

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامع ترین همایش

حقوق دستمزد



کانون منابع انسانی

۱۵۹۱۳

سیستم های یکپارچه مالی و حسابداری

وتدوین قرارداد ۱۴۰۴

مهران مرشد

تلگرام : financial0

Email : morshedmehran@gmail.com



تخت چمن سبزه ی، دولت جمشید شد
همت کوروش بلند، بار دگر عید شد



**هرآنچه درباره حقوق
(کار / بیمه / مالیات)
باید بدانیم**



تعریف مزد در قانون

قانون تامین اجتماعی:



بند 5 از ماده 2) مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه **وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است** که در مقابل کار به بیمه شده داده میشود.

قانون کار:



ماده 35- مزد عبارت است از **وجوه نقدی یا غیر نقدی** و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود

ماده 36- مزد ثابت ، عبارت است از مجموع **مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل**

تبصره 3- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خواربار و کمک عایله مندی ، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شود

قانون مالیات مستقیم:



ماده 82: درآمد 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 کار انجام یافته بطور نقد یا غیرنقد تحصیل می کند** مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.

نکته: در قانون کار مزایا به طبع شغل و مزایای انگیزه ای و غیر مستمر مزد است و در قانون تامین اجتماعی فقط شرط مستمر بودن را دارد

1) حق مسکن و خاروبار و حق اولاد و بن با اینکه مستمر است جزء مزد محاسبه نمیگردد و در محاسبات عیدی و سنوات لحاظ نمیشود.

2) حق مسکن ، اولاد و بن برای ماههای 29 ، 30 و 31 روزه ثابت است اما برای کسر کار به نسبت کارکرد پرداخت میشود.

3) **مزد باید در فواصل زمانی مرتب به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود.** در صورتی که پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد ، در این حال مزد مذکور حقوق نامیده می شود. در ماه های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود (مواد 37 تا 41 قانون کار) ماده 42 صراحت دارد مزد باید نقدی پرداخت شود و هرگونه پرداخت غیر نقدی فراتر از مزد تلقی میشود

چند پاداش مهم در ابتدا

- طبق تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواروبار و کمک عائله مندی و پاداش افزایش تولید و سود سالانه جز مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی شوند.
- مزایای قانونی شامل: حقوق پایه حق مسکن حق اولاد، بن و خواروبار، عیدی، حق سنوات، اضافه کار و....
- مزایای اختیاری شامل: حق جذب حق مسئولیت حق سرپرستی، بدی اب و هوا (اگر پرداخت شود جزء مزد ثابت است)
- سوال: اضافه کاری اگر بطور مستمر پرداخت نشود آیا حقوق به حساب آمده و مشمول کسری بیمه است؟
پاسخ: رای هیات عمومی دیوان به شماره دادنامه 93 : نظر به اینکه بند 5 ماده 2 ق.ت.ا ناظر به **کار مستمر** و غیر مستمر نبوده بلکه به **مزد و حقوق** می باشد لذا اضافه کاری به مانند حقوق در مقابل کار (اعم از مستمر و غیر مستمر) امری مستمر می باشد

• سوال : پرداخت عوض کارگران از محل سود حاصل از فروش آیا به معنی پرداخت حقوق بوده و در نتیجه رابطه کارگری و کارفرمایی برقرار است ؟
پاسخ : رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه 369 مورخ 90/8/30

نظر به اینکه شاکی ... به موجب قرارداد ، از محل سود حاصل از فروش اجناس فروشگاه **عوض خدمات** فروشندگان را پرداخت می کرده است و این عوض مطابق بند 5 ماده 2 قانون تأمین اجتماعی ، داخل در عنوان مزد یا حقوق یا کارمزد است . بنابراین وی مکلف بوده به عنوان کارفرما وظایف مقرر در قانون تأمین اجتماعی از جمله پرداخت حق بیمه کارکنان خود را ایفاء کند

ماده 44 قانون کار- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد .

ماده 90 قانون تامین اجتماعی- افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.

ضوابط اجرایی آن مطالعه شود

□ هزینه آزمایشات مطابق ماده 92 قانون کار هزینه ماده 90 بعهدہ کارفرما ست

(کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

عقد: 183 قانون مدنی هرگونه توافق را عقد میگویند و انواع آن عبارت است از:

عقود معین: شرایط را
قانون گذار اعلام نموده
است

عقود نامعین: شرایط را قانون
گذار اعلام ننموده بر اساس
ماده 10 قانون مدنی (قرارداد
خصوصی)

انواع عقود از نگاه دیگر

عقود جایز

عقود لازم

تعریف قرارداد در قانون کار

• ماده 7 قانون کار- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد همچنین در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دایمی تلقی می شود. (به کلیه قراردادهای با ماهیت دستوری (قرارداد کار) عیدی و سنوات تعلق میگیرد.)



سوال؟

آیا قرارداد کار عقود جایز
است یا لازم؟
معین است یا غیر معین؟

ماده 8 قانون کار:

شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده 9 قانون کار:

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

مشخصات قرارداد کار

ماده ۱۰ قانون کار

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد (رای دیوان دادنامه ۱۱۱۴-۱۱۱۵ مورخ اول تیر ۱۴۰۰)

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

ح - (الحاقی ۱۳۹۴/۰۲/۰۱) - شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار (در مواردی که مدت تعیین نشده باشد).

[بند ح به موجب بند ۲ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ الحاق شده است]

تبصره - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

قرارداد کار

قانون رفع موانع تولید و رقابت پذیری

ماده 41. اصلاحات زیر در قانون کار مصوب 29/8/1369 و اصلاحات بعدی آن صورت می گیرد:

1. دو تبصره به شرح زیر به ماده (7) قانون الحاق می شود:

تبصره 3. قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن (پس میتواند کتبی هم نباشد) باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد.

تبصره 4. کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار را به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند. (سنوات)

2. بند ذیل به عنوان بند (ح) به ماده (10) قانون الحاق می شود:

ح. شرایط و نحوه فسخ قرارداد (در مواردی که مدت تعیین نشده است)

متن زیر به عنوان بند (ح) به ماده (21) قانون الحاق می شود:

ح. به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی کارفرمایان می توانند بر مبنای نوآوری ها و فناوری های جدید و افزایش قدرت رقابت پذیری تولید اصلاح ساختار انجام دهند در آن صورت وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه جانبه (تشکل کارگری کارگاه کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می توانند و قانون بیمه بیکاری مصوب 26/6/1369 عمل کنند.

3. بند زیر به عنوان بند (ز) به ماده (21) قانون الحاق می شود:

ز. فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش بینی شده است.



چرا باید کار را بیمه نمود؟

- در خصوص تجدیدنظرخواهی آقای الف. م. نسبت به دادنامه شماره ۹۷۰ مورخ ۹۵/۶/۱۵ صادره از شعبه ۱۰۱ دادگاه کیفری دودادگستری شهرستان قرچک که بموجب آن و متعاقب اعلام شکایت آقای ح. ب. علیه ایشان دایر به خودداری از بیمه کردن (شاکی) بعنوان کارگرش در محل قنادی متعلق به وی نامبرده علاوه بر اجرای مفاد اجرائیه شماره ۹۴۱۰۴۲۲۹۲۲۳۰۰۲۲۶ مورخ ۹۴/۸/۳ شعبه اول دادگاه عمومی حقوقی شهرستان قرچک به استناد ماده ۱۴۸ و ۱۸۳ قانون کار پرداخت پنج برابر مبلغ حق بیمه بعنوان جزای نقدی در حق صندوق دولت محکوم شده است دادگاه بنابراین ضمن رد درخواست تجدیدنظرخواهی مستنداً به بند الف ماده ۴۵۵ قانون مذکور حکم برتایید دادنامه تجدیدنظرخواسته صادر و اعلام مینماید. رای صادره قطعی است

ساعات کار

- ساعت کار کارگر 44 ساعت در هفته و با توافق قابل انجام در ایام هفته میباشد
- در کارهای سخت و زیان آور ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و 36 ساعت در هفته تجاوز نماید

کار نوبتی

- کاری که در طول ماه گردش دارد ، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود
- کارگری که نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود 10% و نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد 15% در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و عصر و شب بیافتد 22.5% علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد

اضافه کاری

- هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.
- همچنین با موافقت کارگر و پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی ارجاع کار اضافی به کارگر مجاز میباشد. (ساعات کار اضافی نباید از 4 ساعت در روز تجاوز نماید)

اضافه کار

ساعات اضافي بر 44 ساعت در مورد کارهاي غير نوبتي در طول هفته و مازاد بر 176 ساعت در مورد کارهاي نوبتکاري در طول ماه کار اضافه تلقي مي شوند.

ساعت هاي کار اضافي به کارگران نبايد از ۴ ساعت در روز تجاوز کند مگر در موارد استثنائي

اعاده فعاليت کارگاه در صورتي که فعاليت مذکور به علت حادثه يا اتفاق طبيعي از قبيل سيل، زلزله و يا اوضاع و احوال غير پيش بيني ديگر قطع شده باشد

جلوگيري از حوادث قابل پيش بيني و يا ترميم خسارتي که نتيجه حوادث مذکور است

کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعي اطلاع دهد

ارجاع کار اضافي به کارگر با شرط موافقت کارگر و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادي مجاز مي باشد

مدت کار (ساعات کار)

ساعات کار کارگران
در شبانه روز نباید از ۸
ساعت و در هفته از ۴۴
ساعت تجاوز کند

در کارهای سخت و زیان آور و
زیرزمینی ساعات کار نباید
از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت
در هفته تجاوز نماید

مدت زمانی که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار
کارفرما قرار میدهد

در شبها ۳۵٪
اضافه بر مزد
ساعتکار
عادی

انواع ساعات کار

نباید از ۱۵
ساعت در روز
بیشتر باشد

روز کار

کارهایی که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد

شب کار

کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد

کار مختلط

کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب
واقع است

کار متناوب

کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از
شبانه روز صورت می گیرد

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 و ۵۶ قانون کار

درکار نوبتي ممکن است ساعات کار از ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند ولي جمع ساعات کار در چهار هفته متوالي نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند

انواع نوبت کاری

(۱) کارگر نوبتکاری که نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود، ۱۰ % فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت خواهد کرد

(۲) کارگر نوبتکاری که نوبتهای کار وی در صبح، عصر و شب واقع می شود، ۱۵ % فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت خواهد کرد

(۳) کارگر نوبتکاری که نوبتهای کار وی در صبح و شب یا عصر و شب واقع می شود، ۲۲/۵ % فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت خواهد کرد

قرارداد آزمایشی

- ماده 11 قانون کار- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید .
- در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نمایند کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.
- تبصره- مدت دوره 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 سطح بالا سه ماه می باشد

دو مفهوم متفاوت امانزدیک

خاتمه قرارداد کار

ماده 24 قانون کار- در صورت خاتمه قرارداد کار ، کار معین یا مدت موقت ، کارفرما مکلف است برای هر سال سابقه ، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

مواد 25 و 26 قانون کار - هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین ، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند . همچنین هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل ، قابل اجراست .

تعليق قرارداد کار

مواد 14 الی 20 قانون کار- تعليق کارگر بر اثر قوه قهریه ، بروز حوادث غیر قابل پیش بینی ، مرخصی تحصیلی ، مرخصی بدون حقوق ، توقیف کارگر و یا نظام وظیفه بوجود می آید . در تمام موارد فوق کارگر مجاز است پس از تعليق به کار قبلی خود برگردد و در صورت حذف شغل وی ، به شغل مشابه مشغول گردد

در دوران خدمت نظام وظیفه
قرارداد کار به حالت تعلیق
درمی آید، ولی کارگر باید
حداکثر تا دو ماه پس از پایان
خدمت، به کار سابق خود بر
گردد

خدمت
وظیفه
عمومی

موارد تعلیق کار

حوادث
غیر قابل
پیش بینی

در مواردی بروز حوادث غیر قابل پیش
بینی (سیل، زلزله، جنگ، ...) که وقوع آن
از اراده طرفین خارج است، تمام یا
قسمتی از کارگاه تعطیل شود،
قراردادهای کار با کارگران به حال
تعلیق درمی آید

مرخصی
تحصیلی و
مرخصی
بدون حقوق

قرار داد کار کارگرانی که مطابق این
قانون از مرخصی تحصیلی یا
مرخصی های بدون حقوق
استفاده می کنند، در طول
مرخصی و به مدت ۲ سال به حال
تعلیق درمی آید

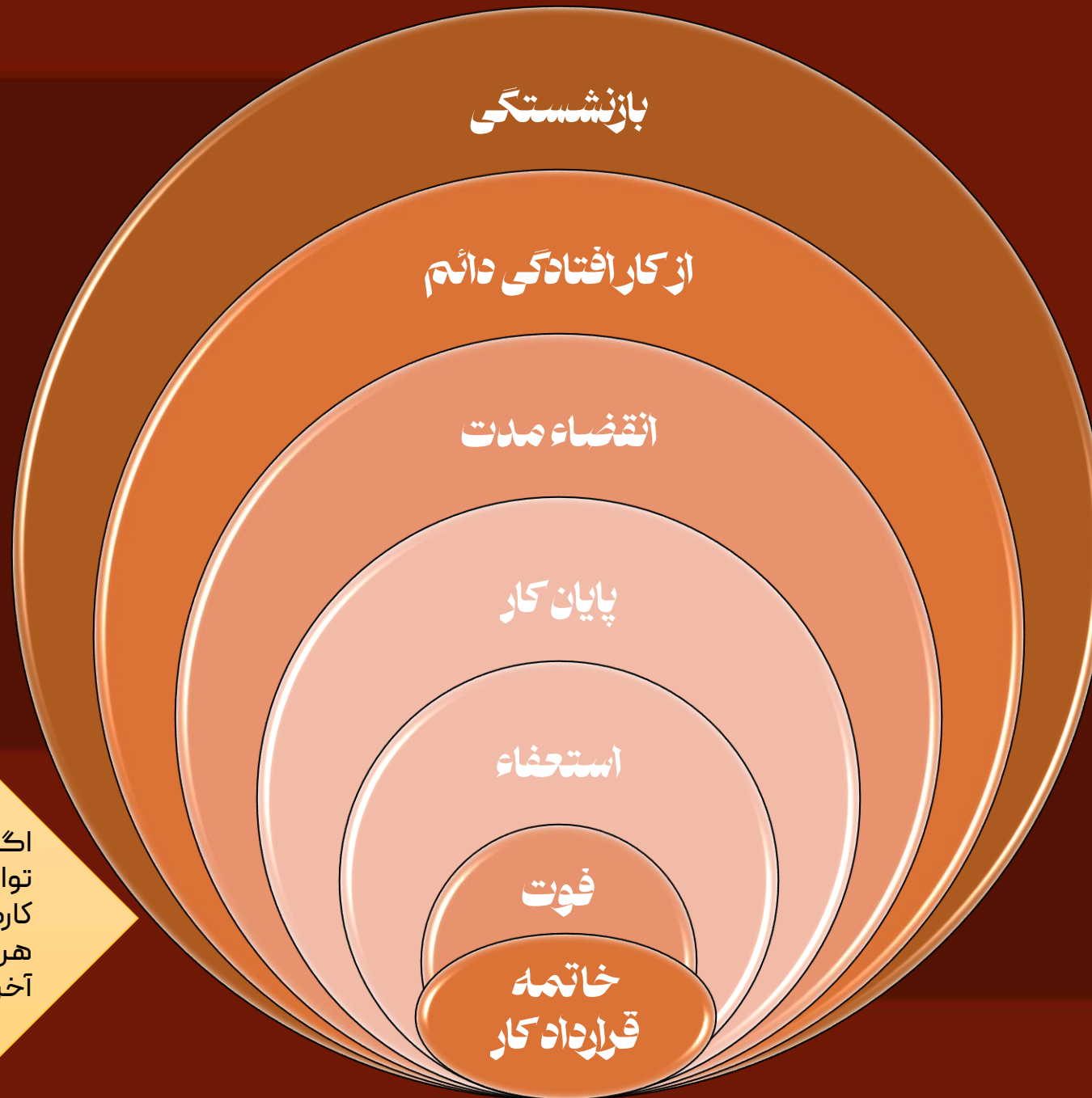
توقیف و
بازداشت

قرارداد کارگری که توقیف می
گردد و توقیف وی منتهی به
حکم محکومیت نمی شود در
مدت توقیف به حال تعلیق در
می آید و کارگر پس از رفع
توقیف به کار خود باز می گردد

تعلیق کار:
خارج شده از
کار بصورت
موقت

اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگرباشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت کند

اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگرباشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت کند



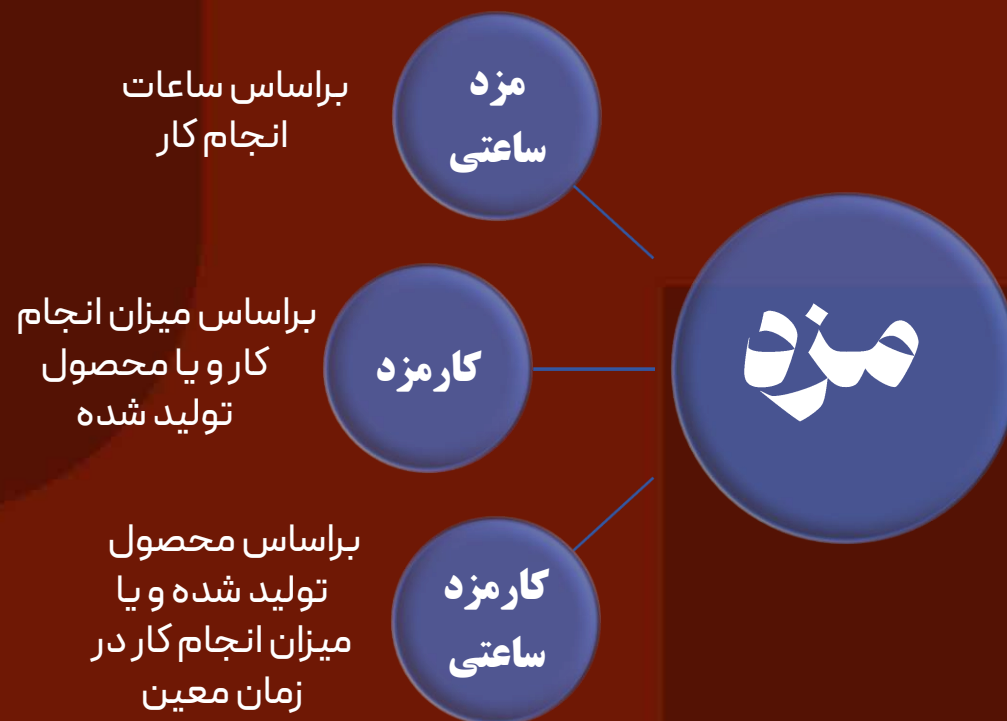
اخراج: هرگاه، کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار پس از تسویه کامل با کارگر، قرارداد کار را فسخ نماید

تری کار در لیست حقوق - تامین اجتماعی

اگر پرسنلی از مجموعه منفک شود باید روز بعد از آخرین کارکرد در لیست حقوق ترک کار اعلام شود.

اگر این اتفاق انجام نشود تامین اجتماعی اعلام بدهی مینماید و باید در مراجع تشخیص مطالبات از خود دفاع نماییم دقت نمایید در زمان حضور در مراجع تشخیص مطالبات حتما مستندات تسویه حساب شامل برگ محاسبات تسویه حساب که به تایید کارگر رسیده باشد و مستندات پرداخت آن (حتما بانکی) همراه داشته باشید

عبارت است از جوه نقدي يا غيرنقدي و يا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت مي شود



در صورتي که پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد که در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده مي شود .

حق السعی

کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار دریافت می نماید

$$\text{مزد ثابت (مبنا)} + \text{مزد متغیر} = \text{حق السعی}$$

$$\text{کمک عائله مندی} + \text{هزینه مسکن} + \text{خوارو بار} + \text{ایاب و ذهاب} + \text{مزایای غیر نقدی} + \text{پاداش و سود} = \text{مزد متغیر}$$

مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن ، خوارو بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت (مبنا) محسوب نمی شود .

جدول حقوق و مزایای کارگران در سال ۱۴۰۴

ردیف	شرح	روزانه (ریال)	ماهانه (ریال)
سطح پایه (حداقل)			
۱	حداقل دستمزد (با مبنای ۳۰ روزه)	۳/۴۶۳/۶۵۶	۱۰۳/۹۰۹/۶۸۰
۲	بن کارگری	۷۳۳/۳۳۳	۲۲/۰۰۰/۰۰۰
۳	حق مسکن	۳۰۰/۰۰۰	۹/۰۰۰/۰۰۰
۴	حق اولاد (برای هر فرزند)	۳۴۶/۳۶۶	۱۰/۳۹۰/۹۶۸
۵	پایه سنوات (به شرط داشتن یک سال سابقه کار)	۹۴/۰۰۰	۲/۸۲۰/۰۰۰
سایر سطوح			
۱	درصد افزایش سایر سطوح نسبت به حقوق سال قبل		۳۲ %
۲	مبلغ ثابت اضافه پرداختی ماهیانه	۳۱۰/۵۳۶	۹/۳۱۶/۰۸۰
۳	پایه سنوات (به شرط داشتن یکسال سابقه کار)	۹۴/۰۰۰	۲/۸۲۰/۰۰۰
۴	بن کارگری	۷۳۳/۳۳۳	۲۲/۰۰۰/۰۰۰
۵	حق مسکن	۳۰۰/۰۰۰	۹/۰۰۰/۰۰۰
۶	حق اولاد (برای هر فرزند)	۹۴/۰۰۰	۱۰/۳۹۰/۹۶۸
۷	حق تاهل (متاهلین)		۵/۰۰۰/۰۰۰

شرح عنوان		شرط تعلق	نحوه محاسبه	مبلغ - ریال
مزد ثابت	حداقل مزد روزانه			۳,۴۶۳,۶۵۶
	حداقل مزد ماهانه		حداقل مزد روزانه * ۳۰	۱۰۳,۹۰۹,۶۸۰
	مزد سنوات روزانه	حداقل دارای یکسال سابقه کار		۹۴,۰۰۰
	مزد سنوات ماهانه	حداقل دارای یکسال سابقه کار	مزد سنوات روزانه * ۳۰	۲,۸۲۰,۰۰۰
نحوه افزایش مزد پایه برای سایر سطوح مزدی = (مزد پایه سال قبل * ۱.۳۲) + ۳۱۰,۵۳۵				
نحوه افزایش مزد سنوات برای افراد دارای بیش از یکسال سابقه کار = (مزد سنوات سال قبل * ۱.۳۲) + ۹۴,۰۰۰				
مزایا	کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار		ماهانه	۲۲,۰۰۰,۰۰۰
	کمک هزینه مسکن		ماهانه	۹,۰۰۰,۰۰۰
	حق تاهل	برای کارکنان متاهل اعم از مرد و زن	ماهانه	۵,۰۰۰,۰۰۰
	حق اولاد (عائله مندی) برای هر فرزند	برای فرزندان تحت تکفل (پسر - دختر)	(ماهانه) حداقل مزد روزانه * ۳	۱۰,۳۹۰,۹۶۸
محاسبات زیر بر اساس ساعات کار ۴۴ ساعت در هفته تنظیم گردیده است - مبنای محاسبه مزد ثابت (مبنا) می باشد				
سایر مزایای قانونی	حداقل مزد ساعتی		حداقل مزد روزانه تقسیم بر ۷.۳۳	۴۷۲,۵۳۲
	حداقل مزد برای هر ساعت اضافه کاری	مازاد بر ساعات کار موظف ماهانه	حداقل مزد ساعتی * ۱.۴۰	۶۶۱,۵۴۴
	حداقل مزد اضافی برای هر ساعت شبکاری	انجام کار در بین ساعات ۲۲ الی ۶ صبح	حداقل مزد ساعتی * ۰.۳۵	۱۶۵,۳۸۶
	حداقل مزد اضافی برای هر روز جمعه کاری	جمعه روز تعطیل هفتگی کارگاه نباشد	حداقل مزد روزانه * ۰.۴۰	۱,۳۸۵,۴۶۲
	حداقل مزد اضافی برای هر ماه نوبتکاری	چرخشی بودن شیفت در طول ماه بین صبح - عصر	مزد ماهانه * ۱۰٪	۱۰,۳۹۰,۹۶۸
		چرخشی بودن شیفت در طول ماه بین صبح - عصر - شب	مزد ماهانه * ۱۵٪	۱۵,۵۸۶,۴۵۲
		چرخشی بودن شیفت در طول ماه بین (صبح و شب) یا (عصر و شب)	مزد ماهانه * ۲۲.۵٪	۲۳,۳۷۹,۶۷۸
	حداقل عیدی برای هر ماه کارکرد	عیدی و پاداش پایان سال - متناسب با میزان کارکرد	حداقل مزد روزانه * ۵	۱۷,۳۱۸,۲۸۰
	حداقل مزایای پایان کار برای هر ماه کارکرد	پاداش سنوات - متناسب با میزان کارکرد	حداقل مزد روزانه * ۲.۵	۸,۶۵۹,۱۴۰
	محاسبه هر روز مانده مرخصی استفاده نشده ، متناسب با میزان کارکرد = حق السعی ماهانه تقسیم بر ۳۰			
تهیه و تنظیم :مهرزاد رحیمی دانش				
بر اساس بخشنامه شماره ۲۳۱۷۱۱ مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۲۸ و قانون کار				



سازمان تامین اجتماعی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

پایان تهیه و پرداخت صورت

شماره: ۵۰۰۰/۱۴۰۳/۱۲۵۱

نماد:

عادی

تاریخ:

مست:

درجست:

جناب آقای عبادی معاون محترم هماهنگی و برنامه ریزی امور حقوقی دستگاههای اجرایی ریاست جمهوری

موضوع: اعمال مزد پایه سنوات

باسلام و تحیات بر محمد و آل محمد (ص)

احتراماً، بازگشت به نامه شماره ۵۴۴۹۵/۶۹۸۶۱ مورخ ۱۴۰۳/۵/۲ و پیرو نامه شماره ۵۰۲۰/۱۴۰۳/۸۸۸ مورخ ۱۴۰۳/۴/۲۳ این اداره کل، در خصوص بررسیهای مطروحه توسط فعالین اقتصادی موضوع نحوه اعمال مزد پایه سنوات مراتب به شرح ذیل ابلاغ می گردد:

پاسخ سوال ۱ و ۲ و ۴: ملاک اعمال پایه سنوات تعداد سالیهای کارکرد برای یک کارفرما صرف نظر از توالی و یا ترتیب سالیق فرد (هر ۳۶۵ روز یک پایه سنوات) میباشد، لذا بیمه شده ای که سه سال نزد یک کارفرما مشغول به کار میباشد میبایست مبلغ ۲۵۸،۷۳۴ ریال پایه سنوات در ستون «ب» بوجه در لیست هوشمند منظور نماید.

پاسخ سوال ۵ و ۳: در خصوص کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل معتبر و مورد تایید اداره کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده و پایه سنوات را بر اساس گروههای نسبت گانه پرداخت مینمایند و یا تاکنون پایه سنوات را در ستون دستمزد روزانه پرداخت نموده اند، لازم است تا اطلاع ثانوی و تکمیل نرم افزار و ساخت پایگاه مرجع سنوات طبق روال قبل نسبت به پرداخت پایه سنوات اقدام نمایند.

پاسخ سوال ۶: مدیر عامل و اعضای هیات مدیره ای که از شرکت حقوق دریافت می دارند می توانند نسبت به پرداخت مزد پایه سنوات همانند سایر کارکنان اقدام نمایند.

مزید استحضار اعلام می دارد که ساخت پایگاه جامع سنوات و نرم افزار پایه سنواتی در دستور کار سازمان بوده که به محض تکمیل و صحت سنجی، در سطح کشور عملیاتی خواهد شد.

محمد محمدی
معاون بیمه ای

رفع ابهامات پایه سنوات

اعمال مزد پایه سنوات و مزایای حق تأهل در لیست‌های ارسالی بابت کارگران مشمول قانون کار



ویدیوی آموزشی نحوه اعمال مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل» در لیست هوشمند را چگونه و از کجا می‌توان دریافت نمود؟

پاسخ: ویدیوی آموزشی نحوه اعمال مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل» و همچنین «ارسال لیست هوشمند»، «فایل راهنما» و «جدول پایه سنوات» در «پورتال کارفرما» در «منوی درخواست‌ها» در سرویس‌های الکترونیکی سازمان تامین اجتماعی به نشانی es.tamin.ir و همچنین در سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی tamin.ir در «پنجره واحد خدمات هوشمند»، «ارسال لیست هوشمند» و در قسمت «راهنما» قابل دسترسی و بهره‌برداری می‌باشد.



آیا کارگاه‌هایی که دارای مشاغل ثابت و دستمزد مقطوع می‌باشند باید نسبت به درج مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل اقدام نمایند؟

پاسخ: بله، کلیه کارگاه‌های مشمول قانون کار باید نسبت به درج مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل برای بیمه شدگان مشمول خود در لیست ارسالی و در ستون‌های مربوطه اقدام نمایند.



از چه تاریخی و برای لیست‌های چه ماهی درج مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل الزامی می‌باشد؟

پاسخ: از ابتدای دی ماه سال ۱۴۰۳ در کلیه لیست‌هایی که ارسال می‌شود باید مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل درج گردد.



اگر کارکرد بیمه شده در ماه کمتر از روزهای کارکرد کامل باشد، نحوه محاسبه مزد پایه سنواتی به چه صورت می‌باشد؟

پاسخ: طبق جدول پیوست بخشنامه شماره ۳۷۳۷۷ مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دستورالعمل اجرایی مربوطه، مبلغ مزد پایه سنوات بصورت روزانه مشخص و اعلام گردیده است که کارفرما مکلف است براساس تعداد روزهای کارکرد هر یک از کارگران شاغل در کارگاه، نسبت به درج و پرداخت آن اقدام نماید.



پایه سنوات به چه کسانی تعلق می‌گیرد و چه افرادی مشمول آن می‌شوند؟

پاسخ: پایه سنوات به کلیه کارگران مشمول قانون کار که بیش از یکسال و بیشتر از استخدام ایشان می‌گذرد تعلق می‌گیرد.



نحوه اعمال مزد پایه سنوات در لیست‌های ارسالی چگونه است؟

پاسخ: در سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی tamin.ir و در سربرگ «چند رسانه‌ای»، «فیلیم» ویدیوی آموزشی مربوطه با عنوان «آموزش نحوه اعمال مزد پایه سنوات و مزایای حق تاهل در لیست هوشمند» در دسترس می‌باشد.



مبلغ پایه سنوات و حق‌تاهل را چگونه و در کدام قسمت باید درج نمود؟

پاسخ: با توجه به روش ارسال لیست توسط کارفرما و براساس میزان سابقه هر یک از بیمه شدگان به شرح ذیل باید اقدام گردد:

- ارسال درخواست بصورت آنلاین؛ در صورتیکه کارفرما قصد ارسال لیست از طریق گزینه «ارسال درخواست بصورت آنلاین» را داشته باشد، باید با توجه به میزان سوابق هر یک از بیمه شدگان و براساس جدول مزد پایه سنواتی نسبت به درج پایه سنوات (روزانه) و حق‌تاهل (ماهانه) در ستون‌هایی که به همین منظور تعبیه گردیده است اقدام نماید.
- کپی از لیست ماه قبل؛ در این حالت نیز، همانند روش ارسال درخواست بصورت آنلاین، ستون‌های مربوط به درج پایه سنوات (روزانه) و حق‌تاهل (ماهانه) تعبیه گردیده است که مقتضی است کارفرما با توجه به میزان سوابق هر یک از بیمه شدگان و براساس جدول مزد پایه سنواتی نسبت به درج آن اقدام نماید.
- بارگذاری فایل اطلاعات؛ در این روش ابتدا کارفرما باید فایل‌های **data** مربوط به قسمت‌های «اطلاعات ماهیانه کارگاه» و «اطلاعات ماهیانه بیمه شدگان» را از فایل تهیه نموده باشد و سپس از قسمت مربوطه (بارگذاری فایل اطلاعات) اقدام به بارگذاری فایل‌های موصوف نماید. که مقتضی است در زمان تهیه فایل‌های مزبور توسط نرم افزار **داده List ورژن ۶** که براساس موارد مزبور به روز رسانی شده است، در ستون‌های مربوطه مقادیر مرتبط (پایه سنوات و حق‌تاهل) درج گردد.



با توجه به اینکه برخی از کارگاه‌ها از نیم افزایش حقوق و دستمزد خود اقدام به اخذ خروجی **data به منظور ارسال لیست می‌نمایند و می‌بایست نرم افزارهای خود را طبق بخشنامه ارتقاء دهند، چگونه و از کجا می‌توانند راهنمای افزودن فیلدهای پایه سنوات و حق‌تاهل را دریافت نمایند؟**

پاسخ: «راهنمای افزودن فیلدهای پایه سنوات و حق‌تاهل در بارگذاری فایل‌های لیست حق‌بیمه» در «منوی درخواست‌ها» در سرویس‌های الکترونیکی سازمان تامین اجتماعی به نشانی es.tamin.ir و همچنین در سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی tamin.ir در «پنجره واحد خدمات هوشمند»، «ارسال لیست هوشمند» و در قسمت «راهنما» قابل دسترسی و بهره‌برداری می‌باشد.



اگر یک بیمه شده از یک کارگاه قطع همکاری نموده و در کارگاه دیگری شروع به کار نماید، آیا سوابق کارگاه قبلی باید در درج مزد پایه سنوات مدنظر قرار گیرد یا خیر؟

پاسخ: خیر، تعیین میزان مزد پایه سنوات صرفاً براساس سوابق بیمه شده در کارگاهی می‌باشد که در حال حاضر مشغول به کار بوده و لیست و حق‌بیمه ایشان از کارگاه ارسال و پرداخت می‌گردد.



آیا کارگاه‌های موضوع ماده ۱۸۸ قانون کار مشمول درج مزد پایه سنوات در لیست‌های ارسالی می‌باشند؟

پاسخ: خیر، صرفاً کارگاه‌های مشمول قانون کار مزبور به درج مزد پایه سنوات در لیست‌های ارسالی می‌باشند.



حق تاهل به چه افرادی تعلق می‌گیرد و مبلغ آن به چه میزان می‌باشد؟

پاسخ: حق تاهل به کلیه بیمه شدگان متاهل شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار (اعم از مرد یا زن) تعلق می‌گیرد و مبلغ آن در سال ۱۴۰۳ ماهانه به میزان ۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال می‌باشد.



نرم افزار **List ورژن ۶ و راهنمای نصب آن را از کجا می‌توان دریافت نمود؟**

پاسخ: نرم افزار تهیه لیست کارفرمایان **ListDisk.version** در «مسیرهای ذیل قابل دریافت و بهره برداری می‌باشد:

- در سرویس‌های الکترونیکی سازمان تامین اجتماعی به نشانی es.tamin.ir و در پورتال کلیه کارفرمایان و در صفحه «منوی درخواست‌ها» با عنوان «نرم افزار تهیه لیست کارفرمایان (**ListDisk.version**)» قابل دریافت و بهره‌برداری می‌باشد.
- در سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی tamin.ir در قسمت «پنجره واحد خدمات هوشمند»، «ارسال لیست هوشمند» از قسمت «راهنما» با عنوان «دریافت فایل اجرایی نرم افزار **ListDisk** ورژن ۶» سال ۱۴۰۳ قابل دریافت و بهره‌برداری می‌باشد.



در صورتیکه در یک سیستم تاکنون نرم افزار تهیه لیست کارفرمایان (ListDisk**) نصب نگردیده است، صرفاً دریافت و نصب **ورژن ۶** آن کافی می‌باشد؟**

پاسخ: خیر، با عنایت به اینکه **ورژن ۶** در نسخه به روز رسانی نرم افزار مزبور می‌باشد. در ابتدا باید **ورژن ۶.۷** را نصب و سپس با **ورژن ۶.۵** آن را طبق راهنمای مربوطه به روز رسانی نمود.

توجه: نسخه ۶.۷ نرم افزار تهیه لیست کارفرمایان (**ListDisk**) از طریق سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی tamin.ir، سربرگ «خدمات» «کارفرمایان» و گزینه «دریافت نرم افزار ارسال لیست حق بیمه» قابل دریافت می‌باشد.



آیا کارگاه‌های دارای طرح طبقه بندی مشاغل نیز باید نسبت به درج مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل اقدام نمایند؟

پاسخ: بله، طرح طبقه بندی مشاغل صرفاً در خصوص دستمزد صادق بوده و ارتباطی با میزان مزد پایه سنوات و مزایای حق‌تاهل ندارد و کارفرمای کارگاه‌های دارای طرح طبقه بندی مشاغل نیز مزبور به درج موارد موصوف در ستون‌های مربوطه برای هر یک از بیمه شدگان می‌باشد.



zoodikara.com

@zoodikaracom

هزینه یک کارگر
217 میلیون ریال

صفحه
بعد را
ببینید

برتق

حداقل بهای تمام شده خدمات یک نفر کارگر ساده در سال ۱۴۰۴

دکتر جلال بهاریان : مشاور مالی و قوانین کار - تأمین اجتماعی و مالیات

شورای عالی کار با حضور نمایندگان دولت - کارفرمایان و کارگران در جلسه مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۲۵ حداقل دستمزد روزانه سال ۱۴۰۴ کارگران را به مبلغ ۳.۴۶۳.۶۵۶

ریال تصویب و وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی نیز طی بخشنامه شماره ۲۳۱۷۱۱ مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۲۸ ابلاغ نمود.

باتوجه به مبلغ مذکور ملاحظه میشود حداقل دستمزد روزانه سال ۱۴۰۴ با ضریب ۲۲٪ افزایش یافته و به اضافه مبلغ ۳۱۰.۵۳۶ ریال بطور ثابت حاصل میگردد.

افزایش سال ۱۴۰۴ $۱۰۷۴.۹۲۸ = ۳۱۰.۵۳۶ + ۷۶۴.۳۹۲ = ۲۲\% \times ۳۴۸۸.۷۲۸$

حداقل دستمزد سال ۱۴۰۴ $۱۰۷۴.۹۲۸ + ۳.۴۶۳.۶۵۶ = ۳.۴۶۳.۶۵۶$

اگر افزایش مذکور را با ضریب محاسبه نمائیم دقیقاً ۴۵٪ به حداقل دستمزد سال ۱۴۰۳ افزایش داده شده است.

حال با توجه به افزایش مذکور حداقل بهای تمام شده خدمات یک نیروی کار ساده و بدون مهارت با داشتن یک فرزند در سال اول استخدام برای کارفرمایان محترم در اجرای قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی به شرح ذیل محاسبه میشود:

ردیف	شرح	مبلغ به ریال
۱	حداقل دستمزد ماهانه (۳۰ روزه)	۱۰۳.۹۰۹.۶۸۰
۲	کمک هزینه مسکن برای کارگران متاهل یا مجرد	۹.۰۰۰.۰۰۰
۳	کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (هزینه بن) برای کارگران متاهل یا مجرد.	۲۲.۰۰۰.۰۰۰
۴	حق تأهل برای کارگران متاهل اعم از مرد یا زن	۵.۰۰۰.۰۰۰
۵	۲۲٪ حق بیمه سهم کارفرما برای ۴ بند بالا که باید به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود	۳۴.۱۷۹.۲۳۶
۶	حق اولاد فرزندان زیر ۱۸ سال به شرط داشتن ۲۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه (هر فرزند)	۱۰.۳۹۰.۹۶۸
۷	عیدی سالانه (برای هر ماه کارکرد ۵ روز دستمزد)	۱۷.۳۱۸.۲۸۰
۸	مروخصی سالانه (برای هر ماه کارکرد حدوداً ۲/۵ روز دستمزد)	۸.۶۵۹.۱۴۰
۹	حق سنوات خدمت (برای هر ماه ۲/۵ روز)	۸.۶۵۹.۱۴۰
	جمع کل	۳۱۷.۱۱۶.۴۳۴

لازم به توضیح است که در ماههای ۳۱ روزه مبلغ ۳.۴۶۳.۶۵۶ ریال نیز به جمع فوق اضافه می شود.

اگر کارگری در کارگاه، یک سال کارکرد داشته باشد از ماه ۱۳ مبلغ ۹۴.۰۰۰ ریال بتوان پایه سنوات به دستمزد روزانه وی افزوده میشود.

اگر اضافه کار انجام داده باشد (مأزاد هر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه در روز) باید فوق العاده اضافه کار به ایشان پرداخت شود و طبق ماده ۵۹ قانون کار. حداقل یک ساعت اضافه کار در سال ۱۴۰۴ به مبلغ ۶۶۱.۵۴۴ ریال می باشد.

با توجه به محاسبات بالا کارفرمایان محترم باید توجه داشته باشند که دستمزد کارگرساده فقط روزانه ۳.۴۶۳.۶۵۶ ریال نمیشود بلکه مزایای دیگری نیز وجود دارد که طبق قانون کار باید پرداخت شود لذا در تصمیم گیریها و بودجه بندیهای اقتصادی خود باید بهای تمام شده را منظور نمایند.

فوق العاده نوبت کاری در سال ۱۴۰۴ نیز به شرح ذیل می باشد:

حداقل نوبت کار صبح و عصر (۱۰٪)	روزانه	۳۴۶.۳۶۵	ریال
حداقل نوبت کار صبح و عصر و شب (۱۵٪)	روزانه	۵۱۹.۵۴۸	ریال
حداقل نوبت کار صبح و شب یا عصر و شب (۲۲/۵٪)	روزانه	۷۷۹.۳۲۳	ریال
حداقل فقط شب کار (۳۵٪)	روزانه	۱.۲۱۲.۲۸۰	ریال
حداقل تعطیل کاری (۴۰٪)	روزانه	۳۸۵.۴۶۲.۱	ریال

حداکثر دستمزد روزانه مبنای کسر حق بیمه در سال ۱۴۰۴ مبلغ ۲۴.۲۴۵.۵۹۲ ریال میباشد. (۷ برابر حداقل دستمزد)

معافیت مالیاتی ماهانه در سال ۱۴۰۴ مبلغ ۲۴۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال می باشد .

تجزیه و تحلیل حقوق 1404

شرح	میلیون ریال
پرداختی حداقل با یک فرزند توسط کارفرما	217/1
کسر میشود: حق بیمه سهم کارفرما	32/1
سهم مرخصی	8/6
سهم سنوات	8/6
سهم عیدی	17/3
بیمه سهم کارگر	9.8
دریافتی هر ماه کارگر	140.7

چه مواردی به کارگر پرداخت نماییم تا سهم دریافتی او بیشتر باشد

مواردی که از
شمول بیمه
خارج است

(1) بازخرید ایام
مرخصی در حدود
قانون

(2) هزینه سفر و
فوق العاده
ماموریت

(3) کمک هزینه
عائله مندی

(4) حق همسریه
کارکنان به
کارکنان مشمول
نظام هماهنگ

(5) عیدی طبق
قانون کار

(6) پرداختهای
نقدی یا غیرنقدی
مناسبتی

(7) پاداش بهره
وری و افزایش
تولید طبق ضوابط
ماده 47 قانون کار

(8) کمک هزینه
مسکن و خواربار
در ایام بیماری

(9) حق شیر و حق
تضمین کسر
صندوق

(10) خسارات اخراج
و مزایای پایان کار
حق سنوات

(11) بازنشستگان و
شاغلین سایر
صندوقهای بیمه

انواع پاداش

پاداش عملکردی

موردی (خاص) و عملکردی
باشد

مستمر نباشد

پاداش کارانه

طبق ضوابط ماده 47 قانون
کار

دوره پرداخت متناسب با
قرارداد باشد

پاداش مناسبتی

بهتر است به پرسنل
یکسان پرداخت شود
(آیین نامه ای نداریم)

مناسبت بهتر است
مطابق تقویم باشد
(آیین نامه نداریم)

ردیف	عنوان مزایای حین کار و پایان کار کارگر	محاسبه مزایا بر اساس				توضیحات
		مزد ثابت (درشرکتهایی که طرح طبقه بندی مشاغل ندارند)	مزد مبنا (مزد گروه به اضافه پایه سنوات در شرکتهایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند)	مزایای ثابت به تبع شغل (نظیر فوق العاده شغل و حق جذب و سختی کار)	مزایای رفاهی و انگیزه ای (نظیر : کمک هزینه مسکن , خواربار, کمک هزینه عائله مندی, پاداش افزایش تولید)	
۱	سنوات پایان کار	*	*	*		در خاتمه قرارداد کار یا در هنگام قطع همکاری و یا فوت کارگر
۲	اضافه کاری	*	*	*		جهت محاسبه ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار مطابق ماده ۵۹ قانون کار
۳	نوبت کاری	*	*	*		مطابق مفاد مواد ۵۵ و ۵۶ قانون کار
۴	شبکاری	*	*	*		مطابق مفاد ماده ۵۸ قانون کار
۵	جمعه کاری	*	*	*		مطابق با مفاد ماده ۶۲ قانون کار
۶	عیدی	*	*	*		ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه های مشمول قانون کار مصوب ۶ اسفند ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی
۷	بازخرید ذخیره مرخصی استحقاقی	*	*	*	*	باتوجه به مفاد مواد ۶۴ و ۶۵ و ۶۶ قانون کار

ماده 28 قانون

- منابع درآمد سازمان به شرح زیر میباشد :

1) حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال 1354 به میزان و بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد . 2) درآمد حاصل از وجوه و ذخائر و اموال سازمان . 3) وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی مقرر در این قانون . 4) کمکها و هدایا

- تبصره 1: از اول سال 1355 حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت حق بیمه به سی درصد مزد حقوق افزایش مییابد

- تبصره 2: دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند

- تبصره 3: سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

32 نوع حق بیمه



انواع بیمه های تامین اجتماعی

انواع بیمه	سهم بیمه شده %	سهم کارفرما %	بیمه ییکاری %	دفنرچه درمان	بازنشستگی	از کار افتادگی	بیمه ییکاری	بازماندگان	ایام بیماری
اجباری (ماده 28)	7	20	3	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد
مشاغل آزاد	18 14 12	ندارد	ندارد	دارد	دارد	دارد	ندارد (فقط در 18% از کارافتادگی دارد)	دارد دارد ندارد	ندارد
اختیاری	27	ندارد	ندارد	دارد	دارد	دارد	ندارد	دارد	ندارد

حق بیمه ماهانه مشاغل آزاد در شش ماهه اول سال ۱۴۰۴

عنوان سهم مبلغ ماهانه

مشاغل آزاد (۱۴٪) ۱۲٪ ۲٪ دولت ۱/۲۸۸/۴۸۰ تومان

مشاغل آزاد (۱۶٪) ۱۴٪ ۲٪ دولت ۱/۵۰۳/۲۲۷ تومان

مشاغل آزاد (۲۰٪) ۱۸٪ ۲٪ دولت ۱/۹۳۲/۷۲۰ تومان

سطح و میزان خدمات و تعهدات درمانی و بیمه‌ای طبق قوانین مربوطه قبلی است

تصویب نامه هیئت وزیران

هزینه‌های مربوط به سازمان فنی و حرفه‌ای با رعایت ماده (۳۰) قانون برنامه و بودجه کشور مصوب ۱۳۵۱ تخصیص می‌یابد.

تبصره- در صورتی که مبالغ حاصل از فروش کالای قاچاق براساس ضوابط و مقررات قانونی مسترد گردد، خزانه‌داری کل کشور با اعلام سازمان جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی، مبالغ واریزشده به سازمان فنی و حرفه‌ای را اعمال حساب می‌نماید.

ماده ۶- سازمان فنی و حرفه‌ای مکلف است مطابق موافقت‌نامه متبادله با سازمان برنامه، منابع حاصل از دو درصد (۲٪) فروش کالای قاچاق را به منظور مهارت‌آموزی کارجویان و اقشار آسیب‌پذیر جامعه موضوع بند (۶) ماده (۸) قانون اساسنامه در دوره‌های آموزشی جاری هزینه نماید.

تبصره- منظور از دوره‌های آموزشی جاری در این ماده، دوره‌هایی است که در برنامه‌ریزی و تقویم آموزشی سالانه سازمان فنی و حرفه‌ای تنظیم می‌گردد.

ماده ۷- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با هماهنگی خزانه‌داری کل کشور درگاه پرداخت اختصاصی مورد نیاز در سامانه ذی‌ربط را جهت واریز یک در هزار مزد ماهانه کارگران توسط کارفرمایان ظرف یک‌ماه از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه ایجاد نماید. همچنین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است ظرف مهلت مذکور، شماره حساب مربوط را به نحو مقتضی به اطلاع کارفرمایان برساند.

ماده ۸- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به منظور ایجاد بستر لازم برای نظارت سازمان فنی و حرفه‌ای بر مبالغ واریزی، اطلاعات کارفرمایان و معادل مبلغ یک در هزار مزد ماهانه کارگران را از طریق خدمات برخط (وب‌سرویس) با رعایت ماده (۳) قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی مصوب ۱۴۰۱ در اختیار سازمان فنی و حرفه‌ای قرار دهد.

ماده ۹- کارفرمایان مکلفند مطابق صورت‌های ماهانه ارسالی به سازمان تأمین اجتماعی، معادل یک در هزار مزد ماهانه کارگران را محاسبه و حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به حساب تعیین‌شده واریز نمایند. خزانه‌داری کل کشور دسترسی لازم جهت رصد واریز مبالغ فوق را از طریق ذی‌حساب سازمان فنی و حرفه‌ای فراهم می‌نماید.

تبصره ۱- اقدام یا عدم اقدام کارفرمایان جهت مهارت‌آموزی کارگران، رافع تکلیف مقرر در این ماده نمی‌باشد.

یک در هزار مزد ماهانه کارگر باید
توسط کارفرما واریز گردد.

مصوبه هیئت وزیران

1403/7/21

ماده 36 قانون

کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید.

در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

تبصره. بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

استفساریه عمل آمده مورخ 1390/11/18 مجلس شورای اسلامی:

آیا مطابق ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی مصوب 1354/4/3 پرداخت هر میزان حق بیمه یا حتی عدم پرداخت آن توسط کارفرما به معنای برخورداری بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسئولیت سازمان تامین اجتماعی می باشد؟

نظر مجلس: بلی، به معنای برخورداری بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسئولیت سازمان تامین اجتماعی است.

لذا کارفرمایان موظفند حتی بر فرض عدم امکان پرداخت حق بیمه، لیست پرسنل را در موعد مقرربه سازمان تامین اجتماعی ارائه نمایند.

بخشنامه 5000/1403/1434 مورخ 1403/6/10 در اجرای ماده 36

عدم ارسال لیست با وجه

1) کلیه واحدها موظفند لیست ها را با قسمتی از مبلغ حق بیمه یا بدون دریافت وجه دریافت کنند

2) واحدها مطابق ماده 50 قانون اختاریه صادر و پیگیری وصول نمایند

3) بدهی معوق ارتباطی با لیست جاری نداشته و لیستها مطابق بند اول باید اخذ گردد

ماده 50 قانون

مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تاخیر و جریمه های نقدی ناشی از اجرای قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد. (با احتساب حق الاجرا قابل وصول است)

ماده 109 قانون:

در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد ، مسئولیت های جزائی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه شدگان فراهم شده است

قانون کار چیست؟ ماده 148

مطابق با ماده 148 قانون کار، همه کارگاه‌ها وظیفه دارند تا لیست کارگران خود را به سازمان تامین اجتماعی ارسال کنند و برای تک تک کارمندان خود حق بیمه را پرداخت نمایند.

شیوه نامه کنترل آن مطابق دستورالعمل اداری به شماره 10600 مورخ 1402/1/26 ابلاغ شد:

بخش اول - احراز شمول قوانین کار و تامین اجتماعی

ماده ۱- در اجرای ماده ۳ دستورالعمل و مستند به مواد ۷ و ۴۸ قانون تامین اجتماعی بر اساس ادله مربوط به شمولیت قانون تامین اجتماعی به کارگاه مورد نظر که توسط نماینده سازمان به مراجع رسیدگی کننده ارائه میگردد صرفاً دوره ای که کارگاه مورد ادعا مشمول قانون مذکور بوده ملاک صدور رای قرار خواهد گرفت.

ماده ۲- در مواردی که حسب ادله ابرازی مشخص گردد که خواهان مشمول قانون استخدام کشوری یا مقررات خاص استخدامی بوده یا کارگاه منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول اداره می شود مستند به ماده (۱۸۸) قانون کار اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار موضوعیت نخواهد داشت.

ماده ۳- در مواردی که وفق ادله مثبت مشمول مقررات خاص بیمه ای از قبیل بیمه کارگران ساختمانی قالیبافان، رانندگان مشاغل آزاد، بیمه‌های توافقی و نظایر آنها محرز می‌باشد، اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار منتفی خواهد بود مگر آنکه با ارائه ادله، رابطه کارگری و کارفرمائی در مراجع رسیدگی کننده محرز شود.

ماده ۴- در خصوص کارگاه‌هایی که بر اساس قوانین و مقررات خاص ... از قانون کار مستثنی شده اند اجرا و اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار موضوعیت نخواهد داشت.

ماده ۵- با توجه به ممنوعیت بکارگیری افراد زیر ۱۵ سال به عنوان کارگر وفق ماده (۷۹) قانون کار، بدیهی است اعمال و اجرای ماده (۱۴۸) قانون کار از سوی مراجع حل اختلاف کار موضوعیت نخواهد داشت.

بخش دوم- دعوت از نماینده سازمان تامین اجتماعی به عنوان مطلع

ماده ۶- شعب سازمان تامین اجتماعی موظفند نسبت به معرفی نماینده/ نمایندگان مطلع و آشنا با قوانین کار و تامین اجتماعی به منظور شرکت در جلسات رسیدگی به دعاوی موضوع ماده (۱۴۸) قانون کار به صورت کتبی به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط اقدام نمایند.

ماده ۷- در راستای اجرای ماده (۶) دستورالعمل ... در ارتباط با موارد مذکور نسخه‌ای از دادخواست ارائه شده به هیات‌های تشخیص یا حل اختلاف منضم به کلیه مدارک و مستندات مرتبط با دعاوی به همراه دعوتنامه جلسه رسیدگی به اداره کل سازمان تامین اجتماعی مربوط ارسال گردد.

ماده ۸- نماینده سازمان تامین اجتماعی میبایست پس از دریافت دعوت نامه نسبت به آماده سازی مدارک و مستندات لازم در خصوص دعوی (طبق محتویات پرونده فی ذی نفع و مطالباتی کارگاه) اقدام و ضمن حضور در جلسه رسیدگی در تاریخ و زمان مقرر، به سوالات و ابهامات مطرح شده از طرف هیات رسیدگی کننده در خصوص موارد مرتبط با مقررات تامین اجتماعی پاسخ دهد.

ماده ۹- مراجع رسیدگی کننده اسناد و مدارک ارائه شده از سوی نماینده سازمان را دریافت و نسبت به ثبت و درج آنها در پرونده مورد نظر به عنوان مستندات رسیدگی به دعوی اقدام می‌نمایند.

ماده ۱۰- عدم حضور نماینده سازمان در جلسات مورد نظر مانع رسیدگی و صدور رای نخواهد بود؛ لیکن در صورت عدم حضور و تشخیص و صلاحدید مرجع رسیدگی کننده به لزوم استماع نظرات وی تجدید جلسه صرفاً برای یک مرتبه مجاز می‌باشد.

بررسی مستندات

قرار تحقیق محلی مشترک

صدور رای

اقدامات لازم پس از صدور رای: سازمان تامین اجتماعی مطابق با ماده ۱۴۸ قانون کار مکلف به اجرای رای برابر قانون تامین اجتماعی و مقررات تبعی آن خواهد بود.

ضمانت اجرا

این دستورالعمل توسط معاون روابط کار وزارت کار و معاون بیمه تامین اجتماعی تایید شده است

چرا بهتر است عنوان شغلی در لیست بیمه صحیح درج گردد؟

1) جهت تعیین مسئولیت و قصور هر فرد در حوادث کار

2) در شناسایی مبانی سخت و زیان آور بودن شاغل

3) شناسایی دستمزد مقطوع در بعضی از مشاغل

4) ارائه سوابق کاری در زمان استخدام در مراکز جدید کار



سازمان تأمین اجتماعی
مدیرعامل

بسته‌های
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره:
تاریخ:
پیوست:

۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷
۱۴۰۱/۰۲/۱۸

«بخشنامه»

حوزه: مشترک حقوقی و معاونت بیمه ای
موضوع: اصلاح عناوین شغلی و تعیین دستمزد سوابق ناشی از کمیته های احتساب سوابق موضوع دستوراداری شماره ۱۶۴۰/۱۴۰۰/۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱

معاونین محترم مدیران کل مستقل ستادی

مدیران کل تأمین اجتماعی استان

باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

در اجرای رای هیات عمومی شماره ۱۱۱۵ و ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ دیوان عدالت اداری درخصوص صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف اداره کار جهت رسیدگی به اعتراضات مربوط به اصلاح عناوین شغلی در لیست های سازمان تأمین اجتماعی و ضابطه مند نمودن و تبیین نحوه اجرای آرای صادره از هیات های مذکور و اعتراضات واصله در خصوص عناوین شغلی و ایجاد وحدت رویه و پرهیز از اعمال سلیاق مختلف، توجه واحدهای اجرایی را به نکات ذیل جلب می نماید:

الف- بررسی عناوین شغلی

۱. از تاریخ صدور این بخشنامه ضمن لغو مفاد بند «۲۰» دستوراداری ۱۶۴۰/۱۴۰۰/۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱ کلیه واحدهای اجرایی می بایست تمامی درخواست ها و آرای صادره از هیات های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار در رابطه با اصلاح عناوین شغلی در لیست های پرداخت حق بیمه را برابر ضوابط و مقررات کمیته های احتساب سوابق، موضوع دستوراداری فوق الذکر، مورد رسیدگی و اقدامات لازم در این ارتباط را معمول نمایند.
۲. متقاضی می بایست پس از ثبت درخواست خود (فرم پیوست) در دبیرخانه شعبه، آن را به همراه مدارک و مستندات مرتبط به واحد نام نویسی و حساب های انفرادی (دبیرخانه کمیته احتساب سابقه) شعبه ارائه نماید.
۳. محاسبه اخذ مابه التفاوت مبلغ حق بیمه ناشی از اصلاحات انجام شده دوره، می بایست توسط واحد وصول حق بیمه انجام و مراحل مطالباتی وفق مواد ۴۰، ۴۲ الی ۴۵ قانون تأمین اجتماعی پیگیری گردد. همچنین باتوجه به اینکه وفق بخشنامه سالانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارفرما مکلف به واریز حق بیمه مربوطه به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه از جمله کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (مزایای رفاهی و انگیزشی) و حق مسکن و ... می باشد، لذا در زمان محاسبه بدهی ناشی از تفاوت دستمزد، این اقلام نیز می بایست مدنظر قرار گیرد.
۴. در هنگام رسیدگی به اصلاحات عناوین شغلی در کارگاه ها می بایست شغل افراد مشابه در لیست نیز مورد بررسی قرار گیرند. (به عنوان مثال: اگر شخصی در کارگاه خبازی مدعی شغل شاطر می باشد می بایست در دوره مورد ادعا، شغل مشابه و صحت و سقم ادعا توأمان با اشتغال فرد دیگر محرز گردد).

درج عناوین شغلی در لیست حقوق



سازمان تأمین اجتماعی
مدیرعامل

بسمه تعالی
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷
تاریخ: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸
پیوست:

«بخشنامه»

تذکره ۱: در خصوص کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل در آنها اجرا گردیده می‌بایست برابر طرح مذکور اقدام و در بررسی تقاضا، وظایف عملی کارگر شاغل در کارگاه (حسب مورد پست یا شغل) ملحوظ نظر قرار گیرد.

تذکره ۲: چنانچه احکام و یا صورت مزد و حقوق دریافتی دارای عنوان شغلی و امضا یا اثر انگشت بیمه شده بوده که مغایر با اعتراض یا رای صادره باشد، واحدهای اجرائی میبایست در زمان رسیدگی، موضوع را به متقاضی و مرجع صادرکننده رای و اداره کل نامنویسی و حسابهای انفرادی منعکس نمایند.

۵. عناوین شغلی اصلاح شده مطابق این بخشنامه، ملاک عمل در کمیته‌های تطبیق عناوین شغلی سخت و زیان آور بوده و قابل تغییر و اعتراض توسط کمیته‌های موصوف نمی‌باشد.

۶. سیستم نرم افزار کاربرگ فاقد سیستم مولد به گونه‌ای طراحی خواهد شد که از این پس، مشاغل در سیستم ثبت و بهره‌برداری گردد (بند ۴۴ دستورالعمل جامع سوابق پرداخت حق بیمه موضوع نامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۷۶۵ مورخ ۹۹/۹/۲۵) و تا زمان اصلاح سیستم مربوطه، نسخه بارگذاری شده در پرونده الکترونیک، ملاک عمل برای ارائه تعهدات خواهد بود.

۷. شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین مکلف است نسبت به اصلاح نرم افزارهای ثبت اسناد بجا مانده ساماندهی و کاربرگ فاقد سیستم مولد (بندهای ۳۵ و ۴۴ دستورالعمل جامع سوابق پرداخت حق بیمه موضوع نامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۷۶۵ مورخ ۹۹/۹/۲۵) به نحوی که در زمان ثبت اولیه درخواست، شغل نیز حسب سند مربوطه ثبت و تایید گردد، اقدام نماید.

ب- تعیین دستمزد

از تاریخ صدور این بخشنامه، کمیته های احتساب سوابق (شعبه ای، استانی و ستادی) موظفند در صورت پذیرش سوابق مورد ادعا و یا تبیین چگونگی اجرای آرا صادره از سوی هیات‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار (موضوع دستور اداری شماره ۱۶۴۰/۱۴۰۰/۱۶۴۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱) و در راستای ماده ۴۰ ق.ت.ا با رعایت سایر ضوابط و مقررات نسبت به تعیین مبلغ ریالی مآخذ حق بیمه اقدام و در صورت جلسات تهیه شده در این زمینه درج نمایند.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه، مدیران کل ستادی، مدیران کل و معاونین منابع و تعهدات بیمه‌ای، روسای ادارات نامنویسی و حسابهای انفرادی، امور بیمه‌شدگان، وصول حق بیمه، مستمریها و امور حقوقی و قوانین ادارات کل استانها، روسا و معاون بیمه‌ای و مسئولین نامنویسی و حسابهای انفرادی، امور بیمه‌شدگان، وصول حق بیمه و مستمری‌های شعب و همچنین شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین در خصوص تهیه نرم افزارهای مربوطه خواهند بود.

میراثم موسوی



بخشنامه اصلاحی
1000/1403/8047
مورخ 1403/9/27

تهران

مستمری، پرداخت، و تعهدات



قانون منابع انسانی

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع‌ترین همایش

حقوق دستمزد

بخشنامه اصلاحی
1000/1403/804
7 مورخ
1403/9/27

درخواست بیمه
شده یا هیئت
رسیدگی قانون کار

واحدهای اجرایی
بررسی کنند

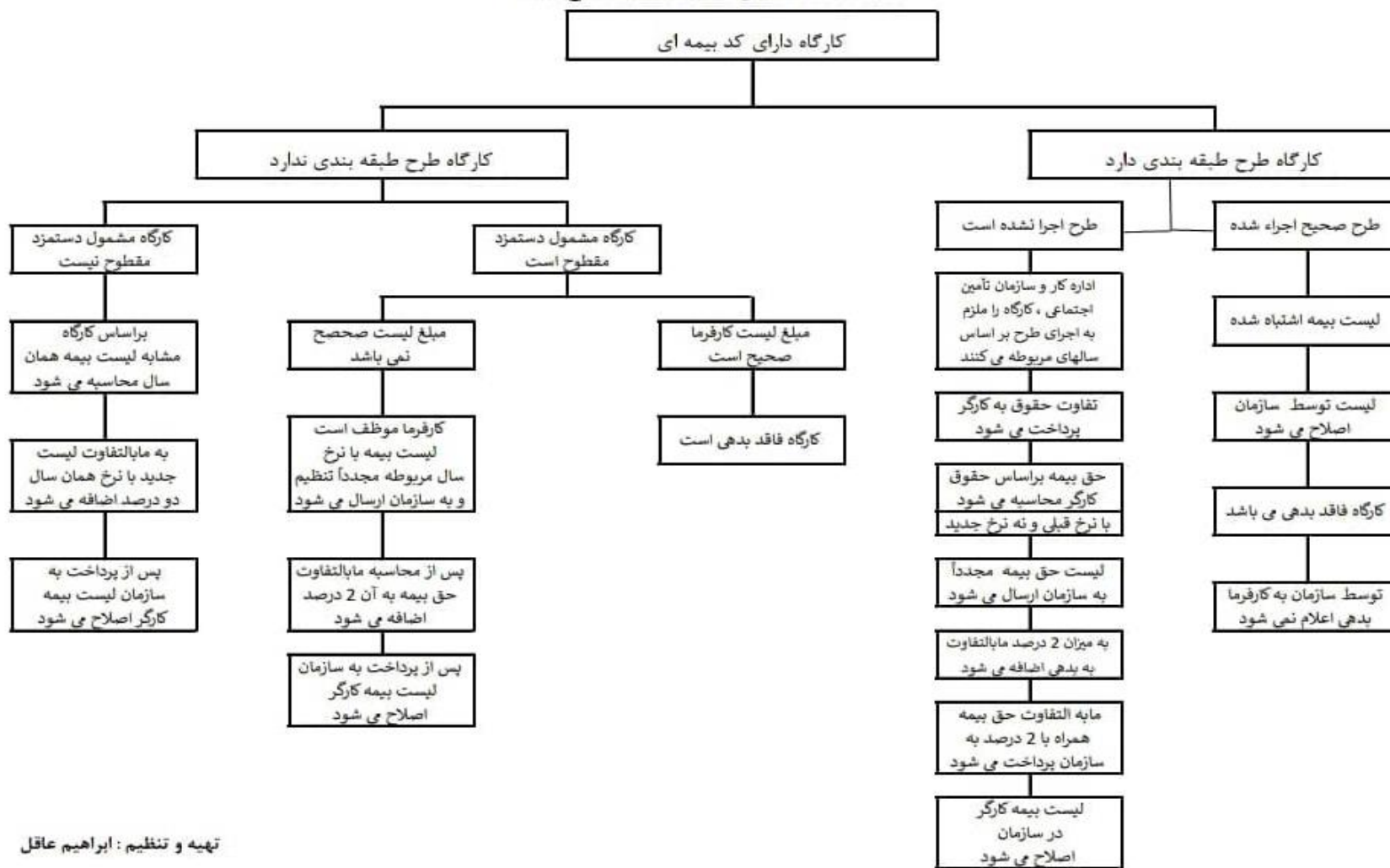
اگر تایید شد وفق
ماده 101 قانون
وصول گردد

قابلیت اعتراض
ندارد

نکات مهم درباره بخشنامه اصلاح عناوین شخصی

❖ دادنامه شماره 7616 مورخ 1403/5/22 دریافت حق بیمه در این زمینه باید با نظر هیئت تشخیص مطالبات و حل اختلاف اداره کار صورت پذیرد.

نحوه محاسبه قانونی حق بیمه برای اصلاح لیست



جرایم عدم ارائه و یا تاخیر بیشترین حقوق در تأمین اجتماعی

ماده 11 قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور:

1) جریمه تاخیر در ارسال لیست به میزان 10% و در یک نوبت بر جمع کل حق بیمه و بیمه بیکاری محاسبه و مطالبه میشود (حتی اگر طبق بازرسی باشد)

2) تاخیر در پرداخت حق بیمه 2% به ازای هر ماه به جمع حق بیمه پس از تاریخ قطعی شدن محاسبه میگردد در خصوص بدهی های هیات ها تاریخ ابلاغ رای قطعی است

توجه : جرایم قبل از صدور برگ اجراییه تا 40% بخشودگی جرایم برخوردار است

مرخصی استحقاقی	۲۶ روز کاری (با احتساب ۴ جمعه ۳۰ روز)	(ماده ۶۴)
	برای کارگاه های کمتر از ۱۰ نفر ۲۱ روز می باشد	(آئین نامه - ۱۹۱)
	برای کارهای سخت و زیان آور ۵ هفته	(ماده ۶۵)
	برای کارگران فصلی بر حسب ماه های کارکرد	(ماده ۶۸)
مرخصی ازدواج	۳ روز	(ماده ۷۳)
مرخصی زایمان	۹ ماه	(ماده ۷۶)
مرخصی شیردهی	هر ۳ ساعت نیم ساعت (تا ۲۴ ماهگی کودک)	(ماده ۷۸)
مرخصی فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان	۳ روز	(ماده ۷۳)
مرخصی بدون حقوق	با توافق کارفرما	(ماده ۷۲)
مرخصی حج	در مدت کار ۱ نوبت (از مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده می شود)	(ماده ۶۷)
مرخصی استعلاجی	سقف ندارد	(بند ۷ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی)

انواع مرخصی

مجلس الشورى

مرخصی برای استفاده 26 روز در سال است اما برای پرداخت 30 روز محاسبه میشود

ماده ۶۴ قانون کار: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده 66 قانون کار: سالانه 9 روز مرخصی ذخیره میشود

ماده 65 قانون کار: در مشاغل سخت و زیان آور 5 هفته است

ماده 11 قانون کارگاه های زیر 10 نفر 21 روز محاسبه می گردد

ماده 24 مقررات اشتغال در مناطق آزاد 20 روز با احتساب جمعه میباشد

قانون مالیات: هزینه مربوط به ذخیره حقوق ایام مرخصی استفاده نشده با توجه به عدم پیش بینی در مواد ۱۴۷ و ۱۴۸ قانون مالیات‌های مستقیم به عنوان هزینه قابل قبول مالیاتی قابل پذیرش نخواهد بود، لیکن هزینه مذکور در زمان پرداخت و یا تخصیص (طلبکار نمودن حقوق بگیر) به استناد بند ۲ ماده ۱۴۸ قانون مالیات‌های مستقیم به عنوان هزینه قابل قبول مالیاتی تلقی می‌شود).

مرخصی استعلاجی

ماده 74 قانون کار

مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مرخصی استعلاجی یکی از موارد تعلیق قرارداد کار محسوب می شود . به همین دلیل ، در صورتی که مشمولان قانون کار از مرخصی های استعلاجی استفاده نمایند ، قرارداد کار وی به قوت خود باقی خواهد ماند و کارگر می تواند پس از اتمام مرخصی استعلاجی ، به کار سابق خود باز گردد .

مبلغ بیمه استعلاجی ماده ۶۲ قانون تامین اجتماعی

غرامت دستمزد اگر منجر به بستری کارگر نگردد از روز چهارم پرداخت میشود

که بر اساس آن :

۱) بیمه شده ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد ، به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه

۲) بیمه شده ای که همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل نداشته باشد ، به میزان دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه

۳) بیمه شده غیر متکفل، در صورتی بستری شدن با هزینه سازمان تامین خدمات درمانی ، معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه دریافت خواهد کرد .

توجه : عیدی / حق سنوات / مرخصی استحقاقی و حق اولاد در دوران مرخصی استعلاجی

به فرد تعلق میگیرد

مرخصی زایمان

چند نکته در ارتباط با مرخصی زایمان:

رابطه کاری در زمان درخواست وجود داشته باشد

60 روز در یک سال آخر سابقه داشته باشد

کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده 63 (میانگین ۹۰ روز حق بیمه قبل از زایمان) است که حداکثر برای مدت ۹ ماه جمعا قبل و بعد از زایمان، بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.

مرخصی استعلاجی باید با کارکرد صفر در لیست اعلام شود

مرخصی برای آقایان 14 روز است (ماده 103 قانون توسعه ششم در حال حاضر برنامه توسعه هفتم حذف شده است)

در مرخصی شیر دادن مادر مشروط به این است که کودک از شیر مادر استفاده نماید

بخشنامه شماره 1000/1401/7134 مورخ 1401/6/21 تا 2 ماه میتوان قبل از زایمان بشرط اتصال به زایمان از مرخصی زایمان استفاده نمود

مرخصی بدون حقوق

شماره بخشنامه: ۲۵۳۸۱۴

مورخ: ۱۴۰۱/۱۱/۹

۱- به موجب ماده ۱۶ قانون کار، «قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی آید». تبصره ماده یاد شده اضافه می کند: «مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است». در ضمن به استناد ماده ۷۲ قانون کار، «نحو استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد».

۲- به استناد ماده ۱۶ قانون کار، یکی از مصادیق تعلیق کار، مرخصی بدون حقوق است. ... و کارفرما مکلف به پذیرش کارگر می باشد.

۳- این مرخصی، بدون دریافت حقوق و مزایا است؛ بنابراین.....، کارفرما ملزم نیست تا حق بیمه کارگر را نزد سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

۴- مستنبت از مواد ۱۶ و ۷۲ قانون کار، دوران مرخصی بدون حقوق، جزء سابقه کار و بازنشستگی کارگر محسوب نمی شود و در نتیجه کارفرما، مکلف به پرداخت مزایای قانونی پایان کار (حق سنوات) و عیدی و پاداش دوران مزبور نمی باشد.

۵- به موجب ماده ۷۲ قانون کار، مدت مرخصی بدون حقوق با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

۶- به استناد ماده ۲۰ قانون کار و تبصره ماده مزبور، کارگر مکلف است حداکثر ظرف سی روز بعد از اتمام مرخصی بدون حقوق و رفع حالت تعلیق به کارگاه بازگشته و آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نماید. در این صورت، چنان چه کارفرما از پذیرش کارگر خودداری نماید، کارگر مکلف است حداکثر ظرف سی روز از تاریخ استنکاف کارفرما برای اقامه دعوا به هیأت تشخیص مراجع نماید. چنانچه کارگر بدون عذر موجه مواعد مزبور را رعایت نکند مستعفی شناخته شده و مستحق دریافت مزایای پایان کار (حق سنوات) به ازای هر سال سابقه کار یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

۷- به استناد ماده ۲۰ قانون کار، چنانچه کارگر در موعد مقرر به کارفرما رجوع کند و کارفرما وی را نپذیرد و طرفین در این زمینه به سازش نرسند و کارگر در هیأت تشخیص اقامه دعوا نماید، در این صورت، کارفرما مکلف است تا برای عدم پذیرش کارگر، دلیل موجهی را به هیأت تشخیص ارائه نماید، چنان چه کارفرما نتواند دلیل موجهی به هیأت مذکور ارائه نماید، هیأت تشخیص مکلف است تا حکم بازگشت به کار کارگر را صادر نموده و کارگر مستحق حق السعی روزهای تعلیق (از زمان رجوع به کارفرما) خواهد بود.

۸- چنان چه کارفرما برای عدم پذیرش کارگر دلیل موجهی به هیأت تشخیص ارائه نماید، در این صورت هیأت تشخیص به استناد ماده ۲۰ قانون کار مکلف است، نسبت به پذیرش اخراج کارگر اقدام نماید و کارگر نیز مستحق مزایای پایان کار (حق سنوات) به میزان هر سال سابقه کار، ۴۵ روز آخرین مزد خواهد بود.

حق اولاد یا عائلہ مندی

ماده 86 قانون تامین اجتماعی

دارای 720 روز سابقه

به ازای هر فرزند 3 روز حداقل مزد (مطابق بخشنامه

شماره 1000/1402/1131 مورخ 1402/2/10 محدودیت 3 فرزند حذف شد)

بر اساس قانون تنظیم خانواده (سال 1392) تعداد فرزند نداریم

پسر و دختر تا 18 سالگی

حق اولاد در سال 1403 مبلغ 5,308,284 ریال به ازای هر فرزند

چند محاسبه

نحوه محاسبه اضافه کار:

حقوق پایه + (مزایای مستمر که ثابت پرداخت میشود مانند پایه سنوات، حق مسئولیت، حق مدیریت- به طبع شغل) تقسیم بر ساعت موظفی ضربدر ۱,۴ ضربدر کارکرد اضافه کاری شخص

نکته: لازم به توضیح است که ساعت موظفی هر ماه میتواند متفاوت با ماه بعد باشد ساعت های کارکرد ماهیانه می باشد و ۱,۴ ضریب ارائه شده توسط اداره کار است که با نظر کارفرما تعیین می شود.

نحوه محاسبه سنوات :

نحوه محاسبه سنوات = حقوق پایه + (مزایای مستمر) تقسیم بر ۳۶۵ ضربدر کارکرد هرفرد

نکته: لازم به توضیح است کارکرد هر فرد میزان حضور وی در محل کار و یا ابتدای قرارداد وی تا زمان محاسبه می باشد. مطابق نظریه مشورتی به شماره 215373 مورخ 1401/9/23 پرداخت سنوات در حین قرارداد بعنوان علی الحساب و در پایان دوره (هرچند که مجدد قرارداد تمدید شود) قطعی خواهد بود.

ملاک محاسبه سنوات بر اساس رای شماره 10899 مورخ 99/8/5 هیئت تخصصی دیوان فقط حقوق پایه است

نحوه محاسبه مرخصی پایان دوره :

حقوق پایه + (مزایای مستمر) تقسیم بر ۲۲۰ ضربدر مرخصی استفاده نشده فرد

نکته : لازم به توضیح است طبق قانون هرفرد عادی میتواند از 26 روز مرخصی در طول سال استفاده نماید.

نحوه محاسبه عیدی :

حقوق پایه + (مزایای مستمر) تقسیم بر ۳۶۵ ضربدر کارکرد هرفرد در سال جاری ضربدر ۲

نکته : به شرطی که مبلغ فوق از سقف پرداخت عیدی بالا نرزد، سقف پرداخت عیدی عددی ثابت است که هرساله اعلام می گردد (عیدی بر اساس قانون دو برابر حداقل حقوق مبنای شرط آنکه از سه برابر حداقل حقوق تجاوز نکند)

ساعات موظفی هر ماه چگونه محاسبه میشود؟

ساعات موظفی هر ماه =

(تعداد روزهای ماه - تعداد جمعه های هر ماه - تعطیلات رسمی) $\times 7.33$

بیاد داشته باشید:

44 ساعت کار در هفته / 6 روز = 7.33

جدول ساعات کار موظفی کارگران سال ۱۴۰۴

ماه	روزهای ماه	تعطیلات رسمی	روزهای جمعه	روزهای موظفی	ساعات موظفی
فروردین	۳۱	۶	۵	۲۰	۱۴۷
اردیبهشت	۳۱	۲	۴	۲۵	۱۸۳
خرداد	۳۱	۳	۵	۲۳	۱۶۹
تیر	۳۱	۲	۴	۲۵	۱۸۳
مرداد	۳۱	۱	۵	۲۵	۱۸۳
شهریور	۳۱	۳	۴	۲۴	۱۷۶
مهر	۳۰	۰	۴	۲۶	۱۹۱
آبان	۳۰	۰	۵	۲۵	۱۸۳
آذر	۳۰	۱	۴	۲۵	۱۸۳
دی	۳۰	۲	۴	۲۴	۱۷۶
بهمن	۳۰	۲	۴	۲۴	۱۷۶
اسفند	۲۹	۱	۵	۲۳	۱۶۹
جمع	۳۶۵ روز	۲۳ روز	۵۳ روز	۲۸۹ روز	۲۱۱۹ ساعت

ساعات کار هفتگی ۴۴ ساعت و ۱۹ روزانه ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه می باشد.

محاسبه عیدی سال 1404

3,463,656

*60

=207,819,360

حداقل
عیدی

3,463,656

*90

=311,729,040

حداکثر
عیدی

توجه: معافیت مالیات معادل 1/12 معافیت سالانه است و عیدی به نسبت
کارکرد محاسبه خواهد شد

ماموریت

ماده ۴۶ قانون کار

□ به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده ماموریت تعلق می‌گیرد.

این فوق‌العاده نباید کمتر از **مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران** باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره - ماموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار **حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی** دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

□ دادنامه شماره 30 هیئت تخصصی دیوان : ساعاتی که کارگر برای رفت و آمد به محل ماموریت و یا حضور در آنجا سپری می‌کند اضافه کاری محسوب نشده و کارگر از این بابت مستحق دریافت مبلغی نخواهد بود.

بیمه بیکاری

- برای متاهل حداکثر 50 ماه و برای مجردین حداکثر 36 ماه
- نحوه محاسبه 90 روز آخر مشمول بیمه با نرخ 55% و
- به ازای هر فرد تحت تکفل 10% حداقل مزد قانون کار تا سقف 4 نفر
- حداقل سابقه 6 ماه
- در شش ماه آخر اخذ بیمه بیکاری به سازمان فنی و حرفه ای معرفی میشوند
- شرط داشتن یکسال سابقه در آخرین محل کار به استناد دادنامه شماره 603619 مورخ 1402/3/9 ابطال شد

مدت سابقه	مجرد	متاهل
6 ماه تا 24 ماه	6	12
25 ماه تا 120 ماه	12	18
120 ماه تا 181 ماه	18	26
182 ماه تا 240 ماه	26	36
بیش از 241 ماه	36	50

راهنمای نحوه ثبت نام متقاضیان دریافت مقرری

بیمه بیکاری در سامانه جامع روابط کار



مدارک مورد نیاز و ضروری برای بارگذاری :

مدارک عمومی:

۱- کارت پایان خدمت یا معافیت ویژه آقایان ۲- آخرین مدرک تحصیلی ۳- مدارک فنی و حرفه ای

مدارک اختصاصی:

الف- در صورت اتمام قرارداد کارگر:

۱- آخرین قرارداد کار الزاماً ۶ ماه آخر ۲- مستندات مربوط به بیکاری غیرارادی (نامه عدم نیاز از کارفرما) و پروتت یکسال آخر سوابق بیمه تأمین اجتماعی با ذکر نام آخرین شعبه بیمه پردازی.

توضیح: چنانچه متقاضی قرارداد کار کتبی و مستندات بیکاری غیرارادی (نامه عدم نیاز) را داشته باشد، در جواب سؤال «آیا برکه آخرین قرارداد کار و نامه عدم نیاز در دسترس است؟» ضرورت گزینۀ «بله» را انتخاب نماید. ضمناً کارگر دارای قرارداد، باید در آخرین کارگاه ۶ ماه متوالی سابقه اشتغال و بیمه پردازی داشته باشد.

ب- در صورت اخراج کارگر بدون قرارداد کار و یا اخراج کارگر در اثناء قرارداد کار:

۱- فرم دادخواست اولیه ۲- دادنامه قطعی مراجع حل اختلاف کار و مدارک قطعیت رای مراجع مذکور.

توضیح: جهت بارگذاری مدارک بند ب ضرورت متقاضی بدوناً نسبت به ثبت دادخواست (شکایت) مبنی بر درخواست بازگشت بکار در سامانه، اقدام نموده و پس از برگزاری جلسه در اداره کار مربوطه و صدور دادنامه قطعی مراجع حل اختلاف کار، مدارک لازم را در قسمت «سایر شرایط بیکاری» در سامانه بارگذاری نماید.

توضیحات تکمیلی ۱:

۱- توجه داشته باشید تکمیل اطلاعات و بارگذاری مدارک قسمتهای ستاره دار الزامی است.

۲- در پایان هر مرحله، ابتدا گزینه تایید اطلاعات را انتخاب و پس از ارسال وارد مرحله بعد شده و اطمینان حاصل گردد که اطلاعات آن مرحله با موفقیت ثبت شده است. در مرحله آخر؛ پس از بارگذاری مدارک و تکمیل اطلاعات، گزینه ارسال را انتخاب تا پیام «تراکنش موفق» دریافت گردد.

۳- پس از بررسی پرونده توسط کارشناس مربوطه، نتیجه از طریق پیامک اعلام می گردد.

الف: در صورت دریافت پیامک نقص مدارک یا اشتباه بودن اطلاعات وارد شده، متقاضی ضرورت جهت رفع نقص و پیگیری، بلافاصله پس از ورود به سامانه، از طریق مسیر زیر اقدام نماید:

پنجره واحد خدمات - کارپوشه - تمام ورودی های من - گزینه بررسی فرم درخواست (تاریخی که درخواست اولیه ثبت گردیده) را انتخاب و در صورت مشاهده **پیغام قرمز رنگ «اطلاعات شما نیاز به بازنگری دارد»** میتواند در همین صفحه، با توجه به نظر کارشناس بررسی کننده، رفع نقص یا ویرایش اطلاعات را انجام و در پایان گزینه ارسال را انتخاب تا پیام «تراکنش موفق» دریافت گردد.

ب: در صورت عدم دریافت پیامک بعد از ۳۰ روز، به اداره کار/ شعبه تأمین اجتماعی مربوطه مراجعه گردد.

۴- کد رهگیری ارائه شده امکان پیگیری درون سامانه را ندارد. لذا متقاضی میتواند برای مشاهده و اطلاع از وضعیت درخواست خود، پس از ورود به سامانه از طریق مسیر زیر اقدام نماید:

بخش گزارشات کارگری - گزینه بیمه بیکاری - مرحله پرونده

توضیحات تکمیلی ۲:

❖ نشانی محل کارگاه (استان، شهرستان، منطقه شهرداری) می بایست به دقت تکمیل گردد. ارجاع و بررسی پرونده متقاضی به اداره کار محل، براساس اطلاعات وارد شده در این قسمت می باشد.

❖ در مرحله آخر و بعد از اعلام تاریخ بیکاری چنانچه از تاریخ ثبت درخواست تا تاریخ بیکاری بیشتر از ۳۰ روز گذشته باشد می بایست رای هیات حل اختلاف اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل کارگاه خود را جهت موجه نمودن تأخیر بیش از ۳۰ روز، در قسمت مربوطه بارگذاری نمایند.

ابلاغیه 129476 مورخ 1403/8/1 کار غیر مستمر



سازمان تامین اجتماعی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دستورالعمل شماره ۶۲ روابط کار

به منظور حسن اجرای مصوبه شماره ۱۵۲۶۰۶/ت/۵۵۵۹۷ هـ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیئت محترم وزیران مبنی بر تعیین حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد و ارتباط این مصوبه با بند یک تفاهم نامه مشترک بیمه بیکاری به شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۰۱ و به منظور ایجاد وحدت رویه در بررسی درخواست کارگران شاغل در کارهای با طبیعت غیر مستمر جهت بهره مندی از مزایای قانون بیمه بیکاری، این دستورالعمل بصورت مشترک توسط معاونت روابط کار و سازمان تامین اجتماعی تدوین و جهت اجرا به ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ادارات کل تامین اجتماعی سراسر کشور ابلاغ می گردد.

الف) تعاریف و مفاهیم

ماده ۱: تعریف کارهای با طبیعت غیر مستمر

به استناد مصوبه شماره ۱۵۲۶۰۶/ت/۵۵۵۹۷ هـ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۹ هیئت محترم وزیران، کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد عبارتند از:

- تمامی کارها در کارگاه هایی که برای انجام مأموریتی خاص ایجاد شده و مأموریت آنها در تاریخ معینی به اتمام می رسد، نظیر کارگاه های سد سازی، راه سازی و ساخت کارخانه.

- تمامی کارها در کارگاه هایی که فعالیت آنها مقید به زمان خاصی نیست و در طول زمان تداوم دارند ولی جزو فعالیت ها و وظایف اصلی کارگاه نیستند، نظیر ساخت سوله، ساختمان یا خط تولید جدید.

ماده ۲: تعریف کارگران شاغل در کارهای با طبیعت غیر مستمر

کارگران شاغل در کارهای با طبیعت غیر مستمر کارگرانی هستند که صرفاً جهت انجام کارهای موضوع ماده "۱" این دستورالعمل بکار گرفته می شوند.

ماده ۳: حداکثر مدت موقت برای کارهای با طبیعت غیر مستمر

حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، طبق مصوبه فوق الذکر چهار سال تعیین شده است.



سازمان تامین اجتماعی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تبصره ۱: نحوه محاسبه حداکثر مدت موقت برای یک کار با طبیعت غیر مستمر عبارتست از سقف زمانی مجموع قراردادهای مدت موقت منعقد شده در راستای انجام آن کار یا یک کارگر یا بیشتر.

تبصره ۲: تغییر کارفرما در طول انجام یک کار با طبیعت غیر مستمر، در محاسبه سقف زمانی موثر نمی باشد.

تبصره ۳: چنان چه فعالیت کارگاه به نحوی از انحاء بطور موقت متوقف گردد و یا کارفرما از جواز کسب و کار بهره برداری ننماید، مدت توقف فعالیت کارگاه از سقف زمانی موضوع این ماده معاف است.

ب) شرایط بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری برای کارگران شاغل در کارهای با طبیعت غیر مستمر

ماده ۴: در صورت بیکاری کارگران به دلیل اخراج از کار با طبیعت غیر مستمر که بیش از ۴ سال در آن اشتغال به کار داشته اند، کارگران مو صوف به شرط استمرار پروژه، با اخذ رای مراجع حل اختلاف کار مبنی بر اخراج موجه و دارا بودن سایر شرایط و طبق مقررات بیمه بیکاری، مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

ماده ۵: در صورتی که حداکثر مدت موقت در یک کار با طبیعت غیر مستمر، ۴ سال و یا کمتر باشد، کارگران شاغل در آن کار، مشمول مفاد بخش آخر بند یک تفاهم نامه شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۰۱ خواهند بود.

این دستورالعمل در ۵ ماده و ۳ تبصره تدوین و جهت اجرا به ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ادارات کل سازمان تامین اجتماعی در استانهای سراسر کشور، ارسال می گردد. نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل بر عهده مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مدیران کل سازمان تامین اجتماعی استان های سراسر کشوری باشد.

میر هاشم موسوی

مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی

علیر حسین و عینی فرد

سازمان روابط کار

بازنشستگان

• برنامه توسعه ششم و هفتم

ماده ۸۲ - برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاهها، نهادها و بانکها) بر **مبنای میانگین دو سال آخر** دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.

تبصره - رانندگان وسائط نقلیه سنگین بین شهری، راهداری و راه سازی که حداقل بیست و پنج سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند می‌توانند متناسب با دریافت حقوق و متناسب با روزهای پرداخت حق بیمه و پنجاه و پنج سال سن، بازنشسته شوند.

سایتی که شرایط بازنشستگی بانوان را بخوبی بیان میکند
www.kartaban.com

- ❑ با 35 سال سابقه سن اهمیت ندارد
- ❑ کمتر از 10 سال سابقه میتوان بشرط رعایت سن سابقه را خرید
- ❑ در هر صورت پرداخت بازنشستگی حداقل مزد است
- ❑ 20 سال سابقه متوالی و 25 سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور مشمول است

بازنشستگان

حداقل سن
درخواست
بازنشستگی بدون
توجه به سابقه

- جهت آقایان 60 سال
- جهت بانوان 55 سال

سابقه 30 سال
مشروط به

- جهت آقایان 50 سال سن
- جهت بانوان 45 سال سن



سازمان تامین اجتماعی

بسم تعالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

«جهش تولید با مشارکت مردم»

تاریخ: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷

شماره: ۵۰۰۰/۱۴۰۳/۳۶۳۷

پوست: داره

ارجحیت: عادی

مدیر کل محترم تامین اجتماعی استان.

موضوع: صدور احکام بازنشستگی بیمه شدگان مشمول سازمان تامین اجتماعی از تاریخ ۱۴۰۴/۰۱/۰۱

باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

با عنایت به ابلاغ آیین نامه اجرایی ماده (۲۹) قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران پیرامون موضوع «نحوه افزایش سنوات الزامی بیمه پردازی برای بازنشستگی» که با شماره ۱۸۸۰۳۱/ت/۶۳۴۳۴ هـ مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۰۵ به تصویب هیات محترم وزیران رسیده، مقتضی است از تاریخ ۱۴۰۴/۰۱/۰۱ تا قبل از صدور بخشنامه مربوطه و فراهم نمودن تمهیدات نرم افزاری لازم به منظور اجرای قانون مزبور، دستور فرمایید؛ صرفاً نسبت به صدور ترک کار و احکام بازنشستگی بیمه شدگانی که دارای شرایط ذیل می باشند، اقدام نمایند.

(۱) بیمه شدگان با بیش از ۲۸ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه

(۲) بیمه شدگان مرد دارای حداقل ۶۲ سال سن

(۳) بیمه شدگان زن دارای حداقل ۵۵ سال سن

(۴) ایثارگران، معلولین و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مشمولین قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب

۱۳۸۰/۰۷/۱۴ و قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی... مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱)

محمد محمدی
معاون بیمه ای

رونوشت:

- جناب آقای خدایتده رئیس محترم مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات جهت استحضار و صدور دستور اقدام لازم.

سازمان تامین اجتماعی



سازمان تامین اجتماعی

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد



محاسبه سن بازنشستگی در قانون جدید

میزان افزایش سن بازنشستگی

سابقه بیمه

بدون افزایش سنی بازنشستگی

۲۸ تا ۳۰ سال

به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی دو ماه

۲۵ تا ۲۸ سال

مثال: با ۲۶ سال سابقه < ۴ سال مانده تا ۳۰ سال به ازای هر سال ۲ ماه = ۸ ماه اضافه خدمت

به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی سه ماه

۲۰ تا ۲۵ سال

مثال: با ۲۰ سال سابقه < ۱۰ سال مانده تا ۳۰ سال ~~به~~ ازای هر سال ۳ ماه = ۳۰ ماه اضافه خدمت

به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی چهار ماه

۱۰ تا ۲۰ سال

مثال: با ۱۱ سال سابقه < ۱۹ سال مانده تا ۳۰ سال ~~به~~ ازای هر سال ۴ ماه = ۷۶ ماه اضافه خدمت

به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی پنج ماه

۱ تا ۱۰ سال

مثال: با ۸ سال سابقه < ۲۲ سال مانده تا ۳۰ سال ~~به~~ ازای هر سال ۵ ماه = ۱۱۰ ماه اضافه خدمت

نکته اول: سقف سن بازنشستگی برای مردان ۶۲ سال و برای زنان ۵۵ سال است

نکته دوم: سقف سنوات اضافه خدمت برای مردان تا ۳۵ سال و برای بانوان تا ۳۰ سال است

بازنشستگی در سال ۱۴۰۴

۱۵۹۱۵۵

سازمان تامین اجتماعی



سازمان تامین اجتماعی

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد

سوال : اشتغال محدود و غیر مستمر موجهی برای قطع مستمری بازنشستگان قانون تأمین اجتماعی می شود ؟

پاسخ : (رای هیات عمومی دیوان) مراد مقنن از عبارت " عدم اشتغال بیمه شده به کار " در بند 15 ماده 2 قانون تأمین اجتماعی موضوع تعریف حالت بازنشستگی ، عدم اشتغال به کار ثابت در کارگاه مشمول قانون کار در قبال دریافت حقوق و مزد مستمر طبق ضوابط مقرر در باب حداقل و حداکثر ساعات کار است **که تعمیم و تسری آن به ارائه خدمات خاص غیر مستمر در زمان و ساعات محدود با حق الزحمه معین نیست و قطع مستمری افراد بازنشسته مشمول قانون مذکور به واسطه آن ملاک موجهی ندارد**

بیمه بازنشستگان شماره 5000/1403/976 بخشنامه مورخ 1403/4/30

اصل بر این است که بازنشستگان مشمول بیمه نیستند مگر آنکه تمام وقت بودن آنها محرز شود لذا کارفرمایان موظف هستند مدارکی مانند:

(1) حکم بازنشستگی،

(2) قرارداد بکارگیری،

(3) مبلغ واریزی

(4) و مستندات ورود و خروج

با توجه به ماهیت شغل را به بازرسان ارائه نمایند



برسمالی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
«جهش تولید با مشارکت مردم»

تاریخ: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳
شماره: ۵۰۳۰/۱۴۰۳/۲۶۰۰
پیوست: دارد
ارحیبت: عادی

جناب آقای عرب

✓ ریس محترم هیات مدیره موسسه جامعه مدیران و متخصصین صنعت کفش ایران

موضوع: اشتغال به کار مجدد بازنشستگان
باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد (ص)

احتراما؛ بازگشت به نامه شماره ۱۴۰۳/۳۰۷۲ مورخ ۱۴۰۳/۰۶/۲۰ به عنوان وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی به آگاهی می‌رساند:

مطابق مفاد بند (۱۵) ماده (۲) قانون تامین اجتماعی، بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون، بنابراین براساس تبصره (۲) ماده واحده قانون ممنوعیت بکارگیری بازنشستگان (مصوب ۱۳۹۵ و اصلاحی ۱۳۹۷)، بکارگیری پاره‌وقت بازنشستگان متخصص با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر، حد اکثر تا یک سوم ساعات اداری کارمندان دائمی (ثابت) مجاز می‌باشد.

لذا چنانچه قرارداد خدمات مشاوره‌ای منعقد می‌بایست افراد موصوف و کارفرمایان ذی‌ربط برای حداکثر یک سوم ساعات کاری کارمندان دائمی (ثابت) کارگاه منعقد شده باشد و نیز در مواردی که بیمه‌شدگان سازمان در مشاغل و کارگاه‌های خصوصی حایز شرایط بازنشستگی شده و مستمری بازنشستگی دریافت می‌نمایند، در صورت ارایه خدمات غیر مستمر در زمان محدود با حق الزحمه مورد توافق طرفین، حسب آرای وحدت رویه شماره ۹۰ مورخ ۱۳۷۱/۰۵/۲۷ و شماره ۱۷۱-۱۷۰ مورخ ۱۳۸۴/۰۴/۲۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مشمول استثناء مقرر در تبصره (۲) ماده واحده قانون ممنوعیت بکارگیری بازنشستگان بوده و موجب قطع مستمری بازنشستگی ایشان نبوده و فاقد ایراد قانونی می‌باشد.

محمد رضا رحمانی
مدیر کل مستمری‌ها

رونوشت:

- جناب آقای سمیع دشاور مدیرعامل و مدیرکل محترم دفتر مدیرعامل جهت استحضار.

فقط شاغلین ارگانهای دولتی را شامل میشود

۱۵۰۹۱۳۳



سازمان تامین اجتماعی

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع‌ترین همایش
حقوق دستمزد

آیا همیشه سابقه بیمه را خرید؟

سابقه
جدید

اگر به سن بازنشستگی رسیده اما بیمه
پرداختی کمتر از 10 سال باشد تا سقف 10
سال



در مشاغل پاره وقت که کمتر از یک ماه
حق بیمه پرداخت گردد



خرید بیمه دوران خدمت
سربازی

نحوه
محاسبه آن
طی بخشنامه
5355 مورخ
1304/7/5
اصلاح شد

۵۹۱۲۱۱

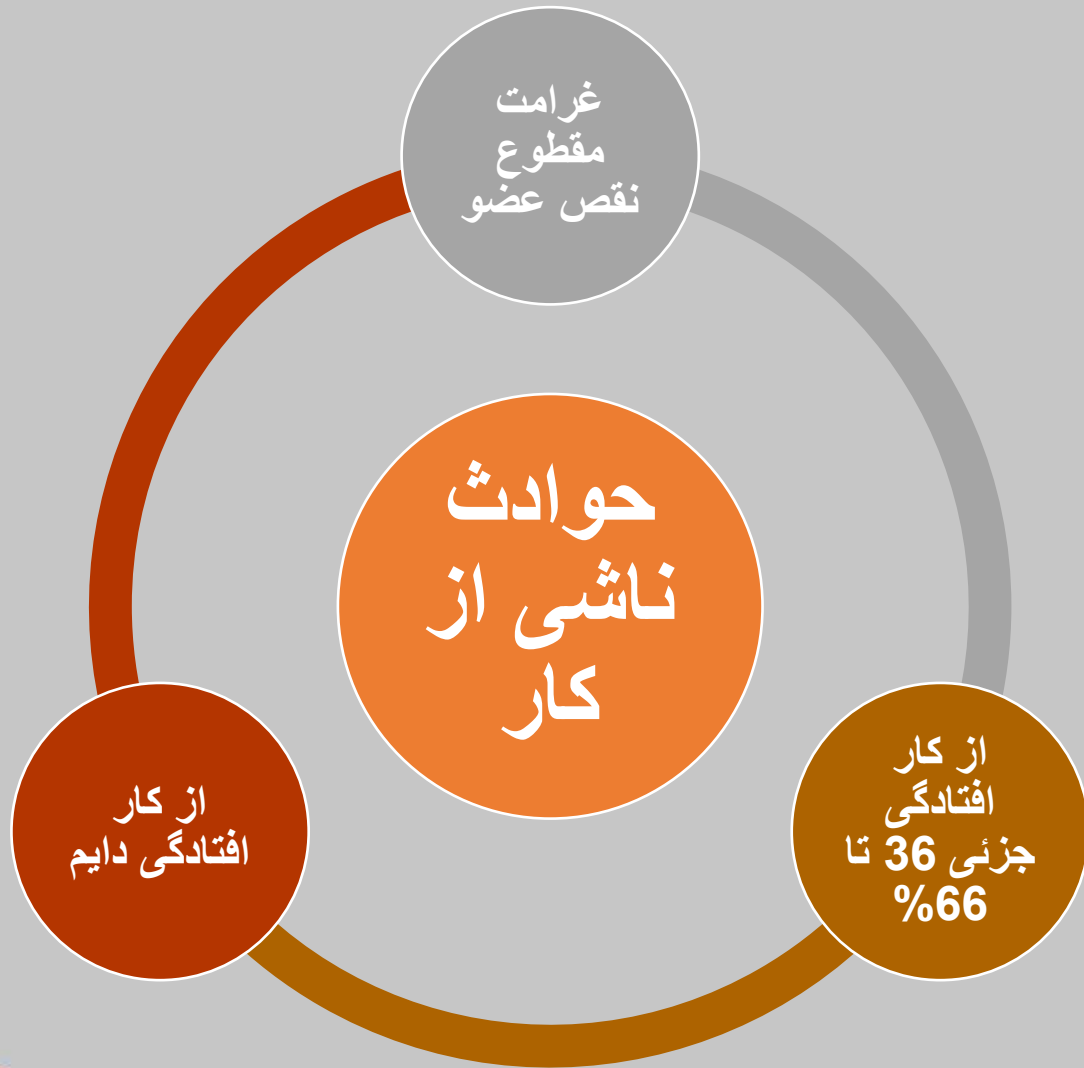


و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش

حقوق دستمزد

حوادث ناشی از کار



از کار افتادگی

➤ ماده 75 قانون تامین اجتماعی

- (1) 10 سال سابقه و یا حداقل سه سال سابقه بیمه
- (2) در سال آخر حداقل 90 روز بیمه پرداز باشد
- (3) اگر سابقه کافی نبود به نسبت سالهای بیمه پردازی قابل پرداخت است
- (4) تشخیص از کار افتادگی با کمیسیون پزشکی معتمد تامین اجتماعی

تفاوت حادثه ناشی و حادثه غیرناشی از کار

حادثه ناشی از کار مطابق
ماده 66 قانون تامین
اجتماعی خواهد بود

بیمه شده ای که ظرف ۱۰ سال قبل از وقوع
حادثه غیرناشی از کار یا ابتلاء به بیماری،
حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن
حق بیمه ۹۰ روز کار ظرف یک سال قبل از
وقوع حادثه یا بیماری منجر به فوت یا
ازکارافتادگی باشد، پرداخت نموده، می
تواند از مستمری بازماندگان یا ازکارافتادگی
کلی غیرناشی از کار استفاده نماید.

ماده 66

قانون تامین اجتماعی

- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدمات درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.
- تبصره ۱- مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.
- تبصره ۲- هر گاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی و یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمان‌ها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.

(مطابق نامه شماره 276117 مورخ 1401/12/7 ایمن سازی با پیمانکار است اما اگر شرایط فراهم نباشد موشوع با کارفرما خواهد بود.)



نحوه ی تایید بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور

هر شغل یا کارگاهی باید عوامل سخت و زیان آورش سنجیده شود مانند **صدا، نور، شیمیایی و بیولوژیک و ارگونومیک** بودن آن میزان تماس **مداوم** کارگر و میزان ساعات کار بررسی شود و اگر از **محدوده مجاز** بیشتر شد جزو مشاغل سخت و زیان آور محسوب می شود نکته بعدی **تنها مرجعی** که صلاحیت دارد در مورد مشاغل سخت و زیان آور اظهار نظر کند **کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی سخت و زیان آور** هستند که هر کمیته 5 نفر عضو دارد و هر 5 عضو رای می دهند. و با اکثریت، رای کمیته ارایه می شود.

ذخیره هزینه سخت و زیان آور هزینه قابل قبول مالیاتی است

222/90964 مورخ 1402/12/6

انواع مشاغل سخت و زیان آور

گروه الف

برخی از مشاغل هایی که عوامل سخت و زیان آور آنها جزو ماهیت و بستگی به ماهیت شغل ندارد این احتمال را دارند که با به کارگیری تجهیزات به روز، اضافه کردن تجهیزات و اقدامات کمکی، ایمنی و امثال آن عامل سخت و زیان آور را حذف کرد.

گروه ب

برخی از مشاغل هایی که عوامل سخت و زیان آور آنها جزو ماهیت و بستگی به ماهیت شغل دارد و قابل حذف نیستند که به این مشاغل گروه ب گفته می شود

مشاغل سخت و زیان آور



گروه ب

- ❑ کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می کند کارگر در تونل ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازد.
- ❑ کار در حفر قنوات، چاه ها، فاضلاب ها، تونل های زیرزمینی و مخازن سربسته.
- ❑ تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که در معرض مستقیم حرارت یا بخارات متصاعد از کوره باشد.
- ❑ کارگری که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه های دباغی، سالامبورسازی و روده پاک کنی اشتغال دارد و کار مستمر در گندآبروها - جمع آوری، حمل و دفن و بازیافت زباله به صورت غیرمکانیزه
- ❑ کارگری که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال، انبار کردن کود در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارد.
- ❑ کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از 5 متر از سطح مبنای دکل ها، اتاقک های متحرک، داربست ها و اسکلت ها.
- ❑ کار خطوط و پست های انتقال برق با فشار شصت و سه کیلوولت و بالاتر.
- ❑ مشاغل شن پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ پاشی.
- ❑ کار در محل های با فشار محیط غیرمعمول از قبیل غواصی.
- ❑ کار مستمر در محیط هایی با فشار صوتی بالا که امکان کنترل یا حذف آن در محیط با حفاظت از دستگاه شنوایی با وسایل حفاظت فردی امکانپذیر نیست.
- ❑ کار در امور سمپاشی باغ ها و اشجار و مزارع و ضد عفونی اماکن و طویله ها و آشیانه های مرغداری در زمان سمپاشی.
- ❑ کارگری که مستقیماً در امر تولید سموم و حشره کش ها در زمان انجام کار
- ❑ کار با وسایل دارای ارتعاش که با وجود رعایت مقررات حفاظت فنی و ایمنی در حد غیرمعمول باشد و برای سلامتی کارگر زیان آور باشد.

1- اگر کارگری به صورت 20 سال متوالی در مشاغل سخت و زیان آور مشغول به کار باشد بدون شرط سنی بازنشسته می شود و با حقوق 30 روز، مستمری اش محاسبه می شود.



شرایط
بازنشستگی در
مشاغل سخت و
زیان آور
چگونه است؟

2- اگر یک نفر 20 سال متوالی سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور نداشته باشد هر سال اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور 1/5 برابر از لحاظ سابقه بیمه ای حساب می شود

شرایط بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور زنان
شرایط بازنشستگی بانوان شبیه آقایان می باشد
فقط شرایط سنی 5 سال کمتر است بجای 60 - 55
سال بجای 50 - 45 سال است.

**4% حق بیمه
بازنشستگی مشاغل
سخت و زیان آور را
چه کسی باید بدهد؟**

تأمین اجتماعی می خواهد 4 درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور را مطالبه و دریافت بکند.

کارگاه هایی که کارفرمایان در دسترس نیستند و یا فعال نیستند دریافت 4 درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور برای تأمین اجتماعی کار مشکلی است این مشکل که مرتبط به کارگر می باشد و اصولاً باید تأمین اجتماعی تعهدات خود را نسبت به کارگر انجام دهد و مطالبات خود را از کار فرما به هر روش و امکانات اجرایی که دارد مطالبه کند.

مستمری بازماندگان

• ماده 80 قانون تامین اجتماعی بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته.

۲- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری بگیر.

۳- در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

تبصره: چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل (۲۰) سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد (بر اساس تبصره ماه 77).

- در صورت فوت بیمه شده ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه مستمری پرداخت می گردد.
- چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا .. پرداخت می شود.
- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماریهای حرفه ای فوت نماید.

- نحوه تقسیم مستمری :

همسر بیمه شده متوفی ۵۰ درصد و هریک از فرزندان واجد شرایط (اعم از دختر و پسر) از ۲۵ درصد مزایای مستمری مربوطه برخوردار و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشند، میزان مستمری آنان دوبرابر خواهد شد. همچنین سهم هریک از والدین تحت تکفل بیمه شده متوفی معادل ۲۰ درصد میزان مستمری مربوطه است و در هر حال بازماندگان بیمه شده از ۱۰۰ درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تحت تکفل در مستمری بگیری

- بخشنامه شماره 1580/99/1000 مورخ 1399/12/6
- اصلاحیه 1401/7/20 مورخ 1401/7/20 که اعلام میکند:
- ❖ اگر تحت تکفل بودن اولاد توسط مراجع قضایی به اثبات نرسد میتوان از موارد زیر استفاده نمود
- (1) ارائه گواهی مقامات محلی ارائه شود
- (2) گزارش بازرس فنی با تایید مسئول امور بیمه شدگان
- (3) اخذ تعهد رسمی مبنی بر تحت تکفل بودن و تعهد به استرداد وجه در صورت اثبات تخلف

حق ازدواج

• شروط دریافت حق ازدواج (ماه 85 قانون تامین اجتماعی):

- (1) در زمان عقد شاغل باشد
- (2) یکبار و برای اولین بار تعلق میگیرد
- (3) در 5 سال آخر 720 روز سابقه داشته باشد
- (4) بر اساس میانگین دو سال آخر هدیه حق ازدواج دریافت میشود
- (5) اگر هر دو شاغل باشند به زن و شوهر (هر دو تعلق میگیرد)

اتباع بیگانه

• ماده 5 قانون تامین اجتماعی

الف) اتباع بیگانه دارای مجوز کار به دوگونه هستند

(1) باکشورآنها دارای موافقت نامه دوجانبه داریم- 3% کل حقوق و دستمزد

(2) بدون موافقت نامه - 27% (مگر مستندات ارائه شود که در کشور خودشان بیمه هستند)

ب) اگر مجوز کار نداشته باشند:

در مرحله اول برای هر روز کار 5 برابر حقوق و دستمزد

در مرحله دوم برای مطابق مرحله اول و معرفی به مراجع قضایی

مواد 120 تا 129 قانون کار- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که :

(1) دارای روادید ورود با حق کارمشخص بوده

(2) مطابق قوانین و آیین نامه های مربوطه ، پروانه کار دریافت دارند

بخشنامه تلخیص و تنقیح در ارتباط با اتباع بیگانه به شماره
1000/1402/105566 مورخ 1402/10/4

سازش



سازش منابع انسانی

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش

حقوق دستمزد

تامین اجتماعی و مدیرعامل و هیئت مدیره

- بخشنامه شماره 20 امور فنی بیمه شدگان در مورد امور بیمه بیکاری

(شماره 1000/95/12506 مورخ 95/11/27)

بند 55: نظر به اینکه به موجب دادنامه 85 و 1182 هیات عمومی دیوان عدالت اداری و.... ماهیت بیمه مدیران اشخاص حقوقی و حقیقی غیردولتی (مدیرعامل، رئیس و نایب رئیس و اعضای هیأت مدیره) جنبه اختیاری داشته و این قبیل بیمه شدگان مشمول قانون کار نمی باشند، لذا به استناد بند 2 تبصره ماده 1 قانون بیمه بیکاری، اشخاص مذکور مشمول قانون اخیرالذکر نبوده و وصول حق بیمه بیکاری و پرداخت مقرری به آنان موضوعیت ندارد.

- اما می توانند به استناد دادنامه 1182 هیات عمومی دیوان با پرداخت حق بیمه در زمره مشمولین باشند بدون داشتن مزیت بیمه بیکاری

(بخشنامه 19 مورخ 1390/2/27)

- بخشنامه شماره 9 مشترک فنی و درآمد (شهریور 1402)

۱۵۹۱۳۳



قانون منابع انسانی
سازمان تامین اجتماعی و روابط کار

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد

بیمه زنان خانه دار و دختران به زبان ساده



زنان خانه دار و دختران می توانند تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار گیرند. طرح بیمه زنان خانه دار و دختران یکی از زیرمجموعه های «طرح بیمه فراگیر خانواده ایرانی» است.



مبنای پرداخت حق بیمه زنان خانه دار «حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار» در هر سال است.



در صورتی که فرد متقاضی بخواهد از مزایای درمانی این بیمه نیز استفاده کند باید به ازای هر نفر از اعضای تحت تکفل، ماهیانه حق سرانه درمان پرداخت نماید.



زنان خانه دار و دختران در حد فاصل سنی ۱۸ تا ۵۰ سال می توانند از این بیمه استفاده کنند.



اگر متقاضی بیش از ۵۰ سال سن داشته باشد باید معادل سال های اضافه، سابقه پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی داشته باشد.

نرخ پرداخت حق بیمه زنان خانه دار و دختران برای برخورداری از حمایت های تأمین اجتماعی دارای ۳ سطح است:

۱۸٪

نوع سوم

علاوه بر نرخ فوق دو درصد نیز توسط دولت پرداخت می شود

- ✓ بازنشستگی
- ✓ فوت بعد از بازنشستگی
- ✓ فوت قبل از بازنشستگی
- ✓ از کارافتادگی

۱۴٪

نوع دوم

علاوه بر نرخ فوق دو درصد نیز توسط دولت پرداخت می شود

- ✓ بازنشستگی
- ✓ فوت بعد از بازنشستگی
- ✓ فوت قبل از بازنشستگی

۱۲٪

نوع اول

علاوه بر نرخ فوق دو درصد نیز توسط دولت پرداخت می شود

- ✓ بازنشستگی
- ✓ فوت بعد از بازنشستگی

اگر همسر زن خانه دار فاقد حمایت بیمه ای باشد، زن می تواند فرزندان تحت تکفل خود را بیمه کند.

مستمری زن خانه دار، به فرزندانش نیز تعلق می گیرد.

اگر همسر زن خانه دار بالای ۶۰ سال یا از کارافتاده کلی باشد، در صورت تأیید کفالت می تواند تحت پوشش بیمه همسر خود قرار گیرد و از خدمات درمانی تأمین اجتماعی استفاده کند.

زنان خانه دار و دختران حتی اگر تحت پوشش بیمه پدر یا همسرشان باشند می توانند از طرح بیمه زنان خانه دار و دختران استفاده کنند.

بعد از اشتغال زنان و دختران، اگر مشمول بیمه اجباری شوند، بیمه زنان خانه دار آن ها متوقف می شود اما سابقه بیمه پردازی باقی می ماند.



۱۴۰۱
سازمان تأمین اجتماعی



و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد

وصول حق بیمه های صورت مزد و حقوق توسط سازمان
امور مالیاتی انجام شود و مستقیم به حساب تامین
اجتماعی واریز گردد

تا پایان سال اول تامین اجتماعی بصورت
سیستمی تمام قراردادها، محاسبه نرخ حق بیمه و
... در سامانه قرار گیرد

ایجاد واحد مستقل دادرسی مالیاتی و بیمه تا
پایان سال اول اجرای قانون

تامین اجتماعی و برنامه هفتم

چند بخشنامه مهم

➤ قانون برنامه پنج ساله
هفتم ماده ۸ بند ۵:

معافیت بیست درصد (۲۰٪) سهم کارفرمایی موضوع قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی، برای کارفرمایانی که درآمد سالانه آنها از پانزده برابر معافیت موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم بیشتر است، سالانه نیم واحد درصد در طول اجرای برنامه کاهش می‌یابد. آیین‌نامه اجرائی این بند در مورد کارگاه‌های مشمول به وسیله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه می‌شود و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. مشارکت دولت بابت سهم کارفرمایی در پرداخت حق بیمه مذکور معادل حداقل دستمزد و مازاد بر آن به طور کامل بر عهده کارفرما است.

مالیات و حقوق

درس سال 1403



مالیات بر درآمد حقوق

مادة 82 . درآمدي که شخص حقيقي در خدمت شخص ديگر(اعم از حقيقي يا حقوقي) در قبال تسليم نيروي کار خود بابت اشتغال در ايران برحسب مدت يا کار انجام يافته به طور نقد يا غيرنقد تحصيل مي کند مشمول ماليات بر درآمد حقوق است.

تبصره . درآمد حقوقي که در مدت مأموريت خارج از کشور(از طرف دولت جمهوري اسلامي ايران يا اشخاص مقيم ايران) از منابع ايراني عايد شخص مي شود مشمول ماليات بر درآمد حقوق مي باشد.

بخشنامه 200/97/172 مورخ 1397/12/22: اگر حقوق ارزی پرداخت

شود نرخ ملاک تسعير ارز نرخ سنا خواهد بود

مالیات بر درآمد حقوق

مادة 83 . درآمد مشمول مالیات حقوق عبارت است از حقوق (مقرري یا مزد، یا حقوق اصلي) و مزایای مربوط به **شغل اعم از مستمر و یا غیر مستمر** قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت های مقرر در این قانون.

تبصره. **درآمد غیرنقدی** مشمول مالیات حقوق به شرح زیرتقویم و محاسبه می شود:

الف . مسکن با اثاثیه معادل 25 درصد و بدون اثاثیه 20 درصد حقوق و مزایای نقدی (به استثنای مزایای نقدی معاف موضوع ماده 91 این قانون) در ماه پس از وضع وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می شود.

ب . اتومبیل اختصاصی با راننده معادل 10 درصد و بدون راننده معادل 5 درصد حقوق و مزایای مستمر نقدی (به استثنای مزایای نقدی معاف موضوع ماده 91 این قانون) در ماه پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می شود.

ج . سایر **مزایای غیرنقدی** معادل قیمت تمام شده برای پرداخت کننده حقوق.

بخشنامه 211/2397/29300 مورخ 1382/6/2 :

- خودرو و خدمات و تشریفات دولتی از شمول این بند خارج هستند

- این ماده مشمول معافیت 2/12 معافیت ماده 91 نیز میشود

مزایای غیر نقدی

اتومبیل

بدون
راننده

با راننده

ماخذ:
جمع حقوق و
مزایای نقدی

نرخ - %

5

10

20

2
5

مسکن

بدون
اثاثیه

با اثاثه

سایر مزایای
غیر نقدی

به قیمت تمام
شده برای پرداخت
حقوق

مادة 84 میزان معافیت مالیات بر
درآمد سالانه مشمول مالیات
حقوق از یک یا چند منبع، هر ساله
در قانون بودجه سنواتی مشخص
می شود

(در سال 1404 = 2880 میلیون ریال)



مالیات بر درآمد حقوق

ماده 85 ق م م

نرخ مالیات بر درآمد حقوق در مورد کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب 1370/06/13 پس از کسر معافیت های مقرر در این قانون به نرخ مقطوع ده درصد (10%) و در مورد سایر حقوق بگیران نیز پس از کسر معافیت های مقرر در این قانون تا مبلغ چهل و دو میلیون (42,000,000) ریال به نرخ ده درصد (10%) و نسبت به مازاد آن به نرخ های مقرر در ماده (131) این قانون خواهد بود.

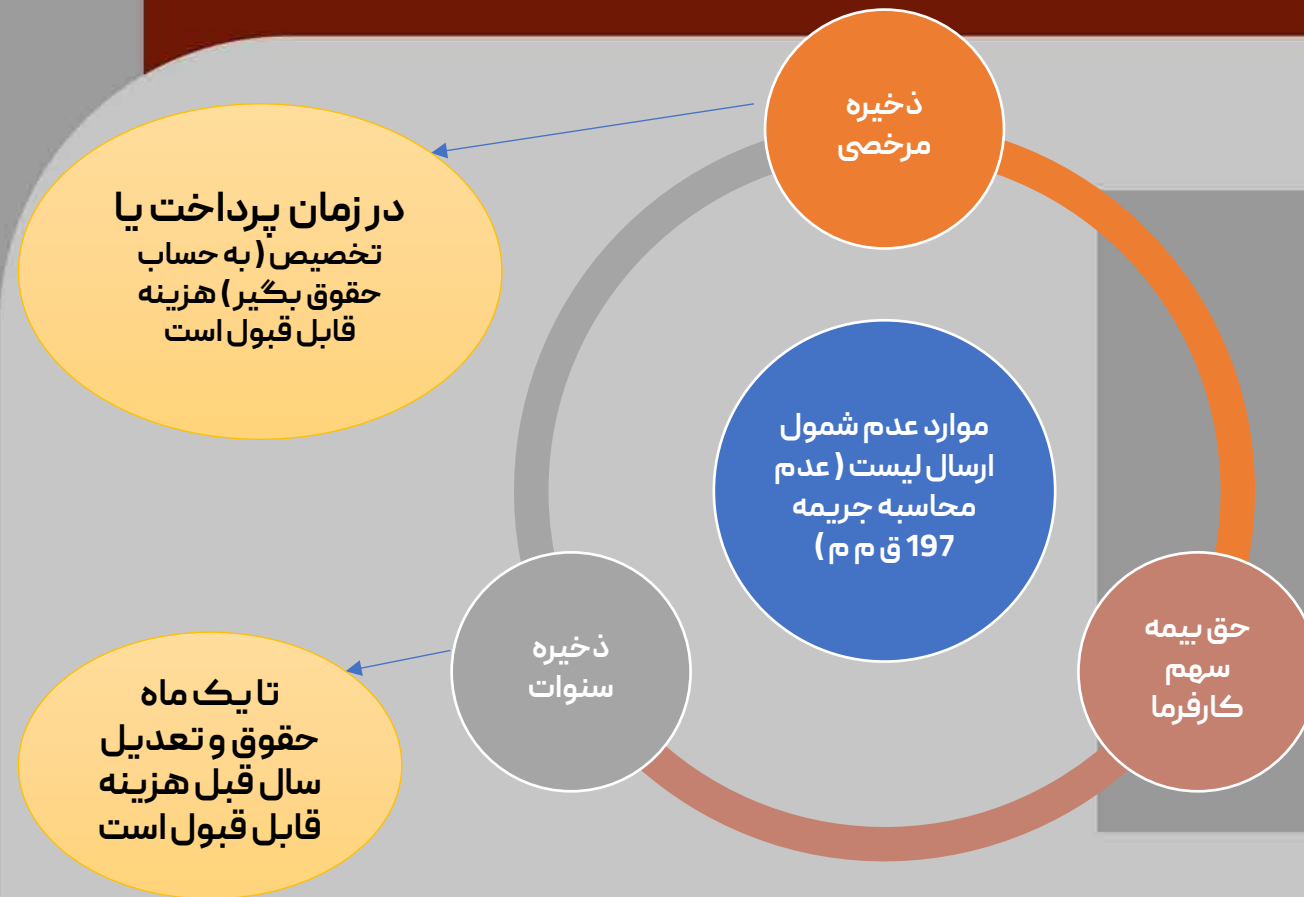
ماده 86 قانون

پرداخت کنندگان حقوق هنگام هر پرداخت یا تخصیص آن مکلف اند مالیات متعلق را طبق مقررات ماده (85) این قانون محاسبه و کسر و تا پایان ماه بعد ضمن تسلیم فهرستی متضمن نام و نشانی دریافت کنندگان حقوق و میزان آن به اداره امور مالیاتی محل پرداخت و در ماه های بعد فقط تغییرات را صورت دهند.

تبصره 1- در مورد پرداخت هایی که از طرف غیر از پرداخت کننده اصلی حقوق به اشخاص حقیقی، به عمل می آید، پرداخت کنندگان مکلفند هنگام هر پرداخت، مالیات متعلق را با رعایت معافیت های قانونی مربوط به حقوق به جز معافیت موضوع ماده (84) این قانون، به نرخ مقطوع ده درصد (10%) محاسبه، کسر و حداکثر تا پایان ماه بعد با فهرستی حاوی نام و نشانی دریافت کنندگان و میزان آن به اداره امور مالیاتی محل، پرداخت کنند و در صورت تخلف، مسوول پرداخت مالیات و جریمه های متعلق خواهند بود.

تبصره 2- پرداخت های دانشگاهها، مراکز و موسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر موسسات آموزشی و پژوهشی قانونی دارای مجوز رسمی از وزارتین فوق الذکر می باشند، به اشخاص حقیقی اعم از کارکنان و غیر کارکنان خود در قالب حق التدریس مشمول مالیات مقطوع به نرخ ده درصد (10%) و حق تحقیق، حق پژوهش و قراردادهای پژوهشی و تحقیقاتی مشمول مالیات مقطوع به نرخ پنج درصد (5%) با رعایت سایر احکام مقرر در تبصره (1) خواهد بود

بخشنامه 200/98/91 مورخ 1398/10/30



معافیت حقوق
در گذر زمان

سال	مبلغ- ریال
1404	2,880,000,000
1403	1,440,000,000
1402	1,200,000,000
1401	672,000,000
1400	480,000,000

ماده 18 قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

ماده ۱۸- میزان معافیت مالیاتی اشخاص حقیقی موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی مصوب ۳۱/۴/۱۳۹۴ به ازای فرزند سوم و بیشتر، که بعد از تصویب این قانون متولد شود و به ازای هر فرزند مشمول پانزده درصد (۱۵٪) تخفیف مشروط به تصویب آن در بودجه سنواتی می‌گردد. این تخفیف حداکثر سه بار قابل استفاده است.

تبصره- تخفیف مندرج در این ماده علاوه بر معافیت‌های مندرج در ماده (۸۴) قانون مذکور می‌باشد.

بخشنامه ۲۰۰/۱۴۰۲/۱۳ مورخ ۱۴۰۲/۶/۲۱ :

۱) استفاده از معافیت مالیاتی موضوع ماده ۱۸ قانون مذکور، مشروط به آن است که **نرخ باروری شهرستان محل زادگاه پدر یا فرزند، بالای ۲/۵ نباشد.**

۲) **پدر و مادر هر دو** به صورت همزمان در صورت احراز سایر شرایط، امکان استفاده از معافیت مالیاتی موضوع ماده ۱۸ قانون یاد شده را دارا می‌باشند.

۳) برای هر یک از فرزندان سوم و هر تعداد فرزند متولد شده بعد از فرزند سوم **(با رعایت شرط تاریخ تولد از ۱۴۰۰/۰۸/۰۱ و به بعد)**، بدون اعمال محدودیت در خصوص تعداد فرزندان، به مدت سه سال **به شرط تصویب در قوانین بودجه سنواتی می‌توانند (در سال ۱۴۰۳ مصوب نشد اما در سال ۱۴۰۴ مجدد احیا شد)** از تخفیف مالیاتی موصوف، استفاده نمایند

مالیات بر درآمد حقوق

ماده 87. اضافه پرداختی بابت مالیات بر درآمد حقوق طبق مقررات این قانون مسترد خواهد شد مشروط بر این که بعد از انقضای تیر ماه سال بعد تا آخر آن سال با درخواست کتبی حقوق بگیر از اداره امور مالیاتی محل سکونت مورد مطالبه قرارگیرد.

اداره امور مالیاتی مذکور موظف است ظرف سه ماه از تاریخ تسلیم درخواست رسیدگی‌های لازم را معمول و در صورت احراز اضافه پرداختی و نداشتن بدهی قطعی دیگر در آن اداره امور مالیاتی نسبت به استرداد اضافه پرداختی از محل وصولی‌های جاری اقدام کند. در صورتی که درخواست‌کننده بدهی قطعی مالیاتی داشته باشد اضافه پرداختی به حساب بدهی مزبور منظور و مازاد مسترد خواهد شد.

گذری بر آراء دیوان
عدالت و محافیت
مالیاتی حقوق



سازمان امور مالیاتی طی بخشنامه شماره 33553 تاریخ 12/04/1387 اعلام نمود و جوه نقدی که به عنوان مزایای مربوط به شغل تحت عناوین مهد کودک ، یارانه غذا ، ایاب و ذهاب ، هزینه تلفن همراه و بن کالا که به حقوق بگیران پرداخت می شود مشمول مالیات بر درآمد حقوق می باشد.

هیات عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره 601 تاریخ 09/12/1389 نسبت به ابطال بخشنامه شماره 33553 تاریخ 12/04/1387 اقدام و سازمان امور مالیاتی هم دادنامه مذکور را طی بخشنامه شماره 4529/210 تاریخ 27/02/1390 ابلاغ نمود.

سازمان امور مالیاتی طی بخشنامه شماره 13428/200 تاریخ 07/06/1390 ضمن تاکید بر اجرای دادنامه شماره 601 تاریخ 09/12/1389 اعلام نمود که تاریخ استرداد مالیات های دریافتی بابت وجوه یاد شده از تاریخ 09/12/1389 به بعد خواهد بود

هیات عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره 335 تاریخ 20/06/1391 تسری ابطال بخشنامه شماره 33553 تاریخ 12/04/1387 را به تاریخ صدور بخشنامه مذکور یعنی 12/04/1387 تعیین و سازمان امور مالیاتی هم طی بخشنامه شماره 18027/200 تاریخ 11/09/1391 دادنامه فوق را ابلاغ نمود

هیات عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه شماره 73 تاریخ 27/01/1398 ضمن اصلاح دادنامه شماره 601 خود عبارت "کارکنان دولت" در سطر چهارم دادنامه شماره 601 تاریخ 09/12/1389 را به عبارت "حقوق بگیران" اصلاح و سازمان امور مالیاتی طی بخشنامه شماره 80/98/200 تاریخ 27/08/1398 دادنامه شماره 73 را ابلاغ نمود.

سازمان امور مالیاتی طی بخشنامه شماره 58/99/200 تاریخ 14/08/1399 ضمن اصلاح بند آخر بخشنامه شماره 80/98/200 تاریخ 27/08/1398 صراحتاً اعلام نمود که دادنامه شماره 73 تاریخ 27/01/1398 از تاریخ 12/04/1387 لازم الاجرا می باشد و وجوهی که بابت مهد کودک، یارانه غذا، ایاب و ذهاب، بن کالا و... در حدود قانون یا متعارف به کلیه کارکنان پرداخت می شود با ارائه اسناد و مدارک از شمول حکم مواد 82 و 83 قانون مالیات های مستقیم خارج می باشد.

سازمان امور مالیاتی طی بند 2 بخشنامه شماره 17/1402/200 تاریخ 15/09/1402 اعلام نمود که شرط اساسی برای استرداد اضافه پرداختی مالیات بر درآمد حقوق، ارائه درخواست کتبی حقوق بگیر به اداره امور مالیاتی محل سکونت و در محدوده زمانی پس از تاریخ انقضای تیرماه سال بعد تا آخر آن سال می باشد.

سازمان امور مالیاتی طی بند 3 بخشنامه شماره 39/1403/200 تاریخ 20/09/1403 و در راستای رفع ابهام از عبارت در حدود متعارف مقرر می دارد نسبت "کل پرداختی های مبتنی بر ماده 40 قانون الحاق" به "کل پرداختی ها به حقوق بگیران دولت" به عنوان مصداقی از حد متعارف سالانه در کلیه رسیدگی های مالیاتی در بخش دولتی و خصوصی برای مجموع فهرست پرداختی شناخته می شود. نسبت های فوق الذکر توسط معاونت حقوقی و فنی مالیاتی سازمان اعلام می شود.

معاون حقوقی و فنی سازمان امور مالیاتی طی نامه شماره 87338/210 تاریخ 23/11/1403 نسبت مورد نظر در بند 2 بخشنامه شماره 39/1403/200 را 11.7% اعلام و تاکید دارد که این نسبت برای سال 1402 و کلیه سنوات قبل از آن، قابل اعمال خواهد بود.

اما سه سوال مهم؟

- 1) تا؟
- 2) مزایا انگیزشی کدام است؟
- 3) چگونه مسترد شود؟

با توجه به دادنامه شماره 335 هیات عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر تسری ابطال بخشنامه شماره 33553 تاریخ 12/04/1387 به تاریخ صدور بخشنامه مذکور یعنی 12/04/1387 و تاکید بخشنامه شماره 58/99/200 تاریخ 14/08/1399 سازمان امور مالیاتی به همین موضوع ، کلیه مالیات های مکسوره از حقوق بگیران بابت مزایای رفاهی مربوط به شغل که از مصادیق ماده 40 قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب 15/08/1384 بوده و به علت عدم آگاهی از مقررات و استنباط اشتباه در مدلول مواد قانونی یا اشتباه در محاسبه از طرف کارفرما یا سازمان امور مالیاتی کشور باشد ، مشمول محدودیت زمانی ذکر شده در ماده 87 قانون نخواهد بود و از تاریخ 1387/4/12 بایستی به حقوق بگیر مسترد گردد. و 11/7% مزایای انگیزشی قابل استرداد است

مالیات حقوق در سال 1403 بخشنامه 210/9057 مورخ 1403/5/8

تبصره ۱۶:

ث- سقف معافیت مالیاتی و نرخ مالیات بر مجموع درآمد اشخاص حقیقی که تحت عناوینی از قبیل حقوق و مزایا مقرری یا مزد حق شغل، حق شاغل، فوق العاده ها، اضافه کار اعم از مستمر یا غیر مستمر که به صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیر دولتی تحصیل می نمایند چه از کارفرمای اصلی و یا غیر اصلی (موضوع تبصره (۱) ماده (۸) قانون مالیات های مستقیم) باشد، (بخشنامه شماره 232/41864 مورخ 1403/6/13 هرگونه پرداخت تحت عنوان فوق العاده هم شامل میشود) به شرح ذیل است:

.....

4- مفاد این بند (بند ث) تبصره (۱۵) قانون مذکور، در خصوص درآمد مشمول مالیات حاصل از عناوین بر شمرده شده فوق که از مصادیق درآمد مواد ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات های مستقیم نباشند، نیز جاری است.

قانون بودجه 1404

ز- تمامی افرادی که در بخش های دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق التدریس، حق التحقیق، حق الزحمه، حق نظارت، حق التألیف، حق فنی و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، نیز مشمول مالیات حقوق هستند. اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی و آموزشی، پزشکان عمومی، متخصص و فوق تخصص بالینی تمام وقت جغرافیایی و قضات دادگستری از شمول این حکم مستثنی و مشمول ماده (۸۵) قانون مالیات های مستقیم اصلاحی مصوب ۱۳۹۴/۴/۳۱ هستند. ضمناً مالیات قراردادهای پژوهشی مشمول حکم تبصره (۲) ماده (۸۶) قانون مالیات های مستقیم الحاقی مصوب ۱۳۹۶/۴/۲۷ است. پس از کسر معافیت های مصرح در قوانین، به شرح جدول مشمول مالیات بر درآمد حقوق است

.....

۴- درآمد حاصل از عناوین بر شمرده شده فوق و سایر عناوین که از مصادیق درآمد مواد (۸۲) و (۸۳) قانون مالیات های مستقیم نباشند، کماکان و همانند سال های گذشته، مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.

تأیید 1402

۱۴۰۳

سند شورای عالی حقوق و دستمزد



سند شورای عالی حقوق و دستمزد

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد

چگونه مالیات
خود را مسترد
نماییم؟



استرداد
در
مالیات
حقوق

ماده 87

کارفرما مقررات را
کامل اجرا نموده
اما به دلایلی مانند
ترک کار در اواسط
سال مالیات دوره
بیشتر محاسبه
شده است

کارگرتا پایان
تیرماه سال بعد
درخواست استرداد
به محل سکونت
خود ارائه کند

ماده 242
و 243

کارفرما به دلیل
عدم اطلاع از
قوانین یا اصلاح
قوانین از جمله آرائ
دیوان اضافه
مالیات را کسر
نموده است

درخواست بدون
رعایت محدودیت
زمانی صورت پذیرد

1) درخواست کتبی مودی به محل سکونت مودی بعد از تیر
ماه سال بعد تا پایان همان سال

2) اگر از تاریخ درخواست مودی بیش از 3 ماه بگذرد سازمان شامل
جرایم تبصره ماده 242 ق م م میگردد

3) اگر اداره امور مالیاتی درخواست را وارد نداند مراتب کتبا به
مودی اعلام و مودی ظرف 30 روز میتواند از هیات حل اختلاف
درخواست رسیدگی نماید

بخشنامه 200/1402/17

مورخ 1402/9/15

استرداد

سازمان امور مالیاتی

سازمان امور مالیاتی کشور



سازمان امور مالیاتی کشور

و تدوین قرارداد ۱۴۰۴

جامع ترین همایش
حقوق دستمزد

ادارات کل امور مالیاتی کشور، با رعایت مفاد قانون مذکور، مکلف به استرداد اضافه دریافتی بابت مالیات بر درآمد حقوق می باشند

شرط اساسی برای استرداد اضافه پرداختی بابت مالیات بر درآمد حقوق موضوع ماده 87 قانون، ارائه درخواست کتبی حقوق بگیر به اداره امور مالیاتی محل سکونت، در محدوده زمانی پس از تاریخ انقضای تیرماه سال بعد تا آخر آن سال، می باشد.

باتوجه به اینکه مالیات بر درآمد حقوق از اقسام مالیات تکلیفی است، لذا شمول خسارت موضوع تبصره ماده 242 ق.م.م به مواردی که مالیات بر درآمد حقوق، اضافه بر مالیات متعلق دریافت شده است، در صورتی امکان پذیر خواهد بود که اداره امور مالیاتی مربوط، ظرف سه ماه از تاریخ درخواست کتبی حقوق بگیر، اقدام به استرداد ننماید. در این صورت، علاوه بر استرداد اضافه مالیات دریافت شده، از تاریخ انقضای مدت موصوف تا زمان استرداد، خسارت یادشده نیز به حقوق بگیر پرداخت خواهد شد.

در مواردی که اداره امور مالیاتی ذیربط، درخواست کتبی استرداد از سوی حقوق بگیر را وارد نداند، می بایست مراتب را کتبا به حقوق بگیر اعلام نماید. حقوق بگیر می تواند ظرف سی روز از تاریخ اعلام نظر کتبی اداره موصوف، از هیأت حل اختلاف مالیاتی، درخواست رسیدگی نماید

1) هرگاه اضافه پرداختی به علت عدم آگاهی از مقررات، بدون رعایت معافیت های مذکور در و به حساب مالیاتی واریز شده باشد، همچنین در صورتی که استرداد مالیات مذکور می بایست در اجرای **آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری** صورت پذیرد، این موارد مشمول محدودیت زمانی ذکر شده در ماده 87 قانون نخواهد بود

2) استرداد مالیات پس از کسر هرگونه بدهی مالیاتی قطعی حقوق بگیر انجام خواهد شد

3) محل سکونت حقوق بگیر براساس ترتیبات ذکر شده **در بند 7 تبصره 8 ماده 169 مکرر** قانون خواهد بود

نظر به کثرت حقوق بگیران مشمول آرای دیوان عدالت اداری و باهدف تکریم و تسهیل در امور مودیان، در مواردی که استرداد مالیات بر درآمد حقوق در راستای آرای هیأت عمومی دیوان مذکور باشد، **در صورت وجود استمرار رابطه استخدامی** شخص حقوق بگیر و کارفرما، بنا به **درخواست کارفرما**، مراجعه حضوری شخص حقوق بگیر نیاز نبوده و استرداد مربوطه در سامانه مالیات بر حقوق به صورت خودکار و از محل مالیات متعلق به همان حقوق بگیر انجام خواهد شد. بدیهی است مفاد این تبصره مانع **مراجعه حضوری و درخواست استرداد توسط حقوق بگیر نخواهد بود** و در صورت ارائه توأمان درخواست پرداخت کننده حقوق و حقوق بگیر، استرداد بر اساس درخواست حقوق بگیر صورت خواهد پذیرفت

قانون بودجه 1404 - حقوق

• ز- در سال ۱۴۰۴، مجموع پرداختی به کارکنان دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از قبیل حقوق و مزایا، مقرری یا مزد، حق شغل، حق شاغل، حق الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیر دولتی، چه از کارفرمای اصلی و یا غیراصلی (موضوع تبصره (۱) ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم) باشد پس از کسر معافیت‌های مصرح در قوانین، به شرح زیر مشمول مالیات بر درآمد حقوق است:

ردیف	سالانه - میلیون ریال	ماهانه - میلیون ریال	نرخ
1	2880	240	معاف
2	از 2880 تا 3600	از 240 تا 300	10%
3	از 3600 تا 4560	از 300 تا 380	15%
4	از 4560 تا 600	از 380 تا 500	20%
5	از 600 تا 800	از 500 تا 667	25%
6	بیش از 800	بیش از 667	30%
7	مزایای غیر نقدی 480 و عیدی 240	مزایای غیر نقدی 480 و عیدی 240	معاف

قانون بودجه 1404 - حقوق

بخشنامه مالیات حقوق
هنوز ابلاغ نشده است

- تمامی افرادی که در بخش‌های دولتی و غیردولتی **تحت هر عنوان** از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق‌الزحمه، حق‌نظارت، حق‌التألیف، حق فنی و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، نیز مشمول مالیات حقوق هستند. **اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و آموزشی، پزشکان عمومی، متخصص و فوق تخصص بالینی تمام وقت جغرافیایی و قضات دادگستری از شمول این حکم مستثنی و مشمول ماده (۸۵) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی مصوب ۱۳۹۴/۴/۳۱ هستند.**
- همچنین مالیات قراردادهای پژوهشی مشمول حکم تبصره (۲) ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم الحاقی مصوب ۱۳۹۶/۴/۲۷ است.
- همچنین حق‌السعی (به استثنای مزد، حقوق و پاداش) و **اضافه‌کار، رفاهی و انگیزشی، بهره‌وری، فوق‌العاده حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق پژوهش و حق کشیک (پس از اعمال سقف معافیت به تناسب اقلام مذکور و اقلام صدر این بند) مشمول مالیات به نرخ ده درصد (۱۰%) می‌شود.**
- برای تعیین مالیات بر مجموع درآمد یادشده، پرداخت کنندگان قبل از هر پرداخت یا تخصیص آن مکلفند فهرستی متضمن نام و نشانی دریافت کنندگان و میزان پرداخت یا تخصیص را برای محاسبه و تعیین مالیات متعلق به سامانه سازمان امور مالیاتی کشور ارسال نمایند. از تاریخ اعلام میزان مالیات مربوط به هر کارفرما در سامانه حداکثر تا پایان ماه بعد، پرداخت کننده باید نسبت به کسر و پرداخت مالیات اعلامی اقدام نماید. **رعایت ترتیبات مذکور، جایگزین تکالیف مقرر در ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم می‌شود.** در صورت عدم پرداخت مالیات در موعد مقرر، سازمان امور مالیاتی از طریق عملیات اجرای وصول مالیات نسبت به وصول آن اقدام می‌نماید.
- **۴- درآمد حاصل از عناوین برشمرده‌شده فوق و سایر عناوین که از مصادیق درآمد مواد (۸۲) و (۸۳) قانون مالیات‌های مستقیم نباشند، گماکان و همانند سال‌های گذشته، مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.**



معافیت مالیاتی حقوق سال ۱۴۰۴

ماده 91. درآمدهای حقوق به شرح زیر از پرداخت مالیات معاف است

1. رؤسا و اعضای مأموریت‌های سیاسی خارجی در ایران و رؤسا و اعضای هیأت‌های نمایندگی فوق العاده دول خارجی نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت متبوع خود به شرط معامله متقابل و همچنین رؤسا و اعضای هیأت‌های نمایندگی سازمان ملل متحد و مؤسسات تخصصی آن در ایران نسبت به درآمد حقوق دریافتی از سازمان و مؤسسات مزبور در صورتی که تابع دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند.

2. رؤسا و اعضای مأموریت‌های کنسولی خارجی در ایران و همچنین کارمندان مؤسسات 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 کمک‌های بلاعوض فنی و اقتصادی و علمی و فرهنگی دول خارجی و یا مؤسسات بین‌المللی به ایران اعزام می‌شوند نسبت به حقوق دریافتی آنان از دول متبوع یا مؤسسات بین‌المللی مذکور.

ماده 91.

درآمدهای حقوق به شرح زیر از پرداخت مالیات معاف است

4. کارمندان محلی سفارتخانه‌ها و کنسولگری‌ها و نمایندگی‌های دولت جمهوری اسلامی ایران در خارج نسبت به درآمد حقوق دریافتی از دولت جمهوری اسلامی ایران در صورتی که دارای تابعیت دولت جمهوری اسلامی ایران نباشند به شرط معامله متقابل.

5. حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری و پایان خدمت و خسارت اخراج و بازخرید خدمت و وظیفه یا مستمری پرداختی به وراثت و حق سنوات و حقوق ایام مرخصی استفاده نشده که در موقع بازنشستگی یا از کارافتادگی به حقوق بگیر پرداخت می‌شود.

توجه: مطابق بخشنامه 230/33325 مورخ 1392/11/15 دریافتی بازنشستگان در اشتغال بکار مجدد مشمول مالیات است

6. هزینه سفر و فوق العاده مسافرت مربوط به شغل

8. مسکن و گذاری در محل کارگاه یا کارخانه جهت استفاده کارگران و خانه‌های ارزان قیمت سازمانی در خارج از محل کارگاه یا کارخانه که مورد استفاده کارگران قرار می‌گیرد.

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

10. عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعاً معادل یک دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده (84) این قانون

ماده 91. درآمدهای حقوق به شرح زیر از پرداخت مالیات معاف است

11. خانه‌های سازمانی که با اجازه قانونی یا به موجب آیین نامه‌های خاص در اختیار مأموران کشوری گذارده می‌شود.

12. وجوهی که کارفرما بابت هزینه معالجه کارکنان خود یا افراد تحت تکفل آنها مستقیماً یا به وسیله حقوق بگیر به پزشک یا بیمارستان به استناد اسناد و مدارک مثبت پرداخت کند.

13. مزایای غیرنقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل دو دوازدهم معافیت موضوع ماده (84) این قانون.

(بخشنامه حقوق 1403)

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

**مفاد ائین نامه هزینه سفر
وفوق العاده مسافرت مدیران
وبازرسان و کارکنان
به خارج از ایران
موضوع بند ب جزء 2
ماده 148 ق.م.م**

1- هزینه مسافرت مدیران و بازرسان و کارکنان اشخاص حقوقی به خارج از ایران که به منظور حوائج مربوط به موسسه باشد تا حدود ذیل قابل پذیرش خواهد بود.

الف: هزینه اقامت مدیران و بازرسان و کارکنان شرکتهای تولیدی جمعا در هر سال حداکثر چهار ماه به قرار روزی 40 میلیون ریال

ب: الف: هزینه اقامت مدیران و بازرسان و کارکنان سایر شرکتهای و اشخاص حقوقی جمعا در هر سال حداکثر دو ماه به قرار روزی چهل میلیون ریال

ج: هزینه مسافرت اشخاص حقیقی به خارج ایران به منظور رفع حوائج شغلی در هر سال حداکثر یک ماه به قرار روزی 40 میلیون ریال

**مفاد آئین نامه هزینه سفر
وفوق العاده مسافرت
مدیران و بازرسان و کارکنان
به خارج از ایران
موضوع بند ب جزء 2
ماده 148 ق.م.م**

تبصره 1 - نسبت به شرکت‌های تولیدی علاوه بر چهار ماه مذکور در جزء الف بند یک ماده 2 این آئین نامه جمعاً در هر سال حداکثر دو ماده دیگر به قرار روزی 40 میلیون ریال نیز بابت آموزش به عنوان هزینه اقامت پذیرفته خواهد شد.

تبصره 2- هزینه های مذکور در ماده 2 و 1 فوق شامل هزینه پذیرایی در خارج از ایران نیز می باشد و علاوه بر این مبالغ دیگری به عنوان هزینه پذیرایی پذیرفته نخواهد شد.

**مفاد ائین نامه
هزینه سفر و فوق العاده
مسافرت مدیران و بازرسان و کارکنان
به خارج از ایران
موضوع بند ب جزء 2
ماده 148 ق.م.م**

تبصره 3- هزینه ایاب وذهاب با وسیله نقلیه هوایی، زمینی و دریایی و هزینه های مربوط به خروج از مرز و عوارض ها اضافه بر هزینه اقامت در خارج که به شرح فوق تعیین شده است نیز قابل پذیرش است.

تبصره 4- وجوهی که بابت تامین ارز علاوه بر نرخ رسمی طبق مقررات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران پرداخت شود اضافه بر هزینه اقامت در خارج که به شرح فوق تعیین شده است نیز قابل پذیرش است.

ماده 4- خارج از مبالغ، هزینه دیگری به عنوان فوق العاده مسافرت در خارج از کشور در تشخیص درآمد مشمول مالیات قابل قبول نخواهد بود.

مبلغ از دو میلیون ریال به 40 میلیون ریال بر اساس مصوبه هیئت وزیران به شماره ۱۳۲۴۵۰/۲ مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۹ است

مادة 92 . پنجاه درصد (50%) مالیات
حقوق کارکنان شاغل در **مناطق**
کمتر توسعه یافته طبق فهرست
سازمان مدیریت و برنامه ریزی
کشور بخشوده می شود.

مادة 92. درآمدهای حقوق
به شرح زیر
از پرداخت مالیات معاف است

سه استثناء مهم



ماده 56 قانون حمایت از خدمات ایثارگران

صد درصد (۱۰۰٪) حقوق و فوق العاده شغل و سایر فوق العاده‌ها اعم از مستمر و غیرمستمر خانواده شاهد، جانبازان و آزادگان و رزمندگان با حداقل دوازده ماه حضور در جبهه از پرداخت مالیات معاف می‌باشند.



آیین نامه اجرایی ماده (25) قانون حمایت از حقوق معلولان

پنجاه درصد (50٪) حقوق و مزایا و دستمزد مشمول مالیات یکی از اولیای افراد دارای معلولیت شدید یا خیلی شدید اعم از اینکه در منزل یا مراکز نگهداری یا بیمارستان نگهداری شوند، مطابق شرایط این آیین نامه از پرداخت مالیات معاف است



ماده 8 شرکتهای دانش بنیان

کارکنان شاغل در
پارکهای علمی و
فناوری مشمول ماده
91 ق م م میگردند

1) پرداخت کننده
اشخاص مقیم خارج

2) در ایران شعبه و
نمایندگی ندارد

الف) مالیات حقوق خود
را محاسبه واریز کند

ب) تا پایان
تیر ماه سال
بعد اظهار
نامه بدهد

ج) کلیه
عملیات بالا به
دارایی محل
سکونت خود
انجام شود

ماده 88

مادة 89 . صدور پروانه خروج از کشور یا تمدید پروانه اقامت و یا اشتغال برای اتباع خارجه، به استثنای کسانی که طبق مقررات این قانون از پرداخت مالیات معاف می باشند، موکول به ارائه مفاسد حساب مالیاتی یا تعهد کتبی کارفرمای اشخاص حقوقی ایرانی طرف قرارداد با کارفرمای اتباع خارجی یا اشخاص حقوقی ثالث ایرانی است.

مالیات بر درآمد حقوق

صدور پروانه خروج از کشور
تمدید پروانه اقامت
اشتغال برای اتباع خارجه

ارائه مفاسد حساب مالیاتی
تعهد کتبی کارفرمای
اشخاص حقوقی ایرانی

مالیات بر درآمد حقوق

ماده 90. در مواردی که پرداخت کنندگان حقوق، مالیات متعلق را

1) در موعد مقرر نپردازند یا

2) کمتر از میزان واقعی پرداخت نمایند،

اداره امور مالیاتی ذی صلاح 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 در ماده (۱۵۷) این قانون مطالبه کند.

حکم این ماده نسبت به مشمولان ماده (۸۸) این قانون نیز جاری خواهد بود.

ماده 137 ق م م

- هزینه‌های درمانی پرداختی هر مودی بابت **معالجه خود یا همسر و اولاد و پدر و مادر و برادر و خواهر تحت تکفل** در یک سال مالیاتی به شرط این که اگر دریافت کننده **موسسه درمانی یا پزشک مقیم ایران** باشد دریافت وجه را **گواهی نماید** و چنانچه به تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به علت فقدان امکانات لازم معالجه در خارج از ایران صورت گرفته است پرداخت هزینه مزبور به **گواهی مقامات رسمی دولت جمهوری اسلامی ایران** در کشور محل معالجه یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده باشد، همچنین **حق بیمه پرداختی هر شخص حقیقی به موسسات بیمه ایرانی بابت انواع بیمه‌های عمر و زندگی و بیمه‌های درمانی از درآمد مشمول مالیات مودی کسر می‌گردد.**
- در مورد **معلولان و بیماران خاص و صعب‌العلاج** علاوه بر هزینه‌های مذکور **هزینه مراقبت و توانبخشی** آنان نیز قابل کسر از درآمد مشمول مالیات معلول یا بیمار یا شخصی که تکفل او را عهده دار است می‌باشد



ادارات کل امور مالیاتی

باسلام

«فهرست مصادیق خدمات بیمه‌های زندگی و درمان» موضوع جزء (۸) بند (ب) ماده (۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۴۰۰ که طی نامه شماره ۱۴۰۱/۱۰۰/۱۱۱۵۶۰ مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۱۹ رئیس کل محترم بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام شده است، به شرح زیر برای اجرا ارسال می‌شود. لازم به ذکر است فهرست معافیت‌های مقرر در بندهای (الف) و (ب) ماده (۹) قانون یاد شده، در تارنمای سازمان امور مالیاتی به آدرس www.intamedia.ir بارگذاری شده و در دسترس عموم قرار دارد.

ردیف	خدمات
۱	بیمه‌های خطر فوت
۲	بیمه‌های به شرط حیات
۳	بیمه‌های مختلط شامل: بیمه‌های مختلط خطر فوت و تشکیل سرمایه بیمه‌های مختلط خطر فوت و مدیریت سرمایه بیمه‌های مختلط خطر فوت و به شرط حیات
۴	بیمه‌های مستمري
۵	پوشش تکمیلی پرداخت سرمایه با مستمري اضافی در صورت فوت یا نقض عضو ناشی از حادثه
۶	پوشش تکمیلی پرداخت سرمایه و یا معافیت از پرداخت حق بیمه در صورت از کارافتادگی دائم (اعم از کلی یا جزئی) به هر علت
۷	پوشش تکمیلی پرداخت بخشی از سرمایه فوت در صورت ابتلا به بیماری‌های خاص و جبران هزینه‌های پزشکی
۸	درمان: - انفرادی - خانواده - گروهی
۹	درمان مسافران ورودی به ایران
۱۰	درمان مسافران اعزام به خارج از کشور
۱۱	بیمه بیماری‌های احتمالی اتباع خارجی مقیم کشور

بخشنامه شماره 200/98/44 مورخ 1398/5/14

1) حق بیمه های پرداختی بابت بیمه درمان و انواع بیمه های عمر و زندگی شخص حقوق بگیر و افراد تحت تکفل موضوع ماده 137 ق م م ، با ارائه اسناد و مدارک از درآمد مشمول مالیات حقوق آنها قابل کسر می باشد.

پرداخت کنندگان حقوق می توانند با کسر سهم حق بیمه درمان و انواع بیمه های عمر و زندگی پرداختی از درآمد مشمول مالیات حقوق بگیران و قید میزان آن در فهرست های حقوق تسلیمی به اداره امور مالیاتی ذیربط، مالیات متعلق را محاسبه و پرداخت نمایند.

2) مرجع اقدام درخصوص احتساب و کسر هزینه های مذکور در ماده یاد شده، همچنین حق بیمه انواع بیمه های عمر و زندگی و بیمه درمانی تکمیلی که حقوق بگیر **شخصاً** نسبت به انعقاد قرارداد و پرداخت حق بیمه اقدام می نماید از درآمد مشمول مالیات حقوق بگیران، **اداره امور مالیاتی دریافت کننده مالیات بر درآمد حقوق آنان** خواهد بود و **حقوق بگیران** می توانند پس از پایان سال انجام هزینه با ارائه گواهی و اسناد و مدارک تایید شده مربوط به هزینه های مذکور در یک سال مالیاتی از اداره امور مالیاتی دریافت کننده مالیات حقوق، استفاده از تسهیلات مقرر در ماده 137 را درخواست نمایند.

3- کسر هزینه ها، حق بیمه انواع بیمه های عمر و زندگی و بیمه های درمانی مذکور در ماده یاد شده **از مودیان فصل مالیات بر درآمد مشاغل و سایر منابع مالیاتی** که مالیات آنان به صورت سالانه محاسبه می شود به **عهده اداره امور مالیاتی محل تسلیم اظهارنامه** منبع مالیاتی مربوط خواهد بود، که در این صورت متقاضیان می توانند اسناد و مدارک مربوط به موارد مزبور را پس از پایان سال انجام هزینه تحویل اداره امور مالیاتی موصوف نمایند.

تذکر 1: **حق بیمه انواع بیمه ها عمر و زندگی بابت افراد تحت تکفل مشمول مقررات این ماده نخواهد بود**

(رای دیوان حذف شد 200/1400/63)

تذکر 2: لازم به ذکر است در صورتی که ضمن رسیدگی به درخواست استفاده از تسهیلات این ماده از **طرف حقوق بگیران** در اجرای بند 2 فوق، ... درخصوص **سایر اشخاص حقیقی**، مالیاتی قابل استرداد باشد، اضافه پرداختی مالیات در اجرای مواد 242 و 243 قانون مالیات های مستقیم حسب مورد مسترد خواهد شد

جرایم مالیات بر حقوق

ماده 199

2/5 % به ازای هر ماه تاخیر
از سررسید

عدم پرداخت به موقع
معادل 10 % مالیات حقوق
پرداختنی

ماده 197

عدم تسلیم لیست حقوق
در موعد مقرر یا **خلاف واقع**
2 % حقوق پرداختی

رودی که بیاسود زمینش بخورد زود دریا شود آن رود که پیوسته روان است

پیروز و موفق باشید
مهران مرشد - فروردین ماه 1404