انجام میگردد ولیکن در پایان سال تعديل لازم را عمل کنیم آن هم به شرطی که پرسنل در طول سال غالباً حقوقی کمتر یا مساوی مبلغ معافیت مالیاتی یعنی ۱۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال دریافت داشته باشد مثال: ارقام به هزار کوچک شده

* عیدی یک دوازدهم معافیت دارد یعنی عدد ۱۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال

فروردین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن	اسفند
۱۱,۰۰۰	۱۲,۵۰۰	۱۲,۰۰۰	۱۲,۰۰۰	۱۲,۷۰۰	۱۲,۱۰۰	۱۲,۸۰۰	۱۰,۹۰۰	۱۱,۰۰۰	۱۲,۰۰۰	۱۱,۵۰۰	۱۰,۱۰۰

همانطور که مشهود است پرسنل در ۷ ماه مالیات پرداخت کرده چون ماه به ماه عمل شده اگر در اسفند ماه بصورت تجمعی عمل کنیم به قع پرسنل است

جمع حقوق سال	معافیت سالانه	مالیات متعلقه	مالیات پرداختی	قابل پرداخت
۱۴۴,۶۰۰,۰۰۰	۱۳۸,۰۰۰,۰۰۰	۶۶۰,۰۰۰	۵۶۰,۰۰۰	۱۰۰,۰۰۰

کامل مشخص شده اگر اسفند جداگانه محاسبه می شد بتایید ۳۶۰,۰۰۰ ریال مالیات پرداخت می نمود ولی به این شکل کمتر پرداخت می نماید ضمناً در گذشته عیدی را تجمیعی عمل می نمودیم چون مثل حالا اینترنتی و شرایط نبود ممیزها هم ایراد نمیگرفتن ولی حالا جداگانه باید محاسبه کرد

حداقل و حداکثر سقف بیمه:

کمترین رقم قابل قبول برای تامین اجتماعی در لیست رقم حداقل حقوق اعلامی اداره کار در هر سال است به انصمام مزايا مربوطه و حداکثر رقم قابل قبول بیمه (جهت کسر حق بیمه) ۷ برابر حداقل حقوق است یعنی $7,124,250 \times 7 = 49,869,750$ (در سال ۹۴) در سال ۹۵ رقم $56,848,162 = 8,121,166 \times 7$ اگر شخصی سال ۹۵ حقوق ناخالصش ۶۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال شود شما باید ۷ درصد سهم کارگر و ۲۳ درصد سهم کارفرمای را در عدد ۵۶,۸۴۸,۱۶۲ ضرب کنید