

حق سنوات چیست؟ + موارد پرداخت و عدم پرداخت حق سنوات

در حال حاضر حقوق مختلفی برای کارکنان وجود دارد. در پاسخ به حق سنوات چیست باید گفت سنوات یا پایان خدمت به مبلغی گفته می‌شود که باید در پایان هر سال کاری از سوی کارفرما به کارکنان پرداخت شود. کارفرما موظف است در زمان پایان قرارداد با کارکنان خود حق سنوات آنها را بر اساس فرمولها و قوانین مربوطه به درستی و کامل پرداخت کرده باشد. از دیدگاه حقوقی سنوات گونه‌ای پاداش محسوب می‌شود. شیوه پرداخت سنوات ممکن است متفاوت باشد، برخی از کارفرمایان سنوات را سالیانه پرداخت می‌کنند. در موارد دیگر این مبلغ به صورت یکجا و در زمان اتمام همکاری کارکنان به آنها پرداخت می‌شود.

کلیک کنید

برای دریافت دمو

چارگون

محاسبه سنوات

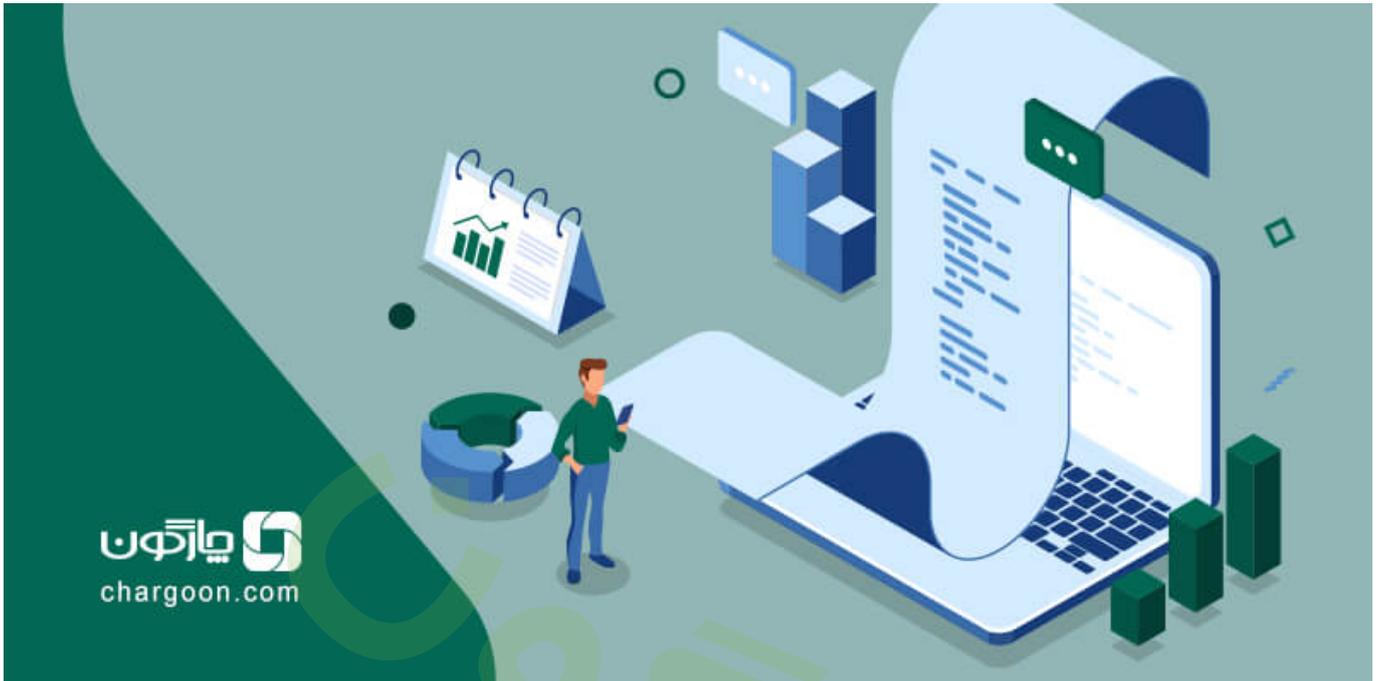
میزان سنوات بر مبنای دستمزد آخرین حقوق ماهیانه کارکنان در سال محاسبه می‌شود. به عبارت دیگر سنوات یک سال کارکرد افراد معادل حقوق یک ماه است. در

نتیجه سنوات فردی که یک سال در یک مجموعه مشغول به کار بوده است برابر با یک ماه و دستمزد و سنوات کسی که ده سال مشغول به کار بوده است برابر با ده ماه حقوق خواهد بود.

در مواردی که سنوات به صورت سالیانه تسویه حساب نمی‌شوند، محاسبه سنوات به صورت تجمیعی خواهد بود. هنگام پرداخت سنوات معوقه به هنگام خاتمه همکاری، میزان سنوات برای سال‌های گذشته معادل آخرین حقوق ماهیانه دریافتی است. به عبارت دیگر محاسبه سنوات به‌روز و بر اساس پرداخت‌های سال جاری انجام می‌شود و سنوات معوقه مطابق با دستمزد پرداختی در سال‌های قبل محاسبه نمی‌شوند. در این مقطع پرسشی که پیش می‌آید این است که بهترین شیوه پرداخت سنوات چیست و کدام یک از دو موردی که امکان‌پذیر است شرایط بهتری دارد. در واقع هر دو روش دارای امتیازاتی هستند که با توجه به شرایط قرارداد و توافق بین کارگر و کارفرما می‌توان از آنها استفاده کرد.

«بخش زیادی از اختلافات مربوط به حق سنوات، به دلیل محاسبه دستی و

نبود یک نرم‌افزار حقوق و دستمزد استاندارد ایجاد می‌شود.»



سنوات به تمامی افرادی که اشتغال به کار دارند تعلق می‌گیرد که این افراد عبارتند از:

- کارکنان تمام‌وقت و پاره‌وقت
- افراد دارای قرارداد رسمی و غیررسمی
- کارگران فصلی، ساعتی یا روز مزد
- تمامی کارکنانی که قراردادی ذیل قانون کار با کارفرما دارند.

تنها کسانی که سنوات به آنها تعلق نمی‌گیرد، دانشجویان و دانش‌آموزانی هستند که اشتغال آنها به دلیل گذراندن طرح‌های درسی خود به صورت عملی است.

محاسبه سنوات کارگران ساعتی و نیمه‌وقت مطابق با میانگین دستمزد آنها طی 90 روز آخر همکاری است.

برای دریافت سنوات لازم نیست که فرد یک سال کامل در محلی مشغول به کار باشد، میزان دریافت سنوات مطابق به تعداد روز کارکرد فرد خواهد بود.

موارد پرداخت سنوات

پرداخت سنوات از سوی کارفرما به تمامی کارکنان ضروری و الزامی است. در هر صورت در مواردی نظیر ازکارافتادگی، بازنشستگی، اخراج و یا قطع همکاری، اتمام قرارداد همکاری، استعفا و انصراف از همکاری و فوت کارگر باید میزان آن محاسبه و پرداخت شود. تنها در یک مورد خاص از قراردادهای سنوات قابل پرداخت نیست.

سنوات به چه کسانی تعلق نمی‌گیرد؟

در دو مورد پرداخت حق سنوات به افراد تعلق نمی‌گیرد. این دو مورد عبارتند از دانشجویان و دانش‌آموزانی که در فصل خاص و جهت به اتمام رساندن دوره‌های تحصیلی خود مشغول به کار شده‌اند و کارکنانی که قرارداد دائم داشته‌اند و مبادرت به ترک کار کرده‌اند.

در مورد افرادی که قرارداد دائم با کارفرما دارند - نه قرارداد موقت - و مبادرت به ترک کار می‌کنند، آن دسته از مزایایی که شامل پرداخت حق سنوات می‌شود به آنها تعلق نمی‌گیرد. در این یک نوع قرارداد علت عدم پرداخت سنوات چیست؟ قراردادهای دائم التزام دائم نیز به وجود می‌آورند و زمانی که طرفین قرارداد عمداً ترک کار داشته باشند، این قرارداد ملغی شده و التزامی برای عمل به تعهدات طرفین باقی نمی‌ماند.

فرمول محاسبه حق سنوات

سنوات = آخرین حقوق ماهیانه دریافتی در سال جاری * تعداد روزهای کارکرد / 365
روز سال

موارد تأثیرگذار بر محاسبه سنوات

حقوق اصلی از جمله مواردی هستند که در محاسبه سنوات تأثیرگذار هستند. این موارد شامل حق مسکن، حق ایاب و ذهاب، حق اولاد، فوق العاده سختی کار یا سختی اقلیم، محل خدمت، محرومیت از تسهیلات، اشتغال خارج از مرکز، اشتغال در مرز، شرایط محیط کار، نوبت کاری، کشیک، جذب و موارد متعدد دیگر می شود.

پایه سنوات چیست؟

پایه سنوات با حق سنوات فرق دارد. پیش از این گفته شده که حق سنوات چیست و چه عواملی بر آن تأثیرگذار هستند. اما پایه سنوات چیست و به چه دلیل پرداخت می شود؟ علت ایجاد پایه سنوات به این دلیل است که کارکنان در مواردی که بیش از یک سال در یک شرکت و کارگاه اقتصادی مشغول به کار می مانند، اضافه دریافتی در حقوق داشته باشند. پایه سنوات مبلغی است که روزانه به کارکنان تعلق می گیرد و پرداخت آن معمولاً به صورت ماهیانه است و به همراه حقوق پرداخت می شود. در موارد دیگری نیز به صورت یکجا در پایان سال پرداخت می شود. میزان پایه سنوات از سوی شورای عالی کار و به صورت سالیانه اعلام می شود. کارگران با توجه به اینکه در کدام دسته بندی از گروه های بیست گانه قرار می گیرند، مشمول دریافت پایه سنوات

می‌شوند.



پایه سنوات در بخش‌نامه شورای عالی کار

در بخش‌نامه شورای عالی کار به موارد متعددی اشاره شده است تا کارفرمایان و کارکنان از اینکه شرایط پرداخت سنوات چیست آگاهی بیشتری داشته باشند. در ادامه به صورت مختصر این موارد عنوان می‌شوند:

- پایه سنوات به دانشجویان و دانش‌آموزانی که مشاغل تابستانی دارند تعلق نمی‌گیرد.
- پایه سنوات با سنوات خدمت یکی و یکسان نیست.
- تعویض کارفرما ارتباطی با پرداخت سنوات ندارد و کارفرمای جدید موظف است سنوات کارکنانی که یک سال مشغول به کار بوده‌اند را پرداخت کند.

• کارگران فصلی نیز شامل دریافت سنوات هستند که برای محاسبه و پرداخت سنوات به آنها باید به تبصره‌های مخصوص کارگران فصلی مراجعه شود.

تفاوت پایه سنوات و حق سنوات چیست؟

همان‌طور که پیش از این گفته شد محاسبه و معیار حق سنوات با پایه سنوات متفاوت است. پایه سنوات تنها به کارگرانی تعلق می‌گیرد که بیش از یک سال در یک محل مشغول به کار باشند و حق سنوات مشروط به اشتغال کارگران در مدت معینی نیست. همچنین پایه سنوات از مواردی است که محاسبه آن توسط شورای عالی کار انجام می‌شود و متغیر نیست. در حالی که حق سنوات به قراردادی بستگی داد که بین کارفرما و کارگر بسته شده است و مبلغ این قرارداد کاملاً توافقی است.

پایه سنوات از مواردی در حقوق دریافتی است که مشمول پرداخت مالیات می‌شود اما حق سنوات مشمول پرداخت مالیات و حق بیمه نیست و تنها در مواردی مالیات از حق سنوات کسر می‌شود که سنوات کارکنان به صورت سالیانه تسویه شود و در سال آینده نیز رابطه کارگر و کارفرمایی برقرار بماند.

حق روزانه سنوات چیست و مبلغ آن برای 1405 چقدر است؟

حق سنوات روزانه همان پایه سنوات است که در ابتدای هر سال توسط شورای عالی کار به کارفرمایان اعلام می‌شود. به کارگرانی که در سال 1405 دارای یک سال سابقه کار شده یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ 166.666 ریال به عنوان پایه (سنوات) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: پرداخت پایه سنواتی کارگران مشمول طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل براساس دستورالعمل و جدول اداره کل روابط کار انجام می‌شود.

تبصره ۲: کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۱۴۰۴ مشمول دریافت پایه سنوات هستند.

تبصره ۳: از ابتدای سال 1405 همه کارگران (دائم و موقت) که یک سال سابقه دارند یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی‌شان گذشته باشد، صرف‌نظر از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه کرده باشند یا نه، مشمول دریافت پایه سنوات خواهند شد.



مالیات حق سنوات چیست؟

اگر سنوات در زمان قطع همکاری و زمانی که رابطه کارگر و کارفرما به اتمام رسیده است به کارگر پرداخت شود، مشمول مالیات نخواهد بود اما اگر سنوات به صورت سالیانه از سوی کارفرما به کارکنان پرداخت و تسویه حساب انجام شود، مالیات حقوق سنوات از مبلغ پرداختی کسر خواهد شد.

موارد کسر بیمه در حق سنوات چیست و چقدر است؟

مطابق با قانون تأمین اجتماعی حق سنوات مشمول کسر حق بیمه نمی شود و باید طبق محاسبات و قوانین مربوط به خود به کارکنان پرداخت شود.

قانون ترک کار در موارد پرداخت حق سنوات چیست؟

یکی از متداولترین ابهامات و پرسشها در حق سنوات در مواردی است که کارگر اقدام به ترک کار کرده باشد. در این مورد نیز کارفرما لازم است تا حق سنوات را مطابق با قوانین محاسبه و به کارگر پرداخت کند.

محاسبه حق سنوات و مزایای رفاهی

در محاسبه سنوات مزایایی نظیر حق مسکن، حق اولاد، حق خواروبار، هزینه ایاب و نهاب و مزایای دیگر علاوه بر حقوق پایه اعمال می شود. در نتیجه مزایای رفاهی که در لیست حقوق کارکنان قرار می گیرد به نفع آنها بوده و در محاسبه سنوات سالیانه نیز نقش دارند.

سنوات ایام مرخصی یا بیماری

تکلیف دوران بیماری و نقاهت کارکنان در بازه‌های زمانی و پرداخت سنوات چیست؟ در پاسخ به این پرسش باید گفت اگر مدارک ایام بیماری و مرخصی به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد، کارفرما ملزم به پرداخت سنوات خواهد بود.

سنوات کارگران غیررسمی

سنوات کارگران رسمی و غیررسمی تفاوتی با یکدیگر ندارند. حتی اگر یک کارگر از طریق شرکت‌های پیمانکاری در محلی مشغول به کار باشد، حق سنوات به او تعلق می‌گیرد. در مواردی کارگر ساعتی یا غیرتمام‌وقت هم باشد حق سنوات بر اساس میزان کار و فرمول‌های مشخصی برای افراد محاسبه و به آنها تعلق می‌گیرد.



شکایت از کارفرما به دلیل عدم پرداخت سنوات

تمامی فعالین اقتصادی و شرکتها در اندازه‌های مختلف و سبک‌های مدیریتی مختلف دولتی و خصوصی موظف به پرداخت حق سنوات کارکنان خود هستند. در صورتی که کارفرما سنوات کارکنان خود را نپردازد، طبق قانون می‌توان از کارفرما به اداره کار شکایت کرد.

بازخرید سنوات چیست؟

بازخرید سنوات طبق آیین‌نامه قانون کار ماده 32 تصویب کرده است که افراد در شرایط خاص می‌توانند بازخرید شوند. این شرایط خاص شامل مواردی است که توانایی کارکنان به قدری کاسته شده که توسط پزشک از ادامه کار منع شده‌اند. در این صورت می‌توان با استفاده از حق بازخرید سنوات اقدام کرد.

سنوات ارفاقی

سنواتی که طبق قوانین و به صلاحدید مراجع به مدت خدمت مؤثر کارکنان مشترک صندوق بازنشستگی افزوده می‌شود تا پس از پرداخت کسور یا حتی بدون پرداخت آنها در تعیین حقوق بازنشستگی کارکنان واجد شرایط محاسبه شود. به این عملیات سنوات ارفاقی یا سابقه ارفاقی گفته می‌شود.

سنوات ارفاقی به متصدیان مشاغل سخت، آزادگان، جانبازان، معلولین ناشی از بیماری یا حوادث کار و معلولین عادی تعلق می‌گیرد.

در ماده 24 قانون کار حق سنوات به عنوان مزایای کار آورده شده است و به این صورت است که در صورت خاتمه یافتن قراردادهای کار مختلف از قرارداد کار معین، مدت موقت یا هر گونه دیگر از قراردادهایی که بین کارگر و کارفرما بسته می‌شود، کارفرما موظف است مزایای کار معادل یک ماه را بر اساس آخرین حقوق دریافتی کارگر محاسبه و پرداخت نماید.



قانون کار و سنوات

جهت پرداخت حق سنوات قوانین و تبصره‌هایی در قانون کار بیان شده است که در ادامه آورده می‌شوند:

- در تبصره 4 ماده 7 قانون کار و بند یک ماده 41 قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور آمده است که کارفرمایان باید برای کارگران موقت خود نیز مزایای پایان کار به صورت پرداختی در نظر بگیرند که معادل آخرین دستمزد این افراد است.
 - ماده 24 قانون کار عنوان کرده که در زمان خاتمه قرارداد کارگر، کارفرما موظف است به کارگری که بیش از یک سال سابقه کار دارد، مبلغی معادل دستمزد یک ماه آخر را به ازای هر سال کار بپردازد.
 - ماده 27 قانون کار در مورد قصور کارگران و فسخ قرارداد در چنین شرایطی است که نهایتاً کارفرما موظف به محاسبه و پرداخت حق سنوات کارگر در زمان فسخ قرارداد شده است.
 - ماده 31 قانون کار در نکر شرایط بازنشستگی و ازکارافتادگی کارگران به پرداخت دستمزد 30 روز به ازای هر سال و برابر با آخرین دستمزد کارگر تأکید داشته است.
- موارد دیگری نیز در زمینه پرداخت سنوات در شرایط مختلف وجود دارد که در قانون کار به همه آنها پرداخته شده است.

بهترین راهکار پرداخت سنوات چیست؟

پرداخت سنوات به کارکنان از مواردی است که در دسته امور مالی و منابع انسانی قرار می‌گیرد و نیاز به انجام محاسبات و اجرای فرایندهای مالی مختص خود دارد. معمولاً شرکت‌ها برای بررسی پیشینه کارکنان و بررسی قرارداد و پرداخت سنوات آنها با

چالش‌هایی روبه‌رو می‌شوند که در دنیای امروزی عدم تطابق و یکپارچگی نرم‌افزاری برای انتقال درست اطلاعات یکی از آنها است. مجموعه نرم افزارهای مدیریت مالی دیدگاه سعی در کاهش هر چه بیشتر چالش‌ها و انجام صحیح محاسبات مالی داشته و به همین دلیل بستری یکپارچه جهت انجام تمام فرایندهای امور مالی سازمانی را فراهم آورده است.

در این مجموعه تمام زیرسیستم‌ها با یکدیگر هماهنگ و تبادل و تراکنش اطلاعات در آنها به سادگی قابل اجراست. به همین منظور می‌توان از نرم‌افزارهای مختلف نیز جهت تکمیل و پردازش اطلاعات درست بهره‌مند شد. از جمله نرم افزارهای راهکار مالی دیدگاه نرم افزار حسابداری شرکتی، سرویس حسابداری تجمیعی، نرم افزار خزانه داری، نرم افزار بودجه و اعتبارات، نرم افزار قراردادها، نرم افزار حسابداری دولتی، نرم افزار درآمد و نرم افزار عاملین است که ارتباط مؤثری با یکدیگر برقرار می‌کنند.

نرم افزارهای مالی دیدگاه شرایطی را فراهم می‌کند تا کارفرمایان و متخصصان علاوه بر تسلط بر اطلاعات مالی، بتوانند وضعیت مالی آینده را نیز پیش‌بینی کنند. محاسبه و پرداخت سنوات تنها یکی از خدماتی است که توسط این مجموعه ارائه می‌شود. از خدمات کلی دیگر این راهکار می‌توان موارد زیر را معرفی کرد:

- ثبت و آنالیز داده‌های مالی سازمانی و شرکتی
- پیش‌بینی وضعیت مالی در آینده
- مدیریت و پیگیری وام، بدهی و پرداخت‌های آینده
- ارائه گزارش‌های مالی و مالیاتی

• مدیریت وضعیت حساب‌های بانکی و صورت حساب‌ها



برای دریافت دمو

کلیک کنید

سخن پایانی

سنوات از مزایایی است که کارفرما ملزم به پرداخت آن است و به همه کارکنان و کارگران یک مجموعه تعلق می‌گیرد. به همین دلیل لازم است تا همه افراد از نحوه محاسبه و پرداخت آن آگاهی کافی داشته باشند. در همان ابتدای عقد قرارداد بهتر است طرفین و مخصوصاً کارگر یا کارمند اطلاع داشته باشند که شیوه موردنظر کارفرما در پرداخت سنوات چیست و چگونه پرداخت می‌شود تا در تنظیم مفاد قرارداد و میزان دستمزد دقت بیشتری داشته باشند. همچنین کارفرمایان باید دقت داشته باشند که بهترین راهکار را انتخاب کنند. مدیران آینده‌نگر همیشه از قبل می‌دانند که بهترین راهکار در پرداخت سنوات چیست و حقوق و دستمزد کارکنان به کدام روش به شکل منظم‌تری محاسبه و پرداخت می‌شود و از مناسب‌ترین نرم افزارها و سیستم‌های محاسباتی استفاده می‌کنند.