



الأستقطاعات ضريبة كسب العمل وأثرها على دخل العاملين



الأستقطاعات

ضريبة كسب العمل وأثرها على دخل العاملين

الأستقطاعات

ضريبة كسب العمل وأثرها على دخل العاملين



(المنتدى المصري لعلاقات العمل)
تحت التأسيس

فريق العمل

حسن بربري
خالد الأنصاري
احمد تمام
محمد ابراهيم
نهاد بهجت
باسل محمد
علاء عصام
صابر فايد
حسنا اسماعيل

مقصودى كام الشهر ده؟! .. هي أول حاجة بتلقت نظرنا جميعا ويجلنا حالة هلع اول ما نشوف شيت القبض ..

الاستقطاعات، اللي هي بتتناسب عكسي مع المرتب: يعنى كل ما كبر قيمة الاستقطاعات قلت قيمة المرتب والعكس صحيح.

طب هل انا اقدر اعرف احسبها قبل القبض؟

أولاً: لازم نتعرف على الاستقطاعات وطبيعتها وظروفها وملابساتها وحساباتها، طب ازاي؟ ده اللي هنعرفه سوى فى الورقة ده ..

تعالوا نشوف «

الاستقطاعات:

فى البداية لازم نعرف معنى كلمة الاستقطاعات: هي كمية الفلوس اللي هتتخصم من المرتب اخر الشهر يعنى كل ماهو مستقطع من المرتب يندرج تحت بند الاستقطاعات.

- طب وليه تتخصم؟ متديني المرتب زي ما هو، ومتخصصم حاجة. لا طبعا مينفعش، عشان فيه استقطاعات قانونية محدش يقدر يجى جنبها ولازم تتحملها، وفيه استقطاعات تأديبية عشان نقدر نظبط دولاب العمل.

- بص، تعالى نمسكها حته حته، أولا الاستقطاعات القانونية (يعنى الفلوس اللي بتتخصم منك بقانون طبيعتها ايه)، وعشان تقدر تحسب استقطاعاتك القانونية لازم تعرف ان فيه نوعين منهم مالهمش تالت (التأمينات الاجتماعية وضرائب كسب العمل).

أولاً: التأمينات الاجتماعية

القانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ وتعديلاته واللى اصدره رئيس الجمهورية وألزم فيه بإنشاء صندوقين :

- الصندوق الاول: صندوق للتأمينات للعاملين بالجهاز الادارى للدولة وبالهيئات العامة
- الصندوق الثاني: صندوق للتأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية وبالقطاعين التعاونى والخاص.

ده القانون اللي بينظم العلاقة بين العامل والتأمينات الاجتماعية من حيث المستقطع من المرتب وقيمة المعاش فى اخر فترة العمل او العجز سواء جزئى او كلى، وعليه يا سيدي بنقسم المرتب لجزئين ثابت ومتغير (اساسى و حوافز)، وكل حته بنخصم منها النسبة بتاعتها شهريا ويتم توريدها لمكتب التأمينات اللي تابع ليه مكان العمل طبقا لحاجة اسمها الربط الشهرى.

دلوقتى المرتب بتاعك هنجيب الاساسى بتاعه ونضربه فى %٤ مرة واحدة المفروض شركتك تتحمل منها %٦١ وحضرتك %١٤، والحوافز والبدايات اللي بنسميها المتغير بنخصم عليه %٣٥ حضرتك بتتحمل منها %١١ وشركتك بتتحمل %٢٤.

يعنى انا بيتخصم منى ١٤ % من الاساسى و ١١ % من المتغير؟

هو عشان تعرف بالظبط تحسب قيمة تأميناتك خد ال ٤. % من الاساسى واضربه فى ٤./١٦ يدريك قيمة تأميناتك على الاساسى، بص هو بيتخصم وبتردك تاني في بلوغ ساعاتك لسن التقاعد في صورة معاش بتاخده حضرتك كل شهر.

بس فيه نقطة لازم تفهمها كويس وهي قيمة المبلغ اللي متأمن بيه على حضرتك ودي اسمها الحد الادنى والحد الاقصى .

يعني ايه؟

يعني قيمة حد التأمين الاجتماعي اللي في استمارة (١) تأمينات اللي بتتقدم واحنا بنأمن عليك، وديه بتزيد كل سنة، هو عشان تعرف بالظبط تحسب قيمة تأميناتك خد ال ٤. % من الاساسى واضربه فى ٤./١٦ يدريك قيمة تأميناتك المخصصة.

ولو عندك مرتب متغير (حوافز وبدلات وإضافي) اضربه في ٣٥% وخذ الناتج اضربه ففى ٣٥/١١ يطلع قيمة المخصص منك على المرتب المتغير.

يقصد بأجر الإشتراك كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل:

(١) الأجر الأساسي ويقصد به:

(أ) بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة عمل لائحية: الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف وما يضم إليه من علاوات.

(ب) بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ممن خضعوا لأحكام قانون الخدمة المدنية:

- الأجر الأساسي في ٢.١٥/٦/٣ بالنسبة للمؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في هذا التاريخ.
- بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يلتحقون بالخدمة بعد ٢.١٥ /٦/٣ يتحدد الأجر الأساسي لهم وفقا للجدول رقم ١٣ المرفق، ويضم إلي الأجر المشار إليه بالبندين (أ)، (ب) نسبة ٩% سنويا في أول يوليو من كل عام منسوبة إلي الأجر الأساسي في شهر يونيو السابق، علي أن تستقطع من الأجر المتغير.

(ج) بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبندين (أ)، (ب) الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة عمل تعاقدية أو عرضية: الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات أو زيادات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير.

(د) بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالقطاع الخاص والمشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل وافراد اسره صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم: الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير.

وفي جميع الاحوال يراعى فى الاجر الاساسى ما ياتى:

- (أ) يتحدد الحد الادنى لهذا الاجر فى ٢.١٦/٧/١ ب قيمه ١٨. جنيها شهريا ويتم زيادته سنويا فى اول يوليو من كل سنه بنسبه ١.٠% منسوبه اليه فى شهر يونيو السابق .
- (ب) يتحدد الحد الاقصى لهذا الاجر فى ٢.١٦/٧/١ ب قيمه ١٢٤. جنيها شهريا ويتم زيادته سنويا فى اول يوليو بنسبه ١.٠% منسوبه اليه فى شهر يونيو السابق.
- ويراعى جبر الحدين الادنى والاقصى الشهرى إلى اقرب عشره جنيهاً.
- (ج) بمرعاه البند (أ)، اذا كان الاجر كله محسوبا بالانتاج او بالعموله فيعتبر هذا الاجر اجرا اساسيا بما لايجاوز الحد الاقصى المشار اليه سنويا.

(٢) الأجر المتغير ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:

١. الحوافز.
 ٢. العمولات.
 ٣. الوهبة، متى توافرت في شأنها الشروط الآتية:
 - (أ) أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء.
 - (ب) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.
 - (ج) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.
 ٤. البدلات، فيما عدا البدلات التالية فلا تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤.
 - (أ) بدل الإنتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.
 - (ب) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.
 - (ج) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها.
 - (د) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد.
- ويشترط ألا يجاوز مجموع البدلات المستبعدة من أجر الاشتراك قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه الأجر الإضافية.

٥. التعويض عن جهود غير عادية.
٦. إعانة غلاء المعيشة.
٧. العلاوات الاجتماعية.
٨. العلاوة الاجتماعية الإضافية.
٩. المنح الجماعية.
١٠. المكافآت الجماعية.
١١. نصيب المؤمن عليه في الأرباح.
١٢. ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.
١٣. العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها للأجر الأساسي.

ويعتبر في حكم الأجر المتغير الفرق بين الأجر محل الاشتراك، والحد الأدنى المقرر قانوناً ، واعتباراً من ٢٠١٨/٧/١ يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير بواقع ٤.٣٢٠ جنيهاً سنوياً ويزاد الحد الأقصى في بدايته كل سنة ميلادية بنسبه ١٥ % من الحد الأقصى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة، وفي تحديد الحد الأقصى السنوي يراعى جبر الحد الأقصى الشهري الى اقرب عشره جنيهاً.

وفي جميع الاحوال يراعى ألا يقل إجمالي اجر الاشتراك في ٢٠١٨/٧/١ عن ٥٠٠ جنيه شهريا ويزداد هذا الحد الأدنى بنسبة ٢٥% سنوياً من الحد الأدنى لهذا الأجر في نهاية السنة السابقة لمدة خمس سنوات، ثم تعدل الزيادة إلى ١.٠% سنوياً، علي ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد وفقاً لقانون العمل المشار إليه .

وفي ضوء ما تقدم يراعي :

- الالتزام بالحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي.
- الالتزام بالحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني (إجمالي أجري الاشتراك الأساسي والمتغير)، فإذا قل يعتبر الفرق في حكم الأجر المتغير .

مثال ١:

قبل ٢٠١٨/٧/١

الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي ٢٠٠ جنيه (يفرض أن أجر الاشتراك الأساسي المؤمن عليه ٢٠٠ جنيه ولا يوجد أجر متغير) ، الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني ٥٠٠ جنيه.

إذا قل مجموعي أجر الاشتراك عن ٥٠٠ جنيه يضاف الفرق لأجر الاشتراك المتغير (يعتبر الفرق ٣٠٠ جنيه أجر متغير).

مثال ٢:

قبل ٢.١٨/٧/١

الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي ٢٠٠ جنيه (بفرض أن أجر الاشتراك الأساسي لمؤمن عليه ٣٠٠ جنيه ولا يوجد أجر متغير)، الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني ٥٠٠ جنيه. إذا قل مجموعي أجر الاشتراك عن ٥٠٠ جنيه يضاف الفرق لأجر الاشتراك المتغير (يعتبر الفرق ٢٠٠ جنيه أجر متغير).

مثال ٣:

قبل ٢.١٨/٧/١

الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي ٢٠٠ جنيه. (بفرض أن أجر الاشتراك الأساسي المؤمن عليه ٢٠٠ جنيه وأجر متغير ٥٠٠ جنيه)، الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني ٥٠٠ جنيه. إذا قل مجموعي أجر الاشتراك عن ٥٠٠ جنيه يضاف الفرق لأجر الاشتراك المتغير (يضاف الفرق ٢٥٠ جنيه لأجر الاشتراك المتغير).

ثانياً: ضرائب كسب العمل

تأتي حاجة في الاستقطاعات القانونية بتقابلنا هي الضرائب، حاجة كدة بيتقال عليها ضرائب كسب العمل.

بص يا سيدي فيه قانون اسمه قانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ اسمه قانون الضريبة على الدخل والقانون ده اللي بيحدد وبيقرر قيمة الضريبة المقطوعة من المرتب، والقانون ده حصلت عليه تعديلات كثيرة جدا كان اخرها قانون رقم ٩٧ لسنة ٢٠١٨، وعشان تعرف ازاى تحسب الضريبة بتاعتك فى الشهر تعالى نشوف نحسبها ازاى ونقدر الضريبة الشهرية بتاعتك ازاى.

أولا انت مرتبك الشهرى هتجيبه وتضربه في ١٢ عشان نحدد مرتبك السنوي كام، وبعدين المرتب السنوي ده نخصم منه اشتراكات الصناديق الخاصة (صندوق الرحلات، صندوق الحج والعمرة، صندوق الزمالة، الخ) اللي بردو بنقطعها من المرتب، صندوق التأمين، صندوق الزمالة، العلوة الخاصة .. وبعدين ناخذ صافي المرتب السنوي ده نخصم منه اول شريحة غير خاضعة للضرائب وقيمتها ٨٠٠٠ جنيه في السنة، يعني لو مرتبك في السنة ٨٠٠٠ ما تدفعش ضريبة.

طب لو اكثر؟!

بص يا سيدي القانون خلي المرتب السنوي ده شرائح وكل مرتب يقع في الشريحة بتاعته نخصم منها الضرائب بتاعتها حسب سعر الضريبة.

سعر الضريبة! ازاى ده ؟!

يعني شرائح المرتب اللي القاتون عملها كالتى :-

- الشريحة الاولى: حتى ٨... فى السنة (معفاة ضريبيا).
- الشريحة الثانية : أكثر من ٨... وحتى ٣... جنيه سعر الضريبة (١.%) .
- الشريحة الثالثة : أكثر من ٣... حتى ٤٥... جنيه سعر الضريبة (١٥%) .
- الشريحة الرابعة : أكثر من ٤٥... حتى ٢٠... جنيه سعر الضريبة (٢.%) .
- الشريحة الخامسة والاخيرة : مازاد عن ال ٢٠... جنيه سعر الضريبة (٢٢,٥%) .

وكمان قالك يا سيدي ان الخاضعين للشرائح الثلاثة التالى هياخدوا خصم على الضريبة المستحقة عليهم كالتى :-

- الشريحة الثانية : خصم بنسبة (٨٥ %) من الضريبة.
- الشريحة الثالثة : خصم بنسبة (٤٥ %) من الضريبة.
- الشريحة الرابعة : خصم بنسبة (٧,٥ %) من الضريبة.

طب والشريحة الخامسة

لا مش محتاجين خصم دول.

طب توهدت منى ابسطها لك شوية، تعالى اقولك على شوية امثلة تقدر بيها تفهم ازاى نقدر نحسب قيمة الضريبة بتاعتك.

الحالة الاولى :

موظف يبلغ صافى دخله السنوي ٢٥... جنيه بعد حصوله على كافة الاعفاءات المقررة قانونيا.



احسب قيمة الضرائب الشهرية المستقطعة.

25000	صافى الدخل السنوى
0	الشريحة الاولى (0%×8000) 1
1700	الشريحة الثانية (10%×17000) 2
1700	اجمالى الضريبة المستحقة (1)+(2) 3
الشريحة الثانية	تحديد الشريحة التى يقع بها صافى الدخل الخاضع للضريبة 4
% 80	تحديد نسبة الخصم الضريبى للشريحة الثانية هى 5
1360	قيمة الخصم الضريبى = 1700 × 80% 6
340	أجمالى الضريبة المستحقة سنويا على الموظف 7
29	الضريبة المخصومة شهريا = (7) ÷ 12 شهر = 12 ÷ 340 8

الحالة الثانية :

موظف يبلغ صافي دخله سنويا (٤....) بعد حصوله على كافة الاعفاءات المقررة قانونيا.



احسب قيمة الضرائب الشهرية المستقطعة.

40000	صافي الدخل السنوي	
0	الشريحة الاولى (0× 8000)	1
2200	الشريحة الثانية (10%×22000)	2
1500	الشريحة الثالثة (15%×1000)	3
3700	اجمالي الضريبة المستحقة (1)+(2)+(3)	4
الشريحة الثالثة	تحديد الشريحة التي يقع بها صافي الدخل الخاضع للضريبة	5
(40%)	تحديد نسبة الخصم الضريبة للشريحة الثالثة هي	6
2960	قيمة الخصم الضريبي = (4)×(6) = 80%×3700	7
740	اجمالي الضريبة المستحقة على الموظف سنويا (4)-(7)	8
62	الضريبة الشهرية المخصومة (8) ÷ 12	9

الحالة الثالثة :

موظف يبلغ صافي دخله السنوي (٦٥...) بعد حصوله على كافة الاعفاءات المقررة قانونيا.



احسب قيمة الضرائب الشهرية المستقطعة.

65000	صافي الدخل السنوي	
0	الشريحة الاولى (0× 8000)	1
2200	الشريحة الثانية (10%×22000)	2
2250	الشريحة الثالثة (15%×15000)	3
4000	الشريحة الرابعة (20%×20000)	4
8450	اجمالي الضريبة المستحقة (1)+(2)+(3)+(4)	5
الشريحة الرابعة	تحديد الشريحة التي يقع بها صافي الدخل الخاضع للضريبة	6
(7.5%)	نسبة الخصم الضريبي للشريحة الرابعة	7
634	قيمة الخصم الضريبي = (5)×(7) = 7.5%×8450	8
7817	اجمالي الضريبة المستحقة على الموظف (5)-(8)	9
652	الضريبة الشهرية المخصومة (9) ÷ 12	10

كدة نكون عرفنا ايه هي الاستقطاعات القانونية اللي بتتخصم من المرتب.

هو فيه استقطاعات تانية ؟

ايوة يا فندم، مش احنا قولنا ان فيه استقطاعات جزائية (الخصومات) اللي بتنزل على المرتب نتيجة ايام غياب او نتيجة تحقيق الخ الخ .. ديه بقى لازم تبقى واثق انها بتروح لصندوق العاملين عشان يتم توزيعها طبقا للائحة الاساسية للشركة او المصنع.

هل الخصم ده بيروح حته تانية ؟

اه، ممكن الشركة ميكونش فيها صندوق عاملين ويتم توجيه الخصومات إلى بنود تانية، زي ايرادات اخرى، يبقى لازم يكون فيه صندوق عاملين عشان يتم توجيه الخصم ليه وبالتالي يتم اعادة توزيعه.