SAO Y; Bộ Nội vụ; Thời gian ký: 2025-07-02T16:57:05+07:00

BỘ NỘI VỤ	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 12 /2025/TT-BNV	*Hà Nội, ngày 30 tháng 6 năm 2025*

THÔNG TƯ
Quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2024;

Căn cứ Nghị định số 25/2025/NĐ-CP ngày 21 tháng 02 năm 2025 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ;

Căn cứ Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 25 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;

Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội;

Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

1. Khoản 8 Điều 33 về đóng tiếp một lần cho thời gian còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tuất hằng tháng.

2. Khoản 6 Điều 45 về ngày làm việc; quy định việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp để giải quyết chế độ ốm đau.

3. Khoản 4 Điều 46 về việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau khi ốm đau.

4. Khoản 5 Điều 59 về việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp hưởng chế độ thai sản.

5. Khoản 5 Điều 60 về việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau thai sản.

6. Khoản 3 Điều 69 về thời điểm hưởng lương hưu; quy định thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp theo quy định tại khoản 7 Điều 33; quy định về việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp để giải quyết chế độ hưu trí.

7. Khoản 5 Điều 86 về việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp để giải quyết chế độ tử tuất.

8. Khoản 1 Điều 87 về việc xác định thân nhân không có người trực tiếp nuôi dưỡng.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Người thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

3. Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Chương II
CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC

Mục 1
CHẾ ĐỘ ỐM ĐAU

Điều 3. Xác định các trường hợp hưởng chế độ ốm đau

Các trường hợp được xem xét giải quyết hưởng chế độ ốm đau bao gồm:

1. Các trường hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Lao động nữ trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con theo quy định tại khoản 1 Điều 53 của Luật Bảo hiểm xã hội; cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng không nghỉ việc theo quy định tại khoản 6 Điều 53 của Luật Bảo hiểm xã hội; lao động nữ nhờ mang thai hộ, người chồng của lao động nữ nhờ mang thai hộ hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng không nghỉ việc theo quy định tại Điều 55 của Luật Bảo hiểm xã hội; người lao động trong

thời gian được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật Bảo hiểm xã hội thuộc một trong các trường hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Luật Bảo hiểm xã hội.

Điều 4. Xác định thời gian hưởng chế độ ốm đau

Việc tính, việc xác định thời gian hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại Điều 43 của Luật Bảo hiểm xã hội cụ thể như sau:

1. Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong năm 2025 theo quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật Bảo hiểm xã hội không bao gồm thời gian đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đối với trường hợp bắt đầu nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau do mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày trước ngày 01 tháng 7 năm 2025.

2. Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm theo quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật Bảo hiểm xã hội không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

3. Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, được căn cứ vào nghề, công việc hoặc nơi làm việc của người lao động tại thời điểm người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau.

4. Trường hợp người lao động nghỉ việc thuộc các trường hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Luật Bảo hiểm xã hội mà có thời gian nghỉ việc trùng với thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động hoặc nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác hoặc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì thời gian trùng không được tính để hưởng chế độ ốm đau; thời gian nghỉ việc không trùng với thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động hoặc nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác hoặc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được tính hưởng chế độ ốm đau theo quy định.

5. 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 việc hưởng chế độ ốm đau của năm nào tính vào thời gian hưởng chế độ ốm đau của năm đó.

Điều 5. Xác định thời gian hưởng chế độ khi chăm sóc con ốm đau

Việc tính, xác định thời gian hưởng chế độ khi chăm sóc con ốm đau trong các trường hợp cụ thể như sau:

1. Thời gian hưởng chế độ khi chăm sóc con ốm đau tối đa trong một năm theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Luật Bảo hiểm xã hội không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

2. Việc xác định thời gian hưởng chế độ khi chăm sóc con ốm đau trong một năm cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Luật Bảo hiểm xã hội đối với trường hợp con dưới 03 tuổi, dưới 07 tuổi được tính đến trước ngày sinh nhật của năm con đủ 03 tuổi, đủ 07 tuổi và căn cứ vào thời điểm bắt đầu nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau.

3. Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động có từ 2 con trở lên dưới 07 tuổi bị ốm đau thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau được tính bằng thời gian thực tế người lao động nghỉ việc chăm sóc con ốm đau; thời gian tối đa người lao động nghỉ việc trong một năm cho mỗi con được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Luật Bảo hiểm xã hội.

4. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà luân phiên nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau thì thời gian tối đa hưởng chế độ khi chăm sóc con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Luật Bảo hiểm xã hội.

5. 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 44 của Luật Bảo hiểm xã hội.

Điều 6. Tính trợ cấp ốm đau

1. Mức hưởng trợ cấp ốm đau của người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 và Điều 44 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính như sau:

$$\text{Mức hưởng trợ cấp ốm đau} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội}}{\text{24 ngày}} \times 75\,(\%) \times \text{Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau}$$

Trong đó:

a) Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định khoản 1 Điều 45 của Luật Bảo hiểm xã hội;

Tháng tham gia trở lại theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 của Luật Bảo hiểm xã hội là tháng tham gia bảo hiểm xã hội trở lại sau khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật;

b) Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và không bao gồm thời gian trùng với thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động hoặc nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác hoặc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

2. Mức hưởng trợ cấp ốm đau của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 43 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính như sau:

$$\text{Mức hưởng trợ cấp ốm đau} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội}}{\text{24 ngày}} \times \text{Tỷ lệ hưởng chế độ (\%)} \times \text{Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau}$$

Trong đó:

a) Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều 45 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) Tỷ lệ hưởng chế độ (%) được tính bằng 65% nếu đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 30 năm trở lên; bằng 55% nếu đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; bằng 50% nếu đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc dưới 15 năm;

c) Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và không bao gồm thời gian trùng với thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động hoặc nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác hoặc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Mức hưởng trợ cấp ốm đau của người lao động đang hưởng trợ cấp ốm đau không được điều chỉnh khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ sở, mức tham chiếu, mức lương tối thiểu vùng.

4. Ngày làm việc để làm cơ sở xác định thời gian hưởng chế độ ốm đau của người lao động là thời giờ làm việc bình thường trong một ngày mà người lao động phải làm việc cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động và nội quy lao động hoặc quy định của pháp luật.

Riêng đối với đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 3 của Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 25 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (sau đây được viết là Nghị định số 158/2025/NĐ-CP) và điểm n khoản 1 Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội thì ngày làm việc để làm cơ sở xác định thời gian hưởng chế độ ốm đau là thời giờ làm việc bình thường trong một ngày do người lao động đăng ký với cơ quan bảo hiểm xã hội khi đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng không quá 08 giờ.

Điều 7. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau

Việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau khi ốm đau như sau:

1. Người lao động đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ đủ 30 ngày trở lên trong một năm, trong khoảng thời gian 30 ngày kể từ ngày hết thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tối đa 10 ngày trong một năm (từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12), không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

2. Việc xác định thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tối đa theo quy định tại khoản 2 Điều 46 của Luật Bảo hiểm xã hội được căn cứ theo lần nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau cuối cùng trước khi nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe là ốm đau do mắc bệnh cần chữa trị dài ngày hoặc ốm đau do phải phẫu thuật hoặc ốm đau khác.

3. Trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động, nghỉ hưởng nguyên lương theo pháp luật chuyên ngành khác hoặc người lao động không nghỉ việc thì không được hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau.

Mục 2
CHẾ ĐỘ THAI SẢN

Điều 8. Xác định điều kiện hưởng chế độ thai sản

Việc xác định điều kiện hưởng chế độ thai sản của lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ và người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi theo quy định tại các khoản 2, 3 và 5 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội trong các trường hợp cụ thể như sau:

1. Lao động nữ sinh con thuộc trường hợp trước đó phải nghỉ việc để điều trị vô sinh thì điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con là phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng liền kề trước khi sinh con.

2. Thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng liền kề trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi được xác định như sau:

a) Trường hợp sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi trước ngày 15 của tháng thì tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi không tính vào thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi;

b) Trường hợp sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi. Trường hợp tháng đó không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì thực hiện theo quy định tại điểm a khoản này.

3. Trường hợp lao động nữ phải nghỉ việc để đi khám thai, sảy thai, phá thai, thai chết trong tử cung, thai chết trong khi chuyển dạ, thai ngoài tử cung, thực hiện các biện pháp tránh thai trong thời gian trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con thì xem xét, giải quyết hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các điều 51, 52 và 57 của Luật Bảo hiểm xã hội.

Điều 9. Xác định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản

Việc tính, xác định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với từng trường hợp cụ thể như sau:

1. Việc xác định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con trong trường hợp mẹ chết sau khi sinh con, cụ thể như sau:

a) Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người mẹ;

b) Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng không đủ điều kiện quy định tại quy định tại các khoản 2, 3 và 5 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người mẹ;

c) Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người cha.

Trường hợp người cha không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng trợ cấp thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người mẹ;

d) Trường hợp cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng người mẹ không đủ điều kiện quy định tại quy định tại các khoản 2, 3 và 5 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội mà chết thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người cha;

đ) Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên cơ sở mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người cha.

2. Việc xác định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, cụ thể như sau:

a) Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động nhận từ 02 con nuôi dưới 06 tháng tuổi trở lên thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính bằng thời gian thực tế người lao động nghỉ việc kể từ ngày giao nhận con nuôi đầu tiên cho đến khi con sau cùng đủ 06 tháng tuổi;

b) Trường hợp người lao động sinh con đồng thời nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản là thời gian thực tế người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con và nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi.

3. Khi tính thời gian hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 51, Điều 52, khoản 2 Điều 53 và Điều 57 của Luật Bảo hiểm xã hội đối với trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác thì thời gian trùng với thời gian nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương, nghỉ việc hưởng nguyên lương không được tính hưởng chế độ; thời gian nghỉ việc ngoài thời gian nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương, nghỉ việc hưởng nguyên lương được tính hưởng chế độ thai sản theo quy định.

4. Việc tính thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản là thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được thực hiện theo quy định tại khoản 8 Điều 53 của Luật Bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau:

a) Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đến trước khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội;

b) Thời gian hưởng chế độ thai sản đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi không được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội;

c) Trường hợp lao động nữ trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến trước khi trở lại làm việc được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội; kể từ khi trở lại làm việc thì lao động nữ được hưởng tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả và tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo mức quy định tại Điều 59 của Luật Bảo hiểm xã hội; người sử dụng lao động và lao động nữ có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho thời gian lao động nữ trở lại làm việc;

d) Trường hợp hưởng chế độ thai sản mà không nghỉ việc quy định tại khoản 6 Điều 53 và Điều 55 của Luật Bảo hiểm xã hội thì thời gian hưởng chế độ thai sản không được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội; người lao động và người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định.

5. Thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội quy định tại khoản 4 Điều này, được ghi theo mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp tháng nghỉ việc hưởng chế độ thai sản là tháng có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì ghi theo mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của tháng nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Trường hợp trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản người lao động được nâng lương thì được ghi theo mức tiền lương mới của người lao động từ thời điểm được nâng lương.

Điều 10. Tính trợ cấp thai sản

Trợ cấp thai sản theo quy định tại Điều 59 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính như sau:

1. Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc để tính trợ cấp thai sản là mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của 06 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, thời gian đóng bảo hiểm xã hội không liên tục thì được cộng dồn.

Trường hợp tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi quy định tại điểm b khoản 2 Điều 8 của Thông tư này thì mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của 06 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, bao gồm cả tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi.

2. Đối với người lao động hưởng trợ cấp thai sản theo quy định tại Điều 51, Điều 52, các khoản 2, 5, 6 và 7 Điều 53, các khoản 1, 2 và 4 Điều 54, khoản 2 Điều 55 và Điều 57 của Luật Bảo hiểm xã hội ngay trong tháng đầu tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì mức hưởng trợ cấp thai sản được tính trên tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của chính tháng đó.

3. Mức hưởng trợ cấp thai sản của người lao động đang hưởng trợ cấp thai sản không được điều chỉnh khi Chính phủ điều chỉnh tăng mức lương cơ sở, mức tham chiếu, mức lương tối thiểu vùng.

Điều 11. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản

Việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau thai sản như sau:

1. Thời gian tối đa nghỉ việc hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản theo quy định tại khoản 2 Điều 60 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính cho từng lần nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

2. Trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động, nghỉ hưởng nguyên lương theo pháp luật chuyên ngành khác hoặc người lao động không nghỉ việc thì không được hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản.

Mục 3
CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ

Điều 12. Xác định điều kiện hưởng lương hưu

1. Thời gian làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021 hoặc làm công việc khai thác than trong hầm lò (sau đây được viết là làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn) quy định tại các điểm b, c khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 64 và điểm c khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 65 của Luật Bảo hiểm xã hội để làm căn cứ xét điều kiện hưởng lương hưu được xác định như sau:

a) Đối với người lao động đang làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn mà phải nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động do bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp (được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc) thì thời gian này được tính là thời gian làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn;

b) Đối với người lao động đang làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn nghỉ việc hưởng chế độ thai sản mà thời gian hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì thời gian này được tính là thời gian làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn;

c) Đối với người lao động đang làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn mà được cử đi làm việc, đi học, hợp tác lao động mà không làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thì thời gian này không được tính là thời gian làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn;

d) Đối với người lao động đang làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn đóng tiếp một lần cho số tháng còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu thì thời gian này không được tính là thời gian làm nghề, công việc hoặc làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

2. 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 để đủ điều kiện hưởng lương hưu thì người lao động được đóng tiếp 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 trước khi người lao động nghỉ việc vào quỹ hưu trí và tử tuất theo quy định tại khoản 7 Điều 33 của Luật Bảo hiểm xã hội và được quy định chi tiết như sau:

a) Đối tượng đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại điểm a và điểm d khoản 1, điểm a và điểm c khoản 2 Điều 64 của Luật Bảo hiểm xã hội thì phải có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 14 năm 6 tháng đến dưới 15 năm;

b) Đối tượng đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 65 của Luật Bảo hiểm xã hội thì phải có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 19 năm 6 tháng đến dưới 20 năm;

c) Thời điểm đóng tiếp một lần cho số tháng còn thiếu sớm nhất là tháng trước liền kề tháng đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định.

Điều 13. Tính mức lương hưu hằng tháng

Mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu mà có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên được tính trên cơ sở thời gian đóng bảo hiểm xã hội ở Việt Nam.

Điều 14. Tính trợ cấp một lần khi nghỉ hưu

Trường hợp người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định mà tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội thì mức trợ cấp một lần khi nghỉ hưu đối với thời gian đóng bảo hiểm xã hội cao hơn 35 năm đối với nam và cao hơn 30 năm đối với nữ được tính như sau:

1. Mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội cao hơn 35 năm đối với nam và cao hơn 30 năm đối với nữ trước thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định được tính bằng 0,5 lần của mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

2. Mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội cao hơn 35 năm đối với nam và cao hơn 30 năm đối với nữ kể từ sau thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định được tính bằng 02 lần của mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

Điều 15. Thời điểm hưởng lương hưu

Thời điểm hưởng lương hưu đối với người lao động theo quy định tại Điều 69 của Luật Bảo hiểm xã hội và được quy định chi tiết như sau:

1. Thời điểm hưởng lương hưu đối với người lao động khi nghỉ việc có đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội được tính từ tháng liền kề sau tháng đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Trường hợp người lao động tiếp tục làm việc và đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc sau khi đã đủ tuổi nghỉ hưu, đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định thì thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề sau tháng chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chấm dứt làm việc.

a) Trường hợp người lao động hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động có đủ điều kiện về tuổi và thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề sau tháng có kết luận bị suy giảm khả năng lao động. Trường hợp người lao động có kết luận bị suy giảm khả năng lao động trước tháng đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định thì thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề sau tháng đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định;

b) Trường hợp không xác định được ngày, tháng sinh (chỉ ghi năm sinh hoặc tháng, năm sinh) thì thời điểm hưởng lương hưu được tính từ tháng liền kề sau tháng đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Việc xác định tuổi của người lao động thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 12 của Nghị định số 158/2025/NĐ-CP;

c) Thời điểm hưởng lương hưu sớm nhất của người lao động hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 64 của Luật Bảo hiểm xã hội và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm là từ ngày Luật Bảo hiểm xã hội có hiệu lực thi hành.

2. Thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 33 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính từ tháng liền kề sau tháng đóng đủ số tiền cho số tháng còn thiếu.

3. Thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp không còn đủ hồ sơ gốc thể hiện thời gian làm việc trong khu vực nhà nước trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 là thời điểm hưởng lương hưu ghi trong văn bản giải quyết của cơ quan bảo hiểm xã hội.

Điều 16. Tính mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu, trợ cấp một lần, hưởng bảo hiểm xã hội một lần, trợ cấp tuất một lần

1. Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương này theo quy định tại khoản 1 Điều 72 của Luật Bảo hiểm xã hội và các khoản 1, 2, 3, 5, 6 Điều 15 của Nghị định số 158/2025/NĐ-CP được tính như sau:

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 5 năm (60 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{60}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 6 năm (72 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{72}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 8 năm (96 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{96}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 10 năm (120 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{120}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 15 năm (180 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{180}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của 20 năm (240 tháng) cuối trước khi nghỉ hưu}}{240}$$

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

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian đóng}}{\text{Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội}}$$

Trong đó:

M_{bqtl}: Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội;

Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương đã được điều chỉnh theo quy định tại khoản 1 Điều 73 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động có toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định theo quy định tại khoản 2 Điều 72 của Luật Bảo hiểm xã hội được tính như sau:

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của các tháng đóng bảo hiểm xã hội}}{\text{Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội}}$$

Trong đó:

M_{bqtl}: mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội;

Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương đã được điều chỉnh theo quy định tại khoản 2 Điều 73 của Luật Bảo hiểm xã hội.

3. Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định theo quy định tại khoản 3 Điều 72 của Luật Bảo hiểm xã hội và khoản 4 Điều 15 của Nghị định số 158/2025/NĐ-CP được tính như sau:

$$M_{bqtl} = \frac{\text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định} + \text{Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của các tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định}}{\text{Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội}}$$

Trong đó:

a) Tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính bằng tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định nhân với mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của thời gian đóng theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định

Mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của thời gian đóng theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính theo quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Trường hợp người lao động có từ 02 giai đoạn trở lên thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tổng số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được tính như điểm a khoản này. Số năm cuối theo quy định tại khoản 1 Điều 72 của Luật Bảo hiểm xã hội là số năm gần nhất đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương

do Nhà nước quy định trước thời điểm nghỉ hưu. Tổng số tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định là tổng số các tháng đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định của các giai đoạn.

Điều 17. Tính trợ cấp một lần đối với người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng ra nước ngoài để định cư

Trợ cấp một lần đối với người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng ra nước ngoài để định cư quy định tại Điều 76 của Luật Bảo hiểm xã hội, khoản 2 Điều 18 của Nghị định số 158/2025/NĐ-CP được tính như sau:

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

2. Khi tính mức trợ cấp một lần theo quy định tại khoản 2 Điều 76 của Luật Bảo hiểm xã hội mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 5 của Luật Bảo hiểm xã hội. Trường hợp có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trước và sau năm 2014 mà thời gian đóng trước năm 2014 có tháng lẻ thì những tháng lẻ đó được chuyển sang giai đoạn đóng bảo hiểm xã hội từ năm 2014 trở đi để tính mức trợ cấp một lần.

Mục 4
CHẾ ĐỘ TỬ TUẤT

Điều 18. Xác định trường hợp hưởng trợ cấp tuất hằng tháng

1. Trường hợp người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chết mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng (đủ 15 năm) thì thân nhân của người lao động 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 làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trước khi chết (hoặc trước khi nghỉ việc đối với người lao động đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội) để giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng. Trường hợp thân nhân của người lao động không đóng cho số tháng còn thiếu thì giải quyết hưởng trợ cấp tuất một lần.

2. Việc xác định thân nhân của người lao động thuộc diện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng cụ thể như sau:

a) Thời điểm xem xét tuổi đối với thân nhân của người lao động là kết thúc ngày cuối cùng của tháng người lao động chết.;

b) Trường hợp hồ sơ của thân nhân người lao động không xác định được ngày, tháng sinh mà chỉ có năm sinh thì lấy ngày 01 tháng 01 của năm sinh để xác định tuổi của thân nhân người lao động làm cơ sở giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng. Trường hợp không xác định được ngày sinh mà chỉ có tháng, năm sinh thì lấy ngày 01 của tháng, năm sinh để làm căn cứ xác định tuổi của thân nhân người lao động;

c) Việc xác định tình trạng của thân nhân người lao động để làm căn cứ giải quyết trợ cấp tuất hằng tháng theo quy định tại khoản 3 Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội được xác định tại tháng người lao động chết. Trường hợp sau đó tình trạng của thân nhân người lao động có sự thay đổi thì không căn cứ vào đó để xem xét lại việc giải quyết chế độ tử tuất;

d) Việc thực hiện giám định mức suy giảm khả năng lao động của thân nhân người lao động để hưởng trợ cấp tuất hằng tháng phải đảm bảo thời hạn theo quy định tại khoản 4 Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp thân nhân của người lao động trước đó đã có Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa kết luận bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc thân nhân của người lao động là người khuyết tật đặc biệt nặng mà giấy xác nhận mức độ khuyết tật đặc biệt nặng có thể hiện kết luận của Hội đồng giám định y khoa ghi rõ tỷ lệ phần trăm suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

3. Thân nhân không có người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng mức trợ cấp tuất hằng tháng bằng 70% mức tham chiếu theo quy định tại khoản 1 Điều 87 của Luật Bảo hiểm xã hội là thân nhân theo quy định tại khoản 2 Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Tất cả các con đều chưa đủ 18 tuổi hoặc con đủ 18 tuổi trở lên nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà cả cha và mẹ đều đã chết;

b) Vợ, chồng đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động hoặc vợ, chồng chưa đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà không có con hoặc có con nhưng đều chưa đủ 18 tuổi hoặc đủ 18 tuổi trở lên nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

c) Cha đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động hoặc chưa đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà mẹ đã chết và không có con hoặc có con nhưng đều chưa đủ 18 tuổi hoặc đủ 18 tuổi trở lên nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

d) Mẹ đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động hoặc chưa đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà cha đã chết và không có con hoặc có con nhưng đều chưa đủ 18 tuổi hoặc đủ 18 tuổi trở lên nhưng bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên.

4. Trường hợp thân nhân đã được giải quyết hưởng 02 lần mức trợ cấp tuất hằng tháng mà tổng mức hưởng thấp hơn mức tham chiếu thì thân nhân vẫn thuộc diện được giải quyết hưởng 01 lần mức trợ cấp theo quy định tại khoản 1 Điều 87 của Luật Bảo hiểm xã hội.

Điều 19. Xác định trường hợp hưởng trợ cấp tuất một lần hoặc trợ cấp tuất hằng tháng

Trường hợp thân nhân của người lao động đã được giải quyết hưởng trợ cấp tuất một lần hoặc trợ cấp tuất hằng tháng theo đúng quy định của pháp luật thì không trả lại trợ cấp tuất một lần hoặc trợ cấp tuất hằng tháng để giải quyết hưởng lại trợ cấp tuất hằng tháng hoặc trợ cấp tuất một lần.

Chương III
ĐIỀU KHOẢN VÀ TRÁCH NHIỆM THI HÀNH

Điều 20. Điều khoản thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2025.

2. Kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành, các Thông tư và quy định sau đây hết hiệu lực thi hành:

a) Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;

b) Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;

c) Điều 3 của Thông tư số 37/2021/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 12 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hằng tháng, thời điểm hưởng lương hưu đối với trường hợp không còn hồ sơ gốc.

Điều 21. Trách nhiệm thi hành

1. Bộ Tài chính có trách nhiệm chỉ đạo Bảo hiểm xã hội Việt Nam triển khai thực hiện Thông tư này.

2. Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo các cơ quan chức năng có liên quan kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Thông tư này.

3. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Nội vụ để kịp thời nghiên cứu, giải quyết./.

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng TW Đảng và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- Toà án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Cục Kiểm tra văn bản và Quản lý xử lý vi phạm hành chính, Bộ Tư pháp;
- Công báo; Cổng Thông tin điện tử của Chính phủ;
- Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ;
- Các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ;
- Lưu: VT, CTL&BHXH (2b).

BỘ TRƯỞNG



Phạm Thị Thanh Trà