



مادة علمية وتدريبية

## ضريبة المرتبات في مصر

من فهم الاستحقاق إلى الوعاء والتسوية السنوية

دليل عملي للمحاسبين المتدربين في المكتب

إعداد: مكتب السيد عثمان للاستشارات المالية والضريبية

الإصدار التدريبي النهائي • 7 سبتمبر 2026

الموقع: [elsayedothman.com](http://elsayedothman.com)

البريد: [info@elsayedothman.com](mailto:info@elsayedothman.com)

التواصل: 01126662153 — 01271076281

شرح مبسط • رسوم توضيحية • أمثلة محلولة • أوراق مراجعة

تُقرأ الأمثلة بفرضياتها، وتُراجع الحالات الخاصة بمستنداتها والسند الساري على فترتها.

## خريطة الدليل

ابدأ بالتكييف، ثم انتقل للحساب، واختم بالمطابقة والتطبيق. كل مبحث يبدأ في صفحة مستقلة.

| الموضوعات                                           | الفصل أو الملحق              |
|-----------------------------------------------------|------------------------------|
| طريقة الاستخدام؛ قيم المرتب؛ بناء الوعاء            | المدخل والفصل الأول          |
| الإيرادات النقدية والبدلات ونهاية الخدمة            | الفصل الثاني • المباحث 3-5   |
| السيارات والهواتف والمزايا الجماعية والقروض والأسهم | الفصل الثالث • المباحث 6-10  |
| التأمينات والأقساط والصناديق والإعفاء الشخصي        | الفصل الرابع • المباحث 11-15 |
| الشرائح والدخل المرتفع والحساب والتسوية             | الفصل الخامس • المباحث 16-19 |
| تعدد الجهات واليومية والعملات والمرتب الصافي        | الفصل السادس • المباحث 20-22 |
| القيود والمطابقة والتوريد والنماذج                  | الفصل السابع • المباحث 23-25 |
| حالة شاملة وحلها وورشة تصنيف                        | الفصل الثامن • المباحث 26-28 |
| نموذج مراجعة؛ حدود التطبيق؛ المصادر                 | الملحق العملي والمهني        |

## اقترح لتنفيذ التدريب

قسّم المادة إلى أربع جلسات: فهم وتصنيف؛ مزايا وإعفاءات؛ شرائح وتسوية؛ ثم قيود وحالة شاملة. يجهز المتدرب ورقة حساب مستقلة، ويشرح سبب كل إضافة واستبعاد قبل مراجعة الناتج مع المشرف.

## المصادر داخل الشرح

تجد رقم المادة بجوار موضوعها، وروابط المصادر في نهاية الدليل. الإرشاد الإداري موصوف بصفته، وأي مثال يحمل فرضياته حتى يسهل تحديثه عند تغير القانون أو الوقائع.

## إزاي تستخدم المادة دي؟

المادة دي معموله للمحاسب المتدرب في المكتب: تفهم البند، توصفه صح، تحدد معاملته، وبعدين تحسب وتراجع. الهدف إنك تعرف تشرح ليه أضفت مبلغ للوعاء، وليه استبعدت مبلغ تاني، وتربط قرارك بالمستند والمادة المناسبة. هنستخدم تعبير «ضريبة كسب العمل» باعتباره الاسم الشائع لضريبة المرتبات وما في حكمها. الأرقام كلها بالجنيه المصري، إلا لو اتقال غير كده. الأمثلة تعليمية بفرضيات محددة؛ ما تنقلش نتيجتها لحالة مختلفة قبل مراجعة الفرضيات.

## ثلاث قواعد نمشي بها

اسم البند في كشف المرتب مش كفاية للحكم عليه. وخصم مبلغ من مستحقات الموظف مش معناه إنه خصم ضريبي. والقيمة اللي تدخل الوعاء ممكن تكون ميزة عينية ما دخلتش حساب الموظف البنكي أصلاً.

| علامة داخل الدليل | معناها                                            |
|-------------------|---------------------------------------------------|
| السند             | رقم المادة أو المرجع الإداري اللي ترجع له         |
| مثال تدريبي       | أرقام مفترضة لتوضيح طريقة التفكير والحساب         |
| نقطة مراجعة       | تفصيلاً لازم تثبتها بمستند قبل اعتماد المعالجة    |
| حالة تحتاج تحققاً | فيها حد محني واضح، وما ينفعش نخترع لها قاعدة عامة |

## نطاق وتاريخ المراجعة

الإصدار مؤرخ في 7 سبتمبر 2026. الأساس هو قانون ضريبة الدخل 91 لسنة 2005 وتعديلاته ولائحته، مع مراعاة القوانين الخاصة. جدول الشرائح هنا طبقاً للقانون 7 لسنة 2024. راجعنا كذلك القانونين 150 و 151 لسنة 2026؛ تعديلاتهما لا تستبدل جدول المادة 8 ولا الإعفاء الشخصي بالمادة 13 المستخدمين في الأمثلة.

الدليل يغطي التطبيق المعتاد للمرتبات في مصر. حالات غير المقيمين والعمل عبر الحدود والاتفاقيات الدولية، والمنازعات، وبرامج الأسهم المركبة تحتاج دراسة مستقلة لوقائعها. وقائمة الحالات الخاصة في آخر الدليل جزء من حدود التطبيق، وليست إجابات مفترضة.

السند: مراجع 1-4 و 13 في قائمة المصادر. أرقام المواد داخل الشرح تغني عن نقل النصوص القانونية المطولة.

## المبحث 1 | أربع قيم ما ينفعنا نخطط بينهم

لما الموظف يقول «مرتبي 20 ألف»، أول سؤال: يقصد إجمالي التعاقد ولا الصافي اللي بينزل البنك؟ ولما الشركة تقول «تكلفة الموظف»، هل ضمت حصتها في التأمينات ومزاياه؟ اختلاف المعنى يغير الحساب من البداية.

| القيمة                 | معناها في الشغل                                             |
|------------------------|-------------------------------------------------------------|
| الأجر التعاقدي         | المستحق وفق العقد والوائح، وقد يشمل ثابتًا ومتغيرًا         |
| أجر الاشتراك التأميني  | الأجر الذي تُحسب عليه الاشتراكات وفق نظام التأمين وحدوده    |
| الإيراد الخاضع للضريبة | المقابل النقدي والمزايا الداخلة في نطاق الضريبة بعد التكييف |
| صافي المنصرف           | النقد المستحق دفعه بعد الضريبة والاستقطاعات النقدية         |

## مثال من كشف مرتب

موظف استحق 25,000 نقدًا. حُصم منه 1,500 تأمينات موظف، و 2,500 ضريبة مفترضة، و 1,000 قسط قرض. صافي المنصرف 20,000. مبلغ الضريبة هنا معطى للمثال، مش ناتج تطبيق الشرائح على شهر واحد. لو للموظف ميزة سيارة مقدرة ضريبياً بـ 1,000 في الشهر، تزيد الإيرادات لأغراض الضريبة بهذا المبلغ، لكن ما نضيفوش مرة ثانية للتحويل البنكي؛ الموظف استفاد بالسيارة فعلاً.



قسط أصل القرض يخفض المنصرف فقط

## سؤال المدرب

هل إجمالي تكلفة الشركة يساوي وعاء الموظف؟ لا. حصة صاحب العمل في التأمينات تكلفة على المنشأة، لكنها ليست تلقائياً إيراداً نقدياً أو خصماً شخصياً للموظف. نعمل تسوية بين الدفاتر وكشف الضريبة بدل ما نفترض التطابق.

السند: المادة 9 من قانون 91 لسنة 2005 لنطاق الإيراد، والمادة 13 للإعفاءات. تعريف الأجر في قانون العمل 14 لسنة 2025 يخدم العلاقة العمالية، ولا يغني عن التكيف الضريبي المستقل.

## المبحث 2 | من الاستحقاق إلى الوعاء

الوعاء هو المبلغ اللي هنطبق عليه الشرائح بعد استبعاد غير الخاضع والإعفاءات والخصومات المسموح بها. مش كل مبلغ اتدفع للموظف يبقى أجراً، ومش كل مبلغ اتخصم من مرتب الموظف يقلل الوعاء.

## ورقة العمل تبدأ بالتصنيف

اجمع بنود الاستحقاق من المرتبات والحسابات الأخرى. افصل الأجر النقدي عن المزايا العينية وعن العهد والمبالغ المستردة. لكل بند أكتب: سببه، المستفيد، المستند، الفترة، والمعاملة الضريبية. بعد كده احسب القيمة الخاضعة.

| المرحلة                 | إجراء المحاسب                                          |
|-------------------------|--------------------------------------------------------|
| تجميع الإيراد           | نقد خاضع + قيمة المزايا الخاضعة                        |
| تحديد الصافي الضريبي    | طرح الاشتراكات والإعفاءات المسموح بها، دون تكرار       |
| الوصول إلى وعاء الشرائح | طرح الإعفاء الشخصي المستحق، ثم مراعاة التقريب القانوني |
| حساب الضريبة            | اختيار جدول الدخل المناسب وتطبيق الشرائح تدريجياً      |
| تحديد فرق التسوية       | الضريبة النهائية ناقص السابق حمزه لحسابها              |

## إيه اللي ما يتخصمش من الوعاء؟

قسط قرض الموظف، وأقساط مشترياته، والجزر على مستحقته: دي في الأصل استخدامات لمستحقته أو تسوية لالتزامات عليه. ما تتحولش لخصم ضريبي لمجرد إنها ظاهرة في خانة الاستقطاعات. وضريبة المرتبات نفسها ليست خصماً عند تحديد وعائها.

## فرق مهم في المصطلحات

مبلغ خارج نطاق الضريبة يختلف عن مبلغ داخل النطاق لكنه معفى بنص. والخصم المسموح به يختلف عن الشريحة ذات السعر صفر. الفرز ده يساعدك تملأ النموذج وتجهز المستندات وتراجع البرنامج من غير ازدواج.

اعتمد إجابات سنوية متسقة في التسوية. ما تخلطش مصروفًا سنويًا بحد إعفاء شهري، وما تخصمش الإعفاء الشخصي مرتين: مرة في خانة الصافي ومرة قبل الشرائح.

السند: المواد 8 و 9 و 10 و 13 من قانون ضريبة الدخل، وأدلة الاحتساب الرسمية المشار إليها بالمراجع 5-7.

## المبحث 3 | المرتب والحوافز والعمولات والمنح

الأصل إن المقابل الناتج عن العمل عند الغير يدخل في ضريبة المرتبات، سواء كان ثابتًا أو متغيرًا، نقدًا أو عينيًا. علشان كده ما نربطش الخضوع بكلمة «أساسي» ولا باستمرار الصرف كل شهر.

| البند         | المعنى العملي                    | المعاملة المعتادة             |
|---------------|----------------------------------|-------------------------------|
| المرتب        | مقابل العمل المتفق عليه          | خاضع                          |
| الحافز        | مقابل تشجيع الأداء أو الإنتاج    | خاضع                          |
| العمولة       | مقابل مرتبط بالمبيعات أو التحصيل | خاضعة إذا نشأت عن علاقة العمل |
| الإضافي       | مقابل ساعات أو عمل إضافي         | خاضع                          |
| منحة العيد    | مبلغ نقدي بمناسبة رمضان أو العيد | خاضع في الأصل                 |
| مكافأة الأداء | مبلغ مقابل نتيجة أو إنجاز        | خاضع ولو صرف مرة واحدة        |

## مثال تدريبي

موظف مرتبه 18,000، وحافزه 2,000، وعمولته المستحقة 3,000، وصُرفت له منحة عيد 1,500. إجمالي النقد الداخل في التصنيف الخاضع 24,500 قبل الخصومات المسموح بها. مناسبة الصرف لا تنشئ إعفاءً ضريبياً.

## مكافأة من الأرباح ولا حصة عاملين في الأرباح؟

مكافأة أداء محسوبة كنسبة من أرباح القسم لا تصبح تلقائياً حصة أرباح معفاة. إعفاء حصة العاملين من الأرباح المقرر توزيعها طبقاً للقانون له وصف ومستندات: قرار توزيع صحيح، والقواعد القانونية المنظمة، وإثبات صفة المبلغ. نراجع الحقيقة قبل الاسم.

## مستندات تساعدك

العقد ولائحة الحوافز وكشف حساب العمولة وقرار المنحة ومحضر اعتماد توزيع الأرباح. ولو العمولة لشخص مستقل عن المنشأة، نراجع طبيعة العلاقة أولاً؛ خضوعه لنظام آخر لا يُجسم بمجرد كتابة «مندوب» في سند الصرف.

السند: المادة 9، والمادة 13 بند 6 لحصة العاملين من الأرباح، من قانون 91 لسنة 2005. العلاقة الفعلية هي نقطة البداية في التكيف.

## المبحث 4 | البدلات ورد مصروفات العمل

البدل عادة مبلغ يتصرف بسبب وظيفة أو ظرف عمل: انتقال أو طبيعة عمل أو تمثيل أو سكن. تسميته «بدل» مش إعفاء. لازم نعرف هل هو مقابل يستفيد به الموظف، ولا رد لمصروف تحمله لحساب المنشأة، ولا بند له إعفاء خاص بشروطه.

| الحالة                    | ما الذي نراجع؟                  | النتيجة العملية                       |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| بدل انتقال ثابت بلا تسوية | هل هو جزء من مقابل العمل؟       | يدخل في الخضوع في الأصل               |
| تذكرة مهمة عمل بمستند     | تكليف المهمة والفاخرة والتسوية  | قد تكون مصروف المنشأة لا أجرًا        |
| عهدة سفر قابلة للتسوية    | رد المتبقي وربط المصروف بالمهمة | لا تُعامل كلها كمرتب عند صرفها        |
| بدل نقدي بدل الوجبة       | هل يوجد سند مستقل للإعفاء؟      | لا يأخذ إعفاء الوجبة العينية تلقائيًا |

## مثال يوضح الفرق

الشركة دفعت 2,000 شهريًا لموظف تحت اسم انتقال، من غير فواتير أو تسوية أو رد متبقي. ده يختلف عن موظف دفع 2,000 لتذاكر انتقال مهمة مكلف بها، وقدم المستندات واعتمدت الشركة ردها. في الحالة الثانية تثبت مصروف العمل ونقل العهدة أو حساب الموظف، بعد التحقق من إنفاقه لحساب الشركة.



حقيقة البند ومستنده يسبقان اسمه في الكشف

## لما تكون الوظيفة لها إعفاء خاص

ارجع للنص الخاص ونطاق المستفيدين ونوع المقابل وتاريخ سريانه. ما تعمم إعفاء فئة مهنية على كل الموظفين اللي عندهم بند بنفس الاسم. احتفظ بصورة السند وسبب انطباقه في ملف المعاملة.

السند: المادة 9 للنطاق العام. وراجع النص الخاص عند التمسك بإعفاء نوعي؛ المادة 13 لا تقرر إعفاء عامًا لكل البدلات.

## المبحث 5 | نهاية الخدمة والمتجندات

مكافأة نهاية الخدمة ليست أي مبلغ يُصرف يوم خروج الموظف. لازم نحدد طبيعة كل جزء في المخالصة؛ لأن المرتب المتأخر، ومقابل رصيد الإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، والتعويض، مش بنداً واحداً مجرد إنهم اتدفعوا في شيك واحد.

| جزء المخالصة             | طريقة المراجعة                                                |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------|
| مرتب مستحق لم يُصرف      | إيراد عمل مع تحديد فترة الاستحقاق                             |
| مكافأة نهاية خدمة حقيقية | التحقق من انطباق المادة 12 وتعريف اللائحة                     |
| مقابل رصيد الإجازات      | فصل قيمته ومعاملته عن مكافأة نهاية الخدمة                     |
| تعويض عن إنهاء العلاقة   | قراءة السند والوقائع والحكم أو الاتفاق؛ دون إعفاء شامل بالاسم |

## مكافأة نهاية الخدمة

المادة 12 بند 2 تقرر عدم سريان الضريبة عليها. وتوضح المادة 16 من اللائحة نطاق المقصود بالمكافأة وفق النظم المقررة لدى جهة العمل أو أحكام قانون العمل. نربط المبلغ بنظام استحقاقه، مش بتاريخ صرفه وحده.

## المتجندات: نرجع للفترة الصحيحة

المادة 10 تعالج بعض الإيرادات المتأخرة المستحقة عن سنوات سابقة، بتوزيعها على سنوات الاستحقاق وإعادة حساب ضريبة كل سنة. ده يمنع تحميل سنة الصرف بكل المتجند من غير دراسة. ويستثنى النص مقابل رصيد الإجازات من قاعدة التوزيع الواردة فيه.

مثال: فرق ترقية إجمالي 36,000 يخص ثلاث سنوات، بواقع 12,000 لكل سنة. حمز ورقة مستقلة لكل سنة بالشرائح والإعفاءات التي كانت سارية فيها، وحدد الضريبة المعاد احتسابها والفرق. لا تستخدم شرائح 2026 بأثر رجعي على السنوات كلها.

أي مبلغ تحت عنوان «تعويض» يحتاج تكييفاً مستقلاً. إذا لم يتوافر سند واضح لطبيعته، ارفع المسألة للمراجع قبل اعتماد الإعفاء أو إعداد المخالصة النهائية.

السند: المادتان 10 و 12 من قانون 91 لسنة 2005، والمادة 16 من لائحته التنفيذية.

## المبحث 6 | إمتى المنفعة تبقى ميزة؟

الميزة العينية منفعة يحصل عليها الموظف بسبب العمل، في صورة غير نقدية. عدم دخول فلوس لحسابه لا يمنع وجود دخل ضريبي. لكن الأدوات التي تستخدمها المنشأة لتسيير الشغل ليست تلقائيًا منافع شخصية للموظف.

ابدأ بسؤالين: هل في انتفاع شخصي؟ وهل في قاعدة تقييم أو إعفاء محدد؟ لو في نص لتقييم ميزة معينة، اتبعه بدل تقدير نسبة من عندك. ولو فيه إعفاء جماعي، اختر شروطه بدل افتراض إن كل ما يستفيد منه أكثر من شخص معنى.

| المجموعة                | أمثلة                                | نقطة القرار                            |
|-------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| أداة عمل                | جهاز أو وسيلة مستخدمة في مهام الشركة | هل تحققت منفعة شخصية مستقلة؟           |
| ميزة لها تقييم خاص      | سيارة، هاتف، قرض ميسر، أسهم          | تطبيق المادة 11 من اللائحة             |
| ميزة جماعية معفاة بشروط | وجبات، نقل جماعي، رعاية صحية، سكن    | المادة 13 بند 5 وتفسير اللائحة         |
| ميزة أخرى               | منفعة شخصية غير واردة في الأمثلة     | تحديد قيمتها وسند المعالجة حسب الوقائع |



أداة العمل تُفحص أولاً: هل فيها انتفاع شخصي؟

## إثبات جماعية الميزة

احتفظ بالسياسة المعتمدة وقوائم المستفيدين وطبيعة الوظائف والفواتير. اختلاف الوظائف قد يفسر تخصيص وسيلة انتقال لفئة، لكن مجرد قرار الإدارة بتسمية الميزة «جماعية» لا يحسم الإعفاء.

القيمة الضريبية للميزة لا تعني صرف نقد إضافي، ولا تعني إثبات مصروف جديد لو الشركة سبق وسجلت تكاليفها. عند الحساب نضيف القيمة للوعاء فقط، وعند صرف المرتب نحافظ على التفرقة بين النقد والعين.

السند: المادة 9 والمادة 13 بند 5 من القانون، والمادتان 11 و 19 من اللائحة التنفيذية.

## المبحث 7 | سيارة المهندس أو مندوب المبيعات

شركة المقاولات قد تضع سيارة تحت تصرف مهندس، وشركة التوزيع قد تخصص سيارة لمندوب مبيعات. اسم الوظيفة أو ملكية الشركة للسيارة لا يحسم المعاملة. نراجع الاستخدام والتصرف الفعلي: هل السيارة لمهام العمل فقط، أم تحت تصرف الموظف للاستخدام الشخصي أيضاً؟

## قاعدة التقييم عند تحقق الميزة

المادة 11 بند 1 من اللائحة تقدر ميزة سيارة الشركة المخصصة للاستعمال الشخصي بـ 20% من مجموع ما تتحمله المنشأة من وقود وتأمين وصيانة دورية، سواء كانت السيارة مملوكة أو مستأجرة.

| مصرف سنوي مفترض                   | القيمة |
|-----------------------------------|--------|
| وقود                              | 36,000 |
| تأمين                             | 12,000 |
| صيانة دورية                       | 12,000 |
| إجمالي عناصر التقييم              | 60,000 |
| قيمة الميزة: $20\% \times 60,000$ | 12,000 |

القيمة 12,000 تضاف للإيراد السنوي الخاضع، وتوزع في ورقة الحساب على الفترات المناسبة طبقاً لتوافر البيانات وفترة الاستفادة، مع التسوية على الفعلي. لا نحسب 20% من ثمن السيارة، ولا نضيف الإهلاك أو الإيجار لهذه المعادلة لمجرد ظهورهما في حساب المصروفات.

## والاستخدام المختلط؟

عند انطباق وصف السيارة المخصصة للاستعمال الشخصي، ما نستبدلش النسبة اللائحية بتقدير شخصي لعدد الكيلومترات. وفي المقابل، لو الإدارة تتمسك بأنها سيارة عمل فقط، يبقى لازم مستندات: سياسة حيازة، سجل حركة، تكاليفات، ومكان تسليم، تدعم حقيقة عدم الانتفاع الشخصي.

سداد الموظف جزءاً من التكلفة أو تغير المستفيد خلال السنة يحتاج فصلاً وتوثيقاً قبل الحساب. المثال يفترض أن المنشأة تحملت العناصر بالكامل طوال سنة الاستفادة.

السند: المادة 11 بند 1 من اللائحة التنفيذية. المثال حساب تعليمي على عناصر التقييم المحددة فيها.

## المبحث 8 | الموبايل والوجبة والأوتوبيس والسكن

الأربع صور دي بتظهر كثير، لكن لكل واحدة سؤال مختلف. خط الموبايل قد يكون ميزة فردية، والأوتوبيس قد يكون نقلاً جماعياً معني، والسكن يرتبط بطبيعة العمل؛ ما ينفعش نجتمعهم تحت حكم واحد.

| الصورة               | القاعدة العملية                                                     |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------|
| هاتف محمول يمثل ميزة | 20% من النفقات المتعلقة به التي تتحملها المنشأة وفق اللائحة         |
| وجبات للعاملين       | اختبار إعفاء الوجبة المقدمة للعاملين في موقع العمل                  |
| نقل جماعي            | مراجعة أن النقل جماعي للعاملين أو فئة منهم بوسائل مملوكة أو مستأجرة |
| سكن توفره المنشأة    | التحقق من أن طبيعة العمل تقتضي السكن، مملوكاً أو مستأجراً           |

## مثال الموبايل

لو انطبق وصف الميزة، ونفقات الخط التي تحملتها الشركة خلال السنة 12,000، تكون القيمة الضريبية 2,400. لا نضيف الفاتورة كلها ولا نطبق نسبة 20% بوصفها سعر ضريبة؛ دي نسبة تقدير قيمة الميزة، وبعدها تدخل القيمة في الوعاء والشرائح.

## مثال الموقع البعيد

شركة توفر سكناً للعاملين لأن طبيعة العمل بالموقع تقتضي الإقامة فيه. نراجع العقد وقائمة الشاغلين وطبيعة التكليف؛ البعد الجغرافي قرينة مفيدة لكنه ليس بديلاً عن تحقق الشروط. وشقة خاصة لمدير في المدينة لا تُعفى تلقائياً مجرد أن الشركة هي اللي دفعت الإيجار.

## مثال الوجبة والنقل

إعفاء وجبة موقع العمل لا ينتقل تلقائياً إلى بدل وجبة نقدي. وإعفاء الأوتوبيس الجماعي لا يعني إعفاء بدل انتقال نقدي لكل موظف، أو إعفاء سيارة خاصة تحت تصرف شخص بعينه.

السند: المادة 11 بند 2 من اللائحة للهاتف، والمادة 13 بند 5 من القانون، والمادة 19 من اللائحة للوجبات والنقل الجماعي والسكن.

## المبحث 9 | السلفة والقرض وميزة التمويل

السلفة على حساب أجر مستحق، والعهد القابلة للتسوية، والقرض الواجب رده: صور مختلفة. أصل القرض الحقيقي ليس مرتباً لمجرد صرفه للموظف. وسداد أصله من المرتب لا يخفف الوعاء الضريبي. لكن التمويل الميسر قد يولد ميزة مستقلة.

## متى نختبر الميزة؟

تتناول المادة 11 بند 3 من اللائحة القروض والسلفيات التي يقدمها صاحب العمل، إذا تجاوزت إجمالي ما حصل عليه العامل خلال الستة أشهر السابقة على الحصول عليها، وكانت دون عائد أو بعائد أقل من 7%. ويكون التقييم على أساس 7% أو فرق السعر بحسب الحالة.

| بيان المثال                                     | القيمة أو النتيجة              |
|-------------------------------------------------|--------------------------------|
| إجمالي ما حصل عليه العامل في الستة أشهر السابقة | 120,000                        |
| القرض الجديد                                    | 180,000                        |
| العائد المحمل للموظف                            | 3%                             |
| اختبار تجاوز الحد                               | متحقق: 180,000 أكبر من 120,000 |
| فرق السعر المرجعي                               | 7% - 3% = 4 نقاط مئوية         |

## ما الذي يثبت المثال؟

المثال يثبت تحقق اختبار الدخل في المعالجة و فرق السعر فقط. لا يقرر أن الميزة تساوي تلقائياً 7,200 أو 2,400؛ لأن تحديد مبلغ التطبيق ومدته وأثر تغير الرصيد يحتاج تثبيت منهج الاحتساب في الحالة العملية. ما نخلطش شرط تجاوز الحد مع طريقة قياس المنفعة.

قبل اعتماد رقم الميزة، وثق تاريخ الصرف، وإجمالي المقبوضات السابقة، والعائد، وجدول حركة الرصيد والسداد، ثم ثبت أساس الحساب المتبع مع المرجع التنفيذي أو إفادة المصلحة المناسبة. المصادر التي روجت لهذا الإصدار لا تحسم بوضوح تفصيل تطبيق النسبة على كامل القرض أو الزيادة وحركة الرصيد؛ لذلك لم نضع رقماً نهائياً افتراضياً.

السند: المادة 11 بند 3 من اللائحة، ودليل التكامل الفني للمنظومة، البند DTE210. المصروف الإداري للحصول على القرض لا يُعامل تلقائياً كعائد يُخصم من فرق النسبة.

## المبحث 10 | الأسهم المجانية والتأمين الذي يدفعه صاحب العمل

لو الشركة منحت الموظف أسهمًا بسبب عمله مجانًا أو بأقل من قيمتها السوقية، فإننا قدام ميزة عمل نحدد قيمتها ووقت تحققها. ده مختلف عن توزيع أسهم على شخص بصفته مساهمًا؛ صفة الاستحقاق هي نقطة البداية.

## تقييم الأسهم

المادة 11 بند 5 من اللائحة تتناول الفرق بين القيمة السوقية وقيمة ما يُحمل على العامل. وإذا كانت هناك قيود على نقل الملكية، يرتبط تحقق الإيراد بإزالة القيود وفق القاعدة اللائحية. لذلك نقرأ شروط البرنامج وتاريخ المنح والاستحقاق وإزالة القيود، ولا نعتبرهم تاريخًا واحدًا.

مثال مبسط بلا قيود: حصل الموظف على 100 سهم قيمتها السوقية وقت تحقق الميزة 150 للسهم، ودفع 50 للسهم. قيمة الميزة التعليمية  $100 = (150 - 50) \times 100 = 10,000$ . لا يُستخدم المثال لتسعير برنامج معقد أو أسهم غير مدرجة دون إثبات القيمة المناسبة.

## أقساط التأمين التي يدفعها صاحب العمل

المادة 11 بند 4 من اللائحة تتناول أقساط التأمين على حياة العامل أو أسرته أو ممتلكاته التي تتحملها جهة العمل. يلزم أولاً اختبار دخولها كميزة، ثم بحث أي خصم مستحق بشروطه، من غير إسقاط الإيراد أو تكرار الخصم تلقائيًا.



لا تُسقط الإيراد أو تكرر الخصم تلقائيًا

## ملف المستندات

للأسهم: عقد البرنامج، وكشف الكمية والسعر، وإثبات ما دفعه الموظف، وتاريخ زوال القيود. وللتأمين: الوثيقة، والمستفيدون، ونوع التغطية، ومن تحمل القسط فعليًا. اختلاف الممول أو المستفيد قد يغيّر المعاملة.

السند: المادة 9 من القانون، والمادة 11 بندي 4 و 5 من اللائحة. خصم الأقساط المؤهلة يُناقش في المبحثين 13 و 14.

## المبحث 11 | التأمينات الاجتماعية

حصة الموظف في اشتراكات التأمين الاجتماعي من أهم الخصومات التي نراجعها عند تحديد صافي إيرادات المرتبات. لكن الحساب الصحيح يبدأ من الاشتراك المستحق طبقاً للنظام المنطبق، لا من ضرب أي إجمالي مرتب في نسبة محفوظة.

| البند                      | المعالجة في ورقة المرتبات                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------|
| حصة الموظف الفعلية المؤهلة | تُخصم وفق المادة 13 بند 2                           |
| حصة صاحب العمل             | تكلفة والتزام على المنشأة، لا خصم شخصي إضافي للموظف |
| أجر الاشتراك               | أساس حساب الاشتراك، وليس قيمة الخصم نفسها           |
| مبلغ خارج نظام الاشتراك    | يحتاج وصفاً وسنداً قبل اعتباره تأمينات قابلة للخصم  |

## حدود أجر الاشتراك في 2026

أعلنت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي رفع الحد الأدنى لأجر الاشتراك إلى 2,700 والحد الأقصى إلى 16,700 اعتباراً من 1 يناير 2026. دي حدود أجر الاشتراك، مش حدود مرتب الموظف، ومش قيمة التأمين المخصوم. نراجع نسب الاشتراك والفئة والقانون المنطبق عند التنفيذ.

## مثال تدريبي

إجمالي الإيراد الخاضع قبل الخصومات 240,000 سنوياً، وحصة الموظف الفعلية المؤهلة 18,000. يبدأ الصافي بعد هذا الخصم من 222,000، ثم نكمل باقي الخصومات والإعفاء الشخصي المستحق. ما نخصم مرة أخرى حصة صاحب العمل بحجة أنها ظهرت في حساب مصروف التأمينات.

## إجراء مراجعة

طابق أسماء العاملين وأرقامهم التأمينية وأجر الاشتراك وفترات الاشتراك مع كشف المرتب. راجع الفروق الناتجة عن التعيين أو انتهاء الخدمة أو تسويات الأجر. لو في فروق بين الخصم من الموظف والبيان التأميني، اشرح السبب قبل الاعتماد.

الأمثلة الرقمية في هذا الدليل التي تفترض تأمينات 18,000 تفترض صحة المبلغ واكتمال استحقاقه؛ ليست تعليمات بحساب التأمين بنسبة ثابتة على أي مرتب.

السند: المادة 13 بند 2 من قانون 91 لسنة 2005، وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات 148 لسنة 2019 بحسب الفئة، وإعلان الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في 30 نوفمبر 2025.

## المبحث 12 | التأمين الطبي للموظف وأسرته

عبارة «تأمين طبي» يمكن تعني رعاية صحية جماعية توفرها الشركة، أو وثيقة يسدد قسطها الموظف، أو منفعة خاصة لشخص معين. علشان نصل للمعالجة، نعرف من يدفع ولمن التغطية وكيف تقدم.

| الصورة                     | المسار الذي نراجع                                    |
|----------------------------|------------------------------------------------------|
| رعاية صحية جماعية للعاملين | إعفاء المزايا العينية الجماعية طبقاً للمادة 13 بند 5 |
| قسط تأمين صحي يسدده الموظف | اختبار شروط خصم الأقساط وحدودها                      |
| مبلغ نقدي باسم بدل علاج    | لا يتحول تلقائياً إلى رعاية صحية جماعية معفاة        |
| تغطية إضافية لأفراد الأسرة | مراجعة نطاق المستفيدين وسند المعالجة، دون تعميم      |

## التغطية الأسرية تحتاج فصلاً

إذا كانت الفاتورة تضم الموظف وزوجته وأولاده، اطلب بياناً بالتغطية وتوزيع القسط أو أساس توزيعه من الشركة المؤمنة. لا تعمم إعفاء الرعاية الصحية الجماعية للعاملين على كل تغطية أسرية من غير سند محدد. كما لا تفترض أن شروط الحياة وشروط الصحة متطابقة في كل صور الوثائق.

## مثال على جمع البيانات

الشركة تدفع 24,000 لوثيقة تشمل موظفاً وأسرته. الإجابة المهنية لا تبدأ بقول «كلها معفاة» أو «كلها خاضعة». نحدد نصيب الموظف وطبيعة النظام الجماعي وشروط الوثيقة، ثم نعالج كل جزء على أساسه. إذا لم يتوافر الفصل، يكون الحصول على إفادة المؤمن خطوة لازمة قبل تثبيت المعاملة.

## ما يجهزه المتدرب

وثيقة التأمين، وفاتورة القسط، وقائمة المغطيين، والسياسة العامة للرعاية، وإثبات تحمل القسط. ثم يكتب في ورقة العمل: وصف الصورة، والمادة المنطبقة، والقيمة المعالجة، وما بقي محتاجاً لمراجعة.

السند: المادة 13 بندي 4 و 5 من قانون ضريبة الدخل، والمادتان 18 و 19 من اللائحة بحسب نوع المنفعة أو القسط. لا يقدم هذا الدليل إعفاءً عاماً للتغطية الطبية الأسرية.

## المبحث 13 | أقساط الحياة والمعاش والصحة وحد الخصم

الأقساط التي يسددها الموظف لا تُخصم لمجرد أنها لمنتج اسمه «تأمين». نراجع نوع الوثيقة، والمستفيد، والجهة المؤمنة، وما تُدد بالفعل، وعدم تكرار نفس الخصم في وعاء آخر.

بالنسبة لأقساط الحياة المؤهلة، يُراجع نطاق التأمين على الممول لمصلحته أو لمصلحة زوجته أو أولاده القصر، والتأمين لاستحقاق معاش، وأقساط التأمين الصحي وفق النص وشروط اللائحة. ويُتحقق من جهة التأمين المسجلة في مصر وفق الشروط التنظيمية المقررة.

## الحد المشترك في النظام العام

عند تطبيق الحد الوارد بالمادة 13، يكون مجموع ما يُعفى من الاشتراكات والأقساط الداخلة تحت هذا الحد هو الأقل من: المبلغ الفعلي المؤهل، أو 15% من صافي الإيراد على أساسه القانوني، أو 10,000 سنوياً. لا نمح 10,000 لكل وثيقة أو لكل شركة تأمين.

| بيان مثال مبسط                           | القيمة  |
|------------------------------------------|---------|
| الصافي المستخدم لاختبار النسبة وفق الفرض | 200,000 |
| 15% من الصافي                            | 30,000  |
| الأقساط المؤهلة الفعلية                  | 12,000  |
| السقف النقدي                             | 10,000  |
| المسموح به في المثال                     | 10,000  |

## مثال آخر

لو نفس الصافي، لكن الأقساط المؤهلة 8,000، فالخصم 8,000 فقط. الحد الأقصى لا يعني حقاً في خصم مبلغ لم يُدفع. ولو 15% من الصافي أقل من 10,000، نلتزم بالحد الأقل.

قبل ضم اشتراكات صندوق تأمين خاص لهذا الحد، اقرأ المبحث التالي. قانون التأمين الموحد أوجد معاملة خاصة للصاديق المخاطبة به، وما ينفعش نستمر نطبق عليها السقف القديم تلقائياً.

السند: المادة 13 بندي 3 و 4 والفقرة المنظمة للحد المشترك من القانون، والمواد ذات الصلة بالأقساط في اللائحة، وبالأخص المادة 18. يُراجع كذلك المرجع الإداري 5، سؤال 42.

## المبحث 14 | صناديق التأمين الخاصة بعد قانون 155

دي نقطة لازم تتحدث في ملفات المكتب: ما بقاش كافي إنك تجمع أي اشتراك صندوق خاص مع وثيقة الحياة وتطبق سقف 10,000 من غير ما تعرف الوضع القانوني للصندوق وتاريخ سريان معاملته.

## المعاملة الخاصة بالقانون الموحد

الفقرة الأخيرة من المادة 75 من قانون التأمين الموحد 155 لسنة 2024 تقرر خصم اشتراكات الصناديق المخاطبة بها عند تحديد الوعاء وفق نطاق النص. وأوضحت مصلحة الضرائب في سؤال 43 من دليل الأسئلة الشائعة أن الاشتراكات تُعفى بالكامل للصناديق المنشأة وفق القانون أو التي وفقت أوضاعها، مع مراعاة تاريخ توفيق الأوضاع.

| سؤال المراجعة                     | المستند المطلوب                               |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| هل الصندوق خاضع للمعاملة الجديدة؟ | ترخيصه أو قرار توفيق أوضاعه                   |
| من أي تاريخ؟                      | التاريخ المحدد بالمستند المنظم                |
| كم دفع الموظف فعلاً؟              | كشف الاشتراكات وإثبات الخصم والتوريد          |
| هل توجد أقساط أخرى؟               | فصل الوثائق الخاضعة لحدودها عن اشتراك الصندوق |

## مثال يفصل المسارين

نفترض اشتراكات مؤهلة بصندوق خاضع للمادة 75 طوال فترة المثال 24,000، وأقساط حياة مؤهلة 8,000. ونفترض أن حد النسبة للأقساط يسمح بخصم 8,000 بالكامل. المجموع المسموح به 32,000، وليس 10,000، لأن اشتراك الصندوق هنا له حكمه الخاص.

لو توفيق الأوضاع حصل أثناء السنة، جهز فصلاً زمنياً للاشتراكات قبل التاريخ وبعده، وطبق السند المناسب لكل فترة. لا تنتقل الحكم الجديد إلى فترات سابقة تلقائياً.

عبارة «صندوق زمالة» أو «صندوق تأمين» في كشف المرتب لا تثبت وحدها الاستحقاق. قرار الوضع القانوني للصندوق جزء أساسي من ملف الخصم.

السند: المادة 75 من قانون 155 لسنة 2024؛ المرجع الإداري 5، سؤال 43. يظل فحص شروط الخصم ومنع الازدواج لازماً.

## المبحث 15 | الإعفاء الشخصي والأعباء العائلية والإعاقه

في الشغل الناس لسه بتقول «الأعباء العائلية». لازم نترجم التعبير للأحكام السارية بدل ما نستخدم جداول قديمة للمتزوج والأعزب. في المعالجة العامة الحالية، الإعفاء الشخصي السنوي 20,000، ولا يزيد لمجرد الزواج أو عدد الأولاد.

## الإعفاء الشخصي غير الشريحة الصفريّة

الإعفاء الشخصي يُخصم للوصول للوعاء. أما أول 40,000 ذات السعر صفر، فهي جزء من جدول الشرائح الذي يستفيد به مستوى الدخل المحدد قانونًا. لذلك تعبير «60 ألف إعفاء» قد يصلح كتقريب لحالة بسيطة، لكنه ليس بديلًا عن مرحلتين مستقلتين في الحساب.



لا زيادة عامة لمجرد الزواج أو عدد الأولاد

## الحكم الخاص بالإعاقه

المادة 23 بند 1 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 10 لسنة 2018 تزيد الإعفاء الشخصي بنسبة 50% للفئات المستحقة وفق النص، بما فيها من يرعى فعليًا شخصًا ذا إعاقة وفق الشروط. مع إعفاء 20,000 يصبح الإعفاء 30,000 عند ثبوت الاستحقاق، وليس زيادة كل الشرائح 50%.

| مثال سنوي: صافي قبل الإعفاء | الحالة العامة | حالة مستحقة للزيادة |
|-----------------------------|---------------|---------------------|
| الإعفاء الشخصي              | 20,000        | 30,000              |
| وعاء الشرائح                | 220,000       | 210,000             |
| الضريبة في المثال           | 34,250        | 32,000              |

الفرق 2,250 لأن العشرة آلاف الأخيرة في هذا المثال تقع في شريحة 22.5%. اختلاف مستوى الدخل قد يغير الوفر.

لا تكفي صلة القرابة وحدها لإثبات الرعاية الفعلية. راجع مستندات الاستحقاق وبطاقة الخدمات المتكاملة والشروط القانونية والتنفيذية، وتجنب منح الزيادة مرتين عن نفس الاستحقاق دون سند.

السند: المادة 13 بند 1 معدلة بالقانون 7 لسنة 2024، والمادة 23 بند 1 من قانون 10 لسنة 2018؛ المرجع الإداري 5، سؤال 30.

## المبحث 16 | جدول المادة 8 للحالة الأساسية

بعد الوصول لصافي الدخل السنوي الخاضع الذي سيطبق عليه المادة 8، نحدد مجموعة الدخل المناسبة. الجدول التالي لمن لا يتجاوز صافي دخله السنوي 600,000. المقصود هنا وعاء الشرائح، مش صافي التحويل البنكي.

| جزء الوعاء السنوي                  | السعر | أقصى ضريبة على الجزء |
|------------------------------------|-------|----------------------|
| حتى 40,000                         | 0%    | صفر                  |
| ما زاد على 40,000 حتى 55,000       | 10%   | 1,500                |
| ما زاد على 55,000 حتى 70,000       | 15%   | 2,250                |
| ما زاد على 70,000 حتى 200,000      | 20%   | 26,000               |
| ما زاد على 200,000 حتى 400,000     | 22.5% | 45,000               |
| ما زاد على 400,000 في هذه المجموعة | 25%   | بحسب الزيادة         |

## مثال: وعاء 300,000

أول 40,000 ضريبيتها صفر. ثم  $15,000 \times 10\% = 1,500$ ، ثم  $15,000 \times 15\% = 2,250$ ، ثم  $130,000 \times 20\% = 26,000$ ، ثم  $100,000 \times 22.5\% = 22,500$ . الإجمالي 52,250.

إذًا 22.5% هي سعر الشريحة الأخيرة لهذا المثال، وليست نسبة تُضرب في كامل 300,000. متوسط الضريبة على الوعاء نحو 17.42%، وده يختلف عن السعر الحدي.

## التقريب القانوني

تنص المادة 8 على تقريب مجموع صافي الدخل السنوي عند حساب الضريبة إلى أقرب عشرة جنيهاً أقل. مثلاً 300,009 تصبح 300,000 لأغراض الحساب. لا تُحوّل القاعدة لتقريب كل بند من المرتب أو إسقاط قروش كل شهر على حدة.

هذه الشرائح والإعفاء الشخصي المعدل سريانها على إيرادات المرتبات من 1 مارس 2024. تسويات الفترات الأقدم تحتاج الجدول وتاريخ السريان الخاصين بها.

السند: المادة 8 والمادة 13 بند 1، وتاريخ السريان، طبقاً للقانون 7 لسنة 2024؛ المرجع 2.

## المبحث 17 | الدخل الأعلى وفقد الشرائح الأقل

أكبر خطأ في الدخول المرتفعة إننا نستخدم نفس الشرائح الصغيرة مهما زاد الدخل. المادة 8 تستبعد الاستفادة ببعض الشرائح بحسب مجموع صافي الدخل السنوي. نختار المجموعة أولاً، وبعدها نحسب الأجزاء داخلها.

| صافي الدخل السنوي             | ترتيب الحساب داخل المجموعة                                                                                   |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| حتى 600,000                   | الجدول الأساسي بالمبحث 16                                                                                    |
| أكبر من 600,000 حتى 700,000   | أول 55,000 بسعر 10%؛ ثم حتى 70,000 بسعر 15%؛ ثم حتى 200,000 بسعر 20%؛ ثم حتى 400,000 بسعر 22.5%؛ والباقي 25% |
| أكبر من 700,000 حتى 800,000   | أول 70,000 بسعر 15%؛ ثم حتى 200,000 بسعر 20%؛ ثم حتى 400,000 بسعر 22.5%؛ والباقي 25%                         |
| أكبر من 800,000 حتى 900,000   | أول 200,000 بسعر 20%؛ ثم حتى 400,000 بسعر 22.5%؛ والباقي 25%                                                 |
| أكبر من 900,000 حتى 1,200,000 | أول 400,000 بسعر 22.5%؛ والباقي 25%                                                                          |
| أكبر من 1,200,000             | أول 1,200,000 بسعر 25%؛ وما زاد بسعر 27.5%                                                                   |

### مثالان للمراجعة

وعاء 650,000:  $10\% \times 55,000 + 15\% \times 15,000 + 20\% \times 130,000 + 22.5\% \times 200,000 + 25\% \times 250,000 = 141,250$ .

وعاء 1,300,000:  $25\% \times 1,200,000 + 27.5\% \times 100,000 = 327,500$ .

### ليه الزيادة أحياناً تعمل فرقاً أكبر من المتوقع؟

عند وعاء 600,000 تكون الضريبة 124,750. وعند 600,010 تصبح 128,752.50، بسبب الانتقال لمجموعة لا تستفيد بالشريحة الصفريّة، بجانب ضريبة الزيادة. راجع حدود المجموعات بعناية عند البرمجة والتسوية.

السند: المادة 8 بصيغتها المعدلة بالقانون 7 لسنة 2024. كل عبارة «ثم حتى» تعني الضريبة على الجزء الزائد عن الحد السابق، لا إعادة ضرب كامل الدخل.

## المبحث 18 | الحساب الشهري والتراكمي

الحجز الشهري جزء من عملية تنتهي بتسوية سنوية. لو الدخل ثابت طول السنة، المثال يبقى بسيطاً. ولو فيه زيادة أو عمولة متغيرة، لازم الطريقة المستخدمة تراعي الدخل المتراكم والفترة بدل تثبيت ضريبة أول شهر للأبد.

## مثال ثابت لسنة كاملة

نفترض صافي إيراد بعد الخصومات المؤهلة وقبل الإعفاء الشخصي 20,000 شهرياً، دون مزايا إضافية. السنوي 240,000، وبعد الإعفاء الشخصي 20,000 يصبح الوعاء 220,000. الضريبة السنوية 34,250؛ المتوسط الشهري 2,854.17، مع ضبط فروق التقريب عند التسوية.

## الفكرة التراكمية في المنظومة

يُحوّل صافي وعاء الفترة وفق تعريف حقول النموذج إلى مقابل سنوي باستخدام 360 يوماً، وتُحسب الضريبة السنوية، ثم تُنسب للفترة، ويُطرح ما سبق احتسابه للفترات السابقة. الأدلة تستخدم حداً أقصى 30 يوماً للشهر و 360 يوماً للسنة.



راجع تعريف الحقول حتى لا تكرر الإعفاء

ما تطرحش الإعفاء الشخصي يدويًا مرة ثانية لو الصافي الذي أدخلته أو ناتج النظام سبق وراعه. اقرأ وصف الحقل، وطابق كشفك مع مخرجات المنظومة. المدخل الخطأ قد ينتج رقمًا منضبطًا حسابيًا لكنه غير صحيح ضريبياً.

## عند تغير المرتب

لو أصبح الصافي قبل الإعفاء 25,000 من يوليو بدل 20,000، فالإجمالي الفعلي للسنة 270,000، والوعاء 250,000، والضريبة 41,000. دي نتيجة سنوية مبسطة؛ توزيع الفروق شهرياً يتبع طريقة الاحتساب المطبقة وبيانات الفترات.

هذه أمثلة سنة كاملة. التعيين أو الانقطاع أو انتهاء الخدمة أثناء السنة يتطلب معالجة بيانات المدة والتسوية وفق الحالة؛ لا نمد مثال السنة الكاملة آلياً إلى جزء منها.

السند: المادة 10؛ دليل الأسئلة الشائعة، سؤال 5 وسؤال 39 و 40، ودليلا الاحتساب الشهري والتسوية السنوية، مراجع 5-7.

## المبحث 19 | التسوية السنوية وفروق الحجز

التسوية معناها نرجع للبيانات الفعلية للسنة، ونحسب الضريبة الصحيحة، ونقارنها بما حُجز لحساب الموظف. مش مجرد ضرب ضريبة ديسمبر في 12، ولا إعادة جمع التحويلات البنكية باعتبارها الإيراد.

## خطوات ورقة التسوية

اجمع الإيراد النقدي والمزايا لكل فترة. صحح البنود غير الخاضعة والخصومات غير المقبولة. راجع التأمينات والأقساط والإعفاء الشخصي، ثم طبق الشرائح المناسبة للسنة. بعد كده قارن الضريبة النهائية بالحجز السابق المثبت.

| مثال سنة كاملة                                | القيمة  |
|-----------------------------------------------|---------|
| صافي الإيراد بعد الخصومات وقبل الإعفاء الشخصي | 300,000 |
| الإعفاء الشخصي                                | 20,000  |
| وعاء الشرائح                                  | 280,000 |
| الضريبة النهائية                              | 47,750  |
| الحجز السابق المفترض                          | 44,000  |
| فرق مطلوب استكماله                            | 3,750   |

لو الحجز السابق 49,000 بدل 44,000، تكون الزيادة 1,250. ظهور زيادة لا يعني صرفها من غير إجراء؛ راجع اعتماد التسوية وطريقة ردها أو تسويتها والسجل الضريبي حتى لا تحصل ازدواجية.

## افصل بين حسابين

حساب الموظف يقارن الضريبة بما حُجز منه. وحساب المنشأة مع المصلحة يقارن الالتزام الضريبي بما وُرد وما جرى تسويته رسميًا. فرق في التوريد لا يثبت وحده أن الحجز من الموظف كان خاطئًا، والعكس صحيح.

## حالات تكشفها التسوية

منحة لم تدخل النموذج، سيارة لم تُقدّر ميزتها، قسط قرض اتخصم خطأ من الوعاء، إعفاء شخصي تكرر عند جهتين، أو وثيقة تأمين جرى خصمها دون توافر شروطها. لكل تصحيح ورقة حساب ومستند وسبب واضح.

السند: المادة 10 من قانون ضريبة الدخل؛ المادة 31 بنذب من قانون الإجراءات الضريبية الموحد، ودليل التسوية السنوية، مرجع 7.

## المبحث 20 | الموظف الذي يعمل عند جهتين

لازم نحدث أي نموذج قديم يعتبر 10% عند الجهة الثانية ضريبة نهائية. القانون 30 لسنة 2023 ألغى المادة 11 اعتبارًا من 1 يناير 2024، وأضاف المادة 72 مكرراً؛ والحجز لدى جهة العمل غير الأصلية صار 10% تحت حساب الضريبة وفق نطاق النص، مع الإخطار المطلوب.

## الحاسب يعمل إليه؟

يثبت جهة العمل الأصلية ويجمع شهادة الدخل والحجز من الجهة الأخرى، ويمنع تكرار الإعفاءات عند التجميع. راجع معيار الجهة الأصلية باللائحة والتوجيه الإداري؛ المادة 15 من اللائحة تتناول نسبة تزيد على 50% من الدخل، ويورد دليل المنظومة شرحاً للوقت أيضاً. ما تختار من الجهة عشوائياً بناءً على رغبة الموظف فقط.

| مثال سنوي مبسط                                       | القيمة  |
|------------------------------------------------------|---------|
| وءاء عند الجهة الأصلية بعد خصوماته وإعفاءه           | 220,000 |
| دخل إضافي من جهة غير أصلية، بلا خصومات إضافية مفترضة | 60,000  |
| الوءاء المجمع، دون تكرار الإعفاء                     | 280,000 |
| ضريبة الوعاء المجمع                                  | 47,750  |
| حجز الجهة الأصلية                                    | 34,250  |
| حجز الجهة غير الأصلية: $60,000 \times 10\%$          | 6,000   |
| الفرق في المثال                                      | 7,500   |

الستة آلاف تُحسب ضمن السابق حمزه؛ ليست بديلاً عن إدخال الدخل في الحساب المجمع. ويظل إثباتها بشهادة أو بيانات صحيحة شرطاً عملياً للمطابقة.

وجود وظيفتين لا يعني تلقائياً أن كل مبلغ من الثانية يقع تحت الوصف نفسه. راجع طبيعة العلاقة، وصفة الجهة، والإخطارات، وتواريخ الاستحقاق. ولا تستخدم الحكم القديم على دخول 2024 وما بعدها.

السند: المادة 72 مكرراً المضافة بالقانون 30 لسنة 2023، وأحكام الإلغاء والسرمان فيه؛ المادة 15 من اللائحة؛ دليل الأسئلة الشائعة، أسئلة 27-29.

## المبحث 21 | اليومية والدوام الجزئي والعملات

طريقة الدفع باليوم أو بالساعة لا تحدد وحدها نوع الضريبة. يمكن عامل يومية يكون داخل علاقة عمل وتبعية، ويمكن مقدم خدمة يكون مستقلاً. نراجع سلطة الإدارة والإشراف والتكليف والعقد والواقع، لا عنوان سند الصرف وحده.

## مثال اليومية

عامل يستحق 800 يوميًا وعمل 20 يومًا، فيكون الاستحقاق 16,000. حصل خلال الشهر على 6,000 دفعات مقدمة من نفس الاستحقاق، فيتبقى 10,000 قبل حساب الضريبة والاستقطاعات الأخرى. لا نضيف الدفعات المقدمة مرة ثانية فيصبح الدخل 22,000، ولا نعتبرها خصمًا ضريبيًا من أصل 16,000.

| الوضع                   | إجراء المحاسب                                             |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------|
| عامل يومية تابع للمنشأة | تجميع استحقاق العمل وتطبيق قواعد المرتبات المنطبقة        |
| عمل جزئي مع جهة أخرى    | تحديد الجهة الأصلية وغير الأصلية قبل تطبيق الحجز          |
| مستقل يقدم خدمة         | بحث المعاملة المناسبة للخدمة خارج افتراض المرتبات         |
| عامل غير مؤمن عليه      | عدم اعتبار غياب التأمين دليلاً على الإعفاء من ضريبة العمل |

## مرتب بعملة أجنبية

ثبت مبلغ الاستحقاق والعملة وتاريخ الاستحقاق وسعر التحويل المستخدم ومصدره. وتوضح إرشادات المنظومة استخدام سعر الصرف في تاريخ الاستحقاق. لو التحويل البنكي تم في تاريخ مختلف، افصل فرق التسوية النقدية عن أساس الإيراد الضريبي وفق المستندات والمعالجة المنطبقة.

## سؤال مهم قبل اعتماد الملف

هل جميع الدفعات تخص نفس الشخص ونفس الفترة ونفس نوع الإيراد؟ اربط رقم الموظف أو الرقم القومي بالدفعات المتفرقة؛ تعدد أذن الصرف لا يبرر تفتيت الإيراد أو تكرار الإعفاء.

السند: المادة 9 من القانون؛ دليل الأسئلة الشائعة، الأسئلة 21 و 60 و 83 بحسب الحالة. العمل عبر الحدود والإقامة الضريبية والاتفاقيات يحتاجون بحثًا مستقلاً.

## المبحث 22 | المرتب الصافي وتحمل الشركة للضريبة

لو العقد يضمن للموظف صافيًا معينًا بعد الضريبة، فالشركة محتاجة تحسب الإجمالي الذي يحقق الصافي. ما ينفعش تحسب ضريبة على الصافي مرة واحدة وتضيفها، لأن تحمل الشركة للضريبة يدخل في مقابل العمل ويؤثر على الإجمالي.

## معادلة الفهم

الصافي المتفق عليه = الإجمالي النقدي - تأمينات الموظف - ضريبة المرتبات - الاستقطاعات الأخرى الداخلة في اتفاق الصافي. راجع العقد: هل الصافي مضمون بعد التأمين فقط والضريبة، أم بعد القروض أيضًا؟ تحديد الاتفاق يسبق الحساب.

| مثال سنوي، دون مزايا أخرى أو استقطاعات إضافية | القيمة  |
|-----------------------------------------------|---------|
| الإجمالي الذي نختبره                          | 300,000 |
| تأمينات موظف مفترضة ومؤهلة                    | 18,000  |
| الإعفاء الشخصي                                | 20,000  |
| وعاء الضريبة                                  | 262,000 |
| الضريبة على الوعاء                            | 43,700  |
| الصافي: 300,000 - 18,000 - 20,000 - 262,000   | 43,700  |
| الإجمالي الذي نختبره                          | 238,300 |

إدًا إجمالي 300,000 يحقق صافي 238,300 في هذه الفرضيات. ولو أضفنا 43,700 إلى الإجمالي مرة ثانية بحجة أن الشركة تحملتها، نكون كررنا نفس العنصر؛ الإجمالي هنا يتكون بالفعل من الصافي والتأمين والضريبة.

## طريقة عملية في ورقة الحساب

ابدأ بإجمالي تقديري، واحسب التأمين المستحق والوعاء والضريبة، وقارن الصافي المطلوب. عدّل الإجمالي حتى يتطابق، ثم اختبره بالشرائح الفعلية وحدود التأمين. عند حدود مجموعات الدخل المرتفع قد تتغير العلاقة فجأة؛ لا تستخدم معادلة نسبة واحدة بلا اختبار.

المثال يفترض ثبات مبلغ التأمين وصحة استحقاقه. التطبيق الفعلي يحتاج ربط الإجمالي بأجر الاشتراك وحدوده، وليس تثبيت 18,000 في كل حالة.

السند: المادة 9، والمادة 8 للشرائح؛ دليل الأسئلة الشائعة، سؤال 50 و 51 حول الاحتساب من الصافي.

## المبحث 23 | قيود الاستحقاق والسداد

القيد يثبت الاستحقاق والتزامات الشركة، وورقة الضريبة تحدد الوعاء. الاثنين مرتبطين، لكن مش كل تعديل ضريبي يحتاج مصروفًا جديدًا. المثال التالي يستخدم أرقام مبحث المرتب الصافي، ويفترض أن تحميل تكلفة الأجور على المصروف مناسب لطبيعة العمل.

## قيد استحقاق الأجور السنوي المجمع للتدريب

300,000 من حـ / تكلفة الأجور والمرتبات

إلى مذكورين

238,300 حـ / الأجور المستحقة للعاملين

43,700 حـ / ضريبة المرتبات المستحقة

18,000 حـ / التأمينات الاجتماعية المستحقة — حصة العاملين

## قيد دفع الصافي

238,300 من حـ / الأجور المستحقة للعاملين

238,300 إلى حـ / البنك

## قيد توريد الضريبة

43,700 من حـ / ضريبة المرتبات المستحقة

43,700 إلى حـ / البنك

وعند توريد التأمينات، يُقفل الالتزام بقيمة التوريد الفعلية، مع فصل حصة المنشأة التي تُثبت بقيدها المستقل. الأرقام هنا مجمعة للتعليم؛ القيود التشغيلية تُسجل في فتراتهما.

## قرض الموظف مختلف

180,000 من حـ / قروض العاملين

180,000 إلى حـ / البنك

وعند تحصيل قسط 10,000 من مستحقات الموظف:

10,000 من حـ / الأجور المستحقة للعاملين

10,000 إلى حـ / قروض العاملين

قيمة ميزة السيارة المقدرة ضريبياً لا تُسجل كمصروف ثانٍ إذا كانت تكاليف السيارة مسجلة أصلاً. وقد تُحمل أجور الإنتاج على تكلفة المخزون أو المشروع بحسب طبيعتها، بدل اعتبار كل الأجور مصروفًا إداريًا.

## المبحث 24 | مطابقة المرتبات مع الحسابات

الضريبة لا تُراجع من كشف المرتبات وحده. المزايا قد تكون في مصروف السيارات أو الاتصالات أو التأمين، والمنح قد تظهر في حساب مناسبات، والقروض في حساب العاملين. المطلوب ورقة ربط تفسر الانتقال من الدفاتر إلى الإيراد الخاضع.

| مثال ربط سنوي دون فروق توقيت أخرى                | القيمة  |
|--------------------------------------------------|---------|
| تكلفة أجور مسجلة، تتضمن حصة صاحب العمل التأمينية | 390,000 |
| يُستبعد من هذا الربط: حصة صاحب العمل             | 30,000  |
| الإيراد النقدي للموظف                            | 360,000 |
| يُضاف: قيمة ميزة سيارة مسجلة تكلفتها بحساب آخر   | 12,000  |
| إجمالي الإيراد الخاضع قبل خصومات الموظف          | 372,000 |

بعد الوصول لـ 372,000 نبدأ خصومات الموظف المسموح بها، ثم الإعفاء الشخصي والشرائح. لا نخلط بين تسوية تكلفة الدفاتر وتسوية وعاء الموظف؛ حصة المنشأة المستبعدة من الربط ليست خصمًا شخصيًا جديدًا.



تلتقي المصادر في ورقة ربط واحدة مفسرة الفروق

## أربع مطابقات أساسية

مطابقة العاملين مع الموارد البشرية، والاستحقاقات مع القرارات والعقود، وصافي المنصرف مع البنك والنقدية، والضريبة المحتجزة مع حساب الالتزام والنماذج والتوريدات. أي فرق له تفسير ومستند؛ ما نُجَرِّش زيادة إجمالي تلقائية لمجرد وجود فرق غير مفسر.

## ورقة الفروق

سجل رقم البند، وقيمه، وفترته، وسبب الفرق، والتصحيح، ومن راجعه. لو الخطأ أثر على إقرار مقدم، حدد مسار التصحيح وفق النظام والإجراءات السارية، واحتفظ بنسخة قبل التصحيح وبعده وإثبات الإجراء.

الرسمه والمطابقة هنا أدوات رقابة داخلية للمكتب. الحكم الضريبي لكل إضافة أو استبعاد يرجع للمادة المنظمة للبند، وليس لاسم الحساب المحاسبي.

## المبحث 25 | التوريد والنماذج والتسوية

لازم نفرق بين احتساب الضريبة، وحجزها، وتقديم البيانات، وتوريدها. حفظ نموذج كمسودة لا يثبت تقديمه، وتقديمه لا يثبت السداد. ملف الالتزام يحتفظ بدليل كل خطوة منفصلة.

| الإطار الزمني                         | الالتزام في النظام العام                                   |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| توريد المحجوز من المرتبات             | خلال الخمسة عشر يومًا الأولى من الشهر التالي وفق المادة 14 |
| الإقرار الربع سنوي للمرتبات           | يناير وأبريل ويوليو وأكتوبر، وفق المادة 31 بنـدب           |
| التسوية السنوية النهائية وسداد فروقها | خلال يناير التالي للسنة وفق المادة 31 بنـدب                |

## السنة المقصودة

تسوية المرتبات ترتبط بالسنة الميلادية، حتى لو السنة المالية للشركة تنتهي في يونيو. ما تؤجلش تسوية العاملين لنهاية السنة المالية المختلفة عن السنة الميلادية. راجع التعليمات والمواعيد الاستثنائية الرسمية إن صدرت للفترة محل التنفيذ.

## استثناء النظام المبسط

المادة 12 من القانون 6 لسنة 2025 تقرر للمشروعات المخاطبة بأحكامه تقديم التسوية السنوية وسداد الضريبة المستحقة عليها دون الالتزامات الدورية المشار إليها في نطاق النص. لا تطبق الاستثناء لمجرد أن حجم الأعمال صغير؛ تحقق من الانضمام واستيفاء الشروط وسريان الاستفادة.

## ملف إثبات التنفيذ

احتفظ بنسخة النموذج المقدم، ورقم الإرسال وتاريخه، وإشعار القبول أو الحالة النهائية، ومرجع الدفع، وكشف المطابقة. لو حصل رفض فني، سجل سبب الرفض وإعادة التقديم؛ وجود ملف على جهاز المحاسب لا يعني اكتمال الالتزام.

المواعيد هنا بيان للنظام العام والاستثناء المحدد، ولا تفترض مدًا للميعاد أو إعفاءً من مقابل التأخير. عند التصحيح أو التأخر، تراجع الإجراءات والآثار الخاصة بالواقعة وتاريخها.

السند: المادة 14 من قانون 91 لسنة 2005؛ المادة 31 بنـدب من قانون 206 لسنة 2020؛ المادة 12 من قانون 6 لسنة 2025. المرجع الإداري 5 للسنة الميلادية وحالات النموذج.

## المبحث 26 | حالة شاملة: جَمَز الحساب بنفسك

شركة مقاولات خصصت سيارة لمهندس للاستخدام الشخصي بجانب مهام العمل طوال السنة. نفترض أن السنة كاملة، وأن كل البنود مستندية، وأن الموظف لا يعمل عند جهة أخرى، ولا يستحق إعفاءً خاصاً إضافياً.

| البيان                           | المعطيات السنوية |
|----------------------------------|------------------|
| مرتّب نقدي 25,000 شهرياً         | 300,000          |
| حافز نقدي 5,000 شهرياً           | 60,000           |
| حصة الموظف التأمينية المؤهلة     | 18,000           |
| وقود السيارة                     | 36,000           |
| تأمين السيارة                    | 12,000           |
| صيانة دورية للسيارة              | 12,000           |
| أقساط أصل قرض خُصمت من المستحقات | 12,000           |
| ضريبة سبق حجزها                  | 55,000           |

نفترض صراحة أن القرض لا يولد ميزة تمويل إضافية في هذه الحالة، وأنه لا توجد وثائق أو صناديق أو بنود أخرى تؤثر في الحساب. الغرض اختبار الفصل بين قيمة الميزة وقسط أصل القرض، وليس حسم شروط القروض بالمبحث 9.

## المطلوب من المتدرب

(1) احسب النقد السنوي وقيمة ميزة السيارة. (2) حدد إجمالي الإيراد الخاضع. (3) احسب الوعاء بعد الخصومات والإعفاء الشخصي. (4) طبق الشرائح. (5) استخرج فرق التسوية. (6) احسب صافي النقد السنوي بعد التسوية.

## قبل استخدام الآلة الحاسبة

اكتب بجوار كل مبلغ مكانه: إيراد نقدي، أو ميزة، أو خصم ضريبي، أو استقطاع من المنصرف فقط. لو التصنيف غلط، النتيجة ستكون غلط حتى لو كل عمليات الجمع والضرب صحيحة.

اختبار إضافي: محاسب استبعد ميزة السيارة وخصم قسط القرض من الوعاء. احسب أثر الخطأ، وشرح له ممكن يظهر رد ضريبة غير مستحق. الحل والتفسير في الصفحة التالية.

## المبحث 27 | حل الحالة الشاملة وأثر الخطأ

| بناء الوعاء الصحيح       | الحساب               | النتائج |
|--------------------------|----------------------|---------|
| الإيراد النقدي           | $60,000 + 300,000$   | 360,000 |
| ميزة السيارة             | $20\% \times 60,000$ | 12,000  |
| إجمالي الإيراد الخاضع    | $12,000 + 360,000$   | 372,000 |
| بعد حصة الموظف التأمينية | $18,000 - 372,000$   | 354,000 |
| بعد الإعفاء الشخصي       | $20,000 - 354,000$   | 334,000 |

## الضريبة

صفر على أول 40,000، ثم 1,500، ثم 2,250، ثم 26,000، ثم  $22.5\% \times 134,000 = 30,150$ . إجمالي الضريبة 59,900. بعد خصم الحجز السابق 55,000، يكون المطلوب استكماله 4,900.

## صافي النقد بعد التسوية

360,000 - 18,000 تأمينات - 59,900 ضريبة - 12,000 أصل قرض = 270,100. ميزة السيارة تدخل في حساب الضريبة، لكنها لا تضاف للتحويل النقدي. وقسط القرض يقلل النقد المنصرف، لكنه لم يخفّض الوعاء.

| مقارنة الخطأ بالصحيح     | الصحيح        | الحساب الخاطئ |
|--------------------------|---------------|---------------|
| وعاء الشرائح             | 334,000       | 310,000       |
| الضريبة                  | 59,900        | 54,500        |
| التسوية مقابل حجز 55,000 | استكمال 4,900 | رد ظاهر 500   |

الخطأ خفّض الوعاء 24,000: إغفال ميزة 12,000، وخصم أصل قرض 12,000. أثره الضريبي 5,400، وهو  $22.5\% \times 24,000$  في نطاق المثال. وده يفسر الانتقال من رد ظاهر 500 إلى استكمال 4,900.

## رسالة التدريب

راجع التصنيف قبل مراجعة الكسور العشرية. الأخطاء الكبيرة غالباً في «إيه اللي دخل وإيه اللي خرج»، مش في عملية ضرب سعر الشريحة.

السند: تطبيق تعليمي للمواد 8 و 9 و 13 من القانون والمادة 11 بند 1 من اللائحة على الفرضيات المعلنة.

## المبحث 28 | ورشة التصنيف وإجاباتها

اقرأ كل موقف، وحدد المعالجة والمستند الذي تطلبه قبل اعتمادها. الإجابات هنا تدريب على المنهج؛ ما تغنيش عن تفاصيل الواقعة الفعلية.

| الموقف                                    | الإجابة وتفسيرها                                                                  |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| منحة عيد 3,000 لكل العاملين               | نقد مقابل علاقة العمل، خاضع في الأصل؛ جماعية الصرف لا تمنحه إعفاء الوجبات والنقل  |
| أوتوبيس مستأجر لنقل عمال وردية            | اختبار إعفاء النقل الجماعي لفئة من العاملين؛ اطلب العقد والمسار وقائمة المستفيدين |
| بدل انتقال نقدي 1,000 بلا تسوية           | خاضع في الأصل؛ الاسم لا يثبت رد مصروف فعلي                                        |
| عهدة مهمة 5,000، صُرف منها 4,200 ورُد 800 | راجع مستندات المصروف والمهمة؛ لا تعتبر العهدة كلها أجرًا                          |
| قسط قرض 2,000 من المرتب                   | يقلل المنصرف، لا الوعاء؛ وميزة التمويل تُبحث بصورة مستقلة                         |
| مكافأة باسم «أرباح» مقابل تحقيق المستهدف  | لا تُعفى تلقائيًا؛ تميزها عن حصة العاملين القانونية في الأرباح                    |
| شركة دفعت تأمين حياة للمدير               | اختبار الميزة أولاً، ثم شروط أي خصم مستحق، بلا ازدواج                             |
| موظف متزوج وله ثلاثة أولاد                | لا زيادة عامة في الإعفاء الشخصي لمجرد الحالة العائلية                             |

## تمرين أرقام سريع

أ) وعاء 300,000: الضريبة 52,250. ب) وعاء 650,000: الضريبة 141,250. ج) ضريبة نهائية 47,750 وحجز 49,000: زيادة حجز 1,250 تُعالج بالإجراء الصحيح.

## إزاي نقيم إجابة المتدرب؟

لا نكتفي بكلمة «خاضع» أو «معفى». نطلب منه سبب التكييف، ورقم المادة، والمستند الناقص إن وجد، ومكان البند في ورقة الحساب. الإجابة المكتملة تربط الحكم بالواقعة ثم بالرقم.

اقتراح للمشرف: يعيد المتدرب حل الحالة الشاملة بعد تبديل ميزة السيارة ببدل انتقال نقدي، ثم يشرح أثر تغيير طبيعة البند قبل الحساب.

## نموذج المراجعة قبل اعتماد المرتبات

استخدم الجدول كقائمة عمل داخلية، وسجل نتيجة كل بند والمستند المرجعي واسم المُعد والمراجع. وجود علامة «تم» دون دليل لا يكفي لإغلاق المراجعة.

| المجال            | ما الذي نتحقق منه؟                                           |
|-------------------|--------------------------------------------------------------|
| بيانات العامل     | الهوية، تاريخ التعيين والخروج، صفة جهة العمل، أي استحقاق خاص |
| النقد المستحق     | الثابت والمتغير والمنح والعمولات والمتجمدات وأسبابها         |
| المزايا           | سيارات وهواتف وأسهم وقروض وتأمين، ولو سُجلت في حسابات أخرى   |
| الإعفاءات         | النص، والشروط، والمستندات، والفترة، ومنع التكرار             |
| التأمينات         | أجر الاشتراك والفئة والمدة وحصة الموظف والمطابقة             |
| الصناديق والوثائق | وضع الصندوق وتاريخه، ونوع الوثيقة والمستفيد والسقف المنطبق   |
| الحساب            | وعاء الشرائح، مجموعة الدخل، التقريب، وفروق الفترات           |
| الصرف             | النقد المستحق ناقص الحجز والاستقطاعات والدفعات السابقة       |
| الالتزام          | إرسال وقبول وسداد ومطابقة مستقلة لكل خطوة                    |
| المراجعة النهائية | حل الفروق واعتماد التعديلات وأرشفة النسخة المقدمة            |

## هيكل ملف الموظف الضريبي

بيانات أساسية؛ جدول استحقاقات شهري؛ سجل مزايا؛ مستندات الخصومات؛ بيانات الجهات الأخرى؛ ورقة حساب وترام؛ ورقة تسوية؛ إثبات الحجز والتصحيح. احفظ نسخة مؤرخة من قواعد الحساب حتى يمكن إعادة إنتاج النتيجة لاحقًا.

## حقل ورقة تصنيف البند

رمز البند، اسمه، وصفه الحقيقي، نقدي أو عيني، الفترة، القيمة، السند، شروط الإعفاء أو الخصم، القيمة الخاضعة، مرجع المستند، ملاحظة المراجع. النموذج يساعدك تكتشف البنود الجديدة بدل معاملتها تلقائيًا كأقرب اسم موجود بالبرنامج.

بيانات الموظفين والتأمين والصحة معلومات شخصية. تُتاح للعاملين المختصين بالمهمة، وتُستخدم نسخ منزوعة الأسماء في التدريب العملي بالمكتب.

## حالات لا نغلقها بقاعدة مختصرة

الدليل النهائي لازم يفرق بين ما ثبت حكمه العام وبين تفصيل يحتاج واقعة أو تفسيرًا تنفيذيًا. الحالات الآتية لها مسار عمل واضح، لكن لا يصح اختراع رقم أو إعفاء نهائي لها من معلومات ناقصة.

| الحالة                       | المطلوب قبل الاعتماد                                                                                 |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ميزة القرض الميسر            | تثبيت أساس المبلغ والمدة وأثر تغير الرصيد، بجانب اختبار تجاوز الستة أشهر وفرق العائد                 |
| التعيين أو الخروج خلال السنة | تحديد مدد العمل والدخل لدى الجهات الأخرى، والتحقق من كيفية تطبيق الإعفاءات في التسوية الخاصة بالحالة |
| التأمين الطبي للأسرة         | فصل التغطيات والمستفيدين وتثبيت سند المعاملة لكل جزء                                                 |
| رعاية شخص ذي إعاقة           | إثبات الرعاية الفعلية واستيفاء الشروط، لا الاكتفاء بالقرابة                                          |
| تعويض إنهاء الخدمة           | تحديد السند والسبب وعدم خلطه بمرتب أو إجازات أو مكافأة نهاية خدمة                                    |
| أسهم مقيدة أو غير مدرجة      | تحديد زمن تحقق الميزة وقيمتها وسند التقييم وشروط البرنامج                                            |

## جزء السنة: لماذا لم نضع رقمًا موحدًا؟

وجود موظف اشتغل ستة أشهر لا يكفي وحده لاختيار خصم الإعفاء السنوي كاملاً أو توزيعه زمنياً في كل الصور. يتداخل ذلك مع الحساب الدوري والتسوية والجهات الأخرى. لذلك أمثلة الأرقام في الدليل معلنة كسنة كاملة، ويُرجع في الحالة الجزئية لدليل التسوية وبيانات النموذج والتفسير الرسمي المناسب قبل الإقفال.

## مسار حل المسألة

اجمع الوقائع والمستندات، وحدد السؤال الدقيق، وراجع النص وتعديلاته وتفسيره التنفيذي. إذا لم يحسم التفصيل، اطلب إفادة مكتوبة من الجهة المختصة أو اعرضه على المسؤول الفني بالمكتب، ثم وثق المعالجة المعتمدة وأثرها الحسابي. هذه الحدود لا تؤجل التصنيف المعروف: أصل القرض ليس أجراً، وقسطه ليس خصماً ضريبياً، ومجرد اسم «تعويض» ليس سند إعفاء، ومجرد صلة القرابة ليس إثبات رعاية فعلية.

## المصادر والمراجع

روابط قابلة للفتح • تاريخ الاطلاع: 7 سبتمبر 2026

### 1 | قانون ضريبة الدخل 91 لسنة 2005

المواد 8-14 و 72 مكرراً بحسب التعديلات؛ النسخة الأصلية تُقرأ مع القوانين اللاحقة.

[فتح المصدر](#)

### 2 | القانون 7 لسنة 2024

جدول المادة 8 والإعفاء الشخصي 20,000 وتاريخ سريان المرتبات من مارس 2024.

[فتح المصدر](#)

### 3 | اللائحة التنفيذية — القرار 991 لسنة 2005

التقييم بالمادة 11، ونهاية الخدمة 16، والأقساط والإعفاءات الجماعية 18 و 19؛ مع مراجعة تعديلاتها.

[فتح المصدر](#)

### 4 | القانون 30 لسنة 2023

إضافة 72 مكرراً وإلغاء 11 وسريان المعالجة الجديدة للدخل من جهة غير أصلية.

[فتح المصدر](#)

### 5 | الأسئلة الشائعة للمرتبات — الإصدار الرابع

مصلحة الضرائب، ملف منشور 2026. مرجع إداري شارح، لا يحل محل القانون واللائحة.

[فتح المصدر](#)

### 6 | دليل الاحتساب الشهري — الإصدار 1.7

إرشادات حقول ومدد واحتساب المنظومة؛ يراعى تحديثها عند التنفيذ.

[فتح المصدر](#)

### 7 | دليل التسوية السنوية — الإصدار 2.2

تعليمات إعداد نموذج التسوية السنوية بمنظومة المرتبات.

[فتح المصدر](#)

### 8 | قانون الإجراءات الضريبية الموحد 206 لسنة 2020

المادة 31 بنذب للإقرار الربع سنوي والتسوية السنوية، مع التعديلات السارية.

[فتح المصدر](#)

## المصادر والمراجع

روابط قابلة للفتح • تاريخ الاطلاع: 7 سبتمبر 2026

### 9 | القانون 6 لسنة 2025

المادة 12 لالتزامات المرتبات للمشروعات المستفيدة من أحكامه.

[فتح المصدر](#)

### 10 | قانون التأمين الموحد 155 لسنة 2024

المادة 75 لصناديق التأمين الخاصة؛ رابط نسخة قانونية متاحة، مع شرح المصلحة في المرجع 5 سؤال 43.

[فتح المصدر](#)

### 11 | قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 10 لسنة 2018

المادة 23 بند 1 لزيادة الإعفاء الشخصي وفق شروط الاستحقاق. نسخة وزارة التضامن.

[فتح المصدر](#)

### 12 | الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

إعلان 30 نوفمبر 2025 عن حدود أجر الاشتراك السارية من يناير 2026.

[فتح المصدر](#)

### 13 | فهرس قوانين الدخل — مصلحة الضرائب

يشمل القانونين 150 و 151 لسنة 2026 والاستدراك؛ للمراجعة الزمنية للتشريعات.

[فتح المصدر](#)

### 14 | دليل التكامل الفني للمرتبات — الإصدار 5

مرجع تشغيلي 2023 لتوصيف عناصر المزايا، ومنها DTE210 للقروض؛ لا يُستخدم كجدول شرائح حالي.

[فتح المصدر](#)

### 15 | تعديل اللائحة — القرار 172 لسنة 2015

يُقرأ مع اللائحة الأصلية والقوانين اللاحقة، مع مراعاة ما استبدلته التعديلات التالية.

[فتح المصدر](#)

### 16 | قانون العمل 14 لسنة 2025

مرجع العلاقة العمالية وتعريف الأجر؛ نسخة منشورات قانونية، دون مساواة تلقائية بينه وبين الوعاء الضريبي.

[فتح المصدر](#)