



# آشنایی با قوانین و مقررات تأمین اجتماعی سازمان در حوزه کارفرمایی

آنچه کارفرمایان درباره تأمین اجتماعی باید بدانند!

دکتر محسن ریاضی



سرشناسه: ریاضی، محسن، ۱۳۵۴-  
عنوان قراردادی: ایران. قوانین و احکام  
Iran. Laws, etc

عنوان و نام پدیدآور: آشنایی با قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی در حوزه کارفرمایان درباره تامین اجتماعی باید بدانند/ محسن ریاضی؛ ویراستار ثریا بابایی.  
مشخصات نشر: تهران: داد بانان دانا، ۱۴۰۴.  
مشخصات ظاهری: ۱۵۶ ص. - جدول؛ ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۸۷۹۷۳-۱-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
عنوان دیگر: آنچه کارفرمایان درباره تامین اجتماعی باید بدانند.  
موضوع: کار و کارگری -- قوانین و مقررات -- ایران

Labor laws and legislation -- Iran

تامین اجتماعی -- قوانین و مقررات -- ایران

Social security -- Law and legislation -- Iran

کار -- قوانین و مقررات -- ایران

Labor laws and legislation -- Iran

رده بندی کنگره: KMH۲۶۴

رده بندی دیویی: ۳۴۴/۵۵۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۱۰۰۲۲۸۱۸

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: آشنایی با قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی در حوزه کارفرمایان

نام نویسنده: محسن ریاضی

طراحی جلد: فاطمه یابوری نیا

ناشر: انتشارات دادبانان دانا

نوبت و سال چاپ: اول (۱۴۰۴)

شمارگان: ۲۵۰ نسخه

شماره استاندارد بین‌المللی کتاب (شابک): ۹۷۸-۶۲۲-۸۷۹۷۳-۱-۱

International Standard Book Number (ISBN): 978-622-87973-1-1



مرکز پخش:

تهران، میدان ونک، تقاطع چهارراه جهان کودک، ضلع شمال غربی،

پلاک ۶۶، طبقه ۳، واحد ۱۱

تلفن: ۰۹۹۱۵۰۵۰۷۸۹ - ۰۲۱-۲۲۵۸۴۹۰۰

خرید کتاب با تخفیف ویژه از سایت اینترنتی: [dadbanandana.com](http://dadbanandana.com)



برای اطلاع از قیمت کتاب کیو آر کد را اسکن کنید:

هرگونه الگوبرداری از سبک و سیاق، تکثیر و یا چاپ (حتی عرضه در فضای مجازی) کل یا قسمتی از کتاب‌های انتشارات دادبانان دانا بدون اجازه کتبی ناشر شرعاً حرام و قانوناً ممنوع است و متخلف براساس قانون حمایت حقوق مولفان و مصنفان و هنرمندان و قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی تحت پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

## فهرست

۷	مقدمه.....
۱۱	مبحث اول: تکلیف کارفرما در خصوص بیمه کردن کارکنان، نحوه رسیدگی به سنوات و جرائم کارفرما در صورت عدم بیمه کردن کارکنان.....
۱۷	مبحث دوم: استثنائات در بیمه کردن کارکنان.....
۲۳	مبحث سوم: ساختار سازمان تأمین اجتماعی و جایگاه شعب آن، در پیگیری امور کارفرمایان.....
۲۴	واحد درآمد.....
۲۵	واحد امور بیمه شدگان.....
۲۵	واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی.....
۲۵	واحد مستمری‌ها.....
۲۶	واحد بازرسی.....
۲۶	واحد اجرائیات.....
۲۶	واحد حسابداری.....
۲۶	واحد امور اداری و خدمات عمومی و رفاه.....
۲۹	مبحث چهارم: چگونگی ارتباط سازمان تأمین اجتماعی با کارفرمایان، کد کارگاهی.....
۳۰	الف) اشخاص حقوقی.....
۳۰	ب) اشخاص حقیقی.....

۳۳.....	مبحث پنجم: ارسال لیست و پرداخت حق بیمه (تحلیل محتوای لیست حق بیمه)
۳۴.....	عنوان شغلی
۳۷.....	درج کارکرد
۳۸.....	ترک کار
۳۹.....	آغاز به کار
۳۹.....	کارکرد
۴۰.....	حقوق و دستمزد
۴۲.....	شمولیت کسر حق بیمه
۴۵.....	مبحث ششم: تعریف کارفرما و انواع آن
۴۷.....	مبحث هفتم: کارگاه‌های خانوادگی و سازمان تأمین اجتماعی
۴۹.....	مبحث هشتم: نرخ حق بیمه، ترکیب آن
۵۱.....	ابطال سابقه
۵۲.....	انواع بیمه‌شدگان در سازمان تأمین اجتماعی
۵۳.....	نقل و انتقال سوابق بیمه بین صندوق‌های بیمه‌ای
۵۵.....	مبحث نهم: پرداخت حق بیمه در چند کارگاه توسط بیمه شده
۵۷.....	مبحث دهم: دستمزد مقطوع
۶۱.....	مبحث یازدهم: مسئولیت پرداخت حق بیمه
۶۳.....	مبحث دوازدهم: مسئولیت‌های متقابل سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما و بیمه‌شدگان
۶۵.....	مبحث سیزدهم: نقل و انتقال کارگاه
۷۱.....	مبحث چهاردهم: قراردادهای پیمانکاری
۷۱.....	جایگاه قراردادهای پیمانکاری در بیمه کردن کارکنان
۷۳.....	ماهیت قراردادهای پیمانکاری در قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی
۷۴.....	تکالیف کارفرمایان در قراردادهای پیمانکاری

فرایند کلی انجام کار در قراردادهای پیمانکاری.....	۸۲
انواع قراردادهای پیمانکاری و ضرایب آن‌ها .....	۸۸
متولی تعیین ضرایب پیمانکاری.....	۹۳
وظایف واگذارنده کار، گیرنده کار و سازمان تأمین اجتماعی در یک قرارداد پیمانکاری ..	۹۵
مبحث پانزدهم: اعتراض به بدهی‌های ایجادى .....	۹۹
۱. اعتراض به جرائم بیمه‌ای طبق ماده ۱۶ آیین‌نامه هیات‌های تشخیص مطالبات.....	۱۰۵
۲. اعتراض به جرائم بیمه‌ای از طریق دیوان عدالت اداری .....	۱۱۱
مبحث شانزدهم: بازرسی از کارگاه‌ها .....	۱۱۵
ماده ۴۷: .....	۱۱۵
ماده ۴۰ .....	۱۱۶
ماده ۱۰۲ .....	۱۱۶
مبحث هفدهم: وصول مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از کارفرمایان .....	۱۱۹
مبحث هجدهم: الزام کارفرما به رعایت مسائل ایمنی در کارگاه (حوادث ناشی از کار) .	۱۲۵
مبحث نوزدهم: بکارگیری بازنشستگان .....	۱۲۹
مبحث بیستم: معاینات پیش از استخدام .....	۱۳۱
مبحث بیست و یکم: بخشودگی جرائم .....	۱۳۵
مبحث بیست و دوم: معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما .....	۱۳۷
مبحث بیست و سوم: بیمه بیکاری .....	۱۴۳
منابع و ماخذ .....	۱۴۹

## سخن ناشر

دادبانان هدفی روشن در جامعه حقوقی کشور دارد؛ آموزش و نشر آثار ارزشمند حقوقی، توانمندسازی وکلا، مشاوران و کارشناسان عزیز حقوقی در جنبه‌های کاربردی حقوق چشم انداز ما است. در این راستا میزبان اساتید ارجمند و با تجربه در حوزه‌های حقوق کسب و کار هستیم تا با قلم شیوای خود دانش و تجربیاتشان را به رشته تحریر درآورند و تشنگان دانش را سیراب سازند.

با توجه به این هدف و بهره بردن از قلم این بزرگواران، سعی می‌شود آثار منتشر شده در دادبانان از ویژگی‌های زیر برخوردار باشند؛

• سادگی متن

• به روز و جدید بودن مطالب با توجه به آخرین تغییرات قانونی

• برآوردن نیازهای کاربردی بر پایه تجربیات و مهارت عملی

کتاب حاضر اگرچه مختصر اما برای کسانی که قصد ورود به حوزه تأمین اجتماعی را دارند بسیار راهگشا خواهد بود. چرا که تمام مسیری که «کارفرما» در مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی می‌بایست طی کند را با زبانی گویا تشریح نموده. به طوری که حتی نداشتن دانش حقوقی نیز خواننده را از درک و تحلیل مطالب کتاب، محروم نمی‌سازد. این «ساده سازی» (و نه ساده گویی) البته هنر و مهارت جناب آقای دکتر محسن ریاضی است که پس از سالها تدریس و فعالیت جدی در این حوزه ایشان را قادر ساخته تا درد مخاطب را بشناسد و دوی آن را معلمانه عرضه کند. امید که این اثر، مقبول خوانندگان قرار گیرد.

## مقدمه

رشد و توسعه اقتصادی و متعاقب آن رفاه جامعه، آرمان و هدف نهایی هر نظام اقتصادی است. از سوی دیگر میزان تولید (کالا و خدمات) شاخص اساسی رشد و توسعه را تعیین می‌کند. سازمان تأمین اجتماعی یکی از نهادهای تأثیرگذار در فرآیند تولید کالا و خدمات کشور است که با قوانین و مقررات خود در تعیین وظایف و الزامات کارفرمایان از عوامل مؤثر در کسب و کار در شاخص‌های جهانی و کشوری تعریف شده است. حسب ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان مکلفند کارکنان خود را بیمه کنند. بر این اساس در قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی تکالیف و وظایفی برای کارفرمایان تعیین شده است که عدم انجام آن‌ها منجر به جریمه برای کارفرمایان خواهد شد. و به همین سبب کارفرمایان همواره از این سازمان به عنوان یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در کسب و کار خود یاد می‌کنند.

بر اساس بررسی‌های انجام شده درباره سهم هزینه‌های تأمین اجتماعی (حق بیمه سهم کارفرما) از هزینه‌های تولید بیانگر زیاد نبودن سهم مذکور، طوری که بتوان از آن عامل ضد تولید و اشتغال نام برد، از این رو مسئله اصلی کارفرمایان

با سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه سهم کارفرما نیست بلکه بالا بودن هزینه مبادله سازمان تأمین اجتماعی برای کارفرمایان است که یکی از دلایل آن، مقوله جرایم بیمه‌ای (در کنار مقوله فرآیندهای کاری) است. عدم آشنایی کارفرمایان با وظایف خود در قبال سازمان تأمین اجتماعی، نقش اساسی در بدهی‌های بیمه دارد، به طوری که می‌توان ادعا کرد بسیاری از بدهی‌های کارفرمایان در سازمان تأمین اجتماعی و همچنین بسیاری از اعتراضات آن‌ها در هیات‌های تشخیص مطالبات ناشی از همین عدم آگاهی از قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی است که منجر به بدهی آن‌ها شده است. از این رو، شناخت و آگاهی کارفرمایان از قوانین و مقررات و وظایف آن‌ها در قبال این سازمان کمک شایانی به رفع و کاهش مشکلات و مسائل آن‌ها با این سازمان خواهد کرد.

نبود کتب و منابع علمی منسجم در این زمینه، که به روشی علمی و کارشناسانه به وظایف کارفرمایان در قبال سازمان تأمین اجتماعی بپردازد و نیز توصیه، درخواست و تشویق دانشجویان و شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی مرتبط با تأمین اجتماعی، ما را بر آن داشت که تدوین کتاب حاضر را در دستور کار قرار دهیم که هدف اصلی آن رفع کمبودهای فوق و تهیه منبع آموزشی مناسب است، که بصورت علمی و کاربردی و با زبانی ساده فرآیندهای کاری و وظایف کارفرمایان را در قبال سازمان تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار دهد.

با توجه به گستردگی، تنوع و پیچیدگی مسائل کارفرمایی در قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی و با توجه به هدف اصلی این کتاب مبنی بر بیان مسائل کاربردی و پاسخگویی به سؤالات اصلی کارفرمایان در حوزه تأمین اجتماعی، ارائه مطالب در قالب مباحث جداگانه ساختاری مناسب برای بیان آن‌ها به نظر می‌رسد. و بر این اساس، در کتاب پیش رو مسائل مربوطه در ۲۳ مبحث جداگانه ارائه شده است. تلاش اصلی در تدوین این کتاب بررسی مسائل و دلمشغولی‌های

کارفرمایان در حوزه سازمان تأمین اجتماعی و پاسخگویی به نیازهای مخاطبین محترم است، هر چند ممکن است، مواردی از قلم افتاده باشد، تلاش می‌شود در نگارش‌های بعدی این کاستی‌ها برطرف شود.

تکلیف کارفرما در خصوص بیمه کردن کارکنان، نحوه رسیدگی به سابقه و جرائم کارفرما در صورت عدم بیمه کارکنان، استثنائات در بیمه کردن کارکنان، چگونگی پیگیری امور کارفرمایان در واحدهای اجرائی سازمان تأمین اجتماعی، چگونگی ارتباط سازمان تأمین اجتماعی با کارفرمایان (کد کارگاهی)، نحوه و چگونگی ارسال لیست و پرداخت حق بیمه و تشریح جزئیات لیست حق بیمه، تعریف کارفرما و انواع آن، کارگاه‌های خانوادگی و سازمان تأمین اجتماعی، نرخ حق بیمه، ترکیب آن، پرداخت حق بیمه در چند کارگاه توسط بیمه شده، دستمزد مقطوع، مسئولیت پرداخت حق بیمه، مسئولیت‌های متقابل سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما و بیمه‌شدگان، نقل و انتقال کارگاه، قراردادهای بیمه‌انکاری، اعتراض به بدهی‌های ایجادشده، بازرسی از کارگاه‌ها، نحوه و چگونگی وصول مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از کارفرمایان مدیون، الزام کارفرما به رعایت مسائل ایمنی در کارگاه (حوادث ناشی از کار)، بکارگیری بازنشستگان، معاینات پیش از استخدام، بخشودگی جرائم، معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما، و بیمه بیکاری، مهمترین مباحث مورد بررسی در این کتاب است. امید که مطالب این کتاب پاسخگوی نیاز مخاطبان و راه‌گشای مسائل و مشکلات آن‌ها در حوزه تأمین اجتماعی باشد.

با توجه به اینکه نگارش کتاب پیش رو تجربه جدیدی در این زمینه محسوب می‌شود و نیز نبود تجارب مشابه مسلماً کتاب خالی از نواقص و محدودیت‌هایی از لحاظ فنی، ساختاری و نوشتاری نیست. ضمن پوزش، تقاضا می‌شود خوانندگان محترم نظرات و پیشنهادی اصلاحی خود را از طریق ایمیل [riazi.mohsen@gmail.com](mailto:riazi.mohsen@gmail.com) به اطلاع اینجانب برسانند تا انشاء الله در ویرایش‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

لازم به ذکر است مطالب این کتاب بر اساس آخرین بخشنامه ها و دستورالعمل های صادره سازمان تأمین اجتماعی در زمان نگارش کتاب تنظیم شده است. ضمناً بر خود واجب می دانم از زحمات و تلاش های تمام افرادی که در نگارش این کتاب بنده را راهنمایی نموده و نیز انتشارات دادبانان دانا که زحمت انتشار کتاب را عهده دار شدند تشکر و قدردانی کنم.

محسن ریاضی

بهار ۱۴۰۴

## مبحث اول:

### تکلیف کارفرما در خصوص بیمه کردن کارکنان، نحوه رسیدگی به سنوات و جرائم کارفرما در صورت عدم بیمه کردن کارکنان

در علم اقتصاد، تولید هر کالا یا خدمتی، به دو عامل سرمایه و نیروی انسانی بستگی دارد و هدف اصلی سازمان تأمین اجتماعی بیمه کردن کارکنان و به عبارتی نیروی انسانی است.

التزام کارفرمایان به بیمه کردن کارکنان بیش از آنکه ناشی از تعهدات سازمان تأمین اجتماعی و قوانین و مقررات حاکم بر این سازمان باشد، از الزاماتی ناشی می‌شود که در قانون کار مشخص شده است. حسب ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار، مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند. مطابق ماده ۱۸۳ این قانون، کارفرمایانی که به مفاد این ماده عمل نکنند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما)، با توجه به شرایط و امکانات شخص خاطی و مراتب جرم، معادل دو تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوطه جریمه نقدی خواهند شد.

به عبارتی بیمه کردن کارکنان توسط کارفرمایان طبق مفاد قانون کار؛ مقوله‌ای اجباری است و نه اختیاری، و هرگونه توافق بین کارفرما و کارگر در خصوص عدم بیمه کارگر فاقد اعتبار قانونی است. به عبارتی دیگر حتی اگر کارفرما و کارگر در خصوص بیمه نکردن کارگر به توافق برسند و چنین توافقی را در دفاتر اسناد رسمی هم به ثبت برسانند، از لحاظ حقوقی فاقد وجهت قانونی است و اگر کارگر مربوطه، علی‌رغم توافق صورت گرفته، از کارفرما شکایت کند، کارفرمای مذکور در مراجع مربوطه محکوم خواهد شد. یعنی بیمه کردن کارکنان توسط کارفرما جزء حقوق آمره محسوب می‌شود و قابل مذاکره و مبادله نیست.

بدین ترتیب کارفرما موظف است از طریق ارسال لیست کارکنان کارگاه همچنین کد کارگاهی (یا ردیف پیمانی)، که از سوی شعب تأمین اجتماعی به کارفرما و کارگاه (یا قرارداد پیمانکاری) اختصاص داده شده است، کارکنان خود را بیمه کند.

بررسی سنوات بیمه شدگان از طریق شعب سازمان تأمین اجتماعی و واحدهای اداره کار امکان پذیر است. حسب قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی در صورت اثبات ادعای اشتغال فرد مذکور، در هیات‌های حل اختلاف اداره کار و کمیته بررسی سوابق در سازمان تأمین اجتماعی، حق بیمه و جرائم مربوطه از کارفرما اخذ و سنوات مورد اختلاف، برای فرد لحاظ خواهد شد. مراحل و فرآیند بررسی سوابق بیمه شدگان در سازمان تأمین اجتماعی و ادارات کار به شرح ذیل است:

#### ■ از طریق سازمان تأمین اجتماعی

۱. مراجعه به شعبه و ارائه تقاضا، مدارک و تکمیل فرم ادعای سابقه
۲. بررسی در کمیته‌های سوابق در سازمان تأمین اجتماعی و اداره کل
۳. دریافت حق بیمه بر اساس دستورالعمل سوابق معوقه
۴. برقراری سابقه

## مبحث دوم

### استثنائات در بیمه کردن کارکنان

همانگونه که در فصل قبل اشاره شد، ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان مکلف به بیمه کردن کارکنان هستند و این موضوع جزء حقوق آمره محسوب می‌شود و هرگونه توافق بین کارفرما و کارکنان در خصوص بیمه نشدن کارکنان غیر قابل قبول و از لحاظ حقوقی فاقد وجهت قانونی است. با این همه در قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه نکردن کارکنان توسط کارفرما استثنائاتی وجود دارد که در این بخش جزئیات آن بررسی می‌شود. بطور کلی بر حسب قوانین و مقررات موجود، کارفرما می‌تواند در دو حالت کارکنان خود را بیمه نکند (عدم انجام تکلیف مقرر در ماده ۱۴۸ قانون کار):

۱. فرد، بیمه شده یا مستمری بگیر سایر صندوق‌های بازنشستگی کشور باشد.
۲. فرد، بیمه شده تأمین اجتماعی باشد و همزمان در چند کارگاه تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نیز مشغول به کار شود و در سایر کارگاه‌ها سقف دستمزد حق بیمه را پرداخت کرده باشد (موضوع ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی).

۳. یکی دیگر از استثنائات، بیمه شدگانی هستند که همزمان در چندین کارگاه تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی مشغول به فعالیت‌اند و در سایر کارگاه‌ها سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌کنند. ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی صراحتاً این موضوع را مشخص کرده است. بر اساس این ماده در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند، هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند، حق بیمه سهم فرد را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت کنند. البته در این مورد باید سقف مدنظر قرار گیرد. لازم به ذکر است که بر خلاف مورد اول، این موارد بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی مشمول معافیت فوق نبوده و در صورت بکارگیری آن‌ها کارفرما باید آن‌ها را بیمه کند که در بخش‌های بعد در این باره به تفصیل بحث خواهد شد.

### جدول شماره ۱) فهرست صندوق‌های بازنشستگی کشور

ردیف	صندوق بیمه‌گر	سهم بیمه شده	سهم کارفرما	سهم دولت	جمع	سال تاسیس	ماهیت صندوق
۱	سازمان تأمین اجتماعی	۷	۲۰	۳	۳۰	۱۳۵۴	عمومی غیر دولتی
۲	صندوق بازنشستگی کشوری	۹	۱۳,۵	تأمین کسری	۲۲,۵	۱۳۵۴	دولتی (عام)
۳	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها	۹	۲۱	۰	۳۰	۱۳۵۹	صنفي اختصاصی
۴	صندوق بازنشستگی پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت	۶	۱۹	۰	۲۵	۱۳۲۶	صنفي اختصاصی
۵	سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	۹	۱۳,۵	تأمین کسری	۲۲,۵	۱۳۸۲	دولتی (عام)

## مبحث سوم

### ساختار سازمان تأمین اجتماعی و جایگاه شعب آن، در پیگیری امور کارفرمایان

یکی از نکات مهم برای کارفرمایان در پیگیری امور جاری خود در سازمان تأمین اجتماعی و به ویژه در صورت به نتیجه نرسیدن در سطح شعب، چگونگی پیگیری در سطحی بالاتر از شعب است. در این راستا تلاش می شود با معرفی ساختار سازمانی سازمان تأمین اجتماعی در سطح «شعب»، «ادارات کل استانی» و «سازمان تأمین اجتماعی» به ویژه در بعد کارفرمایی به این سوال پاسخ داده شود.

اولین مرجع ذی نفعان سازمان تأمین اجتماعی (بیمه شده، مستمری بگیر و کارفرما) با این سازمان، شعب است. تا پایان سال ۱۴۰۲ (آخرین آمار رسمی سازمان تأمین اجتماعی در زمان تدوین این کتاب)، حدود ۵۶۶ شعبه در سطح کشور، کار ارائه خدمات بیمه‌ای به ذینفعان سازمان را بر عهده داشته‌اند. علاوه بر آن تعداد ۱۷۶ شعبه اقماری و ۲۷۶ کارگزاری نیز عهده‌دار کار خدمت رسانی به ذینفعان این

## مبحث چهارم

### چگونگی ارتباط سازمان تأمین اجتماعی با کارفرمایان، کد کارگاهی

در این فصل به فرآیند آغاز ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی پرداخته می‌شود که با تخصیص کد کارگاهی به کارفرمایان شروع می‌شود. طبق مقررات سازمان تأمین اجتماعی، کارفرمایان مکلفند حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ شروع به کار به نزدیکترین شعبه سازمان تأمین اجتماعی محدوده فعالیت خود مراجعه و با ارائه مشخصات کارگاه و کارگران در فرم‌های مخصوص نسبت به اخذ کد کارگاهی شماره مخصوص کارگاه و در ادامه نامنویسی کارکنان خود (شماره بیمه شده) اقدام کنند. دریافت کد کارگاهی برای هر شرکتی که فعالیت تجاری و چندین کارمند و کارگر دارد، اجباری است. در واقع، اولین اقدام هر کارفرما به منظور بیمه کردن کارمندان و کارگران خود، تشکیل پرونده در سازمان تأمین اجتماعی است. مطابق ضوابط سازمان تأمین اجتماعی مراحل دریافت کد کارگاهی به شرح ذیل است:

- مراجعه حضوری به نزدیک‌ترین شعبه

- تحویل مدارک

## مبحث پنجم

### ارسال لیست و پرداخت حق بیمه؛ تحلیل محتوای لیست حق بیمه

پس از اخذ کد کارگاهی، نامنویسی کارکنان در شعب تأمین اجتماعی و دریافت شماره بیمه شده برای تک تک کارکنان، تعهدات و تکالیف کارفرما در قبال سازمان تأمین اجتماعی آغاز و کارفرما مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار، مکلف به بیمه کردن کارکنان خود از طریق ارسال لیست و پرداخت حق بیمه بصورت ماهیانه است و در صورت عدم انجام این مهم در موعد مقرر (لغایت پایان ماه بعد که در بخش‌های بعدی به تفصیل درباره آن بحث خواهد شد) از سوی سازمان تأمین اجتماعی با جریمه مواجه خواهد شد. می‌توان گفت مهمترین رسالت و تکلیف کارفرما در قبال سازمان تأمین اجتماعی بیمه کردن کارکنان از طریق ارسال لیست و پرداخت حق بیمه است.

در این بخش تلاش می‌شود که چگونگی ارسال لیست و مباحث کاربردی و نکات قابل توجه در این زمینه بررسی شود و به مواردی که عدم رعایت آن‌ها توسط کارفرما می‌تواند زمینه‌ساز مشکلاتی هم برای کارفرما (پس از اعمال جریمه از سوی سازمان تأمین اجتماعی)

در لیست حق بیمه فروردین ماه اعمال شود. در حوزه کارگری متولی تعیین افزایش سالانه حقوق و دستمزد، شورای عالی کار (متشکل از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان) می باشد که بر اساس نشست ها و مذاکرات بین آن ها در اواخر هر سال، حداقل دستمزد و مزایای کارکنان تحت پوشش قانون کار مشخص می گردد که در لیست فروردین ماه هر سال افزایش مربوطه می بایست رعایت شود. با توجه به فرصت یک ماهه ارسال لیست، مهلت ارسال لیست فروردین ماه لغایت پایان اردیبهشت ماه است و کارفرمایان مکلف به اعمال این افزایش ها هستند و عدم رعایت آن منجر به ایجاد بدهی برای آن ها می شود. نکته دیگری که در ستون دستمزد باید مورد توجه کارفرمایان قرار گیرد این است که طبق قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی، کارفرمایان مجاز به کاهش میزان دستمزد کارکنان نیستند و در غیر این صورت جریمه خواهند شد. بر این اساس اقلام متغیر حقوق و دستمزد در ستون مزایا و اقلام ثابت حقوق و دستمزد در ستون دستمزد قرار می گیرد تا با تغییرات شغلی و حجم کاری کارکنان (تغییر پست، تغییر ساعات اضافه کار ماهانه و...) کارفرما جریمه نشود. سازمان تأمین اجتماعی از طریق محاسبات ریاضی - فنی رعایت یا عدم رعایت موارد فوق را بصورت سیستمی بررسی می کند. از خرداد سال ۱۴۰۳ با اجرائی شدن طرح لیست هوشمند در کلیه شعب تأمین اجتماعی، موارد فوق در زمان ارسال لیست بررسی می شود و در صورت عدم رعایت قوانین مربوطه، هشدارهای لازم به کاربر داده می شود.

### شمولیت کسر حق بیمه

پس از مشخص شدن حقوق و دستمزد بیمه شدگان، در ادامه مشمولیت حق بیمه به حقوق و دستمزد بیمه شدگان تبیین می گردد. بر اساس بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مزد یا حقوق عبارتست از هر گونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر، که در مقابل کار به بیمه شده پرداخت می شود. بر این اساس تمامی

## مبحث ششم

### تعریف کارفرما و انواع آن

کارفرما به عنوان مسئول پرداخت حق بیمه نقش مهم و حیاتی در فعالیتهای سازمان تأمین اجتماعی ایفا می‌کند و در کنار دولت و کارگران، یکی از ارکان اصلی سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود و در تمام ارکان تصمیم‌گیر سازمان نظیر هیات امناء (به عنوان بالاترین رکن تصمیم‌گیر در سازمان تأمین اجتماعی) هیات‌های بدوی و تجدید نظر، کمیته‌های مشاغل سخت و زیان آور، نمایندگان آن‌ها جزء اعضای اصلی محسوب می‌شوند. همچنین مسئولیت پرداخت حق بیمه که منبع اصلی درآمدی سازمان تأمین اجتماعی است، بر عهده کارفرمایان می‌باشد. طبق ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی «کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند». تمام کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده عهده می‌گیرند. طبق تعریف ارائه شده در قانون کار، نیز کارفرما شخصی است حقیقی

## مبحث هفتم

### کارگاه‌های خانوادگی و سازمان تأمین اجتماعی

طبق بند ۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی «کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند». در قانون کار نیز تعریف مشابهی از کارگاه ارائه شده است.

کارگاه خانوادگی مکانی است که شاغلین در آن فقط پدر، مادر، همسر و فرزند کارفرما هستند و اگر برادر یا خواهر و یا شخصی غیر از افراد مذکور به این جمع اضافه شوند کارگاه دیگر عنوان خانوادگی نخواهد داشت.

مطابق ماده ۱۸۸ قانون کار «اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندی نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهد بود». با این وصف چنین کارگاه‌هایی دیگر کارگاه‌های خانوادگی مشمول قانون کار نیستند.

در صورتی که سازمان تأمین اجتماعی حسب مقررات اقدام به بیمه کردن کارگران

اختیاری و حرف و مشاغل آزاد که مشمول بیمه بیکاری نیستند، ۳ درصد حق بیمه بیکاری را پرداخت نمی‌کنند و یا در بیمه حرف و مشاغل آزاد، به جای ۹ درصد حق بیمه درمان سرانه درمان پرداخت می‌شود.

در جدول شماره ۳ نرخ حق بیمه و خدمات قابل ارائه در انواع مختلف بیمه سازمان تأمین اجتماعی، متناسب با نرخ‌های فوق آورده شده است. لازم به توضیح است که در صورت استخدام بیمه‌شدگان اختیاری در یکی از کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، باید توسط کارفرمای مربوطه بیمه شوند در غیر این صورت، پس از بازرسی از کارگاه‌های مربوطه، با اعمال جریمه مواجه خواهند شد. به عبارت دیگر می‌توان گفت بیمه اجباری نسبت به سایر بیمه‌های دیگر اولویت دارد.

جدول شماره ۳) لیست انواع بیمه‌شدگان در سازمان تأمین اجتماعی، نرخ‌ها و تعهدات آن‌ها

تعهدات کوتاه مدت			تعهدات بلند مدت			دفترچه درمان	بازنشستگی	فوت	از کارافتادگی	ایام بیماری، بارداری و کمک هزینه ازدواج	پروتز و ارتز	بیکاری	نوع بیمه	سهم بیمه شده (%)	سهم کارفرما (%)	بیمه بیکاری	
دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد												دارد
ندارد	ندارد	ندارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	ندارد	مشاغل آزاد	۱۲، ۱۴ و ۱۸	—	—	سرانه
ندارد	دارد	ندارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	ندارد	اختیاری	۲۷	—	—	دارد

### نقل و انتقال سوابق بیمه بین صندوق‌های بیمه‌ای

یکی دیگر از استفاده‌های تفکیک نرخ حق بیمه به خدمات قابل ارائه، استفاده در نقل و انتقال سوابق بیمه بین سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی است.

## مبحث دوازدهم

### مسئولیت‌های متقابل سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما و بیمه‌شدگان

اگر سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما و بیمه‌شده را سه رکن یک مثلث در نظر بگیریم این سه رکن مسئولیت‌هایی در قبال یکدیگر دارند. طبق قانون تأمین اجتماعی، کارفرما موظف به انجام تکالیف مشخص شده در قانون تأمین اجتماعی و قوانین و مقررات این سازمان است که عدم انجام برخی از آن‌ها باعث اعمال جریمه برای کارفرما می‌شود. از سوی دیگر طبق قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی نیز مکلف به انجام تعهدات مشخص شده در قانون تأمین اجتماعی به بیمه‌شدگان خود است. (۱۶ خدمت مشخص شده در قانون تأمین اجتماعی شامل بازنشستگی، ازکارافتادگی، بازنمادگی، درمان، ایام بیماری، ایام بارداری، کمک هزینه ازدواج، کمک هزینه کفن و دفن، اروتز و پروتز و...) نکته‌ای که در قانون تأمین اجتماعی بر آن تاکید شده تفکیک مقوله انجام وظایف از سوی کارفرما و تعهدات سازمان تأمین اجتماعی به بیمه‌شدگان است. در این مورد بند آخر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی بیان می‌دارد:

## مبحث چهاردهم

### قراردادهای پیمانکاری

در این بخش به بررسی مباحث مربوط به قراردادهای پیمانکاری از ابعاد مختلف به عنوان یکی از مباحث پرکاربرد و تخصصی در مجموعه مباحث سازمان تأمین اجتماعی پرداخته می شود.

#### جایگاه قراردادهای پیمانکاری در بیمه کردن کارکنان

طبق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار موظفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند. براساس ماده فوق، بیمه کردن کارکنان توسط کارفرما از طریق ارسال لیست کارکنان کارگاه و کد کارگاهی، که به همین منظور از سوی شعب تأمین اجتماعی به کارفرما و کارگاه اختصاص داده شده است، صورت می‌گیرد. در قراردادهای پیمانکاری لزوماً همه پیمانکاران دارای کد کارگاهی نیستند (و به عبارتی دارای کارگاه ثابت نیستند) که براساس آن بتوانند نسبت به ارسال لیست و حق بیمه

- فرایند محاسبه پرونده پیمان در شعب تأمین اجتماعی به شرح ذیل است:
- ♦ اخذ گزارش از سیستم در مورد قراردادهای خاتمه یافته
  - ♦ درخواست اطلاعات و مدارک احتساب حق بیمه از واگذارنده کار با تعیین مهلت تا سه ماه (در صورت عدم پاسخ در موعد تعیین شده، محاسبه طبق اطلاعات پرونده مکاتبه دوم با فاصله سه ماهه و ابلاغ)
  - ♦ تکمیل فرم تعیین ضریب
  - ♦ فرایند انجام محاسبه (در ادارات کل تیپ ۲ و ۳ در صورتی که مبلغ ناخالص کارکرد بیش از ۴۵۰ میلیارد ریال باشد، پرونده به اداره کل وصول حق بیمه ارسال و مبلغ مذکور هر سال در دستورالعمل بیلان اصلاح می شود)
  - ♦ صدور اعلامیه یا صورت حساب
  - ♦ ابلاغ
  - ♦ در صورتی که پیمانکار به بدهی ابلاغی اعتراض نکرده، دریافت فرم اعتراض و فرایند هیات ها
  - ♦ در صورتی که پیمانکار به بدهی ابلاغی اعتراض نداشته باشد، و بدهی مربوطه را پرداخت کند، صدور مفاسا حساب آن
  - ♦ در صورتی که پیمانکار به بدهی ابلاغی اعتراض نداشته باشد، و بدهی مربوطه را پرداخت نکند، فرایند تبصره الحاقی به ماده ۳۸ و صدور مفاسا حساب در این مرحله ممکن است سه حالت رخ دهد:
۱. برابری میزان حق بیمه بر مبنای لیست های ارسالی با میزان حق بیمه طبق ضرائب پیمانکاری
  ۲. بیشتر بودن میزان حق بیمه بر مبنای لیست های ارسالی با میزان حق بیمه طبق ضرائب پیمانکاری (در این حالت ملاک اخذ حق بیمه، لیست های ارسالی است.)

## مبحث پانزدهم

### اعتراض به بدهی های ایجادی

طبق قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی، در صورت عدم انجام وظایف تعیین شده در قوانین و مقررات سازمان توسط کارفرما، کارگاه مذکور مشمول جریمه خواهد شد. در یک دسته بندی کلی، عدم انجام وظایف منجر به جریمه و بدهی برای کارفرما و میزان جرائم مربوطه را می توان به شرح جدول ذیل برشمرد:

جدول شماره ۶) تکالیف منجر بدهی برای کارفرمایان و جرائم متعلقه

ردیف	تکلیف قانونی	شرح تکلیف	ماده قانونی مرتبط	میزان جریمه
۱	ارسال لیست	ارسال لیست ماهانه لغایت پایان ماه بعد	ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی	۱۰٪ حق بیمه لیست (یکبار)
۲	پرداخت حق بیمه	پرداخت حق بیمه ماهانه لغایت پایان ماه بعد	ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی	۲٪ حق بیمه لیست بصورت ماهیانه

## مبحث شانزدهم

### بازرسی از کارگاه‌ها

انجام وظایف تعیین شده در قانون تأمین اجتماعی و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط توسط کارفرمایان نیازمند بررسی و صحت سنجی است. و از طریق «بازرسی» صورت می‌گیرد. به عبارتی دیگر بازرسی را می‌توان نوعی ابزار صحت سنجی چگونگی انجام وظایف قانونی کارفرمایان دانست و بر این اساس گزارش بازرسی را نیز کارنامه اعمال کارفرمایان در قبال سازمان تأمین اجتماعی تلقی کرد. جایگاه قانونی بازرسی براساس مواد ۴۰، ۴۷ و ۱۰۲ قانون تأمین اجتماعی، به شرح ذیل است:

#### ماده ۴۷:

کارفرمایان مکلفند صورت دستمزد، حقوق و مزایای بیمه شدگان، همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرسی سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به رؤسا، کارمندان، کارگران کارگاه و مراجع ذیربط مراجعه کنند.

زمینه حوادث ناشی از کار و چگونگی گزارش‌ها به هماهنگی‌هایی دست یابند تا مانع از بروز اختلاف میان سازمان، کارفرما و وزارت کار شوند.

در سنوات اخیر امکان استفاده از خدمات کارشناسان رسمی دادگستری در صورت عدم ارائه گزارشات حوادث ناشی از کار از سوی بازرسان کار و همچنین امکان اعلام حادثه ناشی از کار توسط بیمه شده به صورت غیرحضوری مهیا شده است. وقتی که گزارش حادثه و زمان وقوع آن برای سازمان ارسال و صحت آن توسط بازرسان تأیید شود، سازمان تأمین اجتماعی تعهدات بیمه‌ای و درمانی خود را به‌طور کامل به شخص آسیب دیده ارائه می‌دهد.

در جدول ذیل نوع و مبلغ خدمت ارائه شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی در صورت بروز حادثه و متناسب با درصد از کارافتادگی آورده شده است. در صورت فوت شخص آسیب دیده، سازمان تأمین اجتماعی نسبت به پرداخت مستمری بازماندگی به افراد تحت تکفل بیمه شده اقدام می‌کند.

### جدول شماره ۷) حالات مختلف بیمه شده در صورت وقوع حادثه ناشی از کار

درصد از کارافتادگی بر اساس تشخیص کمیسیون پزشکی	خدمت قابل ارایه	میزان دریافت
صفر تا ۱۰ درصد	کمک هزینه ایام بیماری	متاهلین دو سوم (۷۵٪) متوسط دستمزد ۹۰ روز قبل از وقوع بیماری و مجردین ۶۶٪ متوسط دستمزد ۹۰ روز قبل از وقوع بیماری
۱۰ تا ۳۳ درصد	غرامت مقطوع	۳۶ برابر مستمری ازکارافتادگی کلی استحقاقی ضربدر درصد ازکارافتادگی است. (پرداخت بصورت یکجا به بیمه شده)
۳۳ تا ۶۶ درصد	ازکارافتادگی جزئی	درصد ازکارافتادگی بیمه شده * مبلغ مستمری ازکارافتادگی کلی استحقاقی
۶۶ درصد به بالا	از کارافتادگی کلی	متوسط دستمزد دو سال آخر قبل از وقوع حادثه ضربدر سنوات خدمت بشرطی که کمتر از حداقل دستمزد نباشد

## مبحث بیست و سوم

### بیمه بیکاری

طبق تعریف ارائه شده توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO)، اگر تأمین اجتماعی را حمایت از افراد در برابر آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی دوران زندگی در نظر بگیریم، یکی از حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی از افراد تحت پوشش خود، پرداخت مقرری بیمه بیکاری است. بیمه بیکاری از مهم‌ترین بیمه‌های اجتماعی، به شمار می‌رود که در اکثر کشورهای پیشرفته جهان برقرار است. و اولین طرح ملی بیمه بیکاری در سال ۱۹۱۱ در کشور انگلستان پس از آن در بسیاری از کشورهای اروپایی تصویب شد. در ایران در سال ۱۳۶۶، با رشد فزاینده پدیده بیکاری در کشور ناشی از تعطیلی واحدها، مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ تحمیلی، رکود سرمایه‌گذاری در بخش خصوصی و حتی دولتی و به منظور حمایت از بیکاران مشمول قانون تأمین اجتماعی، قانون بیمه بیکاری به مدت ۳ سال به طور آزمایشی به تصویب رسید. لایحه فوق در سال ۱۳۶۹ با انجام اصلاحاتی تصویب و به طور دائم به اجرا گذاشته شد. طبق قانون بیمه بیکاری، بیکار به کسی گفته می‌شود که خارج از میل و اراده خود بیکار شده، ولی آماده به کار باشد. این افراد در صورت معرفی توسط واحدهای تعاون،

## دادبانان: پیوند آموزش و اشتغال



دادبانان در سال ۱۳۸۸، با مدیریت دکتر فرهاد بیات (مدرس و مولف کتب حقوقی)، به عنوان یکی از مؤسسات پیشرو در جذب و به کارگیری نخبگان و متخصصان در رشته حقوق با هدف ارائه خدمات حقوقی، تشکیل و راه اندازی گردید.

علاوه بر ارائه خدمات آموزشی کاربردی و مهارت محور به عنوان خدمت اصلی موسسه، انتشار کتب حقوقی کاربردی، ارائه خدمات مشاوره، وکالت، داوری و عارضه یابی شرکتها از دیگر خدمات دادبانان است. در راستای شعار دادبانان یعنی "پیوند آموزش و اشتغال"، صفحه‌ای تحت عنوان "فرصت‌های شغلی" در تارنمای دادبانان ([dadbanan.com](http://dadbanan.com)) راه‌اندازی شده و هر هفته حدود دوپست فرصت شغلی به دانش‌پذیران دادبانان معرفی می‌شود. همچنین دادبانان با برگزاری آزمون مشاور حقوقی برتر در هر سال، نفرات برتر را به شرکت‌های متقاضی معرفی و توصیه می‌نماید. دادبانان با تمرکز بر روی آموزش و انتشار کتب کاربردی در حوزه‌های مالی، اقتصادی و به ویژه حقوق کسب و کار (از جمله انتشار کتاب آنچه مشاور حقوقی از حقوق کسب و کار باید بداند) در تلاش است تا از یک سو به ارتقای جایگاه شغلی فارغ التحصیلان رشته حقوق کمک نماید و از سوی دیگر با پیاده‌سازی طرح عارضه یابی (مبتنی بر تجربه عملی شبکه متخصصان، مدرسان و مولفان دادبانان) به کاهش چالش‌های حقوقی بنگاه‌ها و شرکت‌های تجاری کمک نماید.

دادبانان به عنوان مرکز آموزش‌های حقوقی کاربردی، توجه ویژه‌ای به شناسایی نیازهای واقعی جامعه، آموزش‌های تخصصی و کاربردی متناسب با آن و جلب رضایت شما مخاطبان عزیز دارد.

## دوره‌ها و فایل‌های مکمل مرتبط با کتاب

### آشنایی با قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی در حوزه کارفرمایی

برای دسترسی به فایل‌ها و دوره‌های آموزشی تکمیلی کتاب آشنایی با قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی در حوزه کارفرمایی کیو آر کدهای زیر را اسکن کنید یا وارد سایت دادبانان به

Dadbanan.com

نشانی زیر شوید:



۱- بسته آموزشی تأمین اجتماعی (وکالت تخصصی)

۲- کارگاه مجازی بخشودگی جرایم بیمه ای سازمان تأمین اجتماعی (الزامات و فرایندها)

۳- کارگاه مجازی حقوق تأمین اجتماعی در آینه رویه و آرای قضایی

۴- نمونه قرارداد پیمانکاری تک نفره حقیقی

۵- بسته آموزشی معاملات بخش دولتی (پیمانکاری و مناقصات)



## دوره‌های کاربردی آموزشگاه دادبانان دانا

اصول قراردادنویسی	۲۲	آموزش تنظیم قرارداد حق الوکاله و کار با سامانه خود کاربری وکلا
حقوق شرکتهای تجاری	۲۳	کارگاه جامع پرورش مشاور حقوقی
حقوق مالیاتی	۲۴	کارگاه وکیل حرفه‌ای در دعاوی ملکی
حقوق اسناد تجاری (چک)	۲۵	کارگاه وکیل حرفه‌ای (مهارت‌های بنیادین وکالت)
حقوق کار	۲۶	کارگاه مشاور حقوقی تخصصی استارت‌آپ‌ها
حقوق بیمه تأمین اجتماعی	۲۷	کارگاه مشاور حقوقی تخصصی بین‌المللی
حقوق مالکیت فکری و تجارت الکترونیکی	۲۸	الزامات حقوقی راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها
دادرسی مالیاتی، بیمه و کار	۲۹	ابعاد حقوقی قراردادهای سرمایه‌گذاری استارت‌آپ‌ها
دادخواست نویسی	۳۰	رویه قضایی در دعاوی استارت‌آپ‌ها
لایحه نویسی و فن دفاع	۳۱	بایسته‌های یک مشاور بین‌المللی و زبان تخصصی
داوری	۳۲	اصول مذاکره، مکاتبه و مدیریت پرونده
دیوان عدالت اداری	۳۳	حقوق قراردادهای حل و فصل اختلافات
پرونده خوانی	۳۴	حقوق بازرگانی
حقوق اراضی و اصلاحات ارضی	۳۵	قراردادهای اجاره املاک تجاری
دعاوی قراردادهای مشارکت در ساخت	۳۶	قراردادهای پیمانکاری
مقررات شهرداری	۳۷	قراردادهای بین‌المللی
دعاوی پرکاربرد ملکی	۳۸	دعاوی پرکاربرد قراردادی در رویه قضایی
تغییر کاربری اراضی	۳۹	حقوق بانکی و بخشنامه‌های پرکاربرد
حقوق ثبت املاک کاربردی	۴۰	حقوق گمرکی
اجرای احکام و اسناد	۴۱	حقوق بازار سرمایه
تعزیرات	۴۲	حقوق ارزی

## اطلاعات تماس موسسه حقوقی دادبانان

وبسایت: <a href="http://www.dadbanan.com">www.dadbanan.com</a>	۰۹۱۰ ۴۵۰ ۲۵ ۲۵	دپارتمان آموزش و ثبت نام:
تله‌گرام: <a href="https://t.me/dadbanandanalawfirm">dadbanandanalawfirm</a>	۰۲۱- ۲۲۵ ۸۰۱ ۳۷	دپارتمان مشاوره حقوقی:
اینستاگرام: <a href="https://www.instagram.com/dadbanan/">@dadbanan/</a> <a href="https://www.instagram.com/dadbananpub/">@dadbananpub</a>	۰۹۹۱ ۵۰ ۵۰ ۷۸۹	دپارتمان انتشارات:



حقوق قراردادها



شرح جامع قانون مدنی



آنچه مشاور حقوقی باید بداند



درسینامه جامع حقوق تجارت



مالیات بر املاک و مستغلات  
با رویکردی نظری و عملی



تکالیف مالیاتی  
وکلای دادگستری



بایسته‌های حقوق ثبت املاک  
در نظام حقوقی ایران



چک  
نکات کاربردی از صدور تا پرداخت



قراردادهای پیمانکاری  
در پرتو مقررات کاربردی سازمان تأمین اجتماعی



بازرسی از دفاتر قانونی  
در پرتو مقررات کاربردی سازمان تأمین اجتماعی



قراردادهای استارت‌آپی  
با تأکید بر قراردادهای مالکیت فکری



شرح جامع قوانین و مقررات  
شرکت‌های تعاونی



شرح جامع قانون حمایت از  
مالکیت صنعتی



ثبت املاک به روش خاص



گزیده متون حقوقی



ثبت شرکت‌ها در رویه عملی



مختصر جرم‌شناسی



فرهنگ واژگان حقوقی