

نکته ۲۰: ملاک محاسبه اضافه کار یا کسری کار برای کارگران نوبت کار (شیفت کار) کل ساعات ماهانه است. یعنی در آخر ماه بررسی می‌کنیم اگر کل ساعات کارگر کمتر یا بیشتر از ساعات موظف بود، آنگاه کسرکار یا اضافه کار را محاسبه می‌کنیم.

نکته ۲۱: کارگران ساعتی که حقوق ثابت ماهانه ندارند و دستمزد آنان در ماه متغیر می‌باشد، برای محاسبه عیدی و پاداش آنان، میانگین حقوق ۳ ماه آخر آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.

نکته ۲۲: کارگرانی که به صورت ساعتی کار می‌کنند شب‌کاری، تعطیل کاری و اضافه کار آنان با ضریب ۰/۳۵، ۰/۴ و ۰/۴ محاسبه می‌شود چرا که حقوق ثابت ساعتی آنان در محاسبه حقوق کل ماهانه لحاظ شده است. مثلاً فرض کنید کارگری ۲۰۰ ساعت در ماه کار کرده که ۱۰ ساعت آن در روز جمعه واقع شده است بابت هر ساعت ۴۰,۰۰۰ ریال دریافت می‌کند بنابراین داریم:

$$\text{حقوق اصلی} \quad 200 \times 40,000 = 8,000,000$$

$$\text{فوق العاده تعطیل کاری} \quad 10 \times 0/4 \times 40,000 = 160,000$$

$$8,000,000 + 160,000 = 8,160,000 = \text{کل حقوق و مزد دریافتی}$$

چون این ۱۰ ساعت در داخل ۲۰۰ ساعت است بنابراین برای محاسبه تعطیل کاری فقط کافیست ۱۰ ساعت را با ضریب ۰/۴ محاسبه کنیم.

نکته ۲۳: چنانچه مأموریت در روز جمعه واقع شود علاوه بر فوق العاده مأموریت، فوق-العاده تعطیل کاری نیز تعلق می‌گیرد. در این حالت تعطیل کاری کارگر بر اساس ضریب ۱/۴ محاسبه می‌شود مگر کار کارگر طوری باشد که روزهای جمعه نیز کار می‌کند که در حالت دوم بر اساس ضریب ۰/۴ محاسبه می‌شود.

که $\frac{1}{5}$ نوبت کار آنان در محدوده شب قرار گیرد مشمول ضریب $\frac{22}{5}$ ٪ فوق العاده نوبت کاری می‌باشند.

نکته ۲۲۵: انجام اضافه کاری برای کارگران نوبت کار بلامانع است و کارگر محق دریافت ۴۰٪ فوق العاده اضافه کاری می‌باشد.

نکته ۲۲۶: در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل نیستند، فوق العاده شغل بخشی از مزد ثابت محسوب می‌شود و بنابراین در محاسبات اضافه کار، سنوات، عیدی، تعطیل کاری و مانند آن لحاظ می‌شود.

نکته ۲۲۷: در کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل مزد مبنا و مزد گروه کارگر در محاسبات اضافه کار، تعطیل کاری، عیدی، سنوات و مانند آن لحاظ می‌شود.

نکته ۲۲۸: در کارگاه‌هایی که بنا به توافق حاصله بین کارگر و کارفرما، ساعت قانونی (۴۴ ساعت) در ۵ روز انجام می‌شود و علاوه بر جمعه از یک روز تعطیل توافقی دیگر استفاده می‌کنند (مثلاً پنج‌شنبه‌ها)، مرخصی آنها ۲۲ روز کاری به اضافه ۸ روز تعطیل است.

نکته ۲۲۹: با توجه به مفاد تبصره ماده ۲۱ قانون کار، کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفاء خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد. بدیهی است در صورت رعایت تشریفات مقرر در تبصره ماده ۲۱، موافقت کارفرما ضرورتی نداشته و پس از انقضای مدت یک‌ماهه کارگر مستعفی شناخته می‌شود و محق دریافت حق سنوات می‌باشد ولی چنانچه استعفا مطابق ضوابط تبصره ماده ۲۱ قانون کار نباشد در حکم ترک کار بوده و کارگر محق دریافت حق سنوات نمی‌باشد.

نکته ۳۱۹: سوابق بیمه بیکاری جزء سابقه بیمه و بازنشستگی محسوب می‌شوند یعنی اگر کسی از بیمه بیکاری استفاده کند جزء سوابق بازنشستگی محسوب می‌شود مثلاً اگر کسی ۱ سال از بیمه بیکاری استفاده کند و ۳۰ سال کارکرد و بیمه او ارسال شده باشد در زمان بازنشستگی معادل ۲۹ روز حقوق به وی پرداخت می‌کند. در واقع مانند این است که فرد ۲۹ سال کار کرده چراکه مدت استفاده از بیمه بیکاری از حقوق مستمری بازنشستگی کسر خواهد شد.

نکته ۳۲۰: بیمه‌شدگانی که ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال داشته باشند می‌توانند بدون شرط سنی بازنشسته شوند منظور از کلمه متناوب یعنی پشت سر هم نباشد مثلاً در بعضی از سال‌ها ۷ ماه کار کرده و در بعضی سال‌ها کامل کار کرده باشد که هرگاه به ۲۵ سال برسد می‌تواند بازنشسته شود.

نکته ۳۲۱: بیمه‌شدگانی که ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت بیمه داشتند می‌توانند بدون شرط سنی بازنشسته شوند.

نکته ۳۲۲: مزایای جانبی از جمله کمک‌هزینه عایله‌مندی، کمک‌هزینه اولاد، حق سنوات، کمک‌هزینه مسکن، عیدی و کمک‌هزینه معیشت مستمری‌بگیران به بازنشستگان و از افراد از کارافتاده کلی پرداخت می‌شود.

نکته ۳۲۳: از کارافتادگی در زمره تعهدات بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود و از نظر علت ممکن است بر اثر حوادث یا بیماری رخ دهد و از نظر درصد به کارافتادگی کلی، از کارافتادگی جزئی و غرامت نقص عضو تقسیم‌بندی می‌شود.

نکته ۳۲۴: هرگاه کاهش قدرت کار بیمه‌شده ۶۶ درصد و بیشتر باشد از کارافتادگی کلی محسوب می‌شود.

مالیات حقوق و مزایای سالانه

$$۵۷,۰۰۰,۰۰۰ \times ۰,۱۰ = ۵,۷۰۰,۰۰۰$$

$$۵,۷۰۰,۰۰۰ \times \frac{۴}{۱۲} = ۱,۹۰۰,۰۰۰$$

مالیات حقوق و مزایای تیر ماه

$$۱,۹۰۰,۰۰۰ - ۱,۵۰۰,۰۰۰ = ۴۰۰,۰۰۰$$

مثال- آقای طهماسبی از اعضای غیر موظف هیأت مدیره یک شرکت خصوصی می باشد (یعنی جزء حقوق بگیران شرکت نیست) که در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال حق حضور در جلسه از این شرکت دریافت نموده است. مالیات حق حضور دریافتی نامبرده را محاسبه نمایید؟

(معافیت مالیات حقوق سالانه در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۳۳۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می باشد.)

$$۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ \times ۱۰\% \text{ (نرخ تبصره ماده ۸۶ ق.م.م.)} = ۱۰.۰۰۰.۰۰۰$$

طبق تبصره ماده ۸۶ ق.م.م. حق حضور دریافتی به نرخ ۱۰٪ کل دریافتی است و مشمول معافیت ماده ۸۴ ق.م.م. نمی شود. چون این حق حضور به فردی تعلق گرفته که جزء حقوق بگیران شرکت نمی باشد و جزء موارد ذکر شده در تبصره ماده ۸۶ ق.م.م. نیست.

مثال- آقای توکلی که بازنشسته است ماهانه مبلغ ۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال از سازمان تأمین اجتماعی مستمری بازنشستگی دریافت می نماید. همچنین ایشان از ابتدای فروردین ماه سال ۱۳۹۸ در یک شرکت خصوصی به صورت تمام وقت مشغول بکار شده است و در اولین ماه کاری خود مبلغ ۳۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال حقوق اصلی، مبلغ ۳,۰۰۰,۰۰۰

حقوق و دستمزد به زبان ساده در ۳۵۳ نکته

حقوق و دستمزد نقدی دریافتی ایشان از ابتدای سال تا پایان اردیبهشت مبلغ ۶۶،۰۰۰،۰۰۰ ریال است و معافیت سالانه مالیات حقوق در سال ۱۳۹۸ مبلغ ۳۳۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال است.

طبق فرمول شناور محاسبات به شرح زیر است:

حقوق و مزایای مستمر نقدی سالانه

$$\frac{(۳۳،۰۰۰،۰۰۰ + ۶۶،۰۰۰،۰۰۰) \times ۱۲}{۳} = ۳۹۶،۰۰۰،۰۰۰$$

کل حقوق و مزایای مستمر نقدی سالانه

$$۳۹۶،۰۰۰،۰۰۰ + ۴،۳۰۰،۰۰۰ = ۴۰۰،۳۰۰،۰۰۰$$

ممکن است سوال کنید چرا مبلغ ۵،۳۰۰،۰۰۰ ریال در محاسبه فوق منظور نکردیم. جواب این است چون حق مأموریت طبق بند ۶ ماده ۹۱ ق.م.م.ع معاف از مالیات است بنابراین نیازی به محاسبه مبلغ حق مأموریت در حقوق و مزایای مستمر نقدی نیست.

درآمد مشمول مالیات سالانه

$$۴۰۰،۳۰۰،۰۰۰ - ۳۳۰،۰۰۰،۰۰۰ = ۷۰،۳۰۰،۰۰۰$$

$$۷۰،۳۰۰،۰۰۰ \times ۱۰\% = ۷،۰۳۰،۰۰۰$$

چون ۷۰،۳۰۰،۰۰۰ کمتر از ۴۹۵،۰۰۰،۰۰۰ ریال است بنابراین با نرخ ۱۰٪ محاسبه می‌شود.

مالیات حقوق خرداد