حقوق و دستمزد

قانون کار بعد از قانون اساسی از مهمترین قوانین هر کشور محسوب می گردد و از قانون کار تمامی کارفرمایان و کارگران باید اطلاع داشته باشند. کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاهها و موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی ، کشاورزی ، مکلف به تبعیت از این قانون می باشد . کارفرمایان نمی توانند تحت هیچ شرایطی قانون کار را در مورد کارگران رعایت ننمایند حتی توافق بین کارگر و کارفرما که مخالف قانون کار باشد فاقد ارزش و اعتبار است . بر اساس قانون اساسی اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوری برخوردارند و رنگ ، نژاد ، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه ی افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی که به آ» مایل است مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست انتخاب نمایند.

کارگر چه کسی است ؟

کارگر از نظر قانون کار کسی است که در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سود ، کمک عائله بندی ، هزینه ، مسکن ، خواربار ، ایاب و ذهاب یا سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند .

1

حقوق و دستمزد

کارفرما چه کسی است ؟

کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده دارند .

کارگاه چه محلی است ؟

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند از قبیل موسسات صنعتی ،

کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، خدماتی ، تجاری و تولیدی و ...

قرارداد کار چیست ؟

قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد . کارهایی که طبیعت آن ها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرار داد دائمی تلقی می شود . هرگاه قرارداد برای مدت موقت یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند و پس از پایان قرارداد کارفرما و کارگر تعهدی در مقابل یکدیگر نخواهند داشت در مواردی که قرار داد کار کتبی باشد قرارداد در 4 نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده ی کارگر قرار می گیرد و یک نسخه نزد کارگر و نسخه دیگر به اداره کار محل ارسال می شود . شروط مذکور در قرار داد کار با تغییرات بعدی آن ، در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید

2

حقوق و دستمزد

دوره آزمایشی :

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارند بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نمایند . در صورتی که قطع را بطه کاراز طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود . مدت دوره ی آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص و سطح بالا سه ماه می باشد.

انتقال کارگاه :

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل تغییر نوع تولید ادغام در موسسه دیگر طی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کرفرمای سابق خواهد بود .

برای اینکه قرارداد بین کارگر و کارفرما صحیح باشد رعایت شرایط زیر الزامی است :

-1 مشروعیت مورد قرارداد

-2 معین بودن موضوع قرارداد

-3 عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر قرارداد کار علاوه بر مشخصات فوق الذکر بایستی حاوی موارد زیر باشد

-1 حقوق و مزد مبنا

3

حقوق و دستمزد

-2 ساعات کار و مرخصی و تعطیلات

-3 محل انجام کار

-4 تاریخ انعقاد قرارداد

-5 مدت قرارداد چنانچه برای مدت معینی باشد

-6 موارد دیگری که عرف و عادات شغلی ایجاب کند .

قانون ساعت کار:

ساعت کار کارگران روزانه 8 ساعت و در هفته 44 ساعت و در ماه 176 ساعت می باشد و کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ساعت کار روزانه 6 ساعت ، هفتگی 36 ساعت و ماهانه 144 ساعت می باشد .

کارت حضور و غیاب ( کارت ساعت) به وسیله ی این کارت حضور کارکنان ، ساعت کارکرد آنها در طی روز و همچنین ساعت های اضافه کاری و

نوبت کاری مشخص می شود . کارگری که ساعت کار آنها از 6 بامداد تا 22 شب باشد روز کاری می گویند و کاری که ساعت کاری آن از 22 شب تا 6 بامداد باشد شبکاری گویند.

کارهایی که چرخش داشته باشد یعنی یک هفته صبح کار، هفته ی بعد عصر کار یا شبکار باشد . یعنی ساعت کار معینی و ثابتی ندارند . نوبت کاری گفته می وشد . کارهایی که قسمتی از آن در روز و قسمتی در شب باشد کار مختلط گفته می شود .

4

حقوق و دستمزد

نکته ) در هر صورت ساعت کار کارگر به هر صورتی باشد از ساعت قانونی 44 ساعت در هفته نباید تجاوز نماید . حقوق و مزایا :

به کارگران علاوه بر حقوق ثابت مزایا نیز پرداخت می گردد و به جمع حقوق و مزایا دستمزد ناخالص گفته می شود حقوق + مزایا :

الف - مزایای مستمر :

-1 مزایای مستمر نقدی

-2 مزایای مستمر غیر نقدی ب- مزایای غیر مستمر :

-1 مزایای غیر مستمر نقدی

-2 مزایای غیر مستمر غیرنقدی

حقوق یا مزد ثابت :

مزد ثابت عبارت است از مجموع ی مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی با توجه به شغل ( ماده 36 قانون کار ) شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور با صنایع مختلف و با تو جه به معیارهای مشخص تعیین کند که این معیارها عبارتند از :

الف - درصد تورمی که همه ساله اعلام می شود .

ب- حداقل باید بتواند زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن به وسیله مراجع اعلام شده را تامین کند.

5

حقوق و دستمزد

و حداقل مزد تعیین شده باید به صورت نقدی پرداخت شود و کارفرمایان حق ندارند که میزان مزد ثابت کارگران را از حداقل تعیین شده در قانون کمتر تعیین نمایند .

چنانچه مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد پرداخت آن پس از محاسبه در پایان روز یا هفته و یا 15 روز یک بار و یا ماهانه صورت می گیرد که در این حالت حقوق نامیده می شود و چنانچه مزد با ساعت

انجام کار مرتبط باشد مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد کارمزد می گویند . کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق ، کمک عائله مندی هزینه های مسکن ، خوارو بار ، ایاب و ذهاب ، مزایای غیر نقدی ، پاداش افزایش تولید ، سود سالانه و نظایر آن دریافت می نماید را حق السعی می نامند .

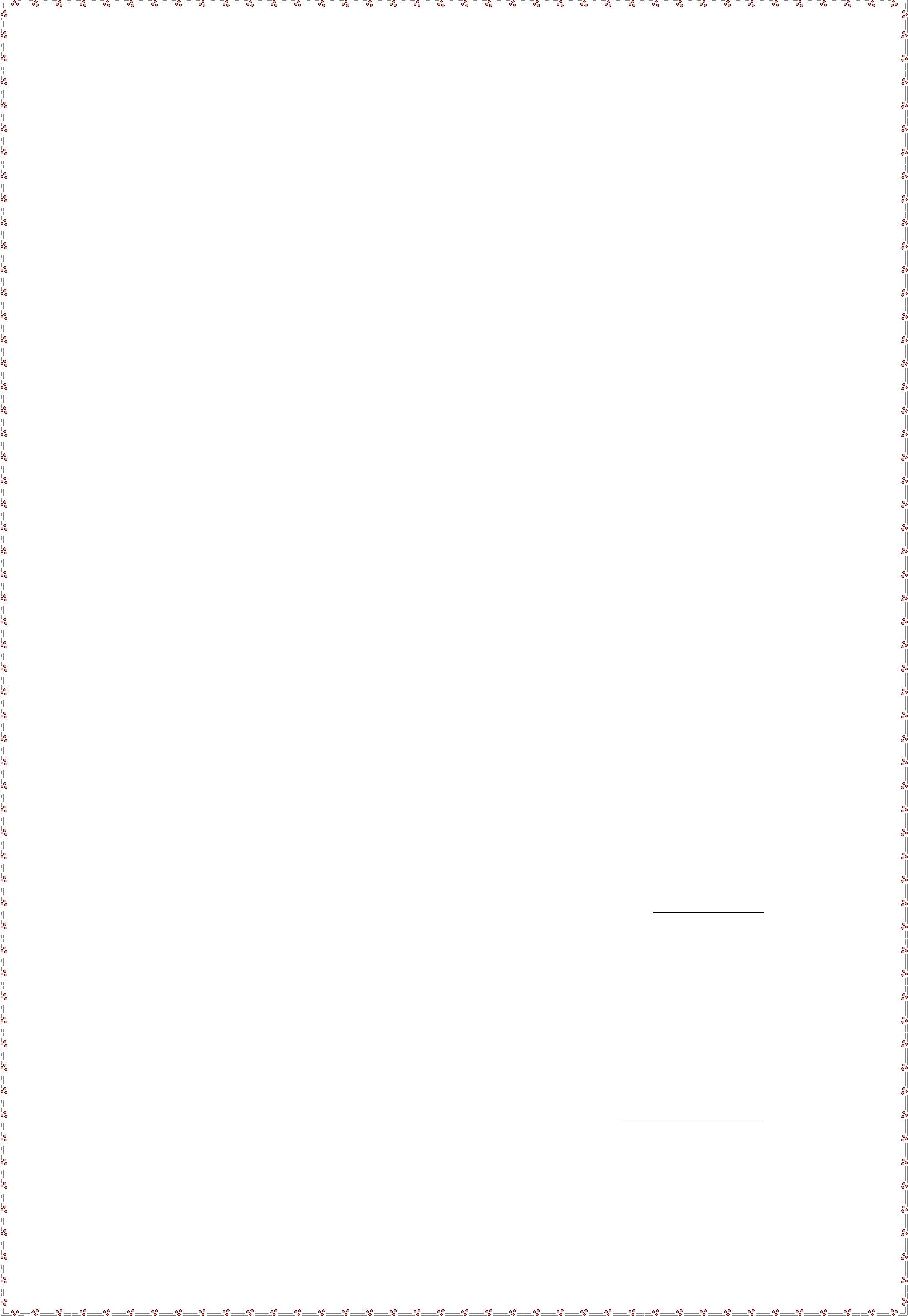
مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود در ماه های 31 روز مزایا و حقوق باید بر اساس 31 روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد . باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن ، جنس ، نژآد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است .

مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده ، به کار اشتغال دارند به نسبت ساعت کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود .

مزایا :

موارد پرداختی با توجه به شغل که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و یا برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می شود مزایا گفته می شود از قبیل مزایای سختی کار ، مزایای سرپرستی ، فوق العاده شغل و ... در

6

حقوق و دستمزد

کارگاه طبقه بندی مشاغل مزد گروه و پایه مزد مبنا را تشکیل می دهد . مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل : کمک هزینه ی مسکن ، خواربار و کمک عائله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی گردد .

گروه بندی در شرکت های دولتی و کارگاه های دارای طبقه بندی مشاغل مواردی که هر 5 سال گروه افزایش می یابد

* دیپلم با گروه 6 تا 11
* فوق دیپلم با گروه 7 تا 12

مواردی که هر 4 سال گروه افزایش می یابد ؛

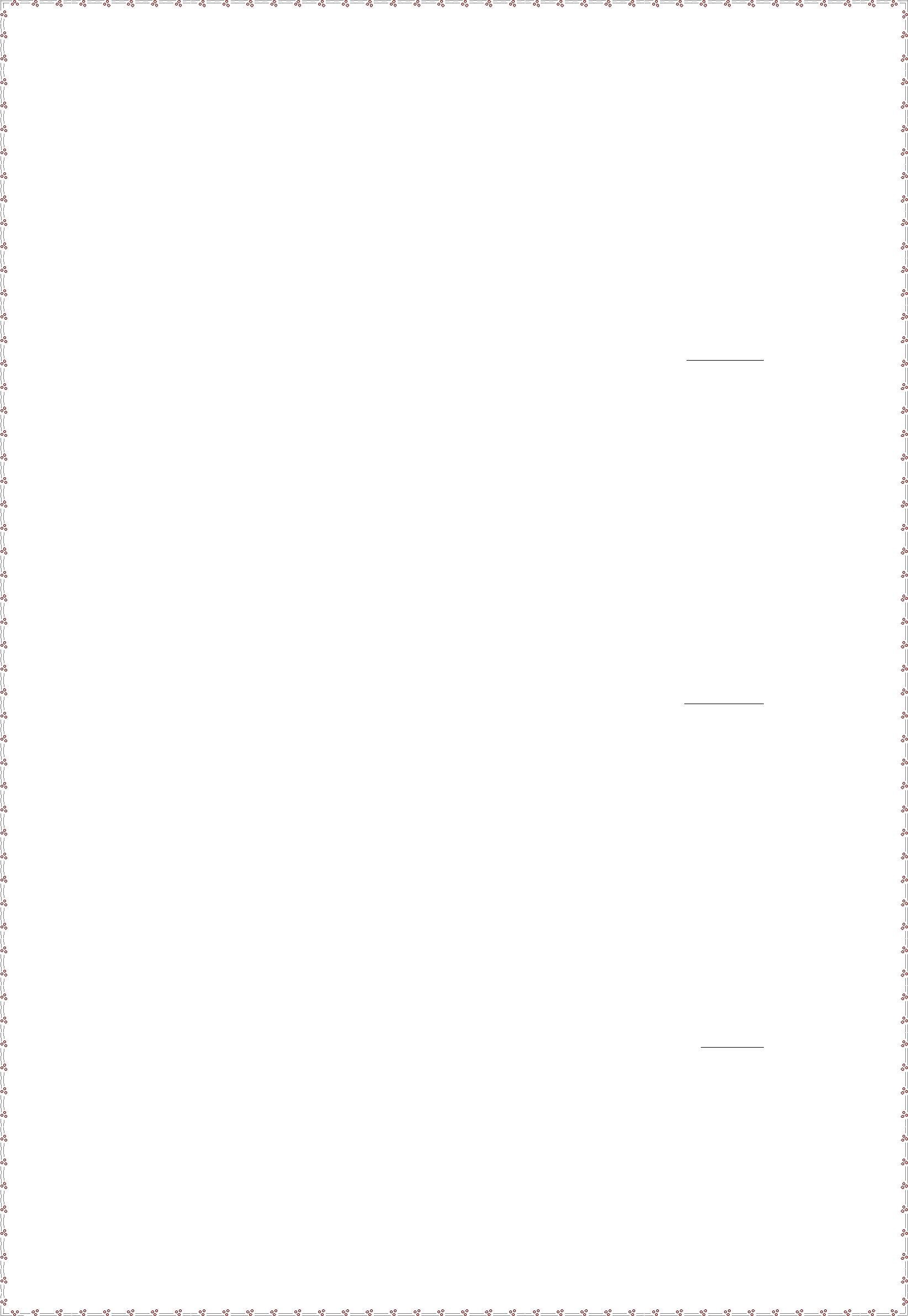
* لیسانس با گروه 8 تا 13
* فوق لیسانس با گروه 9
* دکترا با گروه 10

مزایای مستمر

مزایایی میباشند که مبلغ آن ثابت و همیشگی است و مزایای مستمر می تواند به صورت نقدی یا غیر نقدی باشد .

مزایای مستمر نقدی

7

حقوق و دستمزد

این مزایا هر ماهه در فیش حقوقی کارگران بدون تغیییر وجود دارد مانند : حق مسکن ، حق خواربار ، حق اولاد ، فوق العاده جذب ، فوق العاده بدی آب و هوا فوق العاد ه محرومیت از تسهیلا ت زندگی ، فوق العاده شغل ، فوق العاده محل خدمت ، فوق العاده اشتغال خارج از مرکز ، فوق العاده نوبت کاری ، فوق العاده ارزی و اشتغال مأمورین در خارج از کشور و ...

حق مسکن از مزایای مستمر نقدی است که طبق قانون باید به همه ی کارگران پرداخت شود و مبلغ آن را هر

ساله هیئت دولت تعیین می نماید و مبلغ آن برای متاهلین و مجردین متفاوت است و مشمول بیمه و مالیات است .

نکته : به افرادی که مسکن در اختیار آنها قرار می دهند حق مسکن دیگر پرداخت نمی شود . حق خواربار

از مزایای مستمر نقدی است که طبق قانون باید به همه ی کارگران پرداخت شود و مبلغ آن هر ساله توسط هیئت دولت تعیین می گردد و مبلغ آن برای متاهلین و مجردین متفاوت است مشمول بیمه و مالیات است .

نکته : کارفرمایان می توانند به جای حق خوارو بار به کارگران بن پرداخت نمایند . حق اولاد

از مزایای مستمر نقدی می باشد که مشمول مالیات و معاف از بیمه می باشد به کارگرانی حق اولاد تعلق می گیرد که :

8

حقوق و دستمزد

-1 سابقه ی پردخت 720 روز بیمه را داشته باشند .

-2 حق اولاد برای 2 فرزند پرداخت می گردد.

-3 سن فرزند کمتر از 18 سال باشد. اگر فرزندی بالای 18 سال مشغول به تحصیل باشد و یا در اثر بیماری یا نقص عضو قادر به کار نباشد تعلق می گیرد.

نکته : حداقل حقوق روزانه در سال 90 به مبلغ 110100 ریال و حداقل حقوق ماهانه 3303000

ریال است حق اولاد برای هر فرزند 3 برابر حداقل حقوق روزانه می باشد . برای محاسبه ی حق اولاد از فرمول زیر استفاده می نماییم.

حق اولاد برای یک فرزند ×3حداقل حقوق روزانه حداقل حقوق مصوب سال جاری تعداد روزهای کارکرد 30)روز)

حق اولادبرای یک فرزند ×2حق اولاد برای یک فرزند..

مثال : حداقل حقوق ماهانه مصوب سال جاری 3303000 می باشد و کارگری دارای 2 فرزند که یکی از آنها 20 سال دارد . مطلوب است : محاسبه حق اولاد پرداختی به این کارگر .

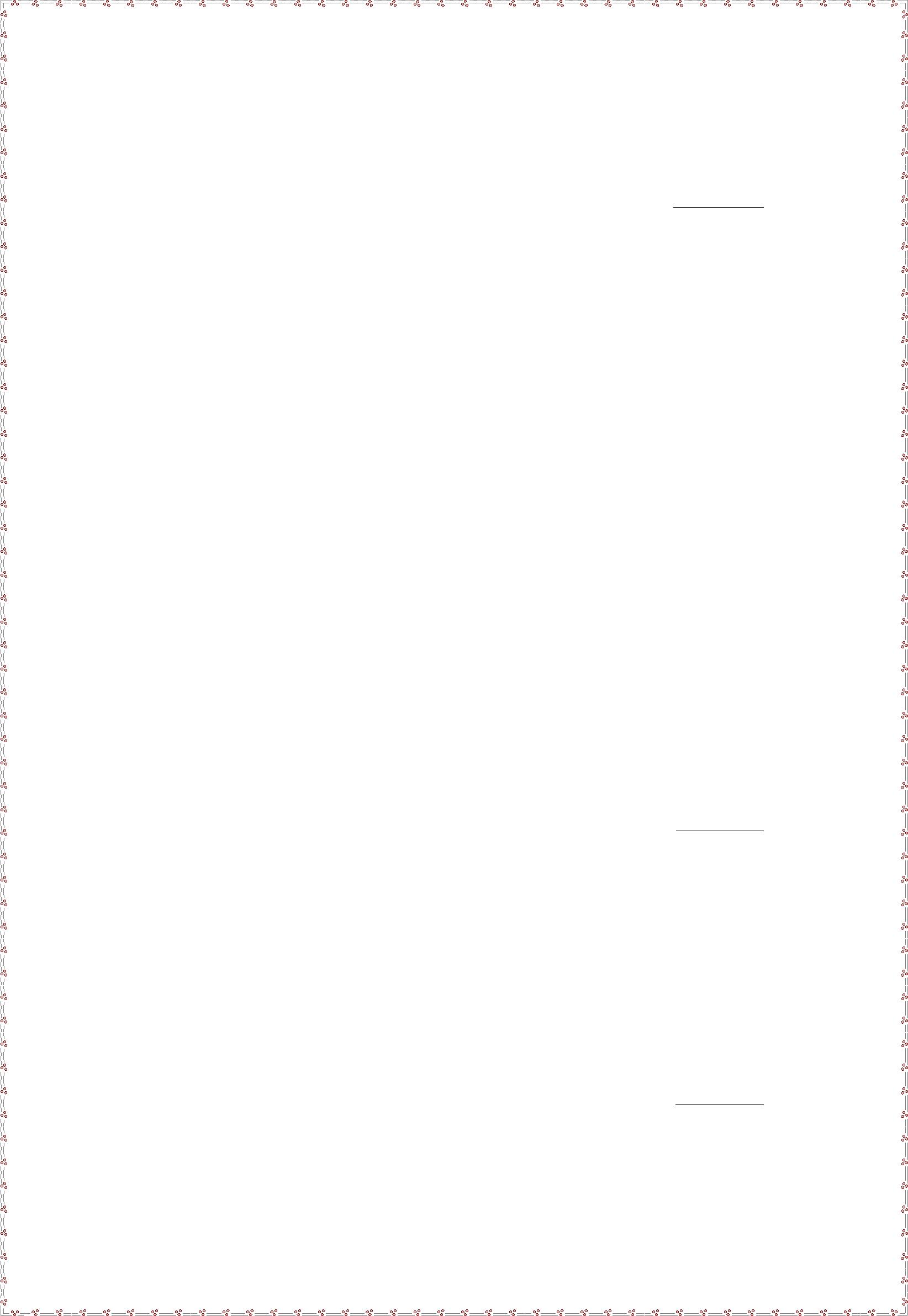
3303000 30 110100×3 330300

حق اولاد برای یک فرزند.

مثال : حداقل حقوق مصوب در سال جاری 3303000 می باشد و کارگری دارای 3 فرزند است که یکی از فرزندان نوزده ساله و مشغول به تحصیل می باشد .

مطلوب است : محاسبه حق اولاد این کارگر

9

حقوق و دستمزد

110100×3 330300×2 660600

حق اولاد برای دوفرزند

فوق العاده ها بعضی از شغل ها ایجاب می کند که به کارگر علاوه بر مزد ثابت فوق العاده هایی پرداخت گردد مثلا

اگر کارگری در مناطق بدآب و هوا کار می کند به او فوق العاده بدی آب و هوا پرداخت گردد و یا اگر کارگری به صورت چرخشی کار می کند فوق العاده نوبت کاری پرداخت گردد . بعضی از کارگران از مهارت و تخصص بالاتری برخوردار هستند که به علت این تخصص و مهارت فوق العاده هایی مانند جذب و ... دریافت می نماید فوق العاده مشمول بیمه و مالیات است .

نکته : فوق العاده ماموریت و سفر از مزایای غیر مستمر نقدی می باشد و معاف از مالیات و بیمه است.

مزایای مستمر غیر نقدی

مزایایی می باشد که در اختیار کارگران قرار می گیرد مانند : ایاب و ذهاب ، تغذیه ، مسکن ایاب و ذهاب

کلیه کارفرمایان موظف هستند که وسیله ی رفت و آمد کارگران خود را مهیا کنند و اگر این امکان وجود نداشته باشد مبلغی به عنوان ایاب و ذهاب به کارگران پرداخت می شود . ایاب و ذهاب از بیمه و مالیات معاف است .

حق تغذیه : کارگران در 8 ساعت کارکرد باید از یک وعده غذای گرم که کارفرما برای کارگرا ن تهیه می نماید استفاده کنند. اگر کارفرما امکان تهیه ی غذا برای او فراهم نباشد می تواند مبلغ را تحت عنوان حق تغذیه به کارگران پرداخت نماید و معاف از بیمه و مالیات است.

10

حقوق و دستمزد

حق مسکن مسکن واگذاری در محل کارگاهها و یا مسکن های سازمانی و مسکن واگذاری با اثاثه و بدون اثاثه از

مزایای مستمر غیر نقدی می باشد که دراختیار کارکنان قرار می گیرد . مسکن واگذاری در محل کارگاه ها و خانه های سازمانی از پرداخت مالیات و بیمه معاف است ولی مسکن با اثاثیه معاف از بیمه و مشمول مالیات است. برای محاسبه ی مالیات باید مبلغ آن را تقویم نماییم. برای تقویم مسکن با اثاثه 25 درصد حقوق و مزایای مستمر نقدی مشمول مالیات محاسبه می شود . و مسکن بدون اثاثه

20درصد حقوق و مزایای مستمر نقدی مشمول مالیات مبنای تقویم مالیات خواهد بود . اگر بابت مزایای غیر نقدی مبلغی از حقوق کارگر کسر گردد این مبلغ باید از مبلغ تقویم شده کسر گردد و عدد به دست آمده مشمول مالیات خواهد بود ..

مثال : کارگری حقوق و مزایای زیر را دریافت می نماید : حقوق ثابت 1800000 حق اولاد 180000

حق خواروبار 120000 فوق العاده جذب 300000 فوق العاده ماموریت 200000 فوق العاده نوبت کاری 180000 حق ایاب و ذهاب 270000 حق تغذیه 320000 این کارگر از مسکن بدون اثاثه استفاده می نماید و از این بابت مبلغ 200000 ریال از حقوق ایشان کسر می گردد .

مطلوب است : محاسبه ی مبلغ مسکن مشمول مالیات حقوق و مزایای مستمر نقدی مشمول مالیات

1800000+180000+120000+300000+180000=2580000

حقوق ومزایای مستمرنقدی مشمول مالیات

2580000× 20=516000 تقویم مزایای مسکن بدون اثاثه

11

حقوق و دستمزد

مشمول مالیات 516000-200000=316000

اتومبیل اختصاصی با راننده 10درصدوبدون راننده 5درصد حقوق و مزایای مستمر نقدی مشمول مالیات پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارگر کسر می شود .

مثال : کارگری حقوق و مزایای زیر را دریافت می نماید و از اتومبیل اختصاصی بدون راننده استفاده می نماید حقوق ثابت 2200000

حق خواربار 120000

فوق العاده بدی آب و هوا 200000

فوق العاده ماموریت 400000

حق تغذیه 60000

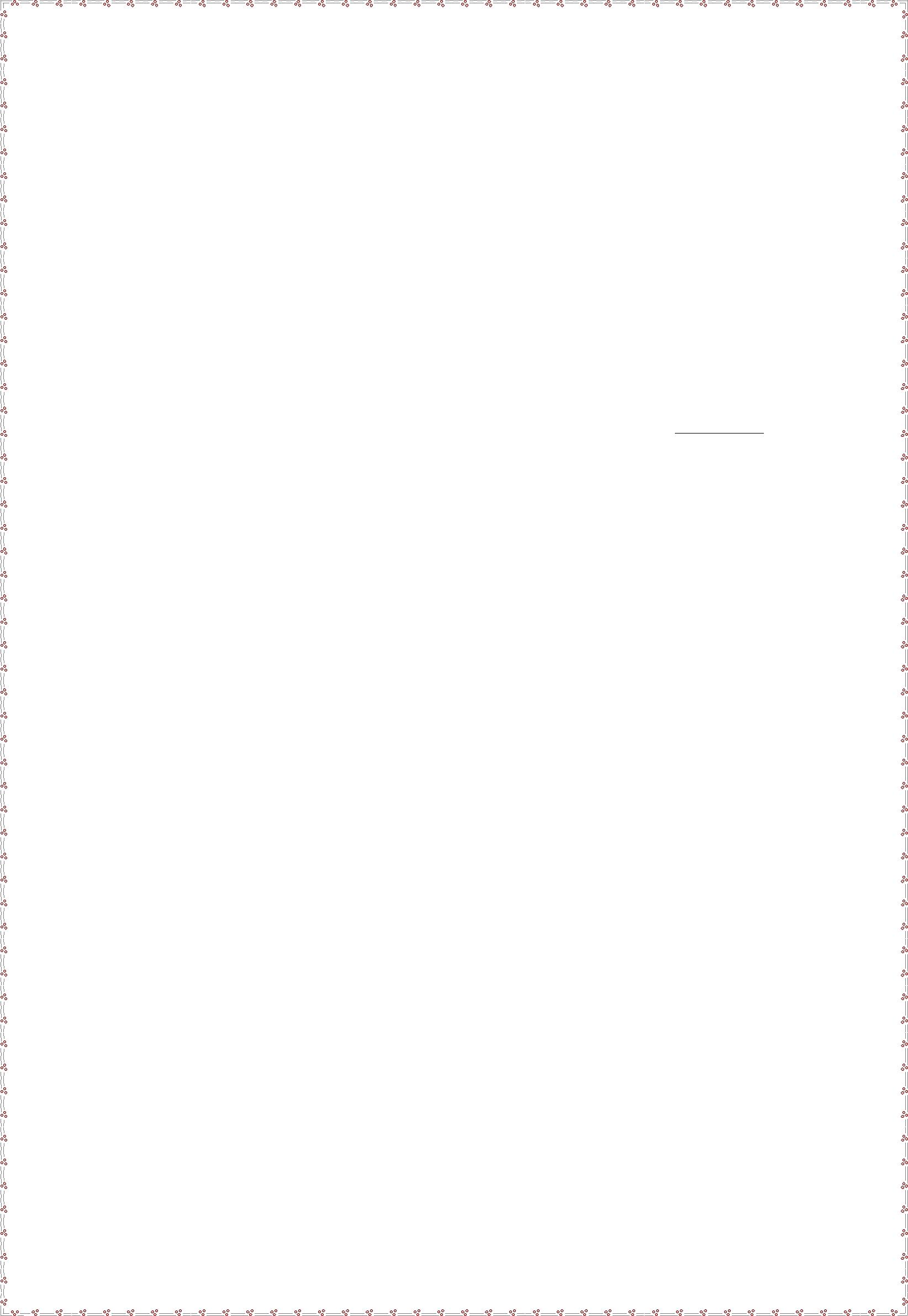
مطلوب است : محاسبه ی تقویم مزایای اتومبیل اختصاصی بدون راننده ی مشمول مالیات . حقوق و مزایای مستمر نقدی مشمول مالیات

.حقوق ومزایای مستمرنقدی مشمول مالیات 2200000+120000+80000+200000=2600000

(مشمول مالیات ) تقویم مزایای اتومبیل اختصاصی بدون راننده 2600000× 5=130000

نکته : سایر مزایای غیر نقدی معادل قیمت تمام شده برای پرداخت کننده ی حقوق مشمول مالیات خواهد بود .

12

حقوق و دستمزد

مزایای غیر مستمر

مزایایی می باشد که همیشگی نیست و در طی سال ممکن است چندین بار پرداخت شود و اگر هر ماه پرداخت شود مبلغ آن در هر ماه متفاوت می باشد . مانند: اضافه کاری ، ماموریت ، هزینه ی سفر ، عیدی و پاداش مزایای غیر مستمر می تواند نقدی یا غیر نقدی باشد .

اضافه کاری :

اضافه کاری ازمزایای غیر مستمر نقدی می باشد که مشمول بیمه و مالیات است .

ساعت کارکرد کارگران در روز 8 ساعت و در هفته 44 ساعت و ماهانه 176 ساعت می باشد . اگر کارگری بیشتر ازاین ساعت کارکرد داشته باشد باید به وی اضافه کاری پرداخت گردد و طبق قانون ارجاع کاراضافی به کارگر زمانی مجاز است که شرایط زیر را داشته باشد .

الف ) موافقت کارگر.

ب) پرداخت 40درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ج) ساعت اضافه کاری از 4 ساعت در روز یا | ٌ |  | ساعت کاری کارگر نباید تجاوز کند . |  |  |
| ٍ | |  |  |
|  |  |  |  |
| مثال : کارگری در ماه 200 ساعت کارکرد داشته است و حقوق ساعتی ایشان 12000 ریال می باشد . | | | | |  |
| مطلوب است : محاسبه ی مبلغ اضافه کاری و دستمزد استحقاقی این کارگر .. | | | |  |  |
|  |  |  | حقوق ماهیانه 176×12000=2112000 | |  |
|  |  |  | ساعت اضافه کاری | 200-176=24 |  |
| 13 | |  |  |  |  |

حقوق و دستمزد

مبلغ اضافه کاری 24×(12000× 140)=403200

دستمزد استحقاقی 2112000+403200=2515200

مثال : کارگری در هفته 52 ساعت کارکرد داشته است و دستمزد هر ساعت ایشان 25000 ریال می باشد . مطلوب است : محاسبه ی دستمزد اضافه کاری و دستمزد هفتگی کارگرد .

حقوق هفتگی 44×25000=1100000

ساعت اضافه کاری 52-44=8

مبلغ اضافه کاری 8×(25000× 140)=280000

دستمزد استحقاقی 1100000+280000=1380000

فوق العاده ماموریت و سفر از مزایای غیر مستمر نقدی می باشد که معاف از بیمه و مالیات است کارگری که به خارج از محل خدمت اعزام

می شود فوق العاده ماموریت تعلق می گیرد به شرط اینکه حداقل 50 کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر حداقل یک شب در محل ماموریت بماند . فوق العاده ماموریت نباید کمتر از مزد مبنای روزانه ی کارگر باشد و همچنین کارفرما موظف است و سیله یا هزینه ی ایاب و ذهاب و اسکان کارگر را همراه تغذیه او تامین کند.

عیدی وپاداش از مزایای غیرمستمر نقدی می باشد که معاف از بیمه و مشمول مالیات می باشد. در پایان هر سال بابت کارکرد یک

سال کارگران به آنها عیدی و پاداش پردخت می گردد. برای کارکنان دولت مبلغ عیدی هر ساله توسط هیئت دولت تعیین می گردد و به تمامی کارکنان مبلغ عیدی یکسان پرداخت می گردد و مبلغ عیدی برای کارگران دو برابر

14

حقوق و دستمزد

حقوق کارگران تا سقف 3 برابر حداقل حقوق مصوب می باشد و معادل یک دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده ی 84 این قانون معاف از مالیات می باشد .

قانون 84

تا میزان 150 برابر حداقل حقوق مبنای جدول حقوق نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ، درآمد سالانه ی مشمول مالیات حقوق کلیه حقوق بگیران از جمله کارگران مشمول قانون کار از یک چند منبع از پرداخت مالیات معاف می باشد . هر ساله دولت حداقل حقوق را تعیین می نماید و هیچ کارفرمایی حق ندارد کمتر از این حداقل تعیین شده به کارگران و کارمندان حقوق پرداخت نماید .

نکته : حداقل حقوق روزانه سال 90 مبلغ 110100 ریال و حداقل حقوق ماهانه سال 90 مبلغ 3303000 ریال است .

معافیت مالیاتی ماهانه سال 90 مبلغ 4850000 ریال و سالانه 58200000 ریال است .

نکته : عیدی وپاداش در سال 90 به مبلغ 4850000 ریال معاف و مابقی مشمول مالیات خواهد بود . نکته : به کارگران به نسبت کارکردشان عیدی پرداخت می شود .

مثال : کارگری ماهانه 3800000 ریال حقوق دریافت می نماید ، مبلغ عیدی این کارگر و مبلغ عیدی مشمول مالیات این کارگر را محاسبه نماید .

|  |  |
| --- | --- |
| ×سقف عیدی | 3303000×3 9909000 |
| ×مبلغ عیدی کارگر | 3800000×2=7600000 |

چون دو برابر حقوق کمتر از سقف عیدی است پس مبلغ دو برابر حقوق مبلغ عیدی کارگر می باشد . .

عیدی مشمول مالیات 7600000-4850000=2750000

15

حقوق و دستمزد

مثال : حقوق کارگری ماهانه 4300000 ریال می باشد و این کارگر کارگر در تاریخ 1390/4/1 استخدام شده است مطلوبست : محاسبه مبلغ عیدی این کارگر

.دو برابرحقوق 4300000×2=8600000

کارکرد این کارگر درسال جاری 9 ماه می باشد و باید به نسبت کارکرد عیدی تعلق گیرد .

×مبلغ عیدی کارگر (.8600000×9 ) 12=6450000 مثال ) کارگری ماهانه مبلغ 6500000 ریال حقوق دریافت می نماید .

مطلوبست : محاسبه ی مبلغ عیدی این کارگر و عیدی مشمول مالیات .

.دوبرابرحقوق 6500000×2=13000000

.×سقف عیدی 3303000×3=9909000

چون دو برابر حقوق از سقف عیدی بیشتر است پس سقف عیدی به عنوان عیدی می شود. سقف عیدی پرداخت می گردد = سقف عیدی > دو برابر حقوق.

مالیات بر درآمد حقوق هر شخص حقیقی ایرانی نسبت به کلیه درآمدهایی که در ایران یا خارج از ایران تحصیل می نماید باید مالیات

پرداخت نماید. درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگر اعم از حقیقی یا حقوقی در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال در ایران بر حسب مدت یا کارانجام یافته به طور نقد یا غیر نقد تحصیل می نماید . مشمول مالیات بردرآمد حقوق است .

تبصره

16

حقوق و دستمزد

درآمد حقوقی که در مدت ماموریت خارج از کشور ازطرف دولت ایران یا اشخاص مقیم ایران از منابع ایرانی عاید شخص می شود . مشمول مالیات بر درآمد حقوق می باشد .

ماده 83

درآمد مشمول مالیات حقوق عبارت است از حقوق ( مقرری ) یا مزد یا حقوق اصلی و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر یا غیر مستمر قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت های مقرر در این قانون ماده 85

نرخ مالیات بر درآمد حقوق در مورد کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت پس از کسر معافیت های مقرر در این قانون با نرخ مقطوع 10درصد و در مورد سایر حقوق بگیران پس از کسر معافیت های مقرر در قانون تا مبلغ 42000000 ریال به نرخ 10درصد و نسبت به مازاد آن به نرخ های مقرر در ماده ی 131

این قانون خواهد بود . ماده 131

تا میزان 30000000 ریال درآمد مشمول مالیات سالانه به نرخ 15درصد تا میزان 100000000 ریال درآمد مشمول مالیات سالانه نسبت به مازاد 30000000 ریال به نرخ 20درصد

تا میزان 250000000 ریال درآمد مشمول مالیات سالانه نسبت به مازاد 100000000 ریال به نرخ25 درصد تا میزان 1000000000ریال درآمدمشمول مالیات سالانه نسبت به مازاد 250000000 ریال به نرخ 30 درصد نسبت به مازاد 1000000000 ریال به نرخ 35 درصد

17

حقوق و دستمزد

تغییرات ماده 131 برای محاسبه مالیات حقوق بخش خصوصی تا میزان 42000000 ریال درآمد مشمول مالیات سالانه به نرخ 10 درصد

تا میزان 100000000 ریال درآمد مشمول مالیات نسبت به مازاد 42000000 ریال به نرخ 20 درصد تا میزان 250000000 ریال درآمد مشمول مالیات نسبت به مازاد 100000000 به نرخ 25 درصد

تا میزان 1000000000 ریال درآمد مشمول مالیات نسبت به مازاد 250000000 ریال به نرخ 30 درصد نسبت به مازاد 1000000000 ریال به نرخ 35 درصد

لیست حقوق و دستمزد

فرم لیست حقوق و دستمزد در تمامی شرکت ها به یک شکل نمی باشد و هر شرکت بنا به نوع کار و یا مزایایی که پرداخت می نماید ممکن است از فرم های متفاوتی استفاده نماید پس بر اساس نیاز هر موسسه لیست حقوق و دستمزد طراحی می گردد .

نکته : حقوق اولاد و عائله مندی در بخش دولتی از مالیات معاف است . نکته : مبلغ بن کارگری ماهانه در سال 280000 90 ریال نکته : مبلغ کمک هزینه مسکن در سال 100000 90 ریال ماده : 91

درآمدهای حقوق به شرح زیر از پرداخت مالیات معاف است :

18

حقوق و دستمزد

(1روسا و اعضای مامورین سیاسی ، خارجی در ایران و روسا اعضای هیئت های نمایندگی فوق العاده ی دول خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود شرط معامله متقابل و همچنین مدیران و اعضای هیئت های نمایندگی سازمان ملل متعهد و موسسات تخصصی آن در ایران نسبت به درآمد حقوق دریافتی از سازمان و موسسات مزبور در صورتی که تابع دولت جمهوری اسلامی ایران نباشد .

(2روسا و اعضای مامورین کنونی خارجی در ایران و همچنین کارمندان موسسات فرهنگی دول خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دول متبوع خود به شرط معامله متقابل .

(3 کارشناسان خارجی که با موافقت دولت جمهوری اسلامی ایران از محل کمک های بلاعوض فنی و اقتصادی و علمی و فرهنگی دول خارجی و یا موسسات بین المللی به ایران اعزام می شوند ، نسبت به حقوق دریافتی آنان از دول متبوع یا موسسات بین المللی مذکور موسسات .

(4 کارمندان محلی سفارت خانه ها و کنسولگریها و نمایندگی های دولت جمهوری اسلامی ایران در خارج نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت جمهوری اسلامی ایران در صورتی که دارای تبعیت دولت جمهوری اسلامی ایران باشد به شرط معامله ی متقابل .

(5 حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراث و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده نشده که در موقع بازنشستگی یا از کار افتادگی به حقوق بگیران پرداخت می شود .

(6 هزینه سفر و فوق العاده مسافرت مربوط به شغل .

19

حقوق و دستمزد

(7 مسکن واگذاری در محل کارگاه یا کارخانه جهت استفاده ی کارگران و خانه های ارزان قیمت سازمانی در خارج از محل کارگاه یا کارخانه که مورد استفاده کارگران قرار می گیرد .

(8 وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی و معالجه و امثال آنها .

(9 عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعا معادل یک دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده 84 این قانون .

(10 خانه های سازمانی که با اجازه ی قانونی یا به موجب آیین نامه های خاص در اختیار ماموران کشوری گذارده می شود .

(11 وجوهی که کارفرما بابت معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آنها مستقیما یا به وسیله حقوق بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد و مدارک مثبته پرداخت کند.

(12 مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل دو دوازدهم معافیت موضوع ماده 84 این قانون.

(13 درآمد حقوق پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران اعم از نظامی و انتظامی مسئول قانون استخدامی وزارت اطلاعات و جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و آزادگان .

ماده 92

پنجاه درصد مالیات حقوق کارمندان شاغل در مناطق کم تر توسعه یافته طبق فهرست سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور بخشوده می شود .

تبصره : بدهی مالیات بردرآمد حقوق کادر نظامی و انتظامی تا تاریخ اجرای این قانون بخشوده می شود .

20

حقوق و دستمزد

ماده 86

پرداخت کنندگان حقوق هنگام هر پرداخت یا تخصیص آن مکلف اند مالیات متعلق را طبق مقررات ماده ی 85 این قانون محاسبه و کسر نمایند و ظرف 30 روز ضمن تسلیم فهرستی از نام و نشا نی دریافت کنندگان حقوق و میزان آن به اداره ی امور مالیاتی محل پرداخت و در ماه های بعد فقط تغییرات را صورت دهند .

تبصره : پرداخت هایی که از طرف غیر از پرداخت کنندگان مقرری ، مزد حقوق اصلی به عمل می آید پرداخت کنندگان این قبیل وجوه مکلف اند هنگام هر پرداخت مالیات متعلق را بدون رعایت معافیت موضوع ماده ی 84 این قانون به نرخ های مقرر در ماده ی 85 این قانون محاسبه و کسر و ظرف مدت 30 روز با صورتی حاوی نام و نشانی دریافت کنندگان و میزان آن به اداره ی امور مالیاتی محل پرداخت کند.

ماده 87

اضافه پرداختی بابت مالیات بر درآمد حقوق طبق مقررا ت این قانون مسترد خواهد شد . مشروط به این که بعد از انقضای تیرماه سال بعد تا آخر آن سال با درخواست کتبی حقوق بگیر از اداره ی امور مالیاتی محل سکونت مورد مطالبه قرار گیرد . اداره ی امور مالیاتی مذکور موظف است ظرف 3 ماه از تاریخ تسلیم درخواست رسیدگی های لازم را انجام دهد و در صورت احراز اضافه پرداختی و نداشتن بدهی قطعی دیگر در آن اداره ی امور مالیاتی نسبت به استرداد اضافه پرداختی از محل وصولی های جاری اقدام کند . درصورتی که درخواست کننده بدهی قطعی مالیاتی داشته باشد اضافه پرداختی به حساب بدهی منظور و مازاد مسترد خواهد شد .

ماده 88

در مواردی که از اشخاص مقیم خارج که در ایران شعبه یا نمایندگی ندارند حقوق دریافت شود دریافت کنندگان

21

حقوق و دستمزد

حقوق مکلف اند ظرف 30 روز از تاریخ دریافت حقوق مالیات متعلق را طبق مقررات به اداره ی امور مالیاتی محل سکونت خود پرداخت و تا آخر تیرماه سال بعد اظهار نامه ی مالیاتی مربوط به حقوق دریافتی خود را به اداره ی امور مالیاتی مزبور تسلیم نماید .

ماده 89

صدور پروانه ی خروج از کشور یا تمدید پروانه ی اقامت و یا اشتغال برای اتباع خارجی به استثنای کسانی که طبق مقررات این قانون از پرداخت مالیات معاف می باشند . موکول به ارائه ی مفاصا حساب مالیاتی یا تعهد کتبی کارفرمای اشخاص حقوقی ایرانی طرف قرارداد با کارفرمای اتباع خارجی یا اشخاص حقوقی ثالث ایرانی است . ماده ی 90

در مواردی که پرداخت کنندگان حقوق مالیات را در موعد مقرر نپردازند و یا کمتر از میزان واقعی پرداخت نمایند اداره ی امور مالیاتی محل اشتغال حقوق بگیر یا در مورد مشمولان تبصره ی ماده ی 82 این قانون اداره ی امور مالیاتی محل پرداخت کننده ی حقوق مکلف است مالیات متعلق را به انضمام جرایم موضوع این قانون محاسبه و از پرداخت کنندگان حقوق که در حکم مودی می باشند به موجب برگ تشخیص با رعایت مهلت مقرر مطالبه کنند . به موجب ماده ی 197 اصلاحی قانون در صورتی که مودی از تسلم لیست در موعد مقرر خودداری نماید مشمول جریمه ای برابر 2 درصدحقوق پرداختی خواهد شد و همچنین مسئول جبران زیان به دولت خواهد بود .

به موجب ماده ی 199 در صورت تخلف مودی در مورد پرداخت مالیات مشمول جریمه ای معادل 20درصد مالیات پرداخت نشده خواهد بود.

22

حقوق و دستمزد

ماده 145

سود دریافتی ( سود متعلق ) به سپرده های مربوط به کسورات بازنشستگی و پس انداز کارمندان و کارگران نزد

بانک های ایرانی در حدود مقررات استخدامی مربوطه .

ماده 21

قرارداد کار از طریق فوت کارگر ، بازنشستگی ، از کار افتادگ کلی کارگر ، انقضاء مدت قرار دادهایی که مربوط به

کار معین است و استعفای کارگر خاتمه می یابد. مزایای پایان کار فقط در صورت خاتمه ی قرار داد کار به طریق

فوق به کارگر پرداخت می شود از مالیات معاف است .

حقوق جانبازان و آزادگان ( صرف نظر از درصد جانبازی )

قوانین تامین اجتماعی

بیمه شده شخصی است که راسا0 مشمول مقررات تامین اجتماعی بوده و با پرداخت مبلغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد .

-1 بازنشستگی ، از کار افتادگی و فوت

-2 بیکاری

-3 پیری -4 در راه ماندگی ، بی سرپرست و آسیب های اجتماعی

-5 حوادث و سوانح

-6 ناتوانی های جسمی ، ذهنی و روانی -7 بیمه خدمات بهداشتی ، درمانی و مراقبت های پزشکی

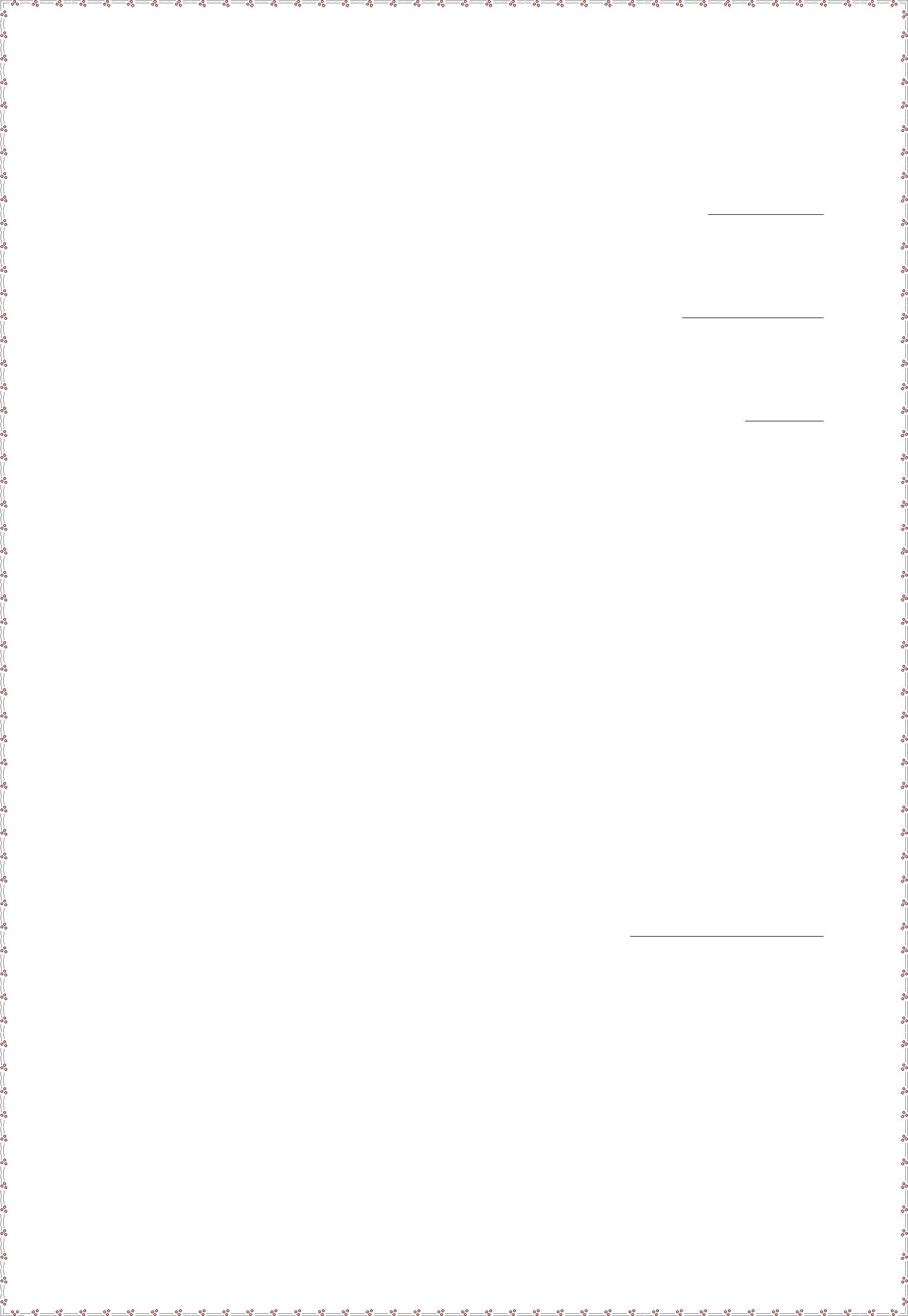
-8 حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و در حضانت فرزند -9 حمایت از کودکان و زنان بی سرپرست

-10 ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سالخورده و خود سرپرست

-11 کاهش نابرابری وفقر

-12 امداد و نجات

23

حقوق و دستمزد

تمامی موارد مذکور ذکر شده در بالا چتر حمایتی تأمین اجتماعی می باشد . خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند. حق بیمه : عبارتست از وجوهی که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد.

غرامت دستمزد :

به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری ، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود.

از کار افتادگی کلی :

عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند به کار سابق و یا کار دیگری بیش از یک سوم درآمد قبلی خود به دست آورد .

بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کاربه سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون مستمری

عبارتست از وجوهی که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تامین زندگی .

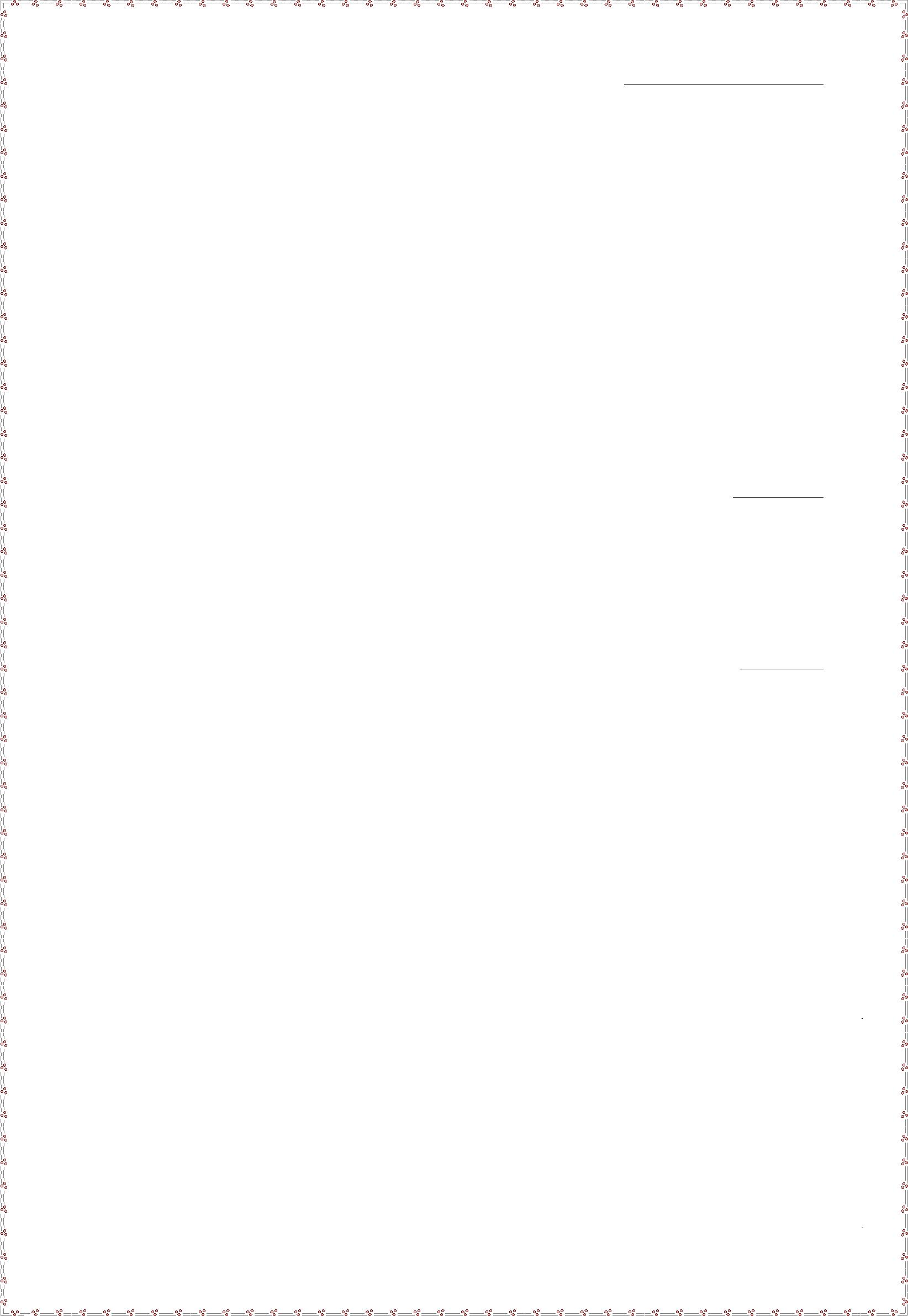
تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر است : الف - حوادث و بیماری ها ب- بارداری ج- بیکاری

د- از کار افتادگی ه- بازنشستگی و- مرگ

الف - حوادث و بیماری ها :

بیمه شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر حوادث یا ابتلا به بیماری ها می تواند از خدمات پزشکی استفاده نماید. خدمات پزشکی که به عهده ی سازمان تأمین خدمات درمانی است شامل افراد خانواده بیمه شده از همسر بیمه شده ، شوهر بیمه شده ، در صورتی که معاش او توسط بیمه شده ی زن تأمین می شود و سن او از 60 سال بیشتر باشد و یا از کار افتاده باشد ، فرزندان بیمه شده که سن آنها کمتر از 18 سال باشد فرزندان اناث به شرط نداشتن همسر تا 20 سالگی یا منحصرا مشغول به تحصیل باشد و یا فزندان بیماری یا نقص عضو قادر به کار نباشند - پدر و مادر تحت تکلفل بیمه نشده مشروط بر اینکه سن پدر از 60 سال و سن مادر از 50 سال بیشتر باشد .

24

حقوق و دستمزد

غرامت دستمزد ایام بیماری :

بیمه شدگانی که تحت معالجه یا درمان های توان بخشی قرار می گیرند و یا بنا به تشخیص سازمان موقتا قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد و با رعایت شرایط زیر خواهند بود :

الف- بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار و غیر ناشی از کار و یا بیماری های حرفه ای تحت درمان قرار می دهند.

ب- رابطه ی استخدامی کارگر و کارفرما قطع نشده باشد .

ج- زمان استراحت بیمه بیمار یا حادثه دیده توسط پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی تایید شده باشد. غرامت دستمزد بیمه شده ی متاهل به میزان سه چهارم آخرین مزد غرامت دستمزد بیمه شده ی مجرد به میزان دوسوم آخرین مزد

اگر بیمه شده ی مجرد به هزینه ی سازمان بستری شود معادل یک دوم مزد خواهد گرفت .

ب- بارداری :

کمک هزینه ی بارداری و زایمان برای بانوان بیمه شده که می تواند قبل و بعد از زایمان 6 ماه از این مرخصی استفاده نماید . ضمنا0 این مدت جزء سوابق بیمه ای آنها محسوب می شود . میزان مرخصی زایمان حداکثر تا 3

فرزند می باشد و در این مدت معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه ی بیمه شده است .

ج - بیکاری مطابق بیمه بیکاری تمام افراد تحت حمایت پوشش قانون کار که مشمول تامین اجتماعی هستند به جزء

(صاحبان حرفه و مشاغل آزاد ، بیمه شدگان اختیاری و اتباع خارجی ) زیر پوشش این قرار دارند و کارفرمایان این افراد ملزم به پرداخت حق بیمه مقرر آنها هستند . از نظر قانون بیکار بیمه شده است که بدون میل واراده بیکار شده و آماده ی کار می باشد . این گونه بیکاری ناشی از تقصیر بیمه شده نیست بلکه به واسطه ی عواملی چون موانع طبیعی مانند : سیل ، زلزله ، جنگ ، آتش سوزی و یا به خاطر جابجایی کارگاه و یا ماشین آلات آن با هدف کاستن وابستگی و افزایش تولید بپیوندند.

تشخیص ارادی و غیر ارادی بودن بیکاری بیمه شدگان به عهده ی اداره ی کار و امور اجتماعی بیمه می باشند. مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری برای متاهلین و افراد مجرد :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| سابقه پرداخت حق بیمه | | مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری | |
|  |  | مجرد | متاهل |
| از 6 | تا 24 ماه | 6 ماه | 12 ماه |
| از 25 | تا 120 ماه | 12 ماه | 18 ماه |
|  | |  |  |
| از 121 تا 180 ماه | | 18 ماه | 26 ماه |
|  |  |  |  |

25

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| حقوق و دستمزد |  |  |
| از 241ماه به بالا | 36 ماه | 50 ماه |
|  |  |  |
| از 181 تا 240 ماه | 24 ماه | 36 ماه |
|  |  |  |

در مورد سقف مدت زمان پرداخت مقرری بیمه بیکاری تنها یک استثنا وجود دارد . افراد مسن مشمول قانون بیمه بیکاری که 55 سال و یا بیشتر سن داشته باشند در صورتی که کار دیگری به آنها پیشنهاد نشود می تواند تا رسیدن به سن بازنشستگی از بیمه بیکاری استفاده نماید .

د) از کار افتادگی :

میزان مستمری ماهانه از کار افتادگی کلی عبارتست از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط X سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه از مبلغ 50درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه ی او کمتر و 100درصد بیشتر نباشد .

ه- بازنشستگی :

مشمولین این قانون در صورت داشتن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت .

-1 حداقل 10 سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخت باشند . با داشتن 60 سال تمام برای مردان و برای زنان 50 سال .

-2 کسانی که 30 سال تمام کارکرده باشند در صورتی که سن مردان 50 و سن زنان 45 سال تمام باشد.

-3 کارهای سخت و زیان آور 20 سال متوالی و 25 سال متناوب می تواند تقاضای بازنشستگی بنماید . هر سال سابقه ی پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور 1/5 سال محاسبه خواهد شد .

-4 بیمه شدگان که دارای 35 سابقه بدون در نظر گرفتن شرایط سنی .

26

حقوق و دستمزد

-5 زنان با داشتن 20 سال سابقه ی کار و 42 سال سن به شرایط پرداخت بیمه با 20 روز حقوق باز نشسته می شوند میزان مستمری بازنشستگی از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده X سنوات پرداخت حق بیمه .

و / مرگ :

چنانچه کارگر فوت کند تا تعیین تکلیف وراث تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل کار اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی مشخص شود و کارفرما وظیفه دارد نسبت به پرداخت حقوق به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی الحساب و به مدت 3 ماه به عائله ی تحت تکلفل وی اقدام کند .

کمک هزینه ی ازدواج سازمان تامین اجتماعی به منظور جبران قسمتی از هزینه ی ازدواچ بیمه شدگان مبلغ را به عنوان کمک هزینه ی

ازدواج به افراد واجد الشرایط پرداخت می کند.

-1 در تاریخ ازدواج رابطه ی استخدامی بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد .

-2 در 5 سال قبل از ازدواج بیمه شده حداقل حق بیمه 720 روز کار را به تامین اجتماعی پرداخته باشد.

-3 ازدواج برای اولین بار بوده و عقد ازدواج دائم بوده و در دفاتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد .

خاتمه قرارداد کار

قرار داد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد :

-1 فوت کارگر

-2 بازنشستگی کارگر

27

حقوق و دستمزد

-3 از کار افتادگی کلی کارگر

-4 انقضای مدت در قرارداد کار و یا مدت موقت و عدم تجدید قرارداد .

-5 پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است .

-6 استعفای کارگر استعفای کارگر

کارگری که استعفا می دهد موظف است یک ماه به کار خود ادامه دهد و در ابتدا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت 15 روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید . استعفای وی منتفی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن به شورای اسلامی کارگاه یا انجمن منتفی و یا نماینده کارگران تحویل دهند.

حق سنوات کارفرما وظیفه دارد در پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره ی اشتغال کارگر

می شود به کارگر و در صورت فوت به وراث قانونی وی پرداخت کند. حق سنوات مبلغی است که در پایان کار بابت سال هایی که کارگر مشغول به کار بوده است بر اساس آخرین حقوق یا مزد کارگر محاسبه و پرداخت می گردد. حق سنوات برای کارهای موقت نیز یک ماه آخرین حقوق است . بابت استعفای کارگر حق سنوات به مبلغ یک ماه آخرین حقوق پرداخت می شود

28

حقوق و دستمزد

استعفای کارگر کارگری که استعفا می دهد موظف است یک ماه به کار خود ادامه دهد و در ابتدا استعفای خود را کتبا به

کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت 15روز انصراف خود را کتبا0 به کارفرما اعلام نماید. استعفای وی منتفی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن به شورای اسلامی کارگاه یا انجمن منفی و یا نماینده کارگران تحویل دهند.

حق سنوات کارفرما وظیفه دارد در پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره ی اشتغال کارگر می

شود به کارگر و در صورت فوت به وراث قانونی وی پرداخت کند. حق سنوات مبلغی است که در پایان کار بابت سال هایی که کارگر مشغول به کار بوده است بر اساس آخرین حقوق مزد کارگر محاسبه و پرداخت می گردد . حق سنوات فوت کار گرد معادل را ماه حقوق بر اساس آخرین حقوق دریافتی به عنوان مزایای پایان کار به ورثه ی کارگر پرداخت می شود. حق سنوات بازنشستگی نیز را یک ماه حقوق بر اساس آخرین دریافتی است . برای از کار افتادگی کارفرما به ازای هر سال سابقه ی خدمت حقوقی به میزان یک ماه به وی پرداخت می نماید.

اگر از کار افتادگی به نتیجه ی کاهش توانایی های فکری و جسمی ناشی از کارگر باشد کرفرما مکلف است به نسبت هر سال خدمت معادل 2 ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید .

حق سنوات برای کارهای موقت نیز یک ماه آخرین حقوق است . بابت استعفای کارگر حق سنوات به مبلغ یک ماه آخرین حقوق پرداخت می شود .

29

حقوق و دستمزد

تعلیق قرارداد کار چنانچه تعهدات یکی از طرفین کارگر و کارفرما موقتا0 متوقف شود کار به حالت تعلیق در می آید . پس از رفع

آن قرار داد کار با احتساب سابقه ی خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول بر می گردد. اگر چنانچه کارگری توقیف گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نشود کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد اگر کارگر بدون عذر موجه حداقل 30 روز پس از رفع حالت تعلیق آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام ننماید کارگر مستعفی شناخته می شود و کارگر حق اخذ سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین مزد را درارد. در زمان تعلیق کارفرما باید برای رفع احتیاجات خانواده ی وی حداقل 50 درصداز حقوق ماهیانه ی او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید. اگر کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل حکم اخراج غیر قانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد شکایت نماید .

اگر کارگر به سبب شکایت کارفرما توقیف گردد و این توقیف باعث محکومیت کارگر شود کارفرما باید به ازای هر سال سابقه ی کار معادل 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید .

تعطیلات و مرخصی ها کارگران 6 روز هفته را کار می کنند و روز جمعه تعطیلی هفتگی آن با استفاده از مزد می یاشد . در صورتی که

روزهای کار هفته کمتر از 6 روز باشد مزد در روز تعطیلی یک ششم مجموع مزد دریافتی کارگر در روزهای کارکرد خواهد بود . علاوه بر تعطیلات رسمی روز کارگر نیز جزء تعطیلات کارگران محسوب می شود. کارگری که روز جمعه کار کند در مقابل عدم استفاده از تعطیلی روز جمعه 40 درصد اضافه بر مزد دریافت خواهد کرد

30

حقوق و دستمزد

. مرخصی استحقاقی کارگران با احتساب 4روز جمعه جمعا0 یک ماه می باشد و سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نمی شود . برای کار کمتر از یک سال مرخصی استحقاقی به نسبت کارکرد محاسبه می شود

. مرخصی سالانه ی کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند 5 هفته می باشند . کارگران بیش از 9 روز از مرخصی را نمی توانند ذخیره کنند .

کارگران در موارد زیر حق برخورداری از 3 روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند .

-1 ازدواج دائم

-2 فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان کارگرانی که با انجام 5 روز کار در هفته و 44 ساعت کار قانونی از 2 روز تعطیل استفاده می کنند مزد هر یک

از 2 روز تعطیل برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود .

مادران شیرده پس از 3 ساعت کار نیم ساعت حق شیر دارند و این جزء ساعت کار محسوب می شود . شرایط کار نوجوان به کار گماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است .

کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش های پزشکی قرار گیرند . ساعت کار نوجوان نیم ساعت کمتر از ساعت معمولی کارگران است .

کار آموزی سهم صندوق کارآموزی 2 در 1000 می باشد.

31

حقوق و دستمزد

در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد .

درزمان کارآموزی باید شرایط زیر برقرار باشد :

-1 رابطه ی استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کار محسوب می شود .

-2 مزد کارگر در مدرت کار آموزی از مزد ثابت یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود .

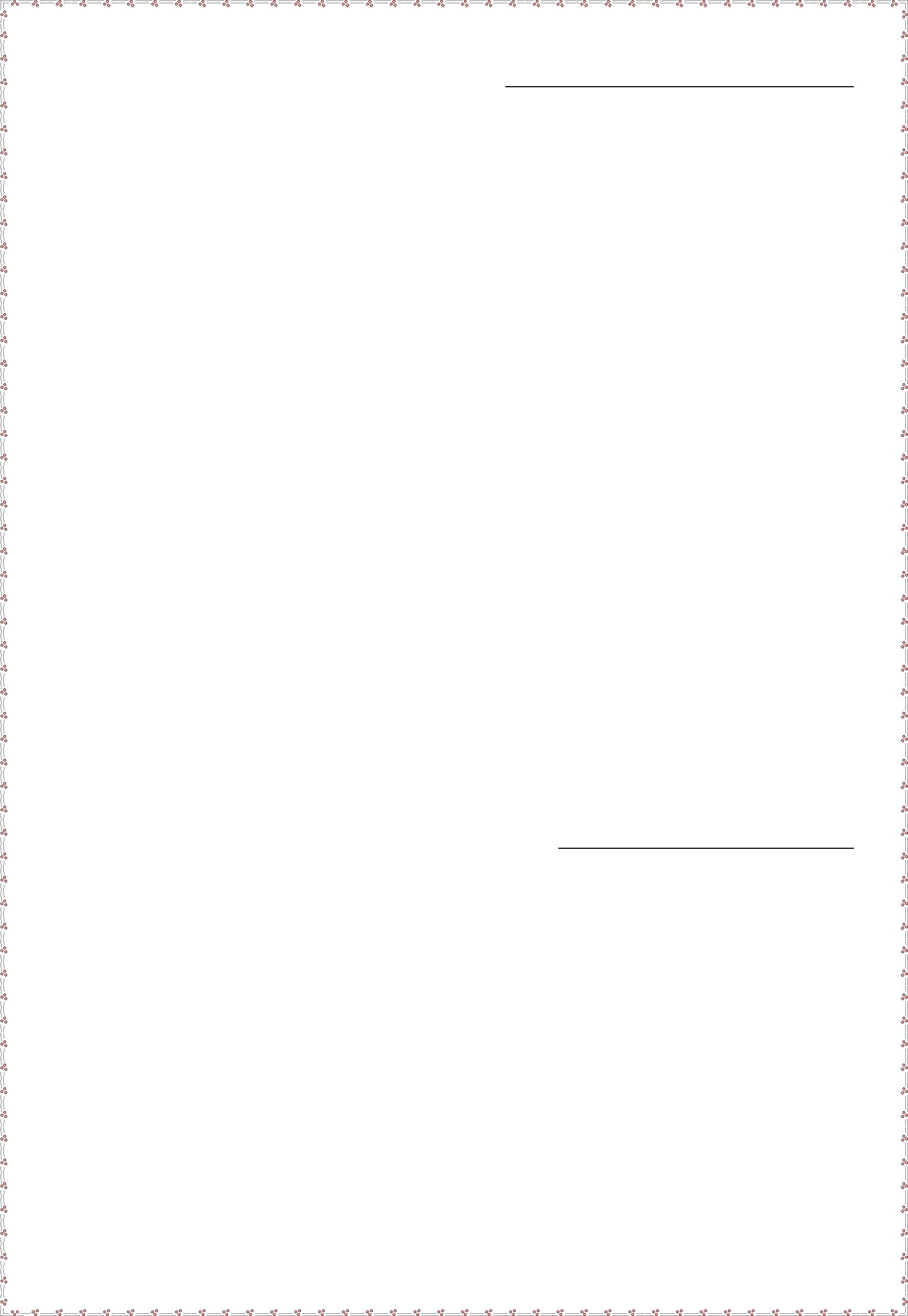
-3 مزایای غیر نقدی ، کمک ها و فوق العاده هایی که برای جبران هزینه ی زندگی و مسئولیت های خانوادگی به کارگر پرداخت می شود در دوره ی کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد . چنانچه قبل از پایان مدت بدون دلیل موجه مانع ادامه ی کار آموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مراجعه و مطالبه ی خسارت نماید .

کارگری که برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شود مکلف است :

الف - تا پایان مدت مقرر به کار آموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه های کار آموزی شرکت نموده و مقررات و آیین نامه های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره ی کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند .

ب- پس از طی دوره ی کار آموزی حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد و اگر کارگر نخواهد کار کند باید خسارت کارفرما بپردازد . کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرار داد کار بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید مدت زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نماید .

32

حقوق و دستمزد

اقلام مشمول محاسبه حق بیمه و غیرمشمول : اقلام زیر مشمول حق بیمه می باشد :

-1 حقوق و دستمزد

-2 کارمزد و حق الزحمه

-3 حق مشاوره

-4 مزایای نقدی ( فوق العاده شغل ، اضافه کاری ، شبکاری ، نوبت کاری ، اشتغال خارج از مرکز ، کارهای سخت و زیان آور ، حق خواروبار و مسکن )

-5 مزد ایام تعطیل و مرخصی استحقاقی

-6 پاداش های غیر مستمر بیشتر از 2 سال

-7 فوق العاده های ثابت و نظیر آن

اقلام زیر غیر مشمول بیمه می باشند ؛

 باز خرید ایام مرخصی

 کمک عائله مندی و حق اولاد

 حق شیر

 پاداش نهضت سواد آموزی

 حق تضمین کسر صندوق

33

حقوق و دستمزد

 خسارت اخراج

 مزایای پایان کار

 پاداش افزایش تولید

 حق همسر

 عیدی پایان سال

 هزینه سفر و ماموریت

 پاداش تا یک بار معاف و بیش از یک بار مشمول می باشد. بازنشستگی :

عوامل محاسبه ی حق بازنشستگی در شرکت های دولتی

-1 حقوق مبنا( پایه )

-2 فوف العاده ی شغل

-3 حق تخصص

-4 فوق العاده ی سختی شرایط کار

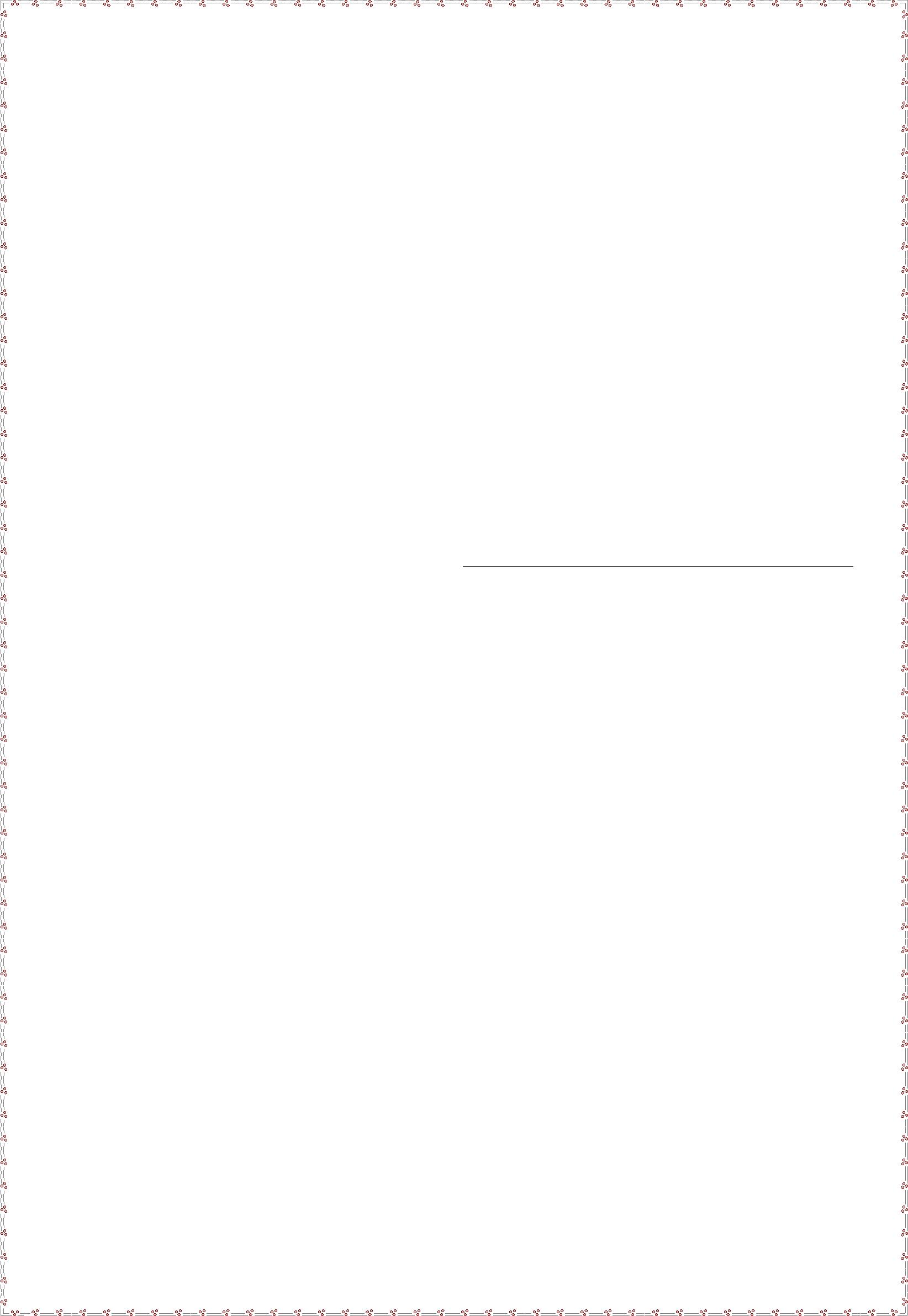
-5 افزایش سنوات

-6 فوق العاده جذب مشاغل

-7 فوق العاده کارکنان برجسته

-8 حق روستا

34

حقوق و دستمزد

-9 حق مسئولیت مدیران

-10 حق جذب مدیران

-11 فوق العاده مدیران در سازمان های دولتی از حقوق و مزایای مستمر کارکنان حقوق بگیر به عنوان کسو بازنشستگی 9درصدکسر و به حساب

سازمان بازنشستگی نزد خزانه واریز می گردد و دولت نیز 1/5 برابر آن را یعنی 13/5 درصد به عنوان سهم کارفرما به حساب سازمان بازنشستگی واریز می نماید.

معافیت های بازنشستگی ( خدمات درمانی - کارمندی )

-1 حق مسکن

-2 حق اولاد

-3 عائله مندی

-4 خواروبار

-5 محرومیت از تسهیلات زندگی

-6 کسر صندوق

-7 کارانه

-8 بدی آب و هوا و فوق العاده خدمت

-9 کلیه مزایای غیر مستمر مانند: اضافه کاری ، هزینه سفر و ماموریت و...

35

حقوق و دستمزد

کسر حق بیمه در سازمان های دولتی و حق اولاد عائله مندی

-1 حق بیمه سرانه اصلی ) \* 0/65/1 حق شغل + حق شاغل ) افراد اصلی کارمند و همسر کارمند و 3 فرزند می باشد .

-2حق بیمه سرانه تبعی ) 2 فرزند چهارم به بعد ) 94000 -3 حق بیمه سرانه تبعی ) 3 پدر و مادر و خواهر و ... ) 114889 -4 حق اولاد برای هر فرزند 810\*700 =147000

-5 حق همسریا عائله مندی 810\*700=567000

انواع بیمه

-1 بیمه تامین اجتماعی

-2 بیمه آینده ساز

-3 بیمه نیروهای مسلح

-4 بیمه خدمات درمانی

تهیه وتنظیم : شهناز بیاتی سرگروه حسابداری کارودانش شهرستانهای استان تهران

36