

نکات کلیدی بیمہ تامین اجتماعی (۲)

(ویژہ کارفرمایان - صنوف)



معاونت فرهنگی - اجتماعی
سازمان تامین اجتماعی
بهار ۱۳۹۵



عنوان: نکات کلیدی بیمه تامین اجتماعی (ویژه کارفرمایان - صنوف)

تهیه و تنظیم: معاونت امور فرهنگی و اجتماعی (اداره کل کارفرمایان و سازمانها)
با تشکر از همکاری و نظارت معاونت فنی و درآمد (اداره کل درآمد حق بیمه)

آدرس: تهران - خیابان کارگر شمالی - نرسیده به فاطمی - نبش کوچه ستاره -
پلاک یک - ساختمان شماره ۴ تامین اجتماعی - طبقه ششم

کدپستی ۱۴۱۸۶۵۴۷۱۸ تلفن: ۶۴۰۲۸۱۳۱ فاکس: ۶۴۰۲۸۳۶۳

Email: Karfarma@tamin.ir

سایت معاونت امور فرهنگی و اجتماعی:

www.farhangi.tamin.ir

سایت سازمان تامین اجتماعی:

www.tamin.ir

فهرست



مقدمه

فصل اول؛

گزیده‌ای از قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ همراه با آخرین اصلاحات و الحاقات منضم به آئین‌نامه‌های اجرایی و مصوبات شورای عالی تامین اجتماعی

- ماده ۴ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۳۴ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۵ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۴۹ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۵۰ قانون تامین اجتماعی

- ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۱۰۵ قانون تامین اجتماعی
- ماده ۱۰۹ قانون تامین اجتماعی

فصل دوم؛

- حقوق کارفرمایان
- تسهیلات قانونی برای کارفرمایان
- آشنایی کارفرمایان کارگاههای تازه تاسیس شخصیت حقوقی
- تعریف کارفرما و وظایف آنان از منظر قانون تامین اجتماعی
- چگونگی تنظیم لیست و پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان
- شناخت کارفرما

فصل سوم؛

- پرسش و پاسخ

مقدمه



در دنیای کنونی توجه به مفهوم توسعه پایدار و پیشبرد آن از دغدغه‌های اصلی هر ساختار حکومتی مردم‌سالار محسوب می‌شود. در این میان صیانت از نیروی انسانی و توجه به فرایندهای تولیدی در مسیر رسیدن به توسعه و رشد اقتصادی متوازن از اهمیت بسیاری برخوردار است. از عوامل مهم در صیانت از تولید، توجه خاص به کارآفرینان و ارائه اطلاعات به آنها در حوزه‌های گوناگون است. سازمان تأمین اجتماعی بنا به وظیفه خود به عنوان یک نهاد عمومی اثرگذار بر حوزه تولید و بازار کار و سرمایه، نقش اصلی را در پشتیبانی و حمایت از کارگاه‌های صنعتی، تولیدی، خدماتی و نیروی انسانی شاغل در آنها ایفا می‌کند.

از آنجا که کارفرمایان کارآفرین از شرکای اجتماعی عمده سازمان هستند، ارائه خدمات اطلاعاتی و آگاه‌سازی آنها از قوانین و فرایندهای مرتبط با حوزه‌های مختلف بیمه‌های ضروری است. به همین دلیل معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان و ادارات کل تابعه به صورت تخصصی سعی می‌کنند تا با انتشار مجموعه‌های کوچک و در عین حال مفید اطلاع‌رسانی همچون متن حاضر اقدام به معرفی قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌های اجتماعی کنند، آنچه تقدیم می‌گردد، ارائه مطالبی در حوزه کارفرمایی بوده که توسط اداره کل فرهنگی و اجتماعی کارفرمایان تهیه و تنظیم شده است. پیشاپیش از هرگونه نقضی در مطالب ارائه شده پوزش طلبیده، امیدواریم نظرات بهره‌برداران جهت بهبود کیفیت متن حاضر در اختیار معاونت فرهنگی و اجتماعی قرار گیرد.

شایان ذکر است نوشتار حاضر با همکاری اداره کل درآمد حق بیمه تهیه شده که از آن عزیزان تشکر می‌شود.

با آرزوی توفیق الهی
معاونت امور فرهنگی و اجتماعی
بهار ۱۳۹۵

فصل اول؛



گزیده‌ای از قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ همراه با آخرین اصلاحات و الحاقات منضم به آئین نامه‌های اجرایی و مصوبات شورای عالی تامین اجتماعی

● ماده ۴ قانون تامین اجتماعی

کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور و یا به حساب او کار می‌کند. 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 بیمه شده به عهده می‌گیرند.

● ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی

منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد:

۱- حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین 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.

تبصره ۱- از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می‌یابد.

تبصره ۲- دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳- سازمان باید حداقل هر سه ماه یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

(به موجب ماده پنج قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶ در مورد کارگران مشمول قانون کار سه درصد مزد بیمه شده تحت عنوان حق بیمه بیکاری به سهم کارفرما افزوده شده است)

● ماده ۳۴ قانون تامین اجتماعی

در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق

و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از این که به صورت قطعی یا شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد اعم از اینکه نقل و انتقال به صورت رسمی یا غیررسمی انجام گیرد، انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید. که در این رابطه دفاتر اسناد رسمی مکلفند قبل از تنظیم سند این امر را از شعب تامین اجتماعی استعلام نمایند. سازمان تامین اجتماعی مکلف است ظرف ۱۵ روز از تاریخ تحویل استعلام و ثبت آن در دفتر شعبه پاسخ دفترخانه را صادر نماید در غیر این صورت دفترخانه‌ها می‌توانند اقدام به تنظیم سند نمایند. در این حالت کارفرمایان باید توجه داشته باشند که در صورت عدم رعایت موارد فوق انتقال دهنده و انتقال گیرنده متضامناً مسئولیت پرداخت بدهی‌های حق بیمه را دارند.

همچنین شهرداری‌ها، اتحادیه‌های صنفی و اتاق بازرگانی نیز موظفند هنگام صدور جواز کسب یا تمدید یا صدور کارت بازرگانی و مواردی از این قبیل از شعبه تامین اجتماعی مفاصا حساب پرداخت حق بیمه متقاضی را تقاضا نمایند.

● ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی

کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آیین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به

بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر نمایند و به همراه سهم خود به سازمان تامین اجتماعی پرداخت نمایند (مشروط بر اینکه از سقف حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه بیشتر نشود)

تذکر: در صورتیکه کارفرما از کسر حق بیمه سهم کارگر خودداری نماید مسئولیت پرداخت به عهده شخص کارفرما می‌باشد.

● ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی

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

تبصره- بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تامین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تادیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

● ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی

طبق ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی هنگام نقل و انتقال عین یا منافع موسسات

(صورت مزد یا حقوق) بیمه‌شدگان مستلزم شناسایی کامل کارگاه و کارگران شاغل در کارگاه و تعیین شماره مخصوص کارگاه و بیمه‌شدگان است کارفرمایان کارگاه‌هایی که مشمول قانون تامین اجتماعی قرار می‌گیرند باید حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از تاریخ شمول به سازمان مراجعه و با استفاده از فرم‌های چاپی که در اختیار آنان قرار خواهد گرفت مشخصات کارگاه و کارگران خود را به نحوی که در فرم‌های مذکور مندرج است تکمیل نموده و به واحدهای مربوطه در سازمان تامین اجتماعی تسلیم کنند.

تبصره ۱- کارفرمایان کارگاه‌هایی که بعد از شمول قانون ایجاد می‌شوند و کارفرمایانی که کارگاه مشمول قانون به آنان منتقل

تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هرگاه کارفرما از ارایه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را راساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

آئین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان موضوع ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تامین اجتماعی
ماده ۱- نظر به اینکه تنظیم لیست



ب) نام و نشانی دقیق و در صورت تعدد کارگاه‌ها، مشخصات کامل هر یک از کارگاه‌ها.
 ج) نام ماه و تعیین روزهایی که صورت مزد یا حقوق برای آن مدت تهیه شده است.
 د) شماره ردیف و نام و نام خانوادگی (منطبق با شناسنامه) بیمه‌شده و شماره اختصاصی که از طرف سازمان جهت هر بیمه شده تعیین و اعلام شده است.
 ه) مبلغ حق بیمه سهم کارفرما و بیمه شده.
 و) جمع مبلغ حق بیمه سهم کارفرما و بیمه شده.

تبصره ۱- مزایای نقدی غیرمشمول کسر حق بیمه عبارتست از: باز خرید ایام مرخصی، کمک عائله‌مندی طبق قانون (ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی)، هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت، عیدی، کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، حق شیر، پاداش نهضت سوادآموزی، حق‌التضمین (کسر صندوق)، خسارت اخراج و مزایای پایان کار

می‌شود باید به ترتیب مذکور اقدام کنند.
تبصره ۲- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون که کارگر جدید استخدام می‌کنند باید حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ استخدام برای نام‌نویسی و دریافت شماره انفرادی کارگر جدید استخدام اقدام کنند.

ماده ۲- کلیه کارفرمایانی که کارگر یا کارمند مشمول قانون تامین اجتماعی در استخدام یا در اختیار دارند صرف‌نظر از نوع قرارداد کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت مزد یا حقوق موظفند صورت مزد و حقوق، فوق‌العاده شغل و مزایای کارکنان خود را که باید از طرف کارفرما امضا شده و حاوی مراتب زیر باشد، مرتباً و در موعد مقرر به واحدهای مربوط سازمان ارسال دارند.

الف) نام و نام خانوادگی کارفرما (در صورتی که کارگاه به صورت شرکت اداره می‌شود، مشخصات و نام و نام خانوادگی مدیرعامل) به علاوه شماره اختصاصی کارگاه (کد) که از طرف سازمان به کارفرما اعلام شده است.



خدمت بیمه‌شده در ستون ملاحظات مقابل ردیف مربوط به آن بیمه‌شده قید نماید.

ماده ۵- اوراق صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان از طرف سازمان چاپ و به تعداد مورد نیاز به طور رایگان در اختیار کارفرمایان گذاشته خواهد شد.

ماده ۶- کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را برای هر ماه تا آخرین روز ماه بعد به واحد مربوط در سازمان تسلیم نماید. سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما آخرین لیست ارسالی کارگاه را صورت مزد یا حقوق شش ماهه یا یک ساله آتی آن کارگاه تلقی نماید و در چنین صورتی کارفرما مکلف است که تغییرات حاصله در آخرین صورت مزد یا حقوق ارسالی در هر ماه را در مهلت مقرر به سازمان اعلام نماید. تغییرات حاصله در صورت مزد یا حقوق ارسالی نیز به ترتیب مقرر در ماده ۲ این آیین نامه تنظیم و ارسال خواهد شد.

تبصره- سازمان بنا به درخواست مدلل و موجه کارفرما می‌تواند موافقت نماید که مدت مهلت ارسال صورت مزد یا حقوق تا یک ماه دیگر که جمعا از دو ماه تجاوز ننماید تمدید گردد. بدیهی است در این صورت کارفرما باید حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۹ قانون تامین اجتماعی به سازمان پرداخت نماید.

ماده ۷- کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به واحد مربوطه سازمان که کارگاه در حوزه عمل آن واقع است بفرستد و در صورتی که کارفرمایی دارای کارگاه‌های متعدد باشد، صورت مزد

و پاداش افزایش تولید. سایر مزایای نقدی که تحت هر عنوان به بیمه‌شدگان پرداخت می‌گردد، مشمول کسر حق بیمه خواهد بود. (اصلاحی مورخ ۱۳۷۲/۰۲/۰۴ شورای عالی تامین اجتماعی)

تبصره ۲- نوع مزایای غیر نقدی که باید حق بیمه از آن کسر شود و تعیین ارزش آن بر طبق آیین نامه مربوطه خواهد بود.

ماده ۳- کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق تنظیم شده را به امضای بیمه‌شدگان برساند و در صورتی که بیمه‌شده سواد نداشته باشد، مهر یا اثر انگشت او کافی خواهد بود. در مواردی که صورت مزد بیمه‌شدگان به وسیله ماشین حسابگر تهیه می‌شود یا مزد آنان از طریق بانک پرداخت می‌گردد و همچنین در موارد دیگر که اخذ امضا در صورت مزد یا حقوق از بیمه‌شده میسر نباشد، سازمان می‌تواند کارفرمایان مربوطه را از تشریفات امضای صورت مزد یا حقوق از طرف بیمه‌شدگان معاف نماید، ولی به هر صورت کارفرما مسئول صحت ارقام مندرج در صورت مزد یا حقوق می‌باشد.

ماده ۴- چنانچه بیمه‌شده‌ای بر اثر بیماری نتواند در کارگاه حضور یابد کارفرما مکلف است، ایام بیماری را با ذکر تاریخ در ستون ملاحظات صورت مزد ارسالی تعیین و اعلام دارد و همچنین در صورت ترک کار یا پایان خدمت بیمه‌شده کارفرما موظف است ظرف یک هفته تاریخ ترک کار یا پایان خدمت بیمه‌شده را کتبا به سازمان اعلام و هنگام تنظیم و ارسال صورت مزد یا حقوق، موضوع را با ذکر تاریخ ترک کار یا پایان

کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

● ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی

هیات‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند:

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیات را به عهده خواهد داشت. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. (بر اساس آخرین

بیمه‌شدگان مربوط به هر کارگاه را جداگانه تنظیم و به واحد مربوطه ارسال دارد.

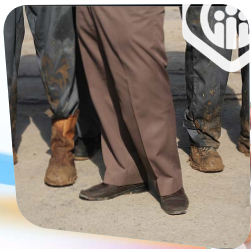
ماده ۸- کارفرما باید به ضمیمه صورت مزد یا حقوق هر ماه برگ اظهارنامه را که از این سازمان دریافت خواهد داشت، تنظیم و به واحد مربوطه تسلیم نماید.

● ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی

در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را راساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید.

● ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی

در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تاخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتبا به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض



قانون تامین اجتماعی مورخ ۱۳۷۶/۰۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی، عبارت ((در تهران)) به ((مراکز استانها)) تغییر یافت.

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری. (با توجه به بند ۳ اصل ۱۵۸ قانون اساسی، رئیس قوه قضائیه جایگزین وزیر دادگستری شده است.)

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی. (هیأت امناء)

۴- نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل سازمان.

۵- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. (بر اساس آخرین تغییرات و به موجب قانون نظام صنفی کشور مصوب ۱۳۹۲/۰۶/۱۲ مجلس شورای اسلامی، قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۵۹ با کلیه اصلاحات و الحاقات بعدی ملغی گردیده و به موجب قانون مزبور اتاق اصناف شهرستان در سطح هر شهرستان و اتاق اصناف ایران در تهران تشکیل می‌گردد.)

آراء هیأت تجدید نظر قطعی و لازم‌الاجراست.

تبصره- هیأت‌های بدوی و تجدید نظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

تغییرات و به موجب قانون نظام صنفی کشور مصوب ۱۳۹۲/۰۶/۱۲ مجلس شورای اسلامی، قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۵۹ با کلیه اصلاحات و الحاقات بعدی ملغی گردیده و به موجب قانون مزبور اتاق اصناف شهرستان در سطح هر شهرستان و اتاق اصناف ایران در تهران تشکیل می‌گردد.)

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی. (هیأت امناء)

۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تامین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی. (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

آراء هیأت‌های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارات دویست هزار ریال یا کمتر باشد و یا اینکه در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از دویست هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی حق تقاضای تجدید نظر خواهند داشت. (به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳ و ۴۴ و ۸۰ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۰۷/۲۷، حد نصاب اعتراض به آراء هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات، به ((یک میلیون و پانصد هزار ریال)) تغییر یافته است.)

● ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی

هیأت‌های تجدید نظر تشخیص مطالبات در تهران با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود: (به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰

● ماده ۴۵ قانون تامین اجتماعی

نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و تشکیل جلسات هیأت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رای و ابلاغ به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید. (آیین نامه این ماده در تاریخ ۱۳۷۳/۰۵/۲۴ به تصویب رسیده است).

گزیده‌ای از آئین‌نامه هیأت‌های تشخیص مطالبات - مصوب ۱۳۷۳/۰۵/۲۴ شورای عالی تامین اجتماعی

در اجرای ماده ۴۵ قانون تامین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدید نظر و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ و تشکیل جلسات هیأت‌های بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات موضوع مواد ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ قانون مذکور به شرح مواد این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۱- نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان به میزان حق بیمه و متفرعات آن جهت رسیدگی در هیأت بدوی به شرح زیر خواهد بود:

۱- پس از ابلاغ مورد مطالبه به کارفرما از سوی سازمان، در صورتی که کارفرما به میزان آن معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ مورد مطالبه، اعتراض خود را در فرم اعتراض به میزان حق بیمه درج نماید و به شعبه یا نمایندگی ذیربط تسلیم نماید.

۲- شعب و نمایندگی‌های سازمان مکلفند اعتراض مندرج در فرم را در دفترنامه‌های وارده ثبت نموده و ضمن تعیین وقت رسیدگی در ذیل فرم اعتراض، یک نسخه

از آن را به کارفرما ابلاغ نمایند. حضور کارفرما، وکیل یا نماینده وی در جلسه رسیدگی بلامانع است.

تبصره- کارفرما می‌تواند اعتراض خود را بوسیله تلگراف یا پست سفارشی دو قبضه به واحد مربوطه سازمان ارسال دارد. در اینصورت تاریخ قبض پستی یا تاریخ قبض مخابره تلگراف، تاریخ اعتراض به مورد مطالبه سازمان محسوب می‌شود.

ماده ۲- کلیه مراحل موضوع این آئین نامه در خصوص تکالیف و اختیارات کارفرما می‌تواند توسط وکیل یا نماینده او صورت گیرد مشروط بر اینکه این حق در وکالتنامه یا برگ نمایندگی تصریح شده باشد. به هر حال رسیدگی به پرونده توسط هیأت‌ها موکول به احراز هویت کارفرما یا وکیل یا نماینده او خواهد بود.

ماده ۶- گردش کار پرونده‌ها برای طرح در هیأت‌ها به شرح زیر می‌باشد:

۱- کارفرما می‌تواند تا قبل از طرح پرونده در هیأت‌ها، مدارک و اسناد خود را به واحد اجرایی ذی‌ربط جهت ضبط در پرونده تسلیم نماید.

۲- اعتراضات وارده به ترتیب تاریخ ثبت آنها در دفتر هیأت رسیدگی و در صورت ضرورت تسریع در تعیین تکلیف، حسب تشخیص سازمان، پرونده مورد نظر خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۷- وظایف و اختیارات و ترتیب رسیدگی هیأت بدوی به شرح زیر است:

۱- هیأت بدوی از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ۴۳ و ۴۵ قانون تامین

اجتماعی تبعیت می‌نماید.
۲- هیأت بدوی با توجه به اعتراض کارفرما و

بررسی و مطالعه محتویات پرونده و در صورت حضور کارفرما پس از استماع توضیحات وی مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.
۳- شعبه یا نمایندگی موظف است حداکثر

ز طرف یک ماه با توجه به قرار صادره به پرونده رسیدگی و نتیجه امر را کتبا به همراه پرونده مربوطه به هیأت بدوی ارسال نماید.

۴- هنگام ابلاغ رأی هیأت بدوی بایستی در ورقه ابلاغ رأی، مراتب قطعیت یا امکان اعتراض صراحتاً ذکر شود.

ماده ۸- نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان و سازمان به رأی هیأت بدوی جهت رسیدگی در هیأت تجدیدنظر به شرح زیر خواهد بود:
۱- پس از ابلاغ رأی هیأت بدوی در صورتیکه مورد مطالبه بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال بوده و کارفرما، سازمان و یا هر دو به میزان مورد مطالبه معترض باشند بایستی ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی، ((فرم

۲- هیأت تجدیدنظر با توجه به اعتراض کارفرما به رأی هیأت بدوی و مطالعه و بررسی محتویات پرونده و استماع توضیحات معترض یا معترضین در صورت حضور، مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.
۳- قرارهای صادره توسط هیأت تجدیدنظر به سازمان ابلاغ و سازمان مکلف است حداکثر ظرف ۲ ماه از تاریخ ابلاغ، قرار را اجرا و به هیأت مربوطه همراه با پرونده اعاده نماید.



ماده ۱۴ - نحوه ابلاغ آراء هیاتها بشرح زیر است:

۱- آراء صادره باید به سازمان و کارفرما ابلاغ گردد. در موقع ابلاغ باید یک نسخه از رای به کارفرما تسلیم و نسخه دوم که به رویت رسیده است جهت اقدام به سازمان اعاده شود.

۲- ابلاغ رای به کارفرما بوسیله مامور ابلاغ یا بوسیله نیروهای انتظامی و بر اساس ضوابطی که در قانون آئین دادرسی مدنی برای ابلاغ احکام محاکم مقرر گردیده است، انجام خواهد گرفت.

ماده ۱۵ - در موارد زیر به اعتراض کارفرما رسیدگی نخواهد شد:

۱- در مواردی که ((فرم اعتراض)) فاقد نام و نام خانوادگی، امضاء یا مهر یا اثر انگشت کارفرما و تاریخ باشد.

۲- در مواردیکه ادعای وکالت یا نمایندگی معترض قابل احراز نباشد.

● ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان 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 روسا 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

مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد. (در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مواد ۹۶ تا ۱۰۶ به بازرسی کار اختصاص دارد).

● ماده ۴۹ قانون تامین اجتماعی

مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.

● ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌هایی شده باشد سازمان تامین اجتماعی هزینه مزبور را پرداخت خواهد نمود.

● ماده ۶۶ قانون اجتماعی

در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاطی لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده، کلیه هزینه‌های حاصله اعم از درمان و مستمری که به بیمه‌شده یا افراد تحت تکفل وی تعلق می‌گیرد. طبق ماده ۵۰ قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد شد.

● ماده ۱۰۵ قانون تامین اجتماعی

کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می‌باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد.

● ماده ۱۰۹ قانون تامین اجتماعی

در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیت‌های جزایی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه‌شدگان فراهم شده است.

● ماده ۹۷ قانون تامین اجتماعی

هر کس به استناد اسناد 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 شخص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تامین خدمات درمانی یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد. (با توجه به انحلال سازمان تامین خدمات درمانی، در حال حاضر متن ماده فوق‌الذکر صرفاً مربوط به سازمان تامین اجتماعی می‌باشد)



فصل دوم؛



حقوق کارفرمایان

● کارفرمایان حق دارند به میزان بدهی برآوردی تعیین شده از سوی شعبه تامین اجتماعی (حداکثر ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ) اعتراض کنند، سازمان مکلف است به این گونه اعتراض‌ها در فرصت مقرر در هیات بدوی تشخیص مطالبات رسیدگی نماید.

● کارفرمایان حق دارند در صورتی که اصل حق بیمه مطرح شده در صورتجلسه هیات بدوی تشخیص مطالبات بیشتر از ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال باشد حداکثر ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رای هیات، به آن اعتراض نمایند و سازمان باید اینگونه اعتراض‌ها را در هیات تجدیدنظر تشخیص مطالبات رسیدگی نماید.

● هیات‌های تشخیص مطالبات با حضور نماینده‌ای از جامعه کارفرمایان (هر استان) تشکیل می‌شود. با وجود این کارفرما حق دارد در جلسه هیات که به منظور رسیدگی

در برابر تکالیفی که قانون برای کارفرمایان تعیین کرده حقوقی نیز برای آنان در نظر گرفته است که به نوعی جزء تکالیف سازمان تامین اجتماعی محسوب می‌شود.

برخی از این حقوق به شرح زیر است:

● کارفرمایان حق دارند از نتیجه بازرسی‌های انجام شده توسط بازرسان سازمان از کارگاه خود (و یا نتیجه بازرسی‌های انجام شده از دفاتر قانونی) باخبر شوند و در صورتی که لازم بدانند، توضیحاتی را (به نتیجه بازرسی کارگاهی) اضافه کنند و یا به آن اعتراض نمایند.

● از تاریخ تحویل لیست حقوق و دستمزد کارگران هر کارگاه به شعبه، سازمان تامین اجتماعی مکلف است هرگونه نقص و اختلاف یا مغایرت احتمالی را حداکثر ظرف ۶ ماه به کارفرمای مربوطه اعلام نماید.



دولت مشخص شده است) از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر معاف هستند و این میزان حق بیمه را دولت به سازمان تامین اجتماعی می‌پردازد.

● تقسیط بدهی‌ها

کارفرمایان می‌توانند برای پرداخت بدهی‌های خود به سازمان درخواست تقسیط نمایند. سازمان می‌تواند این گونه بدهی‌ها را با رعایت مقررات مربوطه تقسیط نماید. بدیهی است چنانچه هر یک از اقساط در سررسید مقرر پرداخت نشود باقیمانده اقساط تبدیل به حال گردیده و سازمان برابر مقررات نسبت وصول آن از طریق ماده ۵۰ قانون اقدام می‌نماید.

● آشنایی کارفرمایان کارگاه‌های تازه تاسیس (شخصیت حقوقی) با مراحل تشکیل پرونده

پس از ثبت کارگاه‌های تازه تاسیس (شخصیت حقوقی) در اداره ثبت شرکت‌ها، نماینده شرکت باید به منظور بیمه نمودن کارکنان خود، به نزدیکترین شعبه سازمان تامین اجتماعی به محل ثبت شرکت مراجعه و مدارک زیر را جهت تشکیل پرونده به شعبه تحویل نماید:

- آگهی تاسیس شرکت
- روزنامه رسمی کشور که آگاهی تاسیس شرکت در آن اعلام شده است.
- اساسنامه شرکت
- تصویر سند مالکیت یا اجاره محل شرکت
- سایر مدارک مرتبط با شروع فعالیت

به اعتراض او تشکیل می‌شود حضور یافته و توضیحات لازم را ارائه کند.

● هنگام ثبت معاملات مربوط به نقل و انتقال کارگاه‌ها، دفاتر اسناد رسمی باید درباره وضعیت بدهی کارگاه مراتب را از شعب سازمان تامین اجتماعی استعلام کنند. در این موارد سازمان تامین اجتماعی موظف است ظرف یک روز پاسخ استعلام دفترخانه را صادر و ارسال نماید.

● کارفرمایان حق دارند در مواردی که حسب قوانین نیاز به ارایه مفصلا حساب از تامین اجتماعی دارند صدور آن را با رعایت مواد ۳۷ و ۳۸ قانون از سازمان تقاضا نمایند و سازمان مکلف است بعد از ثبت تقاضای کارفرما (در صورتی که بدهی نداشته باشد) مفصلا حساب را صادر و به تقاضاکننده ارایه نماید (در این مورد، اگر کارفرما بدهی برآوردی نداشته باشد، با حفظ حق اعتراض به بدهی برآوردی می‌تواند این بدهی را به حساب سپرده واریز و مفصلا حساب دریافت نماید).

● تسهیلات قانونی برای کارفرمایان

علاوه بر آنچه ذکر شد، در قوانین و مقررات تامین اجتماعی، برای کارفرمایان برخی از کارگاه‌ها تسهیلات و حقوقی در نظر گرفته شده است که عناوین آنها به شرح زیر است:

● معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمای کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و فنی

برخی از کارگاه‌ها (فهرست و شرایط آن براساس آیین نامه اجرایی مصوب هیات

موظفند که در تهیه لیست‌های ارسالی دقت لازم را معمول دارند و بدیهی است مسئولیت تکمیل و پیامدهای آن با کارفرما می‌باشد.

در سطرهای لیست‌های مربوطه می‌بایست مشخصات هریک از بیمه شدگان به تفکیک درج شود و جهت تکمیل هر ستون باید اطلاعات به صورت کامل و صحیح مطابق آنچه در شناسنامه بیمه شده یا کارگر درج گردیده و دستمزد و مزایای قانونی دریافتی ثبت شود.

اولین ستون نام و نام خانوادگی کارگر باید ثبت شود که در این حالت لازم است به صورت خوانا و چنانچه نام فامیل دارای پسوند یا پیشوند می‌باشد حتماً درج شود ستون‌های بعدی شامل مشخصات هویتی کارگر می‌باشد مثل شماره شناسنامه، کد ملی، نام پدر، عنوان شغلی و غیره... در این قسمت نیز بخشی یا ستونی به نام شماره بیمه شده می‌باشد که بسیار مهم است. کارفرمایان محترم می‌دانند که در حال حاضر کلیه شعب تامین اجتماعی به صورت مکانیزه اداره می‌گردد و در واقع هویت اصلی هر بیمه شده با شماره بیمه شده تعیین می‌گردد و کلیه سوابق پرداخت حق بیمه با این شماره شناسایی می‌شود بنابراین درج صحیح و دقیق و کامل این شماره بسیار مهم است و نقص آن می‌تواند در سوابق بیمه شده آثار منفی داشته باشد. ستون‌های بعدی شامل روزهای کارکرد و ستون دیگر که آن هم بسیار مهم می‌باشد شامل ستون‌های آغاز به کار بیمه شده و ستون ترک کار است. این دو ستون از آن جهت حائز اهمیت است که کارفرما باید

و تاسیس شرکت برحسب مورد (مانند اظهارنامه ثبت و موافقت اصولی)

شعبه تامین اجتماعی پس از دریافت مدارک و انجام مراحل اداری، ضمن تشکیل پرونده و اختصاص کد کارگاهی و ارائه رمز اینترنتی و موارد مرتبط مراتب را به صورت کتبی به شرکت اعلام خواهد نمود.

● تعریف کارفرما و وظایف آنان از منظر قانون تامین اجتماعی:

ماده ۶۵: در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عملی آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتبا به اطلاع سازمان برساند در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌هایی شده باشد سازمان تامین اجتماعی هزینه مزبور را پرداخت خواهد نمود.

ماده ۶۶: در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاطی لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده، کلیه هزینه‌های حاصله اعم از درمان و مستمری که به بیمه شده یا افراد تحت تکفل وی تعلق می‌گیرد. طبق ماده ۵۰ قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد شد.

● چگونگی تنظیم لیست و پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان و دستمزدهای مقطوع

کارفرمایان محترم بنا به تکلیف قانونی خود

حق بیمه می‌باشد که معمولاً کارفرمایان محترم جمع حقوق و مزایای مشمول را که از آن حق بیمه به نسبت ۷ درصد سهم بیمه شده، ۲۰٪ حق بیمه سهم کارفرما و ۳٪ بیمه بیکاری سهم کارفرما باید محاسبه گردد درج می‌نمایند.

کارفرمایان عزیز باید توجه داشته باشند ستونی برای جمع حقوق و مزایای مشمول و غیرمشمول نیز در لیست در نظر گرفته شده که در واقع مربوط به مجموع دریافتی کارگر یا کارمند می‌باشد.

پس از اینکه لیست بدین صورت تکمیل گردید و حق بیمه آن مشخص شد کارفرما یا نماینده او باید به باجه دریافت شعبه‌ای که در محدوده آن فعالیت می‌نماید مراجعه و با تسلیم لیست به باجه دریافت و یا کارگزاری فیش پرداخت حق بیمه را دریافت نماید که فیش مربوطه را به بانک تعیین شده تسلیم و با پرداخت حق بیمه رسید اخذ خواهند نمود. نکته قابل توجه این است که بعضاً دیده شده که نمایندگان کارفرما در مواردی

یکبار در هنگامی که کارگر در کارگاه او مشغول به کار گردید ثبت نماید که نشان دهنده تاریخ آغاز به کار کارگر است.

ستون ترک کار نیز مربوط به زمانی می‌شود که کارگر کارگاه را ترک یا اخراج می‌گردد که در این حالت کارفرما تاریخ آن را در لیست ثبت می‌نماید و از آن روز به بعد حق بیمه‌ای بابت کارگر مربوطه پرداخت نخواهد نمود و این اطلاعات توسط شعب تامین اجتماعی در سیستم وارد عمل خواهد شد.

ستون‌های بعدی مربوط به دستمزد روزانه و ماهیانه می‌باشد در این قسمت نیز باید توجه داشته باشند که در ماه‌های ۳۱ روزه حقوق نیروی انسانی بر مبنای ۳۱ روز محاسبه و پرداخت می‌شود و حق بیمه نیز بر همین اساس کسر خواهد شد و در ماه‌های ۳۰ روزه بر مبنای سی روز و در اسفند هر سال ۲۹ روزه و اگر سال کبیسه باشد ۳۰ روزه پرداخت می‌گردد.

ستون بعدی حقوق و مزایا مشمول کسر



۱-۱ در مواردی که کارفرمای محل طبق مجوزهای فوق یا داشتن سند رسمی مالکیت، کارگاه خود را به سایر افراد فروخته یا واگذار نماید اعم از اینکه به صورت رسمی یا عادی، صلح حقوق، وکالت بلاعزل و... انجام گیرد از تاریخ فروش یا واگذاری، افراد مذکور (خریدار یا مستاجر) کارفرمای کارگاه محسوب می‌شوند.

۲-۱ چنانچه کارفرمای دارای اجازه کار، کارگاه خود را با سایر افراد به صورت رسمی یا عادی اجاره دهد. مستاجر از تاریخ اجاره نامه تا تاریخی که کارگاه را در اختیار دارد بهره بردار و کارفرمای کارگاه محسوب و مسئول انجام کلیه تعهدات کارفرمایی می‌باشد (اعم از ارسال لیست و پرداخت حق بیمه کارکنان یا ...)

۲-۲ کارگاه‌های فاقد اجازه کار:

کارگاه فاقد اجازه کار به کارگاه‌هایی اطلاق می‌گردد که بدون داشتن مجوزهای ذکر شده دایر شده باشد و در این حالت در یکی از شرایط ذیل کارفرما خوانده می‌شوند:

۱-۲ اسناد مالکیت اعم از رسمی، صلح حقوق، عادی و وکالتنامه بلاعزل

۲-۲ اسناد اجاره کارگاه اعم از رسمی یا عادی

۳-۲ احکام مراجع قضایی مبنی بر مالکیت یا اجاره کارگاه

۴-۲ تأیید اتحادیه‌های صنفی یا مجمع امور صنفی مربوطه مبنی بر کارفرمایی و بهره بردار بودن کارفرما در این حالت نیز هنگام نقل و انتقال کارگاه باید مطالبات

متاسفانه لیست را به شعبه تسلیم و فیش دریافت لیکن از پرداخت حق بیمه خودداری می‌نمایند که کارفرما نیز از این امر مطلع نمی‌باشد و فقط فیش و رسید لیست را به کارفرما می‌دهند که در این گونه موارد برای اطمینان خاطر کارفرمایان عزیز می‌بایستی حتماً فیش را کنترل نمایند که پرفراژ بانک و مهر آن در پشت فیش درج شده باشد.

با عنایت به اینکه ارسال لیست و پرداخت حق بیمه برای کارفرمایان محترم و سازمان بسیار مهم و از سویی وقت زیادی از کارفرمایان گرامی را این مهم به خود اختصاص داده، سازمان جهت افزایش رضایتمندی این عزیزان، دریافت لیست را از طریق غیر حضوری (اینترنت) عملیاتی نموده و از سویی پرداخت حق بیمه نیز از طریق بستر اینترنت، ATM و POS در بسیاری از بانکهای کشور امکانپذیر می‌باشد.

پس از بحث وظایف کارفرمایان در قبال بیمه‌شدگان و سازمان اکنون بدین بحث می‌پردازیم که سازمان تأمین اجتماعی چه تعهداتی در قبال بیمه‌شدگان دارد. این تعهدات به دو بخش کوتاه مدت و بلندمدت تقسیم می‌شود.

● شناخت کارفرما:

۱- کارگاهی که دارای اجازه کار از مراجع ذی‌صلاح باشد مدارکی را می‌بایست ارائه نماید شامل: پروانه کسب، جواز تاسیس یا بهره برداری در این حالت فردی که دارای این مجوز است کارفرما شناخته می‌شود.

تلقی خواهد شد و سایر وراثت سمت کارفرمایی نخواهند داشت.

● شناخت کارفرما در ارتباط با اشخاص حقوقی

کارفرما دارای شخصیت حقوقی است:

کارفرمایان دارای شخصیت حقوقی اشخاصی هستند که طبق موازین قانونی در اداره ثبت شرکت‌ها و مالکیت صنعتی به ثبت رسیده یا به موجب قوانین خاص موجودیت یافته‌اند.

تشخیص کارفرمایان مزبور تابع مقررات ثبتی و قانونی و با ارایه اساسنامه و روزنامه رسمی مبنی بر تاسیس آن‌ها صورت می‌پذیرد. در ضمن هرگونه تغییرات کارفرمایی دارای شخصیت حقوقی منوط به ثبت آن در اداره ثبت شرکت‌ها و مالکیت صنعتی و درج آن در روزنامه رسمی کشور و ارائه آن می‌باشد. در این حالت شخص حقوقی مسئول ارسال صورت‌مزد یا حقوق کارکنان شاغل و پرداخت حق بیمه آنان به سازمان می‌باشد.

سازمان در رابطه با کارگاه مذکور پرداخت گردد در غیر این صورت طرفین قرارداد در قبال پرداخت بدهی مسئول می‌باشند.

۲-۳ شرکای کارگاه از پرداخت حق بیمه در صورت داشتن شرایط ذیل معاف هستند:

الف: در کارگاه‌های دارای اجازه کار یا با ارایه اسناد مالکیت و با درج موضوع شراکت در پروانه کسب کارگاه (درج کلمه با رضایت شریک در پروانه کسب)

ب: در کارگاه‌های فاقد مجوز کار با ارایه اسناد مالکیت کارگاه و یا ارایه شراکت‌نامه با کارفرمای کارگاه که در آن افراد در سرمایه و اداره کارگاه و درآمدها و هزینه‌ها و سود و زیان کارگاه شریک باشند.

توجه:

در صورت فوت کارفرما در مرحله اول وراثت قانونی کارفرمای متوفی کارفرمای کارگاه تلقی می‌شوند و چنانچه جواز کسب به نام یکی از وراثت صادر شود او کارفرما



فصل سوم؛



پرسش و پاسخ امور درآمد

تعیین تکلیف بدهی (تقسیم)، بدهی اعلام شده قطعی و میزان حق بیمه تعیین شده به همراه جرائم متعلقه طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی وصول خواهد شد. ضمناً چنانچه کل حق بیمه به همراه بیمه بیکاری به استناد رای هیات بدوی تشخیص مطالبات بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال باشد، کارفرما و سازمان می‌توانند ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رای هیات بدوی، تقاضای تجدید نظر خود را بصورت کتبی به سازمان اعلام نمایند.

● نحوه تقسیم بدهی کارفرمایان چگونه است؟

تقسیم بدهی در صورت عدم تمکن مالی کارفرما در پرداخت یکجای بدهی و با توجه به توان کارفرما در پرداخت اقساط و میزان بدهی بیمه‌ای انجام می‌شود و براساس ضوابط و مقررات موجود، بدهی کارفرمایان در صورت موافقت سازمان در واحدهای اجرایی قابل تقسیم بوده و کارفرمایان محترم می‌بایست نسبت به پرداخت اقساط در سررسیدهای مقرر اقدام نمایند.

● اخذ گواهی سازمان تأمین اجتماعی به هنگام نقل و انتقال مؤسسات و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی (ماده ۳۷ قانون) چگونه است؟

● نحوه اعلام بدهی به کارفرمایان به چه حالت‌هایی صورت می‌گیرد؟

کلیه بدهی‌های کارفرما به استناد قانون محاسبه و به کارفرمای مربوطه ابلاغ می‌گردد. تعدادی از اینگونه مطالبات بصورت برآوردی بوده و کارفرمای محترم می‌تواند با رعایت مقررات و در موعد مقرر به آن اعتراض نموده و یا ترتیب پرداخت آن را بدهد. همچنین تعدادی از مطالبات بدو بصورت قطعی و غیر قابل اعتراض می‌باشند که کارفرمای مربوطه مکلف به پرداخت آن می‌باشد.

● رسیدگی به اعتراضات کارفرمایان در خصوص حق بیمه‌های تعیین شده در هیات‌های بدوی و تجدیدنظر از چه طریقی امکان‌پذیر است؟

طبق مواد ۴۲، ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی، موارد اعتراض در هیات‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات و نحوه رسیدگی به آنها مشخص شده است. در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه برآوردی تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتبا به سازمان تسلیم نماید. در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر و یا عدم پرداخت و یا

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

طبق ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی کارفرما ملکف است صورت مزد و حقوق کارکنان شاغل را با آخرین تغییرات و تا آخرین روز ماه بعد به سازمان ارسال و حق بیمه را پرداخت نماید. ضمناً در صورت ترک کار یا شروع به کار کارگر، کارفرما می‌بایست این موارد را در لیست‌های ارسالی و در ستون‌های مربوط درج و اعلام نماید.

● کارفرمایان محترم چگونه می‌توانند نسبت به بیمه پردازی خود اقدام نمایند؟

برابر بخشنامه شماره ۹ مشترک فنی و درآمد، کارفرمایان صنفی (اشخاص حقیقی) و مدیران (اشخاص حقوقی غیردولتی)

در زمینه ماده مذکور و نحوه صدور گواهی عدم بدهی معوقه بابت حق بیمه به هنگام انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی دفاتر اسناد رسمی مکلف می‌باشند مراتب را از شعب سازمان استعلام نمایند و صدور مفاسح‌حساب مربوطه را منوط به پرداخت بدهی‌های مربوطه نمایند. بدیهی است در صورت هرگونه انتقال بدون اخذ گواهی عدم بدهی، متعاملین متضامناً مسئول پرداخت کل بدهی‌های مربوطه می‌باشند.

ضمناً با توجه به قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مصوب سال ۸۵ در صورت درخواست متعاملین نسبت به تنظیم سند با درج موضوع بدهی در سند تنظیمی، طرفین متضامناً مسئول و پاسخگوی کلیه تعهدات قانونی و بدهی‌های مربوط به ملک می‌باشند.



برخوردارند و در چه صورت مشمول قانون کار می‌شوند؟

کارگاه‌هایی که به صورت خانوادگی (کارگاه‌هایی که توسط کارفرما و همسر، فرزندان و یا پدر و مادر وی) اداره می‌شوند، مشمول قانون کار نیستند. این افراد از برخی از مزایای قانون تأمین اجتماعی از جمله بیمه بیکاری و بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور برخوردار نمی‌باشند.

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

وفق مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مسئول ارسال لیست و پرداخت حق بیمه پرسنل خود برابر مقررات مربوطه و در موعد مقرر قانونی می‌باشد.

در صورت احراز شرایط مقرر می‌توانند نسبت به پرداخت حق بیمه با نرخ ۲۷ درصد (مطابق ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) و یا استفاده از قانون بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد نسبت به بیمه‌پردازی خود برابر مقررات مربوطه اقدام نمایند.

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

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

● کارگاه‌های خانوادگی از کدام یک از مزایای قانون تأمین اجتماعی





سازمان تامین اجتماعی
معاونت فرهنگی - اجتماعی

دفتر امور فرهنگی و اجتماعی کارفرمایان و سازمانها

بهار ۱۳۹۵