

کنترل ساعات کار کرد پرسنل

ساعات کاری موظف (عادی)

مطابق ماده ۵۱ قانون کار: ساعات کار عادی، مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است، ساعات کار کارگران در شبانه روز، نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید. به موجب تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار: کارفرما با توافق کارگران و یا نمایندگان قانونی آنان، می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته، کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها، اضافه بر این میزان تعیین کند. به شرط آن که مجموع ساعات کار در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

بر اساس قانون کار، یک ماه معادل ۳۰ روز در نظر گرفته می‌شود و هر ساله شورای عالی کار حداقل دستمزد یک روز را تعیین می‌کند و کارفرما موظف است ماهانه ۳۰ روز حقوق (ماه‌های ۳۱ روز نیز باید یک روز اضافه محاسبه شود) پرداخت نماید. مبنای محاسبه کل ساعات کار در یک ماه به شرح زیر است:

$$\frac{44 \text{ ساعت}}{6 \text{ روز کاری}} = 7/33$$

$$7/33 \times 30 = 220 \text{ ساعت در ماه}$$

عدد ۲۲۰ ساعت صرفاً جهت رسیدن به حقوق عادی یک ماه کارکرد کارگر مورد استفاده قرار می‌گیرد و نمی‌توان از این عدد به عنوان حداقل مزد کارکرد استفاده کرد؛ به عنوان مثال، در برخی شرکت‌ها، هر ماه کاری را چهار هفته در نظر گرفته و کل ساعات کار در یک ماه را به صورت زیر محاسبه می‌کنند:

$$192 = (8 \text{ ساعت} \times 2 \text{ روز کاری}) + (44 \text{ ساعت} \times 4)$$

• انواع کارکرد پرسنل:

الف - کارکرد ساعتی: کارکرد پرسنل به نسبت ساعات کار انجام شده محاسبه می‌شود.
ب- کارکرد روزانه: کارکرد پرسنل به صورت روزانه محاسبه می‌شود و در مورد پرسنل تمام وقت به صورت ماهانه محاسبه و پرداخت می‌شود.

اضافه کاری

انجام کار بیش از ساعات تعیین شده در قانون کار را «اضافه کاری» می‌گویند و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی برای ساعات اضافه کاری، الزامی می‌باشد.

نوبت کاری

مطابق ماده ۵۵ و ۵۶؛ قانون کار، کار نوبتی به صورت زیر تعریف می‌شود:
کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد؛ به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع شود. به کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند «نوبت کار» می‌گویند و سه حالت زیر ممکن است ایجاد شود:
۱- اگر نوبت کاری کارگر در صبح و عصر واقع شود، ۱۰٪ علاوه بر دستمزد عادی به عنوان فوق العاده نوبت کاری به او تعلق می‌گیرد.
۲- اگر نوبت کاری کارگر در صبح و عصر و شب واقع شود، ۱۵٪ علاوه بر دستمزد عادی به عنوان فوق العاده نوبت کاری به او تعلق می‌گیرد.
۳- اگر نوبت کاری کارگر در صبح و شب و یا عصر و شب واقع شود، ۲۲/۵٪ علاوه بر دستمزد عادی به عنوان فوق العاده نوبت کاری به او تعلق می‌گیرد.

کار روز، شب و مختلط

مطابق ماده ۵۳ قانون کار:

کار روز: از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲

کار شب: از ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد روز بعد

کار مختلط: قسمتی از کار در روز و قسمتی در شب انجام می‌شود. مطابق قانون کار به آن قسمت از کار که در شب انجام می‌شود، ۳۵٪ فوق‌العاده علاوه بر دستمزد عادی به کارگر تعلق می‌گیرد؛ مشروط به آنکه کارگر نوبت کار نباشد.



مأموریت

مطابق تبصره ماده ۴۶ قانون کار: مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارمند برای انجام کار، حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. فوق العاده مأموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آن‌ها را تأمین نماید.

انواع مأموریت از لحاظ ممدوده جغرافیایی

- ۱- مأموریت درون شهری: در این نوع مأموریت، زمان مأموریت جزء ساعات کار محسوب شده و حق مأموریت به مأمور تعلق نمی‌گیرد اما هزینه‌های رفت و آمد، صرف غذا و ... به صورت متعارف با تأیید مدیر مربوطه پرداخت خواهد شد.
- ۲- مأموریت برون شهری: اگر شخص مأمور، مسافتی بیش از ۵۰ کیلومتر را طی کند و یا به هر دلیلی شب در محل مأموریت اقامت داشته باشد، در این نوع مأموریت قرار می‌گیرد و به ایشان حق مأموریت تعلق می‌گیرد.
- ۳- مأموریت خارج از کشور: در این نوع مأموریت، مأمور با تصویب هیئت مدیره به خارج از کشور جهت انجام مأموریت مسافرت می‌کند و هزینه اقامت، تأمین غذا، فوق‌العاده مأموریت و ...، قبل از سفر مشخص و در رابطه با آن‌ها توافق می‌گردد.

تعطیل کاری

مطابق ماده ۶۲ قانون کار: روز جمعه، تعطیلی هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. کارگرانی که به هر عنوانی روزهای جمعه کار می‌کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه، ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. مطابق ماده ۶۳ قانون کار: علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید بنابراین کار کارگران در این روز، منجر به دریافت ۴۰٪ فوق العاده تعطیل کاری خواهد شد.

دور کاری

انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود، با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص را «دور کاری» می‌گویند.

مرخصی

عدم حضور مستخدم در ساعات موظف در محل کار با مجوز را مرخصی می‌گویند.

انواع مرخصی‌ها

۱- مرخصی استحقاقی:

مطابق ماده ۶۴ قانون کار: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است (۲۶ روز کاری در سال) و سایر روزهای تعطیل، جز ایام مرخصی محسوب نخواهند شد. مطابق ماده ۶۶ قانون کار: کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند. مطابق ماده ۷۰ قانون کار: مرخصی کمتر از یک روز کاری جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود که به آن «مرخصی ساعتی» می‌گویند. مطابق ماده ۷۱ قانون کار: مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت به ورثه وی پرداخت می‌شود. مطابق ماده ۷۳ قانون کار: کارگرانی که ازدواج دائم داشته باشند و یا همسر، پدر و مادر و فرزندان ایشان فوت شوند، می‌توانند از سه روز مرخصی با استفاده از مزد که از میزان مرخصی استحقاقی سالیانه کسر نخواهد شد استفاده کنند. مطابق تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیر دهی: مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد، جهت ادامه شیر دهی حداکثر تا ۲۴ ماهگی کودک، می‌توانند روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.

۲- مرخصی استعلاجی:

هرگاه فرد شاغل بیمار شود و آن بیماری مانع از انجام خدمت او باشد، می‌تواند از مرخصی استعلاجی با شرایط زیر استفاده کند: الف) تا سقف سه روز، مرخصی استعلاجی با تأیید پزشک معتمد - حقوق و مزایای فرد توسط کارفرما پرداخت خواهد شد. ب) بیش از سه روز، مرخصی استعلاجی با تأیید پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی - حقوق و مزایای فرد پس از پایان دوره استعلاجی توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

مطابق ماده ۷۴ قانون کار: مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی محسوب خواهد شد. مطابق تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی: مدت مرخصی استعلاجی زایمان کارگران زن، شش ماه می‌باشد.

طبق تصویب مجلس شورای اسلامی در ۹۲/۳/۲۰ در بخش‌های دولتی و غیردولتی، مرخصی زنان شاغل ۹ ماه تمام و همچنین همسران آنها نیز از ۳ روز مرخصی اجباری تشویقی برخوردار بوده و کارفرما مکلف است مزد و مزایای مدت مرخصی (۳ ماه اضافه مرخصی زایمان زنان و ۳ روز تشویقی همسران) را به کارگران پرداخت نماید.

مطابق ماده ۶۷ قانون کار: زنانی که سرپرستی افراد تحت حمایت را برعهده دارند، از مزایای حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت (۸۴ روز یا ۱۲ هفته کمک بارداری) برای کودکان زیر ۳ سال بهره‌مند می‌شوند.

۳- مرخصی بدون حقوق

در شرایط زیر استفاده پرسنل از مرخصی بدون حقوق امکان پذیر است:

الف) استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.

ب) قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.

ج) ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند.

د) پس از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلای به بیماری دیگر، قادر به خدمت نباشد و بیماری او صعب‌العلاج تشخیص داده نشود.

مطابق ماده ۷۲ قانون کار: نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق و مدت و شرایط برگشت به کار کارگران با توافق کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

کسری کار و غیبت

عدم حضور فرد شاغل در ساعات موظف در محل کار، بدون مجوز را «کسری کار و غیبت» می‌گویند، که به شرح زیر است:

الف) عدم حضور در ساعات اولیه و انتهای کار به صورت تأخیر در ورود و یا تعجیل در خروج اتفاق افتاده باشد.

ب) عدم حضور در طول ساعات کار و یا در قالب یک یا چند روز کاری اتفاق افتاده باشد.

عوامل تشکیل دهنده کارکرد پرسنل

جهت محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد هر یک از پرسنل، لازم است کارکرد یک ماهه فرد مورد بررسی قرار بگیرد که از روش‌های مختلفی (دستی یا الکترونیکی) انجام می‌گیرد. دستگاه‌های حضور و غیاب به صورت اثر انگشت، کارت‌تی و تشخیص چهره تقسیم بندی می‌شوند.

تهیه و تنظیم فاصله لیست کارکرد پرسنل

کارکرد پرسنل معمولاً به صورت یک ماهه تنظیم، و با تجمیع کارکرد کلیه پرسنل لیست کارکرد آنها جهت محاسبه تنظیم می‌شود؛ به عنوان مثال، بازه زمانی یک ماهه را می‌توان پانزدهم تا پانزدهم یا بیستم تا بیستم در نظر گرفت.



گزینه درست را انتخاب کنید: ✓؟

۱- ساعات عادی کارگران در شبانه روز از ... ساعت و در هفته از ... ساعت نباید تجاوز کند. «کتاب درسی، صفحه ۳»

- (۱) ۵۴ - ۸ (۲) ۴۴ - ۸ (۳) ۵۴ - ۹ (۴) ۴۴ - ۹

۲- مطابق قانون کار، از ساعت ... تا ... بامداد روز بعد، کار شب محسوب می‌شود. «کتاب درسی، صفحه ۹»

- (۱) ۷ - ۲۲ (۲) ۷ - ۲۳ (۳) ۶ - ۲۲ (۴) ۶ - ۲۳

۳- به قسمتی از دستمزد ساعات اضافه کاری که علاوه بر نرخ ساعات عادی به کارگران پرداخت می‌شود، چه می‌گویند؟

«کتاب درسی، صفحه ۵»

- (۱) پاداش اضافه کاری (۲) فوق العاده نوبت کاری (۳) فوق العاده اضافه کاری (۴) فوق العاده شب کاری

۴- میزان مرخصی که می‌توان در سال ذخیره کرد چند روز می‌باشد؟ «کتاب درسی، صفحه ۱۷»

- (۱) ۸ (۲) ۹ (۳) ۱۰ (۴) ۱۲

۵- کارگری از پایان آذر ماه سال ۹۶ شروع به کار کرده است. تعداد روزهایی که می‌تواند در سال ۹۶ مرخصی استفاده کند چند روز

«کتاب درسی، صفحه ۱۷»

- (۱) ۸ (۲) ۸/۵ (۳) ۶ (۴) ۶/۵

۶- کاری که در طول ماه طوری گردش داشته باشد که نوبت‌های آن در صبح و عصر و شب واقع گردد را چه می‌گویند؟ «کتاب درسی، صفحه ۹»

- (۱) کار شبانه (۲) کار اضافی (۳) نوبت کاری (۴) کار سخت و زیان آور

۷- فوق العاده مأموریت ... «کتاب درسی، صفحه ۱۰»

(۱) کمتر از مزد مبنای روزانه کارگران است.

(۲) نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد.

(۳) نباید از نصف مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران کمتر باشد.

(۴) نباید از دو برابر مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران کمتر باشد.

۸- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه ... روز می‌باشد. «کتاب درسی، صفحه ۱۷»

- (۱) ۱۶ (۲) ۲۶ (۳) ۳۶ (۴) ۴۰

- ۹- برای انجام مأموریت، کارمندان حداقل باید چند کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شوند؟ **«کتاب درسی، صفحه ۱۱»**
- | | |
|--------|---------|
| ۲۵ (۱) | ۳۵ (۲) |
| ۵۰ (۳) | ۱۰۰ (۴) |
- ۱۰- مدت مرخصی استعلاجی زایمان کارگران زن کدام گزینه می‌باشد؟ **«کتاب درسی، صفحه ۱۸»**
- | | |
|-----------|-------------|
| ۳ ماه (۱) | ۶ ماه (۲) |
| ۹ ماه (۳) | ۴ یکسال (۴) |

جاهای خالی را با کلمات مناسب پر کنید: ✓؟

- ۱۱- اگر قسمتی از کار در روز و قسمتی در شب انجام شود، این نوع کار ... نامیده می‌شود. **«کتاب درسی، صفحه ۹»**
- ۱۲- فوق العاده کار شب برای کارگران غیرنوبت کار، طبق قانون کار ... درصد می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۹»**
- ۱۳- ساعات نوبت کاری در چهار هفته متوالی نباید از ... تجاوز کند. **«کتاب درسی، صفحه ۹»**
- ۱۴- فوق العاده نوبت کاری کارگرانی که ... یا ... کار می‌کنند، ۲۲/۵٪ می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۹»**
- ۱۵- مرخصی استحقاقی کمتر از یک روز کاری را ... می‌گویند. **«کتاب درسی، صفحه ۱۷»**
- ۱۶- کارگران در صورت عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه ... اضافه بر مزد عادی دریافت خواهند کرد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴»**
- ۱۷- بیش از ... روز مرخصی استعلاجی باید با تأیید پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی استفاده شود. **«کتاب درسی، صفحه ۱۸»**
- ۱۸- عدم حضور مستخدم در ساعات موظف در محل کار که می‌تواند با مجوز باشد را ... می‌گویند. **«کتاب درسی، صفحه ۱۶»**

ص غ صحیح یا غلط بودن جملات زیر را مشخص کنید:

- ۱۹- کل کارکرد کارگر در یک ماه ۱۹۲ ساعت می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۵»**
- ۲۰- کارگری که در نوبت صبح و عصر کار می‌کند ۱۵ درصد فوق العاده نوبت کاری تعلق می‌گیرد. **«کتاب درسی، صفحه ۹»**
- ۲۱- به کارگری که حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید، حق مأموریت تعلق می‌گیرد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۰»**
- ۲۲- در مأموریت درون شهری، حق مأموریت به مأمور تعلق نمی‌گیرد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۱»**
- ۲۳- در مأموریت خارج از کشور، هزینه اقامت و تأمین غذا برعهده مأمور می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۱»**



۲۴- روز ۱۱ اردیبهشت جزء تعطیلی رسمی کارگران می‌باشد و در صورت انجام کار به آن‌ها اضافه کاری تعلق می‌گیرد.

«کتاب درسی، صفحه ۱۴»

۲۵- مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر، در صورت فوت، سوخت می‌گردد.

«کتاب درسی، صفحه ۱۷»

۲۶- مادران شیرده، حداکثر تا بیست ماهگی کارگر، روزانه یک ساعت مرخصی بدون کسر از حقوق استفاده می‌کنند.

«کتاب درسی، صفحه ۱۷»

✓؟ به سوال‌های زیر پاسخ کوتاه دهید:

۲۷- فوق العاده نوبت کاری صبح و عصر - صبح و عصر و شب - صبح و شب به ترتیب چند درصد می‌باشد؟

«کتاب درسی، صفحه ۹»

۲۸- انواع مأموریت از لحاظ محدوده جغرافیایی را نام ببرید.

«کتاب درسی، صفحه ۱۱»

۲۹- در چه شرایطی کارگران می‌توانند از سه روز مرخصی با استفاده از مزد استفاده نمایند؟

«کتاب درسی، صفحه ۱۷»

۳۰- انواع دستگاه‌های حضور و غیاب را نام ببرید.

«کتاب درسی، صفحه ۲۵»

۳۱- انواع کارکرد پرسنل را نام ببرید.

«کتاب درسی، صفحه‌های ۴ و ۵»

۳۲- انواع مرخصی‌ها را نام ببرید.

«کتاب درسی، صفحه‌های ۱۶ تا ۱۹»

✓؟ به سوال‌های زیر پاسخ کامل دهید:

۳۳- اصطلاحات زیر را تعریف کنید.

«کتاب درسی، صفحه‌های ۴، ۵، ۹ و ۱۶»

الف) کارکرد ساعتی ب) کارکرد روزانه ج) کار مختلط د) مرخصی ه) دور کاری

۳۴- در چه صورت به مأموریت برون شهری، حق مأموریت تعلق می‌گیرد؟

«کتاب درسی، صفحه ۱۱»

۳۵- نحوه تعیین مدت، حقوق و شرایط مرخصی استعلاجی را توضیح دهید.

«کتاب درسی، صفحه ۱۸»

۳۶- در چه شرایطی پرسنل می‌توانند از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند؟

«کتاب درسی، صفحه ۱۹»

۳۷- انواع کسری کار و غیبت را نام ببرید.

«کتاب درسی، صفحه ۲۲»

مسئله‌ها:

۳۸- اطلاعات زیر مربوط به آیین نامه داخلی شرکت البرز می‌باشد:

«کتاب درسی، صفحه‌های ۲۲ تا ۲۴»

- ساعت کاری شبانه الی چهارشنبه ساعت ۰۸:۳۰ الی ۱۶:۳۰ و روزهای پنج‌شنبه از ساعت ۰۹:۰۰ الی ۱۳:۰۰ می‌باشد.

- بابت حضور فرد بین ساعات ۰۸:۰۰ تا ۰۸:۳۰ اضافه کاری لحاظ می‌شود.

- برای ورود بعد از ساعت ۰۸:۳۰ و خروج قبل از ساعت ۱۶:۳۰ (شنبه تا چهارشنبه) و ۱۳:۰۰ (پنج‌شنبه) کسری کار بدون مجوز

لحاظ می‌گردد.

ایام هفته	ورود	خروج	کارکرد موظف	کل ساعات حضور	اضافه کاری	مرخصی	کسری کار و غیبت
شنبه	۰۰:۰۰	۰۰:۰۰					
یک‌شنبه	۰۸:۱۶	۱۷:۴۵					
دوشنبه	۰۸:۴۵	۱۶:۴۹					
سه‌شنبه	۰۸:۰۰	۱۷:۱۵					
چهارشنبه	۰۸:۳۰	۱۵:۳۰					
پنج‌شنبه	۰۹:۰۰	۱۲:۰۰					
جمع							

مطلوبست: تکمیل جدول فوق (برای روز شنبه و دوشنبه، با مرخصی کارگر، موافقت شده است).

حکم کارگزینی (پرسنلی)

- در حکم کارگزینی اطلاعات بنیادین محاسبات حقوق و دستمزد با رعایت موارد زیر تهیه می‌شود:
- ۱- رعایت قوانین کار و امور اجتماعی و بخشنامه‌های صادره از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
 - ۲- رعایت طرح طبقه‌بندی مشاغل که به تأیید اداره (وزارت) تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده باشد (در شرکت‌هایی که پرسنل بیشتر از ۵۰ نفر باشد لازم‌الاجرا است).
 - ۳- توجه به سوابق کاری مرتبط و غیرمرتبط.
 - ۴- توجه به میزان تحصیلات.
 - ۵- توجه به پست سازمانی و خدماتی که فرد باید در سازمان یا واحد اقتصادی انجام دهد.
 - ۶- توجه به آیین‌نامه‌های استخدامی و داخلی واحدهای اقتصادی.
- قابل ذکر است حکم کارگزینی همواره برای یک ماه (سی روز) تنظیم می‌شود و در صورت تغییر قوانین مرتبط یا ارتقاء کارکنان و شروع هر سال مالی مجدداً احکام جدید صادر، و تاریخ اجرای حکم نیز درج می‌شود.
- احکام پرسنلی در شرکت‌های خصوصی باید به تأیید مدیر امور اداری و مدیر عامل برسد.

حقوق پایه (مزد مبنا)

حقوقی را که با رعایت قانون کار به کارگران رسمی و یا به‌وسیله عقد قراردادی که مغایر قانون کار نباشد به کارگران قراردادی برای انجام کار به‌صورت ساعتی، روزانه، هفتگی و معمولاً ماهانه پرداخت می‌شود، حقوق یا مزد مبنا می‌گویند.

پایه سنواتی

قسمتی از حقوق پایه که توسط شورای عالی کار تصویب و ابلاغ شده است و معمولاً با حداقل دستمزد جمع و به‌صورت چند ماه یک بار یا سالی یک بار به کارگر پرداخت می‌شود.

پایه سنواتی یکی از مزایای جانبی دستمزد است و تغییر میزان سالانه آن ارتباطی با افزایش دستمزد ندارد.

پایه سنواتی به کارگری که حداقل یک سال سابقه کار در همان شرکت داشته باشد تعلق می‌گیرد.

انواع مزایای کارکنان

مبالغی که بجز حقوق اصلی به کارگران پرداخت می‌شود که از نظر استمرار به‌صورت مزایای مستمر و غیرمستمر و از نظر نوع پرداخت به‌صورت نقدی و غیرنقدی تقسیم می‌شوند، به شرح زیر می‌باشند:

الف) مزایای مستمر: مجموعه پرداخت‌های ماهانه یا سالانه که معمولاً در حکم حقوق و لیست حقوق و مزایا ثبت و پرداخت می‌شود که شامل حقوق ثابت، مزایای مستمر شغلی، حق اولاد، حق مسکن و حق ایاب و ذهاب، فوق‌العاده بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی، محل خدمت، اشتغال خارج از مرکز، نوبت‌کاری و کسب و ... می‌باشد.

ب) مزایای غیرمستمر: مواردی که روال پرداخت ثابتی نداشته و ممکن است هرچند ماه یک بار به کارگر پرداخت شود، که شامل: اضافه‌کاری، پاداش انجام کار، عیدی، پاداش آخر سال، هزینه تهیه لباس، هزینه‌های پرداختی بابت درمان و معالجه، بهره‌وری، خسارت اخراج، فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل، بازخرید خدمت، بازخرید مرخصی و ... بوده و طبق مقررات استخدامی و یا قانون کار از طرف کارفرما به کارکنان پرداخت می‌شود.

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای مانند کمک هزینه مسکن، بن کارگری، حق اولاد، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت محسوب نمی‌شوند و به همین علت در محاسبات سنوات خدمت و یا افزایش حقوق به مزد ثابت اضافه نمی‌گردند.

شرایط تعلق گرفتن حق اولاد:

- حداقل سابقه پرداخت حق بیمه کارگر ۷۲۰ روز کاری (۲۴ ماه)
- فرزند پسر کمتر از ۱۸ سال و یا مشغول تحصیل باشد تا پایان تحصیل
- فرزند دختر تا قبل از ازدواج
- فرزند در اثر بیماری یا معلولیت طبق گواهی کمیسیون پزشکی قادر به کار نباشد.



مبلغ حق اولاد برای هر فرزند معادل ۳ برابر حداقل مزد روزانه می‌باشد و برای هر تعداد فرزند قابل پرداخت است.

حداقل دستمزد با توجه به شرایط تورمی و برخی شرایط دیگر، در آغاز هر سال توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود و کارفرمایان موظف هستند طبق قانون، حداقل مزد را در ساعات قانونی تعیین شده پرداخت کنند و اگر قراردادی غیر از حداقل مزد انجام بگیرد موظف به پرداخت مابه‌التفاوت هستند. در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل باشند، حقوق ثابت شامل مزد مینا و پایه سنوات است و اگر دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل نباشند، حقوق ثابت شامل مزد مینا، پایه سنوات و مزایای ثابت پرداختی می‌باشد که براساس ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار، پرداخت می‌گردد؛ مانند حق جذب، مزایای سختی کار، فوق‌العاده شغل و

نمونهٔ محاسبه دستمزد پایه روزانه

دستمزد پایه روزانه سال جدید = پایه سنوات روزانه سال جدید + [افزایش مبلغی حقوق سال جدید + درصد افزایش حقوق سال جدید / ۱ × پایه حقوق روزانه سال قبل]

مراحل تهیه لیست حقوق و دستمزد

مرحله اول - طراحی قسمت اطلاعات پرسنل: اطلاعات اولیه شامل میزان سابقه بیمه به جهت تعلق حق اولاد و اینکه بیمه کسر شود یا خیر، تعداد اولاد و ... می‌باشد.

مرحله دوم - طراحی قسمت اطلاعات مکتبی پرسنل: شامل حقوق پایه و مزایا از قبیل پایه سنوات، حق اولاد، بن کارگری و حق مسکن.

مرحله سوم - طراحی قسمت اطلاعات کارکرد پرسنل: کارکرد پرسنل از رابطهٔ زیر به دست می‌آید:

(تعمیل در خروج + تأخیر در ورود + مرخصی) - (اضافه کاری + کارکرد موظف)

مرحله چهارم - محاسبه حقوق و مزایا: مبنای کارکرد ۳۰ روز کاری، برابر ۲۲۰ ساعت (برخی از شرکت‌ها ۱۹۲ ساعت) که برابر هر روز کاری ۷/۳۳ ساعت است.

• محاسبه دستمزد / محاسبه کسری کار و غیبت (روزانه) = $\frac{\text{پایه سنوات} + \text{حقوق پایه}}{۳۰}$

• محاسبه دستمزد / محاسبه کسری کار و غیبت (ساعتی) = $\frac{\text{پایه سنوات} + \text{حقوق پایه}}{۲۲۰}$

• محاسبه اضافه کاری (ساعتی) = $۱۴۰\% \times \text{دستمزد ساعتی}$

• فوق‌العاده تعطیل کاری (ساعتی) = $۴۰\% \times \text{دستمزد ساعتی}$

• فوق‌العاده نوبت کاری (ساعتی) = درصد نوبت کاری \times دستمزد ساعتی

• فوق‌العاده شب کاری (ساعتی) = $۳۵\% \times \text{دستمزد ساعتی}$

• حق مأموریت (روزانه / ساعتی) = دستمزد روزانه / دستمزد ساعتی

مرحله پنجم - محاسبه کسور حقوق و مزایا

کارفرما موظف است با توجه به مصوبات قانونی و یا بر اساس توافق به عمل آمده با کارگر یا کارمند، مبالغی را تحت عنوان کسورات از حقوق و دستمزد کارکنان کسر و به سازمان‌های ذینفع پرداخت کند، که شامل کسورات قانونی (اجباری) و کسورات توافقی (اختیاری) به شرح زیر می‌باشد:

کسور قانونی

وجهی که کارفرما به نمایندگی از طرف سازمان‌های مربوط بر اساس مصوبه‌های قانونی باید از دستمزد کارگران کسر و به سازمان‌های ذینفع پرداخت کند. این کسور عبارت‌اند از: حق بیمه اجتماعی سهم کارگر، بدهی شخص به صندوق اجرا (اجرائیات) و مالیات بر درآمد حقوق که هر یک از این موارد را بررسی می‌کنیم.

۱) حق بیمه سهم کارگر:

به موجب ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرما موظف است کارگران را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کند. که حق بیمه سهم کارگر ۷٪ و سهم کارفرما ۲۳٪ بوده و در لیست حقوق و دستمزد فقط سهم کارگر محاسبه و کسر می‌شود. (کلیه اقلام حقوق و دستمزد بجز حق اولاد و حق مأموریت شامل کسر حق بیمه می‌باشند)

۲) صندوق اجرا (اجرائیات)

اجرائیات به مبلغی گفته می‌شود که طبق قانون و یا به موجب احکام صادره از سوی مراجع قانونی باید توسط کارفرما از حقوق کارگر کسر و به حساب صندوق اجرا واریز شود.

بعضی از دلایل صدور احکام مبنی بر کسر مبلغی از حقوق، توسط دادگاه‌های صالحه عبارت است از:

- ۱- عدم پرداخت نفقه یا مهریه و ارائه شکایت همسر به دادگاه خانواده برای دریافت نفقه یا مهریه.
- ۲- عدم پرداخت بدهی توسط کارگر به اشخاص ثالث و ارائه شکایت طلبکار به دادگستری جهت وصول طلب.
- ۳- اگر کارگر محکوم به پرداخت غرامت به جهت خسارت وارده به کارفرمای خود باشد، در قبال این غرامت، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. (این مبلغ نباید از $\frac{1}{4}$ کل مزد کارگر بیشتر باشد)
- ۴- عدم پرداخت اقساط توسط شخص ثالثی که کارگر ضمانت پرداخت اقساط وی را متعهد شده است.
- ۵- کارگر محکوم به پرداخت دیه باشد.

۳) مالیات بر درآمد حقوق:

طبق ماده ۸۴ قانون مالیات‌های مستقیم همه‌ساله میزان معافیت‌های مالیاتی تغییر می‌یابد و این تغییر موجب تغییر در روند محاسبه حقوق و دستمزد می‌شود؛ مثلاً در سال ۱۳۹۶ سقف معافیت ماهانه ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال بوده که می‌بایست نسبت به مازاد آن ۱۰٪ مالیات پرداخت شود.

نکته: حق مأموریت شامل مالیات نمی‌باشد.

کسور توافقی

وجوهی است که با توافق کارگر و یا بر اساس قرارداد بین کارگر و کارفرما، در زمان تنظیم لیست از دستمزد کارکنان کسر می‌شود که عبارتند از: مساعده، بدهی کارگر به شرکت تعاونی یا به اشخاص، اضافه پرداخت ماه قبل و سایر موارد.

۱) مساعده: بخشی از حقوق که به‌طور معمول قبل از پایان هر ماه به‌علت نیاز کارکنان، به آنان پرداخت می‌شود و در زمان تهیه لیست حقوق و دستمزد همان ماه به‌طور کامل از حقوق آن‌ها کسر می‌گردد.

۲) بدهی کارگر به شرکت تعاونی یا به اشخاص: بنا به درخواست کارکنانی که به شرکت تعاونی و یا به اشخاص دیگر بدهکارند، کارفرما اقساط بدهی را ماهانه از دستمزد آنان کسر و به طلبکاران پرداخت می‌کند.

۳) اضافه پرداخت ماه قبل: اگر در ماه قبل بر اثر اشتباه محاسباتی مبلغی بیشتر به کارگر پرداخت شود، در ماه جاری از دستمزد وی کسر می‌شود.

سایر موارد: اقسام وام، کسری کار و غیبت، سایر بیمه‌ها و ...

مرحله ششم - تکمیل لیست حقوق و دستمزد

در این مرحله با توجه به مستندات لازم و رعایت آخرین قوانین مربوط، مبلغ خالص پرداختی حقوق کارگر تعیین و محاسبات انجام گرفته در جمع حقوق و مزایا و خالص پرداختی حقوق کنترل می‌گردد.

لازم به ذکر است که پس از تنظیم لیست حقوق و دستمزد، خود تهیه‌کننده یا افراد دیگری که معمولاً شامل مدیر امور مالی یا مدیر مؤسسه می‌باشد، لیست را تأیید کرده و نسبت به درخواست صدور چک به مبلغ جمع ستون خالص پرداختی حقوق اقدام می‌شود.

مثال ۳: با توجه به فرضیات مثال اول و اطلاعات زیر که در شهریور ماه بدست آمده است، لیست حقوق و دستمزد و مبلغ خالص پرداختی حقوق شهریور ماه تهیه گردد.

کارکرد شهریور ماه ۲۳۰ ساعت (یک روز از کار عادی از ساعت ۲۲ الی ۲ بامداد نیز کار کرده است)

- دریافت وام در ابتدای شهریور ماه به مبلغ ۱۴,۴۰۰,۰۰۰ ریال با اقساط ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال به صورت ماهانه از پایان شهریور ماه

- آقای قدرتی در هفته سوم ۴ ساعت مأموریت داشته که بر اساس نرخ دستمزد ساعتی محاسبه می‌گردد.

- مالیات حقوق مازاد بر ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال ۱۰٪ می‌باشد.

- استاندارد عادی کار شهریور ماه ۲۲۰ ساعت است.

- حق اولاد نیز ۶,۶۰۰,۰۰۰ ریال به وی تعلق می‌گیرد.

ساعت اضافه کاری $230 - 220 = 10$

اضافه کاری $10 \times 150,000 \times 140\% = 2,100,000$
 حقوق اصلی $220 \times 150,000 = 33,000,000$
 شب کاری $4 \times 150,000 \times 135\% = 810,000$
 حقوق و مزایای مشمول بیمه ۳۵,۹۱۰,۰۰۰

حق بیمه سهم کارگر $35,910,000 \times 7\% = 2,513,700$

حق مأموریت (معاف از بیمه و مالیات) $4 \times 150,000 = 600,000$

کل حقوق و مزایا (بجز حق مأموریت) حق اولاد شب کاری حقوق پایه اضافه کاری

$2,100,000 + 33,000,000 + 810,000 + 6,600,000 = 42,510,000$

مالیات حقوق شهریور ماه $(42,510,000 - 20,000,000) \times 10\% = 2,191,000$

- $600,000$ حق مأموریت + $810,000$ شب کاری + $6,600,000$ حق اولاد + $2,251,000$ مالیات + $2,513,700$ حق بیمه کارگر (اصلی)

$(1,200,000 + 2,251,000 + 2,513,700 + 2,251,000) = 8,214,700$

$42,510,000 - 8,214,700 = 34,295,300$

شرکت دنا

لیست حقوق و دستمزد برای شهریور ماه سال ۱۳XX

امضاء	تخصص حقوق پرداختی	جمع کسورات	حساب حقوق و دستمزد										نوع کار		شماره نامین اجتماعی	شماره کارت						
			کسورات			جمع حقوق و مزایا	مالیات حقوق	جمع حقوق و مزایای مشمول مالیات	حق بیمه	جمع حقوق و مزایای مشمول بیمه	سایر مزایا	حق اولاد	حق مأموریت	حق اولاد			حقوق شب کاری	حقوق اضافه کاری	حقوق عادی	دستمزد		
			وام	بیمه	مالیات															روزانه	ساعتی	
	۳۷۱۴۵۳۰۰	۵۹۶۶۷۰۰	۱۲۰۰۰۰۰	۲۲۵۱۰۰۰	۲۵۱۳۷۰۰	۴۲۵۱۰۰۰	۲۲۵۱۰۰۰	۲۲۵۱۰۰۰	۲۵۱۳۷۰۰	۲۵۹۱۰۰۰	-	-	۶۰۰۰۰۰	۶۶۰۰۰۰۰	۸۱۰۰۰۰	۲۱۰۰۰۰۰	۳۳۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰	روزکار	قدرتی	۸۴۷۲-۱۵	۸۳۳

مهر و امضای کارفرما:

امضای کنترل کننده:

امضای تنظیم کننده:

گزینه درست را انتخاب کنید:



«کتاب درسی، صفحه ۴۷»

۴۱- کدام یک از گزینه‌های زیر جزء مزایای غیرمستمر نمی‌باشد؟

(۴) بازخريد مرخصی

(۳) پاداش آخر سال

(۲) اضافه کاری

(۱) نوبت کاری

«کتاب درسی، صفحه ۴۵»

۴۲- اقلام مندرج در حکم کارگزینی برای چه مدت زمانی تنظیم می‌شوند؟

(۴) حداقل ۳ ماه

(۳) یک دوره مالی

(۲) یک ماه

(۱) یک سال



«کتاب درسی، صفحه ۴۸»

۴۳- حداقل دستمزد کارگران توسط کدام نهاد یا سازمان اعلام می‌شود؟

(۱) وزارت کار و تعاون (۲) هیئت دولت (۳) شورای عالی کار (۴) توافق کارگر و کارفرما

«کتاب درسی، صفحه ۶۱»

۴۴- کدام گزینه فرمول صحیح فوق‌العاده تعطیل کاری ساعتی کارگر می‌باشد؟

(۱) $\frac{۴۰\% + \text{حقوق پایه}}{۳۰}$
 (۲) $۱۴۰\% \times \text{دستمزد ساعتی}$
 (۳) $۳۵\% \times \text{دستمزد ساعتی}$
 (۴) $۴۰\% \times \text{دستمزد ساعتی}$

«کتاب درسی، صفحه ۶۷»

۴۵- کدامیک از این موارد، جزء کسورات قانونی حقوق و دستمزد نمی‌باشد؟

(۱) مالیات حقوق و دستمزد
 (۲) بدهی کارگر به شرکت تعاونی
 (۳) حق بیمه‌های اجتماعی
 (۴) بدهی کارگر به صندوق اجرا

۴۶- چند درصد از حق بیمه اجتماعی توسط کارگر و چند درصد توسط کارفرما پرداخت می‌شود؟ (به ترتیب از راست به چپ)

«کتاب درسی، صفحه ۶۷»

(۱) ۷-۳۰ (۲) ۷-۲۳ (۳) ۷-۱۰ (۴) ۳-۷

«کتاب درسی، صفحه ۶۸»

۴۷- مبلغی که معمولاً در مؤسسات قبل از پایان هر ماه، به وسیله کارفرما به کارگران پرداخت می‌شود، چه نامیده می‌شود؟

(۱) مساعده (۲) وام (۳) پاداش (۴) حق مأموریت

«کتاب درسی، صفحه ۶۷»

۴۸- کدام یک از این موارد جزء کسور قانونی دستمزد و حقوق است؟

(۱) مالیات
 (۲) بدهی کارگران به شرکت تعاونی
 (۳) وام مسکن
 (۴) مساعده

«کتاب درسی، صفحه ۶۷»

۴۹- کارگری در سال ۱۳۹۶ مبلغ ۲۰,۸۰۰,۰۰۰ ریال حقوق دریافت می‌کند. مالیات وی چند ریال می‌باشد؟

(۱) ۲,۰۸۰,۰۰۰ (۲) ۲,۰۰۰,۰۰۰ (۳) ۸۰,۰۰۰ (۴) ۲۰۸,۰۰۰

۵۰- قسمتی از حقوق پایه که معمولاً با حداقل دستمزد جمع و به کارگر به صورت چند ماه یک بار یا سالانه پرداخت می‌شود را چه

«کتاب درسی، صفحه ۴۷»

می‌گویند؟

(۱) مزایای مستمر (۲) مزایای غیرمستمر (۳) پایه سنواتی (۴) پاداش انجام کار

جاهای خالی را با کلمات مناسب پر کنید:



«کتاب درسی، صفحه ۴۵»

۵۱- در ... میزان تحصیلات و سوابق کاری ذکر می‌شود.

«کتاب درسی، صفحه ۴۷»

۵۲- از مزایای جانبی دستمزد ... می‌باشد که تغییر میزان سالانه آن ارتباطی با افزایش دستمزد ندارد.

«کتاب درسی، صفحه ۴۷»

۵۳- حق مسکن، حق اولاد و نوبت کاری از مزایای ... می‌باشند.

«کتاب درسی، صفحه ۴۷»

۵۴- اضافه کاری، عیدی و بازخرید مرخصی از مزایای ... می‌باشند.

«کتاب درسی، صفحه ۴۸»

۵۵- مبلغ حق اولاد برای هر فرزند معادل ... می‌باشد.

«کتاب درسی، صفحه ۵۸»

۵۶- نحوه محاسبه کارکرد پرسنل = (..... + تأخیر در ورود + مرخصی) - (..... + کارکرد موظف)

۵۷- از جمله کسور قانونی ... می‌باشد که در آن کارگر محکوم به پرداخت دیه بوده و باید مبلغ مربوطه از حقوق و دستمزد وی کسر

«کتاب درسی، صفحه ۶۷»

گردد.

۵۸- اضافه پرداخت ماه قبل جزء ... می‌باشد که در ماه جاری از حقوق و دستمزد کارگر کسر می‌شود. **«کتاب درسی، صفحه ۶۸»**

ص غ صحیح یا غلط بودن جملات زیر را مشخص کنید:

- ۵۹- در تهیه حکم کارگزینی باید به پست سازمان و خدماتی که فرد در سازمان دارد توجه شود. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۵»**
- ۶۰- پایه سنواتی به کارگری که حداقل یک سال سابقه کار در همان شرکت داشته باشد تعلق می‌گیرد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۷»**
- ۶۱- مزایای مستمر شامل نقدی و غیرنقدی می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۷»**
- ۶۲- بن کارگری و حق اولاد جزء اطلاعات حکمی محسوب می‌شود. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۶»**
- ۶۳- مبلغ حق اولاد تنها برای ۲ فرزند قابل پرداخت است. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۸»**
- ۶۴- مبنای کارکرد ۳۰ روز کاری برابر ۱۷۶ ساعت است. **«کتاب درسی، صفحه ۶۰»**
- ۶۵- حق بیمه اجتماعی سهم کارگر و کارفرما در لیست حقوق و دستمزد محاسبه و نوشته می‌شود. **«کتاب درسی، صفحه ۶۷»**
- ۶۶- سقف معافیت مالیاتی سال ۱۳۹۶ مبلغ ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. **«کتاب درسی، صفحه ۶۷»**

✓؟ به سوال‌های زیر پاسخ کوتاه دهید:

- ۶۷- احکام پرسنلی در شرکت‌های خصوصی به تأیید کدام بخش می‌رسند؟ **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۵»**
- ۶۸- کسورات قانونی (اجباری) را نام ببرید. **«کتاب درسی، صفحه ۶۷»**
- ۶۹- چه مواردی مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشند؟ **«کتاب درسی، صفحه ۶۷»**
- ۷۰- کسورات توافقی (اختیاری) را نام ببرید. **«کتاب درسی، صفحه ۶۸»**
- ۷۱- به هنگام تکمیل لیست حقوق و دستمزد چه مواردی انجام می‌گیرد؟ **«کتاب درسی، صفحه ۷۰»**

✓؟ به سوال‌های زیر پاسخ کامل دهید:

- ۷۲- اصطلاحات زیر را تعریف کنید. **«کتاب درسی، صفحه‌های ۶۳، ۱۴۷، ۶۷ و ۶۸»**
- الف) حقوق پایه ب) پایه سنواتی ج) کسورات قانونی د) کسورات توافقی
- ۷۳- مواردی که در تهیه حکم کارگزینی باید رعایت شوند را نام ببرید. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۵»**
- ۷۴- شرایط تعلق گرفتن حق اولاد به کارگر را نام ببرید. **«کتاب درسی، صفحه ۱۴۸»**
- ۷۵- در چه مواقع احکام اجرائیات صادر می‌شوند؟ **«کتاب درسی، صفحه ۶۷»**



مسئله‌ها:

۷۶- در پایان آذر ماه سال ۱۳۹۶ اطلاعات زیر به واحد حسابداری حقوق و دستمزد شرکت دماوند ارسال شده است: (مبالغ به ریال)

«کتاب درسی، صفحه ۷۲»

آقای خلیلی		آقای جلیلی	
شماره کارت	۵۳۰	شماره کارت	۵۲۰
شماره تأمین اجتماعی	۱۰۰-۲۵-۳۴	شماره تأمین اجتماعی	۱۰۰-۲۵-۳۲
حقوق هر ساعت کار	۱۸۵,۰۰۰	حقوق هر ساعت کار	۱۷۰,۰۰۰
نوع کار: نوبت کار عصر و شب		نوع کار: روزکار	
جمع ساعات کارکرد (در آذر ماه)	۲۲۰	جمع ساعات کارکرد (در آذر ماه)	۲۴۴
ساعات استاندارد عادی	۲۲۰	ساعات استاندارد عادی	۲۲۰
حق مأموریت	—	حق مأموریت	۸۵۰,۰۰۰
حق اولاد	۸,۱۴۰,۰۰۰	حق اولاد	—
اقساط وام	۱,۳۰۰,۰۰۰	اقساط وام	۱,۱۰۰,۰۰۰
مساعده	—	مساعده	۷۰۰,۰۰۰

مالیات مطابق با مقررات سال ۹۶ محاسبه می‌شود.

مطوبست: الف) انجام محاسبات هزینه حقوق و دستمزد شرکت.

ب) تهیه لیست حقوق و دستمزد شرکت.

«کتاب درسی، صفحه ۷۲»

۷۷- شرکت سبلان اطلاعات مربوط به آقای مولایی را به شرح زیر اعلام نموده است:

شماره کارگر	۱۳۰۸	شماره بیمه اجتماعی	۸۵-۸۴-۶۰۰
کارگر روزکار		دستمزد پایه	۸۸۰,۰۰۰
کارکرد ماه	۲۴۴	مساعده	۲۰۰,۰۰۰
حق مسکن	۶۰,۰۰۰	حق اولاد	۳۰,۰۰۰

لازم به ذکر است که جمع حقوق و مزایا تا سقف ۶۰۰,۰۰۰ ریال معاف از مالیات و مازاد بر آن مشمول ۱۰٪ مالیات است.

مطلوبست: انجام محاسبات هزینه حقوق و تهیه لیست آن (کارکرد ماهانه ۲۲۰ ساعت)

«کتاب درسی، صفحه ۷۲»

۷۸- اطلاعات مربوط به ۲ نفر از کارگران شرکت سهند در ماه فروردین بدین شرح است:

نام کارگر	حقوق ثابت	حق مسکن	حق اولاد	ساعات کارکرد	مساعده
آقای رحمتی	۹۹۸,۰۰۰	۱۵,۰۰۰	—	۲۱۷	۲۰۰,۰۰۰
آقای رحمانی	۸۶۴,۰۰۰	۱۲,۰۰۰	۱۰,۰۰۰	۲۱۰	—

سایر اطلاعات:

۱- ساعات کارکرد عادی طی ماه ۱۹۲ ساعت می‌باشد.

۲- مالیات تا مبلغ ۴۰۰,۰۰۰ ریال جمع حقوق و مزایا در ماه معاف و نسبت به مازاد ۱۳٪ تعلق می‌گیرد.

مطلوبست: محاسبه حقوق و دستمزد و تنظیم لیست حقوق و دستمزد.

۷۹- حقوق ثابت آقای فرهادی ۱,۸۶۲,۴۰۰ ریال می‌باشد. وی در دی ماه ۲۰۵ ساعت کار کرده است (ساعات کارکرد عادی در کارخانه

«کتاب درسی، صفحه ۷۲»

۱۹۲ ساعت می‌باشد).

کسورات حقوق و دستمزد شامل: بیمه سهم کارگر - مالیات تا مبلغ ۱,۲۸۰,۰۰۰ ریال جمع حقوق و مزایا معاف بوده و نسبت به مازاد به نرخ ۱۵٪ محاسبه می‌شود - وام مسکن ۳۰۰,۰۰۰ ریال.

لازم به ذکر است که حق ایاب و ذهاب ۱۵۰,۰۰۰ ریال و حق اولاد ۳۰,۰۰۰ ریال تعلق می‌گیرد.

مطلوبست: محاسبه و تنظیم لیست حقوق و دستمزد.

حق بیمه‌های حقوق و دستمزد

تصریف حق بیمه؛ وجوهی است که به حکم قانون تأمین اجتماعی جهت استفاده از مزایای آن به این سازمان پرداخت می‌شود و تمامی وجوه و مزایای نقدی و غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه شده پرداخت می‌شود، مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرند.

● **اجزاء حق بیمه؛** ۳۰٪ بیمه پرداختی به سازمان تأمین اجتماعی؛ شامل:

۷٪ سهم کارگر ← کسور قانونی

۲۰٪ سهم کارفرما
۳٪ بیمه بیکاری

وجوه مبنای کسر حق بیمه نباید از حداقل مزد سالانه کمتر و از حداکثر حقوق مبنای کسر حق بیمه (۷ برابر حداقل مزد) که توسط شورای عالی تأمین اجتماعی اعلام می‌شود، بیشتر باشد.

در مشاغل سخت و زیان‌آور، علاوه بر ۲۳٪ حق بیمه، کارفرما ۴٪ مستمری کارهای سخت و زیان‌آور پرداخت می‌کند و حق بیمه کارآموزان به نسبت مزد آن‌ها پرداخت شده و نباید از حداقل مزد کمتر باشد؛ در غیر این صورت مابه‌التفاوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرماست.

● حقوق و مزایای غیرمشمول حق بیمه؛

(۱) بازخرید ایام مرخصی

(۲) حق اولاد حداکثر تا میزان قابل پرداخت طبق ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی

(۳) هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت

(۴) حق همسر پرداختی به کارکنان در مؤسسات مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت

(۵) پاداش، پاداش افزایش تولید، پاداش نهضت سوادآموزی و عیدی

(۶) کمک هزینه مسکن و بن کارگری در ایام بیماری

(۷) حق شیر

(۸) حق تضمین (کسر صندوق)

(۹) خسارات اخراج و مزایای پایان کار (حق سنوات)

(۱۰) حق الزحمة امام جماعت

(۱۱) حق حضور اعضای غیرموظف در جلسات هیئت مدیره

لازم به ذکر است که حقوق پرداختی به افرادی که طبق مدارک ارائه شده از سوی کارفرما شاغل یا بازنشسته کشوری، لشکری، بانک‌ها و سایر دستگاه‌ها بوده و مشمول تأمین اجتماعی نیستند، مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد.

موارد فوق به صورت مزایای نقدی می‌باشد، اما مزایای غیرنقدی مستمر مانند مواد غذایی، پوشاک و ... که توسط هیئت مدیره پیشنهاد شده و به تصویب شورای عالی می‌رسد، به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌شود.

● معافیت‌های حق بیمه؛

(۱) جانبازان شاغل از پرداخت ۷٪ حق بیمه معاف هستند.

(۲) کارفرمایانی که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با حداقل مدرک کارشناسی به صورت کارورزی جذب کنند، از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما برای مدت ۲ سال از تاریخ شروع به کار معاف هستند.

(۳) جهت حمایت از کارگاه‌های کوچکی که حداکثر ۵ نفر بیمه شده دارند، حق بیمه شامل ۷٪ سهم کارگر و ۳٪ بیکاری سهم کارفرما است.

● مدارک ارسالی بیمه و مهلت ارسال آن؛

کارفرمایان مکلف‌اند لیست حقوق و دستمزد بیمه شدگان مربوط به هر ماه را حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد به صورت حضوری (CD تهیه شده) به شعبه یا کارگزاری ارسال و یا به صورت غیرحضوری (اینترنتی) ثبت و رسید لیست و برگ پرداخت را دریافت کنند. (البته از قبل چک به مبلغ ۳۰٪ حق بیمه تنظیم می‌شود)



*** جرایم ناشی از حق بیمه به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

جرایم ناشی از عدم ارسال به موقع لیست حقوق و دستمزد

(۱) اگر کارفرما حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد لیست حقوق و دستمزد را ارائه نکند ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ۱۰٪ همان ماه خواهد بود.

(۲) مابه‌التفاوت مقایسه لیست ارسال کارفرما و بازرسی انجام گرفته، فقط در صورتی که لیست بعد از مهلت مقرر قانونی ارسال شده باشد مشمول جریمه عدم ارسال لیست می‌گردد.

(۳) کارفرمایانی که به طور کلی از ارسال لیست امتناع کرده یا برخی ماه‌ها ارسال نمی‌کنند، مشمول جریمه عدم ارسال به میزان لیست بازرسی می‌باشند.

جرایم ناشی از تأخیر پرداخت حق بیمه

(۱) کارفرمایانی که در موعد مقرر تمام یا بخشی از حق بیمه مستند به لیست مربوط به هر ماه را پرداخت نکنند، علاوه بر پرداخت اصل حق بیمه، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ۲٪ تمام یا کسر بدهی قطعی پرداخت نشده به ازای هر ماه تأخیر می‌باشند.

(۲) مانده بدهی‌های اعلام شده به کارفرمایان از تاریخ قطعیت، مشمول ۲٪ جریمه تأخیر تأدیه ماهانه می‌باشند.

(۳) در صورت تقسیط بدهی، اگر کارفرما هر یک از اقساط را تا سررسید قسط بعدی پرداخت نکند بدهی تبدیل به حال شده و از تاریخ تبدیل به حال، جریمه نقدی تأخیر پرداخت حق بیمه نسبت به مانده بدهی به میزان ۲٪ هر ماه تأخیر، محاسبه و جرایم مطالبه شده قبلی نیز به نسبت مانده بدهی قابل وصول می‌باشند.

☞ **مثال:** اطلاعات زیر مربوط به کارگران شرکت «قلم» در بهمن ماه سال ۹۶ در دست است:

نام کارگر	حقوق ماهانه	بن	حق مسکن	حق اولاد	اضافه کاری	جمع حقوق و مزایا
احمدی	۹,۴۵۴,۳۷۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۱۸۵,۹۸۲	-	۱۱,۱۴۰,۳۵۹
اکبری	۹,۴۵۴,۳۷۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۱۸۵,۹۸۲	۱,۸۸۶,۲۳۰	۱۳,۰۲۶,۵۸۹
اسدی	۹,۵۴۶,۴۴۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	-	-	۱۱,۰۴۶,۴۴۷
اصغری	۹,۴۵۴,۳۷۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	-	۴۴۹,۱۱۹	۱۱,۴۰۳,۴۹۶
فرهادی	۹,۵۴۶,۴۴۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۹۲,۹۹۱	-	۱۱,۱۳۹,۴۳۸
فرامرزی	۹,۴۵۴,۳۷۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۹۲,۹۹۱	-	۱۱,۰۴۷,۳۶۸

مطلوب است: الف) تهیه جدول حقوق و مزایای مشمول بیمه؛ به تفکیک کارکنان و حق بیمه

ب) محاسبه کل مبلغ پرداختی بابت حق بیمه

توجه: ارقام اعشاری گرد شده‌اند.

الف)

نام کارگر	حقوق و مزایای مشمول بیمه	حق بیمه سهم کارگر ۷٪	حق بیمه سهم کارفرما ۲۰٪	حق بیمه سهم کارفرما (۳٪ بیکاری)	حق بیمه پرداختی ۳۰٪
احمدی	۱۰,۹۵۴,۳۷۷	۷۶۶,۸۰۶	۲,۱۹۰,۸۷۶	۳۲۸,۶۳۱	۳,۲۸۶,۳۱۳
اکبری	۱۲,۸۴۰,۶۰۷	۸۹۸,۸۴۳	۲,۵۶۸,۱۲۱	۳۸۵,۲۱۸	۳,۸۵۲,۱۸۲
اسدی	۱۱,۰۴۶,۴۴۷	۷۷۳,۲۵۱	۲,۲۰۹,۲۸۹	۳۳۱,۳۹۴	۳,۳۱۳,۹۳۴
اصغری	۱۱,۴۰۳,۴۹۶	۷۹۸,۲۴۵	۲,۲۸۰,۶۹۹	۳۴۲,۱۰۵	۳,۴۲۱,۰۴۹
فرهادی	۱۱,۰۴۶,۴۴۷	۷۷۳,۲۵۱	۲,۲۰۹,۲۸۹	۳۳۱,۳۹۴	۳,۳۱۳,۹۳۴
فرامرزی	۱۰,۹۵۴,۳۷۷	۷۶۶,۸۰۶	۲,۱۹۰,۸۷۶	۳۲۸,۶۳۱	۳,۲۸۶,۳۱۳
					۲۰,۴۷۳,۷۲۵

مالیات حقوق و دستمزد

تعریف مالیات حقوق: به موجب ماده ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم، درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگری در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال در ایران برحسب مدت یا کار انجام یافته به صورت نقد یا غیرنقد تحصیل می‌کند، مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.

● **مقوق و دستمزد مشمول مالیات:** حقوق و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر و یا غیرمستمر قبل از وضع کسورات و پس از کسر معافیت‌های مقرر در قانون مالیات‌های مستقیم.

● معافیت‌های مالیاتی مقوق و دستمزد:

الف) ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم:

(۱) حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراثت و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده نشده.

(۲) هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل (حق مأموریت)

(۳) مسکن واگذار شده به کارگران و خانه‌های ارزان قیمت سازمانی واگذار شده به کارگران جهت استفاده

(۴) وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی، معالجه و ...

(۵) عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعاً معادل $\frac{1}{12}$ میزان معافیت مالیاتی

(۶) وجوهی که کارفرما بابت هزینه معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آن‌ها مستقیماً به وسیله حقوق بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد اسناد و مدارک پرداخت کند.

(۷) مزایای غیرنقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل $\frac{2}{12}$ معافیت مالیاتی

(۸) درآمد حقوق پرسنل نیروهای مسلح (نظامی و انتظامی و ...)

ب) ماده ۹۲ قانون مالیات‌های مستقیم: ۵۰٪ مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته بخشوده می‌شود.

ج) ماده ۱۳۷ قانون مالیات‌های مستقیم: هزینه‌های درمانی پرداختی هر فرد و افراد تحت تکفل، از درآمد مشمول مالیات کسر می‌شود.

د) ماده ۱۳۹ قانون برنامه سوم توسعه: اقساط ماهیانه تسهیلات اعتباری دریافتی مسکن از بانک‌ها، از درآمد مشمول مالیات دریافت‌کنندگان تسهیلات کسر و مانده درآمد در شمول محاسبات مالیاتی قرار می‌گیرد. استفاده از این معافیت مالیاتی فقط یک بار برای هر خانواده و یا افراد متأهل مجاز بوده و شامل واحدهای با مساحت مفید حداکثر ۱۲۰ متر مربع خواهد بود.

سقف معافیت مالیاتی در ابتدای هر سال از طریق وزارت امور اقتصادی و دارایی به واحدهای تجاری و غیرتجاری ابلاغ می‌شود.

● محاسبه مالیات مقوق و دستمزد:

$$\left[\left(\frac{2}{12} \times \text{حق بیمه سهم کارگر} \right) + \text{معافیت مالیاتی حقوق} \right] - \text{جمع حقوق و مزایای مشمول مالیات} = \text{حقوق مشمول مالیات}$$

نرخ مالیات = حقوق مشمول مالیات × مالیات حقوق و دستمزد

لازم به ذکر است که معافیت حقوق ماهانه سال ۱۳۹۶، ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال بوده و نرخ ۱۰٪ برای محاسبه مالیات حقوق تا ۵ برابر مبلغ معافیت بوده و مازاد بر آن با نرخ ۲۰٪ محاسبه می‌شود.

مهلت ارسال مدارک بابت مالیات سی روز پس از ثبت هزینه حقوق در دفاتر بوده که پس از تکمیل لیست مالیات در نرم‌افزار مالیات به صورت غیرحضور (اینترنتی)، دیسکت مالیات تهیه شده و به اداره امور مالیاتی ارسال می‌شود.

● **نکته:** کارفرما در صورت عدم ارائه لیست یا تأخیر در ارائه آن، مشمول ۲٪ جریمه نسبت به کل حقوق پرداختی همان ماه خواهد بود.



مثال: اطلاعات زیر مربوط به حقوق و دستمزد آقای فرهادی در مرداد ماه ۹۶ در دست است:

پایه حقوق ۱۷,۱۷۰,۰۰۰ ریال حق مسکن ۴۰۰,۰۰۰ ریال حق مأموریت ۳,۳۹۰,۰۰۰ ریال
مطلوب است: محاسبه حقوق و دستمزد مشمول مالیات و مالیات حقوق و دستمزد طبق قوانین سال ۹۶.

$$\text{پایه حقوق} = ۱۷,۱۷۰,۰۰۰$$

$$\text{حق مسکن} = ۴۰۰,۰۰۰$$

$$۱۷,۵۷۰,۰۰۰ = \text{جمع حقوق و مزایای مشمول مالیات (ماهانه)}$$

$$\text{حقوق سالانه فرد} = ۱۷,۵۷۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۲۱۰,۸۴۰,۰۰۰$$

$$\text{معافیت سالانه حقوق} = ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰$$

مالیات محاسبه نمی‌شود. \Rightarrow حقوق سالانه فرد > معافیت سالانه حقوق

مثال: حقوق ماهانه فردی در سال ۱۳۹۵ مبلغ ۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. اگر معافیت ماهانه حقوق ۱۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، نرخ ۱۰٪ برای محاسبه مالیات حقوق تا ۷ برابر مبلغ معافیت بوده و مالیات مازاد بر آن با نرخ ۲۰٪ محاسبه شود، مالیات حقوق ماهانه شخص را محاسبه کنید.

$$\text{حقوق سالیانه فرد} = ۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۲,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰$$

$$\text{معافیت سالانه حقوق} < \text{حقوق سالانه فرد} \Rightarrow \text{معافیت سالانه حقوق} = ۱۳,۰۰۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۱۵۶,۰۰۰,۰۰۰$$

$$۲,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰ - ۱۵۶,۰۰۰,۰۰۰ = ۲,۲۴۴,۰۰۰,۰۰۰$$

حقوق مشمول مالیات

$$۱۵۶,۰۰۰,۰۰۰ \times ۷ = ۱,۰۹۲,۰۰۰,۰۰۰ \xrightarrow{۱۰\%} ۱۰۹,۲۰۰,۰۰۰$$

مالیات حقوق تا سقف معین

$$\text{مالیات حقوق مازاد بر سقف معین} = (۲,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰ - ۱,۰۹۲,۰۰۰,۰۰۰) \xrightarrow{۲۰\%} ۴۵۸,۱۶۰,۰۰۰$$

$$۱۰۹,۲۰۰,۰۰۰ + ۴۵۸,۱۶۰,۰۰۰ = ۵۶۷,۳۶۰,۰۰۰$$

مالیات حقوق سالانه

$$\frac{۵۶۷,۳۶۰,۰۰۰}{۱۲} = ۴۷,۲۸۰,۰۰۰$$

مالیات حقوق ماهانه

مثال: اگر حقوق ماهانه فردی ۱۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال، بن کارگری و حق مسکن به ترتیب ۸۰۰,۰۰۰ ریال و ۲۰۰,۰۰۰ ریال، حق اولاد ۶۰۸,۹۱۰ ریال، اضافه کاری ۳۱۲,۰۹۰ ریال و حق بیمه سهم کارگر ۷٪ باشد، مالیات حقوق و دستمزد ماهانه چند ریال خواهد بود؟ (سقف معافیت مالیاتی ماهانه ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال با نرخ مالیات ۱۰٪)

$$۱۱,۰۰۰,۰۰۰ + ۸۰۰,۰۰۰ + ۲۰۰,۰۰۰ + ۳۱۲,۰۹۰ = ۱۲,۳۱۲,۰۹۰$$

حقوق و مزایای مشمول بیمه

$$۱۲,۳۱۲,۰۹۰ \times ۷\% = ۸۶۱,۸۴۶$$

بیمه سهم کارگر

$$۱۲,۹۲۱,۰۰۰ - [۱۰,۰۰۰,۰۰۰ + (\frac{۲}{۷} \times ۸۶۱,۸۴۶)] = ۲,۶۷۴,۷۵۸$$

حقوق مشمول مالیات

$$۱۲,۹۲۱,۰۰۰ \times ۱۰\% = ۱,۲۹۲,۱۰۰$$

مالیات حقوق و دستمزد

گزینه درست را انتخاب کنید:



«کتاب درسی، صفحه ۹۲»

۸۰. کدام گزینه بیان کننده درآمدهای مشمول مالیات حقوق می‌باشد؟

- (۱) حقوق و مزایای مربوط به شغل، اعم از مستمر و یا غیرمستمر، پس از کسر کسور و قبل از کسر معافیت‌ها
- (۲) حقوق و مزایای مربوط به شغل، اعم از مستمر و غیرمستمر، قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت‌ها
- (۳) مزایا و پاداشی که به صورت مستمر به کارگر و کارمند پرداخت می‌شود.
- (۴) حقوق و مزایایی که به صورت مستمر و غیرمستمر به صورت مازاد بر حداقل حقوق به کارگر و کارمند پرداخت می‌شود.

۸۱. کدام یک از موارد زیر مشمول معافیت‌های مالیاتی است؟
 (۱) پاداش آخر سال جمعاً $\frac{۲}{۱۲}$ میزان معافیت مالیاتی
 (۲) حق مأموریت
 (۳) کمک هزینه مسکن
 (۴) حق تضمین
 «کتاب درسی، صفحه ۹۲»
۸۲. چند درصد از مالیات حقوق‌بگیران در مناطق کمتر توسعه یافته مشمول بخشودگی معافیت است؟
 (۱) ۱۰٪
 (۲) ۲۰٪
 (۳) ۳۰٪
 (۴) ۵۰٪
 «کتاب درسی، صفحه ۹۳»
۸۳. کارفرما حداکثر باید چند روز بعد از تنظیم لیست حقوق و دستمزد، حق بیمه سهم کارگر و کارفرما را به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم کند؟
 (۱) ۲۰ روز
 (۲) ۲۵ روز
 (۳) ۳۰ روز
 (۴) ۱۰ روز
 «کتاب درسی، صفحه ۹۸»
۸۴. محاسبه مالیات نسبت به کدام یک از موارد زیر انجام می‌شود؟
 (۱) حقوق مستمر
 (۲) حقوق غیرمستمر
 (۳) حقوق مستمر و غیرمستمر
 (۴) ۵۰٪ حقوق غیرمستمر و حقوق مستمر
 «کتاب درسی، صفحه ۹۲»
۸۵. اگر حق بیمه سهم کارگر ۴۷۶,۰۰۰ ریال باشد، مجموع حقوق و دستمزد مشمول بیمه چند ریال است؟
 (۱) ۸,۶۰۰,۰۰۰
 (۲) ۶,۸۰۰,۰۰۰
 (۳) ۵,۶۰۰,۰۰۰
 (۴) ۶,۵۰۰,۰۰۰
 «کتاب درسی، صفحه‌های ۷۹ و ۸۰»
۸۶. کارکرد آقای فرهادی در هفته آخر خرداد ۵۶ ساعت و دستمزد هر ساعت او ۵۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. کارکرد خانم محمدی در هفته آخر خرداد ۴۴ ساعت و دستمزد هر ساعت ۵,۲۰۰ ریال می‌باشد.
 حق بیمه سهم کارفرما و بیکاری جمعاً چند ریال می‌باشد؟
 (۱) ۷۵۱,۸۲۴
 (۲) ۷۱۵,۸۲۴
 (۳) ۷۵۱,۸۴۲
 (۴) ۷۱۵,۸۴۲
 «کتاب درسی، صفحه‌های ۷۹ تا ۸۲»
۸۷. حق بیمه بیکاری چند درصد حقوق و دستمزد بوده و توسط چه کسی پرداخت می‌شود؟
 (۱) ۷٪ - کارگر
 (۲) ۷٪ - کارفرما
 (۳) ۳٪ - کارگر
 (۴) ۳٪ - کارفرما
 «کتاب درسی، صفحه ۷۹»

جاهای خالی را با کلمات مناسب پر کنید:



۸۸. در مشاغل... علاوه بر ۲۳٪ حق بیمه، کارفرما ۴٪ مستمري به آنان پرداخت می‌کند.
 «کتاب درسی، صفحه ۷۹»
۸۹. کارفرمایانی که از تنظیم و ارسال لیست حقوق و دستمزد بیمه‌شدگان حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد خودداری کنند، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان... همان ماه خواهند بود.
 «کتاب درسی، صفحه ۸۹»
۹۰. کارفرمایانی که از ارسال لیست کارکنان خود به سازمان تأمین اجتماعی امتناع کنند، مشمول جریمه عدم ارسال به میزان... می‌باشند.
 «کتاب درسی، صفحه ۸۹»
۹۱. «حق مأموریت» و «عیدی سالانه یا پاداش آخر سال» جمعاً معادل... میزان معافیت مالیاتی است.
 «کتاب درسی، صفحه ۹۲»
۹۲. سقف معافیت مالیاتی توسط... به واحدهای تجاری و غیرتجاری ابلاغ می‌شود.
 «کتاب درسی، صفحه ۹۵»
۹۳. کارفرمایان در صورت عدم ارسال لیست یا تأخیر در ارسال آن به اداره امور مالیاتی، مشمول... جریمه نسبت به همان ماه خواهد بود.
 «کتاب درسی، صفحه ۱۰۰»
۹۴. مهلت ارسال لیست حقوق و دستمزد بیمه‌شدگان، حداکثر... می‌باشد.
 «کتاب درسی، صفحه ۸۵»