



بوتن اطلاع رسانی

حوزه کارفرمایان

تهیه شده در:
معاونت امور فرهنگی و اجتماعی

دفتر امور فرهنگی و اجتماعی
کارفرمایان و سازمانها

سازمان تأمین اجتماعی

شماره: ۱۱۰۲۲

تاریخ: ۸۵/۹/۱

از طریق این بولتن منتظر اخبار و رویدادهای سازمان تأمین اجتماعی باشید

موضوع: ای از بخشنامه ۱۵/۱

دستورالعمل اجرایی مواد ۴۲ الی ۴۵ قانون تأمین اجتماعی و تعیین جایگاه داور هیأت‌های تشخیصی مطالبات

یکی از نشاط قوت و کلیدی قانون تأمین اجتماعی توجه خاص به مقوله اعتماد سازی و اطلاع رسانی شفاف به کارفرمایان در کنار حمایت از حقوق همه بیمه شدگان در مراحل مختلف شکل گیری حق بیمه تا وصول آن می باشد و هیأت های تشخیصی مطالبات چنین نقشی را ایفاء می کنند.

- ❖ **وظایف واحدهای اجرایی سازمان (شعبه):** در مراحل مختلف شکل گیری بدهی:
 - اقدامات قبل از محاسبات حق بیمه: اعلام محاسبات حق بیمه و تهیه صورتحساب بدهی کارفرمایان از اولین پایه‌های شکل گیری بدهی است. لذا موارد زیر باید مورد توجه واحدهای اجرایی قرار گیرد.
 - اطلاع رسانی مناسب به کارفرمایان در خصوص نحوه تنظیم و ارسال لیست و پرداخت حق بیمه و چگونه درج ترک کار بیمه شدگان در لیست و ...
 - اطلاع رسانی به هنگام در خصوص قوانین و آیین شده جدید و تغییر دستورالعمل های قبلی و ...
 - رعایت دقیق قوانین
 - دولت در ثبت اساسی براساس گزارش های بازرسی
 - اعمال ترک کار اعلام شده توسط کارفرما در لیستهای ارسالی به هنگام ثبت در رله

❖ اقدامات بعد از محاسبات:

- ارائه یک نسخه از صورت نمونه محاسبات به آبی در پی درخواست کارفرما
- کارفرما موظف است ظرف مهلت تعیین شده برای اعتراض خود، مستندات و مدارک لازم را ضمیمه و پس از ثبت فرم اعتراض در دبیرخانه شعبه، به دبیر هیأت تعدیض مطالبات تحویل دهد.

❖ وظایف واحدهای اجرایی (شعبه) پس از صدور رأی هیأت بدوی:

- کارفرما می تواند ظرف مهلت تعیین شده (در صورت عدم قبول رأی هیأت بدوی) به آن اعتراض نماید.
- کارشناس پرونده موظف است یک نسخه از صورت محاسبات را پس از اعمال رأی هیأت بدوی به کارفرما تحویل دهد.
- دبیر هیأت موظف است فرم اعتراض را در اختیار کارفرما قرار دهد و پس از تکمیل، به همراه سایر مدارک جهت اتخاذ تصمیم، به هیأت‌های تجدید نظر ارسال نماید.

❖ رسالت هیأت‌های تشخیصی مطالبات:

- مهمترین رسالت هیأت‌های مذکور بی طرفی، اعتماد سازی و مرجعی برای داوری عادلانه جهت رسیدگی به اعتراض های کارفرمایان می باشد. لذا نکات زیر در رسیدن آن به مطالبات کارفرمایان باید مدنظر قرار گیرد:
- کارفرمایان فرصت کافی برای دفاع از ادله خود داشته باشند.
- چنانچه روند اجرای رسیدگی، مطابق قانون و مقررات نباشد مجدداً از کارفرما دعوت به عمل آمده و پرونده بار دیگر مورد رسیدگی قرار گیرد.
- احترام و تکریم کارفرمایان در هیأت‌های مذکور لازم است.