سندیکای شرکتهای ساختمانی ایران

دانســـــتنی هایی از قانون تامین اجتماعی و دســـــتورالعمل های مربوطه برای کارفرمایان، بیمه شـــــدگان، واگذارندگان کار و پیمانکاران

نسخه ۰۲

بسم الله الرحمن الرحیم

دانستنی هایی از قانون تامین اجتماعی و دستورالعمل های مربوطه برای کارفرمایان،
بیمه شدگان، واگذارندگان کار و پیمانکاران

سندیکای شرکتهای ساختمانی ایران
کارگاه آموزشی قانون تامین اجتماعی و تکالیف کارفرمایان و پیمانکاران
مرداد ۱۳۹۷
تهیه و تدوین :قدرت اله قدسی (مدیرکل سابق درآمد حق بیمه)

فهرست

فصل اول: کلیات ۱
فصل دوم: تکالیف کارفرمایان ۱۴
فصل سوم: امور پیمانکاران ۲۶
فصل چهارم: حمایت های قانونی ۵۷
فصل پنجم: بازرسی از کارگاه ها و دفاتر قانونی ۷۸
فصل ششم: بیمه اختیاری، بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه کاری ۹۰
فصل هفتم: دستمزد ۹۳
فصل هشتم: برخی از مواد قانون کار ۱۰۶

فصل اول
کلیات

هدف از تشکیل سازمان تامین اجتماعی

طبق ماده یک مصوبه مورخ ۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تامین اجتماعی و همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تامین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخایر سازمان مستقلی به نام سازمان تامین اجتماعی وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی که در این قانون سازمان نامیده می‌شود با شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری تشکیل می‌گردد. (وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی جایگزین وزارت بهداری و بهزیستی گردیده است.)

توضیح اینکه طبق قوانین مصوب بعدی نام سازمان تامین اجتماعی به صندوق تامین اجتماعی تغییر و تحت نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی فعالیت می‌نماید.

تعاریف کلی (ماده ۲)

بیمه‌شده: شخصی است که رأساً مشمول مقررات قانون تامین اجتماعی بوده و یا با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

خانواده بیمه‌شده: شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه‌شده اصلی از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

کارگاه: محلی است که بیمه‌شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.

کارفرما: شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه‌شده به دستور یا به حساب او کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه‌شده به عهده می گیرند.

مزد یا حقوق: مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر است که در قبال کار به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

حق بیمه: عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد.

بیماری: وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌نماید یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال بکار می‌شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد.

حادثه: اتفاق پیش بینی نشده‌ای است که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روح بیمه‌شده می گردد.

غرامت دستمزد: به وجوهی اطلاق می‌شود که در دوران بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون بجای مزد یا حقوق بیمه‌شده پرداخت می گردد.

وسائل کمک پزشکی (پروتز و اورتز): وسائلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس بکار می روند.

کمک ازدواج: مبلغی است که طبق شرایط خاص برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

کمک عائله‌مندی: مبلغی است که طبق شرایط خاص و در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌گردد.

از کارافتادگی کلی: عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که نتواند با اشتغال بکار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

از کارافتادگی جزئی: عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که با اشتغال بکار سابق یا کار دیگری فقط بخشی از درآمد خود را به دست آورد.

بازنشستگی: عبارت است از عدم اشتغال بیمه‌شده بکار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

مستمری: عبارت است از وجهی که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه‌شده و در صورت فوت او برای تامین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

غرامت مقطوع نقص عضو: مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه‌شده به شخص او پرداخت می‌شود.

کمک کفن و دفن: مبلغ مقطوعی است که به منظور تامین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه‌شده در مواردی که خانواده او این امر را بعهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد. برابر آخرین مصوبه شورای عالی سازمان هزینه کفن و دفن معادل یک ماه حداقل دستمزد سنواتی است.

تعهدات قانونی تامین اجتماعی به بیمه‌شدگان (ماده ۳)

۱. حوادث و بیماری‌ها
۲. بارداری
۳. غرامت دستمزد
۴. از کارافتادگی
۵. بازنشستگی
۶. فوت
۷. کمک ازدواج و عائله‌مندی

مشمولین قانون تامین اجتماعی (ماده ۴)

۱. افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.
۲. صاحبان حرف و مشاغل آزاد.
۳. دریافت‌کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.
۴. اتباع بیگانه که در کشور خود (یا کشور ثالث) مطابق حمایت‌های مندرج در این قانون به بیمه‌شدگان، فاقد پوشش بیمه‌ای هستند و از مراجع صالحه مجوز اشتغال به کار دریافت داشته‌اند.

تبصره یک: مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسسات وابسته به دولت و همچنین مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح که در قبال تعهدات قانونی مشمولین این قانون مشمول نظام حمایتی خاص می‌باشند از شمول به قانون تامین اجتماعی خارج می‌باشند.

تبصره دو: طبق ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری کلیه کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تامین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تامین اجتماعی می‌باشند.

بیمه اتباع بیگانه

طبق اصلاح ماده ۵ قانون تامین اجتماعی مصوب ۵۸/۶/۲۷ اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوطه در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات قانون تامین اجتماعی خواهند بود مگر در موارد زیر:

الف) در صورتی که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه تامین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق موافقت‌نامه عمل خواهد شد.

ب) هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا کشور دیگر در موارد پیش بینی شده در ماده ۳ این قانون کلاً یا بعضاً بیمه شده باشد که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می‌باشد.

تبصره: حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار از شمول بند (ب) مستثنی می‌باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید. آئین نامه مزبور در تاریخ

۸۰/۶/۱۴ تصویب و نرخ حق بیمه معادل ۳٪ حقوق و مزایای پرداخت‌شده به آنان تعیین که می‌بایست هر ماه توسط کارفرما از حقوق و مزایای تبعه بیگانه کسر و به سازمان پرداخت گردد.

مواد مندرج در قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور

ماده ۳- به‌منظور فراهم نمودن شرایط رقابتی و افزایش کارآمدی بیمه‌های بازنشستگی و جلوگیری از ایجاد هرگونه انحصار یا امتیاز ویژه برای صندوق‌های بازنشستگی اعم از خصوصی، تعاونی یا دولتی اجازه داده می‌شود صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی با تضمین پوشش تعهدات آتی بیمه‌شدگان بازنشسته براساس آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان برنامه و بودجه کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، ایجاد گردد.

تبصره- فعالیت این‌گونه صندوق‌ها در لایه بیمه‌های مکمل و در قالب نظام تأمین اجتماعی چند لایه است.

ماده ۴- کلیه اتباع خارجی مقیم کشور موظف به دارا بودن بیمه‌نامه برای پوشش حوادث و بیماری‌های احتمالی در مدت اقامت در ایران می باشند. تعیین میزان تعرفه مطابق مقررات بر عهده بیمه مرکزی ایران است که به تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور می‌رسد.

ماده ۵- به‌منظور برقراری بیمه تکمیلی بازنشستگی، صندوق‌های بیمه اجتماعی مجازند نسبت به افتتاح حساب‌های انفرادی شخصی جهت بیمه‌شدگان با مشارکت فرد بیمه‌شده اقدام نمایند.

ماده ۶-

الف- کارکنان تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند در صورت انتقال به سایر دستگاهها یا بازخریدی، اخراج، استعفاء و استفاده از مرخصی بدون حقوق، بدون محدودیت زمان کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند. در این صورت حق بیمه سهم بیمه‌شده و کارفرما به‌استثنای افراد منتقل‌شده به‌عهده بیمه‌شده است.

ب- دولت موظف است هرساله اعتبار لازم موضوع تبصره(۲) ماده(۲۸) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ را در ردیف جداگانه‌ای در قانون بودجه سالانه پیش‌بینی کند.

پ- از زمان لازم‌الاجراء شدن این قانون در صورتی‌که دریافتی ایثارگران و فرزندان شهدا مشمول صندوق تأمین اجتماعی و بازنشستگی دیگری گردد، در صورت پرداخت کسور سهم بیمه‌شده و دولت و کارفرما مربوط

به حق بیمه صندوق تأمین اجتماعی توسط این افراد و با تحقق شرایط بازنشستگی آنها در هر صندوق، بازنشستگی در هر صندوق به‌طور مستقل انجام گیرد و از مستمری بازنشستگی هر دو صندوق بهره‌مند می‌شوند.

ماده ۲۴- تشکیل گروه اقتصادی با منافع مشترک با مشارکت دو یا چند شخص حقیقی و حقوقی به‌منظور تسهیل و گسترش فعالیت اقتصادی و تجاری برای یک دوره محدود و براساس قراردادی کتبی پس از ثبت در مرجع ثبت شرکتها در قالب شرکت مدنی و ضوابط و شرایط مربوط به آن و با رعایت موازین اسلامی و اصل منع اضرار به غیر و منع انحصار مجاز است.

تبصره ۱- تغییر در حیطه اختیارات مدیران در قرارداد در قبال اشخاص ثالث قابل استناد نیست و اعضای گروه به‌طور تضامنی مسؤول پرداخت دیون گروه از اموال شخصی خود می‌باشند، مگر اینکه با اشخاص ثالث طرف قرارداد به ترتیب دیگری توافق شده باشد. مراجع ثبت‌کننده در صورتی نسبت به ثبت این شرکتها اقدام می‌کنند که در قرارداد، شرایط تضامن قید شده باشد.

تبصره ۲- عملیات مربوط به دفاتر تجاری و بازرسی مطابق ماده(۶) قانون تجارت و مواد (۱۵۱) و (۱۵۲) لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷/۱۲/۲۴ انجام می‌شود و تصفیه تابع قرارداد بین شرکاء خواهد بود.

تبصره ۳- فوت یا حجر یا ممنوعیت قانونی یکی از اشخاص حقیقی یا انحلال یا ورشکستگی یکی از اشخاص حقوقی موجب انحلال گروه می‌شود مگر اینکه در قرارداد تشکیل گروه اقتصادی طور دیگری مقرر شده باشد.

تبصره ۴- آیین‌نامه اجرائی این ماده ظرف مدت شش ماه پس از ابلاغ این قانون با پیشنهاد سازمان برنامه و بودجه کشور و وزارت دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۵۷-

الف-

تبصره ۲- به‌منظور هماهنگی و نظارت برحسن اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و تقویت نظام چندلایه تأمین اجتماعی با رعایت یکپارچگی، انسجام ساختاری، همسویی و هماهنگی بین این لایه‌ها مشتمل بر خدمات حمایتی و توانمندسازی فقرا و محرومان و سایر گروههای هدف و کاهش آسیبهای اجتماعی، بیمه‌های اجتماعی پایه شامل مستمری‌های پایه و بیمه‌های مکمل بازنشستگی و هماهنگی و نظارت بر عملکرد دستگاههای ذی‌ربط، تصویب شاخصهای اجرائی برای تحقق اهداف، وضع آیین‌نامه و اسناد توسعه و ترتیبات شوراهای

تخصصی و راهبردی برای حوزه‌های مذکور، تصمیمات شورای‌عالی رفاه و تأمین اجتماعی با تصویب وزرای عضو شورای مذکور و تأیید رئیس‌جمهور و ابلاغ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، لازم‌الاجراء است.

ب- دولت مکلف است کلیه بیمه‌شدگان تحت پوشش صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر را که به سن هفتادسالگی رسیده‌اند، درصورت تقاضای آنان و داشتن سابقه پرداخت حق بیمه به مدت ده سال به صندوق مذکور بازنشسته نموده و متناسب با سنوات حق بیمه پرداختی، مستمری به آنان پرداخت نماید.

تبصره ۱- از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این بند تا پنج‌سال، هر سال یک‌سال از سقف سن بازنشستگی کم خواهد شد و یک‌سال به سنوات بیمه‌پردازی افزوده می‌گردد.

تبصره ۲- شرط سنی برای عضویت بیمه‌گذاران جدید این صندوق حداکثر پنجاه سال تعیین می‌گردد.

تبصره ۳- بار مالی ناشی از اجرای این بند از محل بند (ب) ماده (۷) قانون هدفمندکردن یارانه‌ها مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۵ و ماده (۲۹) قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی مصوب ۱۳۸۸/۳/۲۵ و اصلاحات بعدی آن تأمین می‌شود.

ماده ۷۱- کلیه تصویب‌نامه ها، بخشنامه ها، دستورالعمل‌ها و همچنین تصمیمات و مصوبات هیأتهای امناء و مراجع و مقامات اجرائی و دستگاههای اجرائی به استثنای احکام قضائی که متضمن بار مالی برای صندوق‌های بازنشستگی یا دستگاههای اجرائی و دولت می‌باشد در صورتی قابل اجراء است که بار مالی ناشی از آن قبلاً محاسبه و در قوانین بودجه کل کشور و یا بودجه سالانه دستگاه یا صندوق ذی‌ربط تأمین شده باشد و ایجاد و تحمیل هرگونه بار مالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی یا صندوق ذی‌ربط ممنوع می‌باشد در غیراین‌صورت عمل مراجع مذکور در حکم تعهد زائد بر اعتبار است و مشمول پرداخت از سوی دستگاه یا صندوق‌های مربوطه نیست. دستگاهها و صندوق‌های مربوط مجاز به اجرای احکام مقامات اجرائی و مراجع قوه مجریه که بار مالی آن تأمین نشده است، نیستند. اجرای احکام یادشده فقط در حدود منابع مذکور ممکن است. در هر حال تحمیل کسری بودجه به دولت و دستگاههای اجرائی و صندوق‌ها غیرقابل پذیرش می باشد. مسؤولیت اجرای احکام این ماده برعهده رؤسای دستگاهها و صندوق‌ها و مدیران و مقامات مربوط است.

مواد مندرج در قانون برنامه پنجساله ششم توسعه

ماده ۱۲-

الف- دولت مکلف است در طول اجرای قانون برنامه در قالب بودجه سنواتی نسبت به تأدیه بدهی حسابرسی‌شده خود به سازمان تأمین اجتماعی از محل سهام قابل واگذاری دولت در قالب قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی و اصلاحات بعدی آن، املاک مازاد بر نیاز دستگاههای اجرائی، تأدیه نقدی در بودجه سنواتی، اوراق بهادار قانونی و امتیازات مورد توافق اقدام کند. این بند شامل دستگاههای زیرنظر مقام معظم رهبری و قوای مقننه و قضائیه و نهادهای عمومی غیردولتی نمی‌شود.

تبصره- در اجرای حکم این بند باید سالانه حداقل ده‌درصد(۱۰٪) بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی تسویه گردد و هرگونه تعهد جدید برای سازمان تأمین اجتماعی باید در قانون بودجه همان سال پیش‌بینی و تأمین شود

ب- سازمان تأمین اجتماعی موظف است مطابق قوانین مربوطه در طول اجرای قانون برنامه، حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران را متناسب‌سازی نماید.

بند (ب) ماده (۱۲) در طول اجرای قانون برنامه بر قانون راجع به تعیین حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان دولت و مشمولان صندوق تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۳/۳۰ و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ حاکم است.

پ- مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد با کلیه وظایف، اختیارات، تعهدات و دارایی‌ها- از جمله اموال منقول و غیرمنقول، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد و اوراق با حفظ هویت مستقل به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتقال می‌یابد.

حداکثر طی مدت سه سال، کلیه تعهدات حال و آتی صندوق- به میزانی که براساس مطالعات محاسبه بیمه‌ای برای تعیین ارزش فعلی تعهدات آتی (اکچوئری) که حداکثر ظرف مدت سه‌ماه به تأیید سازمان حسابرسی کشور می‌رسد و مورد تأیید سازمان قرار می‌گیرد- با منابع حاصل از واگذاری سهام، سهم‌الشرکه، اموال شرکتها، امتیازات، حقوق بهره‌برداری از معادن و حقوق مالی دولت و سایر منابع حسب مورد از طریق سازمان خصوصی‌سازی و خزانه‌داری کل کشور پرداخت خواهد شد. میزان واگذاری‌ها هر ساله در بودجه‌های سالانه پادار خواهد گردید.

ماده ۸۱ -دولت مکلف است در اجرای بند (۴۰) سیاست‌های کلی برنامه ششم، نسبت به تدوین برنامه، برقراری، استقرار و روزآمدسازی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی چند لایه مشتمل بر حوزه امدادی، حمایتی و بیمه‌های اجتماعی به‌جز سلامت با رعایت سطح‌بندی خدمات در سطوح پایه، مازاد و مکمل براساس غربالگری اجتماعی و آزمون وسع و نیازمندیابی فعال و مبتنی بر سطح دستمزد و یا درآمد افراد و خانواده اقدام و پس از طی مراحل قانونی مطابق بودجه سنواتی به اجراء درآورد و به منظور ساماندهی منابع و مصارف مربوط به یارانه‌های اجتماعی، رفع هم‌پوشانی‌ها، دسترسی عادلانه به خدمات، اجرای این نظام از طریق ایجاد پایگاه اطلاعات، سامانه و پنجره واحد خدمات رفاه و تأمین اجتماعی و مبتنی بر شکل‌گیری پرونده الکترونیک رفاه و تأمین اجتماعی با تبعیت از پرونده الکترونیک سلامت ایرانیان موضوع ماده (۸۴) این قانون برای تمامی آحاد جامعه صورت می‌پذیرد وکلیه سازمان‌ها، صندوق‌ها، نهادها و دستگاههای اجرائی فعال در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی که به هر نحوی از انحاء از بودجه دولتی و عمومی استفاده می‌کنند و یا از دولت مجوز فعالیت دریافت می‌نمایند مکلفند طبق ضوابط قانونی از این نظام تبعیت کنند.

تبصره- آیین‌نامه‌های اجرائی مربوط به برقراری استقرار و روزآمدسازی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی چند لایه به‌جز سلامت متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور و همراستا با قانون برنامه ششم درچهارچوب قوانین مربوطه با پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

اقلام مشمول و غیر مشمول کسر حق بیمه (ماده ۳۰)

کارفرمایان موظف‌اند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند این وجوه و مزایا شامل کلیه اقلام نقدی و غیر نقدی پرداختی مستمر در قبال کار به بیمه‌شدگان است توضیح اینکه در خصوص مزایای غیر نقدی مستمر می‌بایست آیین‌نامه‌ای تدوین گردد که تا کنون تهیه و تصویب نگردیده و در حال حاضر مبنای محاسبه حق بیمه نخواهد بود.

ضمناً اقلام پرداختی به بیمه‌شدگان بابت بازخرید ایام مرخصی، کمک عائله‌مندی، عیدی، کمک‌هزینه مسکن و خوار و بار در ایام بیماری، حق شیر، پاداش نهضت سوادآموزی، حق التضمین (کسر صندوق)، خسارت اخراج ، مزایای پایان کار و حق ماموریت مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد.

از سال ۹۴ کمک های غیر نقدی (بن) برابر مصوبه شورای عالی کار بعنوان مزایای رفاهی و انگیزه‌ای موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار تغییر و مبلغ آن ماهانه ۱۱۰۰۰۰۰ ریال بوده و برابر بخشنامه تامین اجتماعی مشمول کسر حق بیمه می باشد.

منابع درآمدی سازمان

طبق ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد:

۱- حق بیمه که از اول سال ۵۵ به میزان سی درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد به عهده بیمه‌شده و بیست درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تامین خواهد شد.

۲- درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان.

۳- وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون.

۴- کمک‌ها و هدایا.

۵- برابر مصوبه مورخ ۹۳/۷/۱۶ هیئت وزیران ۴٪ حق بیمه بر مبنای آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه به نسبت سنوات اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور از ابتدای شروع به کار تا روز بازنشستگی در مورد بیمه شده گانی که واجد شرایط بازنشستگی هستند از کارفرمای مربوطه مطالبه می گردد. پرداخت این مبلغ در اقساط حداکثر ۹ ماه امکان پذیر می باشد.

۵- ۱- در مورد کلیه سوابق بیمه شدگان در مشاغل سخت و زیان آور در زمان بازنشستگی معادل ۴٪ مستمری استحقاقی به نسبت مدت اشتغال قبل از تاریخ ۸۰/۷/۱۴ از کارفرمای مربوطه مطالبه می گردد.

از تاریخ ۶۶/۵/۶ معادل ۳٪ حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه بعنوان حق بیمه بیکاری از کارفرمایان وصول می گردد.

معافیت پرداخت حق بیمه سهم کارفرما

۱- به موجب قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی، کارفرمایان واحدهای تولیدی فنی و صنعتی صنفی اینگونه کارفرمایان از تاریخ ۱۳۶۲/۱/۱ از پرداخت حق بیمه سهم ۲۰٪ کارفرما تا ۵ نفر معاف می‌باشند که فعالیتهای مشمول این قانون با تصویب هیئت وزیران مشخص و به سازمان ابلاغ گردیده است.

فهرست فعالیت های تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه، سهم کارفرما تا میزان (۵) نفر کارگر

۱- آلومینیم سازی و خمکاری.

۲- اطاقسازی ماشین.

۳- آهنگری، فلز تراشی (قطعه سازی) حلبی سازی، تراشکاری.

۴- انواع بافندگی.

۵- پرورش ماهی .

۶- پرورش و نگهداری دام و ماکیان .

۷- ساخت و تعمیرات انواع پمپ آب .

۸- تولید گازهای صنعتی و طبی ووسایل آتش نشانی .

۹- ترازو، قپان و باسکول سازی .

۱۰- تولید کنندگان تابلو های فشار ضعیف و قوی برق .

۱۱- شرکتهای تعاونی تولیدی وابسته به ارگانهای دولتی نظیر مرکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی کشور که فعالیت های آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی دارد .

۱۲- چاقو سازی.

۱۳- تولید انواع چراغ خوراکپزی .

۱۴- چاپخانه شامل : چاپ، حروف چینی، گراور سازی، کلیشه سازی، لیتوگرافی، و انواع صحافی .

۱۵- خبازی .

۱۶- انواع دوزندگی.

۱۷- درب و پنجره سازی .

۱۸- ریخته گری .

۱۹- سراجی شامل : کیف و چمدان و کمربند سازی و ساک .

۲۰- سماور سازی .

۲۱- صابون سازی .

۲۲- کارگاههای صنایع دستی .

۲۳- کارگاههای صنایع روستایی که فعالیت آنها جنبه تولیدی ، صنعتی و فنی داشته و پروانه آنها توسط جهاد سازندگی صادرمی شود .

۲۴- فخاری.

۲۵- قالب زنی .

۲۶- تولید کنندگان قفل .

۲۷- کاشی سازی و سرامیک سازی .

۲۸- تولید کفش (کفاشی) و پستائی سازی .

۲۹- ساخت و تولید انواع مخازن .

۳۰- موزائیک سازی – بلوک سازی .

۳۱- سازندگان میز و صندلی، کمد، قفسه، کابینت آشپزخانه .

۳۲- ساخت و تولید انواع ماشین آلات کشاورزی و وسائل و ادوات مربوطه و تعمیرات آنها .

۳۳- معادن سطح الارضی که جنبه کارگاهی دارند.

۳۴- نمد مالی .

۳۵- یخدان سازی .

۳۶- ناشرین و موسسات انتشاراتی.

۳۷- کارکنان شناورهای باری و صیادی در استانهای جنوبی کشور.

۳۸- شرکت هاواتحادیه های تعاونی روستائی وکشاورزی که جنبه تولیدی – صنعتی وفنی داشته باشند وواحدهای تولیدی کشاورزی

۲- به موجب بند و ماده ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه که جایگزین ماده ۴۹ قانون برنامه سوم و ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم گردیده کارفرمایانی که در طول برنامه اقدام به استخدام نیروی کار جدید با معرفی ادارات کار، تعاون و رفاه اجتماعی بنمایند از معافیت بخشی از حق بیمه سهم کارفرما بهره مند خواهند شد.مدت اجرای این قانون در پایان سال ۹۵ به اتمام رسیده است.

ماده ۷۱ قانون برنامه ششم

برای ترغیب کارفرمایان و کارآفرینان بخش خصوصی و تعاونی به جذب نیروی کار جوان چنانچه طی اجرای قانون برنامه نسبت به جذب فارق التحصیلان دانشگاهی با مدرک حداقل کارشناسی به صورت کارورزی اقدام نمایند از پرداخت سهم بیمه کارفرما برای مدت ۲ سال از تاریخ شروع به کار معاف می باشند و پرداخت مبالغ مذکور به عهده دولت خواهد بود.

فصل دوم
تکالیف کارفرمایان

کارفرمایان مکلفند طبق ماده ۹۰ قانون تامین اجتماعی از کارکنان خود قبل از بکار گماردن افراد در کارگاه‌ها ترتیب انجام معاینات پزشکی به منظور ارجاع کار متناسب با قابلیت و استعداد جسمانی را بدهند و در صورتی که از انجام معاینات پزشکی تعلل و بیمه‌شدگان ناشی از این امر دچار حادثه یا بیماری گردند صندوق تامین اجتماعی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامت را پرداخت و متعاقباً از کارفرما مطالبه و وصول می‌نماید.

در مـواردی کـه کارفرمایـان بـه خسـارات اعـلام شـده از طـرف سـازمان در اجـرای اصـل ۹۰ معتـرض باشـند مـی بایسـت مراتـب از طریـق واحـد حقـوقی اداره کـل اسـتان بـا تعیـین کارشـناس رسـمی دادگسـتری مرضـی الطـرفین مـورد رسـیدگی قـرار گرفتـه و براسـاس نظریـه کارشناسـی اقـدامات لازم حسـب مـورد بعمل آید.

ماده ۳۱

در مـورد بیمه‌شـدگانی کـه تمـام یـا قسـمتی از مـزد یـا حقـوق آنـان توسـط مشـتری یـا مـراجعین تـامین می‌شـود درآمـد تقریبـی هـر طبقـه یـا حرفـه مقطوعـاً بـه پیشـنهاد هیئت‌مـدیره و تصـویب شـورای عـالی تعیـین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار می‌گیرد.

ماده ۳۲

بیمه‌شـدگانی کـه کـارمزد دریافـت می‌دارنـد حـق بیمـه بـه مأخـذ کـل درآمـد ماهانـه آنـان احتسـاب و دریافـت می‌گـردد. ایـن حـق بیمـه در هـیچ مـوردی نبایـد از حـق بیمـه‌ای کـه بـه حـداقل مـزد کـارگر عـادی تعلق می‌گیرد کمتر باشد.

ماده ۳۳

حق بیمه کارآموزان بایـد بـه نسـبت مـزد یـا حقـوق آنـان پرداخـت شـود و در هـر حـال میـزان حـق بیمـه در ایـن مـورد نبایـد از میزانـی کـه بـه حـداقل مـزد یـا حقـوق تعلـق میگـرد کمتـر باشـد در صـورتیکه مـزد یـا حقـوق کـار آمـوز کمتـر از حـداقل دسـتمزد باشـد مابـه التفـاوت حـق بیمـه سـهم کـارآموز بعهـده کارفرمـا خواهد بود.

توضـیح اینکـه در مـواردی کـه کـارآموزان از طریـق موسسـات دولتـی و در اجـرای قـانونی خـاص ماننـد طـرح کـاد، کـار ورزی فـارغ التحصـیلان دانشـگاهی، ... مشـغول کـارآموزی باشـند از شـمول تـامین اجتماعی معاف می باشند.

ماده ۳۴

در صـورتی کـه بیمه‌شـده بـرای دو یـا چنـد کارفرمـا کـار کنـد هـر یـک از کارفرمایـان مکلفنـد بـه نسـبت مـزد یـا حقـوقی کـه می‌پردازنـد حـق بیمـه سـهم بیمه‌شـده را از مـزد یـا حقـوق او کسـر و بـه انضـمام سـهم خود به سازمان پرداخت نماید.

ماده ۳۵

سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

ماده ۳۶

کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده به سازمان می‌باشد و مکلف است درموقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه‌شده را کسر و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان پرداخت نماید در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه‌شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود.

تبصره: بیمه‌شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت سازمان به کارفرما پرداخت نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

ماده ۳۷ و بخشی از قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مصوب ۸۵/۵/۲۴:

به هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به صورت رسمی یا غیررسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند. در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام در سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد، دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد. بدیهی است در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد، می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذارنده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق بیمه ساقط نماید. در صورتی که انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور صورت پذیرد انتقال‌دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود.

تبصره: سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت، مفاصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نمایند.

مواد ۳۹ و ۴۰

کارفرما مکلف است حق بیمه هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان پرداخت نماید. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که آئین نامه طرز تنظیم لیست یا حقوق که به تصویب شورای عالی تامین اجتماعی رسیده به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف 6 ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت نسبت به محاسبه مابه‌التفاوت و وصول آن اقدام می‌نماید. هرگاه کارفرما از ارسال صورت مزد یا ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

ماده ۴۷

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس در اختیار وی بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات بیشتر به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های ذکرشده در قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

طبق ماده ۴۸ کارفرمایان فعالیت‌های مشمول قانون تامین اجتماعی از تاریخ شمول مسئول ارسال لیست و پرداخت حق بیمه به سازمان می‌باشند.

ماده ۴۹

مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون تامین اجتماعی در عداد مطالبات ممتازه خواهد بود.

چگونگی تشکیل پرونده، ارسال لیست و پرداخت حق بیمه:

۱- کارفرمای کارگاه مدارک تأسیس کارگاه خود را که به دو بخش حقیقی و حقوقی تفکیک می‌گردد با اعلام کتبی به سازمان ارائه می‌نماید که در بخش حقیقی، تصویر سند مالکیت یا اجاره کارگاه، پروانه کسب، پروانه بهره‌برداری و ... می‌باشد و در بخش دوم اشخاص حقوقی که شامل تصویر آگهی تأسیس، اساسنامه، سند مالکیت یا اجاره کارگاه می‌باشد به شعبه ارائه و

شعب سازمان با بازرسی تحقیقی نوع فعالیت کارگاه را مشخص و بر اساس آن کد 11 رقمی که شامل کد شعبه، کد فعالیت و ... می‌باشد به کارگاه تخصیص و کتباً به کارفرما اعلام می گردد.

۱-۱- پیمان کاران برای تشکیل پرونده و اخذ کد کارگاهی مکلف به ارائه یک نسخه از قرارداد به انضمام اساسنامه شرکت و آخرین روزنامه تغییرات (در خصوص اشخاص حقوقی) به نزدیک ترین شعبه تامین اجتماعی به محل اجرای کار میباشند. ضمنا برابر مقررات جاری سازمان پرونده قرار دادهای منعقده فی ما بین مهندسین مشاور و واگذارندگان کار در شعبه محل دفتر مرکزی مشاور تشکیل میگردد.

۱-۲- در مواردی که قرار داد بعنوان پیمانکار فرعی منعقد میگردد میبایست مشخصات پروژه و پیمانکار اصلی در قرارداد درج و بهنگام تشکیل پرونده پیمانکار فرعی شماره پرونده پیمانکار اصلی نیز به شعبه اعلام گردد.

۲- کارفرما مکلف است با تخصیص کد و مراجعه به شعب نسبت به اخذ لیست خام اقدام و لیست هر ماه را با آخرین تغییرات شامل نام و نام خانوادگی، نام پدر، شماره بیمه‌شده، کد ملی و ... بر اساس روزهای کارکرد و دستمزد واقعی بیمه‌شده و در خصوص فعالیت‌های دارای دستمزد مقطوع، درج دستمزد مقطوع شغل بیمه‌شده طبق تعرفه اعلامی تنظیم و حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد به همراه حق بیمه متعلقه به سازمان (باجه دریافت) تحویل و پرداخت نماید. توضیح اینکه با توجه به تکنولوژی روز بتدریج لیست کاغذی تبدیل به دیسکت، سی دی و اخیرا ارسال اطلاعات لیست از طریق اینترنت انجام میگیرد که پیش بینی میگردد در آینده نزدیک در تمامی واحدهای سازمان امکان ارسال لیست اینترنتی ایجاد گردد.

۳- سازمان به منظور بررسی صحت و سقم اطلاعات مندرج در لیست‌های ارسالی کارفرما از کارگاه بازرسی و مراتب را از نظر افراد شاغل در کارگاه با نفرات مندرج در لیست و هم از نظر سایر اطلاعات بررسی می‌نماید در صورتی که افرادی در کارگاه اشتغال بکار داشته باشند که کارفرما از درج نام آن ها در لیست خودداری نموده باشد هر سال یک بار و بر اساس طرح بیلان جاری کارگاه‌ها اقدام به محاسبه حق بیمه تفاوت لیست‌های ارسالی و کارگران شاغل در کارگاه‌ها نموده و مراتب را طی صورتحساب و در چهارچوب ضوابط ابلاغ به کارفرما یا کارفرمایان مربوطه ابلاغ می‌نماید.

نام نویسی بیمه شدگان

کارفرمایان مکلفند در صورت به کار گیری افراد جدید مراتب را به شعبه مربوطه اعلام نمایند و در صورتی که نیروی جدید دارای شماره بیمه باشد آنرا در لیست ارسالی درج و در غیراین صورت جهت نام نویس بیمه شدگان جدید تصویر شناسنامه و کارت ملی بیمه شده را به انضمام مشخصات افراد تحت تکفل همزمان با ارسال لیست به شعبه مربوطه ارسال و اعلام نمایند. بدیهی است در صورت عدم امکان دسترسی به افراد تحت تکفل منحصرا ارائه تصویر شناسنامه و کارت ملی بیمه شده اصلی کفایت مینماید.

برابر تبصره ۲ آئین نامه طرز تنظیم لیست کارفرمایان مکلفند حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ استخدام کارگر جدید مراتب را برای نامنویسی و دریافت شماره انفرادی به شعبه مربوطه اعلام نمایند.

انواع اعلام بدهی

۱- بدهی برآوردی یا قابل اعتراض طبق ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی که ممکن است به صورت فرم صورت حساب سالیانه یا نامه اعلام بدهی به کارفرمایان ابلاغ گردد. برابر مقررات جاری سازمان در حالات زیر مطالبات به صورت برآوردی اعلام میگردد:

۱-۱- تفاوت لیست ارسالی و بازرسی های کارگاهی در طول دوره.

۱-۲- تفاوت لیست ارسالی و حسابرسی از دفاتر قانونی موسسات حقوقی.

۱-۳- تفاوت حاصله از اعمال ماخذ حق بیمه پیمانکاران طرحهای غیر عمرانی با لیست ها ی ارسالی.

۱-۴- بدهی حاصله از ادعای سوابق بیمه شدگان که در گذشته کارفرمایان آنها اقدام به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه ننموده و ادعای اشتغال آنها منضم به مدارک ارائه شده در کمیته های مربوطه تایید گردیده است.

توجه: بدهی های اعلام شده به شرح فوق ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ و آراء هیئت بدوی نیز ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ برآوری و قابل اعتراض می باشد.

۲- اخطاریه که پس از قطعیت بدهی با رعایت مراحل قانونی و صحت ابلاغ برای مدیون صادر و مهلت پرداخت آن ۴۸ ساعت از تاریخ ابلاغ میباشد.

۳- اجراییه که در صورت عدم پرداخت بدهی مستند به اخطاریه توسط مدیون بر علیه بدهکار صادر و برابر ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی از مشار الیه وصول میگردد.

۴- تقسیط نامه در صورتی که قبل از صدور اجرائیه کارفرما به دلیل عدم تمکن مالی قادر به پرداخت بدهی متعلقه به صورت یکجا نباشد سازمان می‌تواند وفق ماده ۴۶ قانون تامین اجتماعی مورد مطالبه را حداکثر ۳۶ قسط ماهانه دریافت نماید. چنانچه کارفرما از پرداخت اقساط در سررسید تعیین‌شده خودداری نماید، بقیه اقساط تبدیل به حال شده و مطالبات سازمان با تعلق جرائم دیرکرد از طریق ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی و آئین نامه مصوب مورخ ۵۵/۱۰/۲۵ (اقدامات اجرایی) وصول می گردد.

اضافه میگردد در موارد خاص و در خصوص بدهی های کلان با موافقت هیئت مدیره سازمان مانده بدهی در ۶۰ قسط قابل تقسیط میباشد.

مراجع رسیدگی به اختلافات در سازمان تامین اجتماعی

۱- هیئت بدوی تشخیص مطالبات که طبق ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی از افراد زیر تشکیل میگردد:

۱-۱- نماینده وزیر کار، تعاون و رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را بعهده خواهد داشت.

۱-۲- یک نفر بعنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوطه به انتخاب شورای اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۱-۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.

۱-۴- یک نفر بعنوان نماینده کارگران به انتخاب تشکل های عالی کارگری.

کارفرمایان طبق ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی حق دارند به کلیه بدهی های برآوردی ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ اعتراض نمایند و اعتراض بعمل آمده میبایست حداکثر ظرف یک ماه در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مورد رسیدگی قرار گیرد.

آراء صادره از سوی هیئت های بدوی تشخیص مطالبات در صورتی که بیشتر از یک میلیون و پانصد هزار ریال باشد ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ از طرف کارفرما و سازمان قابل اعتراض میباشد.

۲- هیئت تجدید نظر تشخیص مطالبات که طبق ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی از افراد زیر تشکیل و به اعتراضات بعمل آمده نسبت به آراء هیئت های بدوی تشخیص مطالبات رسیدگی می کند.

۲-۱- نماینده وزیر کار، تعاون و رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را بعهده خواهد داشت.

۲-۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب رئیس قوه قضاییه.

۲-۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی

۲-۴- یک نفر نماینده سازمان تامین اجتماعی به انتخاب مدیر عامل سازمان.

۲-۵- یک نفر بعنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده شورای اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

آراء صادره از هیئت تجدید نظر تشخیص مطالبات قطعی و لازم الاجرا میباشد ولیکن اشخاص حقوقی غیر دولتی و اشخاص حقیقی میتوانند ظرف ۳ ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به آراء مذکور در دیوان عدالت اداری طرح دعوی نموده و شعب دیوان به صورت شکلی آراء مورد اعتراض را رسیدگی و در صورت ورود شکایت رأی بر طرح پرونده در هیئت هم عرض را صادر خواهند نمود. در این حالت بدهی مستند به رأی مذکور از حالت قطعی به برآوردی تغییر وضعیت داده و بعد از صدور رأی هیئت تجدید نظر هم عرض قطعی میگردد.

تجدید محاسبه بدهی های قطعی شده آئین نامه ماده ۱۶ هیئت های تشخیص مطالبات

برابر دستور اداری صادره به تاریخ ۹۶/۱۱/۳۰ در موارد ذیل بدهی های قطعی شده قابل بازنگری می باشد:

۱- ارائه مفاصاحساب ماده ۳۸ قانون که مرتبت با موضوع بدهی قطعی باشد.

۲- ارائه مفاصاحساب ماده ۳۸ قانون جهت آن بخش از کارکرد قرارداد اصلی که توسط پیمانکاران فرعی انجام گردیده است.

۳- ارائه اسناد و مدارک متقن و مبین فسخ قرارداد.

۴- ارائه مدارک و مستندات قانونی بیانگر خاتمه قرارداد پیش از اتمام عملیات موضوع آن

۵- پرداخت حق بیمه کارکنان از طریق کد کارگاهی دیگر و مطالبه مضاعف بابت همان افراد

۶- مطالبه حق بیمه افراد غیر مشمول

۷- فوت بیمه شده در طی دوره ای که حق بیمه وی مطالبه شده

جرائم قانونی

بر اساس قانون اصلاح قانون تامین اجتماعی و برخی قوانین مربوطه مصوب ۸۷/۴/۸ مجمع محترم تشخیص مصلحت نظام جرائمی به شرح ذیل تعیین گردیده است:

۱. در صورتی که کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان خود را در مهلت قانونی به سازمان ارسال ننمایند ملزم به پرداخت جریمه نقدی به مأخذ ده درصد مبلغ حق بیمه همان ماه خواهند بود.

۲. کارفرمایانی که در موعد مقرر در قانون تمام یا قسمتی از حق بیمه مستند به لیست و بدهی‌های قطعی شده خود را پرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه اصل حق بیمه ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان دو درصد تمام یا کسر بدهی قطعی پرداخت‌نشده به ازای هر ماه تأخیر می‌باشند.

۳. کارفرمایانی که قبل از صدور اجرائیه اقدام به پرداخت کامل بدهی خود به صورت یک جا نمایند از چهل درصد (۴۰٪) جرائم مربوطه معاف خواهند بود.

ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی:

مطالبات سازمان بابت حق بیمه و جرائم نقدی که ناشی از اجرای قانون تامین اجتماعی یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی روستائیان باشد و همچنین هزینه‌های انجام‌شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ و جرائم قانونی موضوع مصوبه ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت نظام در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد.

تبصره: آئین نامه اجرایی این ماده از قانون در تاریخ ۵۵/۱۰/۲۵ به تصویب مرجع مربوطه رسیده و از تاریخ ۵۵/۱۱/۱ لازم‌الاجرا می‌باشد.

ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی:

هر کس به استناد و گواهی‌های خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا اشخاص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تامین

اجتماعی (یا خدمات درمانی) و در صورت تکرار به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا ۶ ماه محکوم خواهد شد.

حق بیمه دوره سربازی:

طبق آئین نامه اجرایی اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۸۴/۴/۸ هیئت محترم وزیران مدت خدمت نظام‌وظیفه یا حضور داوطلبانه در جبهه شاغلین مشمول قانون کار به شرط پرداخت ۷٪ حق بیمه توسط بیمه‌شده و دارا بودن دو سال سابقه قبل از درخواست جزء سوابق پرداخت حق بیمه منظور و مابه‌التفاوت $\frac{23}{30}$ حق بیمه توسط دولت پرداخت می‌شود.

تبصره: برابر دستور اداری شماره ۳۹۷۵ مورخ ۹۱/۴/۲۷ و آراء صادره از دیوان عدالت اداری افرادی که قبل از تاریخ ۸۵/۵/۷ در کارگاه های مشمول قانون تامین اجتماعی اشتغال داشته و به واسطه رابطه مزد بگیری دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده و پس از پایان خدمت نظام وظیفه مجددا در کارگاه ها و موسسات مشمول قانون تامین اجتماعی شاغل و مبادرت به تداوم بیمه پردازی نزد سازمان تامین اجتماعی نموده باشند چناچه مراحل یاد شده تماما قبل از تاریخ ۸۵/۵/۷ انجام پذیرفته باشد وفق ماده ۹۵ قانون تامین اجتماعی سوابق خدمت سربازی آنها بدون دریافت حق بیمه پذیرفته خواهد شد.

توجه: برابر آخرین دستورالعمل سازمان تامین اجتماعی قابل تقسیط ۱ ساله می باشد.

نقل و انتقال سوابق بین صندوق ها

برابر ماده واحده قانونی مصوب مورخ ۶۵/۳/۲۷ کلیه اشخاصی که با تغییر محل کار یا خدمت صندوق بازنشستگی آنان تغییر نموده می توانند با پرداخت مابه التفاوت حق بیمه طبق مقررات صندوق مقصد درخواست انتقال سوابق گذشته خود از صندوق قبلی به صندوق جدید را بنمایند. وفق مقررات تامین اجتماعی مابه التفاوت حق بیمه عبارت است از ۱۸٪ دستمزد تاریخ تقاضای انتقال سابقه به کثر مبالغ انتقالی از صندوق قبلی که به حساب سازمان وارد می گردد. این مبلغ به صورت یکجا و اقساط قابل پرداخت می باشد و این گونه سوابق منحصرا در محاسبه حمایت های بلند مدت موثر بوده و به عنوان حداقل سوابق احراز شرایط بازنشستگی منظور نمی گردد.

امور مربوط به ایثارگران

۱- برابر بند خ- ماده ۸۸ قانون برنامه ششم ایثارگران و فرزندان شهدا و آزادگان و جانبازان و رزمندگان با حداقل دوازده ماه سابقه حضور در جبهه برای یک بار از پرداخت ما به التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از تغییر صندوق بیمه و بازنشستگی معافند. این مبلغ به عنوان مطالبه صندوق منتقل‌الیه از دولت منظور و در قالب بودجه سنواتی توسط دولت پرداخت و تسویه می‌شود.

۲- طبق بند الف ماده ۳۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران پرداخت حق سهم کارفرمای فرزندان شهدا به مدت ۵ سال به عهده بنیاد شهید محول گردیده که منوط به تصویب آئین نامه و اعتبار مربوطه می باشد.

۳- طبق تبصره ۳ ماده ۳۷ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده اسرا، آزادگان، جانبازان و ایثارگران شاغل در بخش غیر دولتی مشمول قانون کار به عهده دولت می‌باشد و کار فرمایان مربوطه می توانند با ارائه اسناد و مدارک به تامین اجتماعی از پرداخت حق بیمه ۷٪ سهم نامبردگان معاف گردند.

تبصره:

برابر قانون برنامه ششم توسعه عبارت فرزندان شهدا به ماده ۳۷ قانون جامع ایثارگران اضافه گردیده بنابراین فرزندان شهدا هم می توانند از معافیت حق بیمه ۷٪ سهم بیمه شده برخوردار گردند.

سنوات ارفاقی جانبازان جهت برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد

درصد جانبازی	مدت سنوات ارفاقی
۲۰ درصد	۳ سال
۲۵ درصد	۴ سال
۳۰ درصد	۵ سال
۳۵ درصد	۶ سال
۴۰ و ۴۵ درصد	۷ سال
۵۰ و ۵۵ درصد	۸ سال
۶۰ و ۶۵ درصد	۹ سال
۷۰ درصد و بالاتر	۱۰ سال

حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه

برابر آخرین مصوبه شورای عالی تامین اجتماعی حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه مستند به ماده ۳۵ قانون معادل ۷ برابر حداقل دستمزد ماهیانه مصوب شورای عالی کار تعیین گردیده و بر همان مبنا حق بیمه محاسبه و حمایت‌های قانونی ارائه می‌گردد. (بخشنامه‌های دستمزد سنواتی سازمان)

ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی

در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده، سازمان تامین اجتماعی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامت و مستمری ها را پرداخته و طبق ماده ۵۰ از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره ۱: مقصر می‌تواند با پرداخت ۱۰ سال مستمری موضوع این ماده به صورت یک جا به سازمان از این بابت بری الذمه شود.

فصل سوم
امور پیمانکاران

مواد قانونی مرتبط با پیمان‌های مشمول قانون تامین اجتماعی

ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی:

در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی بپردازد.

پرداخت پنج درصد بهای کل کارکرد مقاطعه‌کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود در مورد پیمانکارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تامین اجتماعی تسلیم و پرداخت نمایند، معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هر گاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه‌کار را بدون مطالبه مفاصاحساب سازمان بپردازد، مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوطه خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخت می‌نماید از مقاطعه‌کار مطالبه و وصول نماید. کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، همچنین شهرداری ها و شورای اصناف و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول این ماده می‌باشند.

تبصره ۱ الحاقی به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی مصوب جلسه مورخ ۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی:

کلیه کارفرمایان موضوع ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند مطالبات سازمان تامین اجتماعی از مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاوری که حداقل یک سال از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفاصاحساب سازمان تامین اجتماعی مراجعه ننموده‌اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاور از محل پنج درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و بر اساس آراء هیئت تجدیدنظر موضوع ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تامین اجتماعی اعلام خواهد شد. نحوه اجرای تبصره مذکور به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

تبصره ۲:

به موجب ماده ۴۰ قانون رفع برخی موانع تولید مصوب سال ۱۳۹۴ یک تبصره به شرح ذیل به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی الحاق گردید است.

شرح:

مبنای مطالبه حق بیمه در مورد پیمانهایی که دارای کارگاه های صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می باشند و موضوع اجرای پیمان توسط افراد شاغل در همان کارگاه انجام می شود بر اساس فهرست ارسالی و بازرسی از کارگاه است و از اعمال ضریب حق بیمه جهت قرارداد پیمان معاف می باشند و سازمان تامین اجتماعی باید مفاصاحساب اینگونه قراردادهای پیمان را صادر کند.

آیین‌نامه اجرایی تبصره ۱ الحاقی ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی مصوب ۷۳/۳/۱۸ هیئت‌وزیران:

ماده ۱: کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی مشمول مواد ۳۸ قانون تامین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند کلیه مطالبات سازمان تامین اجتماعی (که در این آیین‌نامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود) از مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاور را برابر ماده واحده قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی مصوب ۷۲/۲/۲۶ پس از درخواست سازمان از محل پنج درصد کارکرد و آخرین قسط نگهداری شده به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۲: کلیه کارفرمایان مشمول این آیین‌نامه مکلفند حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین‌نامه فهرست کامل پیمان‌های موضوع ماده یک (که از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد آنان یک سال گذشته است) را با مشخص نمودن شماره و تاریخ پیمان، نام پیمانکار و مهندسین مشاور به سازمان تامین اجتماعی ارائه نمایند و در مورد اعلام مبلغ کل کارکرد پیمان (شامل ارزی و ریالی)، میزان ۵٪ و آخرین قسط موضوع ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق نگهداری شده نزد کارفرما با تاریخ شروع و خاتمه یا فسخ یا تعلیق پیمان، محل اجرای کار و شرح مختصری از موضوع پیمان، نحوه تهیه مصالح به عهده کارفرما، پیمانکار یا هردو و آخرین اقامتگاه قانونی پیمانکار و مهندسین مشاور با سازمان همکاری نمایند.

ماده ۳: سازمان مکلف است در مورد قراردادهای موضوع ماده یک این آیین‌نامه به ترتیب زیر اقدام نماید.

الف) در مورد قراردادهایی که حق بیمه آن ها طبق قانون و بر اساس آرای هیئت تجدیدنظر موضوع ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی قطعی شده است حق بیمه را مجدداً به پیمانکار یا مهندسین مشاور ابلاغ و چنانچه حداکثر ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ مجدد آن با سازمان پرداخت نکند سازمان بدهی را کتباً به کارفرما اعلام نماید.

ب) در مورد قراردادهایی که حق بیمه آن ها قطعی نشده است، پس از قطعیت بدهی بایستی طبق بند «الف» اقدام شود.

ماده ۴: کارفرمایان مکلفند بدهی قطعی شده موضوع ماده ۳ این آیین‌نامه مربوط به پیمانکاران و مهندسین مشاور را که توسط سازمان اعلام می‌شود حداکثر ظرف مهلت ۲۵ روز از تاریخ ابلاغ از محل ۵٪ و آخرین قسط موضوع مواد ۳۸ قانون تامین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق تامین و به حساب سازمان واریز نمایند.

ماده ۵: سازمان مجاز است جهت اخذ اطلاعات مربوط به قرارداد ها، به اسناد و مدارک در اختیار کارفرمایان مراجعه نماید و کارفرمایان مکلفند در خصوص ارائه مدارک و اسناد مورد نیاز سازمان همکاری نمایند.

ماده ۴۱ قانون تامین اجتماعی

در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان تامین اجتماعی می‌تواند به پیشنهاد هیئت‌مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام‌یافته تعیین و حق بیمه متعلقه را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید.

ماده ۱۳ قانون کار

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق انعقاد قراداد با مقاطع کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

طبقه‌بندی قراردادها

در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطع کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نماید ، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

طبقه‌بندی قراردادها

قراردادهای مشمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی از نظر نحوه احتساب حق بیمه به سه دسته تقسیم می گردند:

بخش اول : قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی

بخش دوم : قراردادهای غیر عمرانی

بخش سوم: موارد خاص قراردادهای غیر عمرانی

توجه: وفق دادنامه های شماره ۸۵ مورخ ۷۶/۵/۲۵ و شماره ۱۸۱۵ مورخ ۹۳/۱۱/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و دستور اداری مورخ ۷۶/۱۰/۲ سازمان در مواردی که نوع کار ایجاب نماید عملیات پیمان به تنهایی توسط پیمانکار و بدون حضور و اشتغال فرد دیگری انجام گیرد قرارداد از شمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی خارج بوده و کارفرمایان مکلفند به صورت سالیانه مراتب را به شعبه مربوطه اعلام و گواهی عدم شمول دریافت نمایند.

بخش اول : قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی

الف : شرایط لازم

طبق مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی سازمان تامین اجتماعی قراردادهایی مشمول ضوابط طرحهای عمرانی تلقی می‌شوند که دو شرط زیر را توأماً دارا باشند.

۱- قرارداد بر اساس فهرست بهاء پایه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (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) تامین شده باشد.(توضیح: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور تغییر نام و طرحهای عمرانی به طرحهای تملک دارایی‌های سرمایه‌ای تغییر عنوان نموده است.)

ب: مأخذ حق بیمه پیمان‌های طرحهای عمرانی

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

۱- قراردادهای مشاوره‌ای: حق بیمه قراردادهای مشاوره‌ای مقطوعاً 14 درصد ناخالص کارکرد به اضافه ۱,۶٪ به عنوان حق بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۱۵,۶٪ ناخالص کارکرد می‌باشد.(۳,۶٪ سهم مهندس مشاور و۱۲٪ سهم واگذارنده کار از محل اعتبار طرح)

۲- قراردادهای پیمانکاری (اجرایی): حق بیمه قراردادهای اجرایی مقطوعاً ۶ درصد ناخالص کارکرد به اضافه شش دهم درصد به عنوان حق بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۶,۶٪ ناخالص کارکرد می‌باشد. (۱,۶٪ سهم پیمانکار و ۵ درصد سهم واگذارنده کار از محل اعتبار طرح)

۳- حق بیمه کلیه قراردادهای مشاوره‌ای که قبل از ۶۳/۴/۱۶ منعقد و شروع و بعد از آن خاتمه یافته است طبق حسابرسی از دفاتر قانونی و در مورد قراردادهای پیمانکاری (اجرایی) قبل از۶۳/۴/۱۶ خاتمه یافته است و همچنین صورتحساب مربوط به قبل از تاریخ مذکور به مأخذ ۳,۲٪ محاسبه می‌شود.

۴- حق بیمه بیکاری از تاریخ ۶۹/۵/۶ به شرح مندرج در بند ۱ و ۲ محاسبه می‌شود.

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

۶- ذیحسابان طرحهای عمرانی مکلفند حق بیمه ۱,۶٪ قراردادهای اجرایی و ۳,۶٪ قراردادهای مشاوره را از کارکرد پیمانکار و مشاور کسر و با اضافه نمودن سهم دولت از محل اعتبار طرح همزمان با پرداخت صورت وضعیت به حساب تامین اجتماعی واریز نمایند.

۷- به موجب بخشنامه شماره ۱۷۴۷۳۳ مورخ ۹۴/۷/۲۲ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مقرر گردیده در صورتیکه دستگاه های اجرایی حداکثر پس از یک ماه از تصویب صورت وضعیت مهندسین مشاور و یا صورت وضعیت پیمانکاران طرح های عمرانی نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام ننمایند رأسا مسئول پرداخت جریمه دیر کرد در پرداخت حق بیمه مربوطه خواهند بود.

ج: مجوزهای خاص

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

بخش دوم : قراردادهای غیر عمرانی

کلیه قراردادهای فاقد شرایط اشاره‌شده در بخش طرحهای عمرانی، قراردادهای غیر عمرانی تلقی می‌شوند.

مأخذ و نحوه احتساب حق بیمه قراردادهای غیر عمرانی با توجه به مصوبات شورای عالی تامین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

۱- قراردادهای منعقده قبل از ۷۰/۱/۲۴

حق بیمه قراردادهای مذکور بر اساس ضرایب دستمزدی که با توجه به نوع عملیات قرارداد و نحوه تهیه مصالح (توسط واگذارنده کار و یا پیمانکار) تعیین‌شده است با استفاده از فرمول زیر و به کار بردن ضریب مربوطه حسب نوع عملیات قرارداد محاسبه می‌شود.

(۲۷٪ X ضریب دستمزد عملیات قرارداد ضربدر کل ناخالص کارکرد = حق بیمه قرارداد)

برای محاسبه حق بیمه قراردادهایی که قسمتی از مصالح توسط کارفرما و قسمتی توسط پیمانکار تهیه شده است با افزودن قیمت مصالح واگذاری به پیمانکار به مبلغ ناخالص کل کارکرد از ضریب دستمزد مربوط به ستون مصالح بعهده پیمانکار حسب نوع عملیات قرارداد استفاده می‌شود.

۲- قراردادهای منعقده از ۷۰/۱/۲۴ به بعد

به موجب مصوبات مورخ ۷۰/۱/۲۴ و ۷۳/۹/۷ شورای عالی تامین اجتماعی مأخذ 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 که از تاریخ مذکور به بعد منعقدشده و می‌شوند با توجه به تعهد طرفین و نحوه اجرای کار به ترتیب زیر محاسبه می‌شود:

۲-۱- حق بیمه قراردادهایی که در اجرای آن ها تهیه مصالح مصرفی کلاً بعهده و هزینه پیمانکار می‌باشد و یا موضوع قرارداد ارائه خدمات بوده و نوع کار ایجاب نماید که کل کار به صورت مکانیکی با ماشین‌آلات پیمانکار انجام گیرد به مأخذ ۷ درصد ناخالص کل کارکرد به اضافه یک نهم آن به عنوان حق بیمه بیکاری می‌باشد.

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 قرار داده می‌شود به مأخذ ۱۵ درصد ناخالص کارکرد به اضافه یک نهم آن به عنوان حق بیمه بیکاری می‌باشد.

۳- 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 ۲,۱ محاسبه می‌شود.

۴- 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 تأسیسات، ماشین‌آلات، آهن‌آلات در قرا دادهای سوله سازی که تهیه آن در اختیار واگذارندگان کار است، پارچه در قراردادهای دوخت و دوز، آسفالت در قراردادهای جاده‌سازی و آسفالت خیابان ها و محوطه‌ها، موکت و کف پوش و کابینت در صورتی که

توسط کارفرما تهیه و به صورت رایگان به پیمانکار تحویل شود به عنوان مصالح واگذاری تلقی نشده و قیمت آن ها به کل کارکرد اضافه نمی‌شود.

۵- در مواردی که موضوع قرارداد ارائه خدمات بوده و نوع کار ایجاب نماید قسمتی از عملیات به صورت مکانیکی (با وسایل و ماشین‌آلات مکانیکی متعلق به پیمانکار) و قسمتی به صورت دستی انجام گیرد در این حالت حق بیمه بخش (درصد) مکانیکی به مأخذ ۷ در صد و حق بیمه بخش (درصد) دستی به مأخذ ۱۵ درصد به اضافه یک نهم بابت حق بیمه بیکاری محاسبه می‌شود. مبنای تشخیص کارکرد مکانیکی گواهی واگذارنده کار می‌باشد.

۶- 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 حق بیمه بیکاری محاسبه خواهد شد.

۷- در مواردی که پیمانکار اصلی بخشی از عملیات پروژه را با انعقاد قرارداد 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 مفاصاحساب پیمانکاران فرعی به هنگام احتساب حق بیمه پیمانکار اصلی معادل کارکرد پیمانکاران فرعی که مفاصاحساب دریافت داشته‌اند از کارکرد پیمانکار اصلی کسر می‌شود.

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

بخش سوم: حالات خاص قراردادهای غیر عمرانی

الف) پیمانکارانی که دارای کارگاه تولیدی، صنعتی و فنی می‌باشند

قرارداد های منعقده قبل از تاریخ ۹۴/۲/۲۰

به موجب مصوبه مورخ ۷۳/۹/۷ شورای عالی تامین اجتماعی و مفاد بخشنامه ۱۴/۷ و ۱۴/۹ جدید درآمد نحوه احتساب حق بیمه پیمانکارانی که دارای کارگاه صنعتی، فنی و تولیدی در ارتباط با موضوع عملیات قراردادهای منعقده می‌باشند و امور اجرایی پیمان ها در کارگاه آن ها انجام می‌گردد و یا به عبارت دیگر موضوع عملیات قرارداد منعقده به نوعی تولیدات کارگاه‌های آن ها 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 تأیید سازمان باشد در این صورت با وصول حق بیمه طبق گزارش بازرسی از دفاتر قانونی مفاصاحساب قرارداد صادر می‌شود. شعب سازمان تامین اجتماعی موظف‌اند 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 مفاصاحساب 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 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 مفاصاحساب قرارداد بلامانع خواهد بود.

۱-۲- در مواردی که پیمانکار فاقد دفاتر قانونی بوده و یا دفاتر قانونی ارائه‌شده مورد تأیید سازمان قرار نگیرد و یا دفاتر خود را در اختیار سازمان قرار ندهد در این صورت حق بیمه قرارداد طبق تصویب‌نامه مورخ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ ۷٪ 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 محاسبه‌شده بابت قرارداد کسر و مانده مطالبه و وصول. سپس مفاصاحساب قرارداد صادر می‌شود.

۲- اشخاص حقیقی

۲-۱- 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 هر گونه بدهی بوده و یا آن را پرداخت نماید مفاصاحساب قرارداد آن ها 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 ۷۰/۱/۲۴ محاسبه و وصول و سپس مفاصاحساب صادر می‌شود.

۲-۳- در مواردی که پیمانکار دارای کارگاه تولیدی، صنعتی و فنی (اعم از حقیقی و حقوقی) باشد و قرارداد ساخت یا فروش (ساخت در کارگاه وی انجام می‌شود) همراه با حمل و نصب به تفکیک توسط واگذارنده کار مشخص شود در این صورت در مورد قسمت ساخت طبق بند « الف » عمل شده و در مورد فروش حق بیمه‌ای تعلق نخواهد گرفت و در خصوص حمل و نصب طبق مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ حق بیمه محاسبه خواهد شد. ضمناً چنانچه واگذارندگان کار میزان کارکرد حمل و نصب را مشخص ننمایند، حق بیمه نسبت به کل کارکرد اعم از ساخت یا فروش و حمل و نصب طبق مصوبه مذکور محاسبه و وصول خواهد شد.

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

قراداد های منعقده بعد از ۹۴/۲/۲۰

حق بیمه قراردادهای منعقده فیمابین واگذارندگان کار و پیمانکارانی که دارای کارگاه صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می باشند و تاریخ انعقاد قرارداد آنها از ۹۴/۲/۲۰ به بعد بوده در اجرای ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقا نظام مالی کشور به شرح ذیل محاسبه می گردد:

الف) کارگاه ثابت متعلق به پیمانکار با مجوز رسمی از مراجع ذیصلاح و دارای ماهیت دائمی با یک فعالیت اقتصادی مستمر و مرتبط با قرارداد بوده و عملیات پیمان با امکانات موجود در کارگاه و

افـراد شـاغل در همـان محـل انجـام و لیسـت و حـق بیمـه کارکنـان خـود را بـه شـعبه مربوطـه ارسـال و پرداخت نماید.

ب) واگذارنـدگان کـار و پیمـان کـاران اینگونـه کارگـاه هـا مکلفنـد یـک نسـخه از قـرارداد را پـس از انعقـاد و در زمـان اجـرا بـه شـعبه مـرتبط بـا کارگـاه تولیـدی پیمانکـار ارسـال و مفـاد مـاده ۳۸ قـانون تـامین اجتماعی را رعایت نمایند.

ج) حـق بیمـه قراردادهـای منعقـده بـا شـرح فـوق در خصـوص اشـخاص حقـوقی طبـق لیسـت و بازرسـی انجـام شـده از دفـاتر قـانونی پیمانکـار و بـدون اعمـال ضـریب محاسـبه و مفاصاحسـاب صـادر مـی گـردد، در صـورت عـدم انجـام بازرسـی دفـاتر قـانونی بـه شـرط عـدم بـدهی قطعـی مفاصاحسـاب صـادر خواهـد شـد و در مـواردی کـه پیمانکـار دارای بـدهی قطعـی بـوده و تمکـن پرداخـت آن را بـه صـورت یکجـا نداشـته باشـد بـا پرداخـت بـدهی قطعـی دوره اجـرای قـرارداد و تقسـیط مانـده بـدهی قطعـی مفاصاحسـاب صـادر مـی گردد.

د) حق بیمه قـرارداد هـای منعقـده بـه شـرح بنـد هـای الـف و ب بـا اشـخاص حقیقـی بـه شـرط عـدم بـدهی قطعـی طبـق پرونـده مطالبـاتی صـادر و ارسـال و در صـورت بـدهی قطعـی و عـدم تمکـن پرداخـت آن توسـط پیمانکـار بـا پرداخـت بـدهی قطعـی دوره اجـرای قـرارداد و تقسـیط مانـده بـدهی مفاصاحسـاب صـادر خواهد شد.

ه) در مـواردی کـه بخشـی از عملیـات موضـوع پیمـان توسـط پیمانکـار در خـارج از کارگـاه ثابـت انجـام گیـرد پـس از تفکیـک مبـالغ کـارکرد توسـط واگذارنـده کـار حـق بیمـه متعلقـه بـه عملیـات اجرایـی بخـش خارج از کارگاه برابر مصوبه ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه می گردد.

ب) قراردادهای خرید و فروش

قراردادهـای خریـد و فـروش اجنـاس، مـواد و تجهیـزات کـه نیـاز بـه انجـام کـار اضـافی نباشـد و موضـوع قرارداد منحصراً خرید یا فروش باشد مشمول کسر حق بیمه نخواهد بود.

ج) قراردادهای گاز رسانی

در قراردادهـای گـاز رسـانی کـه فـی مـابین شـرکت ملـی گـاز ایـران و پیمانکـاران منعقـد می‌شـود لولـه و اتصـالات، نـوار زرد اخطـار، مـواد عـایق و الکتـرود مخصـوص کـه مختـص عملیـات گـاز رسـانی اسـت و از

طرف واگذارنده کار به پیمانکار تحویل می‌شود جزء مصالح انحصاری می‌باشد ، لذا حق بیمه قراردادهای مذکور با توجه به نوع عملیات به شرح زیر محاسبه می گردد.

۱- حق بیمه قراردادهای احداث شبکه‌های گاز رسانی به طور کلی طبق ماده دوم مصوبه۷۰/۱/۲۴ به مأخذ ۷ درصد محاسبه و به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه وصول می‌شود.

۲- قراردادهای نصب انشعابات (علمک) به طور کلی خدمات تلقی و با توجه به استفاده از ماشین‌آلات و دستگاه‌های جوشکاری و بعضاً کمپرسور و دستگاه‌های حفاری ۷۰ درصد عملیات مکانیکی محسوب و حق بیمه آن به مأخذ ۷ درصد و ۳۰ درصد عملیات غیر مکانیکی تلقی و حق بیمه آن به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه و به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه وصول می‌شود.

۳- قراردادهای نصب کنتور و رگلاتور، چنانچه جداگانه و مستقل از نصب انشعابات (علمک) منعقد شده باشد در این صورت با توجه به نوع کار کلاً خدماتی و غیر مکانیکی تلقی و حق بیمه طبق ماده اول مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ ۱۵ درصد به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه محاسبه می‌شود. چنانچه نصب رگلاتور و نصب انشعابات توأماً در یک قرارداد باشد، طبق بند "۲" فوق عمل می‌شود.

د) قراردادهای خدمات شهری و نگهداری فضای سبز و تنظیفات

۱- برابر بخشنامه ۱۴/۲ جدید درآمد در قراردادهای خدمات شهری و نگهداری فضای سبز معادل ۷۰ درصد از ناخالص کارکرد به عنوان کارکرد مکانیکی محسوب و حق بیمه آن به مأخذ هفت درصد و معادل ۳۰ درصد از ناخالص کارکرد به عنوان کارکرد غیر مکانیکی تلقی و حق بیمه آن به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه و به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه وصول می‌شود.

۲- در محاسبه حق بیمه قرار دادهای تنظیفات ساختمان های اداری تجاری بیمارستانها مراکز آموزشی و ... نگهداری تاسیسات با توجه به اینکه قسمتی از عملیات به صورت مکانیزه و با ماشین آلات پیمانکار انجام و تامین مواد مصرفی با وی می باشد معادل ۲۵٪ ناخالص کارکرد مکانیکی و ۷۵٪ بقیه غیر مکانیک منظور و حق بیمه متعلقه مطابق مصوبه ۷۰/۱/۲۴ محاسبه می گردد.

ه) قراردادهای طراحی و ساخت نرم‌افزار و ارائه خدمات رایانه‌ای

قراردادهایی که موضوع آن ها تهیه و نصب سخت‌افزار (رایانه)، طراحی و تولید نرم‌افزار و سیستم‌های مختلف عملیاتی و اطلاعاتی و پشتیانی نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و تعمیر و نگهداری آن ها می‌باشد، در صورتی که پیمانکار مربوطه دارای شخصیت حقوقی باشد طبق بند « الف » این بخش عمل می‌شود.

و) قراردادهای حسابرسی ، تحقیقاتی و پژوهشی

وفق مفاد بخشنامه های ۱۴ و ۱۴/۸ جدید درآمد احتساب حق بیمه قراردادهای تحقیقاتی و حسابرسی به ترتیب ذیل خواهد بود:

*قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی:

۱- در مواردی که قرارداد تحقیقاتی و پژوهشی با دانشگاه‌ها یا مراکز علمی و یا مؤسسات وابسته به آن ها به عنوان پیمانکار یا مجری منعقد می‌شود چنانچه دانشگاه یا مرکز مذکور وابسته به وزارتخانه‌ها باشد و طبق پرونده‌ای که نزد سازمان دارد بدهکار نبوده و یا اصولاً کارکنان آن مشمول قانون تامین اجتماعی نباشند بدون محاسبه و مطالبه وجهی بابت حق بیمه قرارداد مفاصاحساب مربوطه صادر می‌شود.

۲- در مواردی که مؤسسات تحقیقاتی و پژوهشی وابسته به دانشگاه‌ها یا سایر مراکز علمی دولتی دارای شخصیت حقوقی مستقل بوده و همچنین مؤسسات تحقیقاتی و پژوهشی بخش خصوصی که دارای دفاتر قانونی باشند و آن را جهت حسابرسی در اختیار سازمان نیز قرار دهند، دفاتر قانونی مبنای محاسبه و وصول حق بیمه قراردادهای منعقده قرار می‌گیرد. به این ترتیب چنانچه طبق بازرسی از دفاتر قانونی فاقد بدهی باشند و یا آن را پرداخت نمایند صدور مفاصاحساب قراردادهای آن ها بلامانع خواهد بود.

۳- در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه ندهند حق بیمه آن ها طبق ماده دوم مصوبه مورخ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ هفت درصد محاسبه و به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه وصول می‌شود.

۴- در مواردی که قرارداد تحقیق و پژوهش با شخص حقیقی (یک نفر یا چند نفر به صورت دست جمعی) منعقد و کار موضوع قرارداد توسط خود شخص یا اشخاص حقیقی به عنوان

مجری در حین کار انجام شود، چون شرایط مربوط به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی حاصل نمی‌شود مشمول کسر حق بیمه نخواهد بود.

۵- مصادیق انواع قرارداد های تحقیقاتی و پژوهشی و همچنین مشخصات مراکز پژوهشی و تحقیقاتی و نحوه تشخیص اینگونه قراردادها در بخشنامه ۱۴/۸ درج گردیده است.

*قراردادهای حسابرسی:

چنانچه مؤسسات حسابرسی لیست و حق بیمه کارکنان خود را در مهلت مقرر به سازمان ارسال و پرداخت نمایند و دارای دفاتر قانونی باشند و آن را جهت انجام حسابرسی در اختیار سازمان قرار دهند حق بیمه قراردادهایی که به عنوان پیمانکار یا مجری منعقد می‌نمایند بر اساس بازرسی از دفاتر قانونی آن ها محاسبه و پس از وصول، مفاصاحساب قراردادهای آنان صادر می گردد.

ح) قراردادهای کلید در دست

۱- قراردادهای به صورت کلید در دست (pc و Epc) پروژه‌های گاز رسانی:

در کلیه قراردادهای مذکور چنانچه قیمت تجهیزات به تفکیک در قرارداد درج شده باشد در این صورت تا میزان مندرج در صورت وضعیت قطعی کارکرد یا گواهی واگذارنده کار (مشروط بر اینکه حداکثر تا ۲۵ درصد نسبت به مبلغ مندرج در قرارداد افزایش داشته باشد) از محاسبه حق بیمه معاف می‌باشد و حق بیمه کارکرد اجرا و خدمات به ترتیب زیر محاسبه می گردد:

۱-۱- حق بیمه قراردادهای گاز رسانی شامل پروژه‌های خطوط انتقال (بین شهری و کمربندی شهرها) گاز رسانی شهری، گاز رسانی به روستاها و صنایع و شرکت‌های صنعتی به مأخذ ۷ درصد ناخالص کارکرد اجرا و خدمات طبق صورت وضعیت قطعی کارکرد یا گواهی واگذارنده کار محاسبه می گردد.

۱-۲- در قراردادهای نصب انشعابات و علمک معادل ۷۰ درصد کارکرد اجرا و خدمات مکانیکی تلقی و حق بیمه آن به مأخذ 7 درصد و ۳۰ درصد مابقی کارکرد غیر مکانیکی منظور و حق بیمه به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه می گردد.

۱-۳- در قراردادهایی که منحصراً نصب کنتور و رگلاتور باشد حق بیمه نسبت به ناخالص کارکرد اجرا و خدمات (نصب) به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه می گردد.

۱-۴- در کلیه موارد فوق حق بیمه بیکاری به میزان یک نهم حق بیمه محاسبه‌شده می‌باشد.

۲- قراردادهای به صورت کلید در دست پروژه‌های انتقال نیرو و برق‌رسانی :

در کلیه قراردادهای مذکور چنانچه قیمت تجهیزات در قرارداد به تفکیک درج شده باشد در این صورت تا میزان مندرج در صورت وضعیت قطعی کارکرد یا گواهی واگذارنده کار (مشروط بر اینکه حداکثر تا میزان ۲۵ درصد نسبت به مبلغ مندرج در قرارداد افزایش داشته باشد) از محاسبه حق بیمه معاف می‌باشد و حق بیمه کارکرد اجرا و خدمات به ترتیب زیر محاسبه می‌گردد:

۲-۱- در مورد قراردادهای خطوط انتقال نیرو معادل ۷۵ درصد از کارکرد اجرا و خدمات بابت کارکرد مکانیکی و با مصالح منظور و حق بیمه آن به مأخذ ۷ درصد و نسبت به ۲۵ درصد مابقی کارکرد که غیر مکانیکی می‌باشد حق بیمه به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه می‌شود.

۲-۲- در مورد قراردادهای نصب و راه‌اندازی پست‌های انتقال نیرو معادل ۸۰ درصد از کارکرد اجرا و خدمات بابت کارکرد مکانیکی و با مصالح منظور و حق بیمه آن به مأخذ ۷ درصد و نسبت به ۲۰ درصد مابقی کارکرد که غیر مکانیکی می‌باشد حق بیمه به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه می‌شود.

۲-۳- در کلیه موارد فوق حق بیمه بیکاری به میزان یک نهم حق بیمه محاسبه‌شده می‌باشد.

۳- قراردادهای پروژه ساخت و راه‌اندازی تصفیه‌خانه‌ها و تلمبه خانه‌های آب و فاضلاب :

در کلیه قراردادهای مذکور چنانچه قیمت تجهیزات به تفکیک در قرارداد درج شده باشد در این صورت تا میزان مندرج در صورت وضعیت قطعی کارکرد یا گواهی واگذارنده کار (مشروط بر اینکه حداکثر تا ۲۵ درصد نسبت به مبلغ مندرج در قرارداد افزایش داشته باشد) بابت ارزش تجهیزات از محاسبه حق بیمه معاف می‌باشد و حق بیمه بخش طراحی و مهندسی، نصب و آموزش و آزمایش و راه‌اندازی تصفیه‌خانه و تلمبه خانه و نظارت در بهره‌برداری و... به مأخذ ۱۵درصد کارکرد به اضافه حق بیمه بیکاری متعلقه محاسبه می‌گردد.

۴- قراردادهای حمل‌ونقل ریلی:

نظر به اینکه طبق بررسی‌های به عمل آمده در خصوص قراردادهای حمل‌ونقل ریلی، پیمانکاران مربوطه ۶۰ الی ۸۰ درصد از مبلغ کارکرد قرارداد منعقده با واگذارندگان کار را بابت استفاده از امکانات ریلی و نیروی کششی به راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران پرداخت می‌نمایند لذا باید نسبت به ناخالص کارکرد قراردادهای مذکور پس از کسر سهم راه‌آهن بابت خدمات ارائه‌شده (با تأیید

راه‌آهن) حق بیمه و بیمه بیکاری به مأخذ ۷ درصد سهم پیمانکار محاسبه و وصول و مفاصاحساب نسبت به کل کارکرد قرارداد صادر گردد.

۵- قراردادهای مشاوره مدیریت:

۵-۱- قراردادهایی به عنوان قرارداد مشاوره مدیریت شناخته می‌شوند که شرکت مجری قرارداد (پیمانکار) در اداره ثبت شرکت ها جهت انجام خدمات مدیریت به ثبت رسیده و عضو انجمن مشاوران مدیریت ایران بوده و قرارداد آن ها نیز در ارتباط با موضوعات زیر باشد: مدیریت پروژه، مدیریت برنامه‌ریزی، مدیریت تولید، مدیریت نیروی انسانی، مدیریت کیفیت و بهره‌وری، مدیریت نگهداری و تعمیرات، مدیریت مالی، مدیریت بازرگانی، مدیریت اطلاعات، آمار و انفورماتیک، مدیریت انرژی، مدیریت زیست‌محیطی و مدیریت شهری.

۵-۲- نحوه محاسبه حق بیمه قراردادهای مشاوره مدیریت که شرایط بند فوق را دارند به ترتیب زیر می‌باشد:

- ✓ در مواردی که شرکت مشاور مدیریت دارای دفاتر و اسناد قانونی باشد، در این صورت می باید از محاسبه و مطالبه حق بیمه قرارداد آن ها بر اساس مأخذ مندرج در مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی خودداری و با وصول حق بیمه بر اساس گزارش بازرسی از دفاتر قانونی آن ها مفاصاحساب قرارداد صادر گردد.
- ✓ در مواردی که شرکت مشاور مدیریت فاقد دفاتر قانونی بوده و یا از ارائه دفاتر قانونی خودداری نماید، حق بیمه قرارداد طبق ماده دوم مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ ۷ درصد محاسبه و مطالبه گردد.

۶- قراردادهای کلید در دست شرکت مخابرات:

نظر به اینکه در راستای سیاست‌های دولت محترم مبنی بر واگذاری امور مربوط به شرکت ها و مؤسسات از جمله شرکت مخابرات و شرکت ارتباطات سیار به بخش خصوصی، شرکت‌های مزبور در قراردادهایی که با پیمانکاران منعقد می‌نمایند بر خلاف روال گذشته که تجهیزات را رأساً خریداری و در اختیار پیمانکار قرار می‌دادند، قرارداد خرید تجهیزات انحصاری را توأم با اجرا و حمل و نصب (PC یا EPC) به صورت یکجا و در قالب قرارداد واحد با پیمانکار منعقد می‌نمایند و در مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی ارزش تجهیزات انحصاری از کسر حق بیمه معاف بوده و در قراردادهای جدید که کلیه تجهیزات توسط پیمانکاران تهیه می گردد و موضوع

انحصار حذف گردیده، لذا با توجه به درخواست شرکت‌های مزبور و پس از بررسی نمونه قراردادهای منعقده توافق و مقرر گردید در اجرای ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی در خصوص مبنای احتساب حق بیمه قراردادهای منعقده فی مابین شرکت‌های مذکور با پیمانکاران که از تاریخ ۸۷/۱۲/۱ به بعد منعقد می‌شود به شرح ذیل اقدام گردد:

الف) با توجه به اینکه شرکت‌های فوق به استناد قراردادهای ارسالی، طرح ها و پروژه‌های در دست اجرا را به صورت کلید در دست (PC یا EPC) به پیمانکاران واگذار می‌نمایند و پیمانکاران مزبور نیز بر اساس تعهدات، کلیه تجهیزات و مواد و مصالح مصرفی و غیره را تهیه می‌نماید. لذا چنانچه در قراردادهای مزبور قیمت تجهیزات و مواد غیر از مصالح مصرفی (به شرح بندهای ذیل) به تفکیک از کارکرد خدمات و اجرا و قیمت مصالح مصرفی در متن قراردادها درج گردد در این صورت معادل هشت درصد از کارکرد بخش تهیه تجهیزات بابت هزینه بالاسری منظور و حق بیمه متعلقه وفق ماده اول مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ ۱۵٪ و بیمه بیکاری متعلقه محاسبه گردد.

ب) در خصوص کارکرد بخش خدمات و اجرا و سایر مواد مصرفی شامل (قیر، سیمان، آجر، ماسه، و ...) حسب مورد به شرح ذیل اقدام می گردد :

در خصوص عملیات کابل‌کشی ارتباطی فیبر نوری و نصب و اجرای تجهیزات شامل انواع ترمینال ها (ICD-ODC) انواع فیوز و ترمینال ها، انواع سوییچ‌های مخابراتی و دیتا (سیار و ثابت)، انواع راک (OCDF) و تجهیزات مربوطه، انواع تجهیزات ACCESS ، انواع پست‌های برق، انواع ترانس و تابلو برق، انواع باطری، انواع یک سو کننده (مولدهای برق + UPS)، انواع دیزل، انواع خازن، انواع M.D.F ، کولر اسپلیت (۲۴۰۰۰ و ۱۸۰۰۰ دارای گارانتی، انواع کانکس و انواع کابل نوری با توجه به موضوع عملیات و ماشین‌آلات مورد نیاز وفق ماده ۴ مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ حق بیمه متعلقه نسبت به ۹۰ درصد کارکرد مکانیکی و ۱۰ درصد غیر مکانیکی به مأخذ ۷٪ و ۱۵٪ به انضمام بیمه بیکاری متعلقه محاسبه می گردد.

در خصوص عملیات نگهداری و نصب انواع لدر، کپسول آتش‌نشانی ($KG-CO_8$) ، انواع دکل و آنتن، انواع رادیو، نگهداری سوییچ، شبکه کابل و هوایی BTS تلفن‌های همگانی، نصب دکل ، نگهداری مراکز مخابراتی، سیم‌کشی، نوسازی، نگهداری شبکه کابل هوایی با لحاظ نوع کار و

ماشین‌آلات مورد نیاز معادل ۵۰ درصد کارکرد مکانیکی و ۵۰ درصد غیر مکانیکی منظور و حق بیمه متعلقه وفق ماده ۴ مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ به مأخذ۷٪ و ۱۵٪ محاسبه و مطالبه گردد.

در خصوص عملیات اجرایی شامل کابل‌کشی (هوایی، خاکی و کانالی) مفصل‌بندی، کابل برگردان، انواع لوله‌های P.V.C (خم و گالوانیزه)، انواع ساب داکت، انواع کابل مخابراتی (زمینی، هوایی و انواع فیبر نوری، مهار دار و کابل برق)، انواع صندوق ا
کلیه متعلقات)، انواع تیر فلزی، انواع ترمینال‌های مخابراتی، انو ٤
پست (۱۰ الی ۸۰۰ زوجی)، انواع مفصل (خاکی، حرارتی، هوا ،
مورد نیاز و مصالح غیر انحصاری مصرفی در پیمان مورد تعهد پیمانکار، کابل بر کردان، نصب پست، نصب روکش، سدبندی و حفاری با توجه به ماشین‌آلات مورد نیاز معادل ۷۰ درصد از کارکرد به صورت مکانیکی و ۳۰ درصد میزان کارکرد غیر مکانیکی منظور و حق بیمه متعلقه وفق ماده ۴ مصوبه ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی به مأخذ ۷٪ و ۱۵٪ محاسبه و مطالبه گردد.

با توجه به توافقات انجام‌شده شرکت‌های مخابرات ایران، مخابرات استان ها، ارتباطات سیار متعهد می‌گردند به محض انعقاد قرارداد یک نسخه از آن را به نزدیک‌ترین شعبه سازمان به محل اجرای کار ارسال نمایند.

۱- در کلیه مواردی که پیمانکاران مجری قرارداد به شرح بندهای مذکور موافقت داشته باشند با درج موضوع در پیمان منعقده، واگذارندگان کار مکلف گردند حق بیمه متعلقه به شرح فوق از هر صورت وضعیت پیمانکار کسر و به حساب سازمان (شعبه محل اجرای قرارداد) واریز نمایند نیازی به کسر و نگهداری پنج درصد نبوده و در غیر این صورت رعایت مفاد ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی نسبت به کل ناخالص کارکرد توسط واگذارندگان کار الزامی می‌باشد.

۲- شعب سازمان مکلفند با وصول یک نسخه از قرارداد نسبت به تشکیل پرونده و اختصاص کد کارگاهی به پیمانکار اقدام و اعلام و در حین اجرای کار نسبت به اخذ لیست حقوق و دستمزد و نیز حق بیمه متعلقه کارکنان شاغل در عملیات وفق مقررات اقدام و در خاتمه عملیات پس از اخذ اطلاعات مورد نیاز اجرای قرارداد نسبت به محاسبه و اعلام حق بیمه به شرح فوق اقدام و حداکثر ظرف ده روز از تاریخ واریز بدهی احتمالی نسبت به صدور و ارسال مفاصاحساب مربوطه اقدام نمایند.

۳- بخشنامه ۱۴/۶ مأخذ حق بیمه معادن:

با توجه به به‌کارگیری ماشین‌آلات و تجهیزات سنگین در قراردادهای باطله برداری، استخراج و تولید مواد معدنی در معادن آهن چادرملو، چغارت، مرکزی، گل گهر و مس اهر، میدوک، سرچشمه و سرب و روی انگوران، مهدی‌آباد، کالسیمین از قبیل شاول، دامپتراک و ... و سایر مصالح معدنی مقرر گردید حق بیمه این‌گونه قراردادها به مأخذ ۴٫۵٪ به انضمام بیمه بیکاری متعلقه به مأخذ نیم درصد جمعاً به مأخذ ۵٪ محاسبه و مطالبه گردد.

خ) کسر حق بیمه توسط کارفرما از صورت وضعیت‌های کارکرد پیمانکار و پرداخت آن به سازمان

۱- در مواردی که کارفرمایان (واگذارندگان کار) حق بیمه و بیمه بیکاری هر قرارداد غیر مشمول طرحهای عمرانی را با توجه به نوع عملیات قرارداد و تعهدات طرفین به مأخذ مندرج در تصویب‌نامه مورخ ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی که قبلاً به آن اشاره شد (۱۵ درصد یا ۷ درصد) با توافق کتبی پیمانکار و یا مشاور از هر صورت وضعیت پیمانکار یا صورتحساب مهندسین مشاور کسر و هم زمان با پرداخت وجه صورت وضعیت پیمانکار طی چک در وجه سازمان تامین اجتماعی پرداخت نمایند در این صورت نیازی به کسر و نگهداری ۵٪ موضوع ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی از هر صورت وضعیت نبوده و کارفرما می‌بایست پرداخت صورت وضعیت یا صورتحساب قطعی یا نهایی و تسویه حساب با پیمانکار و مهندس مشاور را منوط به ارائه مفاصاحساب از سوی سازمان تامین اجتماعی نماید. بدیهی است واگذارندگان کار که به ترتیب این بند عمل می‌نمایند کماکان موظفند در خاتمه عملیات هر پیمان ضمن اعلام میزان ناخالص کارکرد پیمانکار و مهندس مشاور سایر اطلاعات مورد نیاز سازمان تامین اجتماعی را اعلام و ارسال نمایند.

۲- در مورد پیمان‌هایی که حق بیمه مربوط توسط واگذارنده کار از صورت وضعیت کارکرد یا صورتحساب پیمانکار و مهندس مشاور به مأخذ تعیین‌شده کسر و همزمان به سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود، پیمانکار در طول اجرای قرارداد فقط می‌بایست لیست کارکنان شاغل در قرارداد را که طبق مقررات تهیه می‌نماید بدون وجه در مهلت مقرر در ماده ۳۹

قانون تامین اجتماعی و قانون دریافت جرایم از کارفرمایان مصوب مورخ ۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی حداکثر تا پایان ماه بعد به سازمان تامین اجتماعی ارسال نماید.

۳- در مورد این گروه از پیمانکاران با توجه به اینکه حق بیمه مقرر از صورت وضعیت پیمانکار اصلی کسر و به سازمان پرداخت می‌شود در صورتی که دارای پیمانکار فرعی باشند صدور مفاصاحساب پیمانکاران فرعی آن ها بدون محاسبه حق بیمه و مشروط بر اینکه حق بیمه کلیه صورت وضعیت‌های پیمانکار اصلی تا تاریخ درخواست مفاصاحساب پیمانکار فرعی پرداخت‌شده باشد بلامانع خواهد بود.

۴- چنانچه با توجه به نوع عملیات قرارداد مأخذ (درصد) حق بیمه موضوع تصویب‌نامه مورخ ۷۰/۱/۲۴ به هنگام کسر و پرداخت حق بیمه از صورت وضعیت‌ها یا صورتحساب پیمانکار یا مهندسین مشاور توسط واگذارندگان کار رعایت نشده و به جای کسر و پرداخت حق بیمه به مأخذ ۱۵ درصد، ۷ درصد پرداخت‌شده باشد، همچنین در مواردی که مأخذ پرداخت حق بیمه رعایت شده لیکن حق بیمه مستند به لیست‌های ارسالی پیمانکار بیش از حق بیمه بر اساس مأخذ موضوع تصویب‌نامه مذکور باشد در این صورت در پایان کار و به هنگام صدور مفاصاحساب قرارداد مابه‌التفاوت حق بیمه محاسبه و از پیمانکار مطالبه و وصول و سپس مفاصاحساب قرارداد صادر می‌شود.

۵- چنانچه پیمانکار بابت ماه یا ماه‌های خارج از دوره اجرای قرارداد (قبل از شروع و یا بعد از خاتمه قرارداد) لیست ارسال نماید، از دریافت آن خودداری و چنانچه قبلاً لیست دریافت شده باشد حق بیمه آن جزء قرارداد محسوب نشده و علاوه بر حق بیمه قرارداد از پیمانکار وصول خواهد شد.

بخش چهارم: سایر موارد

۱- در خصوص قراردادهای مشمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی که صدور مفاصاحساب مربوط به آن ها منوط به انجام بازرسی از دفاتر قانونی پیمانکار می‌باشد، چنانچه با توجه به امکانات و اولویت‌های تعیین‌شده امکان انجام بازرسی از دفاتر قانونی پیمانکار در مدت زمان محدود وجود نداشته و پیمانکار تعجیل در اخذ مفاصاحساب داشته باشد، در این حالت در صورتی که پیمانکار لیست کارکنان خود را ارسال و طبق محتویات پرونده مطالباتی فاقد بدهی باشد و فرم تعهدنامه تهیه‌شده (موجود در شعبه) را تکمیل نموده و به امضاء مدیرعامل

و مهر شرکت ممهور و آن را به شعبه ارائه نماید در این صورت صدور مفاصاحساب قرارداد بلامانع خواهد بود، بدیهی است در این حالت چنانچه به هنگام مراجعه بازرسان دفاتر قانونی از ارائه دفاتر و مدارک خودداری نماید می‌بایستی حق بیمه قرارداد طبق مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه گردد.

۲- با توجه به اینکه طبق ماده ۴ تصویب‌نامه مورخ ۷۰/۱/۲۴ حق بیمه قراردادهایی که به صورت مکانیکی انجام می‌گیرد به مأخذ ۷ درصد تعیین‌شده است، لذا در مورد قراردادهای مهندسین مشاور مشمول مصوبه مذکور در صورتی که اثبات شود (ازجمله با تأیید کارفرما) که درصدی از کار به صورت مکانیکی انجام‌شده است و کارهایی را که به صورت مکانیکی انجام‌شده است و ابزار مکانیکی را که کار با آن ها انجام‌شده را تعیین و اعلام نماید در این صورت محاسبه حق بیمه آن قسمت از کارکرد که به صورت مکانیکی انجام گردیده است به مأخذ ۷ درصد و مابقی به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه و وصول شود.

۳- در مورد قراردادهای پیمانکاری منعقده با اشخاص حقیقی (طرحهای غیر عمرانی) که انجام کار به صورت دستمزدی می‌باشد و شخص پیمانکار طبق گواهی واگذارنده کار شخصاً در اجرای عملیات عملاً اشتغال بکار داشته باشند، در این حالت پس از محاسبه حق بیمه پیمان طبق مصوبه مورخ ۷۰/۱/۲۴ می‌بایستی معادل حق بیمه دستمزد مشمول کسر حق بیمه شخص پیمانکار در دوره اجرای قرارداد به حساب بستانکار پیمان منظور گردد.

نحوه احتساب جرائم قراردادهای پیمانکاری

بخش اول : جریمه عدم ارسال لیست

جریمه عدم ارسال لیست در مورد قراردادهای مشمول طرحهای عمرانی و غیر عمرانی یکسان و به ترتیب ذیل می‌باشد:

۱- پیمانکار موظف است لیست (صورت مزد و حقوق) کارکنان شاغل در اجرای قرارداد را با توجه به‌روزهای کارکرد آن ها در هر ماه در دوره اجرای قرارداد (از تاریخ شروع عملیات قرارداد تا تاریخ خاتمه یا تحویل موقت قرارداد) همه ماهه در مهلت مقرر در ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی و قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان مصوب مورخ ۷۳/۵/۹ مجلس شورای اسلامی (حداکثر تا پایان ماه بعد) به سازمان تسلیم نماید. واحدهای سازمان مجاز به دریافت لیست‌هایی که با تأخیر بیش از یک ماه از مهلت مقرر ارائه شود نخواهند بود. لیست

ماه‌هایی که با تأخیر ارسال می‌شود مشمول جریمه تأخیر بر مبنای حق بیمه ماه مربوطه می‌باشد ضمناً با توجه به ماهیت کار پیمانکاری که ممکن است در برخی از ماه‌های دوره قرارداد کار تعطیل باشد، در مورد این‌گونه پیمانکاران که لیست کارکنان شاغل در قرارداد را ارسال می‌نمایند چنانچه برای برخی از ماه‌ها به دلیل تعطیلی لیست ارسال نشده باشد مشمول جریمه عدم ارسال لیست بابت ماه‌های مذکور نخواهند بود.

۲- پیمانکارانی که به طور کلی از ارسال لیست کارکنان شاغل در قرارداد (ظرف مهلت قانونی) به سازمان تامین اجتماعی خودداری نمایند مشمول جریمه عدم ارسال لیست بر مبنای کل حق بیمه قرارداد به مأخذ ۱۰٪ خواهند بود و هنگام محاسبه حق بیمه جریمه مذکور نیز محاسبه و از آنان مطالبه و وصول می‌گردد.

بخش دوم: جریمه تأخیر پرداخت

در مورد آن دسته از پیمانکارانی که حق بیمه مستند به لیست‌های ارسالی را در دوره اجرای قرارداد پرداخت می‌نمایند و همچنین در مورد قراردادهای مشمول طرحهای عمرانی و قراردادهایی که حق بیمه مربوطه توسط واگذارنده کار در طول اجرای قرارداد از صورت وضعیت و صورتحساب‌های پیمانکار و مهندس مشاور کسر و مرتباً به سازمان پرداخت می‌گردد، چنانچه پس از محاسبه حق بیمه طبق ضوابط مربوطه مانده بدهی داشته باشد، تا تاریخ قطعیت بدهی طبق قانون مشمول جریمه نبوده و از تاریخ قطعیت بدهی مشمول ماهیانه ۲٪ جریمه تأخیر پرداخت نسبت به مانده بدهی می‌گردد.

در مواردی که حق بیمه مستند به لیست‌های ارسالی در هر یک از ماه‌ها در مهلت مقرر پرداخت نگردد مشمول جریمه تأخیر به مأخذ دو درصد حق بیمه همان ماه در قراردادهای غیر عمرانی پرداخت با پیمانکار خواهد بود.

وظایف واگذارندگان کار، پیمانکاران و سازمان تامین اجتماعی

بخش اول : وظایف کارفرمایان (واگذارندگان کار)

۱- کارفرمایان باید پیمانکاران را موظف نمایند که پرسنل شاغل در اجرای پیمان ها را نزد سازمان تامین اجتماعی بیمه نمایند و صورت مزد و حقوق و حق بیمه آنان را برابر مواد ۲۸ و ۳۹ در مهلت مقرر به سازمان ارسال و پرداخت کنند.

۲- کارفرمایان لازم است حتماً همزمان با ابلاغ قرارداد به پیمانکاران یک نسخه از آن را به سازمان تامین اجتماعی ارسال نمایند.

۳- در مورد قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی (موضوع مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی تامین اجتماعی) طبق بخشنامه ۲۸۰۰-۵۴-۶۷۷۲-۱ مورخ ۶۴/۶/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در مورد قراردادهای اجرایی (پیمانکاری) معادل ۱٫۶٪ از صورت وضعیت پیمانکار کسر و ۵٪ از محل اعتبار طرح (جمعاً ۶٫۶) و در مورد قراردادهای مهندسین مشاور معادل ۳٫۶٪ از صورتحساب مشاور و ۱۲ در صد از محل اعتبار طرح (جمعاً ۱۵٫۶) تامین و به هنگام پرداخت هر یک از صورت وضعیت‌های پیمانکار و یا صورتحساب‌های مهندسین مشاور به حساب سازمان واریز و در خاتمه قرارداد تسویه حساب با پیمانکار و مهندسین مشاور را منوط به ارائه مفاصاحساب سازمان بنمایند.

۴- در مورد قراردادهای غیر مشمول طرحهای عمرانی، در صورت موافقت پیمانکار و یا مشاور حق بیمه مربوطه را با توجه به نوع عملیات قرارداد و تعهدات کارفرما و پیمانکار حسب مورد طبق بخش‌های دوم و سوم از فصل دوم از صورت وضعیت پیمانکار کسر و به حساب سازمان واریز نمایند و یا از هر صورت وضعیت یا صورتحساب پرداختی به پیمانکاران و مهندسین مشاور ۵٪ متعلقه را کسر و نگهداری و پرداخت مبالغ مکسوره و آخرین قسط آنان را موکول به صدور مفاصاحساب سازمان تامین اجتماعی نمایند.

۵- در خاتمه کار اطلاعات مورد نیاز شامل میزان کل ناخالص کارکرد، تاریخ شروع و خاتمه و... را به سازمان تامین اجتماعی اعلام و پیمانکاران را جهت اخذ مفاصاحساب به سازمان راهنمایی نمایند.

۶- در اجرای تبصره الحاقی به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی چنانچه یک سال از پایان یا تعلیق و یا فسخ قراردادهای پیمانکاری بگذرد و پیمانکاران اقدام به ارائه مفاصاحساب سازمان تامین اجتماعی به واگذارندگان کار ننمایند، با اعلام میزان بدهی پیمانکار از سوی سازمان واگذارندگان موظف می‌باشند حداکثر ظرف ۲۵ روز از تاریخ ابلاغ بدهی قطعی پیمانکاران را تا میزان ۵ درصد موضوع ماده ۳۸ و آخرین قسط به حساب سازمان واریز نمایند.

۷- در صورت عدم رعایت مراتب اشاره‌شده در بندهای فوق مسئولیت پرداخت حق بیمه مقرر و متفرعات آن به عهده واگذارندگان کار خواهد بود.

۸- در قراردادهای عمرانی موضوع مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی تامین اجتماعی با توجه به توافق صورت گرفته فی مابین سازمان تامین اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مسئولیت پرداخت کل حق بیمه مقرر بر مبنای مأخذ مصوب (۶٫۶٪ و ۱۵٫۶٪) بعهده واگذارندگان کار می‌باشد که بایستی به هنگام پرداخت هر صورت وضعیت یا صورتحساب پیمانکاران و مهندسین مشاور از محل کارکرد پیمانکار و مشاور و اعتبار طرح تامین و به حساب سازمان واریز نمایند.

۹- در قراردادهای غیر عمرانی که حق بیمه توسط واگذارنده کار از صورت وضعیت یا صورتحساب پیمانکاران و مهندسین مشاور کسر و به حساب سازمان نگهداری ۵ درصد صورت وضعیت و صورتحساب‌های پیمانکار تو و پرداخت آخرین صورت وضعیت یا صورتحساب پیمانکار موکل سازمان می‌باشد.

بخش دوم : وظایف پیمانکاران

۱- ارائه یک نسخه از قرارداد منعقده 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 قرارداد توسط سازمان محاسبه و به پیمانکار ابلاغ می‌شود.

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

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

۷- اخذ مفاصاحساب ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی جهت هر یک از قراردادهای مورد اجرا.

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

بخش سوم : وظایف سازمان تامین اجتماعی

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 ارائه خدمات قانونی به بیمه‌شدگان مربوطه.

۳- دریافت حق بیمه قرارداد و پیگیری در خصوص وصول مانده بدهی مربوطه به لیست‌های ارسالی در مورد 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 آن ها و پیگیری تا اخذ پاسخ.

۵- محاسبه بدهی پیمانکار بابت حق بیمه پیمان و متفرعات آن به محض تکمیل اطلاعات مورد نیاز 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 تامین اجتماعی.

۷- رسیدگی به اعتراض پیمانکار در رابطه با حق بیمه قرارداد در صورت اعتراض برابر موارد ۴۲ و۴۳ قانون تامین اجتماعی.

۸- صدور مفاصاحساب قرارداد به محض پرداخت حق بیمه توسط پیمانکار و یا واگذارنده کار.

۹- اجرای تبصره الحاقی به ماده ۳۸ قانون تامین 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.

۱۰- وصول خسارات ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی از پیمانکار مقصر قبل از صدور مفاصاحساب.

قراردادهای صدور خدمات فنی به خارج از کشور

قراردادهای صدور خدمات فنی به خارج از کشور که تابعیت واگذرنده کار خارجی باشد و موضوع عملیات نیز در خارج از کشور انجام شود از شمول مواد ۳۸ و ۴۱ قانون تامین اجتماعی خارج و پیمانکاران مربوطه مکلفند لیست و حق بیمه کارکنان ایرانی اعزام شده به خارج از کشور را طبق ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی به شعبه محل دفتر مرکزی ارسال و پرداخت نمایند ضمنا پیمانکاران فرعی اینگونه قراردادها نیز از شمول مواد ۳۸ و ۴۱ خارج بوده و مکلفند لیست و حق بیمه کارکنان خود را به شعبه محل دفتر مرکزی ارسال و پرداخت نمایند.

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۴۶۶
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۰/۲۸
پیوست: دارد

حوزه معاونت فنی و درآمد

موضوع: اجرای ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور

بخشنامه ۱۴/۹ جدید درآمد

اداره کل استان

با سلام؛

برابر ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۱ تبصره‌ای به شرح زیر به ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ و اصلاحات بعدی آن الحاق گردید.

"مبنای مطالبه حق بیمه در مورد پیمان هایی که دارای کارگاههای صنعتی وخدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می‌باشند و موضوع اجرای پیمان توسط افراد شاغل در همان کارگاه انجام می‌شود، بر اساس فهرست ارسالی و بازرسی کارگاه است و از اعمال ضریب حق بیمه جهت قرارداد پیمان معاف می‌باشند و سازمان تامین اجتماعی باید مفاصا حساب این گونه قراردادهای پیمان را صادر کند".

لذا در اجرای ماده قانونی فوق توجه واحدهای اجرایی را به رعایت نکات ذیل جلب می نماید:

۱- تعاریف:

۱-۱- کارگاه ثابت: کارگاه متعلق به پیمانکار که منحصراً به منظور اجرای عملیات موضوع پیمان تاسیس نگردیده ، دارای ماهیت دائمی بوده به نحوی که درآن یک فعالیت اقتصادی به صورت مستمر با بهره گیری از نیروی انسانی و وسایل مادی برای ارائه خدمات به مراجعان انجام می شود .

۲-۱- کارگاه صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت: کارگاه ثابتی که دارای مجوز فعالیت صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی از مراجع ذیصلاح بوده و پیمانکار با استفاده از امکانات موجود و افراد شاغل در محل همان کارگاه نسبت به اجرای عملیات موضوع قرارداد منعقده با واگذارندگان کار اقدام می نماید.

- **تذکر ۱:** محل های تحویلی کارفرما به پیمانکار و محل های متعلق به پیمانکار که به منظور ساخت تجهیزات یا قطعات و... صرفاً برای دوره زمانی اجرای موضوع عملیات به صورت موقت ایجاد و پس از خاتمه قرارداد برچیده ، جمع آوری و تعطیل می گردد ، حکم کارگاه ثابت را ندارند.
- **تذکر ۲:** کارگاه های صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می بایست از زمان انعقاد قرارداد ضمن دارابودن مجوز فعالیت معتبر از مراجع ذیصلاح ، دارای فعالیت مرتبط و منطبق با موضوع عملیات پیمان و پرونده کارگاهی فعال در واحد اجرایی سازمان باشند.

۲- وظایف واگذارندگان کار ، پیمانکاران و سازمان:

۱-۲-درخصوص قراردادهای مشمول قانون مذکور، واگذارندگان کار مکلف می‌باشند برابر مفاد ماده ۳۸ قانون تامین‌اجتماعی، نسخه ای کامل از قرارداد منعقده را همزمان با انعقاد آن منضم به گواهی اجرای عملیات موضوع پیمان درمحل کارگاه ثابت پیمانکار به واحد اجرایی سازمان که کارگاه درحوزه عمل آن واقع است ارسال نمایند.

ش ش: ۵۶۱۸۰۸۸ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۴۵ تلفن: ۶۲۵۰۱۱

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۴۶۶
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۰/۲۸
پیوست: وارد

۲-۲- پیمانکاران مکلف می باشند همزمان با انعقاد پیمان ضمن ارسال نسخه ای کامل از قرارداد منعقده و گواهی اجرای عملیات موضوع پیمان در محل کارگاه ثابت ، نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه افراد شاغل در کارگاه به شعبه مربوطه وفق مقررات اقدام نمایند.

۳-۲- با توجه به نشانی محل کارگاه ثابت پیمانکار، قراردادهای مشمول قانون مذکور در شعبه مربوط به کارگاه فوق متمرکز شده و ضمن تخصیص ردیف‌پیمان ذیل شماره کارگاهی ثابت و تشکیل پرونده پیمانکاری مجزا ، مفاصاحساب هر قرارداد به تفکیک از همان شعبه صادر میگردد. واحد های اجرایی مکلف می‌باشند در صورت ارائه قرارداد در دوره اجرای عملیات و با در نظر گرفتن فعالیت عمده و عملی کارگاه و مجوز فعالیت معتبر ، جهت احراز انجام عملیات موضوع قرارداد درکارگاه ثابت و نیز امکان اجرای کل عملیات پیمان در محل مذکور(ظرفیت کارگاه ، امکانات موجود ، کارکنان شاغل و ...) نسبت به انجام بازرسی‌کارگاهی اقدام نموده و درصورت عدم احراز ، مراتب را در اسرع‌وقت به پیمانکار ابلاغ نمایند.

۴-۲- چنانچه با توجه به موضوع و نحوه اجرای قرارداد ، بخشی از عملیات موضوع پیمان توسط پیمانکار در خارج از کارگاه ثابت انجام‌گیرد ، لازم است پس از تفکیک کارکرد عملیات های انجام شده در داخل و خارج از کارگاه ثابت توسط واگذارنده کار، حق بیمه متعلقه به عملیات اجرایی بخش خارج از کارگاه برابر مصوبه مورخ ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورایعالی تامین‌اجتماعی محاسبه و مطالبه گردد.

۳- نحوه مطالبه حق بیمه و صدور مفاصاحساب:

۱-۳- اشخاص حقوقی

در مورد اشخاص حقوقی که دارای دفاتر و اسناد قانونی مورد تائید سازمان می باشند، حق بیمه قراردادهای پیمانکاری آنان طبق لیست و بازرسی انجام شده از دفاتر قانونی وصول و مفاصاحساب قراردادها بدون اعمال ضریب با رعایت مفاد ماده ۳۸ قانون صادر می گردد.

واحدهای اجرایی مکلف می‌باشند انجام بازرسی از دفاتر قانونی این قبیل پیمانکاران را در اولویت قرار داده و بمنظور مساعدت بیشتر در زمینه صدور مفاصاحساب قرارداد پیش از انجام بازرسی از دفاتر قانونی ، لازم است در صورت تکمیل و ارائه فرم تعهد نامه پیوست توسط پیمانکار، نسبت به صدور مفاصاحساب قرارداد با رعایت موارد ذیل برابر مقررات اقدام نمایند:

۱-۱-۳) چنانچه پیمانکار طبق محتویات پرونده مطالباتی کارگاهی فاقد هرگونه بدهی قطعی باشد، صدور مفاصاحساب قرارداد بلامانع خواهد بود.

۲-۱-۳) در مواردی که پیمانکار طبق پرونده مطالباتی کارگاه دارای بدهی قطعی بوده و تمکن پرداخت بدهی بصورت یکجا را نداشته باشد، چنانچه نسبت به پرداخت بدهی کارگاه در دوره قرارداد اقدام نموده و مانده بدهی را

ش ش: ۵۶۱۸۰۸۸ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۴۶۶
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۰/۲۸
پیوست: دارد

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

تقسیط نماید ، صدور مفاصا حساب قرارداد بلامانع می‌باشد.

۲-۳- اشخاص حقیقی

۱-۲-۳) چنانچه پیمانکاران حقیقی دارای کارگاه ثابت نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه کارکنان خود وفق مقررات اقدام نموده و از محل کارگاه بازرسی بعمل آمده و طبق پرونده مطالباتی کارگاه فاقد هر گونه بدهی قطعی باشند، صدورمفاصاحساب قرارداد آنها بلامانع خواهد بود .

۲-۲-۳) در مواردی که پیمانکار طبق پرونده مطالباتی دارای بدهی قطعی بوده و تمکن پرداخت بدهی بصورت یکجا را نداشته باشد چنانچه نسبت به پرداخت بدهی کارگاه در دوره قرارداد اقدام نموده و مانده بدهی را تقسیط نماید، صدور مفاصاحساب قرارداد بلامانع خواهد بود.

-شرکت مشاوره مدیریت و خدمات ماشینی تامین مکلف است در اسرع وقت با همکاری اداره کل درآمد حق بیمه نسبت به اصلاح نرم افزار مربوطه اقدام نماید.

این بخشنامه از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون در تاریخ ۱۳۹۴/۰۲/۲۰ جایگزین بند الف از بخش سوم بخشنامه ۱۴ جدید درآمد گردیده و مقرر می دارد در خصوص تشخیص، مطالبه حق بیمه وصدور مفاصاحساب قراردادهای حائز شرایط ماده قانونی مذکور که تاریخ انعقاد آنها پس از تاریخ مذکور می باشد بشرح فوق و برابر مقررات اقدام‌نمایند.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه مدیران کل، معاونین، کارشناسان ارشد درآمد حق بیمه، بازرسی و فرابری داده های ادارات کل استانها و روسا، معاونین، مسئولین درآمد، بازرسی و فرابری داده های واحدهای اجرایی و سایر واحدهای مرتبط خواهند بود.

ومن ا... التوفیق
دکتر سید تقی نورنخش
مدیرعامل

ش ش: ۵۶۱۸۰۸۸

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۹۶۵۵۹۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

بسمه تعالی

سازمان تامین اجتماعی شعبه

موضوع : تعهد نامه **شماره کارگاه** **ردیف پیمان**

سلام علیکم

احتراماً؛ بدینوسیله اعلام می دارد این شرکت به شناسه ملی دارای دفاتر قانونی ثبت شده به شرح مندرج در جدول ذیل می باشد و متعهد می‌گردد بهنگام مراجعه بازرسان سازمان، دفاتر قانونی را به انضمام مدارک و اسناد مربوطه ارائه و در اختیار بازرسان قرار دهد و چنانچه طبق بازرسی از دفاتر قانونی بدهکار گردد پس از قطعیت نسبت به واریز آن اقدام نماید و در صورتیکه دفاتر مزبور به هر دلیل مورد تأئید سازمان قرار نگیرد و یا این شرکت از ارائه دفاتر قانونی و اسناد و مدارک مربوطه خودداری نماید ، متعهد و ملتزم می گردد حق بیمه قرارداد شماره مورخ منعقده با را طبق مقررات و ضوابط قانونی مربوطه پرداخت نماید.

« مشخصات دفاتر قانونی طی ده سال آخر فعالیت شرکت شرکت »

ردیف	سال مالی	شماره پلمپ دفتر روزنامه	تاریخ	شماره پلمپ دفتر کل	تاریخ	تعداد جلد دفاتر
۱						
۲						
۳						
۴						
۵						
۶						
۷						
۸						
۹						
۱۰						

با توجه به مراتب فوق خواهشمند است دستور فرمایند پیش از انجام بازرسی از دفاتر قانونی نسبت به صدور مفاصاحساب قرارداد مذکور اقدام نمائید.

نام و نام خانوادگی صاحبان امضاء مجاز اشخاص حقوقی

امضاء و مهر اشخاص حقوقی

تاریخ تنظیم

فصل چهارم
حمایت های قانونی

الف: حمایت‌های کوتاه مدت

۱- درمان:

طبق ماده ۵۴ قانون تامین اجتماعی کلیه بیمه‌شدگان که در اثر حوادث یا ابتلا به بیماری یا بارداری نیاز به خدمات درمانی داشته باشند از طرف سازمان تامین اجتماعی خدمات مذکور به دو شکل مستقیم و غیرمستقیم ارائه می‌گردد، با این شرح که در خدمات درمانی مستقیم بیمه‌شدگان مکلف به مراجعه به مراکز درمانی سازمان بوده و خدمات درمانی مذکور به صورت رایگان ارائه می‌شود و در روش غیرمستقیم بیمه‌شدگان در انتخاب پزشک، درمانگاه، بیمارستان و سایر امکانات درمانی آزادی

عمل داشته و حق مراجعه به کلیه مؤسسات درمانی خصوصی و دولتی را خواهند داشت که در این حالت هزینه‌های درمانی طبق تعرفه مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و با کسر فرانشیز مربوطه با ارائه اسناد و مدارک توسط سازمان پرداخت می‌گردد.

افراد خانواده بیمه‌شده شامل همسر، فرزندان، پدر و مادر با داشتن شرایط قانونی حق استفاده از خدمات درمانی اشاره‌شده را به تبع بیمه‌شده اصلی خواهند داشت.

۲- **غرامت دستمزد :**

طبق ماده ۵۹ قانون تامین اجتماعی بیمه‌شدگانی که تحت معالجه و یا درمان‌های توان‌بخشی قرار می‌گیرند در صورتی که موقتاً قادر به کار نباشند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق، استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت مقررات این قانون خواهند داشت و دوره مذکور به عنوان سوابق پرداخت حق بیمه منظور می‌گردد.

میزان غرامت دستمزد برای افراد متاهل و متکفل معادل سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او بوده و در خصوص افراد مجرد معادل دو سوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او میباشد.

طبق ماده ۶۳ آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر روزهای کارکرد.

۳- **کمک ازدواج و عائله‌مندی:**

طبق ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی به بیمه‌شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج رسمی می‌کند در صورتی که در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده و ظرف ۵ سال قبل از تاریخ ازدواج حق بیمه ۷۲۰ روز کار را به سازمان پرداخته باشد معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق به عنوان کمک ازدواج پرداخت می‌شود.

طبق ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی بیمه‌شدگانی که دارای ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه بوده در صورت داشتن فرزند کمک عائله‌مندی معادل 3 برابر حداقل دستمزد روزانه را تا دو فرزند استحقاق دریافت با رعایت مقررات مربوطه داشته و مسئولیت پرداخت مبلغ مذکور با کارفرما می‌باشد.

٤- هزینه کفن و دفن :

طبق ماده ۸۴ قانون تامین اجتماعی هرگاه بیمه‌شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌گردد که برابر آخرین مصوبه شورای عالی میزان هزینه مذکور معادل یک ماه حداقل دستمزد سنواتی مصوب شورای عالی کار می‌باشد.

٥- کمک بارداری:

طبق ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی در صورتیکه بیمه شده زن ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد میتواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ قانون تامین اجتماعی میباشد که به مدت ۶ ماه در صورتی که فرزند از شیر مادر تغذیه نماید قابل پرداخت میباشد و در صورتی که وضع حمل ۲ قلو باشد مرخصی زایمان ۵ ماه و برای زایمان ۳ قلو و بیشتر یک سال تعیین گردیده است.

توجه: برخورداری از کمک بارداری به مدت ۹ ماه منوط به تامین اعتبار لازم از سوی دولت میباشد.

ب: حمایت‌های بلندمدت

۱- بازنشستگی ماده ۷۶ و اصلاحات مربوطه

مشمولین قانون تامین اجتماعی در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

- حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند و سن مرد به ۶۰ سال تمام و سن زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد.
- کسانی که ۳۰ سال تمام کارکرده و در هر مورد حق بیمه مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد.
- بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون، تقاضای بازنشستگی نمایند.
- بیمه‌شدگان زن مشمول قانون کار با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون می‌توانند بازنشسته شوند.

- طبق قانون مصوب مورخ ۱۳۹۲/۷/۱۷ مجلس شورای اسلامی افرادی که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند و مردان به سن ۶۰ سال و زنان به سن ۵۵ سال رسیده اند میتوانند درخواست بازنشستگی متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه نمایند افرادی که کمتر از ۱۰ سال حق بیمه پرداخت کرده اند میتوانند با پرداخت مابه التفاوت حق بیمه سهم کارفرما تا ۱۰ سال به نرخ سال جاری از امتیاز بازنشستگی این حکم برخوردار گردند.
- افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) ا شتغال دا شته با شند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته با شند می‌توانند تقا ضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.
- بر ا ساس ماده واحده م صوب شهریور ۹۶ به دولت اجازه داده شده ا ست از تاریخ ت صویب این قانون ظرف مدت ۳ سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارت خانه ها و موسسات دولتی را که حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول دا شته با شند با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوعه خود بازنشسته کند. پاداش پایان خدمت این کارکنان بر ا ساس ۳۰ سال محا سبه خواهد شد. حداقل سنوات برای بانوان شاغل از این حکم ۲۰ سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی ۵ سال خواهد بود.
- شرکت های دولتی و مو سسات و نهادهای عمومی غیر دولتی می توانند صرفا با ا ستفاده از منابع مالی خود کارکنان واجد شرایط را به نحو مقرر در این قانون بازنشسته کنند. ضمنا سهم صندوق های بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و نیز کسور بازنشستگی و یا حق بیمه سهم مستخدم و یا کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی از محل اعتبارات سالانه دستگاه های اجرایی مشمول تامین و به صندوق های مذکور پرداخت خواهد شد.
- متوسط میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از $\frac{35}{30}$ متوسط مذکور تجاوز ننماید.
- **طبق قانون تامین اجتماعی متو سط مزد یا حقوق برای محا سبه م ستمری بازن ش ستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه‌شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر ۲۴ که به استناد قانون برنامه پنجم تو سعه چنانچه د ستمزد بیمه شده در دو سال آخر ن سبت به سنوات قبل ر شد**

غیرمتعارف دا شته با شد به جای ۲ سال ۵ سال آخر پرداخت حق بیمه مبنای محا سبه متوسط دستمزد قرار می‌گیرد.

- ماده ۸۲ قانون برنامه ششم:

برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی د ستگاهها، نهادها و بانکها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.

- تبصره- رانندگان و سائط نقلیه سنگین بین شهری، راهداری و راه‌سازی که حداقل بیست و پنج سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند می‌توانند متناسب با دریافت حقوق و متناسب با روزهای پرداخت حق بیمه و پنجاه و پنج سال سن، بازنشسته شوند.
- طبق ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل ۵ سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه می‌دهند، از سازمان تقاضا نماید.
- ماده ۸۸ قانون برنامه ششم

ح- در صورتی که دریافتی ایثارگران و فرزندان شهدا و رزمندگان با حداقل دوازده‌ماه سابقه حضور در جبهه مشمول صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی دیگری گردد بازنشستگی در هر صندوق به طور مستقل انجام می‌گردد و با تحقق بازنشستگی این افراد در دو صندوق از مستمری بازنشستگی آن صندوق بهره‌مند می‌گردند. کمک دولت فقط به یک صندوق خواهد بود.

ج: از کارافتادگی

- طبق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی حوادث ناشی از کار حوادثی است که حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤ سسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن م شغول کار با شد یا به د ستور کارفرما خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی با شد، اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمار ستان برای معالجات درمانی و توان‌بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد. مشروط به اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

- طبق ماده ۶۵ قانون در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه‌دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف ۳ روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند.
- طبق ماده ۷۰ بیمه شدگانی که برابر نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند چنانچه وفق نظر کمیسیون‌های پزشکی توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آن ها رفتار خواهد شد:

الف) هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه‌شده ۶۶٪ و بیشتر باشد، از کارافتاده کلی شناخته می‌شود.

ب) چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شده بین ۳۴٪ تا ۶۶٪ به علت حادثه ناشی از کار باشد، از کارافتاده جزئی شناخته می‌شود.

ج) اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه‌شده بین ۱۰٪ تا ۳۴٪ به موجب حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت.

- طبق ماده ۷۱ قانون، بیمه‌شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.
- طبق ماده ۷۵ قانون بیمه شده‌ای که ظرف ۱۰ سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلا به بیماری حداقل حق بیمه یک سال را که متضمن حق بیمه ۹۰ روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار را خواهد داشت.

د: مقرری بازماندگان

طبق ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی بازماندگان واجد شرایط بیمه‌شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند نمود.

۱- در صورت فوت بیمه‌شده بازنشسته

۲- در صورت فوت بیمه‌شده از کارافتاده کلی مستمری‌بگیر

۳- در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که در ۱۰ سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کارکرد را پرداخته باشد .

تبصره ۱: چنانچه بیمه‌شده‌ای فاقد شرایط بند ۳ بوده و لیکن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت قبل از تاریخ فوت را داشته باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد.

تبصره ۲: در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته و واجد شرایط بند ۳ نباشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت مفاد ماده ۱۱۱ قانون و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ مستمری پرداخت خواهد شد.

۴- در مواردی که بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید.

*طبق مواد ۸۱ و ۸۳ قانون بازماندگان واجد شرایط متوفی و سهم هر یک از آن ها از مستمری بیمه‌شده به شرح ذیل خواهد بود:

۱- عیال دائم بیمه‌شده متوفی معادل ۵۰٪ مستمری استحقاقی.

۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن پسر کمتر از ۲۰ سال بوده و یا مشغول به تحصیل باشد تا سن ۲۵ سالگی و فرزندان دختر مشروط به نداشتن شغل یا شوهر معادل ۲۵٪ مستمری استحقاقی بیمه‌شده.

۳- پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده و ثانیاً سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال تجاوز کرده و یا از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند هر کدام معادل ۲۰٪ مستمری استحقاقی بیمه‌شده.

*طبق ماده ۸۲ قانون بازماندگان بیمه‌شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

۱- شوهر مشروط بر اینکه تحت تکفل زن بوده و سن او از ۶۰ سال متجاوز باشد و یا طبق نظریات کمیسیون پزشکی از کارافتاده باشد و مستمری از سازمان دریافت ننماید.

۲- فرزندان بیمه‌شده در صورتی که پدر در قید حیات نباشد یا واجد شرایط مذکور در بند ۱ باشد و مستمری از سازمان دریافت ننماید.

۳- پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده و ثانیاً سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال تجاوز کرده و یا از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ننمایند.

ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی:

مستمری از کارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی موضوع ماده ۴۱ قانون کار مصوب ۶۹/۸/۲۹ کمتر باشد.

سخت و زیان آوری شغل آتشنشانی

طبق ماده ۸۴ قانون برنامه ششم دولت موظف است مشاغل آتش‌نشانی و پرتوکاری اشعه را جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب کند. در طول اجرای قانون برنامه قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ معتبر تلقی می گردد.

آیین نامه کار های سخت و زیان آوری (ماده 52 قانون کار)

ماده ۱. کار سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آنها عوامل‌فیزیکی، شیم
کار، غیر استاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظر
وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری‌شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.

تبصره. کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص‌یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیشگیری غیراستاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و یا بکارگیری امکانات فوق بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزء کارهای‌سخت و زیان‌آور محسوب نمی گردد.

تشخیص این امر به عهده کمیته ماده ۱۸ این آیین‌نامه خواهد بود. براین اساس کارهای سخت و زیان‌آور به شرح مواد آتی خواهد بود.

ماده ۲. کار در معادن اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب‌می‌نماید کارگران در تونلها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازند.

تبصره. کار استخراج شامل جداکردن یا منفجر ساختن مواد ازسطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تاسیسات آب‌و برق در داخل معدن و به طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که‌ایجاب نماید کارگر در تونلها، راهروها یا میله‌های معدن انجام‌وظیفه نمایند، می‌باشد.

ماده ۳. حفر قنوات و چاهها و فاضل آبها و تونلهای زیرزمینی و کاردر مخارج سربسته.

ماده ۴. تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کارمستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به نحوی که کارگر در معرض‌مستقیم حرارت یا بخارات زیان‌آور متصاعد از کوره باشد.

ماده ۵. کارگرانی که مستقیما و مستمرا در امر تولید در کارگاههای‌دباغی، سالامبورسازی و روده پاک‌کنی اشتغال دارند و کار مستمر درگندآبروها ـ جمع‌آوری، حمل و دفن زباله شهری.

ماده ۶. کارگرانی که مستمرا به امر جمع‌آوری و انتقال و انبار کردن‌کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالنهای پرورش طیور) درواحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.

ماده ۷. کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج‌مترازسطح‌زمین‌برروی‌دکلها،اطاقکهای متحرک، داربست‌ها و اسکلتها.

ماده ۸ کار مداوم بر روی خطوط و پستهای انتقال برق با فشارشصت و سه کیلو ولت و بالاتر.

ماده ۹. مشاغل‌شن‌پاشی،پخت‌اسفالت‌دستی،قیرپاشی‌ومالچ‌پاشی.

ماده ۱۰. عملیات جوشکاری در داخل مخازن.

ماده ۱۱. کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلا به بیماری‌های‌حاصل از اشعه را فراهم می‌آورد نظیر کار با مواد رادیواکتیو و قرارگرفتن در معرض پرتوهای یونساز به تشخیص مراجع ذی صلاح وبه استناد قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب جلسه مورخ بیستم‌فروردین ماه ۱۳۶۸۸ مجلس شورای اسلامی.

ماده ۱۲. کار در محلهای با فشار محیط بیش از حد مجاز از قبیل‌غواصی.

ماده ۱۳. کار مستمر در محیط‌هایی که با وجود رعایت مقررات‌حفاظتی و ایمنی موجبات بیماریهای گوشی و یا کری کارگر رافراهم سازد.

ماده ۱۴. کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع وضدعفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان‌سمپاشی.

ماده ۱۵. کار کارگرانی که مستقیما در امر تولید و ترکیب سموم وحشره‌کش‌ها اشتغال دارند در زمان انجام کار.

ماده ۱۶. کار با وسایل دارای ارتعاش در حدی که برای سلامتی‌کارگر زیان‌آور باشد.

ماده ۱۷. مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار حدمجاز و استاندارد هریک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی وفیزیکی که در این آیین‌نامه نام برده شده است پس از تشکیل‌کمیته‌های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورای عالی‌حفاظت فنی پیشنهاد می‌نماید.

آئین نامه مشاغل سخت و زیان آور(بازنشستگی پیش از موعد)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۷۷۱۹۷ مورخ ۸۵/۶/۲۸ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهدا شت، درمان و آموزش پز شکی و سازمان تامین اجتماعی و به ا ستناد بند (۵) جز (ب) ماده واحده قانون ا صلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون ا صلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی م صوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) م صوب ۱۳۷۱؛ م صوب ۱۳۸۰؛ آیین نامه اجرایی بند یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱ـ

کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیرا ستاندارد بوده ودر اثر ا شتغال بیمه شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد. مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می شوند:

الف ــ مشاغلی که صفت سخت و زیان آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آنها را حذف نمود.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حفظ می گردد.

تبصره ـــ مشمولین قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی ومعلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور؛ مصوب ۱۳۶۷- و اصلاحات بعدی آن» و همچنین مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه؛ مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن» تابع قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۲-

تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل موضوع ماده (۱) و نوع آن گروه «الف» و گروه «ب» حسب در خواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت ،درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت کار و امور اجتماعی و با تایید توسط کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع این آیین نامه انجام می گیرد.

تبصره ـ در موارد مشمول بند «الف» ماده (۱) این آیین نامه که استاندارد حدود تماس شغلی عوامل بیماری‌زا و سخت و زیان آور وجود دارد اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته‌ها مستلزم اندازه گیری و اظهارنظر کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و یا سایر مراکز دارای مجوز از وزارتخانه یاد شده است.

ماده ۳ —

کارفرمایان کارگاه‌های دایر که از تاریخ تصویب این آیین نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها در کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان آور شناخته شده یا می‌شود مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار

مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام و صفت سخت و زیان آوری مشاغل موضوع بند «الف» ماده (۱) را حذف و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی موضوع ماده (۸) این آیین نامه برای بررسی و تایید گزارش نمایند. تبصره ـــ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند کارگاه‌هایی که مشاغل آنها سخت و زیان آور شناخته شده است و یا طبق این آیین‌نامه سخت و زیان آور تعیین می‌گردد پس از گذشت مهلت مقرر در این ماده بازدید و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی استان گزارش نمایند.

ماده ۴-

کارفرمایان مکلفند شاغلین در کارهای سخت و زیان آور را حداقل سالی یکبار به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص بهنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی آنان توسط مراکز بهداشتی و درمانی مورد معاینه قرار داده و نتیجه را در پرونده‌های مربوط ضبط و یک نسخه از آن را به سازمان تأمین‌اجتماعی ارایه نمایند.

تبصره ۱- تغییر شغل بیمه شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باشد براساس مقررات پیش بینی شده در قانون کار صورت می‌گیرد.

تبصره ۲- معاینات قبل از استخدام طبق ماده (۹۰) قانون تامین اجتماعی؛ مصوب ۱۳۵۴- انجام می‌گیرد.

تبصره ۳- در صورت عدم انجام تکالیف مقرر در بند (۲) جزء «الف» ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین‌اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ ـــ مصوب ۱۳۸۰ - سازمان تامین اجتماعی ضمن انجام تعهدات قانونی نسبت به بیمه شده هزینه‌های وارده را مطابق ماده (۹۰) قانون تامین اجتماعی از کارفرمای مربوطه وصول خواهد نمود.

ماده ۵-

به استناد تبصره (۱) ماده (۹۶) قانون کار مقررات و ضوابط انجام معاینات پزشکی موضوع ماده (۴) این آیین نامه اعم از قبل از استخدام و ادواری اختصاصی و هر گونه معاینه پزشکی دیگر در این ارتباط مطابق با دستور العمل و آیین نامه های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

تبصره ـــ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است تمهیدات لازم برای اعلام نتایج معاینات موضوع این ماده را متناسب با شرح وظایف سازمان‌های ذیربط بعمل آورد.

ماده ۶-

کمیته بدوی استان موظف است حسب گزارش کارشناسان موضوع ماده (۲) بررسی و در صورت تایید، حذف یا کاهش صفت سخت و زیان آور به ترتیب در مشاغل بند «الف» و «ب» ماده یک مراتب را برای خروج کارگاه از شمول این آیین‌نامه به مراجع ذیربط ابلاغ نماید و در صورت عدم حذف صفت سخت و زیان‌آوری محیط کار در مشاغل بند «الف» ظرف مهلت مقرر، مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از طریق مراجع ذیصلاح اقدام لازم بعمل می‌آید.

تبصره ـ در صورتی که گزارش کارشناسان موضوع این ماده پس ازتایید کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی حسب مورد حاکی از عدم کاهش یا حذف عوامل زیان آور و بیماریزای محیط کار ظرف مهلت مقرر در قانون باشد اقدامات لازم بر حسب مورد مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بعمل خواهد آمد.

ماده ۷-

سیاستگذاری کشوری کارهای سخت و زیان آور موضوع این آیین نامه و رسیدگی به درخواست کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع ماده (۸) و همچنین نظارت و هماهنگی بر فعالیت کمیته‌های مذکور در این آیین نامه به عهده شورای عالی حفاظت فنی است.

دستورالعمل اجرایی نحوه فعالیت کمیته‌های مذکور و نظارت برآنها به پیشنهاد وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی به تصویب شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.

تبصره ـ مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی یا معاون وی یا معاون وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با حق رای در زمینه کارهای سخت و زیان آور موضوع این آیین نامه عضو شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.

ماده ۸-

به منظور تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور براساس ضوابط و سیاست گذاری‌های شورای عالی حفاظت فنی و مقررات مربوط، کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی هر کدام با پنج عضو اصلی و پنج عضو علی‌البدل به شرح زیر برای مدت سه سال منصوب می‌شوند و انتصاب مجدد آنان بلامانع است.

الف ـ کمیته بدوی مرکب از اعضای زیر می‌باشد:

۱- معاون روابط کار سازمان کار و امور اجتماعی استان و یا نماینده وی به عنوان رئیس جلسه.

۲- معاون امور بیمه‌ای اداره کل تامین اجتماعی استان و یا نماینده وی.

۳- کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی ذیربط.

۴- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.

۵- نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.

تبصره ۱- جلسات کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی در سازمان کار و امور اجتماعی استان تشکیل و با حضور چهار نفر از اعضای اصلی و یا علی البدل رسمیت می‌یابد و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم الاجرا می باشد.

تبصره ۲- در استان‌هایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشکده مزبور، جایگزین کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه خواهد بود.

تبصره ۳ ـ با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر و اساتید مربوط جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.

تبصره ۴ ـ در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکلهای کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (۴) و (۵) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور از بین اعضای تشکلهای حائز اکثریت به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.

تبصره ۵ ـ رأی کمیته بدوی ظرف پانزده روز اداری از تاریخ ابلاغ قابل تجدیدنظر خواهی است و در صورتی که هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) به رأی بدوی اعتراض داشته باشند درخواست تجدیدنظر خود را کتباً به سازمان کار و امور اجتماعی محل تسلیم می‌نماید.

تبصره ۶- هیچ یک از اعضای کمیته‌های بدوی همزمان نمی‌توانند عضو کمیته تجدیدنظر باشند. همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در جلسه تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بدوی به آن رأی داده‌اند با حق رأی شرکت نمایند.

ب ـ کمیته تجدیدنظر استان مرکب از اعضای زیر می‌باشد:

۱- رئیس سازمان کار و امور اجتماعی استان به عنوان رئیس کمیته.

۲- مدیر کل تأمین اجتماعی استان.

۳- معاونت بهداشتی دانشگاه /دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ذی‌ربط.

۴- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.

۵- نماینده کارفرمایان با معرفی کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی استان.

تبصره ۱ ـ رأی کمیته تجدیدنظر استان از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد.

تبصره ۲- در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (۴) و (۵) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور از بین اعضای تشکلهای حائز اکثریت به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.

تبصره ۳- در صورت تساوی آراء (موافق و مخالف) اعم از بدوی و تجدیدنظر، جلسه بعدی با حضور همه اعضا تشکیل خواهد شد.

تبصره ۴- کمیته‌های استانی موظفند در آراء صادره نوع سخت و زیان‌آوری مشاغل را که در زمره مشاغل بند «الف» یا «ب» ماده (۱) این آیین‌نامه می‌باشد تعیین نمایند.

تبصره ۵- در استانهایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، معاونت بهداشتی دانشکده علوم پزشکی جایگزین معاونت بهداشتی دانشگاه می‌شود.

ج ـ با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر، اساتید و کارشناسان مربوطه جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.

د - کارفرمایان کارگاهها مکلفند با کارشناسان موضوع ماده (۲) و کمیته‌های موضوع ماده (۸) این آیین‌نامه همکاری و مدارک مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهند.

ماده ۹ ـ

وظایف کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف ـ وظایف کمیته‌های بدوی استانی به شرح زیر می‌باشد:

۱- بررسی، تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد این آیین‌نامه که توسط بیمه شده، کارفرما، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و تشکلها به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذی‌ربط از سوی رئیس کمیته بدوی.

۲- رسیدگی مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم حالت سخت و زیان‌آوری شغل یا مشاغل از بین رفته و در زمره مشاغل عادی درآمده‌اند و اعلام آن به مراجع ذی‌ربط به منظور حذف امتیازاتی که به کار سخت و زیان آور تعلق گرفته است.

۳- اجرای سیاستها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی.

ب - وظایف کمیته‌های تجدیدنظر استانی عبارت است از رسیدگی، اظهارنظر و تصمیم‌گیری در خصوص اعتراض به آراء کمیته‌های بدوی استانی موضوع ماده (۸)

این آیین‌نامه که توسط بیمه شده یا کارفرما درخواست گردیده است و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذی ربط از سوی رئیس کمیته تجدیدنظر.

ماده ۱۰ـ

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تغییرات حدود تماس شغلی آلاینده‌های محیط کار و عوامل بیماریزا را به شورای عالی حفاظت فنی اعلام و شورای عالی مذکور مراتب را به کمیته‌های استانی، کارهای سخت و زیان‌آور برای اجرا ابلاغ می‌نماید.

ماده ۱۱ ـ

علاوه بر کارهای سخت و زیان‌آور مشخص شده طبق مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و موارد تأیید شده توسط کمیته‌های استانی، موارد زیر نیز سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند.

۱- مشاغلی که در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها مستقیماً با زندانی ارتباط دارند.

۲- مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند.

۳- خبرنگاری

تبصره ـ مصادیق خبرنگاری با تأیید کمیته بدوی موضوع ماده (۸) تعیین می‌شود.

ماده ۱۲ـ

نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین می‌گردد:

ایام زیر چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌گردد.

الف ـ تعطیلات هفتگی

ب ـ تعطیلات رسمی

ج ـ ایام استفاده از مرخصی استحقاقی

د ـ ایام استفاده از مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به مدت ۳ روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار.

ه – ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد.

و ـ تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل یا حضور داوطلبانه در جبهه.

ز – دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده بر اساس آن به عنوان آزاده شناخته شده باشد حسب تقاضای وی.

۱- ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور نمی‌گردد.

الف ـ ایام خدمت وظیفه سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر اینکه بیمه شده حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگشته و یا اینکه در کار دیگری که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده باشد.

ب ـــ دوران توقیف بیمه شده در صورتی که منتهی به محکومیت وی نگردد و یا اینکه کارفرما بر اساس تکلیف قانونی حقوق دوران مزبور را به بیمه شده پرداخت نماید.

ج ـــ ایام حالت تعلیق که به واسطه عوامل قهریه طبیعی و یا حوادث و مخاطرات اجتماعی (مانند سیل، زلزله، جنگ و آتش‌سوزی) که خارج از اراده کارفرما و بیمه‌شده بوده و در نتیجه آن کارگاه به طور موقت تعطیل می‌گردد.

د ـ ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر اینکه بیمه شده قبل از برقراری بیمه بیکاری در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته و در حین مقرری‌بگیری و یا حداکثر تا دو ماه پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق این آیین‌نامه بتواند بازنشسته شود.

هـ ـ ایام خدمت در جبهه که به تایید مراجع ذیصلاح رسیده باشد.

و- دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده براساس آن به موجب قانون آزاده شناخته شده باشد.

ز ـ ایام بلاتکلیفی بیمه شده که مستند به آرای صادره از سوی مراجع حل اختلاف و یا سایر مراجع قانونی منجر به صدور رای بازگشت به کار یا پرداخت حقوق ایام مزبورشده باشد.

ح ـ ایام استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری که در فاصله زمانی ۸۴/۵/۱۰ تا ۵۹/۱/۴ واقع شده باشد.

ط - غیبت غیر موجه حداکثر به مدت ده روز در سال در مورد کارگاه‌های مشمول قانون کار یا براساس مقررات انظباطی، تخلفاتی و یا استخدامی مربوط در کارگاه‌های غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج، انفصال موقت و یا دایم نشده باشد.

ی ـ مدت یک ماه استفاده از مرخصی بدون حقوق موضوع ماده ۶۷ قانون کار.

۲- ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود توالی اشتغال او را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می‌گردد.

الف - استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاه بر مرخصی مندرج در بند ی ردیف ۲ این ماده.

ب - اخراج، استعفا، انفصال و بازخریدی مشروط بر اینکه حداکثر تا دو ماه در مجموع پس از تاریخ موارد مزبور در مشاغلی که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار نشده یا طبق این آیین نامه نتواند بازنشسته شود.

ج ـ اشتغال در کارها و مشاغل عادی به مدت یک ماه.

د - اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه

هـ ـ بیمه اختیاری به مدت یک ماه

و ـ بیکاری بدون دریافت مقرری بیکاری بیش از دو ماه

ز ـ سایر موارد مشابه

ماده ۱۳-

شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور به شرح زیر می‌باشد:

۱- بیمه شدگانی که حداقل ۲۰ سال سابقه کار متوالی یا بیست و پنج سال سابقه کار متناوب و پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور را داشته باشند بدون شرط سنی می‌توانند در خواست بازنشستگی از سازمان تامین اجتماعی نمایند.

۲- چنانچه کمیسیونهای پز شکی مو ضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبل از ر سیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور به سابقه مقرر در بند (۱) فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور تشخیص و تأیید نمایند.

۳- این قبیل بیمه شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می‌باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در

کارهای سخت و زیان‌آور رسماً از سوی سازمان تأمین اجتماعی به آنها ابلاغ و سپس ترک کار نمایند.

۴- چنانچه بیمه شده شرایط ا ستفاده از بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور را طبق این آیین‌نامه احراز کند سازمان تأمین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی از تاریخ ترک کار اقدام نماید.

۵- افرادی که حداقل بیست (۲۰) سال متوالی یا بیست و پنج (۲۵) سال متناوب سابقه پرداخت حق‌بیمه در مشاغل سخت و زیان‌آور مربوط به قبل از تاریخ تصویب قانون را داشته باشند و یا در آینده شرایط مذکور را احراز نمایند می‌توانند درخواست بازنشستگی خود را با رعایت بند (۱) این ماده به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نمایند.

ماده ۱۴ـ

کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شد

چهار در صد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به

که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و مطالبه می‌گردد به طور یکجا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

ماده ۱۵ـ

آثار محدودیتها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این آیین‌نامه ایجاد می شود منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغلهای مشابه در سایر کارگاهها نمی‌گردد.

ماده ۱۶ـ

اجرای این آیین‌نامه در مورد آن دسته از مشمولین قانون تأمین‌اجتماعی که در مشاغل سخت و زیان‌آور وزارت دفاع و پشتیبانی و نیروهای مسلح و شرکتها و سازمانهای تابعه آن به صورت خرید خدمت مشغول خدمت می‌باشند با رعایت مقررات و ضوابط نیروهای مسلح و با هماهنگی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

شماره: ۲۵۲۸۹۲
تاریخ: ۹۴/۱۲/۲۶
پیوست: دارد

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار

مدیران کل محترم تعاون ، کار و رفاه اجتماعی سراسر کشور

سلام علیکم

احتراماً همانگونه که استحضار دارید صیانت نیروی کار ، حفظ سلامت جسمی ، بهداشت روحی روانی و شادابی و نشاط نیروی کار به عنوان ارزشمندترین سرمایه های نامشهود کشور از جمله مهمترین رسالت معاونت روابط کار محسوب می گردد . در راستای انجام این رسالت خطیر ملی و با هدف پیشگیری از بیماریهای شغلی که سالانه بطور میانگین و بصورتی خاموش جان شیرین بیش از ۱۱هزار نیروی کار کشور را خصوصاً در سالهای آغازین بازنشستگی های پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور به کام مرگ فرو می برد ، سالم سازی محیط کار از آلاینده های مضر و خطرناک توسط کارفرمایان محترم و شرکتهای دانش بنیان صاحب تخصص با همکاری دستگاههای وظیفه مدار مرتبط از جمله وزارتین "بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی" و "صنعت ، معدن و تجارت" در تعامل پویا با مرکزتحقیقات وتعلیمات حفاظت فنی وبهداشت کار و سایر وزارتخانه ها و نهادهای همکار عضو شورای عالی حفاظت فنی در دستور کار جدی این شورای عالی سرنوشت ساز قرار گرفته است .

بر این اساس به پیوست تصویر مصوبه یکصد و بیست و نهمین نشست مورخ ۹۴/۱۲/۱۷ شورای عالی حفاظت فنی با موضوع "احصاء فعالیت های سخت و زیان آور گروه (ب) موضوع بند (ب) ماده ۱ آیین نامه اجرایی کارهای سخت و زیان آور از ۱۰۶۶ عنوان شغلی به ۱۳ فعالیت کاری" به عنوان چارچوبی شفاف و غیرقابل تفسیر به منظور وحدت رویه و پرهیز جدی از هرگونه اعمال سلیقه ارسال می گردد . شایسته است تصویب نامه مذکور را در اسرع وقت به اعضای کمیته های استانی ابلاغ فرمائید .

سید حسن هفده تن
معاون وزیر
و رییس شورای عالی حفاظت فنی

ورود به دفتر دبیرخانه کانون عالی
شماره ۱۵۹۱۴
تاریخ ۹۵/۱/۱۴

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۳۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

جلسه روز دوشنبه مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۷ شورایعالی حفاظت فنی

تصمیمات متخذه:

کارهای سخت و زیان آور گروه (ب) موضوع بند (ب) ماده ۱ آئین نامه اجرائی

در راستای سیاستگذاری ماده ۷ آئین نامه اجرایی موضوع تصویب نامه شماره ۱۵۳۶۵/ت ۳۶۰۰۵ هـ مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ و به استناد ماده ۱۱ آئین نامه مذکور ، کارهای گروه (ب) موضوع بند «ب» ماده ۱ توسط شورایعالی حفاظت فنی به شرح ذیل تصویب گردید:

الف - فعالیت های ذیل بند (د) ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی ، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما ، اگرچه صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی حذف نگردیده است.

ب - در تطبیق و تشخیص مشاغل گروه (ب) توسط کمیته های استانی ماهیت شغل و عدم امکان رفع صفت سخت و زیان آوری مطابق بند مذکور ملاک عمل می باشد وخارج از موارد ذیل پس از رعایت ماده ۲ آئین نامه اجرایی و تبصره آن و با تایید کمیته های استانی برابر مقررات می تواند جزو گروه (الف) محسوب گردد.

ج - مشاغل مدیریتی؛ سرپرستی ؛ پشتیبانی ؛ خدماتی ؛اداری ؛ کارشناسی؛ نظارتی و نظایر آنها که استمرار فعالیت فرد در خارج از محل فعالیت و شرح شغل مشمولین گروه (ب) مشاغل سخت و زیان آور می باشد، از شمول گروه مذکور خارج است.

د- بجزکارهای در معرض پرتوهای یونساز و مواد رادیواکتیو به تشخیص سازمان انرژی اتمی که مشمول قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب مورخ بیستم فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن وسایرقوانین ومقررات مربوطه قرار می گیرند ، فعالیت های گروه (ب) به شرح ذیل می باشند :

۱- کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می‌نماید کارگر در تونل‌ها و راهروهای سر پوشیده به استخراج بپردازد.

۱-۱ -کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هر گونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل‌ها، راهروها یا میله‌های معدن انجام وظیفه نماید، می‌باشد.

۲- کار درحفر قنوات، چاه‌ها ، فاضلاب‌ها ، تونل‌های زیر زمینی و مخازن سر بسته.

۳- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاعد از کوره باشد.

۴- کارگری که‌مستقیماً و مستمراً در امرتولید درکارگاه‌های‌دباغی، سالامبورسازی و روده پاک‌کنی اشتغال دارد و کار مستمر در گندابروها- جمع‌آوری، حمل و دفن و بازیافت زباله به صورت غیر مکانیزه

۵- کارگری، که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالن‌های پرورش طیور)در

رونوشت برابر اصل است

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
دبیرخانه شورای عالی حفاظت فنی

واحدهای دامداری و طیور اشتغال‌دارد.

۶- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح مبنا بر روی دکلها، اتاقک‌های متحرک، داربست‌ها و اسکلت‌ها.

۷- کار مداوم برروی خطوط و پستهای انتقال‌برق با فشار شصت‌وسه کیلوولت و بالاتر.

۸- مشاغل شن پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ پاشی.

۹- کار در محل‌های با فشار محیط غیر معمول از قبیل غواصی.

۱۰- کار مستمر در محیط هایی با فشار صوتی بسیار بالا که امکان کنترل یا حذف آن در محیط یا حفاظت از دستگاه شنوایی با وسایل حفاظت فردی امکان پذیر نمی باشد.

۱۱- کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضدعفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سمپاشی.

۱۲- کارگری که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره کش‌ها در زمان انجام کاراشتغال دارد .

۱۳- کار با وسایل دارای ارتعاش که با وجود رعایت مقررات حفاظت فنی وایمنی درحد غیر معمول باشد و برای سلامتی کارگر زیان آورباشد.

هـ - باتوجه به ظرفیت مذکوردرآئین نامه درصورت ضرورت و پیشنهاد کمیته های استانی هر شش ماه یکبار فعالیت های مصوب فوق قابل طرح در شورایعالی حفاظت فنی خواهد بود.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
دبیرخانه شورای عالی حفاظت فنی

رونوشت برابر اصل است

فصل پنجم
بازرسی از کارگاه ها و دفاتر قانونی

- طبق ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی سازمان حق دارد حداکثر ظرف ۶ ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت مابه‌التفاوت مربوطه را مطالبه و وصول نماید.
- طبق ماده ۴۷ قانون کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه نمایند. ضمنا برابر مصوبه مورخ ۹۶/۲/۹ هیئت مدیره سازمان تامین اجتماعی بازرسی دفاتر قانونی اشخاص حقوقی صرفا در آخرین سال مالی انجام می گیرد. بدیهی است در خصوص شرکت هایی که مبنای محاسبه حق بیمه قراردادهای آنان رسیدگی به دفاتر قانونی می باشد اصلح است رسیدگی در همه سالهای فعالیت انجام گیرد.

- طبق ماده ۹۲ قانون نظام صنفی چنانچه شکایت هر یک از کارکنان واحدهای صنفی مبنی بر عدم پرداخت حق بیمه در مدت همکاری توسط کارفرما به سازمان ارائه گردد، بازرسان سازمان مکلفند از کارگاه بازرسی به عمل آورند.
- لذا با عنایت به مبانی قانونی فوق‌الذکر و برابر آخرین دستورالعمل‌های سازمان بازرسی کارگاهی و بازرسی دفاتر قانونی به شرح ذیل انجام می‌گیرد:

الف: بازرسی کارگاهی

در خصوص کارگاه‌هایی که مرتباً لیست و حق بیمه کارکنان خود را با رعایت مقررات ارسال و پرداخت می‌نمایند به منظور بررسی صحت و سقم لیست‌های ارسالی سالی یک بار از کارگاه بازرسی به عمل می‌آید.

مؤسسات حقوقی که بیش از ۵۰ نفر بیمه‌شده داشته باشند از شمول این بند خارج خواهند بود.

در خصوص کارگاه‌هایی که لیست و حق بیمه ارسال و پرداخت نمی‌نمایند سالی ۳ بار بازرسی معمول و مفاد گزارش مبنای اقدامات سازمان قرار می‌گیرد.

ب: بازرسی دفاتر قانونی

طبق آخرین دستورالعمل مربوطه مؤسسه حسابرسی تامین اجتماعی رأساً یا توسط حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی از دفاتر قانونی مؤسسات حقوقی حسب مورد در اجرای قرارهای صادره از هیئت‌های تشخیص مطالبات، مؤسسات متقاضی نقل و انتقال یا تصفیه و انحلال، پیمانکارانی که دارای کارگاه تولیدی صنعتی و فنی می‌باشند یا مؤسساتی که طبق بخشنامه‌های جدید درآمد صدور مفاصاحساب آن ها منوط به انجام حسابرسی گردیده بازرسی به عمل می‌آورد.

- بازرسان مأمور بررسی دفاتر قانونی اشخاص حقوقی مکلفند در بررسی دفاتر کلیه اسنادی که به هر شکل مؤید پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان مشمول قانون تامین اجتماعی شاغل مؤسسه را استخراج و با قید مشخصات کامل دریافت‌کننده وجه و مدت کارکرد در کار برگ مربوطه درج نمایند.
- کلیه مواردی که اشخاص حقوقی اقدام به انعقاد قرارداد با پیمانکاران نموده و مفاصاحساب مربوطه را دریافت نداشته باشند با قید میزان و مدت کارکرد، چگونگی تامین مصالح، میزان

کارکرد مکانیکی و غیر مکانیکی و ... می‌بایست توسط حسابرس استخراج و در کار برگ مربوطه ثبت و گزارش گردد.

ج: آخرین دستورالعمل بازرسی دفاتر قانونی ۱۱/۳ جدید درآمد

بخشنامه ۱۱/۳ جدید درآمد در تاریخ ۹۴/۱۱/۱۷ صادر و مقرر داشته من بعد بازرسان دفاتر قانونی به هنگام بازرسی از دفاتر قانونی شرکت‌های مشمول موارد ذیل را رعایت و برابر فرم‌های اصلاحی اطلاعات مندرج در آن را ثبت و جهت پیگیری مطالباتی به شعبه مربوطه ارسال نمایند.

۱- در مواردی که از دفاتر قانونی واگذارندگان کار حسابرسی به عمل می‌آید، بازرس دفاتر قانونی مکلف گردیده اطلاعات قراردادهای منعقده با پیمان کاران را در فرم شماره پنج با قید مشخصات کامل پیمان و میزان کارکرد تا زمان بازرسی دفاتر قانونی و چگونگی اجرای ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی (استخراج مبالغ ۵٪ کسر و نگهداری شده) درج و جهت پیگیری اقدامات مطالباتی به شعبه محل اجرای کار که پیمانکاران دارای پرونده مطالباتی می‌باشند ارسال و شعبه محل اجرا با لحاظ اطلاعات تکمیل شده و مبالغ حق بیمه واریزی در دوره اجرای عملیات نسبت به محاسبه و مطالبه حق بیمه به صورت مقطعی اقدام و پس از وصول مانده بدهی احتمالی مفاصاحساب مربوطه را صادر و به شعبه‌ای که دفتر واگذارنده کار در محدوده آن قرار دارد ارسال نماید.

۲- در خصوص مؤسساتی که صدور مفاصاحساب آن‌ها منوط به انجام بازرسی از دفاتر قانونی و عدم بدهی طبق پرونده مطالباتی گردیده، چناچه در زمان مراجعه بازرسان دفاتر قانونی به هر دلیلی از جمله نانویس بودن دفاتر قانونی، خودداری کارفرما از ارائه دفاتر قانونی، عدم رعایت استانداردهای متداول حسابداری، مخدوش بودن و یا خودداری از ارائه سیستم مکانیزه و اسناد حسابداری، انجام بازرسی امکان پذیر نباشد شعبه مربوطه پس از دریافت گزارش مکلف است حق بیمه قراردادهایی که به شرح فوق مفاصاحساب آن‌ها صادرگردیده طبق ماده ۴۱ قانون تامین اجتماعی و مصوبه مورخه ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه نماید.

۳- در مواردی که هزینه های دارای فاکتور و یا صورتحساب رسمی طبق ماده ۱۹ قانون مالیات بر ارزش افزوده که می بایست شامل اطلاعات کالا یا خدمات مورد معامله، ارزش ریالی آن‌ها، تخصیص مالیات بر ارزش افزوده، نحوه فروش (نقدی یا غیر نقدی) مشخصات کامل هویتی فروشنده و خریدار، نشانی و نوع فعالیت، امضا و مهر صادر کننده، کد اقتصادی و طبق اسناد و

مدارک ارائه شده موضوع عملیات منحصرا خرید و یا فروش کالا فاقد مبانی مقاطعه کاری ساخت و یا ارائه خدمات باشد غیر مشمول خواهد بود.

۴- به استناد بخشنامه ۱۱/۳ جدید درآمد کلیه وجوه پرداختی به کارکنان به استثناء بازخرید ایام مرخصی، هزینه سفر و فوق العاده ماموریت به شرط ارائه مستندات، کمک هزینه عائله مندی طبق ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی، حق همسر به کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، عیدی طبق قانون کار، پاداش نهضت سواد آموزی، کمک هزینه مسکن و خوار و بار در ایام بیماری، حق شیر و حق تضمین یا کسری صندوق، خسارات اخراج و مزایای پایان کار و اقلام پرداختی به شاغلین تحت پوشش سایر صندوقها در صورت ارائه مستندات، مشمول کسر حق بیمه می باشد. بنابراین با رعایت این بند کلیه اقلام پرداختی تحت عناوین پاداش، کارانه، بهره وری، آکورد و ... تا سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه مشمول و همزمان با لیست ماه مربوطه حق بیمه آن به شعبه تامین اجتماعی پرداخت گردد.

۵- قراردادهای مقاطعه کاری تک نفره که موضوع آن دارای طبیعت دستوری و اقتصادی نباشد وفق دادنامه شماره ۱۸۱۵ مورخ ۹۳/۱۱/۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری از شمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی خارج می باشد. بنابراین لازم است کارفرمایان در زمان اجرای قرارداد کلیه قراردادهای منعقده با اشخاص را که به صورت تک نفره اجرا می گردد به شعبه مربوطه ارسال و گواهی لازم دال بر عدم شمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی را دریافت نمایند.

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: دارد

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

حوزه فنی و درآمد

موضوع: اصلاح برخی از مقررات بازرسی از دفاتر قانونی

بخشنامه ۱۱/۳ جدید درآمد

اداره کل استان

موسسه حسابرسی تامین اجتماعی

مطابق ماده ۴۷ قانون تأمین اجتماعی و به منظور ارتقاء کیفی امر انجام بازرسی از دفاتر قانونی شرکتها، موسسات و کارگاههای حائز شرایط و استخراج اقلام مشمول کسر حق بیمه از هزینه‌های ثبت شده با ملحوظ نظر داشتن چشم‌انداز سازمان در افق برنامه ۱۴۰۴ به عنوان سازمانی پایدار، پویا ، چابک و سرآمد در پاسخگویی با فرایندهای هوشمند ارائه خدمات کیفی و به هنگام به ذینفعان و در راستای بهبود مستمر امور، ارتقاء ظرفیت‌های اجرایی برای تسریع در بازرسی دفاتر قانونی و شفاف سازی امور، این بخشنامه تدوین و ابلاغ می‌گردد تا معیاری مناسب به منظور کنترل و نظارت اقدامات اجرایی سازمان در بازرسی با کارکردهای قانونی آن و میزان قانون‌مداری کارفرمایان کارگاههای تحت پوشش در رعایت دقیق تکالیف مقرر در مواد قانونی تامین‌اجتماعی قرار گیرد. بر این اساس با تاکید بر قاعده قانون‌مداری، اهتمام بر تقوا به هنگام بازرسی و لحاظ ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور و همچنین مفاد رای شماره ۵۴۲ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، توجه ادارات کل استانها، واحدهای تابعه و موسسه حسابرسی تامین اجتماعی را به رعایت دقیق مفاد این بخشنامه جلب می‌نماید:

توجه: در این بخشنامه منظور از واژگان «سازمان»، «قانون»، «بازرسی»، «موسسه» و «بازرس» به ترتیب «سازمان تامین اجتماعی»، «قانون تامین اجتماعی»، «بازرسی از دفاتر قانونی»، «موسسه حسابرسی تامین اجتماعی» و «بازرس دفاتر قانونی» می‌باشد.

بخش اول: وظایف شعبه ،کارفرما و اولویتهای انجام بازرسی

الف: وظایف شعبه و کارفرما

۱- انتخاب کارگاههای دارای شخصیت حقوقی یا حقیقی که مطابق قوانین و مقررات مالیاتی با سایر قوانین مکلف به اخذ، تحریر و نگهداری دفاتر قانونی می‌باشند، از طریق گزینه "دفتر بازرسی دفاتر قانونی" در موی بازرسی دفاتر قانونی.

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۴۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۱۲/۹۴/۱۰۰۰
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: وارد

۲- اخذ "فرم درخواست مدارک از کارفرما" (فرم شماره ۱در سه نسخه) به انضمام اظهارنامه بیمه‌ای از سیستم مکانیزه (پس از ورود کد کارگاهی و تعیین دوره انجام بازرسی)، ابلاغ فرم مذکور به کارفرما جهت تکمیل و ضبط نسخه ابلاغ شده در پرونده مطالباتی .

۳- اعاده اظهارنامه بیمه‌ای تکمیل شده توسط کارفرما (اشخاص حقوقی: با امضاء مدیر عامل و صاحبان امضاء مجاز طبق اساسنامه و یا آخرین آگهی تغییرات و ممهور به مهر شرکت، اشخاص حقیقی : با امضاء کارفرما و اثر انگشت با ارائه گواهی امضاء از طریق دفتر خانه ثبت اسناد رسمی) به همراه مدارک و مستندات مورد اشاره حداکثر ظرف مدت ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ، با نامه رسمی جهت بررسی اولیه.

۴- بررسی و کنترل مقدماتی اطلاعات مندرج در "اظهارنامه بیمه‌ای" تکمیل شده توسط کارفرما.

۵- اسکن اظهارنامه بیمه‌ای و ثبت اطلاعات مندرج در آن ازطریق گزینه "اظهارنامه بیمه‌ای" در سیستم و تائید نهایی اطلاعات توسط مسئول درآمد.

۶- اخذ فرم شماره ۲ در دو نسخه به انضمام اطلاعات اظهارنامه بیمه‌ای و اطلاعات کاربرگ شماره ۱ (فرم شماره ۳) در خصوص اطلاعات لیستهای ارسالی در دوره انجام بازرسی از سیستم و تایید نهایی آن توسط مسئول درآمد و رئیس شعبه.

۷- ارسال فایل تجمیعی فرمهای شماره‌های یک ، دو ، سه و اظهارنامه بیمه‌ای به صورت سیستمی به موسسه.

۸- بایگانی اصل اظهارنامه بیمه‌ای در پرونده مطالباتی.

تذکر: چنانچه کارفرمایان موضوع این بخشنامه، به نحوی از انحاء از تکمیل و اعاده پیوست فرم شماره یک (اظهارنامه بیمه‌ای) ظرف مهلت تعیین شده فوق استنکاف نمایند، شعبه مکلف است با تنظیم فرم شماره ۲، بازرسی را درخواست نماید. در صورتی که اشخاص حقوقی و حقیقی موضوع این بخشنامه اعلام نمایند فاقد دفاتر قانونی یا دارای دفاتر قانونی نانویس می باشند، انجام بازرسی از دفاتر قانونی منتفی بوده و حسب مورد می بایستی بر مبنای سایر مدارک موجود در پرونده و ضوابط و مقررات قانونی از جمله ماده ۴۰ قانون نسبت به محاسبه و مطالبه حق بیمه، اقدام گردد.

ب : اولویتهای انجام بازرسی به ترتیب ذیل خواهد بود

۱- قرارهای صادره از سوی هیاتهای تشخیص مطالبات.

۲- موارد ارجاعی از طریق مدیرعامل سازمان، معاونت فنی و درآمد یا اداره کل درآمد حق بیمه.

۳- کارگاههای حائز شرایط صدور مفاصا حساب قرارداد بر اساس بازرسی.

۴- شرکتها و موسسات درحال تصفیه یا انحلال.

بخش دوم: اقدامات موسسه

الف : نحوه ثبت درخواست‌ها در سیستم

۱- موسسه پس از دریافت اطلاعات تجمیعی (فرمهای شماره یک، دو، سه و اظهارنامه بیمه‌ای) موظف است نسبت به ثبت درخواست‌ها در سیستم اقدام نماید.

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۹۶۵۵۹۵ صندوق پستی: ۶۴۵۰۱

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: دارد

تذکر: عدم همکاری لازم کارفرمایان در تکمیل و اعاده اظهارنامه بیمه‌ای به شعبه، مانع از ثبت درخواست و انجام بازرسی نمی‌گردد.

۲- موسسه موظف است ترتیبی اتخاذ نماید تا بازرسی از دفاتر قانونی در خصوص اولویتهای قسمت "ب" بخش اول حداکثر ظرف مدت یکسال و سایر موارد حداکثر ظرف مهلت سه سال از زمان وصول درخواست انجام و گزارش مربوطه به صورت الکترونیک به شعبه درخواست کننده ارسال گردد. ضمنا درخواستهای اولویت شماره یک و دو از این قاعده مستثنی بوده و لازم است حسب مفاد درخواست عمل گردد.

۳- در مواردی که موسسه در تشخیص ماهیت فعالیت کارگاه (مقاطعه کاری) با ابهامی مواجه گردد، در مرحله نخست مراتب را از اداره کل استان مربوطه استعلام و در صورت عدم رفع ابهام ، نظر اداره کل درآمد حق بیمه ملاک عمل خواهد بود. در هرحال نشریفات زمان بررسی نباید از مدت یک ماه تجاوز نماید.

ب : نکات حائز اهمیت در زمان رسیدگی به دفاتر قانونی

۱- موسسه مکلف است پس از بررسی اطلاعات مندرج در جدول ردیف (۱۰) اظهارنامه بیمه‌ای که دارای پرونده‌ی مقاطعه کاری (پیمانکاری) در شعب تامین اجتماعی می‌باشند، نسبت به استخراج وجوه مذکور و ثبت آنها به تفکیک قراردادها در کاربرگ شماره ۳ (فرم شماره ۴) اقدام نماید.

۲- در خصوص قراردادهایی که کارفرمای مورد رسیدگی مجری قرارداد می‌باشد، لازم است موسسه فرم شماره ۵ را تکمیل به همراه تصویر قراردادهای مربوطه به پیوست گزارش بازرسی دفاتر قانونی، جهت بهره برداری در اجرای ماده ۳۸ قانون به شعبه ارسال نماید.

توجه: در خصوص انجام بازرسی از کارگاههای حائز شرایط صدور مفاصاحساب قرارداد بر اساس بازرسی دفاتر قانونی (بند ۳ قسمت ب بخش اول) که علیرغم تکمیل تعهد نامه ، دفاتر قانونی آنها بنا به دلایل ذیل قابل‌رسیدگی نباشد، شعبه مکلف است پس از دریافت گزارش غیر محاسباتی نسبت به اجرای ماده ۴۱ قانون تامین اجتماعی در مورد قراردادهای دوره گزارش در اسرع وقت اقدام نماید. شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین موظف است نسبت به تهیه و نصب نرم افزار مربوطه اقدام نماید.

- نانویس بودن دفاتر قانونی.
- خودداری کارفرما از ارائه دفاتر قانونی.
- عدم رعایت استانداردها و اصول متداول حسابداری، مخدوش بودن شرح دفاتر قانونی و غیرقابل استناد بودن آن.
- خودداری از ارائه سیستم مکانیزه و اسناد حسابداری.

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۹۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: وارد

بخش سوم : معرفی و نحوه استفاده از کاربرگ‌های جدید بازرسی از دفاتر قانونی

الف : معرفی کاربرگ‌های جدید

به منظور ارتقاء کیفی گزارش‌های بازرسی ، کاربرگ شماره یک قبلی اصلاح و همچنین کاربرگ جدیدی تحت عنوان «کاربرگ شماره ۳» به شرح ذیل طراحی شده است :

۱- کاربرگ شماره۱ (فرم شماره۲)

از این کاربرگ به منظور استخراج و ثبت حقوق و مزایای مشمول و غیر مشمول طبق لیستهای کارفرما که قبلاً به شعبه ارسال شده، استفاده می‌شود.

توجه: نحوه اقدام موسسه در ارتباط با استخراج اسناد لیستهای ارسالی کارفرما به سایر شعب و درج آنها در کاربرگ شماره ۱ همانند روال سابق خواهد بود.

۲- کاربرگ شماره ۳ (فرم شماره ۴)

در خصوص اسناد مربوط به قراردادهای مقاطعه کاری (پیمانکاری) که واگذارندگان کار مطابق ماده ۳۸ قانون و تبصره الحاقی به آن نسبت به کسر و نگهداری ۵٪ هر صورت وضعیت یا صورتحساب و آخرین قسط مقاطعه‌کار (پیمانکار) و نیز ملزم نمودن مقاطعه کار (پیمانکار) به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه مقرر با رعایت ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی و انجام تکالیف مندرج درماده ۳۹ قانون و همچنین ارسال یک نسخه از قرارداد منعقده در دوره انجام عملیات پیمان به شعبه مربوطه اقدام نموده باشند، لزومی به ثبت اقلام مذکور در کاربرگ شماره ۲ نبوده و بازرس مکلف است ، اسناد هزینه‌های موصوف را به عنوان اسنادی که لازم است از طریق پرونده مقاطعه کاری (پیمانکاری) محاسبه و بدواً از مقاطعه کار (پیمانکار) مطالبه و در کاربرگ شماره ۳ (با رعایت جزء«۱» بند «ب » بخش دوم این بخشنامه) ثبت نماید.

۱-۲- اسناد هزینه‌های قراردادهای مقاطعه‌کاری (پیمانکاری) حائز شرایط در کاربرگ شماره ۲ لازم است به تفکیک هر قرارداد ثبت و کاربرگ تهیه شده منضم به یک نسخه از قرارداد منعقده ، الحاقیه‌ها، متمم‌ها، مکاتبات موثر و مرتبط با احتساب حق بیمه و تصاویر مفاصاحسابهای دوره‌ای اخذ شده در بخش انشایی گزارش افشاء و جهت بهره برداری به واحد درخواست کننده بازرسی، ارسال گردد.

۲-۲- کاربرگ شماره ۳ دارای سه بخش اطلاعاتی به شرح ذیل می‌باشد:

۱-۲-۲- بخش مشخصات کاربرگ

در قسمت صدر کاربرگ، نام کارگاه ، نام سرفصل حساب از دفتر معین یا دفترکل (بر اساس اظهارنامه مالیاتی یا تراز آزمایشی کارگاه مورد رسیدگی)، ردیف اظهارنامه مالیاتی و جدول مربوطه یا ردیف مربوط به سرفصل تراز آزمایشی ، نام شعبه ، شماره کرگاه و ردیف پیمان مرتبط با پرونده مقاطعه کاری (پیمانکاری) قرارداد موضوع کاربرگ شماره ۲، ثبت می‌گردد.

ش ش :۵۲۵۳۶۲۳ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۴۲۵، کدپستی: ۱۴۵۷۹۶۵۵۱۵ تلفن: ۶۲۵۰۱

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: دارد

۲-۲-۲- بخش اطلاعات مبانی محاسباتی قرارداد

این بخش در اجرای ماده ۵ آئین نامه اجرایی تبصره الحاقی به ماده ۳۸ قانون و با بهره‌مندی از اختیارات قانونی سازمان در مراجعه به اسناد و مدارک در اختیار کارفرمایان تنظیم گردیده و شامل اطلاعات مبانی محاسباتی به شرح : نام مقاطعه کار(پیمانکار)، نام واگذارنده کار ، شماره و تاریخ قرارداد ، شماره و تاریخ الحاقیه یا متمم ، مبلغ قرارداد ، افزایش و کاهش ۲۵٪ مبلغ قرارداد، مبلغ الحاقیه یا متمم ، مبلغ نهائی قرارداد، موضوع قرارداد، تاریخ شروع و خاتمه قرارداد، شناسائی انعقاد و اجرای قرارداد بر اساس فهرست بهاء پایه سازمان مدیریت و برنامه ریزی یا متر مربع زیر بنا، اعلام محل تامین اعتبار قرارداد (اعتبارات تملک دارائیهای سرمایه‌ای یا سایر ردیف‌های بودجه)، درصد مکانیکی اجرای عملیات و تعهدات طرفین پیمان در تامین ماشین آلات مکانیکی و مصالح مصرفی [بعهده و هزینه واگذارنده کار یا مقاطعه کار (پیمانکار)] می‌باشد.

۳-۲-۲- بخش اسناد دفاتر قانونی شامل

۱- ستون‌های (۱ و ۲)، شماره و تاریخ سند: در این ستون‌ها، به ترتیب شماره و تاریخ اسناد حسابداری درج میگردد.

۲- ستون (۳)، مبلغ سند: در این ستون ارقام سند پرداختی به اشخاص ثالث اعم از حقوقی یا حقیقی درج می‌گردد.

۳- ستون(۴)، سپرده مکسوره: در این ستون مبالغ مربوط به سپرده مکسوره از صورت وضعیتها یا میزان قسط آخر موضوع ماده ۳۸ قانون درج می‌شود.

۴- ستون (۵)، مبلغ مشمول : در این ستون اقلام مشمول کسر حق بیمه شناسائی شده به ترتیب زیر درج می‌گردد.

۵- ستون (۲-۵): در این ستون تمام یا قسمتی از مبلغ مندرج در ستون ۳، مربوط به وجوه پرداختی به اشخاص ثالث (حقوقی یا حقیقی) که ماهیت آن دستمزدی باشد درج می‌گردد.

۶- ستون (۳-۵): در این ستون تمام یا قسمتی از مبلغ مندرج در ستون ۳، مربوط به وجوه پرداختی به اشخاص ثالث (حقوقی یا حقیقی) که ماهیت آن دستمزد و مصالح یا مکانیکی می‌باشد، ثبت می‌گردد.

۷- ستون (۶) غیرمشمول : در این ستون تمام یا قسمتی از مبلغ مندرج در ستون ۳ ،که ماهیت آن با توجه به مدارک ارائه شده مشمول کسر حق بیمه نبوده ، ثبت می‌شود.

۸- ستون (۷) مفاصاحساب: در این ستون مشخصات مفاصاحساب موضوع ماده ۳۸ قانون ، از جمله میزان کارکرد ، شماره سریال ، شماره و تاریخ صدور آن درج می‌گردد.

تذکر: با مراجعه به سامانه «بررسی و کنترل مفاصاحسابهای صادره » ،می‌توان اصالت مفاصاحساب‌های صادره در اجرای ماده ۳۸ قانون را راستی آزمایی نمود.

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۹۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: وارد

ب : مستندات حسابداری

۱-طبق ماده ۱۹ قانون مالیات بر ارزش افزوده، **فاکتور و یا صورتحساب رسمی** سندی است شامل: اطلاعات کالا یا خدمات مورد معامله، ارزش ریالی آنها ، تخصیص مالیات بر ارزش افزوده، نحوه‌فروش (نقدی/ غیرنقدی)، مشخصات هویتی کامل فروشنده و خریدار، نشانی و نوع فعالیت، امضاء و مهر صادر کننده، کد اقتصادی که در زمان رسیدگی ضمیمه سند و قابل پیگیری و بررسی باشد.

۲-در خصوص هزینه‌های دارای فاکتور و یا صورت حساب رسمی که طبق اسناد و مدارک ضمیمه مبیّن عملیات خرید و یا فروش کالا (فاقد مبانی مقاطعه کاری ساخت و یا ارائه خدمات) باشد، لازم است اقلام مذکور در ستون غیرمشمول کاربرگ شماره ۲ درج و از مطالبه حق بیمه خودداری شود.

۳- در مواردی که اسناد خدمات و انجام کار، فاقد ضمائم و اسناد مالی باشد ، مراتب کتباً به کارفرما اعلام و چنانچه حداکثر تا پایان زمان انجام بازرسی از ارائه مستندات مربوطه خودداری نماید ، اقلام مذکور در کاربرگ شماره ۲ طبقه بندی گردد.

بخش چهارم : نحوه تشخیص حقوق ، مزد و مزایا و سایر هزینه‌های مشمول کسرحق بیمه (جایگزین بند ،د، بخشنامه۱۱/۱ جدید درآمد)

۱- کلیه وجوه پرداختی به کارکنان به استثنای موارد ذیل مشمول کسر حق بیمه می باشد :

۱-۱- بازخرید ایام مرخصی (درحدود مقرردرماده ۶۴ قانون کار).

۱-۲- هزینه سفر و فوق العاده مأموریت (به شرط ارائه مستندات و مدارک مثبته از قبیل: حکم مأموریت، بلیط رفت و برگشت وسیله نقلیه مورد استفاده، تصاویرگذرنامه، روادید و ...) .

۱-۳- کمک هزینه عائله مندی (حق اولاد) حداکثر تا میزان قابل پرداخت طبق ماده ۸۶ قانون.

۱-۴- حق همسر به کارکنان در مؤسسات مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت و جایگزین انها.

۱-۵- عیدی طبق قانون کار و پاداش نهضت سواد آموزی.

۱-۶- کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری.

۱-۷- حق شیر و حق تضمین (کسر صندوق).

۱-۸- خسارات اخراج و مزایای پایان کار (حق سنوات).

۱-۹- شاغلین تحت پوشش سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی دولتی (در صورت ارائه مستندات و مدارک مثبته).

۲- وجوه و یا مابه ازاء پرداختی به اشخاص حقوقی و حقیقی فاقد مفاصاحساب تامین اجتماعی برحسب ماهیت کار و خدمات ارائه شده در صورتی که بابت اجرای قراردادهای مقاطعه کاری (پیمانکاری) موضوع ماده ۳۸ قانون باشد، به شرح فهرست طبقه بندی "ریز اقلام مشمول و غیر مشمول کسر حق بیمه" پیوست این بخشنامه شناسایی و در کاربرگ مربوطه درج و مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد.

ش ش :۵۲۵۳۶۲۳

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۲۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۹۱۵ تلفن: ۶۲۵۰۱

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: دارد

۳- قراردادهایی که موضوع عملیات آن توسط شخص مجری به تنهائی انجام پذیرفته و دارای تبعیت دستوری و اقتصادی باشد قرارداد کار بوده و وجوه پرداختی به اشخاص مذکور برابر بند ۵ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی با رعایت سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه می باشد.

۴- قراردادهای مقاطعه کاری (پیمانکری) تک نفره که فاقد مشخصات بند ۳ بوده و موضوع عملیات پیمان منحصراً توسط شخص مقاطعه‌کار (پیمانکار) به تنهایی انجام گرفته باشد، با عنایت به دادنامه شماره ۱۸۱۵ مورخ ۹۳/۱۱/۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، از شمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی خارج می‌باشد.

با توجه مراتب یادشده در صورت وجود ابهام در تشخیص نوع قرارداد (موضوع بندهای ۳ و۴ فوق الذکر) اصل و قاعده اولیه بر برقراری رابطه کار بین طرفین (قرارداد کار) است و برای نفی قاعده اصلی و اثبات ادعای خلاف، باید دلایل و مستندات معتبری برای آن وجود داشته باشد و دلیلی قوی تر از اصل ارائه گردد.

بخش پنجم : اقدامات شعبه پس از دریافت گزارش بازرسی دفاتر قانونی

۱- شعبه موظف است، حداکثر ظرف مدت ۳ روز اداری پس از اخذ گزارش از طریق منوی "دریافت فایل گزارش بازرسی دفاتر قانونی" نسبت به انجام محاسبه و صدور حکم مطالباتی از طریق گزینه "محاسبه گزارش بازرسی دفاتر قانونی" اقدام و اعلامیه مربوطه را در اسرع وقت به کارفرما ابلاغ نماید.

۲- تنظیم فرم شماره ۶ و ارسال آن ظرف مدت ۳ روز اداری از تاریخ دریافت گزارش بازرسی حسب مورد به شعبه /شعب مقصد به منظور انجام محاسبات اولیه بر اساس اطلاعات و مبنی محاسباتی مندرج در کاربرگ شماره ۳ و اعلام و ابلاغ بدهی به مقاطعه کار (پیمانکار) با توجه به محل تشکیل پرونده مقاطعه کاری (پیمانکاری) و ارسال رونوشت آن برای واگذارنده کار.

۳- شعبه یا شعب مقصد موظفند، حداکثر ظرف مدت ۱۰روز اداری طی فرم شماره ۷ پاسخ شعبه مبدا را ارسال نمایند.

۴- ثبت و ضبط اطلاعات فرم شماره ۷ در پرونده مطالباتی .

۵- در صورت اعتراض کارفرما در مهلت مقرر قانونی به بدهی‌های مذکور، پرونده، خارج از نوبت در هیأتهای تشخیص مطالبات مورد رسیدگی قرار گرفته و پس از انجام محاسبه بر اساس آراء صادره، نسبت به وصول مطالبات در اسرع وقت اقدام لازم معمول و آمار مربوطه به صورت ماهانه از سیستم اخذ به اداره کل استان ارسال گردد.

۶- هیأتهای بدوی و تجدید نظرتشخیص مطالبات در صورت لزوم می‌توانند از بازرس یا بازرسان دفاتر قانونی مربوطه به عنوان شخص مطلع، جهت ارائه توضیحات دعوت به عمل آورند. بدیهی است افراد مذکور به عنوان مطلع و بدون حق رای در جلسه حضور یافته و عدم حضور ایشان مانع از صدور رأی نخواهد بود.

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳ — تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۹۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی
مدیرعامل

شماره: ۱۰۰۰/۹۴/۱۲۱۱۲
تاریخ: ۱۳۹۴/۱۱/۱۷
پیوست: وارد

بخش ششم: سایر موارد

۱- سایر مندرجات بخشنامه۱۱، ۱۱/۱و۱۱/۲جدید درآمد و کاربرگهای آن و دستورات اداری مربوطه که به موجب این بخشنامه تغییر نیافته کماکان به قوت خود باقی و لازم الرعایه می‌باشد.

۲- در خصوص قراردادهای تحقیقاتی پژوهشی مفاد بخشنامه ۱۴/۸ جدید درآمد و دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۹۳/۴۸۶۲ مورخ ۹۳/۵/۲۲ رعایت گردد.

۳- در صورت بروز هر گونه ابهام در اجرای این بخشنامه موضوع در کمیته‌ای متشکل از نمایندگان موسسه و اداره کل درآمد حق بیمه تحت عنوان "کمیته وحدت رویه" ، بررسی و تصمیمات متخذه پس از تأیید معاونت فنی و درآمد و صدور دستورالعمل مربوطه مبنای اقدامات آتی سازمان و موسسه قرار خواهد گرفت.

۴- صدور درخواست مجدد بازرسی از دفاتر قانونی کارگاه‌هایی که قبلاً مورد رسیدگی قرار گرفته‌اند ، منوط به اخذ مجوز از اداره کل درآمد حق بیمه خواهد بود.

۵-در راستای کاهش مدت رسیدگی به درخواستهای بازرسی از دفاتر قانونی، معاونت فنی و درآمد موظف است، با اخذ تمهیدات مناسب و استفاده از ظرفیتهای موجود و عنداللزوم اخذ مصوبات لازم از هیات مدیره سازمان ترتیبی اتخاذ نماید، تا امکان صدور دستور انجام بازرسی از دفاتر قانونی توسط موسسات و اشخاص حقیقی و حقوقی واجد شرایط با پرداخت حق الزحمه مربوطه و یا انجام اقدامات فوق توسط کارکنان سازمان با رعایت قوانین و مقررات فراهم گردد.

۶- معاونت فنی و درآمد موظف است، فرآیند احصاء سوابق اشخاصی که حق بیمه آنان به موجب بازرسی از دفاتر قانونی استخراج می‌گردد را جهت ثبت در سوابق افراد مزبور، فراهم نماید.

۷- شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین مکلف است، حداکثر ظرف مدت ۲ماه از تاریخ صدور این بخشنامه، کلیه مراحل عملیات بازرسی از دفاتر قانونی و انجام محاسبات و واکشی قراردادهای مورد اجرای کارگاههای موضوع ذیل جزء۲ (توجه) بند ب از بخش دوم این بخشنامه را مکانیزه نماید.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه معاونت فنی و درآمد ، موسسه حسابرسی تامین اجتماعی و شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین، مدیرکل درآمد حق بیمه ، مدیران کل استانها، معاونین امور بیمه‌ای، روسا و کارشناسان ارشد درآمد و بازرسی دفاتر قانونی ادارات کل استانها، مسئولین ، معاونین بیمه‌ای و روسای درآمد شعب و نمایندگی‌ها، و سایر واحدهای مرتبط می‌باشند.

ومن الله التوفیق
دکتر سید تقی نوربخش
مدیرعامل

ش ش: ۵۲۵۳۶۲۳
تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۴۵، کدپستی: ۱۴۵۷۶۵۵۹۱۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

فصل ششم
بیمه اختیاری، بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه بیکاری

الف: بیمه اختیاری

طبق آیین‌نامه مصوب ۸۵/۶/۲۶ شورای عالی تامین اجتماعی ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تامین اجتماعی به شرح ذیل بلامانع می‌باشد:

افرادی که به هر دلیل از ردیف بیمه‌شدگان خارج‌شده و سابقه پرداخت حداقل ۳۰ روز حق بیمه را داشته پس از انجام معاینات طبق ماده ۹۰ قانون و با رعایت شرط سنی حداکثر ۵۵ سال برای مردان و

زنان، می‌توانند درخواست ادامه پرداخت حق بیمه به صورت اختیاری نموده و حق بیمه متعلقه را با نرخ ۲۶٪ بر اساس آخرین دستمزد مبنای کسر حق بیمه مشروط بر اینکه از حداقل دستمزد سال مورد تقاضا کمتر نباشد پرداخت و از حمایت‌های مقرر برخوردار گردند.

ب: بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد

طبق مصوبه مورخ ۶۶/۷/۲۹ هیئت محترم وزیران، صاحبان حرف و مشاغل آزاد که برای انجام حرفه و شغل مورد نظر با داشتن کارگر (کارفرما) و یا خود به تنهایی (خویشتن فرما) مشغول کار بوده و مشمول حمایت‌های قانون در مؤسسه دیگری نباشند می‌توانند با ارائه اسناد و مدارک درخواست انعقاد قرارداد پرداخت حق بیمه مشاغل آزاد نمایند مشروط بر اینکه شرایط سنی لازم را داشته و معاینات مربوطه را طبق ماده ۹۰ قانون انجام دهند.

این گونه بیمه شوندگان می‌توانند حسب مورد تقاضای بیمه بازنشستگی با نرخ حق بیمه ۱۲٪ و یا بیمه بازنشستگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۴٪ و یا بیمه بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت با نرخ حق بیمه۱۸٪ نمایند و در صورتی که متقاضی بهره‌مندی از خدمات درمانی سازمان باشند باید حق بیمه متعلقه را جداگانه پرداخت نمایند.

ج: بیمه کارفرمایان

به موجب قانون مصوب ۱۳۸۷/۴/۸ و بند ۶۲ قانون بودجه سال ۹۱ کارفرمایان دارای شخصیت حقیقی و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیر دولتی میتوانند پس از انعقاد قرارداد بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد با پرداخت حق بیمه طبق ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی لیست خود را همراه با لیست کارکنان شاغل در کارگاه ارسال و از مزایای قانون تامین اجتماعی برخوردار گردند.

د: بیمه بیکاری

طبق قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قوانین کار و کشاورزی هستند مشمول قانون بیمه بیکاری می‌باشند و با پرداخت ۳٪ مزد بیمه‌شده توسط کارفرما به عنوان حق بیمه بیکاری می‌توانند از مقرری بیکاری وفق مقررات بهره مند گردند.

بازنشستگان، از کارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری و اتباع خارجی از شمول این قانون خارج می‌باشند.

بیمه‌شدگانی از نظر این قانون بیکار تلقی می‌شوند که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده بکار باشند. مقرری بگیران بیکاری در دوره دریافت مقرری از حمایت‌های درمانی برخوردار و دوره مذکور جزء سوابق پرداخت حق بیمه آن ها محاسبه می گردد.

حداکثر مدت استحقاقی دریافت مقرری بیکاری به شرح جدول ذیل خواهد بود:

سابقه پرداخت حق بیمه	حداکثر مدت استفاده از مقرری با احتساب دوره‌های قبلی	
	مجردین	متأهلین یا متکلفین
۱- ۶ ماه لغایت ۲۴ ماه	۶ ماه	۱۲ ماه
۲- ۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه	۱۲ ماه	۱۸ ماه
۳- ۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه	۱۸ ماه	۲۶ ماه
۴- ۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه	۲۶ ماه	۳۶ ماه
۵- ۲۴۱ ماه به بالا	۳۶ ماه	۵۰ ماه

میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل ۵۵٪ متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده میباشد. به مقرری افراد متاهل تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل به ازای هر یک از آنها به میزان ۱۰٪ حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگیر نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کارکرد.

فصل هفتم
دستمزد

جدول حداقل و حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه (ارقام به ریال)

سال	حداقل روزانه	حداقل ماهیانه (۳۰ روز)	حداکثر روزانه	حداکثر ماهیانه (۳۰ روز)	توضیح
53	105	3,150	-	-	
54	131	3,930	-	-	
55	152	4,560	-	-	
56	180	5,400	-	-	
57	210	6,300	4,000	120,000	
58	567	17,010	4,000	120,000	
59	635	19,050	4,000	120,000	
60	635	19,050	4,000	120,000	
61	635	19,050	4,000	120,000	
62	635	19,050	4,000	120,000	
63	635	19,050	4,000	120,000	
64	720	21,600	4,000	120,000	

	120,000	4,000	21,600	720	65
	120,000	4,000	22,800	760	66
	120,000	4,000	24,900	830	67
	120,000	4,000	24,900	830	68
	120,000	4,000	30,000	1,000	69
	159,990	5,333	50,010	1,667	70
	241,980	8,066	68,010	2,267	71
	281,190	9,373	89,820	2,994	72
٦ ماهه اول	327,300	10,910	116,820	3,894	73
٦ ماهه دوم	423,000	14,100	116,820	3,894	73
	560,010	18,667	159,990	5,333	74
	699,990	23,333	207,210	6,907	75
	900,000	30,000	254,460	8,482	76
	1,200,000	40,000	301,530	10,051	77
	1,440,000	48,000	361,830	12,061	78
	1,644,000	54,800	458,010	15,267	79
	2,038,500	67,950	567,900	18,930	80
٦ ماهه اول	2,507,400	83,580	698,460	23,282	81
٦ ماهه دوم	3,000,000	100,000	698,460	23,282	81
	3,999,990	133,333	853,380	28,446	82
	4,996,680	166,556	1,066,020	35,534	83
	6,240,000	208,000	1,225,920	40,864	84
	7,635,000	254,500	1,500,000	50,000	85
	10,980,000	366,000	1,830,000	61,000	86
	15,372,000	512,400	2,196,000	73,200	87
	18,446,400	614,880	2,635,200	87,840	88
	21,210,000	707,000	3,030,000	101,000	89
	23,121,000	770,700	3,303,000	110,100	90
	27,279,000	909,300	3,897,000	129,900	91
	34,098,000	1,136,600	4,871,250	162,375	92
	42,623,700	1,420,790	6,089,100	202,970	93
	49,869,750	1,662,325	7,124,250	237,475	94
	56,851,620	1,895,054	8,121,660	270,722	95
	65,099,370	2,169,979	9,299,310	309,977	96
	77,788,830	2,592,961	11,112,690	370,423	97

جدول کامل شده بسته دستمزد سال ۹۷

(ارقام به ریال)

حداقل دستمزد روزانه	370,423
حداقل دستمزد ماهیانه (۳۰روز)	11,112,690
حق مسکن ماهیانه	400,000
مزایای رفاهی و انگیزشی	1,100,000
حق اولاد - یک فرزند	1,111,269
حق اولاد - دو فرزند	2,222,538
حق سنوات روزانه	17,000
حداکثر دستمزد روزانه	2,592,961
حداکثر دستمزد ماهیانه (۳۰روز)	77,788,830
حداقل دریافتی افراد مجرد	12,612,690
حداقل دریافتی افراد متاهل با یک فرزند	13,723,959
حداقل دریافتی افراد متاهل با دو فرزند	14,835,228

افزایش دستمزد در سایر سطوح مزدی معادل ۱۰/۴٪ آخرین مزد ثابت موضوع ماده ۳۶ قانون کار بعلاوه روزانه ۲۸۲۰۸ ریال میباشد.

برابر بخشنامه دستمزد مبنای کسر حق بیمه سال ۹۷ سازمان تامین اجتماعی مبلغ ۱۱۰۰۰۰۰ ریال مزایای رفاهی و انگیزشی مشمول کسر حق بیمه می باشد.

در خصوص حداقل و حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه ملاک عمل روزهای کارکرد بیمه شده در ماه می باشد.

مبلغ حداقل دستمزد مشمول کسر حق بیمه مربوط به افرادی که در سال ۹۷ شاغل به کار می شوند بوده و در صورت داشتن سابقه کار مبلغ حق سنوات ماهیانه به آن اضافه خواهد شد .

سازمان تامین اجتماعی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۷/۶۹۶
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۲/۰۱
پیوست: دارد

حوزه معاونت بیمه ای

موضوع: دستمزد مبنای کسر حق بیمه در سال ۱۳۹۷

بخشنامه

اداره کل استان:

به پیوست تصویر بخشنامه شماره ۲۳۶۴ مورخ ۹۷/۱/۲۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع تصویبنامه جلسه مورخ ۹۷/۱/۲۲ شورایعالی کار درخصوص تعیین حداقل دستمزد روزانه سال ۱۳۹۷ و سایر سطوح دستمزدی و حداقل مزایای پرداختی به کارگران مشمول قانون کار ارسال و به تبع آن میزان افزایش دستمزد روزانه مبنای کسر حق‌بیمه در سال ۱۳۹۷ بشرح ذیل اعلام و واحدهای اجرایی مکلفند ضمن اطلاع رسانی به کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی، مراتب را به هنگام دریافت لیست و حق بیمه ماهیانه رعایت نمایند:

۱- حداقل دستمزد روزانه مبنای وصول حق‌بیمه بیمه‌شدگان مشمول قانون تامین اجتماعی (به استثناء رانندگان حمل و نقل عمومی بین شهری و فعالیتهای دارای دستمزد مقطوع) درسال۱۳۹۷ مبلغ ۳۷۰,۴۲۳ ریال اعلام می‌گردد.

۲- سایر سطوح دستمزدی براساس آخرین دستمزد روزانه سال ۱۳۹۶، معادل ۱۰,۴ درصد بعلاوه رقم ثابت روزانه ۲۸,۲۰۸ ریال بشرح ذیل افزایش می‌یابد.

مزد روزانه شغل در سال ۱۳۹۷= (۲۸,۲۰۸+۱/۱۰۴×آخرین مزد روزانه شغل در سال ۱۳۹۶)

۳- با توجه به اینکه طبق بند ۳ تصویبنامه شورایعالی کار مقرر گردیده کارفرمایان مشمول قانون به کلیه کارگران اعم از دائم و موقت ماهیانه مبلغ ۱,۱۰۰,۰۰۰ ریال کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار، به عنوان مزایای رفاهی و انگیزه‌ای پرداخت نمایند، لذا کارفرمایان ذیربط می بایست طبق بند ۵ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی و آئین نامه اجرائی ماده ۳۹ قانون با رعایت بخشنامه های ۵ و ۵/۱ جدید درآمد به هنگام تنظیم صورت مزد و مزایا نسبت به درج مبلغ یادشده به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه از جمله پایه سنواتی، حق مسکن و خواروبار در ایام اشتغال و... در ستونهای مربوطه و کسر حق بیمه متعلقه و پرداخت آن به شعبه ذیربط اقدام نمایند.

۴- به هنگام محاسبه حق بیمه آن دسته از بیمه شدگان که در آخرین گزارش بازرسی انجام شده مربوط به قبل از ۱۳۹۷/۱/۱، دستمزد آنان بیش از حداقل دستمزد روزانه (۳۰۹,۹۷۷ ریال) درج گردیده است، چنانچه در سال ۱۳۹۷ کارفرما از ارسال لیست و حق بیمه بیمه شدگان مذکور خودداری و یا در لیستهای ارسالی ترک کار آنها را اعلام ننماید، می بایست دستمزد آنها بشرح بندهای ۲ و ۳ تعیین و سپس مبنای محاسبه حق بیمه ماههایی که لیست آن ارسال نشده است قرارگیرد.

ش ش: ۲۰۵۵۰۹۰۳ تهران: خیابان آزادی پلاک ۱۳۵۷۱ تلفن: ۶۳۵۰۱

سازمان تامین اجتماعی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۷/۶۹۶
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۲/۰۱
پیوست: دارد

۵- حداقل مبنای پرداخت حق بیمه برای بیمه شدگان ادامه بیمه به طور اختیاری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد نیز در سال ۱۳۹۷ معادل ۳۷۰,۴۲۳ ریال خواهد بود.

همچنین مبنای پرداخت حق بیمه بیمه شدگان ادامه بیمه به طور اختیاری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد که مبنای پرداخت حق بیمه آنان در سال ۱۳۹۶ از رقم روزانه ۳۰۹,۹۷۷ ریال بیشتر می باشد، همانند سایر سطوح دستمزدی معادل ۱۰,۴ درصد بعلاوه رقم ثابت ۲۸,۲۰۸ ریال مطابق روش ذیل در سال جاری افزایش می یابد.

مبنای پرداخت حق بیمه روزانه در سال۱۳۹۷= (۲۸,۲۰۸+۱/۱۰۴×آخرین مبنای پرداخت حق بیمه روزانه در سال ۱۳۹۶)

۶- کلیه پرداختیهای آن دسته از مقرری بگیران بیمه بیکاری که تاریخ وقوع بیکاری آنان از تاریخ ۱۳۹۷/۱/۱ به بعد می‌باشد با رعایت حداقل دستمزد سال۱۳۹۷خواهد بود. همچنین پرداختیهای آن دسته از مقرری بگیران سنوات قبل که درسال۱۳۹۷ ادامه می یابد و مبلغ آن کمتر از حداقل دستمزد سال ۱۳۹۷میباشد تا مبلغ حداقل دستمزد سال۱۳۹۷ ترمیم می گردد.

۷- ضریب دستمزد رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری موضوع بند (۷) هشتصد و چهارمین جلسه هیأت مدیره مورخ ۸۱/۳/۲۶ و اصلاحات بعدی آن به شرح ذیل اصلاح و از تاریخ ۹۷/۱/۱ مبنای دریافت حق بیمه و ارائه تعهدات قانونی تعیین می گردد.

الف)رانندگان بین شهری:

رانندگان وانت بار، سواری، مینی‌بوس، کامیونت و...	رانندگان اتوبوس، کامیون و ...
۱/۲ برابر حداقل دستمزد	۱/۰ برابر حداقل دستمزد

ب)رانندگان درون شهری:

رانندگان حمل بار	رانندگان حمل مسافر (سواری، مینی بوس و ...)	رانندگان اتوبوس درون شهری
۱/۱ برابر حداقل دستمزد	۱/۱ برابر حداقل دستمزد	۱/۱برابر حداقل دستمزد

با توجه به مراتب فوق دستمزد مقطوع روزانه رانندگان مشمول قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری (ضریب۱/۵) معادل ۵۵۶,۰۰۰ ریال، بابت رانندگان مینی بوس و سواری(ضریب ۱/۲) معادل ۴۴۵,۰۰۰ریال، سایر رانندگان و رانندگان تاکسی، وانت بار و مینی بوس درون شهری (ضریب ۱/۱) معادل ۴۰۷,۰۰۰ریال تعیین می‌گردد.

۸- ضرایب دستمزد مقطوع کارگران ساختمانی موضوع «بند چهار یکهزار وچهارصدو پنجاه وپنجمین» جلسه هیأت مدیره محترم سازمان و اصلاحات بعدی آن بشرح ذیل اصلاح و از تاریخ ۹۷/۱/۱ مبنای دریافت حق‌بیمه و تعهدات قانونی قرار می‌گیرد.

الف) کارگر درجه یک (کارگر ماهر، استادکار):

ضریب دستمزد سال اول مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال دوم مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال سوم و سالهای بعد
۱/۵ برابر حداقل دستمزد	۱/۶ برابر حداقل دستمزد	۱/۷ برابر حداقل دستمزد

ش ش: ۲۰۵۵۰۹۰۳

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۴۴۵، کد پستی: ۱۴۵۷۶۵۵۱۵ تلفن: ۶۳۵۰۱

سازمان تأمین اجتماعی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره: ۱۰۰۰/۹۷/۶۹۶
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۲/۰۱
پیوست: دارد

ب) کارگر درجه دو(کارگر نیمه ماهر، کمک استادکار):

ضریب دستمزد سال اول مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال دوم مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال سوم و سالهای بعد
۱/۴ برابر حداقل دستمزد	۱/۵ برابر حداقل دستمزد	۱/۶ برابر حداقل دستمزد

ج) کارگر درجه سه (کارگر ساده):

ضریب دستمزد سال اول مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال دوم مصوبه هیات مدیره	ضریب دستمزد سال سوم و سالهای بعد
۱/۳ برابر حداقل دستمزد	۱/۴ برابر حداقل دستمزد	۱/۵ برابر حداقل دستمزد

با توجه به بخشنامه شماره ۷/۴ مشترک فنی و درآمد، حق بیمه کارگران ساختمانی می بایست براساس سطح مهارت اعلام شده در کارت مهارت فنی آنان و براساس دستمزد مقطوع روزانه شغل مربوطه با اعمال ضرائب۱/۳، ۱/۴، ۱/۵، ۱/۶و۱/۷برابر حداقل دستمزد (به ترتیب۴۸۲,۰۰۰، ۵۱۹,۰۰۰، ۵۵۶,۰۰۰، ۵۹۳,۰۰۰ و ۶۳۰,۰۰۰) ریال براساس سطح مهارت کارگران مزبور و با رعایت مصوبات هیات مدیره محاسبه و وصول گردد.

۹- با عنایت به مصوبات شورایعالی تأمین اجتماعی و هیأت امناء محترم سازمان تامین اجتماعی، حداکثر دستمزد روزانه مشمول کسر حق بیمه در سال جاری ۷ برابر حداقل دستمزد روزانه معادل ۲,۵۹۲,۹۶۱ریال تعیین و رعایت موضوع حسب مورد در ماههای۳۱، ۳۰ و ۲۹ روزه الزامی می باشد.

مسئول حسن اجرای مفاد این بخشنامه، مدیران کل، معاونین، روساء و کارشناسان ارشد استانی و مسئولین واحدهای اجرایی و شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین خواهند بود.

و من الله التوفیق
دکتر سید تقی نوربخش
مدیرعامل

ش ش: ۲۰۵۵۰۹۰۳ تهران: خیابان آزادی، پلاک ۲۵ ۱۴ تلفن: ۶۳۵۰۱

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
وزیر

شماره: ۲۳۶۴
تاریخ: ۱۳۹۷/۱/۲۳
پیوست:

«بخشنامه»

شورای عالی کار با حضور نمایندگان سه گروه (دولت ،کارفرمایان و کارگران) در جلسه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲ پس از بحث و بررسی راجع به تعیین حداقل مزد سال ۱۳۹۷، در اجرای ماده (۴۱) قانون کار با در نظر گرفتن مصالح کارگران در انطباق هر چه بیشتر میزان درآمد آنان با سطح معیشت و هم چنین با توجه به مقتضیات بنگاه های تولیدی و کارفرمایان و شرایط اقتصادی جامعه موارد زیر را به اجماع و اتفاق آرا مورد تصویب قرار داد.

۱- از اول سال ۱۳۹۷حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۳۷۰،۴۲۳ ریال (سیصد و هفتاد هزار و چهارصد و بیست و سه ریال) تعیین می گردد. همچنین از اول سال ۱۳۹۷ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۱۰/۴ درصد مزد ثابت یا مزد مبنا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه ۲۸۲۰۸ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۳۹۶ افزایش می یابد.

تبصره: با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ ۳۷۰،۴۲۳ ریال (سیصد و هفتاد هزار و چهارصد و بیست و سه ریال) بند (۱) کمتر شود.

۲- به کارگرانی که در سال ۱۳۹۷ دارای یک سال سابقه کار شده یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۱۷،۰۰۰ریال نیز به عنوان پایه (سنوات) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: پرداخت مبلغ مربوط به پایه سنواتی کارگران مشمول طرح های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با در نظر گرفتن رقم فوق الذکر برای گروه یک با توجه به دستورالعمل و جدول اعلامی توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت صورت می گیرد.

تبصره۲ : به کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۱۳۹۶، میزان مقرر در این بند یا تبصره یک آن حسب مورد تعلق خواهد گرفت.

تبصره۳ : بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲ شورای عالی کار و در راستای تقویت مهارت محوری و بهره مندی تمامی کارگران و در نتیجه رضایتمندی کارگران با سابقه، از ابتدای سال ۱۳۹۷ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
وزیر

شماره: ۲۳۶۴
تاریخ: ۱۳۹۷/۱/۲۳
پیوست:

قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۱ شورای عالی کار و در جهت افزایش رضایتمندی کارگران و کارفرمایان و به منظور تثبیت و تسری به تمامی کارگران، اعم از دائم و موقت مقرر شد از ابتدای سال ۱۳۹۷ کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار به عنوان مزایای رفاهی و انگیزه ای موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار بابت هر کارگر (اعم از متاهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۱،۱۰۰،۰۰۰ریال از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت گردد.

۴- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند (۱) و تبصره یک بند (۲) در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و هم چنین چگونگی ارتقاء طبقه شغلی به موجب دستورالعمل های اداره کل روابط کار و جبران خدمت خواهد بود.

۵- مقررات این مصوبه شامل حال دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۳۹۷ به طور موقت در کارگاه ها اشتغال می یابند نخواهد شد.

۶- واحدهای مشمول قانون کار به منظور ایجاد رابطه هر چه بیشتر مزد و مزایا با بهره وری و تولید و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت نامه های کارگاهی و پیمان های دسته جمعی و پس از تائید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

علی ربیعی

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وز
ر و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
info@mcls.gov.ir
Website : www.mcls.gov

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار

بسمه تعالی

شماره: ۸۰۵۵
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۱/۲۶
پیوست:

دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲ شورای عالی کار در مورد کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشند

دراجرای بند ۴ بخشنامه شماره ۲۳۶۴مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲شورای عالی کار، نحوه اجرای مصوبه مزبور را در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می دارد:

الف: نحوه اجرای بند یک بخشنامه راجع به افزایش مزد مبنا

به مزد شغل تمامی کارگران از ابتدای سال ۱۳۹۷روزانه ۱۰/۴ درصد (به نسبت آخرین مزد شغل آنان در سال ۱۳۹۶) به اضافه روزانه ۲۸۲۰۸ ریال اضافه می شود. به عبارت دیگر:

مزد شغل روزانه در سال ۱۳۹۷= ۲۸۲۰۸ + (۱/۱۰۴× آخرین مزد شغل روزانه در سال ۱۳۹۶)

تبصره ۱: با توجه به تکلیف مقرر در تبصره بند یک بخشنامه، چنانچه مزد شغل حاصل از اعمال افزایشات فوق الذکر کمتر از ۳۷۰،۴۲۳ ریال در روز شود، مبلغ ۳۷۰،۴۲۳ ریال ملاک خواهد بود.

تبصره ۲: به سایر عناصری که بر طبق دستورالعمل اجرایی طرح های طبقه بندی یا عرف و رویه کارگاه جزء مزد تلقی شده و تا پایان سال ۱۳۹۶ برقرار گردیده اند (علاوه بر افزایشی که بر روی مزد شغل ها ایجاد می شود) بایستی از اول سال ۱۳۹۷ معادل ۱۰/۴ درصد اضافه شود از قبیل مزد رتبه، حق پست، مزایای سختی کار، مزایای ماندگار پست، مزد سنوات گذشته (تا پایان سال ۱۳۹۶) و نظایر آن ها.

تبصره ۳: همچنین در اجرای بند ۱ بخشنامه، ضرایب جداول مزدی طرح های طبقه بندی مشاغل معادل ۱۰/۴ درصد نسبت به ضرایب سال گذشته (سال ۱۳۹۶) از ابتدای سال۱۳۹۷ افزایش خواهد یافت.

ضمناً ضرایب مذکور ملاک تعیین مزد رتبه، مزایای حق پست، مزایای سختی کار، مزایای ماندگاری و غیره (برای کارگاه هایی که دارای چنین مزایایی طبق طرح طبقه بندی مشاغل می باشند) در سال ۱۳۹۷ خواهد بود.

ب: نحوه اجرای تبصره ۱ بند ۲ بخشنامه راجع به نرخ پایه سنوات در سال ۱۳۹۷

جدول مزد سنوات در گروه های بیست گانه در سال ۱۳۹۷ به شرح ذیل است که در اجرای تبصره یک بند ۲ بخشنامه شماره ۲۳۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳ در مورد کارگرانی که از ۱۳۹۷/۱/۱ به بعد دارای یک سال سابقه خدمت باشند و یا یک سال از آخرین ترفیع آنان سپری شده باشد، متناسب با گروه شغلی مربوط معادل ریالی یک پایه با نرخ مقرر برقرار می شود.

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار

بسمه تعالی

شماره: ۸۰۵۵
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۱/۲۶
پیوست:

تبصره۱: مزد سنوات (پایه) که در اجرای مصوبه اخیر شورای عالی کار در سال ۱۳۹۷ و طبق جدول موضوع این بند داده می شود، مشمول افزایش ۱۰/۴ درصد نمی شود.

جدول نرخ پایه (سنوات) در گروه های بیست گانه – (ارقام ریال در روز)

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
نرخ پایه	۱۷۰۰۰	۱۷۲۰۰	۱۷۴۰۰	۱۷۶۰۰	۱۷۸۰۰	۱۸۰۰۰	۱۸۲۰۰	۱۸۴۰۰	۱۸۶۰۰	۱۸۸۰۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نرخ پایه	۱۹۰۰۰	۱۹۴۰۰	۱۹۸۰۰	۲۰۲۰۰	۲۰۶۰۰	۲۱۰۰۰	۲۱۴۰۰	۲۱۸۰۰	۲۲۲۰۰	۲۲۶۰۰

تبصره۲: در اجرای تبصره ۳ بند ۲ بخشنامه شماره ۲۳۶۴مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳ از ابتدای سال ۱۳۹۷ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از این که حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر ، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

ج: نحوه اجرای بند ۴ بخشنامه راجع به افزایش مزد ناشی از ارتقاء:

در واحدهایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کارو رفاه اجتماعی می باشند، نحوه ارتقاء شغل کارکنان و احتساب افزایش مزد ناشی از آن، مطابق ضوابط مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل خواهد بود.

درکارگاه هایی که فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب می باشند، اضافه مزد ناشی از ارتقاء بایستی برابر ضوابط مزدی یا رویه های متداول کارگاه در گذشته تعیین و پرداخت شود.

اسماعیل ظریفی آزاد
مدیر کل روابط کار و جبران خدمت

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار

بسمه تعالی

شماره: ۸۰۵۳
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۱/۲۶
پیوست:

دستورالعمل نحوه اجرای مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲ شورای عالی کار
در مورد کارگران کارمزدی دائم و موقت

در اجرای بند۴ بخشنامه شماره ۲۳۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳ وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۲شورای عالی کار، بدینوسیله نحوه اجرای بخشنامه مذکور را در مورد کارگران کارمزدی اعلام می نماید:

۱- نحوه اعمال ۱۰/۴ درصد افزایش بند ۱ بخشنامه

نرخ های کارمزدی در سال ۱۳۹۷ (به نسبت آخرین کارمزد در سال۱۳۹۶) در مورد کارگران کارمزدی (اعم از موقت یا دائم) به ماخذ ۱۰/۴ درصد افزایش می یابند. در صورتی که کارگران دارای بخش ثابت مزد (علاوه بر کارمزد) باشند، این بخش نیز بایستی ۱۰/۴ درصد افزایش یابد.

تبصره: چنانچه نرخ یا ملاک های کارمزدی تابع قسمت ثابت مزد بوده و یا به عبارت دیگر به صورت درصدی از قسمت ثابت مزد تعیین شده باشند، در این صورت تنها بخش ثابت مزد مشمول۱۰/۴ درصد افزایش خواهد گردید. (زیرا با این عمل نرخ یا ملاک های کارمزدی نیز به دلیل تبعیت از قسمت مذکور خودبخود دستخوش افزایش خواهد شد.)

تبصره: در صورتی که مجموع دریافتی کارگران بابت افزایش مزد کمتر از ۳۷۰،۴۲۳ ریال در روز گردد، ملاک محاسبه و پرداخت آن به کارگران کارمزدی همان ۳۷۰،۴۲۳ ریال خواهد بود.

۲- چگونگی اعمال افزایش رقم ثابت موضوع بند ۱ بخشنامه

علاوه بر افزایش ۱۰/۴ درصد بر روی قسمت ثابت مزد، قسمت مذکور در سال ۱۳۹۷ روزانه ۲۸۲۰۸ریال دیگر نیز افزایش خواهد یافت و در صورتی که کارگران فاقد قسمت ثابت مزد باشند در سال ۱۳۹۷ روزانه ۲۸۲۰۸ ریال در اجرای مصوبه شورای عالی کار به صورت ثابت در مورد آنان برقرار خواهد گردید.

تبصره: در صورتی که مجموع دریافتی کارگران بابت بخش ثابت و متغیر مزد کمتر از ۳۷۰،۴۲۳ ریال در روز گردد، ملاک محاسبه و پرداخت آن به کارگران کارمزد همان ۳۷۰،۴۲۳ ریال خواهد بود.

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار

بسمه تعالی

شماره: ۸۰۵۳
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۱/۲۶
پیوست:

۳- اعطای مزد سنوات:

علاوه بر افزایش کارمزد، کارگران کارمزدی نیز بر حسب آن که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل باشند یا خیر،حسب مورد و مطابق دستورالعمل های ذی ربط از پایه سنواتی موضوع بند ۲ بخشنامه شماره ۲۳۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی برخوردار خواهند شد.

اسماعیل ظریفی آزاد
مدیر کل روابط کار و جبران خدمت

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

اداره کل روابط کار و جبران خدمت

جدول احتساب مزد سنوات تا پایان سال ۱۳۹۶

موضوع ماده ۵ دستورالعمل اجرائی طرح طبقه‌بندی مشاغل برای تطبیق کارکنان در سال ۱۳۹۷

(ارقام به ریال در روز)

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
معاونت روابط کار
اداره کل روابط کار و جبران خدمت

ماه / سال	۰	۱	۲	۳					۸	۹	۱۰	۱۱
	۰	۱۴۱۷	۲۸۳۳	۴۲۵۰	۵۶۶۷	۷۰۸۳	۸۵۰۰	۹۹۱۷	۱۱۳۳۳	۱۲۷۵۰	۱۴۱۶۷	۱۵۵۸۳
۱	۱۷۰۰۰	۱۸۵۶۴	۲۰۱۲۸	۲۱۶۹۲	۲۳۲۵۶	۲۴۸۲۰	۲۶۳۸۴	۲۷۹۴۸	۲۹۵۱۲	۳۱۰۷۶	۳۲۶۴۰	۳۴۲۰۴
۲	۳۵۷۶۸	۳۶۷۹۸	۳۷۸۲۹	۳۸۸۵۹	۳۹۸۹۰	۴۰۹۲۰	۴۱۹۵۰	۴۲۹۸۱	۴۴۰۱۱	۴۵۰۴۲	۴۶۰۷۲	۴۷۱۰۲
۳	۴۸۱۳۳	۴۹۳۰۷	۵۰۴۸۲	۵۱۶۵۷	۵۲۸۳۱	۵۴۰۰۶	۵۵۱۸۱	۵۶۳۵۵	۵۷۵۳۰	۵۸۷۰۵	۵۹۸۷۹	۶۱۰۵۴
۴	۶۲۲۲۹	۶۲۹۱۶	۶۳۶۰۲	۶۴۲۹۰	۶۴۹۷۸	۶۵۶۶۴	۶۶۳۵۲	۶۷۰۳۹	۶۷۷۲۶	۶۸۴۱۳	۶۹۱۰۱	۶۹۷۸۷
۵	۷۰۴۷۵	۷۰۹۳۷	۷۱۳۹۸	۷۱۸۶۰	۷۲۳۲۲	۷۲۷۸۴	۷۳۲۴۵	۷۳۷۰۷	۷۴۱۶۹	۷۴۶۳۱	۷۵۰۹۳	۷۵۵۵۴
۶	۷۶۰۱۶	۷۶۴۳۹	۷۶۸۶۳	۷۷۲۸۶	۷۷۷۰۹	۷۸۱۳۳	۷۸۵۵۶	۷۸۹۷۹	۷۹۴۰۳	۷۹۸۲۶	۸۰۲۴۸	۸۰۶۷۳
۷	۸۱۰۹۶	۸۱۴۵۹	۸۱۸۲۰	۸۲۱۸۳	۸۲۵۴۶	۸۲۹۰۷	۸۳۲۷۰	۸۳۶۳۳	۸۳۹۹۴	۸۴۳۵۷	۸۴۷۲۰	۸۵۰۸۱
۸	۸۵۴۴۴	۸۵۸۲۹	۸۶۲۱۱	۸۶۵۹۶	۸۶۹۸۱	۸۷۳۶۳	۸۷۷۴۸	۸۸۱۳۳	۸۸۵۱۶	۸۸۹۰۱	۸۹۲۸۵	۸۹۶۶۸
۹	۹۰۰۵۳	۹۰۳۰۹	۹۰۵۶۶	۹۰۸۲۲	۹۱۰۷۹	۹۱۳۳۵	۹۱۵۹۲	۹۱۸۴۸	۹۲۱۰۴	۹۲۳۶۱	۹۲۶۱۷	۹۲۸۷۴
۱۰	۹۳۱۳۵	۹۳۴۰۴	۹۳۶۷۴	۹۳۹۴۳	۹۴۲۱۲	۹۴۴۸۱	۹۴۷۵۱	۹۵۰۲۰	۹۵۲۸۹	۹۵۵۵۹	۹۵۸۲۸	۹۶۰۹۷
۱۱	۹۶۳۷۲	۹۶۶۵۴	۹۶۹۳۷	۹۷۲۲۰	۹۷۵۰۲	۹۷۷۸۵	۹۸۰۶۸	۹۸۳۵۱	۹۸۶۳۳	۹۸۹۱۶	۹۹۱۹۹	۹۹۴۸۲
۱۲	۹۹۷۷۰	۱۰۰۰۸۰	۱۰۰۳۹۲	۱۰۰۷۰۳	۱۰۱۰۱۴	۱۰۱۳۲۵	۱۰۱۶۳۶	۱۰۱۹۴۷	۱۰۲۲۵۸	۱۰۲۵۶۹	۱۰۲۸۸۰	۱۰۳۱۹۱
۱۳	۱۰۳۵۰۸	۱۰۳۷۸۷	۱۰۴۰۶۷	۱۰۴۳۴۷	۱۰۴۶۲۶	۱۰۴۹۰۶	۱۰۵۱۸۵	۱۰۵۴۶۵	۱۰۵۷۴۵	۱۰۶۰۲۴	۱۰۶۳۰۴	۱۰۶۵۸۳
۱۴	۱۰۶۸۶۳	۱۰۷۱۱۰	۱۰۷۳۵۶	۱۰۷۶۰۳	۱۰۷۸۵۰	۱۰۸۰۹۷	۱۰۸۳۴۳	۱۰۸۵۹۰	۱۰۸۸۳۷	۱۰۹۰۸۳	۱۰۹۳۳۰	۱۰۹۵۷۷
۱۵	۱۰۹۸۲۴	۱۱۰۰۱۸	۱۱۰۲۱۲	۱۱۰۴۰۶	۱۱۰۶۰۳	۱۱۰۷۹۷	۱۱۰۹۹۱	۱۱۱۱۸۵	۱۱۱۳۷۹	۱۱۱۵۷۴	۱۱۱۷۷۱	۱۱۱۹۶۲
۱۶	۱۱۲۱۵۹	۱۱۲۳۲۴	۱۱۲۴۹۵	۱۱۲۶۵۹	۱۱۲۸۲۷	۱۱۲۹۹۵	۱۱۳۱۶۲	۱۱۳۳۲۷	۱۱۳۴۹۵	۱۱۳۶۶۲	۱۱۳۸۲۷	۱۱۳۹۹۸
۱۷	۱۱۴۱۶۲	۱۱۴۳۰۴	۱۱۴۴۴۵	۱۱۴۵۸۷	۱۱۴۷۲۸	۱۱۴۸۷۰	۱۱۵۰۱۱	۱۱۵۱۴۹	۱۱۵۲۹۱	۱۱۵۴۳۲	۱۱۵۵۸۰	۱۱۵۷۱۸
۱۸	۱۱۵۸۶۰	۱۱۵۹۸۱	۱۱۶۰۹۷	۱۱۶۲۲۲	۱۱۶۳۳۳	۱۱۶۴۵۸	۱۱۶۵۸۰	۱۱۶۷۰۲	۱۱۶۸۱۷	۱۱۶۹۳۹	۱۱۷۰۶۰	۱۱۷۱۸۲
۱۹	۱۱۷۲۹۷	۱۱۷۳۷۰	۱۱۷۴۴۵	۱۱۷۵۱۸	۱۱۷۵۹۰	۱۱۷۶۶۲	۱۱۷۷۳۵	۱۱۷۸۰۴	۱۱۷۸۷۶	۱۱۷۹۵۵	۱۱۸۰۳۴	۱۱۸۱۱۶
۲۰	۱۱۸۱۷۶	۱۱۸۲۳۵	۱۱۸۲۹۷	۱۱۸۳۵۶	۱۱۸۴۱۹	۱۱۸۴۸۵	۱۱۸۵۴۴	۱۱۸۶۰۶	۱۱۸۶۶۹	۱۱۸۷۳۱	۱۱۸۷۹۷	۱۱۸۸۶۳
۲۱	۱۱۸۹۱۹	۱۱۸۹۸۱	۱۱۹۰۴۴	۱۱۹۱۰۶	۱۱۹۱۶۶	۱۱۹۲۲۵	۱۱۹۲۸۷	۱۱۹۳۵۰	۱۱۹۴۱۲	۱۱۹۴۷۵	۱۱۹۵۳۷	۱۱۹۶۰۰
۲۲	۱۱۹۶۶۹	۱۱۹۷۴۵	۱۱۹۸۲۰	۱۱۹۸۹۳	۱۱۹۹۶۸	۱۲۰۰۴۴	۱۲۰۱۲۰	۱۲۰۱۹۵	۱۲۰۲۷۱	۱۲۰۳۵۰	۱۲۰۴۲۶	۱۲۰۵۰۱
۲۳	۱۲۰۵۷۷	۱۲۰۶۴۳	۱۲۰۷۰۸	۱۲۰۷۷۱	۱۲۰۸۳۷	۱۲۰۹۰۲	۱۲۰۹۶۲	۱۲۱۰۲۷	۱۲۱۰۹۰	۱۲۱۱۵۶	۱۲۱۲۲۲	۱۲۱۲۸۷
۲۴	۱۲۱۳۵۶	۱۲۱۴۰۹	۱۲۱۴۶۸	۱۲۱۵۲۷	۱۲۱۵۸۳	۱۲۱۶۳۶	۱۲۱۶۹۵	۱۲۱۷۵۴	۱۲۱۸۱۰	۱۲۱۸۶۶	۱۲۱۹۲۲	۱۲۱۹۷۸
۲۵	۱۲۲۰۳۱	۱۲۲۰۸۰	۱۲۲۱۲۳	۱۲۲۱۶۹	۱۲۲۲۱۵	۱۲۲۲۵۸	۱۲۲۳۰۷	۱۲۲۳۵۶	۱۲۲۴۰۲	۱۲۲۴۵۲	۱۲۲۵۰۴	۱۲۲۵۴۷
۲۶	۱۲۲۶۰۳	۱۲۲۶۵۹	۱۲۲۷۱۲	۱۲۲۷۶۴	۱۲۲۸۱۷	۱۲۲۸۷۳	۱۲۲۹۲۲	۱۲۲۹۷۸	۱۲۳۰۳۱	۱۲۳۰۷۷	۱۲۳۱۳۶	۱۲۳۱۹۲
۲۷	۱۲۳۲۲۸	۱۲۳۲۸۱	۱۲۳۳۳۰	۱۲۳۳۷۶	۱۲۳۴۲۹	۱۲۳۴۷۸	۱۲۳۵۲۷	۱۲۳۵۷۴	۱۲۳۶۲۹	۱۲۳۶۸۲	۱۲۳۷۳۵	۱۲۳۷۸۷
۲۸	۱۲۳۸۴۷	۱۲۳۹۰۲	۱۲۳۹۶۲	۱۲۴۰۱۸	۱۲۴۰۷۰	۱۲۴۱۲۶	۱۲۴۱۸۲	۱۲۴۲۴۱	۱۲۴۲۹۴	۱۲۴۳۴۷	۱۲۴۴۰۶	۱۲۴۴۶۲
۲۹	۱۲۴۵۱۱	۱۲۴۵۶۴	۱۲۴۶۰۶	۱۲۴۶۵۹	۱۲۴۷۰۸	۱۲۴۷۵۴	۱۲۴۸۰۷	۱۲۴۸۵۶	۱۲۴۹۰۶	۱۲۴۹۵۵	۱۲۵۰۰۴	۱۲۵۰۵۴
۳۰	۱۲۵۰۹۷	۱۲۵۱۵۲	۱۲۵۲۰۵	۱۲۵۲۵۸	۱۲۵۳۱۰	۱۲۵۳۶۳	۱۲۵۴۱۶	۱۲۵۴۷۲	۱۲۵۵۲۷	۱۲۵۵۷۴	۱۲۵۶۲۹	۱۲۵۶۸۵

فصل هشتم
برخی از مواد قانون کار

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل حق السعی کار می‌کند مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند در صورتیکه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

مـاده ۷- قـرارداد کـار عبـارت اسـت از قـرارداد کتبـی یـا شـفاهی کـه بـه موجـب آن کـارگر در قبـال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصـره ۱- حـداکثر مـدت موقـت بـرای کارهـایی کـه طبیعـت آنهـا جنبـه غیـر مسـتمر داد توسـط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصـره ۲- درکارهـایی کـه طبیعـت آنهـا جنبـه مسـتمر دارد، در صـورتی کـه مـدتی در قـرارداد ذکـر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد.

ب- معین بودن موضوع قرارداد.

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصـره- اصـل بـر صـحت کلیـه قراردادهـای کـار اسـت مگـر آنکـه بطـلان آن‌هـا در مراجـع ذیصـلاح بـه اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

ه- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید.

تبصـره- در مـواردی کـه قـرارداد کـار کتبـی باشـد قـرارداد در چهـار نسـخه تنظـیم مـی‌گـردد کـه یـک نسـخه از آن بـه اداره کـار و یـک نسـخه نـزد کـارگر و یـک نسـخه نـزد کارفرمـا و نسـخه دیگـر در اختیـار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

مـاده ۱۳- در مـواردی کـه کـار از طریـق مقاطعـه انجـام مـی‌یابـد، مقاطعـه دهنـده مکلـف اسـت قـرارداد خود را با مقاطعه کار بـه نحـوی منعقـد نمایـد کـه در آن مقاطعـه کـار متعهـد گـردد کـه تمـامی مقـررات ایـن قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲- چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر

ج- از کار افتادگی کلی کارگر

د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

ه- پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است

و- استعفای کارگر

تبصره- کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا" استعفای خود را کتبا" به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا" به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگر و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از

متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق بعنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انظباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱- کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آئین نامه های انظباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کافرما موظف است به نسبت هرسال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق، به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۴- کلیه دریافت‌های قانونی به کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر این‌ها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، "مزد ساعتی" و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، "کارمزد" و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، "کارمزد ساعتی" نامیده می‌شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول این ماده که به پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید، تعیین می‌گردد حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوار و بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آن‌ها را تامین نماید.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرارگیرد ۱۵٪ و در صورتیکه نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد بعنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هرساعت کار عادی

تبصره- ساعات کار اضافی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید. (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آن ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکلی دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولا دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده ثانیا مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه پروانه کار دریافت دارند.

ماده ۱۸۱- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار اعلام ننمایند با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

بند ج ماده ۱۱ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت

به منظور جلوگیری از حضور نیروی کار غیر مجاز خارجی در بازار کار کشور وزارت کار مکلف است کارفرمایانی که اتباع خارجی فاقد پروانه را به کار می گیرند بابت هر روز اشتغال غیر مجاز هر کارگر خارجی معادل ۵ برابر حداقل دستمزد روزانه جریمه نماید در صورت تکرار تخلف این جریمه ۲ برابر خواهد شد درآمد حاصله به درآمد عمومی نزد خزانه داری کل واریز و کارفرمایان

مـذکور در صـورت اعتـراض مـی تواننـد در محـاکم صـالحه طـرح دعـوی نماینـد. در صـورت خـودداری کارفرما از پرداخت جریمه وفق ماده ۱۸۱ با آنها برخورد خواهد شد.

آيين نامه اجرايي ضوابط و مزايا و مشاغل قابل شمول به نظام هاي كارمزدي، مزد ساعتي و كارمزد ساعتي موضوع تبصره 2 ماده 35 قانون كار

ماده 1- در اجراي تبصره 2 ماده 35 قانون كار جمهوري اسلامي ايران ضوابط و مزايا و مشاغل قابل شمول به نظامهاي كار مزدي، مزد ساعتي، و كارمزد ساعتي به موجب آئين نامه به مورد اجراء گذاشته مي شود.

فصل اول ـ نظام كارمزدي:

ماده 2- كارمزد عبارت است از مزدي كه بابت انجام مقدار كاري مشخص كه از نظر كمي قابل اندازه گيري يا شمارش باشد به ازاي هر واحد كار تعيين و پرداخت مي شود.

تبصره 2 - كارمزد بر حسب آنكه حاصل كار مورد نظر مربوط به يك نفر يا يك گروه مشخص از كارگران يا مجموعه كارگاه باشد به ترتيب بصورت كارمزد انفرادي، كارمزد گروهي و كارمزد جمعي تعيين مي گردد.

در نظام كارمزد گروهي و جمعي بايد علاوه بر شغل هر يك از كارگران سهم هر يك در ميزان فعاليت و كارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول كارگران باشد.

ماده 3- قرارداد كارمزدي بر حسب آنكه اولين واحد يا قطعه ملاك محاسبه كارمزد قرار گيرد ساده و چنانچه براي مازاد بر تعداد مشخص باشد تركيبي است.

در صورت تركيبي بودن، نرخ كارمزد تعيين شده نبايد كمتر از جمع مزد ثابت تقسيم بر تعداد كاري كه كارمزد ثابت بابت آن تعيين شده است باشد.

ماده 4- در صورت توقف كار به واسطه قواي قهريه يا حوادث غير قابل پيش بيني كه وقوع آن از اراده طرفين خارج باشد مقررات ماده 15 قانون كار اجراء خواهد شد. ولي هر گاه عوامل توقف كار براي كارفرما قابل پيش بيني بوده و خارج از اختيار كارگر باشد، كارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد كار تركيبي مكلف به پرداخت مزد مدت توقف كار به مأخذ متوسط كارمزد آخرين ماه كاركرد كارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخيص موارد فوق با وزارت كار و امور اجتماعي است.

تبصره- مجموع مزد و كارمزدي كه بر اساس اين آيين نامه پرداخت مي شود نبايد كمتر از حداقل مزد قانوني به نسبت ساعات عادي كار باشد.

ماده 5- ارجاع كار اضافي به كارگران كارمزدي علاوه بر ساعات عادي كار و نيز كار نوبتي و كار در شب براي آنان تابع مقررات مربوطه مي باشد.

مأخذ محاسبه فوق العاده اضافه كاري، نوبت كاري يا شب كاري كارگران كارمزد، نرخ كارمزد آنان است.

ماده 6- چنانچه به جاي روز جمعه روز ديگري به عنوان تعطيل هفتگي توافق شده باشد نرخ كارمزد و نيز مزد ثابت (در مورد قرارداد كار تركيبي) در روز جمعه 40% اضافه مي شود.

ماده 7- نحوه محاسبه مزد روزهاي تعطيل و جمعه و روزهاي تعطيل رسمي و مرخصي كارگران كارمزد تابع ماده 43 قانون كار مي باشد.

ماده 8- هر گاه قرار داد كارمزدي به صورت پاره وقت (كمتر از حداكثر ساعت قانوني كار) باشد، مزاياي رفاهي انگيزه اي به نسبت ساعات كار مورد قرارداد و به مأخذ ساعات كار قانوني محاسبه و پرداخت مي شود.

ماده 9- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزاياي پايان كار موضوع مواد 18، 2، 27، 29، 31، 32 قانون كار در مورد كارگران كارمزد ميانگين مجموع پرداختي ها در آخرين 90 روز كاركرد كارگر است.

ماده 10- در صورتي كه به موجب عرف و رويه ديگري در كارگاه مزد مزاياي بيش از آنچه در اين آيين نامه مقرر شده است جاري باشد، عرف و رويه مذكور براي كارگران مشمول و همچنين كارگراني كه بعداً به صورت كارمزدي در كارگاه استخدام مي شوند جاري است.

ماده 11- تغيير نظام كارمزدي به ساير نظامهاي مزدي يا بالعكس در مورد تمام يا قسمتي از كاركنان در كارگاه بايستي پس از تأييد شوراي اسلامي كار يا انجن صنفي و يا نمايندگان قانوني كارگران كارگاه به تصويب وزارت كار و امور اجتماعي برسد.

فصل دوم ـ نظام مزد ساعتي:

ماده 12- مزد ساعتي، مزدي است كه بابت ساعاتي كه وقت كارگر در اختيار كارفرماست محاسبه و پرداخت مي شود.

ماده 13- در قرار دادهاي مزدي ساعتي، كرافرما مكلف است علاوه بر مزد ثابت، مزاياي رفاهي از قبيل حق مسكن، حق خواربار و كمك عائله مندي را به نسبت ساعات كار محاسبه و به كارگر پرداخت نمايد.

ماده 14- در نظام كارمزد ساعتي، كارفرما مكلف است علاوه بر مزد ثابت، مزاياي رفاهي از قبيل حق مسكن، حق خواربار و كمك عائله مندي را به نسبت ساعات كار محاسبه و به كارگر پرداخت نمايد.

ماده 15- اعمال نظام كارمزد ساعتي در موارد زير مجاز است:

الف ـ متصديان حمل و نقل و كالا و مسافر.

ب ـ كارگران مطب هاي خصوصي پزشكان، كلينيك هاي پزشكي و پيرا پزشكي، دامپزشكي و نظاير آنها در صورتي فعاليت آنها كمتر از حداكثر ساعات قانوني مار در شبانه روز باشد.

ج ـ مشاغل غير تمام وقت در زمينه هاي مشاوره و نظير آن.

د ـ مشاغل مربوط به نگهداري و مراقبت از اموال، تأسيسات و ساحتمان و حيوانات به شرطي كه ساعات كار كمتر ساعات قانوني كار در شبانه روز باشد.

هـ ـ مشاغل آموزشي و پژوهشي.

تبصره 1 - حكم اين ماده مانع از اعمال ساير نظامهاي مزدي در فعاليت هاي مذكور نخواهد بود.

تبصره 2 - استفاده از نظام مزد ساعتي جز در موارد مصرحه در اين ماده موكول به اخذ موافقت وزارت كار و امور اجتماعي است.

ماده 16- مزد كارگراني كه مشمول نظام مزد ساعتي مي باشند به تناسب ساعات كار عادي كار در شبانه روز نبايد كمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روز مزدي باشد.

ماده 17- در كارگاههايي كه فعاليت آنها جنبه استمرار دارد يا به صورت فصلي فعاليت مي كنند كارگران مشمول مزد ساعتي حق استفاده از مرخصي و تعطيلات رسمي با استفاده از مزد را دارند. هر گاه نوع كار طوري باشد كه تعداد ساعات كار عادي و مجموع مزد هر روز مساوي باشند مزد ايام مذكور معاول روزهاي كار است در غير اينصورت مأخذ محاسبه ميانگين مزد ساعتي كارگر در روزهاي آخرين ماه كار وي خواهد بود. مبلغ پرداختي در هر سال نبايد كمتر از حداقل مزد قانوني باشد.

ماده 18- مأخذه محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزاياي پايان كار موضوع مواد 18 و 20 و 27 و 31 و 32 كار در مورد كارگران مشمول نظام مزد ساعتي ميانگين مجموع پرداختي ها در آخرين 90 روز كاركرد كارگر است.

ماده 19- در كارگاه هايي كه داراي عرف و رويه خاص در مورد مزد ساعتي مي باشند در صورتي كه بر اساس عرف و رويه موجود و مزايايي بيش از ضوابط مقرر در اين آيين نامه به كاركنان مشمول پرداخت نمايند عرف و رويه مذكور مناط اعتبار است.

ماده 20- تغيير نظام ساعتي به ساير نظامهاي مزدي در اجراي ماده 26 قانون كار با موافقت كاركنان مشمول و تأييد وزارت كار و امور اجتماعي امكان پذير است

فصل سوم ـ نظام كارمزد ساعتي:

ماده 21- كارمزد ساعتي، مزدي است كه در مقابل انجام كار مشخص در زمان مشخص پرداخت مي شود. در قرارداد مزد ساعتي بايد ميزان و مقدار كار متناسب با زمان مشخص باشد.

ماده 22- كارمزد ساعتي بر حسب آنكه حاصل كار مورد نظر مربوط به يكنفر يا گروه مشخصي از كارگران يا مجموعه كارگران كارگاه باشد به ترتيب به صورت كارمزد ساعتي انفرادري، كارمزد ساعتي گروهي و كارمزد ساعتي جمعي تعيين مي گردد.

در نظام كارمزد ساعتي گروهي و جمعي بايد علاوه بر شغل هر يك از كارگران سهم هر يك از ميزان فعاليت و كارمزد ساعتي متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع مورد قبول كارگران باشد.

ماده 23- در نظام كارمزد ساعتي، كارفرما مكلف است علاوه بر كار كارمزد، مزاياي رفاهي از قبيل حق مسكن، حق خوار بار و كمك عائله مندي را به نسبت ساعات كار محاسبه و به كارگران پرداخت نمايد.

ماده 24- مزد کارگراني كه مشمول نظام كارمزد ساعتي مي باشند به تناسب ساعات عادي كار در شبانه روز نبايد كمتر از مزد مشاغل در نظام روز مزدي باشد.

ماده 25-در كارگاههايي كه فعاليت آنها جنبه مستمر دارد و يا به صورت فصلي مي كنند كارگران مشمول كارمزد ساعتي حق استفاده از مرخصي و تعطيلات رسمي با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع كار طوري باشد كه تعداد ساعات كار عادي و مجموع كارمزد هر روز مساوي باشند مزد ايام مذكور معاول كارمزد روزهاي كار است. در غير اين صورت مأخذ محاسبه ميانگين كارمزد ساعتي كارگر در روزهاي كار آخرين ماه كار خواهد بود.

مبلغ دريافتي در هر حال نبايد كمتر از حداقل مزد قانوني باشد.

ماده 26- مأخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزاياي پايان كار موضوع مواد 18، 20، 27، 29، 31، 32 قانون كار در مورد كارگران مشمول كارمزد ساعتي، ميانگين مجموع پرداختي ها در آخرين 90 روز كاركرد كارگر است.

ماده 27- در كارگاه هايي كه داراي عرف و رويه خاص در مورد پرداخت كارمزد ساعتي مي باشند در صورتيكه بر اساس عرف و رويه موجود مزد و مزاياي بيش از ضوابط مقرر در اين آيين نامه به كاركنان مشمول پرداخت مي شود، عرف و رويه مذكور مناط اعتبار خواهد بود.

ماده 28- تغيير نظام كارمزد ساعتي به ساير نظامهاي مزدي در اجراي ماده 26 قانون كار با موافقت كاركنان مشمول و تأييد وزارت كار و امور اجتماعي امكان پذير است.

ماده 29- مشاغل قابل شمول در نظام كارمزد ساعتي نوعاً مشاغلي هستند كه استاندارد زمان انجام كار توسط ابزار و يا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده يا قابل مشخص شدن باشند. استفاده از نظام كارمزد ساعتي در كارگاههايي كه فعاليت آنها جنبه مستمر دارد و يا به صورت فصلي يا در مقاطع زماني خاص فعاليت دارند موكول به اخذ موافقت اداره كار و امور اجتماعي محل است.

ماده 30- ساير مقررات قانون كار و ضوابط و مقررات قانون ناظر به كارگران كه در اين آيين نامه اشاره اي به آنها نگرديده در مورد كارگران مشمول نظام كارمزدي، مزد ساعتي و كارمزد ساعتي نيز حاكم است.

تبصره - فعاليتهايي كه توسط صاحبان حرف، پيشه و مشاغل آزاد مستقيماً به مصرف كننده عرضه مي شود و در مدت معين و محدود انجام مي گيرند مشمول اين آئين نامه نخواهند بود. (مانند معلمين خصوصي كه بطور پاره وقت و غير مستمر انجام وظيفه مي نمايند.)

۱- دامنه شمول قانون کار:

طبق مفاد ماده یک و پنج قانون کار مصوب آبان ۱۳۶۹ کلیه کار فرمایان ، کارگران ، کارگاه ها، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی ، نمایندگان کارگران و کارفرمایان و کار آموزان مشمول مقررات قانون کار می باشند و حسب مورد تکالیف و حقوقی برای آنها در قانون کار پیش بینی گردیده است که در بخش های بعدی به قسمتی از آنها اشاره خواهد شد.

۲- قراردادهای کار:

طبق مفاد ماده ۷ قرار داد کار عبارتست از قرار داد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کار فرما انجام می دهد قرار دادهای کار در صورتیکه واجد شرایط باشند قانونی و قابل اجرا است.

الف : مشروعیت قرارداد.

ب: معین بودن موضوع قرارداد.

ج: عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

در قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین می بایست نوع کار، حقوق یا دستمزد مبنا، ساعات کار تعطیلات و مرخصی ها، محل انجام کار ، تاریخ انقضاء قرارداد و سایر مواردی که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید.

بر اساس دستور العمل شماره ۴۱ روابط کار و وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی که در اجرای تبصره ۳ الحاقی به ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۱/۰۲/۱۳۹۴ صادر گردیده مقرر می دارد قرار داد های کار بر ۳ نوع ا ست دائم ، موقت یا کار معینی که می بایست در قرار داد کار صراحتاً درج گردد به استناد بند ۵ دستور العمل مذکور قید شرط فسخ در قرارداد های موقت یا کار معین خلاف قانون بوده و اعتبار ندارد به موجب ماده ۱۳ قانون کار در مواردی که انجام عملیات به مقاطع کار واگذار میشود کار فرما مکلف است پیمانکار را متعهد نماید تمامی مقررات قانون کار را در خصوص کارگران شاغل در قرارداد اجرا نماید و در صورت عدم پرداخت مطالبات اینگونه کارگران مکلف است مطالبات مذکور را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار پرداخت نماید و در صورتیکه قبل از پایان ۴۵ روز از تاریخ تحویل موقت با پیمانکار تسویه نماید مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

طبق اظهار نظر مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۴ اداره کل روابط کار و جبران خدمت واگذار نده کار در خصوص قراردادهای منعقده با پیمانکاران پشتیبانی فنی و خدماتی و تأمین نیروی انسانی مسئول پرداخت ۴٪ حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور می باشد.

۳- موارد خاتمه و انحلال قرارداد کار

طبق ماده ۲۱ قانون کار قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

الف: فوت کارگر.

ب: بازنشستگی کارگر.

ج: از کار افتادگی کلی کارگر.

د: خاتمه قرارداد کار موقت و عدم تمدید آن لازم به ذکر است در قراردادهای مدت موقت چنانچه کارگر بعد از اتمام مدت کماکان شاغل باشد مدت قرار داد برای یک دوره دیگر تمدید می شود.

ه: پایان کار در قراردادهای مربوط به کار معین و استعفاء کارگر.

در موارد ذیل قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

الف: اعزام کارگر به خدمت نظام وظیفه.

ب: تعطیلی کارگاه به واسطه قوه قهریه.

ج: مرخصی تحصیلی.

د: توقیف کارگر.

کارفرما مکلف است پس از پایان حالت تعلیق کارگر را به کار سابقش برگرداند و اگر چنانچه ثابت نماید عدم پذیرش کارگر پس از حالت تعلیق مستند به دلایل موجه می باشد مکلف است به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد را به وی پرداخت نماید.

۴- مقررات مربوط به ساعت کار، اضافه کاری، نوبت کاری.

طبق مواد ۵۱ الی ۵۹ قانون کار ساعات کار کارگران هفته ای ۴۴ ساعت پیش بینی و این مدت با توجه به نوع کار و شرایط حاکم بر محیط کار با توافق طرفین در طول هفته به جز جمعه قابل تقسیم بوده و می تواند در ۵ روز یا ۶ روز انجام گیرد و در کارهای سخت و زیان آور حداکثر ساعت کار ۶ ساعت در روز و در هفته ۳۶

ساعت می باشد. اگر چنانچه شرایط کار ایجاب نماید کار به صورت نوبتی انجام شود برای کارگرانی که نوبت های آن صبح و عصر باشد معادل ۱۰٪ و چنانچه صبح و عصر و شب باشد معادل ۱۵٪ و چنانچه عصر و شب باشد معادل۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهند نمود و اگر چنانچه ساعت کاری منحصراً در شب باشد به کارگران غیر نوبتی معادل ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

طبق ماده ۵۹ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگران با موافقت کارگر و پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد ساعتی به شرط آنکه از ۴ ساعت در روز تجاوز ننماید امکان پذیر است.

۵- تعطیلات و مرخصی ها.

مدت مرخصی کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه جمعاً یک ماه است علاوه بر آن روز جمعه، تعطیلات رسمی کشوری ، روز کارگر جزء مرخصی کارگران بوده و هر کارگر حق دارد حداکثر ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره نماید. ضمناً برای ادای فریضه حج در تمام مدت خدمت کارگر می تواند یک ماه مرخصی استحقاقی یا بدون حقوق استفاده نماید. و در موارد ازدواج دائم ، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به کلیه کارگران ۳ روز استحقاقی تعلق می گیرد مرخصی های استعلاجی تابع شرایط مندرج در قانون تأمین اجتماعی می باشد.

تکالیف کار فرمایان در قبال کارگران

تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، معاینات دوره ای سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی و درمانی ، آموزش مربوط به حفاظت فنی ، همکاری با بازرسان کار، رعایت شرایط اشتغال اتباع بیگانه (داشتن روادید کار)، پرداخت حق بیمه کارگران به سازمان تأمین اجتماعی، همکاری با تعاونی های مسکن، تأمین ۳ وعده غذا در کارگاه های دور از مناطق مسکونی تأمین سرویس ایاب و ذهاب در مواردی که وسیله نقلیه عمومی در د سترس نبا شد ، همکاری با تعاونی های م صرف کارگران ، تشکیل کلاس های سواد آموزی پرداخت حق‌السعی طبق مواد ۳۴،۳۵،۳۶.

جرائم و مجازات های مندرج در قانون کار

مجازات های مندرج در قانون کار به صورت عام طبق مواد ۱۷۲ ، ۱۷۴، ۱۷۵ ، ۱۷۶ ، ۱۷۷ ، ۱۷۸، ۱۷۹ ، ۱۸۰، ۱۸۲، با رأی دادگاههای کیفری دادگستری با توجه به تعداد کارکنان شاغل هر واحد حسب مورد از ۲۰ برابر حداقل دستمزد تا ۱۵۰۰ برابر حداقل دستمزد و در موارد خاص از حبس تا ۱۸۰ روز پیش بینی گردیده که منحصراً در موارد خاص و با تقاضای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و رأی مرجع قضائی قابل اجرا

می‌باشد. ولیکن عدم ارسال لیست و پرداخت حق بیمه طبق ماده ۱۴۸ قانون کار و طبق آراء مراجع حل اختلاف براساس دستمزد روز بیمه شده قابل مطالبه توسط سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

مناطق آزاد تجاری و صنعتی

مقررات قانون کار و تامین اجتماعی در خصوص شاغلین در مناطق آزاد تجاری و صنعتی مشمول آئین نام خاص می باشد.

پایان

با توجه به اهمیت آموزش و تغییرات در قوانین و مقررات مرتبط با حوزه صنعت احداث و مشاهده بروز مشکلات با این تغییرات برای اعضـــــای محترم، با هدف آموزش و بروز رسانی دانش قوانین و مقررات شرکت های عضو، مجموعه کارگاه های آموزشی کاربردی در این حوزه برنامه ریزی و در دستور کار سندیکا قرار گرفته است. کتاب پیش رو حاوی مطالب مـــــــرتبط و مورد بحث در کارگاه آموزشـــــی «قانون تامین اجتماعی، تکالیف کارفـرمایان و امـور پیمانکاران» با همکاری جناب آقای قدرت اله قدسی مشاور عالی بیمه ای سندیکا تهیه و تدوین گردیده است.

در خرداد سال ۱۳۹۵ نسخه اولیه این موضوع نیز منتشـر شده است و در مرداد سال ۱۳۹۷، آخرین قوانین و آئین نامه های مربوطه تا کنون به روز رسانی شده و نسخه جدیدی منتشر شده است که در اختیار شما قرار دارد.

سندیکای شرکت های ساختمانی ایران

نشانی: تهران . خیابان طالقانی . نبش سینما فلسطین . خیابان بـــــــرادران مظفـــــــر . پلاک ۸۶

www . acco . ir | info [at] acco . ir

تلفـــن: ۶۶۴۶۴۲۶۱ | فـــــاکس: ۶۶۴۶۴۰۸۴