

## کار مختلط

طبق ماده ۵۳ قانون کار ، کار مختلط کاری است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و بخشی از آن در شب واقع شده باشد . در کار مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده شب کاری استفاده می نماید.

## کار متناوب

طبق ماده ۵۴ قانون کار ، کار متناوب کاری است نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

## نوبت کاری

طبق ماده ۵۵ قانون کار ، کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبتهای آن در صبح ، عصر یا شب واقع می شود . به کارگری که در طول یک ماه به طور نوبتی کار می کند اگر نوبت کاری در صبح و عصر واقع شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت کاری او در صبح و عصر و شب واقع شود ۱۵ در صد و چنانچه نوبت کاری وی در صبح و شب یا عصر و شب واقع شود ۲۲/۵ در صد علاوه بر دستمزد عادی به عنوان فوق العاده نوبت کاری پرداخت خواهد شد.

## حقوق پایه :

کلیه حقوقی که با رعایت قانون کار برای کارگران رسمی و قراردادی و یا به وسیله عقد قراردادی که مغایر با قانون کار نباشد برای کارمندان و کارگران قراردادی برای انجام یک ساعت کار یا تولید یک واحد محصول تعیین و به صورت ساعتی ، روزانه ، هفتگی و معمولا ماهانه پرداخت می گردد حقوق پایه می گویند.

نکته: در صورتی که مزد کارگر بر اساس تعداد تولید و بدون توجه به ساعات کارکرد محاسبه و پرداخت شود اصطلاحا به آن کارمزد گویند .

## اضافه کاری = ساعات اضافه کاری \* ۱۴۰٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه

ماده ۵۹ - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است : الف ° موافقت کارگر ب ° پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی .

حق اولاد به ازای هر فرزند=۳\* حداقل حقوق روزانه که تا سقف ۲ فرزند قابل پرداخت است بعبارتی ۱۰٪ حقوق پایه هر سال



حق مسکن=ابتدای هر سال توسط اداره کار تعیین میگردد.  
حق خواروبار(بن)= ابتدای هر سال توسط اداره کار تعیین میگردد  
**تعطیل کاری = ساعات تعطیل کاری \* ۱۴۰٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه**  
ماده ۶۲ ° روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.  
کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

**شب کاری = ساعات شب کاری \* ۱۳۵٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه**  
ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

### کارهای نوبت کاری

۱- کار نوبت کاری که بین صبح و عصر قرار میگیرد  
حقوق = ساعات نوبت کاری \* ۱۱۰٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه

۲- کار نوبت کاری که بین صبح و عصر و شب قرار گیرد  
حقوق = ساعات نوبت کاری \* ۱۱۵٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه

۳- کار نوبت کاری که صبح و شب یا عصر و شب قرار گیرد  
حقوق = ساعات نوبت کاری \* ۱۲۲٫۵٪ \* ۲۲۰ ساعت / حقوق پایه  
(ساعات شب کاری از ۲۲ تا ۶ بامداد می باشد)

در رابطه با محاسبه ی مزایای پایان خدمت و عیدی ؛

**سنوات = تعداد روزهای کارکرد \* ۳۶۵ روز / حقوق پایه**

ماده ۲۴ - کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر ..... براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار

مبنای محاسبه ذخیره سنوات طبق قانون حداقل ممکن سالی یکماه بر اساس آخرین حکم حقوقی فرد که آیتام های شامل آن تمامی موارد حکم است بجز خواروبار.مسکن.اولاد وین وپاداش تولیدو سود تولید ونظایر این

چنانچه کارگر پس ازد دریافت این سنوات باهمین کارفرما ادامه فعالیت(قرارداد)بدهداین مبلغ مشمول مالیات است.که معمولا برای راحتی کار ۱۰٪ در نظر گرفته می شود هر چند مورد ایراد است. مبلغ فوق مشمول کسورات بیمه ومالیات نیست



سایر موارد مرتبط:

۱- معمولاً شرکتها مزایای پایان خدمت کارکنان خود را در پایان همکاری با آنها پرداخت می نمایند (ذخیره می گیرند) چون این کار باعث می شود که مالیاتی از این بابت پرداخت نکنند. اما شرکتهایی که به صورت سالانه پرداخت می کنند مالیات آن نیز می بایستی پرداخت شود

طبق قانون شرکت ملزم به پرداخت سالی یکماه سنوات می باشد و لی اگر عرف و رویه کارگاه این باشد که مثلاً سالی دوماه بدهد هیچ منعی ندارد البته اگر باز خرید سنوات به ازای هر سال بیش از یک ماه پرداخت بشه ، مبلغ پرداختی اضافه تر از یک ماه جز هزینه های قابل قبول مالیاتی قرار نخواهد گرفت

هرنفر در سال حداکثر مجاز به ذخیره نه روز از مرخصی خود میباشد و مرخصی های استفاده نشده ایشان سوخت شده تلقی میشود مگر توافقی با کارفرما داشته باشد .

### ماده ۳۲ قانون کار

اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دوماه آخرین

نماید \*\*\*\*\* حقوق به وی پرداخت منظور از حقوق در ۲ ماده فوق یا مبنای محاسبه حق سنوات، در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل دارند **مزد گروه و پایه (مزد مبنا)** (و در واحدهایی که فاقد طرح می باشند **مزد ثابت (مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل)** خواهد بود. - ثبت پرداخت سنوات خدمتی پرسنل در پایان سال :

هزینه سنوات خدمتی پرسنل

صندوق

۲- ثبت عدم پرداخت سنوات خدمتی پرسنل در پایان سال :

هزینه سنوات خدمتی پرسنل

ذخیره سنوات خدمتی پرسنل

**عیدی = دو برابر پایه حقوق مشروط به اینکه از سه برابر حداقل حقوق همان سال بیشتر نباشد.**

اگر بیشتر نبود = دو برابر پایه حقوق

اگر بیشتر بود = روزهای کارکرد \* ۳ / ۳۶۵ \* حداقل پایه حقوق

- ثبت پرداخت عیدی و پاداش در پایان سال :

هزینه عیدی و پاداش پرسنل

صندوق



## ۲- ثبت عدم پرداخت عیدی و پاداش در پایان سال :

هزینه عیدی و پاداش پرسنل

ذخیره عیدی و پاداش پرسنل

نحوه محاسبه حقوق ماهیانه ( ماده ۳۷ قانون کار )

برابر مفاد قانون مدنی جمهوری اسلامی ، ماه شمسی ۳۰ روز است، لذا در قانون کار ، مزد و مزایای متعلقه به کارگر بر مبنای ۳۰ روز محاسبه میگردد. البته پرداخت مزد و مزایای متعلقه ، در ماههای ۳۱ روزه تقسیم بر ۳۰ شده و در عدد ۳۱ ضرب میگردد و طبیعتاً در ماههای ۲۹ روزه نیز بر عدد ۳۰ تقسیم شده و در ۲۹ ضرب میگردد . یعنی تعیین حقوق و دستمزد بر مبنای ماه ۳۰ روزه ، و پرداخت آن بر مبنای تعداد روزهای ماه انجام میگردد. به این معنی که وقتی از سوی شورایی عالی کار ، حداقل مزد کارگران اعلام میگردد ، این مبلغ بر مبنای ماه شمسی ( ۳۰ روزه ) اعلام شده ، ولی هنگام پرداخت آن بایستی به تناسب تعداد روزهای ماه مورد نظر محاسبه گردد .

با توجه به اینکه ساعات کاری در روز ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه میباشد پس هر شخص باید در ماه ۳۰ تا ۷,۳۳ کار کند که میشود ۲۲۰ ساعت حالا اگر جمعه ها و نصف روز پنج شنبه ها و سایر روزهای تعطیل رو ازش کم کنیم میشود خالص کارکرد شخص

مثلاً وقتی شخصی در ماه ۱۸۰ ساعت کار میکند و کل حقوق یک ماه را دریافت میکند در واقع قسمتی از حقوق که دریافت میکند بابت ساعاتی است که شخص فعالیتی نداشته .

در قانون کار ۴۴ ساعت کار در هفته اعلام شده و یک روز جمعه هم استراحت ولی حقوق پرداخت میشود پس :

44 ساعت / ۶ روز کاری = ۷,۳۳ که همان ۷ ساعت و بیست دقیقه میشود .

خوب روز جمعه هم باید حقوق پرداخت شود پس مشخص شد روز کاری از نظر قانون کار ۷,۳۳ است و این را در ۳۰ روز ضرب کنید عدد ۲۲۰ ساعت در ماه بدست خواهد آمد که شما حقوق ماهانه فرد را بر اساس ۳۰ روز یا ۲۲۰ ساعت محاسبه میکنید\*\*\*\*\*

الف ) : بسیاری از حسابداران عدد ۲۲۰ ساعت را در نظر گرفته که از حاصل ۳۰ روز ضربدر ۷,۳۳ یعنی ۲۲۰ = ۷,۳۳ \* ۳۰ بدست میاید (توجهی به ۴ جمعه ندارند)

ب ) : تعدادی دیگر عدد ۱۹۱ ساعت را در نظر گرفته که از حاصل ۳۰ روز منهای ۴ جمعه یعنی

۱۹۱ \* 7.33 = ۲۶ و یا اینکه ۴ هفته ضربدر ۴۴ ساعت کار هفتگی (۴ هفته = ۲۸ روز) باضافه ۲ روز ضربدر ۷,۳۳ ساعت یعنی ۱۹۱ = (۲ \* ۷,۳۳) + (۴ \* ۴۴) بدست میاید که بسیار منطقی است

ج ) : اما دسته سوم عدد ۱۷۶ ساعت را در نظر گرفته که فقط از حاصل ۴ هفته ضربدر ۴۴ ساعت کار هفتگی ( ۱۷۶ = ۴ \* ۴۴ \* ۴ ) بدست میاید اما روش صحیح و منطقی همان محاسبه ۱۹۱ ساعت

می باشد\*\*\*\*\*



## \*\*\*\*\* مرخصی

هر نفر در سال حداکثر مجاز به ذخیره نه روز از مرخصی خود می باشد و مرخصی های استفاده نشده ایشان سوخت شده تلقی می شود مگر توافق با کارفرما داشته باشد.

مبنای محاسبه ذخیره مرخصی استفاده نشده طبق قانون حداقل ممکن سالی یکماه بر اساس آخرین حکم حقوقی فرد که آیتم های شامل آن تمامی موارد حکم است بجز خواربار، مسکن، اولاد و بن و پاداش تولید و نظایر این

مبلغ فوق مشمول مالیات است ولی بیمه نیست.

ذخیره دستمزد ایام مرخصی .....۰۰۰۰۰

صندوق ( بانک ) .....۰۰۰۰۰

بابت پرداخت دستمزد کارگرانی که از مرخصی استفاده کرده اند.

وجوهی که مشمول کسر حق بیمه است، زیر است :

1. حقوق، دستمزد و کارمزد .
2. فوق العاده های شغل .
3. اضافه کار، شب کاری و نوبت کاری .
4. فوق العاده خارج از مرکز .
5. فوق العاده انجام کارهای سخت و زیان آور .
6. کمک هزینه خواربار و مسکن .
7. مزد ایام تعطیل و مرخصی استحقاقی .
8. فوق العاده های ثابت و مانند آنها .
9. پاداش به جز مواردی که مشمول کسر حق بیمه نیست .

وجوهی که مشمول کسر حق بیمه نیست، به شرح زیر است :

1. باز خرید ایام مرخصی .
2. کمک هزینه اولاد .
3. هزینه سفر و فوق العاده ما موریت .
4. عیدی و پاداش نهضت سوادآموزی .
5. حق شیر و پاداش افزایش تولید .
6. خسارت اخراج و مزایای پایان کار .
7. حق همسر که در اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت به کارکنان دولت که مشمول قانون تامین اجتماعی هستند،



پرداخت می شود.

در مورد حداقل و حداکثر دستمزد و نیز دستمزد مقطوع توجه شما را به توضیحات ذیل جلب می کنیم:

الف - حداقل دستمزد حداقل دستمزد مشمول کسر حق بیمه مشمولان قانون تامین اجتماعی، برابر حقوق پایه ای است که هر سال با توجه به هزینه زندگی، از طرف شورای عالی کار، تعیین و به وسیله وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می شود.

ب - حداکثر دستمزد حداکثر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه ماهانه هر سال، طبق مصوبات شورای عالی تامین اجتماعی تعیین می شود.

ج - دستمزد مقطوع علاوه بر دستمزدهای مذکور، طبق ماده ۳۵ قانون تامین اجتماعی، سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی تامین اجتماعی، مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی و حق بیمه را به ماخذ درآمد مقطوع وصول و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت کند.

۱. قوانین تامین اجتماعی که یک حسابدار باید بداند

موارد ۱۸ گانه ذیل به منظور تعاریفات ابتدایی در این قانون گنجانده شده است در این ۱۸ بند به عنوان یک حسابدار شما بایداطلاعاتی که توسط شرکت مربوطه به اداره تامین اجتماعی ارسال می گردد موارد مذکور را لحاظ نمائید که در کنار هر کدام با رنگ متمایز مشخص شده است

ماده ۱- به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه های اجتماعی و

استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه ای تامین اجتماعی سازمان تامین اجتماعی که در این قانون سازمان نامیده می شود تشکیل می گردد.

ماده ۲- تعاریف :

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

۲- خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

۳- کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.

۴- کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

۵- مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هر گونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود.

۶- حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد.



- ۷- بیماری، وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد.
- ۸- حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی پیش بینی نشده که تحت تاثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می گردد. ( در زمان حادثه باید پرسنل مربوطه با توجه به میزان بیمه توسط واحد اداری \_ کارگزینی مبنی بر عدم کار ارائه گردد تا نام وی در زمان استفاده از بیمه (استعلاجی) در لیست بیمه قرار گرفته نشود تا پرسنل مربوطه بتواند از دوره نقاحت که توسط پزشک معتمد مشخص می گردد استفاده نماید بنابراین دایره حسابداری باید اطلاعات کافی در مورد افراد از کار افتاده در حین عملیات کار داشته باشد )
- ۹- غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت، اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می شود. برابر قانون مادران تا ۴ ماه از غرامت دستمزد برای بارداری می توانند استفاده نمایند و ۶۶ درصد از حقوق به آنها تعلق می گیرد
- ۱۰- وسایل کمکی پزشکی (پروتزواتر) وسایل هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می روند.
- ۱۱- کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می گردد.
- ۱۲- کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود.
- ۱۳- از کارافتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از (۳/۱) از درآمد قبلی خود را به دست آورد.
- ۱۴- از کارافتادگی جزئی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.
- ۱۵- بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون. در ادامه توضیح داده می شود
- ۱۶- مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تامین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.
- ۱۷- غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو با جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود. براساس کمیسیون بیمه مشخص می گردد در بعضی مواقع بجز غرامت که بیمه تقبل می نماید دادگاه های عمومی شرکت را محکوم می نمایند که در فصلهای بعدی توضیح ارائه می گردد
- ۱۸- کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است (مبلغ یک میلیون ریال می باشد که بابت هزینه های خرید قبر، کفن و دفن و دیگر خدمات مربوطه از سوی این سازمان پرداخت می شود. که به منظور تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند پرداخت می گردد.



×××××××× دستمزد و حقوق و هزینه

××××× کارفرما بیمه سهم

××××× مالیات حقوق و دستمزد

××××× وام

××××× مساعده

××××× بدهی به شرکت تعاونی

××××× صندوق و اجرا

××××× حقوق و دستمزد پرداختی

بابت محاسبه و ثبت لیست حقوق و دستمزد

×××××××××× هزینه های اجتماعی

××××× بیمه اجتماعی پرداختی

××××× بیمه بیکاری پرداختی

بابت محاسبه و ثبت بیمه ۳٪ و ۲۰٪ پرداختی

آشنایی با ثبت های پرداخت حقوق و دستمزد

××××××× حقوق و دستمزد پرداختی

××××××× حساب بانک

بابت پرداخت حقوق و دستمزد کارگران موسسه

××××××× بیمه اجتماعی پرداختی

××××××× بیمه بیکاری پرداختی

××××××× حساب بانک





## شیوه های پرداخت حقوق و دستمزد

### مقدمه

نتیجه رفتار و اعمال نیک بدون اجر مادی و یا معنوی نمی باشد و همه ما در قبال کارهای مفیدی که انجام می دهیم انتظاراتی را برای خود تصور می نماییم.

معیار نهایی اغلب انسانها از کار با پول سنجیده می شود. در واقع عموماً "پول آخرین هدف قابل سنجش بشر پس از نیل به سایر اهداف می باشد.

کارگران نیز در مقابل انجام کار انتظار دریافت حقوق و دستمزد مطابق قرارداد یا توافق با کارفرما را دارند که این پرداخت بر اساس نتیجه کار و یا زمان انجام کار صورت می پذیرد.

### پرداخت بر اساس نتیجه کار

محاسبه حقوق و دستمزد بر اساس نتیجه کار که معمولاً "با توجه به نیاز بازار و شرایط محیطی، کارفرمایان به آن رقبت نشان می دهند به دو صورت پرداخت پارچه کاری و استفاده از دستمزد تشویقی انجام می پذیرد:

### الف) پرداخت بصورت پارچه کاری

در این نوع پرداخت حقوق و دستمزد، کارگران به نسبت تعداد کاری که انجام می دهند (در قبال نرخ دستمزد توافق شده) حقوق دریافت می دارند.

نرخ دستمزد هر واحد \* تعداد کار انجام شده = حقوق و دستمزد دریافتی

دستمزد پارچه کاری معمولاً "برای کارهای موقت و پیمانی استفاده می شود و مطابق روال و صرفه کارگاه قرارداد پارچه کاری جهت بهره وری و سرعت بیشتر در کارهایی که ممکن است تمام سال بنگاه اقتصادی نیازمند آن نباشد منعقد می گردد.

در این روش ممکن است بعد از قرارداد پارچه کاری مورد نظر، کار دیگری برای کارگر وجود نداشته باشد و سرعت بخشیدن به کار تنها در زمان کارگر و کارفرما صرفه جویی نماید. بعبارت دیگر تند ویا کند کارکردن کارگر هیچ تاثیری در دریافت حقوق او ندارد.

### ب) پرداخت بصورت دستمزد تشویقی



پرواضح است که یکی از عواملی که باعث ازدیاد سرعت کارایی و بهره وری است تشویق می باشد. در دستمزد تشویقی کارگر علاوه بر اینکه بر اساس نتیجه کار دستمزد دریافت می نماید بابت کار سریعتر و بیشتری که انجام می دهد نیز حقوق بالاتری کسب می نماید.

شایان ذکر است طرحهای انگیزشی معمولاً "وقتی کاربرد دارد که شرکتها به اندازه کافی کار داشته باشند و کارفرمایان این باور را برای کارگران ایجاد نمایند که بعد از این کار، کار دیگری وجود دارد.

در دنیا جهت پرداخت دستمزد با استفاده از طرحهای تشویقی فرمولهای مختلفی وجود دارد که در زیر به اختصار به دو روش هالسی و روان اشاره می نمایم:

### **1- روش هالسی**

در روش هالسی پاداش بر مبنای زمان صرفه جویی انجام کار (زمان استاندارد انجام کار منهای زمان واقعی انجام کار) محاسبه و بشرح ذیل پرداخت می گردد:

(زمان صرفه جویی) \* (نرخ دستمزد عادی) \* ۵۰٪ + (نرخ دستمزد عادی \* زمان واقعی کارکرد) = میزان دستمزد پرداختی

در کارگاهی که با روش فوق الذکر حقوق پرداخت می نمایند، کارگران با علم به اینکه می دانند زمان استاندارد بابت انجام کار چه میزان می باشد تلاش خود را جهت انجام آن بیشتر می کنند

مثال: اگر علی، امیر و حمید سه کارگر یک واحد تولیدی بوده که بترتیب یک کار مشخص (با توجه به اینکه زمان استاندارد انجام آن ۱۰ ساعت باشد) را در ۸، ۹ و ۱۰ ساعت بافرض اینکه دستمزد هر ساعت کار ۱۰۰۰ ریال است به اتمام برسانند نحوه محاسبه دستمزد با روش هالسی بشرح ذیل می باشد:

$$9000 \text{ دستمزد علی} = (8 - 10) * 1000 * 50\% + (1000 * 8) =$$

$$9500 \text{ دستمزد امیر} = (9 - 10) * 1000 * 50\% + (1000 * 9) =$$

$$10000 \text{ دستمزد حمید} = (10 - 10) * 1000 * 50\% + (1000 * 10) =$$

با توجه به محاسبات فوق نرخ هر ساعت دستمزد علی، امیر و حمید بصورت زیر می باشد:



$$1125 = 8 = 9000 / \text{نرخ یک ساعت دستمزد علی}$$

$$1055 = 9 = 9500 / \text{نرخ یک ساعت دستمزد امیر}$$

$$1000 = 10 = 10000 / \text{نرخ یک ساعت دستمزد حمید}$$

در عمل مشخص می شود که علی بیشتر از بقیه سود نموده زیرا برای هر ساعت کارکرد، دستمزد بالاتری نسبت به سایر کارگران دریافت کرده است.

شایان ذکر است علی بشرطی فعالیت بیشتری انجام داده و کار را در زمان کوتاهتری به اتمام می رساند که مطمئن باشد بعد از این کار، کار دیگری جهت انجام در انتظار اوست. در واقع بنظریکی از اولین شروط استفاده از دستمزدهای تشویقی تداوم فعالیت بنگاه اقتصادی می باشد.

## 2- روش روان

در این روش جهت پرداخت دستمزد از ضریب پاداش استفاده شده و این ضریب معمولاً "به دو صورت زمان کارکرد و میزان تولید (برحسب نوع کار و صرفه و صلاح شرکت) تعیین می گردد:

زمان استاندارد / (زمان واقعی ° زمان استاندارد) = ضریب پاداش بر حسب کارکرد

تولید استاندارد / (تولید استاندارد ° تولید واقعی) = ضریب پاداش بر اساس میزان تولید

با توجه به ضرایب پاداش که در بالا اشاره شد فرمول محاسبه دستمزد در روش روان بشکل زیر می باشد:

دستمزد پرداختی = (نرخ دستمزد عادی \* زمان واقعی کارکرد) + (نرخ دستمزد عادی \* زمان واقعی کارکرد) = میزان

نکته قابل توجه در محاسبه و پرداخت دستمزدهای تشویقی، دقت در کنترل کیفیت می باشد چرا که در اغلب اوقات کمیت بیش از اندازه، کیفیت را دچار مخاطره می سازد. لذا بنظر دستمزدهای انگیزشی در شرکتهایی کاربرد دارند که از بخش کنترل کیفیت قوی و کارایی برخوردار باشند.

**پرداخت بر اساس زمان کارکرد:**



پرداخت حقوق بر اساس زمان کار بشکل ذیل انجام می پذیرد:

نرخ دستمزد \* زمان کارکرد = حقوق و دستمزد پرداختی

قانون کار جمهوری اسلامی ایران نحوه پرداخت دستمزد نسبت به ساعات کار انجام شده را بدین صورت بیان می دارد:

**ماده ۳۵** "مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

**تبصره ۱** چنانچه مزد با ساعات کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می شود.

**تبصره ۲** ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی تجاوز نماید".

**ماده ۳۷** "مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

**تبصره** در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود".

## نحوه محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری

میزان غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شدگان تامین اجتماعی بر اساس آخرین ۹۰ روز یا حقوق روزانه آنان در پیش از وقوع بیماری و با توجه به شرایط زیر محاسبه می شود:

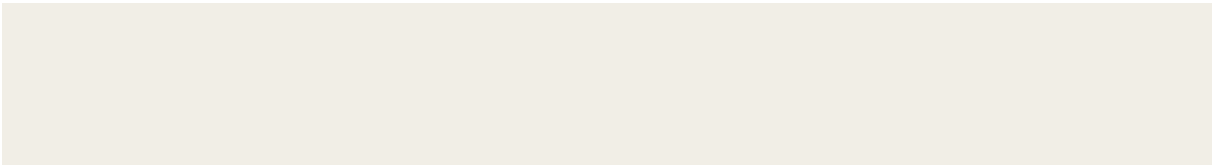


- غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده متاهل و یا بیمه شده ای که پدر و مادرش در تکفل او هستند بر مبنای ۳/۴ آخرین مزد یا حقوق روزانه وی محاسبه می شود.
- غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده مجرد و غطر متکفل در صورتی که به هزینه سازمان بستری شود بر مبنای ۱/۲ آخرین مزد یا حقوق روزانه وی و در غیر اینصورت بر مبنای ۲/۳ آن محاسبه می شود.
- آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده که مبنای تعیین غرامت دستمزد ایام بیماری است، از طریق تقسیم مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه وی در آخرین ۹۰ روز پیش از استراحت بر روزهای کارکرد وی در این ۹۰ روز محاسبه می شود.
- در مورد کارگران کارمزدی آخرین ۹۰ روز کارکرد تقسیم بر عدد ۹۰ مدارک عمل خواهد بود و چنانچه در آخرین کارکرد ۹۰ روز قبل از بیماری مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشند نیز جز کارکرد آنان محاسبه خواهد شد.

### به خاطر داشته باشید

- برای دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده باید با دردست داشتن اصل دفترچه درمانی و گواهی پزشکی معتبر به شعبه سازمان تامین اجتماعی مراجعه کند.
- مدت دریافت غرامت دستمزد جزو سابقه پرداخت حق بیمه محاسبه می شود.
- هرگاه سازمان تامین اجتماعی بیمه شده ای را برای معالجه به شهر دیگری اعزام نماید علاوه بر غرامت دستمزد معادل صد درصد غرامت دستمزد روزانه را نیز بابت هزینه اقامت هرروز به وی پرداخت می کند در صورتی که چنین بیمه شده ای به تشخیص شورای پزشکی احتیاج به همراه داشته باشد معادل ۵۰ درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیز به همراه پرداخت می شود. (کمک هزینه همراه فقط در دوران سرپائی قابل پرداخت است)
- میزان غرامت دستمزد جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی معادل صد درصد حقوق و مزایای زمان اشتغال آنان است.





شماره پرسشی: ۵۱۱۱۱۱		نام خانوادگی: محمود بی اسدی	
کارکرد	ساعت	مزایا	ریال
کل کارکرد	۰۶۳۰	حقوق پایه	۶,۰۸۹,۱۰۰
اضافه کار	۰۰۰۰	فوق العاده اضافه کاری	-
کسر کار	۰۱۳۰	حق مسکن	۲۰۰,۰۰۰
کارکرد روز	۳۰	حق خواربار	۵۰۶,۲۱۱
روزهای کاری	۳۰	حق اولاد	۱,۲۱۷,۲۰۰
مرتخص استفاده شده		حق مسئولیت	۵۸۶,۰۰۰
مرتخص استحقاق		کمک ایاب و ذهاب	۷۸۰,۰۰۰
مرتخص بدون حقوق		سایر مزایا	-
جمع حقوق و مزایا		جمع حقوق و مزایا	۹,۵۰۶,۹۲۰
جمع کسور		جمع کسور	۷۰۷,۰۰۱
خالص پرداختی		خالص پرداختی	۸,۷۹۹,۹۱۹
شماره حساب	۲۱۲۰۳۰۰۰۹۶۶۱۱		

