

افزایش حقوق سالیانه طی دستورالعمل اداره کار

آقای سهرابی با حقوق و مزایا ذیل در ۱/۴/۹۳ استخدام گردیده ضمنا نامبرده قبلا بیش از ۷۲۰ روز حق بیمه پرداخت نموده است

حقوق پایه			حق مسکن			
۶,۰۸۹,۱۰۰	۵۰۰,۰۰۰	۳۰۰,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰	۸۰۰,۰۰۰	۶۰۸,۹۱۰	۸,۴۹۸,۰۱۰

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

دستورالعمل اداره کار: حداقل حقوق ۹۴ مبلغ ۷,۱۲۴,۲۵۰ ریال و مبلغ ۱۰,۰۰۰ ریال روزانه مزد سنوات و ۱۷ درصد افزایش در سایر سطوح حقوقی ضمنا حق مسکن ۲۰۰,۰۰۰ ریال و بن ۱,۱۰۰,۰۰۰ ریال تعیین میگردد.

حقوق پایه			حق مسکن			
۷,۱۲۴,۲۵۰	۵۸۵,۰۰۰	۳۵۱,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۰۰	۷۱۲,۴۲۵	۱۰,۰۷۲,۶۷۵

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

نکته ۲: افزایش ۱۷ درصدی در حق جذب و فوقالعاده شغل اعمال میشود زیرا مزایای به تبع شغل می باشند

نکته ۳: حق اولاد در هر سال برای یک اولاد برابر است با $\frac{1}{12}$ حداقل حقوق همان سال

در تاریخ ۱/۴/۹۴ واحد اداری حکم افزایش سنوات اعمال می نماید و حکم جدید صادر میگردد

حقوق پایه			حق مسکن			
۷,۴۲۴,۲۵۰	۵۸۵,۰۰۰	۳۵۱,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۰۰	۷۱۲,۴۲۵	۱۰,۳۷۲,۶۷۵

همانطور که مشاهده میشود مبلغ ۳۰۰,۰۰۰ ریال بابت پایه سنوات به حقوق پایه نامبرده افزوده گردید

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

دستورالعمل: حداقل حقوق ۹۵ مبلغ ۸,۱۲۱,۶۶۰ ریال و ۱۰,۰۰۰ ریال روزانه پایه سنوات در سایر سطوح حقوقی ۱۴ درصد افزایش و حق مسکن ۲۰۰,۰۰۰ ریال و بن ۱,۱۰۰,۰۰۰ ریال تعیین میشود.

حقوق پایه			حق مسکن			
۸,۴۶۳,۶۴۵	۶۶۶,۹۰۰	۴۰۰,۱۴۰	۲۰۰,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۰۰	۸۱۲,۱۶۶	۱۱,۶۴۲,۸۵۱

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

ضمنا چون سال گذشته افزایش روزانه ۱۰,۰۰۰ ریال پایه سنوات (مزد سنوات) در تاریخ ۱/۴/۹۵ اعمال خواهد شد که یکسال از آخرین دریافت سنوات (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 نمائید واحد اداری

جمعه را جز مرخصی شما در نظر نمیگیرد پس ۴ 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 بگویم میزان وقت صرف شده یا مقدار کار انجام شده با توجه به نوع کار میتوان کارکرد نامید. مثال حضور در محل کارخانه و انجام امور محوله کارکرد ساعتی ما (بجز زمان نهار و نماز) و اگر به تعداد تولید سنجیده شود مقدار تولید مان کارکرد ما خواهد بود
ساعات کار روزانه:

در قانون کار صراحتاً ۴۴ ساعت در هفته عنوان شده بجز روزهای جمعه که تعطیلی هفتگی خواهد بود پس $7,20 = 6 \div 44$

البته چون محاسبات در نرم افزار و ماشین حساب بر مبنای ده دهی می باشد ما عدد ۷,۳۳ را استفاده می نمایم
این عدد یعنی حضور کاری در محل کار برای انجام امور محوله است و ضمناً 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 مبنا:

قبل از تعریف ساعت مبنا ذکر چند نکته ضروری است

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

ب) هر ۶ روز کاری ما یک روز معادل $7,20 (7,33)$ دریافت می نمایم (جمعه) $29,3 = 7,20 * 4$

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

مجموع ساعات فوق در یک ماه عدد ۲۲۰ میشود این یعنی ساعت مبنا در یافت حقوق ما، با این تعریف دیگر در ادبیات حقوق و دستمزد نباید از کلمه یا جمله ۲۲۰ ساعت کارکرد استفاده نمود مگر زمانی که واقعا حضور کاری داشته باشیم، چرا؟
* **ما روزهای جمعه، مرخصی یا تعطیلات رسمی کار نمیکنیم ولی حقوق می گیریم** حال این ساعت مبنا 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 مبنا 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 بنده در محل کار ۱۸۸ ساعت حضور کاری داشتم پس اضافه کار من خواهد بود $12 = 176 - 188$ دوازده ساعت

مبلغ اضافه کار:

برای توضیح بهتر با مثال عرض میکنم

آقای سهرابی در تیرماه ۹۴ جمعا ۱۹۸ ساعت حضور کاری داشته و ۲ روز مرخصی استفاده نموده است با توجه به جدول حقوقی ۳ (بالا) ساعت

اضافه کار و مبلغ را تعیین میکنیم. $22 = 176 - 198$ ساعت اضافه کار

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

برای بدست آوردن یکساعت حقوق عادی چطور باید عمل نمایم؟ خوب ساده است حقوق ماهیانه (۳۰ روز) تقسیم بر ساعت مبنای ماهیانه، چرا؟

برای اینکه ما بابت ساعت حضور کاری (۱۷۶) + مرخصی (۱۴,۷) + جمعه ها (۲۹,۳) حقوق دریافت میکنیم پس برای بدست آوردن یکساعت

حقوق عادی در تمام سطوح حقوقی آن را بر ساعت مبنا تقسیم نمایم. (عدد ۲۲۰)

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

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

حقوق یک ساعت $۸,۳۶۰,۲۵۰ \div ۲۲۰ = ۳۵,۰۰۱$

حقوق یکساعت اضافه کار $۳۵,۰۰۱ \times ۰.۴ = ۱۴,۰۰۰$

مبلغ اضافه کار نامبرده $۱۴,۰۰۰ \times ۲۲ = ۳۰۸,۰۰۰$

نتایج:

۱- هر شخص اگر بیش از ۱۷۶ ساعت حضور کاری داشته باشد آن اضافه کار تلقی میشود

۲- برای بدست آوردن مبلغ یکساعت اضافه کار هر شخص نسبت به حقوقش از فرمول زیر استفاده می نمائیم

() 220×1.40

مزایا: غالبا در تعاریف، مزایا را به دو قسمت مستمر و غیرمستمر تفکیک میشوند ولی بهتر است بگوئیم مزایای الف) به تبع شغل ب) رفاهی و انگیزشی **مزایای 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 بنا بر دلایل مختلف قصد دارند در سطح کاری مشابه و هم سابقه حقوق پایه یکسان پرداخت نمایند گاهی مجبورند برای جلب نظر پرسنل خاص در همان سطح جبران کسر حقوق پایه نمایند یا بدلیل نوع کاری که انجام میدهد و مستمر پرداخت میشود، بگذارید مثال بزنم:

1- در یک سالن تولید ریخته گری ۲ کارگر با سابقه یکسان در همان شرکت کار می نمایند یک نفر مستقیما پای دستگاه کار میکند و دیگری قطعات را از او تحویل میگيرد خوب مسلم است نفر اپراتور مبلغی بعنوان سختیکار دریافت دارد

2- بنده با حقوق ۱ میلیون در حسابداری استخدام شدم چند روز بعد شخص دیگری استخدام میگردد که در تمام موارد مثل سابقه کار، مدرک و با بنده هم تراز است ولی حاضر به پذیرش ۱ میلیون نیست اینجاست که بدلیل نیاز کارفرما می 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 سرمدیراداری)

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 مزایای به تبع شغل می ب)

مزایای رفاهی و انگیزشی چیست؟ مزایای است که قانون صراحتا برعهده کارفرما قرار داده بابت نوعی کمک و ترمیم کمبود حقوقی کارگر و ایجاد رفاه (مثلا) مواردی چون حق اولاد، مسکن، بن که مستمر باید پرداخت شود و یا بعضی موارد مثل کارانه، پاداش تولید که توسط کارفرما برای ایجاد انگیزه و تشویق کارگران در تلاش مجددانه است و غیره مستمر پرداخت میشود البته از این دست میتوان به خانه سازمانی، ایاب و ذهاب، حق مهد کودک اشاره نمود.

آیا پرداخت مزایای 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. ک صراحتا پرداخت حقوق و مزایا در ماههای ۳۱ روزه بر مبنای ۳۱ روزه پرداخت میشود و به تعبیری صحیح بابت ساعات مبنا (حضور کاری) + روزهای جمعه + ۲۰ روز مرخصی)

پس با این دیدگاه نمیشود به شخصی که مثلا ۱۵۰ روز مبنا (حضور کاری) + روزهای اکتسابی) دارد حق اولاد، مسکن یا بن پرداخت نمود نتیجتاً

۲۹ روز اسفند را هم به نسبت ۲۹ روزه 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 کارفرما میتواند بیش از آن پرداخت نماید ضمناً هزینه های ایاب و ذهاب و اقامت و غذا جداگانه باید پرداخت شود. نحوه محاسبه هم حقوق مبنا 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) روز کامل حق ماموریت تعلق میگیرد خوب حالا اگر شخصی ۱۰ ساعت ماموریت داشت چگونه عمل کنیم آیا مابه تفاوت 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

باز خرید مرخصی:

همانطور که میدانید قانوناً هر پرسنل ۲۶ روز کاری (با احتساب جمعه ها ۳۰ روز) برای یک سال کارکرد مرخصی با حقوق یا همان استحقاقی حق استفاده دارند 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 ربطی به حسابداری ندارد و زمانی به حسابداری مربوط میشود که شخص در اتمام سال شمسی بیش از ۹ روز مانده مرخصی دارد که باید محاسبه و به او پرداخت شود و مبنای پرداخت باز خرید مرخصی هم مانند ماموریت است یعنی حقوق مبنا تقسیم بر ۳۰ ضرب در روزهای مرخصی

نکته ۱: برای مبلغ باز خرید اصلاً حق اولاد، مسکن، بن و دیگر مزایای رفاهی و انگیزشی مبنا قرار نمیگیرد چرا؟ چون پرسنل در طی مدت کارکرد خود آنها را قبلاً دریافت کرده است فقط یک روز حقوق مبنا را بستانکار 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 باز خرید خدمت و عدم پرداخت آن (یعنی ادامه همکاری)

باز خرید سنوات:

هر پرسنل در پایان قرارداد مستحق دریافت حق سنوات 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 ۴۵ روز و ۲ ماه مدنظر قرار میگیرد

محاسبه باز خرید از حاصل تقسیم حقوق مبنا بر ۳۶۵ روز و ضرب در روزهای کارکرد (روزهای مبنای دریافت حقوق)

* قبلاً عرض شد روزهای مبنا یا ساعات مبنا همان روزهای کاری + جمعه ها و مرخصی تعلق گرفته و تعطیلات رسمی در مدت کار می باشد.

* 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

* مالیات فوق از سال ۹۵ حذف شده است و کلاً باز خرید سنوات معاف از مالیات است

عیدی و پاداش سالیانه:

رقم عیدی طبق ماده واحده مربوطه ۲ برابر حقوق مبنا (قبلاً توضیح دادم) که نباید از ۳ برابر حداقل حقوق اداره کار بیشتر باشد

مثال: شخصی حقوق مبنا ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال دریافت می نماید اگر یکسال کامل کار کرده باشد باید ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال عیدی بگیرد و چون کمتر از حداکثر رقم عیدی است همان را بعد از کسر مالیات دریافت می نماید

* شخص دیگری حقوق مبنای دریافتی ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال دارد اما دو برابر حقوقش میشود ۲۴,۰۰۰,۰۰۰ و از حداکثر بیشتر است پس همان مبلغ حداکثر را که برابر است با ۲۱,۳۷۲,۷۵۰ = ۳×۷,۱۲۴,۲۵۰ ریال پس از کسر مالیات دریافت می نماید

* شخص دیگری حقوق مبنا ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال و مدت ۶ ماه کارکرد دارد محاسبه عیدی چگونه است ؟
 خوب حقوق ضرب دو تقسیم بر ۱۲ (یکسال) تقسیم بر ۶ (کارکرد) میشود ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال این رقم از حداکثر کمتر است باید پرداخت شود؟
 جواب خیر. بدلیل اینکه حداکثر اعلام شده برای یکسال می باشد برای مقایسه باید آن را به ۶ ماه تعدیل کرد یعنی $۲۱,۳۷۲,۷۵۰ \div ۲$
 و نتیجه ۱۰,۶۸۶,۳۷۵ ریال است که پس از کسر مالیات پرداخت میشود

مالیات حقوق، عیدی: (هستیم)

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

$$\text{مالیات ۲۰ درصد } ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ = ۸۰,۰۰۰,۰۰۰ - ۹۱,۰۰۰,۰۰۰$$

$$\text{مالیات ۱۰ درصد } ۶۹,۰۰۰,۰۰۰ = ۱۱,۰۰۰,۰۰۰ - ۸۰,۰۰۰,۰۰۰$$

۹,۰۰۰,۰۰۰ مالیات متعلقه خواهد بود

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

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

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

کاملاً مشخص شده اگر اسفند جداگانه محاسبه می شد بنابراین ۳۶۰,۰۰۰ ریال مالیات پرداخت می نمود ولی به این شکل کمتر پرداخت می نماید
 ضمناً در گذشته عیدی را جمعیتی عمل می نمودیم چون مثل حالا اینترنتی و شرایط نبود ممیزها هم ایراد نمیگرفتند 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 انضمام مزایا مربوطه
 و حداکثر رقم قابل قبول بیمه (جهت کسر حق بیمه) ۷ برابر حداقل حقوق است یعنی $۷ \times ۷,۱۲۴,۲۵۰ = ۴۹,۸۶۹,۷۵۰$ (در سال ۹۴)
 در سال ۹۵ رقم $۵۶,۸۴۸,۱۶۲ = ۸,۱۲۱,۱۶۶ \times ۷$ اگر شخصی سال ۹۵ حقوق ناخالصش ۶۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال شود شما باید ۷ درصد سهم کارگر و ۲۳ درصد سهم کارفرما را در عدد ۵۶,۸۴۸,۱۶۲ ضرب کنید