

بسمه تعالی

(خلاصه ای از قوانین اداره کار و تأمین اجتماعی)

در اجرای رعایت مقررات سازمان تأمین اجتماعی در مندرجات اسناد مالی شرکت به خصوص در ارتباط با هزینه هایی که ثبت می گردد. باید منطق با قانون باشد، رعایت نکاتی برای افرادی که به نحوی در ارتباط مستقیم با هزینه ها می باشند و اخذ فاکتور در هنگام هزینه کردن الزامی برای تمام کارکنان و مسئولین می باشند علیهذا در صورت اخذ فاکتور رسمی موارد زیر از شمول بیمه خارج می باشد.

1- موارد خارج از شمول:

1-1- خرید انواع کالاها، مواد، اجناس، ماشین آلات، قطعات و...

2-1- ساخت و تعمیرات انواع وسایل، ماشین آلات و قطعات و...

3-1- طراحی، چاپ تبلیغات و فیلمبرداری

4-1- کرایه حمل و نقل، تاکسی، آژانس، لودر، گریدر، تراکتور، جرثقیل، سواری، اتوبوس، و مینی بوس و...

5-1- ترخیص کالا و هزینه های گمرکی

6-1- حق الوکاله (کپی اخذ پروانه وکیل) هزینه های کارشناسی، وجوه پرداختی به وکلا و کارشناسان رسمی دادگستری و ترخیص کاران رسمی گمرک (اخذ کپی پروانه) و مؤسسات، شرکت ها و واحدهای صنعتی و فنی، اشخاص حقیقی اعم از اینکه با انعقاد قرار داد و یا بدون انعقاد قرارداد باشد، همچنین مزد، حقوقی و مزایا و حق الزحمه پرداختی به افرادی که طبق مدارک ارائه شده از سوی کارفرما، شاغل و یا بازنشسته کشوری و لشکری، بانکها و سایر دستگاه های دولتی بوده مشمول کسر حق بیمه نمی باشد.

2- مواردی که مربوط به دریافتی کارکنان شرکت است و از شمول بیمه خارج می باشد.

1-2- حق حضور در جلسات هیأت مدیره

2-2- خسارات اخراج و مزایای پایان کار

3-2- حق شیر و حق تضمین (کسر صندوق)

4-2- پرداختنی ایام بیماری

2-5- پاداش افزایش تولید (اکورد، بهره وری) پاداش نهضت سوادآموزی، عیدی و بن کارگری

2-6- هزینه سفر و فوق العاده مأموریت

2-7- کمک عائله مندی

2-8- باز خرید ایام مرخصی

در خاتمه مواردی که پیش بینی نشده پس از طرح اظهارنظر خواهد گردید.

فاکتور رسمی فاکتورهای می باشد که مشخصات خریدار و فروشنده با درج مهر فروشنده در فاکتور باشد.

ضمناً موارد مشترک بین تصمیمات اداره کل و تأمین اجتماعی به شرح ذیل وجود دارد.

3- در پایان هر سال اداره کار و امور اجتماعی مکلف است در خصوص میزان حداقل دستمزد و همچنین افزایش درصد حقوق بالای حداقل دستمزد تصمیم گیری نماید که معمولاً در ابتدای هر سال اعلام می گردد.

4- میزان حق مسکن و خواربار و بن کارگری در ابتدای هر سال اعلام می گردد که از فروردین هر سال قابل پرداخت می باشد.

5- حق اولاد طبق قانون که همواره قابل اجراء است سه برابر حداقل دستمزد هر سال حداکثر برای دو فرزند می باشد.

6- شرایط دریافت حق اولاد (اعم از زن و یا مرد) داشتن حداقل 720 روز سابقه پرداخت حق بیمه می باشد.

7- حداکثر حقوق مشمول کسر بیمه از طریق شورای عالی تأمین اجتماعی در ابتدای هر سال اعلام می گردد.

8- دستمزدها در بعضی از صنوف طبق تعرفه سازمان تأمین اجتماعی اعلام می گردد که مربوط به کارفرمایان شخصیت حقیقی می باشد و این نوع دستمزدها هرگز در شرکت ها و کارفرمایان حقوقی قابل اجراء نیست.

9- نحوه محاسبه بازنشستگی و چگونگی پرداخت مستمری فاکتورهای مختلفی دخیل دارد که مربوط به شخص بیمه شده و مدت سابقه و دیافت حقوق و مزایای او می باشد، باز خرید سنوات خدمت نیز معادل یک ماه آخرین حقوق ثابت ماهیانه می باشد.

10- حقوق و مزایایی که به یک فرد شاغل تعلق می گردد تحت عنوان

الف- دستمزد ثابت ماهیانه

ب- حق اولاد

ج- حق مسکن

د- حق خواربار

ح- بن کارگری

ف- کارانه افزایش تولید و غیره

ط- سختی کار سنوات- عیدی- و پاداش

11- حداکثر دریافتی پاداش نیز دوبار در سال می باشد و این پاداش سقفی ندارد، توضیح این که در صورت پرداخت مستمر پاداش مشمول کسر حق بیمه می باشد.

12- تنظیم قرارداد کار در اجرای ماده 7 قانون کار در مراجع حل اختلاف رسمی، تلقی می گردد و مشمول ماده 27 قانون کار خواهد بود و حق هرگونه اعتراض از طرفین سلب می گردد.

13- مدت کار روزانه هر کارگر(کارمند) شاغل 7/33 ساعت می باشد در صورت افزایش ساعت کار مشمول دریافت 40٪ اضافه بر دستمزد یک ساعت کار عادی می باشد.

14- اشتغال در ایام تعطیلات رسمی علاوه بر حقوق روزانه عادی مشمول 104٪(40٪+ یک روز عادی) می باشد.

15- هر نیروی کاری، استحقاق استفاده از مرخصی با دستمزد به مدت 2/5 روز در ماه دارد.

16- به موجب قانون کار، کارفرما مکلف است از بدو اسخدام نیروی به کار گرفته شده را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نموده و حق السهم کارگر را از حق الزحمه ماهیانه کسر نماید.(حق سهم کارگر 7٪ می باشد).

17- در صورتی که نیروی کار زیر سه روز استراحت پزشکی داشته باشد نه سازمان تأمین اجتماعی و نه کارفرما موظف به پرداخت ایام بیماری مدت فوق نمی باشند.

18- در صورتی که قرار داد کار منعقد بین نیروی کار و کارفرما تنظیم گردد طرفین متعهد به اجرای آن پایان قرار داد می باشند.

19- به هر کارگر و طبق مقررات به نسبت مدت کارکرد عیدی و مزایای متعلقه باید پرداخت گردد.

20- به کارگیری نیروهای خارجی (اتباع بیگانه) بدون اخذ مجوزهای مربوطه مشمول جرایم سنگین می باشد که روزانه 30 برابر حق دستمزد است.

21- کلیه نیروهای بازنشسته لشگری و کشوری از شمول بیمه خارج می باشند ولی مشمول کلیه مزایای یک کارگر شاغل هستند.

22- به کارگیری مستمری بگیر سازمان تأمین اجتماعی خلاف قانون است و در صورت شناسائی همراه با قطع مستمری بگیر تمام می گردد. فقط کارمندان بازنشسته تأمین اجتماعی مشمول شرایط قطع مستمری نمی گردند.

23- هرنوع پرداختی در قبال کارمزد تلقی می گردد و مشمول کسر حق بیمه می باشد. ولی در صورت تنظیم قرارداد موضوع ماده 38 قانون تأمین اجتماعی، نحوه محاسبه حق بیمه با نیروی کاری عادی مغایرت دارد و تابع ضرایب خاص می باشند.

24- حداقل و حداکثر و سایر مزایای پرسنلی:

شرح	سال 91	سال 92	سال 93	سال 94
حداقل دستمزد روزانه	129/900	162/375	202/970	237/475
حداکثر دستمزد روزانه	909/300	1/136/625	1/420/790	1/662/325
حداقل حقوق ماهیانه (30 روز)	3/897/000	4/871/250	6/089/100	7/124/250
حداکثر حقوق ماهیانه (30 روز)	27/279/000	098/750	623/700	49/869/750
		34	42	
کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری میانی)	350/000	350/000	800/000	1/100/000
کمک هزینه مسکن (ماهیانه)	100/000	100/000	200/000	400/0000
کمک هزینه عائله مندی (حق اولاد) برای هر فرزند ماهیانه	389/700	487/125	608/910	712/425
حقوق یک ساعت اضافه کار عادی با حداقل مزد	24/810	31/013	38/766	45/357
حقوق یک ساعت اضافه کار ایام تعطیل	34/734	43/418	54/273	63/499
پایه سنواتی (روزانه)	2/500	3/000		10/000

1- محاسبه حداکثر حقوق - حداکثر حقوق همه ساله هفت برابر حداقل حقوق ماهیانه می باشد.

2- محاسبات یک ساعت اضافه کاری عادی در سال 1394:

$$=32397$$

$$237475 \div 7/33$$

$$1/4=45/357$$

حقوق یک ماه ساعت اضافه کار عادی با حداقل مزد

$$32397 \times$$

$$=63/499$$

حقوق یک ساعت اضافه کار ایام تعطیل

$$45375 \times 4/1$$

25- کلاً حق اولاد به شرط داشتن 720 روز سابقه بیمه می باشد.

26- کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود

10٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد 15٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا

عصر و شب بیفتد 22/5٪ بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

27- پرداخت 40٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی (حداکثر اضافه کاری 4 ساعت در روز می باشد).

نحوه محاسبه اضافه کاری به شرح ذیل می باشد.

$$\text{مزد روزانه} = 30 \div \text{حقوق ماهانه}$$

مزد یک ساعت اضافه کاری = 7 ساعت و 20 دقیقه \div مزد روزانه

مزد یک ساعت اضافه کاری = 40٪ مزد یک ساعت کاری عادی + مزد یک ساعت

28- اشتغال در ایام تعطیل همانند اضافه کاری می باشد.

29- بیمه شده زن و مردی که در یک واحد یا واحدهای جدا از هم کار می کنند و صاحب فرزند هستند هر

دو صورت داشتن 720 روز سابقه مشمول کمک عائله مندی (حق اولاد) می باشند.

30- نحوه پرداخت عیدی در پایان سال 1385 طبق قانون حداکثر دوماه در صورتی که از 4/500/000

ریال تجاوز نکند و حداقل 3/000/000 ریال برای یک سال سابقه کار می باشد در صورت کمتر از یک سال

سابقه داشته باشند به نسبت سابقه کار مشمول دریافت عیدی و پاداش می باشد.

به عنوان مثال: کارگری حقوق خالص روزانه 70/000 ریال می باشد مشمول محاسبه پاداش عیدی آخر سال برای مدت یک سال.

$$70/000 \times 30 = 2/100/000$$

عیدی قابل پرداخت $2/100/000 \times \text{ماه} = 4/200/000$

در صورتی که همین فرد هفت ماه سابقه در سال 85 داشته باشد.

عیدی برای 7 ماه سابقه $4/200/000 \times 7 \div 12 = 7/450/000$

مثال دوم: کارگر حقوق روزانه 100/000 ریال می باشد پرداخت عیدی برای مدت یک سال سابقه به شرح ذیل می باشد.

$$\times 30 = 3/000/000$$

100/000

$$\times 2 = 6/000/000$$

$$3/000/000$$

با توجه به این که دو ماه حقوق پایه ایشان شش میلیون گردید لذا سقف عیدی حداکثر 4/500/000 ریال به ایشان تعلق می گیرد (سه برابر حداقل حقوق 4/500/000 بوده است)

31- نحوه پرداخت عیدی در پایان سال 1388 طبق قانون حداکثر دوماه در صورتیکه از 7/905/600 ریال تجاوز نکند و حداقل 5/240/400 ریال برای یک سال سابقه کار می باشد در صورت کمتر از یک سال سابقه داشته باشند به نسبت سابقه کار مشمول دریافت عیدی و پاداش می باشد.

32- نحوه پرداخت عیدی در پایان سال 1389 طبق قانون حداکثر دوماه در صورتیکه از 9/090/000 ریال تجاوز نکند و حداقل 6/060/000 ریال یک سال سابقه کار می باشد در صورت کمتر از یک سال سابقه داشته باشند به نسبت سابقه کار مشمول دریافت عیدی و پاداش می باشد.

32- نحوه پرداخت عیدی در پایان سال 1389 طبق قانون حداکثر دوماه در صورتی که از 9/090/000 ریال تجاوز نکند و حداقل 6/060/000 ریال برای یک سال سابقه کار می باشد در صورت کمتر از یک سال سابقه داشته باشند به نسبت سابقه کار مشمول دریافت عیدی و پاداش می باشد.

33- نحوه پرداخت عیدی در پایان سال 1390 طبق قانون حداکثر دو ماه در صورتی که از 9/909/000 ریال تجاوز نکند و حداقل 6/606/000 ریال برای یک سال سابقه کار می باشد در صورت کمتر از یک سال سابقه داشته باشند به نسبت سابقه کار مشمول دریافت عیدی و پاداش می باشد.

34- سوالات رایج مربوط به حق بیمه:

س: منظور بیمه از حق بیمه چیست و چطور محاسبه می شود؟

ج: بیمه وجوهی است که به حکم قانون تأمین اجتماعی و برای استفاده از مزایای بیمه تأمین اجتماعی به سازمان پرداخت می شود حق بیمه شامل 30 درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهد بیمه شده بیست درصد به عهد کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

س: آیا بیمه شده زن می تواند فرزندان خود را تحت پوشش بیمه خود درآورد؟

ج: بله، در صورتی که شوهر، تحت پوشش هیچ نظام حمایتی دیگری نباشد و از جایی مستمری یا حقوقی دریافت نکند.

س: آیا سابقه پرداخت حق بیمه قابل واگذاری است؟

ج: خیر سابقه پرداخت بیمه، صرفاً بر اساس اشتغال افراد و رابطه مزد بگیری آنان با کارفرمای مربوطه تعریف می شود.

س: آیا مدت مرخصی استعلاجی جزء سوابق بیمه ای محسوب می شود؟

ج: بله به استناد بخشنامه شماره 586 فنی، مدت غرامت دستمزد ایام بیماری جزء سابقه پرداخت حق بیمه محسوب می گردد.

س: آیا دوران خدمت نظام وظیفه جزء سوابق بیمه منظور می شود؟

ج: بله، مدت خدمت نظام وظیفه کلیه مشمولین یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه، قبل از اشتغال حین اشتغال، جزء سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد. از این رو، سوابق خدمت نظام کلیه بیمه شدگان، در صورت پرداخت حق بیمه مقرر، به سوابق بیمه آنان اضافه می شود و در برخورداری از مزایای قانونی نظیر مستمری بازنشستگی موثر خواهد بود.

س: چگونه می توان مدت خدمت سربازی راجزء سوابق بیمه ای محسوب کرد؟

ج: به استناد قانون اصلاح تبصره ماده 14 قانون کار و الحاقیه 1 تبصره آن مصوب 1383/1/30 و قانون استفساریه قانون مذکور مصوب 85/3/28 مجلس شورای اسلامی، مدت خدمت نظام وظیفه کلیه مشمولین یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه، قبل از اشتغال یا حین اشتغال، جزء سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد، با عنایت به موارد فوق، احتساب خدمت نظام وظیفه کلیه بیمه شدگان با داشتن حداقل دو سال سابقه پرداخت حق بیمه منوط پرداخت حق بیمه مقرر طبق ضوابط قانونی خواهد بود.

حق بیمه متعلقه بر اساس میانگین حق بیمه آخرین دوسال، در زمان تقاضا به ازاء مدت خدمت سربازی با حضور داوطلبانه در جبهه محاسبه می شود که به نسبت هفت سی ام توسط بیمه شده و بیست و سه سی ام توسط دولت پرداخت می گردد.

س: میزان مستمری بازنشستگی چگونه محاسبه می شود.

ج: میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده صرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از 35/30 (سی و پنج سی ام) متوسط مزد یا حقوق تجاوز نماید. منظور از متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ظرف آخرین دوسال پرداخت حق بیمه تقسیم بر عدد بیست و چهار است.

س: نحوه محاسبه جرائم عدم ارسال لیست و تأخیر چگونه است؟

ج: در جهت ارائه تسهیلات بیشتر به کارفرمایان در پرداخت حق بیمه ماهانه کارکنان کارگاهها، نحوه محاسبه و وصول جرائم حق بیمه کارگاه هایی که ظرف مهلت مقرر از تنظیم و ارسال لیست صورت مزد و حقوق بیمه شدگان خود داری می کنند به این صورت اصلاح و مقرر شده است که در صورت تأخیر در ارسال لیست حقوق و دستمزد کارکنان در مهلت مقرر، جریمه نقدی به میزان 10 درصد مبلغ حق بیمه همان ماه محاسبه و وصول گردد. بدیهی است محاسبه جریمه تأخیر تأدیه به میزان 2 درصد در ماه جهت بدهی های معوقه قطعی شده محاسبه و وصول می گردد.

س: چرا افراد باز نشسته مجاز به اشتغال مجدد نیستند؟

ج: زیرا طبق تعریف قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار، به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

س: در چه صورت شوهر می تواند تحت پوشش بیمه همسر خود قرار بگیرد؟

ج: در صورتی که شوهر تحت تکلف همسر خود قرار می‌گیرد که تحت پوشش هیچ نظام حمایتی نباشد و از هیچ جایی مستمری یا مزد در یافت نکند و دارای استطاعت مالی نباشد یعنی معاش او و فرزندانش توسط همسرش تأمین شود و یا این که سن شوهر بالای 60 باشد از نظر کمیسیون پزشکی (موضوع ماده 91 قانون تأمین اجتماعی) از کارافتاده کلی شناخته شده باشد.