

**BỘ TƯ PHÁP**  
**BAN QUẢN LÝ CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ PHÁP LÝ**  
**LIÊN NGÀNH DÀNH CHO DOANH NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2015 -2020**



**HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN VỀ PHÁP LUẬT**  
**BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP**



**NHÀ XUẤT BẢN CÔNG THƯƠNG**

**BỘ TƯ PHÁP**  
**BAN QUẢN LÝ CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ PHÁP LÝ**  
**LIÊN NGÀNH DÀNH CHO DOANH NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2015 -2020**

**HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN VỀ PHÁP LUẬT**  
**BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP**

**NHÀ XUẤT BẢN CÔNG THƯƠNG**



## **GIỚI THIỆU VỀ CHƯƠNG TRÌNH 585**

**Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn năm 2015-2020 (Chương trình 585):**

Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp (Chương trình 585) được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nhằm triển khai đồng bộ các hoạt động hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp, tạo chuyển biến căn bản về nhận thức pháp lý, ý thức pháp luật và thói quen tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp; tạo lập các điều kiện cần thiết phục vụ hoạt động thực thi pháp luật để giúp doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả; phòng chống rủi ro pháp lý và tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp; góp phần nâng cao công tác quản lý nhà nước bằng pháp luật đối với doanh nghiệp.

### **Ban Quản lý Chương trình 585:**

Trưởng ban: Ông Phan Chí Hiếu – Thứ trưởng Bộ Tư pháp.

Các Phó Trưởng ban: Ông Nguyễn Hồng Tuyên – Vụ trưởng Vụ Các vấn đề chung về xây dựng pháp luật, Bộ Tư pháp; Ông Nguyễn Thanh Tú – Vụ trưởng Vụ Pháp luật dân sự - kinh tế, Bộ Tư pháp.

Các Thành viên Ban Quản lý: Lãnh đạo Vụ Pháp luật quốc tế, Bộ Tư pháp; Lãnh đạo Vụ Phổ biến giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp.

**Tổ Thư ký Chương trình 585:** Ông Nguyễn Thanh Tú – Vụ trưởng Vụ Pháp luật dân sự - kinh tế, Bộ Tư pháp phụ trách Tổ Thư ký; Phó Tổ trưởng Tổ Thư ký: Ông Trần Minh Sơn – Trưởng phòng, Vụ Pháp luật dân sự - kinh tế, Bộ Tư pháp.

Các Thành viên Tổ Thư ký: Lãnh đạo, đại diện các đơn vị thuộc Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Bộ Tư pháp; Bộ Công Thương; Bộ Thông tin và truyền thông; Liên đoàn Luật sư Việt Nam; Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam; Câu lạc bộ pháp chế doanh nghiệp; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam; Ủy ban nhân dân TP. Hà Nội, Vĩnh Phúc và Đồng Nai.

## **TẬP THỂ TÁC GIẢ BIÊN SOẠN**

Luật sư Lê Anh Văn

Ths Nguyễn Thị Thanh Bình

Luật sư Lê Văn Nhật

Luật sư Lê Thị Thu

## LỜI MỞ ĐẦU

Bảo đảm an sinh xã hội là chủ trương nhất quán và xuyên suốt của Đảng, Nhà nước ta trong quá trình lãnh đạo, điều hành đất nước. Trong hệ thống an sinh xã hội thì chính sách Bảo hiểm xã hội là trụ cột chính, ngày càng khẳng định vị trí, vai trò quan trọng, một công cụ đắc lực của Nhà nước nhằm mục đích chăm lo, bảo vệ và phát triển con người, vì sự tiến bộ và công bằng xã hội. Nói cách khác, an sinh xã hội là một trong những yếu tố quan trọng để phát triển bền vững, đồng thời là vấn đề mang tính cấp bách cho sự ổn định chính trị của mỗi quốc gia, khu vực. Trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp thì bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội. Vì vậy, thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội sẽ góp phần quan trọng giúp doanh nghiệp xây dựng được quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Trong thời gian qua, bên cạnh những doanh nghiệp thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội cho người lao động thì vẫn còn một bộ phận doanh nghiệp chưa chấp hành đầy đủ các quy định pháp luật liên quan đến việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động, thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân cơ bản là do nhận thức của cả chủ sử dụng lao động và người lao động về pháp luật bảo hiểm xã hội còn hạn chế.

Thực hiện chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn 2015 – 2020 với mục tiêu nâng cao nhận thức, thói quen tuân thủ pháp luật, trong đó có pháp luật về bảo hiểm xã hội, đồng thời nhằm trang bị cho người sử dụng lao động, người lao động đầy đủ các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội liên quan đến quyền và trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ lao động; đối tượng, điều kiện, thủ tục hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội (hưu trí, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tử tuất); chế độ bảo hiểm thất nghiệp; xử lý vi phạm về bảo hiểm xã hội... Qua đó sẽ giúp người sử dụng lao động, người lao động nhận thức và thực hiện một cách đầy đủ, đúng đắn các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội. Vì vậy, Ban quản lý Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn 2015 – 2020 phối hợp với Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực

xuất bản cuốn tài liệu “**Hướng dẫn thực hiện về pháp luật bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp**”.

Cuốn tài liệu này được biên soạn trên cơ sở các quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; Luật Việc làm 2013; Bộ luật Hình sự 2014 (sửa đổi 2017) cùng các văn bản hướng dẫn thi hành và các tình huống vướng mắc phổ biến doanh nghiệp thường gặp phải trong quá trình thực thi pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực xin chân thành cảm ơn Ban quản lý Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp đã hỗ trợ kinh phí để Trung tâm xây dựng cuốn tài liệu này. Trung tâm chịu trách nhiệm về nội dung của cuốn tài liệu và rất mong nhận được sự đóng góp của độc giả để việc xuất bản cuốn tài liệu được hoàn thiện hơn trong các lần tiếp theo.

Trân trọng cảm ơn!

## CÁC THUẬT NGỮ VIẾT TẮT

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
TNLĐ	: Tai nạn lao động
BNN	: Bệnh nghề nghiệp
PTTGS	: Phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình
DSPHSK	: Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe
KNLĐ	: Khả năng lao động
GĐYK	: Giám định y khoa
TCTN	: Trợ cấp thất nghiệp

# PHẦN I

## NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP

### I. KHÁI NIỆM VÀ CHỨC NĂNG CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI

#### 1. Khái niệm bảo hiểm xã hội

Khoản 1 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định: “Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội”

Các yếu tố cấu thành các chế độ bảo hiểm xã hội:

- Đối tượng được hưởng bảo hiểm xã hội.
- Điều kiện được hưởng bảo hiểm xã hội.
- Mức hưởng và thời hạn hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện:

- Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia.

- Bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người tham gia được lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình và Nhà nước có chính sách hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm xã hội để người tham gia hưởng chế độ hưu trí và tử tuất.

#### 2. Chức năng bảo hiểm xã hội

- Thứ nhất, bảo hiểm xã hội sẽ bảo đảm thay thế hoặc bù đắp sự thiếu hụt về thu nhập của người lao động và gia đình họ khi gặp phải những rủi ro trong cuộc sống khi tai nạn, ốm đau.

- Thứ hai, bảo hiểm xã hội phân phối lại thu nhập giữa những người tham gia bảo hiểm xã hội. Chức năng này thể hiện ở việc người lao động san sẻ thu nhập theo thời gian. Cụ thể, người lao động sẽ rút phần thu nhập từng tháng của mình để dành cho những phần trợ cấp khi gặp rủi ro. Hay việc người sử dụng lao động cũng sẽ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động thành từng khoản tiền nhỏ tránh phải mất một khoản tiền lớn cho người lao động khi họ gặp nhiều rủi ro cùng một lúc. Ngoài

ra, người lao động khỏe đóng góp cho người lao động ốm đau, người lao động trẻ đóng góp cho người lao động già.

- Thứ ba, bảo hiểm xã hội góp phần kích thích nâng cao năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội. Giúp người lao động luôn yên tâm, gắn bó tận tình với công việc, tích cực trong lao động sản xuất, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh tế. Giúp các nhà đầu tư yên tâm tính toán để phát triển sản xuất, không bị phá sản kể cả khi có rủi ro lớn xảy ra. Kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động cá nhân, thu hút đầu tư và qua đó, nâng cao năng suất lao động xã hội.

- Thứ tư, bảo hiểm xã hội góp phần thu hút lao động, hình thành và phát triển thị trường lao động, gắn bó các lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và các lợi ích xã hội

## **II. ĐỐI TƯỢNG THAM GIA, NGUYÊN TẮC BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ MỨC ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI**

### **1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội**

Theo quy định tại Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội thì đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

***1.1. Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:***

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

- Cán bộ, công chức, viên chức;

- Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;

- Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân;

- Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí;

- Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

- Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn.

### **1.2. Người lao động là công dân nước ngoài**

Khoản 2 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội và khoản 1 Điều 2 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP quy định người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam.

**Lưu ý:** Doanh nghiệp lưu ý người lao động nêu trên không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi thuộc một trong các trường hợp sau:

- Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Cụ thể, người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng

- Người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động.

**1.3. Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.**

## **2. Nguyên tắc bảo hiểm xã hội**

Các nguyên tắc bảo hiểm xã hội được quy định tại Điều 5 Luật Bảo hiểm xã hội, cụ thể gồm 5 nguyên tắc sau:

Thứ nhất, mức hưởng bảo hiểm xã hội được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội và có chia sẻ giữa những người tham gia bảo hiểm xã hội.

Thứ hai, mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của người lao động. Mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn.

Thứ ba, người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trên cơ sở thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội đã được tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì không tính vào thời gian làm cơ sở tính hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội.

Thứ tư, quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý tập trung, thống nhất, công khai, minh bạch; được sử dụng đúng mục đích và được hạch toán độc lập theo các quỹ thành phần, các nhóm đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định và chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

Thứ năm, việc thực hiện bảo hiểm xã hội phải đơn giản, dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia bảo hiểm xã hội.

### **3. Mức đóng Bảo hiểm xã hội**

Căn cứ vào Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015; Luật việc làm 2013; Nghị định 44/2017/NĐ-CP; Nghị định 146/2018/NĐ-CP; Nghị định 143/2018/NĐ-CP; Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 thì mức đóng BHXH bắt buộc (đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất; quỹ ốm đau, thai sản; quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; quỹ bảo hiểm thất nghiệp; quỹ bảo hiểm y tế) thì mức đóng bảo hiểm xã hội như sau:

#### **3.1. Đối với người lao động Việt Nam**

<b>Các khoản trích theo lương</b>	<b>Người lao động</b>	<b>Người sử dụng lao động</b>	<b>Tổng cộng</b>
BHXH	8%	17%	25%
BHYT	1,5%	3%	4,5%
BHTN	1%	1%	2%
BHTNLĐ, BNN	-	0,5%	0,5%
Tổng tỷ lệ trích	10,5%	21,5%	32%

### 3.2. Đối với người lao động nước ngoài

Thời điểm đóng	Người sử dụng lao động			Người lao động
	Ôm đầu, thai sản	TNLD, BNN	Hưu trí, tử tuất	Hưu trí, tử tuất
Từ 01/12/2018	3%	0,5%	-	-
Tổng	3,5%			
Từ 01/01/2022	3%	0,5%	14%	8%
Tổng	25,5%			

**Lưu ý:** Doanh nghiệp lưu ý, theo khoản 2 và khoản 3 Điều 6 Quyết định 595/QĐ-BHXH, mức lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng và không cao hơn 20 tháng lương cơ sở.

#### 4. Phương thức đóng và tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội

##### 4.1. Phương thức đóng bảo hiểm xã hội

Theo quy định tại Điều 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội và Điều 7 Quyết định số 585/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017, khoản 1 Điều 1 Quyết định số 888/QĐ-BHXH ngày 16/7/2018 thì phương thức đóng bảo hiểm xã hội được quy định như sau:

- Đóng hằng tháng

Hằng tháng, chậm nhất đến ngày cuối cùng của tháng, đơn vị trích tiền đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên quỹ tiền lương tháng của những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đồng thời trích từ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của từng người lao động theo mức quy định, chuyển cùng một lúc vào tài khoản chuyên thu của cơ quan bảo hiểm xã hội mở tại ngân hàng hoặc Kho bạc Nhà nước.

- Đóng 03 tháng hoặc 06 tháng một lần

Đơn vị là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán thì đóng theo phương thức hằng tháng hoặc 03 tháng, 06 tháng một lần. Chậm nhất đến ngày cuối cùng của phương thức đóng, đơn vị phải chuyển đủ tiền vào quỹ BHXH.

- Đóng theo địa bàn:

+ Đơn vị đóng trụ sở chính ở địa bàn tỉnh nào thì đăng ký tham gia đóng bảo hiểm xã hội tại địa bàn tỉnh đó theo phân cấp của Bảo hiểm xã hội tỉnh.

+ Chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động tại địa bàn nào thì đóng bảo hiểm xã hội tại địa bàn đó hoặc đóng tại Công ty mẹ.

- Đối với người lao động quy định tại tiết a, c và d Điểm 1.7 khoản 1 Điều 4 Quyết định số 585/QĐ-BHXH, phương thức đóng là 03 tháng, 06 tháng, 12 tháng một lần hoặc đóng trước một lần theo thời hạn ghi trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động đóng trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc đóng qua đơn vị, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

+ Trường hợp đóng qua đơn vị, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thì đơn vị, tổ chức sự nghiệp thu, nộp bảo hiểm xã hội cho người lao động và đăng ký phương thức đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động mới ngay tại nước tiếp nhận lao động thì thực hiện đóng bảo hiểm xã hội theo phương thức quy định tại Điều 7 Quyết định số 585/QĐ-BHXH hoặc truy nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội sau khi về nước.

- Đối với người lao động quy định tại điểm 1.8 khoản 1 Điều 4 Quyết định số 585/QĐ-BHXH thực hiện đóng hàng tháng, 03 tháng hoặc 06 tháng một lần thông qua đơn vị quản lý cán bộ, công chức có phụ nhân hoặc phu quân để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

- Đối với trường hợp đóng cho thời gian còn thiếu không quá 06 tháng quy định tại điểm 1.6 khoản 1 Điều 5 Quyết định số 585/QĐ-BHXH.

+ Người lao động đóng một lần cho số tháng còn thiếu thông qua đơn vị trước khi nghỉ việc.

+ Người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc hoặc thân nhân của người lao động chết đóng một lần cho số tháng còn thiếu tại cơ quan BHXH huyện nơi cư trú.

**\* Một vài lưu ý cần quan tâm khi đóng bảo hiểm:**

- Người lao động đồng thời có từ 02 Hợp đồng lao động trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHYT theo Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo Hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất, đóng BHTNLĐ, BNN theo từng Hợp đồng lao động.

- Các trường hợp không phải đóng bảo hiểm xã hội:

+ Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội.

+ Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì không phải đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT.

#### ***4.2. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội***

Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được thực hiện theo quy định tại Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 17 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ, Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, cụ thể như sau (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):

- Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2017, 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 16/11/2015 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 ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

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 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương nêu trên và các khoản bổ sung khác theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH. Cụ thể, các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.

- 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 12/01/2015 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 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.

*Tình huống: Theo hợp đồng lao động ký kết giữa công ty A với người lao động thì khi công ty đạt kết quả kinh doanh, làm ăn có lợi nhuận thì người lao động sẽ được xem xét thưởng tháng lương thứ 13. Vậy tiền lương tháng thứ 13 này có phải tính để đóng BHXH hay không?*

*Trả lời:*

*Theo quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động thì tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.*

*Ngày 06 tháng 02 năm 2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến về việc xác định tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Theo công văn số 560/LĐTĐ-BHXH về việc xác định tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội như sau: Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc được thực hiện theo quy định tại Điều 89 Luật BHXH, Điều 17 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ, Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.*

*Theo quy định tại các văn bản nêu trên thì từ ngày 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.*

*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 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.*

*Căn cứ các quy định nêu trên, tiền thưởng của người lao động làm việc tại doanh nghiệp như tiền lương tháng thứ 13 sẽ không được coi là tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.*

## **5. Thủ tục, hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội lần đầu**

### **5.1. Sổ bảo hiểm xã hội**

- Sổ bảo hiểm xã hội được cấp cho từng người lao động để theo dõi việc đóng, hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội là cơ sở để giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

- Đến năm 2020, sổ bảo hiểm xã hội sẽ được thay thế bằng thẻ bảo hiểm xã hội.

- Chính phủ quy định trình tự, thủ tục tham gia và giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội bằng phương thức giao dịch điện tử.

### **5.2. Hồ sơ đăng ký tham gia và cấp sổ bảo hiểm xã hội**

- Hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội lần đầu bao gồm:

+ Tờ khai tham gia bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động kèm theo danh sách người lao động tham gia bảo hiểm xã hội;

+ Tờ khai tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

- Hồ sơ cấp lại sổ bảo hiểm xã hội trong trường hợp hỏng hoặc mất bao gồm:

+ Đơn đề nghị cấp lại sổ bảo hiểm xã hội của người lao động;

+ Sổ bảo hiểm xã hội trong trường hợp bị hỏng.

### **5.3 Giải quyết đăng ký tham gia và cấp sổ bảo hiểm xã hội**

- Việc giải quyết đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội lần đầu như sau:

+ Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng, người sử dụng lao động nộp hồ sơ quy định tại khoản 1 Điều 97 của Luật Bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội;

+ Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện nộp hồ sơ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 97 của Luật Bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Người lao động nộp hồ sơ cấp lại sổ bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 2 Điều 97 của Luật Bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm cấp sổ bảo hiểm xã hội trong thời hạn sau đây:

+ 20 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định đối với người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc lần đầu;

+ 07 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định đối với người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện lần đầu;

+ 15 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định đối với trường hợp cấp lại sổ bảo hiểm xã hội; trường hợp quá trình xác minh thời gian đóng bảo hiểm xã hội phức tạp thì không quá 45 ngày. Trường hợp không cấp thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do;

+ 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định đối với trường hợp điều chỉnh thông tin tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động thì cơ quan bảo hiểm xã hội phải cấp lại sổ bảo hiểm xã hội. Trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

### **III. QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

#### **1. Quyền và trách nhiệm của người lao động**

##### ***1.1. Quyền của người lao động***

- 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.

### ***1.2. Trách nhiệm của người lao động***

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.
- Thực hiện quy định về việc lập hồ sơ bảo hiểm xã hội.
- Bảo quản sổ bảo hiểm xã hội.

## **2. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động**

### ***2.1. Quyền của người sử dụng lao động***

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

### ***2.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động***

- 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 Luật Bảo hiểm xã hội và hằng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật Bảo hiểm xã hội 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 Bảo hiểm xã hội 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 số 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 Bảo hiểm xã hội.

**PHẦN II**  
**BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC**  
**CHƯƠNG I**  
**CHẾ ĐỘ ỐM ĐAU**

**I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG**

**1. Đối tượng áp dụng**

Đối tượng áp dụng chế độ ốm đau là người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ và h khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội

**2. Điều kiện hưởng chế độ ốm đau**

- 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 nêu trên.

***Không giải quyết chế độ ốm đau đối với các trường hợp sau đây:***

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự huỷ 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 73/2018/NĐ-CP.

- 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

**III. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG**

**1. Thời gian hưởng chế độ ốm đau**

- Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và được quy định như sau:

+ Làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng: 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm; 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên;

*Ví dụ: Ông A là công nhân may, chế độ làm việc theo ca; ông A được bố trí ngày nghỉ hàng tuần như sau: tuần từ ngày 07/01/2019 đến ngày 12/01/2019 vào ngày thứ Tư ngày 09/01/2016, tuần từ ngày 14/01/2016 đến ngày 19/01/2016 vào ngày thứ Sáu ngày 18/01/2019. Do bị ốm đau bệnh tật, ông A phải nghỉ việc điều trị bệnh từ ngày 10/01/2019 đến ngày 19/01/2019.*

*Thời gian hưởng chế độ ốm đau của ông A được tính từ ngày 10/01/2019 đến ngày 19/01/2019 là 10 ngày (trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần là ngày thứ Sáu ngày 15/01/2019)*

+ 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 thì được hưởng 40 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm; 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên (Được thêm 10 ngày/năm so với điều kiện bình thường)

- Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành thì được hưởng chế độ ốm đau như sau:

+ Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần.

+ Hết thời hạn hưởng chế độ ốm đau (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 thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc

*Ví dụ: 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 hàng 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 02 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 03 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.

## **2. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau**

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Cụ thể như sau:

- Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 03 tuổi; tối đa là 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 03 tuổi đến dưới 07 tuổi (khoản 1 Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội).

Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động có từ 02 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 như trên (khoản 1 Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội).

- Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của mỗi người cha hoặc người mẹ theo quy định nêu trên (khoản 1 Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội).

*Ví dụ: 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 05 tuổi, bị ốm phải điều trị ở bệnh viện thời gian từ ngày 11/03/2019 đến ngày 05/04/2019. 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 17/01/2019 và từ ngày 25/01 đến ngày 05/02/2019;*

*- Chồng bà B nghỉ chăm con từ ngày 18/01 đến ngày 24/01/2019.*

*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 07 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 07/3/2020 đến ngày 11/3/2020. 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.*

### **3. Mức hưởng chế độ ốm đau**

Mức hưởng chế độ ốm đau tùy theo trường hợp được tính như sau:

- Mức hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động làm việc trong điều kiện bình thường hoặc với ngành nghề nặng nhọc, độc hại thì 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		

- 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 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:

a) 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.

b) 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 lễ 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 nêu trên.

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

- 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.

- 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.

#### **4. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau**

- Người lao động đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đủ thời gian trong một năm, 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 từ 05 ngày đến 10 ngày trong một năm.

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.

*Ví dụ: Bà D phải nghỉ việc để điều trị bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày từ ngày 01/8/2020 đến hết ngày 10/12/2020 (trong năm 2020 bà D chưa nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau). Từ ngày 11/12/2020, bà D trở lại tiếp tục làm việc đến ngày 04/01/2021 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 2020.*

- Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa có công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định như sau:

+ Tối đa 10 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do mắc bệnh cần chữa trị dài ngày;

+ Tối đa 07 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do phải phẫu thuật;

+ Bằng 05 ngày đối với các trường hợp khác.

- Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

### **III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

#### **1. Hồ sơ hưởng**

Hồ sơ theo quy định tại khoản 1, 2 Điều 100 Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 1, 2 Điều 21 Thông tư số 56/2017/TT-BYT và khoản 2 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, gồm Danh sách 01B-HSB (*Mẫu quy định tại Quyết định 166/QĐ-BHXH ngày 31/01/2019*) do đơn vị sử dụng lao động lập và hồ sơ nêu dưới đây:

- Trường hợp điều trị nội trú

+ Bản sao giấy ra viện của người lao động hoặc con của người lao động dưới 07 tuổi. Trường hợp người bệnh tử vong tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì thay bằng Giấy báo tử; trường hợp giấy báo tử không thể hiện thời gian vào viện thì có thêm giấy tờ của cơ sở khám, chữa bệnh thể hiện thời gian vào viện.

+ Trường hợp chuyển tuyến khám bệnh, chữa bệnh trong quá trình điều trị nội trú thì có thêm bản sao giấy chuyển tuyến hoặc giấy chuyển viện.

- Trường hợp điều trị ngoại trú: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH (bản chính). Trường hợp cả cha và mẹ đều nghỉ việc chăm con thì

giấy chứng nhận nghỉ việc của một trong hai người là bản sao; hoặc giấy ra viện có chỉ định của y, bác sỹ điều trị cho nghỉ thêm sau thời gian điều trị nội trú.

- Trường hợp người lao động hoặc con của người lao động khám, chữa bệnh ở nước ngoài thì hồ sơ nên được thay bằng bản sao của bản dịch tiếng Việt giấy khám bệnh, chữa bệnh do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh ở nước ngoài cấp.

## **2. Thủ tục giải quyết**

- Thời hạn nộp hồ sơ: Đơn vị lập và nộp hồ sơ trong thời hạn không quá 55 ngày kể từ ngày người lao động trở lại làm việc.

- Thời hạn giải quyết:

+ Trường hợp đơn vị sử dụng lao động đề nghị: Tối đa 06 ngày làm việc kể từ khi nhận đủ hồ sơ theo quy định.

+ Trường hợp người lao động, thân nhân người lao động nộp hồ sơ trực tiếp cho cơ quan BHXH: Tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

## CHƯƠNG II CHẾ ĐỘ THAI SẢN

### I. ĐỐI TƯỢNG VÀ ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

#### 1. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng chế độ ốm đau là người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ và h khoản 1 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội.

#### 2. Điều kiện hưởng chế độ thai sản

- Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Lao động nữ mang thai;

+ Lao động nữ sinh con;

+ Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

+ Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

+ Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

+ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

- Lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

- Lao động nữ sinh con đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

**Lưu ý:** Thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được xác định như sau:

+ Trường hợp 1: 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 2: 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 trường hợp 1.

*Ví dụ: Chị A sinh con ngày 18/01/2020 và tháng 01/2020 có đóng bảo hiểm xã hội, thời gian 12 tháng trước khi sinh con được tính từ tháng 02/2019 đến tháng 01/2020, nếu trong thời gian này chị A đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên hoặc từ đủ 03 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.*

- Lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ mà 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 thì vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các Điều 34, 36, 38 và khoản 1 Điều 39 của Luật Bảo hiểm xã hội.

### **III. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG**

#### **1. Thời gian hưởng chế độ khi khám thai**

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Cụ thể như sau:

+ Lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày;

+ Trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

#### **2. Thời gian hưởng chế độ khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý**

- Khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

+ 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi;

+ 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi;

+ 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi;

+ 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định nêu trên tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

### **3. Thời gian hưởng chế độ khi sinh con**

Thời gian hưởng chế độ thai sản tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần, cụ thể như sau:

- Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng (Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng)

#### **Lưu ý:**

+ 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 hưởng chế độ thai sản (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 hưởng chế độ thai sản (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.

- Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

+ 05 ngày làm việc;

+ 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;

+ Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;

+ Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

- Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian 06 tháng (sinh đôi trở lên thêm 01 tháng); thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

- Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Trường hợp mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản theo 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 nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia bảo hiểm xã hội mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ theo quy định tại khoản 1 Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội.

- 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.

#### **4. Chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ**

##### ***4.1. Chế độ thai sản đối với lao động nữ mang thai hộ***

###### **\*Thời gian hưởng**

- Lao động nữ mang thai hộ đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản, trong thời gian mang thai được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh,

chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

- Lao động nữ mang thai hộ đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản, khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

- + 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi;
- + 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi;
- + 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi;
- + 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

- Lao động nữ mang thai hộ khi sinh con mà có đủ điều kiện quy định hưởng chế độ thai sản (quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội) thì được hưởng các chế độ sau:

+ Trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ mang thai hộ sinh con;

+ Nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến ngày giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định tại khoản 1 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội (không quá 06 tháng trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng)

Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ hoặc thời điểm đứa trẻ chết mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì lao động nữ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ là thời điểm ghi trong văn bản xác nhận thời điểm giao đứa trẻ của bên nhờ mang thai hộ và bên mang thai hộ.

- Sau thời gian hưởng chế độ thai sản (quy định tại khoản 2, điểm b khoản 3 Điều 3 Nghị định 115/2015/NĐ-CP), trong 30 ngày đầu làm việc

mà sức khỏe chưa hồi phục thì lao động nữ mang thai hộ được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe theo quy định tại Điều 41 của Luật Bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp lao động nữ mang thai hộ chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con.

- Khi lao động nữ mang thai hộ sinh con thì người chồng đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại khoản 2 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội.

#### **\*Mức hưởng**

- Mức hưởng chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ được thực hiện theo quy định tại Điều 39 của Luật Bảo hiểm xã hội và 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 lao động nữ mang thai hộ.

Trường hợp lao động nữ mang thai hộ đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản đối với trường hợp quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 3 Nghị định 115/2015/NĐ-CP là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.

**Lưu ý:** Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì tháng đó được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội, thời gian này lao động nữ mang thai hộ và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp lao động nữ mang thai hộ chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con thì thời gian hưởng chế độ thai sản không được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

#### ***4.2. Chế độ thai sản của người mẹ nhờ mang thai hộ***

- Người mẹ nhờ mang thai hộ đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng tính đến thời điểm nhận con thì được hưởng các chế độ sau:

+ Trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ mang thai hộ sinh con trong trường hợp lao động nữ mang thai hộ không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc không đủ điều kiện quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định 115/2015/NĐ-CP;

Trường hợp lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc không đủ điều kiện quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định 115/2015/NĐ-CP thì người chồng đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau, thai sản của người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh cho mỗi con.

+ Được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ thêm 01 tháng;

Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ không nghỉ việc thì ngoài tiền lương vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định.

+ Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ chết hoặc gặp rủi ro mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền khi con chưa đủ 06 tháng tuổi thì người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ nhờ mang thai hộ theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định 115/2015/NĐ-CP.

+ Trường hợp người cha nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 4 Nghị định 115/2015/NĐ-CP đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ nhờ mang thai hộ theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định 115/2015/NĐ-CP;

+ Trường hợp sau khi sinh con, nếu con chưa đủ 06 tháng tuổi bị chết thì người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội.

- Mức hưởng chế độ thai sản của người mẹ nhờ mang thai hộ được thực hiện theo quy định tại Điều 39 của Luật Bảo hiểm xã hội và 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 nhờ mang thai hộ.

- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì tháng đó được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã

hội, thời gian này người mẹ nhờ mang thai hộ và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm nhận con thì thời gian hưởng chế độ thai sản không được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

### **5. 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 cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 2 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

### **6. Thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai**

- Khi thực hiện các biện pháp tránh thai thì người lao động được hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

+ 07 ngày đối với lao động nữ đặt vòng tránh thai.

+ 15 ngày đối với người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.

- Thời gian hưởng chế độ thai sản tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

### **7. Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi**

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.

Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

### **8. Mức hưởng chế độ thai sản**

- Mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức 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 là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội;

- Mức hưởng một ngày đối với trường hợp quy định tại Điều 32 và khoản 2 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày;

- Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính theo mức trợ cấp tháng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 39 Luật Bảo hiểm xã hội, trường hợp có ngày lễ hoặc trường hợp quy định tại Điều 33 và Điều 37 của Luật Bảo hiểm xã hội thì mức hưởng một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 30 ngày.

**Lưu ý:** 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, người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

### **9. Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con**

- Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội khi có đủ các điều kiện sau đây:

+ Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 04 tháng.

+ Phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý.

- Ngoài tiền lương của những ngày làm việc, lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con 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.

### **10. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản**

- Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều 33, khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày.

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.

- Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn

vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:

+ Tối đa 10 ngày đối với lao động nữ sinh một lần từ hai con trở lên;

+ Tối đa 07 ngày đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật;

+ Tối đa 05 ngày đối với các trường hợp khác.

*Ví dụ: Chị Th đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, ngày 15/12/2020 trở lại làm việc sau thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con, đến ngày 10/01/2021 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 2020.*

- Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

### **III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

#### **1. Hồ sơ hưởng**

1.1. Đối với chế độ thai sản của người đang đóng bảo hiểm xã hội: Hồ sơ theo quy định tại Điều 101 Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 1, 2, 3, 4, 5 Điều 5 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP; Điều 15, 18, 21 Thông tư số 56/2017/TT-BYT; Điều 7 Nghị định số 33/2016/NĐ-CP và khoản 2 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, gồm Danh sách 01B-HSB do đơn vị sử dụng lao động lập và hồ sơ nêu dưới đây:

**- Lao động nữ đi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý; người lao động thực hiện biện pháp tránh thai:**

+ Trường hợp điều trị nội trú: Bản sao giấy ra viện của người lao động; trường hợp chuyển tuyến khám bệnh, chữa bệnh trong quá trình điều trị nội trú thì có thêm Bản sao giấy chuyển tuyến hoặc bản sao giấy chuyển viện.

+ Trường hợp điều trị ngoại trú: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH; hoặc bản sao giấy ra viện có chỉ định của y, bác sỹ điều trị cho nghỉ thêm sau thời gian điều trị nội trú.

**- Lao động nữ sinh con:**

+ Bản sao giấy khai sinh hoặc trích lục khai sinh hoặc bản sao giấy chứng sinh của con.

+ Trường hợp con chết sau khi sinh: Bản sao giấy khai sinh hoặc trích lục khai sinh hoặc bản sao giấy chứng sinh của con và bản sao giấy chứng tử hoặc trích lục khai tử hoặc bản sao giấy báo tử của con; trường hợp con chết ngay sau khi sinh mà chưa được cấp giấy chứng sinh thì thay bằng trích sao hoặc tóm tắt hồ sơ bệnh án hoặc giấy ra viện của người mẹ hoặc của lao động nữ mang thai hộ thể hiện con chết.

+ Trường hợp người mẹ hoặc lao động nữ mang thai hộ chết sau khi sinh con thì có thêm bản sao giấy chứng tử hoặc trích lục khai tử của người mẹ hoặc của lao động nữ mang thai hộ.

+ Trường hợp người mẹ sau khi sinh hoặc người mẹ nhờ mang thai hộ sau khi nhận con mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con thì có thêm biên bản GĐYK của người mẹ, người mẹ nhờ mang thai hộ.

+ Trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo quy định tại khoản 3 Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội thì có thêm một trong các giấy tờ sau: Trường hợp điều trị nội trú: Bản sao giấy ra viện hoặc tóm tắt hồ sơ bệnh án thể hiện việc nghỉ dưỡng thai. Trường hợp điều trị ngoại trú: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng Luật Bảo hiểm xã hội thể hiện việc nghỉ dưỡng thai. Trường hợp phải giám định y khoa: Biên bản giám định y khoa.

+ Trường hợp lao động nữ mang thai hộ sinh con hoặc người mẹ nhờ mang thai hộ nhận con thì có thêm bản sao của bản thỏa thuận về mang thai hộ vì mục đích nhân đạo theo quy định tại Điều 96 của Luật hôn nhân và gia đình năm 2014; văn bản xác nhận thời điểm giao đưa trẻ của bên nhờ mang thai hộ và bên mang thai hộ.

- **Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi:** Bản sao giấy chứng nhận nuôi con nuôi.

- **Lao động nam hoặc người chồng của lao động nữ mang thai hộ nghỉ việc khi vợ sinh con:** Bản sao giấy chứng sinh hoặc bản sao giấy khai sinh hoặc trích lục khai sinh của con; trường hợp sinh con phải phẫu thuật hoặc sinh con dưới 32 tuần tuổi mà giấy chứng sinh không thể hiện thì có thêm giấy tờ của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thể hiện việc sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi. Trường hợp con chết sau khi sinh mà chưa được cấp giấy chứng sinh thì

thay bằng trích sao hoặc tóm tắt hồ sơ bệnh án hoặc giấy ra viện của người mẹ hoặc của lao động nữ mang thai hộ thể hiện con chết.

**- Lao động nam hoặc người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ hưởng trợ cấp một lần khi vợ sinh con:** Bản sao giấy chứng sinh hoặc bản sao giấy khai sinh hoặc trích lục khai sinh của con. Trường hợp con chết sau khi sinh mà chưa được cấp giấy chứng sinh thì thay bằng trích sao hoặc tóm tắt hồ sơ bệnh án hoặc giấy ra viện của người mẹ hoặc của lao động nữ mang thai hộ thể hiện con chết.

## **2. Thủ tục giải quyết**

- Thời hạn nộp hồ sơ:

+ Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày trở lại làm việc, người lao động có trách nhiệm nộp hồ sơ cho người sử dụng lao động. Trường hợp người lao động thôi việc trước thời điểm sinh con, nhận nuôi con nuôi thì nộp hồ sơ và xuất trình sổ bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ từ người lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm lập hồ sơ nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Thời gian giải quyết:

+ Trường hợp đơn vị sử dụng lao động đề nghị: Tối đa 06 ngày làm việc kể từ khi nhận đủ hồ sơ theo quy định.

+ Trường hợp người lao động, thân nhân người lao động nộp hồ sơ trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội: Tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

## **CHƯƠNG III**

### **CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

#### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG**

##### **1. Đối tượng áp dụng**

- Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định là người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong doanh nghiệp, bao gồm:

+ Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

+ Người làm việc theo hợp đồng lao động (giao kết bằng văn bản) có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

+ Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương.

- Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng lao động đã giao kết nếu người lao động thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng, hưởng do Chính phủ quy định, cụ thể:

+ Hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng hoặc một lần được tính trên cơ sở tổng các mức tiền lương làm căn cứ đóng vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của tất cả các hợp đồng lao động tại thời điểm xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nhưng không quá mức tối đa theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội.

+ Chế độ hỗ trợ đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp; khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và phục hồi chức năng lao động quy định tại Nghị định 37/2016/NĐ-CP và các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

## **2. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động**

Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh.

+ Ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động.

+ Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.

- Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn lao động trong các trường hợp nêu trên;

- Người lao động không được hưởng chế độ do Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả nếu thuộc một trong các nguyên nhân quy định tại khoản 1 Điều 40 của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

## **3. Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp**

- Người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

+ Bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật An toàn, vệ sinh lao động;

+ Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

- Người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật An toàn, vệ sinh lao động mà phát hiện bị bệnh

nghề nghiệp trong thời gian quy định thì được giám định để xem xét, giải quyết chế độ theo quy định của Chính phủ.

#### **4. Giám định mức suy giảm khả năng lao động**

- Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe.

+ Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định.

+ Đối với trường hợp thương tật hoặc bệnh nghề nghiệp không có khả năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì người lao động được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị.

- Người lao động được giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Vừa bị tai nạn lao động vừa bị bệnh nghề nghiệp.

+ Bị tai nạn lao động nhiều lần.

+ Bị nhiều bệnh nghề nghiệp.

- Người lao động sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau 24 tháng, kể từ ngày người lao động được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao động liền kề trước đó; trường hợp do tính chất của bệnh nghề nghiệp khiến người lao động suy giảm sức khỏe nhanh thì thời gian giám định được thực hiện sớm hơn theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

## **II. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG**

### **1. Trợ cấp một lần**

- Điều kiện: Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần được quy định như sau:

+ Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng năm lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở;

+ Ngoài mức trợ cấp nêu trên, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề

nghiệp, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó

Công thức tính trợ cấp:

Trợ cấp 1 lần =  $\{5 * \text{Lương cơ sở} + 0,5 * (m - 5\%) * \text{Lương cơ sở}\} + \{0,5 * \text{Lương} + 0,3 * (t - 1) * \text{Lương}\}$

Trong đó:

m: là tỷ lệ % suy giảm khả năng lao động

t: thời gian tham gia BHXH (năm)

lương: Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH

## **2. Trợ cấp hằng tháng**

- Điều kiện: Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hằng tháng.

- Mức trợ cấp hằng tháng được quy định như sau:

+ Suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 30% mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở;

+ Ngoài mức trợ cấp quy định nêu trên, hằng tháng còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, từ một năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3% mức tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó.

- Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động hằng tháng khi chuyển đến ở nơi khác trong nước có nguyện vọng hưởng trợ cấp tại nơi cư trú mới thì có đơn gửi cơ quan bảo hiểm xã hội nơi đang hưởng. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, cơ quan bảo hiểm xã

hội có trách nhiệm giải quyết; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

- Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng khi ra nước ngoài để định cư được giải quyết hưởng trợ cấp một lần; mức trợ cấp một lần bằng 03 tháng mức trợ cấp đang hưởng.

### **Công thức tính trợ cấp hàng tháng:**

Trợ cấp hàng tháng =  $\{0,3 * \text{Lương cơ sở} + 0,02 * (m - 31\%) * \text{Lương cơ sở}\} + \{0,005 * \text{Lương} + 0,003 * (t - 1) * \text{Lương}\}$

Trong đó: m: là tỷ lệ % suy giảm khả năng lao động

t: thời gian tham gia BHXH (năm)

lương: Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH

### **3. Thời điểm hưởng trợ cấp**

- Tính từ tháng người lao động điều trị ổn định xong, ra viện hoặc từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú.

- Trường hợp giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động, thời điểm trợ cấp được tính kể từ tháng người lao động điều trị xong, ra viện của lần điều trị đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau cùng hoặc từ tháng có kết luận giám định tổng hợp của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú.

- Trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà sau đó không xác định được thời điểm điều trị ổn định xong, ra viện thì thời điểm hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa; trường hợp bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp thì thời điểm hưởng trợ cấp tính từ tháng người lao động được cấp Giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

### **4. Phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình**

- Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì được cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật, bệnh tật và theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình, phục hồi chức năng bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn, kỹ thuật.

- Loại phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình và niên hạn.

+ Tay giả;

+ Máng nhựa tay;

+ Chân giả;

+ Máng nhựa chân;

+ Một đôi giày hoặc một đôi dép chỉnh hình;

+ Nẹp đùi, nẹp cẳng chân;

+ Áo chỉnh hình;

+ Xe lăn hoặc xe lặc hoặc phương tiện thay thế bằng mức tiền cấp mua xe lăn hoặc xe lặc;

+ Nạng;

+ Máy trợ thính;

+ Lắp mắt giả;

+ Làm răng giả theo số răng bị mất; lắp hàm giả do hồng hàm;

+ Mua các đồ dùng phục vụ sinh hoạt đối với trường hợp bị liệt nửa người hoặc liệt hoàn toàn hoặc bị tâm thần thể kích động.

Trường hợp vừa bị thể tâm thần kích động đồng thời bị liệt nửa người hoặc liệt hoàn toàn chỉ được cấp một lần tiền để mua các đồ dùng sinh hoạt;

+ Trường hợp cấp xe lăn hoặc xe lặc đồng thời cấp chân giả thì thời hạn sử dụng của mỗi phương tiện là 06 năm.

- Mức tiền cấp mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (bao gồm cả tiền mua vật phẩm phụ, bảo trì phương tiện), niên hạn cấp theo Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư 26/2017/TT-BLĐTBXH.

- Việc cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (bao gồm cả tiền mua vật phẩm phụ, bảo trì phương tiện) cho cả niên hạn sử dụng được thực hiện cùng một lần.

## **5. Trợ cấp phục vụ**

Người lao động 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 49 của Luật Bảo hiểm xã hội, hàng tháng còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng mức lương cơ sở.

**6. Trợ cấp khi người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**

Thân nhân người lao động được hưởng trợ cấp một lần bằng ba mươi sáu lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động đang làm việc bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

- Người lao động bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

- Người lao động bị chết trong thời gian điều trị thương tật, bệnh tật mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động.

### **7. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật**

- Điều kiện hưởng: Trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày cho một lần bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe:

- + Tối đa 10 ngày đối với trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên;

- + Tối đa 07 ngày đối với trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 31% đến 50%;

- + Tối đa 05 ngày đối với trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp có mức suy giảm khả năng lao động từ 15% đến 30%.

- Mức hưởng: 01 ngày = 30% mức lương cơ sở.

### **8. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc**

- Hằng năm, Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp dành tối đa 10% nguồn thu để hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hỗ trợ bao gồm:

- + Khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp (hướng dẫn bởi Mục 1, Mục 2 Chương IV Nghị định 37/2016/NĐ-CP);

- + Phục hồi chức năng lao động (hướng dẫn bởi Mục 3 Chương IV Nghị định 37/2016/NĐ-CP);

+ Điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo yêu cầu của cơ quan bảo hiểm xã hội (hướng dẫn bởi Mục 5 Chương IV Nghị định 37/2016/NĐ-CP);

+ Huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động cho người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thuộc đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 14 của Luật BHXH (hướng dẫn bởi Mục 4 Chương IV Nghị định 37/2016/NĐ-CP)

**Tình huống:** Ngày 7/11/2018, người lao động đang trên đường đi làm thì đột nhiên có một người đi xe máy từ vỉa hè băng xuống đường, theo quán tính người này thắng xe gấp để tránh nhưng vì đường vừa tạnh mưa, trơn trượt nên đã té lăn ra đường, bị xe đè lên người và được người dân gần đó đưa đi cấp cứu. Kết quả bị đứt dây chằng chéo trước gối trái với tỷ lệ giám định thương tật tạm thời sau 6 tháng điều trị là 23%. Cơ quan BHXH đã chi trả quyền lợi tai nạn lao động cho người này.

Vậy Công ty có trách nhiệm gì với trường hợp như trên không? Đây có được xem là tai nạn lao động hay không?

Được biết công ty cũng có tham khảo Công văn số 4364/LĐTBOXH-ATLĐ ngày 11/10/2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời kiến nghị của ông Trịnh Thế Hiển (Công ty TNHH HANSAE). Trong Công văn có nêu "Trường hợp xác định nguyên nhân hoàn toàn do lỗi của chính người lao động bị nạn và không có nguyên nhân nào khác thì pháp luật lao động hiện hành không quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp cho người lao động".

Vậy trong trường hợp này, người lao động của Công ty do tránh người khác mà tự té gây tai nạn thì có bị cho là không có nguyên nhân nào khác hay không? Giữa Điều 38 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 145 Bộ luật Lao động 2012 có mâu thuẫn với Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động hay không?

Trả lời:

Để có cơ sở giải quyết chế độ tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc đến nơi ở cần căn cứ vào biên bản điều tra tai nạn lao động.

Căn cứ vào biên bản điều tra tai nạn nêu trên, trường hợp xác định người lao động bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc đến nơi ở theo tuyến đường và thời gian hợp lý, nếu do lỗi của

người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn thì người sử dụng lao động trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 2, Điều 39 Luật An toàn vệ sinh lao động.

Công văn của Công ty không gửi kèm theo biên bản điều tra tai nạn lao động, chưa mô tả toàn bộ tình huống xảy ra tai nạn (chẳng hạn, có thể người lao động vượt đèn đỏ giao thông, sau đó mới tránh người khác và gặp nạn?...).

Vì vậy, Công ty cần tiến hành điều tra tai nạn lao động, xác định rõ nguyên nhân, sau đó căn cứ vào khoản 2, Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động để xem xét giải quyết chế độ cho người lao động.

Quy định tại Điều 145 Bộ luật Lao động 2012, Điều 38 Luật An toàn vệ sinh lao động hướng dẫn các trường hợp “tai nạn lao động”. Tai nạn lao động đã được định nghĩa tại Điều 142 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Khoản 2, Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động là quy định cho trường hợp “tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc đến nơi ở” (đây là tai nạn đặc thù, không phải tai nạn lao động) được xem xét hưởng chế độ trợ cấp như tai nạn lao động.

Vì vậy, Điều 145 Bộ luật Lao động 2012, Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động không có mâu thuẫn với khoản 2, Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

### **III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

#### **1. Hồ sơ hưởng**

Đối với chế độ TNLĐ, BNN: Hồ sơ theo quy định tại khoản 1 Điều 51 Luật An toàn, vệ sinh lao động; khoản 2, 3, 4 Điều 57 và khoản 2, 3, 4 Điều 58 Luật An toàn, vệ sinh lao động; khoản 1, 2 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP; khoản 3 Điều 6 Nghị định số 37/2016/NĐ-CP; khoản 6 Điều 6, khoản 4 Điều 7, khoản 1 Điều 8, khoản 4 Điều 10 Thông tư số 26/2017/TT-BLĐTBXH; khoản 2 Điều 25 Thông tư số 56/2017/TT-BYT, gồm:

- Trường hợp bị TNLĐ, BNN lần đầu:

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLĐ của Hội đồng GDYK hoặc bản sao giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong trường hợp bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp (trương đương mức suy giảm KNLĐ 61%), nếu GDYK mà tỷ lệ

suy giảm KNLD cao hơn 61% thì hồ sơ hưởng chế độ BNN trong trường hợp này phải có Biên bản GDYK.

+ Trường hợp điều trị nội trú: Bản sao giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLD hoặc BNN.

+ Trường hợp bị BNN mà không điều trị nội trú thì có thêm giấy khám BNN.

+ Chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chính hình, phục hồi chức năng theo quy định về việc trang cấp PTTGSH (nếu có).

+ Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLD, BNN theo mẫu số 05A-HSB.

+ Trường hợp thanh toán phí GDYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GDYK.

- Trường hợp được giám định lại sau khi thương tật, bệnh tật tái phát:

+ Sổ BHXH (trong trường hợp bảo lưu thời gian đóng BHXH mà chưa có dữ liệu trong Hệ thống hoặc chưa được cấp mã số BHXH) đối với trường hợp bị TNLD, BNN đã được GDYK nhưng không đủ điều kiện về mức suy giảm KNLD để hưởng trợ cấp.

+ Trường hợp điều trị xong, ra viện trước ngày 01/7/2016 mà lần giám định trước không đủ điều kiện về mức suy giảm KNLD để hưởng trợ cấp TNLD, BNN: Biên bản điều tra TNLD hoặc kết quả đo đạc môi trường có yếu tố độc hại; trường hợp bị TNGT được xác định là TNLD thì có thêm bản sao một trong các giấy tờ sau: Biên bản khám nghiệm hiện trường, sơ đồ hiện trường vụ TNGT hoặc Biên bản TNGT của cơ quan Công an hoặc cơ quan điều tra hình sự Quân đội.

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLD lần trước gần nhất của Hội đồng GDYK đối với trường hợp đã được giám định nhưng không đủ điều kiện về mức suy giảm KNLD để hưởng trợ cấp.

+ Biên bản giám định lại mức suy giảm KNLD sau khi điều trị thương tật, bệnh tật tái phát của Hội đồng GDYK.

+ Chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chính hình, phục hồi chức năng thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc của bệnh viện cấp tỉnh và tương đương trở lên về việc trang cấp PTTGSH (nếu có).

+ Trường hợp thanh toán phí GDYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GDYK.

- Trường hợp được giám định tổng hợp do đã bị TNLD, BNN nay tiếp tục bị TNLD hoặc BNN:

+ Bản sao giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLD, BNN của lần điều trị nội trú sau cùng.

+ Trường hợp bị TNLD điều trị xong, ra viện trước ngày 01/7/2016 mà chưa được giám định mức suy giảm KNLD: Biên bản điều tra TNLD; nếu bị TNGT được xác định là TNLD thì có thêm bản sao một trong các giấy tờ sau: Biên bản khám nghiệm hiện trường, sơ đồ hiện trường vụ TNGT hoặc biên bản TNGT của cơ quan công an hoặc cơ quan điều tra hình sự quân đội.

+ Trường hợp bị BNN điều trị xong, ra viện trước ngày 01/7/2016 mà chưa được giám định mức suy giảm KNLD: Bản sao kết quả đo đạc môi trường có yếu tố độc hại.

+ Biên bản giám định tổng hợp mức suy giảm KNLD của Hội đồng GDYK; trường hợp lần bị TNLD, BNN trước đã được giám định mức suy giảm KNLD nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thì có thêm biên bản giám định mức suy giảm KNLD của lần giám định đó;

+ Chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chính hình, phục hồi chức năng theo quy định về việc trang cấp PTTGSH (nếu có).

+ Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLD, BNN theo mẫu số 05A-HSB đối với lần bị TNLD, BNN sau cùng; trường hợp lần bị TNLD, BNN trước đó tại đơn vị khác nhưng chưa được giải quyết chế độ thì có thêm văn bản đề nghị giải quyết của đơn vị nơi xảy ra TNLD, BNN.

+ Trường hợp thanh toán phí GDYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GDYK.

- Trường hợp người lao động bị mắc BNN khi đã nghỉ hưu, thôi việc hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị BNN: Hồ sơ do người lao động cung cấp, gồm:

+ Hồ sơ khám BNN.

+ Văn bản của người lao động đề nghị giải quyết chế độ BNN theo mẫu số 05B-HSB.

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLĐ của Hội đồng GĐYK.

+ Trường hợp thanh toán phí GĐYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GĐYK.

+ Trường hợp đang hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN trước ngày 01/01/2007 đã được trang cấp PTTGSH nay đề nghị trang cấp tiếp: Hóa đơn, chứng từ mua các phương tiện được trang cấp; vé tàu xe đi lại để làm hoặc nhận phương tiện trang cấp (nếu có).

## **2. Thủ tục giải quyết**

- Đơn vị nộp hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ – BNN trong thời gian 30 ngày sau khi nhận đủ hồ sơ.

- Thời gian BHXH giải quyết trong tối đa 06 ngày làm việc sau khi nhận đủ hồ sơ, nếu không giải quyết phải nêu rõ lý do.

**\*Lưu ý:** Nếu trường hợp vượt qua thời hạn giải quyết phải làm văn bản giải trình nêu rõ lý do.

## CHƯƠNG IV CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ

### I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG

#### 1. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng chế độ hưu trí là người lao động quy định tại khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội

#### 2. Điều kiện hưởng lương hưu

- Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật BHXH khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;

+ Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 15 năm 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 có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

*Ví dụ: Ông N có 30 năm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó từ tháng 01/2001 đến tháng 12/2010 làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; từ tháng 01/2008 đến tháng 3/2019 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 4/2019, 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 01/2001 đến tháng 12/2010 và từ tháng 01/2011 đến tháng 3/2019). 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.*

- Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và 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;

- Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

**Lưu ý:** 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 3/1959, làm việc trong điều kiện bình thường, đến hết tháng 3/2019 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 4/2019, 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 4/2019.*

*Trường hợp ông C nêu trên mà đến tháng 7/2019 mới đóng bảo hiểm xã hội một lần đủ cho 5 tháng còn thiếu thì được hưởng lương hưu từ tháng 7/2019.*

### **3. 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:

<b>Năm nghỉ hưởng lương hưu</b>	<b>Điều kiện về tuổi đời đối với nam</b>	<b>Điều kiện về tuổi đời đối với nữ</b>
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

## **II. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG**

### **1. Mức lương hưu hằng tháng**

**\* Tỷ lệ hưởng lương hưu (Từ ngày 01/01/2018)**

**Đối với Nữ:** Tỷ lệ hưởng lương hưu = 45% + (Thời gian tham gia BHXH - 15 năm) x 2%

**Đối với Nam:**

+ Về hưu từ 01/01/2019: tỷ lệ lương hưu = 45% + (Thời gian tham gia BHXH - 17 năm) x 2%.

+ Về hưu từ 01/01/2020: tỷ lệ lương hưu = 45% + (Thời gian tham gia BHXH - 18 năm) x 2%.

+ Về hưu từ 01/01/2021: tỷ lệ lương hưu = 45% + (Thời gian tham gia BHXH - 19 năm) x 2%.

+ Về hưu từ 01/01/2022: tỷ lệ lương hưu = 45% + (Thời gian tham gia BHXH - 20 năm) x 2%.

Lưu ý: Tỷ lệ không vượt quá 75%

**\* Cách tính 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

**Mức BQTL** = Tổng số tiền lương tháng đóng BHXH của T năm cuối trước khi nghỉ việc / (Tx12 tháng)

Thời gian bắt đầu tham gia BHXH	Số năm cuối để tính bình quân tiền lương đóng BHXH (T)
Trước ngày 01/01/1995	5 năm
Từ 01/01/1995 đến 31/12/2000	6 năm
Từ 01/01/2001 đến 31/12/2006	8 năm
Từ 01/01/2007 đến 31/12/2015	10 năm
Từ 01/01/2016 đến 31/12/2019	15 năm
Từ 01/01/2020 đến 31/12/2024	20 năm
Từ 01/01/2025	Toàn bộ thời gian đóng BHXH

- Đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương tháng đóng BHXH}}{\text{Tổng số tháng đóng BHXH}}$$

- Đối với người lao động vừa có thời gian đóng BHXH theo tiền lương do người sử dụng lao động quyết định vừa có thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định:

$$M_{bqtl} = \frac{\begin{array}{l} \text{Tổng số tiền lương tháng} \\ \text{đóng BHXH theo chế độ} \\ \text{tiền lương do Nhà nước} \\ \text{quy định} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Tổng số tiền lương tháng đóng} \\ \text{BHXH theo chế độ tiền lương do} \\ \text{người sử dụng lao động quyết} \\ \text{định} \end{array}}{\text{Tổng số tháng đóng BHXH}}$$

**\* Cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu đối với người về hưu trước độ tuổi nghỉ hưu theo quy định**

- Đối với người nghỉ hưu trước tuổi quy định, cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu như sau: tính tỷ lệ hưởng theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội theo cách tính trên, sau đó, tính tỷ lệ phải giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi quy định (trước độ tuổi nghỉ hưu theo quy định nêu trên); cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 2% (cả nam và nữ); khi tính tỷ lệ hưởng lương hưu đối với trường hợp tuổi nghỉ hưu có tháng lẻ đến đủ 6 tháng thì mức giảm là 1%, từ trên 06 tháng thì không giảm tỷ lệ %.

- Tính tỷ lệ hưởng lương hưu đối với 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 01 năm. Trường hợp hồ sơ của người lao động không xác định được ngày, tháng sinh thì lấy ngày 01/01 của năm sinh để tính tuổi làm cơ sở tính số năm nghỉ hưu trước tuổi.

- Mốc tuổi để tính số năm nghỉ hưu trước tuổi làm cơ sở tính giảm tỷ lệ hưởng lương hưu được xác định như sau:

+ Người lao động làm việc trong điều kiện bình thường quy định tại điểm a khoản 1 Điều 54 của Luật Bảo hiểm xã hội thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 60 tuổi đối với nam và đủ 55 tuổi đối với nữ;

+ Người lao động 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 thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 55 tuổi đối với nam và đủ 50 tuổi đối với nữ;

+ Người lao động làm công việc khai thác than trong hầm lò quy định tại khoản 1 Điều 6 của Nghị định 115/2015/NĐ-CP thì lấy mốc tuổi để tính là đủ 50 tuổi;

## **2. Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu**

- Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75% thì khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75%, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội.

## **3. Thời điểm hưởng lương hưu**

- Đối với người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e và i khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội, thời điểm hưởng lương hưu là thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do người sử dụng lao động lập khi người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật.

- Đối với người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại điểm h khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội (người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương), thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề khi người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu và có văn bản đề nghị gửi cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

### **Lưu ý :**

+ 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 M sinh ngày 01/12/1960, làm việc trong điều kiện bình thường. Thời điểm ông M đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/01/2021.*

+ 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 1964. Thời điểm bà C đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu là ngày 01/01/2020.*

+ 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 59/2015/TT-BLĐTBXH.

*Ví dụ: Bà D, sinh ngày 10/5/1969, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 23 năm. Ngày 05/7/2020, 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 01/8/2020*

+ 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.

#### **4. Bảo hiểm xã hội một lần**

##### **- Điều kiện hưởng**

+ Người tham gia chưa đủ tuổi nghỉ hưu, chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và sau 01 năm ngừng tham gia bảo hiểm xã hội có nhu cầu hưởng bảo hiểm xã hội 01 lần.

+ Người tham gia đủ tuổi nghỉ hưu; chưa đủ 20 năm tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội và chưa đủ 15 năm tham gia bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách tại xã, phường, thị trấn theo Khoản 3 Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội.

+ Ra nước ngoài để định cư.

+ Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y Tế.

**- Mức hưởng :**

Mức hưởng = (1,5 x Mbqtl x thời gian tham gia BHXH trước năm 2014) + (2 x Mbqtl x thời gian tham gia BHXH từ năm 2014)

Trong đó: Mbqtl: *Mức lương bình quân tháng*

$$\text{M bqtl} = \frac{\sum \text{số tháng đóng BHXH} \times \text{Mức đóng BHXH} \times \text{Mức điều chỉnh hàng năm}}{\sum \text{tổng số tháng đóng BHXH}}$$

**Lưu ý:**

- Trường hợp chưa đóng đủ 01 năm thì mức hưởng bằng số tiền đã đóng, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương.

- Thời gian tham gia BHXH lẻ: từ 1-6 tháng tính ½ năm; từ 7-11 tháng tính 01 năm.

- Mức hưởng BHXH một lần không bao gồm số tiền Nhà nước hỗ trợ đóng BHXH tự nguyện (trừ trường hợp bị bệnh hiểm nghèo).

Trong đó, mức điều chỉnh tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội của năm tương ứng được thực hiện theo Bảng dưới đây (Căn cứ Thông tư 35/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018) :

Năm	Trước 1995	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mức điều chỉnh	4,72	4,01	3,79	3,67	3,41	3,26	3,32	3,33	3,20	3,10	2,88	2,66	2,47
Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mức điều chỉnh	2,28	1,86	1,74	1,59	1,34	1,23	1,15	1,11	1,10	1,07	1,04	1,00	1,00

**5. Bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội**

Người lao động khi nghỉ việc mà chưa đủ điều kiện để hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 54 và Điều 55 của Luật Bảo hiểm xã hội hoặc chưa hưởng bảo hiểm xã hội một lần theo quy định tại Điều 60 của Luật Bảo hiểm xã hội thì được bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

**6. Tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng**

- Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng bị tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng khi thuộc một trong các trường hợp sau đây :

+ Xuất cảnh trái phép;

+ Bị Tòa án tuyên bố là mất tích ;

+ Có căn cứ xác định việc hưởng bảo hiểm xã hội không đúng quy định của pháp luật.

- Lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng được tiếp tục thực hiện khi người xuất cảnh trở về định cư hợp pháp theo quy định của pháp luật về cư trú. Trường hợp có quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án hủy bỏ quyết định tuyên bố mất tích thì ngoài việc tiếp tục được hưởng lương hưu, trợ cấp còn được truy lĩnh tiền lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng kể từ thời điểm dừng hưởng.

- Cơ quan bảo hiểm xã hội khi quyết định tạm dừng hưởng trong trường hợp có căn cứ xác định việc hưởng bảo hiểm xã hội không đúng quy định của pháp luật phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày tạm dừng hưởng, cơ quan bảo hiểm xã hội phải ra quyết định giải quyết hưởng; trường hợp quyết định chấm dứt hưởng bảo hiểm xã hội thì phải nêu rõ lý do.

**Lưu ý:** 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.

## **7. Quy định về tuổi nghỉ hưu trong Bộ luật Lao động sửa đổi 2019**

Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam; đủ 55 tuổi 04

tháng đối với nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng với lao động nam; 04 tháng với lao động nữ. Cụ thể:

### **Điều 169 Bộ luật Lao động sửa đổi về tuổi nghỉ hưu**

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 4 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ.

3. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 5 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 5 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

## **III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

### **1. Hồ sơ hưởng**

**1.1. Đối với hưởng lương hưu: Hồ sơ theo quy định tại Điều 108 Luật Bảo hiểm xã hội; Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31/6/2019 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, gồm:**

- Sổ BHXH.

- Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí theo mẫu ban hành kèm theo Nghị định 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 của Chính phủ hoặc Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí theo mẫu số 12-HSB hoặc văn bản chấm dứt hợp đồng lao động hưởng chế độ hưu trí.

- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản giám định y khoa để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) đối với người nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động hoặc bản sao giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp (tương đương mức suy giảm khả năng lao động 61%) đối với người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

**1.2. Đối với hưởng BHXH một lần; hưởng trợ cấp một lần trong trường hợp đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng ra nước ngoài định cư, công dân nước ngoài đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng không còn cư trú tại Việt Nam: Hồ sơ theo quy định tại Điều 109 Luật BHXH; Điều 4, khoản 4 Điều 13, khoản 2 Điều 25 Thông tư số 56/2017/TT-BYT; khoản 1, 2 Điều 15 và khoản 1 Điều 16 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, gồm:**

- Trường hợp hưởng BHXH một lần

+ Sổ BHXH (a1)

+ Đơn đề nghị theo mẫu số 14-HSB (a2)

+ Đối với người ra nước ngoài để định cư phải nộp thêm bản sao giấy xác nhận của cơ quan có thẩm quyền về việc thôi quốc tịch Việt Nam hoặc bản dịch tiếng Việt được chứng thực hoặc công chứng một trong các giấy tờ sau đây: Hộ chiếu do nước ngoài cấp; Thị thực của cơ quan nước ngoài có thẩm quyền cấp xác nhận việc cho phép nhập cảnh với lý do định cư ở nước ngoài; Giấy tờ xác nhận về việc đang làm thủ tục nhập quốc tịch nước ngoài; giấy tờ xác nhận hoặc thẻ thường trú, cư trú có thời hạn từ 05 năm trở lên của cơ quan nước ngoài có thẩm quyền cấp (a3)

+ Trường hợp bị mắc những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như: Ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS thì có thêm trích sao/tóm tắt hồ sơ bệnh án thể hiện tình trạng không tự phục vụ được; nếu bị mắc các bệnh khác thì thay bằng Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa thể hiện tình trạng suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và không tự phục vụ được (a4)

+ Trường hợp thanh toán phí giám định y khoa thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện giám định y khoa (a5)

- Đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam hưởng BHXH một lần: Hồ sơ như nêu tại nội dung a2, a4, a5 nêu trên.

- Đối với người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng ra nước ngoài để định cư hưởng trợ cấp một lần: Hồ sơ như nêu tại nội dung a2, a3 nêu trên.

- Đối với người nước ngoài đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng không còn cư trú tại Việt Nam hưởng trợ cấp một lần: Đơn đề nghị theo mẫu số 14-HSB.

## **2. Thủ tục giải quyết**

- Đơn vị làm thủ tục bảo hiểm lao động, sau đó chốt sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

- Hồ sơ nộp tại cơ quan bảo hiểm xã hội cấp quận (huyện) nơi cư trú.

- Thời hạn giải quyết hưởng chế độ hưu trí: trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ đối với người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

+ Đối với giải quyết hưởng lương hưu: Tối đa 12 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan bảo hiểm xã hội nhận đủ hồ sơ theo quy định.

+ Đối với giải quyết hưởng bảo hiểm xã hội một lần, trợ cấp một lần đối với người đang hưởng chế độ hàng tháng ra nước ngoài để định cư: tối đa 05 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan bảo hiểm xã hội nhận đủ hồ sơ theo quy định.

## **CHƯƠNG V**

### **CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT**

#### **I. CÁC CHẾ ĐỘ TUẤT VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG**

##### **1. Trợ cấp mai táng**

- Những người sau đây khi chết thì người lo mai táng được nhận một lần trợ cấp mai táng:

+ Người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội hoặc người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội mà đã có thời gian đóng từ đủ 12 tháng trở lên ;

+ Người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc chết trong thời gian điều trị do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ;

+ Người đang hưởng lương hưu; hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng đã nghỉ việc.

- Trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở tại tháng mà người lao động này chết.

- Người lao động bị Tòa án tuyên bố là đã chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp mai táng

##### **2. Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng**

- Những người đang tham gia bảo hiểm xã hội, hoặc đang bảo lưu thời gian đóng; tòa tuyên án là chết, trường hợp sau đây khi chết thì thân nhân được hưởng tiền tuất hằng tháng:

+ Đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên nhưng chưa hưởng bảo hiểm xã hội một lần;

+ Đang hưởng lương hưu;

+ Chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ 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.

- Thân nhân của những người chết được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng, bao gồm:

+ Con chưa đủ 18 tuổi; con từ đủ 18 tuổi trở lên nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; con được sinh khi người bố chết mà người mẹ đang mang thai;

+ Vợ từ đủ 55 tuổi trở lên hoặc chồng từ đủ 60 tuổi trở lên; vợ dưới 55 tuổi, chồng dưới 60 tuổi nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

+ Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu từ đủ 60 tuổi trở lên đối với nam, từ đủ 55 tuổi trở lên đối với nữ;

+ Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu dưới 60 tuổi đối với nam, dưới 55 tuổi đối với nữ và bị suy giảm khả năng lao động từ 81 % trở lên ;

+ Thân nhân hưởng tuất hàng tháng (trừ đối tượng con dưới 18 tuổi hoặc từ 18 tuổi bị suy giảm khả năng lao động 81% trở lên) phải không có thu nhập hoặc có thu nhập hằng tháng nhưng thấp hơn mức lương cơ sở. Thu nhập theo quy định tại Luật này không bao gồm khoản trợ cấp theo quy định của pháp luật về ưu đãi người có công.

**Lưu ý:** Trường hợp một người chết thì số thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng không quá 04 người; trường hợp có từ 02 người chết trở lên thì thân nhân của những người này được hưởng 02 lần mức trợ cấp tuất hàng tháng.

- Thời hạn đề nghị khám giám định mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp tuất hàng tháng như sau:

+ Trong thời hạn 04 tháng kể từ ngày người tham gia bảo hiểm xã hội chết thì thân nhân có nguyện vọng phải nộp đơn đề nghị;

+ Trong thời hạn 04 tháng trước hoặc sau thời điểm thân nhân (con chưa đủ 18 tuổi; con từ đủ 18 tuổi trở lên nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; con được sinh khi người bố chết mà người mẹ đang mang thai) hết thời hạn hưởng trợ cấp theo quy định thì thân nhân có nguyện vọng phải nộp đơn đề nghị.

### **3. Mức trợ cấp tuất hàng tháng**

- Mức trợ cấp tuất hằng tháng đối với mỗi thân nhân bằng 50% mức lương cơ sở; trường hợp thân nhân không có người trực tiếp nuôi dưỡng thì mức trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức lương cơ sở.

- Trường hợp một người chết thuộc đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 67 của Luật Bảo hiểm xã hội thì số thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng không quá 04 người; trường hợp có từ 02 người chết trở lên thì thân nhân của những người này được hưởng 02 lần mức trợ cấp theo quy định.

- Thời điểm hưởng trợ cấp tuất hằng tháng được thực hiện kể từ tháng liền kề sau tháng mà đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 66 của Luật Bảo hiểm xã hội chết. Trường hợp khi bố chết mà người mẹ đang mang thai thì thời điểm hưởng trợ cấp tuất hằng tháng của con tính từ tháng con được sinh.

Một số ví dụ:

*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.*

#### **4. Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất một lần và mức trợ cấp tuất một lần**

##### **4.1. Các trường hợp trợ cấp tuất một lần**

- + Thân nhân không thuộc đối tượng hưởng tuất hàng tháng.
- + Thân nhân hưởng tuất hàng tháng có yêu cầu hưởng tuất 1 lần (trừ trường hợp con dưới 6 tuổi, vợ/chồng/con bị suy giảm khả năng lao động 81% trở lên).
- + Người lao động chết không có thân nhân (thực hiện theo quy định pháp luật về thừa kế).

##### **4.2. Mức trợ cấp tuất một lần**

- Đối với người đang hưởng lương hưu: Được tính theo thời gian đã hưởng lương hưu, nếu chết trong 02 tháng đầu hưởng lương hưu thì tính bằng 48 tháng lương hưu đang hưởng; nếu chết vào những tháng sau đó, cứ hưởng thêm 01 tháng lương hưu thì mức trợ cấp giảm đi 0,5 tháng lương hưu, mức thấp nhất bằng 03 tháng lương hưu đang hưởng, theo công thức:

*Mức hưởng = 48 x Lương hưu đang hưởng – 0,5 x (Số tháng đã hưởng lương hưu – 2) x Lương hưu*

- Đối với các trường hợp còn lại:

*Mức hưởng = 1,5 x Mbqtl x Thời gian tham gia BHXH trước năm 2014 + 2 x Mbqtl x Thời gian tham gia BHXH từ năm 2014 trở đi*

Trong đó: **Mbqtl** : Mức bình quân tiền lương đóng BHXH

Các số tháng lẻ trước năm 2014 chuyển sang thời gian năm 2014 và làm tròn theo nguyên tắc từ 1- 6 tháng là nửa năm, từ 7 – 12 tháng làm tròn 1 năm.

**Lưu ý:** Mức lương cơ sở dùng để tính trợ cấp tuất một lần và mai táng phí là mức lương cơ sở tại tháng mà người lao động chết

*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) :

$$((8 \times 1,5) + (3,5 \times 2)) \times 5.000.000 \text{ đồng} = 95.000.000 \text{ đồng.}$$

### **5. Chế độ tử tuất đối với thân nhân của người lao động chết mà trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện**

Chế độ tử tuất đối với thân nhân của người lao động chết mà trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được quy định như sau:

- Thời gian tính hưởng chế độ tử tuất là tổng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc.

- Người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở đối với người lao động chết thuộc một trong các trường hợp sau:

+ Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 12 tháng trở lên;

+ Người lao động có tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện từ đủ 60 tháng trở lên;

+ Người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc chết trong thời gian điều trị do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ Người đang hưởng lương hưu; hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng đã nghỉ việc.

- Người bị Tòa án tuyên bố là đã chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở tại tháng Tòa án tuyên bố là đã chết.

- Người lao động bị chết thuộc một trong các trường hợp dưới đây thì thân nhân đủ điều kiện quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 67 của Luật Bảo hiểm xã hội được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng:

+ Đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 15 năm trở lên;

Trường hợp người lao động còn thiếu tối đa không quá 6 tháng để đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, thì thân nhân được 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;

+ Chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc chết trong thời gian điều trị do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ 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;

+ Đang hưởng lương hưu mà trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 15 năm trở lên.

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

- Thân nhân của người lao động bị chết được hưởng trợ cấp tuất một lần thuộc một trong các trường hợp sau:

+ Người lao động chết không thuộc quy định tại khoản 4 Điều 12 Nghị định 115/2015/NĐ-CP;

+ Người lao động chết thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này nhưng 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.

+ Thân nhân thuộc diện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 67 của Luật Bảo hiểm xã hội mà có nguyện vọng hưởng trợ cấp tuất một lần, trừ trường hợp con dưới 06 tuổi, con hoặc vợ hoặc chồng mà bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

- Mức trợ cấp tuất một lần:

+ Đối với thân nhân của người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội chết được tính theo quy định tại Khoản 1 Điều 70 của Luật Bảo hiểm xã hội và được tính trên cơ sở mức bình quân thu nhập và tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Khoản 4 Điều 11 của Nghị định 115/NĐ-CP.

+ Đối với thân nhân người đang hưởng lương hưu chết được tính theo quy định tại khoản 2 Điều 70 của Luật Bảo hiểm xã hội.

+ Đối với thân nhân người lao động 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 mà chưa hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì trợ cấp tuất một lần được giải quyết như đối với người đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

Trường hợp người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng đã hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì mức trợ cấp tuất một lần bằng 3 tháng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang hưởng.

## **II. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

### **1 . Hồ sơ hưởng**

Thân nhân hưởng chế độ tử tuất nộp hồ sơ theo quy định tại khoản 1 Điều 111 Luật Bảo hiểm xã hội; mẫu số 04C-HBKV (ban hành kèm theo Thông tư số 181/2016/TT-BQP đối với người có thời gian phục vụ trong quân đội trước ngày 01/01/2007 tại địa bàn có hưởng phụ cấp khu vực mà sổ BHXH không thể hiện đầy đủ thông tin làm căn cứ tính phụ cấp khu vực); khoản 4 Điều 25 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH, khoản 1 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31/6/2019 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, gồm:

- Trường hợp thân nhân của người đang đóng bảo hiểm xã hội, đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội:

+ Sổ BHXH;

+ Bản sao giấy chứng tử hoặc bản sao giấy báo tử hoặc trích lục khai tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;

+ Tờ khai của thân nhân theo mẫu số 09-HSB.

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLĐ của Hội đồng GĐYK đối với thân nhân bị suy giảm KNLĐ từ 81% trở lên (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản GĐYK để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) hoặc bản sao giấy xác nhận khuyết tật mức độ đặc biệt nặng (tương đương mức suy giảm KNLĐ từ 81% trở lên) theo quy định tại Thông tư số 01/2019/TT-BLĐTBXH trong trường hợp hưởng trợ cấp tuất hàng tháng do suy giảm KNLĐ;

+ Trường hợp chết do TNLĐ, BNN thì có thêm biên bản điều tra TNLĐ hoặc bệnh án điều trị BNN;

+ Trường hợp thanh toán phí GĐYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GĐYK;

+ Bản khai cá nhân về thời gian, địa bàn phục vụ trong quân đội có hưởng phụ cấp khu vực theo mẫu số 04C-HBKV ban hành kèm theo Thông tư số 181/2016/TT-BQP đối với người có thời gian phục vụ trong quân đội trước ngày 01/01/2007 tại địa bàn có hưởng phụ cấp khu vực mà sổ BHXH không thể hiện đầy đủ thông tin làm căn cứ tính phụ cấp khu vực.

- Đối với thân nhân của người đang hưởng hoặc tạm dừng hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng, gồm:

+ Bản sao giấy chứng tử hoặc bản sao giấy báo tử hoặc trích lục khai tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;

+ Tờ khai của thân nhân theo mẫu số 09-HSB;

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLD của Hội đồng GĐYK đối với thân nhân bị suy giảm KNLD từ 81% trở lên (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản GĐYK để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) hoặc bản sao giấy xác nhận khuyết tật mức độ đặc biệt nặng (trương đương mức suy giảm KNLD từ 81% trở lên) theo quy định tại Thông tư số 01/2019/TT-BLĐTBXH trong trường hợp hưởng trợ cấp tuất hàng tháng do suy giảm KNLD;

+ Trường hợp thanh toán phí GĐYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GĐYK.

## **2. Thủ tục giải quyết**

Thời hạn giải quyết tối đa 08 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan bảo hiểm xã hội nhận đủ hồ sơ theo quy định.

**PHẦN III**  
**BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN**  
**CHƯƠNG I**  
**CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ**

**I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG**

**1. Đối tượng áp dụng**

Đối tượng áp dụng chế độ hưu trí tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện là người lao động quy định tại khoản 4 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội, cụ thể:

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi;
- Người hoạt động không chuyên trách ở thôn, ấp, bản, sóc, làng, tổ dân phố, khu, khu phố;
- Người lao động giúp việc gia đình;
- Người tham gia các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ không hưởng tiền lương;
- Xã viên không hưởng tiền lương, tiền công làm việc trong hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã;
- Người nông dân, người lao động tự tạo việc làm bao gồm những người tự tổ chức hoạt động lao động để có thu nhập cho bản thân và gia đình ;
- Người lao động đã đủ điều kiện về tuổi đời nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian đóng để hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

**2. Điều kiện hưởng lương hưu**

- Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:
  - + Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;
  - + Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.
- Người lao động đã đủ điều kiện về tuổi nghỉ hưu nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 20 năm thì được đóng cho đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu.

**II. QUYỀN LỢI HƯỞNG**

**1. Mức lương hưu hằng tháng**

- Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 79 của

Luật Bảo hiểm xã hội và tương ứng với số năm đóng bảo hiểm xã hội như sau:

+ Lao động nam nghỉ hưu vào năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm, từ năm 2022 trở đi là 20 năm;

+ Lao động nữ nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi là 15 năm.

Sau đó cứ thêm mỗi năm, lao động nam và lao động nữ được tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

- Việc điều chỉnh lương hưu được thực hiện theo quy định tại Điều 57 của Luật Bảo hiểm xã hội

## **2. Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu**

- Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75%, khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng trợ cấp một lần.

- Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội cao hơn số năm tương ứng với tỷ lệ hưởng lương hưu 75%, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.

## **3. Thời điểm hưởng lương hưu**

- Thời điểm hưởng lương hưu là ngày 01 tháng liền kề sau tháng sinh của năm mà người tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng lương hưu. Trường hợp tháng sinh là tháng 12 thì thời điểm hưởng lương hưu là ngày 01 của tháng 01 năm liền kề sau năm mà người tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng lương hưu.

*Ví dụ: Bà D sinh ngày 01/12/1970, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 22 năm từ tháng 7/1998 đến tháng 6/2020. Thời điểm hưởng lương hưu của bà D được tính từ ngày 01/01/2021.*

- Trường hợp không xác định được ngày sinh, tháng sinh của người tham gia bảo hiểm xã hội (chỉ có năm sinh) thì thời điểm hưởng lương hưu là ngày 01 tháng 01 của năm liền kề sau năm người tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng lương hưu.

- Trường hợp người tham gia bảo hiểm xã hội đủ điều kiện hưởng lương hưu mà vẫn tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thì thời điểm hưởng lương hưu là ngày 01 tháng liền kề sau tháng dừng đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện và có yêu cầu hưởng lương hưu.

*Ví dụ: Ông G sinh ngày 21/8/1960, tính đến hết tháng 8/2020 có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội. Ông G vẫn tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội*

tự nguyện đến hết tháng 12/2020. Trong tháng 12/2020, ông G có yêu cầu hưởng lương hưu. Thời điểm hưởng lương hưu của ông G được tính từ ngày 01/01/2021.

**Lưu ý:** Trường hợp người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đóng một lần cho những năm còn thiếu để đủ điều kiện hưởng lương hưu thì thời điểm hưởng lương hưu được tính từ ngày 01 tháng liền kề sau tháng đóng đủ số tiền cho những năm còn thiếu.

#### **4. Bảo hiểm xã hội một lần**

- Người lao động có yêu cầu thì được hưởng bảo hiểm xã hội một lần nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Đủ điều kiện về tuổi theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội mà không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội;

+ Ra nước ngoài để định cư;

+ Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế.

- Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm được tính như sau:

+ 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng trước năm 2014;

+ 02 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi;

+ Trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ một năm thì mức hưởng bảo hiểm xã hội bằng số tiền đã đóng, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.

*Ví dụ: Bà H có 10 năm 8 tháng đóng bảo hiểm xã hội với mức bình quân tiền lương và thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội là 4.500.000 đồng/tháng. Tháng 8/2020 bà có đơn đề nghị hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Quá trình đóng bảo hiểm xã hội của bà H như sau:*

- Từ tháng 01/2003 đến tháng 8/2009: Đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (6 năm 8 tháng).

- Từ tháng 9/2009 đến tháng 8/2013: Đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện (4 năm).

Tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội của bà H được tính tròn là 11 năm. Do vậy, mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của bà H được tính như sau:

$1,5 \text{ tháng/năm} \times 11 \text{ năm} \times 4.500.000 \text{ đồng/tháng} = 74.250.000 \text{ đồng.}$

Ví dụ: Ông K có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 9 năm 5 tháng (trong đó 5 năm 02 tháng đóng bảo hiểm xã hội trước ngày 01/01/2014) với mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội là 5.000.000 đồng/tháng. Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của ông K được tính như sau:

- Ông K có 5 năm 02 tháng đóng bảo hiểm xã hội trước năm 2014; 02 tháng lễ 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 K được tính là 5 năm trước năm 2014 và 4 năm 5 tháng đóng bảo hiểm xã hội giai đoạn từ năm 2014 trở đi (được tính là 4,5 năm).

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

$(1,5 \text{ tháng/năm} \times 5 \text{ năm} + 2 \text{ tháng/năm} \times 4,5 \text{ năm}) \times 5.000.000 \text{ đồng/tháng} = 82.500.000 \text{ đồng}$

- Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần của đối tượng được Nhà nước hỗ trợ thực hiện không bao gồm số tiền Nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện.

- 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 thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đang hưởng lương hưu ra nước ngoài để định cư được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 65 của Luật Bảo hiểm xã hội.

## **5. Bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu**

- Người lao động dừng đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện mà chưa đủ điều kiện để hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 73 Luật Bảo hiểm xã hội hoặc chưa nhận bảo hiểm xã hội một lần theo quy định tại Điều 77 của Luật Bảo hiểm xã hội thì được bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội.

- Việc tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu đối với người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Luật Bảo hiểm xã hội.

### **6. Mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội**

- Mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng bình quân các mức thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian đóng.

- Thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội để làm căn cứ tính mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá tiêu dùng của từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

## **II. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT**

### **1. Hồ sơ**

Trường hợp tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm xã hội (gồm cả người đang chấp hành hình phạt tù, người xuất cảnh trái phép trở về nước định cư hợp pháp, người được Tòa án hủy quyết định tuyên bố mất tích).

- Sổ BHXH.

- Đơn đề nghị theo mẫu số 14-HSB.

- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng GDYK (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản giám định y khoa để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) đối với người nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động hoặc bản sao giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp (tương đương mức suy giảm khả năng lao động 61%) đối với người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

- Trường hợp đang chấp hành hình phạt tù ngày 01/01/2016 trở đi thì có thêm Giấy ủy quyền (mẫu số 13-HSB).

- Trường hợp đã chấp hành xong hình phạt tù giam từ ngày 01/01/1995 đến trước ngày 01/01/2016 thì có thêm bản sao của một trong các giấy tờ sau: Bản sao Giấy chứng nhận chấp hành xong hình phạt tù hoặc giấy đặc xá tha tù trước thời hạn hoặc quyết định miễn hoặc tạm hoãn chấp hành hình phạt tù.

- Trường hợp xuất cảnh trái phép trở về thì có thêm bản sao văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về việc trở về nước định cư hợp pháp.

- Trường hợp mất tích trở về thì có thêm bản sao Quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án hủy bỏ quyết định tuyên bố mất tích.

- Bản khai cá nhân về thời gian, địa bàn phục vụ trong quân đội có hưởng phụ cấp khu vực theo mẫu số 04B-HBKV (ban hành kèm theo Thông tư số 181/2016/TT-BQP đối với người có thời gian phục vụ trong quân đội trước ngày 01/01/2007 tại địa bàn có hưởng phụ cấp khu vực mà sổ BHXH không thể hiện đầy đủ thông tin làm căn cứ tính phụ cấp khu vực).

- Trường hợp thanh toán phí giám định y khoa thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện giám định y khoa.

## **2. Thủ tục giải quyết**

- Đối với giải quyết hưởng lương hưu: Tối đa 12 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan BHXH nhận đủ hồ sơ theo quy định.

- Đối với giải quyết hưởng BHXH một lần, trợ cấp một lần đối với người đang hưởng chế độ hàng tháng ra nước ngoài để định cư: Tối đa 05 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan BHXH nhận đủ hồ sơ theo quy định.

## **CHƯƠNG II**

### **CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT**

#### **I. CÁC CHẾ ĐỘ TUẤT**

##### **1. Trợ cấp mai táng**

- Đối tượng: Những người sau đây khi chết thì người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng:

+ Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 60 tháng trở lên;

+ Người đang hưởng lương hưu.

- Mức trợ cấp: Trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở tại tháng mà người thuộc đối tượng nêu trên này chết.

- Trường hợp những đối tượng bị Tòa án tuyên bố là đã chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp mai táng.

##### **2. Trợ cấp tuất**

- Người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội, người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, người đang hưởng lương hưu khi chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần.

- Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 79 của Luật Bảo hiểm xã hội cho những năm đóng bảo hiểm xã hội trước năm 2014; bằng 02 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội cho các năm đóng từ năm 2014 trở đi.

Trường hợp người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ một năm thì mức trợ cấp tuất một lần bằng số tiền đã đóng nhưng mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội; trường hợp người lao động có cả thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện thì mức hưởng trợ cấp tuất một lần tối thiểu bằng 03 tháng mức bình quân tiền lương và thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.

- Mức trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người đang hưởng lương hưu chết được tính theo thời gian đã hưởng lương hưu, nếu chết trong 02 tháng đầu hưởng lương hưu thì tính bằng 48 tháng lương hưu đang hưởng; trường hợp chết vào những tháng sau đó, cứ hưởng thêm 01 tháng lương hưu thì mức trợ cấp giảm đi 0,5 tháng lương hưu.

## II. HỒ SƠ VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT

### 1. Hồ sơ hưởng

Thân nhân hưởng chế độ tử tuất nộp hồ sơ theo quy định tại khoản 1 Điều 111 Luật Bảo hiểm xã hội; mẫu số 04C-HBKV (ban hành kèm theo Thông tư số 181/2016/TT-BQP đối với người có thời gian phục vụ trong quân đội trước ngày 01/01/2007 tại địa bàn có hưởng phụ cấp khu vực mà sổ BHXH không thể hiện đầy đủ thông tin làm căn cứ tính phụ cấp khu vực); khoản 4 Điều 25 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH, khoản 1 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31/6/2019 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, gồm:

- Trường hợp thân nhân của người đang đóng bảo hiểm xã hội, đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội:

+ Sổ BHXH;

+ Bản sao giấy chứng tử hoặc bản sao giấy báo tử hoặc trích lục khai tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;

+ Tờ khai của thân nhân theo mẫu số 09-HSB;

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLD của Hội đồng GĐYK đối với thân nhân bị suy giảm KNLD từ 81% trở lên (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản GĐYK để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) hoặc bản sao giấy xác nhận khuyết tật mức độ đặc biệt nặng (trương đương mức suy giảm KNLD từ 81% trở lên) theo quy định tại Thông tư số 01/2019/TT-BLĐTBXH trong trường hợp hưởng trợ cấp tuất hàng tháng do suy giảm KNLD;

+ Trường hợp chết do TNLD, BNN thì có thêm biên bản điều tra TNLD hoặc bệnh án điều trị BNN;

+ Trường hợp thanh toán phí GĐYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GĐYK.

- Đối với thân nhân của người đang hưởng hoặc tạm dừng hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng, gồm:

+ Bản sao giấy chứng tử hoặc bản sao giấy báo tử hoặc trích lục khai tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;

+ Tờ khai của thân nhân theo mẫu số 09-HSB;

+ Biên bản giám định mức suy giảm KNLD của Hội đồng GDYK đối với thân nhân bị suy giảm KNLD từ 81% trở lên (bản chính, trường hợp người lao động đã có biên bản GDYK để hưởng các chính sách khác trước đó mà đủ điều kiện hưởng thì có thể thay bằng bản sao) hoặc bản sao giấy xác nhận khuyết tật mức độ đặc biệt nặng (tương đương mức suy giảm KNLD từ 81% trở lên) theo quy định tại Thông tư số 01/2019/TT-BLĐTBXH trong trường hợp hưởng trợ cấp tuất hàng tháng do suy giảm KNLD;

+ Trường hợp thanh toán phí GDYK thì có thêm hóa đơn, chứng từ thu phí giám định; bảng kê các nội dung giám định của cơ sở thực hiện GDYK.

## **2. Thủ tục giải quyết**

Thời hạn giải quyết tối đa 08 ngày làm việc kể từ ngày cơ quan bảo hiểm xã hội nhận đủ hồ sơ theo quy định.

## **PHẦN III**

### **BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP**

#### **I. KHÁI NIỆM, NGUYÊN TẮC, ĐỐI TƯỢNG, CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP**

##### **1. Khái niệm bảo hiểm thất nghiệp**

Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

##### **2. Nguyên tắc bảo hiểm thất nghiệp**

- Bảo đảm chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- Mức đóng bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở tiền lương của người lao động.

- Mức hưởng bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp.

- Việc thực hiện bảo hiểm thất nghiệp phải đơn giản, dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia.

- Quỹ bảo hiểm thất nghiệp được quản lý tập trung, thống nhất, công khai, minh bạch, bảo đảm an toàn và được Nhà nước bảo hộ.

##### **3. Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp**

Bao gồm 4 chế độ sau:

- Trợ cấp thất nghiệp.

- Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm.

- Hỗ trợ học nghề.

- Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

##### **4. Đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp**

- Người lao động phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc như sau:

+ Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn;

+ Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn;

+ Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.

Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động quy định tại khoản này thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- Người lao động nêu trên đang hưởng lương hưu, giúp việc gia đình thì không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị vũ trang nhân dân; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội – nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội – nghề nghiệp; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia đình, hộ kinh doanh, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động.

### **5. Tham gia bảo hiểm thất nghiệp**

- Người sử dụng lao động phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động tại tổ chức bảo hiểm xã hội trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có hiệu lực.

- Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo mức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 57 của Luật Việc làm 2013 và trích tiền lương của từng người lao động theo mức quy định tại điểm a khoản 1 Điều 57 của Luật Việc làm để đóng cùng một lúc vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp, cụ thể như sau:

+ Người lao động đóng bằng 1% tiền lương tháng.

+ Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

### **6. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp**

- Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp để xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục hoặc không liên tục được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng bảo hiểm thất nghiệp cho đến khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- Sau khi chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp, thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp trước đó của người lao động không được tính để hưởng trợ cấp thất nghiệp cho lần tiếp theo. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp cho lần hưởng bảo hiểm thất nghiệp tiếp theo được tính lại từ đầu,

trừ trường hợp chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại các điểm b, c, h, l, m và n khoản 3 Điều 53 của Luật Việc làm.

- Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp không được tính để hưởng trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật về lao động, pháp luật về viên chức.

### **7. Hưởng trợ cấp thất nghiệp**

- Trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thành lập.

- Trong thời hạn 20 ngày, kể từ ngày trung tâm dịch vụ việc làm tiếp nhận đủ hồ sơ, cơ quan nhà nước có thẩm quyền ra quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp; trường hợp không đủ điều kiện để hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp thì phải trả lời bằng văn bản cho người lao động.

- Tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện việc chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp.

## **II. HỖ TRỢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ ĐỂ DUY TRÌ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

### **1. Điều kiện, thời gian và mức hỗ trợ**

Người sử dụng lao động được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động quy định khi có đủ các điều kiện sau:

- Đóng đủ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 44 Luật Việc làm liên tục từ đủ 12 tháng trở lên tính đến tháng liền trước của tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động hoặc đến tháng của ngày đề nghị hỗ trợ kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động nếu người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp của tháng đó.

- Gặp khó khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng buộc phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh và dẫn đến nguy cơ phải cắt giảm số lao động hiện có từ 30% hoặc từ 50 lao động trở lên đối với người sử dụng lao động có sử dụng từ 300 lao động trở xuống và từ 100 lao động trở lên đối với người sử dụng lao động có

sử dụng trên 300 lao động, không kể lao động giao kết hợp đồng lao động với thời hạn dưới 03 tháng.

Những trường hợp được coi là bất khả kháng nêu trên, bao gồm: hỏa hoạn, lũ lụt, động đất, sóng thần, dịch họa, dịch bệnh làm thiệt hại một phần hoặc toàn bộ cơ sở vật chất, thiết bị, máy móc, nhà xưởng có xác nhận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh nơi người sử dụng lao động bị thiệt hại.

- Không đủ kinh phí để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động được xác định thông qua báo cáo sản xuất, kinh doanh của năm trước thời điểm đề nghị hỗ trợ mà bị lỗi có xác nhận của cơ quan thuế.

- Có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và duy trì việc làm được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt.

## **2. Thời gian hỗ trợ**

Thời gian hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động theo phương án được phê duyệt và không quá 06 tháng.

## **3. Mức hỗ trợ**

- Đối với trường hợp khóa đào tạo được thực hiện tại cơ sở dạy nghề thì mức hỗ trợ kinh phí cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm của người lao động được tính theo tháng, thời gian học thực tế, mức thu học phí của từng nghề hoặc từng khóa đào tạo nghề theo quy định của cơ sở dạy nghề nhưng không quá mức hỗ trợ quy định tại Khoản 1 Điều 4 Nghị định 28/2015/NĐ-CP.

- Đối với trường hợp khóa đào tạo do người sử dụng lao động thực hiện thì mức hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cụ thể của người lao động được tính theo tháng, thời gian học thực tế của từng nghề hoặc từng khóa đào tạo nhưng không quá mức hỗ trợ quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định 28/2015/NĐ-CP.

- Đối với trường hợp khóa học nghề có những ngày lễ không đủ tháng thì mức hỗ trợ được tính theo nguyên tắc: dưới 15 ngày tính là ½ tháng, từ đủ 15 ngày trở lên thì tính là 01 tháng để xác định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

*Ví dụ: Doanh nghiệp N được hỗ trợ kinh phí để đào tạo lắp ráp thiết bị điện tử cho 100 người lao động. Khóa đào tạo bắt đầu từ ngày*

05/3/2020 đến ngày 15/5/2020 với mức hỗ trợ là 600.000 đồng/tháng/người (trong đó: tháng thứ nhất được tính từ ngày 05/3/2020 đến ngày 04/4/2020; tháng thứ hai được tính từ ngày 05/4/2020 đến ngày 04/5/2020). Do đó, khóa đào tạo này có số ngày lễ được tính từ ngày 05/5/2020 đến ngày 15/5/2020. Số ngày lễ này dưới 15 ngày nên được tính là ½ tháng. Như vậy, thời gian doanh nghiệp N được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề là 2,5 tháng với tổng số kinh phí được hỗ trợ là: 600.000 đồng x 100 người x 2,5 tháng = 150.000.000 đồng.

**Lưu ý:** Đối với khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề có mức chi phí cao hơn mức hỗ trợ theo quy định thì phần vượt quá mức hỗ trợ do người sử dụng lao động tự chi trả.

#### **4. Trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề**

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và sử dụng lao động theo phương án đã được phê duyệt; sử dụng nguồn kinh phí đúng đối tượng, đúng mục đích và thực hiện báo cáo kết quả tổ chức đào tạo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- Người lao động có trách nhiệm thực hiện quy định của pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

### **III. TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP**

#### **1. Điều kiện hưởng**

Người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây:

+ Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật;

+ Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;

- Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm; đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với trường hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm;

- Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Luật Việc làm;

- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây:

+ Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an;

+ Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên;

+ Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc;

+ Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù;

+ Ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Chết.

## **2. Mức, thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp**

- Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật Lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

- Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

- Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp.

## **3. Bảo hiểm y tế**

- Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

- Tổ chức bảo hiểm xã hội đóng bảo hiểm y tế cho người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

## **4. Thông báo về việc tìm kiếm việc làm**

- Trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, hằng tháng người lao động phải trực tiếp thông báo với trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp về việc tìm kiếm việc làm, trừ các trường hợp sau đây:

+ Người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh;

+ Trường hợp bất khả kháng.

**Lưu ý:** Đối với 2 trường hợp nêu trên này thì người lao động có trách nhiệm thông báo cho trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

### **5. Tạm dừng, tiếp tục, chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp**

- Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp khi không thông báo về việc tìm kiếm việc làm hằng tháng theo quy định tại Điều 52 của Luật việc làm.

- Người lao động bị tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu vẫn còn thời gian được hưởng theo quyết định thì tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp khi thực hiện thông báo về việc tìm kiếm việc làm hằng tháng theo quy định tại Điều 52 của Luật việc làm.

- Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp trong các trường hợp sau đây:

+ Hết thời hạn hưởng trợ cấp thất nghiệp;

+ Tìm được việc làm;

+ Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an;

+ Hưởng lương hưu hằng tháng;

+ Sau 02 lần từ chối nhận việc làm do trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp giới thiệu mà không có lý do chính đáng;

+ Không thực hiện thông báo tìm kiếm việc làm hằng tháng theo quy định tại Điều 52 của Luật này trong 03 tháng liên tục;

+ Ra nước ngoài để định cư, đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên;

+ Bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật bảo hiểm thất nghiệp;

+ Chết;

+ Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc;

+ Bị tòa án tuyên bố mất tích;

+ Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù.

## **IV. HỖ TRỢ TƯ VẤN, GIỚI THIỆU VIỆC LÀM, HỌC NGHỀ**

### **1. Tư vấn, giới thiệu việc làm**

Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm đang đóng bảo hiểm thất nghiệp bị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà có nhu cầu tìm kiếm việc làm được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí.

### **2. Điều kiện được hỗ trợ học nghề**

Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ học nghề khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Đủ các điều kiện quy định tại các khoản 1, 3 và 4 Điều 49 của Luật việc làm;

- Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 09 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật.

### **3. Thời gian, mức hỗ trợ học nghề**

- Thời gian hỗ trợ học nghề theo thời gian học nghề thực tế nhưng không quá 06 tháng.

- Mức hỗ trợ học nghề theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

**PHẦN IV**  
**XỬ LÝ VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC**  
**BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**I. XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH**

Quy định về xử phạt vi phạm hành chính được quy định cụ thể trong Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP, cụ thể như sau:

**1. Vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp**

- Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp hoặc tham gia không đúng mức quy định.

- Phạt tiền với mức từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

+ Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

+ Đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp không đúng mức quy định;

+ Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.

- Phạt tiền với mức từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho toàn bộ người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.

- Biện pháp khắc phục hậu quả:

+ Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng, chậm đóng đối với hành vi vi phạm nêu trên;

+ Buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ Quỹ bảo hiểm xã hội trong năm đối với vi phạm chưa đóng hoặc chậm đóng

## **2. Vi phạm quy định về lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp**

- Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi kê khai không đúng sự thật hoặc sửa chữa, tẩy xóa những nội dung có liên quan đến việc hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.

- Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với người lao động có một trong các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp sau đây:

+ Thỏa thuận với cơ sở đào tạo nghề làm giả hồ sơ để trục lợi số tiền hỗ trợ học nghề mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

+ Không thông báo với Trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định khi người lao động có việc làm trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp;

+ Người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp không thông báo theo quy định với Trung tâm dịch vụ việc làm khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: tìm được việc làm; thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an; hưởng lương hưu hằng tháng; ra nước ngoài để định cư, đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng; đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên; chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc.

- Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo với Trung tâm dịch vụ việc làm nơi đặt trụ sở làm việc của người sử dụng lao động khi có biến động lao động việc làm tại đơn vị theo quy định của pháp luật.

- Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi giả mạo hồ sơ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để trục lợi chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự đối với mỗi hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp giả mạo.

- Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động không theo đúng phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

## **3. Vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp**

- Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

+ Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ tài liệu, thông tin về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

+ Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu;

+ Không làm văn bản đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động để người lao động hoàn thiện hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định;

+ Làm mất, hư hỏng hoặc sửa chữa, tẩy xóa sổ bảo hiểm xã hội.

- Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

+ Không trả chế độ ốm đau, thai sản, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ của người lao động;

+ Không trả chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định chi trả của cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

+ Không lập hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng;

+ Không lập hồ sơ hoặc văn bản đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội: Giải quyết chế độ hưu, giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo đúng quy định;

+ Không giới thiệu người lao động đi giám định suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

- Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với cơ sở đào tạo nghề có một trong các hành vi sau đây:

+ Tổ chức dạy nghề không đủ thời gian khóa học mà người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp đăng ký đối với mỗi người lao động vi phạm;

+ Thỏa thuận với cá nhân, tổ chức có liên quan để trực lợi số tiền hỗ trợ học nghề đối với mỗi trường hợp vi phạm.

- Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi sử dụng Quỹ bảo hiểm xã hội sai mục đích.

## **II. XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ**

Bộ luật hình sự năm 2015 đã bổ sung thêm 4 tội danh liên quan đến lĩnh vực bảo hiểm xã hội, đó là: tội gian lận trong kinh doanh bảo hiểm (Điều 213); tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp (Điều 214); tội gian lận bảo hiểm y tế (Điều 215) và tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động (Điều 216) và các điều luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018. Với Bộ luật Hình sự năm 2015, lần đầu tiên pháp luật Việt Nam có quy định xử lý hình sự các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tạo cơ sở pháp lý nghiêm khắc hơn đối với các hành vi đang gây bức xúc xã hội, cụ thể như sau :

### **1. Tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp**

Tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp được quy định tại Điều 214 Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi 2017), cụ thể như sau:

“1. Người nào thực hiện một trong các hành vi sau đây, chiếm đoạt tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ 10.000.000 đồng đến dưới 100.000.000 đồng hoặc gây thiệt hại từ 20.000.000 đồng đến dưới 200.000.000 đồng mà không thuộc trường hợp quy định tại một trong các Điều 174, 353 và 355 của Bộ luật này, thì bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm:

a) Lập hồ sơ giả hoặc làm sai lệch nội dung hồ sơ bảo hiểm xã hội, hồ sơ bảo hiểm thất nghiệp lừa dối cơ quan bảo hiểm xã hội;

b) Dùng hồ sơ giả hoặc hồ sơ đã bị làm sai lệch nội dung lừa dối cơ quan bảo hiểm xã hội hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 01 năm đến 05 năm:

a) Có tổ chức;

- b) Có tính chất chuyên nghiệp;
- c) Chiếm đoạt tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ 100.000.000 đồng đến dưới 500.000.000 đồng;
- d) Gây thiệt hại từ 200.000.000 đồng đến dưới 500.000.000 đồng;
- đ) Dùng thủ đoạn tinh vi, xảo quyệt;
- e) Tái phạm nguy hiểm.

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 05 năm đến 10 năm:

- a) Chiếm đoạt tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp 500.000.000 đồng trở lên;
- b) Gây thiệt hại 500.000.000 đồng trở lên.

4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm”

## **2. Tội gian lận bảo hiểm y tế**

Tội gian lận bảo hiểm y tế được quy định tại Điều 215 Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi 2017) cụ thể như sau:

“1. Người nào thực hiện một trong các hành vi sau đây, chiếm đoạt tiền bảo hiểm y tế từ 10.000.000 đồng đến dưới 100.000.000 đồng hoặc gây thiệt hại từ 20.000.000 đồng đến dưới 200.000.000 đồng mà không thuộc trường hợp quy định tại một trong các điều 174, 353 và 355 của Bộ luật này, thì bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm:

- a) Lập hồ sơ bệnh án, kê đơn thuốc không hoặc kê tăng số lượng hoặc thêm loại thuốc, vật tư y tế, dịch vụ kỹ thuật, chi phí giường bệnh và các chi phí khác mà thực tế người bệnh không sử dụng;

- b) Giả mạo hồ sơ, thẻ bảo hiểm y tế hoặc sử dụng thẻ bảo hiểm y tế được cấp không, thẻ bảo hiểm y tế giả, thẻ đã bị thu hồi, thẻ bị sửa chữa, thẻ bảo hiểm y tế của người khác trong khám chữa bệnh hưởng chế độ bảo hiểm y tế trái quy định.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 01 năm đến 05 năm:

- a) Có tổ chức;
- b) Có tính chất chuyên nghiệp;
- c) Chiếm đoạt tiền bảo hiểm y tế từ 100.000.000 đồng đến dưới 500.000.000 đồng;

- d) Gây thiệt hại từ 200.000.000 đồng đến dưới 500.000.000 đồng;
- đ) Dùng thủ đoạn tinh vi, xảo quyệt;
- e) Tái phạm nguy hiểm.

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 05 năm đến 10 năm:

- a) Chiếm đoạt tiền bảo hiểm y tế 500.000.000 đồng trở lên;
- b) Gây thiệt hại 500.000.000 đồng trở lên.

4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm”

### **3. Tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động**

Tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động được quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi 2017), cụ thể như sau :

“1. Người nào có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mà gian dối hoặc bằng thủ đoạn khác để không đóng hoặc không đóng đầy đủ theo quy định từ 06 tháng trở lên thuộc một trong những trường hợp sau đây, đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm, thì bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm:

- a) Trốn đóng bảo hiểm từ 50.000.000 đồng đến dưới 300.000.000 đồng;
- b) Trốn đóng bảo hiểm cho từ 10 người đến dưới 50 người lao động.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:

- a) Phạm tội 02 lần trở lên;
- b) Trốn đóng bảo hiểm từ 300.000.000 đồng đến dưới 1.000.000.000 đồng;
- c) Trốn đóng bảo hiểm cho từ 50 người đến dưới 200 người;
- d) Không đóng số tiền bảo hiểm đã thu hoặc đã khấu trừ của người lao động quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản 1 Điều này.

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 500.000.000 đồng đến 1.000.000.000 đồng hoặc bị phạt tù từ 02 năm đến 07 năm:

- a) Trốn đóng bảo hiểm 1.000.000.000 đồng trở lên;
- b) Trốn đóng bảo hiểm cho 200 người trở lên;
- c) Không đóng số tiền bảo hiểm đã thu hoặc đã khấu trừ của người lao động quy định tại điểm b hoặc điểm c khoản 2 Điều này.

4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm.

5. Pháp nhân thương mại phạm tội quy định tại Điều này, thì bị phạt như sau:

a) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này, thì bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng;

b) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thì bị phạt tiền từ 500.000.000 đồng đến 1.000.000.000 đồng;

c) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, thì bị phạt tiền từ 1.000.000.000 đồng đến 3.000.000.000 đồng”

Để hướng dẫn cụ thể thực hiện các quy định nêu trên, Tòa án nhân dân tối cao đã ban hành Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐTP hướng dẫn áp dụng Điều 214 về tội gian lận BHXH, BHTN, Điều 215 về tội gian lận BHYT và Điều 216 về tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động của Bộ luật Hình sự.

## MỘT SỐ TÌNH HUỐNG THAM KHẢO

**Tình huống 1: Công ty tôi có 100% vốn đầu tư nước ngoài, có Giám đốc là người nước ngoài, hàng tháng có trả lương. Vậy bên tôi có phải đóng bảo hiểm xã hội cho đối tượng này không?**

**Trả lời :**

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ thì người lao động là công dân nước ngoài có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam thì thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Đối chiếu quy định nêu trên, nếu Giám đốc Công ty có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên thì thuộc đối tượng tham gia và phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Căn cứ Điều 12, Điều 13 và Điều 17 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, từ ngày 01/12/2018 đến ngày 31/12/2021, người lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động hàng tháng phải đóng trên quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động như sau: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản, 0,5% vào quỹ BHTNLĐ, BNN.

Từ ngày 01/01/2022, hàng tháng người lao động đóng bằng 8% mức tiền lương tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất, người sử dụng lao động phải đóng trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH của người lao động như sau: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản, 0,5% vào quỹ BHTNLĐ, BNN và 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất.

**Tình huống 2: Người lao động muốn biết quá trình tham gia BHXH của bản thân có thể tra cứu trên mạng được không?**

**Trả lời:**

Người lao động muốn biết quá trình tham gia BHXH có thể truy cập vào địa chỉ <https://baohiemxahoi.gov.vn/tracuu>, đây là địa chỉ của Cổng thông tin điện tử bảo hiểm xã hội Việt Nam có chức năng tra cứu các thông tin: Mã số bảo hiểm xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội, quá trình tham gia bảo hiểm xã hội, giá trị sử dụng thẻ BHYT, đơn vị tham gia bảo

hiểm xã hội, điểm thu, đại lý thu bảo hiểm xã hội, BHYT. Nhằm bảo mật thông tin quá trình đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN việc tra cứu phải thông qua số điện thoại di động của cá nhân người tham gia.

+ Trường hợp người lao động đã có mã số bảo hiểm xã hội mà chưa cung cấp số điện thoại cho cơ quan bảo hiểm xã hội thì bạn kê khai tờ khai TK1-TS với đầy đủ thông tin số điện thoại di động của cá nhân gửi cho đơn vị sử dụng lao động để đơn vị gửi hồ sơ điện tử đến cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Trường hợp người lao động đã nghỉ việc: kê khai Mẫu TK1-TS gửi trực tiếp cơ quan bảo hiểm xã hội nơi cư trú để bổ sung hoặc điều chỉnh số điện thoại cá nhân.

- Hoặc: kể từ ngày 03/4/2019, người lao động có thể tự tra cứu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội của mình qua dịch vụ tin nhắn (1.000 đồng/tin).

+ Tra cứu tổng thời gian tham gia BHXH soạn tin: BH QT {Mã số BHXH} gửi 8079

Ví dụ: soạn tin: BH QT 0110129425

+ Tra cứu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội theo khoảng thời gian: BH QT {Mã số BHXH} {từ tháng-năm} {đến tháng-năm} gửi 8079

Ví dụ: Soạn tin: BH QT 0110129425 012016 122017

+ Tra cứu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội theo khoảng thời gian theo năm: BH QT {Mã số BHXH} {từ năm} {đến năm} gửi 8079

Ví dụ: soạn tin: BH QT 0110129425 2017 2018

**Tình huống 3: Để được lĩnh tiền thai sản, phòng nhân sự công ty của tôi yêu cầu phải nộp giấy khám thai liên tục trong 5 tháng. Vậy tôi muốn biết quy định này như thế nào? Hiện tôi đang mang thai tháng thứ 7?**

**Trả lời :**

1. Điều kiện hưởng chế độ thai sản/ chế độ khám thai

Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản:

“1. Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai;

b) Lao động nữ sinh con;

c) Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

d) Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

đ) Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

e) Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

3. Người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con”.

Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định về thời gian hưởng chế độ khi khám thai:

“1. Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

2. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều này tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần”.

Hồ sơ hưởng chế độ khám thai cho lao động nữ khi mang thai

Căn cứ Điều 4 Quy trình giải quyết hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, chi trả các chế độ BHXH, BHTN (ban hành kèm theo Quyết định số 166/QĐ-BHXH của BHXH Việt Nam) như sau:

“...2.2. Đối với chế độ thai sản của người đang đóng BHXH: Hồ sơ theo quy định tại Điều 101 Luật BHXH; khoản 1, 2, 3, 4, 5 Điều 5 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP; Điều 15, 18, 21 Thông tư số 56/2017/TT-BYT; Điều 7 Nghị định số 33/2016/NĐ-CP và khoản 2 Điều 15 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP, gồm Danh sách 01B-HSB do đơn vị SDLĐ lập và hồ sơ nêu dưới đây:

2.2.1. Lao động nữ đi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý; người lao động thực hiện biện pháp tránh thai:

a) Trường hợp điều trị nội trú: Bản sao giấy ra viện của người lao động; trường hợp chuyển tuyến khám bệnh, chữa bệnh trong quá trình điều trị nội trú thì có thêm Bản sao giấy chuyển tuyến hoặc bản sao giấy chuyển viện.

b) Trường hợp điều trị ngoại trú: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH; hoặc bản sao giấy ra viện có chỉ định của y, bác sỹ điều trị cho nghỉ thêm sau thời gian điều trị nội trú”.

Như vậy, để được hưởng chế độ thai sản mỗi lần đi khám thai, người lao động cung cấp cho công ty Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH thể hiện việc đi khám thai đối với trường hợp ngoại trú hoặc Giấy ra viện đối với trường hợp nội trú.

**Tình huống 4: Cơ quan tôi có một lao động là nữ đến tháng 12/2019 đủ 52 tuổi và có thời gian làm nghề nặng nhọc, độc hại là đủ 16 năm. Vậy người lao động đó có đơn xin nghỉ chế độ hưu trí thì có phải làm thủ tục đi giám định không?**

**Trả lời:**

Căn cứ theo quy định tại Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 về điều kiện hưởng lương hưu: người lao động khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

+ Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;

+ Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 15 năm 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 có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên;

+ Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm việc khai thác than trong hầm lò;

+ Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

Như vậy, trường hợp lao động nữ đủ 52 tuổi và có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trong đó có 16 năm làm nghề nặng nhọc, độc hại đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội và không phải đi giám định y khoa.

**Tình huống 5: Người lao động sinh tháng 3/1960, làm việc trong điều kiện bình thường, đến hết tháng 3/2020 người lao động nghỉ việc với 19 năm 7 tháng đóng BHXH. Vậy người lao động có được hưởng lương hưu hay không và thời điểm hưởng từ khi nào?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 15 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động Thương binh

và Xã hội thì người lao động đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng BHXH 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 bằng tháng bằng tổng mức đóng của người lao động và người sử dụng lao động theo mức tiền lương tháng đóng BHXH 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.

Căn cứ quy định trên, trường hợp bạn được đóng bảo hiểm xã hội một lần cho 05 tháng còn thiếu. Trường hợp tháng 4/2020, người lao động đóng một lần cho 05 tháng còn thiếu cho cơ quan bảo hiểm xã hội thì sẽ được hưởng lương hưu từ tháng 4/2020. Trường hợp sau tháng 4/2020, người lao động mới đóng bảo hiểm xã hội một lần đủ cho 05 tháng còn thiếu thì được hưởng lương hưu kể từ tháng đóng đủ.

**Tính huống 6: A đến làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp, A được Trung tâm Giới thiệu việc làm giới thiệu khoá học nghề miễn phí 3 tháng dành cho người thất nghiệp. Vậy nếu A tham gia khóa học nghề này thì A có được hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp không ?**

**Trả lời**

- Tại Điều 42, Luật Việc làm số 38/2013/QH13 quy định các chế độ bảo hiểm thất nghiệp:

1. Trợ cấp thất nghiệp.

2. Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm.

3. Hỗ trợ Học nghề.

4. Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

- Tại Điều 56, Luật Việc làm quy định về thời gian, mức hỗ trợ học nghề

1. Thời gian hỗ trợ học nghề theo thời gian học nghề thực tế nhưng không quá 06 tháng.

2. Mức hỗ trợ học nghề theo quy định của Thủ tướng Chính phủ: Điều 3, Quyết định 77/2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định:

2.1. Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp tối đa 01 triệu đồng/tháng. Mức hỗ trợ cụ thể được tính theo tháng, tùy theo từng nghề, mức thu học phí và thời gian học nghề thực tế. Trường hợp NLĐ tham gia khóa học nghề có những ngày lễ không đủ

tháng theo quy định của cơ sở dạy nghề thì số ngày lễ đó được tính tròn là 01 tháng để xác định mức hỗ trợ học nghề.

2.2. Đối với người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp tham gia khóa học nghề có mức chi phí học nghề cao hơn mức hỗ trợ học nghề theo quy định tại khoản 1 Điều này thì phần vượt quá mức hỗ trợ học nghề do người lao động tự chi trả.

Vì vậy, việc A tham gia khóa học nghề theo quy định không ảnh hưởng đến số tiền bảo hiểm thất nghiệp được lĩnh.

**Tình huống 7: Anh A đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp gần 01 năm, nay công ty hết việc nên A phải nghỉ việc. Vậy trong trường hợp này, anh A có được nhận bảo hiểm thất nghiệp không?**

**Trả lời:**

Theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm về điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp:

“Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật này đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây:

a) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật;

b) Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;

2. Đã đóng bảo thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 43 của Luật này; đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với trường hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 43 của Luật này”.

Đối chiếu quy định nêu trên, anh A tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp chưa đủ 12 tháng nên không đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định.

**Tình huống 8: Anh B đi làm mới đóng bảo hiểm được 01 tháng, vợ anh B không đóng bảo hiểm xã hội. Khi vợ sinh con, anh B có được nghỉ để chăm con và hưởng trợ cấp 02 tháng lương cơ sở không?**

**Trả lời:**

Khoản 2, Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội quy định: Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

a) 05 ngày làm việc;

b) 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;

c) Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;

d) Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Điều 38 Luật Bảo hiểm xã hội quy định: Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Điểm a, khoản 2, Điều 9, Mục II, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định về điều kiện hưởng trợ cấp một lần khi sinh con được hướng dẫn cụ thể như sau: a) 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.

Như vậy, trường hợp chồng đi làm mới đóng bảo hiểm xã hội được 01 tháng, mà vợ không đóng bảo hiểm xã hội sinh con thì chồng được nghỉ chăm con tùy theo số con sinh ra và tình trạng sinh của vợ, nhưng chưa đủ điều kiện hưởng trợ cấp một lần 02 tháng lương cơ sở khi sinh con

# MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU.....	3
PHẦN I.....	6
NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP.....	6
I. KHÁI NIỆM VÀ CHỨC NĂNG CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI.....	6
1. Khái niệm bảo hiểm xã hội.....	6
2. Chức năng bảo hiểm xã hội.....	6
II. ĐỐI TƯỢNG THAM GIA, NGUYÊN TẮC BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ MỨC ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI.....	7
1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.....	7
2. Nguyên tắc bảo hiểm xã hội.....	8
3. Mức đóng Bảo hiểm xã hội.....	9
4. Phương thức đóng và tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.....	10
5. Thủ tục, hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội lần đầu.....	15
III. QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG.....	16
1. Quyền và trách nhiệm của người lao động.....	16
2. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động.....	17
CHƯƠNG I BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC.....	19
CHẾ ĐỘ ỐM ĐAU.....	19
I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG.....	19
1. Đối tượng áp dụng.....	19
2. Điều kiện hưởng chế độ ốm đau.....	19
III. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG.....	19
1. Thời gian hưởng chế độ ốm đau.....	19
2. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau.....	21
3. Mức hưởng chế độ ốm đau.....	22
4. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau.....	24
III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....	25
1. Hồ sơ hưởng.....	25
2. Thủ tục giải quyết.....	26
CHƯƠNG II.....	27
CHẾ ĐỘ THAI SẢN.....	27
I. ĐỐI TƯỢNG VÀ ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG.....	27
1. Đối tượng áp dụng.....	27
2. Điều kiện hưởng chế độ thai sản.....	27
III. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG.....	28
1. Thời gian hưởng chế độ khi khám thai.....	28

2. Thời gian hưởng chế độ khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý.....	28
3. Thời gian hưởng chế độ khi sinh con.....	29
4. Chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ.....	30
5. Thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi.....	34
6. Thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai.....	34
7. Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.....	34
8. Mức hưởng chế độ thai sản.....	34
9. Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con.....	35
10. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản.....	35
<b>III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....</b>	<b>36</b>
1. Hồ sơ hưởng.....	36
2. Thủ tục giải quyết.....	38
<b>CHƯƠNG III.....</b>	<b>39</b>
<b>CHẾ ĐỘ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP.....</b>	<b>39</b>
<b>I. ĐỐI TƯỢNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG.....</b>	<b>39</b>
1. Đối tượng áp dụng.....	39
2. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động.....	40
3. Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp.....	40
4. Giám định mức suy giảm khả năng lao động.....	41
<b>II. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG.....</b>	<b>41</b>
1. Trợ cấp một lần.....	41
2. Trợ cấp hằng tháng.....	42
3. Thời điểm hưởng trợ cấp.....	43
4. Phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình.....	43
5. Trợ cấp phục vụ.....	44
6. Trợ cấp khi người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.....	44
7. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật.....	45
8. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc.....	45
<b>III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....</b>	<b>47</b>
1. Hồ sơ hưởng.....	47
2. Thủ tục giải quyết.....	50
<b>CHƯƠNG IV.....</b>	<b>51</b>
<b>CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ.....</b>	<b>51</b>
<b>I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG.....</b>	<b>51</b>
1. Đối tượng áp dụng.....	51

2. Điều kiện hưởng lương hưu.....	51
3. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động.....	52
II. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG.....	52
1. Mức lương hưu hằng tháng.....	52
2. Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu.....	55
3. Thời điểm hưởng lương hưu.....	55
4. Bảo hiểm xã hội một lần.....	56
5. Bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội.....	57
6. Tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng.....	57
7. Quy định về tuổi nghỉ hưu trong Bộ luật lao động sửa đổi 2019.....	58
III. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....	59
1. Hồ sơ hưởng.....	59
2. Thủ tục giải quyết.....	61
CHƯƠNG V.....	62
CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT.....	62
I. CÁC CHẾ ĐỘ TUẤT VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG.....	62
1. Trợ cấp mai táng.....	62
2. Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng.....	62
3. Mức trợ cấp tuất hằng tháng.....	63
4. Các trường hợp hưởng trợ cấp tuất một lần và mức trợ cấp tuất một lần.....	65
5. Chế độ tử tuất đối với thân nhân của người lao động chết mà trước đó có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện.....	66
II. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....	68
1. Hồ sơ hưởng.....	68
2. Thủ tục giải quyết.....	69
PHẦN III_BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN.....	70
CHƯƠNG I_CHẾ ĐỘ HỮU TRÍ.....	70
I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG.....	70
1. Đối tượng áp dụng.....	70
2. Điều kiện hưởng lương hưu.....	70
II. QUYỀN LỢI HƯỞNG.....	70
1. Mức lương hưu hằng tháng.....	70
2. Trợ cấp một lần khi nghỉ hưu.....	71
3. Thời điểm hưởng lương hưu.....	71
4. Bảo hiểm xã hội một lần.....	72
5. Bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, tạm dừng, hưởng tiếp lương hưu.....	73
6. Mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.....	74

II. HỒ SƠ HƯỞNG VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....	74
1. Hồ sơ.....	74
2. Thủ tục giải quyết.....	75
CHƯƠNG II CHẾ ĐỘ TƯ TUẤT.....	76
I. CÁC CHẾ ĐỘ TUẤT.....	76
1. Trợ cấp mai táng.....	76
2. Trợ cấp tuất.....	76
II. HỒ SƠ VÀ THỦ TỤC GIẢI QUYẾT.....	77
1. Hồ sơ hưởng.....	77
2. Thủ tục giải quyết.....	78
PHẦN III_BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP.....	79
I. KHÁI NIỆM, NGUYÊN TẮC, ĐỐI TƯỢNG, CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP.....	79
1. Khái niệm bảo hiểm thất nghiệp.....	79
2. Nguyên tắc bảo hiểm thất nghiệp.....	79
3. Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp.....	79
4. Đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp.....	79
5. Tham gia bảo hiểm thất nghiệp.....	80
6. Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp.....	80
7. Hưởng trợ cấp thất nghiệp.....	81
II. HỖ TRỢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ ĐỂ DUY TRÌ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	81
1. Điều kiện, thời gian và mức hỗ trợ.....	81
2. Thời gian hỗ trợ.....	82
3. Mức hỗ trợ.....	82
4. Trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.....	83
III. TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP.....	83
1. Điều kiện hưởng.....	83
2. Mức, thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp.....	84
3. Bảo hiểm y tế.....	84
4. Thông báo về việc tìm kiếm việc làm.....	84
5. Tạm dừng, tiếp tục, chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp.....	85
IV. HỖ TRỢ TƯ VẤN, GIỚI THIỆU VIỆC LÀM, HỌC NGHỀ.....	86
1. Tư vấn, giới thiệu việc làm.....	86
2. Điều kiện được hỗ trợ học nghề.....	86
3. Thời gian, mức hỗ trợ học nghề.....	86
PHẦN IV XỬ LÝ VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC BẢO HIỂM XÃ HỘI.....	87
I. XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH.....	87

1. Vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.....	87
2. Vi phạm quy định về lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.....	88
3. Vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.....	88
II. XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ.....	90
MỘT SỐ TÌNH HUỐNG THAM KHẢO.....	94

# Hướng dẫn thực hiện về pháp luật bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp

*Chịu trách nhiệm xuất bản*

Giám đốc - Tổng biên tập

**Nguyễn Minh Huệ**

Biên tập:	theo tên trong QĐXB
Chế bản:	Trung tâm hỗ trợ pháp luật và phát triển nguồn nhân lực
Trình bày bìa:	Công ty cổ phần in và dịch vụ văn phòng Tân Đại Việt

## **NHÀ XUẤT BẢN CÔNG THƯƠNG**

**Trụ sở:** 655 Phạm Văn Đồng, Bắc Từ Liêm, Hà Nội

**Điện thoại:** (024) 3934 1562    **Fax:** (024) 3824 2551

**Website:** <http://nhaxuatbancongtuong.com.vn>

**Email:** [nxbct@moit.gov.vn](mailto:nxbct@moit.gov.vn)

---

In 1500 cuốn, khổ 16 x 24 cm tại Công ty cổ phần in và dịch vụ văn phòng Tân Đại Việt

Địa chỉ: Số 16 Chùa Láng, Đống Đa, Hà Nội

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 226-2020/CXBIPH/02-04/CT.

Số Quyết định xuất bản: 21/QĐ-NXBCT cấp ngày 20 tháng 02 năm 2020.

In xong và nộp lưu chiểu Quý I năm 2020.

Mã số ISBN: 978-604-9885-78-5

SÁCH KHÔNG BÁN