



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

راهنمای مقررات تأمین اجتماعی

[کارفرمایان]

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

[امور بیمه و تأمین اجتماعی]



شناسنامه

مجری پروژه / گروه کارشناسان اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران / **مسئول پروژه** / فریدون طلائی زاده / **همکاران** / مشاوران امور بیمه و تامین اجتماعی اتاق تهران / **طراح** / لیلا عروجی / **ناظر فنی** / حسن آقایی زاده / **چاپ** / واحد انتشارات اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

اردیبهشت ماه ۱۳۹۳

• کلیه حقوق نشر این اثر به اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران تعلق دارد.

آگاهی عمومی از قوانین و مقررات جهت نیل به نظم اجتماعی مطلوب شهروندان امری مفید و برای فعالان و کارآفرینان اقتصادی مهم و ضروری است. در میان قوانین جاری کشور، قانون مالیاتهای مستقیم و قانون تامین اجتماعی به لحاظ تعیین حقوق و وظایفی برای افراد جامعه به ویژه کارگران و کارفرمایان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

به منظور تسهیل دسترسی اعضای اتاق بازرگانی و فعالان اقتصادی و با هدف استفاده صحیح و شایسته از متون قانونی، مجموعه حاضر با عنوان "راهنمایی مقررات تامین اجتماعی کارفرمایان" توسط کارشناسان و صاحب نظران تامین اجتماعی در اتاق بازرگانی تهران با تئنی شیوا، ساده و روان تهیه و در دسترس اعضای اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران قرار داده شده است که امید است موجبات ارتقاء سطح آگاهی مجموعه مخاطبین به ویژه کارفرمایان و اعضای محترم اتاق از مسائل تامین اجتماعی را فراهم نماید.

با عنایت به اینکه در هر سال بنا به ضروریاتی، بخشی از بخشنامه ها و مقررات کشور، اصلاح یا تغییر می نماید لذا این مجموعه نیز متناسب با این تغییرات اصلاح و تجدید چاپ خواهد شد. از کلیه صاحب نظران و اعضای محترم اتاق درخواست می شود کاستی ها و نظرات اصلاحی و ارشادی خود را اعلام فرمایند تا این رهنمودها موجب ارتقاء کیفی و کمی مجموعه حاضر در چاپ های بعدی باشد.

دکتر یحیی آل اسحاق

رئیس

ساختار کنونی تأمین اجتماعی ایران

ساختار کنونی تأمین اجتماعی ایران عبارت است از:

الف- نظام مشارکتی که توسط سازمانها و صندوقهای مختلف دولتی (شامل دستگاههای اجرایی، عمومی غیردولتی) اجرا می شود و شامل موارد زیر است:

۱- صندوق تأمین اجتماعی که کارگران و کارمندان مشمول قانون کار و مشمول دستگاههای اجرایی را از طریق مشارکتهای اجباری و نیز افراد خویش فرما و صاحبان حرف و مشاغل آزاد را از طریق قراردادهای خاص تحت پوشش دارد.

۲- صندوق بازنشستگی کشوری که کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری را تحت پوشش قرار می دهد. قسمت اعظم کارمندان دولتی که در وزارتخانه های مختلف و بخشهای عمومی اشتغال دارند جزء این دسته هستند.

۳- صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح، نظامیان، پلیس و دیگر گروههای وابسته را تحت پوشش قرار می دهد.

۴- صندوق بیمه های اجتماعی روستائیان و عشایر: این صندوق ساکنین روستاها و عشایر را به طور اختیاری تحت پوشش قرار می دهد.

۵- صندوق های خاص: حدود ۱۵ صندوق در حال حاضر در کشور فعال می باشند که کارکنان دستگاههای اجرایی و دارای مقررات خاص را تحت پوشش قرار داده اند (از قبیل: صندوق صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، صندوق شرکت نفت، صندوق هواپیمایی هما، صندوق شهرداری و...)

۶- سازمان بیمه سلامت در زیر مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارمندان دولت را در مقابل هزینه های مراقبتهای پزشکی بیمه می کند.

ب- نظام غیرمشارکتی شامل چندین سازمان و مؤسسه و نهاد است که دامنه گسترده ای از حمایتهای اجتماعی را برای گروههای آسیب پذیر جامعه تأمین می کنند (از قبیل: کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی و ...).

ج- مؤسسات حمایتی و خیریه: خدمات اینگونه مؤسسات بر اساس سنتهای مذهبی و اصول اخلاقی نظیر کمک به خانواده های نیازمند و حمایتهای اجتماعی بوده که همگی به صورت غیررسمی و داوطلبانه انجام می شود.

صندوق تأمین اجتماعی:

۱ - در میان صندوق های بیمه ای موجود کشور، بزرگترین و گسترده ترین صندوق، «صندوق تأمین اجتماعی» است. بزرگی هم از نظر ابعاد جمعیتی و هم از نظر حمایتهای قانونی.

۱-۱- از نظر جمعیتی: از نظر جمعیتی با تحت پوشش قرار دادن حدود ۱۲ میلیون پانصد هزار نفر جمعیت شاغل مزد بگیر و امکان تحت پوشش قرار دادن حدود ۳ میلیون نفر به عنوان کارفرما (در حال حاضر با امکانات قانونی که موجود دارد کلیه کارفرمایان و خویش فرمایان کشور می توانند تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی قرار گیرند) و بیش از ۲ میلیون دویست هزار نفر بازنشسته، از کارافتاده و بازمانده که مجموعاً با افراد خانواده بیش از ۳۷ میلیون نفر از آحاد و اقشار مختلف جامعه را تحت پوشش دارد.

۱-۲- از نظر حمایتهای قانونی (بیمه های اجتماعی): صندوق تأمین اجتماعی خدمات متنوعی را به بیمه شدگان و مستمری بگیران ارائه می کند و از این

نظر جایگاه نخست را در میان سایر صندوقها به خود اختصاص داده است. تعهدات و خدمات صندوق عبارتند از:

- حوادث و بیماریها (شامل: خدمات درمانی، کمک هزینه وسایل پزشکی، هزینه سفر و اقامت بیمار)
- بارداری
- غرامت دستمزد (شامل: غرامت دستمزد ایام بیماری، غرامت دستمزد و ایام بارداری)
- ازکارافتادگی (شامل: ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار، ازکارافتادگی کلی ناشی از کار، غرامت نقص عضو مقطوع)
- بازنشستگی (مستمری بازنشستگی)
- فوت (شامل: مستمری بازماندگان و کمک هزینه کفن و دفن)
- مقرری بیمه بیکاری
- و سایر پرداختها و کمکهای جنسی از قبیل کمک ازدواج، کمک هزینه زنان سرپرست خانوار متکفل فرزند، حق عائله مندی، حق اولاد، حق مسکن، بن و عیدی مستمری بگیران و...

۲- سابقه تاریخی صندوق تأمین اجتماعی: فعالیت بیمه های اجتماعی در کشور در سال ۱۳۳۱ با نام «سازمان بیمه های اجتماعی کارگران» آغاز گردید. با توسعه دامنه پوشش آن در طی سالهای بعد در سال ۱۳۴۷ و با حذف نام «کارگران» به «سازمان بیمه های اجتماعی»، سرانجام در سال ۱۳۵۴ به سازمان تأمین اجتماعی تغییر نام یافت و در حال حاضر در زیر مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با عنوان صندوق تأمین اجتماعی در حال فعالیت می باشد.

فصل اول:

- ۱۳ - کلیات ، تعاریف
- ۱۵ - شخصیت حقوقی صندوق تأمین اجتماعی
- ۱۶ - مشمولین قانون تأمین اجتماعی
- ۱۶ - معافیت از شمول قانون تأمین اجتماعی

فصل دوم:

- ۱۹ - شناسایی کارفرمایان و بیمه شدگان
- ۲۱ - رسیدگی به مدارک ارائه شده کارفرمایان
- ۲۱ - بازرسی
- ۲۱ - بازرسی کارگاهها
- ۲۲ - بازرسی دفاتر قانونی

فصل سوم:

- ۲۵ - تکالیف، حقوق و ارتباط اداری کارفرمایان
- ۲۵ - تشکیل پرونده کارگاههای دارای شخصیت حقوقی
- ۲۶ - تشکیل پرونده کارگاههای دارای کارفرما با شخصیت حقیقی
- ۲۶ - تشکیل پرونده پیمانکاران
- ۲۷ - همکاری با بازرسان صندوق تأمین اجتماعی
- ۲۷ - ارسال صورت دستمزد/حقوق و مزایا
- ۲۹ - تسلیم اظهارنامه و پرداخت حق بیمه
- ۳۰ - تکالیف قانونی در مورد بیمه شدگان
- ۳۳ - تکالیف قانونی واگذار کنندگان کار در ارتباط با قراردادهای منعقد شده با اشخاص ثالث
- ۳۵ - حقوق قانونی کارفرمایان
- ۳۵ - اعتراض به بدهی
- ۳۷ - ارتباط اداری کارفرمایان و صندوق تأمین اجتماعی
- ۳۹ - اخطاریه

- ۳۹ - تقسیط بدهی
- ۴۰ - اجرائیه
- ۴۱ - مقررات درباره نقل و انتقال عین یا منافع موسسات و کارگاهها

فصل چهارم:

- ۴۷ - حق بیمه و مبانی محاسبه آن
- ۴۷ - حق بیمه
- ۴۷ - پرداختهای مشمول کسر حق بیمه
- ۴۹ - حداقل و حداکثر دستمزد و دستمزد مقطوع مشمول کسر حق بیمه
- ۵۱ - نرخ حق بیمه
- ۵۳ - مبانی محاسبه حق بیمه و بیمه بیکاری

فصل پنجم:

- ۵۷ - چگونگی محاسبات حق بیمه
- ۵۷ - بیمه شدگان
- ۵۸ - پیمانکاران
- قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند (مصوب ۶۱/۱۲/۱۶) مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی
- ۷۴ - بیمه بیکاری
- ۷۵ - بیمه بیکاری

فصل ششم:

- ۷۹ - تخلفات و مقررات کیفری - جرائم
- ۷۹ - تخلفات و مقررات کیفری
- ۸۲ - جرائم
- ۸۴ - آئین نامه ابلاغ اجرائیه
- ۸۸ - بند (ج) ماده ۱۱ رفع موانع تولید
- ۸۹ - قانون حداکثر بازده تولیدی

فصل اول



کلیات و تعاریف

(ماده «۲» تامین اجتماعی)

کلیات

(۱) تعاریف (ماده «۲» تأمین اجتماعی):

۱. بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.
۲. خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.
۳. کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.
۴. کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور 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.
۵. مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود.
۶. حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد.





۷. بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می‌گردد.
۸. حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه‌شده می‌گردد.
۹. غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود.
۱۰. وسائل کمک پزشکی (پروتز و ارتوز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.
۱۱. کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می‌گردد.
۱۲. کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می‌شود.
۱۳. از کارافتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.
۱۴. از کارافتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.
۱۵. بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.



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

۱۷. غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یک جا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه‌شده به شخص او داده می‌شود.

کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد.

۲- شخصیت حقوقی صندوق تأمین اجتماعی:

الف) سازمان تأمین اجتماعی دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است که به استناد ماده واحده مصوب ۷۳/۴/۱۹ مجلس شورای اسلامی بعنوان یک نهاد عمومی غیردولتی محسوب گردیده و امور آن طبق اساسنامه مصوبه هیأت وزیران اداره می‌شود.

ب) وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می‌باشد و هرگونه برداشت غیرقانونی از وجوه مذکور و تصرف غیرمجاز در اموال آن، اختلاس یا تصرف غیرقانونی است و مرتکب، طبق قوانین کیفری تعقیب خواهد شد (ماده ۱۰۴ ق، ت، ا).

ج) مطالبات ناشی از اجرای قانون تأمین اجتماعی، در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد (ماده ۴۹ ق، ت، ا).^۱

۱ - دیون ممتاز عبارتست از مطالبات بی وثیقه بستانکاری که بحکم قانون در وصول طلب خود بر سایر بستانکاران حق تقدم داشته باشد. (دیون ممتاز در نظام حقوقی ایران - دهقانی محمود)

۳- مشمولین قانون تأمین اجتماعی:

مشمولین قانون تأمین اجتماعی عبارتند از:

- الف) افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند.
- ب) صاحبان حرف و مشاغل آزاد (مشروط به انعقاد قرارداد).
- ج) دریافت کنندگان مستمریهای بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.
- د) اتباع بیگانه (مشروط به تحقق شرایط قانونی مندرج در ماده «۵» قانون تأمین اجتماعی).

۴- معافیت از شمول قانون تأمین اجتماعی:

- الف) مستخدمین وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکتهای دولتی و مؤسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوطه، بنحوی از انحاء از مواد مذکور در ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی (حوادث و بیماریها، بارداری، غرامت دستمزد، از کارافتادگی، بازنشستگی و فوت) بهره مند می باشند. در سایر موارد که قوانین خاص برای آنها وجود ندارد، طبق آئین نامه ای که به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی، به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهند بود (تبصره ۲) ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی).



فصل دوم



شناسایی کارفرمایان

و بیمه شدگان

فصل دوم

شناسایی کارفرمایان و بیمه شدگان:

چگونگی شناخت کارفرمایان، کارگاهها و بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی بشرح زیر است:

۱- کارفرما، کارگاه:

کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند. کارگاه نیز محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او، در آنجا کار می کند. عوامل مؤثر در تشخیص و شناسایی کارفرمایان کارگاهها (حقوقی-حقیقی) به شرح زیر می باشند:

۱-۱- کارفرمایان دارای شخصیت حقوقی:

اشخاص حقوقی اشخاصی هستند که طبق موازین قانونی مربوطه در اداره ثبت شرکتها و مالکیت صنعتی به ثبت رسیده و یا به موجب قوانین خاص (از جمله قانون تشکیل شهرداریها، جمعیت هلال احمر و ...) موجودیت یافته اند. تشخیص اینگونه کارفرمایان تابع مقررات ثبتی و قانونی بوده و براساس مدارکی مانند اساسنامه، آگهی تأسیس، پروانه های تأسیس بهره برداری و یا تصویبنامه قانونی در خصوص تشکیل ارگان یا مؤسسه مورد نظر، شناسایی می گردند.



۲-۱- کارفرمایان دارای شخصیت حقیقی:

شناخت کارفرمایان حقیقی با توجه به مدارک مثبته صورت می گیرد
اهم این مدارک بشرح زیر است :

- جواز کسب صنفی معتبر (اعم از دائم یا موقت).
- هرگونه اجازه کار از مراجع ذیصلاح.
- پروانه تأسیس یا بهره برداری.
- اسناد مالکیت.
- اسناد اجاره یا صلح نامه.
- اقرارنامه، قرارداد، شراکتنامه ثبتی یا محضری - اسناد اجاره عادی تنظیمی توسط سازمانهای دولتی و یا نهادهای انقلابی نظیر اداره اوقاف، بنیاد مستضعفان و جانبازان و... .
- گزارش بازرسان کارگاهها.
- آراء صادره از سوی مراجع قضایی دال بر کارفرمایی.
- اظهارنامه اداره کل درآمد حق بیمه صندوق تأمین اجتماعی.

۲- بیمه شده:

بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه می تواند از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی بهره مند شود و با توجه به مراتب زیر، مورد شناسایی قرار می گیرد:



۱-۲- رسیدگی به مدارک ارائه شده کارفرمایان :

کارفرما پس از شناسایی، صورت دستمزد/حقوق و مزایای کارکنان خود را به صندوق تأمین اجتماعی ارائه نموده و صندوق ضمن رسیدگی، نسبت به شناسایی بیمه شدگان و ضبط سوابق آنها اقدام می نماید که در صورت مشاهده نقص، اختلاف و یا مغایرت، اقدام لازم در خصوص مطالبه مابه التفاوت حق بیمه، بعمل خواهد آمد (ماده ۳۹ ق. ت. ا).

۲-۲- بازرسی:

صندوق براساس مفاد مواد ۴۷ و ۱۰۲ قانون تأمین اجتماعی، جهت شناسایی بیمه شدگان، تعیین سابقه و حقوق و مزایای واقعی آنها، اقدام به بازرسی کارگاهی و یا بازرسی از دفاتر قانونی می نماید.

۱-۲-۲- بازرسی کارگاهها:

بازرسان کارگاهها طبق ماده ۴۷ ق.ت.ا حق دارند از کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی (دارای شخصیت حقوقی و حقیقی) بازرسی بعمل آورده و با مراجعه به کارگاه و همچنین بیمه شدگان حاضر در محل کارگاه و نیز بررسی اسناد و مدارک موجود، اطلاعات هویتی مربوط به کارگاه، کارفرما، بیمه شدگان و نیز سایر اطلاعات مورد نیاز در خصوص حقوق و مزایا، سابقه کار و شغل بیمه شدگان را جمع آوری و گزارش نمایند.



۲-۲-۲- بازرسی دفاتر قانونی:

بازرسان دفاتر قانونی صندوق تأمین اجتماعی، در صورت لزوم جهت شناسایی بیمه شدگان و استخراج حقوق و مزایا (اقلام مشمول کسر حق بیمه) و سوابق اشتغال بیمه شدگان، به کارفرمایان دارای شخصیت حقوقی مراجعه و اطلاعات مورد نیاز را از دفاتر قانونی کارگاه استخراج و گزارش می نمایند.



فصل سوم



تكاليف، حقوق و
ارتباط اداری کارفرمایان

فصل سوم

تکالیف، حقوق و ارتباط اداری کارفرمایان با صندوق تأمین اجتماعی موارد مطروحه در این فصل مبتنی بر تصریح تکالیف و حقوق قانونی کارفرمایان براساس قانون تأمین اجتماعی و مختصری از ارتباط اداری بین کارفرمایان و صندوق مذکور بشرح زیر است:

۱- تکالیف کارفرمایان:

۱-۱- مراجعه کارفرمایان به شعب تأمین اجتماعی جهت تشکیل پرونده: کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی، باید حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تأسیس کارگاه، مدارک تأسیس و شروع فعالیت خود را جهت تشکیل پرونده، به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نمایند.

۱-۱-۱- تشکیل پرونده کارگاههای دارای شخصیت حقوقی:

پس از ثبت شخصیت حقوقی در اداره ثبت شرکتها، لازم است نماینده آن شرکت به نزدیکترین شعبه تأمین اجتماعی که دفتر مرکزی شخص حقوقی در محدوده عملکرد آن واقع شده مراجعه و جهت تشکیل پرونده مدارک بشرح زیر را تسلیم نماید:

- نامه اعلام تأسیس
- روزنامه رسمی کشور متضمن آگهی تأسیس
- اساسنامه
- تصویر سند مالکیت یا اجاره محل شرکت





- سایر مدارک مبتنی بر شروع فعالیت و تأسیس شرکت، برحسب مورد، از جمله اظهارنامه ثبت شرکت و موافقت اصولی.

شعبه مربوطه، با اخذ مدارک و انجام مراحل اداری ضمن تشکیل پرونده و اختصاص کد کارگاهی (شماره کارگاه)، مراتب را کتباً طی فرمی حاوی شماره کارگاه، به شخص حقوقی، اعلام می نماید.

۲-۱-۱- تشکیل پرونده کارگاههای دارای کارفرما با شخصیت حقیقی:

هنگامی که شخص حقیقی اقدام به تأسیس کارگاه می نماید، لازم است ظرف مهلت مقرر مدارکی را که نشانگر کارفرما بودن وی می باشد به شعبه تأمین اجتماعی که کارگاه در محدوده عملکرد آن قرار دارد، ارائه نماید. شعبه پس از شناسایی کارگاه و کارگران شاغل (در صورت داشتن کارگر) نسبت به اختصاص شماره کارگاه و تشکیل پرونده اقدام نموده و کارفرما نیز ملزم است نسبت به تنظیم و ارسال صورت دستمزد/حقوق و مزایای کارکنان شاغل خود و پرداخت حق بیمه مربوطه طبق مقررات اقدام نماید.

۳-۱-۱- تشکیل پرونده پیمانکاران:

۳-۱-۲- در مواردیکه انجام کار بطور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود، کارفرما (واگذارنده کار) باید در قراردادی که منعقد می کند، پیمانکار (مقطعه کار) را متعهد نماید تا کارکنان خود و همچنین کارکنان پیمانکاران فرعی را، نزد سازمان بیمه نمایند و کل حق بیمه را بپردازند. ضمناً لازم است واگذارندگان کار و (پیمانکاران) پس از انعقاد قرارداد یک نسخه از آن را به شعبه تأمین اجتماعی محل

اجرای پروژه، ارائه نمایند. شعبه ذیربط پس از انعقاد قرارداد (از کارفرما یا پیمانکار) نسبت به تشکیل پرونده و اختصاص شماره کارگاه اقدام نموده و پیمانکار نیز مبادرت به تنظیم و ارسال صورت دستمزد (حقوق و مزایا) و پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد، خواهد نمود.

۲-۱- همکاری با بازرسان صندوق تأمین اجتماعی:

کارفرمایان مکلفند در صورت مراجعه بازرسان سازمان تأمین اجتماعی همکاری لازم را مطابق مواد (۴۷) و (۱۰۲) قانون تأمین اجتماعی بعمل آورند.

۳-۱- ارسال صورت دستمزد/ حقوق و مزایا:

طبق ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان پردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آئین نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد یا حقوق که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید و 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 مابه التفاوت را وصول می نماید. هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه التفاوت و حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد. با توجه به ماده قانونی مذکور و آئین نامه مربوطه کارفرما می بایستی صورت دستمزد/حقوق و مزایای بیمه شدگان را بترتیب مندرج در آئین نامه طرز تنظیم و ارسال



صورت مزد، تهیه و حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به شعبه تأمین اجتماعی تسلیم نماید (به استثناء کارگاههای مشمول قانون تقلیل نرخ حق بیمه کارگاههای کوچک صنفی و کارگاههای مشمول قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر، که لیست خود را می توانند حداکثر تا دو ماه بعد به شعبه سازمان تأمین اجتماعی ارسال دارند).

۱-۳-۱- صورت دستمزد/ حقوق و مزایا:

- با استقرار سیستم مکانیزه و ساخت نرم افزار تهیه و تنظیم لیست در حال حاضر کلیه کارفرمایان صورت دستمزد ماهیانه کارکنان را با دریافت cd ویا اینترنتی اطلاعات به شعب سازمان تحویل میدهند.
- لیست دستمزد با توجه به تعداد کارکنان کارگاه در سه اندازه کوچک، متوسط و بزرگ در اختیار کارفرمایان قرار می گیرد تا پس از تکمیل مندرجات آن و امضاء به شعبه ذیربط تأمین اجتماعی تسلیم نمایند. اطلاعات مندرج در لیستها عبارتند از:

الف) صورت دستمزد/حقوق و مزایا ماه... سال... نام کارگاه، شماره کارگاه، نام کارفرما، شماره ثبت/پروانه کسب یا بهره برداری، نشانی، نوع فعالیت، تلفن.

ب) ردیف نام، نام خانوادگی، شماره بیمه شده، شماره شناسنامه یا گذرنامه و برای کارگاههای صنفی بمنظور رعایت دستمزد مقطوع سمت یا شغل (ذکر شغل بیمه شده از نظر استفاده از مزایای قانون مشاغل سخت و زیان آور ضروری می باشد تا در



شرایط بازنشستگی و احتساب حق بیمه مشکلی برای بیمه شده و کارفرما بوجود نیاید)، روزهای کارکرد، حقوق و مزایا، اضافه کاری، جمع حقوق و مزایا، جمع حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه، کسور (شامل حق بیمه سهم بیمه شده و...)، مانده قابل پرداخت، و امضاء یا شماره حساب، برای کلیه بیمه شدگان.

ج) جمع کل اقلام، امضاء تنظیم کننده و مهر و امضاء کارفرما در ذیل لیستها...

لیستهای حق بیمه لازم است حاوی اطلاعات کامل هویتی بیمه شدگان، حقوق متعلقه و نیز حق بیمه مربوطه بوده و بدون خط خوردگی و خوانا و بطور کامل، جامع و دقیق تنظیم و ارائه شود.

۴-۱- تسلیم اظهارنامه و پرداخت حق بیمه:

پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان با تنظیم اظهارنامه و تسلیم آن به شعب تأمین اجتماعی صورت می گیرد. در مواقعی که کارفرمایان حق بیمه کارکنان خود را طی چک پرداخت می نمایند، لازم است از اظهارنامه چهار نسخه ای (نسخه اول مخصوص تأیید وصول مبلغ چک از سوی بانک، نسخه دوم مخصوص حساب جاری شعبه، نسخه سوم مخصوص پرونده درآمد و نسخه چهارم بعنوان رسید کارفرما می باشد) استفاده نمایند و در مواقعی که پرداخت بصورت نقدی باشد، باید اظهارنامه در سه نسخه، توسط کارفرما تنظیم و ارائه گردد. اطلاعات زیر لازم است از سوی





کارفرمایان بصورت کامل، خوانا و با دقت در اظهارنامه ها درج گردند:

- مشخصات کارگاه (نام و کد کارگاه، نوع فعالیت، آدرس، تلفن کارگاه و نام کارفرما).
- مشخصات پرداخت (ماه مورد نظر، تعداد بیمه شدگان به تفکیک مرد و زن، دستمزد مشمول کسر حق بیمه، نرخ حق بیمه، مبلغ حق بیمه، شماره و تاریخ و مبلغ چک یا اعلامیه بانکی و نام بانک).
- اظهارنامه، پس از تنظیم توسط کارفرما، امضاء و مهمور به مهر کارگاه می گردد و به همراه لیست حق بیمه به باجه دریافت شعبه مربوطه، تسلیم می شود.

۱-۵- تکالیف قانونی در مورد بیمه شدگان:

- کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود با احتساب معافیت‌های مربوطه، حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. در صورتیکه کارفرمایان از کسر حق بیمه سهم بیمه شده، خودداری نمایند، شخصاً مسئول پرداخت آن خواهند بود (کارکنان کارگاه، بدون توجه به نوع استخدام (روزمزد، قراردادی، آزمایشی و...) مشمول بیمه بوده و از روز اول شروع کار بایستی بیمه شوند .
- در مواردیکه بیمه شده ای برای دو یا چند کارفرما کار کند، هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که

می پردازند (ضمن رعایت موارد مربوط به حداقل و حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه) حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و بعلاوه سهم خود، به سازمان پرداخت نمایند.

- کارفرما مکلف است به میزان سه برابر حداقل دستمزد روزانه، برای هر فرزند بیمه شده (حداکثر تا دو فرزند)، بعنوان کمک هزینه اولاد (حق اولاد) به بیمه شده واجد شرایط پرداخت نماید، مشروط به اینکه، بیمه شده حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد (ماده (۸۶) قانون تأمین اجتماعی).

- کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که کارگر جدید استخدام می کنند در صورتیکه مستخدم دارای شماره بیمه نباشد، باید حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز برای نام نویسی و دریافت شماره بیمه جهت کارگر جدید استخدام، اقدام نمایند.

- کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن کارگران، نسبت به معاینه پزشکی آنها اقدام نمایند. در صورتیکه پس از استخدام معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت کار ارجاعی را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده و در نتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماری او شدت یابد، صندوق تأمین اجتماعی، مقررات قانون تأمین اجتماعی را درباره بیمه شده اجرا و هزینه های مربوط را از کارفرما (با توجه به ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی)



- مطالبه و وصول خواهد نمود (ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی).
- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار، به عهده کارفرمایان است. بیمه شدگانی که در محیط کار با مواد زیان آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند، باید حداقل هر سال یکبار از طرف صندوق تأمین اجتماعی معاینه پزشکی شوند (ماده (۸۸) قانون تأمین اجتماعی).
- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده، به عمل آورد و مراتب را ظرف ۳ روز اداری کتباً به اطلاع شعب مربوطه برساند. در صورتیکه کارفرما بابت اقدامات اولیه مزبور، متحمل هزینه ای شده باشد صندوق هزینه مربوطه را پرداخت می نماید.
- کارفرمایان باید ترک کار و پایان خدمت بیمه شده را درستون مربوطه بهنگام ارائه لیست یا cd یا ارسال اینترنتی درج نمایند .
- کارفرمایان مکلفند حق بیمه مربوطه را مطابق بند (۱-۳) صفحه (۲۹) به صندوق تأمین اجتماعی بپردازند.



۶-۱- تکالیف قانونی واگذار کنندگان کار در ارتباط با قراردادهای منعقد

با اشخاص ثالث :

۱-۶-۱- کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکتهای دولتی و همچنین

شهرداریها و مؤسسات غیردولتی (مؤسسات غیردولتی شامل کلیه شرکتهای خصوصی و آن دسته از شرکتها و مؤسسات خصوصی و اشخاص حقوقی می باشند که قانون آنان را مکلف به نگهداری دفاتر قانونی میداند و ملزم به رعایت مفاد ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی در خصوص قراردادهایی می باشند که منعقد می نمایند) و مؤسسات خیریه و عام المنفعه، مشمول مقررات این بند بوده و حداقل تکالیف ایشان در ارتباط با قراردادهای منعقد با سایر اشخاص (حقیقی یا حقوقی)، بشرح زیر است:

الف) مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نماید و کل حق بیمه را بترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی بپردازد.

ب) واگذارنده کار ۵٪ ناخالصی کارکرد را از هر صورت وضعیت مقاطعه کار کسر و نزد خود نگه دارد. سازمان می تواند معادل حق بیمه پرداختی مقاطعه کارانی که صورت مزد و حقوق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می کنند، با گواهی سازمان تأمین اجتماعی از مبلغ مذکور مسترد خواهد شد.

ج) هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مفاصا حساب سازمان تأمین اجتماعی بپردازد، مشمول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوطه خواهد بود. با توجه به مفاد ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، کارفرما موظف است ۵٪ سپرده و آخرین قسط



پیمانکاران و یا صورت حساب مهندسان مشاور را تا ارائه مفاسا حساب توسط پیمانکار و یا مهندس مشاور که توسط صندوق تأمین اجتماعی صادر شده باشد، نگهداری نماید.

د) واگذارندگان کار به محض انعقاد قرارداد بایستی یک نسخه از آن را به واحد صندوق تأمین اجتماعی محل اجرای قرارداد (در مورد مهندسان مشاور به شعبه ای که دفتر مرکزی مشاور در محدوده آن واقع است) ارسال نمایند.

ه) واگذارندگان کار در قراردادهای طرحهای عمرانی، مکلفند کل حق بیمه مقرر (۶/۶٪ در مورد قراردادهای اجرائی و ۱۵/۶٪ در مورد قراردادهای مشاوره ای با احتساب سهم واگذارنده کار و پیمانکار یا مشاور) را نسبت به هر صورت وضعیت، محاسبه و به حساب شعبه تأمین اجتماعی مربوطه واریز نمایند. ضمناً پرداخت صورت وضعیتهای پیمانکار و صورت حسابهای مشاور را منوط به ارائه رسید تسلیم لیست (صورت مزد) به شعبه تأمین اجتماعی نمایند.

و) پس از خاتمه کار موضوع قرارداد، واگذارندگان کار مکلفند، میزان کل کارکرد و مبلغ تعدیل کارکرد (در صورت داشتن تعدیل)، تاریخ شروع و خاتمه قرارداد و محل تأمین اعتبار طرح را (در مورد قراردادهای طرحهای عمرانی) ضمن ارسال یک نسخه از صورت وضعیت نهایی پیمانکار، به شعبه تأمین اجتماعی مربوطه اعلام نمایند.

ز) واگذارندگان کار مکلف به اجرای موارد فوق در خصوص کلیه قراردادهای منعقد خود بوده و تشخیص شمول یا عدم شمول و



همچنین میزان حق بیمه قراردادهای منعقد به عهده صندوق تأمین اجتماعی می باشد.

ح) کارفرما مکلف است در صورت عدم ارائه مفاصا حساب از سوی پیمانکار، ظرف یکسال از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد، مشخصات پیمانکاران و مهندسين مشاور طرف قرارداد را، به سازمان تأمین اجتماعی اعلام نماید.

ط) کارفرما مکلف است بدهی قطعی شده مربوط به پیمانکاران و مهندسان مشاور طرف قرارداد را که توسط سازمان تأمین اجتماعی ابلاغ می شود (میزان بدهی حق بیمه پس از قطعی شدن انجام مراحل قانونی) و ابلاغ مجدد به پیمانکار (جهت پرداخت آن ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی به واگذارنده کار ابلاغ می گردد)، حداکثر ظرف مهلت ۲۵ روز (از تاریخ ابلاغ) از محل ۵٪ سپرده و آخرین قسط موضوع ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی و به حساب صندوق واریز نماید.



۲- حقوق قانونی کارفرمایان:

- اطلاع از نتیجه بازرسیهای انجام شده توسط صندوق تأمین اجتماعی (ماده ۴۷ قانون تأمین اجتماعی).
- اعتراض به بدهی:

در صورتیکه کارفرما به میزان بدهی اعلام شده از طرف صندوق تأمین اجتماعی معترض باشد میتواند ظرف سی روز بعد از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به شعبه تأمین اجتماعی تسلیم نماید. (در صورتیکه آخرین روز مهلت



- قانونی اعتراض تعطیل رسمی باشد روز بعد از تعطیل به عنوان آخرین روز مهلت اعتراض خواهد بود).
- اعتراض به رأی هیأت بدوی تشخیص مطالبات:
- چنانچه مورد مطالبه بابت اصل حق بیمه از مبلغ ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال بیشتر باشد، کارفرما میتواند ظرف ۲۰ روز بعد از تاریخ ابلاغ رأی، تقاضای تجدیدنظر نماید.
- اخذ مفاصا حساب:
- در صورتیکه کارفرما نیاز به مفاصا حساب داشته و دارای بدهی برآوردی باشد، میتواند با واریز بدهی به حساب سپرده، مفاصا حساب دریافت نماید، ضمن اینکه حق اعتراض وی به بدهی اعلام شده ظرف مهلت مقرر، محفوظ خواهد بود.
- در صورتیکه بدهی اعلام شده براساس گزارش بازرسی از دفاتر قانونی شرکت باشد کارفرما میتواند در صورت اعتراض به بدهی اعلام شده، قبل از طرح اعتراض در هیأت های بدوی یا تجدیدنظر، یک نسخه گزارش بازرسی از دفاتر قانونی را کتباً و به هزینه خود درخواست نماید.
- کارفرما میتواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل ۵ سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون تأمین اجتماعی به کار خود ادامه داده اند از صندوق تأمین اجتماعی تقاضا نماید (ماده ۷۸ قانون تأمین اجتماعی و تبصره ذیل آن).

۳- ارتباط اداری بین کارفرمایان و صندوق تأمین اجتماعی:

موارد مطروحه در این قسمت عمدتاً مبتنی بر تعیین چگونگی ارتباط اداری کارفرمایان و صندوق تأمین اجتماعی به لحاظ شناخت کارفرما، تشخیص حق بیمه و وصول آن بوده که اهم آن به ترتیب زیر می باشد:

۱-۳- تشکیل پرونده و شناخت کارفرما: (بشرح بند ۱-۱ فصل سوم)

۲-۳- انجام بازرسی: (بشرح بند ۱-۲ فصل سوم)

۳-۳- ارائه صورت دستمزد / حقوق و مزایا و اظهارنامه: (بشرح بندهای ۱-۳

و ۴-۱ فصل سوم)

۴-۳- اعلام بدهی و ابلاغ آن به کارفرما:

در مواردی که حسب محتویات پرونده کارگاه، کارفرما برای یک دوره مورد محاسبه، مبالغی به صندوق بدهکار گردد با صدور اعلامیه (برگ اعلام بدهی) مراتب به وی ابلاغ می گردد.

۵-۳- اعتراض کارفرما:

کارفرما می تواند در صورتیکه به میزان بدهی ابلاغ شده از سوی صندوق معترض باشد، ظرف سی روز بعد از تاریخ ابلاغ اعلامیه یا برگ اعلام بدهی، اعتراض خود را کتبا همراه با دلایل و مستندات، به صندوق تأمین اجتماعی تسلیم نماید. صندوق مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یکماه پس از دریافت آن در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مهلت مقرر، تشخیص صندوق قطعی و حق بیمه و جرائم تعیین شده طبق ماده (۵۰ قانون تأمین اجتماعی) وصول خواهد شد (مفاد ماده ۴۲ قانون).





۳-۶-

رسیدگی به اعتراض کارفرما در هیاتهای مطالبات (بدوی و تجدید نظر):

رسیدگی به اعتراض کارفرمایان در جلسات هیاتها با دعوت از کارفرما (طی ابلاغ تاریخ تشکیل جلسه رسیدگی) جهت حضور و بیان دفاعیات و یا ارائه لایحه دفاعیه، صورت می‌گیرد. در هر حال عدم حضور کارفرما و یا وکیل و یا نماینده او، مانع از رسیدگی و صدور رای نخواهد بود.

الف) هیأت بدوی:

در صورتیکه کارفرما ظرف مهلت مقرر (۳۰ روز)، نسبت به بدهی ابلاغ شده اعتراض نماید، موضوع در جلسه هیأت بدوی تشخیص مطالبات که در محل شعبه سازمان تأمین اجتماعی، با حضور افراد زیر تشکیل می‌گردد، رسیدگی و رأی صادر خواهد شد:

۱- نمایندگان وزارت تعاون؛ کار و رفاه اجتماعی

۲- نماینده کارفرمایان

۳- نماینده شورای عالی تأمین اجتماعی

۴- نماینده کارگران

رأی صادره از سوی هیأت بدوی تشخیص مطالبات در مورد مبالغ کمتر از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال و یا آرایبی که ظرف مهلت ۲۰ روز بعد از تاریخ ابلاغ مورد اعتراض قرار نگیرند، قطعی و لازم الاجرائی می‌باشد و نهایتاً طبق ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی وصول خواهد شد.

ب) هیأت تجدید نظر:

در صورتیکه مبلغ مورد مطالبه بابت اصل حق بیمه از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال بیشتر باشد، کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز بعد از تاریخ ابلاغ رأی هیأت بدوی تشخیص مطالبات، حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.

رأی هیأت تجدیدنظر تشخیص مطالبات قطعی و لازم الاجرا می باشد. جلسات هیأت های تجدیدنظر در مراکز استانها و با حضور افراد زیر تشکیل می گردد:

۱. نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۲. نماینده شورایی عالی تأمین اجتماعی (هیأت امنای)

۳. نماینده وزارت دادگستری (قاضی دادگستری)

۴. نماینده صندوق تأمین اجتماعی

۵. نماینده کارفرمایان

- در مواردیکه آخرین روز مهلت مقرر برای اعتراض، مواجه با تعطیل رسمی یا تعطیل سازمان باشد، اولین روز اداری پس از تعطیل آخرین مهلت مقرر تلقی می گردد.

- در مواردیکه اعتراض کارفرمایان به وسیله تلگراف یا پست سفارشی ارسال گردد، تاریخ قبض مخابره یا تاریخ قبض پستی، تاریخ اعتراض تلقی می گردد.

۳-۷- اخطاریه:

در صورت عدم پرداخت بدهی قطعی (غیرقابل اعتراض) به شرح زیر مراتب از طریق صدور اخطاریه به کارفرما ابلاغ می گردد در صورتیکه کارفرما ظرف ۴۸ ساعت بدهی خود را پرداخت ننماید و یا اقدامی در این خصوص بعمل نیاورد و صندوق نسبت به وصول مطالبات خود از طریق صدور اجرائیه اقدام می نماید (ماده «۵۰» قانون تأمین اجتماعی).

۳-۸- تقسیط بدهی:

صندوق می تواند با درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا ۳۶ قسط ماهانه تقسیط نماید. در صورتیکه کارفرما هر یک از اقساط مربوطه را





در موعد مقرر پرداخت نکند، مانده بدهی تقسیط شده، از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد (ماده (۶۶) قانون تأمین اجتماعی).

۳-۹- اجرائیه:

مطالبات صندوق بابت حق بیمه و متفرعات آن که ناشی از اجرای قانون تأمین اجتماعی یا قوانین سابق بیمه های اجتماعی باشد، همچنین هزینه های انجام شده طبق مواد (۶۶) و (۹۰) قانون تأمین اجتماعی در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوطه به اجرای مفاد اسناد رسمی بوسیله مأمورین اجرای صندوق قابل وصول می باشند (ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی):

الف) همانگونه که طی بند ۷-۳ (اخطاریه) اشاره گردید، صندوق می تواند در خصوص عدم پرداخت بدهی مورد اخطاریه، اقدام به صدور اجرائیه نماید.

ب) صندوق مورد اجرا را می تواند حداکثر در ۳۶ قسط ماهانه تقسیط نماید. در اینصورت چنانچه بدهکار، هر یک از اقساط را در موعد مقرر پرداخت نکند بقیه به این حال تبدیل گردیده و قابل تقسیط مجدد نخواهد بود.

ج) تقسیط بدهی بیش از ۳۶ قسط، حسب مورد به پیشنهاد اداره کل درآمد و تصویب هیأت مدیره صندوق تأمین اجتماعی صورت می گیرد.

د) حق اجرای عملیات اجرائی، معادل نیم عشر مبلغ مندرج در برگ اجرائیه می باشد، که پس از ابلاغ اجرائیه، لازم است توسط بدهکار پرداخت شود. ه) چنانچه بدهکار ظرف مدت یکماه پس از ابلاغ اجرائیه نسبت به پرداخت بدهی خود اقدام نماید، نصف حق الاجرا، از طرف کارفرما پرداخت خواهد شد.

و) هزینه های انجام شده در ارتباط با وصول مبلغ مندرج در اجرائیه (از جمله هزینه های آگهی توسط سازمان) علاوه بر بدهی مربوطه، از بدهکار توسط صندوق تأمین اجتماعی وصول خواهد شد.

۳-۱۰- مقررات درباره نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاهها؛

هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از اینکه انتقال بصورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق و یا اجاره (بطور رسمی یا غیر رسمی) انجام گیرد، انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی بابت حق بیمه و متفرعات آن، از انتقال دهنده مطالبه نماید. صندوق مکلف است حداکثر پس از یکماه از تاریخ ثبت تقاضا، در صورت پرداخت یا نداشتن بدهی، مفصلا حساب را صادر و به تقاضا کننده تسلیم نماید (ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی).

الف) دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از صندوق راجع به بدهی واگذار کننده (انتقال دهنده) استعلام نمایند، در صورتیکه صندوق ظرف ۱۵ روز از تاریخ ثبت برگ استعلام در دفتر صندوق، پاسخی ارائه ننماید، دفترخانه معامله را بدون مفصلا حساب ثبت خواهد نمود.

ب) در صورتیکه بنا به اعلام صندوق، واگذارنده بدهی داشته باشد، می تواند با پرداخت بدهی خود به سازمان و اخذ مفصلا حساب، معامله را انجام دهد، بدون اینکه پرداخت بدهی، حق وی را برای اعتراض به تشخیص صندوق در مورد میزان حق بیمه و درخواست رسیدگی ظرف مهلت مقرر، ساقط کند.

ج) در صورت انجام معامله بدون اخذ مفصلا حساب از صندوق تأمین اجتماعی، انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات صندوق، دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود.





۳-۱۱- گواهی جهت مراجع ذیصلاح:

وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی، شهرداریها و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب، پروانه بهره برداری، کارت بازرگانی بشرح زیر است:

الف) چنانچه کارگاه مورد استعلام، در شعبه ذیربط دارای سابقه و پرونده مطالباتی باشد، پس از پرداخت و یا اقدام به پرداخت بدهی های قطعی شده (کارگاه و دفتر مرکزی) و ارائه تعهدنامه از طرف کارفرما مبتنی بر «پرداخت مانده بدهی های برآوردی پس از قطعیت آن» و در مورد اشخاص حقوقی، ارائه تعهدنامه کتبی مبتنی بر «ارائه دفاتر و اسناد قانونی به صندوق و پرداخت بدهی احتمالی ناشی از انجام حسابرسی» گواهی صادر می گردد.

ب) در مواردیکه کارگاه در شعبه ذیربط دارای سابقه و پرونده مطالباتی بوده لیکن نام کارفرمای مندرج در استعلام با نام کارفرمای موجود در پرونده مطابقت نداشته باشد، در اینصورت نقل و انتقال کارگاه بصورت غیر رسمی تلقی شده و حق بیمه تا روز درخواست و نهایتاً تاریخ احراز کارفرمایی، محاسبه و وصول می شود.

ج) در مواردیکه موضوع فعالیت کارگاه مندرج در استعلام، با فعالیت کارگاه طبق پرونده مطالباتی مطابقت نداشته باشد و لیکن کارفرما تغییر ننموده باشد، صدور گواهی طبق بند «الف» صورت می پذیرد.

د) چنانچه کارگاه فاقد هرگونه سابقه یا پرونده مطالباتی در شعبه ذیربط باشد، پس از اخذ مدارک شناسایی کارگاه و اخذ تعهد از کارفرما مبنی بر اینکه «اگر کارگاه دارای سوابق و فعالیت دیگری از قبل بوده و به صندوق بدهی نداشته و یا دارای کارگر باشد پس از قطعیت بدهی،

مطالبات صندوق را پرداخت می نماید» ، گواهی صادر و بلافاصله پس از صدور گواهی، از کارگاه بازرسی به عمل می آید.



فصل چهارم



حق بیمه و نحوه
محاسبه آن

فصل چهارم

حق بیمه و مبانی محاسبه آن:

۱- حق بیمه:

حق بیمه عبارت از وجوهی است که براساس قانون تأمین اجتماعی و برای استفاده از مزایای موضوع آن، به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

۱-۱- پرداختهای مشمول کسر حق بیمه:

کلیه وجوه و مزایای نقدی و یا غیرنقدی مستمر که به تبع شغل بعنوان مزد، حقوق، کارمزد و یا کارآموزی در مقابل کار و یا ایام بلا تکلیفی به بیمه شده داده می شود، با رعایت حداکثر حقوق یا دستمزد و مزایای مشمول کسر حق بیمه و نیز در نظر گرفتن معافیت‌های مطروحه به شرح بند (۱-۲) مشمول کسر حق بیمه می باشد، مشروط به اینکه از حداقل حقوق و مزایای سال مربوطه کمتر نباشد این اقلام عمدتاً عبارتند از:

- حقوق، دستمزد، کارمزد
- فوق العاده های شغل
- اضافه کاری
- شب کاری
- نوبت کاری
- فوق العاده خارج از مرکز
- فوق العاده انجام کارهای سخت و زیان آور
- کمک هزینه خواروبار و مسکن
- مزد ایام تعطیل و مرخصی استحقاقی



- فوق العاده های ثابت و نظایر آنها
- پاداش (به استثنای اقلام غیرمشمول مندرج در بند ۱-۲)
- حق جذب

۱-۲- پرداختهای غیر مشمول حق بیمه:

براساس مفاد مصوبه شماره ۷۲۲۶/ش.ت مورخ ۷۲/۲/۱۲ از تاریخ ۷۲/۳/۱ مزایای پرداختی به بیمه شدگان به شرح زیر، مشمول کسر حق بیمه نمی باشند:

- بازخرید ایام مرخصی
- کمک هزینه اولاد (حداکثر برای دو فرزند و معادل سه برابر حداقل دستمزد سنواتی روزانه، برای هر فرزند در ماه)
- هزینه سفر و فوق العاده مأموریت
- عیدی
- مابه التفاوت کمک هزینه مسکن و خواروبار در ایام بیماری
- حق شیر
- پاداش نهضت سوادآموزی
- حق التضمین (کسر صندوق)
- خسارت اخراج و مزایای پایان کار
- پاداش افزایش تولید (آکورد، بهره وری، کارانه)
- حق همسر (منحصراً در اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت و برای آن عده از کارکنان دولت که مشمول قانون تأمین اجتماعی می باشند)



۱-۳- حدافل و حداکثر دستمزد و دستمزد مقطوع مشمول کسر حق

بیمه:

کارفرمایان، با توجه به مبالغ حدافل و حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه و همچنین دستمزد مقطوع هر سال (حسب مورد) باید نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه اقدام نمایند.

۱-۳-۱- حدافل دستمزد:

حدافل دستمزد مشمول کسر حق بیمه مشمولین قانون تأمین اجتماعی برابر حقوق پایه ای است که هر سال با توجه به هزینه زندگی، از طرف شورای عالی کار، تعیین و توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام می گردد. (طبق تصویب نامه هیأت وزیران به شماره ۲۸۴۶۳/ت ۱۵۷۳۷ هـ مورخ ۷۴/۷/۲۹، کلیه دستگاههای دولتی مکلفند مابه التفاوت حق بیمه آن دسته از کارکنان خود را که مشمول قانون تأمین اجتماعی می باشند و میزان دریافتی آنها از حدافل مصوب شورای عالی کار کمتر باشد، اعم از حق بیمه سهم پرسنل و سهم دولت، تا سقف مذکور تأمین، و به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت نمایند و دستورالعمل فوق با اعمال حدافل دستمزد تعیین شده برای بعد سالهای نیز لازم الاجرا می باشد).



۱-۳-۲- حداکثر دستمزد:

حداکثر دستمزد و مزایای روزانه مشمول کسر حق بیمه هر سال، طبق مصوبات هیأت امانا (شورایعالی تأمین اجتماعی) تعیین می گردد.

۱-۳-۳- دستمزد مقطوع

(جدول دستمزد مقطوع در سایت رسمی سازمان قابل بهره برداری می باشد):

طبق ماده (۳۵) قانون تأمین اجتماعی مزد یا حقوق بیمه شدگان برخی از فعالیتهای، طبقه بندی و بطور مقطوع تعیین گردیده که این دستمزدها مبنای کسر حق بیمه و انجام حمایت قانونی بیمه شدگان قرار گرفته است و همه ساله با افزایش سطوح دستمزدی توسط هیأت امانای تأمین اجتماعی تعیین و ابلاغ می گردد.

جدول حداقل و حداکثر دستمزد طی سالهای ۸۸-۹۲ ارقام به ریال

سال	حداقل دستمزد		حداکثر دستمزد ^۱		درصد افزایش حداکثر دستمزد	درصد افزایش حداقل دستمزد
	روزانه	ماهانه	روزانه	ماهانه		
۸۸	۸۷۸۴۰	۲۶۳۵۲۰۰	۶۱۴۸۸۰	۱۸۴۴۶۴۰۰	۲۰	۲۰
۸۹	۱۰۱۰۰۰	۳۰۳۰۰۰۰	۷۰۷۰۰۰	۲۱۲۱۰۰۰۰	۱۵	۱۵
۹۰	۱۱۰۱۰۰	۳۳۰۳۰۰۰	۷۷۰۷۰۰	۲۳۱۲۱۰۰۰	۹	۹
۹۱	۱۲۹۹۰۰	۳۸۹۷۰۰۰	۹۰۹۳۰۰	۲۷۲۷۹۰۰۰	۱۸	۱۸
۹۲	۱۶۲۳۷۵	۴۸۷۱۲۵۰	۱۱۳۶۶۲۵	۳۴۰۹۸۷۵۰	۲۵	۲۵

۱ حداکثر دستمزد براساس (۳۰) روز ماه محاسبه شده است.



۱-۴- نرخ حق بیمه:

نرخ حق بیمه عبارت است از: درصدی که با اعمال آن در جمع مبلغ حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه، میزان حق بیمه تعیین می گردد. نرخ حق بیمه در حال حاضر مطابق ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی برابر ۲۷٪ (۷٪ سهم بیمه شده و ۲۰٪ سهم کارفرما) بعلاوه (۳٪) سهم دولت می باشد. ضمناً حق بیمه، بیمه بیکاری نیز به میزان (۳٪) حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه می باشد که از تاریخ ۱۳۶۶/۵/۶ (سال تصویب قانون بیمه بیکاری) کلاً توسط کارفرما برای کارکنان مشمول قانون کار تأمین و تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

۲- مبانی حق بیمه:

۲-۱- تاریخ شمول:

تاریخی که کارگران یا کارکنان یک صنف یا فعالیت طبق ماده ۷ ق.ت.ا، از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی بهره مند می شوند بعنوان تاریخ شمول، ملاک محاسبه حق بیمه قرار می گیرد.

۲-۲- ملاک محاسبه:

مجموعه اسناد و مدارک مستندی که می توانند به عنوان ملاک محاسبه حق بیمه تلقی گردند عمدتاً عبارتند از:

۲-۲-۱- گزارش بازرسان کارگاهها:

مستندات هر یک از گزارشهای بازرسی تا تاریخ گزرش بازرسی بعدی می تواند بعنوان «ملاک محاسبه» حق بیمه قرار گیرند.



ضمناً سابقه کار اظهار شده از طرف بیمه شده براساس اولین گزارش بازرسی (یا اولین گزارش بازرسی فاقد کارگر یا کارگاه تعطیل مشروط بر اینکه از تاریخ بازرسی قبلی تجاوز ننماید) بر حسب مورد، حداکثر تا یک سال قبل از تاریخ انجام آن، مبنای محاسبه قرار می گیرد.

۲-۲-۲- گزارش بازرسان دفاتر قانونی

۲-۲-۳- صورت دستمزد/حقوق و مزایای ارسالی توسط کارفرمایان

۲-۲-۴- تلفیق موارد ۱-۲-۲ الی ۳-۲-۲

۲-۲-۵- سایر سوابق پذیرفته شده از سوی سازمان

(گزارشات هیأت سه نفره، انتقال سوابق از سایر صندوقهای حمایتی به سازمان تأمین اجتماعی و ...).

۲-۲-۶- محاسبه حق بیمه بطور مقطوع (علی الرأس)

در موارد زیر حق بیمه رأساً تشخیص و از کارفرما مطالبه می گردد:

الف) عدم ارسال صورت مزد یا حقوق توسط کارفرما (ماده ۴۰ ق.ت.ا).

ب) عدم ارسال مدرک تکمیلی مورد نیاز جهت محاسبه، نسبت به مابه التفاوت حق بیمه (ماده ۳۹ ق.ت.ا).

ج) عدم همکاری در ارائه دفاتر قانونی.

د) عدم همکاری با بازرسان سازمان جهت انجام بازرسی از کارگاه.



۲-۳- دوره محاسبه:

مدت زمانی است که حق بیمه برای آن دوره، محاسبه و مورد مطالبه قرار می گیرد.

۲-۴- مبانی محاسبه حق بیمه و بیمه بیکاری:

۲-۴-۱- نرخ حق بیمه (بشرح بند ۱-۴ فصل ۴)

۲-۴-۲- شمول یا عدم شمول کارگاه به تقلیل نرخ حق بیمه (بشرح بند ۲-۴ فصل ۴).

۲-۴-۳- شمول یا عدم شمول کارگاه به معافیت سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر.

۲-۴-۴- معافیت کارفرما از پرداخت بخشی از حق بیمه (سهم کارفرما) در خصوص بیمه شدگان جانباز.

۲-۴-۵- دستمزد مشمول کسر حق بیمه (دستمزد مقطوع - حداقل دستمزد - دستمزد واقعی با رعایت حداکثر دستمزد) (بشرح بند ۱-۱ فصل ۴).

۲-۴-۶- مقررات مربوط به پیمانکاران (پیمانهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی (بند ۲-۱ فصل ۵) و سایر پیمانها (بند ۲-۱-۱ فصل ۵).

۲-۴-۷- شمول کارگاه به قانون بیمه بیکاری (بشرح بند ۴ فصل ۵).

۲-۵- اطلاعات و مدارک موجود در پرونده:

اهم اطلاعات دیگر (علاوه به موارد مندرج در بند ۲-۲) که جهت محاسبه حق بیمه مورد توجه قرار می گیرند عبارتند از:



- تاریخ تأسیس و شروع فعالیت
- قرارداد واگذاری بخشی از تعهدات سازمان تأمین اجتماعی (پورسانتاژ واگذاری).
- اسناد و مدارک دیگری که به منظور عدم شمولیت قانون تأمین اجتماعی ارائه می گردد شامل: احکام بازنشستگی و استخدامی شاغلین لشگری و کشوری (که دارای صندوقهای حمایتی خاص می باشند). برگ پایان خدمت (جهت عدم محاسبه حق دوران خدمت و وظیفه)، مدارک مثبتہ دال بر تعطیلی کارگاه و



فصل پنجم



چگونگی

محاسبه حق بیمه

۱-۱- کارکنان تمام وقت، روزمزد و حق الزحمه بگیر ساعتی

حقوق یا دستمزد و مزایای این قبیل کارکنان، بصورت روزانه، هفتگی، پانزده روزه و یا ماهانه (طبق توافق طرفین)، بعد از وضع کسور قانونی (حق بیمه سهم بیمه شده و مالیات) به آنها پرداخت می گردد و کارفرما موظف است جمع حق بیمه سهم خود و بیمه شده را (۲۷٪ حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه) به انضمام ۳٪ بیمه بیکاری، ظرف مهلت مقرر بصورت ماهیانه به شعبه تأمین اجتماعی مربوطه پرداخت نمایند (کارفرمایانی که دارای بیمه شدگان جانباز می باشند، مکلفند لیست جداگانه «با درج توضیحات به انضمام مدارک لازم» تنظیم و به شعبه تسلیم نمایند).

۲-۱- کار مزدبگیران

کارفرما مکلف است حق بیمه کارمزد بگیران بیمه شده را به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها، ضمن رعایت حداقل و حداکثر حقوق یا دستمزد و مزایای مشمول کسر حق بیمه، محاسبه و پرداخت نماید.

۳-۱- کارآموزان

حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنان پرداخت گردد. در صورتیکه مزد یا حقوق آنها کمتر از حداقل دستمزد باشد، پرداخت مابه التفاوت حق بیمه سهم کارآموز تا حداقل مزد یا حقوق، به عهده کارفرما خواهد بود (مطابق ماده ۳۳ قانون تأمین اجتماعی).



۱-۴- اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوطه، در ایران بکار اشتغال دارند (جز در مواردیکه طبق مقاله نامه ها و قراردادهای دوجانبه یا چند جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاصی برای آنها مقرر گردیده است) مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهند بود.

- هرگاه اتباع بیگانه گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال (در ایران) براساس موارد پیش بینی شده در ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی کلاً یا بعضاً در خارج از کشور ایران، بیمه شده باشند، پس از تأیید تأمین اجتماعی، در همان موارد از شمول مقررات تأمین اجتماعی معاف خواهند بود.

۲- پیمانکاران:

چگونگی محاسبات حق بیمه جهت پیمانهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی دولت و سایر پیمانها بشرح زیر است:

۲-۱- پیمانهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی:

پیمانهای مشمول طرحهای عمرانی دارای ضوابط ذیل می باشند:

الف) بودجه تمام یا قسمتی از پیمان، از محل اعتبارات طرحهای عمرانی دولت اعم از ملی، استانی، ناحیه ای، منطقه ای، بازسازی مناطق جنگی و ... تأمین گردیده باشد (طرحهای ناحیه ای یا استانی طرحهایی هستند که اعتبار آن در اختیار مقامات ذیربط استانی و طرحهای ملی طرحهایی می باشند که اعتبار آن در اختیار مقامات مسئول مرکز قرار دارند).

ب) قرارداد پیمانکاران، براساس فهرست پایه سازمان مدیریت برنامه ریزی کشور منعقد شده باشد.



ج) قرارداد مهندسان مشاور، براساس قرارداد تیپ سازمان برنامه و بودجه منعقد شده باشد. حق بیمه قرارداد پیمانکاران (به استثنای قراردادهای دستمزدی و امانی) مهندسان مشاور ایرانی که دارای ضوابط یاد شده باشند بشرح زیر محاسبه می گردد:

۲-۱-۱- پیمانکاران ایرانی:

الف) حق بیمه قراردادهای طرحهای عمرانی منعقد شده از تاریخ ۶۳/۴/۱۶ مقطوعاً به مأخذ ۶٪ کل کارکرد، محاسبه می گردد.

(۱/۶٪ سهم پیمانکار و ۴/۴٪ سهم کارفرما از محل اعتبار طرح).

- حق بیمه قراردادهای منعقد شده قبل از تاریخ ۶۳/۴/۱۶ دارای ضوابط و مقررات دیگری بوده که بر حسب مورد لازم الاجرا می باشند.

ب) پیمانکاران دارای قراردادهای مشمول ضوابط طرحهای عمرانی، بایستی صورت مزد کارکنان دفتر مرکزی خود را کماکان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی تهیه و به همراه حق بیمه مربوطه، بطور جداگانه به شعبه تأمین اجتماعی حوزه عملکرد دفتر مرکزی خود ارائه و پرداخت نمایند.

ج) از تاریخ ۶۹/۵/۶ (تاریخ اجرای قانون بیمه بیکاری، پس از دوره آزمایش) حق بیمه، بیمه بیکاری نیز به مأخذ ۶٪ کل کارکرد محاسبه می گردد. بنابراین از تاریخ مذکور حق بیمه و بیمه بیکاری، معادل ۶/۶٪ کل کارکرد محاسبه می شود (۱/۶٪ سهم پیمانکار و ۵٪ سهم کارفرما).

د) چنانچه اجرای قسمتی از کار موضوع قرارداد منعقد شده در طرحهای عمرانی، توسط پیمانکار اصلی به پیمانکار یا پیمانکاران فرعی (دست دوم) واگذار گردد، در اینصورت پیمانکار یا پیمانکاران فرعی می بایست لیست کارکنان شاغل در قرارداد را تنظیم و به پیمانکار اصلی



تسلیم و پیمانکار اصلی لیستهای مذکور را به همراه لیست کارکنان خود، پس از تأیید ناظر طرح و یا واگذارنده، به شعبه مربوطه تسلیم نماید. بدیهی است پیمانکاران فرعی طرحهای عمرانی در صورت رعایت مورد فوق الذکر، رأساً وظیفه ای در جهت پرداخت حق بیمه نخواهد داشت.

۲-۱-۲- مهندسان مشاور ایرانی:

الف) حق بیمه قراردادهای مشاوره ای منعقد شده از تاریخ ۶۳/۴/۱۶ به بعد، به مأخذ ۱۴٪ ناخالص کل کارکرد، طبق قرارداد محاسبه می گردد (۳/۶٪ سهم مشاور و ۱۰/۴٪ سهم کارفرما).

ب) مهندسان مشاور و کارشناسان دارای شخصیت حقوقی، بایستی صورت کارکنان خود را اعم از کارکنان دفتر مرکزی و نظارت کارگاهی را یکجا و کلی تهیه و در مهلت مقرر به شعبه مربوط به دفتر مرکزی، تسلیم نمایند.

ج) از تاریخ ۶۹/۵/۶ (تاریخ اجرای قانون بیمه بیکاری) حق بیمه بیکاری نیز به مأخذ ۱/۶٪ کل کارکرد محاسبه می گردد. بنابراین از این تاریخ به بعد حق بیمه ۱۵/۶٪ کل کارکرد (۳/۶٪ سهم مشاور و ۱۲٪ سهم کارفرما) فراهم بود.

۲-۱-۳- پیمانکاران و مهندسان مشاور خارجی:

پیمانکاران و مهندسان مشاور خارجی طرحهای عمرانی، تابع موارد مذکور در بندها (۲-۱-۲) و (۱-۱-۲) نبود و حق بیمه مربوطه به ترتیبی که در مورد سایر پیمانها شرح داده خواهد شد، محاسبه می گردد.



۲-۲- سایر پیمانها (قراردادهای غیر عمرانی):

محاسبه حق پیمانهایی که تاریخ انعقاد آنها قبل از ۷۰/۱/۲۴ می باشد (به استثنای پیمانهای مشمول طرحهای عمرانی) برابر ضوابط و مقررات مربوطه بوده و از تاریخ مذکور، با توجه به نوع قرارداد بشرح زیر می باشد:

۲-۲-۱- قراردادهای دستمزدی:

در این نوع قراردادها که مصالح کلاً توسط کارفرما و به هزینه او تأمین می گردد، حق بیمه به مأخذ ۱۵٪ ناخالص کل کارکرد بعلاوه ۱/۹ حق بیمه، بابت بیمه بیکاری محاسبه می گردد. کلیه قراردادهایی که موضوع آنها ارائه خدمات (اعم از خدمات نصب، فنی، مشاوره ای، آموزشی، طراحی، نقشه کشی، نقشه برداری، نظارت، حسابداری، حسابرسی، تنظیمات و...) بوده و برای اجرای کار، نیاز به مصالح نباشد، از مصادیق قراردادهای دستمزدی و خدماتی غیر مکانیکی تلقی و حق بیمه آنها بشرح مذکور محاسبه می گردد.

۲-۲-۲- قراردادهای دستمزد مصالح:

در اینگونه قراردادها که هزینه کلیه مصالح، دستمزد و ابزار کار بعهده پیمانکار می باشد، حق بیمه به مأخذ ۷٪ ناخالص کل کارکرد بعلاوه ۱/۹ حق بیمه متعلقه، بابت بیمه بیکاری محاسبه می گردد.

- در مواردیکه عملیات قرارداد، منحصرأ ارائه خدمات بوده لیکن کلاً بصورت مکانیکی انجام گیرد (حمل و نقل، تخلیه و بارگیری بوسیله جرثقیل و کرایه ماشین آلات مختلف از جمله لودر و...) از مصادیق



قراردادهای دستمزد و مصالح تلقی و حق بیمه آنها بشرح مذکور محاسبه می گردد.

- در مواردیکه نوع عملیات ایجاب نماید که توأمأ بصورت دستی و مکانیکی انجام پذیرد، حق بیمه نسبت به کارکرد دستی به مأخذ ۱۵٪ و نسبت به کارکرد مکانیکی (با وسایل مکانیکی متعلق به پیمانکار) به مأخذ ۷٪ ضمن لحاظ حق بیمه بیکاری، محاسبه می گردد. در صورتیکه میزان و یا درصد کارکرد مکانیکی و دستی از سوی واگذارنده کار اعلام نشود و یا نوع عملیات قرارداد، بصورتی باشد که نیاز به استفاده از وسایل مکانیکی نباشد و یا وسایل مکانیکی توسط واگذارنده کار تهیه و بدون دریافت کرایه، در اختیار پیمانکار قرار داده نشود، کار موضوع قرارداد، غیرمکانیکی تلقی شده و حق بیمه به مأخذ ۱۵٪ کارکرد محاسبه می گردد.

۲-۲-۳- قراردادهایی که تأمین قسمتی از مصالح موضوع آن، بعهدہ کارفرما می باشد:

در این نوع قراردادها، کارفرما قسمتی از مصالح را تأمین می نماید و در اختیار پیمانکار قرار میدهد، بدین ترتیب کل ارزش مصالح (تأمین شده توسط کارفرما) به کل ناخالص کارکرد پیمانکار افزون شده و حق بیمه به مأخذ ۷٪ آن بعلاوه ۱/۹ حق بیمه متعلقه بابت بیمه بیکاری محاسبه می گردد. لیکن مفاصا حساب قرارداد بر مبنای کارکرد پیمانکار صادر خواهد شد و در صورتیکه قسمتی از مصالح انحصاری بوده و صرفاً در اختیار شرکتهای ملی نفت ایران، ملی گاز ایران، توانیر، مخابرات و یا سازمانهای آب و برق منطقه ای باشد، جزء مصالحی که ارزش آنها بایستی به کل کارکرد قرارداد افزوده شده محسوب نمی شود.



۲-۲-۴- قراردادهای ساخت و تعمیر ماشین آلات (مصوبه ۱۳۷۳/۹/۷ شورایعالی سازمان تامین اجتماعی تصریح می نماید چنانچه پیمانکاران دارای کارگاه تولیدی، صنعتی و فنی باشند و موضوع قرارداد در کارگاه انجام گیرد مطابق با شرایط ذکر شده رفتار خواهد شد):

چنانچه پیمانکار (حقوقی، حقیقی)، دارای کارگاه تولیدی، فنی و صنعتی بوده و عملیات پیمان کلاً در کارگاه وی انجام گیرد و در شعبه تأمین اجتماعی، دارای پرونده مطالباتی باشد در اینصورت، وصول حق بیمه و صدور مفاصا حساب بشرح زیر است:

الف) پیمانکار دارای شخصیت حقوقی:

- در صورتیکه دفاتر قانونی شخص حقوقی، مورد تأیید سازمان تأمین اجتماعی باشد، صدور مفاصا حساب منوط به وصول حق بیمه طبق گزارش بازرسی از دفاتر قانونی مذکور می باشد.

- در صورتیکه پیمانکار قبل از انجام بازرسی از دفاتر، نیاز به صدور مفاصا حساب داشته باشد، در اینصورت پس از پرداخت بدهی قطعی طبق محتویات پرونده کارگاهی و دفتر مرکزی و ارائه تعهدنامه یا امضاء مجاز و مهمور به مهر شخص حقوقی، مبتنی بر «تعهد پرداخت بدهی قطعی شده طبق بازرسی از دفاتر قانونی» مفاصا حساب مربوطه صادر می گردد.

- در صورتیکه پیمانکار، تمکن پرداخت بدهی قطعی شده طبق محتویات پرونده کارگاهی و دفتر مرکزی را بصورت یکجا نداشته باشد، می تواند با ارائه تعهدنامه مندرج در بند فوق و پرداخت حق بیمه بیکاری و تقسیط مانده بدهی، مفاصا حساب مربوطه را دریافت نماید.





- در صورتیکه پیمانکار فاقد دفاتر قانونی باشد و یا دفاتر ارائه شده، مورد تأیید سازمان تأمین اجتماعی نباشد و یا از ارائه دفاتر خودداری نماید، حق بیمه قرارداد (حسب مورد به مأخذ ۷ یا ۱۵٪ کل کارکرد قرارداد) بعلاوه بیمه بیکاری، مورد مطالبه قرار می گیرد و پس از وصول مفاصا حساب صادر می گردد.

ب) پیمانکاران دارای شخصیت حقیقی:

- در صورتیکه پیمانکار (شخص حقیقی) در زمان اجرای قرارداد، در شعبه تأمین اجتماعی دارای پرونده مطالباتی باشد و لیست کارگران شاغل در کارگاه را ارسال و یا توسط بازرسان سازمان، از کارگاه بازرسی به عمل آمده باشد، چنانچه طبق محتویات پرونده بدهی نداشته باشد و در صورت وجود بدهی، آن را پرداخت نماید، مفاصا حساب مربوطه صادر می گردد.

- در صورتیکه پیمانکار تمکن پرداخت بدهی قطعی شده را بصورت یکجا نداشته باشد، می تواند با پرداخت حق بیمه کل کارکرد طبق قرارداد (حسب مورد به مأخذ ۷ یا ۱۵٪) بعلاوه بیمه بیکاری و با تقسیط مانده بدهی، مفاصا حساب مربوطه را دریافت نماید.

- در مواردیکه پیمانکار فاقد پرونده مطالباتی در شعبه سازمان باشد، حق بیمه قرارداد و (حسب مورد به مأخذ ۷ یا ۱۵٪ کل کارکرد قرارداد) بعلاوه بیمه بیکاری، مورد مطالبه قرار می گیرد و پس از وصول، مفاصا حساب صادر می گردد.

۲-۲-۵- قراردادهایی که موضوع آنها منحصراً خرید و فروش (اجناس، مواد یا تجهیزات) و یا اجاره ماشین آلات (بدون خدمه) باشد. در اینگونه قراردادها چنانچه نیازی به انجام کار اضافی بر روی اجناس و مواد و

تجهیزات فروخته شده از طرف فروشنده نباشد و یا اجاره ماشین آلات و اتومبیل بدون راننده و خدمه باشد، مفاصا حساب بدون وصول حق بیمه صادر می گردد.

۲-۲-۶- عملیات پیمان توسط پیمانکار (حقوقی، حقیقی) شامل ساخت یا فروش و توأم با حمل و نصب و... باشد:

در این حالت، حق بیمه مربوط به ساخت یا فروش به ترتیب بندهای (۲-۲-۴) و (۲-۲-۵) و همچنین حق بیمه کارکرد حمل و نصب و... بر حسب مورد، به مأخذ ۷ و یا ۱۵٪ مبلغ کارکرد مربوط (جدا از حق بیمه کارگاهی) محاسبه و وصول خواهد شد.

- در صورت عدم مشخص بودن میزان کارکرد به تفکیک ساخت یا فروش توأم حمل و نصب و... در قرارداد و یا عدم اعلام آن از طرف کارفرما، حق بیمه قرارداد کلاً با اعمال درصد حق بیمه متعلقه (حسب مورد ۷ یا ۱۵٪) محاسبه و به کسر حق بیمه پرداختی پیمانکار در دوره اجرای قرارداد در کارگاه، مطالبه و وصول می گردد.

۲-۲-۷- قراردادهای نهادهای، وزارتخانه ها و سازمانهای مشمول قانون حمایتی

خاص به عنوان پیمانکار: نهادهای، وزارتخانه ها و سازمانهایی که کارکنان آنها مشمول قانون حمایتی خاص، غیر از قانون تأمین اجتماعی می باشند، چنانچه طی قرارداد منعقد با سایر مؤسسات، وزارتخانه ها و سازمانها، اقدام به انجام کار بصورت پیمانکار نمایند، با ارائه گواهی ارگانهای مذکور مبنی بر اینکه، کار موضوع قرارداد، منحصراً توسط کارکنان رسمی آنها (که مشمول قانون حمایتی خاص می باشند) انجام گرفته است، مشمول دریافت حق بیمه نبوده و صدور مفاصا حساب برای آنها بلامانع می باشد و لیکن اگر این قبیل پیمانکاران، در اجرای عملیات پیمان از کارکنان روزمزد و غیررسمی استفاده کنند، باید



حق بیمه آنها را با تسلیم لیست به شعب سازمان پرداخت نمایند. در اینصورت صدور مفصلا حساب قرارداد، منوط به پرداخت حق بیمه کارکنان اخیرالذکر خواهد بود. یادآوری می‌گردد که پیمانکاران مذکور لازم است در دوره اجرای قرارداد، مراتب را به صندوق تأمین اجتماعی اطلاع دهند.

۲-۲-۸- حق بیمه پیمانکاران فرعی (دست دوم):

در مواردیکه پیمانکار قسمتی از کار را با انعقاد قرارداد به پیمانکاران فرعی واگذار نماید، پیمانکار اصلی بعنوان واگذارنده کار برای پیمانکاران دست دوم تلقی شده و حق بیمه پیمانکاران فرعی با در نظر گرفتن تعهدات طرفین (از نظر تهیه مصالح، حسب مورد طبق بندهای ۲-۲-۱ الی ۲-۲-۳) محاسبه و مطالبه می‌گردد. همچنین حق بیمه پیمانکار اصلی به کسر کارکرد پیمانکاران فرعی که مفصلا حساب دریافت داشته‌اند مورد محاسبه قرار می‌گیرد.

۲-۲-۹- سایر موارد:

۱. متمم، الحاقیه و تمدید قراردادهای منعقد، هر یک در حکم قرارداد واحد بوده و با توجه به تاریخ آنها، حق بیمه برابر ضوابط و مقررات محاسبه و وصول می‌گردد.
۲. در مواردیکه حق بیمه بر مبنای لیستهای ارسالی طی دوره اجرای قرارداد، بیش از حق بیمه طبق ضریب اعمالی باشد، حق بیمه براساس لیستهای ارسالی مطالبه و وصول می‌گردد.



۳. در صورت عدم اعمال کارفرما در مورد ارزش تمام یا قسمتی از مصالح واگذاری، حق بیمه به مأخذ ۱۵٪ کل کارکرد، محاسبه و وصول می گردد.
۴. مبلغ ناشی از تعدیل بها براساس جداول سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور از جمله موارد کارکرد ناخالص پیمانکار یا مهندس مشاور تلقی گردیده و مشمول کسر حق بیمه می باشد.
۵. مابه التفاوت آخرین مبلغ صورت وضعیت و قیمت تمام شده مصالح پای کار، در صورتیکه خرید آنها قبلاً در صورت وضعیت لحاظ گردیده باشد، مبنای محاسبه حق بیمه خواهد بود.
۶. درصد تخفیفی که در صورت وضعیتهای قطعی اعمال می گردد، خواه جزء شرایط پیمان بوده و یا جبری خارج از اراده و اختیار پیمانکار باشد، مشمول کسر حق بیمه نخواهد بود. بنابراین ملاک محاسبه حق بیمه پیمانکاران، رقم کارکرد صورت وضعیت قطعی آنها پس از کسر تخفیف می باشد.
۷. مبالغی که تحت عنوان جرایم و خسارات از صورت وضعیت قطعی پیمانکار کسر می گردد، بعنوان کارکرد پیمانکار محسوب شده و مشمول کسر حق بیمه می باشد.
۸. حق بیمه قراردادهای منعقد شده اشخاص حقوقی (اعم از عمرانی و یا غیر عمرانی) که به موجب موازین مربوطه، وصول می گردد منحصرأً به کارکنان شاغل در قرارداد اختصاص داشته و پیمانکار می بایست لیست و حق بیمه کارکنان دفتر مرکزی خود اعم از اعضای هیأت مدیره، مدیرعامل، بازرسی و سایر کارکنان را جداگانه، به شعبه تأمین اجتماعی که دفتر مرکزی پیمانکار در حوزه عملیاتی آن قرار دارد، ارسال و پرداخت نماید. در صورتیکه اسامی





افراد مذکور، در لیستهای ارسالی بابت پیمان درج گردد، حق بیمه آنان جدا از حق بیمه قرارداد، مطالبه و وصول خواهد شد.

۹. در مواردیکه پیمانکار خارجی بوده و تمام یا قسمتی از عملیات، توسط افراد تبعه خارجی انجام می گیرد، لازم است از ابتدا شروع عملیات اجرایی قرارداد، صورت کارکنان خارجی و میزان حقوق پرداختی به آنان، همراه لیست افراد شاغل ایرانی به شعبه مربوطه ارائه و در پایان قرارداد، گواهی مؤسسه بیمه کشور متبوع در مورد هر یک از افراد خارجی که متضمن تأیید نمایندگی سیاسی دولت جمهوری اسلامی ایران در کشور مزبور باشد اخذ و به شعبه تأمین اجتماعی محل اجرای قرارداد، تسلیم شود. چنانچه به موجب گواهی مزبور ثابت شود که افراد خارجی از مزایای تأمین اجتماعی کشور خود مطابق مزایای موضوع ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی ایران برخوردار می باشند حق بیمه افراد مذکور مطالبه نخواهد شد.

۱۰. در صورتیکه پیمانکار یا مشاور به بدهی برآوردی اعلام شده از سوی صندوق تأمین اجتماعی معترض بوده و در عین حال نیاز به مفاصا حساب داشته باشد، می تواند میزان بدهی اعلام شده را بصورت «سپرده» به حساب صندوق واریز و مفاصا حساب دریافت نماید و در صورتیکه کارفرما به میزان مذکور معترض باشد میتواند موضوع را در هیأت‌های تشخیص مطالبات مطرح و پیگیری نماید و در صورتیکه رأی هیأت تجدید نظر مورد نظر کارفرما نباشد، موضوع از طریق دیوان عدالت اداری قابل پیگیری خواهد بود. در صورت دریافت رأی (اضافه دریافتی سازمان)، به حساب پیمان دیگر وی منظور و یا مسترد خواهد شد.

۲-۲-۱۰- قراردادهای حسابرسی و تحقیقاتی و پژوهشی:

الف) قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی:

۱. قراردادهای تحقیقاتی. پژوهشی که با دانشگاهها یا مراکز علمی و یا مؤسسات وابسته به آنها بعنوان پیمانکار یا مجری منعقد می گردد در صورتیکه حائز شرایط زیر باشند مفاصا حساب بدون وصول وجه صادر می گردد:

- دانشگاه یا مراکز علمی وابسته به وزارتخانه باشد.
- طبق محتویات پرونده نزد شعبه بدهی نداشته و یا فاقد کارکنان مشمول قانون تأمین اجتماعی باشند.

۲. در مواردیکه مؤسسات تحقیقاتی و پژوهشی وابسته به دانشگاهها یا سایر مراکز علمی دولتی، دارای شخصیت حقوقی مستقل باشند و همچنین در مورد مؤسسات تحقیقاتی و پژوهشی بخش خصوصی که دارای دفاتر قانونی می باشند و آنرا جهت حسابرسی در اختیار سازمان قرار دهند، دفاتر قانونی آنان مبنای محاسبه و وصول حق بیمه قراردادهای منعقد شده قرار می گیرد که در صورت عدم بدهی مفاصا حساب صادر می گردد.

۳. در مورد کلیه اشخاص حقوقی فاقد دفتر قانونی با توجه به استفاده از رایانه و نرم افزار و... برای انجام قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی قراردادهای مزبور بطورکلی مکانیکی محسوب و حق بیمه آنها به مأخذ (۰.۷٪) محاسبه می شود.



۴. در مواردیکه قرارداد تحقیقاتی و پژوهشی یا شخص حقیقی (یک نفر یا چند نفر بصورت دسته جمعی) منعقد شود با توجه به ابعاد تخصصی کار تحقیقات و پژوهش و اجتناب ناپذیر بودن مشارکت مستقیم خود شخص بعنوان مجری در انجام کار (بدون توجه به ماهیت نیروی انسانی که به کار گمارده می شوند) چون شرط مربوط به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی حاصل نمی گردد از شمول بیمه معاف و لازم است از محاسبه و مطالبه حق بیمه قراردادهای مذکور بطورکلی خودداری و مفاصا حساب صادر خواهد شد.

ب) قراردادهای حسابرسی:

با توجه به اینکه فعالیت مؤسسات حسابرسی به نوعی فنی تلقی و توسط کارکنان آنان و عمدتاً در محل مؤسسات مذکور انجام می گیرد، لذا چنانچه مؤسسات مزبور لیست و حق بیمه کارکنان خود را در مهلت مقرر به سازمان ارسال و پرداخت نمایند در صورتیکه دارای دفاتر قانونی باشند و آنان را جهت انجام حسابرسی در اختیار سازمان قرار دهند، در صورت عدم بدهی مفاصا حساب قرارداد آنان صادر خواهد شد.

پ) قرارداد فناوری اطلاعات و ارتباطات:

الف): نحوه شناسایی قراردادهای فناوری و اطلاعات و ارتباطات: قراردادهایی که موضوعات آنها تهیه و نصب سخت افزار (رایانه)، طراحی و ساخت نرم افزار و سیستمهای مختلف عملیاتی و



اطلاعاتی و پشتیبانی نرم افزاری و سخت افزاری و تعمیر و نگهداری آنها می باشد به شرح زیر عمل می‌گردد:

۱- اشخاص حقوقی:

۱. در مواردیکه پیمانکار دارای دفاتر و اسناد قانونی باشد و طبق محتویات پرونده فاقد بدهی قطعی باشد در این صورت از محاسبه حق بیمه قرارداد خودداری و با ارائه تعهد تحویل دفاتر قانونی منضم به بخشنامه ۱۴/۲ جدید درآمد مفاصاحساب قرارداد صادر می‌گردد.
۲. در مورد پیمانکار اینکه لیست و حق بیمه کارکنان خود را نداده اند باید در اسرع وقت از دفاتر آنان حسابرسی و بر مبنای آن حق بیمه وصول و سپس مفاصا حساب صادر گردد.
۳. در مواردیکه پیمانکار فاقد دفاتر قانونی بوده و یا از ارائه دفاتر خودداری نماید ضرورتی به استعلام درصد مکانیکی و غیر مکانیکی کارکرد از واگذارنده کار نبوده و قراردادهای مربوطه از نظر سازمان مکانیکی محسوب و حق بیمه آنها باید طبق ماده «۲» مصوبه مورخ ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به مأخذ ۷٪ به اضافه بیمه بیکاری محاسبه و وصول خواهد شد.

اشخاص حقیقی:

۱. در مواردیکه پیمانکار کار موضوع قرارداد را رأساً و به تنهایی انجام دهد و بطورکلی از نیروی انسانی دیگر



استفاده ننماید مشمول ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی نخواهد بود واگذارنده کار می باید بدون اخذ مفاصاحساب، با وی تسویه حساب نماید.

۲. در مواردیکه پیمانکار برای انجام کار، از نیروی انسانی دیگر نیز استفاده نماید می باید حق بیمه کارکنان قرارداد به مأخذ ۷٪ ناخالص کارکرد محاسبه و به اضافه بیمه بیکاری مربوطه وصول و سپس مفاصا حساب قرارداد صادر گردد.

س) قراردادهای فضای سبز:

در اینگونه قراردادها معادل ۷٪ ناخالص کارکرد بعنوان کارکرد مکانیکی محسوب و حق بیمه آن به مأخذ ۷٪ و معادل ۳۰٪ ناخالص کارکرد بعنوان کارکرد غیر مکانیکی تلقی و حق بیمه آن به مأخذ ۱۵٪ محاسبه و وصول می گردد.

د) قراردادهای نظیفات:

به موجب بند «۲» از بخشنامه ۱۴/۲ درآمد (بخشنامه ۱۴/۲ درآمد و ۱۴/۳ درآمد سایت اتاق بازرگانی قابل بهره برداری می باشد) مأخذ محاسبه حق بیمه قراردادهای نظیفات به میزان ۲۵٪ ناخالص کارکرد با ضریب ناخالص کارکرد با ضریب دستمزد ۷٪ و ۷۵٪ ناخالص کارکرد با ضریب دستمزد ۱۵٪ به انضمام بیمه بیکاری محاسبه میگردد.



۵. اقدامات پیمانکاران پس از انعقاد قرارداد و خاتمه عملیات پیمان :
- کلیه پیمانکاران اعم از حقیقی یا حقوقی پس از انعقاد قرارداد می بایست بترتیب زیر عمل نمایند:
- یک نسخه از قرارداد منعقدہ را به تأمین اجتماعی محل اجرای پروژه (در مورد مهندسان مشاور به شعبه تأمین اجتماعی که دفتر مرکزی مشاور در محدوده آن واقع است) ارائه نمایند.
 - لیست و حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای کار مربوط به هر ماه را، حداکثر تا پایان ماه بعد به شعبه مربوطه، تسلیم و پرداخت نمایند (در مورد قراردادهای طرحهای عمرانی، پس از تأیید ناظر طرح و یا واگذارنده کار فقط صورت دستمزد/حقوق و مزایا به شعبه مربوطه تسلیم می گردد).
 - پیمانکار پیگیری لازم در خصوص ارسال مدارک مورد نیاز از طریق واگذارنده کار به شعبه ذیربط را بعمل آورد، این مدارک عمدتاً عبارتند از:
 - الف) یک نسخه از قرارداد (پیمان).
 - ب) اعلام مبلغ ناخالص کل کار در زمان محاسبه حق بیمه (آخرین صورت وضعیت و مبلغ تعدیل کارکرد برحسب مورد).
 - ج) گواهی واگذارنده کار مبنی بر تأیید چگونگی تأمین مصالح (طبق مفاد پیمان توسط پیمانکار و یا کارفرما).
 - د) دوره کارکرد (شامل تاریخ و شروع و خاتمه).
 - ه) گواهی کارفرما، در مورد پیمانهای مشمول طرحهای عمرانی و شرایط آن و نیز محل اعتبار پروژه.





۳- قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی:

ماده واحده: از آغاز سال ۱۳۶۲ کارفرمایان کلیه کارگاههای تولیدی و صنعتی و فنی که از خدمات دولتی (از قبیل برق، آب، تلفن، راه) استفاده می نمایند تا میزان ۵ نفر کارگر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما معاف بوده و از ۵ نفر به بالا نسبت به مازاد ۵ نفر حق بیمه را خواهند پرداخت.

تبصره ۱: دولت مکلف است هزینه مورد نیاز سالهای آتی را در بودجه سال مربوطه پیش بینی و منظور نماید.

تبصره ۲: (اصلاحی مورخ ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت) در مورد کارگاههایی که ظرفیت کاری کمتر از ۵ نفر کارگر را دارند، در صورتیکه کارفرکا افرادی را بدون اشتغال در کارگاه برای استفاده از مزایای این قانون به تأمین اجتماعی به عنوان کارگر معرفی نماید

تبصره ۳: کارخانجات، معادن، پیمانکاران، شرکتهای خارجی از شمول این قانون مستثنی هستند.

تبصره ۴: کارفرمایان مشمول قانون تأمین اجتماعی که به علل بحران مالی قادر به پرداخت حق بیمه معوقه خود نبوده و پرداخت بدهی به صورت یکجا یا طبق ماده (۴۶) قانون تأمین اجتماعی موجب تعطیل یا وقفه کار در کارگاه باشد هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی می تواند حسب مورد بدهی مذکور را حداکثر تا شصت قسط ماهانه تقسیط نماید.

همچنین هیأت مدیره سازمان می تواند در مورد بخشودگی معوقه قطعی تا پایان بهمن ۱۳۶۱ کارفرمایانی که بدهی آنان یکصد هزار ریال یا کمتر بوده و قادر به پرداخت آن نباشد اتخاذ تصمیم نمایند.

تبصره ۵: آئین نامه اجرایی این قانون جهت تعیین نوع کارگاههای تولیدی، صنعتی و فنی توسط وزارت بهداری از طرف دولت تهیه و توسط هیأت دولت به تصویب خواهد رسید.

(این تبصره به موجب قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط ... مصوب ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۱۳۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت حذف شده است).

تبصره ۶: (الحاقی مورخ ۱۳۶۷/۸/۱۹) در مورد کارفرمایانی که صورت مزد یا حقوق و نیز حق بیمه ماهانه سهم کارگر را تا دو ماه پس از مهلت قانونی ارسال و پرداخت نکنند بخشودگی موضوع این قانون برای آن مدت منتفی می شود و مکلف به پرداخت حق بیمه قانونی ماهانه خواهند بود.

۴- بیمه بیکاری:

قانون بیمه بیکاری در تاریخ ۶۶/۳/۲۴ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و به مدت سه سال از تاریخ ۶۶/۵/۶ بطور آزمایشی به اجرا درآمد و کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که به هر نحو از امکانات دولتی استفاده می نمودند، مکلف به اجرای این قانون گردیدند. پس از طی دوران آزمایشی، قانون بیمه بیکاری در تاریخ ۶۹/۶/۲۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و براساس آن کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند، مشمول این قانون قرار گرفته اند.



- گروههای زیر از شمول این قانون مستثنی هستند:
۱. بازنشستگان و از کارافتادگان کلی
 ۲. صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری
 ۳. اتباع خارجی
 ۴. کارگاههای خانوادگی
 ۵. کارکنان سازمانها و مؤسسات دولتی دارای آئین نامه خاص استخدام
 ۶. مدیرعامل در دوره مسئولیت
- لازم است کلیه کارفرمایان برابر قانون بیمه بیکاری ۳٪ حقوق یا دستمزد و مزایای مبنای کسر حق بیمه، بیمه شدگان خود را از تاریخ ۶/۵/۶۶ بابت بیمه بیکاری (ظرف مهلت مقرر در قانون برای پرداخت حق بیمه) پرداخت نمایند.



فصل ششم



**تخلفات و مقررات کیفری
جرایم**

تخلفات و مقررات کیفری - جرائم

۱- تخلفات و مقررات کیفری:

- ۱-۱- نقل و انتقال کارگاه بدون اخذ مفاصا حساب سازمان:
مطابق بند ۳-۶ فصل سوم (مفاد ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی).
- ۱-۲- پرداخت آخرین قسط مقاطعه کار بدون مفاصا حساب سازمان:
مطابق بند ۱-۶-۱ فصل سوم (مفاد ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی).
- ۱-۳- عدم ارسال صورت مزد یا حقوق:
محاسبه حق بیمه بطور مقطوع (علی الرأس):
در موارد زیر حق بیمه رأساً تشخیص و از کارفرما مطالبه می گردد:
الف) عدم ارسال صورت مزد یا حقوق توسط کارفرما (ماده (۴۰) قانون تأمین اجتماعی).
- ب) عدم ارسال مدارک تکمیل مورد نیاز جهت محاسبه، نسبت به مابه التفاوت حق بیمه (ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی).
- ج) عدم همکاری کارفرمایان در ارائه دفاتر قانونی.
- د) عدم همکاری کارفرمایان با بازرسان سازمان جهت انجام بازرسی از کارگاه.

۱-۴- وصول مطالبات سازمان از طریق صدور اجرائیه:

مطابق بند ۳-۵ فصل سوم (مفاد ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۵- ارسال لیست خلاف واقع:

مفاد تبصره (۲) ماده واحده مصوب ۶۱/۱۲/۱۶ : تبصره (۲)

اصلاحی مورخ ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۱۳۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص





مصلحت) در مورد کارگاههایی که ظرفیت کاری کمتر از ۵ نفر کارگر را دارند، در صورتیکه کارفرما افرادی را بدون اشتغال در کارگاه برای استفاده از مزایای این قانون به تأمین اجتماعی بعنوان کارگر معرفی نماید ملزم به پرداخت جریمه ای معادل ۳ برابر مزایای بهره مند شده از این بابت خواهد بود.

۶-۱- جلوگیری از اقدامات بازرسان سازمان:

(مفاد ماده (۱۰۲) قانون تأمین اجتماعی).

۷-۱- اضافه برداشت حق بیمه سهم بیمه شده:

کارفرمایانی که عمداً وجوهی زاید بر میزان مقرر در قانون تأمین اجتماعی، بعنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه شدگان برداشت نمایند، علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور، به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا ۶ ماه محکوم خواهند شد (مفاد ماده (۱۰۳) قانون تأمین اجتماعی).

۸-۱- عدم پرداخت حق بیمه قطعی شده در مهلت مقرر:

کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه شدگان را ظرف یکماه پس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا اقدامی برای آن با موافقت سازمان ننمایند، به دو برابر خسارات مذکور در ماده (۹۷) این قانون محکوم خواهند شد (مفاد ماده (۱۰۸) قانون تأمین اجتماعی).

۹-۱- مسئولیتهای جزایی اشخاص حقوقی:

در صورتیکه کارفرما شخص حقوقی باشد، مسئولیتهای جزایی مقرر در قانون تأمین اجتماعی متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او، موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه شدگان فراهم شده است (مفاد ماده (۱۰۹) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۱۰- استفاده غیرقانونی از مزایای قانون تأمین اجتماعی:

هرکس به استناد و گواهی های 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 و در صورت تکرار به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا ۶ ماه محکوم خواهد شد (مفاد ماده (۹۷) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۱۱- وقوع حادثه به لحاظ عدم رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی:
(مفاده ماده (۶۶) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۱۲- وقوع حادثه یا تشدید بیماری به لحاظ عدم انجام معاینه پزشکی توسط کارفرما:
(مفاده ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۱۳- برداشت غیر قانونی وجوه و اموال سازمان تأمین اجتماعی:
(مفاده ماده (۱۰۴) قانون تأمین اجتماعی).

۱-۱۴- صدور گواهی خلاف واقع مؤثر در استفاده از مزایای قانون تأمین اجتماعی:

کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می باشد، در صورت صدور گواهی خلاف واقع، علاوه بر جبران خسارات وارده به حبس جنحه ای از ۶۱ روز تا ۶ ماه محکوم خواهند شد (مفاده ماده (۱۰۵) قانون تأمین اجتماعی).



۲- جرائم:

به منظور پرداخت حق بیمه و ارائه لیست حق بیمه از سوی کارفرمایان، جهت انجام تعهدات موضوع قانون تأمین اجتماعی قانون دریافت جرائم نقدی از تاریخ ۸۷/۱/۲۵ به مورد اجرا گذاشته شده است که محاسبه آن با توجه به موارد کلی بشرح ذیل صورت می گیرد:

الف) مهلت قانونی جهت تسلیم لیست و پرداخت حق بیمه هر ماه حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد می باشد که این مهلت برای کارفرمایان کارگاههای مشمول تقلیل نرخ حق بیمه و معافیت سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر، برای هر ماه تا آخرین روز دو ماه بعد خواهد بود.

۱-۲- چگونگی محاسبه جرائم در خصوص عدم پرداخت و یا کسری پرداخت حق بیمه و ارائه لیست کارکنان:

قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند (مصوب ۱۳۷۳/۵/۹) و اصلاحات بعدی

تبصره ۱ - (اصلاحی) مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت)

کارفرمایانی که از تنظیم و ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان به ترتیب مذکور در این قانون و آئین نامه موضوع ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی خودداری کنند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان مزبور معین می شود در مورد ارسال صورت مزد یا حقوق عمل نکنند، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ده درصد (۱۰٪) مبلغ اصل حق بیمه (۲۷٪) همان ماه می باشند.



تبصره ۲- (اصلاحی) کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون یا قسمتی از حق بیمه و بیمه بیکاری مربوط به هرماه را پرداخت ننمایند، علاوه بر تأدیه اصل حق بیمه و بیمه بیکاری ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان دو درصد (۲٪) تمام یا کسر بدهی قطعی پرداخت نشده به ازاء هر ماه تاخیر می‌باشند.

ماده ۳- (اصلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع) کارفرمایانی که قبل از صدور اجرائیه اقدام به پرداخت کامل بدهی خود نمایند از چهل درصد (۴۰٪) جرائم مربوط معاف خواهند بود و در خصوص کارگاههای دارای بحران مالی میزان معافیت طبق تصویب هیات مدیره سازمان تأمین اجتماعی تا شصت درصد (۶۰٪) قابل افزایش خواهد بود.

ماده ۴- قانون جایگزینی تبصره ۳ الحاقی به قانون منع دریافت خسارات و جرائم بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۶/۶/۲۹ از تاریخ اجرای این قانون لغو و اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی در خصوص خسارات و جرائم تابع این قانون می‌باشند.

ماده ۵- کلیه جرایم وصولی موضوع این قانون به حساب خزانه داری کل واریز می‌گردد. دولت مکلف است همه ساله معادل مبلغ جرایم واریز شده را در قانون بودجه منظور و به منظور تعمیم بیمه های اجتماعی در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

ماده ۶- جرایم موضوع این قانون طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.



ماده ۷ - (اصلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص) جرائم کلیه بدهی‌های گذشته کارفرمایان از تاریخ تصویب این قانون مطابق تبصره (۲) ماده (۱) همین قانون محاسبه و اخذ خواهد گردید.

آئین نامه ابلاغ اجرائیه :

۱. بخشنامه شماره ۴ جدید حقوقی این بخشنامه جایگزین بخشنامه های شماره ۱۹ و ۱/۱۹ مشترک درآمد و حقوقی می شود: بلحاظ اهمیت موضوع ابلاغ و تأثیر درست یا نادرست انجام یافتن آن در کلیه اقدامات سازمان برای وصول مطالبات، این بخشنامه با استفاده از مواد ۹۰ تا ۱۱۰ قانون آئین نامه دادرسی مدنی مواد ۱۴ تا ۱۹ آئین نامه اجرایی مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا و مواد ۵ تا ۱۱ آئین نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی تنظیم گردیده است.

الف) ابلاغ به اشخاص حقیقی:

- ۱- ابلاغ باید در محل تعیین شده در اوراق ابلاغی و در ساعات کار و فعالیت انجام گیرد.
- ۲- اوراق ابلاغی در دو نسخه تنظیم و نسخه اول به کارفرما تسلیم و در نسخه دوم که به سازمان اعاده میگردد، رسید لازم طبق مهر پیوست (نمونه شماره ۱) دریافت شود.
- ۳- لازم است در تشخیص کارفرما مطابق مشخصات مندرج در اوراق ابلاغی و اطلاعات موجود در کارگاه و همچنین تاریخ ابلاغ (حروفی و عددی) و امضای کارفرما دقت لازم بعمل آید تا اشکالی بر عملیات ابلاغ وارد نباشد.



۴- در صورتیکه کارفرما در محل حاضر، لیکن از دریافت اوراق ابلاغ خودداری نماید مأمور ابلاغ نسخه اول را به درب کارگاه الصاق می نماید و مراتب را طبق مهر پیوست (نمونه شماره ۲) در نسخه دوم قید و آن را به شعبه اعاده می نماید.

۵- چنانچه کارفرما در محل تعیین شده حاضر نباشد، مأمور ابلاغ فرم اطلاعیه پیوست دعوت از کارفرما برای دریافت اوراق ابلاغ در محل شعبه را خطاب به کارفرما در دو نسخه تکمیل و نسخه اول را به درب کارگاه یا محل تعیین شده الصاق و نسخه دوم اطلاعیه را با اوراق مربوط به شعبه اعاده می نماید. در صورت عدم مراجعه کارفرما ظرف ۱۰ روز از تاریخ مراجعه اول به کارگاه، مأمور ابلاغ یکبار دیگر به نشانی تعیین شده مراجعه و حسب مورد، طبق بندهای ۲ یا ۴ این بخشنامه امر ابلاغ را انجام می دهد و در صورت عدم حضور کارفرما یا بسته بودن کارگاه بعنوان آخرین مراجعه نسخه اول را به درب کارگاه الصاق و مراتب طبق مهر (نمونه شماره ۲) در نسخه دوم قید می گردد.

۶- در صورتیکه در مواقع فعالیت عادی، کارگاه به هر علت تعطیل باشد، مأمور ابلاغ باشد اطلاعیه (فرم موضوع بند ۵) مربوط را تکمیل و به درب کارگاه الصاق نماید و پس از گذشت مهلت و عدم مراجعه کارفرما یا مراجعه مجدد حسب مورد (حضور کارفرما و دریافت اوراق - حضور کارفرما و عدم دریافت اوراق - عدم حضور کارفرما یا بسته بودن کارگاه) اوراق مربوط را ابلاغ نماید.

توضیح: در مورد ابلاغ دعوت نامه های هیأت های تشخیص مطالبات با توجه به تبصره ماده ۸ آئین نامه هیأت های تشخیص مطالبات که مقرر داشته است در هر حال عدم حضور کارفرما مانع





رسیدگی و صدور رأی نخواهد بود. نیازی به تکمیل اطلاعیه (موضوع بند ۴ و ۵) نبوده و در مراجعه اول به کارگاه یا نشانی تعیین شده حسب مورد (حضور کارفرما - خودداری از دریافت اوراق - عدم حضور - بسته بودن) باید دعوت نامه مربوط، ابلاغ و نسخه اول اعاده گردد.

ب) ابلاغ به اشخاص حقوقی:

۱. اوراق باید به مدیر یا قائم مقام او یا افرادی که حق امضا دارند تسلیم و طبق مهر پیوست (نمونه ۱) رسید دریافت گردد. در صورتیکه مأمور ابلاغ نتواند اوراق مربوط را به اشخاص یاد شده ابلاغ نماید باید به مسئول دفتر ابلاغ نماید. (مهر نمونه ۳).

۲. چنانچه شخصیت حقوقی منحل شده باشد اوراق ابلاغ باید به مدیر یا مدیران تصفیه ابلاغ گردد.

۳. در مورد وزارتخانه ها - ادارات - شرکت ها - سازمانهای دولتی و وابسته به دولت و مؤسسات مأمور خدمات عمومی و نیز مؤسساتی که سرمایه آن جزئاً یا کلاً متعلق به دولت است و همچنین شهرداریها، اوراق به رئیس دفتر مؤسسه مربوط یا قائم مقام او ابلاغ می گردد.

۴. در صورت خودداری اشخاص مذکور طبق بند ۴ قسمت الف به درب کارگاه یا مؤسسه الصاق و مراتب در نسخه دوم قید خواهد گردید.

۵. چنانچه ابلاغ در محل تعیین شده ممکن نگردد (نشانی شخص حقوقی تغییر کرده باشد) پس از اعلام موضوع از طرف مأمور ابلاغ و استعلام نشانی شخص حقوقی از اداره ثبت شرکتها، اوراق ابلاغ

به آخرین نشانی که از طرف ثبت شرکتها اعلام می شود، ابلاغ خواهد شد.

ج) سایر موارد:

۱- در مورد کسانیکه در خارج از کشور اقامت دارند مراتب به سازمان مرکزی اعلام تا طبق ماده ۹۵ قانون آئین دادرسی مدنی از طریق مأموری سیاسی یا کنسولی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ لازم به عمل آید.

۲- نشانی کارفرما آخرین نشانی موجود در پرونده می باشد و کارفرما مکلف است در صورت تغییر آن، نشانی محل جدید خود را اطلاع دهد، در غیر اینصورت ابلاغ به همان نشانی موجود در پرونده به عمل می آید و قانونی است.

۳- چنانچه هنگام مراجعه به نشانی کارفرما، مشخص گردد که نامبرده در بازداشتگاه یا زندان است اوراق ابلاغی بوسیله اداره زندان به نامبرده ابلاغ خواهد شد.

۴- در صورتیکه نشانی قانونی کارفرما در حوزه عمل آن واحد نباشد اوراق مربوط باید جهت ابلاغ به شعبه ای که نشانی تعیین شده در حوزه عمل آن است ارسال گردد.

۵- چنانچه کارفرما یا افرادی که به موجب این بخشنامه اوراق مربوط باید به آنها ابلاغ شود بی سواد باشند، اثر انگشت آنان ذیل اوراق ابلاغی به منزله امضا خواهد بود.

۶- چنانچه مأمور ابلاغ با بدهکار قرابت سببی و یا نسبی تا درجه سوم از طبقه دوم داشته و یا بین آنها دعوای مدنی یا کیفری در دادگاه مطرح باشد و یا آن که دعوای کیفری سابقاً مطرح بوده و در





جنبه بیش از دو سال و در جنایی بیش از پنج سال از تاریخ ختم آن نگذشته باشد، مأمور نمی تواند متصدی امر ابلاغ شود.

۷- احتساب مهلت های تعیین شده برای هر برگ ابلاغ بدین ترتیب است که طبق ماده ۶۱۴ قانون دادرسی مدنی روز ابلاغ و اقدام، جزء مدت محسوب نمی شود. بعنوان نمونه برای احتساب مهلت سی روز چنانچه بدهی در تاریخ ۹۲/۳/۱۰ به کارفرما ابلاغ شود کارفرما تا پایان وقت اداری روز ۹۲/۴/۱۰ می تواند اقدام لازم به عمل آورد.

۸- برابر ماده ۶۱۳ قانون دادرسی مدنی، هرگاه روز پایانی موعد، یا روز تعطیل ادارات مصادف شود، آن روز که تعطیل ایت به حساب نمی آید و روز آخر موعد، روزی خواهد بود که ادارات پس از تعطیل باز می شوند.

۹- شعب مکلفند کارهای ابلاغی خود را طوری ترتیب دهند که ظرف ۴۸ ساعت اوراق مربوط ابلاغ شود.

۱۰- واحدها مکلفند به مأمور ابلاغ و کارکنان واحدهای درآمد و اجرائیات در خصوص اجرای دقیق این بخشنامه آموزش لازم بدهند و در صورت وجود اشکال مراتب را بطور کتبی از دفتر حقوقی استعلام نمایند. ضمناً نمونه مهرهای مربوط پیوست است.

- بند (ج) ماده ۱۱ قانون رفع موانع تولید:

قانون رفع موانع تولید مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام:

وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است حق بیمه تأمین اجتماعی پیمانکاران طرحهای عمرانی و غیر عمرانی و با مصالح و بدون

مصالح را صرفاً بر مبنای لیست ارائه شده توسط پیمانکاران دریافت نماید.

- قانون حداکثر بازده تولیدی:

ماده ۱۴ قانون حداکثر بازده تولیدی مصوب ۱۳۹۱/۵/۱ مجلس شورای اسلامی:

سازمان تأمین اجتماعی موظف است حق بیمه کارکنان قراردادهای ارائه خدمات اجتماعی پیمانکاران طرحهای عمرانی و غیر عمرانی با مصالح و یا بدون مصالح را بر مبنای فهرست ارائه شده توسط پیمانکاران دریافت نماید. اعمال هرگونه روش دیگری غیر از روش مندرج در این ماده ممنوع است.

تبصره: در صورت عدم ارسال دقیق فهرست توسط پیمانکار و عدم انجام تعهدات طبق ماده ۱۴۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام و مواد ۲۸ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ و اصلاحیه های بعدی آن و شکایت نیروی کار سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون تأمین اجتماعی با پیمانکار برخورد می کند.



راهنمای تلفن رؤسا و معاونین محترم تأمین اجتماعی اداره کل غرب تهران بزرگ

شعبه	رئیس شعبه	تلفن مستقیم	معاون بیمه ای	تلفن مستقیم	معاون اداری و مالی	تلفن مستقیم	نمابر
اداره کل	دفتر مدیریت	۸۸۹۵۵۸۳۱-۲	رضا معینی		جواد پور آخوندی		
۱	علی اکبر ربیع زاده	۸۸۹۷۵۲۱۸		۸۸۹۶۱۹۵۵		۸۸۹۵۲۴۰۵	۸۸۹۵۲۴۰۱
۲	اسحاق رانیعی	۵۵۴۰۳۰۰۴		۵۵۴۲۳۵۵۸		۵۵۴۰۳۱۷۹	۵۵۴۰۳۵۰۹
۶	محمد گورابی	۶۶۶۹۸۲۸۲		۶۶۶۳۸۵۰۷		۶۶۶۲۸۴۰۵	۶۶۶۳۸۵۰۹
۷	وهاب رنجبر	۶۶۸۶۷۳۶۸		۶۶۸۳۶۲۰۱		۶۶۳۶۱۱۴۴	۶۶۸۹۹۱۳۸
۱۰	ابوالفضل هاشمی	۵۵۲۷۶۸۶۷-۸		۵۵۲۷۶۷۶۷		۵۵۲۷۴۳۴۳	۵۵۲۷۶۸۶۹
۱۱	اکبر شعبانی	۵۵۳۵۱۰۶۱		۵۵۳۵۱۰۹۹		۵۵۳۵۱۰۱۴	۵۵۳۵۱۲۰۸
۱۳	حبیبه طاهری	۶۶۹۰۹۸۳۶		۶۶۹۴۷۴۹۰		۶۶۴۳۵۰۳۱	۶۶۹۰۹۸۳۵
۱۴	علی اشراقی	۴۴۱۹۶۱۸۸		۴۴۱۹۶۷۹۱		۴۴۱۹۶۷۹۲	۴۴۱۹۶۵۲۶
۱۵	علی وفادار	۶۶۶۲۰۹۶۸		۶۶۶۲۰۹۰۰		۶۶۶۱۹۰۶۴	۶۶۶۵۲۲۲۳
۱۷	محمد رضا نوروزی	۴۴۶۳۱۷۵۹		۴۴۶۴۲۰۶۴		۴۴۶۴۸۷۴۶	۴۴۶۴۴۱۴۷
۱۸		۸۸۷۱۴۲۶۹		۸۸۷۱۹۳۹۳		۸۸۵۵۴۴۵۹	۸۸۷۱۲۹۴۲
۲۵	مسعود پورسف آبادی	۲۲۳۷۴۷۰۴		۲۲۳۷۴۷۱۰		۲۲۳۶۶۱۸۲	۲۲۳۶۵۹۷۵
۲۶	محمد رضا خلیلی	۶۶۷۲۶۷۵۱-۲		۶۶۷۲۵۹۵۵		۶۶۷۴۳۳۸۰	۶۶۷۲۵۹۷۹
۲۸	سلیمان سلیمانی تبار	۴۴۰۴۶۰۶۲		۴۴۰۷۳۲۸۰		۴۴۰۰۵۳۰۰	۴۴۰۶۶۸۲۶

راهنمای تلفن رؤسا و معاونین محترم تأمین اجتماعی شعب شرق تهران بزرگ

شعبه	رئیس شعبه	تلفن مستقیم	معاون بیمه ای	تلفن مستقیم	معاون اداری و مالی	تلفن مستقیم	نمابر
اداره کل	دفتر مدیریت	۸-۸۷۳۰۰۹۷	حسین ملکی	۸۷۳۰۰۶۵	رضا ترابی نژاد	۸۷۳۰۴۲۵	۸۷۳۰۹۷۹
۳	حمید رضا میارکیانی	۳۳۱۲۶۷۴۷		۳۳۵۰۳۷۶۰			۳۳۱۳۸۷۴۱
۴	سید جعفر دل آرام	۷۷۵۰۱۱۲۲		۶۶۰۰۵۸۱۵			۷۷۵۰۵۶۸۷
۵	علیرضا خواک	۳۳۶۸۲۵۲۵		۳۳۰۳۳۰۲۱			۳۳۰۳۳۰۲۵
۸	هاجر شیخ مهدی	۳۳۹۵۳۸۳۸		۳۳۹۱۴۲۸۵			۳۳۹۷۰۰۰۱
۹	ناهید حیدری	۸۱۴۲۴۲۳۲		۸۱۴۲۶۱۷۰			۸۱۴۰۰۰۰۰
۱۲	محمد علی یکانی	۳۳۷۴۱۵۰۰		۳۳۷۶۲۲۰۰			۳۳۷۴۲۲۲۶
۱۶	حبیب اله بهمنی	۷۷۷۲۶۳۰۰		۷۷۷۲۶۰۲۵			۷۷۷۲۶۴۰۰
۱۹	نوش آفرین چترچی	۸۸۹۰۸۰۳۶		۸۸۹۰۹۹۷۸			۸۸۹۰۵۱۵
۲۰	محمود نمکی	۷۷۱۵۲۷۰۴-۵		۷۷۴۸۰۶۰۰			۷۷۴۷۵۹۳۸
۲۱	عبدالرضا شیراوند	۵۵۶۲۴۳۴۷		۵۵۶۲۴۱۹۶			۵۵۶۲۴۲۷۵
۲۲	فرهاد دامن افشان	۸۸۵۴۰۷۹۱		۸۸۵۳۳۶۱۰			۸۸۷۲۱۷۷۵
۲۳	غلامرضا یادگیر بصیر	۶۶۷۰۰۳۷۰		۶۶۷۰۷۹۲۳			۶۶۷۲۷۱۱۵
۲۴	رضوان درویش	۷۷۸۷۱۵۰۰		۷۷۸۸۷۷۹۵			۷۷۷۰۱۰۸۹
۲۷	احمد تابندگان	۸۷۴۴۱۴۶					۸۸۷۴۴۱۷۳ ۸۸۷۵۵۳۳۱
۲۹	جواد نظری	-۷۷۶۵۷۴۷۴ ۷۷۵۲۴۴۶۱		۷۷۵۱۰۴۸۳			۷۷۵۱۰۴۸۱
شمیران	اردشیر مظفری	۲۲۷۰۵۹۱۰		۲۲۷۲۳۷۳۸			۲۲۷۳۱۶۵۷
شهر ری	قاسم لشنی زند	۵۵۹۵۱۳۵۸		۵۵۹۳۱۴۵۳			۵۵۹۲۴۳۸۱
مجلس	ابوطالب هاشمی	۳۳۱۳۲۴۵۳					۳۳۱۳۲۴۴۸

راهنمای تلفن مدیرکل، رؤسا و معاونین محترم تأمین اجتماعی شعب شهرستانهای استان تهران

شعبه	رئیس شعبه	تلفن مستقیم	معاون بیمه ای	تلفن مستقیم	معاون اداری و مالی	تلفن مستقیم	نمبر
اداره کل	دفتر مدیریت	۶۶۵۰۵۰۳۷-۸	عبداله شیرکوند	۶۶۵۰۵۰۵۵	محمد تقی فلاح نژاد	۶۶۵۰۵۰۹۴	۶۶۵۰۵۰۳۹
اسلامشهر	حیدر صفری	۵۶۱۳۱۳۱۳		۵۶۱۴۲۶۹۰		۵۶۱۳۱۳۱۵	۵۶۱۳۱۳۱۴
شهریار	فرزاد سجادی	۶۵۲۲۲۱۳۳		۶۵۲۹۵۱۷۳		۶۵۲۲۹۸۳	۶۵۲۲۲۱۳۲
پاکدشت	اسماعیل رحمانی شمس	۳۶۰۴۱۵۰۱		۳۶۰۴۰۰۱۶		۳۶۰۴۱۵۰۲	۳۶۰۴۰۰۱۵
رباط کریم	علی کریمی	۵۶۴۳۸۳۱۰		۵۶۴۳۷۳۱۹		۵۶۴۳۸۳۱۵	۵۶۴۲۲۷۷۳
رودهن	محمد هادی اطهری	۷۶۵۰۳۵۹۷		۷۶۵۱۳۵۷۱		۷۶۵۰۳۵۰۰	۷۶۵۰۴۱۷۷
فشافویه	مختار محمدی نژاد گنجی	۵۶۲۲۷۶۱۵		۵۶۲۲۸۶۱۲		۵۶۲۲۷۶۱۴	۵۶۲۲۲۶۷۲
شهر قدس	عباس اورنگ	۴۶۸۸۴۶۴۶					۴۶۸۲۹۹۹۲
ورامین	اصغر بندی	۳۶۲۴۷۲۶۷		۳۶۲۷۳۰۳۰			۳۶۲۴۷۲۶۰
قرچک	حمید جنیدی	۳۶۱۴۲۷۳۷		۳۶۱۲۶۱۰۷			۳۶۱۲۲۵۱۹
فشم	هومن سیاوشان	۳۶۵۰۳۰۱۴					۳۶۵۰۳۰۱۵
دماوند	غفور شجاع	۷۶۳۱۸۰۴۱					۷۶۳۱۷۷۰۷
فیروزکوه	مصطفی طاوسیان	۷۶۴۴۴۰۰۵					۷۶۴۴۴۰۰۷
بهارستان	سید علی موسوی مدنی	۵۶۷۴۷۰۲۹					۵۶۷۴۷۰۱۹

نشانی ادارات کل و شعب تأمین اجتماعی تهران بزرگ

شعبه	نشانی
اداره کل شرق	خیابان استاد مطهری - خیابان کوه نور - خیابان هفتم - پلاک ۳
اداره کل غرب	خیابان دکتر فاطمی - روبروی پارکینگ هتل لاله - پلاک ۲۷۹
شعبه ۱	خیابان فاطمی - روبروی سازمان آب منطقه ای - نبش خیابان رهی معیری - پلاک ۲۱۹
شعبه ۲	خیابان کارگر جنوبی - نرسیده به میدان قزوین - خیابان شهید ساعد آقا بالا زاده - پلاک ۲۰
شعبه ۳	میدان خراسان - خیابان خراسان - روبروی خیابان زیبا - پلاک ۱۴۰
شعبه ۴	میدان امام حسین - ابتدای خیابان مازندران - پلاک ۸
شعبه ۵	میدان خراسان - خیابان خاوران - بعد از خیابان عارف - جنب اداره آگاهی
شعبه ۶	میدان شمشیری - جنب بوتان گاز
شعبه ۷	خیابان رودکی - نرسیده به چهارراه مرتضوی - نبش کوچه خورشید - پلاک ۸۸
شعبه ۸	خیابان سعدی جنوبی - پائین تر از مخبرالدوله - کوچه بانک تجارت - پلاک ۱۷
شعبه ۹	خیابان سهروردی شمالی - روبروی پمپ بنزین - کوچه تقوی - پلاک ۶
شعبه ۱۰	بزرگراه آیت الله سعیدی - چهارراه دودانگه - چهارراه فارسیان - جنب حسینیه
شعبه ۱۱	خیابان شهید رجائی - ایستگاه پل پنج - کوچه شهید علی ناصر
شعبه ۱۲	جاده سوم دولت آباد - روبروی شهر گل - کوچه زعفرنا - پلاک ۳
شعبه ۱۳	خیابان آزادی - بین خوش و بهبودی - نبش خیابان قانعی - پلاک ۲
شعبه ۱۴	کیلومتر ۱۲ اتوبان تهران کرج - روبروی کارخانجات ایران خودرو
شعبه ۱۵	جاده قدیم کرج - سر آسیاب مهرآباد - بعد از پایگاه یکم شکاری
شعبه ۱۶	فلکه اول تهرانپارس - خیابان ۱۴۴ شرقی - پلاک ۲
شعبه ۱۷	کیلومتر ۲ جاده مخصوص کرج - روبروی شهرک اکباتان
شعبه ۱۸	خیابان سید جمال الدین اسد آبادی (یوسف آباد) - میدان فرهنگ - نبش خیابان ۳۱
شعبه ۱۹	خیابان استاد نجات اللهی - خیابان ورشو - پلاک ۲۷
شعبه ۲۰	خیابان پیروزی - بعد از چهارراه کوکاکولا - روبروی مسجد قدس
شعبه ۲۱	خیابان ۱۵ خرداد غربی - روبروی مخابرات ناحیه ۵ - پلاک ۱۱۳۸
شعبه ۲۲	خیابان قائم مقام فراهانی - کوچه هشتم - پلاک ۱۸
شعبه ۲۳	خیابان امام خمینی - میدان حسن آباد - نبش خیابان استخر
شعبه ۲۴	تهرانپارس - فلکه سوم - خیابان ۱۹۶ غربی - بین حجرین عدی و عادل - پلاک ۳۲
شعبه ۲۵	سعادت آباد - میدان کاج - سرو غربی - میدان شهرداری
شعبه ۲۶	خیابان جمهوری - خیابان سی تیر - روبروی موزه آنگینه
شعبه ۲۷	خیابان استاد مطهری - ابتدای خیابان میرعماد - نبش کوچه دوم - پلاک ۳
شعبه ۲۸	فلکه دوم صادقیه - خیابان آیت الله کاشانی - خیابان گلپای دو - پلاک ۶
شعبه ۲۹	خیابان شریعتی - خیابان ملک - پلاک ۴۶
شعبه شهر ری	سه راه ورامین - اول جاده ورامین
شعبه شمیران	خیابان شریعتی - پائین تر از میدان قدس

