

# دانستنی های بیمه ای

مجموعه سوالات و پاسخ به پرسش های  
بیمه شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان تامین اجتماعی



سازمان تامین اجتماعی



آبان ماه ۱۳۹۱

اداره کل روابط عمومی و امور بین الملل  
سازمان تامین اجتماعی

ارتباط با ما:

[www.tamin.ir](http://www.tamin.ir)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## فهرست

صفحه	عناوین
۳	مقدمه .....
۵	پرسش و پاسخ‌های حوزه کارفرمایان .....
۲۳	پرسش و پاسخ‌های حوزه بیمه‌شدگان .....
۳۱	پرسش و پاسخ‌های حوزه مستمری‌بگیران .....

### دانستنی‌های بیمه‌ای

مجموعه سوالات و پاسخ‌ها به پرسش‌های بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی

**تهیه و تنظیم:** حوزه فرهنگی اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل  
با همکاری معاونت امور فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی  
**ناشر:**

**نوبت چاپ:** چاپ اول / تابستان ۱۳۹۱

**شمارگان:** ۲۰ هزار نسخه

## مقدمه:

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهادی چندوجهی با طیف وسیعی از مخاطبان روبه‌روست و طبق قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ مکلف به ارائه خدمات متنوعی به حدود ۳۵ میلیون نفر از جامعه زیرپوشش خود می‌باشد. این گستردگی فعالیت و تنوع پوشش جمعیتی، الزامات توسعه فعالیت‌های ارتباطی و اطلاع‌رسانی را بیش از پیش مشخص می‌سازد.

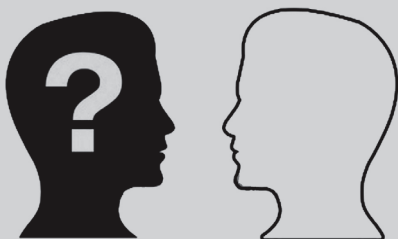
گسترش تعاملات با مخاطبان و افزایش سطح آگاهی و اطلاعات آنان پیرامون حقوق قانونی خود و همچنین پاسخگویی به سوالات و شفاف‌سازی در حوزه قوانین و مقررات بخشی از وظایف و تکالیف مهم حوزه فرهنگی و ارتباطی به حساب می‌آید. به طور قطع بهره‌مندی هدفمند و دقیق از وسایل ارتباطی و اطلاع‌رسانی در سه حوزه دیداری، شنیداری و نوشتاری ما را در تحقق اهداف یاد شده یاری خواهد رساند در همین راستا حوزه فرهنگی اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل با همکاری کارشناسان معاونت فنی و درآمد نسبت به طراحی و تدوین مجموعه «**دانستنی‌های بیمه‌ای**» که حاوی مجموعه سوالات و پاسخ به پرسش‌های بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان تأمین اجتماعی می‌باشد اقدام نموده است. «کتاب دانستنی‌های بیمه‌ای» راهنمایی کاربردی برای بیمه‌شدگان، بازنشستگان و کارفرمایان زیرپوشش سازمان تأمین اجتماعی است.

در این کتاب تلاش شده به زبانی ساده و روان به پرسش‌های مخاطبان در حوزه‌های مختلف تعهدات و خدمات پاسخ داده شود تا از این طریق بتوان ضمن شفاف‌سازی قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های اجرایی، اطلاعات جامعه مخاطب را در خصوص وظایف، کارکرد و خدمات این نهاد بزرگ بیمه‌گر اجتماعی ارتقاء بخشید.

در این کتاب سؤالات بیمه‌شدگان، بازنشستگان و کارفرمایان در چهار حوزه فنی امور بیمه‌شدگان، فنی امور مستمری‌ها، نامنویسی و درآمد حق بیمه پاسخ داده شده است.

امیدواریم این کتاب مجموعه‌ای مفید برای بیمه‌شدگان، کارفرمایان و مستمری‌بگیران و گامی در جهت شفاف‌سازی، پاسخگویی و تکریم به مخاطبان این سازمان باشد.

**(پرسش و پاسخ‌های حوزه کارفرمایان)**



## الف - امور درآمد

○ نحوه اجرای مواد ۳۹، ۴۷، ۱۰۲ قانون تأمین اجتماعی و

همچنین ماده ۹۲ قانون نظام صنفی چگونه است؟

■ در اجرای مواد قانونی، شعب تأمین اجتماعی مکلف به بررسی صحت و سقم لیست‌های ارسالی از سوی کارفرما بوده و چنانچه در بررسی‌های انجام گرفته نقص، اختلاف و یا از لحاظ تعداد بیمه شدگان و میزان حقوق و مزد مغایرتی را مشاهده نماید، می‌بایستی مراتب را به کارفرما ابلاغ نماید همچنین سازمان می‌تواند علاوه بر بررسی دفاتر، مدارک و اسناد کارگاه، به هر یک از کارگران آن کارگاه مراجعه و اسامی آنان را در گزارشات بازرسی درج نماید. لازم به ذکر است که بازرسان سازمان همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار را دارا هستند. البته در اجرای ماده ۹۲ قانون نظام صنفی نیز در صورت شکایت هر یک از افراد مبنی بر اشتغال در کارگاه، بازرسان سازمان می‌بایستی خارج از نوبت به کارگاه مراجعه و مراتب را گزارش نمایند.

○ رسیدگی به اعتراضات کارفرمایان در خصوص حق

بیمه‌های تعیین شده در هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر از

چه طریقی امکان پذیر است؟

■ طبق مواد ۴۲، ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی، موارد اعتراض در هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات و نحوه رسیدگی به آنها مشخص شده است.

در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه تعیین شده از طرف تأمین اجتماعی معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتباً به شعب سازمان تسلیم نماید و شعب مربوطه مکلف‌اند اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح و رسیدگی نمایند. پس از ابلاغ رأی هیأت بدوی، در صورتی که مبلغ حق بیمه تعیین شده بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال باشد کارفرما می‌تواند ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی هیأت بدوی، تقاضای تجدید نظر نماید. در هر حال آراء صادره از سوی هیأت‌های تجدید نظر تشخیص مطالبات

قطعی و لازم الاجرا می باشد.

○ براساس توافق وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی ، کارگران قراردادی مشمول بیمه بیکاری هستند در حالی که با رأی اخیر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، کارگران موقتی از شمول بیمه بیکاری خارج شده‌اند، تداوم دریافت حق بیمه بیکاری از کارگران

قراردادی چه توجیهی دارد؟

■ رأی دیوان عدالت اداری به معنای محرومیت کامل کارگران قراردادی از شمول بیمه بیکاری نیست و کارگران قراردادی در صورتی که در طول مدت قرارداد موقت، بدون میل و اراده بیکار شوند، کماکان مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری هستند.

همچنین براساس رأی اخیر دیوان عدالت اداری، کارگران قراردادی چنانچه در پایان مدت قرارداد موقت بیکار شوند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهند بود. در این ارتباط تفاهم نامه‌ای در اسفند ۸۴ میان سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار و اموراجتماعی وقت (وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی فعلی) منعقد شده است که بر مبنای آن، اگر مشاغل این بیمه‌شدگان ماهیت دائمی داشته باشد و حداقل یکسال و حتی با قراردادهای موقت کار در آن محل شاغل باشند، در صورت بیکاری می‌توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره‌مند شوند.

○ آیا سازمان تأمین اجتماعی در راستای بازنگری در روابط خود با کارفرمایان، نمی‌تواند برای رعایت بیشتر حال کارفرمایانی که دچار مشکلات اقتصادی شده‌اند، بدهی بیمه‌ای آنان را در اقساط طولانی مدت تقسیط کند؟

■ مطابق ماده ۴۶ قانون تأمین اجتماعی. تقسیط بدهی با توجه به توان کارفرما در پرداخت اقساط و میزان بدهی بیمه‌ای، انجام می‌شود و بر اساس ضوابط و مقررات موجود، بدهی کارفرمایان تا ۳۶ قسط، قابل تقسیط است که بی‌شک کمک مؤثری به اینگونه واحدها خواهد بود. مهلت پرداخت هر قسط در تاریخی که برای کارفرما پیش‌بینی شده درج می‌گردد، ولی سیستم‌ها به طریقی



تعبیه شده‌اند که تا سررسید قسط بعدی، فرصت پرداخت قسط قبلی وجود دارد.

○ اخذ گواهی سازمان تأمین اجتماعی به هنگام نقل و انتقال مؤسسات و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی، مشکلات فراوانی را برای کارفرمایان در بر دارد. آیا سازمان تأمین اجتماعی در صدد اصلاح مقررات مربوط به ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی نیست؟

■ در زمینه ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی و نحوه صدور گواهینامه مبنی بر نداشتن بدهی معوقه بابت حق بیمه و متفرعات آن به هنگام انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی، دستورالعمل‌های موجود برای تسهیل و تسریع مراحل بررسی پرونده مطالباتی و صدور گواهینامه، مورد بازنگری قرار گرفته است و در بخشنامه‌های سازمان، تسهیلات جدیدی در این زمینه در نظر گرفته شده است.

طبق این ماده قانونی به هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی، عادی، اجاره، رهن و غیره باشد، خریدار و فروشنده باید از سازمان تأمین اجتماعی مفصاحساب دریافت کنند. در مواردی هم که مالک بخواهد ملک و کارگاه خود را اجاره دهد یا تحویل بگیرد، مستأجر و مالک باید به شعبه تأمین اجتماعی مراجعه کرده و درخصوص پرداخت حق بیمه توسط مستأجر سؤال شود. بنابراین قانونگذار دفاتر اسناد رسمی را مکلف به مراجعه و اعلام و استعلام کرده تا وضعیت بدهی کارگاه معلوم شود. سازمان به واحدهای اجرایی خود دو تکلیف در این زمینه به صورت دو فرم مکاتباتی اعلام کرده است تا بر این اساس پرونده را بررسی کرده و اعلام کند که انجام معامله بلامانع است و یا اینکه میزان بدهی کارگاه را مشخص کند.

○ آیا منطقی‌تر نیست که سازمان تأمین اجتماعی در مورد کارگاه‌های دارای دستمزد مقطوع، مشاغل و دستمزد مندرج در لیست ارائه شده توسط کارفرما را ملاک عمل قرار دهد و تنها در صورت اعتراض بیمه‌شده درخصوص دستمزد یا

### عنوان شغلی، براساس گزارش بازرسی عمل کند؟

■ تعیین دستمزد مقطوع برای برخی از مشاغل، براساس ماده ۳۵ قانون تأمین اجتماعی، از اختیارات قانونی سازمان تأمین اجتماعی است و دستمزد مقطوع این مشاغل در کمیته‌ای کارشناسی با حضور نمایندگان مجامع امورصنفي و اتحادیه‌های مرتبط، حتی‌الامکان با نگاهی واقع‌بینانه بررسی و برای تصویب به هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود. ضمن اینکه هدف از تعیین دستمزد مقطوع نزدیک‌تر نمودن دستمزدهای کارگران شاغل در کارگاه به دستمزد واقعی است.

○ در صورت قطع همکاری یک کارگر با کارفرما، اسم وی از لیست حق بیمه که به شعب تأمین اجتماعی ارسال می‌گردد، حذف می‌شود. اما تأمین اجتماعی تا زمان بازرسی بیمه‌ای بعدی و دریافت گزارش بازرسی، این فرد را در زمره بیمه‌شدگان می‌داند و حق بیمه وی را از کارفرما مطالبه می‌کند. علت این ناهماهنگی چیست؟

■ با اصلاح رویه‌های اجرایی و سیستم‌های نرم‌افزاری شعب، از سال ۱۳۸۲ در صورتی که ترک کار بیمه شده در ستون ویژه آن در لیست ارسالی درج شده باشد و گزارش بازرسی بعدی نیز عدم اشتغال بیمه شده را تأیید کند، از محاسبه و مطالبه حق بیمه وی از زمان ترک کار اعلام شده از سوی کارفرما، خودداری می‌شود.

○ در حالی که سازمان تأمین اجتماعی در تلاش برای بهبود ارتباط با کارفرمایان است، چرا هنوز در برخی واحدهای اجرایی این سازمان، موضوع برخورد مناسب و احترام‌آمیز با کارفرمایان جدی گرفته نمی‌شود؟

■ هر چند سازمان تأمین اجتماعی به گواهی دستگاه‌های نظارتی ذی‌ربط، در اجرای طرح تکریم ارباب رجوع و جلب رضایت مردم در قیاس با دستگاه‌های مشابه، توفیق قابل توجهی داشته و حتی طی سال ۸۲ در سطح استان‌ها رتبه اول طرح تکریم را به دست آورده است، اما تصویب قوانین مختلف که هر یک وظایف متنوعی را به واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی محول می‌کنند، باعث

افزایش قابل توجه حجم فعالیت‌های کارکنان این واحدها شده است که در مواردی منجر به بروز سوء تفاهم‌هایی میان مراجعان و کارکنان این واحدها می‌شود. در هر حال، تحقق سازمانی پاسخگو و مشتری‌مدار، یکی از اولویت‌های اساسی سازمان تأمین اجتماعی است و تلاش در این زمینه به‌رغم همه مضایق و دشواری‌های موجود، با جدیت هرچه بیشتر ادامه دارد.

○ سازمان تأمین اجتماعی برای راهنمایی درست کارفرمایان و ارایه اطلاعات دقیق و کامل به آنان و جلوگیری از سر در گمی یا اتلاف وقت مراجعان، چه برنامه‌هایی دارد؟

■ سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر با بهره‌مندی از روش‌ها و ابزارهای متنوع ارتباطی در جهت بهبود تعاملات و ارتباطات با مخاطبان سازمان و شرکای اجتماعی و افزایش سطح اطلاعات عمومی بویژه بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان در خصوص اهداف، وظایف، خدمات خود و آشنایی با حقوق حقه مخاطبان اقدامات متنوعی را انجام داده است که مهمترین این فعالیت‌ها عبارتند از:

۱- راه اندازی و توسعه پایگاه اطلاع‌رسانی تأمین به آدرس [www.tamin.ir](http://www.tamin.ir) که علاوه بر درج قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، قادر به ارائه سوابق بیمه‌شدگان، فیش حقوقی مستمری‌بگیران و ..... می‌باشد.

۲- تولید و انتشار ۵۰ عنوان بروشور و تراکت‌های اطلاع‌رسانی با فرآیند ارایه خدمات و حمایت‌های سازمان و نحوه استفاده از این خدمات، بالغ بر ۲۰ میلیون نسخه.

۳- استفاده از رسانه‌های جمعی شامل؛ مطبوعات و رادیو و تلویزیونی جهت اطلاع‌رسانی بموقع و شفاف به مخاطبان.

۴- برگزاری کلاس‌های آموزشی مستمر برای تشکل‌های کارگری، کارفرمایی و بازنشستگی.

○ نحوه ثبت ترک کار یا اشتغال به کار بیمه‌شدگان از سوی کارفرمایان چگونه می‌باشد؟

■ طبق ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی کارفرما ملکف است صورت

مزد و حقوق کارکنان شاغل را با آخرین تغییرات و تا آخرین روز ماه بعد به سازمان ارسال و حق بیمه را پرداخت نماید. ضمناً، در صورت ترک کار یا شروع به کار کارگر، کارفرما می‌بایست این موارد را در لیست‌های ارسالی و در ستون‌های مربوط درج و اعلام نماید.

### ○ سازمان تأمین اجتماعی برای کارفرمایان چه تسهیلاتی را در نظر گرفته است؟

■ برابر بخشنامه شماره ۹ مشترک فنی و درآمد، کارفرمایان صنفی (اشخاص حقیقی) و مدیران (اشخاص حقوقی غیر دولتی) از تاریخ ۱۳۹۰/۲/۲۷، در صورت احراز شرایط مقرر می‌توانند نسبت به پرداخت حق بیمه با نرخ ۲۷ درصد (مطابق ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) از مزایای مربوطه شامل؛ بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و خدمات درمانی بهره‌مند شوند.

### ○ آیا مدت زمان استراحت پزشکی باید در لیست حق بیمه ذکر شود؟

■ چنانچه بیمه شده در استراحت پزشکی باشد و به محل کار نیاید، مدت استراحت وی باید در لیست و در قسمت ملاحظات درج شود. ضمن اینکه مدارک استراحت پزشکی در مهلت مقرر قانونی به سازمان جهت استفاده بیمه شده از مزایای در نظر گرفته شده ارسال شود.

### ○ در چه صورت یک بیمه شده می‌تواند مدعی شود که در کارگاهی مشغول به کار بوده و حق بیمه وی پرداخت نشده است؟

■ در حال حاضر دستورالعمل خاصی وجود دارد که چنانچه بیمه شده‌ای، مدارک مستندی دال بر اینکه در گذشته در کارگاهی اشتغال داشته (مانند فیش حقوقی، حکم استخدام و ...) به شعبه تأمین اجتماعی فعلی خود ارائه دهد. در شعب مربوطه، کمیته‌ای این مدارک را مورد بررسی قرار می‌دهد و چنانچه صحت گفته بیمه شده تأیید شود، سوابق گذشته بیمه شده تکمیل و حق بیمه از کارفرما اخذ خواهد شد.

○ کارگاه‌های خانوادگی از کدام یک از مزایای قانون تأمین اجتماعی برخوردارند و در چه صورت مشمول قانون کار می‌شوند؟

■ کارگاه‌هایی که به صورت خانوادگی اداره می‌شوند، مشمول قانون کار نیستند. این افراد تمامی مزایای قانون تأمین اجتماعی به جز بیمه بیکاری را دارا می‌باشند. بنابراین باید ۲۷ درصد حق بیمه را پرداخت کنند. اگر در این کارگاه‌ها تنها یک فرد غیر از اعضای خانواده مشغول به کار شود، این کارگاه مشمول قانون کار خواهد شد.

○ براساس ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی، در چه صورت یک کارگر می‌تواند در چند کارگاه کار کند و حق بیمه پرداخت کند؟

■ براساس ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی، اگر کارگر در دو یا سه کارگاه مشغول به کار باشد، کارفرمایان مکلف هستند نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه وی اقدام کنند. البته در این مورد باید رعایت سقف مدنظر قرار گیرد. مشمولین نظام خاص استخدامی مانند استخدام کشوری، لشکری و سایر صندوق‌ها، مشمول قانون تأمین اجتماعی نیستند.

○ لیست حق بیمه مطب پزشکان و دندانپزشکان چگونه دریافت می‌شود؟

■ سازمان تأمین اجتماعی در گذشته توافق نامه‌ای با سازمان نظام پزشکی داشت که براساس آن، لیست حق بیمه منشی‌های مطب پزشکان و دندانپزشکان را که معمولاً ۱۵ روزه ارسال می‌شد قبول می‌کرد و بر اساس ۱۵ روز برای آنها سابقه ایجاد می‌کرد. سازمان همین امر را در خصوص مدارس غیرانتفاعی نیز اجرا کرد، اما دیوان عدالت اداری این توافقنامه را به دلیل مغایرت با قانون لغو کرد و از این رو این موضوع در مورد مدارس غیرانتفاعی اجرا نشد. در ضمن به خاطر رای دیوان عدالت اداری، توافقنامه پزشکان و دندانپزشکان هم تمدید نشد. با این حال چنانچه مطب پزشکان و دندانپزشکان لیست و حق بیمه خود را بر اساس ۱۵ روز ارسال کنند، با توجه به بخشنامه یک بازرسی که صادر شده مشکلی پیش نمی‌آید.

## ○ کارفرمایان چه مسئولیتی در قبال کارگران برای ارسال لیست و پرداخت حق بیمه دارند؟

■ هیچ کدام از شرایطی که قانون کار به عنوان شرایط آزمایشی یا شرایط پیش از قرارداد معین کرده است، برطرف کننده مسئولیت کارفرما برای بیمه کردن کارکنان نیست. کارفرما مکلف است از اولین روزی که فرد را به کار می‌گیرد، حتی بدون عقد قرارداد و حکم، لیست و حق بیمه وی را ارسال و پرداخت کند.

## ب- امور پیمانکاران

### ○ نحوه احتساب حق بیمه متعلقه به قراردادهای عمرانی و غیر عمرانی مورد اجرای پیمانکاران و مهندسیین مشاور چگونه است؟

■ قراردادهای مشمول ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی از نظر نحوه احتساب حق بیمه به سه دسته تقسیم می‌گردند:

**بخش اول:** قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی

**بخش دوم:** قراردادهای غیر عمرانی

**بخش سوم:** موارد خاص قراردادهای غیر عمرانی

### **بخش اول:** قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی

طبق مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی قراردادهایی مشمول ضوابط طرحهای عمرانی تلقی می‌شوند که دو شرط زیر را توأمأ دارا باشند:

۱- قرارداد براساس فهرست بهاء پایه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت (قراردادهای پیمانکاری) یا ضوابط تیپ سازمان مذکور (قراردادهای مشاوره‌ای) منعقد شده باشد.

۲- تمام یا قسمتی از بودجه عملیات از محل اعتبارات عمرانی دولت (اعتبارات ملی، منطقه‌ای، استانی) تأمین شده باشد.

مأخذ حق بیمه کلیه قراردادهای واجد شرایط ضوابط طرحهای عمرانی براساس مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی تأمین اجتماعی از تاریخ ۱۶/۴/۶۳ به بعد به شرح ذیل است:

### ۱- قراردادهای مشاوره‌ای

حقوق بیمه قراردادهای مشاوره‌ای به صورت مقطوع ۱۴ درصد ناخالص کارکرد به اضافه ۱/۶ درصد به عنوان حق بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۱۵/۶ درصد ناخالص کارکرد می‌باشد (۳/۶ درصد سهم مهندس مشاور و ۱۲ درصد سهم کارفرما)

### ۲- قراردادهای پیمانکاری (اجرایی)

حقوق بیمه قراردادهای اجرایی به صورت مقطوع ۶ درصد ناخالص کارکرد به اضافه ۶ دهم درصد به عنوان بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۶/۶ درصد ناخالص کارکرد است (۱/۶ درصد سهم پیمانکار و ۵ درصد سهم کارفرما)

- طبق مصوبه مورخ ۱۸/۵/۶۶ شورای عالی تأمین اجتماعی (وقت) در صورتی که پیمانکاران مجری قراردادهای مشمول طرح‌های عمرانی بخشی از اجرای عملیات موضوع پیمان را طی قرارداد به پیمانکاران فرعی واگذار نمایند، چنانچه حق بیمه متعلق به قرارداد اصلی بر مبنای ناخالص کل کارکرد قرارداد پرداخت شود در این صورت حق بیمه‌ای بابت قرارداد پیمانکار فرعی مطالبه و دریافت نخواهد شد.

لازم به ذکر است، حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مشاوره‌ای طرح‌های عمرانی سازمان صنایع دفاع، قراردادهای تسطیح و آماده‌سازی اراضی وزارت مسکن و شهرسازی، قراردادهای ساختمانی شرکت مخابرات ایران، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و قراردادهای سازمان تأمین اجتماعی با پیمانکاران در صورتی که بر اساس فهرست بهاء و ضوابط سازمان مدیریت و برنامه ریزی منعقد شده باشد طبق مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی تأمین اجتماعی محاسبه می‌شود.

### بخش دوم: قراردادهای غیر عمرانی

کلیه قراردادهای فاقد شرایط اشاره شده در بخش طرح‌های عمرانی، قراردادهای غیر عمرانی تلقی می‌شود. مأخذ و نحوه احتساب حق بیمه قراردادهای غیر عمرانی با توجه به

مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی به شرح زیر است:  
به موجب مصوبات مورخ ۷۰/۱/۲۴ و ۷۳/۹/۷ شورای عالی تأمین اجتماعی مآخذ واحدی همانند طرح‌های عمرانی برای محاسبه قراردادهای غیر عمرانی در نظر گرفته شده است، که این امر تسهیلات زیادی را در جهت آگاه کردن پیمانکار و کارفرما از میزان حق بیمه قرارداد و همچنین تعیین و وصول حق بیمه و صدور مفاصاحساب پیمانکاران فراهم آورده است. به استناد مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسین مشاور از تاریخ مذکور به بعد منعقد شده و می‌شوند با توجه به تعهد طرفین و نحوه اجرای کار به ترتیب زیر محاسبه می‌شود:

۱-۲- حق بیمه قراردادهایی که در اجرای آنها تهیه مصالح مصرفی بطور کلی به عهده و هزینه پیمانکار می‌باشد و یا موضوع قرارداد ارائه خدمات بوده و نوع کار ایجاب نماید که به صورت مکانیکی انجام گیرد، به مآخذ ۷ درصد ناخالص کل کارکرد به اضافه یک نهم آن به عنوان حق بیمه بیکاری در نظر گرفته می‌شود.

۲-۲- حق بیمه کلیه قراردادهای دستمزدی و خدماتی که به صورت غیر مکانیکی انجام می‌گیرد و یا تجهیزات و وسایل مکانیکی توسط کارفرما تهیه و به صورت رایگان در اختیار پیمانکار قرارداد می‌شود به مآخذ ۱۵ درصد ناخالص کارکرد به اضافه یک نهم آن به عنوان حق بیمه بیماری در نظر گرفته می‌شود.

۳-۲- در مواردی که تهیه قسمتی از مصالح به عهده و هزینه پیمانکار و قسمتی به عهده و هزینه واگذارنده کار می‌باشد، ارزش مصالح واگذاری به پیمانکار به ناخالص کل کارکرد افزوده می‌شود و سپس حق بیمه طبق بند ۱-۲ محاسبه می‌شود.

۴-۲- قیمت تجهیزات وارده از خارج از کشور که پیمانکاران از طریق گشایش اعتبار خریداری می‌نمایند مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد، همچنین قیمت مصالح انحصاری، اختصاصی آسانسور و تاسیسات، ماشین آلات، آهن آلات در قراردادهای سوله سازی که تهیه آن در اختیار واگذارندگان کار است، پارچه در قراردادهای دوخت و دوز، آسفالت در قراردادهای جاده‌سازی و آسفالت خیابان‌ها و محوطه‌ها، موکت و کف‌پوش و کابینت در صورتی که توسط کارفرما تهیه و به صورت رایگان به پیمانکار تحویل شود



به‌عنوان مصالح واگذاری تلقی نشده و قیمت آنها به کل کارکرد اضافه نمی‌شود.

۵-۲- در مواردی که موضوع قرارداد ارائه خدمات بوده و نوع کار ایجاب نماید قسمتی از عملیات به صورت مکانیکی (با وسایل و ماشین آلات مکانیکی متعلق به پیمانکار) و قسمتی به صورت دستی انجام گیرد در این حالت حق بیمه بخش (درصد) مکانیکی به مأخذ ۷ درصد و حق بیمه بخش (درصد) دستی به مأخذ ۱۵ درصد به اضافه یک نهم بابت بیمه‌بیکاری محاسبه می‌شود.

۶-۲- در مواردی که وسایل و ابزار مکانیکی توسط واگذارنده کار تهیه و بدون دریافت کرایه (به صورت رایگان) در اختیار پیمانکار قرار می‌گیرد، در این حالت عملیات دستمزدی محسوب و حق بیمه آن کلاً به مأخذ ۱۵ درصد به اضافه یک نهم بابت بیمه بیکاری محاسبه خواهد شد.

۷-۲- در مواردی که پیمانکار اصلی بخشی از عملیات پروژه را با انعقاد قرار داد به پیمانکاران فرعی واگذار نماید حق بیمه قراردادهای پیمانکاران فرعی نیز با توجه به تعهدات طرفین مندرج در پیمان طبق ضوابط محاسبه و وصول و در صورت ارائه مفصاحساب پیمانکاران فرعی به هنگام احتساب حق بیمه پیمانکار اصلی معادل کارکرد پیمانکاران فرعی که مفصاحساب دریافت داشته‌اند از کارکرد پیمانکار اصلی کسر می‌شود.

۸-۲- آن دسته از نهادها و سازمان‌ها و وزارتخانه‌هایی که کارکنان آنها مشمول قانون حمایتی خاص غیر از تأمین اجتماعی هستند، در صورتی که با انعقاد قرارداد با سایر مؤسسات، وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها اقدام به انجام کار به صورت پیمانکاری نمایند، چنانچه کار موضوع قرارداد توسط پرسنل رسمی آنها که مشمول قانون حمایتی خاص می‌باشند همچنین پرسنل روزمزد و قراردادی انجام گیرد و لیست و حق بیمه کلیه پرسنل و روزمزد و غیر رسمی شاغل در اجرای پیمان را به سازمان تسلیم و پرداخت نمایند. چنانچه فاقد بدهی به سازمان باشند مفصاحساب قرارداد آنها صادر خواهد شد. بدیهی است واگذارنده کار ملزم به رعایت ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی در مورد این گروه از پیمانکاران می‌باشد.

## بخش سوم: حالت خاص قراردادهای غیر عمرانی

**الف-** پیمانکارانی که دارای کارگاه تولیدی، صنعتی و فنی می‌باشند به موجب مصوبه مورخ ۷۳/۹/۷ شورای عالی تأمین اجتماعی نحوه احتساب حق بیمه پیمانکارانی که دارای کارگاه صنعتی، فنی و تولیدی در ارتباط با موضوع عملیات قراردادهای منعقد می‌باشند و امور اجرایی پیمانها در کارگاه آنها انجام می‌گردد و یا به عبارت دیگر موضوع عملیات قرار داد منعقد به نوعی تولیدات کارگاههای آنها باشد به شرح ذیل خواهد بود:

### ۱- اشخاص حقوقی

در صورتی که پیمانکار شخص حقوقی و دارای دفاتر و اسناد قانونی بوده و دفاتر آن مورد تایید سازمان باشد در این صورت با وصول حق بیمه طبق گزارش بازرسی از دفاتر قانونی مفصاحساب قرارداد صادر می‌شود. شعب سازمان تأمین اجتماعی موظفند انجام بازرسی از دفاتر قانونی این قبیل پیمانکاران را در اولویت قرار دهند.

۱-۱- چنانچه سازمان قادر نباشد سریعاً از دفاتر قانونی پیمانکار بازرسی نماید و پیمانکار جهت دریافت مفصاحساب تعجیل داشته باشد در این صورت اگر پیمانکار طبق محتویات پرونده‌های مطالباتی کارگاهی و دفتر مرکزی فاقد هر گونه بدهی قطعی بوده و یا آن را پرداخت نماید و دفتر مرکزی فاقد هر گونه بدهی قطعی بوده و یا آن را پرداخت نماید و تعهدنامه مبنی برداشتن دفاتر قانونی و ارائه آن به سازمان و پرداخت حق بیمه طبق دفاتر قانونی را که به امضاء مجاز و مهر شخص حقوقی ممه‌ور شده به سازمان ارائه نماید صدور مفصاحساب قرارداد بلامانع خواهد بود.

۱-۲ در مواردی که پیمانکار فاقد دفاتر قانونی بوده و یا دفاتر قانونی ارائه شده مورد تایید سازمان قرار نگیرد و یا دفاتر خود را در اختیار سازمان قرار ندهد در این صورت حق بیمه قرارداد طبق تصویب نامه مورخ ۷۰/۱/۲۴ محاسبه می‌شود. در این حالت چنانچه پیمانکار بابت کارکنان شاغل در کارگاه تولیدی، فنی و صنعتی خود در دوره اجرای قرارداد حق بیمه پرداخت نموده باشد از حق بیمه محاسبه شده بابت قرارداد کسر و مانده مطالبه وصول. سپس مفصاحساب قرارداد صادر می‌شود.

## ۲- اشخاص حقیقی

۱-۲- در صورتی که پیمانکار دارای کارگاه تولیدی، صنعتی و فنی ( کارگاه‌های دایر که دارای مجوز فعالیت از مراجع ذیربط می‌باشند ) و در زمان اجرای قرارداد در شعبه سازمان دارای پرونده مطالباتی بوده و لیست کارگران شاغل در کارگاه را ارسال و یا توسط سازمان از کارگاه بازرسی به عمل آمده باشد در این صورت چنانچه کارگاه وی طبق محتویات پرونده مطالباتی فاقد هرگونه بدهی بوده و یا آن را پرداخت نماید مفاصاحساب قرارداد آنها صادر می‌شود .

۲-۲- در مواردی که پیمانکار فاقد پرونده مطالباتی در شعبه سازمان و یا فاقد بازرسی و ارسال لیست در دوره اجرای قرارداد باشد حق بیمه قرارداد وی طبق مصوبه مورخ ۱/۱/۲۴ محاسبه و وصول و سپس مفاصاحساب صادر می‌شود .

توجه: کارگاه‌هایی که منحصراً برای انجام کار موضوع پیمان دایر می‌شود در زمره کارگاه تولیدی صنعتی و فنی محسوب نمی‌شود.

### ○ حق بیمه قراردادهای رایانه‌ای چگونه محاسبه می‌شود؟

■ پیرو بخشنامه ۱۴ جدید درآمد در خصوص چگونگی محاسبه حق بیمه قراردادهای انفورماتیکی (موضوع بند «ه» از بخش سوم فصل دوم بخشنامه مزبور) و با توجه به گسترش فعالیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در کشور و در نتیجه انعقاد قراردادهای پیمانکاری در این زمینه، نحوه شناسایی و محاسبه حق بیمه قراردادهای مذکور به شرح ذیل تعیین و مقرر می‌گردد:

الف- نحوه شناسایی : شناخت قراردادهای فناوری اطلاعات و ارتباطات با مطابقت و در نظر گرفتن شرح قرارداد با یکی از موضوعات زیر صورت می‌گیرد :

۱- تولید ، مونتاژ ، اجاره ، فروش ، آزمایش ، تعمیر ، نگهداری ، پشتیبانی و خدمات پس از فروش سخت‌افزارها و تجهیزات شبکه‌ها، وب گاه‌ها و نرم افزارها و .....

۲- طراحی ، نصب ، پیاده سازی ، راه اندازی و پشتیبانی آموزش شبکه‌ها و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی اینترنت ( LAN, WAN و ... ) و فضاهای رایانه‌ای ( Site ) و به هنگام‌سازی اطلاعات موجود در وب گاه‌ها.

۳- ارائه مشاوره و انجام نظارت بر طراحی و اجرای شبکه‌ها ، فضاهای رایانه‌ای، خرید، تحویل‌گیری و نگاهداری سخت افزارها.  
۴- تهیه طرح‌های جامع فن‌آوری اطلاعات ، طرح‌های توجیهی (فنی - اقتصادی) کسب و کار، شناخت ، طراحی ، تدوین ، بهینه‌سازی و اصلاح روش‌ها ، سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی  
۵- شناخت ، تحلیل ، طراحی ، ساخت و مستندسازی سیستم‌های نرم‌افزاری کاربرد تجاری و کاربرد خاص و نصب، راه‌اندازی ، آموزش و پیاده‌سازی و پشتیبانی سیستم‌ها و روش‌های دستی و سیستم‌های نرم‌افزاری

۶- تولید و ارائه پشتیبانی در زمینه‌های مختلف نرم‌افزاری ، راهبری و عملیاتی سیستم‌ها، سایت‌ها، بانک‌های اطلاعاتی ، سیستم‌های عامل و نرم‌افزارهای پایه (شامل شناخت وضع موجود ، تجزیه و تحلیل ، طراحی ، برنامه نویسی ، فروش ، پیاده سازی ، نصب ، آزمایش ، پشتیبانی و آموزش آنها).

۷- ارائه مشاوره و انجام نظارت بر طراحی ، خرید و اجرای طرح‌های سخت‌افزاری ، نرم‌افزاری ، انتخاب پیمانکار ، انتخاب محصولات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و تحویل‌گیری محصولات و همچنین ارائه خدمات RFP .

۸- ارائه خدمات رایانه‌ای شامل اجاره خدمات سخت افزار ، نرم‌افزار، فضاهای رایانه‌ای ، تولید محتوای الکترونیکی.

۹- مشاوره خرید ، نصب و راه‌اندازی و برنامه‌ریزی جهت آموزش نیروی انسانی و ارائه خدمات فنی در این زمینه.

۱۰- تأمین و ارائه خدمات ISP, Internet و آموزش در زمینه‌های مختلف فن‌آوری اطلاعات.

۱۱- جمع‌آوری ، پالایش و تغذیه اطلاعات و ارائه خدمات مرتبط با اطلاعات (Data Entry) (ورود، اصلاح ، پردازش ، بازسازی ، ویرایش و داده‌آمایی).

ب) نحوه محاسبه حق بیمه

### اشخاص حقوقی

۱- در مواردی که پیمانکار دارای دفاتر و اسناد قانونی باشد بایستی از محاسبه و مطالبه حق بیمه قرارداد آنها بر اساس ماخذ مندرج در بخشنامه ۱۴ جدید درآمد خودداری و با وصول حق بیمه ماهیانه از

کارکنان بر اساس گزارش بازرسی از دفاتر آنها مفصاحساب قرارداد صادر گردد، چنانچه پیمانکار لیست و حق بیمه کارکنان خود را بطور ماهیانه ارسال و پرداخت نموده باشد، در صورت ارائه تعهدنامه منضم به بخشنامه ۱۴/۲ جدید درآمد مبنی بر ارائه دفاتر و اسناد قانونی جهت حسابرسی بایستی مفصاحساب قرارداد صادر گردد.

۲- در مورد پیمانکارانی که لیست و حق بیمه کارکنان خود را نداده‌اند باید در اسرع وقت از دفاتر آنان حسابرسی و بر مبنای آن حق بیمه وصول و سپس مفصاحساب صادر گردد.

۳- در مواردی که پیمانکار مذکور فاقد دفاتر قانونی بوده و یا از ارائه دفاتر خودداری نماید ضرورتی به استعلام درصد مکانیکی و غیرمکانیکی کارکرد از واگذارنده کار نبوده و قراردادهای مربوطه از نظر سازمان تامین اجتماعی، مکانیکی محسوب و حق بیمه آنها باید طبق ماده دوم مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ شورایی عالی تامین اجتماعی به مأخذ ۷ درصد به اضافه بیمه بیکاری مربوطه محاسبه و وصول و سپس مفصاحساب قرارداد صادر گردد. بدیهی است چنانچه پیمانکار وجهی بابت حق بیمه پرداخت نموده باشد. باید از بدهی که به ترتیب فوق محاسبه می‌گردد، کسر شود.

### اشخاص حقیقی

۱- در مواردیکه پیمانکار، کار موضوع قرارداد را رأساً و به تنهایی انجام دهد و بطور کلی از نیروی انسانی دیگر استفاده ننماید، مشمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی نخواهد بود و واگذارنده کار(کارفرما) بایستی بدون اخذ مفصاحساب شعب سازمان، با وی تسویه حساب کند.

در مواردیکه پیمانکار برای انجام کار، از نیروی انسانی دیگر نیز استفاده نماید، بایستی حق بیمه کارکنان قرارداد بمأخذ ۷ درصد ناخالص کارکرد محاسبه و به اضافه بیمه بیکاری مربوطه وصول و سپس مفصاحساب قرارداد صادر گردد.

### ○ وظایف متقابل پیمانکاران و سازمان تامین اجتماعی چیست؟

■ وظایف پیمانکاران نسبت به سازمان تامین اجتماعی عبارتست از:  
۱- ارائه یک نسخه از قرارداد منعقد با کارفرمایان به شعبه تامین اجتماعی محل اجرای قرارداد.

۲- ارسال صورت مزد و حقوق کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی که حق بیمه مربوطه توسط واگذارندگان کار پرداخت می‌شود به صورت ماهانه و حداکثر تا پایان ماه بعد به سازمان.

۳- ارسال صورت مزد و حقوق و پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای غیر مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی به صورت ماهانه و حداکثر تا پایان ماه بعد به سازمان.

۴- پرداخت مانده حق بیمه پیمان که در پایان هر قرارداد و پس از مشخص شدن میزان کارکرد قرار داد توسط سازمان محاسبه و به پیمانکار ابلاغ می‌شود.

۵- پرداخت غرامت موضوع ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در مورد کارکنان حادثه دیده در اجرای پیمانهای مورد اجرا که پیمانکار مقصر تشخیص داده شده است.

۶- رعایت ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی در مورد پیمانکاران دست دوم و ارسال یک نسخه از قرارداد منعقد با آنان به سازمان تأمین اجتماعی و اعلام اطلاعات مربوطه پس از خاتمه عملیات پیمان آنان.

۷- اخذ مفصاحساب ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی جهت هر یک از قراردادهای مورد اجرا.

پیمانکار حق ندارد جهت افرادی که در اجرای پیمان شاغل نیستند تحت عنوان پیمان لیست ارسال نماید و چنانچه طبق بررسی‌هایی که بعمل می‌آید این موضوع اثبات شود طبق ماده ۹۷ قانون با پیمانکار برخورد و سوابق افراد نیز حذف می‌شود.

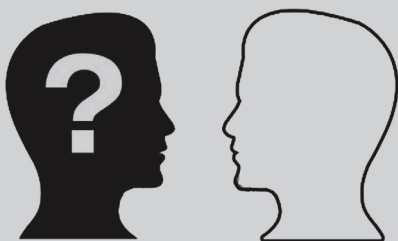
## وظایف سازمان تأمین اجتماعی نیز در این زمینه به شرح ذیل است:

۱- اطلاع‌رسانی در مورد قانون و مقررات و ضوابط جدید و مصوب از طریق نشریات و رسانه‌های عمومی به منظور آگاهی کارفرمایان و پیمانکاران و مهندسین مشاور.

۲- تشکیل پرونده جهت هر یک از قراردادهای پیمانکاری و دریافت صورت مزد و حقوق کارکنان شاغل در اجرای آن که توسط پیمانکاران مربوطه در مهلت مقرر ارسال می‌گردد و ارایه

- خدمات قانونی به بیمه شدگان مربوطه .
- ۳- دریافت حق بیمه قرارداد و پیگیری در خصوص وصول مانده بدهی مربوطه به لیست‌های ارسالی درمورد قراردادهای غیر مشمول طرح‌های عمرانی در حین انجام پیمان با در نظر داشتن مفاد بند «۴» از قسمت «الف» این دستورالعمل .
- ۴- بررسی پرونده قرارداد پیمانکاری به محض پایان یافتن مدت و زمان اجرای پیمان و اخذ اطلاعات مورد نیاز جهت محاسبه حق بیمه قرارداد از کارفرما ( واگذارنده کار و پیمانکار ) با انجام مکاتبه با آنها و پیگیری تا اخذ پاسخ .
- ۵- محاسبه بدهی پیمانکار بابت حق بیمه پیمان و متفرعات آن به محض تکمیل اطلاعات موردنیاز و تهیه صورتحساب بدهی و ابلاغ آن به پیمانکار و واگذارنده کار. بدیهی است در مواردی که واگذارنده کار از ارائه اطلاعات لازم به سازمان خودداری نماید حق بیمه متعلقه می‌بایست طبق اطلاعات موجود در قرارداد اولیه و سایر اطلاعات و محتویات موجود در پرونده محاسبه و مطالبه شود .
- ۶- پیگیری و وصول بدهی پس از قطعیت آن، طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی .
- ۷- رسیدگی به اعتراض پیمانکار در رابطه با حق بیمه قرارداد در صورت اعتراض برابر موارد ۴۲ و ۴۳ قانون تأمین اجتماعی .
- ۸- صدور مفاصاحساب قرارداد به محض پرداخت حق بیمه توسط پیمانکار و یا واگذارنده کار .
- ۹- اجرای تبصره الحاقی به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و وصول مطالبات سازمان از محل ۵ درصد موضوع ماده مذکور و سایر مطالبات پیمانکار از واگذارنده کار در صورتی که پیمانکار پس از قطعیت بدهی ترتیب پرداخت بدهی را ندهد .

(حوزه بیمه‌شدگان)





○ بیمه بیکاری افراد متأهل و مجرد چگونه محاسبه می‌شود؟

■ میزان مقرری روزانه بیمه‌شده بیکار معادل ۵۵ درصد متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه‌شده می‌باشد، به مقرری افراد متأهل یا متکفل، (تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل) به ازاء هر یک از آنها به میزان ۱۰ درصد حداقل دستمزد افزوده خواهد شد، در هر حال مجموع دریافتی مقرری‌بگیر نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰ درصد مزد و حقوق وی بیشتر باشد.

○ مدت زمان پرداخت بیمه‌بیکاری در قانون تأمین اجتماعی چگونه تعیین شده است؟

■ مدت زمان پرداخت بیمه‌بیکاری بشرح جدول زیر است:

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری (با احتساب دوره‌های آزمایشی و دائمی)		سابقه پرداخت حق بیمه
بیمه‌شدگان متأهل	بیمه‌شدگان مجرد	
۱۲ ماه	۶ ماه	از ۶ تا ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	از ۲۵ تا ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	از ۱۲۱ تا ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	از ۱۸۱ تا ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶ ماه	از ۲۴۱ ماه به بالا

○ طبق قانون تأمین اجتماعی کمک هزینه ازدواج به چه افرادی تعلق می‌گیرد؟

■ براساس قانون تأمین اجتماعی، کمک هزینه ازدواج به افرادی تعلق می‌گیرد که دارای شرایط ذیل باشند:

- بیمه شده طی ۵ سال قبل از تاریخ ازدواج، حداقل به مدت ۷۲۰ روز سابقه کار داشته و حق بیمه این مدت را پرداخته باشد

- در تاریخ ازدواج، رابطه استخدامی بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد (به جز دوران نظام وظیفه)

- ازدواج اول و دائم بوده و در دفاتر رسمی ثبت شده باشد.

○ مبلغ کمک هزینه کفن و دفن چگونه محاسبه می‌شود؟  
■ مبلغ هزینه کفن و دفن معادل حداقل دستمزد مشمول کسر حق بیمه زمان فوت بیمه شده می‌باشد.

○ بیمه اختیاری چه نوع بیمه ای است؟  
■ افرادی که به عللی غیر از علل مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب اردیبهشت ۱۳۳۹ و قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ از ردیف بیمه‌شدگان خارج شده یا بشوند در صورتیکه طبق قوانین فوق‌الذکر مشمول بیمه بازنشستگی باشند، با دارا بودن حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند بیمه خود را بصورت اختیاری ادامه دهند.

○ چگونه می‌توان از بیمه اختیاری استفاده کرد؟  
■ تأمین اجتماعی در مفهوم فراگیر آن، حقی است همگانی برای عموم افراد جامعه که تأمین و تدارک بستر اجرایی آن از تکالیف دولت بشمار می‌رود. اما بیمه اجتماعی، از نوعی که سازمان تأمین اجتماعی مجری آن است به نحوی طراحی شده که علاوه بر تحت پوشش قرار دادن افراد شاغل در قانون تأمین اجتماعی، برای پوشش بیمه‌ای کسانی که مدتی به‌واسطه اشتغال تحت پوشش بیمه‌اجتماعی بوده اما بعداً بدلیل عدم اشتغال از پوشش بیمه‌ای خارج شده‌اند، تدابیری اندیشه است، بطوریکه این گونه اشخاص با دارا بودن حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه، می‌توانند بیمه خود را به‌طور اختیاری ادامه دهند.

○ شرایط برقراری بیمه اختیاری چیست؟  
■ برابر مقررات مربوطه، حداکثر شرط سنی جهت پذیرش تقاضای ادامه بیمه به‌طور اختیاری ۵۰ سال تمام برای مردان و زنان در صورت دارا بودن حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه که به لحاظ بازنشستگی معتبر باشد، تعیین شده است و چنانچه سن متقاضی بیش از سن مذکور باشد، پذیرش درخواست وی منوط به دارا بودن سابقه پرداخت حق بیمه قبلی معادل مدت مازاد سنی خواهد بود.

## تذکر:

کسانی که دارای ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه قابل قبول نزد سازمان تامین اجتماعی باشند، می‌توانند بدون رعایت شرط سنی تقاضای بیمه اختیاری نمایند.

### ○ دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه، بیمه‌شدگان اختیاری چگونه محاسبه می‌شود؟

■ برابر مقررات تعیین شده، میزان دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه متقاضیان ادامه بیمه به طور اختیاری برای افرادی که بیش از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند معادل با میانگین آخرین ۳۶۰ روز قبل از تقاضای ادامه بیمه بطور اختیاری است، مشروط بر اینکه مبلغ مذکور از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در زمان تقاضا کمتر نباشد و برای کسانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند به انتخاب متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد تعیین می‌گردد.

لازم به ذکر است مبنای پرداخت حق بیمه هر سال به میزان درصدی که طبق مصوبات شورای عالی کار به سطوح دستمزد شاغلین اضافه می‌شود، افزایش می‌یابد.

### ○ نحوه و میزان پرداخت حق بیمه برای متقاضیان ادامه بیمه به طور اختیاری چگونه خواهد بود؟

■ مهلت پرداخت حق بیمه هر ماه، حداکثر تا آخرین روز ۲ ماه بعد خواهد بود و نرخ پرداخت حق بیمه معادل ۲۶ درصد می‌باشد.

### ○ بیمه‌شدگان اختیاری مشمول چه حمایت‌هایی هستند؟

■ حمایت‌های مقرر، در برگیرنده مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی کلی، فوت و درمان حسب شرایط در قانون تأمین اجتماعی خواهد بود و این گروه از بیمه‌شدگان همانند بیمه‌شدگان اجباری از پرداخت فرانشیز درمانی معاف و پرداخت هزینه کفن و دفن و وسایل کمک پزشکی (پروتز و ارتز)، مطابق مقررات برای آنان امکان پذیر خواهد بود.

## ○ بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد به چه نوع بیمه‌ای اطلاق می‌شود؟

■ صاحبان حرف و مشاغل آزاد به افرادی اطلاق می‌گردد که برای انجام حرفه و شغل مورد نظر، با داشتن کارگر و یا خود به تنهایی بکار اشتغال داشته و مشمول مقررات حمایتی خاص نباشند و می‌توانند با اظهار شغل مورد ادعا مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد قرار گیرند.

## ○ مشمولان بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد چه کسانی هستند؟

■ کلیه مشاغلی که تاکنون بیمه نشده‌اند، مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد شناخته می‌شوند، حداکثر شرط سنی جهت پذیرش درخواست و انعقاد قرارداد بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد، برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تمام می‌باشد و چنانچه سن متقاضی در تاریخ ارائه تقاضا بیش از سنین مذکور باشد، می‌بایست ۲ برابر مازاد سنی مقرر دارای سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی باشند.

در صورتی که متقاضی فاقد سابقه پرداخت قبلی نزد سازمان تامین اجتماعی باشد، می‌تواند بین حداقل و حداکثر دستمزد، مبنای پرداخت حق بیمه خود را انتخاب نماید و چنانچه ۳۶۰ روز یا بیشتر سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد، میانگین آخرین ۳۶۰ روز فرد به عنوان دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه قرار می‌گیرد که در این صورت بیمه‌شده مخیر است بین حداقل دستمزد تا میانگین دستمزد آخرین ۳۶۰ روز، بعلاوه ۱۰ درصد بیشتر، دستمزد مورد نظر خود را انتخاب نماید و در صورت تمایل می‌تواند هر دو سال یکبار به میزان ۱۰ درصد مبنای پرداخت حق بیمه خود را افزایش دهد.

## ○ نرخ پرداخت حق بیمه در بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد چگونه تعیین می‌شود؟

■ نرخ پرداخت حق بیمه و تعهدات قانونی برای بیمه‌شدگان صاحبان حرف و مشاغل آزاد به شرح ذیل است:

۱- بیمه بازنشستگی و فوت بعد از بازنشستگی با نرخ ۱۴ درصد که ۱۲ درصد این میزان سهم بیمه‌شده و ۲ درصد آن نیز کمک دولت است.  
۲- بیمه بازنشستگی و فوت قبل و بعد از بازنشستگی با نرخ ۱۶ درصد که ۱۴ درصد این میزان سهم بیمه‌شده و ۲ درصد آن نیز کمک دولت می‌باشد.

۳- بیمه بازنشستگی، فوت و از کار افتادگی کلی با نرخ ۲۰ درصد که ۱۸ درصد این میزان سهم بیمه‌شده و ۲ درصد آن نیز کمک دولت می‌باشد.

همچنین متقاضی و افراد تحت تکفل قانونی آنان، با پرداخت حق سرانه درمان به ازاء هر فرد می‌توانند دفترچه درمانی دریافت نموده و از تمامی امکانات مراکز درمانی ملکی سازمان تأمین اجتماعی در سراسر کشور و نیز امکانات مراکز تشخیصی، درمانی و دارویی طرف قرارداد سازمان استفاده نمایند.

## ○ حق بیمه مربوط به سنوات خدمت سربازی بیمه‌شدگان چگونه محاسبه می‌شود؟

■ کسانی که طبق کارت پایان خدمت، خدمت نظام وظیفه را انجام داده‌اند، می‌توانند با ارائه مدارک به شعبه پرداخت کننده حق بیمه، درخواست احتساب سوابق خدمت سربازی کنند.

لذا پس از ارائه کارت پایان خدمت از سوی متقاضیان و احراز شرایط مقرر از جمله:

۱- بیمه‌پردازی در زمان ارائه تقاضا

۲- دارا بودن حداقل ۷۳۰ روز سابقه پرداخت پرداخت حق بیمه قبل از تقاضا، مبلغ حق بیمه متعلقه مدت مزبور، بر اساس ۳۰ درصد میانگین حقوق و مزایای ماهانه مبنای کسر حق ظرف آخرین دو سال قبل از تاریخ تقاضا (مجموع حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال تقسیم بر ۲۴) محاسبه و به ترتیب به نسبت و از متقاضی و دولت مورد وصول قرار می‌گیرد.

## ○ آیا مرخصی استعلاجی از نظر مدت زمان همانند مرخصی استحقاقی است؟

■ مرخصی استحقاقی مربوط به قانون کار است و براساس

قانون کار، مدت آن یک‌ماه است. در مورد مرخصی استعلاجی در تأمین اجتماعی هیچگونه محدودیت زمانی وجود ندارد مگر آنکه فرد از کارافتاده شود. به محض از کارافتادگی، شخص دیگر نمی‌تواند غرامت دستمزد دریافت کند. البته در مدت استراحت ۶ ماهه بارداری، افرادی که قبل و بعد از زایمان هم مشکل دارند براساس تجویز پزشک می‌توانند مدت قبل و بعد از زایمان خود را مزاد بر ۶ ماه در صورت احراز شرایط قانونی و تأیید مراجع پزشکی ذیربط از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

### ○ تهیه گزارش و بررسی حوادث ناشی از کار برعهده چه مرجعی است و نقش سازمان تأمین اجتماعی در این زمینه چیست؟

■ کارفرمایان یا مسئولان کارگاه‌ها موظفند گزارش تمامی حوادث را به صورت کتبی به اطلاع اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز سازمان تأمین اجتماعی محل برسانند. لذا به محض اعلام گزارش حادثه توسط کارفرما، واحدهای اجرایی سازمان مکلفند به منظور انطباق حادثه با ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی اقدامات لازم را معمول نمایند. ضمناً با توجه به دستورالعمل اداری صادره از سوی وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شماره ۱۲۱۸۶۹ مورخ ۹۰/۱۱/۱۵ در خصوص مواد ۶۰ و ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۹۶ قانون کار، مقرر گردید ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها منبذ یک نسخه از گزارش حوادث ناشی از کار تهیه شده در محدوده کارگاه‌ها را با درج علل، میزان مسئولیت و تقصیر، حسب مقررات قانونی مربوطه در موارد فوت، از کارافتادگی و نقص عضو، رأساً به شعب ذیربط سازمان ارسال نمایند. بدیهی است چنانچه پس از بررسی‌های لازم، حادثه، ناشی از کار تلقی گردد، سازمان تأمین اجتماعی ضمن ارائه حمایت‌های مقرر در قانون به فرد حادثه دیده یا خانواده وی، در صورت تشخیص و اثبات قصور کارفرما در وقوع حادثه مورد نظر، (حسب گزارش بازرس کار یا آراء صادره از سوی مراجع

قضایی)، نسبت به اعمال ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر وصول خسارات وارده به صندوق از کارفرمای مقصر (به میزان درصد تقصیر) نیز اقدام خواهد نمود.

### ○ در صورت اخراج یا استعفای یک بیمه‌شده، تکلیف دفترچه درمانی وی چیست؟

■ در سال ۱۳۶۷، یک دستور اداری صادر شد که براساس آن کارفرما موظف شد چنانچه کارگر اخراج شود یا استعفا دهد یا از کار بیکار شود، دفترچه درمانی کارگر توسط کارفرما اخذ و به شعبه تأمین اجتماعی تحویل داده شود.

### ○ سازمان تأمین اجتماعی در مورد پسران تحت تکفل بیمه شده که هنوز مشغول به کار نشده‌اند، چه بخشنامه‌ای صادر کرده است؟

■ با توجه به قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشکری، سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها در برخورداری از خدمات درمانی مصوب ۸۷/۵/۲۰ مجلس محترم شورای اسلامی، در حال حاضر ارائه حمایت‌های درمانی به فرزندان ذکور تا پایان ۲۲ سال سالگی و به شرط عدم اشتغال به کار انجام می‌پذیرد.

### ○ در چه صورت یک بیمه شده می‌تواند مدعی شود که در کارگاهی مشغول به کار بوده و حق بیمه وی پرداخت نشده است؟

■ در حال حاضر دستورالعمل خاصی وجود دارد که چنانچه بیمه‌شده‌ای، مدارک مستندی دال بر اینکه در گذشته در کارگاهی اشتغال داشته، به شعبه تأمین اجتماعی فعلی خود ارائه دهد. (مانند فیش حقوقی، حکم استخدام و ...) کمیته‌ای این مدارک را در شعبه مورد بررسی قرار می‌دهد و چنانچه صحت اظهار بیمه شده تأیید شود، سوابق گذشته بیمه شده مطابق مقررات این سازمان تکمیل و حق بیمه از کارفرمای ذیربط اخذ می‌شود.

**(حوزه بازنشستگان و مستمری‌بگیران)**





## ○ شرایط بازنشستگی جانبازان شاغل بیمه‌شده در کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی چگونه است؟

■ قانون و آئین نامه اجرایی بازنشستگی زود هنگام جانبازان شاغل در کارگاه‌های مشمول تأمین اجتماعی به تصویب مجلس شورای اسلامی و هیأت محترم وزیران رسیده و دستورالعمل آن به تمامی واحد‌های تابعه ابلاغ گردیده لذا تمامی جانبازان عزیز در صورت داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و احراز سایر شرایط مندرج در قانون و آئین نامه می‌توانند از مزایای بازنشستگی قانون مزبور برخوردار گردند.

## ○ با توجه به لزوم افزایش میزان مستمری‌ها براساس ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی، آیا این امکان وجود دارد که بودجه‌ای خاص برای این منظور اختصاص یابد؟

■ افزایش مستمری‌ها در سازمان تأمین اجتماعی توسط هیأت محترم وزیران تصویب و جهت اجرا به سازمان ابلاغ می‌گردد که در سال ۱۳۹۰ نیز این افزایش بصورت هماهنگ با سایر صندوق‌های بازنشستگی، معادل ۱۰ درصد بوده است.

## ○ شرایطی قانونی برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور چیست؟

■ براساس این قانون، افرادی که در کارهای سخت و زیان‌آور شاغل هستند، با ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در مشاغل سخت و زیان‌آور به صورت متوالی یا ۲۵ سال به صورت متناوب، تا سقف ۳۵ روز حقوق بازنشسته می‌شوند، یعنی به ازای هر سال، ۱/۵ سال برای بیمه شده به عنوان سابقه محسوب و به همان قیاس هم از خدمات تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌شود. در ضمن ۴ درصد حق بیمه و مستمری به هنگام تقاضای بازنشستگی برای مدت مزبور محاسبه و از کارفرما مطالبه و وصول می‌شود. لازم به ذکر است چنانچه بیمه‌شده کمتر از سابقه مذکور، سابقه پرداخت حق بیمه داشته که مقداری از آن سابقه مربوط به اشتغال وی در مشاغل سخت و زیان‌آور است، هر سال سابقه پرداخت حق بیمه فرد موصوف ۱/۵ سال محاسبه شده

و در شرط سابقه مقرر در ماده ۷۶ قانون و تبصره‌های ذیل آن ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

**○ برای سخت و زیان‌آور شناخته شدن یک کار چه مراحل باید طی شود و شناسایی آن برعهده چه مرجعی است؟**

■ برای تعیین و شناسایی سخت و زیان‌آور بودن مشاغل، کمیته‌ای ۵ نفره در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود که سازمان تأمین اجتماعی یک نماینده در بخش بیمه‌ای این کمیته دارد. بیمه‌شدگان و کارفرمایان متقاضی که گمان می‌برند مشاغل آنها سخت و زیان‌آور است، می‌توانند مراجعه کنند و فرم درخواست خود را ارائه دهند تا در کمیته مورد بررسی قرار گیرد. کمیته استانی مربوط به شناسایی مشاغل سخت و زیان‌آور نیز در ادارات زیر مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا سازمان کار و آموزش فنی و حرفه‌ای تشکیل می‌شود و ریاست آن برعهده مدیرکل کار است.

اعضای این کمیته ۵ نفر است و روند کار بدین صورت است که پس از آنکه کارهای مقدماتی در اداره کار صورت گرفت و کارشناسان نظر کارشناسی خود را (با توجه به گزارشات ارائه شده از سوی بازرسان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) ارائه دادند، به محل کارخانه یا واحد متقاضی مراجعه و تمام جوانب را بررسی می‌کنند.

**○ رابطه از کارافتادگی، سابقه پرداخت حق بیمه و دریافت مستمری در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی چگونه است؟**

■ از کارافتادگی ناشی از بیماری باید به تأیید پزشک معالج برسد و در کمیسیون پزشکی این امر مطرح شود و مورد بررسی قرار گیرد. براساس ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی، وقتی از کارافتادگی به تأیید کمیسیون پزشکی برسد، اگر سابقه پرداخت حق بیمه فرد کمتر از ۱۷ سال باشد خود به خود مستمری وی براساس حداقل دستمزد محاسبه می‌شود اما اگر سابقه فرد بیش از ۱۷ سال باشد، به نسبت حقوق و مزایایی که در زمان اشتغال حق

بیمه پرداخت می‌کرده، مستمری دریافت می‌کند.

### ○ نحوه بازنشستگی بیمه‌شدگان در مشاغل مختلف چگونه است؟

■ برای بازنشسته شدن شاغلان عادی قبل از ۱۴ مهرماه سال ۸۰، اگر فرد ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۶۰ سال سن داشت می‌توانست درخواست بازنشستگی کند، اما با توجه به قانون پس از ۱۴ مهرماه ۸۰، هر سال یک سال به سابقه این افراد افزوده می‌شود، به طوری که تا تاریخ ۱۴ مهرماه ۸۵، در صورت ارائه درخواست بازنشستگی به شعبه تأمین اجتماعی، باید ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۶۰ سال سن داشته باشد تا مشمول بازنشستگی شود.

در ضمن هر سال، یک سال به میزان سوابق افزوده می‌شود و از سال ۹۰ به بعد، بیمه‌شده‌ای که ۶۰ سال سن دارد باید ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد. همچنین در تبصره ماده ۱۴ قانون کار که در سال ۸۳ به تصویب مجلس رسیده است، ایام حضور در جبهه و ایام سربازی که در جبهه گذرانده شده، جزو سوابق سخت و زیان‌آور شخص محسوب می‌شود.

### ○ آیا اتباع خارجی (غیر ایرانی) می‌توانند از مزایای قانون تأمین اجتماعی برخوردار شوند؟

■ حسب ماده ۱۲۰ قانون کار اتباع خارجی در صورت داشتن روادید ورود (ویزا) با حق کار می‌توانند مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. بدیهی است این قبیل افراد در صورت اشتغال بکار، مشمول قانون تأمین اجتماعی خواهند بود.

### ○ مستمری بازنشستگی چه کسانی بر اساس ۵ سال آخر دستمزد محاسبه می‌شود؟

■ مستمری بازنشستگی کسانی که نرخ رشد حقوق و دستمزد اعلام شده آنان در دو سال آخر خدمت آنها بیش از نرخ رشد طبیعی حقوق و دستمزد باشد و با سال‌های قبل سازگار نباشد

، مشروط بر اینکه این افزایش دستمزد به دلیل ارتقاء شغلی نباشد صندوق بیمه ای مکلف است برقراری حقوق بازنشستگی بیمه شده‌های مذکور را بر مبنای میانگین حقوق و دستمزد پنج سال آخر خدمت محاسبه و پرداخت نماید.

### ○ از کارافتادگان جزئی از چه مزایایی برخوردار هستند ؟

■ تمامی مستمری بگیران از کارافتاده جزئی مشمول افزایش مستمری (ضوابط ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی) حسب مصوب ۶۲/۱۰/۱۵ هیأت محترم وزیران می‌باشند. لازم به ذکر است که بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی ، اشتغال به کار مستمری بگیران از کارافتاده جزئی هم زمان با دریافت مستمری فوق بلامانع می باشد.

### ○ آیا زنان بازنشسته هم کمک هزینه عائله مندی در یافت می کنند؟

■ مستمری بگیران زن بازنشسته و از کار افتاده کلی در صورتی از کمک هزینه عائله مندی بر خوردار می گردند که در عین حال دارای سه شرط باشند :

الف) شوهر نداشته باشند و یا شوهر، حسب گواهی کمیسیون‌های پزشکی از کارافتاده کلی باشد و تحت تکفل همسر باشد.

ب) دارای فرزند پسری باشند که سن وی از ۱۸ سال تجاوز نکرده و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته و یا به علت بیماری و نقص عضو طبق گواهی کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون قادر به کار نباشد و در مورد فرزندان دختر در صورتی که دارای شوهر نبوده و اشتغال به کار نداشته باشند.

ج) به تنهایی متکفل مخارج فرزندان مذکور باشند .

### ○ مستمری بازنشستگان و سایر مستمری بگیران بر چه مبنایی افزایش می یابد ؟

■ افزایش مستمری بازنشستگان و سایر مستمری بگیران حسب

ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی که با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش می‌یابد.

