**TÀI LIỆU**

**PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM LIÊN QUAN ĐẾN DOANH NGHIỆP**

**(Tổ chức tại Bắc Giang)**

**PHẦN 1. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ, VỊ TRÍ, VAI TRÒ VÀ TỔ CHỨC CỦA TỔ CHỨC PHÁP CHẾ TRONG DOANH NGHIỆP**

**1. Vị trí, vai trò của tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp**

Pháp chế doanh nghiệp chính là “luật sư trong nhà” của doanh nghiệp, pháp chế doanh nghiệp là người có chức năng xây dựng các Quy chế quản lý nội bộ trong Doanh nghiệp. Chức năng xây dựng ở đây không chỉ dừng lại ở việc trực tiếp soạn thảo xây dựng các văn bản, quy chế nội bộ, mà còn bao gồm việc tham gia đóng góp ý kiến, thẩm định ở góc độ pháp lý các văn bản … cụ thể bao gồm những điểm sau đây:

 *Thứ nhất,* chủ doanh nghiệp có thể yên tâm về các hợp đồng, hồ sơ, tài liệu của doanh nghiệp, vì cán bộ pháp chế với sự am hiểu về pháp luật và kinh nghiệm xử lý các vấn đề liên quan đến pháp lý có thể giúp lãnh đạo doanh nghiệp phát hiện, nhận biết các yếu tố dẫn đến rủi ro pháp lý và các biện pháp khắc phục các rủi ro đó. Mặt khác, các doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ pháp chế vững mạnh thì uy tín, vị thế của doanh nghiệp cũng được nâng lên và được sự đánh giá cao của các đối tác, nhất là các đối tác nước ngoài. Các doanh nghiệp nước ngoài thường rất coi trọng sự bảo đảm an toàn về mặt pháp lý, do vậy khi tham gia đàm phán, ký kết hợp đồng họ luôn sử dụng đội ngũ chuyên gia, cố vấn pháp lý có nhiều kinh nghiệm chuyên môn và thực tiễn. Vì vậy, trong quá trình hội nhập, các doanh nghiệp Việt Nam cũng cần phải có những chuyên gia pháp chế giỏi về chuyên môn, không những am hiểu pháp luật trong nước mà còn phải am hiểu pháp luật quốc tế để tránh những rủi ro trong quá trình đàm phán, ký kết hợp đồng. Có như vậy, các doanh nghiệp Việt Nam mới nhanh chóng vươn ra thị trường quốc tế và hội nhập sâu, rộng trong nền kinh tế quốc tế.

*Thứ hai,* pháp chế doanh nghiệp là đơn vị chuyên môn, nắm bắt được những chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, cũng như sự thay đổi về chính sách. Vì vậy, có thể giúp doanh nghiệp tránh được những thiệt hại không đáng có do những sự thay đổi đó. Thực tế, đã có nhiều ý tưởng kinh doanh mới, được xuất phát từ sự thay đổi pháp luật và là cơ hội để doanh nghiệp tìm kiếm được những khoản lợi nhuận khổng lồ từ việc biết nắm cơ hội trong việc thay đổi cơ chế chính sách.

*Thứ ba,* khi phải làm việc với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì pháp chế doanh nghiệp là những người am hiểu các quy định của pháp luật về quy trình, các thủ tục hành chính có liên quan nên có thể hạn chế được những thủ tục không cần thiết, tiết kiệm được thời gian, công sức, tiền bạc cho doanh nghiệp.

*Thứ tư,* khi phát sinh tranh chấp nhiều doanh nghiệp tìm hướng giải quyết cho riêng mình dựa trên các yếu tố tình cảm hoặc đến tìm các dịch vụ pháp lý. Tuy nhiên, hoạt động dịch vụ pháp lý hiện nay đa phần mới chỉ tập trung ở một vài đô thị lớn và cũng chưa đồng đều về chất lượng, các luật sư có kinh nghiệm tư vấn, giải quyết các vấn đề về kinh tế, tranh chấp thương mại quốc tế còn quá ít. Mặt khác, việc tìm đến các dịch vụ tư vấn pháp lý bên ngoài có thể ảnh hưởng đến độ an toàn về bí mật thông tin của doanh nghiệp, đặc biệt là bí mật kinh doanh. Đặc biệt là khi phải tham gia giải quyết tranh chấp tại cơ quan tài phán, doanh nghiệp có cán bộ pháp chế sẽ có được lợi ích từ sự tư vấn của pháp chế. Pháp chế sẽ là người đại diện cho doanh nghiệp tham gia giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp; tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của chủ doanh nghiệp hoặc trường hợp cần mời luật sư chuyên nghiệp thì cán bộ pháp chế cũng là người sẽ tư vấn giúp cho lãnh đạo doanh nghiệp việc lựa chọn luật sư và phối hợp với luật sư bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp được hiệu quả. Việc này giúp doanh nghiệp giải quyết nhanh, gọn các tranh chấp, tránh được những thiệt hại không đáng có và yên tâm hơn khi sử dụng đội ngũ “luật sư nhà” vì chính họ là người am hiểu được những vấn đề của doạnh nghiệp, nội dung của tranh chấp.

Như vậy, lợi ích đầu tiên mà pháp chế mang lại cho doanh nghiệp đó là bảo đảm sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bởi lẽ, trong kinh doanh, mục tiêu lợi nhuận là yếu tố hàng đầu, nhưng để đạt được lợi nhuận một cách an toàn, hiệu quả mà không gặp rủi ro thì yếu tố an toàn pháp lý phải được bảo đảm.

Là bộ phận dẫn dắt doanh nghiệp trong hành lang pháp lý an toàn, đội ngũ "gác cổng" chuyên nghiệp này có thể giúp doanh nghiệp tự tin tiến bước trên thương trường. Về phương diện xã hội, họ còn giúp doanh nghiệp xây dựng được văn hóa tuân thủ pháp luật, góp phần bảo đảm pháp chế xã hội chủ nghĩa cũng như có ý thức học hỏi và tôn trọng luật pháp quốc tế trong giao dịch, làm ăn.

Doanh nghiệp khi đã xây dựng được đội ngũ cán bộ pháp chế vững mạnh thì vị thế doanh nghiệp được nâng lên trong những cuộc đàm phán với đối tác, nhất là đối tác nước ngoài. Ðiều này còn khẳng định "tầm" là một doanh nghiệp làm ăn đàng hoàng, minh bạch, luôn tuân thủ pháp luật và rất đáng tin cậy. Chủ doanh nghiệp sẽ yên tâm về tất cả các hợp đồng, các hồ sơ tài liệu bởi những rủi ro pháp lý đã được lường trước, giảm bớt và có thể được loại bỏ bởi sự thẩm định của cán bộ pháp chế.

Pháp chế cũng giúp doanh nghiệp luôn tìm hiểu, nắm bắt kịp thời những thay đổi về chủ trương, chính sách của Ðảng và Nhà nước để kịp thời tránh cho doanh nghiệp những thiệt hại không đáng có. Như vậy, có thể thấy việc sử dụng tư vấn pháp luật hay chính doanh nghiệp tự xây dựng cho mình một đội ngũ "thầy thuốc" chuyên chữa trị những "căn bệnh" pháp lý cho chính doanh nghiệp là rất cần thiết.

Tóm lại, việc sử dụng bộ phận pháp chế chuyên trách trong doanh nghiệp sẽ giúp cho doanh nghiệp phát triển bền vững và hạn chế các rủi ro pháp lý cũng như tiết kiệm được thời gian, chi phí của doanh nghiệp.

**2. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp**

*Một là,* tổ chức nghiên cứu, phổ biến, quán triệt các văn bản và tổ chức triển khai công tác pháp chế doanh nghiệp

- Trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các văn bản chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế doanh nghiệp chủ động nghiên cứu, trình lãnh đạo doanh nghiệp quyết định tổ chức phổ biến, quán triệt những nội dung có liên quan đến từng cán bộ, nhân viên doanh nghiệp và các đơn vị thành viên, để từ đó có nhận thức đầy đủ, thống nhất về vị trí, vai trò của công tác pháp chế trong tổ chức và trong hoạt động, sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Căn cứ Kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm và dài hạn của doanh nghiệp, chủ động xây dựng, trình lãnh đạo doanh nghiệp Kế hoạch triển khai công tác pháp chế hàng năm và dài hạn. Trong kế hoạch xác định rõ các hoạt động, trách nhiệm chủ trì hoặc phối hợp của các đơn vị, bộ phận trực thuộc doanh nghiệp; xác định rõ lộ trình và các giải pháp thực hiện.

- Chủ động phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan soạn thảo, trình lãnh đạo doanh nghiệp ban hành các văn bản cụ thể nhằm triển khai công tác pháp chế phù hợp với từng giai đoạn, thời điểm sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (Chỉ thị của lãnh đạo doanh nghiệp về tăng cường, nâng cao hiệu quả công tác pháp chế; Quy chế quản lý nội bộ doanh nghiệp; Quy chế phối hợp triển khai công tác pháp chế…).

- Căn cứ quy định của pháp luật hiện hành, tổ chức pháp chế cần phải chủ động xây dựng, trình lãnh đạo doanh nghiệp phê duyệt và tổ chức thực hiện Đề án thành lập mới, củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của tổ chức pháp chế doanh nghiệp. Trong đó, xác định rõ việc thành lập mới ở những nơi chưa có tổ chức; củng cố, kiện toàn các tổ chức hiện có đảm bảo phù hợp với cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp trong mỗi giai đoạn; đồng thời, quy định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn của từng tổ chức pháp chế và các biện pháp, giải pháp về biên chế, chế độ, điều kiện bảo đảm hoạt động của từng tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp.

- Chủ động, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch về chỉ tiêu biên chế, tuyển dụng sắp xếp và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên pháp chế, đảm bảo yêu cầu đủ về số lượng, đạt về tiêu chuẩn, trình độ và phù hợp với thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Chủ động nghiên cứu, đề xuất với lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định việc bảo đảm kinh phí, các điều kiện bảo đảm cần thiết cho hoạt động của các tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp; thực hiện chế độ, chính sách về tiền lương cho đội ngũ nhân viên pháp chế.

- Chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức và các doanh nghiệp, đơn vị thành viên khác có liên quan tổ chức hướng dẫn, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ công tác pháp chế cho đội ngũ nhân viên pháp chế trong doanh nghiệp.

*Hai là,*tổ chức pháp chế doanh nghiệp, căn cứ điều khoản quy định về việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ doanh nghiệp, nghiên cứu đề xuất, tư vấn và giúp lãnh đạo doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung Điều lệ của doanh nghiệp hoặc của các đơn vị thành viên.

Căn cứ sửa đổi, bổ sung Điều lệ trên cơ sở các chính sách, pháp luật của nhà nước về tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp; quyết định của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc cơ cấu lại tổ chức, thay đổi ngành nghề kinh doanh chính, điều chỉnh vốn Điều lệ, thay đổi chủ sở hữu đối với doanh nghiệp….

Tổ chức pháp chế chủ trì, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan của doanh nghiệp hoặc các đơn vị thành viên nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các điều khoản của Điều lệ doanh nghiệp; tổ chức lấy ý kiến của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan về dự thảo Điều lệ sửa đổi, bổ sung; sau khi hoàn thiện trình lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định phê duyệt hoặc trình cơ quan, cá nhân có thẩm quyền phê duyệt Điều lệ doanh nghiệp theo quy định của Luật doanh nghiệp.

*Ba là,* căn cứ Điều lệ doanh nghiệp, văn bản chỉ đạo của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị có liên quan nghiên cứu đề xuất, xây dựng dự thảo nội quy, quy chế của doanh nghiệp theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp (Quy chế quản lý nội bộ doanh nghiệp; Quy chế quản lý tài chính; Quy chế làm việc của các Kiểm soát viên; Quy chế tiền lương, tiền thưởng; Nội quy lao động, trang bị bảo hộ lao động, quy trình vận hành máy móc, thiết bị; Nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống cháy nổ; Quy định về định mức lao động, định mức khoán; Quy định về thi đua, khen thưởng….).

*Bốn là,*theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan nghiên cứu, tư vấn thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn của lãnh đạo doanh nghiệp trong điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (như các quyết định về tổ chức, quản lý của doanh nghiệp; việc nhận, quản lý và sử dụng có hiệu quả vốn, đất đai, tài sản và các nguồn lực khác của doanh nghiệp; phê duyệt và tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch dài hạn, kế hoạch sản xuất, kinh doanh, định mức lao động; quyết định các dự án đầu tư nằm trong quy hoạch, kế hoạch phát triển dài hạn; quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, cách chức, kỷ luật hoặc ký hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với chức danh lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp, thực hiện chế độ, chính sách tiền lương, tiền công đối với người lao động…).

Trong trường hợp cần thiết, tổ chức pháp chế có thể tư vấn, tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp quyết định việc thuê luật sư tư vấn về pháp luật đối với các vấn đề liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đánh giá rủi ro môi trường đầu tư, kinh doanh đối với các dự án đầu tư của doanh nghiệp ra nước ngoài.

*Năm là,* để đảm bảo tính pháp lý trong việc đàm phán, ký kết và thực hiện các loại hợp đồng trong doanh nghiệp (hợp đồng thường mại, dịch vụ, lao động…), tổ chức pháp chế chủ trì soạn thảo hoặc tham gia soạn thảo các loại mẫu hợp đồng trình lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định áp dụng thống nhất.

Trường hợp dự thảo các hợp đồng do các bộ phận khác của doanh nghiệp soạn thảo, tổ chức pháp chế phải có ý kiến về mặt pháp lý và tổ chức thẩm định về mặt nội dung trước khi trình lãnh đạo doanh nghiệp ký.

Trong quá trình đàm phán, ký kết hợp đồng, tổ chức pháp chế có trách nhiệm tham gia để có ý kiến về mặt pháp lý đối với các nội dung của hợp đồng theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp.

*Sáu là,* chủ trì, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp tham gia góp ý đối với dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, các quy hoạch, kế hoạch hoặc các chính sách pháp luật do các cơ quan, tổ chức gửi xin ý kiến có liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp.

*Bảy là,* chủ trì giúp lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức tổng kết, đánh giá việc thi hành pháp luật liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp, nhất là việc thi hành và áp dụng pháp luật về ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

*Tám là,* chủ động đề xuất, tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật, tổ chức thực hiện các biện pháp chỉ đạo điều hành về phát triển kinh tế - xã hội có liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

*Chín là,*chủ trì hoặc phối hợp với các tổ chức đoàn thể của doanh nghiệp thực hiện công tác phổ biến, giáo dục pháp luật có liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp, liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

*Mười là,* căn cứ quyết định của lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức phổ biến Điều lệ, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho người lao động.

*Mười một là,* chủ trì, phối hợp với các bộ phận liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thi hành, áp dụng pháp luật và Điều lệ, các nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

*Mười hai là,* theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp tham gia giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp và của người lao động. Trong trường hợp cần thiết, tổ chức pháp chế tham gia tố tụng hoặc tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp thuê luật sư tham gia tố tụng với tư cách người đại diện theo ủy quyền của lãnh đạo doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

*Mười ba là,* ngoài những nhiệm vụ nêu trên, pháp chế doanh nghiệp thực hiện các nhiệm vụ khác do lãnh đạo doanh nghiệp giao.

**3. Tiêu chuẩn đối với pháp chế doanh nghiệp**

Không phải ở trường hợp nào, vai trò pháp chế doanh nghiệp cũng chỉ do một người đảm nhiệm. Thông thường, Doanh nghiệp sẽ hình thành ban pháp chế doanh nghiệp có nhiều hơn một người để thực hiện tốt công tác kiếm tra giám sát. Do đó, tùy theo vị trí sắp xếp theo nhu cầu của từng đơn vị, các tiêu chuẩn đặt ra đối với cá nhân cụ thể ứng tuyển vào làm việc tại vị trí pháp chế doanh nghiệp có thể sẽ có sự khác biệt. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chung với người Pháp chế Doanh nghiệp như sau:

* Có kiến thức học vấn đạt trình độ cử nhân luật trở lên;
* Am hiểu Pháp luật  liên quan trực tiếp các lĩnh vực kinh doanh của công ty;.
* Sử dụng tốt vi tính, thành thạo các phần mềm tin học văn phòng: Microsoft Word, Excel, PowerPoint;
* Kỹ năng soạn thảo, tra cứu và thẩm định văn bản;
* Kỹ năng hoạch định, triển khai, kiểm soát và báo cáo công việc;
* Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết phục;
* Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức hiệu quả;
* Kỹ năng ngoại ngữ (Tùy từng đơn vị có yêu cầu hay không yêu cầu, hoặc yêu cầu ngoại ngữ là tiếng Anh hoặc thứ tiếng khác);

**PHẦN 2. PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM LIÊN QUAN ĐẾN DOANH NGHIỆP**

Bảo hiểm là những quan hệ kinh tế gắn liền với quá trình hình thành, phân phối và sử dụng các [quỹ](https://vi.wikipedia.org/w/index.php?title=Qu%E1%BB%B9&action=edit&redlink=1) tập trung - *quỹ bảo hiểm* - nhằm xử lý các rủi ro, các biến cố. Bảo hiểm bảo đảm cho quá trình tái sản xuất và đời sống của xã hội được diễn ra bình thường. Bảo hiểm là biện pháp chia sẻ [rủi ro](https://vi.wikipedia.org/wiki/R%E1%BB%A7i_ro) của một người hay của số một ít người cho cả cộng đồng những người có khả năng gặp rủi ro cùng loại; bằng cách mỗi người trong cộng đồng góp một số tiền nhất định vào một quỹ chung và từ quỹ chung đó bù đắp thiệt hại cho thành viên trong cộng đồng không may bị thiệt hại do rủi ro đó gây ra.

Bảo hiểm là một cách thức trong quản trị rủi ro, thuộc nhóm biện pháp tài trợ rủi ro, được sử dụng để đối phó với những rủi ro có tổn thất, thường là tổn thất về [tài chính](https://vi.wikipedia.org/wiki/T%C3%A0i_ch%C3%ADnh), nhân mạng,... Bảo hiểm được xem như là một cách thức chuyển giao rủi ro tiềm năng một cách công bằng từ một [cá thể](https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1_th%E1%BB%83) sang [cộng đồng](https://vi.wikipedia.org/wiki/C%E1%BB%99ng_%C4%91%E1%BB%93ng) thông qua phí bảo hiểm. Bảo hiểm là hình thức chuyển giao rủi ro. Mua bảo hiểm thực chất là mua sự an tâm, là đổi lấy cái sự không chắc chắn có khả năng xảy ra thiệt hại bằng sự chắc chắn thông qua việc bù đắp bằng tài chính.

Ngày 20/11/2014, tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII đã thông qua Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 (sau đây gọi là Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014). Luật đã được Chủ tịch nước ký Lệnh công bố số 16/2014/L-CTN ngày 04/12/2014 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016.

Bảo hiểm xã hội là chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta, luôn được ghi nhận trong các văn kiện của Đảng và Hiến pháp qua các thời kỳ. Để tổ chức thực hiện chính sách này, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật, đặc biệt với sự ra đời của Luật Bảo hiểm xã hội (được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 29/6/2006) đánh dấu một bước quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, pháp điển hóa các quy định hiện hành và bổ sung các chính sách bảo hiểm xã hội phù hợp với quá trình chuyển đổi của nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng nguyện vọng của đông đảo người lao động, bảo đảm an sinh xã hội và hội nhập quốc tế.

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 gồm có 9 chương, 125 điều. Luật này đã quy định về chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội; quyền và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến bảo hiểm xã hội, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động; cơ quan bảo hiểm xã hội; quỹ bảo hiểm xã hội; thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội và quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 đã quy định rõ ràng, cụ thể nhiều nội dung quan trọng liên quan đến người lao động, người sử dụng lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội...Cụ thể như sau:

**Có 04 loại bảo hiểm mà doanh nghiệp và người lao động bắt buộc tham gia** (sau đây gọi chung là “Các loại bảo hiểm”). Tên gọi và mức đóng hàng tháng cho Các loại bảo hiểm được trình bày trong Bảng số 1 dưới đây:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tên loại bảo hiểm & tên quỹ thành phần** | **Mức đóng (%)** |
| **Doanh nghiệp** | **Người lao động** | **Người lao động là công dân nước ngoài** |
| Bảo hiểm Xã hội (BHXH) | Quỹ ốm đau và thai sản | 3% | 0 | 0 |
| Quỹ hưu trí và tử tuất | 14% | 8% | 8% |
| Bảo hiểm Tai nạn lao động, Bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐBNN) | Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp | 0.5% | 0 | 0 |
| Bảo hiểm Y tế (BHYT) | Quỹ bảo hiểm y tế | 3% | 1.5% | 1.5% |
| Bảo hiểm Thất nghiệp (BHTN) | Quỹ bảo hiểm thất nghiệp | 1% | 1% | x |
| Tổng cộng | 21.5% | 10.5% | 9.5% |
| (**Ghi chú:** “0” là: Không có trách nhiệm đóng; “x” là: Không bắt buộc tham gia) |

**Bảng số 1:** Tên gọi và mức đóng hàng tháng các loại bảo hiểm bắt buộc

Có thể thấy, tồn tại 02 trách nhiệm đóng Các loại bảo hiểm là: (i) trách nhiệm đóng của doanh nghiệp; và, (ii) trách nhiệm đóng của những người lao động thuộc đối tượng bắt buộc tham gia.

**Hàng tháng**, doanh nghiệp sử dụng các con số tỷ lệ phần trăm (%) trong Bảng số 1 để xác định số tiền đóng Các loại bảo hiểm thuộc trách nhiệm đóng của mình và của người lao động - sau đây gọi chung 02 khoản tiền này là “Tổng số tiền đóng các loại bảo hiểm hàng tháng”.

**Điều tiên quyết mà doanh nghiệp cần làm để xác định Tổng số tiền đóng các loại bảo hiểm hàng tháng** là xác định những người lao động nào thuộc đối tượng bắt buộc tham gia Các loại bảo hiểm. Bảng số 2 dưới đây thể hiện các đối tượng thông thường nhất trong mọi doanh nghiệp:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Loại bảo hiểm** | **Người lao động** | **Người lao động là công dân nước ngoài** | **Người quản lý doanh nghiệp** |
| BHXH | Đang làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng lao động (HĐLĐ):1. HĐLĐ không xác định thời hạn.2. HĐLĐ xác định thời hạn.3. HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên. | Làm việc cho doanh nghiệp theo HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn.Trừ các trường hợp:- Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại Khoản 1, Điều 3 của [Nghị định 11/2016/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-11-2016-ND-CP-quy-dinh-chi-tiet-Bo-luat-Lao-dong-lao-dong-nuoc-ngoai-lam-viec-tai-Viet-Nam-302198.aspx).- Người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Khoản 1 Điều 187 của [Bộ luật Lao động năm 2012](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx) – nói cách khác, người lao động cao tuổi là công dân nước ngoài thì không thuộc đối tượng bắt buộc tham gia. | Chỉ những người quản lý nào có hưởng tiền lương của doanh nghiệp (có HĐLĐ với doanh nghiệp) |
| BHTNLĐBNN | Là đối tượng bắt buộc tham gia BHXH thì cũng là đối tượng áp dụng BHTNLĐBNN | Là đối tượng bắt buộc tham gia BHXH thì cũng là đối tượng áp dụng BHTNLĐBNN | Là đối tượng bắt buộc tham gia BHXH thì là đối tượng áp dụng BHTNLĐBNN |
| BHYT | Đang làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng lao động (HĐLĐ):1. HĐLĐ không xác định thời hạn.2. HĐLĐ xác định thời hạn.3. HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên. | Đang làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng lao động (HĐLĐ):1. HĐLĐ không xác định thời hạn.2. HĐLĐ xác định thời hạn.3. HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên. | Là đối tượng bắt buộc tham gia BHXH thì là đối tượng tham gia BHYT |
| BHTN | Đang làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng lao động (HĐLĐ):1. HĐLĐ không xác định thời hạn.2. HĐLĐ xác định thời hạn.3. HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên. | Không là đối tượng bắt buộc tham gia | Là đối tượng bắt buộc tham gia BHXH thì là đối tượng tham gia BHTN |

**Bảng số 2:** Các đối tượng bắt buộc tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc

**Việc xác định đối tượng tham gia Các loại bảo hiểm chưa dừng lại ở đây**, vì có thể tồn tại 02 trường hợp (i) người lao động có làm việc ở nơi khác, và (ii) người lao động cao tuổi. Cho nên, doanh nghiệp xem xét tiếp những đối tượng trình bày trong Bảng số 2 nêu trên, có những ai đang làm việc tại nơi khác và ai là người lao động cao tuổi.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Loại bảo hiểm** | **Người lao động có làm việc ở nơi khác (HĐLĐ với doanh nghiệp có là HĐLĐ giao kết đầu tiên?)** | **Người lao động cao tuổi có đang hưởng lương hưu hàng tháng?** |
| Có | Không | Có | Không |
| BHXH | Tính đóng | Không tính đóng | Không tính đóng | Tính đóng |
| BHTNLĐBNN | Tính đóng | Tính đóng | Không tính đóng | Tính đóng |
| BHYT | Tính đóng nếu HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất trong tất cả các HĐLĐ mà người đó đang giao kết | Tính đóng nếu HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất trong tất cả các HĐLĐ mà người đó đang giao kết | Không tính đóng  | Tính đóng |
| BHTN | Tính đóng | Không tính đóng | Không tính đóng | Tính đóng |
| **Ghi chú** | “HĐLĐ giao kết đầu tiên” là HĐLĐ có thời điểm ký kết đầu tiên trong số HĐLĐ mà người lao động đã tham gia ký kết. | Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu: Nam ≥ 60 tuổi, Nữ ≥ 55 tuổi. |
| Bất kỳ trường hợp nào “Không tính đóng” thì doanh nghiệp có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng thuộc trách nhiệm của doanh nghiệp đối với loại bảo hiểm đó. |

**Bảng số 3:** Trách nhiệm đóng Các loại bảo hiểm khi có người lao động làm việc ở nơi khác và khi có người lao động cao tuổi

Khi đã xác định được các đối tượng bắt buộc tham gia Các loại bảo hiểm, doanh nghiệp sẽ xác định được Tổng số tiền đóng các loại bảo hiểm hàng tháng. Bài viết tiếp theo sẽ hướng dẫn doanh nghiệp xác định số tiền ấy thông qua việc xác định tiền lương tháng tính đóng Các loại bảo hiểm và giải quyết các tình huống phát sinh trong quá trình đóng hàng tháng (như: người lao động nghỉ việc, nghỉ hưởng chế độ,…).

**Lưu ý:**

Việc đóng BHXH đối với người lao động là công dân nước ngoài được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định 143/2018/NĐ-CP với các mốc thời điểm như sau:

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2022, người lao động bắt đầu đóng 8% vào Quỹ hưu trí và tử tuất.

- Từ ngày 01 tháng 12 năm 2018, doanh nghiệp bắt đầu đóng 3% vào Quỹ ốm đau và thai sản và 0,5% vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2022, doanh nghiệp bắt đầu đóng 14% vào Quỹ hưu trí và tử tuất.

Điều 18 quy định người lao động có quyền được tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội; được cấp và quản lý sổ bảo hiểm xã hội; nhận lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội đầy đủ, kịp thời, theo một trong các hình thức chi trả sau (trực tiếp từ cơ quan bảo hiểm xã hội hoặc tổ chức dịch vụ được cơ quan bảo hiểm xã hội ủy quyền; thông qua tài khoản tiền gửi của người lao động mở tại ngân hàng; thông qua người sử dụng lao động); hưởng bảo hiểm y tế trong các trường hợp (đang hưởng lương hưu; trong thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi; nghỉ việc hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng; đang hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành); được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động nếu thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 của Luật bảo hiểm xã hội và đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội; được thanh toán phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện để hưởng bảo hiểm xã hội; ủy quyền cho người khác nhận lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội; định kỳ 06 tháng được người sử dụng lao động cung cấp thông tin về đóng bảo hiểm xã hội; định kỳ hằng năm được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận về việc đóng bảo hiểm xã hội; được yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội; khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Điều 19 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cũng quy định người lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật; thực hiện quy định về việc lập hồ sơ bảo hiểm xã hội và bảo quản sổ bảo hiểm xã hội.

Bên cạnh việc quy định quyền và trách nhiệm của người lao động trong việc thực hiện quy định về bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm xã hội 2014 còn quy định về quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động, cụ thể như sau:

Về quyền của người sử dụng lao động: Điều 20 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định người sử dụng lao động có quyền từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; khiếu nại, tố cáo và khơi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Điều 21 của Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động về bảo hiểm xã hội, theo đó người sử dụng lao động có trách nhiệm: Lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ bảo hiểm xã hội, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội; đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 86 và hằng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội; giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 45 và Điều 55 của Luật này đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa; phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động; phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật; cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội; định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu; hằng năm, niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật này.

Về quyền và trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội, Điều 22 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định cụ thể như sau: tổ chức quản lý nhân sự, tài chính và tài sản theo quy định của pháp luật; từ chối yêu cầu trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế không đúng quy định của pháp luật; yêu cầu người sử dụng lao động xuất trình sổ quản lý lao động, bảng lương và thông tin, tài liệu khác liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; được cơ quan đăng ký doanh nghiệp, cơ quan cấp giấy chứng nhận hoạt động hoặc giấy phép hoạt động gửi bản sao giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, giấy phép hoạt động, giấy chứng nhận hoạt động hoặc quyết định thành lập để thực hiện đăng ký lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với doanh nghiệp, tổ chức thành lập mới; định kỳ 06 tháng được cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương cung cấp thông tin về tình hình sử dụng và thay đổi lao động trên địa bàn; được cơ quan thuế cung cấp mã số thuế của người sử dụng lao động; định kỳ hằng năm cung cấp thông tin về chi phí tiền lương để tính thuế của người sử dụng lao động; kiểm tra việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội; thanh tra chuyên ngành việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; xử lý vi phạm pháp luật hoặc kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, Điều 23 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội cụ thể như sau: tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; ban hành mẫu sổ, mẫu hồ sơ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; tổ chức thực hiện thu, chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; cấp sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động; quản lý sổ bảo hiểm xã hội khi người lao động đã được giải quyết chế độ hưu trí hoặc tử tuất; tiếp nhận hồ sơ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; tổ chức trả lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn; hằng năm, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội cho từng người lao động; cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin về việc đóng, quyền được hưởng chế độ, thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội khi người lao động, người sử dụng lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu; hằng năm, cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động để người sử dụng lao động niêm yết công khai; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý bảo hiểm xã hội; lưu trữ hồ sơ của người tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật; quản lý, sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; thực hiện các biện pháp bảo toàn và tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quyết định của Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội; thực hiện công tác thống kê, kế toán tài chính về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; tập huấn và hướng dẫn nghiệp vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; định kỳ 06 tháng, báo cáo Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội và hằng năm, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; báo cáo Bộ Y tế về tình hình thực hiện bảo hiểm y tế; báo cáo Bộ Tài chính về tình hình quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế. Hằng năm, cơ quan bảo hiểm xã hội tại địa phương báo cáo Ủy ban nhân dân cùng cấp về tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trong phạm vi địa phương quản lý; công khai trên phương tiện truyền thông về người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; cung cấp tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; giải quyết khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; thực hiện hợp tác quốc tế về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Về chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc: Luật bảo hiểm xã hội 2014, Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc; Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc, quy định chế độ chính sách về bảo hiểm xã hội đối với người lao động cụ thể như sau:

*Thứ nhất: về chế độ ốm đau*

\* Điều kiện hưởng chế độ ốm đau:

- Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 2 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) được hưởng chế độ ốm đau trong các trường hợp sau: Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động hoặc điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế; Người lao động phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con mà thuộc một trong các trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này.

- Không giải quyết chế độ ốm đau đối với các trường hợp: Người lao động bị ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy theo Danh mục ban hành kèm theo Nghị định số [82/2013/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=82/2013/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất và Nghị định số [126/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=126/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 09 tháng 12 năm 2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Danh mục các chất ma túy và tiền chất ban hành kèm theo Nghị định số [82/2013/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=82/2013/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất; Người lao động nghỉ việc điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động; nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

\* Về thời gian hưởng chế độ ốm đau

- Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm quy định tại khoản 1 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hằng tuần theo quy định của pháp luật về lao động. Thời gian này được tính kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch, không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

Ví dụ: Ông D là công nhân may, chế độ làm việc theo ca; ông D được bố trí ngày nghỉ hàng tuần như sau: tuần từ ngày 04/01/2016 đến ngày 10/01/2016 vào ngày thứ Tư ngày 06/01/2016, tuần từ ngày 11/01/2016 đến ngày 17/01/2016 vào ngày thứ Sáu ngày 15/01/2016. Do bị ốm đau bệnh tật, ông D phải nghỉ việc điều trị bệnh từ ngày 07/01/2016 đến ngày 17/01/2016.

Thời gian hưởng chế độ ốm đau của ông D được tính từ ngày 07/01/2016 đến ngày 17/01/2016 là 10 ngày (trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần là ngày thứ Sáu ngày 15/01/2016)

- Việc xác định người lao động làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên để tính thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm, được căn cứ vào nghề, công việc và nơi làm việc của người lao động tại thời điểm người lao động bị ốm đau, tai nạn.

Ví dụ: Bà A, có 13 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, làm việc trong điều kiện bình thường; từ tháng 01/2016 đến tháng 9/2016 bà A đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đủ 30 ngày. Tháng 10/2016, bà A chuyển sang làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Ngày 25/10/2016, bà A bị ốm đau phải nghỉ 07 ngày làm việc.

Tại thời điểm nghỉ việc (tháng 10/2016), bà A làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa trong năm của bà A là 40 ngày, tính đến thời điểm ngày 25/10/2016 bà A mới nghỉ hưởng chế độ ốm đau 30 ngày trong năm 2016, do đó thời gian nghỉ việc 07 ngày do bị ốm đau của bà A được giải quyết hưởng trợ cấp ốm đau.

Ví dụ: Bà B có thời gian đóng bảo hiểm xã hội được 10 năm, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; từ tháng 01/2016 đến tháng 8/2016, đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau 37 ngày; từ tháng 9/2016 bà B chuyển sang làm công việc trong điều kiện bình thường. Ngày 26/9/2016, bà B bị ốm đau phải nghỉ 03 ngày làm việc.

Tại thời điểm nghỉ việc do ốm đau (tháng 9/2016), bà B làm việc trong điều kiện bình thường nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa trong năm của bà B là 30 ngày; tại thời điểm đó bà B đã hưởng chế độ ốm đau 37 ngày trong năm 2016, do đó bà B không được hưởng trợ cấp ốm đau đối với 03 ngày nghỉ việc từ ngày 26/9/2016.

- Thời gian hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành quy định tại khoản 2 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau: Trường hợp người lao động đã hưởng hết 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tiếp tối đa bằng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Ví dụ 4: Bà Nguyễn Thị A, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được 3 tháng, mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày. Thời gian hưởng chế độ ốm đau tối đa của bà A như sau:

- Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần;

- Trường hợp sau khi hưởng hết thời hạn 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tối đa bằng 03 tháng.

Như vậy, thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa của bà A là 180 ngày và 03 tháng.

Ví dụ: Ông B có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là đủ 1 năm, mắc bệnh cần chữa trị dài ngày. Ông B đã hưởng hết 180 ngày đầu tiên, sau đó vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng trợ cấp với mức thấp hơn nhưng tối đa là 1 năm.

Sau khi điều trị bệnh ổn định, ông B trở lại làm việc và đóng bảo hiểm xã hội đủ 2 năm thì tiếp tục nghỉ việc để điều trị bệnh (thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày). Như vậy, thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa của lần điều trị này đối với ông B sẽ là 180 ngày và 3 năm (thời gian đóng bảo hiểm xã hội để tính thời gian hưởng tối đa sau khi đã nghỉ hết 180 ngày là tổng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội).

- Trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động thì thời gian ốm đau, tai nạn trùng với thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương không được tính hưởng trợ cấp ốm đau; thời gian nghỉ việc do bị ốm đau, tai nạn ngoài thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương được tính hưởng chế độ ốm đau theo quy định.

- Trường hợp người lao động có thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau của năm nào tính vào thời gian hưởng chế độ ốm đau của năm đó.

**\* Về thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau**

- Thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hằng tuần theo quy định. Thời gian này được tính kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch, không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động: Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động có từ 2 con trở lên dưới 7 tuổi bị ốm đau, thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau được tính bằng thời gian thực tế người lao động nghỉ việc chăm sóc con ốm đau; thời gian tối đa người lao động nghỉ việc trong một năm cho mỗi con được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Bà A đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có 2 con dưới 7 tuổi bị ốm đau với thời gian như sau: con thứ nhất bị ốm từ ngày 04/01 đến ngày 10/01/2016, con thứ hai bị ốm từ ngày 07/01 đến ngày 13/01/2016, bà A phải nghỉ việc để chăm sóc 2 con ốm đau. Ngày nghỉ hàng tuần của bà A là ngày Chủ nhật. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của bà A được tính từ ngày 04 đến ngày 13 tháng 01 năm 2016 là 09 ngày (trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần là Chủ nhật).

Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội thì tùy theo điều kiện của mỗi người để luân phiên nghỉ việc chăm sóc con ốm đau, thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội: Ví dụ 7: Hai vợ chồng bà B đều đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Ngày nghỉ hàng tuần của vợ chồng bà B là ngày Chủ nhật. Con bà B được 5 tuổi, bị ốm phải điều trị ở bệnh viện thời gian từ ngày 11/01 đến ngày 05/02/2016. Do điều kiện công việc, vợ chồng bà B phải bố trí thay nhau nghỉ chăm sóc con như sau:

- Bà B nghỉ chăm con từ ngày 11/01 đến ngày 17/01/2016 và từ ngày 25/01 đến ngày 05/02/2016;

- Chồng bà B nghỉ chăm con từ ngày 18/01 đến ngày 24/01/2016.

Như vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của vợ chồng bà B được tính như sau:

+ Đối với bà B: tổng số ngày nghỉ chăm sóc con là 19 ngày, trừ 02 ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật, còn lại 17 ngày. Tuy nhiên, do con bà B đã được 5 tuổi nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm tối đa là 15 ngày. Do vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của bà B được tính hưởng là 15 ngày.

+ Đối với chồng bà B: tổng số ngày nghỉ chăm sóc con là 7 ngày, trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật, còn lại 06 ngày. Do vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của chồng bà B được tính hưởng là 06 ngày.

Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, cùng nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau thì cả cha và mẹ đều được giải quyết hưởng chế độ khi con ốm đau; thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Hai vợ chồng chị T đều tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có con trai 5 tuổi bị ốm phải nằm viện điều trị bệnh từ ngày 07/3/2016 đến ngày 11/3/2016. Trong thời gian con phải nằm viện điều trị bệnh, cả hai vợ chồng chị T đều nghỉ việc để chăm sóc con.

Trong trường hợp này, cả hai vợ chồng chị T đều được giải quyết hưởng chế độ khi con ốm đau với thời gian là 05 ngày.

**\* Về mức hưởng chế độ ốm đau**

Mức hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 và Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội được tính như sau:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Mức hưởng chế độ ốm đau | = | Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc | x 75 (%) x | Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau |
| 24 ngày |

- Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Mức hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày theo quy định tại khoản 2 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội được tính như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mức hưởng chế độ ốm đau đối với bệnh cần chữa trị dài ngày | = | Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc | x | Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau (%) | x | Số tháng nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau |

Trong đó: Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau được tính bằng 75% đối với thời gian hưởng chế độ ốm đau của người lao động trong 180 ngày đầu. Sau khi hưởng hết thời gian 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau cho thời gian tiếp theo được tính như sau: Bằng 65% nếu người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 30 năm trở lên; Bằng 55% nếu người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; Bằng 50% nếu người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm.

Tháng nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau được tính từ ngày bắt đầu nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau của tháng đó đến ngày trước liền kề của tháng sau liền kề. Trường hợp có ngày lẻ không trọn tháng thì cách tính mức hưởng chế độ ốm đau cho những ngày này như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mức hưởng chế độ ốm đau đối với bệnh cần chữa trị dài ngày | = | Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc | x | Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau (%) | x | Số ngày nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau |
| 24 ngày |

Trong đó:

- Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại điểm a khoản này.

- Số ngày nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần.

Ví dụ: Bà N đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bị ốm đau phải nghỉ việc do mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày từ ngày 28/3/2016 đến ngày 05/6/2016.

- Số tháng nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau của bà N là 2 tháng (từ 28/3 đến 27/5/2016);

- Số ngày lẻ không trọn tháng của bà N là 09 ngày (từ ngày 28/5 đến ngày 05/6/2016).

Trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải tai nạn lao động hoặc nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau ngay trong tháng đầu thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà thời gian nghỉ việc từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì mức hưởng chế độ ốm đau được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của chính tháng đó.

Ví dụ: Bà Ch được tuyển dụng vào làm việc tại một cơ quan từ ngày 01/6/2016. Ngày 06/6/2016 bà Ch bị tai nạn rủi ro phải nghỉ việc để điều trị đến hết tháng 6/2016. Bà Ch được cơ quan đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội với tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là 5 triệu đồng.

Trường hợp bà Ch được giải quyết hưởng chế độ ốm đau, mức hưởng chế độ ốm đau được tính trên mức tiền lương tháng là 5 triệu đồng.

Người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội.

Trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau do bị mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày, người lao động được hưởng bảo hiểm y tế do quỹ bảo hiểm xã hội đóng cho người lao động.

Không điều chỉnh mức hưởng chế độ ốm đau khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu vùng.

**\* Về dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau**

- Người lao động đã hưởng chế độ ốm đau từ đủ 30 ngày trở lên trong năm, kể cả người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 29 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Ông Ph đang tham gia bảo hiểm xã hội theo chức danh nghề nặng nhọc, tính đến hết tháng 7/2016 đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau (bệnh không thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày) được 35 ngày, sau khi đi làm trở lại được một tuần thấy sức khỏe còn yếu, ông Ph được công ty quyết định cho nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe 05 ngày. Tháng 9/2016, ông Ph bị ốm đau phải phẫu thuật, nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau 07 ngày thì quay trở lại làm việc nhưng sức khỏe chưa phục hồi.

Trường hợp ông Ph tính đến thời điểm tháng 9/2016 đã nghỉ việc hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau (ốm đau không thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày) được 05 ngày. Do vậy, khi quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau phải phẫu thuật mà sức khỏe chưa phục hồi thì ông Ph được nghỉ việc hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau với thời gian tối đa là 02 ngày (dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau do phải phẫu thuật tối đa là 07 ngày nhưng trước đó ông Ph đã nghỉ hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau là 05 ngày).

- Người lao động đủ điều kiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe trong năm nào thì thời gian nghỉ việc hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được tính cho năm đó.

Ví dụ: Bà D phải nghỉ việc để điều trị bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày từ ngày 01/8/2016 đến hết ngày 10/12/2016 (trong năm 2016 bà D chưa nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau). Từ ngày 11/12/2016, bà D trở lại tiếp tục làm việc đến ngày 04/01/2017 do sức khỏe chưa phục hồi nên bà D được đơn vị giải quyết nghỉ việc hưởng dưỡng sức phục hồi sức khỏe 10 ngày.

Trường hợp bà D được nghỉ hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe 10 ngày và thời gian nghỉ này được tính cho năm 2016.

- Trường hợp người lao động không nghỉ việc thì không được hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

**\* Về hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ ốm đau**: Hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ ốm đau thực hiện theo quy định tại Điều 100 và Điều 102 của Luật bảo hiểm xã hội; Người lao động có trách nhiệm nộp hồ sơ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 100 của Luật bảo hiểm xã hội cho người sử dụng lao động nhưng không quá 45 ngày kể từ ngày trở lại làm việc.

**Thứ hai, về chế độ thai sản**

**\* Điều kiện hưởng chế độ thai sản**: Điều kiện hưởng chế độ thai sản của lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ và người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi được quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội; khoản 3 Điều 3 và khoản 1 Điều 4 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP và được hướng dẫn cụ thể như sau:

- Thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được xác định như sau: Trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi trước ngày 15 của tháng, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi không tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi; trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng bảo hiểm xã hội, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. Trường hợp tháng đó không đóng bảo hiểm xã hội thì thực hiện theo quy định tại điểm a khoản này.

Ví dụ: Chị A sinh con ngày 18/01/2017 và tháng 01/2017 có đóng bảo hiểm xã hội, thời gian 12 tháng trước khi sinh con được tính từ tháng 02/2016 đến tháng 01/2017, nếu trong thời gian này chị A đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 6 tháng trở lên hoặc từ đủ 3 tháng trở lên trong trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì chị A được hưởng chế độ thai sản theo quy định.

Ví dụ: Tháng 8/2017, chị B chấm dứt hợp đồng lao động và sinh con ngày 14/12/2017, thời gian 12 tháng trước khi sinh con được tính từ tháng 12/2016 đến tháng 11/2017, nếu trong thời gian này chị B đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 6 tháng trở lên hoặc từ đủ 3 tháng trở lên trong trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì chị B được hưởng chế độ thai sản theo quy định.

- Điều kiện hưởng trợ cấp một lần khi sinh con được hướng dẫn cụ thể như sau: Đối với trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con; Đối với người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng tính đến thời điểm nhận con; Trong thời gian đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con mà lao động nữ phải nghỉ việc để khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai thì được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các điều 32, 33 và 37 của Luật bảo hiểm xã hội.

**\* Thời gian hưởng chế độ thai sản**

- Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con theo quy định tại khoản 1 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau: Trong thời gian lao động nữ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước khi sinh mà thai chết lưu, nếu lao động nữ đủ điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội thì ngoài chế độ thai sản đối với thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ quy định tại Điều 33 của Luật bảo hiểm xã hội tính từ thời điểm thai chết lưu.

Ví dụ: Chị C liên tục tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được 3 năm, mang thai đến tháng thứ 8 thì nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, một tháng sau khi nghỉ việc thì thai bị chết lưu. Như vậy, chị C ngoài việc được hưởng chế độ thai sản cho đến khi thai chết lưu, còn được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền nhưng tối đa không quá 50 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

- Trường hợp lao động nữ nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, sau khi sinh con mà con bị chết, nếu lao động nữ đủ điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội thì ngoài chế độ thai sản đối với thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh, lao động nữ được hưởng chế độ quy định tại khoản 3 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội.

- Trường hợp mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hưởng chế độ thai sản quy định tại các khoản 4, 5 và 6 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau: Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người mẹ; Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha; Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội của người mẹ; Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội nhưng người mẹ không đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội mà chết thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha; Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng quy định tại điểm b và điểm d khoản này mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương vẫn được hưởng chế độ thai sản. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người mẹ; Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của người cha; đối với trường hợp quy định tại các điểm b, d và e khoản này mà người cha đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.

- Trường hợp lao động nữ mang thai đôi trở lên mà khi sinh nếu có thai bị chết hoặc chết lưu thì chế độ thai sản được giải quyết đối với con còn sống. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con của lao động nữ được tính theo số con được sinh ra, bao gồm cả con bị chết hoặc chết lưu.

Trường hợp tất cả các thai đều chết lưu thì thời gian được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại Điều 33 của Luật bảo hiểm xã hội đối với từng thai chết lưu, không tính trùng thời gian hưởng.

Trường hợp tất cả các thai đều bị chết sau khi sinh thì thời gian được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội, áp dụng đối với con chết sau cùng.

**Thứ ba, về thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi**

Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 36 của Luật bảo hiểm xã hội. Trường hợp người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội nhưng không nghỉ việc thì chỉ được hưởng trợ cấp một lần quy định tại Điều 38 của Luật bảo hiểm xã hội.

**Thứ tư, về mức hưởng chế độ thai sản**

- Mức hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 39 của Luật bảo hiểm xã hội và được quy định cụ thể như sau: (i) Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề gần nhất trước khi nghỉ việc. Nếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội không liên tục thì được cộng dồn. Trường hợp lao động nữ đi làm cho đến thời điểm sinh con mà tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi thì mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng trước khi nghỉ việc, bao gồm cả tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

Ví dụ: Chị C sinh con vào ngày 16/3/2016, có quá trình đóng bảo hiểm xã hội như sau:

- Từ tháng 10/2015 đến tháng 01/2016 (4 tháng) đóng bảo hiểm xã hội với mức lương 5.000.000 đồng/tháng;

- Từ tháng 02/2016 đến tháng 3/2016 (2 tháng) đóng bảo hiểm xã hội với mức lương 6.500.000 đồng/tháng.

Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị C được tính như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc | = | (5.000.000 x 4) + (6.500.000 x 2) |
|  6 |
|   | = | 5.500.000 (đồng/tháng) |

Như vậy, mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản của chị C là 5.500.000 đồng/tháng.

Ví dụ: Chị D sinh con ngày 13/5/2017 (thuộc trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền), có quá trình đóng bảo hiểm xã hội như sau:

- Từ tháng 5/2014 đến tháng 4/2016 (24 tháng) đóng bảo hiểm xã hội với mức lương 8.500.000 đồng/tháng;

- Từ tháng 5/2016 đến tháng 8/2016 (4 tháng) đóng bảo hiểm xã hội với mức lương 7.000.000 đồng/tháng;

- Từ tháng 9/2016 đến tháng 4/2017 (8 tháng), nghỉ dưỡng thai, không đóng bảo hiểm xã hội.

Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị D được tính như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc | = | (7.000.000 x 4) + (8.500.000 x 2) |
| 6 |
|   | = | 7.500.000 (đồng/tháng) |

Như vậy, mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản của chị D là 7.500.000 đồng/tháng.

(ii) Đối với trường hợp người lao động hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, các khoản 2, 4, 5 và 6 Điều 34, Điều 37 của Luật bảo hiểm xã hội ngay trong tháng đầu thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội thì mức hưởng chế độ thai sản được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của chính tháng đó.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội quy định tại khoản 2 Điều 39 của Luật bảo hiểm xã hội được hướng dẫn như sau: Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội; Thời gian hưởng chế độ thai sản của người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi quy định tại khoản 4 Điều 31 của Luật bảo hiểm xã hội không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội; Trường hợp lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, kể từ thời điểm đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con thì lao động nữ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật bảo hiểm xã hội nhưng người lao động và người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; Trường hợp người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng, người mẹ nhờ mang thai hộ, người cha nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hưởng chế độ thai sản mà không nghỉ việc thì người lao động và người sử dụng lao động vẫn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- Mức hưởng chế độ thai sản của người lao động không được điều chỉnh khi Chính phủ điều chỉnh tăng mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu vùng.

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội quy định tại khoản 2 Điều này, được ghi theo mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản người lao động được nâng lương thì được ghi theo mức tiền lương mới của người lao động từ thời điểm được nâng lương.

Người lao động đang làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên.

**Thứ năm, về dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản**

- Lao động nữ, lao động nữ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 41 của Luật bảo hiểm xã hội và điểm c khoản 3 Điều 3 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

- Lao động nữ đủ điều kiện nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe trong năm nào thì thời gian nghỉ việc hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được tính cho năm đó.

Ví dụ: Chị Th đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, ngày 15/12/2016 trở lại làm việc sau thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con, đến ngày 10/01/2017 do sức khỏe chưa phục hồi nên chị Th được cơ quan giải quyết nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe 05 ngày.

Trường hợp chị Th được nghỉ việc hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe 05 ngày và thời gian nghỉ này được tính cho năm 2016.

**Thứ sáu, hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ thai sản**

- Hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ ốm đau thực hiện theo quy định tại Điều 101, Điều 102 của Luật bảo hiểm xã hội và Điều 5 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

- Người lao động có trách nhiệm nộp hồ sơ theo quy định cho người sử dụng lao động nhưng không quá 45 ngày kể từ ngày trở lại làm việc.

Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con, thời điểm nhận con, thời điểm nhận nuôi con nuôi thì nộp hồ sơ và xuất trình sổ bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội nơi cư trú.

**Thứ ba, về chế độ hưu trí**

**\* Điều kiện hưởng lương hưu**

- Người lao động từ đủ 50 tuổi trở lên khi nghỉ việc được hưởng lương hưu nếu có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

- Người lao động nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có tổng thời gian làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành và thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên từ đủ 15 năm trở lên thì được hưởng lương hưu.

Ví dụ: Ông N có 30 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó từ tháng 01/1998 đến tháng 12/2007 làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; từ tháng 01/2008 đến tháng 3/2016 ông N chuyển địa điểm làm việc đến nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 (vẫn làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm). Ông N nghỉ việc từ tháng 4/2016, khi ông đủ 57 tuổi.

Trường hợp ông N có tổng thời gian làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên là 18 năm 03 tháng (từ tháng 01/1998 đến tháng 12/2007 và từ tháng 01/2008 đến tháng 3/2016). Tại thời điểm nghỉ việc, ông N đủ điều kiện hưởng lương hưu, không cần điều kiện phải suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

- Điều kiện hưởng lương hưu đối với lao động nữ là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật bảo hiểm xã hội, được hướng dẫn cụ thể như sau: Việc xác định là người hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn được căn cứ vào thời điểm trước khi nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội; Thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm là thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Ví dụ: Bà Th có quá trình công tác từ tháng 01/1998 làm giáo viên dạy cấp 1 đến tháng 4/2012 chuyển sang làm Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam ở cấp xã. Bà Th đủ 55 tuổi, nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2016.

Trường hợp bà Th tại thời điểm trước khi nghỉ việc là nữ cán bộ chuyên trách cấp xã (Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam ở cấp xã), có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 18 năm 3 tháng. Bà Th đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Bà Q là người hoạt động không chuyên trách ở xã, tại thời điểm đủ 55 tuổi bà Q có 18 năm đóng bảo hiểm xã hội (trong đó có 4 năm đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện).

Trường hợp bà Q khi đủ 55 tuổi, không đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc nên không thuộc đối tượng được hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 3 Điều 54 của Luật bảo hiểm xã hội. Bà Q có thể lựa chọn đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện một lần cho 02 năm còn thiếu để được hưởng lương hưu hoặc nhận bảo hiểm xã hội một lần theo quy định.

- Người lao động đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng thì người lao động được lựa chọn đóng một lần cho số tháng còn thiếu với mức đóng hằng tháng bằng tổng mức đóng của người lao động và người sử dụng lao động theo mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc vào quỹ hưu trí và tử tuất để hưởng lương hưu. Người lao động được hưởng lương hưu tại tháng đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu và đã đóng đủ bảo hiểm xã hội cho số tháng còn thiếu.

Ví dụ: Ông C sinh tháng 3/1956, làm việc trong điều kiện bình thường, đến hết tháng 3/2016 ông C có 19 năm 7 tháng đóng bảo hiểm xã hội. Trường hợp ông C được đóng bảo hiểm xã hội một lần cho 5 tháng còn thiếu. Tháng 4/2016, ông C đóng một lần cho 5 tháng còn thiếu cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Ông C được hưởng lương hưu từ tháng 4/2016.

Trường hợp ông C nêu trên mà đến tháng 7/2016 mới đóng bảo hiểm xã hội một lần đủ cho 5 tháng còn thiếu thì được hưởng lương hưu từ tháng 7/2016.

Ví dụ: Ông H sinh tháng 3/1963, có 19 năm 6 tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; tháng 3/2016 ông H được Hội đồng Giám định y khoa kết luận suy giảm khả năng lao động 63%. Như vậy, ông H đã đủ điều kiện về tuổi và mức suy giảm khả năng lao động để hưởng lương hưu nhưng còn thiếu 6 tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, ông H được đóng tiếp bảo hiểm xã hội bắt buộc 6 tháng. Tháng 4/2016, ông H đóng một lần cho 6 tháng còn thiếu. Thời điểm hưởng lương hưu đối với ông H được tính từ tháng 4/2016.

**\* Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động**

Người lao động khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến 80% và đảm bảo điều kiện về tuổi đời theo bảng dưới đây

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Năm nghỉ hưởng lương hưu** | **Điều kiện về tuổi đời đối với nam** | **Điều kiện về tuổi đời đối với nữ** |
| 2016 | Đủ 51 tuổi | Đủ 46 tuổi |
| 2017 | Đủ 52 tuổi | Đủ 47 tuổi |
| 2018 | Đủ 53 tuổi | Đủ 48 tuổi |
| 2019 | Đủ 54 tuổi | Đủ 49 tuổi |
| Từ 2020 trở đi | Đủ 55 tuổi | Đủ 50 tuổi |

- Bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi.

- Bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên và có đủ 15 năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành.

**\* Mức lương hưu hằng tháng**

- Mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 16 của Thông tư này được tính như quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 7 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP, sau đó cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 2%.

Ví dụ: Bà A 53 tuổi, làm việc trong điều kiện bình thường, bị suy giảm khả năng lao động 61%, có 26 năm 04 tháng đóng bảo hiểm xã hội, nghỉ hưu tháng 6/2016. Tỷ lệ hưởng lương hưu của bà A được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 26 là 11 năm, tính thêm: 11 x 3% = 33%;

- 04 tháng được tính là 1/2 năm, tính thêm: 0,5 x 3% = 1,5%

- Tổng các tỷ lệ trên là: 45% + 33% + 1,5% = 79,5% (chỉ tính tối đa bằng 75%);

- Bà A nghỉ hưu trước tuổi 55 theo quy định là 2 năm nên tỷ lệ hưởng lương hưu tính giảm: 2 x 2% = 4%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của bà A là 75% - 4% = 71%. Ngoài ra, do bà A có thời gian đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng 75% (cao hơn 25 năm) nên còn được hưởng trợ cấp một lần khi nghỉ hưu là: 1,5 năm x 0,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp tuổi nghỉ hưu có thời gian lẻ đến đủ 06 tháng thì mức giảm là 1%, trên 06 tháng thì không giảm tỷ lệ phần trăm do nghỉ hưu trước tuổi của năm đó.

Ví dụ: Bà K bị suy giảm khả năng lao động 61%, nghỉ việc hưởng lương hưu tháng 01/2019 khi đủ 50 tuổi 01 tháng, có 28 năm đóng bảo hiểm xã hội, tỷ lệ hưởng lương hưu được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 28 là 13 năm, tính thêm: 13 x 2% = 26%;

- Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 26% = 71%;

- Bà K nghỉ hưu khi 50 tuổi 01 tháng (nghỉ hưu trước tuổi 55 là 4 năm 11 tháng) nên tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi là 8% + 1% = 9%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của bà K sẽ là 71% - 9% = 62%.

Mốc tuổi để tính số năm nghỉ hưu trước tuổi làm cơ sở tính giảm tỷ lệ hưởng lương hưu thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

Ví dụ: Ông Q nghỉ việc hưởng lương hưu tháng 4/2017 khi đủ 49 tuổi. Ông Q có 27 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò; bị suy giảm khả năng lao động 61%. Tỷ lệ hưởng lương hưu của ông Q được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 27 là 12 năm, tính thêm: 12 x 2% = 24%;

- Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 24% = 69%;

- Ông Q nghỉ hưu trước tuổi 50 theo quy định là 01 năm nên tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi là 2%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của ông Q là 69% - 2% = 67%.

Ví dụ: Bà M làm việc trong điều kiện bình thường, trong hồ sơ chỉ thể hiện sinh năm 1962, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội 25 năm, bị suy giảm khả năng lao động 61%, lập hồ sơ đề nghị hưởng lương hưu từ ngày 01/3/2016.

Tỷ lệ hưởng lương hưu của bà M được tính như sau:

- 15 năm đầu được tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 25 là 10 năm, tính thêm: 10 x 3% = 30%;

- Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 30% = 75%;

- Hồ sơ chỉ thể hiện bà M sinh năm 1962 nên lấy ngày 01/01/1962 để tính tuổi làm cơ sở tính năm nghỉ hưu trước tuổi. Do vậy, tại thời điểm hưởng lương hưu bà M đã 54 tuổi 01 tháng nên tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi là 1%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của bà M là 75% -1% = 74%.

- Khi tính tỷ lệ hưởng lương hưu trường hợp thời gian đóng đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm; từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

Ví dụ: Ông G làm việc trong điều kiện bình thường, bị suy giảm khả năng lao động 61%, nghỉ việc hưởng lương hưu năm 2018 khi 56 tuổi 7 tháng, có 29 năm 7 tháng đóng bảo hiểm xã hội, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính như sau:

- Số năm đóng bảo hiểm xã hội của ông G là 29 năm 7 tháng, số tháng lẻ là 7 tháng được tính là 1 năm, nên số năm đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng lương hưu của ông G là 30 năm.

- 16 năm đầu tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 17 đến năm thứ 30 là 14 năm, tính thêm: 14 x 2% = 28%;

- Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 28% = 73%.

- Ông G nghỉ hưu khi 56 tuổi 07 tháng (nghỉ hưu trước tuổi 60 theo quy định là 3 năm 05 tháng) nên tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi là 6%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của ông G sẽ là 73% - 6% = 67%.

Ví dụ: Ông S nghỉ việc hưởng lương hưu năm 2016 khi đủ 51 tuổi. Ông S có 15 năm làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại; bị suy giảm khả năng lao động 61% và có 27 năm 03 tháng đóng bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ hưởng lương hưu của ông S được tính như sau:

- Số năm đóng bảo hiểm xã hội của ông S là 27 năm 03 tháng, số tháng lẻ là 03 tháng được tính là 0,5 năm, nên số năm đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng lương hưu của ông S là 27,5 năm.

- 15 năm đầu tính bằng 45%;

- Từ năm thứ 16 đến năm thứ 27,5 là 12,5 năm, tính thêm: 12,5 x 2% = 25%;

- Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 25% = 70%.

- Ông S nghỉ hưu trước tuổi 55 là 4 năm nên tỷ lệ hưởng lương hưu tính giảm 8%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của ông S là 70% - 8% = 62%.

**\* Thời điểm hưởng lương hưu**

- Thời điểm đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu là ngày 01 tháng liền kề sau tháng sinh của năm mà người lao động đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu. Trường hợp tháng sinh là tháng 12 thì thời điểm đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu là ngày 01 của tháng 01 năm liền kề sau năm mà người lao động đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu.

Ví dụ: Ông A sinh ngày 01/3/1956, làm việc trong điều kiện bình thường. Thời điểm ông A đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/4/2016.

Ví dụ: Ông M sinh ngày 01/12/1956, làm việc trong điều kiện bình thường. Thời điểm ông M đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/01/2017.

- Thời điểm đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu đối với trường hợp không xác định được ngày sinh, tháng sinh (chỉ ghi năm sinh) là ngày 01 tháng 01 của năm liền kề sau năm người lao động đủ điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu.

Ví dụ: Bà C làm việc trong điều kiện bình thường, trong hồ sơ chỉ ghi sinh năm 1961. Thời điểm bà C đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/01/2017.

- Thời điểm đủ điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động đối với người có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đóng bảo hiểm xã hội được tính từ ngày 01 tháng liền kề sau tháng có kết luận bị suy giảm khả năng lao động theo các trường hợp quy định tại Điều 16 của Thông tư này.

Ví dụ: Bà D, sinh ngày 10/5/1965, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 23 năm. Ngày 05/7/2016, Hội đồng Giám định y khoa kết luận bà D bị suy giảm khả năng lao động 61%. Thời điểm bà D đủ điều kiện hưởng lương hưu do suy giảm khả năng lao động là ngày 01/8/2016.

- Thời điểm hưởng lương hưu đối với người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội thực hiện theo quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 59 của Luật bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người sử dụng lao động nộp hồ sơ chậm so với quy định thì phải có văn bản giải trình nêu rõ lý do và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung giải trình.

- Thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp không còn hồ sơ gốc quy định tại khoản 7 Điều 23 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP là thời điểm ghi trong văn bản giải quyết của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**\* Bảo hiểm xã hội một lần**

- Bảo hiểm xã hội một lần được thực hiện theo quy định tại Điều 60 của Luật bảo hiểm xã hội, Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động và Điều 8 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để làm căn cứ tính bảo hiểm xã hội một lần thực hiện theo quy định tại Điều 62 của Luật bảo hiểm xã hội, Điều 9 Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) và Điều 20 Thông tư này. Trong trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định chưa đủ số năm cuối quy định tại khoản 1 Điều 20 của Thông tư này thì tính bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.

- Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ một năm được tính bằng 22% của các mức tiền lương tháng đã đóng bảo hiểm xã hội, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

- Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không bao gồm số tiền Nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện của từng thời kỳ, trừ trường hợp quy định tại điểm d khoản 1 Điều 8 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP. Việc tính mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được thực hiện như người lao động không được Nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó trừ đi số tiền nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Số tiền Nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính bằng tổng số tiền Nhà nước hỗ trợ của từng tháng đã đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện. Mức hỗ trợ của từng tháng được tính theo công thức sau:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Số tiền Nhà nước hỗ trợ tháng i | = | 0,22 | x | Chuẩn nghèo khu vực nông thôn tại tháng i | x | Tỷ lệ hỗ trợ của nhà nước tại tháng i |

- Khi tính mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần trong trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm, từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

Trường hợp tính đến trước ngày 01 tháng 01 năm 2014 nếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì những tháng lẻ đó được chuyển sang giai đoạn đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2014 trở đi để làm căn cứ tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Ví dụ: Ông T có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 16 năm 4 tháng (trong đó 10 năm 02 tháng đóng bảo hiểm xã hội trước ngày 01/01/2014). Bảo hiểm xã hội một lần của ông T được tính như sau:

- Ông T có 10 năm 02 tháng đóng bảo hiểm xã hội trước năm 2014; 02 tháng lẻ sẽ được chuyển sang giai đoạn từ năm 2014. Như vậy, số tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính bảo hiểm xã hội một lần của ông T được tính là 10 năm trước năm 2014 và 6 năm 4 tháng đóng bảo hiểm xã hội giai đoạn từ năm 2014 trở đi (được tính là 6,5 năm).

- Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của ông T được tính như sau:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần | = | 1,5 tháng x 10 năm + 2 tháng x 6,5 năm  | x | Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội |

Như vậy, mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của ông T được tính bằng 28 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

- Thời điểm tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần là thời điểm ghi trong quyết định của cơ quan bảo hiểm xã hội. Việc điều chỉnh tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần căn cứ vào thời điểm ghi trong quyết định của cơ quan bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Ông V thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do nhà nước quy định từ năm 1996 đến hết năm 2014. Trên cơ sở đề nghị của ông V ngày 20/02/2016, ngày 01/3/2016 cơ quan bảo hiểm xã hội ban hành quyết định giải quyết bảo hiểm xã hội một lần đối với ông V.

Như vậy, bảo hiểm xã hội một lần của ông V được tính trên cơ sở mức lương cơ sở tại thời điểm 01/3/2016.

**\* Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu, trợ cấp một lần**

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương này quy định tại khoản 1 Điều 62 của Luật bảo hiểm xã hội và khoản 1 Điều 9 Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) được hướng dẫn như sau:

a) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 1995:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm (60 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 60 tháng |

b) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 đến ngày 31 tháng 12 năm 2000:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 năm (72 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 72 tháng |

c) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2001 đến ngày 31 tháng 12 năm 2006:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 8 năm (96 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 96 tháng |

d) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 đến ngày 31 tháng 12 năm 2015:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 10 năm (120 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 120 tháng |

đ) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đến ngày 31 tháng 12 năm 2019:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 15 năm (180 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 180 tháng |

e) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2024:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 20 năm (240 tháng) cuối trước khi nghỉ việc |
| 240 tháng |

g) Đối với người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01 tháng 01 năm 2025 trở đi:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của của toàn bộ thời gian đóng |
| Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội |

Trong đó:

Mbqtl: mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có). Tiền lương này được tính trên mức lương cơ sở tại thời điểm tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định quy định tại khoản 2 Điều 62 của Luật bảo hiểm xã hội và khoản 2 Điều 9 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP được hướng dẫn như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của các tháng đóng bảo hiểm xã hội |
| Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội |

Trong đó:

Mbqtl: mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương tháng đã đóng bảo hiểm xã hội được điều chỉnh theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Luật bảo hiểm xã hội và khoản 2 Điều 10 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định theo khoản 3 Điều 62 của Luật bảo hiểm xã hội và khoản 3 Điều 9 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP được hướng dẫn như sau:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định | + | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của các tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương cho người sử dụng lao động quyết định |
| Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội |

Trong đó:

- Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính bằng tích số giữa tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định với mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội được tính theo quy định tại khoản 1 Điều này.

- Trường hợp người lao động có từ 2 giai đoạn trở lên thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính như điểm a khoản này. Trong đó, tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định là tổng số các tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của các giai đoạn.

Ví dụ: Ông Q nghỉ việc hưởng lương hưu khi đủ 60 tuổi, có 23 năm 9 tháng đóng bảo hiểm xã hội. Diễn biến thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông Q như sau:

- Từ tháng 01/1990 đến tháng 12/1996 (7 năm) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

- Từ tháng 01/1997 đến tháng 9/2006 (9 năm 9 tháng) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

- Từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2016 (7 năm) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

Ông Q hưởng lương hưu từ tháng 10/2016.

Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông Q được tính theo điểm b nêu trên như sau:

- Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định là: 7 năm + 7 năm =14 năm (168 tháng).

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông Q được tính như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm cuối đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định (tính từ tháng 10/2011 đến tháng 9/2016) |
| 60 tháng |

- Vậy, tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông Q được tính là: 168 tháng x Mbqtl

Ví dụ 37: Ông T nghỉ việc hưởng lương hưu khi đủ 60 tuổi, có 22 năm đóng bảo hiểm xã hội. Diễn biến thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông T như sau:

- Từ tháng 01/1996 đến tháng 12/2002 (7 năm) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

- Từ tháng 01/2003 đến tháng 12/2013 (11 năm) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

- Từ tháng 01/2014 đến tháng 12/2017 (4 năm) đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

Ông T hưởng lương hưu từ tháng 01/2018.

Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông T được tính như sau:

- Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định là: 7 năm + 4 năm =11 năm (132 tháng).

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông T được tính như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbqtl | = | Tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 năm cuối đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định (24 tháng tính từ tháng 01/2001 đến tháng 12/2002 cộng 48 tháng tính từ tháng 01/2014 đến tháng 12/2017) |
| 72 tháng |

- Vậy, tổng số tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của ông T được tính là: 132 tháng x Mbqtl.

- Lương hưu của người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang ngành nghề có hoặc không có phụ cấp thâm niên nghề rồi mới nghỉ hưu, được thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 9 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) và được hướng dẫn cụ thể như sau: (i) Trường hợp người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang ngành nghề không có phụ cấp thâm niên nghề và trong tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội làm căn cứ tính lương hưu không có phụ cấp thâm niên nghề thì được lấy mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội tại thời điểm nghỉ hưu, cộng thêm khoản phụ cấp thâm niên nghề cao nhất (nếu đã được hưởng) tính theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề, được chuyển đổi theo chế độ tiền lương quy định tại thời điểm nghỉ hưu để làm cơ sở tính lương hưu.

Ví dụ: Ông H, là Chánh Văn phòng Bộ, nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí kể từ ngày 01/4/2016; có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 30 năm. Trước khi chuyển sang làm Chánh Văn phòng Bộ, ông H là kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân, có 14 năm được tính thâm niên nghề với hệ số lương là 5,08. Ông H có diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội 5 năm cuối như sau (giả sử tiền lương cơ sở tại thời điểm tháng 4/2016 là 1.150.000 đồng/tháng).

- Từ tháng 4/2011 đến tháng 3/2014 = 36 tháng, hệ số lương là 6,2:

1.150.000 đồng x 6,2 x 36 tháng = 256.680.000 đồng.

- Từ tháng 4/2014 đến tháng 3/2016 = 24 tháng, hệ số lương là 6,56:

1.150.000 đồng x 6,56 x 24 tháng = 181.056.000 đồng.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội 5 năm cuối để làm cơ sở tính lương hưu của ông H là:

|  |  |
| --- | --- |
| (256.680.000 đồng + 181.056.000 đồng) | = 7.295.600 đồng/tháng. |
| 60 tháng |

- Phụ cấp thâm niên nghề của ông H trước khi chuyển sang Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được cộng vào mức bình quân tiền lương tháng làm cơ sở tính lương hưu như sau:

Ông H có hệ số lương trước khi chuyển sang Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bằng 5,08; phụ cấp thâm niên nghề được tính là 14%:

1.150.000 đồng x 5,08 x 14% = 817.880 đồng.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để làm cơ sở tính lương hưu là:

7.295.600 đồng + 817.880 đồng = 8.113.480 đồng.

- Lương hưu hằng tháng của ông H là:

8.113.480 đồng x 75% = 6.085.110 đồng/tháng.

(ii) Trường hợp người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang ngành nghề được hưởng phụ cấp thâm niên nghề và trong tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội làm căn cứ tính lương hưu đã có phụ cấp thâm niên nghề thì mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP và khoản 1 Điều này.

Ví dụ: Ông M nguyên là công chức Hải quan, chuyển sang làm kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân, nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí kể từ ngày 01/4/2016; có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 27 năm, trong đó 11 năm được tính thâm niên nhà giáo, 16 năm thâm niên ngành kiểm sát. Ông M có diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội 5 năm cuối như sau (giả sử tiền lương cơ sở tại thời điểm tháng 4/2016 là 1.150.000 đồng/tháng).

- Từ tháng 4/2011 đến tháng 3/2014 = 36 tháng, hệ số lương là 5,76; thâm niên nghề là 25 %:

1.150.000 đồng x 5,76 x 1,25 x 36 tháng = 298.080.000 đồng.

- Từ tháng 4/2014 đến tháng 3/2016 = 24 tháng, hệ số lương là 6,10; thâm niên nghề là 27 %:

1.150.000 đồng x 6,10 x 1,27 x 24 tháng = 213.817.200 đồng.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội 5 năm cuối để làm cơ sở tính lương hưu của ông M là:

|  |  |
| --- | --- |
| 359.931.600 đồng + 256.365.360 đồng | = 8.531.620 đồng/tháng. |
| 60 tháng |

- Lương hưu hằng tháng của ông M là:

8.531.620 đồng/tháng x 69% = 5.886.818 đồng/tháng.

- Trường hợp người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang các ngành nghề không được hưởng phụ cấp thâm niên nghề và trong tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội không có phụ cấp thâm niên nghề, sau đó lại chuyển sang các ngành nghề được hưởng phụ cấp thâm niên nghề và trong tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội có phụ cấp thâm niên nghề, hoặc ngược lại thì căn cứ vào ngành nghề cuối cùng trước khi nghỉ hưu (ngành nghề có được hưởng phụ cấp thâm niên nghề hoặc ngành nghề không được hưởng phụ cấp thâm niên nghề) để tính mức lương hưu theo điểm a hoặc điểm b khoản này.

- Trường hợp người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định đã đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề sau đó chuyển sang các ngành nghề có hoặc không có phụ cấp thâm niên nghề, khi nghỉ hưu trong tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của những năm cuối để tính lương hưu có thời gian đóng có phụ cấp thâm niên nghề có thời gian đóng không có phụ cấp thâm niên nghề, nếu mức lương hưu tính theo điểm b khoản này thấp hơn thì được lấy tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên liền kề trước đó tương ứng với số năm quy định tại khoản 1 Điều này, được chuyển đổi theo chế độ tiền lương quy định tại thời điểm nghỉ hưu để tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Ví dụ: Ông P, nguyên là công chức Hải quan, có 27 năm được tính thâm niên nghề, tháng 4/2013 chuyển sang làm Chuyên viên thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí kể từ ngày 01/4/2016; có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 30 năm. Ông P có diễn biến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội một số năm cuối trước khi nghỉ hưu như sau (giả sử tiền lương cơ sở tại thời điểm tháng 4/2016 là 1.150.000 đồng/tháng).

- Từ tháng 4/2008 đến tháng 3/2010 = 24 tháng, hệ số lương là 6,2, phụ cấp thâm niên nghề được tính là 24%;

- Từ tháng 4/2010 đến tháng 3/2013 = 36 tháng, hệ số lương là 6,56, phụ cấp thâm niên nghề được tính là 27%;

- Từ tháng 4/2013 đến tháng 3/2016 = 36 tháng, hệ số lương là 6,92, không có phụ cấp thâm niên.

Trường hợp ông P mức lương hưu tính theo số năm cuối trước khi nghỉ hưu thấp hơn so với mức lương hưu tính theo số năm trước đó có hưởng phụ cấp thâm niên. Do vậy, mức bình quân tiền lương tháng để tính lương hưu của ông P được tính như sau:

- Từ tháng 4/2008 đến tháng 3/2010 = 24 tháng, hệ số lương là 6,2, phụ cấp thâm niên nghề được tính là 24%:

1.150.000 đồng x 6,56 x 24 tháng x 1,24 = 212.188.800 đồng.

- Từ tháng 4/2010 đến tháng 3/2013 = 36 tháng, hệ số lương là 6,56, phụ cấp thâm niên nghề được tính là 27%:

1.150.000 đồng x 6,56 x 36 tháng x 1,27 = 344.911.680 đồng.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để làm cơ sở tính lương hưu của ông P là:

|  |  |
| --- | --- |
| 212.188.800 đồng + 344.911.680 đồng | = 9.285.008 đồng/tháng. |
| 60 tháng |

- Lương hưu hằng tháng của ông P là:

9.285.008 đồng x 75% = 6.963.756 đồng/tháng.

(Nếu tính theo số năm cuối trước khi nghỉ hưu thì mức lương hưu của ông P là 6.455.364 đồng/tháng).

- Trường hợp người lao động không thực sự đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp thâm niên nghề thì không thuộc diện áp dụng quy định tại khoản 6 Điều 9 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) và quy định tại khoản này để tính lương hưu.

- Thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn; thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 23 tháng 01 năm 1998 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Nghị định số 50/CP ngày 26 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ về chế độ sinh hoạt phí đối với cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây được viết là Nghị định số [09/1998/NĐ-CP);](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP%29;&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) thời gian công tác ở cấp xã đã được tính hưởng bảo hiểm xã hội, được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do nhà nước quy định để làm cơ sở tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

**\* Về chế độ bảo hiểm xã hội đối với người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng khi người đó ra nước ngoài để định cư**

- Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng ra nước ngoài để định cư mà có yêu cầu thì được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần đối với người đang hưởng lương hưu được tính theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội trong đó mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội trước năm 2014 được tính bằng 1,5 tháng lương hưu đang hưởng, mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội từ năm 2014 trở đi được tính bằng 02 tháng lương hưu đang hưởng; sau đó mỗi tháng đã hưởng lương hưu thì mức trợ cấp một lần trừ 0,5 tháng lương hưu. Mức thấp nhất bằng 03 tháng lương hưu đang hưởng.

Trường hợp người đang hưởng lương hưu mà thời gian công tác được tính quy đổi để tính tỷ lệ hưởng lương hưu thì trợ cấp một lần được tính theo thời gian công tác thực tế.

Ví dụ: Bà Th là người đang hưởng lương hưu, tháng 01/2017 bà Th ra nước ngoài để định cư. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội của bà Th là 24 năm (trong đó có 2 năm đóng bảo hiểm xã hội từ năm 2014 trở đi); tính đến thời điểm trước khi ra nước ngoài định cư bà Th đã hưởng lương hưu được 01 năm, mức lương hưu hiện hưởng là 4 triệu đồng/tháng. Bà Th đề nghị hưởng trợ cấp một lần.

Mức trợ cấp một lần đối với bà Th được tính như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mức trợ cấp một lần | = |  (22 x 1,5 + 2 x 2) - 12 x 0,5 | x 4 triệu đồng |

Mức trợ cấp một lần của bà Th là: 124 triệu đồng.

Ví dụ: Bà Q có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 25 năm, đã hưởng lương hưu là 10 năm, mức lương hưu hiện hưởng là 3,5 triệu đồng/tháng. Tháng 01/2018, bà Q ra nước ngoài để định cư và đề nghị hưởng trợ cấp một lần.

Mức trợ cấp một lần đối với bà Q được tính như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mức trợ cấp một lần | = |  (25 x 1,5) - (120 x 0,5) | x 3,5 triệu đồng |

Mức trợ cấp một lần = - 22,5 x 3,5 triệu đồng.

Theo cách tính trợ cấp một lần bà Q đã hưởng quá số tiền tính theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội. Do vậy, bà Q chỉ được hưởng trợ cấp một lần bằng 3 tháng lương hưu đang hưởng (10,5 triệu đồng).

- Mức trợ cấp một lần đối với người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) được tính như quy định tại khoản 2 Điều này.

- Mức trợ cấp một lần đối với người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng, trợ cấp tuất hằng tháng, trợ cấp hằng tháng đối với công nhân cao su, trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 04 tháng 8 năm 2000 của Thủ tướng Chính phủ về việc trợ cấp cho những người đã hết tuổi lao động tại thời điểm ngừng hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng (sau đây được viết là Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg)](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg%29&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) Quyết định số [613/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 06 tháng 5 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc trợ cấp hằng tháng cho những người có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm công tác thực tế đã hết thời hạn hưởng trợ cấp mất sức lao động (sau đây được viết là Quyết định số [613/QĐ-TTg)](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg%29&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) bằng 03 tháng trợ cấp đang hưởng.

Ví dụ: Ông V là người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng với mức hưởng 2 triệu đồng/tháng. Ông V theo các con ra nước ngoài để định cư và có đề nghị được giải quyết hưởng trợ cấp một lần.

Mức trợ cấp một lần của ông V được tính bằng 03 tháng trợ cấp đang hưởng: 3 x 2 triệu đồng = 6 triệu đồng.

**\* Về chế độ hưu trí đối với người trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện**

- Chế độ hưu trí đối với người trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được thực hiện theo quy định tại Điều 11 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP và các nội dung quy định chi tiết tại Thông tư này.

- Khi tính mức bình quân thu nhập và tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội thì mức thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện là mức thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá tiêu dùng quy định tại khoản 2 Điều 79 của Luật bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người tham gia bảo hiểm xã hội nông dân Nghệ An được chuyển đổi sang bảo hiểm xã hội tự nguyện theo Quyết định số [41/2009/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=41/2009/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 16 tháng 3 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ thì mức thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện trước ngày 01 tháng 01 năm 2008 là mức thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được điều chỉnh theo mức điều chỉnh tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội của năm tương ứng với người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

**\* Về việc tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng**

Việc tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng được thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau:

- Người bị dừng hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng do bị Tòa án tuyên bố là mất tích, sau đó được Tòa án hủy quyết định tuyên bố là mất tích thì được tiếp tục hưởng và được nhận tiền lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng của những tháng chưa nhận, không bao gồm tiền lãi.

- Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng có thời gian gián đoạn chưa nhận lương hưu, trợ cấp thì được nhận tiền lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng của những tháng chưa nhận, không bao gồm tiền lãi.

- Người hưởng lương hưu hoặc trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng mà chết trong thời gian gián đoạn chưa nhận lương hưu, trợ cấp thì ngoài chế độ tử tuất thân nhân còn được nhận tiền lương hưu, trợ cấp của những tháng chưa nhận, không bao gồm tiền lãi.

- Người đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng bị tạm dừng hưởng do bị Tòa án tuyên bố là mất tích, sau đó bị Tòa án tuyên bố là đã chết thì thân nhân không được nhận tiền lương hưu hoặc trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng trong thời gian tạm dừng hưởng.

**Thứ tư, về chế độ tử tuất**

**\* Về trợ cấp mai táng**

- Trợ cấp mai táng được thực hiện theo quy định tại Điều 66 của Luật bảo hiểm xã hội và các khoản 2, 3 Điều 12 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

Ví dụ: Ông Ch tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được 10 tháng bị chết do tai nạn rủi ro.

Trường hợp ông Ch chết do tai nạn rủi ro, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc 10 tháng (chưa đủ 12 tháng) nên người lo mai táng không được giải quyết trợ cấp mai táng. Thân nhân của ông Ch được giải quyết hưởng trợ cấp tuất một lần theo quy định.

Ví dụ: Bà T đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bị chết do bệnh tật. Bà T có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện 4 năm 2 tháng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 10 tháng.

Trường hợp bà T có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc là 60 tháng nên người lo mai táng được giải quyết hưởng trợ cấp mai táng.

- Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng không nghỉ việc có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc dưới 12 tháng hoặc có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện dưới 60 tháng khi chết thì người lo mai táng được hưởng trợ cấp mai táng quy định tại khoản 1 Điều này.

- Người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng; công nhân cao su đang hưởng trợ cấp hằng tháng; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) Quyết định số [613/QĐ-TTg;](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg;&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) khi chết thì người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở.

**\* Về các trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng**

- Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng được thực hiện theo quy định tại Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội và các khoản 4, 5 Điều 12 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

- Đối với người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chưa đủ năm (kể cả người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội) còn thiếu không quá 6 tháng mà bị chết, nếu có thân nhân đủ điều kiện hưởng chế độ tuất hằng tháng thì thân nhân được lựa chọn đóng tiếp một lần cho số tháng còn thiếu vào quỹ hưu trí và tử tuất với mức đóng hằng tháng bằng 22% mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trước khi chết (hoặc trước khi nghỉ việc đối với người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội) để giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng. Trường hợp thân nhân người lao động không đóng cho số tháng còn thiếu thì giải quyết hưởng trợ cấp tuất một lần.

- Người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng, người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) chết nếu có thân nhân đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội thì được giải quyết hưởng trợ cấp tuất hằng tháng.

- Trong thời hạn quy định tại khoản 4 Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội, thân nhân của người lao động được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để làm cơ sở giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng, trừ trường hợp thân nhân người lao động đã được tổ chức có thẩm quyền kết luận bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc được cấp giấy xác nhận khuyết tật đặc biệt nặng.

**\* Về mức trợ cấp tuất hằng tháng**

- Mức trợ cấp tuất hằng tháng được thực hiện theo quy định tại Điều 68 của Luật bảo hiểm xã hội.

- Đối với trường hợp thân nhân không có người trực tiếp nuôi dưỡng thì mức trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Bà Tr có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc 20 năm, có một con 5 tuổi. Hai vợ chồng bà Tr không may bị chết trong một vụ tai nạn giao thông.

Trong trường hợp này, con của bà Tr được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Ông P là đối tượng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bị chết do tai nạn lao động; ông P có vợ 56 tuổi (không có nguồn thu nhập), có một con 13 tuổi. Trợ cấp tuất hằng tháng đối với thân nhân của ông P được giải quyết như sau:

- Con ông P hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 50% mức lương cơ sở;

- Vợ ông P được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở cho đến khi con ông P đủ 18 tuổi, sau đó hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 50% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Ông V là con duy nhất trong gia đình, mẹ đã chết, bố 62 tuổi (không có nguồn thu nhập). Ông V là đối tượng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bị chết do tai nạn lao động.

Trong trường hợp này, bố ông V thuộc diện được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Bà K 57 tuổi (không có nguồn thu nhập), chồng đã chết, có một con gái duy nhất đã lấy chồng (hiện đã chết). Con rể bà K có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc 16 năm, bị chết do tai nạn rủi ro.

Trong trường hợp này, bà K thuộc diện được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Hai vợ chồng bà T đều đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có một con duy nhất 6 tuổi. Cả hai vợ chồng bà T bị chết do tai nạn lao động. Do vậy, con của vợ chồng bà T sẽ được hưởng 02 lần mức trợ cấp tuất hằng tháng (bằng 2 lần của 70% mức lương cơ sở).

**\* Về mức trợ cấp tuất một lần**

- Mức trợ cấp tuất một lần được thực hiện theo quy định tại Điều 70 của Luật bảo hiểm xã hội và khoản 6 Điều 12 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

Người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) khi chết mà không có thân nhân đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội thì thân nhân được giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 70 của Luật bảo hiểm xã hội.

- Đối với người lao động đã nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội một lần mà đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động dưới 61%; công nhân cao su đang hưởng trợ cấp hằng tháng; người đang hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) Quyết định số [613/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) khi chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần bằng 3 tháng trợ cấp người lao động đang hưởng trước khi chết.

- Đối với người lao động đã nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội một lần mà đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng với mức suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, người đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng khi chết mà không có thân nhân hưởng trợ cấp hằng tháng theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật bảo hiểm xã hội thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần bằng 3 tháng trợ cấp người lao động đang hưởng trước khi chết.

- Khi tính trợ cấp tuất một lần đối với người đang đóng bảo hiểm xã hội hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội chết mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm, từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm.

Trường hợp tính đến trước ngày 01 tháng 01 năm 2014 nếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì những tháng lẻ đó được chuyển sang giai đoạn từ ngày 01 tháng 01 năm 2014 trở đi để làm căn cứ tính trợ cấp tuất một lần.

Ví dụ: Ông T bị ốm chết, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2005 đến 3/2017. Ông T có mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là 5.000.000 đồng/tháng.

- Ông T có 8 năm 03 tháng đóng bảo hiểm xã hội ở giai đoạn trước ngày 01/01/2014; có 3 năm 03 tháng đóng bảo hiểm xã hội ở giai đoạn từ ngày 01/01/2014 trở đi.

- Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của ông T được tính như sau (08 năm đóng trước năm 2014 và 3 năm 6 tháng đóng từ năm 2014 trở đi):

((8 x 1,5) + (3,5 x 2)) x 5.000.000 đồng = 95.000.000 đồng.

**\* Về tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc**

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định được quy định như sau:

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định tại khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số [05/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=05/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động (sau đây được viết là Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH).

Phụ cấp lương theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH là các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các phụ cấp có tính chất tương tự.

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương theo quy định tại khoản 1 Điều này và các khoản bổ sung khác theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động theo khoản 11 Điều 4 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người quản lý doanh nghiệp có hưởng tiền lương quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 2 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) là tiền lương do doanh nghiệp quyết định, trừ viên chức quản lý chuyên trách trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 2 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP là tiền lương do đại hội thành viên quyết định.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người đại diện phần vốn nhà nước không chuyên trách tại các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty nhà nước sau cổ phần hóa; công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên (sau đây được viết là tập đoàn, tổng công ty, công ty) là tiền lương theo chế độ tiền lương của cơ quan, tổ chức đang công tác trước khi được cử làm đại diện phần vốn nhà nước.

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người đại diện phần vốn nhà nước chuyên trách tại các tập đoàn, tổng công ty, công ty là tiền lương theo chế độ tiền lương do tập đoàn, tổng công ty, công ty quyết định.

- Trong thời gian người lao động ngừng việc theo quy định của pháp luật về lao động mà vẫn được hưởng tiền lương thì người lao động và người sử dụng lao động thực hiện đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo mức tiền lương người lao động được hưởng trong thời gian ngừng việc.

**\* Về chế độ đối với người đang hưởng trợ cấp hằng tháng mà trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa được tính hưởng bảo hiểm xã hội**

- Người lao động có đủ điều kiện hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) và Quyết định số [613/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) mà có thời gian đóng bảo hiểm xã hội (không bao gồm thời gian công tác đã được tính hưởng trợ cấp mất sức lao động) quy định tại Điều 24 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP, việc giải quyết được hướng dẫn như sau: Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng lương hưu thì được hưởng một chế độ có mức hưởng cao hơn. Trường hợp mức lương hưu cao hơn thì được giải quyết hưởng lương hưu, dừng hưởng trợ cấp hằng tháng kể từ tháng hưởng lương hưu. Trường hợp mức hưởng trợ cấp hằng tháng theo Quyết định số [91/2000/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=91/2000/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) và Quyết định số [613/QĐ-TTg](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=613/Q%C4%90-TTg&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) cao hơn lương hưu thì tiếp tục hưởng trợ cấp hằng tháng. Thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội (không bao gồm thời gian công tác đã được tính hưởng trợ cấp mất sức lao động) được giải quyết bảo hiểm xã hội một lần theo quy định tại Điều 60 của Luật bảo hiểm xã hội, Điều 8 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) và Điều 19 của Thông tư này; Người lao động chưa đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu, nếu có nguyện vọng thì được đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện để được hưởng lương hưu với mức cao hơn.

Trường hợp không có nguyện vọng đóng tiếp bảo hiểm xã hội tự nguyện thì tiếp tục hưởng trợ cấp hằng tháng và giải quyết hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

- Người lao động đang hưởng trợ cấp mất sức lao động hàng tháng mà có thời gian đóng bảo hiểm xã hội (không bao gồm thời gian công tác đã được tính hưởng trợ cấp mất sức lao động) thì được áp dụng quy định tại khoản 1 Điều này để giải quyết.

**\* Về chế độ đối với người lao động đã có quyết định nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí, trợ cấp hằng tháng**

Chế độ đối với người lao động đã có quyết định nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí, trợ cấp hằng tháng được thực hiện theo Điều 25 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP và được quy định như sau:

- Cán bộ xã thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) đã có quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng trợ cấp hằng tháng của cơ quan bảo hiểm xã hội thì được hưởng trợ cấp hằng tháng khi nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi. Mức trợ cấp hằng tháng được tính theo quy định của Nghị định số [09/1998/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=09/1998/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) và được tính trên mức bình quân sinh hoạt phí của 5 năm cuối trước khi nghỉ việc, sau đó được điều chỉnh theo các quy định về trợ cấp hằng tháng của từng thời kỳ.

Trong thời gian nghỉ chờ để hưởng trợ cấp hằng tháng mà bị chết, thì người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng bằng 10 tháng lương cơ sở. Thân nhân của người lao động được giải quyết chế độ tử tuất theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. Mức trợ cấp tuất một lần được tính trên mức bình quân sinh hoạt phí của 5 năm cuối trước khi nghỉ việc được quy đổi theo mức lương cơ sở tại tháng người lao động chết.

- Trường hợp trong thời gian chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng lương hưu hoặc trợ cấp hằng tháng mà người lao động tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội thì được tính cộng nối thời gian công tác đã được ghi nhận trong quyết định hoặc giấy chứng nhận chờ đủ điều kiện về tuổi đời để hưởng lương hưu hoặc trợ cấp hằng tháng với thời gian đóng bảo hiểm xã hội sau này để tính hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn thi hành.

**\* Về quy định người lao động đủ điều kiện và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2016**

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn rủi ro phải nghỉ việc trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì giải quyết chế độ ốm đau theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Chế độ thai sản đối với lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 28 của Nghị định số [115/2015/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=115/2015/N%C4%90-CP&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1" \t "_blank) và được hướng dẫn cụ thể như sau: Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 được giải quyết chế độ thai sản theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành; Lao động nữ sinh con hoặc con của lao động nữ tại điểm a nêu trên mà chết từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì chế độ đối với người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng hoặc chế độ đối với người mẹ được thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành.; Chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản của lao động nữ sau thời gian hưởng chế độ khi sinh con được căn cứ vào quy định của chính sách tại thời điểm bắt đầu nghỉ việc hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe để giải quyết, cụ thể:

Trường hợp thời điểm bắt đầu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, mức hưởng một ngày bằng 25% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 40% mức lương cơ sở nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung.

Trường hợp thời điểm bắt đầu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi thì thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

Ví dụ: Bà H đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và sinh con ngày 20/12/2015 (sinh thường). Chế độ thai sản đối với bà H được thực hiện như sau: Chế độ thai sản khi sinh con được thực hiện theo Luật bảo hiểm xã hội năm 2006; Sau thời gian hưởng chế độ thai sản, trong thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì bà H được xem xét giải quyết nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

- Lao động nữ sinh từ ngày 31 tháng 12 năm 1970 trở về trước, lao động nam sinh từ ngày 31 tháng 12 năm 1965 trở về trước và có kết luận của Hội đồng giám định y khoa bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 mà đề nghị được hưởng lương hưu kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì chế độ hưu trí được thực hiện theo quy định của pháp luật trước ngày 01 tháng 01 năm 2016, cụ thể như sau: Điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu: nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi; Mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì tỷ lệ hưởng lương hưu của người lao động giảm 1%.

Không áp dụng các quy định nêu trên đối với các trường hợp có kết luận của Hội đồng giám định y khoa bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi.

Ví dụ: Bà M sinh ngày 31/12/1970, làm nghề nặng nhọc, độc hại; có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc 25 năm. Ngày 20/12/2015, được Hội đồng giám định y khoa kết luận bị suy giảm khả năng lao động 61%. Cơ quan nơi bà M làm việc đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết để bà M hưởng lương hưu từ ngày 01/01/2016. Việc giải quyết chế độ đối với bà M được thực hiện như sau:

Trường hợp bà M được xem xét giải quyết chế độ hưu trí theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, cụ thể:

- Bà M đủ điều kiện hưởng lương hưu hằng tháng (đủ 45 tuổi và đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội);

- Tỷ lệ hưởng lương hưu của bà M được tính như sau:

+ 15 năm đầu tính bằng 45%;

+ Từ năm thứ 16 đến năm thứ 25 là 10 năm, tính thêm: 10 x 3% = 30%;

+ Tổng 2 tỷ lệ trên là: 45% + 30% = 75%.

+ Bà M nghỉ hưu khi 45 tuổi (nghỉ hưu trước tuổi 50 theo quy định là 5 năm) nên tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi là 5%;

Như vậy, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng của bà M sẽ là 75% - 5% = 70%.

Ví dụ: Ông K sinh ngày 31/12/1965, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc 23 năm. Ngày 15/01/2016, được Hội đồng giám định y khoa kết luận bị suy giảm khả năng lao động 61%. Cơ quan nơi ông K làm việc đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết để ông K hưởng lương hưu từ ngày 01/01/2016.

Ngày 15/01/2016, Hội đồng giám định y khoa mới kết luận ông K bị suy giảm khả năng lao động 61%. Do vậy, việc giải quyết chế độ hưu trí đối với ông K thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tính đến thời điểm có kết luận của Hội đồng giám định y khoa, ông K mới 50 tuổi 01 tháng nên chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu do suy giảm khả năng lao động theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 (nghỉ hưu trong năm 2016 thì nam đủ 51 tuổi, nữ đủ 46 tuổi).

- Người lao động có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên trong đó có đủ 15 năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành và có kết luận của Hội đồng giám định y khoa bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 mà đề nghị được hưởng lương hưu kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì chế độ hưu trí được thực hiện theo quy định của pháp luật trước ngày 01 tháng 01 năm 2016.

- Người lao động chết trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì chế độ tử tuất được thực hiện theo quy định của pháp luật trước ngày 01 tháng 01 năm 2016, cụ thể như sau: Người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng mà không cần điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 12 tháng trở lên; Trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người lao động đang làm việc hoặc người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội chết được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội; mức thấp nhất bằng ba tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng; Thân nhân thuộc diện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng theo quy định không được lựa chọn hưởng trợ cấp tuất một lần; Thân nhân dưới 18 tuổi đang hưởng trợ cấp tuất hằng tháng trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 được tiếp tục hưởng trợ cấp tuất hằng tháng cho đến khi đủ 18 tuổi, trừ trường hợp bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

**CÁC LOẠI BẢO HIỂM KHÔNG BẮT BUỘC DÀNH CHO DOANH NGHIỆP**

Đối với các doanh nghiệp, dù ở quy mô nào, bản chất của kinh doanh luôn hàm chứa rủi ro. Vì vậy doanh nghiệp cần đến các sản phẩm bảo hiểm để giúp mình an tâm trong các hoạt động sản xuất, kinh doanh và giảm thiểu rủi ro khi sự kiện bảo hiểm phát sinh. Mặc dù là loại bảo hiểm không bắt buộc đối với doanh nghiệp song ngày nay các doanh nghiệp lại rất chú ý (có tên gọi khác là bảo hiểm phi nhân thọ).

**Bảo hiểm phi nhân thọ** là loại nghiệp vụ bảo hiểm tài sản, trách nhiệm dân sự và các nghiệp vụ bảo hiểm khác không thuộc bảo hiểm nhân thọ. Trong Bảo hiểm phi nhân thọ được chia thành các nghiệp vụ bảo hiểm sau:

**Bảo hiểm tài sản và bảo hiểm thiệt hại**: Bảo hiểm tài sản là sản phẩm bảo hiểm cho đối tượng tài sản bao gồm vật có thực, tiền, giấy tờ trị giá được bằng tiền và các quyền tài sản.

**Bảo hiểm hàng hóa** vận chuyển đường bộ, đường biển, đường thủy nội địa, đường sắt và đường hàng không.

**Bảo hiểm hàng không:** “Bảo hiểm hàng không là bảo hiểm dành riêng cho hoạt động của máy bay và những rủi ro liên quan đến quá trình vận chuyển bằng đường hàng không (bao gồm hàng hóa và con người)”

**Bảo hiểm xe cơ giới** là sản phẩm bảo hiểm dành cho xe cơ giới nhằm bồi thường cho chủ xe khi không may xảy ra rủi ro liên quan đến con người, chiếc xe hoặc hàng hóa trên xe. Ngoài bảo hiểm bắt buộc, chủ xe cơ giới và có thể mua thêm sản phẩm tự nguyện: Bảo hiểm thiệt hại vật chất xe; Bảo hiểm tai nạn lái, phụ xe và người ngồi trên xe; Bảo hiểm của chủ xe đối với hàng hoá vận chuyển trên xe.

**Bảo hiểm cháy, nổ** là sản phẩm bồi thường cho các thiệt hại xảy ra đối với tài sản của cơ sở được bảo hiểm khi không may xảy ra rủi ro cháy, nổ.

**Bảo hiểm thân tàu và trách nhiệm dân sự của chủ tàu**: Bảo hiểm thân tàu là sản phẩm bồi thường cho các thiệt hại xảy ra đối với thân vỏ tàu, máy móc và trang thiết bị tàu do những hiểm họa của biển/sông nước gây ra, hoặc do những tai nạn bất ngờ. “Bảo hiểm Trách nhiệm dân sự chủ tàu là bảo hiểm cho các rủi ro liên quan đến những trách nhiệm và các chi phí theo luật định mà chủ tàu, người quản lý, người điều hành, người thuê tàu (không kể người thuê tàu chuyến) phải chi trả đối với các thiệt hại của người thứ ba do quá trình hoạt động của tàu, thuyền gây ra, bao gồm cả thiệt hại về con người và tài sản.”

**Bảo hiểm trách nhiệm** là sản phẩm bảo hiểm cho các rủi ro liên quan đến những trách nhiệm pháp lý hay nghĩa vụ bồi thường các thiệt hại do lỗi của người được bảo hiểm làm tổn hại cho các tổ chức, cá nhân khác.

**Bảo hiểm tín dụng và rủi ro tài chính**: Bảo hiểm tín dụng là sản phẩm bảo hiểm cho những khoản vay giúp người đi vay trả nợ ngân hàng khi không may gặp rủi ro bất ngờ.

**Bảo hiểm thiệt hại kinh doanh** là nghiệp vụ bảo hiểm cho những rủi ro về tài sản trong quá trình sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp.

**Bảo hiểm nông nghiệp** là loại hình bảo hiểm cho đối tượng sản xuất trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, theo đó bên mua bảo hiểm đóng phí bảo hiểm, doanh nghiệp bảo hiểm bồi thường cho người được bảo hiểm khi xảy ra sự kiện bảo hiểm (Theo Nghị định về Bảo hiểm nông nghiệp).

Sau đây, bài viết sẽ giới thiệu một số sản phẩm bảo hiểm phổ biến đang có mặt trên thị trường

**Bảo Hiểm Gián Đoạn Kinh Doanh**

**Phạm vi bảo hiểm**

Công ty bảo hiểm sẽ bồi thường cho Người được bảo hiểm bất kỳ tổn thất hay thiệt hại nào liên quan đến:

* Bồi thường cho mất “lợi nhuận kinh doanh” và “các chi phí cố định” (nếu có) mà Người được bảo hiểm phải tiếp tục chi trả trong khi hoạt động kinh doanh bị đình trệ, cản trở hoặc bị ảnh hưởng do các thiệt hại vật chất bất ngờ được bảo hiểm xảy ra đối với những tài sản được bảo hiểm,
* Các chi phí chi thêm để giảm thiểu tổn thất do hậu quả của việc kinh doanh bị ảnh hưởng.

**Các điểm loại trừ**

Bảo hiểm này không bảo hiểm cho bất cứ mất mát nào được gây ra từ Tổn thất phát sinh từ bất cứ một trong các sự cố sau, cụ thể là:

* Đốt tài sản theo lệnh của Cơ quan chức năng,
* Cháy ngầm dưới lòng đất,
* Nổ cho dù nó được gây ra bởi Cháy hoặc bởi các nguyên nhân khác trừ phi được quy định cụ thể trong Đơn bảo hiểm này,
* Tổn thất đối với tài sản gây ra bởi sự lên men của chính nó, sự nóng tự nhiên hoặc hành động tự ý đốt cháy hoặc vì tài sản đang trong quá trình sấy khô hoặc làm nóng,
* Mất mát hay Tổn thất gây ra trực tiếp hoặc gián tiếp bởi các chất của vũ khí nguyên tử.

# Bảo Hiểm Mọi Rủi Ro Công Nghiệp

### Phạm vi bảo hiểm

Bồi thường cho những thiệt hại vật chất bất ngờ xảy ra đối với những tài sản được bảo hiểm bởi các rủi ro không bị loại trừ theo đơn bảo hiểm mọi rủi ro tài sản.

### Các điểm loại trừ

Đơn bảo hiểm này không bảo hiểm cho sự thiệt hại hoặc tổn thất của:

* Xe cơ giới và các xe tự hành bằng cơ học hay điện cùng với các phụ kiện gắn kèm được cấp phép lưu hành trên đường, các đầu máy và toa xe tàu hỏa, tàu thủy hoặc máy bay hoặc các tài sản bên trong đó.
* Vàng, kim loại quý, đá quý, đồ trang sức, ngọc trai hoặc da lông thú.
* Bất cứ tài sản quý hiếm hoặc tác phẩm nghệ thuật nào.
* Chứng khoán, các loại văn bản giao ước, tem, tiền kim loại hoặc tiền giấy, séc, thư chuyển tiền, lệnh chuyển tiền, giấy cam kết trả tiền hoặc hối phiếu trừ trường hợp nêu rõ được bảo hiểm trong Đơn bảo hiểm.

**Bảo Hiểm Mọi Rủi Ro Tài Sản**

**Phạm vi bảo hiểm**

Bồi thường cho những thiệt hại vật chất bất ngờ xảy ra đối với những tài sản được bảo hiểm (ví dụ: nhà cửa, công trình kiến trúc, máy móc thiết bị, nguyên vật liệu, hàng hóa, nhà kho, văn phòng,…) bởi các rủi ro không bị loại trừ theo đơn bảo hiểm mọi rủi ro tài sản.

**Các điểm loại trừ**

Công ty bảo hiểm sẽ không bồi thường cho bất cứ tổn thất hoặc thiệt hại sau đây:
a) Tổn thất hoặc thiệt hại đối với sự kiện liên quan đến:

* Nổ, vỡ, nứt gãy hoặc rò rỉ của nồi hơi, turbine hoặc các động cơ hơi nước,
* Chi phí thay thế các nguyên vật liệu bị lỗi hoặc khuyết tật, sai sót trong thiết kế hoặc lỗi, khiếm khuyết hoặc thiếu sót trong bản thiết kế hoặc chi tiết kỹ thuật,
* Hỏng hóc và/hoặc trục trặc về cơ khí của máy móc.

b) Tổn thất hoặc thiệt hại đối với tài sản liên quan đến:

* Tài sản trong quá trình xây dựng hoặc đang trải qua quá trình kiểm tra trước khi chạy thử,
* Tiền mặt, séc, thư chuyển tiền, hối phiếu, đồ trang sức, đá quý, các tài sản quý hiếm hoặc tác phẩm nghệ thuật,
* Xe cơ giới và các xe tự hành bằng cơ học hay điện cùng với các phụ kiện gắn kèm.

**Bảo Hiểm Trọn Gói: Bảo Hiểm Mọi Rủi Ro Văn Phòng**

**Phạm vi bảo hiểm**

**Phần I – Mọi rủi ro vật chất:** Công ty bảo hiểm bồi thường cho các thiệt hại vật chất xảy ra cho tòa nhà, tài sản bên trong và các chi phí hợp lý phát sinh do tai nạn bất ngờ và không lường trước được.

**Phần II - Bảo hiểm tiền:** Công ty bảo hiểm bồi thường cho tổn thất về tiền (tiền kim loại, tiền giấy, hối phiếu ngân hàng) ở mọi nơi trên lãnh thổ nước Việt Nam.

**Phần III - Trách nhiệm:** Công ty bảo hiểm bồi thường cho những trách nhiệm pháp lý của Người được Bảo hiểm đối với:

* Trách nhiệm công cộng (thiệt hại tài sản hay thương tật thân thế đối với bên thứ ba),
* Trách nhiệm của người thuê mướn (thiệt hại gây ra cho tòa nhà hoặc tài sản bên trong),
* Các chi phí phát sinh.

**Phần IV - Tai nạn con người:** Công ty bảo hiểm sẽ bồi thường cho những rủi ro thương tật dẫn đến chết hoặc mất khả năng trong vòng 12 tháng kể từ ngày bị tai nạn.

**Các điểm loại trừ**

**Phần I – Mọi rủi ro vật chất:**

* Tiền và các tài sản có giá trị như tiền, kim cương, đá quý,
* Xe gắn máy (bao gồm các xe làm vườn và xe lăn) và các phụ tùng kèm theo,
* Hành vi gian lận của bất kỳ bên nào của Người được bảo hiểm.

**Phần II – Bảo hiểm tiền:**

* Tổn thất tiền do sự gian lận của bất kỳ nhân viên nào của Người được bảo hiểm,
* Sự thiếu hụt do sai sót hoặc thiếu sót.

**Phần III – Trách nhiệm:**

* Bất kỳ thương tật nào xảy ra cho nhân viên của Người được bảo hiểm trong quá trình làm thuê cho Người được bảo hiểm,
* Tổn thất về tài sản thuộc quyền sở hữu của Người được bảo hiểm,
* Tổn thất đã được thanh lý hoặc tiền phạt.

**Phần IV: Tai nạn con người:**

* Tự tử, tự hủy hoại, tự gây ra thương tật hay bất kỳ những cố gắng nào để làm như vậy trong lúc bình tĩnh hay mất trí,
* AIDS, HIV hay các loại bệnh truyền nhiễm giới tính,
* Ảnh hưởng của việc say rượu hay chất kích thích không phải là loại thuốc được cung cấp theo chỉ định y khoa.

# Bảo Hiểm Trách Nhiệm Cộng Đồng

### Phạm vi bảo hiểm

Công ty bảo hiểm bồi thường cho trách nhiệm pháp lý của Người được bảo hiểm cho tổn thất hoặc thiệt hại hoặc chi phí và phí tổn kiện tụng phát sinh từ Hoạt động kinh doanh và xảy ra trong Giới hạn địa lý và trong thời hạn bảo hiểm.

### Các điểm loại trừ

Bồi thường được nêu trong Đơn bảo hiểm này sẽ không áp dụng cho:

* Trách nhiệm xuất phát từ hành động cố ý hoặc thiếu sót của Người được bảo hiểm,
* Tổn thất hoặc thiệt hại đối với công nhân hoặc người làm công của Người được bảo hiểm,
* Trách nhiệm của Người được bảo hiểm theo thỏa thuận mà theo đó trách nhiệm này sẽ không phát sinh trong trường hợp không có thỏa thuận trên.

# Bảo Hiểm Trách Nhiệm Sản Phẩm

### Phạm vi bảo hiểm

Công ty bảo hiểm sẽ bồi thường cho Người được bảo hiểm đối với trách nhiệm pháp lý liên quan đến những khiếu nại của bất kỳ bên thứ ba nào chống lại Người được bảo hiểm trong suốt thời hạn bảo hiểm trong Giới hạn địa lý đối với tổn thất hoặc thiệt hại về người hoặc tài sản, và tất cả các chi phí và phí tổn kiện tụng.

### Các điểm loại trừ

Đơn bảo hiểm này không bảo hiểm cho các trách nhiệm:

* Mà Người được bảo hiểm phải chịu theo một thỏa thuận mà trách nhiệm này lẽ ra không phát sinh trong trường hợp không có thỏa thuận trên,
* Đối với tổn thất hoặc thiệt hại của tài sản thuộc sở hữu của Người được bảo hiểm,
* Đối với thương tật, ốm đau, tổn thất hoặc thiệt hại xảy ra với người làm thuê cho Người được bảo hiểm.

# Bảo Hiểm Trộm Cắp

### Phạm vi bảo hiểm

Đơn bảo hiểm này bồi thường cho mất mát hoặc thiệt hại đối với tài sản hoặc bất kỳ bộ phận nào của tài sản trong phạm vi địa điểm được bảo hiểm trong thời hạn bảo hiểm gây ra do hành động trộm cắp.

### Các điểm loại trừ

* Tổn thất hoặc thiệt hại là hậu quả của chiến tranh, xâm lược, nội chiến, nổi loạn, đình công,
* Tổn thất hoặc thiệt hại là hậu quả của bất kỳ hành động nào nhằm lật độ chính quyền,
* Tổn thất hoặc thiệt hại bắt nguồn từ cháy hoặc nổ dù gây ra bằng bất kỳ cách thức nào,
* Tổn thất hoặc thiệt hại đối với các giấy tờ có giá, tài sản quý hiếm.

# Bảo Hiểm Trách Nhiệm Giám Đốc Và Nhà Điều Hành

### Phạm vi bảo hiểm

Công ty bảo hiểm bồi thường cho mọi tổn thất phát sinh từ bất kỳ khiếu nại nào mà Người được bảo hiểm chưa được nhận từ công ty liên quan đến trách nhiệm của Giám đốc, Người điều hành hay Công ty; và các chi phí phát sinh do các hành vi hay trách nhiệm của Người được bảo hiểm.

### Các điểm loại trừ

Theo Hợp đồng bảo hiểm này, MSIG VIỆT NAM sẽ không có bất kỳ trách nhiệm nào liên quan đến:

* Các vụ kiện đã diễn ra hoặc đang chờ giải quyết,
* Amiăng,
* Khiếu nại của Cổ đông lớn,
* Hành vi vô đạo đức.

**Bảo Hiểm Trách Nhiệm Nghề Nghiệp**

**Phạm vi bảo hiểm**

Công ty bảo hiểm sẽ thay mặt cho bất kỳ Người được bảo hiểm nào chi trả toàn bộ tiền bồi thường do bất kỳ khiếu nại nào về:

* Trách nhiệm dân sự của Người được bảo hiểm,
* Sự xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ,
* Sự phỉ báng,
* Sự vi phạm bảo vệ dữ liệu,
* Sự phá hoại, thiệt hại, mất mát, tẩy xóa hoặc thất lạc chứng từ,
* Cung cấp dịch vụ chuyên môn tạo điều kiện truy cập Internet,
* Gian lận/Không trung thực,
* Chi phí biện hộ.

**Các điểm loại trừ**

Đơn bảo hiểm này sẽ không bảo hiểm cho Tổn thất liên quan đến bất kỳ Khiếu nại nào phát sinh từ:

* Vi phạm luật chống độc quyền,
* Sự cố về cơ sở hạ tầng,
* Hành vi cố ý,
* Vi phạm bằng sáng chế/Bí mật kinh doanh.

**Bảo Hiểm Tín Dụng Hàng Hóa**

**Phạm vi bảo hiểm**

Công ty bảo hiểm sẽ bồi thường cho các Tổn thất của Người được bảo hiểm phát sinh liên quan đến Chuyến hàng đủ điều kiện và do Người mua không thể thanh toán cho Người được bảo hiểm toàn bộ hay một phần Tổng giá trị hóa đơn của Chuyến hàng đủ điều kiện trong Thời gian chờ.

**Các điểm loại trừ**

Công ty bảo hiểm sẽ không bồi thường cho bất cứ tổn thất hoặc thiệt hại sau đây:
a)    Tổn thất gây ra bởi hoặc bắt nguồn từ các nguyên nhân sau sẽ không cấu thành một Tổn thất và không được bảo hiểm theo hợp đồng bảo hiểm này:

* Hành vi sai trái hoặc thiếu trung thực hoặc sơ suất của Người được bảo hiểm hoặc đại lý của Người được bảo hiểm,
* Tranh chấp giữa Người được bảo hiểm và Người mua, trừ khi và cho đến khi mỗi tranh chấp như vậy đã được giải quyết và Tổn thất được xác định là một khoản nợ hợp lệ và có hiệu lực thi hành theo pháp luật của Người mua, đại diện theo pháp luật hoặc người kế thừa lợi ích của Người mua.

b)    Tổn thất liên quan đến bất kỳ Người mua và/hoặc khoản phải thu nào dưới đây không được bảo hiểm theo hợp đồng bảo hiểm này:

* Bất kỳ Người mua nào mất khả năng trả nợ tại ngày đầu tiên của Thời hạn bảo hiểm hoặc quá chín mươi (90) ngày kể từ hạn thực hiện các nghĩa vụ thanh toán cho Người được bảo hiểm,
* Bất kỳ Người mua nào được Người được bảo hiểm, trong mười hai (12) tháng ngay trước ngày đầu tiên của Thời hạn bảo hiểm, giãn nợ hoặc kéo dài Ngày đến hạn cho bất kỳ khoản nợ nào vượt quá Thời hạn gia hạn tối đa, trừ khi bảo hiểm cho Người mua đó được Công ty bảo hiểm chấp nhận cụ thể.

**PHẦN 3. CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM ÁP DỤNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TỪ NGÀY 01/01/2019**

**Năm 2019 đánh dấu sự thay đổi của nhiều chính sách liên quan đến bảo hiểm xã hội (BHXH) mà người lao động và người sử dụng lao động cần biết.**

Người lao động ngoài nhà nước cũng được hưởng quyền lợi về BHXH, BHYT nhiều hơn. Cụ thể như sau:

1. Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau một ngày bằng 447.000 đồng (hiện hành là 417.000 đồng).

2. Lao động nữ sinh con hoặc NLĐ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 2.980.000 đồng (hiện hành là 2.780.000 đồng). Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 2.980.000 đồng (hiện hành là 2.780.000 đồng) cho mỗi con.

3. Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 447.000 đồng (hiện hành là 417.000 đồng).

4. Mức trợ cấp một lần với NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% được thực hiện như sau:

- Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng 7.450.000 đồng (hiện hành là 6.950.000 đồng), sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 745.000 đồng (hiện hành là 695.000 đồng);

- Ngoài mức trợ cấp nêu trên, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng BHXH, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị.

5. Mức trợ cấp hằng tháng với NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên được thực hiện như sau:

- Suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 447.000 đồng (hiện hành là 417.000 đồng), sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 29.800 đồng (hiện hành là 27.800 đồng);

- Ngoài mức trợ cấp nêu trên, hằng tháng còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng BHXH, từ một năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH được tính thêm 0,3% mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị.

6. NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi hoặc bị bệnh tâm thần thì ngoài mức hưởng quy định tại Điều 47 của Luật BHXH 2014, hằng tháng còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng 1.490.000 đồng (hiện hành là 1.390.000 đồng).

7. NLĐ đang làm việc bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng 53.640.000 đồng (hiện hành là 50.040.000 đồng).

8. Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật: Một ngày bằng 372.500 đồng (hiện hành là 347.500 đồng) nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 596.000 đồng (hiện hành là 556.000 đồng) nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ tại cơ sở tập trung.

9. Mức lương hưu hằng tháng thấp nhất của NLĐ tham gia BHXH bắt buộc đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 54 và Điều 55 của Luật BHXH 2014 bằng 1.490.000 đồng (hiện hành là 1.390.000 đồng), trừ trường hợp quy định tại điểm i khoản 1 Điều 2 và khoản 3 Điều 54 của Luật BHXH 2014.

10. Trợ cấp mai táng bằng 14.900.000 đồng (hiện hành là 13.900.000 đồng).

11. Mức trợ cấp tuất hằng tháng đối với mỗi thân nhân bằng 745.000 đồng (hiện hành là 695.000 đồng); trường hợp thân nhân không có người trực tiếp nuôi dưỡng thì mức trợ cấp tuất hằng tháng bằng 1.043.000 đồng (hiện hành là 973.000 đồng).

12. NLĐ vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện có từ đủ 20 năm đóng BHXH bắt buộc trở lên thì điều kiện, mức hưởng lương hưu thực hiện theo chính sách BHXH bắt buộc; mức lương hưu hằng tháng thấp nhất bằng 1.490.000 đồng (hiện hành là 1.390.000 đồng), trừ đối tượng quy định tại điểm i khoản 1 Điều 2 của Luật BHXH 2014.

13. Người có thẻ BHYT đi khám, chữa bệnh đúng quy định, có tổng chi phí một lần khám, chữa bệnh thấp hơn 223.500 đồng (hiện hành là thấp hơn 208.500 đồng) không phải thực hiện cùng chi trả.

Nội dung nêu trên được căn cứ vào [Luật BHXH 2014](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx), [Nghị định 38/2019/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2019-ND-CP-muc-luong-co-so-doi-voi-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-va-luc-luong-vu-trang-403576.aspx), [Nghị định 146/2018/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/The-thao-Y-te/Nghi-dinh-146-2018-ND-CP-huong-dan-Luat-bao-hiem-y-te-357505.aspx).

Như vậy, cần chú ý đến một số nội dung nổi bật về điều chỉnh mới năm 2019 như sau:

## **1 - Thay đổi tiền lương tối thiểu, tối đa tính đóng BHXH bắt buộc**

**- Thay đổi về tiền lương tối thiểu đóng BHXH:**

[Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://luatvietnam.vn/bao-hiem/quyet-dinh-595-qd-bhxh-bao-hiem-xa-hoi-viet-nam-114106-d1.html) chỉ rõ, mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không được thấp hơn lương tối thiểu vùng đối với công việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường và cao hơn nhất 7% lương tối thiểu vùng đối với người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề.

Từ năm 2019, lương tối thiểu vùng sẽ được điều chỉnh theo [Nghị định 157/2018/NĐ-CP](https://luatvietnam.vn/lao-dong/nghi-dinh-157-2018-nd-cp-muc-luong-toi-thieu-vung-2019-voi-nguoi-lao-dong-169416-d1.html). Theo đó, mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc tối thiểu cũng phải tăng lên tương ứng.

**- Thay đổi về tiền lương tối đa đóng BHXH:**

Điều 89 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](https://luatvietnam.vn/bao-hiem/luat-bao-hiem-xa-hoi-2014-91349-d1.html) quy định tiền lương đóng BHXH là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Nếu tiền lương cao hơn 20 lần mức lương cơ sở thì tiền lương tháng đóng BHXH bằng 20 lần mức lương cơ sở.

Trong khi đó, mức lương cơ sở từ thời điểm 01/07/2019 sẽ được tăng lên 1,49 triệu đồng/tháng theo tinh thần của [Nghị quyết 70/2018/QH14](https://luatvietnam.vn/tai-chinh/nghi-quyet-70-2018-qh14-ve-du-toan-ngan-sach-nha-nuoc-nam-2019-169350-d1.html). Như vậy, từ thời điểm này, mức tiền lương tối đa đóng BHXH bắt buộc của người lao động là 29.800.000 đồng/tháng, thay vì 27.800.000 đồng như trước đó.

**2 - Tăng hàng loạt trợ cấp bảo hiểm xã hội**

Như nêu trên, từ ngày 01/07/2019, mức lương cơ sở sẽ được điều chỉnh lên 1,49 triệu đồng/tháng, thay cho mức 1,39 triệu đồng/tháng trước đây. Do đó, hàng loạt khoản trợ cấp BHXH cũng sẽ tăng lên tương ứng. Điển hình như:

**- Trợ cấp thai sản**: Tăng từ 2,78 triệu đồng/tháng lên 2,98 triệu đồng/tháng (tức 02 lần mức lương cơ sở, theo quy định tại Điều 38 Luật Bảo hiểm xã hội 2014).

**- Trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe**: Tăng từ 417.000 đồng/ngày lên 447.000 đồng/ngày (tức 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở theo quy định tại Điều 29, Điều 41 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014).

**- Trợ cấp mai táng**: Tăng từ 13,9 triệu đồng lên 14,9 triệu đồng (tức 10 lần tháng lương cơ sở, theo quy định tại Điều 66 Luật Bảo hiểm xã hội 2014).

- **Trợ cấp tuất hàng tháng**: Tăng từ 695.000 đồng/tháng lên 745.000 đồng/tháng với mỗi thân nhân; riêng với thân nhân không có người nuôi dưỡng tăng từ 973.000 đồng/tháng lên 1,043 triệu đồng/tháng  (tức từ 50% - 70% mức lương cơ sở, theo quy định tại Điều 68 Luật Bảo hiểm xã hội 2014)…

## **3 - Điều chỉnh lương hưu với lao động nữ nghỉ hưu từ 2018 - 2021**

Năm 2019 cũng là thời điểm [Nghị định 153/2018/NĐ-CP](https://luatvietnam.vn/lao-dong/nghi-dinh-153-2018-nd-cp-luong-huu-voi-lao-dong-nu-nghi-huu-tu-nam-2018-den-2021-168607-d1.html) của Chính phủ được áp dụng. Theo Nghị định này, lao động nữ bắt đầu hưởng lương hưu từ năm 2018 - 2021 có thời gian đóng BHXH từ đủ 20 năm đến 29 năm 06 tháng sẽ được điều chỉnh lương hưu.

Mức điều chỉnh được tính bằng mức lương hưu thời điểm bắt đầu hưởng lương hưu x Tỷ lệ điều chỉnh tương ứng với thời gian đã đóng BHXH và thời điểm hưởng lương hưu.

Trong đó, nếu nghỉ hưu từ năm 2019, tỷ lệ điều chỉnh cao nhất là 9,23%, thấp nhất là 0,81%, tùy thuộc vào thời gian đã đóng BHXH.

## **4 - Thay đổi mức đóng BHXH bắt buộc của người sử dụng lao động**

Cuối năm 2018, Chính phủ cũng đã ban hành [Nghị định 143/2018/NĐ-CP](https://luatvietnam.vn/lao-dong/nghi-dinh-143-2018-nd-cp-ve-bao-hiem-bat-buoc-voi-nguoi-lao-dong-nuoc-ngoai-167941-d1.html) trong đó quy định mới về chế độ BHXH bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Theo Nghị định này, trong năm 2019, khi ký hợp đồng lao động với người nước ngoài, người sử dụng lao động phải đóng 3% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH vào quỹ ốm đau và thai sản; 0,5% vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Từ năm 2022, người sử dụng lao động phải đóng 14% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất; người lao động nước ngoài phải đóng 8% mức tiền lương tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

**PHẦN 4. NHỮNG BẤT CẬP, VƯỚNG MẮC CỦA PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM LIÊN QUAN ĐẾN DOANH NGHIỆP VÀ HƯỚNG GIẢI QUYẾT**

Tính đến đến thời điểm hiện tại, tổng số người tham gia BHXH trên cả nước là khoảng hơn 14 triệu, trong đó số người tham gia BHXH bắt buộc là gần 14 triệu và khoảng 250.000 người tham gia BHXH tự nguyện. Tỷ lệ tham gia BHXH đến hiện tại vẫn chỉ chiếm dưới 30% lực lượng lao động. Để đạt mục tiêu Nghị quyết số 21 của Bộ Chính trị đặt ra là đến năm 2020 phải bảo đảm 50% lực lượng lao động tham gia BHXH vẫn là một thách thức lớn. Để mở rộng diện bao phủ BHXH, cần tính tới cả các giải pháp đồng bộ, toàn diện. Trong đó, cần tiếp tục sửa đổi pháp luật về BHXH theo hướng linh hoạt hơn nữa, tạo cơ hội cho mọi người dân khi hết tuổi lao động đều được hưởng lương hưu.

Chính sách về BHXH có nhiều thay đổi, các quy định, văn bản pháp luật về BHXH còn thiếu tính đồng bộ, dẫn đến những vướng mắc trong việc giải quyết khiếu nại của người tham gia BHXH và cơ quan sử dụng lao động.

Việc duy trì một tỷ lệ cao trong đóng BHXH và các khoản đóng góp khác liên quan đến người lao động như hiện nay thực sự là “một gánh nặng” không hề nhỏ; không ít doanh nghiệp thu hẹp quy mô sản xuất, kinh doanh hoặc phải giải thể cũng ảnh hưởng tới việc thực hiện đóng BHXH theo quy định. Những năm gần đây, số doanh nghiệp thành lập mới dù có tăng nhưng phần lớn là doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ, thậm chí siêu nhỏ nên sử dụng lao động ít, bấp bênh và đầy biến động. Một mặt do tính chất công việc, việc thuê công nhân là rất khó khăn và thất thường, chủ yếu theo mùa vụ, có khi từ 1 đến 3 tháng, có khi chỉ vài tuần là họ lại xin nghỉ việc hoặc sang làm việc khác trong khi Công ty cũng không có việc làm ổn định, thường xuyên. Những trường hợp khác, Công ty không phải là không muốn thực hiện các quy định về BHXH cho người lao động, nhưng có một số lao động đã có tuổi, có người trên 45, thậm chí gần 50 tuổi không hứng thú việc đóng BHXH mà yêu cầu trả hết vào lương cho họ, còn BHYT họ đã đóng ở gia đình. Vậy nên khi các cơ quan chức năng kiểm tra, chắc chắn Công ty vi phạm Luật BHXH, đặc biệt là những chính sách mới được áp dụng từ đầu năm 2018.

Ngoài việc ý thức tuân thủ pháp luật của không ít người sử dụng lao động còn chưa tốt, thì phải nói rằng, các cơ quan chức năng vẫn còn lúng túng, thiếu chế tài xử phạt nghiêm minh và tồn tại nhiều bất cập. Sự kết nối giữa các cơ quan chức năng, trong đó có BHXH tỉnh với VCCI và các Hiệp hội Doanh nghiệp tại địa phương trong việc phổ biến, tuyên truyền các chính sách về BHXH cho người sử dụng lao động còn chưa thực sự có hiệu quả. Bên cạnh việc BHXH tỉnh đã thực hiện tốt chức năng thanh tra chuyên ngành tại các đơn vị vi phạm pháp luật về BHXH, BHYT trên địa bàn nhằm phòng, chống các hành vi lạm dụng, trục lợi quỹ BHXH và kiểm soát chi phí khám chữa bệnh BHYT gắn với việc đảm bảo quyền lợi của người tham gia,… thì công tác kê khai và thực hiện đóng BHXH cho người lao động; quản lý nguồn quỹ BHXH, BHYT và công tác tuyên truyền phổ biến chính sách pháp luật BHXH, BHYT còn nhiều lúng túng. Để khắc phục những khó khăn này, trong thời gian tới, từ phía nhà nước, ngành BHXH cần chủ động hơn nữa, tập trung thực hiện một số giải pháp như: Phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành, nhất là cơ quan quản lý Nhà nước để tiếp tục tăng cường, đẩy mạnh công tác tuyên truyền phổ biến chính sách pháp luật về BHXH, BHYT và quy định của Bộ luật Hình sự về tội danh trong lĩnh vực BHXH, BHYT, về phía doanh nghiệp, cũng cần chủ động tìm hiểu thông tin, tăng cường liên hệ với cơ quan quản lý nahf nước tại địa phương, qua đó giúp cho doanh nghiệp hiểu rõ và thực hiện tốt các quy định của pháp luật về BHXH, BHYT; tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách thủ tục hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, hiện đại hóa hệ thống quản lý BHXH, BHYT; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về BHXH, BHYT tại các đơn vị sử dụng lao động. VCCI cần phối hợp hơn nữa với BHXH tỉnh và các cơ quan liên quan tăng cường công tác tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật, nâng cao trách nhiệm xã hội, trong đó chú trọng thực hiện nghiêm quy định của pháp luật BHXH, BHYT. Tổ chức nhiều hơn các diễn đàn hoặc đối thoại với doanh nghiệp, doanh nhân về chính sách BHXH, BHYT để kịp thời trao đổi, tuyên truyền và giải quyết các vướng mắc liên quan chính sách BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp; phản ánh các khó khăn, vướng mắc và nguyện vọng chính đáng của doanh nghiệp trong việc thực hiện chính sách pháp luật BHXH để kịp thời xem xét giải quyết hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xem xét.

Kể từ năm 2018, chính sách BHXH có nhiều điểm mới, như: mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, điều chỉnh chế độ hưu trí, xử lý hình sự chủ doanh nghiệp trốn đóng BHXH, quy định về tiền lương tháng đóng BHXH, người tham gia BHXH tự nguyện được Nhà nước hỗ trợ mức đóng, tăng mức trợ cấp thai sản. Đặc biệt là Nghị quyết 28-NQ/TW về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội đã được Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành ngày 23/5/2018. Nghị quyết này thể hiện rất nhiều điểm mới của chính sách BHXH có thể sẽ được thực hiện trong thời gian tới: Giảm dần số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng chế độ hưu trí từ 20 năm xuống 15 năm, hướng tới còn 10 năm với mức hưởng được tính toán phù hợp cho người lao động; tăng quyền lợi nếu bảo lưu thời gian tham gia BHXH để hưởng chế độ hưu trí, giảm quyền lợi nếu hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Từ năm 2021, mở rộng đối tượng tham gia BHXH là các nhóm chủ hộ kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương, người lao động làm việc theo chế độ linh hoạt.

**CÂU HỎI TÌNH HUỐNG**

**Câu 1:** Người lao động nghỉ việc tại đơn vị cũ là tháng 2/2017. trong thời gian đó đơn vị cũ chưa thể rút BHXH của tôi vì còn nợ tiền BHXH chưa đóng trả. Đến tháng 6/2017, tức là sau 4 tháng nghỉ việc thì tôi mới nhận được sổ bảo hiểm để đóng đơn vị mới.

- Trong thời gian từ tháng 2/2017 đến tháng 6/2017: NLĐ có được hưởng BHTN không?

- Trong thời gian từ tháng 2/2017 - 6/2017: NLĐ đóng bảo hiểm tự nguyện có được không?

**Trả lời:**

Căn cứ quy định tại Điều 17 [Nghị định 28/2015/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Nghi-dinh-28-2015-ND-CP-huong-dan-Luat-Viec-lam-va-bao-hiem-that-nghiep-268405.aspx) quy định chi tiết thi hành một số điều của  Luật Việc làm về BH thất nghiệp, trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc, người lao động chưa có việc làm và có nhu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp phải trực tiếp nộp 01 bộ hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo đúng quy định cho trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi người lao động muốn nhận trợ cấp thất nghiệp. Do đó, trường hợp NLĐ nghỉ việc từ tháng 2/2017, đến tháng 6/2017 đã quá thời hạn quy định do đó không có căn cứ để NLĐ hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 9 [Nghị định 134/2015/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Nghi-dinh-134-2015-ND-CP-huong-dan-Luat-Bao-hiem-xa-hoi-ve-bao-hiem-xa-hoi-tu-nguyen-280020.aspx) quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH tự nguyện, người lao động đóng BHXH tự nguyện theo các phương thức hàng tháng, 03 tháng, 06 tháng, 12 tháng một lần; Đóng một lần cho nhiều năm về sau nhưng không quá 5 năm một lần; Đóng một lần cho những năm còn thiếu đối với người tham gia BHXH đã đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu theo quy định nhưng thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm (120 tháng) thì được đóng cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu. Do đó, không có quy định để tháng 6/2017 NLĐ đóng BHXH tự nguyện cho thời gian từ tháng 2/2017 đến tháng 6/2017.

**Câu 2:** NLĐ đang làm việc cho 1 công ty và công ty sẽ đóng BH cho NLĐ trong tháng 6/2017, nhưng trong thời gian đó NLĐ đã có thẻ BHYT hộ nghèo ở địa phương nên không làm hồ sơ đóng BH ở công ty được nên Công ty đã yêu cầu NLĐ về tại địa phương để thông báo dừng tham gia BH hộ nghèo. Vì BHYT hộ nghèo của NLĐ ở địa phương được nhà nước hỗ trợ vậy dừng tham gia ở nhà để đóng ở công ty phải xử lý như thế nào?

Nếu dừng tham gia BHYT ở nhà thì thẻ BHYT đó có phải trả cho địa phương ko và số định danh của thẻ BHYT của NLĐ có thay đổi không để kê khai tại công ty không?

**Trả lời:**

Căn cứ Điểm 2, Khoản 7, Điều 1 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT theo quy định: “Trường hợp một người đồng thời thuộc nhiều đối tượng tham gia BHYT khác nhau quy định tại Điều 12 của Luật này thì đóng BHYT theo đối tượng đầu tiên mà người đó xác định theo thứ tự của các đối tượng quy định tại Điều 12 của Luật này”.

Trường hợp này, hiện đang tham gia BHYT theo đối tượng người lao động đống thời cũng thuộc hộ gia đình nghèo. Vì vậy, theo thứ tự quy định của Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật BHYT, NLĐ phải tham gia BHYT theo nhóm đối tượng là người lao động, nhưng được hưởng quyền lợi theo đối tượng hộ gia đình nghèo.

**Câu 3:** Làm thế nào để biết được doanh nghiệp đã đóng bảo hiểm cho người lao động chưa?

**Trả lời:**

Căn cứ quy định tại Khoản 7 Điều 18, Khoản 7 Điều 21 Luật BHXH năm 2014, định kỳ 06 tháng người lao động được người sử dụng lao động cung cấp thông tin về đóng BHXH, định kỳ hằng năm được cơ quan BHXH xác nhận về việc đóng BHXH, được yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan BHXH cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng BHXH; Đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng BHXH cho người lao động; cung cấp thông tin về việc đóng BHXH của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.