



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

بررسی ماده واحده عیدی / نحوه محاسبه / نکات  
مالیاتی / نکات بیمه

**عیدی پایان سال**



**Academy.Accounting**

در پایان هر سال مبلغی به عنوان عیدی به شرط اینکه  
از دو برابر حداقل حقوق وزارت کار کمتر نبوده و از  
سه برابر حداقل حقوق وزارت کار بیشتر نباشد به  
کارکنان بخش خصوصی کارگران مشمول قانون کار  
توسط کارفرمایان پرداخت میگردد

مبلغ دقیق آن همه ساله توسط وزارت کار اعلام  
میگردد برای بخش خصوصی حداقل عیدی مبلغ  
حداقل ۸۳/۵۹۵/۰۰۰ ریال و حداکثر ۱۲۵/۳۹۲/۵۰۰  
ریال در سال ۱۴۰۱ است.

عیدی کارمندان دولت متفاوت از بخش خصوصی  
بوده و همه ساله توسط دولت اعلام و پرداخت  
میگردد.



بر اساس ماده واحده قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار:

**کلیه کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون کار مکلفند**

**به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند.**

**مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.**

نکات قابل توجه ماده واحده قانون عیدی:

ماخذ محاسبه عیدی کارکنان **مزد آن شخص می**

**باشد**

بدین معنا که ممکن است **مزد آن شخص از**

حداقل مزد آن سال بیشتر باشد

اما نکته قابل توجه اینکه مبلغ پرداختی به هر  
یک از کارکنان **نبایستی**

از معادل نود روز از حداقل مزد روزانه قانونی  
تجاوز کند



**مزد چیست:**

**مطابق با ماده ۳۵ قانون کار**

**مزد عبارت است از وجه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع**

**آنها که**

**در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.**

## بر اساس ماده ۳۶ قانون کار و تبصره ۱ آن:

مزد ثابت، عبارت است:

از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره.

 بر اساس تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار:

**مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل:**

**کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش  
افزایش تولید و سود سالانه**

**جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.**

**در نتیجه این مزایا در محاسبه عیدی قرار نمی‌گیرد.**

## نکات:

یک شرط محدود کننده برای کارکنان کمتر از یکسال؟

بر اساس تبصره ۱ - ماده واحده قانون مذکور:

مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند

**باید به مأخذ شصت روز مزد**

و به نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه گردد.

مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم

**سقف تعیین شده** موضوع ماده

واحده این قانون تجاوز نماید.



## نکات:

### پس:

1. باید به ماخذ ۶۰ روز محاسبه گردد

2. نباید از ۱/۱۲ میزان سقفی که اعلام میشود برای هر سال در ماه تجاوز کند

یک دوازدهم سقف سال ۱۴۰۱ برابر است با  
۱۰/۴۴۹/۳۷۵ میلیون ریال برای ماه

پس برای کارکردهای کمتر از یکسال باید توجه داشت  
که از این رقم در ماه تجاوز نکند.

## نکات:

بر اساس تبصره ۲ قانون مذکور:

در کارگاههایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می نمایند،

عرف کارگاه معتبر خواهد بود

یعنی هرگونه تجاوز از سقف پرداختی به شرطی که برای تمام کارکنان و رویه کارگاه برای هر ساله به شکل عرف باشد مانعی ندارد.

مقوق روزانه \* ۶۰ \* تعداد روزهای کارکرد

---

۳۶۵

یا

مقوق پایه \* ۲ \* تعداد روزهای کارکرد

---

۳۶۵

بر اساس تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار:

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل:

کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه

جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

**مداقل حقوق روزانه \* ۹۰ \* تعداد روزهای کارکرد**

---

**۳۶۵**

**یا**

**مداقل حقوق پایه \* ۳ \* تعداد روزهای کارکرد**

---

**۳۶۵**

**بر اساس تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار:**

**مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل:**

**کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه**

**جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.**



یک پرسش بسیار مهم؟؟؟  
آیا به کارگرانی که بخشی از سال را کار کرده و  
بخش دیگر را مرخصی استعلاجی بوده عیدی  
کامل تعلق میگیرد؟

پاسخ بله - به استناد ماده ۷۴ قانون کار با  
تایید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و  
بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

# معافیت مالیاتی



**Academy.Accounting**

به استناد بند ۱۰ ماده ۹۱ ق.م.م.:

عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعا معادل یک دوازدهم  
میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده (۸۴) این قانون.

در سال ۱۴۰۱ با توجه به جزء (۵) بند (الف) و بند (ب)  
تبصره (۱۲) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۱ معافیت  
موضوع ماده ۸۴ برابر است با:

۶۷۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال

$$۶۷۲.۰۰۰.۰۰۰ * ۱/۱۲ = ۵۶.۰۰۰.۰۰۰$$

میزان معافیت عیدی در سال ۱۴۰۱

اما یک حکم خیلی مهم مالیاتی در بودجه سال ۱۴۰۱ در خصوص عیدی تصویب شد و همچنین در بند ۲ بخشنامه ۱۳.۱۴۰۱.۲۰۰ در راستا احکام مالیاتی قانون بودجه صادر گردید:

با توجه به استثنای عیدی پایان سال از نرخ‌های مذکور در جزء (۵) بند (الف) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور در واقع منظور همان نرخ‌های مندرج در ماده ۸۴ ق.م.م می باشد

**عیدی پایان سال پس از کسر معافیت‌های مقرر قانونی از جمله معافیت موضوع بند (۱۰) ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم،**

طبق مقررات قسمت اخیر ماده ۸۵ قانون اخیر الذکر مشمول مالیات می باشد

در نتیجه باید گفت که پس از کسر معافیت ماده ۹۱ ق.م.م

مازاد مبلغ عیدی به نرخ مقطوع ۱۰ درصد محاسبه می شود هر چند نرخ ماده ۸۵ دارای دو نرخ می باشد اما مبلغ عیدی در بخش خصوصی آنچنان چشم گیر نمی باشد و همان ۱۰ درصد محاسبه میشود



ماده ۸۵ ق.م.م:

نرخ مالیات بر درآمد حقوق کارکنان دولتی و غیردولتی  
مازاد بر مبلغ مذکور در ماده (۸۴) این قانون

تا هفت برابر آن مشمول مالیات سالانه ده درصد (۱۰٪)

و نسبت به مازاد آن بیست درصد (۲۰٪) است

$$۷۷۲.۰۰۰.۰۰۰ * ۷ = ۴.۷۰۴.۰۰۰.۰۰۰$$

درآمد مشمول مالیات عیدی پس از کسر معافیت  
موضوع ماده ۹۱ ق.م.م

نرخ مالیات	تا	از
۱۰ درصد	۴.۷۰۴.۰۰۰.۰۰۰	۱
۲۰ درصد	نسبت به مازاد ۴.۷۰۴.۰۰۰.۰۰۰	

## نکته مالیاتی

آیا به کارگرانی که کمتر از یک سال کارکرد دارن  
معافیت کامل ۱/۱۲ تعلق می گیرد یا خیر؟

جواب:

با توجه به نظریه دفتر فنی ۱۵۵۹/۱۳۳۲ص

بله معافیت کامل تعلق میگیرد

# تفاوت مالیات عیدی ۱۴۰۱ و قبل از ۱۴۰۱:

چنانچه کارگری در سال ۱۴۰۰ و قبل از آن حداقل بگیر وزارت کار بود تمام عیدی آن معاف از مالیات میشد

به دلیل اینکه معافیت موضوع ماده ۸۴ قانون مالیاتهای مستقیم را پر نکرده بود و با توجه به غیر مشمول بودن مزایا رفاهی انگیزشی معافیت موضوع ۸۴ قانون مالیاتهای مستقیم مازاد داشت که مازاد آن قابل تسری به عیدی بود

بخشنامه: ۳۰/۴/۱۵۲۵/۱۱۸۶۶

اما در سال ۱۴۰۱

با توجه به احکام بودجه

عیدی پس از کسر معافیت ماده ۹۱ ق.م.م به نرخ مقطوع ده درصد باید محاسبه و کسر گردد



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

# نکات بیمه ای عیدی



**Academy.Accounting**

## اما بیمه عیدی:

بر اساس بخش (د) از فصل سوم بخشنامه ۱۱ جدید  
درآمد و ملحقات آن:  
مبلغ عیدی طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات  
مشمول کسر بیمه نمی باشد.

## چند نکته طلایی بیمه عیدی:

\*\*\*نکته اول: آیا می توان عیدی را بیشتر از حداکثر اعلامی وزارت کار پرداخت کرد؟

جواب: بر اساس تبصره ۲ ماده واحده قانون مربوط به عیدی اگر عرف کارگاه باشد مانعی ندارد

\*\*\*نکته دوم: اگر عیدی بیشتر از اعلامی وزارت کار پرداخت شود مشمول بیمه میشود؟

جواب: بر اساس بخش د از فصل سوم بخشنامه ۱۱ جدید درآمد و ملحقات آن بنده ۱-۵: عیدی طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات مشمول بیمه نمی باشد

## چند نکته طلایی بیمه عیدی:

**\*\*\*نکته سوم:پس اگر عرف کارگاه باشد بر اساس تبصره ۲ ماده واحده قانون مربوط به عیدی مشمول بیمه نمی باشد.**

**\*\*\*نکته چهارم:اما اگر به صورت موردی و سلیقه ای پرداختی ها باشد دیگر مرتبط به عرف کارگاه نمی باشد و مازاد مشمول بیمه است.**



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

مثال



**Academy.Accounting**



## مثال

آقای حقیقی با مزد ثابت روزانه ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال و حق مسکن و خواربار طبق قانون کار کارکرد آقای حقیقی در سال ۱۴۰۱ ۲۱۰ روز می باشد مطلوب است:  
محاسبه عیدی آقای حقیقی

## مثال

پاسخ:

یا توجه به اینکه مزایا رفاهی از قبیل حق مسکن-بن و .... موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ ق.ک جز مزد محسوب نمی شود در نتیجه ماخذ محاسباتی ما مزد آقای حقیقی می باشد همچنین لازم به ذکر است که چون آقای حقیقی کمتر از یکسال کارکرد دارد باید به ماخذ ۶۰ روز مزد محاسبه گردد عیدی ایشان:

$$۱/۵۰۰/۰۰۰ * ۶۰ * ۲۱۰ = ۵۱/۷۸۰/۸۲۲$$

۳۶۵

عیدی متعلق به آقای حقیقی

با توجه به اینکه میزان معافیت عیدی برابر است با ۵۶/۰۰۰/۰۰۰ ریال آقای حقیقی مشمول پرداخت مالیات عیدی نمی شوند

## مثال ۲

چنانچه شخصی دارای پایه حقوق بالایی باشد مانند این

مثال

خانم نیکخواه با پایه حقوق ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال می باشد  
نحوه محاسبه عیدی خانم نیکخواه:

در پایان هر سال مبلغی به عنوان عیدی به شرط اینکه از دو برابر  
حداقل حقوق وزارت کار کمتر نبوده و از سه برابر حداقل حقوق  
وزارت کار بیشتر نباشد به کارکنان بخش خصوصی کارگران مشمول  
قانون کار توسط کارفرمایان پرداخت میگردد. حداقل عیدی ۱۴۰۱  
مبلغ حداقل ۸۳/۵۹۵/۰۰۰ ریال و حداکثر ۱۲۵/۳۹۲/۵۰۰ ریال در  
سال ۱۴۰۰ است.

در نتیجه به خانم نیکخواه حداکثر عیدی پرداخت میشود یعنی مبلغ

۱۲۵/۳۹۲/۵۰۰ ریال

## مثال ۳

عیدی شخصی در سال ۱۴۰۱ برابر است با ۷ میلیون تومان  
مطلوب است محاسبه مالیات عیدی این شخص:

$$۷/۰۰۰/۰۰۰ - ۵/۶۰۰/۰۰۰ = ۱/۴۰۰/۰۰۰$$

$$۱/۴۰۰/۰۰۰ * ۱۰\% = ۱۴۰/۰۰۰$$

پس مالیات متعلقه به عیدی شخص برابر است با ۱۴۰/۰۰۰  
تومان

نکته قابل توجه به دلیل اینکه عیدی در قانون بودجه از  
ماده ۸۴ خارج شده است مازاد عیدی پسر از کسر معافیت  
بند ۱۰ ماده ۹۱ ق.م.م به نرخ مقطوع ۱۰ درصد محاسبه می  
گردد.



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

# جدول عیدی بر اساس کارکرد به ماخذ ۶۰ روز



---

**Academy.Accounting**



۶/۹۶۶/۲۵۰

ماه اول

۱۳/۹۳۲/۵۰۰

ماه دوم

۲۰/۸۹۸/۷۵۰

ماه سوم

۲۷/۸۶۵/۰۰۰

ماه چهارم

۳۴/۸۳۱۲۵۰

ماه پنجم

۴۱/۷۹۷/۵۰۰

ماه ششم



۴۸/۷۶۳/۷۵۰

ماه هفتم

۵۵/۷۳۰/۰۰۰

ماه هشتم

۶۲/۶۹۶۲۵۰

ماه نهم

۶۹/۶۶۲/۵۰۰

ماه دهم

۷۶/۶۲۸/۷۵۰

ماه یازدهم

۸۳/۵۹۵/۰۰۰

ماه دوازدهم

نکته پایانی و تاکید مکرر به عزیزان دل در محاسبه عیدی مزد شخص ملاک محاسبه می باشد که شامل مزد + پایه سنوات + مزایا به تبع شغل + سایر سطوح مزدی که تمامی این آیتم ها مزد ثابت شخص را تشکیل می دهد

و مزایایی مثل حق اولاد - حق مسکن - بن مزایا رفاهی می باشند و در تشکیل مزد هیچ دخالتی ندارند و در نتیجه

در محاسبه عیدی نباید ملاک محاسبه قرار گرفته شود





الہی دستم گیر کہ دست  
آویز ندارم،

و عذرم پذیر کہ پای  
گریز ندارم.



حسبنا الله و نعم الوكيل

---

پایان  
سیاس از  
همراهی شما

به اهتمام:

---

آرش موسی زاده حقیقی