

الحالة الأولى الفترة الأولى فقط

50,421.00	إجمالي المدة 6 شهور الأولى فقط	
3,500.00	إعفاءات شاملة الإعفاء الشخصي بنسبة المدة	
7,200.00	شريحة معفاة تعفى بالكامل كاللاحه	
39,721.00	صافي الفترة	
79,442.00	يرد لسنة	
79,440.00	يخصم كسر 10 جنيه	
79,440.00	الوعاء السنوي	
12,215.10	ضريبة السنة	
6,107.55	ضريبة المدة	
حساب الضريبة حسب الوعاء بالتراتج 10% ، 15% ، 20%		
2,280.00	22,800.00	79,440.00
2,250.00	15,000.00	
	37,800.00	
8,328.00	41,640.00	
	إجمالي ضريبة السنة	
12,858.00		
12,215.10	الضريبة بعد خصم 5%	
6,107.55	ضريبة المدة = ضريبة السنة بعد الخصم ÷ 12 * المدة	



الحالة الثانية الفترة الثانية فقط

50421		إجمالي المدة 6 شهور الثانية فقط
3500		إعفاءات م 13 شاملة الإعفاء الشخصي بنسبة المدة
8000		شريحة معفاة تعفى بالكامل كاللاحة
38,921.00		صافي الفترة
77,842.00		يرد لسنة
77,840.00		يخصم كسر 10 جنيه
77,840.00		الوعاء السنوي
11,671.65		ضريبة السنة
5,835.83		ضريبة المدة
		حساب الضريبة حسب الوعاء بالشرائح 10% ، 15% ، 20%
2,200.00	22,000.00	
2,250.00	15,000.00	
	37,000.00	
8,168.00	40,840.00	
12,618.00		إجمالي ضريبة السنة
11,671.65		الضريبة السنة بعد خصم 7.5%
5,835.83		ضريبة المدة = ضريبة السنة بعد الخصم ÷ 12 * المدة



الحالة الثالثة متداخلة بين الأولى والثانية

67228		إجمالي المدة 8 شهور من 1 إلى 8
4666.67		إعفاءات شاملة الإعفاء الشخصي بنسبة المدة
8000		شريحة معفاة تعفى بالكامل كاللاحة
54,561.33		صافي الفترة
81,842.00		يرد لسنة
81,840.00		يخصم كس 10 جنيه
81,840.00		الوعاء السنوي
13,418.00		ضريبة السنة
8,442.16		ضريبة المدة
		حساب الضريبة حسب الوعاء بالشرائح 20% ، 15% ، 10% ،
2,200.00	22,000.00	
2,250.00	15,000.00	
	37,000.00	
8,968.00	44,840.00	
13,418.00		إجمالي ضريبة السنة
6,373.55		ما يخص الفترة الأولى بعد الخصم = الضريبة $6 \times 12 \div 95\%$
2,068.61		ما يخص الفترة الثانية بعد الخصم = ضريبة السنة $2 \times 12 \div 92.5\%$
8,442.16		إجمالي ضريبة المدة



الحالة الرابعة **سنه كامله**

67228		إجمالي المدة	12 من 1 إلى سنه
7000		إعفاءات شامله الإعفاء الشخصي بالكامل	
8000		شريحه معفاة تعفى بالكامل كالألحده	
52,228.00		صافي الفترة	
52,228.00		يرد لسنة	
52,220.00		يخصم كسر 10 جنيه	
52,220.00		الو عاء السنوي	
7,494.00		ضريبة السنه	
7,025.63		ضريبة المدة	
		4	
2,200.00	22,000.00	52,220.00	
2,250.00	15,000.00		
	37,000.00		
3,044.00	15,220.00		
7,494.00		إجمالي ضريبة السنه	
3,559.65		ما يخص الفترة الأولى بعد الخصم = الضريبة $12 \div 6 \times 95\%$	
3,465.98		ما يخص الفترة الثانيه بعد الخصم = ضريبة السنه $12 \div 6 \times 92.5\%$	
7,025.63		إجمالي ضريبة المدة	

الإعفاءات والإستقطاعات فى ضريبة المَرْتَبَات

الإعفاءات هى مانصت عليه حصراً المادة 13 من القانون والمادة 12 من اللائحة التنفيذية للقانون 91 لسنة 2005 ، أما **الإستقطاعات** فهى ما يتم أستقطاعه من المَرْتَب بعد حساب الضريبة وصولاً للصافى الذى سيتقاضاه الموظف

لكن بداية لايجوز القول أن المادة التاسعة من القانون 91-2015 التى حددت نطاق سريان الضريبة بدأت بـ " كل ما يحصل عليه الممول " وبالتالي مالا يحصل عليه يخرج من نطاق سريان الضريبة مثل قيمة الجزاءات أو الغياب فهى تُخصم منه ولا يحصل عليها - فتفسير النص بهذه الطريقة يأتى بسؤال تابع وهو لماذا لا يخرج من نطاق الضريبة أيضاً الأقساط والنفقة .. الخ فالعامل لا يحصل عليها أيضاً ؟ وحتى لاختلف فهذا هو الواقع عملاً ومن يرى غير ذلك فكما يرى أما الإعفاءات فهى كل مانصت عليه المادة 13 من القانون والمادة 12 من اللائحة حصراً لا مثلاً ولو أراد المشرع إعفاء أى شئ آخر لنص عليه خاصة وأن قانون الضرائب من القوانين الخاصة فلا يجوز مخالفتها أو القياس فيها أو التوسع فى تفسيرها

إذا هناك ما يعفى ولا يُستقطع وهناك ما يعفى ويُستقطع وسنوضحه بالجدول التالى

البند	يعفى	يُستقطع	ملاحظات
العلاوات الخاصة حتى 2013	✓	×	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
أشتراك تأمينات وشراء مده	✓	✓	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
أشتراك صندوق خاص مُشهر	✓	✓	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
أشتراك تأمين حياة وصحي	✓	✓	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
إعفاء شخصى + الزيادة لذوى الإعاقة	✓	×	مادة 23 ق 10 لسنة 2018
شريحه مُعفاة	✓	×	مادة 8 ق 91 لسنة 2005
مكافأة نهاية الخدمة	✓	×	مادة 12 ق 91 لسنة 2005
علاوات إجتماعيه وأضافيه حكومه و ق ع	✓	×	قوانين إصدارها
تعويض الأجر لمرضى الأمراض المزمنه	✓	×	مادة 78 و 136 ق التأمينات
تعويض الأجر فترة الوضع للحامل	✓	×	مادة 79 و 136 ق التأمينات
مُقابل أجازات بمناسبة نهاية الخدمة	✓	×	قانون 232 لسنة 1996
مُقابل أجازات أثناء الخدمة	×	×	
حصة العاملين فى الأرباح الموزعه	✓	×	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
أجازات - جزاءات - سلف	×	✓	
أقساط سياره - شقه - الخ	×	✓	
نفقة زوجيه أو أطفال	×	✓	
منحة وفاه	✓	×	قانون 232 لسنة 1996
أى بدلات أخرى مُعفاة بقوانين خاصه	✓	×	مادة 13 ق 91 لسنة 2005
تعويض أجر الأجازات المرضيه م 1/54 ق العمل	✓	×	مادة 136 ق التأمينات
تعويض الأجر الإضافى م 3/85 ق العمل	×	×	

مع Tefo Tefo

عبد الحميد فتدیل وه من الاشخاص الآخرين

تعليق واحد

مجدى ياسين - محاضر ومدير فحص ضريبة المَرْتَبَات - م. الشركات المساهمه

مشاركة

تعليق

أعجبني

طبيعة ضريبة الممتلكات وسدادها ومقابل تأخيرها وفترة م 127 لائحة

- ✳ **طبيعتها** : هي ضريبة مُستحقة وضع المشرع مواعيد مُحددة لسدادها
- ✳ **ميعاد سدادها** : الخمسة عشر يوماً التاليه لشهر الصرف وفقاً لأحكام المواد (9) ، (10) ، (11) ، (14) ، (15) من القانون 91 لسنة 2005 والمواد (11) ، (12) ، (15) ، (21) ، (22) من اللائحة التنفيذية
- ✳ **بدء حساب مقابل التأخير** : إعتباراً من يوم 16 من الشهر التالي حتى تاريخ السداد ماده (110 / 2) من ذات القانون
- ✳ **فروق الفحص** : يبدأ حساب مُقابل التأخير عليها من الشهر التالي للأجل المُحدد لتقديم التسويه أى من فبراير السنه التاليه فميعاد تقديم التسويه خلال يناير التالي للسنه ماده 14 من اللائحة التنفيذية



ملاحظات هامة



- ✳ **أولاً** : مُقابل التأخير الذى يتم حسابه وفقاً للماده 110 / 1 من القانون خاص بالضريبة الواجبة الأداء المُحدده حصراً بالماده 127 لائحة ويُحتسب مُقابل التأخير من إنتهاء الأجل المُحدد لتقديم الإقرار الضريبى وفقاً لنص هذه الماده بالقانون نفسه
- ✳ ولايجوز الإستناد للماده 127 لائحة فى حسابه من تاريخ الحالات التى حددتها لأنها لم تتحدث إطلاقاً عن تاريخ حسابه كما أن الحساب من تاريخ تلك الحالات الخمسه يعنى إلغاء اللائحه لماده قانون هى الماده 110 / 1 والإستناد لتاريخ معدوم لم يرد به نص
- ✳ ولا علاقه لهذه الفقره بالضريبة التى حدد المشرع مواعيد سدادها وفقاً للماده 110 / 2 ومنها ضريبة كسب العمل



- ✳ **يبقى السؤال** : أين ميعاد حساب مُقابل التأخير فى الماده 127 لائحة ؟؟
- ولايعنى صدور بعض القرارات أو الأحكام بما يُخالف ماسبق وتعتقد عليها ندوات وأفراح وبطلولات زائفه أن ذلك أصبح هو الأصل فما بُنى على معدوم فهو معدوم مثله**
- ✳ **ثانياً** : خطأ يقع فيه البعض وهو أن السداد كل ثلاثة شهور مع نموذج 4 مرتبات الذى هو نموذج إحصائى فقط لعدد العاملين وأجورهم والمخصوص منهم والمُسدد كل شهر من الأشهر الثلاثة **فاحذروا هذا الخطأ فالسداد شهري**



بدلات ، علاوات ، غير مؤمن عليهم ، شريحة قطعية ، معاشات ، اتعاب

(أولاً) : البدلات والمزايا النقدية والعينية : كلها خاضعة بعموم نص المادة التاسعة من القانون بصرف النظر عن الأسم والسبب والصفة وعليه لا توجد بدلات ولا مزايا مُعفاة إلا الخمسة مزايا "الجماعية" التي نصت عليها المادة 13 فقره 5 "فقط وحصرأ" مع مراعاة وجود مزايا خاضعة بنسب بالمادة 11 من اللائحة التنفيذية والمزايا التي نصت "بداية" هذه المادة على إعفائها إذا كانت لا تمثل منفعة شخصية للعامل فهو نص لا يمكن تطبيقه ولا إثباته



ومن يستطيع إثبات أنه ليس ميزه فليعمل حتى لا نختلف

(ثانياً) : العلاوات الخاصة : تُعفى لأنها بقوانين خاصة وفقاً لبداية المادة 13 من القانون كالتالي :
(1) بالنسبة للخاضعين لقانون الخدعة المدنية خضعت منذ عام 87 بنص المادة 74 منه و أسماها "مبلغ مقطوع" فتغير أسمها فتغيرت معالجتها الضريبية ولم ينص على إعفائها
(2) بالنسبة لغير الخاضعين للخدمة المدنية حتى عام 2013 فأعفائها سارى لكون قوانين إصدارها أعفتها وخاضعة إعتباراً من 2014 لعدم النص بقوانين إصدارها على إعفائها
(3) لا تُمنح إلا لمن هو موجود بالخدمة في الشهر السابق لتاريخ صدور قانون العلاوة فقط
(4) ضُم العلاوة الخاصة : لا تُضم للأساسي بالنسبة للقطاع الخاص لعدم نص قوانين إصدارها على ضمها .. أما الإستناد لقرارات القوى العاملة بالضم فلا أساس له لأنه لا يجوز لقرار ولو كان قرار جمهوري مخالفة قانون أو النص على ما لم ينص عليه القانون المانع للعلاوة .



(ثالثاً) : العلاوات الاجتماعية والإضافية : 10 ج للعاملين بالدولة فقط ومُعفاة بقوانين إصدارها .
(رابعاً) : العلاوات الاستثنائية لمن يسرى عليهم قانون الخدعة المدنية خاضعة للضريبة لعدم النص بإعفائها به ، وإذا تم صرفها للقطاع الخاص تكون خاضعة لعدم وجود نص بإعفائها
(خامساً) : المعاملة الضريبية لمن يعملون بعد سن المعاش وليس لهم إيراد سوى المعاش : يُعاملون كالعامل الدائمة م 8 ، 9 ، 10 ، 13 .

(سادساً) : الغير مؤمن عليهم : تختلف نسبة إخضاعها بالمصلحة من شُعبه لشُعبه ومن مأموريه لمأموريه لأن القليل من الشركات من يُقدم تسوية حقيقية مؤيده مُستندياً والغالب تقديم تسويات "مضروبه" في مقتل و "مُفصله" تفصيلاً بوضع أسماء وهميه لتوزيع الأجور عليهم وبالتالي الوصول بضريبتها إلى أننى مستوى إما لأن الشركة لم تسدد أو سددت الحقيقة وتريد الفوز بسداد بالزيادة لن يُعتمد وأسباب أخرى فى غنى عن ذكرها .

❖ فإن كانت عماله حقيقية فيجب إثبات أن ليس لهم مصادر دخل أخرى وتقديم كشوف صرفهم الشهرية وحساب داننو ضريبة كسب العمل ومسوغات تعيينهم لإثبات وجودهم الفعلى وإعتماد معالجتهم الضريبية مع الإلتزام بنموذج 4 مرتبات ❖ فإن لم يتوافر ماسبق فالمأموريه وشأنها

(سابعاً) : من لهم جهات عمل أخرى : يخضعون بشريحة قطعية 10% وفقاً للمادة 11 قانون بشرط إثبات أن جهة العمل الأخرى هى الأعلى أجر وفقاً لشروط المادة 15 من اللائحة التنفيذية للقانون ويرجى الرجوع إليها ❖ فإن لم يتوافر ماسبق فالمأموريه وشأنها

(ثامناً) : من يحصل على مبلغ لتعاقدته على عمل معين للشركة لفتره : إذا كان له بطاقة ضريبية يتم إتباع الخصم من المنبع " خدمات " فإن لم يكن له بطاقة لا يتم الخصم منه ببطاقته الشخصية فنموذج 41 لا مكان فيه للرقم القومى والأفضل إدراج مبلغه بالمصاريف بأسم خدمات أو إستشارات وإخضاعه 20% لأن هذا ماسيحدث عند الفحص



وحتى لا نختلف فمن يرى غير ذلك فكمما يرى



مجدى ياسين - منتدى ضريبة كسب العمل



عدم جواز المقاصة بين المسدد بالزيادة كسب عمل وضريبة الشركة

★ (1) المادة 113 في القانون 91 تتحدث عن (الضريبة) التي سددها (الممول) وفقاً لأحكام القانون و (الممول) في ضريبة المراتب هو (الموظف) و (الممول) في ضريبة الأرباح التجارية والأشخاص الاعتبارية وباقي الضرائب التي نص عليها القانون هو (الشركة)

★ (2) وعليه فصفة (الممول) وأساس (الضريبة) مختلفين - فالأولى تخص الموظف ومن ماله ، والثانية تخص الشركة ومن مالها .. والأصل : شخصية الضريبة ولو قلنا بأحقية الشركة في المقاصة بينهما فهذا يعني إثراء الشركة على حساب موظفيها وإغتنابها لأموالهم وهم لا يعطون ولو كان الأمر كذلك فللشركة حساب الضريبة عليهم بأكثر مما نص عليه القانون لتدفعه كجزء مما هو مستحق عليها بحجة المادة 113 وهذه سرقة لقوت الموظفين وهذه المادة برينها من هذا السحت وأكل أموال الناس الغافلين بالباطل



★ (3) أما القول بأن الشركة هي التي تسدد ضريبة كسب العمل فهو قول خاطئ

لأن القانون أناب الشركة عن المصلحة في حساب الضريبة على الموظفين قبل صرف مرتباتهم ثم توريدها للمصلحة على ملفها .. وعلى المصلحة مراجعة ذلك الحساب عند الفحص فإن ظهرت فروق فعليها سدادها ثم الرجوع بها على الموظف لأنه هو (الممول) وهو المسؤول عن ضريبة ما يتقاضاه وليس الشركة التي هي مسؤولة عن ضريبة أرباحها فقط .. بل لو تحملت الضريبة عنه لاختصم من الوعاء التجاري وتحتسب ميزة تحمل عند فحص كسب العمل لأنها تحملت بضريبة لم ينص القانون على أن تتحملها .. فإذا كان الأمر كذلك فكيف يحق لها إستهلاك مالا ليس لها مما هو عليها ؟؟؟ فمن لا يملك لا يعطى ولو من جيب غيره

★ (4) الخلاصة لا يجوز خصم المسدد بالزيادة في ضريبة كسب العمل - بفرض وجوده - من ضريبة الشركة فالشخصان مختلفان والوعاء مختلفان والسببان مختلفان



★ (5) ملحوظة أخيرة لا يوجد شيء اسمه سداد بالزيادة في ضريبة كسب العمل لأن الشركة ملزمة بحساب الضريبة بطريقة صحيحة وفقاً لأحكام القانون التي حددت بوضوح ماتسرى عليه والخاضع منها والمعفى وطريقة الحساب .. والقول بوجود سداد بالزيادة يعني أحد أمرين

○ إما أنه تم إخضاع كل مرتبات الموظفين بشرائح مضاعفة (وهذا مستحيل) لأن العامل سيجد الضريبة قد إلتهمت راتبه وحينها ستحدث ثوره من الموظفين

○ وإما أنه تم ضرب التسويه (وهذا المؤكد حدوثه) لتحقيق أكبر مصلحة للشركة بهذا التزوير

○ والإستثناء النادر مما سبق وجود خطأ فعلى في حساب الضريبة فهنا يجب إثباته من واقع كشوف الصرف الشهريه وقيود الأجور كشوف صرف الفيزا المرسله للبنك إذا كان الصرف يتم بها .. وحساب داننو كسب عمل لوقوف المأموريه على سببه الذي على الشركة توضيحه بخطاب مؤيد بكل ماسبق .. والمأموريه وشأنها بعد ذلك فإن إعتدته يرحل لسنة تاليه ولا يخصم للشركة

★ (6) ويفرض موافقة المأموريه على المقاصة مره أو مرات فهذا خطأ جسيم لا يحتاج به ولا يصبح عرفاً نافذاً فما بنى على خطأ فهو خطأ وسيظل كذلك مهما تعددت مرات تكراره فالعرف الذي يخالف القانون هو عرف شاذ فاسد إستند على (عدم) فهو والعدم سواء





2

ثانياً: التسويات

(1) **تسويات العاملين المستوية بالولاية من يناير إلى ديسمبر** (لاتصلح تسويات عليه عن سنوات متعاقلة) مرفق بها بيان بالمسمدات وصور الإيصالات + أستمره 1 و 2 تأريخات

(2) بالتسوية للدارس والجامعات وشركات القطاع العام والأعمال والجهات الحكومية وكلها ميزانياتها متعاقلة من سبتمبر إلى أغسطس أو من يوليو إلى يونيو .. وكذلك الشركات التي تبدأ ميزانياتها الأولى خلال فترة في سنة ما وتقدم ميزانيتها في السنة التالية شاملة الفترة الأولى والسنة التالية ، يجب تقديم تحليل لأجور الميزانية إما شهري حسب كشوف الصرف أو على فترتين من سبتمبر إلى ديسمبر ومن يناير إلى أغسطس - حسب مدة الميزانية - وتجميعه ميلاذ .. **أما التسويات لتكوين ميلاذيه من يناير إلى ديسمبر بها نطاق تحليل الأجور**



(2) إذا كانت العمالة مابين مؤمن عليه وغير مؤمن عليه يتم عمل تسوية لكل نوع فيهم ويشمل إجمالها أجور الميزانية مع المرحص التام على عدم ضرب أسماء غير مؤمن عليها حيث سيتم إعادة حساب ضريبة عليهم ومقابل تأخير على هذه الضريبة قد يصل أضعاف مائتم ضريبة

(3) إذا وجد أجنب يتم تقديم عقود عملهم الموثقة + تصاريح العمل

(4) تحليل بند الأجور إذا كانت فحمله بالتكلفة الإجمالية (أجور ، حصة الشركة تأريخات ، الخ)

(5) إخراج كل المزاي بالتسوية مع مراعاة المادة 11 لائحة وتقييم قليل بها يفضل فيه مايقص الشركة من مصروف عما يخص العامل من ميزة لمقارنة الأخره بالخارج بالتسوية مثل ميزة المحمول (ضمن مصروفات التليفون) وميزة السيارة الملكي (ضمن مصاريف السيارات) الخ

(6) إذا كان يوجد من مجلس الإدارة من يقوم بعمل إداري يجب تقديم قرار الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة المحدث لمن يقوم بالعمل الإداري وما يستحقه من مركب أو مكافأة أو الاثنين مما مقابل العمل الإداري فقط

(7) ولايوضع لهم خلاف المراتب والمكافأة مقابل العمل الإداري مثل علاقات ، بدلات .. الخ

(8) ولا يوضع بالتسوية خلافتهم مثل الشركاء أو صاحب المنشأة .. الخ فما يحصلون عليه يخصخ لوعاء التجارة فائض حصري لأعضاء مجلس الإدارة في شركات الأموال القائمين بعمل إداري

ثالثاً: أمور هامة

- (1) الالتزام بسداد الضريبة المخصوصه خلال الشهر حتى يوم 15 من الشهر التالي لتجنب الغرامه
- (2) الضريبة المخصوصه تسد شهرياً وليس كل ثلاثة أشهر كما تعتقد بعض الشركات
- (3) الالتزام بتقديم التسويات السنويه خلال يناير من السنة التالية
- (4) عدم سداد ضريبة شهر 12 إلا بعد عمل التسوية السنويه (بأمانه من خلال كشوف الصرف الشهريه) لمعرفة من له ومن عليه حتى لا يكون سداد بالزيادة لن يعتمد إلا بشئ الأنفس
- (5) الالتزام بتقديم نموذج 4 تريبات الإحصائية كل ثلاثة شهور للعماله الدائمة ونموذج 2 تريبات شهرياً للخاصين للضريبة القطعية مقومه بقتم الشركة وموضعا بها عنوانها وموقع عليها
- (6) نماذج 41 ليس بها مكان لرقم قوسي ولايخرج بها سوى من لهم بطاقه ضريبية برقم ملفهم



مجدى ياسين - مهدي ضريبة كاسب الاموال - فيس بوك



1

مستندات فحص ضريبة الترتبات

أولاً: المستندات اللازمة للفحص ويجب أن تكون كلها متعتمده

- (1) صورة الميزانية كامله برافعاتها الإيضاحيه وصورة الإقرار الضريبي 28
- (2) تحليل بنود م . مقابل النشاط والنفقات الإيرانيه الموجهه (مالم يكن سبق فحصها)
- (3) تحليل مشروعات وأعمال تحيت التنفيذ (رصيد أول المده + إضافات خلال العام + ترحيلات)
- (4) تحليل بقاوى الباطن يشمل (الاسم + رقم الملف الضريبي + قيمة التعامل + نماذج 41)
- (5) تحليل الأرصده الدائنه (خاصة دائنو كسب عمل) والمدينه (خاصة المئلف)
- (6) تحليل مصروفات التشغيل أو تكلفة النشاط أو تكلفة المبيعات (حسب أسمها بالميزانية)
- (7) تحليل المصروفات العموميه أو الإداريه (حسب أسمها بالميزانية)
- (8) تحليل مصروفات البيع والتوزيع أو التسويقيه (حسب أسمها بالميزانية)
- (9) مناظرة رد أم عدم رد مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة بالميزانية بنموذج (28)



(10) بيان بشارات الشركة (ملاكي + نقل) وصور رخصتها مع فصل مايقص كل نوع منها

(11) بيان بأحاصلين على مكافأة ترك الخدمة (الاسم ، قيمة المكافأة ، تاريخ الإنحقاق ، تاريخ الترك ، أستمره 6 تأريخات ، صورة إذن الصرف وشيك الصرف وكشف حساب البنك الخاص به

✳️ - إذا كان الصرف وفقاً للاحقه الشركة المعتمده من مكتب العمل .. فترق صورتها



(12) تحليل مصاريف الترتيب (أسم المئرب وقيمة الدوره وصور شهادات الترتيب)

(13) بند التليفونات : فصل المبالغ التي تخص الأرضى عن المحمول + قوتائر الأرضى

(14) بند الإيجارات : إذا كان به سكن عاملين يتم فصله في تحليل + صور عقود الإيجار

(15) تحليل بند الإستثمارات كاملاً (الاسم ، المبلغ ، رقم الملف الضريبي ، صورة البطاقه الضريبه ، نماذج 41)

(16) حاله خاصه : إذا كانت مصروفات الشركة بالدولار يجب تقديم أقرار بمتوسط سعر التحويل السنوى للدولار والذي تم على أساسه تقييم سعره بالجنه بالتسويات (فالتسويات بالجنه)

(هاءاام جداً) إذا كان الفحص عن عدة سنوات يتم عمل تحليل لكل نوع مصروف في ورقه واحده لكل السنوات بطريقه أقيه ، مثلا العموميه عن كل السنوات في ورقه واحده والتشغيل في ورقه واحده ومشروعات تحت التنفيذ والدائون والعينون كل تحليل منهم في ورقه واحده للسنوات كلها .. حتى لاكثر أوراق الملف للتسهيل على مامور الفحص فيخرج الملف بسرعه أما إذا كان كل سنه في ورقه لكل تحليل فيستفهم الملف ويتاخر فحصه



مجدى ياسين - مهدي ضريبة كاسب الاموال - فيس بوك

بإختصار : الأجانب – المصريين – مجلس الإدارة والشركاء وصاحب العمل



(1) الأجانب سواء خبراء أو عمال أو مدير فرع أو أى صفة أخرى

كل ما يخصهم ويُدرج على المصروفات خاضع للضريبة سواء أجر أو مزايا نقدية أو عينية أياً كان أسمها أو سببها أو صورتها مثل السكن ، التليفونات ، م . مدارس ، إشتراك نوادي ، ... الخ وتسرى عليهم الضريبة كالعامل الدائم أياً كانت مدة عملهم

بالنسبة للسكن : يجب أن يكون في موقع العمل وأن يكون سكن جماعي و تستلزمه طبيعة العمل بمعنى لا تكون الشركة بالقاهرة مثلاً والأجنبي مُؤجر له بمفرده أو مؤجر له هو وزملاؤه الأجانب شقة في القاهرة الكبرى (وهذا نادر لأنه لا يعيش إلا بمفرده أو هو وأسرته فقط لا غير) أما لو كان للشركة فرع في منطقته نانية ويصعب ذهاب وعودة العمال كل يوم .. وتم إستئجار شقة له ولباقي العاملين هناك فهنا يُعفى كـ (سكن جماعي) تستلزمه طبيعة العمل



(2) المصريين

تسرى عليهم الضريبة كالأجانب أياً كانت مدة عملهم .. **هذا** من له أجر من جهتين أصليه وغير أصليه التي يُطبق بشأنها الشريحة القطاعية (10%) بضوابط المادة (15) من اللائحة التنفيذية كما سبق وطال الحديث فيها سابقاً بموضوعات وأسئلة يُبحث عنها بالمنتدى



(3) مجلس الإدارة والشركاء وصاحب العمل

أما الشركاء والمساهمين وصاحب العمل (أياً كانت صفتهم) **فَيُرد كل ما يُحمل على المصاريف بشأنهم للوعاء التجاري ولو كان اسمه مُرتب أو بدل أو أى شئ آخر ..** بإعتباره ليس من التكاليف واجبة الخصم .. فإذا لم يتم رده وتم إدراجه بتسوية العاملين .. يقوم فاحص ضريبة المرتبات بإخضاعه لشريحة التجاري .

أما مجلس الإدارة فكل ما يحصلون عليه من التكاليف غير واجبة الخصم في الوعاء التجاري والمُكلف منهم (يعمل إداري) بقرار جمعيه عموميه أو مجلس إداره مُحدد فيه أسماؤهم وما يتقاضونه كمبلغ (مُحدد) اسمه (مُرتب) أو (مكافأه) أو الإثنين معاً فتسرى ضريبة المرتبات عليه أو عليهما **فقط فقط فقط** وخلافهما يُرد للوعاء التجاري .

ولايعنى أنه يتقاضى مُرتب أن يُحسب له علاوات خاصه ومكافآت وإضافي .. الخ كـ (العامل) فـ (العامل) هو من يعمل لدى الغير وتحت إشرافه الكامل ويخضع لقانون العمل بمفردات المُرتب الشامل أو الأجر الشامل ومكافأة نهاية خدمه ومقابل أجازات **وله** حضور وإنصراف وأجازات **وعليه** غياب وجزاءات إلى آخر مائص عليه قانون العمل .

ولفظ (مُرتب) في الفقرتين (3) و(4) من المادة (9) من القانون والذي تسرى عليه ضريبة المرتبات بالنسبة لهم لاتعنى أنه (عامل) ولاتعنى (إجمالي المُرتب) بما يشمل من بنود كمكافآت وعلاوات خاصه ودوريه ونصيب في الأرباح ومكافأة نهاية خدمه ومقابل أجازات .. الخ **فلو كان الأمر كذلك لكن ذكر المشرع لفظ (مكافآت) – التاليه لهذا اللفظ – لالزوم لها ولغو من**

المشرع .. لأن المكافأه جزء من إجمالي المُرتب أو إجمالي الأجر
وعليه فلا يتمتع مجلس الإدارة نهائياً بما يتمتع به العامل من علاوات خاصه وبدلات ولا مكافأة نهاية خدمه .. الخ ويُرد ماسبق للوعاء التجاري [لأن] ماسبق لا يكون إلا لمن صفته (عامل)
ويخضع لقانون العمل .. [ولأن] القانون حدد مبلغ المرتب والمكافأه حصراً لا مثلاً [بما يعنى] أنهما مبلغان محددان لا مفردات لهما ويؤكد ذلك ذكر لفظ (مكافأه) بعد لفظ (مُرتب)