

نرم افزار حقوق و دستمزد نوسا



نوسا

شرکت نرم افزار و سخت افزار ایران
www.nosasoftware.com

تهران، خیابان سپهبد قرنی، خیابان شاداب شرقی، پلاک ۶
تلفن/نمابر: ۸۸۸۲ ۲۹ ۷۹ - ۸۸۸۳ ۵۳ ۶۰
پست الکترونیک: info@nosasoftware.com





مقدمه:

و ارائه لیست های حقوق قانونی و یا مورد نیاز در حسابداری مالی یا صنعتی بسنده می کنند و قادر نیستند گزارشات آماری و طبقه بندی شده مورد استفاده در تصمیم گیری های مدیریتی را از داده های خام استخراج نمایند. از طرف دیگر، موسساتی که از یک سیستم مکانیزه برای محاسبه حقوق و دستمزد افراد استفاده می کنند، عموماً با مشکلات ناشی از تغییر در تصمیمات اساسی مدیریتی و یا تغییر در نرخ یا نحوه محاسبه کسور قانونی مواجه هستند.

در سنوات گذشته، تغییر قوانین و نرخ های موثر در محاسبه حقوق، حداقل ۳ بار در هر سال اتفاق افتاده و مشکلات بسیاری را برای استفاده کنندگان سیستم های مکانیزه بوجود آورده است. تا بحال تنها راه حل اصولی برای در اختیار داشتن یک نظام مکانیزه دستمزد، صرف هزینه های زیاد برای طراحی و پیاده سازی سیستم های ویژه و کاملاً منطبق با نیازهای سازمان و در کنار آن پرداخت صورت حسابهای دائمی شخص یا سازمان تهیه کننده نرم افزار به منظور حمایت و پشتیبانی و احیانا اعمال تغییرات مورد نیاز در سیستم بوده است.

هدف از این نوشتار، ارائه راه حل نوین و در واقع یک جایگزین اصولی برای تمام نظامهای حقوق و دستمزد فعلی (دستی یا مکانیزه) می باشد، به نحوی که علاوه بر مشخصات عملیاتی (کاربردی) استثنائی و قابل ملاحظه از نظر ستادی و مدیریتی، قابلیت پیاده سازی پیچیده ترین و حجیم ترین سیستم ها (از نظر نحوه محاسبه یا تعداد حقوق بگیران) را با کمترین هزینه ممکن به همراه داشته باشد. بدون شک شما نیز با مطالعه مطالبی که در ادامه به نظراتان خواهد رسید، منحصر به فرد بودن این نرم افزار را در زمینه برآورده کردن تمام نیازمندی های یک سیستم حقوق و دستمزد به بهترین وجه ممکن، مورد تأیید قرار خواهید داد.

به عقیده بسیاری از صاحب نظران علوم اداری و مدیریت، نخستین و نهائی ترین هدف افراد از پذیرش شغل، برخورداری مادی یا به عبارت دیگر دریافت حقوق و دستمزد است. در موسسات جدید و مترقی، اگر چه در اثر خودکار شدن فعالیت های تولیدی و اقتصادی، نقش نیروی انسانی تا حدی تغییر و تقلیل یافته است. با این همه هزینه دستمزد معمولاً قسمت قابل ملاحظه ای از هزینه های یک واحد اقتصادی را تشکیل می دهد. به این جهت برای اداره کنندگان یک موسسه، ایجاد محیطی که افراد در آن با علاقه و کفایت کار کنند و در ضمن کنترل کافی بر روی فعالیت های آنها وجود داشته باشد، اهمیت بسیار زیادی دارد.

از طرف دیگر طبق قوانین و مقررات کشور، کارفرمایان هنگام هر پرداخت یا تخصیص حقوق و دستمزد مکلف به محاسبه و کسر مالیات متعلق به دریافت کنندگان حقوق و دستمزد و تادیه آن به وزارت امور اقتصادی و دارائی می باشند. همچنین به منظور تأمین عدالت اجتماعی، ضوابط خاص پرداخت مثل حداقل دستمزد و ترمیم حقوق در قانون کار پیش بینی شده است و بالاخره دریافت کنندگان حقوق و دستمزد بر حسب اینکه در بخش خصوصی یا دولتی شاغل هستند، مشمول قوانین خاص تأمین اجتماعی، بازنشستگی و ... خواهند بود.

مجموعه شرایط فوق الذکر باعث شده که محاسبات مورد نیاز به منظور تعیین مزایا و کسور متعلقه به شاغلین در یک موسسه، عموماً محاسباتی پیچیده، وقت گیری متاثر از شرایط گوناگون باشند و همواره بخش عظیمی از نیروی کار ستادی موسسه را به خود مشغول نمایند. بعلاوه تلاقی قوانین و دستور العمل هائی که هر یک بطور جداگانه وضع شده اند ولی در حین محاسبه باید بطور همزمان در نظر گرفته شوند.

عملیات محاسبه حقوق را بیش از پیش دشوار می سازد. با بررسی وضعیت موجود در شرکت ها و موسسات اقتصادی و تولیدی مشخص می گردد: سازمان هائی که از سیستم دستی برای محاسبه حقوق و دستمزد و تهیه گزارش های مورد نیاز استفاده می کنند، اکثراً به دلیل کمبود وقت برای انجام عملیات، صرفاً به انجام محاسبات





دو ویژگی اصلی (و حیاتی) - جامعیت و قابلیت انعطاف

نرم افزار "جامع" نرم افزاری است که بتواند پذیرنده هر نظام حقوق و دستمزد قابل تصویری باشد.

نرم افزار "قابل انعطاف" نرم افزاری که هر تغییر قابل تصور در یک نظام موجود را تحمل کند و قابل انطباق با وضعیت جدید باشد.

اعتقاد داریم که مانع اصلی در راه موفقیت اکثر سیستم های مکانیزه حقوق و دستمزد، نبود این دو ویژگی بسیار مهم در آنها است. با توجه به تنوع حیرت انگیز شیوه های محاسبه حقوق در شرکت ها، موسسات و سازمان های مختلف، "جامع بودن" نرم افزار، قابل توجه ترین نکته در انتخاب یک سیستم مکانیزه حقوق و دستمزد است. نرم افزار باید قادر به پذیرش هر نظام پرداخت دستمزد قابل تصور (با هر درجه پیچیدگی) باشد. خواهیم دید که در طراحی ساختار باز (و قابل تعریف) سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" به جامعیت، بیش از هر چیز دیگری بها داده شده است.

"جامعیت" نرم افزار، در ابتدای بر پا سازی یک نظام حقوق و دستمزد اهمیت خود را آشکار می کند. اما پس از شروع بهره برداری از یک سیستم حقوق و دستمزد و پس از محاسبه و ثبت حقوق چند ماه (یا چند سال) در آن، همواره ممکن است تغییراتی در سطوح مختلف نظام حقوق و دستمزد موسسه استفاده کننده از نرم افزار بوجود آید. این تغییرات ممکن است ریشه در خارج از موسسه داشته باشند، مثل تغییر در ضرایب و سقف های بیمه و مالیات و یا حتی تغییر شیوه محاسبه این کسور قانونی. تغییرات مزبور، همچنین ممکن است در اثر تغییر رویه داخلی موسسه بوجود آیند، مثل اضافه شدن انواع مزایا و کسور، یا حتی افزوده شدن یک نوع استخدام جدید.

قابلیت انعطاف در رابطه مستقیم با جامعیت نرم افزار قرار دارد. یک نرم افزار جامع که از ابتدا به صورت پارامتریک طراحی شده باشد و امکان تغییر پارامترها از یک مقطع به بعد و نگهداری این تغییرات به صورت نظام مند (سیستماتیک) را نیز داشته باشد، علاوه بر جامعیت، دارای قابلیت انعطاف موردنظر نیز خواهد بود. سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" دقیقاً با توجه به این نکات طرح و پیاده سازی شده و تجربه برخورد این سیستم با تغییرات متعدد و متنوع در سنوات قبل، به خوبی نشانگر این نکته است.

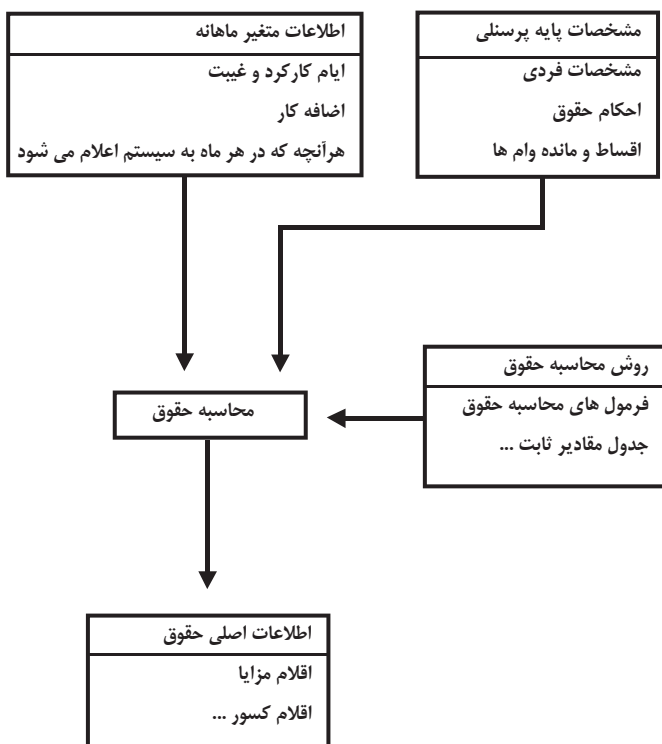
نرم افزاری که قادر به پذیرش تغییرات پیش گفته، به صورت نظام مند و کنترل شده نباشد، با مشکلات بسیاری در طول عمر خود مواجه خواهد شد. تمام استفاده کنندگان سیستم های مکانیزه حقوق و دستمزد، تغییر شیوه محاسبه مالیات حقوق در ابتدای سال ۱۳۷۶ را به یاد دارند (تغییر شیوه محاسبه مالیات اضافه کار در بخش خصوصی و تخفیف ۲۵ درصدی مالیات حقوق تا یک سقف معین). برای تعداد زیادی از سازمان ها، تغییرات مزبور یک فاجعه پدید آورد و منجر به از کار افتادن سیستم حقوق و دستمزد مکانیزه شد. گروه دیگری از سازمان ها با صرف زمان و هزینه قابل ملاحظه و مراجعه به شرکت یا شخص تهیه کننده نرم افزار، بالاخره موفق به برطرف کردن مشکل خود شدند (اگر چه همواره باید در هراس از تغییرات بعدی و بوجود آمدن وضعیت های مشابه باقی بمانند).

در مقام مقایسه، استفاده کنندگان سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" در ابتدای سال ۱۳۷۶ با هیچ مشکلی مواجه نشدند. تغییراتی که باید در سیستم داده می شدند (با توجه به موارد اعلام شده از وزارت امور اقتصادی و دارایی)، در سه صفحه تدوین و برای مشتریان شرکت دور نگار شدند. این تغییرات در حد اصلاح یا افزودن چند مقدار

ثابت در یک جدول و تغییر چند فرمول محاسباتی بودند. البته تعداد زیادی از کاربران با تجربه این سیستم، بدون تماس با شرکت نرم افزار و سخت افزار ایران، قادر به حل مشکل خود بوده اند. در مجموع، کاربران سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" کمتر از یک روز کاری برای حل مشکل خود صرف کردند و هیچ هزینه اضافی نیز نپرداختند.

ساختار کلی سیستم

شکل زیر، شیوه نگهداری اطلاعات در سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" و ارتباط اجزاء آن با یکدیگر را نشان می دهد. نکته قابل توجه در این شکل، قابل تعریف بودن تمامی اجزاء آن، هم در ابتدای برپاسازی یک نظام حقوق و دستمزد و هم در حین استفاده از سیستم و پس از گذشت چند ماه از عمر سیستم می باشد. این نکته، کلید اصلی جامعیت و قابلیت انعطاف سیستم است که پیش از این به آن اشاره کردیم.





روش (با استفاده از کاربرگ یا محاوره) امکان پذیر است. هر کاربر، بر حسب نیاز خود و نیز بر حسب ماهیت اطلاعات در دست تدوین، می تواند از هر یک از این دو شیوه استفاده نماید.

هر کاربرگ، حاوی فهرستی از کارکنان به همراه ستون هایی برای بازنمایی یا درج و اصلاح اطلاعات می باشد. کاربرگ، ابزار مناسبی برای وارد نمودن اطلاعات به صورت گروهی (به یکباره برای تعداد زیادی از کارکنان) می باشد. امکانات متنوعی برای کپی اطلاعات، مقدار دهی گروهی (پرکردن ستون کاربرگ) و مانند آنها در کاربرگ ها وجود دارند. فرم های کاربرگ های ورود اطلاعات نیز به دلخواه استفاده کننده قابل تعریف و تغییر می باشند (اینکه چه ترکیبی از اجزاء اطلاعاتی سیستم در ستون های یک کاربرگ ظاهر شوند توسط استفاده کننده معلوم می شود).

در مقابل، برای اصلاح یا درج یکباره تمام اطلاعات مربوط به یکی از کارکنان، از "محاوره" استفاده می شود. هر محاوره حاوی اجزاء متعدد و متنوعی از اطلاعات یکی از پرسنل سازمان خواهد بود. فرمهای محاوره های تدوین اطلاعات نیز قابل تعریف می باشند.

محاسبات معوقه

در حین استفاده از یک سیستم اطلاعاتی حقوق و دستمزد، به دفعات و به دلایل مختلف، نیاز به اصلاح حقوق ماههای قبل (به عنوان یک خواسته اساسی و بسیار مهم) احساس می شود. تغییر احکام حقوق کارکنان، افزودن کارکنان جدید به لیست حقوق ماههای گذشته، تغییر ضرایب و مقادیر ثابت موثر در حقوق در ماههای گذشته و تغییر شیوه محاسبه حقوق ماههای گذشته، همگی از مواردی هستند که نیاز به اصلاح حقوق ماههای قبل را پدید می آورند.

در سیستم حقوق و دستمزد "نوسا"، مجموعه عملیاتی که به نحوی منجر به تغییر حقوق محاسبه و ثبت شده در ماههای گذشته می شوند، تحت عنوان "محاسبات معوقه" شناسایی می شوند. این تغییرات به صورت کاملاً نظام مند و کنترل شده انجام می شوند، به صورتی که همواره سابقه انجام این تغییرات در سیستم نگهداری می شوند. شکل بازنمایی کننده ساختار کلی سیستم (در صفحه قبل) را مجدداً ملاحظه نمایید. اطلاعات اصلی حقوق، با توجه به سه عامل مشخصات پایه پرسنلی (احکام حقوق)، اطلاعات متغیر ماهانه (کارکرد، اضافه کار و غیره) و روش های محاسبه حقوق (فرمول ها و مقادیر ثابت) تشکیل می شوند. اعمال هر تغییر قابل تصور در هر یک از عوامل سه گانه و اصلاح حقوقی که قبل از این با توجه به مقادیر قبلی محاسبه شده است، با اجرای محاسبات معوقه میسر است: تغییر در احکام حقوق، تغییر در کارکرد و اضافه کار و سایر موارد مشابه، تغییر در ضرایب و مقادیر ثابت موثر در محاسبه حقوق و بالاخره تغییر در فرمولهای محاسبه حقوق.

ابزارهای مختلفی برای اعلام تغییرات مزبور در سیستم تعبیه شده اند که با استفاده از آنها می توان حقوق یکی از کارکنان را در یکی از ماهها تغییر داد یا به یکباره به تغییر حقوق تعدادی از کارکنان در چند ماه متوالی اقدام نمود. هر بار اجرای یک محاسبه معوقه، منجر به اصلاح اطلاعات اصلی حقوق خواهد شد و همزمان سابقه اجرا و تغییراتی که ایجاد نموده است نیز بطور جداگانه در سیستم نگهداری خواهد شد. با استفاده از این سیستم و با شیوه پیش گفته، انجام عملیات زیر به سهولت میسر است.

مشخصات پایه پرسنلی، حاوی کلیه اطلاعاتی است که به صورت ثابت و یکبار برای هر یک از کارکنان در سیستم درج می شوند. مشخصات فردی کارکنان (نام، شماره حساب، وضعیت تاهل و مانند آنها)، احکام حقوق (حقوق پایه، حق جذب، فوق العاده شغل و مانند آنها) و اقساط و مانده وام ها و بدهی های بلند مدت، اجزاء مشخصات پایه پرسنلی را تشکیل می دهند.

اطلاعات متغیر ماهانه، حاوی مواردی است که در هر ماه باید بطور جداگانه و پیش از محاسبه حقوق به سیستم وارد شوند. ایام کارکرد، ساعات اضافه کار، غیبت، ماموریت و مانند آنها، اطلاعات متغیر ماهانه می باشند.

عمل "محاسبه حقوق" با توجه به محتویات مشخصات پایه پرسنلی و اطلاعات متغیر ماهانه و تحت تاثیر "روش محاسبه حقوق" انجام می گیرد. روش محاسبه حقوق، خود شامل فرمول های محاسبه هر یک از مزایا و کسور و نیز جدولی از ضرایب، سقف ها، نرخ ها و سایر مقادیر ثابت موثر در محاسبه حقوق می باشد. حاصل عملیات محاسبه حقوق، ایجاد اطلاعات اصلی حقوق است. اطلاعات اصلی حقوق، حاوی کلیه اقلام مزایا و کسوری است که از عملیات محاسبه حقوق بدست آمده اند. هر داده دیگری که نیاز به بایگانی داشته باشد نیز به عنوان جزئی از اطلاعات اصلی حقوق قابل طرح است.

تمام آنچه که در شکل فوق دیده می شوند، حالت باز و قابل تعریف دارند. اینکه چه اطلاعاتی به عنوان مشخصات پایه پرسنلی نگهداری می شوند بنا به خواست استفاده کننده و در ابتدای برپاسازی یک سیستم حقوق و دستمزد تعیین می شود. اجزاء اطلاعات متغیر ماهانه، اطلاعات اصلی حقوق، سطرهای جدول مقادیر ثابت و تمامی فرمول هایی که وظیفه محاسبه حقوق را بر عهده دارند نیز دارای همین ویژگی (ماهیت قابل تعریف) می باشند. بنابراین، به جرئت می توانیم بگوئیم که "هر نظام حقوق و دستمزد قابل تصور در هر سازمان و موسسه دلخواه، با هر درجه از پیچیدگی، توسط سیستم حقوق و دستمزد نوسا قابل پیاده سازی است".

از طرف دیگر، پس از برپاسازی یک سیستم، کماکان می توان هر یک از اجزاء مشخصات پایه پرسنلی، اطلاعات متغیر ماهانه، اطلاعات اصلی حقوق، فرمول های محاسبه حقوق و جدول مقادیر ثابت را به دلخواه اصلاح نمود یا اجزاء جدیدی را به آنها افزود. مثلاً، افزودن یک نوع استخدام جدید در هر مقطع از زمان و با مجموعه دلخواهی از مزایا و کسور جدید در سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" به سهولت میسر است. با توجه به این ویژگی ها، سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" از نظر جامعیت و قابلیت انعطاف منحصر به فرد می باشد.

ورود اطلاعات

کاربران هر نرم افزار، زمان قابل ملاحظه ای را برای تنظیم و وارد نمودن اطلاعات به سیستم صرف می کنند. هر امکانی که یک نرم افزار در حین ورود اطلاعات در اختیار استفاده کننده قرار دهد و منجر به تسهیل عملیات مزبور گردد، کاهش قابل ملاحظه ای در زمان (و هزینه) صرف شده در یک سازمان، برای راهبری نظام حقوق و دستمزد به همراه خواهد داشت.

در سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" توجه زیادی به مقوله وارد نمودن و اصلاح اطلاعات شده و امکانات متنوعی به این منظور تعبیه شده اند. تدوین اطلاعات، به دو



ماههای سال، در سیستم تعبیه شده اند.

• **گزارش های گروه بندی شده:** گروه بندی سطرهای یک گزارش بر حسب عوامل گوناگونی چون نوع استخدام، محل خدمت، رسته و مانند آنها میسر می باشد. "گروه بندی"، برای تفکیک یک گزارش به تعدادی گزارش مجزا از یکدیگر (مثلا برای ارائه به شعب تامین اجتماعی مختلف) کاربرد زیادی دارد.

• **گزارش های سرجمع:** این نوع از گزارش ها حاوی چکیده ای از اطلاعات حقوق (مزایا و کسور) به صورت قابل تعریف و به تفکیک عوامل گوناگونی چون محل خدمت، رسته، نوع استخدام ... و نیز به تفکیک ماهها و سالهای متوالی می باشد. اخذ سرجمع از محتویات اقلام دلخواهی از مزایا و کسور و به تفکیک یک یا چند عامل از موارد پیش گفته میسر می باشد. اخذ انواع گزارش های آماری و تهیه انواع نمودار از اطلاعات آماری مزبور نیز به کمک گزارش های سرجمع میسر می باشد.

بداوری می کنیم که در هر یک از گونه های پیش گفته، تعریف فرم های متنوع، متعدد و دلخواه توسط استفاده کننده میسر است. بسیاری از گزارش هایی که اخذ آنها از یک سیستم حقوق و دستمزد انتظار می رود، به صورت فرم هایی از یکی از گونه های گزارش پیش گفته قابل تعریف و اخذ می باشند. مثلا با تعریف فرم های مناسب برای گزارش های عمومی، می توان انواع گزارش های متداول چون لیست های پرداخت بانک و صندوق، لیست های حقوق، تامین اجتماعی، بیمه عمر و حوادث، مالیات، انواع گزارش های پرداخت و کسور، وام ها، ذخایر (مرخصی و سنوات)، صندوق کارآموزی و ... را از سیستم دریافت نمود. علاوه بر قابل تعریف بودن فرم های گزارش ها توسط کاربران، امکانات زیر نیز در بین تمام گونه های گزارش های سیستم مشترک می باشند.

• **شرایط:** محدود کردن سطرهای یک گزارش به موارد خاص و به دلخواه استفاده کننده با تنظیم مجموعه های شرایط امکان پذیر است. محدود کردن کارکنان ممکن است بسیار ساده و فقط با یک شرط انجام شود (مثل شرط "نوع استخدام = رسمی") یا از ترکیب دلخواهی از چندین شرط برای رسیدن به فهرست دلخواه استفاده شود. برای ترکیب نمودن شرایط تشکیل دهنده یک "مجموعه شرایط" می توان از عملگرهای <و>، <یا>، <بجز> استفاده نمود. مجموعه شرایط تنظیم شده، برای استفاده های بعدی در سیستم ذخیره می شوند.

• **شیوه های مرتب سازی:** سطرهای تشکیل دهنده یک گزارش را می توان به دلخواه و بر حسب یک یا چند عامل به صورت صعودی یا نزولی مرتب کرد. مثلا فهرستی از کارکنان که بر حسب محل خدمت مرتب شده باشد و در هر محل بر حسب مبلغ حقوق از بالا به پایین (نزولی) مرتب شده باشد و بالاخره اشخاصی که محل خدمت و حقوق یکسانی دارند، در آن به ترتیب الفبایی بر حسب نام خانوادگی و نام مرتب شده باشند، با تنظیم یک شیوه مرتب سازی به سهولت قابل اخذ می باشد. شیوه های مرتب سازی تنظیم شده، برای استفاده های بعدی در سیستم ذخیره می شوند.

• **تاثیر محاسبات معوقه:** در تمامی گزارش ها، می توان وضعیت اطلاعات حقوقی در رابطه با محاسبات معوقه (اجرا شده قبلی) را به دلخواه تعیین نمود. پس از اجرای محاسبات معوقه و با توجه به سوابقی که در سیستم نگهداری می شوند، وضعیت هر یک از اجزاء حقوق (مزایا یا کسور) از میان سه حالت به دلخواه و به

حقوق هر یک (یا گروهی) از کارکنان به دفعات در یک ماه یا ماههای مختلف و بدون هیچ مشکل خاصی قابل اصلاح است.

می توان گزارش های متنوعی از تفاوت های ایجاد شده در اثر اجرای محاسبات معوقه از سیستم دریافت کرد.

در هر لحظه می توان، هر یک از گزارش های دلخواه را در وضعیت ابتدایی (وضعیت پیش از اجرای معوقه) مجدداً از سیستم اخذ نمود. در صورت اجرای چند محاسبه معوقه بر روی حقوق یکی از ماههای سال، می توان هر یک از وضعیت های بینابینی (پس از معوقه های اولیه و پیش از معوقه های اخیر) را در قالب انواع گزارش های سیستم دریافت داشت.

تفاوت های ناشی از معوقه به صورت سند حسابداری (یا انواع گزارش های سر جمع) قابل اخذ هستند.

می توان تفاوت های یک یا چند ماه اخیر را به صورت حاصل جمع در حقوق ماه جدید منعکس نمود.

حتی در حین مرتب سازی و یا محدود کردن فهرست کارکنان در یک گزارش یا کاربرد نیز می توان از تفاوت های ناشی از معوقه استفاده کرد.

گزارش گیری

نرم افزار حقوق و دستمزد "نوسا" قادر به ارائه گزارش های متنوع و قابل توجهی است. تمامی این گزارش ها دارای ماهیت قابل تعریف می باشند و ترکیب، ترتیب و شیوه بازنمایی یا چاپ اطلاعات در هر گزارش به دلخواه استفاده کننده قابل تعیین یا تغییر می باشند. برای هر یک از گونه های گزارش، می توان تعداد بیشماری فرم های متنوع (و جداگانه برای نمایش و چاپ) تعریف نمود.

• **گزارش های عمومی:** هر گزارش دلخواهی که به نحوی حاوی فهرستی از کارکنان به همراه ترکیب دلخواهی از اجزاء اطلاعاتی سیستم (مشخصات پایه، اطلاعات متغیر ماهانه و یا اطلاعات اصلی حقوق) باشد، به صورت فرمی از این نوع گزارش قابل دریافت است.

• **گزارش ماهیانه حقوق:** این گزارش، اطلاعات حقوقی یکی از کارکنان در ماههای یک یا چند سال را به صورت یک فهرست ارائه می کند. با تعریف فرم های دلخواه برای این گونه از گزارش، می توان نسبت به دریافت کارت وام ها و بدهی ها، گزارش بیمه و مالیات سالیانه یکی از کارکنان و گزارش های ویژه تسویه حساب کارکنان اقدام نمود.

• **فیش حقوق:** ترکیب دلخواهی از تمامی عوامل اطلاعاتی که برای یکی از کارکنان در سیستم نگهداری می شود، به صورت قابل تعریف در تمام فضای صفحه تصویر یا کاغذ بعنوان فیش حقوق قابل تعریف و اخذ می باشد. در حین تعریف فرم های فیش حقوق، می توان از امکانات متعددی برای رسم جدول و خطوط گرافیکی استفاده کرد. نیز می توان با چاپ صفحه مندرج، فرم فیش حقوق را به صورت منطبق با فرم های از پیش چاپ شده تعریف نمود. در حین چاپ (یا ملاحظه) فیش حقوق نیز امکانات متنوعی برای چاپ یکباره فیش برای برخی از کارکنان و به ترتیب دلخواه و نیز چاپ فیش های حقوق به صورت متوالی در



در حین تعریف یک سند حسابداری، می توان از شیوه های گوناگونی چون "سرجمع برای کلیه پرسنل" یا "سرجمع بر حسب محل خدمت یا مرکز هزینه" یا "به تفکیک برای هر یک از پرسنل" استفاده کرد.

مثلا مبلغ خالص حقوق پرداختی یا مبالغ بیمه و مالیات پرداختنی به صورت سرجمع برای کلیه پرسنل تعریف می شوند. مبالغ هر یک از عوامل هزینه (حقوق، اضافه کار، حق بیمه سهم کارفرما) به صورت سرجمع اما به تفکیک مراکز هزینه در سند منعکس می شوند و اقساط وام ها به تفکیک برای هر یک از پرسنل در سطرهای یک سند حسابداری درج می شوند.

تمامی امکاناتی که پیش از این برای گزارش ها ذکر کردیم (شرایط، تاثیر موقوفه و انجام محاسبه اضافی) در حین صدور اطلاعات و یا تشکیل سند حسابداری نیز قابل استفاده می باشند. در موسساتی که از سیستم حسابداری "نوسا" استفاده می کنند، حاصل عملیات تشکیل سند حسابداری مستقیما منجر به تشکیل یک سند در سیستم حسابداری خواهد شد. برای موسساتی که از سیستم های حسابداری دیگری استفاده می کنند، امکان اخذ گزارش (تصویری و چاپی) از سند حسابداری ایجاد شده و نیز ایجاد فایل متنی (Text) از شماره حساب ها، شماره مراکز هزینه، مبالغ و شرح عملیات سطرهای سند پیش بینی شده است.

آنچه گفته شد، فقط اشاره کوتاهی به برخی از امکانات و ویژگی های سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" بود. توصیف کامل هر یک از این موارد، خود نیاز به فضای زیادی خواهد داشت. جز این، برای جلوگیری از طولانی شدن بحث، به بسیاری از قابلیت های این نرم افزار، هیچ اشاره ای نکردیم. امکاناتی چون: حذف حقوق، کنترل قبل از ثبت، پردازش های اضافی، برنامه ها، شناسایی و تعیین امکانات کاربران، تهیه پشتیبان، ماشین حساب و بسیاری موارد مشابه. با گذشت ۶ سال از ارائه نخستین ویرایش سیستم حقوق و دستمزد "نوسا"، برای تمام استفاده کنندگان آن ثابت شده که این سیستم، بیش از یک بسته نرم افزاری و عملا یک محیط اطلاعاتی و عملیاتی تکامل یافته در جهت رفع کلیه نیازهای مرتبط با نظام حقوق و دستمزد یک سازمان می باشد، به صورت کاملا قابل انعطاف و با سرعت عمل غیر قابل باور.

تفکیک قابل انتخاب می باشند: آخرین وضعیت (پس از موقوفه)، وضعیت قبلی (پیش از اجرای موقوفه) و اختلاف ناشی از موقوفه. در گونه های خاصی از گزارش های عمومی سیستم، می توان فرم هایی حاوی هر سه وضعیت پیش گفته (در کنار هم و در ستون های یک فرم گزارش) را تعریف و اخذ نمود.

• تاثیر محاسبات موقوفه: در تمامی گزارش ها، می توان وضعیت اطلاعات حقوقی در رابطه با محاسبات موقوفه (اجرا شده قبلی) را به دلخواه تعیین نمود. پس از اجرای محاسبات موقوفه و با توجه به سوابقی که در سیستم نگهداری می شوند، وضعیت هر یک از اجزاء حقوق (مزایا یا کسور) از میان سه حالت به دلخواه و به تفکیک قابل انتخاب می باشند: آخرین وضعیت (پس از موقوفه)، وضعیت قبلی (پیش از اجرای موقوفه) و اختلاف ناشی از موقوفه. در گونه های خاصی از گزارش های عمومی سیستم، می توان فرم هایی حاوی هر سه وضعیت پیش گفته (در کنار هم و در ستون های یک فرم گزارش) را تعریف و اخذ نمود.

• انجام محاسبه در حین اخذ گزارش: در حین تعریف یک فرم گزارش، می توان ترتیبی داد که یک ستون از گزارش (یا یک ناحیه از فیش حقوق) حاوی حاصل انجام محاسبات دلخواه بر روی اجزاء اطلاعاتی باشد. مثلا در لیست بیمه، ستونی حاوی جمع مبلغ پرداختی بابت هر یک از کارکنان به سازمان تامین اجتماعی مورد نیاز است، در حالی که مبلغ مورد نظر به تفکیک حق بیمه سهم کارگر و کارفرما و حق بیمه بیکاری در اطلاعات حقوقی موجود می باشند. ستون مزبور به سادگی از حاصل جمع سه جزء پیش گفته (حاصل انجام محاسبات دلخواه بر روی اجزاء موجود) قابل تعریف و اخذ است. این ویژگی در تمام گونه های گزارشهای سیستم (حتی در گزارش های سر جمع) وجود دارد.

تبادل اطلاعات با سایر سیستم های مکانیزه

با متداول شدن ساعت های حضور و غیاب کامپیوتری، امکان اخذ اطلاعات از نرم افزارهای حضور و غیاب به صورت یک در خواست اساسی از یک سیستم حقوق و دستمزد "نوسا" امکان فراخوانی اطلاعات از فایل هایی با ساختار استاندارد (DBF) پیاده سازی شده است. شیوه فراخوانی اطلاعات به دلخواه (و توسط) استفاده کننده قابل تعریف می باشد. امکان تعریف چندین شیوه فراخوانی و استفاده از آنها بر حسب نیاز نیز وجود دارد.

از طرف دیگر، در صورتی که پرداخت حقوق از طریق بانک انجام شود، با درخواست ارائه فایل هایی با استاندارد DBF یا متن (Text) از طرف بانک مواجه خواهیم بود. در این رابطه، امکان صدور اطلاعات به شیوه های دلخواه و قابل تعریف به یکی از دو ساختار پیش گفته نیز در سیستم تعبیه شده است. شیوه های صدور اطلاعات نیز ممکن است متعدد باشند.

اما مهمترین سیستمی که از حاصل عملیات نرم افزار حقوق و دستمزد استفاده می کند، سیستم حسابداری است. این سیستم چکیده مزایا و کسور (حاصل محاسبات حقوق) را به صورت سند حسابداری دریافت می کند. یکی از امکانات جالب توجه سیستم حقوق و دستمزد "نوسا"، ایجاد سند حقوق و دستمزد با قابلیت تعریف و انعطاف فوق العاده و در نهایت، انتقال سند به سیستم حسابداری "نوسا" می باشد. طبق معمول، شیوه تشکیل سند حسابداری نیز قابل تعریف است.