

مفاهيم اوليه حقوق و دستمزد

کارگر : کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار میکند (ماده ۲ قانون کار).

کارفرما : شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست او و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار میکند. مدیران و مسئولان به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده میگیرند. (ماده ۳ قانون کار)

کارگاه : کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند. (ماده ۴ قانون کار)

قرارداد کار: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی ، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام میدهد (ماده ۷ قانون کار)

حق السعی چیست (۳۴ قانون کار ماده)

کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عائله مندی ، هزینه مسکن ، بن خوار و بار ، ایاب ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر آنها دریافت مینماید را حق السعی مینامند.

مزد چیست (ماده ۳۵ قانون کار)

مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی یا مجموع آن ها که در مقابل کار به کارگر پرداخت میشود . چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد ، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد ، کارمزد ساعتی نامیده میشود.

گروه بندی مزایا

مزایای مستمر:

مزایای که دائمی میباشند مانند حق مسکن ، بن خوارو بار، حق تاهل و سایر موارد مشابه.

مزایای غیر مستمر:

مزایایی که دائمی نمیباشند و با توجه به شرایط کار میباشد مانند ماموریت یا اضافه کار

مزایای به تبع قانون:

به حقوق و مزایایی گفته میشود که بدون توجه به شغل کارگر، اگر کارگر دارای شرایط قانونی دریافت آن باشد به الزام قانون میبایست به وی پرداخت شود و به طور معمول مبلغ آن برای همه ثابت است مانند حق مسکن ، حق اولاد ، حق خوار و بار.

مزایای به تبع شغل:

مزایایی هست که به ماهیت شغل یا محیط کار برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت میگردد از قبیل سختی کار، حق مسئولیت، حق مسئولیت ، حق جذب و ...

ساعت کار:

ساعت کار عادی هفته ای ۴۴ ساعت میباشد.

ساعت کار بابت مشاغلی که سختی کار دارند ۳۶ ساعت در هفته است.

*اگر بخواهیم ۷,۳۳ را به ساعت تبدیل کنیم میشود هفت ساعت و بیست دقیقه (۷:۲۰)

ساعت کاری موظفی جمع ساعت کاری عادی هر شخص در هر مجموعه به صورت ماهانه است.

حقوق پایه:

یکی از مزایای مستمر نقدی حقوق پایه پرداختنی به هر کارگر است. مبلغ حقوق پایه یا بر اساس بخشنامه های هر سال تعیین میشود یا بر اساس قراردادی که بین کارگر و کارفرما هست تعیین میگردد که در این حالت باید بیشتر از حقوق پایه تعیین شده در بخشنامه حقوق سال باشد.

سال ۱۴۰۰	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۴
۲۶,۵۵۴,۹۵۰	۴۱,۷۹۷,۵۰۰	۵۳,۰۸۲,۸۴۰	۷۱,۶۶۱,۸۴۰	۱۰۳,۹۰۹,۶۸۰

مبالغ درج شده به ریال میباشد و حداقل حقوق وارد شده برای یک ماه ۳۰ روزه است.

پایه سنوات : مبلغی است که به صورت ماهیانه به حداقل حقوق کارگری که بیش از یک سال در شرکت سابقه داشته است اضافه میشود. پس یکی دیگر از مزایای مستمر نقدی پایه سنوات است. مبلغ پایه سنوات هر ساله توسط شورای عالی کار مصوب میشود و به صورت روزانه مشخص میشود و هر کارگر به تعداد روزهایی که در ماه کار کرده پایه سنوات دریافت میکند.

سال	نرخ پایه سنوات روزانه	سنوات ماهانه (۳۰ روز)	نرخ افزایش حقوق سایر سطوح
۱۳۹۹	۳۳,۳۳۳	۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۵%
۱۴۰۰	۴۶,۶۶۷	۱,۴۰۰,۰۰۰	۲۶%
۱۴۰۱	۷۰,۰۰۰	۲,۱۰۰,۰۰۰	۳۸%
۱۴۰۲	۷۰,۰۰۰	۲,۱۰۰,۰۰۰	۲۱%
۱۴۰۳	۷۰,۰۰۰	۲,۱۰۰,۰۰۰	۲۲%
۱۴۰۴	۹۴,۰۰۰	۲,۸۲۰,۰۰۰	۳۲%

مثال پایه سنوات تجمیعی

علی از تاریخ ۱۳۹۹/۰۱/۰۱ در یک شرکت استخدام شد. پایه سنوات تجمیعی برای سال ۱۴۰۴ را محاسبه کنید.

در سال دوم (۱۴۰۰) برای هر ماه مبلغ ۱,۴۰۰,۰۰۰ ریال پایه سنوات دریافت میکند.

در سال سوم (۱۴۰۱) نحوه دریافت پایه سنوات به شرح زیر است :

پایه سنوات ماهانه سال ۱۴۰۱ = پایه سنوات سال ۱۴۰۱ + (۱ + نرخ افزایش حقوق سال ۱۴۰۱) * پایه سنوات سال ۱۴۰۰

پایه سنوات ماهانه سال ۱۴۰۱ = ۴,۰۳۲,۰۰۰ = ۲,۱۰۰,۰۰۰ + ۱۳۸٪ * ۱,۴۰۰,۰۰۰

در سال چهارم (۱۴۰۲) نحوه دریافت پایه سنوات به شرح زیر است :

$$\text{پایه سنوات ماهانه سال } ۱۴۰۲ = ۶,۹۷۸,۷۲۰ + ۲,۱۰۰,۰۰۰ \times ۱۲\% = ۴,۰۳۲,۰۰۰$$

در سال پنجم (۱۴۰۳) نحوه دریافت پایه سنوات به شرح زیر است:

$$\text{پایه سنوات ماهانه سال } ۱۴۰۳ = ۱۰,۶۱۴,۰۳۸ + ۲,۱۰۰,۰۰۰ \times ۱۲\% = ۶,۹۷۸,۷۲۰$$

در سال ششم (۱۴۰۴) نحوه دریافت پایه سنوات به شرح زیر است:

$$\text{پایه سنوات ماهانه سال } ۱۴۰۴ = ۱۶,۸۳۰,۵۳۰ + ۲,۸۲۰,۰۰۰ \times ۱۳\% = ۱۰,۶۱۴,۰۳۸$$

عیدی سالانه

کارفرما باید به هریک از کارگران خود به نسبت یکسال کار حداقل معادل ۶۰ روز آخرین مزد او به عنوان عیدی بپردازد. مبلغ این عیدی نباید از معادل ۹۰ روز مزد روزانه قانونی کارگر بیشتر شود. مبلغ عیدی کارکنان دولت در پایان هر سال توسط دولت تعیین میشود. ولی عیدی کارگران مشمول قانون کار بر اساس قانون عیدی کارگران تعیین میگردد.

بر اساس بخشنامه حقوق سال ۱۴۰۴ دستمزد روزانه کارگر باید حداقل ۳,۴۶۳,۶۵۶ ریال باشد. در نتیجه حداقل و حداکثر عیدی پایان سال کارگر به صورت زیر مشخص میشود:

حداقل عیدی پایان سال کارکنان $۳,۴۶۳,۶۵۶ * ۶۰ = ۲۷۰,۸۱۹,۳۶۰$

حداکثر عیدی پایان سال کارکنان $۳,۴۶۳,۶۵۶ * ۹۰ = ۳۱۱,۷۲۹,۰۴۰$

حق سنوات

حق سنوات مبلغی است که در پایان هر سال یا پایان هر قرارداد باید به کارگر پرداخت شود. مبلغ حق سنوات برای هر سال برابر با مبلغ مزد ثابت بعلاوه مزایای به تبع شغل آخرین حقوق کارگر میباشد.

نکته در مورد سنوات

- * اگر در پایان سال تسویه نشود میتوان آن را برای سال بعد ذخیره بگیریم.
- * اگر کارگری چند سال ذخیره سنوات داشت باید با توجه به نرخ آخرین حقوق شخص سنوات پرداخت شود نه مبلغی که ذخیره گرفته شده است.
- * حق سنوات معاف از مالیات حقوق و بیمه است.

مالیات بر حقوق

بر اساس مواد ۸۵، ۸۴ و ۸۶ قانون مالیات های مستقیم یکی دیگر از کسورات مربوط به حقوق و دستمزد مالیات حقوق است که مهمترین محاسبات حسابداری حقوق و دستمزد است. کارفرما باید مالیات بر حقوق هر کارگر را بر اساس بخشنامه مالیات هر سال محاسبه و از حقوق آن کسر و درنهایت به سازمان امور مالیاتی پرداخت کند.

بخشنامه مالیات حقوق سال (۱۴۰۴ ماده ۸۴ قانون مالیات های مستقیم)

جدول مالیات حقوق ماهانه در سال ۱۴۰۴

طبقه	از	تا	مشمول مالیات
۱	-	۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰	معاف از مالیات
۲	۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۰۰,۰۰۰,۰۰۰	نرخ ۱۰٪
۳	۳۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۳۸۰,۰۰۰,۰۰۰	نرخ ۱۵٪
۴	۳۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	نرخ ۲۰٪
۵	۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۶۷,۰۰۰,۰۰۰	نرخ ۲۵٪
۶	۶۶۷,۰۰۰,۰۰۰	به بالا	نرخ ۳۰٪

نکته ۱: معافیت مزایای غیر نقدی در سال ۱۴۰۴ معادل ۴۸۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال میباشد.

نکته ۲: معافیت عیدی در سال ۱۴۰۴ معادل ۲۴۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال میباشد.

نکته ۳: طبق جدول بالا یک فرد ۲۴۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال در ماه و ۲،۸۸۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال در سال معافیت مالیات حقوق دارند. بعد

از معافیت مالیات حقوق و اعمال معافیت هایی همچون ماده ۹۱ و ۱۳۷ و قانون مالیات های مستقیم مالیات حقوق به دو صورت محاسبه میشود.

۱- آیم هایی همچون مزد ، حقوق و پاداش به نرخ پلکانی جدول بالا (جدول ماده ۸۴ قانون مالیات های مستقیم) محاسبه میشود.

۲- آیم هایی مانند مزایای رفاهی و انگیزشی ، اضافه کاری ، بهره وری و ... به نرخ مقطوع ۱۰ درصد محاسبه میشود.

نکته ۴: از سال ۱۴۰۳ به بعد حسابداران اطلاعات حقوقی افراد را در سایت دارایی بارگذاری میکنند و مالیات آن توسط خود سازمان امور مالیاتی حساب شده و قبض آن صادر میشود

ماده ۹۱ قانون مالیات های مستقیم (معافیت ها)

۱- روسا و اعضای ماموریت های سیاسی و خارجی در ایران و روسا و اعضای هیئت های نمایندگی فوق العاده دولتهای خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود به شرط معامله متقابل و همچنین روسا و اعضای هیئت های نمایندگی سازمان ملل متحد و موسسات تخصصی آن در ایران نسبت به درآمد حقوق دریافتی از سازمان و موسسات مزبور در صورتی که تابع دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند.

۲- روسا و اعضای ماموریت های کنسولی خارجی در ایران و همچنین کارمندان موسسات فرهنگی ، دولت خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود به شرط معامله متقابل.

۳- کارشناس خارجی که به موافقت دولت جمهوری اسلامی ایران از محل کمک های بلاعوض فنی و اقتصادی و علمی و فرهنگی دولت خارجی و یا موسسات بین المللی بیه ایران اعزام میشوند نسبت به حقوق دریافتی آنان از دولت متبوع یا موسسات بین المللی مذکور.

۴- کارمندان محلی سفارتخانه ها و کنسولگری ها و نمایندگی های دولت جمهوری اسلامی ایران در خارج نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت جمهوری اسلامی ایران در صورتی که دارای تابعیت دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند به شرط معامله متقابل.

۵- حقوق بازنشستگی و وظیفه 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.

۶- هزینه سفر و فوق العاده مسافرت مربوط به شغل (ماموریت).

۷- مسکن واگذاری در محل کارگاه یا کارخانه جهت استفاده کارگران و خانه های ارزان قیمت سازمانی در خارج از محل کارگاه یا کارخانه که مورد استفاده کارگران قرار میگیرد.

۸- وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی و معالجه و امثال آن.

۹- عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعا معادل یک دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده (۸۴ ق م م)

۱۰- خانه های سازمانی که با اجازه قانونی یا به موجب آیین نامه های خاص در اختیار ماموران کشوری گذارده میشود.

۱۱- وجوهی که کارفرما بابت هزینه معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آن ها مستقیما یا به وسیله حقوق بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد اسناد و مدارک مثبت پرداخت کند.

۱۲- مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل دو دوازدهم معافیت موضوع ماده ۸۴ این قانون.

۱۳- درآمد حقوق پرسنل ، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران اعم از نظامی و انتظامی ، مشمولان قانون استخدای وزارت اطلاعات و جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و آزادگان.

نکته : ۵۰ درصد مالیات حقوق اشخاص در مناطق محروم معاف از مالیات است.

مهلت و جرائم مالیات حقوق

بر اساس ماده ۱۹۷ قانون مالیات مستقیم جریمه عدم تسلیم لیست مالیات حقوق در موعد مقرر برابر است با % ۲ حقوق پرداختی و طبق ماده ۱۹۹ قانون مالیات مستقیم جریمه عدم پرداخت مالیات % ۱۰ درصد مالیات پرداخت نشده در موعد مقرر و % ۲/۵ مالیات به ازای هر ماه نسبت به مدت تاخیر از سررسید پرداخت است.

موضوع	ماده	نرخ / درصد	ماخذ
در صورتی که از تسلیم آنها در موعد مقرر خودداری و یا بر خلاف واقع تسلیم نماید	۱۹۷	۲	کل حقوق پرداختی
عدم کسر و ایصال مالیات حقوق	۱۹۹	۱۰	مالیات پرداخت نشده
عدم کسر و ایصال مالیات حقوق	۱۹۹	به ازای هر ماه ۲/۵	مالیات پرداخت نشده

مهلت و جرائم بیمه

تمامی کارفرمایان باید بر اساس ماده ۳۹ تامین اجتماعی نسبت به بارگذاری لیست بیمه کارکنان از طریق سامانه اینترنتی و یا نرم افزار ارسال لیست (لیست دیسک) بیمه ، حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد اقدام نمایند . در صورت عدم ارسال لیست حقوق کارمندان و کارگران ملزم به پرداخت جریمه ای به میزان ۱۰ درصد مبلغ حق بیمه به اضافه بیمه بیکاری همان ماه هستند.

موضوع	ماده	نرخ / درصد	ماخذ
در صورتی که از تسلیم آنها در موعد مقرر خودداری و یا بر خلاف واقع تسلیم نماید	۳۹	۱۰	مبلغ حق بیمه
عدم پرداخت بیمه در موعد مقرر	۳۹	ماهانه ۲	مبلغ حق بیمه

ثبت سند جامع حقوق و دستمزد

گروه	کل	معین	تفصیل	بدهکار	بستانکار
هزینه	هزینه حقوق و دستمزد	هزینه حقوق پایه	مرکز هزینه	×	
		هزینه حق مسکن و خواربار		×	
		هزینه پایه سنوات		×	
		هزینه حق اولاد		×	
		هزینه حق تاهل		×	
		هزینه حق سنوات		×	
		هزینه عیدی		×	
		هزینه % ۲۳ بیمه		×	
		هزینه تعطیل کاری		×	
دارایی جاری	سایر حساب های پرداختنی	مساعده	کارمند		×
بدهی های جاری	سایر حساب های پرداختنی	حق بیمه پرداختنی کارگر (۳۰ %)	تامین اجتماعی		×
بدهی های جاری	سایر حساب های پرداختنی	مالیات حقوق پرداختنی	اداره مالیاتی		×
بدهی های جاری	سایر حساب های پرداختنی	حقوق پرداختنی	کارمند		×

سایر سطوح مزدی

منظور از سایر سطوح مزدی ، میزان پایه حقوق و مزدی است که سال گذشته بیش از رقم حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار بوده است و یا در کارگاه های استفاده میشده که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل میباشند.

نرخ مربوط به سایر سطوح مزدی

از اول سال ۱۴۰۴ سایر سطوح مزدی نیز به میزان روزانه ۳۲٪ نسبت به آخرین مزد ثابت یا مبنا بعلاوه روزانه ۳۱۰،۵۳۵ ریال مزد ثابت میباشد. مشروط بر آن که مزد روزانه هر کارگر در سال ۱۴۰۴ از مبلغ ۳،۴۶۳،۶۵۶ ریال کمتر نباشد.

حقوق پایه روزانه در سال جدید = مزد ثابت روزانه سال جدید + ((۱ + نرخ سایر سطوح سال جدید) * حقوق پایه روزانه در سال قبل

$$(۲,۳۸۸,۷۲۸ * ۱۳۲\%) + ۳۱۰,۵۳۵ = ۳,۴۶۳,۶۵۶$$

مثال برای حقوق و دستمزد

علی محمدی متاهل و دارای یک فرزند در تاریخ ۱ / ۱ / ۱۴۰۳ در شرکت آلفا با حقوق پایه و حق مسئولیت ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال مشغول به کار شده است . محاسبه حقوق و دستمزد در فروردین ۱۴۰۳ و مقایسه آن با فروردین ۱۴۰۴

عنوان	مبلغ (ریال) ۱۴۰۳	مبلغ (ریال) ۱۴۰۴	درصد افزایش
حقوق روزانه با احتساب حق مسئولیت	۳,۰۵۵,۳۹۵	۴,۳۴۳,۶۵۶	%۴۵
حقوق ماهانه بدون پایه سنوات	۹۴,۷۱۷,۲۴۵	۱۳۴,۶۵۳,۳۴۸	%۴۵
حق مسکن	۹,۰۰۰,۰۰۰	۹,۰۰۰,۰۰۰	%۰
خوار و بار (بن کارگری)	۱۴,۰۰۰,۰۰۰	۲۲,۰۰۰,۰۰۰	%۵۷
حق تاهل	۵,۰۰۰,۰۰۰	۵,۰۰۰,۰۰۰	%۰
حق اولاد (۱ فرزند)	۷,۱۶۶,۱۸۴	۱۰,۳۹۰,۹۶۸	%۴۵
پایه سنوات	-	۹۴,۰۰۰	%۳۲
جمع کل مستمر و غیر مستمر فروردین	۱۲۹,۸۸۳,۴۲۹	۱۸۳,۹۵۸,۳۱۶	%۴۱

پایه حقوق رضا براتی کارمند مجرد در سال ۱۴۰۳ ۴,۳۵۰,۰۰۰ بوده است . با توجه به اینکه سه سال سابقه
کار دارد، محاسبه حقوق شهریور ۱۴۰۴ با ۲۰ ساعت اضافه کار:

عنوان	مبلغ (ریال)
حقوق روزانه	۶,۰۵۲,۵۳۵
حقوق ماهانه بدون پایه سنوات	۱۸۱,۵۷۶,۰۵۰
حق مسکن	۹,۰۰۰,۰۰۰
خوار و بار (بن کارگری)	۲۲,۰۰۰,۰۰۰
پایه سنوات	۲۹۹,۱۲۸
اضافه کاری	۲۴,۲۵۲,۹۰۰
جمع کل مستمر و غیر مستمر	۲۴۵,۸۰۲,۷۹۰