

آشنایی با

آخرین قوانین کار، تامین
اجتماعی و مالیات حقوق و
دستمزد

اهداف حقوق کار:

برای شناسایی حقوق کار و مشخصات و موضوع آن، بایستی با در نظر داشتن اهداف حقوق کار آن را مورد تعریف قرار داد. به طور کلی نظم، امنیت و عدالت به عنوان مهم ترین اهداف حقوق، در حقوق کار نیز مطرح می‌باشند. با این توضیح که رابطه کار میان کارگر و کارفرما سبب ایجاد منافع متضادی میان آن‌ها میشود و به همین دلیل، در صورتی که مقررات موضوع حقوق کار فاقد تضمینات اطمینان بخش برای کارگران باشد، میتواند موجب بروز ناآرامی‌ها، شورش و هرج و مرج‌هایی شود. علاوه بر این، در قرون گذشته با توسعه حقوق شهروندان و پیش بینی امنیت در جنبه‌های مختلف، امنیت شغلی کارگران نیز مورد توجه قرار گرفته است که شامل مؤلفه‌هایی همچون بهبود شرایط کار، حمایت از کارگران در مقابل اخراج موضوعیت پیدا می‌کند. لازم به ذکر است که عدالت اجتماعی به عنوان سومین هدف حقوق کار و به عنوان یکی از مهم ترین اهداف آن، برای از بین بردن اختلاف فاحش طبقاتی میان کارگران و کارفرمایان تدوین شده است.

برخی مواد اولیه قانون کار:

ماده ۱: کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲: کارگر از لحاظ این قانون 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 ۳: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کار کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.

ماده ۵: کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶: براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.



انواع کار:

کار انواع متفاوتی دارد که عبارتند از: کار روز، کار شب (شب کاری)، کار مختلط، کار متناوب و کار نوبتی

- **کار روز:** کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد.
- **کار شب:** کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی، تعلق می گیرد.
- **کار مختلط:** کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع است. در این مورد ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود، کارگر حق استفاده از فوق العاده را دارا می باشد. (ماده ۵۳)
- **کار متناوب:** کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد (ماده ۵۴). فواصل تناوب کار در اختیار کارگر می باشد و حضور او در کارگاه الزامی نیست. ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. (تبصره ماده ۵۲)
- **کار نوبتی:** کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت های آن در صبح و عصر یا شب واقع می شود (ماده ۵۵). در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند ولی جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند. (ماده ۵۷) میزان فوق العاده نوبت کاری افراد به شرح ذیل می باشد: کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود، ۱۰٪ و چنانکه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی که نوبت ها در صبح و شب یا عصر و شب باشد ۲۲.۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

قرارداد در قوانین کار

قرارداد کاری یک متن نوشته شده یا شفاهی است که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی خود، با مدت زمان کارکرد مشخص، کار را برای کارفرما انجام می دهد. در قراردادی که پایان و شروع آن مشخص نیست، قرارداد دائمی و کار مستمر تلقی خواهد شد. در قرارداد کاری باید موارد مختلفی قید شود که عبارتند از:



- مشخصات کارفرما و کارگر
- نوع کار یا وظیفه محول شده به کارگر
- میزان حقوق، مزد مشخص شده و مزایای الحاقی
- مجموع ساعت کار و ساعت اضافه کاری با توافق دو طرف قرارداد
- تاریخ شروع و پایان قرارداد
- میزان تعطیلات و مرخصی‌های ماهانه

توجه داشته باشید که هنگام مذاکره و بستن قرارداد باید قوانین اداره کار را در نظر بگیرید، حتی اگر به صورت شفاهی یا کتبی برخلاف قوانین وزارت کار و تامین اجتماعی، حداقل‌های مربوط به کار رعایت نشود، آن قرارداد باطل است و قابل استناد نیست.

نکته مهم دیگر این است که اگر قراردادی بین کارگر و کارفرما به صورت کتبی وجود نداشته باشد، قرارداد به صورت شفاهی تلقی شده و تمام قوانین وزارت کار بر رابطه کاری حاکم است.

در قرارداد قانون کار، کارگاه به چه مکانی گفته می‌شود؟

طبق قوانین کار و ماده ۴ قانون وزارت کار، کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن مکان کار می‌کند. این مکان شامل: موسسه‌های صنعتی، کشاورزی، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و تمام تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارفرما است.

ناهارخوری، تعاونی‌ها، مهدکودک، آموزشگاه‌های حرفه‌ای، قرائت خانه، کلاس‌های آموزشی و سایر مراکز جزو کارگاه محسوب می‌شوند.

انواع قرارداد کار از نظر نوع استخدام:

از نظر نوع استخدام، دو دسته برای قراردادهای کاری وجود دارد:

- قرارداد کار دولتی: جالب اینجاست که قراردادهای دولتی خود شامل ۳ دسته هستند که شامل استخدام رسمی، استخدام پیمانی و استخدام قراردادی (خدماتی) است. هر یک از کارمندان رسمی، پیمانی یا قراردادی مشمول قوانین و مقررات استخدامی مربوط به دسته خود هستند.
- قرارداد کار شرکت‌های خصوصی: اما قراردادهای کار شرکت‌های خصوصی تحت پوشش و نظارت نظام قانون کار هستند.

در یک طبقه بندی کلی مراجع مندرج در قانون کار به سه بخش تقسیم می شوند:

- مراجع حل اختلاف مستقر در اداره ی کار
- دادگستری
- دیوان عدالت اداری

در مواردی که بین کارگر و کارفرما اختلاف پیش می آید باید به ترتیب اولویت از یکی از روش های زیر برای حل اختلاف اقدام شود:

- سازش مستقیم
- نظر شورای حل اختلاف
- نظر هیات تشخیص (تشکیل شده از: نماینده وزارت کار- نماینده صنف کارگران- نماینده صنف مدیران صنایع)

مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد ساعات کار نامیده می شود. به غیر از مواردی که در قانون مستثنی شده، ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند. (ماده ۵۱)

دستمزد کارمندا در قرارداد کار

دستمزد به مجموع وجه نقد یا غیر نقد که در مقابل انجام کار به کارمند پرداخت می شود، گفته خواهد شد. در ابتدای هر سال حداقل دستمزد کارگرا مشخص می شود که این موضوع بر عهده شورای عالی کار است.

میزان افزایش حداقل دستمزد به طور معمول با توجه به درصد تورم سال است. این تورم به صورت سالانه از سوی بانک مرکزی به مراکز آمار کشور اعلام می شود. به عنوان کارگر و کارفرما باید به این نکته توجه کنید که در قوانین کار دستمزدهای کمتر از حداقل تعیین شده شورای عالی، غیر قانونی بوده و قابلیت پیگیری دارد. محاسبه حقوق و دستمزد دارای فرمول مخصوصی است که در ادامه برای شما نوشته ایم. تمامی موارد بر اساس تعریف میزان حقوق اداره کار است.

دستمزد کار تمام وقت



اگر با توجه به توضیحات قسمت قبل، کارفرما حتی قرارداد کتبی با کارگر داشته باشد که از میزان حقوق کمتر از مصوب پرداخت خواهد کرد، باز هم این قرارداد قابل استناد نیست. مدت زمان کار تمام وقت ۴۴ ساعت در هفته و به جز ایام تعطیل و جمعه‌ها است که باید مطابق این مدت زمان، دستمزد کامل و تعیین شده از سوی وزارت کار و رفاه امور اجتماعی پرداخت شود.

دستمزد کار کارمزدی

کارمزد چیست؟

-میزان مزدی که بابت انجام مقدار مشخص کار که از نظر کمی قابل اندازه گیری باشد. در این صورت کارمزد به ازای هر واحد کار تعیین و پرداخت می‌شود.

حالا اگر کارگر با کارفرما توافق کند که حقوق به صورت کارمزدی دریافت خواهد کرد، مبلغ پرداختی نباید از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار کمتر باشد. همچنین انجام کار اضافی به کارگرهای کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و کار در شب مطابق با قوانین کار است. دقت کنید که ملاک محاسبه فوق العاده نوبت کار یا شب کاری، نرخ کارمزد آن‌ها است و با میزان حداقل مصوبه شورای عالی کار متفاوت است.

دستمزد کار ساعتی

مزد ساعتی چیست؟

-به ازای ساعت‌هایی که وقت کارگر در اختیار کارفرما است، دستمزد کارگر محاسبه و پرداخت خواهد شد.

اگر کارگر و کارفرما با مزد ساعتی توافق به همکاری کنند، در قرارداد آن‌ها باید ساعات‌های کار به صورت، روزانه، هفتگی و ماهانه مشخص شود. توجه کنید که اگر ساعت کار بیشتر از روزی ۸ ساعت و ۴۴ ساعت در هفته باشد، باید مابقی آن ساعت‌ها به صورت اضافه کاری با کارگر محاسبه شود.

در این نوع از قرارداد و طبق قوانین کار، علاوه بر مزد ثابت باید تمام مزایای مصوبه در شورای عالی به کارگر تعلق گیرد. این مزایا عبارتند از:

- حق مسکن
- حق اولاد
- بن کارگری یا حق خواربار

همچنین طبق قوانین کار در این نوع قرارداد، کارگر مشمول پرداخت حق بیمه تامین اجتماعی قرار می‌گیرد. بنابراین به ازای هر ۸ ساعت کاری، یک روز سابقه بیمه برای وی در نظر گرفته می‌شود.

دستمزد اضافه کاری چقدر است؟

دستمزد کار ساعتی سال ۱۴۰۲ برای هر ساعت کار عادی برابر با ۲۴۱.۳۹۵ ریال است. بر اساس اضافه کاری طبق قانون کار، حقوق هر ساعت اضافه کاری برابر ۱.۴ حقوق پایه محاسبه می‌شود. پس با توجه به حقوق ساعتی وزارت کار برای حقوق پایه، مبلغ ساعت اضافه کاری برابر با ۳۳۷.۹۵۴ ریال است. هر ساعت اضافه کاری طبق قانون کار که حداقل حقوق وزارت کار را دریافت می‌کنند برابر با این عدد است؛ اگر شخصی دریافتی بیشتری دارد، باید حقوق ساعتی خود را محاسبه کرده و به عدد بدست آمده ۴۰٪ اضافه کند.

قیمت هر ساعت اضافه کار به این دلیل بیشتر از حقوق ساعت کار عادی است که کارگر موظف به انجام آن نیست و تنها ساعت کار اجباری او طبق قوانین کار و تامین اجتماعی، همان هفته‌ای ۴۴ ساعت است. همچنین در مورد حق بیمه باید گفت که ساعات اضافه کاری جز سوابق کارگران محسوب نمی‌شود.

دستمزد کار پاره وقت در سال ۱۴۰۲

در قرارداد دستمزد کار پاره وقت، میزان حقوق، مزایا و پرداخت حق بیمه تامین اجتماعی با توجه به ساعت کار کارگر محاسبه و پرداخت می‌شود. به طور مثال:

بر پایه‌ی قانون کار پاره وقت ۱۴۰۲ کارگر به طور ثابت ۳۰ ساعت در هفته کار کرده که حقوق پایه و مزایا باید معادل ۳/۲ حقوق و مزایای کارگرهای تمام وقت محاسبه شود. پس برای محاسبه‌ی حقوق پاره وقت ۱۴۰۲ کافی است میزان حضور در مجموعه را در نظر گرفت و آن نسبت را در حقوق حضور کامل ضرب کنید.

در مورد پرداخت حق بیمه و سابقه هم به همین ترتیب عمل خواهد شد که ۳/۲ ماه یعنی ۲۰ روز برای او حق بیمه در ماه پرداخت می‌شود.

محمدباقر قالیباف، رئیس مجلس شورای اسلامی، در خصوص پرداخت‌های حقوق و دستمزد مربوط به سال ۱۴۰۲ بیان کرد که با تصویب مجلس در فرآیند بودجه، تمامی حقوق و دستمزد همه افراد با هر نوع روش کاری باید به صورت ماهیانه پرداخت شود. همچنین بساط حقوق‌های چند ماه یکبار که فشار اقتصادی مضاعفی روی دوش افراد می‌گذارد، جمع خواهد شد.

دستمزد رانندگان در سال ۱۴۰۲

ضریب دستمزد رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری در خصوص موضوع بند ۷ جلسه هیئت مدیره به تاریخ ۸۱/۳/۲۶ و اصلاحات بعدی آن در سال ۹۷ به این صورت است: برای رانندگان اتوبوس و کامیون ۱.۵ برابر حداقل دستمزد، رانندگان وانت بار، سواری، مینی بوس و کامیونت ۱.۲ برابر حداقل دستمزد، رانندگی اتوبوس درون شهری ۱.۱ برابر حداقل دستمزد، رانندگان حمل مسافر درون شهری ۱.۱ حداقل دستمزد و رانندگان حمل بار ۱.۱ برابر حداقل دستمزد است.

حق بیمه رانندگان در شش ماهه اول ۱۴۰۲ به صورت زیر است:



حق بیمه رانندگان با کمک دولت (بر حسب تومان)

رانندگان درون شهری ۸۱۴.۵۰۰

رانندگان برون شهری سبک ۸۸۸.۶۰۱

رانندگان برون شهری سنگین ۱.۱۱۱.۰۰۰

حق بیمه رانندگان بدون کمک دولت (بر حسب تومان)

رانندگان درون شهری ۱.۶۲۹.۰۰۰

رانندگان برون شهری سبک ۱.۷۷۷.۲۰۲

رانندگان برون شهری سنگین ۲.۲۲۲.۰۰۰

دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۲

ضریب دستمزد کارگران ساختمانی در خصوص موضوع بند (۴) مربوط به ۱۴۵۷ امین جلسه به تاریخ ۹۲/۱۰/۲۳ هیئت مدیره محترم سازمان به این صورت است: کارگر درجه یک ۱.۴ برابر حداقل دستمزد و کارگر درجه دو ۱.۳ برابر حداقل دستمزد و کارگر درجه سه ۱.۲ برابر حداقل دستمزد است. میزان حق بیمه کارگران ۱۴۰۲ در ادامه نوشته شده است.

میزان حقوق در سال ۱۴۰۲

بر اساس تصمیم شورای عالی کار، حقوق کارگران و کارمندان در سال ۱۴۰۲، ۲۷ درصد افزایش پیدا کرد. از این رو، حداقل میزان حقوق برابر با ۵ میلیون و ۳۰۸ هزار و ۲۸۴ تومان است. همچنین دستمزد روزانه ۱۷۶ هزار و ۹۴۲ تومان است.

در حالت کلی، حقوق و مزایا کارمندان و کارگران در سال ۱۴۰۲ به صورت زیر است:

حداقل دستمزد روزانه: ۱.۷۶۹.۴۲۰ ریال

حداقل دستمزد ماهیانه: ۵۳,۰۸۲,۸۲۵ ریال

حق مسکن ماهیانه: ۸,۲۵۵,۰۰۰ ریال

حق بن نقدی (کمک هزینه اقلام مصرفی): ۱۰,۷۹۵,۰۰۰ ریال

حق اولاد برای هر فرزند: ۵,۳۰۸,۲۸۲ ریال

حق سنوات (ماهیانه): ۲,۶۶۷,۰۰۰ ریال

مجموع دریافتی بدون فرزند و بدون سابقه کار: ۷۲,۱۳۲,۸۲۵ ریال

جمع دریافتی با یک فرزند: ۸۰,۱۰۸,۱۰۷ ریال

مجموع دریافتی با دو فرزند: ۸۵,۴۱۶,۳۹۰ ریال

مجموعه دریافتی افراد متاهل ۳.۳ نفری: ۸۱,۷۰۰,۵۹۲ ریال

فوق العاده مزد ساعتی اضافه کاری: ۳۳۷,۹۵۱ ریال

فوق العاده مزد ساعتی شب کاری: مزد ساعتی ضربدر ۰.۳۵ (سی و پنج صدم) ضربدر ساعات شب کاری

فوق العاده مزد هر روز جمعه کاری: مزد ساعتی ضربدر ۰.۴ (چهاردهم) ضربدر ساعات جمعه کاری

فوق العاده نوبت کاری صبح-عصر-شب معادل ۱۵٪ حقوق ماهیانه (حق شیفت): ۸,۲۲۷,۸۴۰ ریال

فوق العاده نوبت کاری صبح-عصر معادل ۱۰٪ حقوق ماهیانه (حق شیفت): ۵,۴۸۵,۲۲۶ ریال

فوق العاده نوبت کاری صبح-عصر یا عصر-شب معادل ۲۲.۵٪ حقوق ماهیانه (حق شیفت): ۱۲,۳۴۱,۷۶۰ ریال

عیدی و پاداش سال: ۱۰,۶۱۶۵,۶۸۰ ریال

سنوات (پایان کار) به شرط داشتن یک سال سابقه کار: ۲,۱۷۰,۰۰۰ ریال

عیدی سال ۱۴۰۲: ۱۰,۶۱۶۵,۶۸۰ ریال

سبد معیشت کارگران در سال ۱۴۰۲ برای خانوار ۳.۳ نفری برابر با ۱۲ میلیون و ۴۷۹ هزار و ۵۰۰ تومان است. همچنین حداقل حقوق بازنشستگان، وظیفه بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۲ نباید کمتر از ۶,۳۰۰,۰۰۰ تومان باشد.

حق مسئولیت در قانون کار برای محاسبه حقوق، به صورت رسمی جایی ندارد. اما اگر این مزیت دریافتی در سال‌های پیش به شخصی تعلق داشته، الآن حق مسئولیت چقدر است؟ با توجه به اینکه عدد ثابتی برای آن اعلام نمی‌شود، هر چقدر که حقوق پایه افزایش پیدا کرده باشد، می‌تواند حق مسئولیت نیز بیشتر شود.

معافیت مالیاتی در حقوق ۱۴۰۲

سقف معافیت مالیاتی کارکنان دولت در سال ۱۴۰۲ برابر با یک میلیارد و دویست میلیون ریال است. از این رو، نرخ مالیات بر اساس مازاد درآمد درصد به صورت زیر خواهد بود:

- ۱۵۰ میلیون تومان مالیات سالیانه ۱۰٪
- ۱۵۰ تا ۲۵۰ میلیون تومان مشمول مالیات سالیانه ۱۵٪
- ۲۵۰ تا ۳۵۰ میلیون تومان مشمول مالیات سالیانه ۲۰٪
- ۳۵۰ میلیون تومان بیشتر مشمول مالیات سالیانه ۳۰٪

حداقل مبنای پرداخت حق بیمه در سال ۱۴۰۲

حداقل مبنای پرداخت حق بیمه به طور اختیاری برابر با ۱.۲ حداقل دستمزد تصویب شده شورای عالی کار است. البته این مورد براساس بخشنامه ۶۸۶ امور بیمه شدگان به تاریخ ۹۸/۱/۵ است. همچنین اگر این مبنا برای آن‌هایی که مبنای پرداخت حق بیمه آن‌ها در سال ۱۴۰۰ از عدد ۸۸۵.۱۶۵ بیشتر باشد، سایر سطوح دستمزدی همانند فرمول بالا محاسبه می‌شود که البته نباید از ۱.۲ حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار کمتر باشد. فرمول آن به این صورت است:

$$\text{مبنای پرداخت حق بیمه روزانه سال } ۱۴۰۲ = (۱۷۱.۷۲۲ + ۱/۳۸ \times \text{آخرین مبنای پرداخت حق بیمه در سال } ۱۴۰۱)$$

حداقل مبنای پرداخت حق بیمه بیمه‌شدگان صاحبان حرف و مشاغل آزاد ۱۴۰۲ به صورت روزانه برابر با ۱.۷۶۹.۴۲۸ ریال است. البته در صورت بیشتر بودن و داشتن اختلاف باید ضریب آن هم محاسبه شود.

طبق قوانین وزارت کار ۱۴۰۲، حق بیمه کارگری برای شش ماه اول و شش ماه دوم به طور کلی برابر با ۲۲,۴۵۵,۶۸۰ و ۲۱,۹۲۴,۸۵۲ میلیون ریال است. سهم کارفرما در این دو شش ماه به ترتیب برابر با ۱۷,۲۱۶,۰۲۲ و ۱۶,۸۰۹,۰۵۴ میلیون ریال و سهم کارگر در دو شش ماه به ترتیب برابر با ۵,۲۳۹,۶۵۸ و ۵,۱۱۵,۷۹۸ میلیون ریال است.

چند نکته مهم در خصوص حقوق ۱۴۰۲

در خصوص تعیین حقوق، چند نکته زیر را در نظر بگیرید:

- دستمزد روزانه سال ۱۴۰۲ برای سایر سطوح با افزایش ۲۱٪ به مبلغ ۸۳.۵۹۶ ریال رسید. بر این اساس حداقل دستمزد روزانه ۱.۷۶۹.۴۲۸ ریال تعیین شد.
- تمامی کارفرمایان باید از مبلغ مزد پایه سنوات کارگران دارای حداقل یک سال سابقه کار در همان کارگاه یا دریافت آخرین پایه سنواتی با زمان گذشته یکسال، باید مبلغ ۷۰ هزار ریال حق بیمه متعلقه را کسر و در نظر گرفتن ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی و آئین نامه اجرایی به سازمان پرداخت کنند.
- پرداختی مقرری بیمه بیکاری برای آن‌هایی که وقوع بیکاری شان از ابتدای فروردین ۱۴۰۲ است، بر اساس حداقل دستمزد ۱۴۰۲ خواهد بود. همچنین برای آن‌هایی که مقرری بیمه بیکاری از سال قبل بوده و در سال ۱۴۰۲ ادامه پیدا می‌کند، دستمزد آن‌ها به نسبت افزایش خواهد داشت.

قوانین کار در دوره آموزشی برای استخدام

با توجه به قانون کار و طبق ماده ۱۱، دو طرف قرارداد با توافق یکدیگر دوره‌ای را با نام آموزشی برای کار تعیین می‌کنند.

در این دوره مشخص شده، هر دو طرف قرارداد می‌توانند هر زمان و بدون اطلاع قبلی و همچنین بدون پرداخت خسارت، قطع همکاری خود را اعلام کنند. البته که اگر این پایان همکاری از سوی کارفرما باشد، وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره بوده و اگر کارگر اتمام کار را اعلام کند، فقط می‌تواند میزان روزهای کارکرد خود را به عنوان دستمزد دریافت کند.

نکته مهم: مدت دوره آموزشی باید در قرارداد قید شود که برای کارگرهای ساده و نیمه ماهر ۱ ماه و کارگرهای ماهر و متخصص، ۳ ماه است.

قرارداد کار در چه صورتی خاتمه می‌یابد؟

طبق قوانین کار و ماده ۲۱، قرارداد کار با توجه به برخی دلایل خاتمه می‌یابد، این موارد عبارتند از:

- بازنشستگی کارگر
- فوت کارگر
- پایان مدت قرارداد کار
- ازکارافتادگی کلی برای کارگر
- استعفای کارگر
- اخراج کارگر
- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

نکته مهم در تبصره قوانین کار: فرد کارگری که با میل خود و با هر دلیلی استعفا می‌دهد، باید یک ماه به کار خود ادامه دهد و به صورت کتبی اعلام استعفا به کارفرما کند. اگر حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را به صورت کتبی به کارفرما اعلام نکنید، استعفای شما منتفی تلقی خواهد شد و باید به شورای کارگاه یا انجمن صنفی خود مراجعه کنید.

مالیات بر حقوق

مالیات بر حقوق جزو مالیات‌های مستقیم است که به طور مستقیم بر درآمد، دارایی و حقوق ثابت اشخاص حقیقی و حقوقی تعلق خواهد گرفت. شناسایی و پرداخت مالیات بر حقوق بر عهده کارفرما است و پرسنل هیچ مسئولیتی در قبال آن ندارند.

در قوانین کار مبلغ مالیات بر حقوق با توجه به سقف درآمد کارمندا مشخص می‌شود. همچنین به مبلغ کمتر از میزان مشخص شده، مالیاتی تعلق نخواهد گرفت و این مبلغ به صورت هر ساله با تشخیص اداره مالیات و دارایی مشخص و ابلاغ خواهد شد.

قوانین کار و ماده ۶

با توجه به اساس بند ۴ اصل چهل و سوم و بند ۶ اصل دوم و اصول نوزدهم، اجبار افراد به کار مشخص و بهره‌کشی از دیگری ممنون است و مردم ایران از هر قوم و اقوام با هر رنگ پوست و نژاد یکسان هستند و در حمایت

قانون قرار می‌گیرند. هر فردی حق دارد که شغلی را انتخاب کند که مایل به آن است و با مصالح عمومی و حقوق دیگران در تضاد نباشد.

نکات مهم در قوانین وزارت کار

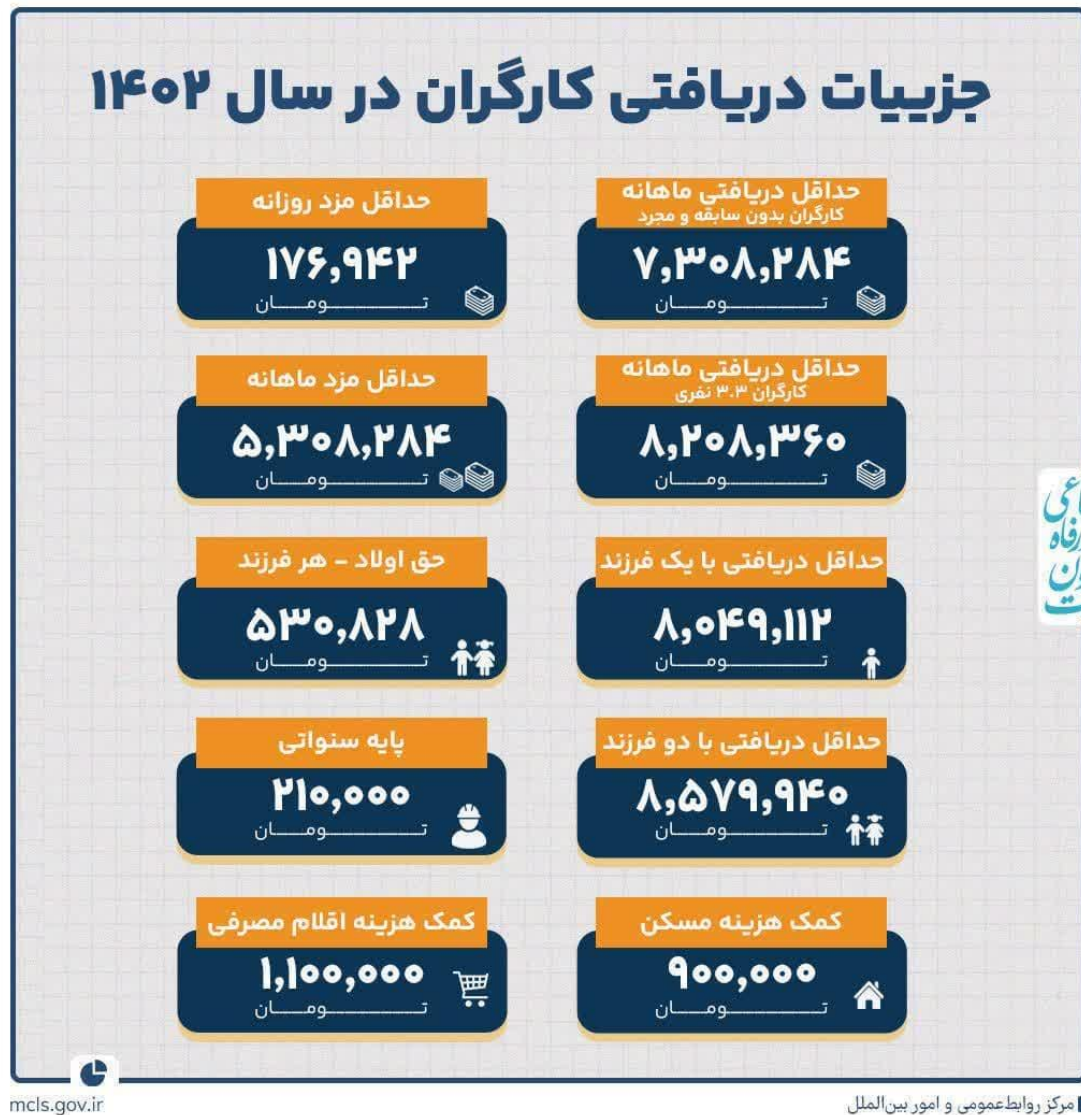
برخی از نکات مهم در قوانین وزارت کار که باید به آن‌ها توجه کنید به شرح زیر است:

- ساعات کار نباید از ۸ ساعت بیشتر باشد.
- در طول هفته باید ۴۴ ساعت کار انجام شود.
- کارهای سخت و زیرزمینی نباید بیشتر از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته باشد.
- کار متناوب بیشتر از ۱۵ ساعت در شبانه روز نباشد.
- یک روز تعطیل در هفته اجباری است و در صورت کار کردن در روز تعطیل باید ۴۰ درصد در محاسبه فیش حقوقی در نظر گرفته شود.
- کارگران شب کار باید ۳۵ درصد اضافه مزد دریافت کنند.
- روز ۱۱ اردیبهشت برای کارگران تعطیل است.
- مرخصی استحقاقی برای یک سال کارکرد، ۱ ماه است که ۴ روز جمعه از آن کم می‌شود و به طور کلی ۲۶ یا ۲۷ روز مرخصی استحقاقی وجود دارد.
- کارگرهای بیشتر از ۹ روز از مرخصی خود را نمی‌توانند ذخیره کنند و به سال دیگر انتقال دهند.
- در صورت پایان قرارداد، فسخ یا فوت، تمام مطالبات مربوط به مرخصی استحقاقی باید به کارگر پرداخت شود.

قانون کار یکی از قوانین مهم کشور است و برای هر فردی که می‌خواهد کسب و کار راه اندازی کند، قانون، تبصره‌هایی دارد. هر فرد با توجه به نوع فعالیت خود و عملکردی که دارد باید قوانین کار را در نظر داشته‌باشد تا تخلفی صورت نگیرد. در صورتی که مشکلی در خصوص شرایط کاری شرکت خود داشتید، فقط باید به اداره کار مراجعه کنید.

متن کامل بخشنامه و دستورالعمل‌های حقوق و دستمزد سال ۱۴۰۲:

شورای عالی کار با حضور نمایندگان سه گروه (دولت، کارفرمایان و کارگران) در جلسه مورخ ۲۹/۱۲/۱۴۰۱ پس از بحث بررسی راجع به تعیین حداقل مزد سال ۱۴۰۲، در اجرای ماده (۴۱) قانون کار با در نظر گرفتن مصالح کارگران در انطباق هر چه بیشتر میزان درآمد آنان با سطح معیشت و هم چنین با توجه به مقتضیات بنگاه‌های تولیدی و شرایط اقتصادی جامعه، حفظ و نگهداشت نیروی کارآمد و ماهر و انتظام مزدی در کارگاه‌ها موارد زیر را به اجماع و اتفاق آرا مورد تصویب قرار داد.



۱- از اول سال ۱۴۰۲ حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کله کارگران مشمول قانون کار(اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۱.۷۶۹.۴۲۸ ریال (یک میلیون و هفتصد و شصت و نه هزار و چهار صد و بیست و هشت ریال) تعیین می‌گردد. همچنین از اول سال ۱۴۰۲ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۲۱ درصد مزد ثابت یا مزد مبنای(موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه ۸۳.۵۹۶ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد.

تبصره: با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح‌های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ ۱.۷۶۹.۴۲۸ ریال (یک میلیون و هفتصد و شصت و نه هزار و چهار صد و بیست و هشت ریال) بند(۱) کمتر شود.

۲- به کارگرانی که در سال ۱۴۰۲ دارای یک سال سابقه کار شده یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنوات آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۷۰.۰۰۰ ریال نیز به عنوان پایه(سنوات) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: پرداخت مبلغ مربوط به پایه سنواتی کارگران مشمول طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با در نظر گرفتن رقم فوق الذکر برای گروه یک با توجه به دستورالعمل و جداول اعلامی توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت صورت می‌گیرد.

تبصره ۲: به کارگران فصلی به نسبت کارکردشان در سال ۱۴۰۱، میزان مقرر در این بند یا تبصره یک آن حسب مورد تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۳: بر اساس مصوبه مورخ ۲۹/۱۲/۱۴۰۱ شورای عالی کار و در راستای تقویت مهارت محوری و بهره مندی تمامی کارگران و در نتیجه رضایتمندی کارگران با سابقه، از ابتدای سال ۱۴۰۲ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه(سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه(سنوات) خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۲۱/۷/۱۳۸۷ شورای عالی کار و در جهت افزایش رضایتمندی کارگران و کارفرمایان و به منظور تثبیت و تسری به تمامی کارگران، اعم از دائم و موقت مقرر شد از ابتدای سال ۱۴۰۲ کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار به عنوان مزایای رفاهی و انگیزه ای موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار بابت هر کارگر(اعم از متاهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۱۱.۰۰۰.۰۰۰ ریال از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت گردد.

۴- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند(۱) و تبصره یک بند(۲) در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می‌باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و همچنین چگونگی ارتقاء طبقه بندی مشاغل می‌باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و همچنین چگونگی ارتقاء طبقه بندی شغلی به موجب دستورالعمل‌های اداره کل روابط کار و جبران خدمت خواهد بود.

۵- مقررات این مصوبه شامل حال دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۴۰۲ به طور موقت در کارگاه‌ها اشتغال می‌یابند نخواهد شد.

۶- واحدهای مشمول قانون کار به منظور ایجاد رابطه هر چه بیشتر مزد و مزایا با بهره‌وری و تولید و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می‌توانند نسبت افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی و پس از تائید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

موارد معاف از مالیات حقوق و بیمه در سال ۱۴۰۲

موارد معاف از بیمه و موارد معاف از مالیات حقوق ۱۴۰۲، مطابق اعلام سازمان تأمین اجتماعی در سایت رسمی این سازمان (www.tamin.ir) عبارتند از:

- بازخرید ایام مرخصی؛
- هزینه عائله‌مندی؛
- هزینه‌های سفر و فوق‌العاده ماموریت؛
- عیدی و پاداش آخر سال؛
- مابه‌التفاوت کمک هزینه مسکن خوار و بار در ایام بیماری؛
- حق شیر؛
- پاداش نهضت سوادآموزی؛
- حق تضمین کسر صندوق؛
- خسارت اخراج و مزایا پایان کار (سنوات)؛
- پاداش افزایش تولید

سایر هزینه‌های ثبت شده در فیش حقوقی کارمندان در زمره موارد مشمول بیمه تأمین اجتماعی و حقوق قرار می‌گیرند. با مراجعه به صفحه حقوق و دستمزد می‌توانید اطلاعات بیشتری در این زمینه به دست آورید.

موارد معاف از مالیات حقوق در سال ۱۴۰۲

- موارد معاف از مالیات حقوق ۱۴۰۲ به شرح زیر است:
- معافیت سالانه که توسط دولت اعلام می‌شود و برای سال ۱۴۰۲ رقم ۱۲۰ میلیون تومان در کل سال است.

- سنوات، خسارت اخراج، حقوق ایام مرخصی استفاده نشده، حقوق بازنشستگی یا مستمری پرداختی به وراثت که به هنگام بازنشستگی یا از کارافتادگی به حقوق بگیر پرداخت می‌شود.
- هزینه‌های سفر و فوق العاده ماموریت
- عیدی و پاداش آخر سال به میزان یک دوازدهم معافیت سالانه
- مزایای غیرنقدی به میزان دو-دوازدهم معافیت سالانه
- هزینه‌های درمان (شامل دو-هفتم بیمه تامین اجتماعی کارمند؛ و بیمه‌های تکمیلی خود و اعضای خانواده)
- حقوق نیروهای مسلح
- غیر از موارد ذکر شده کلیه پرداختی‌های مستقیم به کارمندان باید وارد جدول مالیات حقوق شده و مالیات آن از حقوق کارمندان کسر و تا پایان ماه بعد به حساب دارایی واریز گردد.



سقف مزایای مشمول بیمه هفت برابر حداقل حقوق اعلامی در هر سال خواهد بود و بیشتر از آن معاف است. در بحث مالیات تمامی پرداخت‌های صورت گرفته به کارمندان اعم از نقدی و غیر نقدی مشمول مالیات حقوق است

آخرین اطلاع رسانی سازمان مالیاتی (مرداد ۱۴۰۱)

نظریه سازمان امور مالیاتی کشور در خصوص اعلام ارقام معاف و غیرمعاف از پرداخت مالیات حقوق کارکنان دولتی و غیردولتی در سال ۱۴۰۱ (نامه شماره ۲۳۲/۱۰۰۴۱/ص مورخ ۱۴۰۱/۰۵/۱۵ سازمان امور مالیاتی کشور) بازگشت به نامه شماره ۱۱/۸۴۷۹۴ مورخ ۱۴۰۱/۰۴/۱۴ در خصوص موضوعات مطرح شده، موارد ذیل را به آگاهی می‌رساند:

الف- بر اساس مفاد بند(۱) بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۰۱/۱۳ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۲۸ این سازمان، با توجه به جزء(۵) بند(الف) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، درآمد حقوق کارکنان دولتی و غیردولتی شامل حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده مدیریت و فوق‌العاده مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها و کارانه به استثنای عیدی پایان سال پس از کسر معافیت‌های مقرر در قانون مالیات‌های مستقیم و سایر قوانین و همچنین موارد عدم شمول مواد ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم شامل کمک هزینه مهد کودک، یارانه غذا، ایاب و ذهاب، هزینه مسکن، کمک هزینه ورزش و کمک هزینه تلفن همراه مشمول مالیات می‌باشند. بنابراین در سال مذکور کمک هزینه مسکن(حق مسکن) از مصادیق موارد عدم شمول مورد اشاره در بند(۱) بخشنامه یاد شده می‌باشد.

خاطرنشان می‌گردد، مصادیق عدم شمول که در بخشنامه به آن اشاره شده است، صرفاً پرداخت‌های مربوط به پوشش هزینه‌هایی است که بر عهده کارفرما می‌باشد.

ضمناً، مقررات جزء(۵) بند(الف) تبصره(۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور مانع از اعمال موارد عدم شمول مالیات که بر اساس مقررات دیگری پیش‌بینی شده است، نخواهد بود.

ب- به موجب بند(۶) ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم، هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل از پرداخت مالیات معاف می‌باشد.

سقف مالیات بر حقوق ۱۴۰۲

در قانون مالیاتی حقوق امسال برای حقوق کارمندان در هر میزان و بازه وجه دریافتی به عنوان حقوق میزان مشخصی و ضریب مشخصی تعیین شده است اما کارگرانی که میزان درآمد ماهانه آن‌ها تا ۱۰ میلیون تومان باشد دارای معافیت از مالیات بر حقوق هستند.

همچنین سقف معافیت سالانه مالیاتی کارکنان دولت در سال ۱۴۰۲، ۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰ تومان تعیین شد. به این ترتیب، نرخ مالیات بر درآمد حقوق کارکنان دولتی و غیردولتی اعم از حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و

همچنین سایر پرداختی‌ها و کارانه به استثنای عیدی پایان سال از مبلغ ۱۰.۰۰۰.۰۰۰ تومان متغیر است. این نرخ مالیات بر اساس مزاد درآمد درصد افزایش زیر را خواهد داشت:

جدول مالیات حقوق ماهیانه ۱۴۰۲						
پله	مبلغ حقوق از	مبلغ حقوق تا	حقوق مشمولیت مالیات	نرخ مالیات	مالیات متعلقه	مالیات تجمیعی
اول	۱	۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	۰	۰
دوم	۱۰۰,۰۰۰,۰۰۱	۱۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰	۱۴,۰۰۰,۰۰۰	۱۴,۰۰۰,۰۰۰
سوم	۱۴۰,۰۰۰,۰۰۱	۲۳۰,۰۰۰,۰۰۰	۹۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵	۱۳,۵۰۰,۰۰۰	۱۷,۵۰۰,۰۰۰
چهارم	۲۳۰,۰۰۰,۰۰۱	۳۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۰	۲۲,۰۰۰,۰۰۰	۳۹,۵۰۰,۰۰۰
پنجم	۳۴۰,۰۰۰,۰۰۱	بیشتر	—	۳۰	X	X + ۳۹,۵۰۰,۰۰۰

جدول مالیات حقوق سالیانه ۱۴۰۲ (سقف معافیت‌های مالیاتی حقوق و دستمزد سال ۱۴۰۲)						
ردیف	مبلغ حقوق از	مبلغ حقوق تا	حقوق مشمولیت مالیات	نرخ مالیات	مالیات متعلقه	مالیات تجمیعی
اول	۱	۱,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۰	۰	—	—
دوم	۱,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۶۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۴۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰	۱۴۸,۰۰۰,۰۰۰	۱۴۸,۰۰۰,۰۰۰
سوم	۱,۶۸۰,۰۰۰,۰۰۱	۲,۷۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۰۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۵	۱۶۲,۰۰۰,۰۰۰	۳۱۰,۰۰۰,۰۰۰
چهارم	۲,۷۶۰,۰۰۰,۰۰۱	۴,۰۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۱,۳۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۲۰	۲۶۴,۰۰۰,۰۰۰	۵۷۴,۰۰۰,۰۰۰
پنجم	۴,۰۸۰,۰۰۰,۰۰۱	بیشتر	X	۳۰	X	X + ۴۷۴,۰۰۰,۰۰۰

- نسبت به مزاد ۱۲۰ میلیون تومان تا سقف ۱۶۸ میلیون تومان در سال، ۱۰ درصد مالیات (۱۰٪)
- نسبت به مزاد ۱۶۸ میلیون تومان تا ۲۷۶ میلیون تومان در سال، ۱۵ درصد مالیات (۱۵٪)
- نسبت به مزاد ۲۷۶ تا ۴۰۸ میلیون تومان در سال، ۲۰ درصد مالیات (۲۰٪)
- نسبت به مزاد ۴۰۸ میلیون تومان به بالا در یک سال، ۳۰ درصد مالیات (۳۰٪)

نکته: سازمان مالیاتی بر اساس بخشنامه شماره ۵۸/۹۹/۲۰۰ مورخ ۱۴/۸/۹۹ و جوهی که بابت بن کارگری، حق مسکن، حق اولاد و سایر مزایای شاغل پرداخت می‌شود، از پرداخت مالیات معاف نموده بود؛ اما در پاسخ به این

پرسش که آیا بن کارگری و حق مسکن در سال ۱۴۰۲ مشمول معافیت مالیاتی هستند؟ باید بگوییم: مطابق بند فوق از احکام بودجه ۱۴۰۲، موارد فوق اعم از حق شغل و حق شاغل و سایر موارد مذکور مشمول پرداخت مالیات هستند.

موارد مشمول بیمه و مالیات کدامند؟

طبق ماده ۸۵ قانون مالیات‌های مستقیم در سال ۱۴۰۲ سقف معافیت مالیاتی مبلغ ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ میلیون تومان به صورت سالانه تعیین شده است. تمام پرداختی‌های نقدی و غیر نقدی که به کارمندان و کارگران تعلق بگیرد و به طور رسمی در فیش آن‌ها ثبت شود باعث می‌شود کارمندان مشمول حقوق و بیمه شوند. مانند حق ایاب و ذهاب، حق غذا، سرپرستی، هزینه تلفن و.. به غیر از معافیت‌های مالیات حقوق ۱۴۰۲ که در بالا ذکر شد.

این موارد به دلیل آن که توسط کارشناسان موسسه حسابرسی تامین اجتماعی مورد حسابرسی بیمه قرار می‌گیرند بسیار از اهمیت برخوردار هستند. خوب است توجه داشته باشید که سقف مزایای مشمول بیمه در هر سال ۷ برابر حداقل حقوق اعلام شده در همان سال است و در صورتی که میزان آن بیشتر باشد افراد از پرداخت بیمه معاف می‌شوند.

بیمه تامین اجتماعی چیست؟ حق بیمه تامین اجتماعی چگونه پرداخت می‌شود؟

سازمان تامین اجتماعی به عنوان قدیمی‌ترین و بزرگترین سازمان بیمه ای کشور است که وظیفه پوشش اجباری بیمه کارگران، حقوق بگیران و پوشش اختیاری صاحبان مشاغل آزاد را بر عهده داد. بیمه تامین اجتماعی اصلی ترین وظیفه سازمان تامین اجتماعی به حساب می‌آید. هدف بیمه تامین اجتماعی پوشش نیروی کار کشور تامین آن‌ها در مقابل بیماری، از کار افتادگی و بازنشستگی است. استانداردهای این بیمه بر اساس استانداردهای سازمان‌های بین المللی تامین اجتماعی مانند سازمان بین المللی کار تدوین می‌شود. در بیمه تامین اجتماعی ایران، حق بیمه تامین اجتماعی با مشارکت دولت، کارفرما و شخص بیمه شده پرداخت می‌شود.



نرخ حق بیمه برچه مبنایی و چگونه محاسبه می‌شود؟

حق بیمه چطور محاسبه می‌شود؟

در مشاغل عادی، مجموع نرخ حق بیمه ۳۰ درصد از کل حقوق و دستمزد و مزایاست و این ۳۰ درصد شامل موارد زیر است:

- ۲۰ درصد حق بیمه سهم کارفرما، که وظیفه قانونی پرداخت آن را بر عهده کارفرماست.
- ۷ درصد حق بیمه سهم کارفرما، که وظیفه قانونی پرداخت آن بر عهده کارکنان است و معمولاً از دریافتی‌های ماهانه کارکنان کسر می‌شود.
- ۳ درصد حق بیمه بیکاری، که این مورد نیز در عهده قانونی کارفرماست.

آشنایی با حسابداری حقوق و دستمزد اهمیت زیادی در محاسبه حق بیمه دارد. در صورتی که حق بیمه به درستی محاسبه نشود می‌تواند مشکلات و مجازات‌های زیادی را به همراه داشته باشد.



• ۲۰ درصد حق بیمه سهم کارفرما، که وظیفه قانونی پرداخت آن را بر عهده کارفرماست.

• ۷ درصد حق بیمه سهم کارفرما، که وظیفه قانونی پرداخت آن بر عهده کارکنان است و معمولاً از دریافتی های ماهانه کارکنان کسر می شود.

• ۳ درصد حق بیمه بیکاری، که این مورد نیز در عهده قانونی کارفرماست.

حق بیمه اختیاری چیست و چگونه محاسبه می شود؟

بیمه اختیاری یکی از انواع بیمه خویش فرما است که مربوط به افرادی است که تحت پوشش بیمه خاصی نیستند و مستقیماً با عقد قرار داد با سازمان تحت پوشش قرار می گیرند. حق بیمه اختیاری شامل ۲۷ درصد حقوق توافق شده را شامل می شود. علاوه بر این ۲۷ درصد، دولت نیز ۳ درصد از حق بیمه خویش فرما را طبق قانون تامین اجتماعی پرداخت می کند.

مثال: حداقل دستمزد روزانه در سال ۱۴۰۱ مبلغ ۱.۳۹۳.۲۵۰ ریال است.

پس حداقل دستمزد ماهانه برای ماههای ۳۱ روزه برابر است با:

$$۴۳.۱۹۰.۷۵۰ = ۳۱ \times ۱.۳۹۳.۲۵۰$$

و مبلغ ۸.۵۰۰.۰۰۰ ریال بن خواربار و ۵.۵۰۰.۰۰۰ ریال حق مسکن نیز به مبلغ فوق اضافه می شود که سرجمع مبالغ فوق می شود:

$$۵۷.۱۹۰.۷۵۰ = (۵.۵۰۰.۰۰۰ + ۴۳.۱۹۰.۷۵۰ + ۸.۵۰۰.۰۰۰)$$

حق بیمه سهم کارفرما به میزان ۲۳ درصد از مبلغ فوق و برابر است با: ۱۳.۱۵۳.۸۷۲ ریال.

حق بیمه سهم کارکنان به میزان ۷ درصد از مبلغ بالا و برابر است با: ۴.۰۰۳.۳۵۲ ریال.

در صورتی که کارفرما مبالغ دیگری نیز به کارمند پرداخت کند که مشمول کسر حق بیمه باشد، این مبالغ نیز به مبالغ فوق افزوده می‌شود و در محاسبات لحاظ خواهد شد. حسابداران از نرم افزار حسابداری خدماتی برای محاسبه معافیت‌های حق پرداخت انواع بیمه استفاده می‌کنند.

مزایای غیر مشمول مالیات - این مزایا مشمول مالیات نیستند!

- فوق‌العاده مأموریت در صورتی که مرتبط با فعالیت شرکت و ۵۰ کیلومتر از محل اصلی شرکت دور و یا ناچار به توقف شبانه جهت انجام کار موقت باشد.
- سنوات خدمت کارکنان
- دوهفتم بیمه سهم کارگر
- وجوه پرداختی بابت فوت، بازنشستگی، ازکارافتادگی، استعفای کارگر
- وجوه پرداختی بابت حقوق ایام مرخصی استفاده‌نشده حقوق‌بگیران
- یک دوازدهم عیدی
- دو دوازدهم مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان
- وجوه حاصل از بیمه بابت جبران خسارت بدنی و معالجه و امثال آن
- پنجاه درصد مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه‌یافته
- وجوهی که کارفرما بابت هزینه معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آنها مستقیماً یا به‌وسیله حقوق‌بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد اسناد و مدارک مثبت پرداخت کند.
- صد درصد حقوق کارکنان شاغل در مناطق آزاد تجاری

ذخایر حق بیمه چیست؟ آیا وجوه پرداختی بابت بازنشستگی مشمول مالیات می‌شوند؟

ذخایر حق بیمه شامل حق بیمه‌های دریافتی توسط بیمه‌کننده می‌شود که در آینده از محل آن هزینه‌های بیمه ای فرد بیمه شده پرداخت خواهد شد. برای مثال یک کارمند برای ۳۰ سال حق بیمه صادره را می‌پردازد و این تمام این بیمه‌های پرداخت شده به عنوان ذخیره بیمه در نظر گرفته می‌شود. ذخیره بیمه، حق بیمه عاید نشده نیز می‌گویند. یکی از انواع ذخایر حق بیمه، ذخیره حق بیمه فنی است. از ذخایر حق بیمه برای پرداخت حقوق بازنشستگی استفاده می‌شود. طبق قانون وجوه پرداختی بابت بازنشستگی مشمول مالیات نیستند و مالیات ندارند.

هزینه‌های درمانی کارکنان از موارد معاف از مالیات حقوق است!

توجه: مالیات هزینه‌های درمانی قابل کسر توسط کارفرما نیست و حقوق‌بگیر در صورتیکه چنین مبلغی از وی کسر شده باشد، باید به‌عنوان یک مؤدی حقیقی مطابق ماده ۸۷ قانون مالیات‌های مستقیم درخواست استرداد اضافه پرداختی بابت مالیات حقوقش را (در صورت وجود) کتباً مطالبه نماید.

توجه: مرجع اقدام در خصوص کسر هزینه‌های درمانی و مراقبت و توان‌بخشی معلولان و بیماران خاص و صعب‌العلاج، پرداختی توسط حقوق‌بگیران بابت معالجه خود و افراد تحت تکفل آنان، اداره امور مالیاتی محل دریافت مالیات بردرآمد حقوق آنان خواهد بود و حقوق‌بگیران می‌توانند پس از پایان سال انجام هزینه با ارائه نسخ اصلی گواهی و اسناد و مدارک تأییدشده مربوط به هزینه‌های مذکور در یک سال مالیاتی از اداره امور مالیاتی ذی‌ربط درخواست استفاده از تسهیلات مقرر در ماده ۱۳۷ را بنمایند. (استنباط شده از بند ۴ بخشنامه شماره ۲۱۱/۴۳۸۵/۱۹۴۱۸ مورخ ۰۷/۱۱/۱۳۸۳ سازمان امور مالیاتی کشور)

آیا حق مأموریت از موارد مشمول مالیات است؟

حق مأموریت نکته‌ی بسیار مهمی است که در قانون به آن اشاره شده است. در بند ۶ ماده ۹۱ ق.م.م صریحاً گفته شده "هزینه سفر و فوق‌العاده مسافرت مربوط به شغل" از مالیات معاف است. اگر دقت کنید دقیقاً در این بند از کلمه فوق‌العاده و بعد از آن از کلمه مربوط به شغل استفاده شده است. هر جا در قانون کار که سخن از فوق‌العاده آمده یعنی مزایایی بابت شغل مانند فوق‌العاده اضافه کار، فوق‌العاده نوبت کاری. اینجا هم قانونگذار صریحاً گفته است فوق‌العاده مسافرت که دقیقاً معادل فارسی آن می‌شود همان حق مأموریت.

مثل حق شیفت که معادل فوق‌العاده نوبت کاری است. در ادامه قانونگذار به مربوط به شغل اشاره کرده است. بر طبق ماده ۳۶ قانون کار مربوط به شغل یعنی مزایایی که به خاطر شرایط شغلی به کارمند پرداخت می‌شود مانند حق جذب، حق بدی آب و هوا. بنابراین مربوط به شغل یعنی پولی که بابت رفتن کارمند به مأموریت از طرف شرکت پرداخت می‌شود.

آیا حق اولاد مشمول بیمه است؟ حق اولاد مشمول مالیات می‌شود؟

یکی از سوالات پرتکراری که در زمینه موارد معافیت از بیمه برای بسیاری از افراد به وجود آمده است مسئله حق اولاد است. براساس قانون حق اولاد مشمول بیمه نیست. با این وجود، در صورتی که حق اولاد در فیش حقوق

کارمند پرداخت شود، حق اولاد مشمول مالیات است. شرکت‌ها در هنگام ارسال لیست مالیات حقوق باید به این نکته توجه داشته باشند.

آیا حقوق بازنشستگان مشمول مالیات است؟

سوال دیگری که در خصوص مالیات بر حقوق مطرح است این مورد است که آیا درآمد بازنشستگان شامل موارد معاف از مالیات است یا خیر. در این صورت باید بدانید که حقوق بازنشستگان معاف از مالیات است اما در صورتی که فرد بازنشسته در یک ارگان دیگر مشغول فعالیت باشد و این فعالیت به ثبت رسیده باشد حقوقی که از طرف نهادی که بازنشستگی آن به ثبت رسیده مشمول مالیات می‌شود.

آیا حق مسکن مشمول بیمه است؟

با توجه به بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۶۶ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی، کمک هزینه مسکن کارگران مشمول کسر حق بیمه است.

در این بخشنامه آمده است: «کارفرمایان ذی ربط می‌بایست ... به هنگام تنظیم صورت مزد مزایا نسبت به درج مبلغ یاد شده به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه از جمله پایه سنواتی، حق مسکن و خواروبار در ایام اشتغال و ... در ستون‌های مربوطه و کسر حق بیمه متعلقه و پرداخت آن به شعبه ذی‌ربط اقدام نمایند.» همچنین همانطور که گفتیم هر گونه درآمد و مزایا که در فیش حقوقی کارمند ذکر شود شامل موارد مشمول مالیات بر حقوق هستند. بنابراین حق مسکن نیز شامل مالیات بر حقوق و بیمه است.

آیا به سنوات مالیات تعلق می‌گیرد؟

سنوات خدمت معمولاً دارای ابهام برای برخی از کارفرمایان است. حق سنوات، در صورتی که در پایان اشتغال و به‌میزان تعیین شده در قانون (یک‌ماه حقوق) پرداخت شود، از پرداخت مالیات معاف است. همچنین حق سنوات مشمول کسر و پرداخت حق بیمه نیست. یکی از تخلف‌های کارفرمایان در این موضوع، کسر نمودن مبلغی از سنوات تحت عنوان مالیات بر درآمد است که هیچ مستند قانونی ندارد و قانوناً تخلف محسوب می‌شود.

با توجه به اصلاحات صورت گرفته در بند ۵ ماده ۹۱ دیگر جای هیچ ابهامی برای معاف بودن حق سنوات سالانه از مالیات وجود نخواهد داشت. با وجود اینکه اجرای قانون جدید از سال ۹۵ عنوان شده است اما مطابق قانون سابق نیز استدلال کارفرمایان بسیار ضعیف و غیر مستند و خلاف اصول و موازین حقوقی عمومی و حقوق کار

بود. اما با اصلاح بند ۵ ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم کارفرمایان موظفند که بدون کسر مبلغی به عنوان مالیات حق سنوات سالانه کارگران را پرداخت نمایند.

آیا عیدی مشمول بیمه و مالیات است؟

عیدی مشمول بیمه نیست اما در مورد مالیات شروطی دارد. طبق قانون، عیدی یا همان پاداش در صورتی که در چهارچوب تعیین شده توسط قانون کار باشد (۳ برابر حداقل حقوق آن سال) از پرداخت حق بیمه معاف خواهد بود. البته به شرطی که از یک دوازدهم معافیت سالانه کمتر باشد از پرداخت مالیات نیز معاف خواهد بود. اگر صاحب فروشگاه هستید.

حق بیمه صادره چیست؟ چه تاثیری در مالیات بیمه دارد؟

حق بیمه صادره هزینه ای است که شرکت بیمه کننده برای بیمه کردن افراد دریافت می‌کند. حق صادره بیمه بر اساس نوع بیمه متغیر است. هر یک از شرکت‌های بیمه ای بر اساس خدماتی که ارائه می‌کند، حق بیمه دریافت می‌نماید.

حق بیمه معوقه چیست؟ آیا مشمول بیمه و مالیات می‌شود؟

زمانی که کارفرما از پرداخت حق بیمه یا بیمه کردن کارمندان خود شانه خالی، سازمان تامین اجتماعی با محاسبه حق بیمه معوقه کارفرما را مجبور به پرداخت حق بیمه می‌نماید. تامین اجتماعی برای محاسبه حق بیمه معوقه، ۳۰ درصد دستمزد فعلی کارمند یا کارگر را در نظر می‌گیرد و حق بیمه را به تعداد ماه‌های پرداخت نشده وصول می‌نماید. حق بیمه معوقه نیز یکی از موارد مشمول بیمه و مالیات است که باید توسط کارفرما پرداخت شود.

فعالیت‌های مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما

برخی از کارگاه‌ها که در حال حاضر تعداد آن‌ها به ۳۸ صنف می‌رسد و با توجه به قانون معافیت حق بیمه سهم کارفرما از معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر برخوردارند. فهرست آن در ذیل آورده شده و شرایط آن با توجه به مصوبات هیات وزیران مشخص شده است و در صورتی که لیست دستمزد و حق بیمه مربوطه

را در مهلت مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت نمایند، از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر معاف هستند و حق بیمه سهم کارفرمای این گونه کارگاهها را دولت پرداخت می نماید.

فعالیت های تولیدی، صنعتی و فنی ذیل مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر می باشند:

- آلومینیوم سازی و خم کاری
- اطاق سازی ماشین
- آهنگری، فلز تراشی (قطعه سازی)، حلبی سازی، تراشکاری
- انواع بافندگی
- پرورش ماهی
- پرورش و نگهداری دام و ماکیان
- ساخت و تعمیرات انواع پمپ آب
- تولید گازهای صنعتی و طبی و وسایل آتش نشانی
- ترازو، قپان و باسکول سازی
- تولیدکنندگان تابلوهای فشار ضعیف و قوی برق
- شرکت های تعاونی تولیدی وابسته به ارگان های دولتی نظیر مرکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی کشور که فعالیت های آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی دارد.
- چاقوسازی
- تولید انواع چراغ خوراک پزی
- چاپخانه شامل: چاپ، حروف چینی، گراور سازی، کلیشه سازی، لیتوگرافی و انواع صحافی
- خبازی
- انواع دوزندگی (به غیر از کلاه دوزی، چادر دوزی، لحاف دوزی، دوزندگی اتومبیل)
- درب و پنجره سازی
- ریخته گری
- سراجی شامل: کیف و چمدان و کمر بندسازی و ساک
- سماورسازی
- صابون پزی
- کارگاه های صنایع دستی
- کارگاه های صنایع روستایی که فعالیت آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی داشته باشد

- فخاری
- قالب‌زنی
- تولیدکنندگان قفل
- کاشی سازی و سرامیک‌سازی
- تولید کفش (کفاشی)
- ساخت و تولید انواع مخازن
- موزاییک‌سازی - بلوک سازی
- سازندگان میز و صندلی، کمد، قفسه، کابینت آشپزخانه
- ساخت و تولید انواع ماشین‌آلات کشاورزی و وسایل و ادوات مربوطه و تعمیرات آنها
- معادن سطح الارضی که جنبه کارگاهی دارند
- نمدمالی
- یخدان سازی
- شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی روستایی و کشاورزی که جنبه تولیدی، صنعتی و فنی داشته باشند و واحدهای تولیدی کشاورزی
- ناشرین و مؤسسات انتشاراتی
- کارکنان شناورهای باری و صیادی در استان‌های جنوب کشور

حق بیمه قابل تعدیل چیست؟ آیا تعدیل در محاسبه حق بیمه تاثیر می‌گذارد؟

در بیمه نامه‌های بلند مدت که مدت بیمه چندساله است (مانند بیمه عمر) بیمه گذار از تعدیل استفاده می‌کند. با اینکه ارزش خدمات (مانند سرمایه عمر) در سال‌های بعد ممکن است از سال اول بیشتر باشد، اما مبلغ بیمه معمولاً طبق قرارداد اولیه ثابت می‌ماند. برای اینکه در صورت بروز هر گونه حادثه ای، خسارت بر اساس ارزش روز پرداخت شود، معمولاً مبلغی بین ۱۰ تا ۳۰ درصد به عنوان تعدیل در بیمه قرار می‌گیرد. حق بیمه قابل تعدیل براساس درصد تعدیل انتخاب شده در آینده افزایش پیدا می‌کند. محاسبه حق بیمه تعدیل شده مشابه حق بیمه ثابت است و تنها درصد انتخاب شده در آن اعمال می‌شود.