

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جزوه حسابدار حقوق و دستمزد

تهیه کننده: شیرین ناظری

فصل اول: حقوق و دستمزد کارگران تولیدی



سیستم حقوق و دستمزد:

به مجموعه اجزاء به هم پیوسته در داخل یک مؤسسه که داده‌های مربوط به سهم نیروی کار را در تولید محصولات یا ارائه خدمات به صورت اطلاعات حقوق و دستمزد تبدیل می‌نماید، یک سیستم حقوق و دستمزد گفته می‌شود.

ویژگی‌های سیستم حقوق و دستمزد:

به طور کلی سیستم حقوق و دستمزد باید به گونه‌ای طراحی شود که اطلاعات لازم را به سرعت گردآوری، کسورات لازم را محاسبه و رقم خالص قابل پرداخت به هر یک از کارکنان را محاسبه نموده و همچنین از ویژگی‌های زیر برخوردار باشد:

- برای امرار معاش کافی باشد؛

- ایجاد انگیزه نماید؛

- اقتصادی و مؤثر باشد؛

- منصفانه و عادلانه باشد؛

- سازمان را قادر سازد با سازمان‌های دیگر رقابت کند؛

- منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند.

عوامل مؤثر در طراحی سیستم حقوق و دستمزد:

ارزش نسبی مشاغل مختلف در سازمان، ارزش نسبی کارکنان، سطح حقوق و دستمزدهای رایج در صنعت، نقش اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری و اوضاع اقتصادی کشور.

اجزاء و عناصر سیستم حقوق و دستمزد کدام‌اند؟

- دایره کارگزینی؛

- دایره ثبت ورود و خروج پرسنل؛

- دایره حسابداری حقوق و دستمزد.

وظیفه دایره کارگزینی چیست؟ واحد کارگزینی در هر مؤسسه وظیفه تهیه و تدوین دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های استخدامی پرسنل با رعایت و مد نظر قرار دادن قوانین کار و امور اجتماعی و سایر قوانین را بر عهده دارد و از طرفی وظایف دیگری در ارتباط با پرسنل همچون آموزش، نحوه استفاده از مرخصی و تعیین شرح وظایف، نقل و انتقال پرسنل به سایر بخش‌های مؤسسه و موارد مشابه را بر عهده دارد.

وظیفه دایره ثبت ورود و خروج پرسنل چیست؟ وظیفه این بخش جمع‌آوری اطلاعات مربوط به زمان انجام کار پرسنل و در واقع حضور و غیاب هر یک از کارکنان در مؤسسات و واحدها می‌باشد که به طرق و روش‌های خاصی این کار صورت می‌پذیرد.

وظیفه دایره حسابداری حقوق و دستمزد چیست؟ این دایره وظیفه تهیه و تنظیم لیست حقوق و دستمزد و تعیین مبلغ ناخالص و خالص حقوق و دستمزد قابل پرداخت به هر یک از پرسنل را بر عهده دارد. در واقع اسناد و مدارک حقوق و دستمزد هر یک از پرسنل و کارکنان در این دایره نگهداری می‌شود.

افرادی که برای استخدام وارد مؤسسه می‌شوند ابتدا در بخش کارگزینی مؤسسه اقدام به انعقاد قرارداد کار نموده و با توافق‌هایی در ارتباط با نحوه و شرایط کار و زمان و مدت و سایر مواردی که طبق قوانین کار مشخص شده، به عنوان یکی از پرسنل آن مؤسسه شروع به کار می‌نمایند. سپس اطلاعات توافق‌های کار شامل زمان و مدت کار، میزان حقوق و دستمزد و نرخ دستمزد و سایر موارد در اختیار واحد حسابداری حقوق و دستمزد قرار می‌گیرد و از طرف دیگر فرد مذکور پس از کار در مؤسسه واحد ثبت ورود و خروج اطلاعات مدت زمان کار ایشان را در طی مدت کار را ثبت می‌نماید که معمولاً پس از یک ماه کارکرد، زمان ورود و خروج در اختیار واحد حسابداری قرار می‌گیرد. واحد حسابداری پس از محاسبه مدت کارکرد فرد مورد نظر با لحاظ قرارداد و شرایط قانون کار، حقوق و دستمزد متعلقه پرسنل مذکور و کسورات قانونی ایشان را تعیین و اقدام به ثبت در حساب‌ها می‌نماید.

مشمولان قانون کار: شامل کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنها، کارآموزان و کارگاه‌ها می‌باشند.

قرارداد کار چیست؟ قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق-السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

شرایط لازم برای صحت قرارداد کار:

- مشروعیت مورد قرارداد؛
- معین بودن موضوع قرارداد؛
- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

چه مواردی در قرارداد کار ذکر میشود؟

- مشخصات دقیق طرفین؛
- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال داشته باشد؛
- حقوق یا مزد مبنا؛
- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها؛
- محل انجام کار؛
- تاریخ انعقاد قرارداد؛
- مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد؛
- مواردی دیگر که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب می‌نماید.

راه‌های خاتمه قرارداد کار:

- فوت، استعفا، بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگر؛
- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است؛
- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

حقوق یا مزد مبنا چیست؟ حقوقی که با رعایت قانون کار برای کارگران رسمی و یا به وسیله‌ی عقد قرارداد که مخالف قانون کار نباشد، (برای کارگران قراردادی) برای انجام یک ساعت کار یا تولید یک واحد محصول تعیین و به صورت ساعتی، روزانه، هفتگی و معمولاً ماهانه پرداخت می‌شوند را حقوق یا مزد مبنا می‌گویند.

کارمزد: اگر مزد کارگر بر اساس تعداد تولید و بدون در نظر گرفتن ساعت کارکرد (پارچه‌کاری) پرداخت شود، اصطلاحاً به آن کارمزد گویند.

دستمزد: بهایی که در برابر استفاده از نیروی انسانی پرداخت می‌شود هزینه کار یا دستمزد نامیده می‌شود.

حق السعی: تمام دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، هزینه‌های مسکن، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، کمک عائله‌مندی و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

مزد: عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

منظور از مزایای مستمر و غیر مستمر چیست؟ شاغل علاوه بر مزد مبنا یا حقوق اصلی، مبلغی دیگر را (نقدی یا غیرنقدی)، به عنوان مزایا دریافت می‌کند. بنابراین دریافت هرگونه وجه نقد یا غیرنقد علاوه بر مزد اصلی، مزایای شغلی است. نمونه بارز این مزایا حق مسکن، خواروبار، حق جذب و سایر موارد مشابه می‌باشد. این مزایا می‌توانند مستمر یا غیرمستمر باشند. مزایای مستمر مزایایی می‌باشند که هر ماهه کلرگر دریافت می‌کند و مزایایی که دائمی نمی‌باشند و با توجه به شرایط، کارگر دریافت می‌کند را مزایای غیرمستمر می‌نامند. از جمله مزایای غیرمستمر، حق مأموریت، پاداش و ... می‌باشد.

تفاوت حقوق و دستمزد:

- منظور از دستمزد، مبلغی است که بر مبنای ساعت، روزانه، هفتگی، ماهانه یا به شکل پارچه‌کاری و بر مبنای تولید به کارکنان تولیدی پرداخت می‌شود که متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارگران است.

- منظور از حقوق، پرداخت مبلغی ثابت است که به طور منظم و در فواصل زمانی معین و در ازای خدمات مدیریت یا کارهای دفتری به کارکنان پرداخت می‌گردد، که متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارکنان است.

کارگر کیست؟ کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

کارفرما کیست؟ کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر(بیمه شده) به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند.

کارگاه: محلی است که به دستور کارفرما یا نماینده‌ی او در مقابل دریافت دستمزد در آن جا کار می کند.

تعریف کار: کوششی است فکری یا دستی که صرف ساخت و فروش محصولات یا ارائه محصولات می شود.

مدت کار: بر اساس ماده ۵۱ قانون کار، ساعت کار عادی مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. ساعت کار کارگران نباید از ۸ ساعت در شبانه‌وز تجاوز نماید. در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعت کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

کارهای سخت و زیان آور، به کارهایی اطلاق می شود که در اثر اشتغال، تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی(جسمی و روانی) کارگر در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن است.

کار روز: کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ شب می باشد.

کار شب(شب کاری): کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد. طبق قانون، ارجاع کار اضافی به کارگرانی که شبانه(کارشب) یا کارهای خطرناک و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است.

کار مختلط: کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط، به ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود، ۳۵٪ فوق العاده شب کاری تعلق می گیرد.

کار نوبتی: کاری که در طول ماه گردش داشته باشد به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع شود. چنانچه نوبت کار یک کارگر در صبح و عصر واقع شود، فوق العاده نوبت کاری وی ۱۰٪، نوبت کار صبح و عصر و شب ۱۵٪ و نوبت کار صبح و شب یا عصر و شب ۲۲/۵٪ خواهد بود.

زمان عادی انجام کار: عبارت از مدت زمانی است که طبق روال عادی برای انجام کار لازم است.

زمان استاندارد انجام کار: عبارتست از میزان کار مورد انتظار از هر کارگر در زمان معین. زمان استاندارد، از طریق زمان سنجی حرکات لازم برای تولید و با در نظر گرفتن اوقات استراحت، توقف و تأخیرات احتمالی به دست می آید.

ساعات کار عادی: مدت زمانی است که کارگر، نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد.

ساعت کار عادی روزانه ۸ ساعت، ساعت کار هفتگی ۴۴ ساعت، ساعت کار چهار هفته ۱۷۶ ساعت، ساعت کار عادی در ماه‌های ۳۰ روزه (مهر، آبان، آذر، دی، بهمن و اسفند در سال‌های کبیسه) ۱۹۲ ساعت و ساعات کار عادی در ماه‌های ۳۱ روزه (فروردین، اردیبهشت، خرداد، تیر، مرداد و شهریور) ۲۰۰ ساعت می‌باشد.

اضافه کاری: انجام کار بیش از ساعات تعیین شده در قانون کار را اضافه کاری می‌گویند.

اضافه کاری چه شرایطی دارد؟

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز خواهد بود:

- موافقت کارگر؛

- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی؛

- ساعت اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین؛

- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. کارگرانی که به هر عنوان در ایام تعطیل (جمعه یا تعطیلات رسمی) کار کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل، ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند نمود.

برای ثبت دستمزد، مبلغ دستمزد عادی به بدهکار حساب کالای در جریان ساخت و فوق‌العاده‌ها به حساب کنترل سربار ساخت بدهکار می‌شوند. همچنین به ازای دستمزد استحقاقی، حساب کنترل حقوق و دستمزد بستانکار می‌شود. محاسبه زمان کار انجام شده جهت پرداخت دستمزد، به استناد کارت ساعت می‌باشد. حضور هریک از پرسنل در محل کار و ساعت شروع و پایان کار آن‌ها، توسط کارت ساعت نشان داده می‌شود.

مثال ۱: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۴,۰۰۰ ریال می‌باشد. چنانچه این کارگر در یک هفته‌ی گذشته ۵۰ ساعت کار کرده باشد، مطلوبست محاسبه و ثبت دستمزد استحقاقی وی.

دستمزد عادی $۲۰۰,۰۰۰ = ۴,۰۰۰ \times ۵۰$ ساعت اضافه کار $۶ = ۴۴ - ۵۰$

دستمزد استحقاقی $۲۰۹,۶۰۰ = ۲۰۰,۰۰۰ + ۹,۶۰۰$ فوق‌العاده اضافه کار $۹,۶۰۰ = ۴,۰۰۰ \times ۶$

کالای در جریان ساخت ۲۰۰,۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۹,۶۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۲۰۹,۶۰۰

مثال ۲: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۵,۰۰۰ ریال می‌باشد. ایشان طی چهار هفته گذشته ۲۰۰ ساعت کار انجام داده است. مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی و ثبت آن.

$$\text{دستمزد عادی} = 200 \times 5,000 = 1,000,000$$

$$\text{ساعت اضافه کار} = 24 = 176 - 200$$

$$\text{دستمزد استحقاقی} = 1,000,000 + 48,000 = 1,048,000$$

$$\text{فوق العاده اضافه کار} = 48,000 = 24 \times 5,000 \times 40\%$$

کالای در جریان ساخت ۱,۰۰۰,۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۴۸,۰۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۱,۰۴۸,۰۰۰

مثال ۳: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۳,۵۰۰ ریال می‌باشد. ایشان طی یک هفته گذشته ۴۴ ساعت کار کرده است که ۸ ساعت از آن در ساعات بین ۲۲ تا ۶ صبح بوده است. مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی وی.

$$\text{فوق العاده شب کاری} = 9,800 = 3,500 \times 8 \times 35\%$$

$$\text{دستمزد عادی} = 154,000 = 44 \times 3,500$$

$$\text{دستمزد استحقاقی} = 163,800 = 154,000 + 9,800$$

کالای در جریان ساخت ۱۵۴,۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۹,۸۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۱۶۳,۸۰۰

مثال ۴: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۷,۰۰۰ ریال می‌باشد. ایشان طی یک هفته گذشته ۵۴ ساعت کار انجام داده است. ایشان ۸ ساعت از کار عادی خود را در روز جمعه انجام داده است. همچنین ۴ ساعت از کار عادی وی بین ساعات ۲۲ تا ۶ صبح انجام شده است. مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی وی.

$$\text{دستمزد عادی} = 378,000 = 54 \times 7,000$$

$$\text{ساعات اضافه کار} = 10 = 54 - 44$$

$$\text{فوق العاده روز جمعه} = 22,400 = 8 \times 7,000 \times 40\%$$

$$\text{فوق العاده شب کاری} = 9,800 = 4 \times 7,000 \times 35\%$$

$$28,000 = 10 \times 7,000 \times 40\%$$

فوق العاده اضافه کار

$$\text{دستمزد استحقاقی} = 438,200 = 378,000 + 9,800 + 22,400 + 28,000$$

کالای در جریان ساخت ۳۷۸،۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۶۰،۲۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۴۳۸،۲۰۰

مثال ۵: آقای احمدی کارگر نوبت کار شرکت تولیدی می باشد. نرخ دستمزد ساعتی ایشان ۵،۰۰۰ ریال می باشد. ایشان نوبت کار صبح و عصر هستند. مطلوبست محاسبه ی دستمزد استحقاقی یک هفته وی.

فوق العاده نوبت کاری $۲۲،۰۰۰ = ۱۰\% \times ۴۴ \times ۵،۰۰۰$ دستمزد عادی $۲۲۰،۰۰۰ = ۴۴ \times ۵،۰۰۰$

دستمزد استحقاقی $۲۲۰،۰۰۰ + ۲۲،۰۰۰ = ۲۴۲،۰۰۰$

کالای در جریان ساخت ۲۲۰،۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۲۲،۰۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۲۴۲،۰۰۰

مثال ۶: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۲،۶۰۰ می باشد. چنانچه ایشان غیرنوبت کار بوده و طی دو هفته گذشته ۱۰۰ ساعت کار انجام داده باشد، همچنین ۶ ساعت از کار عادی خود را بین ساعات ۲۲ تا ۶ صبح انجام داده و ۴ ساعت از کار عادی در روز جمعه انجام شده باشد، مطلوبست محاسبه دستمزد استحقاقی وی.

دستمزد عادی $۲۶۰،۰۰۰ = ۱۰۰ \times ۲،۶۰۰$ ساعات اضافه کار $۱۲ = ۸۸ - ۱۰۰$

فوق العاده روز جمعه $۴،۱۶۰ = ۴۰\% \times ۲،۶۰۰ \times ۴$ فوق العاده شب کاری $۵،۴۶۰ = ۳۵\% \times ۲،۶۰۰ \times ۶$

فوق العاده اضافه کار $۱۲،۴۸۰ = ۴۰\% \times ۲،۶۰۰ \times ۱۲$

دستمزد استحقاقی $۲۶۰،۰۰۰ + ۵،۴۶۰ + ۴،۱۶۰ + ۱۲،۴۸۰ = ۲۸۲،۱۰۰$

کالای در جریان ساخت ۲۶۰،۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۲۲،۱۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۲۸۲،۱۰۰

مثال ۷: آقای حبیبی در تیر ماه ۲۱۵ ساعت کار انجام داده است، ۱۸ ساعت از کار عادی وی بین ساعات ۲۲ تا ۶ صبح روز بعد بوده است. چنانچه نرخ دستمزد ساعتی کارگر ۴۵,۰۰۰ ریال باشد و کارگر غیرنوبت کار باشد، مطلوبست: محاسبه دستمزد استحقاقی و ثبت آن.

دستمزد عادی ساعات $215 \times 45,000 = 9,675,000$ ساعات اضافه کار $215 - 200 = 15$

فوق العاده اضافه کار $15 \times 45,000 \times 40\% = 270,000$ فوق العاده شب کاری $18 \times 45,000 \times 35\% = 283,500$

دستمزد استحقاقی $283,500 + 270,000 + 9,675,000 = 10,228,500$

کالای در جریان ساخت ۹,۶۷۵,۰۰۰

کنترل سربار ساخت ۵۵۳,۵۰۰

کنترل حقوق و دستمزد ۱۰,۲۲۸,۵۰۰

حداقل دستمزد: حداقل دستمزد، پایین ترین سطح دستمزدی است که بر اساس قانون یا مذاکره و گفتگوهای سه جانبه دولت، کارفرمایان و کارگران به نیروی کار در اقتصاد و یا بخش های مختلف آن تعلق می گیرد.

معیارهای کلی تعیین حداقل دستمزد:

- سطح عمومی دستمزدها در کشور؛

- استانداردهای نسبی زندگی سایر گروه های اجتماعی؛

- نیازهای کارگران و خانواده های آنها؛

- هزینه زندگی و تغییرات ناشی از آن؛

- مزایای تأمین اجتماعی؛

- عوامل اقتصادی شامل ضرورت های توسعه اقتصادی، سطح بهره روی و سطح بهره وری و سطح اشتغال.

تعطیلات و مرخصی‌ها:

- طبق قانون کار، روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. کارگرانی که به هر عنوان در روز جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه، ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

مثال: آقای کیانی با نرخ دستمزد ساعتی ۲۰،۰۰۰ ریال در کارگاهی مشغول به کار می‌باشد. چنانچه روز تعطیل این کارگاه به جای جمعه، روز دوشنبه باشد و ایشان طی هفته گذشته ۴۴ ساعت کار کرده باشد، مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی.

$$20,000 \times 44 = 880,000 \quad \text{دستمزد عادی}$$

$$20,000 \times 8 \times \% 40 = 64,000 \quad \text{فوق العاده روز جمعه}$$

$$880,000 + 64,000 = 944,000 \quad \text{دستمزد استحقاقی}$$

- طبق قانون کار در ایام تعطیلات رسمی مانند جمعه، عید نوروز، عید مبعث و ... بایستی مزد کارگران به طور کامل به آنان پرداخت شود. در ضمن مزد تعطیلات رسمی جزء هزینه‌های سربار است.

مثال: نرخ دستمزد ساعتی آقای اکبری ۱۵،۰۰۰ ریال می‌باشد. چنانچه در هفته گذشته روز سه‌شنبه عید مبعث و تعطیل بوده باشد و ایشان هیچ‌گونه اضافه کاری نداشته باشد، مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی هفته گذشته-ی ایشان.

$$15,000 \times 44 = 660,000 \quad \text{دستمزد استحقاقی}$$

- چنانچه با توافق به عمل آمده، در کارگاهی روزی غیر از جمعه تعطیل توافقی اعلام شود، در صورت برخورد تعطیلات رسمی با تعطیل توافقی، از آن‌جا که کارگران کار روز تعطیل را در روزهای دیگر انجام داده‌اند، از این رو استحقاق دریافت ۸ ساعت اضافه کاری را خواهند داشت.

- کارگاه‌هایی که به انجام ۵ روز کار، ۴۴ ساعت کار قانونی خود را انجام می‌دهند (این کارگاه‌ها از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند) مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

مثال ۸: آقای رضایی با نرخ دستمزد ساعتی ۲۲،۰۰۰ ریال در کارگاهی مشغول به کار می‌باشد. چنانچه روز تعطیل توافقی این کارگاه به جای جمعه، روز دوشنبه باشد و دوشنبه تعطیل رسمی بوده باشد، مطلوبست محاسبه‌ی دستمزد استحقاقی.

$$22,000 \times 44 = 968,000$$

دستمزد عادی

$$22,000 \times 8 \times \% 140 = 246,400$$

*دستمزد عادی و فوق العاده اضافه کار روز دوشنبه

$$22,000 \times 8 \times \% 40 = 70,400$$

فوق العاده روز جمعه

$$968,000 + 246,400 + 70,400 = 1,284,800$$

دستمزد استحقاقی

مثال ۹: با توجه به اطلاعات داده شده دستمزد استحقاقی خانم نوابی را محاسبه کنید.

دستمزد ساعتی ۱۱۵,۰۰۰ ریال - کارکرد هفته ۴۴ ساعت - ایام تعطیل کارگاه دو روز در هفته (روز پنجشنبه تعطیل توافقی) - این هفته روز پنجشنبه تعطیل رسمی بوده است.

$$44 - 8 = 36$$

ساعات کار عادی هفته با یک روز تعطیل رسمی

$$44 - 36 = 8$$

ساعات اضافه کار ۸

$$115,000 \times 44 = 5,060,000$$

دستمزد عادی هفته

$$115,000 \times 8 \times \% 140 = 1,288,000$$

*دستمزد عادی و فوق العاده اضافه کار روز پنجشنبه

$$5,060,000 + 1,288,000 = 6,348,000$$

دستمزد استحقاقی

مرخصی استحقاقی:

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه یک ماه است، سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود. همچنین مرخصی کمتر از یک روز کار (مرخصی ساعتی)، جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، پنج هفته می‌باشد.

- طبق قانون کار، کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

- کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

(۱) ازدواج دائم (۲) فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن، ۶ ماه و مدت شیردهی تا ۲۴ ماه می‌باشد.

مثال ۱۰: میزان مرخصی استحقاقی یک کارگر که نیمی از سال را کار کرده است، چند روز می‌باشد؟

۱۵ روز با احتساب دو روز جمعه مرخصی روز جمعه $4 \div 2 = 2$ مرخصی روزهای عادی $13 = 2 \div (4 - 30)$

عیدی و پاداش:

عیدی و پاداش کارگران در پایان هر سال بر مبنای حقوق و دستمزد توسط هیأت دولت تعیین می‌گردد. کلیه کارفرمایان مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار، معادل ۶۰ روز آخرین مزد (دو ماه)، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. بنابراین عیدی کارگران برای یک سال عبارتست از دو تا سه برابر حداقل دستمزد همان سال.

- مبلغ پرداختی بابت عیدی و پاداش به کارکنانی که کمتر از یک سال کار کرده‌اند، به مأخذ شصت روز مزد، به نسبت ایام کارکرد به کل سال محاسبه می‌شود.

مثال ۱۱: چنانچه حداقل دستمزد ماهیانه سال ۹۳ مبلغ ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، مطلوبست محاسبه‌ی:

الف) حداقل عیدی قابل پرداخت به کارگرانی که به طور کامل فعالیت کرده‌اند. $6,000,000 \times 2 = 12,000,000$

ب) حداکثر عیدی قابل پرداخت به کارگرانی که به طور کامل فعالیت کرده‌اند. $6,000,000 \times 3 = 18,000,000$

ج) حداقل عیدی کارگری از اول آذرماه شروع به کار کرده باشد. $6,000,000 \times 2 \times \frac{4}{12} = 4,000,000$

حق اولاد به ازای هر فرزند در سال ۹۳ مبلغ ۶۰۸,۸۸۰ ریال می‌باشد. حق عائله‌مندی در بخش خصوصی همان حق اولاد است. طبق قانون کار، حق اولاد تنها به ۲ فرزند خانوار تعلق می‌گیرد و در صورتی که کارگران دارای فرزندان بیشتری باشند، دیگر حقوق جدیدی به آنها پرداخت نمی‌شود. به صورت کلی، با افزایش حداقل دستمزد سالیانه، به حق اولاد افراد نیز افزوده می‌شود.

مأموریت: مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارمند برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید. فوق‌العاده مأموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آن‌ها را تأمین نماید.

فوق العاده مأموریت در موارد زیر تعلق می‌گیرد:

- محول شدن وظیفه موقت به مستخدم غیر از وظیفه اصلی که در پست ثابت سازمانی خود دارد؛
- اعزام مستخدم به طور موقت به دیگر مؤسسات معلوم؛
- اعزام مستخدم برای طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی.

حسابدار حقوق و دستمزد



سوالات تستی:

- ۱- به مجموعه اجزاء به هم پیوسته در داخل یک مؤسسه که داده‌های مربوط به سهم نیروی کار را در تولید محصولات یا ارائه خدمات به صورت اطلاعات حقوق و دستمزد تبدیل می‌نماید، یک گفته می‌شود.
- الف) تبدیل کننده (ب) بنگاه (ج) سیستم حقوق و دستمزد (د) تولیدی
- ۲- ساعت ورود و خروج کارکنان به محل کارخانه توسط کارت مشخص می‌گردد.
- الف) کارت ساعت (ب) کارت حضور و غیاب (ج) کارت اوقات کار (د) موارد الف و ب
- ۳- محاسبه‌ی حقوق و دستمزد وظیفه‌ی کدام دایره می‌باشد؟
- الف) حسابداری صنعتی (ب) حقوق و دستمزد (ج) کارگزینی (د) برنامه‌ریزی تولید
- ۴- کدام یک از موارد زیر جزء وظایف دایره کارگزینی می‌باشد؟
- الف) طبقه‌بندی مشاغل (ب) تهیه‌ی آیین‌نامه‌های استخدامی (ج) تنظیم برنامه‌های آموزشی (د) همه موارد
- ۵- کدام یک جزء وظایف دایره حقوق و دستمزد نمی‌باشد؟
- الف) طبقه‌بندی و تخصیص هزینه حقوق و دستمزد (ب) تهیه لیست حقوق و دستمزد و چک‌ها (ج) تهیه مدارک مربوط به دریافت‌های کارکنان (د) تعیین نرخ دستمزد
- ۶- قراردادی کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام دهد می‌گویند.
- الف) قرارداد کار (ب) توافق (ج) کار موقت (د) قرارداد آزمایشی
- ۷- بهایی که در برابر استفاده از نیروی انسانی پرداخت می‌شود نامیده می‌شود.
- الف) حقوق (ب) بهای اولیه (ج) دستمزد (د) بهای تولید
- ۸- کدام گزینه از عوامل مؤثر در طراحی سیستم حقوق و دستمزد است؟
- الف) سطح حقوق و دستمزد کارکنان دولت (ب) ارزش نسبی مشاغل مختلف در سازمان (ج) ارزش نسبی کارگاه (د) اوضاع فرهنگی کشور

۹- کدام گزینه از ویژگی‌های سیستم حقوق و دستمزد نیست؟

الف) برای امرار معاش کافی باشد؛ (ب) ایجاد انگیزه نماید؛

ج) اقتصادی و مؤثر باشد؛ (د) شرایط سازمان را از نظر نقدینگی بهبود سازد.

۱۰- تمام دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی و نظایر آن‌ها را دریافت می‌کند می‌نامند.

الف) حق‌السعی (ب) مزد ساعتی (ج) کارمزد (د) کارمزد ساعتی

۱۱- وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود را چه می‌گویند؟

الف) حق‌السعی (ب) مزد (ج) کارمزد (د) کارمزد ساعتی

۱۲- چنانچه مزد بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، این نوع مزد را چه گویند؟

الف) مزد ساعتی (ب) کارمزد ساعتی (ج) کارمزد (د) مزد ثابت

۱۳- ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ساعت تجاوز نماید.

الف) ۶ ساعت (ب) ۸ ساعت (ج) ۱۰ ساعت (د) ۱۲ ساعت

۱۴- به کاری که قسمتی از آن در روز و قسمتی در شب انجام شود، چه نوع کاری می‌گویند؟

الف) کار اضافه (ب) نوبت کاری (ج) کارمختلط (د) کار عادی

۱۵- طبق قانون کار، حداکثر فرزندانی که حق اولاد به آن‌ها تعلق می‌گیرد، چند فرزند است؟

الف) یک (ب) دو (ج) سه (د) چهار

۱۶- کاری که در طول ماه گردش داشته باشد را می‌گویند.

الف) کار اضافه (ب) نوبت کاری (ج) کارمختلط (د) کار عادی

۱۷- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارهای شبانه یا خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند، است.

الف) لازم (ب) ممنوع (ج) بلامانع (د) کافی

۱۸- درصد مربوط به نوبت کاری صبح و عصر، عصر و شب، صبح و عصر و شب و یا صبح و شب به ترتیب (از راست به چپ) کدام گزینه است؟

الف) ۱۰٪ - ۲۲/۵٪ - ۱۰٪ - ۱۵٪ (ب) ۱۰٪ - ۲۲/۵٪ - ۱۵٪ - ۲۲/۵٪

ج) ۲۲/۵٪ - ۱۵٪ - ۱۰٪ - ۲۲/۵٪

د) ۱۵٪ - ۲۲/۵٪ - ۱۰٪ - ۲۲/۵٪

۱۹- انجام کار بیش از ساعات تعیین شده در قانون کار چه نام دارد؟

الف) کار مختلط (ب) کار متناوب (ج) اضافه کاری (د) نوبت کاری

۲۰- مدت زمانی که کارگر نیرو و یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد را گویند.

الف) ساعات استاندارد کار (ب) ساعات عادی کار (ج) ساعت اضافه کاری (د) ساعت کار

۲۱- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ساعت در روز و ساعت در هفته تجاوز نماید. (از راست به چپ)

الف) ۸ - ۴۴ (ب) ۶ - ۴۴ (ج) ۶ - ۳۶ (د) ۸ - ۳۶

۲۲- کدام یک از گزینه های زیر، از شرایط قرارداد کار نمی باشد؟

الف) محل انجام کار (ب) تعداد فرزندان (ج) تاریخ انعقاد قرارداد (د) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

۲۳- کدام گزینه از مصادیق تعریف مأموریت می باشد؟

الف) محول شدن وظیفه ای موقت به مستخدم غیر از وظیفه ای اصلی که در پست سازمانی خود دارد.

ب) اعزام مستخدم به طور موقت به دیگر مؤسسات معلوم.

ج) اعزام مستخدم برای طی دوره های آموزشی یا کارآموزی.

د) همه ی موارد.

۲۴- امور مربوط به ترفیعات و مرخصی ها از وظایف کدام دایره است؟

الف) کارگزینی (ب) ثبت اوقات کار

ج) زمان سنجی (د) حسابداری بهای تمام شده

۲۵- کدام گزینه از وظایف واحد کارگزینی یک مؤسسه نمی باشد؟

الف) توافق شرایط کار (ب) نقل و انتقال پرسنل (ج) تعیین شرح وظایف (د) محاسبه ی حقوق و دستمزد

۲۶- وظیفه تهیه و تدوین، اصلاح دستورالعمل ها، آیین نامه ها و فرم های استخدامی به عهده کدام دایره می باشد؟

الف) کارگزینی (ب) ثبت ورود و خروج (ج) دایره حسابداری حقوق و دستمزد (د) دایره تدارکات

۲۷- کدام یک از گزینه‌های زیر، از دلایل خاتمه قرارداد کار نمی‌باشد؟

الف) فوت کارگر (ب) خدمات نظام وظیفه کارگر (ج) استعفای کارگر (د) بازنشستگی کارگر

۲۸- کدام گزینه از اجزاء و عناصر سیستم حقوق و دستمزد نمی‌باشد؟

الف) دایره کارگزینی (ب) دایره تدارکات (ج) دایره ثبت ورود و خروج پرسنل (د) دایره حسابداری حقوق و دستمزد

۲۹- مرخصی استحقاقی سالانه‌ی کارگران برای کارهای عادی چند روز است؟

الف) بدون احتساب چهار روز جمعه یک ماه (ب) با احتساب چهار روز جمعه یک ماه

ج) بدون احتساب جمعه‌ها پنج هفته (د) با احتساب جمعه‌ها پنج هفته

۳۰- مدت زمانی که طبق روال عادی برای انجام کار لازم است را می‌گویند.

الف) زمان عادی انجام کار (ب) زمان استاندارد انجام کار (ج) زمان کار انجام شده (د) هیچ کدام

۳۱- طبق قانون کار، میزان ساعات کار در ماه‌های ۳۱ روزه چند ساعت می‌باشد؟

الف) ۱۷۴ ساعت (ب) ۲۰۰ ساعت (ج) ۱۷۶ ساعت (د) ۱۹۲ ساعت

۳۲- کدام گزینه از شرایط اضافه‌کاری نمی‌باشد؟

الف) موافقت کارگر (ب) پرداخت ۴۰٪ فوق‌العاده اضافه‌کاری

ج) موافقت کارفرما (د) ساعات اضافه‌کاری بیش از ۴ ساعت نباشد.

۳۳- کدام گزینه از مواردی است که مشمول فوق‌العاده سختی کار نمی‌شود؟

الف) کارهای تحقیقاتی (ب) کار با بیماران روانی (ج) کار با اشعه و مواد شیمیایی (د) کار با مواد سمی و آتش‌زا

۳۴- پایین‌ترین سطح دستمزدی که بر اساس قانون یا مذاکرات و گفتگوهای سه‌جانبه دولت، کارفرمایان و کارگران، به نیروی کار، در اقتصاد و یا بخش‌هایی از اقتصاد، تعلق می‌گیرد، می‌گویند.

الف) حقوق پایه (ب) مزد نقدی (ج) حداقل حقوق (د) کارمزد

۳۵- کدام گزینه از ویژگی‌های سیستم حقوق و دستمزد می‌باشد؟

الف) شرایط سازمان را از نظر اقتصادی بهبود بخشد. (ب) بر روی عرضه و تقاضای کالا اثر نداشته باشد.

ج) بر میزان سود شرکت تأثیرگذار باشد. (د) برای امرار معاش کافی باشد.

۳۶- کدام گزینه، از مضمولان قانون کار نمی باشد؟

الف) کارگران (ب) کارفرمایان (ج) بازنشستگان (د) کارآموزان

۳۷- کارگر نوبت کار صبح و شب، چند درصد فوق العاده نوبت کاری دریافت می کند؟

الف) ۱۰٪ (ب) ۳۵٪ (ج) ۲۲/۵٪ (د) ۱۵٪

۳۸- فوق العاده شب کاری کارگران به کدام حساب بدهکار می شود؟

الف) کنترل سربار ساخت (ب) کالای در جریان ساخت

ج) کنترل حقوق و دستمزد (د) حقوق پرداختنی

۳۹- آقای احمدی کارگر نوبت کار عصر و شب است. چنانچه نرخ دستمزد ساعتی ۴۰,۰۰۰ ریال باشد و ایشان در یک هفته ۴۴ ساعت کار کرده باشد، دستمزد استحقاقی یک هفته‌ی وی چه مبلغی است؟

الف) ۱,۷۶۰,۰۰۰ ریال (ب) ۳۹۶,۰۰۰ ریال (ج) ۲,۱۵۶,۰۰۰ ریال (د) ۲,۶۱۵,۰۰۰ ریال

۴۰- با توجه به سؤال ۳۹، فوق العاده نوبت کاری آقای احمدی چه مبلغی است؟

الف) ۱,۷۶۰,۰۰۰ ریال (ب) ۳۹۶,۰۰۰ ریال (ج) ۲,۱۵۶,۰۰۰ ریال (د) ۲,۶۱۵,۰۰۰ ریال

۴۱- برای دریافت حق مأموریت، فاصله محل کار تا محل مأموریت باید حداقل چند کیلومتر باشد؟

الف) ۵۵ (ب) ۶۰ (ج) ۵۰ (د) ۴۵

۴۲- کارگران و کارکنان مشمول قانون کار، تا چند روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را می توانند ذخیره کنند؟

الف) ۲۷ (ب) ۲۰ (ج) ۱۸ (د) ۹

۴۳- ساعت عادی کار کارگرانی که در کارهای سخت و زیان آور مشغول هستند، در شبانه روز از ساعت نمی بایست تجاوز نماید.

الف) ۱۰ (ب) ۸ (ج) ۱۲ (د) ۶

۴۴- نرخ ساعتی دستمزد یک کارگر خط تولید ۲۵,۰۰۰ ریال است. اگر این کارگر در یک روز ۳ ساعت اضافه کاری داشته باشد، مبلغ فوق العاده اضافه کاری او چند ریال است؟

الف) ۲۶,۲۵۰ (ب) ۳۰,۰۰۰ (ج) ۷۵,۰۰۰ (د) ۱۰۵,۰۰۰

۴۵- کدام مورد جزو حقوق بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی نمی باشد؟

الف) دستمزد اوقات تلف شده (ب) بازنشستگی (ج) بیمه حوادث (د) دستمزد ایام بیماری

۴۶- کارگری طی یک هفته ۶۰ ساعت کار انجام داده است. اگر دستمزد ساعتی ۸۰۰۰ ریال باشد، دستمزد استحقاقی وی چند ریال است؟

الف) ۴۸۰،۰۰۰ (ب) ۴۰۳،۲۰۰ (ج) ۵۳۱،۲۰۰ (د) ۵۴۰،۰۰۰

۴۷- نرخ ساعتی دستمزد کارگری ۹۲۰۰ ریال و نوبت کار صبح و عصر می باشد. دستمزد وی طی چهار هفته چند ریال است؟

الف) ۱،۶۱۹،۲۰۰ (ب) ۱،۷۸۱،۱۲۰ (ج) ۱،۸۶۲،۰۸۰ (د) ۱،۹۸۳،۵۲۰

۴۸- کارگری طی دو هفته کار عادی خود، به قرار هفته ای ۸ ساعت شب کاری داشته است. اگر نرخ دستمزد ساعتی وی ۷،۸۵۰ ریال باشد، دستمزد استحقاقی وی چند ریال است؟

الف) ۷۳۴،۷۶۰ (ب) ۶۹۴،۳۰۰ (ج) ۱۶۹،۵۶۰ (د) ۶۹۰،۸۰۰

۴۹- با توجه به سؤال ۴۸، چه مبلغی به حساب کنترل سر بار ساخت بدهکار می شود؟

الف) ۷۳۴،۷۶۰ (ب) ۶۹۴،۳۰۰ (ج) ۴۳،۹۶۰ (د) ۶۹۰،۸۰۰

۵۰- کدام گزینه از شرایط قانونی اضافه کار نمی باشد؟

الف) ساعت کار اضافی به کارگران از ۴ ساعت در روز نباید تجاوز کند.

ب) پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت عادی.

ج) ساعت کار بیش از ۶ ساعت اضافه کار محسوب می شود.

د) موافقت کارگر مبنی بر انجام اضافه کار.

۵۱- کدام گزینه صحیح است؟

الف) کاری که از ساعت ۱۴ تا ۲۰ باشد کار روز است.

ب) کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ج) کار مختلط کاری است که بخشی از آن نوبتی و بخشی از آن در شب واقع می شود.

د) کاری که بخشی از آن در روز و بخشی در شب واقع شود، کار نوبتی است.

۵۲- اگر دستمزد عادی فردی هر ساعت ۵۰۰۰ ریال باشد، دستمزد هر ساعت شب کاری ایشان چند ریال خواهد بود؟

الف) ۵،۰۰۰ (ب) ۶،۷۵۰ (ج) ۱۰،۷۵۰ (د) ۵،۷۵۰

۵۳- زمان عادی انجام کار عبارت است از:

الف) میزان کار مورد نیاز و انتظار از هر کارگر در زمان معین.

ب) مدت زمانی که طبق روال عادی برای انجام کار مورد نیاز است.

ج) زمانی که برای انجام کار در یک مدت معین پرداخت یا تعهد می شود.

د) هیچکدام

۵۴- افرادی که در روز جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از روز تعطیل چند درصد اضافه بر مزد دریافت می کنند؟

الف) ۲۲/۵٪ (ب) ۱۰٪ (ج) ۴۰٪ (د) ۳۵٪

۵۵- نرخ دستمزد ساعتی کارگری آقای شادمانی، بر مبنای حقوق پایه ۱۲،۵۰۰ ریال است. چنانچه جمع کارکرد او در هفته ۶۴ ساعت باشد، فوق العاده اضافه کاری نامبرده در صورتی که ۸ ساعت از کار عادی وی در شب انجام شده باشد (غیر نوبت کار) چه مبلغ است؟

الف) ۱۳،۵۰۰ (ب) ۱۳۰،۵۰۰ (ج) ۱۰۰،۰۰۰ (د) ۱۸،۷۵۰

۵۶- فرمول حداکثر عیدی و پاداش پایان سال، کدام مورد می باشد؟

الف) حداقل دستمزد روزانه $\times 60$

ج) حداقل دستمزد ماهانه $\times 2$

د) حداقل دستمزد روزانه $\times 3$

۵۷- برای کار کمتر از یک سال، مرخصی

الف) به صورت کامل منظور می شود.

ب) به صورت نصف محاسبه می شود.

ج) به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

د) اصولاً مرخصی منظور نخواهد شد.

۵۸- فوق العاده مأموریت :

الف) کمتر از مزد مبنای روزانه کارگران است.

ب) نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد.

ج) نباید از دو برابر مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران کمتر باشد.

د) نباید از نصف مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران کمتر باشد.

۵۹- میزان کار مورد انتظار از هر کارگر در زمان معین را گویند.

الف) دستمزد غیرمستقیم ب) دستمزد مستقیم ج) زمان عادی انجام کار د) زمان استاندارد انجام کار

۶۰- از دواير کنترل کننده حقوق و دستمزد نمی باشد؟

الف) کارگزینی ب) کنترل کیفیت و بازرسی ج) زمان سنجی د) ثبت اوقات کار

۶۱- به کدام موارد زیر حق ماموریت تعلق می گیرد؟

الف) کارگری که برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کار دور شود و ناگزیر ۱ شب در محل ماموریت توقف نماید.

ب) کارگری که برای انجام کار ۴۰ کیلومتر از محل کار دور باشد.

ج) کارگری که نصف روز در بیرون از محل کار باشد.

د) همه موارد فوق

۶۲- مجموع ساعات کار عادی کارگران جمعا در یک هفته نمی بایست از تجاوز نماید.

الف) ۳۰ ساعت ب) ۴۲ ساعت ج) ۵۶ ساعت د) ۴۴ ساعت

۶۳- واحدی که وظیفه تهیه و تدوین دستورالعمل ها و آئین نامه های استخدامی پرسنل را باتوجه به قوانین کار

واموراجتماعی را عهده دارد کدام است؟

الف) ثبت ورود و خروج ب) حسابداری حقوق و دستمزد ج) کارگزینی د) خدمات

۶۴- کدام گزینه از موارد مذکور در قرارداد کار نمی باشد؟

الف) محل انجام کار ب) تاریخ انعقاد قرارداد ج) ساعات کار و تعطیلات و مرخصی د) اظهارنامه حق بیمه

۶۵- اگر دستمزد ساعتی کارگری در ساعت ۱۵،۰۰۰ ریال باشد و دستمزد استحقاقی وی در یک هفته ۸۷۰،۰۰۰ ریال

باشد. کارکرد وی در طول یک هفته چند ساعت است؟

الف) ۵۸ ساعت ب) ۵۰ ساعت ج) ۴۸ ساعت د) ۵۴ ساعت

۶۶- کارگری در یک هفته با ۴۴ ساعت کار عادی، مبلغ ۲۲۰,۰۰۰ ریال حقوق دریافت نموده است. دستمزد یک ساعت این کارگر چند ریال است؟

الف) ۴۴۰۰ ریال (ب) ۵۰۰۰ ریال (ج) ۴۵۰۰ ریال (د) ۱۲۵۰ ریال

۶۷- حقوق ماهیانه کارگری در ماه ۳۱ روزه ۱,۳۴۰,۰۰۰ ریال می باشد، دستمزد یک ساعت کار، کارگر فوق چند ریال است؟

الف) ۶,۷۰۰ ریال (ب) ۸,۱۲۵ ریال (ج) ۳۲,۵۰۰ ریال (د) ۷,۴۴۸ ریال

۶۸- دستمزد یک ساعت کارگری ۷۵۰۰ ریال می باشد، چنانچه نامبرده در نوبت صبح و عصر مشغول کار باشد، دستمزد ساعتی و فوق العاده مربوطه چند ریال است؟

الف) ۷۵۰۰ ریال (ب) ۸۲۵۰ ریال (ج) ۸۶۲۵ ریال (د) ۱۰۵۰۰ ریال

۶۹- تعداد ساعات کاری کارگری در طول هفته ۴۴ ساعت بوده است. اگر این کارگر نوبت کار در نوبت های صبح و عصر بوده باشد و نرخ دستمزد ساعتی وی ۲۰۰۰ ریال باشد، دستمزد استحقاقی او چند ریال خواهد بود؟

الف) ۹۶,۸۰۰ (ب) ۲۱۷,۲۰۰ (ج) ۲۱۹,۰۰۰ (د) ۳۲۸,۹۰۰

۷۰- اگر نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۲۴۰۰ ریال باشد، نرخ هر ساعت شب کاری وی چند ریال است؟

الف) ۲۶۴۰ (ب) ۲۹۴۰ (ج) ۳۲۴۰ (د) ۳۳۶۰

۷۱- اجرای طرح طبقه بندی مشاغل از وظایف کدام دایره است؟

الف) کنترل کیفیت (ب) زمان سنجی (ج) کارگزینی (د) حسابداری

۷۲- حداقل توقف شبانه جهت تحقق ماموریت کدام است؟

الف) یک شب (ب) دوشب (ج) سه شب (د) چهارشب

۷۳- امور مربوط به ترفیعات و مرخصی ها از وظایف کدام دایره است؟

الف) کارگزینی (ب) ثبت اوقات کار (ج) زمان سنجی (د) حسابداری بهای تمام شده

۷۴- حضور هریک از پرسنل در محل کار و ساعت شروع و پایان کار آنها توسط نشان داده می شود

الف) لیست حقوق و دستمزد (ب) کارت ساعت (ج) دایره کارگزینی (د) دایره حسابداری حقوق و دستمزد

۷۵- کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، مرخصی سالانه آنها چند روز است؟

الف) ۳۰ روز (ب) ۳۵ روز (ج) ۴۰ روز (د) ۴۵ روز

۷۶- کارگران در چه صورت حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند؟

الف) ازدواج دائم ب) فوت همسر ج) فوت فرزندان د) همه موارد

۷۷- کاری که از ساعت ۶ بامداد تا ۱۰ شب انجام شود، کار گویند.

الف) کار روز ب) کار شب ج) کار مختلط د) فوق العاده

۷۸- اگر دستمزد استحقاقی دو هفته یک کارگر نوبت کار، با نوبت کاری صبح و عصر و شب، مبلغ ۷۰۸،۴۰۰ ریال باشد، نرخ یک ساعت دستمزد وی چه مبلغی است؟

الف) ۹،۰۰۰ ریال ب) ۸،۰۰۰ ریال ج) ۷،۰۰۰ ریال د) ۶،۰۰۰ ریال

سایبار حقوق و دستمزد



مسائل:

۱- کارگری در مدت یک هفته توانسته است ۵۰ ساعت کار کند. نرخ ساعتی دستمزد ۱۵۰۰ ریال است. در هفته مورد بحث علاوه بر روز جمعه یک روز تعطیل رسمی نیز وجود داشته است. با استفاده از اطلاعات داده شده مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی وی در پایان هفته.

۲- کارگری در طول بهمن ماه ۲۲۰ ساعت کار کرده است کارگر مذکور ۴۰ ساعت از کار عادی خود را بین ساعت ۱۰ شب تا ۶ بامداد انجام داده است اگر نرخ ساعتی این کارگر ۲۵۰۰ ریال باشد مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی وی در پایان بهمن ماه.

۳- کارگری در مدت دوهفته ۱۱۰ ساعت کار انجام داده است که ۱۵ ساعت از کار عادی وی بین ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد روز بعد انجام گرفته است اگر نرخ دستمزد هر ساعت ۲۰۰۰ ریال بوده و کارگر غیر نوبت کار باشد مطلوب است:

الف) محاسبه دستمزد استحقاقی کارگر؛

ب) ثبت مربوط به دستمزد استحقاقی.

۴- کارگری از مهرماه ۲۱۰ ساعت کار کرده است و حقوق ساعتی ایشان ۲۵۰۰ ریال است. حقوق وی را در پایان مهرماه حساب کنید.

۵- دستمزد استحقاقی کارگر نوبت کار، با نوبت کاری عصر و شب، در طی دو هفته با نرخ دستمزد ساعتی ۴۰،۰۰۰ ریال را محاسبه و ثبت کنید.

۶- کارگری مدت ۱۰ ماه است که در یک کارگاه مشغول شده است. تعداد روزهای مرخصی استحقاقی وی را محاسبه کنید.

۷- آقای جوان نیروی کار بخش تولید شرکت توان است. دستمزد ساعتی ایشان ۲۸,۲۰۰ ریال است. ایشان در خرداد ماه سال جاری ۱۲ ساعت اضافه کاری داشته است. مطلوبست: محاسبه دستمزد استحقاقی وی و انجام ثبت مربوط به آن.

۸- کارگری در یک هفته ۵ روز کار کرده است و پنجشنبه و جمعه تعطیل بوده است. در صورتی که دستمزد ساعتی کارگر ۴۲,۰۰۰ ریال باشد، مزد ایام تعطیل را حساب نمایید.

۹- خانم مبینا کارگر خط تولید شرکت نماد است. اگر دستمزد عادی وی برای نیمه اول سال ۳۴,۵۶۰,۰۰۰ ریال باشد، دستمزد یک ساعت کار ایشان را حساب کنید .

۱۰- کارگری در یک هفته ۶۰ ساعت با حقوق ساعتی ۲۵۰۰۰ ریال کار کرده است. اگر ۱۰ ساعت کار ایشان در شب انجام شده است. مطلوب است محاسبه دستمزد استحقاقی و ثبت آن.

۱۱- اطلاعات بدست آمده کارت ساعت ۳ کارگر نوبت کار شرکت تولیدی برای مدت ۲ هفته به شرح زیر است:

کارگر اول نوبت کار صبح و عصر، کارگر دوم نوبت کار عصر و شب و کارگر سوم نوبت کار صبح و شب است. اگر نرخ نوبت کاری ایشان ۱۵۰۰۰ ریال باشد، مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی ایشان و انجام ثبت مربوط به آن.

۱۲- کارگری در طول خرداد ماه ۲۲۰ ساعت کار کرده است. کارگر مذکور ۴۰ ساعت از کار عادی خود را بین ساعت ۱۰ شب تا ۶ صبح روز بعد انجام داده و نرخ ساعتی دستمزد این کارگر ۲۵۰۰ ریال باشد، مطلوب است محاسبه دستمزد استحقاقی او در پایان ماه.

۱۳- کارگری در مدت دو هفته ۱۱۰ ساعت کار انجام داده است، که ۱۵ ساعت از کار عادی وی بین ساعات ۲۲ تا ۶ بامداد انجام گرفته است. اگر نرخ دستمزد هر ساعت ۲۰۰۰ ریال بوده و کارگر مورد بحث غیر نوبت کار باشد، مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی کارگر و ثبت آن.

۱۴- حقوق پایه ماهانه کارگری ۴,۸۰۰,۰۰۰ ریال تعیین شده است. در صورتی که این کارگر در آبان ماه علاوه بر ساعات موظفی خود، ۴۰ ساعت نیز اضافه کاری داشته باشد مطلوب است:

الف) محاسبه نرخ ساعتی دستمزد؛

ب) محاسبه دستمزد استحقاقی وی و ثبت آرتیکل مربوط به دستمزد.

۱۵- اطلاعات به دست آمده از ساعات کار ۴ نفر از کارگران نوبت کار شرکت تولیدی الوند در مدت دو هفته متوالی در دست است:

نرخ ساعتی دستمزد	زمان انجام کار	نام کارگر
۱۲۰۰	صبح و شب	قادری
۱۳۰۰	عصر و شب	سعیدی
۱۰۰۰	صبح و عصر	ملک زاده
۹۰۰	صبح و عصر و شب	غفاری

مطلوب است:

الف) محاسبه دستمزد عادی کارگران مورد بحث در مدت مذکور؛

ب) محاسبه فوق العاده نوبت کاری؛

ج) محاسبه دستمزد استحقاقی و ثبت آرتیکل مربوطه.

۱۶- آقای محسنی کارگر کارگاه الف می باشد. ایشان در تاریخ ۹۳/۷/۱ استخدام شده است. تعداد روزهای مرخصی استحقاقی وی با احتساب روز جمعه، در سال ۹۳ چند روز است؟

۱۷- آقای زمانی کارگر کارگاه الف می باشد. طبق قرارداد روز یکشنبه به عنوان روز تعطیل توافق شده است. در ماه گذشته، ایشان ۳ روز جمعه و ۲۴ روز غیر جمعه کار نموده است و ۴ روز یکشنبه تعطیل بوده است. اگر دستمزد روزانه ۲۰۰,۰۰۰ ریال باشد، مطلوبست محاسبه دستمزد استحقاقی وی.

۱۸- آقای خاکپور کارگر شرکت الف می باشد ساعات کار او در یک ماه گذشته به صورت زیر است:

صبح و عصر ۲۵ ساعت، صبح و عصر و شب ۱۲۵ ساعت و بقیه ساعت تا سقف قانونی در عصر و شب. در صورتیکه نرخ دستمزد هر ساعت آقای خاکپور ۲۸۰۰۰ ریال باشد محاسبه حقوق و دستمزد ماهیانه آقای خاکپور.

۱۹- آقای حسینی کارگر کارگاه بوستان می باشد که در تاریخ ۹۳/۴/۱ استخدام شده است. تعداد روزهای مرخصی استحقاقی وی بدون احتساب روز جمعه، برای سال ۹۳ چند روز است؟

۲۰- آقای برادران کارگر شرکت تولیدی یاس می باشد. در ۴ هفته گذشته، ساعات کارکرد او به صورت ذیل بوده است. (آقای برادران کارگر نوبتی کار نبوده است).

بین ساعت ۲۲ تا ۶ بامداد ۲۲ ساعت

بین ساعت ۷ تا ۱۴ ظهر ۱۳۰ ساعت

بین ساعت ۱۴ تا ۲۱ شب ۲۴ ساعت

آقای برادران در سال ۸۷ استخدام شده و مزد هرروز او ۳۲۰،۰۰۰ ریال است. مطلوبست محاسبه حقوق و دستمزد آقای برادران در چهار هفته گذشته و ثبت مربوط به آن.

۲۱- دستمزد کارگری ۴۸۰،۰۰۰ ریال برای ۸ ساعت کار روزانه می باشد. نامبرده در یک هفته ۶۰ ساعت کار انجام داده است. این کارگر نوبت کار نبوده و در هفته مزبور از یک روز تعطیل رسمی به غیر از جمعه استفاده نموده است، ضمناً نامبرده ۶ ساعت از کار عادی خود را در شب انجام داده است.

مطلوبست: محاسبه دستمزد ساعات کار عادی و دستمزد ساعات اضافه کاری و فوق العاده اضافه کاری.

۲۲- کارگری در بخش غیر دولتی مشغول به کار بوده و در یک هفته ۵۰ ساعت کار انجام داده است با توجه به اینکه در هفته مذکور دو روز تعطیل رسمی وجود داشته و نامبرده ۱۰ ساعت از کار عادی خود را با توجه به اینکه نوبت کار نبوده در شب انجام داده است.

مطلوبست: محاسبه حقوق و فوق العاده مزایای نامبرده با توجه به اینکه حقوق ساعتی نامبرده ۱۴۰۰ ریال بوده است.

۲۳- آقای محسنی کارگر کارگاه ج می باشد. طبق قرارداد روز سه‌شنبه بعنوان روز تعطیل توافق شده است. در ماه گذشته آقای محسنی ۳ روز جمعه و ۲۴ روز غیر جمعه کار نموده است و ۴ روز سه‌شنبه تعطیل بوده است. همچنین یک روز سه‌شنبه عید مبعث و تعطیل رسمی بوده است. اگر حق روزانه ۲۸۰,۰۰۰ ریال باشد مطلوبست : حقوق و دستمزد آقای محسنی.

حسابدار حقوق و دستمزد

فصل دوم: قوانین بیمه، بازنشستگی و مالیات مشمولان قانون خدمات کشوری (بخش دولتی) و مشمولان قانون کار (بخش خصوصی)

الف) مشمولان قانون مدیریت (خدمات) کشوری:



وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را برعهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و توسط وزیر اداره می گردد.

مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه گانه و سایر مراجع قانونی می باشد انجام می دهد.

شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی های دولت ایجاد و بیش از پنجاه درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه گذاری وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی و شرکت های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده، مادام که بیش از پنجاه درصد سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق الذکر باشد، شرکت دولتی است.

دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکتهای دولتی و کلیه دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه های دولتی، دستگاه اجرائی نامیده می شوند.

پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاههای اجرائی برای انجام وظایف و مسؤولیتهای مشخص (ثابت و موقت) پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. پست های ثابت صرفاً برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد، ایجاد خواهد شد.

کارمند دستگاه اجرائی : فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرائی به خدمت پذیرفته می شود.

کارکنان دولت : به کلیه افراد مشمول قانون استخدام کشوری، که بیمه گزار آنها دولت بوده و در حکم کارگزینی دارای شماره مستخدم می باشند، اطلاق می گردد.

نظام پرداخت کارکنان دستگاه‌های اجرایی بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد.

هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه ، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و اختصاص می یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

شاغلین مربوط در بدو استخدام، در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت ، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع ، ارزیابی و با توجه به امتیاز کسب شده و همچنین طی حداقل مدت تجربه(سابقه کار) به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقاء می یابند.

حقوق اشخاص مشمول قانون خدمات کشوری شامل موارد زیر است:

- حقوق ثابت شامل حق شغل و حق شاغل؛

- فوق‌العاده‌ها شامل فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، فوق‌العاده بدی آب و هوا، فوق‌العاده سختی کار، فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد، فوق‌العاده هزینه سفر و مأموریت، نوبت کاری، اضافه کار و

فیش حقوقی

کاربر: ماه: آبان سال: 1391 دریافت فیش

مرکز مدیریت حوزه های علمیه خاوران
فیش حقوقی آبان ماه سال 1391

نام و نام خانوادگی: بیست سازمانی: *

وام		کسور	مزایا	کارکرد
نام وام	مبلغ قسط			
مانده		370,600	بیمه سهم کارمند	9- باقی مانده مرخصی سال (ساعت)
		2,500,000	مساعده	30 کارکرد عادی روز
		871	روند ماه جاری	30 کارکرد مونر
				12 مرخصی ماه (ساعت)
			644,000	فوق العاده مدیریت
			1,851,500	فوق العاده حیران خدمات
			524,659	بدی آب وهوا
			652,050	عائله مندی
			637	روند ماه قبل
			563,500	کمک هزینه مسکن
			402,500	ایاب وذهاب
				شماره بیمه
		2,871,471	جمع کسور	جمع مزایا
	خالص پرداختی		8,764,471	5,893,000

جاب فیش

کمک هزینه عائله مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون (قانون خدمات کشوری) که دارای همسر می باشند و حداکثر سه فرزند تعلق می گیرد. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، ۲۵ سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث (دختر) خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، از مزایای کمک هزینه عائله مندی بهره مند می شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی، به تشخیص مراجع پزشکی ذی ربط، مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی باشند.

- حق اولاد به ازای هر فرزند در سال ۹۳ مبلغ ۲۵۳،۴۷۰ ریال و عائله مندی ۹۷۷،۶۷۰ ریال می باشد.

- کارمندان دولت، سالیانه ۳۰ روز حق مرخصی استحقاقی با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند و حداکثر ۱۵ از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

- ساعات کار کارمندان دولت ۴۴ ساعت در هفته می باشد و کلیه دستگاه های اجرائی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند.

شرکت ها و مؤسسات دولتی موظف هستند از حقوق و دستمزد ناخالص متعلق به کارکنان خود، طبق قوانین و مقررات موضوعه، مبالغی را تحت عنوان حق بازنشستگی، حق بیمه سهم کارمند و مالیات حقوق و دستمزد کسر و وجوه مربوط را ظرف مهلت مقرر به حساب سازمان های ذی ربط واریز نماید.

شرایط بازنشستگی کارمندان:

دستگاه اجرائی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی، با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر؛

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

نکته: سقف سنی برای بازنشستگی مشمولان قانون خدمات کشوری در مشاغل تخصصی ۷۰ سال است.

نکته: جمع کسورات پرداخت شده دوسال پایانی خدمت تقسیم بر ۲۴ (ماه) مبنای تعیین حقوق ماهانه بازنشستگی قرار می‌گیرد. در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی، به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید. در تعیین میزان مستمری بازنشستگی، سنوات پرداخت حق بیمه و حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه نقش اساسی دارند.

مثال ۱: رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی برای آقای اکبری، ماهیانه ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال محاسبه شده است. چنانچه ایشان با سی و سه سال خدمت بازنشسته شوند، مبلغ حقوق بازنشستگی ایشان چقدر خواهد بود؟

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times ۲/۵\% = ۳۷۵,۰۰۰$$

$$۳۷۵,۰۰۰ \times ۳ = ۱,۱۲۵,۰۰۰$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ + ۱,۱۲۵,۰۰۰ = ۱۶,۱۲۵,۰۰۰ \quad \text{مبلغ حقوق بازنشستگی}$$

کسور بازنشستگی: درصدی از حقوق و مزایا است که بر حسب مقررات مربوطه به طور ماهانه به صندوق بازنشستگی کشور واریز می‌شود. مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و پرداخت حقوق بازنشستگی کارمندان، حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر می‌باشد. از این مقدار، ۹٪ حقوق مزایا سهم کارمند و ۱۳/۵٪ سهم کارفرما (دولت) می‌باشد.

موارد مشمول مبنای محاسبه کسور صندوق بازنشستگی کارکنان:

- حقوق ثابت شامل حق شغل و حق شاغل؛

- فوق‌العاده‌های مستمر شامل فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، فوق‌العاده کارایی و عملکرد، فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، فوق‌العاده ویژه.

موارد معاف از مبنای محاسبه کسور صندوق بازنشستگی کارکنان:

- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، فوق‌العاده بدی آب و هوا، حق اولاد و عائله مندی، هزینه سفر و مأموریت، مزایای غیرنقدی، مزایای غیرمستمر و مزایای غیرنقدی.

مثال ۲: آقای هادی حقوق‌بگیر مشمول قانون خدمات کشوری می‌باشد. با توجه به اطلاعات زیر، مبلغ کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما را محاسبه کنید.

حق شغل ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال - فوق‌العاده شغل ۳,۷۰۰,۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۲,۳۰۰,۰۰۰ ریال - اضافه‌کار ۱,۶۵۰,۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱,۳۰۰,۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۲۵۰,۰۰۰ ریال.

حقوق و مزایای مشمول بازنشستگی $۶,۰۰۰,۰۰۰ + ۳,۷۰۰,۰۰۰ + ۲,۳۰۰,۰۰۰ = ۱۲,۰۰۰,۰۰۰$

صندوق بازنشستگی سهم کارمند $۱۲,۰۰۰,۰۰۰ \times ۹\% = ۱,۰۸۰,۰۰۰$

صندوق بازنشستگی سهم کارفرما $۱۲,۰۰۰,۰۰۰ \times ۱۳/۵\% = ۱,۶۲۰,۰۰۰$

نکته: در فاصله برقراری حقوق بازنشستگی، معمولاً تا سه ماه، معادل $\frac{2}{3}$ آخرین حقوق کارمند بازنشسته، به طور علی-الحساب، توسط سازمان بازنشستگی به وی پرداخت می‌شود.

مثال ۳: آقای اکبری با حقوق پایه‌ی ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال در پایان خردادماه سال جاری بازنشسته می‌شود. مبلغی که وی به عنوان حقوق بازنشستگی در پایان مردادماه دریافت می‌کند، چقدر است؟

علی‌الحساب بازنشستگی $۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \frac{2}{3} = ۱۰,۰۰۰,۰۰۰$

مستمری چیست؟ وجهی است که طبق شرایط مقرر در قانون، به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد، به بیمه شده و در صورت فوت او، برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

شرایط پرداخت مستمری:

- در صورت فوت مستخدم، نصف حقوق او به وراثت پرداخت می‌گردد؛

- هرگاه مستخدم بازنشسته فوت شود، نصف حقوق بازنشستگی پرداخت می‌شود؛

- هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود، تمام حقوق وی به وراثت پرداخت می‌شود.

حق بیمه: عبارت از وجوهی است که به حکم قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن، از حقوق کارکنان کسر و به سازمان بیمه پرداخت می‌گردد.

حق بیمه کارکنان مشمول قانون خدمات کشوری:

- بیمه شده اصلی (سرپرست) : فردی است که رأساً مشمول مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون بیمه همگانی خدمات درمانی باشد و پس از پرداخت حق السهم ، مشمول استفاده از مزایای خدمات درمانی قرار می‌گیرد .

- بیمه شده تبعی : خانواده ، شخص یا اشخاصی هستند که به تبع سرپرست و یا کفالت بیمه شده اصلی ، از مزایای بیمه درمان برخوردار می‌گردند .

- بیمه شده تبعی ۱ : به افرادی که در هر خانوار براساس ضوابط، مشمول دریافت سهم دولت از حق سرانه می‌شوند، اطلاق می‌گردد و شامل کارمند، همسر و سه فرزند اول دارای شرایط تکفل ماهانه می‌باشد. (سهم کارمند معادل ۱/۶۵٪ حقوق و مزایای مستمر و ۱/۷٪ حقوق و مزایای مستمر سهم دولت)

- بیمه شده تبعی ۲: به افرادی که با پرداخت حق سرانه کامل از طرف بیمه شده اصلی تحت پوشش قرار می‌گیرند، اطلاق می‌گردد و شامل فرزندان چهارم به بعد می‌باشد.

- بیمه شده تبعی ۳ : به کلیه افراد معرفی شده از جانب بیمه شده اصلی (براساس دستورالعمل اجرایی) که مشمول پرداخت ۲/۹ حق سرانه، مزاد بر حق سرانه کامل می‌باشند، اطلاق گردد و شامل پدر، مادر، برادر، خواهر و فرزندان فاقد شرایط تکفل می‌باشد.

صندوق اجرا (اجرائیات): به مبالغی اطلاق می‌شود که براساس حکم دادگاه یا مراجع قانونی، باید توسط کارفرما از حقوق کارمند کسر و به حساب صندوق اجرا واریز گردد.



مالیات: مالیات در واقع انتقال بخشی از درآمدهای جامعه به دولت و یا بخشی از سود فعالیت‌های اقتصادی است که نصیب دولت می‌گردد، زیرا ابزار و امکانات دستیابی به این درآمد و سودها را فراهم ساخته است.

انواع مالیات:

- مالیات مستقیم: به طور مستقیم از دارائی و درآمد افراد وصول می‌شود و شامل مالیات بر دارائی و مالیات بر درآمد می‌باشد.
- مالیات غیر مستقیم: مالیات‌هایی که بر قیمت کالاها و خدمات اضافه شده و به مصرف کننده تحمیل می‌گردد و بر دو نوع است: مالیات بر واردات و مالیات بر مصرف.

درآمد مشمول مالیات:

درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگر (اعم از حقیقی یا حقوقی) در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال، بر حسب مدت یا کار انجام یافته به طور نقد یا غیرنقد تحصیل کند، مشمول مالیات بر درآمد حقوق است. درآمد مشمول مالیات حقوق عبارتست از حقوق (مقرری، مزد یا حقوق اصلی) و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر یا غیرمستمر، قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون.

موارد مشمول مالیات حقوق و مزایا:

- حقوق ثابت شامل حق شغل و حق شاغل؛
- فوق‌العاده‌های مستمر شامل فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، فوق‌العاده بدی آب و هوا، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، فوق‌العاده کارایی و عملکرد، فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده نوبت‌کاری، تفاوت تطبیق، حق مسکن، حق مدیریت و



موارد معاف از مالیات حقوق و مزایا:

- حق اولاد و عائله مندی، هزینه سفر و فوق العاده مأموریت،
- مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل $\frac{2}{12}$ معافیت مالیاتی سالانه، معاف از مالیات می باشد.
($20,000,000 \times \frac{2}{12} = 20,000,000$)
- عیدی سالانه و پاداش آخر سال، مجموعاً تا میزان $\frac{1}{12}$ معافیت مالیاتی سالانه، معاف از مالیات می باشد.
($120,000,000 \times \frac{1}{12} = 10,000,000$)
- درآمد حقوق پرسنل نیروهای مسلح، اعم از نظامی و انتظامی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می باشد.
- حقوق بازنشستگی، مستمری، مزایای پایان خدمت، خسارت اخراج، بازخرید خدمت و مستمری پرداختی به وراثت از پرداخت مالیات معاف می باشد.

نحوه محاسبه درآمد مشمول مالیات حقوق:

برای محاسبه درآمد مشمول مالیات، باید درآمدهای غیر نقدی به معادل نقدی آن تقویم و سپس به درآمدهای نقدی اضافه گردد تا درآمد مشمول مالیات حقوق مشخص گردد. به همین منظور درآمدهای غیرنقدی به شرح زیر تقویم و محاسبه می شود:

- مسکن با اثاثیه ۲۵٪ و مسکن بدون اثاثیه ۲۰٪ حقوق و مزایای مستمر نقدی در ماه، پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می شود.
- استفاده از اتومبیل اختصاصی و اگذاری از طرف کارفرما، با راننده ۱۰٪ و بدون راننده ۵٪ حقوق و مزایای مستمر نقدی در ماه، پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می شود.
- سایر مزایای غیرنقدی مستمر از قبیل خواروبار و بن و... معادل قیمت تمام شده برای پرداخت کننده حقوق.

نرخ مالیات بر درآمد حقوق برای مشمولان قانون خدمات کشوری:

حقوق مزایای کارکنان این بخش، برای سال ۹۳، ماهانه تا سقف ۱۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال (سالانه ۱۲۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال) معاف است و برای حقوق و مزایای بیش تر از این مبلغ، با نرخ ثابت ۱۰٪ از مابه‌التفاوت این مبلغ تا حقوق دریافتی، مالیات کسر می‌شود.

نکته: مالیات اضافه‌کار به نرخ ۱۰٪ محاسبه می‌شود.

نکته: ۵۰٪ مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته و محروم، اعم از آن که پرداخت کننده بخش دولتی یا غیردولتی باشد، بخشوده می‌شود.

مثال ۴: آقای رضایی حقوق‌بگیر مشمول قانون خدمات کشوری می‌باشد. با توجه به اطلاعات زیر، موارد خواسته شده را محاسبه کنید.

حق شغل ۷،۰۰۰،۰۰۰ ریال - فوق‌العاده شغل ۴،۷۰۰،۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۲،۳۰۰،۰۰۰ ریال - اضافه‌کار ۳،۵۰۰،۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱،۰۰۰،۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۶۰۰،۰۰۰ ریال.

مطلوبست محاسبه:

الف) حقوق و مزایای مشمول مالیات ماهانه؛

ب) مبلغ مالیات ماهانه.

حقوق و مزایای مشمول مالیات ماهانه $7,000,000 + 4,700,000 + 2,300,000 = 14,000,000$

حقوق و مزایای مستمر پس از کسر معافیت ماهانه $14,000,000 - 10,000,000 = 4,000,000$

مالیات مستمر ماهانه $4,000,000 \times 10\% = 400,000$

مالیات اضافه‌کار $3,500,000 \times 10\% = 350,000$

جمع مالیات حقوق و اضافه‌کار $400,000 + 350,000 = 750,000$

مثال ۵: اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد شه‌ر بورماه آقای بهاری، مشمول قانون خدمات کشوری، به شرح زیر می‌باشد:

حق شغل ۸،۰۰۰،۰۰۰ ریال - فوق‌العاده شغل ۵،۵۰۰،۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۲،۳۰۰،۰۰۰ ریال - اضافه‌کار ۴،۶۰۰،۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱،۰۰۰،۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۱،۲۰۰،۰۰۰ ریال - ایشان همچنین از مسکن با اثاثیه استفاده می‌نماید.

مطلوبست محاسبه‌ی:

(الف) مالیات شهریور ماه ایشان، در صورتی که هیچ وجهی بابت استفاده از مسکن با اثاثیه از حقوق ایشان کسر نشود.

(ب) مالیات شهریور ماه ایشان، در صورتی که مبلغ ۱,۲۵۰,۰۰۰ ریال بابت استفاده از مسکن با اثاثیه از حقوق ایشان کسر شود.

(الف)

$$۸,۰۰۰,۰۰۰ + ۵,۵۰۰,۰۰۰ + ۲,۳۰۰,۰۰۰ = ۱۵,۸۰۰,۰۰۰$$

حقوق مستمر ماهانه مشمول مالیات

$$۱۵,۸۰۰,۰۰۰ \times \% ۲۵ = ۳,۹۵۰,۰۰۰$$

تقویم درآمد غیرنقدی

$$۱۵,۸۰۰,۰۰۰ + ۳,۹۵۰,۰۰۰ = ۱۹,۷۵۰,۰۰۰$$

حقوق و مزایای مستمر ماهانه مشمول مالیات

$$۱۹,۷۵۰,۰۰۰ - ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ = ۹,۷۵۰,۰۰۰$$

حقوق و مزایای مستمر ماهانه پس از کسر معافیت

$$۹,۷۵۰,۰۰۰ \times \% ۱۰ = ۹۷۵,۰۰۰$$

مالیات مستمر ماهانه

$$۴,۶۰۰,۰۰۰ \times \% ۱۰ = ۴۶۰,۰۰۰$$

مالیات اضافه کار

$$۹۷۵,۰۰۰ + ۴۶۰,۰۰۰ = ۱,۴۳۵,۰۰۰$$

جمع مالیات حقوق و اضافه کار

(ب)

$$۸,۰۰۰,۰۰۰ + ۵,۵۰۰,۰۰۰ + ۲,۳۰۰,۰۰۰ = ۱۵,۸۰۰,۰۰۰$$

حقوق مستمر ماهانه مشمول مالیات

$$۱۵,۸۰۰,۰۰۰ \times \% ۲۵ = ۳,۹۵۰,۰۰۰ - ۱,۲۵۰,۰۰۰ = ۲,۷۰۰,۰۰۰$$

تقویم درآمد غیرنقدی

$$۱۵,۸۰۰,۰۰۰ + ۲,۷۰۰,۰۰۰ = ۱۸,۵۰۰,۰۰۰$$

حقوق و مزایای مستمر ماهانه مشمول مالیات

$$۱۸,۵۰۰,۰۰۰ - ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ = ۸,۵۰۰,۰۰۰$$

حقوق و مزایای مستمر ماهانه پس از کسر معافیت

$$۸,۵۰۰,۰۰۰ \times \% ۱۰ = ۸۵۰,۰۰۰$$

مالیات ماهانه

$$۴,۶۰۰,۰۰۰ \times \% ۱۰ = ۴۶۰,۰۰۰$$

مالیات اضافه کار

$$۸۵۰,۰۰۰ + ۴۶۰,۰۰۰ = ۱,۳۱۰,۰۰۰$$

جمع مالیات حقوق و اضافه کار

ب) مشمولان قانون کار(قانون تأمین اجتماعی یا بخش خصوصی):

کسور حقوق و دستمزد: شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی موظفند از حقوق و دستمزد ناخالص متعلق به کارکنان خود طبق قانون، و همچنین بر اساس توافق به عمل آمده بین کارگر و کارفرما، مبالغی را به عنوان کسور حقوق و دستمزد، کسر و وجوه مربوط را ظرف مهلت مقرر به سازمان‌های ذی‌ربط واریز نمایند. این مبالغ را می‌توان به دو گروه کسور قانونی و کسور اختیاری تقسیم نمود.

کسور قانونی: عبارت از مبالغ یا وجوهی است که کارفرما به نمایندگی از طرف سازمان‌های مربوط و بر اساس مصوبات قانونی، باید از حقوق کارگر کسر و به سازمان‌های ذی‌نفع پرداخت نماید. کسورات قانونی شامل حق بیمه سهم کارگر(معادل ۷٪ حقوق و مزایای مشمول بیمه)، مالیات حقوق و دستمزد، بر اساس ماده ۱۳۱ قانون مالیات‌های مستقیم و صندوق اجرا می‌باشد.

مطابق قانون کار، حق بیمه‌های اجتماعی کارگران جمعا معادل ۳۰٪ حقوق و دستمزد ناخالصی است که ۷٪ آن به وسیله کارگر پرداخت می‌شود و از حقوق او کسر می‌شود. همچنین ۲۰٪ به وسیله کارفرما پرداخت شده، که این مبلغ علاوه بر حقوق و دستمزد بوده و برای کارفرما هزینه محسوب می‌گردد و مابقی(۳٪) توسط دولت پرداخت می‌شود که بایستی در بودجه سالانه کل کشور منظور شود.

کسور توافقی: مبالغی است که طبق قرارداد بین کارگر و کارفرما و یا بر اساس توافق بین آن‌ها، در زمان تهیه لیست حقوق و دستمزد از حقوق کارگر یا کارمند کسر می‌شود. مهم‌ترین کسور توافقی عبارتند از: اقساط وام مسکن، بدهی به شرکت تعاونی، اقساط وام‌های ضروری، مساعده، پیش‌پرداخت حقوق و
به مبلغی که معمولا در طی ماه به علت نیاز کارگر به وی پرداخت می‌شود، مساعده می‌گویند.

مشمولین قانون تأمین اجتماعی:

- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.
- صاحبان حرف و مشاغل آزاد که به صورت اختیاری بیمه شده‌اند.
- دریافت‌کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه از حقوق و دستمزد:

- دستمزد و حقوق، کارمزد و حق الزحمه، حق المشاوره؛

- فوق العاده‌ها شامل فوق العاده شغل، فوق العاده اضافه کاری، فوق العاده شب کاری، فوق العاده اشتغال خارج از مرکز، فوق العاده سختی کار، فوق العاده جذب، کارانه، ایاب و ذهاب، خواروبار و حق مسکن نقدی؛

- مزایای غیرنقدی مستمر مانند مواد غذایی و پوشاک (معادل قیمت تمام شده)؛

- مزد ایام تعطیل و مرخصی استحقاقی.

مزایای معاف از کسر حق بیمه:

- بازخرید ایام مرخصی، کمک عائله مندی و حق اولاد، هزینه سفر و فوق العاده مأموریت، حق شیر، خسارت اخراج و ذخیره مزایای پایان کار.

مشمولان قانون بیمه بیکاری: کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قانون کار هستند، مشمول مقررات بیمه بیکاری می‌شوند.

بیکار کیست؟ بیکار بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده کار باشد.

حق بیمه‌ی بیکاری: حق بیمه‌ی بیکاری به میزان ۳٪ حقوق و مزایای مشمول بیمه‌ی فرد بیمه شده می‌باشد که توسط کارفرما پرداخت می‌شود.

نکته: بیمه شده قبل از بیکار شدن، باید حداقل ۶ ماه سابقه‌ی پرداخت حق بیمه را داشته باشد تا واجد شرایط دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری گردد و زمانی که بیمه شده مجدداً به کار اشتغال یابد، مقرری قطع می‌شود. جمع مدت پرداخت مقرری بیمه‌ی بیکاری، برای مجردین حداکثر ۳۶ ماه و برای افراد متأهل یا متکلف حداکثر ۵۰ ماه، بر اساس سابقه‌ی کلی پرداخت حق بیمه می‌باشد.

شرایط پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) به مشمولان قانون کار:

- حق عائله‌مندی در بخش خصوصی همان حق اولاد است. کمک هزینه عائله‌مندی منحصرًا تا دو فرزند به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. (برای سال ۹۳ به ازای هر فرزند ۶۰۸,۸۸۰ ریال).

- بیمه شده حداقل سابقه‌ی پرداخت حق بیمه‌ی ۷۲۰ روز کار (حدود ۲ سال) را داشته باشد.

- سن فرزندان او از ۱۸ سال کمتر باشد، یا به تحصیل اشتغال داشته و یا اینکه معلول باشد.

بازنشستگی: عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

میزان حقوق بازنشستگی = متوسط مزد یا حقوق بیمه شده \times سنوات پرداخت حق بیمه $\times \frac{1}{30}$

مثال ۶: در صورتی که متوسط مزد ماهانه دو سال آخر کارگری با ۲۸ سال سابقه پرداخت حق بیمه، ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، مطلوبست محاسبه‌ی حقوق بازنشستگی وی.

$$\text{حقوق بازنشستگی} = ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ \times ۲۸ \times \frac{1}{30} = ۱۱,۲۰۰,۰۰۰$$



درآمد مشمول مالیات حقوق: عبارتست از حقوق (مقرری، مزد یا حقوق اصلی) و مزایای مربوط به شغل اعم از مستمر یا غیرمستمر قبل از وضع کسور و پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون.

- مزایای مستمر نقدی شامل: دستمزد عادی ماهانه، فوق العاده شغل، فوق العاده جذب، کارانه، حق اولاد و عائله‌مندی، و

- مزایای مستمر غیرنقدی شامل: استفاده از مسکن واگذاری از طرف کارفرما (با اثاثیه و بدون اثاثیه)، استفاده از اتومبیل اختصاصی واگذاری از طرف کارفرما (با راننده و بدون راننده)، سایر مزایای مستمر غیرنقدی از قبیل خواروبار و بن.

موارد معاف از مالیات حقوق و مزایا:

- هزینه سفر و فوق العاده مأموریت،

- مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل $\frac{2}{12}$ معافیت مالیاتی سالانه، معاف از مالیات می باشد.

$$(120,000,000 \times \frac{2}{12} = 20,000,000)$$

- عیدی سالانه و پاداش آخر سال، مجموعاً تا میزان $\frac{1}{12}$ معافیت مالیاتی سالانه، معاف از مالیات می باشد.

$$(120,000,000 \times \frac{1}{12} = 10,000,000)$$

- حقوق بازنشستگی، مستمری، مزایای پایان خدمت، خسارت اخراج، بازخرید خدمت و مستمری پرداختی به وراثت از پرداخت مالیات معاف می باشد.

نحوه محاسبه درآمد مشمول مالیات:

برای محاسبه درآمد مشمول مالیات، باید درآمدهای غیر نقدی به معادل نقدی آن تقویم و سپس به درآمدهای نقدی اضافه گردد تا درآمد مشمول مالیات حقوق مشخص گردد. به همین منظور درآمدهای غیر نقدی (مشابه موارد ذکر شده برای مشمولان قانون خدمات کشوری) تقویم می گردد.

نرخ مالیات بر درآمد حقوق و دستمزد:

نرخ مالیات بر درآمد حقوق و دستمزد در مورد مشمولان قانون کار، پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون، بر طبق ماده ۱۳۱ خواهد بود.



ماده ۱۳۱ قانون مالیات‌های مستقیم (سال ۱۳۹۳):

- درآمد سالانه تا مبلغ ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال (ماهانه ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال) معاف از مالیات؛

- درآمد سالانه تا ۹۶۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال (ماهانه تا ۸۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال) نسبت به مازاد ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال، به نرخ ۱۰٪؛

- درآمد سالانه از ۹۶۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال بیش‌تر (ماهانه بیش‌تر از ۸۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال) نسبت به مازاد ۹۶۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال به نرخ ۲۰٪.

محاسبه‌ی مالیات حقوق و مزایای مستمر ماهانه:

برای محاسبه‌ی مالیات حقوق و مزایای مستمر ماهانه، نخست حقوق و مزایای مستمر ماهانه هر یک از کارکنان را محاسبه و ۱۲ برابر نموده، سپس با اعمال نرخ ماده ۱۳۱ مالیات سالانه محاسبه شده و این مبلغ بر ۱۲ تقسیم شده تا مالیات بر درآمد حقوق و مزایای مستمر ماهانه محاسبه گردد.

محاسبه‌ی مالیات مزایای غیرمستمر و اضافه کار:

در این حالت نخست حقوق و مزایای مستمر سالانه (حقوق ماهانه $\times ۱۲$) محاسبه شده، سپس مزایای غیرمستمر و اضافه کار هر یک از کارکنان با حقوق و مزایای مستمر سالانه جمع شده، سپس با مبلغ به دست آمده بر اساس ماده ۱۳۱، مالیات سالانه محاسبه شده و بر ۱۲ تقسیم می‌شود تا مالیات ماهانه محاسبه شود.

مالیات مزایای غیرنقدی: مزایای غیرنقدی مشمولان قانون کار، مازاد بر مبلغ معاف (حداکثر معادل $\frac{2}{12}$ معافیت مالیاتی سالیانه، معاف از مالیات می‌باشد)، به مجموع درآمد سالانه حقوق آنان اضافه شده و مشمول مالیات به نرخ ماده ۱۳۱ قانون مالیات مستقیم خواهد شد.

محاسبه مالیات عیدی یا پاداش آخر سال: پاداش‌های بین سال به مجموع درآمد مشمول مالیات مستمر و غیر مستمر اضافه شده و مالیات آن به نرخ ماده ۱۳۱ محاسبه می‌شود. عیدی و پاداش آخر سال مشمولان قانون کار، مازاد بر مبلغ معاف (حداکثر معادل $\frac{1}{12}$ معافیت مالیاتی سالیانه، معاف از مالیات می‌باشد)، به مجموع درآمد سالانه مشمول مالیات حقوق آنان اضافه شده و مشمول مالیات به نرخ ماده ۱۳۱ قانون مالیات مستقیم خواهد شد. بدیهی است چنانچه طی سال چند بار پاداش به هر یک از کارکنان پرداخت شود، فقط پاداش آخر سال مشمول معافیت مالیاتی خواهد شد.

مشمولان قانون کار	مشمولان قانون مدیریت کشوری
تفاوت	
<ul style="list-style-type: none"> - کمک هزینه اولاد حداکثر تا دو فرزند. - حق اولاد و عائله مندی مشمول مالیات است. - حق اولاد به ازای هر فرزند در سال ۹۳ مبلغ ۶۰۸،۸۸۰ ریال می‌باشد. حق عائله مندی در بخش خصوصی همان حق اولاد است. - حداکثر ۹ روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را می‌توانند ذخیره کنند. - مالیات حقوق بر اساس ماده ۱۳۱ قانون مالیات‌های مستقیم. - حق بیمه سهم کارگر ۷٪ حقوق و مزایای مشمول بیمه و سهم کارفرما ۲۰٪ است. - بیمه بیکاری ۳٪ و سهم کارفرما است. 	<ul style="list-style-type: none"> - کمک هزینه اولاد حداکثر تا سه فرزند. - حق اولاد و عائله مندی معاف از مالیات است. - حق اولاد به ازای هر فرزند در سال ۹۳ مبلغ ۲۵۳،۴۷۰ ریال و عائله مندی ۹۷۷،۶۷۰ ریال می‌باشد. - حداکثر ۱۵ روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را می‌توانند ذخیره کنند. - نرخ مالیات پس از کسر معافیت‌های مقرر در این قانون، ۱۰٪ خواهد بود. - حق بیمه سهم کارمند معادل ۱/۶۵٪ حقوق و مزایای مستمر و ۱/۷٪ حقوق و مزایای مستمر سهم دولت است.
شباهت	
<p style="text-align: right;">موارد معاف از مالیات حقوق و مزایا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - معافیت ماهانه ۱۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال و معافیت سالانه ۱۲۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال (سال ۹۳) - هزینه سفر و فوق العاده مأموریت، - مزایای غیر نقدی پرداختی به کارکنان حداکثر معادل $\frac{2}{12}$ معافیت مالیاتی سالیانه (۲۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال). - عیدی سالانه و پاداش آخر سال، مجموعاً تا میزان $\frac{1}{12}$ معافیت مالیاتی سالانه (۱۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال). - درآمد حقوق پرسنل نیروهای مسلح، اعم از نظامی و انتظامی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می‌باشد. - ۵۰٪ مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته، اعم از آن که پرداخت کننده بخش دولتی یا غیردولتی باشد، بخشوده می‌شود. 	

درآمدهای غیر نقدی به شرح زیر تقویم و محاسبه می‌شود:

- مسکن با اثاثیه ۲۵٪ و مسکن بدون اثاثیه ۲۰٪ حقوق و مزایای مستمر نقدی در ماه، پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می‌شود.

- استفاده از اتومبیل اختصاصی و اگذاری از طرف کارفرما، با راننده ۱۰٪ و بدون راننده ۵٪ حقوق و مزایای مستمر نقدی در ماه، پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می‌شود.

- سایر مزایای غیر نقدی مستمر از قبیل خواروبار و بن و... معادل قیمت تمام شده برای پرداخت کننده حقوق.

مثال ۷: اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد خردادماه آقای نیک‌منش، کارگر یک شرکت تولیدی، به شرح زیر است:

دستمزد عادی ماهانه ۹,۵۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده جذب ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال - مأموریت ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۶۰۰,۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۳,۴۰۰,۰۰۰ ریال.

مطلوبست: الف) محاسبه‌ی مالیات ماهانه ایشان.

ب) چنانچه ایشان در مناطق کمتر توسعه یافته مشغول خدمت باشند، مالیات حقوق ماهانه چقدر است؟

الف)

دستمزد ماهانه مشمول مالیات $۹,۵۰۰,۰۰۰ + ۳,۰۰۰,۰۰۰ + ۳,۴۰۰,۰۰۰ + ۶۰۰,۰۰۰ = ۱۶,۵۰۰,۰۰۰$

دستمزد سالانه مشمول مالیات $۱۶,۵۰۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۱۹۸,۰۰۰,۰۰۰$

دستمزد سالانه مشمول مالیات پس از کسر معافیت $۱۹۸,۰۰۰,۰۰۰ - ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ = ۷۸,۰۰۰,۰۰۰$

مالیات ماهانه $۷۸,۰۰۰,۰۰۰ \div ۱۲ = ۶۵۰,۰۰۰$ مالیات سالانه $۷۸,۰۰۰,۰۰۰ \times ۱۰\% = ۷,۸۰۰,۰۰۰$

ب) مالیات پس از بخشودگی منطقه کمتر توسعه یافته $۶۵۰,۰۰۰ \times ۵۰\% = ۳۲۵,۰۰۰$

مثال ۸: آقای زمانی در یک شرکت غیر دولتی در ۹۳/۱/۱ استخدام شده است. طبق حکم استخدامی حقوق مزایای نامبرده به شرح زیر می باشد:

پایه حقوق ۴,۱۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۲,۴۰۰,۰۰۰ ریال - عائله مندی ۶۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال - حق مسکن ۹۰۰,۰۰۰ - حق ایاب و ذهاب ماهانه ۸۰۰,۰۰۰ ریال.

چنانچه در بهمن و اسفند ماه بابت پاداش بهره وری نامبرده به ترتیب ۳,۰۰۰,۰۰۰ و ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال پرداخت شده و عیدی پایان سال نیز معادل ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال به وی تعلق گرفته باشد، مجموع مالیات پرداختی نامبرده از تاریخ استخدام تا پایان سال ۹۳ را محاسبه کنید.

دستمزد ماهانه مشمول مالیات $۴,۱۰۰,۰۰۰ + ۲,۴۰۰,۰۰۰ + ۶۰۰,۰۰۰ + ۲,۵۰۰,۰۰۰ + ۹۰۰,۰۰۰ + ۸۰۰,۰۰۰ = ۱۱,۳۰۰,۰۰۰$

دستمزد سالانه مشمول مالیات $۱۱,۳۰۰,۰۰۰ \times ۱۲ = ۱۳۵,۶۰۰,۰۰۰$

مجموع دستمزد سالانه و پاداش $۱۳۵,۶۰۰,۰۰۰ + ۵,۰۰۰,۰۰۰ + ۳,۰۰۰,۰۰۰ = ۱۴۳,۶۰۰,۰۰۰$

دستمزد سالانه مشمول مالیات پس از کسر معافیت $۱۴۳,۶۰۰,۰۰۰ - ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ = ۲۳,۶۰۰,۰۰۰$

مالیات پرداختی سالانه $۲۳,۶۰۰,۰۰۰ \times ۱۰\% = ۲,۳۶۰,۰۰۰$

عیدی پایان سال کمتر از مبلغ معافیت سالانه است، بنابراین مشمول مالیات نمی باشد.



سوالات تستی:

- ۱- اولین رتبه برای مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری در بدو استخدام کدام است؟
الف) پایه (ب) مقدماتی (ج) ارشد (د) خبره
- ۲- به کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، تا چند فرزند حق اولاد تعلق می‌گیرد؟
الف) ۲ (ب) ۳ (ج) ۴ (د) ۵
- ۳- چند درصد مالیات حقوق کارکنان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته، بخشوده می‌شود؟
الف) ۴۰٪ (ب) ۵۰٪ (ج) ۳۰٪ (د) ۲۰٪
- ۴- حقوق و مزایای مستمر غیرنقدی سالانه، حداکثر معادل معافیت حقوق سالانه، از پرداخت مالیات معاف می‌باشد.
الف) سه ماه (ب) دو دوازدهم (ج) یک دوازدهم (د) یک ماه
- ۵- کدام گزینه برای تقاضای بازنشستگی کارمندان دستگاه اجرایی از شرایط لازم می‌باشد؟
الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی؛
ب) سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر؛
ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق؛
د) همه موارد.
- ۶- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال، چند درصد رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید؟
الف) ۲/۵٪ (ب) ۵٪ (ج) ۱۰٪ (د) ۱۲٪
- ۷- در چه صورتی کل حقوق مستخدم رسمی، به وراثت وی پرداخت می‌شود؟
الف) فوت مستخدم قبل از بازنشستگی (ب) فوت مستخدم بعد از بازنشستگی

ج) فوت مستخدم در زمان انجام وظیفه

د) باز خرید مستخدم

۸- به آن بخش از سود فعالیت‌های اقتصادی مؤسسات که نصیب دولت می‌شود، می‌گویند.

الف) سود

ب) درآمد

ج) اجرائیات

د) مالیات

۹- در فاصله برقراری حقوق بازنشستگی، معمولاً علی‌الحساب پرداختی توسط سازمان بازنشستگی تا چند ماه پرداخت می‌شود؟

الف) یک ماه

ب) دو ماه

ج) سه ماه

د) چهار ماه

۱۰- کدام یک از موارد زیر در محاسبه‌ی سهم صندوق بازنشستگی حقوق کارکنان دولت، معاف می‌باشد؟

الف) حق شغل

ب) حق شاغل

ج) فوق‌العاده سختی کار

د) فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته

۱۱- در لیست حقوق و دستمزد، مالیات جزء کدام یک از موارد زیر می‌باشد؟

الف) کسورات

ب) مزایا

ج) اضافات

د) فوق‌العاده‌ها

۱۲- وجوهی است که طبق حکم دادگاه، توسط کارفرما از حقوق کارگر کسر و به صندوق اجرا واریز می‌شود.

الف) مالیات

ب) اجرائیات

ج) بیمه

د) کسورات

۱۳- بابت سهم صندوق بازنشستگی کارکنان، چه درصدی از حقوق کارمند کسر می‌شود؟

الف) ۹٪

ب) ۱۳/۵٪

ج) ۸/۵٪

د) ۷٪

۱۴- در صورت فوت مستخدم قبل از بازنشستگی، چه بخشی از حقوق وی به وراثت تعلق می‌گیرد؟

الف) تمام حقوق بازنشستگی

ب) تمام حقوق

ج) نصف حقوق بازنشستگی

د) نصف حقوق

۱۵- مسکن بدون ائتیه، معادل حقوق و مزایای مستمر نقدی در ماه، پس از کسر وجوهی که از این بابت از حقوق کارمند کسر می‌شود، تقویم می‌گردد.

الف) ۵٪

ب) ۱۰٪

ج) ۲۰٪

د) ۲۵٪

۱۶- سقف سنی برای بازنشستگی مشمولان قانون خدمات کشوری در مشاغل تخصصی چند سال است؟

الف) ۶۰ سال ب) ۶۵ سال ج) ۷۰ سال د) ۷۵ سال

۱۷- کدام گزینه از کسورات قانونی مربوط به مشمولان قانون کار می‌باشد؟

الف) مالیات، بیمه سهم کارفرما، اجرائیات ب) مالیات، بیمه سهم کارگر، اجرائیات

ج) مالیات، مساعده، بیمه د) بیمه سهم کارگر، اجرائیات، اقساط وام تعاونی

۱۸- در چه صورتی کارفرما وجوهی را از حقوق کارگر کسر و به حساب صندوق اجرا واریز می‌نماید؟

الف) بر اساس حکم دادگاه ب) بر اساس توافق با کارگر ج) بر اساس توافق با اشخاص ثالث د) هیچ کدام

۱۹- کدام گروه مشمول مقررات قانون بیمه‌ی بیکاری می‌شوند؟

الف) مشمولین قانون تأمین اجتماعی ب) بازنشستگان و از کارافتادگان

ج) اتباع خارجی د) صاحبان حرف و مشاغل آزاد

۲۰- کدام گزینه در محاسبه مالیات حقوق و دستمزد کاربرد دارد؟

الف) خسارت اخراج ب) فوق العاده مأموریت ج) فوق العاده جذب د) هزینه سفر

۲۱- حق بیمه‌های اجتماعی کارگران جمعا معادل حقوق و دستمزد مشمول بیمه می‌باشد که آن

به وسیله‌ی کارگر و توسط کارفرما و به همراه بیمه‌ی بیکاری به حساب واریز می‌گردد.

الف) ۲۷٪ - ۷٪ - ۲۰٪ - ۳٪ - سازمان تأمین اجتماعی ب) ۲۷٪ - ۷٪ - ۲۰٪ - ۳٪ - اداره دارایی

ج) ۳۰٪ - ۷٪ - ۲۳٪ - ۳٪ - سازمان تأمین اجتماعی د) ۳۰٪ - ۷٪ - ۲۳٪ - ۳٪ - اداره دارایی

۲۲- جمع مدت پرداخت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای مجردین حداکثر چند ماه است؟

الف) ۵۰ ماه ب) ۲۴ ماه ج) ۳۶ ماه د) ۳۰ ماه

۲۳- کدامیک از گزینه‌های زیر مشمول کسر حق بیمه می‌شود؟

الف) حق شغل و شاغل ب) بازخرید ایام مرخصی ج) عائله مندی د) خسارت اخراج

۲۴- کدام گزینه از کسورات توافقی حقوق کارگران می باشد؟

الف) پیش پرداخت حقوق (ب) مالیات (ج) بیمه بیکاری (د) کسورات صندوق اجرا

۲۵- جمع مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری برای کارگران متأهل حداکثر چند ماه است؟

الف) ۵۰ ماه (ب) ۲۴ ماه (ج) ۳۶ ماه (د) ۳۰ ماه

۲۶- کارفرما در کدام مورد می تواند از مزد کارگر برداشت نماید؟

الف) اگر کارفرما وجهی به عنوان مساعده به کارگر داده باشد.

ب) اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده باشد.

ج) مواردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

د) همه موارد

۲۷- مبالغی را که کارفرما به نمایندگی از طرف سازمان های مربوط بر اساس مصوبه های قانونی از دستمزد کارگران و کارکنان کسر و به سازمان های ذی نفع پرداخت می نماید گویند.

الف) هزینه (ب) برداشت از حقوق (ج) مساعده (د) کسورات قانونی

۲۸- کدامیک از گزینه های زیر مشمول پرداخت مالیات می باشد؟

الف) دریافتی از بیمه بابت جبران خسارت بدنی (ب) مزایای پایان خدمت

ج) بن کارگری ماهانه (د) خسارت اخراج

۲۹- به مبلغی که معمولاً در طی ماه به علت نیاز کارگر به وی پرداخت می شود، چه می گویند؟

الف) اجرائیات (ب) پاداش (ج) کارآموزی (د) مساعده

۳۰- درآمد حقوق کدام گروه از کارکنان دولت از پرداخت مالیات معاف است؟

الف) وزارت بازرگانی (ب) نیروهای مسلح (ج) سازمان تامین اجتماعی (د) آموزش و پرورش

۳۱- کدام مورد از حقوق و مزایای کارکنان قانون خدمات کشوری مشمول مالیات نمی باشد؟

الف) کمک هزینه عائله مندی (ب) حقوق مینا (ج) افزایش سنواتی (د) بدی آب و هوا

۳۲- کدام یک از گزینه های زیر جزء کسورات حقوق و دستمزد است؟

الف) ذخیره ایام مرخصی (ب) بیمه بیکاری (ج) بیمه سهم کارفرما (د) مالیات حقوقی

۳۳- کدام یک از گزینه های زیر جزء کسور توافقی نیست؟

الف) مساعده (ب) اقساط بدهی شرکت تعاونی (ج) بدهی کارگر به صندوق اجرا (د) اجاره بهای خانه های سازمانی

۳۴- شرایط پرداخت حق اولاد به کارگر بیمه شده، کدام یک از گزینه های زیر می باشد؟

الف) سن فرزند او ۱۸ سال کمتر باشد. (ب) به تحصیل اشتغال داشته باشد.

ج) تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو قادر به کارکردن نباشد. (د) همه موارد

۳۵- کدام گزینه در هنگام تهیه لیست حقوق دستمزد مؤسسات مشمول قانون کار از حقوق کارگر کسر نمی شود؟

الف) حق بیمه سهم کارگر (ب) مالیات حقوق (ج) بدهی کارگر و شرکت تعاونی (د) دستمزد ایام مرخصی

۳۶- طبق قانون، آیا کلیه مزایای غیرنقدی غیرمستمر حقوق بگیر مشمول مالیات است؟

الف) بله (ب) خیر (ج) ۵٪ مزایای غیر نقدی مشمول مالیات است. (د) ۳۰٪ حقوق پایه معاف است.

۳۷- حقوق پایه کارگری ۸,۰۰۰,۰۰۰ ریال است. مالیات حقوق و مزایای نامبرده کدام گزینه است؟ (سال ۹۳)

الف) معاف از مالیات (ب) ۸۰۰,۰۰۰ (ج) ۱,۶۰۰,۰۰۰ (د) ۴۰۰,۰۰۰

۳۸- دایره حسابداری موظف است در زمان تنظیم هر لیست حقوق و دستمزد و باتوجه به قانون و توافق به عمل آمده با کارگر یا کارمند مبالغی را از حقوق و دستمزد کارگران کسر نماید این کسورات شامل:

الف) کسری کار و تاخیر حضور (ب) کسور قانونی و توافقی (ج) کسری کار بابت غیبت غیر موجه (د) کسور قانونی

۳۹- حق بیمه بیکاری معادل چند درصد حقوق مشمول بیمه می باشد؟

الف) ۷٪ (ب) ۲۰٪ (ج) ۳٪ (د) ۲۳٪

۴۰- مطابق قانون تأمین اجتماعی، جهت پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی، باید کارگر حداقل سابقه پرداخت چند روز حق بیمه داشته باشد؟

الف) ۳۶۵ (ب) ۳۶۰ (ج) ۷۲۰ (د) ۷۴۲

۴۱- حق عائله‌مندی (اولاد) پرداختی در بخش خصوصی حداکثر تا چند فرزند می‌باشد؟

الف) ۳ فرزند (ب) ۲ فرزند (ج) ۴ فرزند (د) کلیه فرزندان

۴۲- تا چند درصد از مالیات حقوق شاغلین در روستاها و مناطق محروم از پرداخت مالیات معاف می‌باشد؟

الف) ۱۰٪ (ب) ۲۵٪ (ج) ۵۰٪ (د) ۵٪

۴۳- کدامیک از گزینه‌های زیر مشمول پرداخت مالیات می‌باشد؟

الف) دریافتی از بیمه بابت جبران خسارت بدنی (ب) مزایای غیر نقدی از جمله ایاب و ذهاب

(ج) فوق‌العاده هزینه سفر و مأموریت (د) فوق‌العاده پاداش تولیدی

۴۴- برای دریافت مقرری بیمه بیکاری حداقل سابقه پرداخت حق بیمه چند ماه است؟

الف) ۳ ماه (ب) ۹ ماه (ج) ۱۲ ماه (د) ۶ ماه

۴۵- در تعیین میزان مستمری بازنشستگی چه عواملی نقش اساسی دارند؟

الف) سنوات پرداخت حق بیمه (ب) میزان کمک هزینه‌ها

(ج) حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه (د) الف و ج

۴۶- کدام یک از حق بیمه‌های زیر بایستی در بودجه سالانه کل کشور منظور شود؟

الف) ۳٪ بیمه سهم دولت (ب) ۲۰٪ بیمه سهم کارفرما (ج) ۷٪ بیمه سهم کارگر (د) ۳٪ بیمه بیکاری

۴۷- جمع ساعات کارکرد کارگران یک کارگاه در آبان‌ماه، ۴،۱۹۲ ساعت می‌باشد. اگر کارگران مجموعاً در این ماه فقط

۳۵۲ ساعت اضافه کاری داشته باشند، تعداد آن‌ها چند نفر است؟

الف) ۲۶ نفر (ب) ۲۰ نفر (ج) ۲۴ نفر (د) ۲۲ نفر

۴۸- با توجه به اطلاعات زیر حقوق و مزایای خالص چند ریال است؟

جمع حقوق و مزایا ۵،۲۰۰،۰۰۰ ریال - مالیات ۳۰۴،۰۰۰ ریال - بیمه سهم کارگر ۳۶۴،۰۰۰ ریال - بیمه سهم کارفرما

۱،۰۴۰،۰۰۰ ریال - بدهی تعاونی ۲۵۰،۰۰۰ ریال - اقساط وام مسکن ۳۲۰،۰۰۰ ریال.

الف) ۵,۲۰۰,۰۰۰ ریال

ب) ۳,۹۶۲,۰۰۰ ریال

ج) ۲,۹۲۲,۰۰۰ ریال

د) ۲,۲۷۸,۰۰۰ ریال



مسائل:

۱- اگر حقوق و مزایای مشمول بازنشستگی آقای احمدی، مشمول قانون خدمات کشوری، ۱۰,۵۰۰,۰۰۰ ریال باشد، صندوق بازنشستگی سهم کارگر و کارفرما را محاسبه کنید.

۲- خانم نویدی مدیر اداری شرکت دولتی است که از تاریخ ۱۳۹۳/۱/۱ مشغول به کار است، چنانچه حقوق و مزایای وی طبق حکم به شرح زیر باشد:

حق شغل و شاغل ۴,۵۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۱۵۲,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۲,۸۴۰,۰۰۰ ریال - بدی آب و هوا ۲۷۰,۰۰۰ - اضافه کاری فروردین ماه ۱,۸۸۰,۰۰۰ ریال - حق عایله مندی ۹۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده کارایی ۵۴۰,۰۰۰ ریال - بن غیر نقدی ۳۵۰,۰۰۰ ریال
مطلوب است:

الف) محاسبه صندوق بازنشستگی سهم کارمند و سهم کارفرما در فروردین ماه:

ب) محاسبه مالیات حقوق فروردین ماه.

۳- اطلاعات حقوقی آقای موسوی، مشمول قانون خدمات کشوری، به شرح زیر است:

حق شغل و شاغل ۳,۰۵۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۵۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال - بدی آب و هوا ۲۵۰,۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۴,۶۰۰,۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۴۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده کارایی ۵۴۰,۰۰۰ ریال - حق مسکن ۵۰۰,۰۰۰ ریال - عائله مندی ۹۷۰,۰۰۰ ریال - اضافه کاری ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال.

مطلوبست: محاسبه مالیات حقوق و دستمزد آقای موسوی.

۴- اطلاعات آقای سعیدی در خرداد ماه ۹۳ به شرح زیر است:

حق شغل و شاغل ۵,۸۹۷,۰۰۰ ریال - فوق العاده جذب ۶۸۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۶۰۰,۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۳,۴۰۰,۰۰۰ ریال - بن نقدی مستمر ماهانه ۳۵۰,۰۰۰ ریال - پاداش افزایش تولید ۱۸۰,۰۰۰ ریال.

مطلوب است: محاسبه سهم بیمه کارگر و کارفرما.

۵- آقای هادی از تاریخ ۹۳/۲/۱ به عنوان منشی یک شرکت دولتی، با حقوق و مزایای زیر استخدام شده است:

حق شغل و شاغل ۴,۸۵۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۱,۳۵۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده اشتغال خارج از مرکز ۹۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۵۰۰,۰۰۰ ریال - عائله مندی ۹۷۰,۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال .

مطلوب است: محاسبه بازنشستگی سهم آقای هادی ؛

محاسبه مالیات حقوق اردیبهشت ماه ایشان.

۶- آقای نجفی با حقوق پایه ۱۳,۵۰۰,۰۰۰ ریال در ۲۵ تیرماه ۹۳، با سی سال سابقه خدمت بازنشسته می شود. مبلغی که به عنوان حقوق بازنشستگی در شهریورماه به صورت علی الحساب دریافت خواهند کرد، چقدر است؟

۷- چنانچه دستمزد مشمول مالیات آقای خویشوند، مشمول قانون خدمات کشوری، در تیرماه ۹۳ مبلغ ۱۵,۳۸۰,۰۰۰ ریال باشد، مطلوب است:

الف) محاسبه ی درآمد مشمول مالیات؛

ب) محاسبه ی مالیات تیرماه.

۸- حقوق و مزایای خانم مهربانی، کارمند شاغل در بخش دولتی شامل موارد زیر است:

حق شغل و شاغل ۶,۱۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۶۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده کارایی و عملکرد ۳,۳۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده سختی کار ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال - ساعات اضافه کاری ۵۰ ساعت - نرخ یک ساعت اضافه کاری معادل $\frac{1}{100}$ حق شغل و شاغل .

مطلوب است محاسبه ی: بازنشستگی سهم کارمند، بازنشستگی سهم دولت، مالیات حقوق ماهانه.

۹- حقوق و مزایای آقای کیانی، کارمند مشمول قانون خدمات کشوری، شامل موارد زیر است:

حق شغل و شاغل ۵,۴۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده جذب ۹۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده کارایی و عملکرد ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده سختی کار ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۹۷۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۵۰۰,۰۰۰ ریال - ساعات اضافه کاری ۹۰ ساعت - نرخ یک ساعت اضافه کاری معادل $\frac{1}{100}$ حق شغل و شاغل . مطلوبست محاسبه‌ی: بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما، مالیات حقوق.

۱۰- حقوق و مزایای سالانه مشمول مالیات آقای بیات که در یک شرکت غیردولتی مشغول کار می‌باشد، مبلغ ۲۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. مالیات ماهانه و سالانه حقوق ایشان را محاسبه کنید.

۱۱- آقای شافعی مدیر امور اداری یک شرکت دولتی است که از تاریخ ۹۰/۱/۱ مشغول به کار شده است. چنانچه حقوق و مزایای وی طبق حکم استخدامی ۹۳/۱/۱ به شرح زیر باشد، مطلوبست محاسبه‌ی مالیات ماهانه، بازنشستگی و بیمه سهم کارمند.

حق شغل و شاغل ۴,۹۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۹۵۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده کارایی و عملکرد ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۸۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده سختی کار ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۹۷۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۲۵۰,۰۰۰ ریال .

۱۲- در صورتی که دستمزد ماهانه مشمول مالیات آقای ذکایی، کارمند بخش دولتی، ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد و مبلغ برخی از مزایای وی شامل حق اولاد ۵۰۰,۰۰۰ ریال، حق مأموریت ۹۰۰,۰۰۰ ریال، حق مسکن نقدی ۸۵۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. مطلوبست محاسبه حقوق و مزایای کامل وی.

۱۳- حقوق و مزایای مشمول بیمه کارگران شرکت تولیدی اروم آدا در خردادماه سال جاری ۹۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. مطلوبست محاسبه‌ی: حق بیمه اجتماعی سهم کارگران و کارفرما.

۱۴- آقای نیک‌خو از تاریخ ۹۰/۷/۱ در یک شرکت خصوصی، با حقوق و مزایای ماهانه زیر استخدام شده است.

پایه حقوق ۵,۷۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۳,۴۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۶۰۰,۰۰۰ ریال - بن غیرنقدی ماهانه ۸۰۰,۰۰۰ ریال - حق مسکن ۹۰۰,۰۰۰ ریال .

مطلوبست محاسبه‌ی حق بیمه اجتماعی سهم کارگر و کارفرما و بیمه بیکاری.

۱۵- آقای زرگر از تاریخ ۹۳/۱/۱ به عنوان منشی شرکت خصوصی با حقوق و مزایای زیر استخدام شده است:

پایه حقوق ۵,۵۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۲,۴۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده اشتغال خارج از مرکز ۸۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال - حق مسکن ۵۰۰,۰۰۰ ریال. مطلوبست محاسبه‌ی: بازنشستگی سهم کارگر و کارفرما، حق بیمه سهم کارگر و کارفرما و مالیات دستمزد.

۱۶- آقای نجفی با حقوق پایه‌ی ۱۵,۶۰۰,۰۰۰ ریال در ۱۵ آذرماه بازنشسته می‌شود. مبلغی که به عنوان حقوق بازنشستگی دی ماه به صورت علی‌الحساب دریافت خواهند نمود، چقدر است؟

۱۷- با توجه به اطلاعات زیر، کسور قانونی آقای سامی، شاغل در بخش خصوصی، را محاسبه کنید.

دستمزد پایه ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۱,۷۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مأموریت ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۶۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال.

۱۸- آقای امیری در یک شرکت خصوصی مشغول به کار است. حقوق و مزایای نام برده طبق حکم استخدامی به شرح زیر است:

دستمزد پایه ۵,۳۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۱,۴۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مأموریت ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال - حق اولاد ۱۲۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۱,۷۰۰,۰۰۰ ریال - حق مسکن ۹۰۰,۰۰۰ ریال - پاداش افزایش تولید ۶۰۰,۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال.

اضافه کاری ایشان در بهمن ماه ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال بوده است. مجموع اضافه کاری پرداختی تا ابتدای بهمن ماه ۱۸,۳۰۰,۰۰۰ ریال بوده است. مطلوبست:

الف) محاسبه مالیات حقوق و دستمزد بهمن ماه وی.

ب) محاسبه حق بیمه سهم کارگر و کارفرما.

۱۹- چنانچه جمع حقوق و مزایای مستمر یکی از کارکنان ۱۱,۵۳۰,۰۰۰ ریال باشد و ایشان از مسکن با اثاثیه و ماشین بدون راننده استفاده کند، مطلوبست محاسبه‌ی: درآمد مشمول مالیات و مالیات حقوق وی.

۲۰- آقای کیانی در یک شرکت تولیدی مشغول هستند. چنانچه ایشان دارای سه فرزند باشند، حق اولاد ایشان در سال ۹۳ چه مبلغی است؟

۲۱- اگر جمع حقوق و مزایای مستمر نقدی ماهانه یکی از کارکنان شرکت گلریز در سال جاری ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال است. چنانچه ایشان از مسکن بدون اثاثیه استفاده نماید و در هر ماه معادل ۸۵۰,۰۰۰ ریال کالای اساسی به وی تعلق گیرد، مطلوبست محاسبه‌ی درآمد مشمول مالیات و مالیات حقوق وی.

۲۲- در صورتی که متوسط مزد ماهانه دو سال آخر کارگری با ۲۶ سال سابقه پرداخت حق بیمه، ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، مطلوبست محاسبه‌ی حقوق بازنشستگی وی.

۲۳- اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد تیرماه آقای ذکایی، مشمول قانون کار، به شرح زیر می‌باشد:

حق شغل ۷,۵۳۰,۰۰۰ ریال - فوق‌العاده شغل ۶,۵۰۰,۰۰۰ ریال - حق مدیریت ۳,۳۷۰,۰۰۰ ریال - اضافه‌کار ۵,۲۰۰,۰۰۰ ریال - هزینه سفر ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال - عائله‌مندی ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال - ایشان همچنین از مسکن با اثاثیه استفاده می‌نمایند. مطلوبست محاسبه‌ی:

الف) مالیات تیر ماه ایشان، در صورتی که هیچ وجهی بابت استفاده از مسکن با اثاثیه از حقوق ایشان کسر نشود.

ب) مالیات تیر ماه ایشان، در صورتی که مبلغ ۱,۴۵۰,۰۰۰ ریال بابت استفاده از مسکن با اثاثیه از حقوق ایشان کسر شود.

۲۴- حقوق و مزایای ماهانه دو کارگر کارگاه تولیدی فلز کار در اردیبهشت ماه به شرح زیر می‌باشد:

کارگر شماره ۱: حقوق پایه ماهانه ۴,۰۰۰,۰۰۰ ریال - اضافه کاری ۹۰ ساعت - خوار و بار و مسکن ۸۴۰,۰۰۰ ریال - پاداش کارکرد ماهانه ۵۰۰,۰۰۰ ریال - ایاب و ذهاب ۹۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۲,۳۰۰,۰۰۰ ریال.

کارگر شماره ۲: حقوق پایه ماهانه ۴,۳۰۰,۰۰۰ ریال - اضافه کاری ۱۰۰ ساعت - خوار و بار و مسکن ۱,۲۸۰,۰۰۰ ریال - ایاب و ذهاب ۹۰۰,۰۰۰ ریال - حق جذب ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال - حق عائله‌مندی ۶۰۰,۰۰۰ ریال.

مطلوبست : محاسبه حقوق دستمزد مشمول مالیات سالانه و مالیات ماهانه هریک به طور جداگانه و محاسبه حقوق و دستمزد مشمول بیمه و حق بیمه سهم کارگر، سهم کارفرما و بیمه بیکاری هرنفر به طور جداگانه با توجه به این که نرخ هر ساعت اضافه کار $\frac{1}{100}$ حقوق مستمر ماهانه است.

۲۵- مدیر اداری یک شرکت غیر دولتی در ۹۳/۱/۱ استخدام شده است. طبق حکم استخدامی حقوق مزایای نامبرده به شرح زیر می باشد:

پایه حقوق ۵۱۰۰،۰۰۰ ریال - حق جذب ۱۵۰۰،۰۰۰ ریال - عائله مندی ۶۰۰،۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۲۳۰۰،۰۰۰ ریال - حق مسکن ۸۰۰،۰۰۰ - حق ایاب و ذهاب ماهانه ۲۵۰،۰۰۰ ریال.

چنانچه در بهمن و اسفند ماه بابت پاداش بهره وری نامبرده به ترتیب ۳۷۰۰،۰۰۰ و ۴۰۰۰،۰۰۰ ریال پرداخت شده و عیدی پایان سال نیز معادل ۴۵۰۰،۰۰۰ ریال به وی تعلق گرفته باشد، مجموع مالیات پرداختی نامبرده از تاریخ استخدام تا پایان سال ۹۳ را محاسبه کنید.

۲۶- حقوق و مزایای کارمندی از یک موسسه تولیدی به شرح ذیل است.

حقوق پایه ۷۰۰۰،۰۰۰ ریال، فوق العاده تسهیلات زندگی ۳۰۰۰،۰۰۰ ریال، فوق العاده بدی آب و هوا ۱۲۰۰،۰۰۰ ریال، فوق العاده حق مرزی ۸۰۰،۰۰۰ ریال، حق عائله مندی ۶۰۰،۰۰۰ ریال، استفاده از مسکن با اثاثیه.

همچنین در این کارخانه کارگری حقوق و مزایای خود را به شرح زیر دریافت می نماید:

حقوق پایه ۵،۰۰۰،۰۰۰ ریال، خواروبارو مسکن ۱،۸۰۰،۰۰۰ ریال، حق عائله مندی ۱،۲۰۰،۰۰۰ ریال، فوق العاده بدی آب و هوا ۸۸۰،۰۰۰ ریال، فوق العاده تسهیلات زندگی ۲،۰۰۰،۰۰۰ ریال.

مطلوبست: محاسبه حقوق و مزایای ناخالص دونفر و محاسبه مالیات و حق بیمه و خالص دریافتی هریک از آنان.

۲۷- کارمندی در بخش دولتی مشغول به کار می باشد.

حقوق پایه نامبرده مبلغ ۴،۳۰۰،۰۰۰ ریال می باشد - فوق العاده شغل ۳،۲۰۰،۰۰۰ ریال - فوق العاده سختی شرایط کار ۸۳۰،۰۰۰ ریال - فوق العاده بدی آب و هوا ۱،۵۰۰،۰۰۰ ریال - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته ۶۵۰،۰۰۰ ریال - کمک هزینه عائله مندی ۹۷۰،۰۰۰ ریال - کمک هزینه اولاد ۵۰۰،۰۰۰ ریال، - فوق العاده حق جذب ۶۷۰،۰۰۰ ریال.مطلوبست: محاسبه مالیات ماهانه ایشان.

۲۸- آقای فریبرز کارمند یک شرکت خصوصی که از تاریخ ۹۳/۱/۱ به استخدام شرکت مزبور درآمده است حقوق و مزایای نامبرده طبق حکم استخدامی عبارتند از:

پایه حقوق ۶۰۰۰،۰۰۰ ریال - حق جذب ۱،۳۰۰،۰۰۰ ریال - فوق العاده شغل ۲،۰۰۰،۰۰۰ ریال - تفاوت تطبیق ۱۵۰۰،۰۰۰ ریال - اضافه کار فروردین ماه و اردیبهشت ماه نامبرده به ترتیب معادل ۱۲۰ و ۱۳۰ ساعت بوده و نرخ هر ساعت اضافه کار ۱/۴ حقوق و مزایای مستمر یک ساعت می باشد.

مطلوبست: محاسبه مالیات بر درآمد حقوق و مزایای آقای فریبرز در فروردین و اردیبهشت ماه سال ۹۳.

حسابدار حقوق و دستمزد

فصل سوم: حسابداری دستمزد در شرکت‌های تولیدی

حسابداری دستمزد در شرکت‌های تولیدی معمولاً مستلزم انجام سه فعالیت مشخص به شرح زیر می‌باشد:

ثبت اوقات کار، محاسبه‌ی جمع هزینه دستمزد، تخصیص هزینه‌ی دستمزد

الف) ثبت اوقات کار: وظیفه این بخش گردآوری ساعات کار انجام شده توسط کارکنان خط تولید کارخانه است. اطلاعات مربوط به اوقات کار انجام شده با استفاده از دو کارت حضور و غیاب (کارت ساعت) و کارت اوقات کار کارکنان، مشخص و نگهداری می‌شود.

کارت حضور و غیاب: این کارت حضور هر یک از پرسنل را در محل کارخانه همراه با ساعت شروع و پایان کار آن‌ها در هر روز یا هر نوبت کاری و همچنین جمع ساعات کار، ساعات اضافه کاری، مرخصی ساعتی و ساعت ورود و خروج هر کارگر را به محل کار نشان می‌دهد.

کارت اوقات کار: در این کارت تعداد ساعات کار انجام شده روی هر سفارش و یا در هر یک از خطوط تولید، شرحی از کار انجام شده و نرخ دستمزد کارکنان مربوط درج می‌شود. جمع هزینه دستمزد و ساعات کار انجام شده برای سفارش‌های مختلف و یا در خطوط مختلف تولید برای یک دوره‌ی معین باید برابر با جمع هزینه دستمزد و ساعات کار انجام شده برای آن دوره باشد.

ب) محاسبه‌ی جمع هزینه دستمزد: وظیفه اولیه دایره حقوق و دستمزد، محاسبه‌ی جمع هزینه دستمزد شامل مبلغ دستمزد ناخالص و مبلغ دستمزد خالص قابل پرداخت به هر یک از کارکنان بعد از لحاظ کردن کسور مربوطه شامل مالیات، سهم کارکنان بابت بیمه اجتماعی، اقساط وام و نظایر آن است.

دستمزد تولیدی: عبارت از وجوهی است که برای کار انجام شده تولیدی در یک مدت معین پرداخت یا تعهد می‌گردد.

دستمزد مستقیم: عبارتست از هزینه کار انجام شده‌ای که مستقیماً به جهت ساخت محصول پرداخت یا تعهد می‌گردد.

ج) تخصیص هزینه دستمزد: دایره حسابداری صنعتی با استفاده از کارت حضور و غیاب و کارت اوقات کار کارکنان به عنوان مبنا، جمع هزینه دستمزد (شامل حقوق و دستمزد ناخالص و سهم کارفرما بابت بیمه‌های اجتماعی و بیکاری کارکنان و نظایر آن) را به تک تک سفارش‌ها و خطوط تولید و یا محصولات تخصیص می‌دهد.

روش‌های پرداخت حقوق و دستمزد در مؤسسات تولیدی عبارتند از:

- پرداخت دستمزد بر مبنای زمان و ساعت کار؛

- پرداخت دستمزد بر مبنای پارچه کاری؛

- پرداخت دستمزد بر مبنای سهمیم کردن در سود.

انواع طرح‌های تشویقی دستمزد:

طرح‌های تشویقی دستمزد را می‌توان به صورت فردی و یا جمعی اجرا نمود. مهم‌ترین طرح‌های تشویقی دستمزد عبارتند از:

طرح پارچه کاری مستقیم، طرح پاداش صد در صد، طرح پاداش دسته‌جمعی.

طرح تشویقی پارچه کاری مستقیم: در این طرح برای تولید محصول، تعداد یا مقدار استاندارد در ساعت و برای کارگر یک نرخ حداقل دستمزد در ساعت تعیین می‌گردد. کارگرانی که نتوانند تولید خود را در ساعت به میزان استاندارد تعیین شده برسانند، حداقل دستمزد ساعتی پرداخت خواهد شد ولی کارگرانی که میزان تولیدی بیش از استاندارد داشته باشند، مشمول طرح بوده و دستمزد بیش‌تری دریافت می‌کنند. در این طرح ابتدا نرخ دستمزد به ازای تولید یک واحد محصول محاسبه شده و سپس در تعداد تولید ضرب می‌شود تا دستمزد استحقاقی کارگر محاسبه شود.

مثال ۱: نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۲,۰۰۰ ریال می‌باشد. چنانچه زمان استاندارد تولید یک واحد کالا ۱۲ دقیقه باشد و این کارگر در یک ساعت ۸ واحد کالا تولید کرده باشد، مطلوبست محاسبه دستمزد استحقاقی این کارگر با استفاده از طرح پارچه کاری.

$$۴۰۰ = ۲,۰۰۰ \div ۵ = \text{دستمزد تولید یک واحد} \quad ۵ = ۱۲ \div ۶۰ = \text{تعداد تولید در یک ساعت}$$

$$۳,۲۰۰ = ۴۰۰ \times ۸ = \text{دستمزد استحقاقی}$$

مثال ۲: زمان استاندارد تولید یک کالا ۱۵ دقیقه می‌باشد. نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۴,۰۰۰ ریال می‌باشد. چنانچه یک کارگر در ۸ ساعت کار ۴۰ واحد کالا تولید کند، مطلوبست محاسبه دستمزد استحقاقی ۸ ساعت وی.

$$۱,۰۰۰ = ۴,۰۰۰ \div ۴ = \text{دستمزد تولید یک واحد} \quad ۴ = ۱۵ \div ۶۰ = \text{تعداد تولید در یک ساعت}$$

$$۴۰,۰۰۰ = ۴۰ \times ۱,۰۰۰ = \text{دستمزد استحقاقی}$$

- وظایف حسابداری بهای تمام شده، از دواير کنترل کننده حقوق و دستمزد، عبارتند از:
- درج زمان کار انجام شده و هزینه دستمزد مستقیم در گزارش بهای تمام شده محصول؛
 - طبقه بندی لیست حقوق و دستمزد بر حسب نوع کار دواير و مراحل تولید؛
 - ارائه گزارشها و اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد.

دستمزد اوقات تلف شده یا اوقات بیکاری:

هزینه دستمزد اوقات تلف شده یا اوقات بیکاری، هنگامی مطرح می شود که کارکنان آماده برای انجام کار هستند و دستمزد نیز دریافت می کنند اما کاری برای انجام دادن ندارند. اوقات بیکاری به علل گوناگون از جمله خرابی ماشین-آلات، نبود سفارش، عدم دسترسی به موقع مواد اولیه، قطع برق، آماده سازی ماشینها، استفاده از مواد نامرغوب و نظایر آن ناشی می شود. دستمزد اوقات تلف شده جزء هزینه های سر بار ساخت محاسبه می شود.

(۱) ثبت لیست هزینه حقوق و دستمزد:

حساب هزینه (کنترل) حقوق و دستمزد xxx

xxx ذخیره دستمزد ایام مرخصی

xxx مالیات پرداختنی

xxx حق بیمه پرداختنی (۷٪)

xxx صندوق اجرائیات

xxx مساعده

xxx بدهی به شرکت تعاونی

xxx اقساط وام

xxx حقوق و دستمزد پرداختنی

۲) ثبت حق بیمه‌های اجتماعی و بیکاری سهم کارفرما

هزینه بیمه اجتماعی (۲۰٪) ×××

هزینه بیمه بیکاری (۳٪) ×××

××× حق بیمه پرداختنی

۳) ثبت پرداخت حقوق و دستمزد

××× حقوق و دستمزد پرداختنی

××× بانک

۴) ثبت مربوط به تخصیص هزینه حقوق و دستمزد

کنترل کالای در جریان ساخت (۱) ×××

کنترل سربار ساخت (۲) ×××

کنترل سربار فروش (۳) ×××

کنترل سربار اداری (۴) ×××

××× هزینه (کنترل) حقوق و دستمزد

دستمزد اوقات تلف شده - دستمزد مستقیم = (۱)

+ مستقیم و غیرمستقیم تولیدی + دستمزد غیرمستقیم تولیدی = (۲)

فوق العاده اضافه کار + فوق العاده شب کاری + فوق العاده نوبت کاری + فوق العاده روز جمعه + دستمزد اوقات تلف شده + هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری دستمزد مستقیم و غیرمستقیم تولیدی + دستمزد ایام مرخصی مربوط به دستمزد

هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری سهم قسمت فروش + دستمزد مرخصی سهم قسمت فروش + دستمزد فروش = (۳)

هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری سهم قسمت اداری + دستمزد مرخصی قسمت اداری + دستمزد قسمت اداری = (۴)

(۵) ثبت پرداخت کسورات قانونی

صندوق اجرائیات xxx

حق بیمه پرداختنی xxx

مالیات پرداختنی xxx

بانک xxx

(۶) ثبت پرداخت کسور توافقی

بدهی به شرکت تعاونی xxx

اقساط وام xxx

بانک xxx

مثال ۳: شرکت سهامی آذراب اطلاعات مربوط به لیست حقوق و دستمزد اسفندماه سال جاری را به شرح زیر اعلام نموده است.

- جمع دستمزد مستقیم مبلغ ۸,۲۰۰,۰۰۰ ریال و جمع دستمزد غیر مستقیم مبلغ ۳,۸۰۰,۰۰۰ ریال است.

- ۷۰٪ از دستمزد غیر مستقیم مربوط به کارخانه است و باقیمانده به طور مساوی بین بخش های اداری و توزیع و فروش سرشکن گردیده است.

- دستمزد ایام مرخصی مربوط به اسفندماه مبلغ ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال است که باید به جمع حقوق و دستمزد اضافه گردد.

- حق بیمه سهم کارگر ۷٪ و سهم کارفرما ۲۰٪ و حق بیمه بیکاری معادل ۳٪ حقوق و دستمزد ناخالص می باشد.

- سایر کسور مربوط به حقوق و دستمزد عبارت است از:

مالیات بر حقوق و دستمزد ۲۵۰,۰۰۰ ریال - شرکت تعاونی ۲۰۰,۰۰۰ ریال - اقساط وام ۴۰۰,۰۰۰ ریال - صندوق اجرا ۱۵۰,۰۰۰ ریال - مساعده ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال.

- در اسفند ماه معادل مبلغ ۵۵۰,۰۰۰ ریال اوقات تلف شده وجود داشته است.

مطلوبست:

الف) ثبت عملیات مربوط به لیست حقوق و دستمزد در دفتر روزنامه؛

ب) ثبت مربوط به تسهیم هزینه حقوق و دستمزد در دفتر روزنامه؛

ج) تهیه لیست حقوق و دستمزد کارگران.

الف)

$$3,800,000 + 8,200,000 = 12,000,000$$

کل حقوق و دستمزد

$$12,000,000 \times 7\% = 840,000$$

بیمه سهم کارگر

$$12,000,000 + 1,200,000 = 13,200,000$$

حقوق و دستمزد با ذخیره ایام مرخصی

کنترل حقوق و دستمزد ۱۳,۲۰۰,۰۰۰

بیمه سهم کارگر ۸۴۰,۰۰۰

مالیات ۲۵۰,۰۰۰

ذخیره ایام مرخصی ۱,۲۰۰,۰۰۰

اقساط وام ۴۰۰,۰۰۰

مساعده ۱,۵۰۰,۰۰۰

شرکت تعاونی ۲۰۰,۰۰۰

اجرائیات ۱۵۰,۰۰۰

حقوق پرداختنی ۸,۶۶۰,۰۰۰

ثبت لیست حقوق و دستمزد

ب)

$$3,800,000 \times 70\% = 2,660,000$$

دستمزد غیرمستقیم کارخانه

$$3,800,000 \times 15\% = 570,000$$

دستمزد غیرمستقیم بخش اداری

$$3,800,000 \times 15\% = 570,000$$

دستمزد غیرمستقیم بخش توزیع و فروش

$$۸,۲۰۰,۰۰۰ \times \% ۲۳ = ۱,۸۸۶,۰۰۰$$

بیمه بیکاری و اجتماعی دستمزد مستقیم

$$۲,۶۶۰,۰۰۰ \times \% ۲۳ = ۶۱۱,۸۰۰$$

بیمه بیکاری و اجتماعی دستمزد غیرمستقیم کارخانه

$$۵۷۰,۰۰۰ \times \% ۲۳ = ۱۳۱,۱۰۰$$

بیمه بیکاری و اجتماعی بخش اداری

$$۵۷۰,۰۰۰ \times \% ۲۳ = ۱۳۱,۱۰۰$$

بیمه بیکاری و اجتماعی بخش توزیع و فروش

$$۱,۲۰۰,۰۰۰ \times \frac{8,200,000}{12,000,000} = ۸۲۰,۰۰۰$$

سهم دستمزد مستقیم از دستمزد ایام مرخصی

$$۱,۲۰۰,۰۰۰ \times \frac{3800,000}{12,000,000} = ۳۸۰,۰۰۰$$

سهم دستمزد غیرمستقیم از دستمزد ایام مرخصی

$$۳۸۰,۰۰۰ \times \% ۷۰ = ۲۶۶,۰۰۰$$

سهم بخش کارخانه از دستمزد ایام مرخصی

$$۳۸۰,۰۰۰ \times \% ۱۵ = ۵۷,۰۰۰$$

سهم بخش اداری از دستمزد ایام مرخصی

$$۳۸۰,۰۰۰ \times \% ۱۵ = ۵۷,۰۰۰$$

سهم بخش توزیع و فروش از دستمزد ایام مرخصی

$$۱۲,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۲۰ = ۲,۴۰۰,۰۰۰$$

هزینه بیمه اجتماعی

$$۱۲,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۳ = ۳۶۰,۰۰۰$$

هزینه بیمه بیکاری

$$(۱) = ۷,۶۵۰,۰۰۰ = ۵۵۰,۰۰۰ - ۸,۲۰۰,۰۰۰ = \text{دستمزد اوقات تلف شده} - \text{دستمزد مستقیم} =$$

$$(۲) = \text{دستمزد اوقات تلف شده} + \text{دستمزد غیرمستقیم تولیدی}$$

+ هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری دستمزد مستقیم و غیرمستقیم تولیدی + دستمزد ایام مرخصی سهم دستمزد مستقیم و غیرمستقیم تولیدی

$$(۲) = ۲,۶۶۰,۰۰۰ + ۵۵۰,۰۰۰ + ۸۲۰,۰۰۰ + ۲۶۶,۰۰۰ + ۱,۸۸۶,۰۰۰ + ۶۱۱,۸۰۰ = ۶,۷۹۳,۸۰۰$$

$$(۳) = \text{هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری سهم قسمت فروش} + \text{دستمزد مرخصی سهم قسمت فروش} + \text{دستمزد فروش} =$$

$$(۳) = ۵۷۰,۰۰۰ + ۱۳۱,۱۰۰ + ۵۷,۰۰۰ = ۷۵۸,۱۰۰$$

$$(۴) = \text{هزینه بیمه اجتماعی و بیکاری قسمت اداری} + \text{دستمزد مرخصی سهم قسمت اداری} + \text{دستمزد قسمت اداری} =$$

$$(۴) = ۵۷۰,۰۰۰ + ۱۳۱,۱۰۰ + ۵۷,۰۰۰ = ۷۵۸,۱۰۰$$

۷,۶۵۰,۰۰۰	کنترل کالای در جریان ساخت (۱)
۶,۷۹۳,۸۰۰	کنترل سربار ساخت (۲)
۷۵۸,۱۰۰	کنترل سربار اداری (۳)
۷۵۸,۱۰۰	کنترل سربار توزیع و فروش (۴)
۲,۴۰۰,۰۰۰	هزینه بیمه اجتماعی سهم کارفرما
۳۶۰,۰۰۰	هزینه بیمه بیکاری سهم کارفرما
۱۳,۲۰۰,۰۰۰	کنترل حقوق و دستمزد

ثبت تسهیم حقوق و دستمزد

ج) تهیه لیست حقوق و دستمزد:

خالص پرداختی	کسورات حقوق و دستمزد						حقوق مشمول بیمه	جمع حقوق و مزایا	نام و نام خانوادگی
	حقوق پرداختنی	شرکت تعاونی	اجرائیات	مساعده	اقساط وام	مالیات			
۸,۶۶۰,۰۰۰	۲۰۰,۰۰۰	۱۵۰,۰۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۴۰۰,۰۰۰	۲۵۰,۰۰۰	۸۴۰,۰۰۰	۱۲,۰۰۰,۰۰۰	۱۳,۲۰۰,۰۰۰	کارگران

مثال ۴: اطلاعات زیر مربوط به لیست حقوق و دستمزد شرکت تولیدی گیلان در پایان آبان ماه ۱۳۹۳ می باشد:

- کل حقوق و دستمزد آبان ماه ۷۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال
- حقوق و دستمزد مشمول بیمه ۶۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال
- مالیات حقوق و دستمزد ۲,۱۸۳,۵۰۰ ریال
- دستمزد ایام مرخصی برآورد شده معادل ۳٪ کل حقوق و مزایا می باشد.
- سایر کسورات حقوق و دستمزد: مساعده ۸,۰۰۰,۰۰۰ ریال - صندوق اجرا ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال - اقساط وام ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال

مطلوبست محاسبه:

الف) ثبت و تهیه لیست حقوق و دستمزد در دفتر روزنامه،

ب) محاسبه و ثبت حق بیمه‌های اجتماعی و بیکاری سهم کارفرما،

ج) ثبت پرداخت حقوق،

د) ثبت پرداخت حق بیمه.

$$۶۰,۰۰۰,۰۰۰ \times ۷\% = ۴,۲۰۰,۰۰۰$$

بیمه سهم کارگر

$$۷۵,۰۰۰,۰۰۰ \times ۳\% = ۲,۲۵۰,۰۰۰$$

ذخیره دستمزد ایام مرخصی

۹۳/۸/۳۰ کنترل حقوق و دستمزد ۷۷,۲۵۰,۰۰۰

ذخیره ایام مرخصی ۲,۲۵۰,۰۰۰

حق بیمه پرداختنی ۴,۲۰۰,۰۰۰

مالیات پرداختنی ۲,۱۸۳,۵۰۰

صندوق اجرا ۱,۲۰۰,۰۰۰

مساعده ۸,۰۰۰,۰۰۰

اقساط وام ۳,۰۰۰,۰۰۰

حقوق و دستمزد پرداختنی ۵۶,۴۱۶,۵۰۰

خالص پرداختی	کسورات حقوق و دستمزد							
حقوق پرداختنی	اجرائیات	مساعده	اقساط وام	مالیات	بیمه	حقوق مشمول بیمه	جمع حقوق و مزایا	نام و نام خانوادگی
۵۶,۴۱۶,۵۰۰	۱,۲۰۰,۰۰۰	۸,۰۰۰,۰۰۰	۳,۰۰۰,۰۰۰	۲,۱۸۳,۵۰۰	۴,۲۰۰,۰۰۰	۶۰,۰۰۰,۰۰۰	۷۷,۲۵۰,۰۰۰	کارگران

(ب)

حق بیمه اجتماعی سهم کارفرما $60,000,000 \times 20\% = 12,000,000$

حق بیمه بیکاری $60,000,000 \times 3\% = 1,800,000$

هزینه بیمه اجتماعی ۹۳/۸/۳۰ ۱۲,۰۰۰,۰۰۰

هزینه بیمه بیکاری ۱,۸۰۰,۰۰۰

حق بیمه پرداختنی ۱۳,۸۰۰,۰۰۰

ثبت حق بیمه‌های بیکاری و اجتماعی سهم کارفرما

(ج) ۹۳/۸/۳۰ حقوق و دستمزد پرداختنی ۵۶,۴۱۶,۵۰۰

بانک ۵۶,۴۱۶,۵۰۰

ثبت پرداخت حقوق

$12,000,000 + 4,200,000 + 1,800,000 = 18,000,000$

(د) کل حق بیمه پرداختنی

۹۳/۸/۳۰ حق بیمه‌ی پرداختنی ۱۸,۰۰۰,۰۰۰

بانک ۱۸,۰۰۰,۰۰۰

ثبت پرداخت حق بیمه

محاسبه و ثبت هزینه دستمزد ایام مرخصی:

چنانچه در واحدها و مؤسسات تولیدی هزینه دستمزد ایام مرخصی، پس از استفاده کارکنان از مرخصی استحقاقی، یک جا به حساب هزینه‌های سربار مربوطه، منظور گردد، باعث افزایش بهای تمام شده محصولات تولید شده در ماه-هایی که کارکنان از مرخصی استفاده نموده‌اند، می‌شود. چرا که هزینه دستمزد ایام مرخصی کارگر در مقابل کار انجام نشده خواهد بود. همچنین در زمان مرخصی کارگر، از حجم تولید کاسته شده و با کاهش حجم تولید، به علت ثابت بودن بسیاری از اقلام هزینه، بهای تمام شده محصولات ساخته شده در این مدت افزایش می‌یابد. بنابراین برای رفع این اشکالات، از روش ایجاد ذخیره برای دستمزد ایام مرخصی استفاده می‌شود. در این روش، در ابتدای هر دوره‌ی

مالی حقوق و دستمزد ایام مرخصی کارگران برای یک سال محاسبه و بر ۱۲ تقسیم می‌شود هزینه حقوق و دستمزد ایام مرخصی هر ماه محاسبه شود. در پایان هر ماه، در زمان تهیه لیست حقوق و دستمزد ثبت زیر انجام می‌شود.

کنترل حقوق و دستمزد xxx

ذخیره دستمزد ایام مرخصی xxx

حقوق و دستمزد پرداختنی xxx

ثبت (لیست) هزینه دستمزد

کنترل کالای در جریان ساخت xxx

کنترل سربار ساخت (ذخیره مرخصی) xxx

کنترل حقوق و دستمزد xxx

ثبت تخصیص هزینه دستمزد

هنگامی که کارگر از مرخصی استحقاقی استفاده می‌نماید، دستمزد وی از محل ذخیره دستمزد ایام مرخصی انباشته شده پرداخت و به صورت زیر ثبت خواهد شد:

ذخیره دستمزد ایام مرخصی xxx

بانک xxx

ثبت پرداخت دستمزد ایام مرخصی

مثال ۵: آقای رادمنش یکی از کارکنان خط تولید کارخانه، ماهیانه مبلغ ۱۰,۸۰۰,۰۰۰ ریال دستمزد دریافت می‌کند و مستحق استفاده از یک ماه مرخصی استحقاقی سالانه می‌باشد. مطلوبست ثبت لیست حقوق و دستمزد وی در پایان مهرماه.

کنترل دستمزد $10,800,000 + 900,000 = 11,700,000$ دستمزد ایام مرخصی ماهیانه $10,800,000 \div 12 = 900,000$

کنترل حقوق و دستمزد	۱۱,۷۰۰,۰۰۰
ذخیره دستمزد ایام مرخصی	۹۰۰,۰۰۰
حقوق و دستمزد پرداختنی	۱۰,۸۰۰,۰۰۰
ثبت (لیست) هزینه دستمزد	
کنترل کالای در جریان ساخت	۱۰,۸۰۰,۰۰۰
کنترل سربار	۹۰۰,۰۰۰
کنترل حقوق و دستمزد	۱۱,۷۰۰,۰۰۰
ثبت تخصیص هزینه دستمزد	

مثال ۶ : با توجه به مثال قبل، چنانچه در دی ماه، آقای رادمنش از مرخصی استحقاقی خود استفاده کرده باشد، مطلوبست ثبت پرداخت دستمزد ایام مرخصی وی.

ذخیره دستمزد ایام مرخصی	۹۰۰,۰۰۰
بانک	۹۰۰,۰۰۰
ثبت پرداخت دستمزد ایام مرخصی	

هزینه پاداش سالانه:

در ابتدای هر دوره‌ی مالی، هنگام برآورد بودجه دستمزد، مبلغ پاداش سالانه بر اساس تجربیات سال گذشته و حداقل دستمزد برآورد و ثبت می‌شود. چنانچه مبلغ پاداش در آخرین ماه دوره‌ی مالی در حساب‌ها منعکس شود، بهای تمام شده محصول در آن ماه افزایش قابل توجهی خواهد یافت. به همین دلیل مبلغ پاداش را در طول دوره‌ی مالی، به طور یکسان در هر ماه محاسبه و ثبت می‌شود. (مشابه ذخیره ایام مرخصی)

مثال ۷: متوسط حقوق ثابت ماهانه کارخانه تولیدی سپیدار ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد. طبق پیش‌بینی در ابتدای دوره مالی، پاداش سالانه ۲/۵ برابر متوسط حقوق ثابت ماهانه می‌باشد. نسبت‌های مرتبط با بخش‌های متفاوت حقوق و دستمزد به شرح زیر می‌باشد. ۶۵٪ دستمزد مستقیم، ۱۵٪ دستمزد غیرمستقیم تولیدی، ۱۲٪ قسمت فروش و ۸٪ قسمت اداری. مطلوبست:

الف) محاسبه و ثبت ذخیره پاداش آبان ماه.

ب) ثبت تخصیص (تسهیم) پاداش و دستمزد در آبان.

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \frac{۲}{۵} = ۳۷,۵۰۰,۰۰۰$$

پاداش سالانه

$$۳۷,۵۰۰,۰۰۰ \div ۱۲ = ۳,۱۲۵,۰۰۰$$

پاداش ماهانه

$$۹۳/۸/۳۰ \text{ کنترل حقوق و دستمزد } ۱۸,۱۲۵,۰۰۰$$

$$۳,۱۲۵,۰۰۰ \text{ ذخیره پاداش}$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \text{ دستمزد پرداختنی}$$

ثبت پاداش فروردین ماه

$$۳,۱۲۵,۰۰۰ \times \% ۶۵ = ۲,۰۳۱,۲۵۰$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۶۵ = ۹,۷۵۰,۰۰۰$$

$$۳,۱۲۵,۰۰۰ \times \% ۱۵ = ۴۶۸,۷۵۰$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۱۵ = ۲,۲۵۰,۰۰۰$$

$$۳,۱۲۵,۰۰۰ \times \% ۱۲ = ۳۷۵,۰۰۰$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۱۲ = ۱,۸۰۰,۰۰۰$$

$$۳,۱۲۵,۰۰۰ \times \% ۸ = ۲۵۰,۰۰۰$$

$$۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \times \% ۸ = ۱,۲۰۰,۰۰۰$$

$$\text{کنترل سربار ساخت} = ۲,۲۵۰,۰۰۰ + ۲,۰۳۱,۲۵۰ + ۴۶۸,۷۵۰ = ۴,۷۵۰,۰۰۰$$

$$\text{کنترل سربار فروش} = ۱,۸۰۰,۰۰۰ + ۳۷۵,۰۰۰ = ۲,۱۷۵,۰۰۰$$

$$\text{کنترل سربار اداری} = ۱,۲۰۰,۰۰۰ + ۲۵۰,۰۰۰ = ۱,۴۵۰,۰۰۰$$

$$۹۱/۱/۳۱ \text{ کنترل کالای در جریان ساخت } ۹,۷۵۰,۰۰۰$$

$$۴,۷۵۰,۰۰۰ \text{ کنترل سربار ساخت}$$

$$۲,۱۷۵,۰۰۰ \text{ کنترل سربار فروش}$$

$$۱,۴۵۰,۰۰۰ \text{ کنترل سربار اداری}$$

$$۱۸,۱۲۵,۰۰۰ \text{ کنترل حقوق و دستمزد}$$



سوالات تستی:

- ۱- هزینه حقوق و دستمزد در واحدهای تولیدی، به اضافه می‌گردد.
- الف) هزینه‌های عملیاتی (ب) هزینه‌های غیرعملیاتی (ج) قیمت تمام شده کالا (د) هزینه‌های تجاری
- ۲- هزینه کار انجام شده که مستقیماً در جهت ساخت محصول پرداخت یا تعهد می‌گردد را گویند.
- الف) سربار ساخت (ب) اضافه کاری (ج) مزایای کار (د) دستمزد مستقیم
- ۳- دستمزد غیرمستقیم عبارتست از:
- الف) دستمزدی که در ارتباط مستقیم با تولید مشخص و معینی باشد.
- ب) هزینه کار انجام شده‌ای است که به طور مستقیم در ساخت محصول صرف نشده است.
- ج) وجوهی است که برای کار انجام شده تولیدی در یک مدت معین پرداخت می‌شود.
- د) زمانی که طبق روال عادی کار لازم است.
- ۴- کدام گزینه از دلایل اتلاف وقت در کارخانه‌ها نمی‌باشد؟
- الف) خرابی ماشین‌آلات (ب) قطع جریان برق (ج) استفاده از مواد نامرغوب (د) رسیدن به موقع مواد به کارخانه
- ۵- زمان پرداخت دستمزد ایام مرخصی به کارکنان چه حسابی بدهکار می‌شود؟
- الف) هزینه دستمزد ایام مرخصی (ب) بانک (ج) کنترل سربار ساخت (د) ذخیره دستمزد ایام مرخصی
- ۶- در موسسات تولیدی برای تخصیص هزینه حقوق و دستمزد به حساب تولید، چه حسابی بدهکار خواهد شد؟
- الف) کنترل حقوق و دستمزد (ب) کنترل سربار (ج) حساب کالای در جریان ساخت (د) حساب هزینه حقوق
- ۷- در موسسات تولیدی هزینه‌های غیر مستقیم تولید اصطلاحاً گفته می‌شود.
- الف) هزینه‌های عمومی (ب) هزینه‌های تولید (ج) هزینه (د) سربار
- ۸- کدام گزینه از روشهای پرداخت حقوق و دستمزد در مؤسسات تولیدی نمی‌باشد؟
- الف) پرداخت دستمزد بر مبنای زمان و ساعت کار .
- ب) پرداخت دستمزد بر مبنای پارچه کاری.
- ج) پرداخت دستمزد بر مبنای سهمیم کردن در سود.

د) پرداخت دستمزد بر مبنای تناوب آزاد.

۹- هزینه دستمزد ایام مرخصی کارکنان که به طور مستقیم در تولید کار می کنند به چه حسابی بدهکار می شود؟

الف) سربار اداری و تشکیلاتی (ب) سربار توزیع و فروش (ج) هزینه حقوق و دستمزد (د) سربار ساخت

۱۰- در ثبت تسهیم هزینه حقوق کدام یک از موارد زیر به حساب کنترل سربار بدهکار نمی شود؟

الف) حق بیمه سهم کارفرما (ب) حق بیمه سهم کارگر (ج) دستمزد ایام مرخصی (د) فوق العاده اضافه کاری

۱۱- در کارگاههای تولیدی فوق العاده اضافه کاری با چه حسابی بدهکار می شود؟

الف) کنترل کار در جریان ساخت (ب) کنترل سربار اداری (ج) کنترل سربار ساخت (د) هزینه حقوق و دستمزد

۱۲- کدام مورد از وظایف حسابداری بهای تمام شده از دوایر کنترل کننده حقوق و دستمزد نمی باشد؟

الف) درج زمان کار انجام شده و هزینه دستمزد مستقیم در گزارش بهای تمام شده محصول.

ب) ثبت و تخصیص هزینه دستمزد غیر مستقیم در برگه های تجزیه و تحلیل.

ج) طبقه بندی لیست حقوق و دستمزد بر حسب نوع کار دوایر و مراحل تولید.

د) ارائه گزارشها و اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد.

۱۳- فوق العاده اضافه کاری کارگران در کدام یک از طبقات زیر قرار می گیرد؟

الف) سربار ثابت مستقیم (ب) سربار ثابت غیر مستقیم (ج) سربار متغیر غیر مستقیم (د) سربار متغیر مستقیم

۱۴- اگر دستمزد مستقیم جمعا ۶۰۰،۰۰۰ ریال و دستمزد غیرمستقیم ۲۰۰،۰۰۰ ریال باشد، مبلغی که باید به حساب هزینه بیمه اجتماعی منظور گردد کدام است؟

الف) ۱۸۴،۰۰۰ (ب) ۱۶۰،۰۰۰ (ج) ۲۱۶،۰۰۰ (د) ۱۲۰،۰۰۰

۱۵- جهت تهیه گزارش کارکرد ابتدا به کدام از موارد زیر می بایست مراجعه نمود؟

الف) لیست حقوق ماه قبل (ب) بایگانی (ج) کارت ساعت (د) اطلاعات پرسنلی

۱۶- در صورتی که جمع حقوق و مزایای ماهانه کارگران یک کارگاه مبلغ ۹۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال باشد و پاداش سالیانه معادل دو ماه حقوق و مزایای ماهانه کارگران پیش بینی شود، ذخیره پاداش یک ماه کارگران عبارت است از :

الف) ۱۸۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال (ب) ۱۵،۰۰۰،۰۰۰ ریال (ج) ۷،۵۰۰،۰۰۰ ریال (د) ۱،۲۵۰،۰۰۰ ریال

۱۷- کدام یک از موارد زیر دستمزد مستقیم تولیدی محسوب می‌شود؟

الف) دستمزد سرکارگران (ب) دستمزد ساعات اضافه کاری و فوق‌العاده آن

ج) دستمزد ایام مرخصی (د) دستمزد عادی ساعات اضافه کاری کارگران خط تولید

۱۸- هنگام ایجاد ذخیره دستمزد ایام مرخصی کارگران، کدام حساب‌ها به ترتیب بدهکار و بستانکار می‌شوند؟

الف) هزینه حقوق - بانک (ب) کنترل حقوق و دستمزد - ذخیره دستمزد ایام مرخصی

ج) ذخیره دستمزد ایام مرخصی - بانک (د) بانک - ذخیره دستمزد ایام مرخصی

۱۹- در طرح تشویقی پارچه کاری،

الف) یک نرخ ساعتی برای تولید هر واحد محصول تعیین می‌شود.

ب) یک زمان واقعی برای تولید هر واحد محصول محاسبه می‌شود.

ج) استاندارد در قالب زمان لازم برای تولید کل مشخص می‌شود.

د) حداقل دستمزد به کارگران پرداخت می‌شود.

۲۰- زمان لازم برای ساخت یک محصول ۱۲ دقیقه تعیین شده است و نرخ هر ساعت کار ۲,۰۰۰ ریال می‌باشد. اگر کارگری در هر ساعت ۴ واحد محصول تولید کند، دستمزد استحقاقی یک ساعت این کارگر چقدر است؟

الف) ۱,۸۰۰ ریال (ب) ۲,۰۰۰ ریال (ج) ۲,۲۰۰ ریال (د) ۲,۵۰۰ ریال

۲۱- هنگام پرداخت حقوق و دستمزد، کدام حساب بستانکار می‌شود؟

الف) بانک (ب) کنترل حقوق و دستمزد (ج) سربرار ساخت (د) کالای در جریان ساخت

۲۲- هزینه حقوق و دستمزد کارکنان خط تولید، در زمان تسهیم به چه حسابی بدهکار می‌شوند؟

الف) مساعده (ب) کالای در جریان ساخت (ج) سربرار اداری (د) سربرار توزیع و فروش

۲۳- برای ساخت ۸۰ واحد از محصول معینی، یک ساعت تعیین شده است. اگر کارگری در مدت ۸ ساعت ۶۸۰ واحد محصول تولید کند و نرخ دستمزد ساعتی آن ۱۰۰۰ ریال باشد، مبلغ دستمزد این کارگر کدام است؟

الف) ۸,۵۰۰ ریال (ب) ۶,۸۰۰ ریال (ج) ۸,۰۰۰ ریال (د) ۸,۲۰۰ ریال

۲۴- هنگام پرداخت دستمزد ایام مرخصی کارگران، کدام حساب‌ها به ترتیب بدهکار و بستانکار می‌شوند؟

الف) هزینه حقوق - بانک (ب) کنترل حقوق و دستمزد - ذخیره دستمزد ایام مرخصی

ج) ذخیره دستمزد ایام مرخصی - بانک

د) بانک - ذخیره دستمزد ایام مرخصی

۲۵- برای ثبت تسهیم حقوق و دستمزد در کارگاه‌های تولیدی، دستمزد ساعت کار عادی به چه حسابی بدهکار می‌شود؟

الف) کنترل سربار ساخت (ب) کنترل سربار فروش (ج) کالای در جریان ساخت (د) کنترل سربار اداری

۲۶- در ثبت تسهیم هزینه حقوق کدام یک از موارد زیر به حساب کنترل سربار بدهکار نمی‌شود؟

الف) فوق‌العاده اضافه‌کاری (ب) فوق‌العاده نوبت‌کاری (ج) حق بیمه سهم کارفرما (د) حق بیمه سهم کارگر

۲۷- در مؤسسات تولیدی معمولاً برای ثبت هزینه حقوق و دستمزد مربوط به لیست حقوق، از چه حسابی استفاده می‌شود؟

الف) حساب تولید (ب) هزینه حقوق و دستمزد (ج) کنترل حقوق و دستمزد (د) سربار ساخت

۲۸- نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۱،۲۰۰ ریال می‌باشد. دایره زمان‌سنجی، زمان لازم برای تولید یک واحد محصول را ۱/۵ ساعت تعیین نموده است. اگر یک کارگر در ۶ ساعت کار خود، ۸ واحد کالا تولید کند، بر اساس پارچه‌کاری، دستمزد کارگر در ۶ ساعت چه مبلغی است؟

الف) ۸،۴۰۰ ریال (ب) ۹،۶۰۰ ریال (ج) ۱۴،۴۰۰ ریال (د) ۱۰،۰۰۰ ریال

۲۹- هنگام ثبت لیست حقوق و دستمزد، کدام حساب بدهکار می‌شود؟

الف) کالای در جریان ساخت (ب) کنترل سربار (ج) کنترل حقوق و دستمزد (د) الف و ب

۳۰- آرتیکل حسابداری کنترل حقوق و دستمزد بدهکار و حساب ذخیره پاداش بستانکار، بیانگر کدام گزینه می‌باشد؟

الف) پرداخت پاداش به کارکنان (ب) محاسبه و برآورد پاداش کارکنان و ثبت در حساب‌ها

ج) انتقال هزینه پاداش به حساب تولید (د) همه موارد

۳۱- هزینه حقوق و دستمزد تیرماه شرکت تولیدی خزر ۴۰۰،۰۰۰ ریال می‌باشد که ۵۰٪ به دایره تولیدی، ۲۰٪ به واحد اداری و مابقی به واحد فروش تعلق دارد. در زمان تسهیم، کالای در جریان ساخت به چه مبلغی بدهکار می‌شود؟

الف) ۲،۰۰۰،۰۰۰ ریال (ب) ۴،۰۰۰،۰۰۰ ریال (ج) ۸۰۰،۰۰۰ ریال (د) ۱،۲۰۰،۰۰۰ ریال

۳۲- کدام گزینه در ارتباط با ثبت و انتقال هزینه حقوق و دستمزد به حساب تولید صحیح است؟

الف) کنترل حقوق و دستمزد بدهکار - دستمزد پرداختنی بستانکار

ب) کالای در جریان ساخت و کنترل سربار بدهکار - کنترل حقوق و دستمزد بستانکار

ج) کالای در جریان ساخت بدهکار - کنترل حقوق و دستمزد بستانکار

د) کنترل حقوق و دستمزد بدهکار - کالای در جریان ساخت بستانکار

۳۳- در ابتدای هر دوره‌ی مالی، هنگام برآورد بودجه دستمزد، مبلغ پاداش سالانه بر اساس برآورد و ثبت می‌شود.

الف) تجربیات سال گذشته و حداقل دستمزد (ب) دوبرابر حداقل دستمزد ماهانه

ج) تصمیم هیأت وزیران و حداقل دستمزد (د) همه موارد

۳۴- کدام فعالیت‌ها معمولاً در حسابداری دستمزد شرکت‌های تولیدی انجام می‌شود؟

الف) ثبت اوقات کار (ب) محاسبه جمع هزینه دستمزد (ج) تخصیص هزینه دستمزد (د) هر سه مورد

۳۵- در ثبت تسهیم هزینه حقوق و دستمزد، کدام یک از موارد زیر به حساب کالای در جریان ساخت بدهکار می‌شود؟

الف) دستمزد غیرمستقیم (ب) حق بیمه اجتماعی (ج) دستمزد مستقیم (د) دستمزد ایام مرخصی

۳۶- هزینه حقوق و دستمزد تیرماه شرکت تولیدی خزر ۴,۰۰۰,۰۰۰ ریال می‌باشد که ۵۰٪ به دایره تولیدی، ۲۰٪ به واحد اداری و مابقی به واحد فروش تعلق دارد. در صورت وجود ۶۷,۰۰۰ ریال دستمزد اوقات تلف شده، در زمان تسهیم، کالای در جریان ساخت به چه مبلغی بدهکار می‌شود؟

الف) ۲,۰۶۷,۰۰۰ ریال (ب) ۱,۹۳۳,۰۰۰ ریال (ج) ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال (د) ۴,۰۶۷,۰۰۰ ریال

۳۷- هنگام تخصیص پاداش به حساب کارگران، در دفاتر چه ثبتی انجام می‌شود؟

الف) حساب ذخیره پاداش بدهکار - حساب بانک بستانکار

ب) بانک بدهکار - ذخیره پاداش بستانکار

ج) کنترل حقوق و دستمزد بدهکار - ذخیره پاداش بستانکار

د) ذخیره پاداش بدهکار - کنترل حقوق و دستمزد بستانکار

۳۸- نرخ دستمزد ساعتی آقای شادمانی بر مبنای حقوق پایه ۱۲,۵۰۰ ریال است. چنانچه جمع کارکرد او در هفته ۶۴ ساعت باشد فوق العاده اضافه کاری نامبرده در صورتی که ۸ ساعت از کار عادی وی در شب انجام شده باشد (غیر نوبت کار) چه مبلغ است؟

الف) ۱۳,۵۰۰ (ب) ۱۰۰,۰۰۰ (ج) ۱۴۰,۰۰۰ (د) ۱۸,۷۵۰

۳۹- با توجه به سؤال ۳۸ ، دستمزد استحقاقی آقای شادمانی چه مبلغی خواهد بود؟

الف) ۸۶۵،۰۰۰ (ب) ۸۸۷،۵۰۰ (ج) ۹۳۵،۰۰۰ (د) ۹۴۰،۰۰۰

۴۰- اگر دستمزد مستقیم جمعا ۶۰۰،۰۰۰ ریال و دستمزد غیرمستقیم ۲۰۰،۰۰۰ ریال باشد، مبلغی که باید به حساب هزینه بیمه اجتماعی منظور گردد، کدام است؟

الف) ۵۶،۰۰۰ (ب) ۱۶۰،۰۰۰ (ج) ۲۱۶،۰۰۰ (د) ۱۲۰،۰۰۰

۴۱- هنگام استفاده از مرخصی استحقاقی، پرداخت دستمزد مربوطه به کدام حساب بدهکار می شود؟

الف) کار در جریان ساخت (ب) سربرار ساخت (ج) ذخیره ایام مرخصی (د) هزینه دستمزد

۴۲- تعداد ساعات کاری کارگران در واحد تولیدی کیان در طی آذرماه بالغ بر ۱۲۰۰ ساعات بوده است که ۵۰ ساعت آن اوقات تلف شده بوده است. اگر متوسط نرخ دستمزد ساعتی کارگران ۲۰۰۰ ریال باشد، چه مبلغی در ثبت تسهیم هزینه حقوق و دستمزد به بدهکار یا بستانکار حساب کالای در جریان ساخت منظور می شود؟

الف) کنترل کالای در جریان ساخت ۲۴۰۰،۰۰۰ ریال بدهکار (ب) کنترل کالای در جریان ساخت ۲۴۰۰،۰۰۰ ریال بستانکار

ج) کنترل کالای در جریان ساخت ۲۳۰۰،۰۰۰ ریال بدهکار (د) کنترل کالای در جریان ساخت ۲۳۰۰،۰۰۰ ریال بستانکار

۴۳- هزینه دستمزد ایام مرخصی کارگران خط تولید و سرپرستان دوایر تولیدی به ترتیب به چه حسابهایی سرشکن می شود؟

الف) کنترل کالای در جریان ساخت - کنترل سربرار ساخت (ب) هردو به حساب کنترل کالای در جریان ساخت

ج) کنترل سربرار ساخت - کنترل کالای در جریان ساخت (د) هردو به حساب کنترل سربرار ساخت

۴۴- در ثبت تسهیم هزینه کدام یک از موارد زیر به حساب کنترل سربرار بدهکار نمی باشد؟

الف) حق بیمه سهم کارفرما (ب) حق بیمه سهم کارگر (ج) حق بیمه بیکاری (د) فوق العاده اضافه کاری

۴۵- کدام گزینه ثبت حق بیمه سهم کارفرما را در دفتر نشان می دهد؟

الف) هزینه بیمه اجتماعی بدهکار - حق بیمه پرداختنی بستانکار (ب) حق بیمه پرداختنی بدهکار - بانک بستانکار

ج) هزینه حقوق بدهکار - حق بیمه پرداختنی بستانکار (د) حساب پرداختنی بدهکار - بانک بستانکار

۴۶- حساب ذخیره ایام مرخصی ۱۵۰،۰۰۰ ریال بدهکار و حساب بانک ۱۵۰،۰۰۰ ریال بستانکار. این ثبت مربوط به کدام رویداد زیر می باشد؟

الف) محاسبه و برآورد حقوق ایام مرخصی پرسنل در حسابها (ب) انتقال هزینه ایام مرخصی در حسابهای تولید

ج) محاسبه و برآورد پاداش پرسنل در حسابها (د) انتقال هزینه پاداش در حسابهای تولید

۴۷- زمان پرداخت هزینه بیمه توسط کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی، کدام حسابها به ترتیب بدهکار و بستانکار می‌شوند؟

الف) هزینه بیمه - بیمه پرداختنی (ب) بانک - بیمه پرداختنی

ج) بیمه پرداختنی - هزینه بیمه (د) بیمه پرداختنی - بانک

۴۸- زمان لازم برای ساخت یک واحد محصول ۱۲ دقیقه است. اگر کارگری در یک ساعت ۷ واحد تولید کند و نرخ دستمزد ساعتی وی ۱,۰۰۰ ریال باشد، دستمزد ساعتی وی بر اساس پارچه کاری چقدر است؟

الف) ۱۰۰۰ ریال (ب) ۱,۲۰۰ ریال (ج) ۱,۴۰۰ ریال (د) ۱,۶۰۰ ریال

۴۹- جهت استفاده از طرحهای تشویقی، تعداد تولید استاندارد یک ساعت، توسط کدام دایره مشخص می‌شود؟

الف) برنامه‌ریزی تولید (ب) دایره زمان سنجی (ج) حسابداری بهای تمام شده (د) حسابداری حقوق و دستمزد

۵۰- اگر حقوق بر اساس تعداد تولید شده ضرب در نرخ دستمزد هر واحد تولید، محاسبه و پرداخت شود، به این روش پرداخت چه می‌گویند؟

الف) کارمزد (ب) طرح تشویقی (ج) کارمزد ساعتی (د) پارچه کاری

۵۱- دستمزد کارگران یک کارگاه سالانه ۲۴۱,۹۲۰,۰۰۰ است. اگر عیدی و پاداش سالانه ۲/۵ برابر حقوق ماهانه پرداخت شود، ذخیره پاداش هر ماه چه مبلغی ثبت می‌شود؟

الف) ۴,۲۰۰,۰۰۰ ریال (ب) ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال (ج) ۵,۲۰۰,۰۰۰ ریال (د) ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال

۵۲- اوقات تلف شده در کدام یک از طبقات زیر قرار دارد؟

الف) سود و زیان (ب) حقوق و دستمزد (ج) سربار اداری و تشکیلاتی (د) سربار ساخت

۵۳- کنترل حقوق و دستمزد ۲۰۰,۰۰۰ ریال بدهکار و حساب ذخیره پاداش ۲۰۰,۰۰۰ ریال بستانکار. این ثبت مربوط به کدام رویداد زیر است؟

الف) پرداخت پاداش به کارکنان (ب) محاسبه و برآورد پاداش کارکنان و ثبت در حسابها

ج) انتقال هزینه پاداش به حساب تولید (د) هیچ کدام از موارد فوق.

۵۴- برای ثبت حق بیمه بیکاری، کدام حساب‌ها به ترتیب بدهکار و بستانکار می‌شوند؟

- الف) هزینه بیمه‌های اجتماعی - حق بیمه پرداختی
ب) هزینه بیمه بیکاری - حق بیمه پرداختی
ج) حق بیمه پرداختی - حق بیمه بیکاری
د) هزینه بیمه اجتماعی - هزینه بیمه بیکاری

۵۵- محاسبه زمان کار انجام شده جهت پرداخت دستمزد به استناد کدام کارت می‌باشد؟

- الف) کارت اوقات کار
ب) کارت ساعت
ج) کارت حساب مواد
د) کارت هزینه سفارش

سایبار حقوق و دستمزد



مسائل:

۱- کارگری در طول یک هفته ۵۸ ساعت با دستمزد ساعتی ۸۰,۰۰۰ ریال کار انجام داده است. مطلوبست محاسبه و ثبت هزینه دستمزد.

۲- دایره زمان‌سنجی، زمان لازم برای ساخت یک واحد محصول را ۶ دقیقه تعیین نموده است. نرخ دستمزد ساعتی ۲,۳۰۰ ریال می‌باشد. کارگر اول در مدت ۸ ساعت ۸۸ واحد و کارگر دوم در مدت ۴ ساعت ۴۸ واحد کالا تولید نموده‌اند. مطلوبست محاسبه دستمزد استحقاقی یک ساعت هر کدام از کارگرها با استفاده از طرح تشویقی پارچه‌کاری.

۳- با توجه به اطلاعات زیر دستمزد استحقاقی آقای احمدی را محاسبه و ثبت تخصیص دستمزد را انجام دهید.

کارکرد هفته ۵۰ ساعت، ۱۰ ساعت از کار عادی در شب انجام شده است، نرخ دستمزد ساعتی ۶۰,۰۰۰ ریال.

۴- در صورتی که نرخ دستمزد ساعتی کارگری ۶۲,۰۰۰ ریال و ساعات کارکرد وی در هفته ۴۴ ساعت و نوبت کار صبح و شب باشد، دستمزد استحقاقی وی برای دو هفته محاسبه و ثبت‌های هزینه و تخصیص را انجام دهید.

۵- طبق استاندارد زمان مجاز برای ساخت یک واحد محصول ۵ دقیقه می‌باشد. کارگری در یک ساعت ۱۵ واحد محصول تولید کرده است. اگر نرخ دستمزد ساعتی وی ۹,۰۰۰ ریال باشد، دستمزد استحقاقی یک ساعت وی را بر اساس طرح پارچه‌کاری مستقیم به دست آورید.

۶- خانم مهرافزا یکی از کارکنان مستقیم خط تولید است که هفته‌ای ۴,۴۰۰,۰۰۰ ریال دستمزد دریافت می‌کند و حق استفاده از چهارهفته مرخصی را در سال دارد. ثبت‌های حسابداری لازم برای انعکاس هزینه دستمزد ماهانه وی را برای خردادماه در دفتر روزنامه بنویسید.

۷- در آغاز دوره مالی جمع حقوق و دستمزد مستقیم و غیر مستقیم شرکت تولیدی اسفندیار ۸,۴۰۰,۰۰۰ ریال برآورد شده است که ۶۰٪ آن دستمزد مستقیم و بقیه دستمزد غیر مستقیم می‌باشد. از دستمزد غیر مستقیم ۳۵٪ مربوط به سربار ساخت، ۴۰٪ مربوط به سربار اداری و تشکیلاتی و بقیه مربوط به سربار توزیع و فروش است.

برآورد سالانه ایام مرخصی نشان می‌دهد که هزینه مرخصی کار مستقیم مبلغ ۲۵۲,۰۰۰ ریال و هزینه مرخصی کار غیرمستقیم مبلغ ۶۳,۰۰۰ ریال خواهد بود. اطلاعات استخراج شده از لیست حقوق و دستمزد خرداد ماه جمع دستمزد مستقیم و غیر مستقیم را مبلغ ۷۶۰,۰۰۰ ریال نشان می‌دهد که به نسبت های فوق به بخش های مختلف تسهیم می‌شوند. با استفاده از اطلاعات فوق مطلوب است :

الف) تعیین درصد هزینه مرخصی کار مستقیم و کار غیر مستقیم؛

ب) ثبت حقوق و دستمزد در دفتر روزنامه؛

ج) تسهیم حقوق و دستمزد به قسمتهای مختلف.

۸- حقوق پایه ماهیانه کارگری ۲,۵۸۰,۰۰۰ ریال تعیین شده است. چنانچه این کارگر مستقیماً در خط تولید مشغول بوده و در آبان ماه علاوه بر کار ساعات موظفی خود ۴۰ ساعت نیز اضافه کاری داشته باشد، مطلوب است :

الف) محاسبه نرخ ساعتی دستمزد؛

ب) محاسبه مبلغ دستمزد و فوق العاده اضافه کاری؛

ج) ثبت آرتیکل مربوط به دستمزد این کارگر؛

د) ثبت تسهیم هزینه دستمزد در دفتر روزنامه.

۹- متوسط دستمزد هفتگی کارگری ۵۲۰۰۰ ریال است. مدیر واحد تجاری تصمیم گرفته است که دستمزد دو هفته وی را به عنوان پاداش در پایان سال پرداخت نماید. اگر کار این کارگر به عنوان کار مستقیم تلقی شود مطلوب است: محاسبه و ثبت پاداش و هزینه حقوق و دستمزد یک هفته وی در دفتر روزنامه.

۱۰- در یک کارخانه تولیدی ۱۴۰ نفر کارگر کار می‌کنند که متوسط دستمزد ساعتی هر کدام ۸۰۰ ریال می‌باشد. در مدت دو هفته، جمعا ۳۲۰ ساعت از وقت کارگران به علل مختلف تلف شده است. در صورتی که تمام این کارگران مستقیماً به تولید محصول اشتغال داشته باشند، مطلوب است: ثبت آرتیکل مربوط به حقوق و دستمزد دو هفته کارگران در دفتر روزنامه.

۱۱- متوسط حقوق ثابت ماهانه کارخانه تولیدی سپیدار ۲۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می باشد. طبق پیش بینی در ابتدای دوره مالی، پاداش سالانه ۲ برابر متوسط حقوق ثابت ماهانه می باشد. نسبت های مرتبط با بخش های متفاوت حقوق و دستمزد به شرح زیر می باشد.

۵۰٪ دستمزد مستقیم، ۲۵٪ دستمزد غیر مستقیم تولیدی، ۱۵٪ قسمت فروش و ۱۰٪ قسمت اداری. مطلوبست:

الف) محاسبه و ثبت ذخیره پاداش تیر ماه،

ب) ثبت تخصیص (تسهیم) پاداش و دستمزد در تیر ماه.

۱۲- اطلاعات حقوق و دستمزد فروردین ماه سال ۸۶ شرکت تولیدی زاینده رود به شرح زیر می باشد:

- جمع حقوق و دستمزد مبلغ ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال که ۷۵٪ آن مستقیم و بقیه غیر مستقیم است.

- از دستمزد غیر مستقیم ۶۰٪ مربوط به کارخانه، ۳۰٪ مربوط به قسمت اداری و تشکیلاتی و ۱۰٪ مربوط به قسمت توزیع و فروش می باشد.

- حق بیمه اجتماعی سهم کارگر ۷٪، سهم کارفرما ۲۰٪ و بیمه بیکاری ۳٪ می باشد.

مطلوبست: ثبت تسهیم هزینه حقوق و دستمزد

۱۳- اطلاعات زیر در مورد کارکرد یک هفته دو نفر از کارگران شرکت تولیدی هیرمند در دست است:

نام کارگر	ساعات کارکرد	نرخ ساعتی دستمزد	نوع کار
مهدی	۴۴	۵۰۰۰	غیر نوبت کار
علی	۴۴	۶۰۰۰	نوبت کار صبح و عصر

توجه: آقای مهدی ۵ ساعت از کار عادی خود را بین ساعت ۱۰ شب تا ۶ صبح انجام داده است.

مطلوب است: محاسبه دستمزد استحقاقی کارگران به طور جداگانه و ثبت مربوط به آن.

۱۴- حقوق و دستمزد شرکت تولیدی آتیه در خردادماه سال جاری، شامل اطلاعاتی به شرح زیر است:

- جمع حقوق و دستمزد مبلغ ۳۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال است که ۷۰٪ آن دستمزد مستقیم و بقیه دستمزد غیر مستقیم است.
- از دستمزد غیر مستقیم ۵۰٪ مربوط به کارخانه و ۳۰٪ مربوط به بخش داری و ۲۰٪ مربوط به توزیع و فروش می- باشد.
- مطابق قانون حق بیمه سهم کارگر ۷٪ و سهم کارفرما ۲۰٪ و حق بیمه بیکاری سهم کارفرما معادل ۳٪ حقوق و دستمزد می باشد.
- بر اساس برآوردهای انجام شده نرخ دستمزد ایام مرخصی برای دستمزد مستقیم ۵٪ و برای دستمزد غیر مستقیم ۳٪ می باشد. با توجه به اینکه دستمزد ایام مرخصی کارگران در جمع حقوق و دستمزد منظور شده است و با همان درصدهای اعلام شده به قسمت های مختلف سرشکن می گردد.
- عیدی و پاداش کارگران معادل مبلغ ۱۸,۰۰۰,۰۰۰ ریال در سال برآورد شده است.
- طی خردادماه جمعا مبلغ ۸۰۰,۰۰۰ ریال اوقات تلف شده وجود داشته است.
- مبلغ ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال مساعده به کارگران پرداخت شده است.
- سایر کسور حقوق و دستمزد شامل اقلام زیر است.
- مالیات حقوق و دستمزد مبلغ ۸۲۰,۰۰۰ ریال - بدهی کارگران به صندوق اجرا مبلغ ۴۱۰,۰۰۰ ریال - بدهی کارگران به شرکت تعاونی ۳۷۰,۰۰۰ ریال - بدهی کارگران بابت اقساط وام مسکن ۶۴۰,۰۰۰ ریال.

مطلوبست:

الف) تهیه و ثبت لیست حقوق و دستمزد خردادماه؛

ب) ثبت مربوط به تسهیم دستمزد؛

ج) ثبت های مربوط به پرداخت دستمزد و کسور مربوط به آن.