



مجموعه آموزشی خروج از خدمت و بازنشستگی



تیم جمع آوری و تنظیم مطالب:

سرگروه:

مجتبی یوسفی

معاون مدیرکل منابع انسانی وزات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

همکاران ستاد وزارت:

مهرانگیز کریمی

سمیه صبوری

کارشناس مسئول امور اداری

کارشناس آموزش و توانمندسازی

همکاران سایر دانشگاهها:

فرامرز خاصی

مرتضی موسی زاده

سارا دانشور پاشاکی

طراح جلد:

مهندس محمد امین ناهیدی

معاون منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی زنجان

رئیس اداره بازنشستگی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

کارشناس امور اداری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

شماره پیکیری: ۲۲۵۳۹۲۴
تاریخ صدور: ۱۴۰۰/۰۸/۲۵

جمهوری اسلامی ایران
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

مجوز چاپ و انتشار کتاب

مشخصات کتاب	نام: نظام اداری در حوزه سلامت میحت خروج از خدمت و بازنشستگی
نویسنده/نویسندگان:	مجتبی یوسفی
مترجم/مترجمان:	
گردآورنده/مصحح/سایر نقش ها:	
قطع کتاب:	وزیری
رده سنی:	بزرگسال
شناسه مجوز:	۹-۴۶۹۸۱-۵۸۳۴۰۶

مشخصات ناشر	نام ناشر: وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
شماره پروانه نشر:	۱۰۶۳۹

دقتر توسعه کتاب و کتابخوانی



فهرست مطالب

اهداف کلی و رفتاری	و
سخن آغازین	ز
مقدمه	۱
فصل اول: سیر تاریخی قوانین و مقررات خروج از خدمت و کلیات و مفاهیم	۵
بخش اول: سیر تاریخی قوانین و مقررات خروج از خدمت	۶
بخش دوم: کلیات و مفاهیم	۱۰
فصل دوم: حالات خروج از خدمت	۱۴
بخش اول: استعفاء	۱۵
گفتار اول: استعفاء در قانون استخدام کشوری	۱۵
گفتار دوم: استعفاء در قانون مدیریت خدمات کشوری	۱۶
گفتار سوم: استعفاء در آئین نامه اداری و استخدامی دانشگاههای علوم پزشکی	۱۶
بخش دوم: بازخرید از خدمت	۱۸
گفتار اول: بازخرید در قانون استخدام کشوری	۱۹
گفتار دوم: بازخرید در قانون مدیریت خدمات کشوری	۲۰
گفتار سوم: بازخرید در آئین نامه اداری و استخدامی دانشگاههای علوم پزشکی	۲۱
بخش سوم: انفصال دائم از خدمت	۳۰
بخش چهارم: اخراج	۳۴
بخش پنجم: مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی	۳۶
بخش ششم: فسخ یا اتمام قرارداد	۳۹
بخش هفتم: ازکارافتادگی	۴۱
گفتار اول: ازکارافتادگی مشمولین صندوق تأمین اجتماعی	۴۱
گفتار دوم: ازکارافتادگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری	۶۶
بخش هشتم: فوت	۷۰
گفتار اول: فوت مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری	۷۰
گفتار دوم: فوت مشمولین صندوق تأمین اجتماعی	۹۰
بخش نهم: بازنشستگی	۱۳۰
گفتار اول: بازنشستگی مشمولین صندوق تأمین اجتماعی	۱۳۰
گفتار دوم: بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری	۱۳۸
بند اول: انواع بازنشستگی	۱۳۸

۱۳۸.....	الف) بازنشستگی توافقی
۱۶۰.....	ب) بازنشستگی اختیاری
۱۶۱.....	ب-۱) اختیار دستگاه.....
۱۶۲.....	ب-۲) اختیار مستخدم
۱۶۳.....	ج) بازنشستگی قهری
۱۶۵.....	د) بازنشستگی اجباری
۱۶۷.....	فصل سوم: تشریفات برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه
۱۸۰.....	بخش اول: نحوه بررسی سوابق خدمتی کارکنان
۱۹۰.....	بخش دوم: نقل و انتقال سوابق خدمتی کارکنان (تغییر صندوق، انتقال و استرداد کسور بازنشستگی).....
۲۱۲.....	بخش سوم: نحوه تهیه فرم محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمات غیررسمی شاغلین
۲۳۳.....	بخش چهارم: تشریفات صدور ابلاغ بازنشستگی کارکنان
۲۳۴.....	بخش پنجم: نحوه تکمیل چک لیست بازنشستگی
۲۳۵.....	بخش ششم: نحوه تهیه فرمهای محاسبه حقوق بازنشستگی
۲۴۹.....	بخش هفتم: نحوه محاسبه ارقام موثر بر حقوق بازنشستگی
۲۶۱.....	بخش هشتم: پاداش پایان خدمت و بازخرید ذخیره مرخصی
۲۷۱.....	فصل چهارم: مطالعات تطبیقی
۲۹۶.....	منابع و مأخذ.....

اهداف کلی:

- آشنائی با انواع خروج از خدمت و قوانین و مقررات مربوط به آن
- دقت و توجه در نحوه اجرای خروج از خدمت کارکنان و محاسبات مربوطه

اهداف رفتاری:

- انتظار می‌رود فراگیر پس از مطالعه این مجموعه:
- بتواند انواع خروج از خدمت را بیان نماید.
- خروج از خدمت را در قوانین مختلف، شرح دهد.
- از کارافتادگی و فوت را جهت مشمولین صندوق کشوری و تأمین اجتماعی، با هم مقایسه نماید.
- سنوات پایان خدمت و مبلغ بازخریدی را، با دقت محاسبه نماید.
- انواع بازنشستگی را جهت مشمولین صندوق کشوری و تأمین اجتماعی، توضیح دهد.
- حقوق بازنشستگی کارکنان را با دقت محاسبه نماید.
- فرم‌های استرداد و انتقال کسور بازنشستگی را به صورت صحیح تهیه نماید.
- کسور بازنشستگی خدمات غیررسمی شاغلین را محاسبه و فرم مربوطه را تکمیل نماید.

سخن آغازین

با توجه به این که اولین وظیفه مدیریت منابع انسانی تدارک نیرو از جامعه برای به کار گماشتن در سازمان است، منطقی است که وظیفه نهایی آن بازگرداندن کارمند به همان جامعه باشد. در تمامی قوانین و مقررات اداری و استخدامی در خصوص ضوابط و مقررات آن در دستگاه‌های دولتی چارچوب‌ها و سیاست‌های مناسب با توجه به مقتضیات زمانی اتخاذ گردیده و به آن اهمیت بسیاری داده شده است. از سوی دیگر با توجه به گستردگی دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی و سایر مؤسسات تابعه و ضرورت رعایت قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های جاری در حوزه خروج از خدمت و بازنشستگی، مجموعه حاضر را که در تکمیل کتاب قبلی قوانین و مقررات اداری و استخدامی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در سال ۱۳۹۷ منتشر گردید، به گردآوری کلیه قوانین و مقررات مصوب با عنوان «نظام اداری در حوزه سلامت» مبحث خروج از خدمت و بازنشستگی مبادرت نموده است تا کلیه کارشناسان و کارکنان حوزه منابع انسانی مؤسسات تابعه، مرجع کاملی برای قوانین و مقررات مصوب در اختیار داشته باشند.

کتاب پیش رو مشتمل بر مباحث تاریخی و تطبیقی حوزه خروج از خدمت و بازنشستگی و همچنین متن کامل کلیه قوانین و مقررات مرتبط با این حوزه بوده که در چهار فصل کلی که هر فصل حاوی بخش‌های مختلف می‌باشد تقسیم گردیده است. البته جهت جلوگیری از پراکندگی مباحث و تمرکز بیشتر فراگیران محترم برخی مواد غیرمرتبط با مفاهیم خروج از خدمت و بازنشستگی از متن قوانین حذف و در این کتاب آورده نشده است. همچنین وجود مغایرت‌هایی بین متن موجود با نحوه عمل مؤسسات در حال حاضر ناشی از تغییرات در ضوابط و مقرراتی است که پس از گردآوری مجموعه ابلاغ گردیده‌اند.

امید است مطالعه و رجوع به این مجموعه در اعتلای عملکرد نظام اداری وزارت متبوع، افزایش رضایت‌مندی همکاران و در نهایت ارتقای خدمت‌رسانی به ملت عزیز ایران در حوزه سلامت گردد. پدیدآورندگان این مجموعه از کلیه دست‌اندرکاران و مسئولین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همچنین دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی و سازمان‌ها و مراکز وابسته به وزارت متبوع که در تهیه این مجموعه همکاری و همدلی صمیمانه داشته‌اند تقدیر و تشکر می‌نمایند.

سید کامل تقوی‌نژاد

معاون توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی

مقدمه:

همان‌گونه که می‌دانید وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان عبارتند از:

۱. استخدام یا تدارک نیرو
۲. بهبود و پرورش نیروی انسانی
۳. جبران خدمات
۴. روابط کارکنان
۵. نگهداری کارکنان
۶. جدا شدن کارکنان از سازمان.

با توجه به این که اولین وظیفه مدیر منابع انسانی تدارک نیرو از جامعه برای به کار گماشتن در سازمان است، منطقی است که وظیفه نهایی آن بازگرداندن کارمند به همان جامعه باشد. وظیفه جداسازی می‌تواند به همان اندازه قبلی پیچیده و چالش‌آور باشد. لذا بحث خروج از خدمت با سه روش بازنشستگی، برکناری یا ترخیص و انفصال صورت می‌گیرد. از این‌رو در این جزوه آموزشی سعی بر آن شده است به منظور برآورده شدن وظیفه عملیاتی مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان به مسئله جدا شدن کارکنان از سازمان و آشنائی همکاران با موضوعات خروج از خدمت و مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی پرداخته شود.

وقتی کارمندی سازمان را ترک می‌کند معمولاً هزینه‌های ذیل اتفاق می‌افتد:

- ۱- بازنشستگی کارکنان مسن؛ ۲- برکناری یا ترخیص کارمندان جوان که سازمان دیگر به آن‌ها نیاز ندارد؛ ۳- انفصال و اخراج کارمندانی که انتظارات سازمان را برآورده نمی‌سازند؛ ۴- هزینه‌های استخدام برای یک جایگزین؛ ۵- هزینه‌های آموزش؛ ۶- پرداخت به کارآموز موجب افزایش هزینه تولید است؛ ۷- درصد حوادث برای کارمندان جدید بالاتر است؛ ۸- کاهش تولید در فاصله جدا شدن کارمند تا جایگزین نیروی جدید؛ ۹- عدم بهره‌برداری مطلوب از ابزار تولید در فاصله دوره استخدام و آموزش؛ ۱۰- افزایش درصد فرسودگی و ضایعات تولید هنگامی که کارمند جدید باشد زیاد می‌شود؛ ۱۱- اگر تعداد جداشدگان زیاد باشد موجب افزایش هزینه‌های اضافه‌کاری و ایجاد اشکال در تعهدات قراردادی شود.

چرخش زیاد نیروی کار در بعضی از ادارات نشانه‌ای از نیاز به بهبود شرایط کار یا نظارت و سرپرستی می‌باشد بعضی عوامل مانند بازنشستگی و خاتمه خدمت باعث جدا شدن کارمند یا کارگر از سازمان می‌گردد. دلایل ارائه شده برای ترک باید به دقت تجزیه و تحلیل شوند.

بازنشستگی: بعضی‌ها بازنشستگی را به عنوان نقش بی‌نقشی توصیف کرده‌اند. در جامعه‌ای که اساس آن بر کار به عنوان یک ارزش اخلاقی نهاده شده است حرکت از یک نقش فعال مولد مشخص در یک روز به بی‌نقشی در روز دیگر این باور را برمی‌انگیزاند که بازنشستگی منجر به بیماری روحی و جسمی و

بعضی وقت‌ها مرگ زودرس می‌شود. برای بسیاری کار یعنی زندگی و بیکاری، مرگ در عین زنده بودن است.

مسلم است که بازنشستگی حادثه مهمی در چرخش زندگی فرد است و سازمان مسئولیت بزرگی در تسهیل انتقال از یک مرحله به مرحله دیگر را دارد. افراد باید قادر به پذیرفتن این اندیشه شوند که می‌توانند به‌طور موفق و با سربلندی به عنوان یک فرد کامل بدون آنکه شغلی داشته باشند به زندگی ادامه دهند. به جای نقش بی‌نقشی بازنشستگی امکان تصمیم‌گیری گسترده‌تری در مورد زندگی شخصی فراهم می‌آورد. اگر این تصمیمات خوب اتخاذ شوند، فرد، سازمان و جامعه در مجموع منتفع می‌شوند.

یکی از موضوعات کلیدی عصر نوین این است که تصمیم‌گیری در مورد بازنشستگی توسط سازمان اتخاذ شود یا این که آن را به عهده کارمند مربوطه بگذارند. بحث‌های مخالف تعیین یک سن اجباری برای بازنشستگی عمدتاً در محور آزادی فردی و بهره‌گیری از همه استعدادها موجود دور می‌زند. از لحاظ قدرت تولیدی، توان و خلاقیت، افراد در سنین متفاوتی راکد می‌شوند. بازنشستگی اجباری موجب اتلاف فراوان استعدادهای واقعی می‌گردد.

خدمات پس از ۶۵ سالگی اشخاصی نظیر وینستون چرچیل، آورل هریمن، مارگارت مید، آرتور فیدلر از این قبیل است. بازنشستگی در تاریخ معین اغلب منجر به تعارض و حساسیت و کم‌حوصلگی، درست در سال‌های قبل از بازنشسته شدن می‌گردد.

افراد کم‌حوصله و دل‌سرد وانمود می‌کنند که بی‌علاقه‌اند و دست به ایجاد چالش و مسأله‌سازی در سازمان می‌زنند و حتی ممکن است کار را رها کنند.

چرخه بازنشستگی: جامعه‌شناسان مشخص کرده‌اند مستخدم رویداد بازنشستگی را طی چند مرحله تجربه می‌کند.

مرحله پایانی / مرحله پایداری و ثبات / مرحله بازیابی / مرحله وانهادگی / مرحله ماه‌عسل / مرحله نزدیک / مرحله بسیار دور

۱- در بعضی نقاط آگاهی از نزدیک شدن زمان بازنشستگی تا حدی اثر امیدبخشی در آماده شدن فرد برای دو عامل بسیار اساسی در بازنشستگی موفق، یعنی تأمین مالی و مهارت‌های تفریحی دارد. این آگاهی باید در مرحله بسیار دور بازنشستگی حاصل شود زیرا هیچ یک از این دو عامل یک شبه تحقق نمی‌یابد.

۲- مرحله دوم درست قبل از رویداد بازنشستگی رخ می‌دهد و حکایت از حتمی‌الوقوع بودن بازنشستگی می‌کند.

انسان کم‌کم متوجه می‌شود که همکارانش به او به عنوان فردی که عمر چندان زیادی از او باقی نیست می‌نگرند.

ممکن است خواسته شود فردی را برای جایگزینی او آموزش دهند.

۳- برای بسیاری از افراد مرحله سوم چرخه بازنشستگی مرحله ماه‌عسل نامیده شده است فرد احساس می‌کند در فضای جدید از آزادی غوطه می‌خورد و دلخوش به اموری می‌شود که امکانات مالی او اجازه می‌دهد نظیر مسافرت، ماهیگیری، چوگان بازی، دید و بازدید، رفتن به سراغ نوه‌ها و غیره. وقتی از او سؤال می‌شود با بازنشستگی چطور می‌دهد: اغلب پاسخ می‌دهد: چرا هیچ‌وقت من اینقدر سرگرم نبوده‌ام.

۴- از مرحله سوم عبور نمی‌کنند اما سرانجام هنگامی که آهنگ زندگی کند می‌شود ماه‌عسل پایان می‌یابد و مقداری وانهادگی جای آن را پر می‌کند. میل شدید به سفرهای پی در پی و دیدوبازدیدهای خسته‌کننده، احتمالاً تجربه سختی در این مرحله خواهند داشت. مخصوصاً چنانچه فرد پس از بازنشستگی به جامعه‌ای متفاوت نقل مکان کند، امکان دارد وضع سختی پیدا کند.

۵- در مرحله بازیابی فرد سعی می‌کند روالی را در زندگی خود پیش گیرد که بتواند آن را برای سالیانی ادامه دهد.

از سازمان‌های اجتماعی که برنامه‌های متنوعی برای کمک به بازنشستگان در تعیین سطح کیفیت و نوع اشتغال خود طراحی می‌کنند می‌توان در این زمینه کمک گرفت. لازمه این مرحله شناخت فرصت‌های تازه و انجام انتخاب‌های واقع‌گرایانه در پرتو علایق و مهارت‌های خود می‌باشد.

۶- در مرحله پایداری با تثبیت چرخه بازنشستگی، بازنشسته فلسفه و الگویی از تصمیم‌گیری ایجاد کرده که نتیجه آن یک زندگی توأم با سرگرمی منطقی، قابل پیش‌بینی و ارضاکنده است. نقش بازنشستگی غالب شده است.

فرد قادر به تعدیل و تطبیق خود با وضعیت تازه که توأم با تقلیل ظرفیت فیزیکی است و به طور اجتناب‌ناپذیری، بالا رفتن سن پیش می‌آید، می‌گردد. او یک فرد بالغ و خودکفا است که نقش بی‌نقشی را به یک وضعیت مورد احترام، مسئول و معنادار در جامعه تبدیل کرده است.

۷- البته ممکن است فرد به‌طور ناگهانی در حالی که یکی از شش مرحله قبلی چرخه بازنشستگی را تجربه می‌کند، بمیرد. اگر زندگی ادامه یابد فرد می‌تواند وارد مرحله پایانی شود، جایی که بازنشسته دیگر خودکفا نیست. کاهش پشتیبانی مالی یا تقلیل قوای جسمانی طبق تعریف مرحله پایانی بازنشستگی را رقم می‌زند.

برنامه‌های بازنشستگی به منظور ایجاد امنیت اقتصادی و تأمین معاش و هزینه زندگی مستخدم و خانواده‌اش در زمان بیکاری، بیماری، پیری، از کارافتادگی و بالاخره فوت، تهیه و اجرا می‌شود. همین‌طور ایجاد امنیت اقتصادی و رفاهی برای کارکنان و خانواده آنها، پس از سالیان دراز کار و فعالیت در سازمان، می‌باشد و این خود یکی از بزرگترین انگیزش‌های شغلی برای قبول خدمت در یک سازمان است.

امروزه سازمان‌ها به رفاه زمان پیری کارکنان توجه می‌کنند و با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی، هزینه زندگی و معاش دوران پیری و از کارافتادگی مستخدمین را در حد امکان تأمین می‌نمایند.

هدف طرح‌های بازنشستگی ایجاد امنیت اقتصادی و رفاه کارکنان است. البته منظور رفاه حین خدمت نیست، بلکه رفاه کارکنان پس از سالیان دراز خدمت است که فرد را مستحق برخورداری از امنیت اقتصادی و فارغ از نگرانی‌های مالی می‌سازد. همچنین رفاه بازماندگان متوفی نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

امروزه در ممالک مترقی سعی می‌شود تمام مردمی که در جایی کار می‌کنند اعم از سازمان‌های دولتی و غیردولتی از حقوق بازنشستگی استفاده کنند و برای آنها تأمین اجتماعی وجود داشته باشد. در نظام اقتصاد آزاد در بسیاری از مواقع، مستخدم ذیصلاحی از قید قرارداد استخدامی آزاد می‌شود (خاتمه خدمت) زیرا سازمان دیگر به خدمات وی نیازمند نیست.

خاتمه خدمت ممکن است موقتی و در اثر تعدیل تولید شرکت به واسطه عدم تقاضا باشد و نیز ممکن است به علت خارج شدن شرکت از گردونه تولید یا انتقال به مکان‌های دور و به صورت دائمی باشد. خاتمه خدمت نه تنها برای مستخدم مسأله بسیار مشکلی است بلکه برای کارفرما و اتحادیه کارگری نیز مشکل است. چون مستلزم از دست دادن درآمد مستخدم می‌شود و اتحادیه‌ها تمایل دارند آزادی تصمیم‌گیری شرکت را محدود سازند.

شرکت‌ها اغلب می‌خواهند از مزیت خاتمه خدمت استفاده کرده و تواناترین کارمندانشان را نگهدارند و اجازه دهند آنها که در حاشیه قرار می‌گیرند بروند.

فصل اول:

سیر تاریخی قوانین و مقررات خروج از خدمت و کلیات و مفاهیم

بخش اول: سیر تاریخی قوانین و مقررات خروج از خدمت

بازنشستگی یا تقاعد، دوره‌ی کاهش فعالیت تولیدی یا خدماتی فرد، معمولاً به سبب خستگی ناشی از کار یا کهولت. فرد بازنشسته در زمان حیات شخصاً از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند و بعد از او، بازماندگانش از این حق، که حقوق وظیفه یا مستمری نام دارد، بهره‌مند می‌شوند.

در تشکیلات اداری و نظامی هخامنشیان، نوعی از خدمات کشوری وجود داشت که بازنشستگی را نیز شامل می‌شد؛ به گونه‌ای که هر فرد درباری، چون به هفتاد سالگی می‌رسید، از خدمت کناره‌گیری می‌کرد و مبلغی معادل دستمزد آیام اشتغال به او تعلق می‌گرفت. در دربار خلفای عباسی، از جوهی که در بیت‌المال به عنوان خمس و زکات جمع‌آوری می‌شد، به کسانی که در جنگ ناقص‌العضو می‌شدند یا در حین انجام خدمت دولتی درمی‌گذشتند مقرری ماهیانه پرداخت می‌شد.

بازنشستگی به گونه‌ای که اکنون در ایران معمول است، پدیده نسبتاً نوظهوری است درباره‌ی حقوق وظیفه به تصویب "قانون وظایف" که بیش از یک قرن سابقه ندارد. در سال ۱۳۲۷، قانونی به نام مجلس اول رسید که به موجب آن، تنها بازماندگان کارمندان رسمی دولت حق تقاعد دریافت می‌کردند.

حقوق وظیفه هم نیمی از مقرری متوفی بود که از محل درآمد عمومی پرداخت می‌شد و در آیام خدمت مستخدم مبلغی از مقرری او کسر نمی‌شد. هر وزارتخانه‌ای مسئول پرداخت این وظیفه به وراثت کارمندان خود بود. این وظیفه تنها به مدت پانزده سال به مستمری بگیران (عیال، اولاد، پدر، مادر و نوادگان تحت تکفل متوفی) پرداخت می‌شد. سهم ورثه اناث، نصف سهم ذکور بود.

در ایران پس از برقراری حکومت مشروطه، در تاریخ ۱۲۸۷/۰۲/۰۱ شمسی در مجلس اول قانونی با نام "قانون وظایف" وضع شد که برای وراثت ارباب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفای دولت حقوق برقرار شود.

طبق این قانون پدر، مادر، عیال و اولاد و نوادگانی که تحت تکفل مستخدم متوفی بودند جمعاً از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده می‌کردند و سهم اناث از حقوق وظیفه معادل نصف سهم ذکور تعیین شده بود. حصر وراثت قانونی به صورت فوق به صورتی که فقط شامل افراد نفقه بگیر خانواده می‌گردید و تعیین سهم اناث از وظیفه برابر نصف سهم ذکور نشان می‌دهد که قانون مذکور متأثر از اصول مذهبی بوده است.

با توجه به این که در قانون مذکور برای زمان حیات کارمند و دوران سالخوردگی یا از کارافتادگی او فکری نشده بود بلکه فقط وراثت وی از حمایت اجتماعی برخوردار می‌گردیدند لذا نمی‌توان آن را قانونی جامع در زمینه تأمین کارکنان دولت دانست زیرا در شرایطی که اصل استخدام و تعیین حقوق زمان اشتغال فاقد ضوابط قانونی بود و برای حقوق بازنشستگی و از کارافتادگی نیز پیش‌بینی لازم به عمل

نیامده بود پرداخت حقوق وظیفه به وراث را می‌توان فقط قدمی در جهت تأمین کارکنان دولت تلقی نمود.

پس از تصویب اولین قانون استخدامی کشور در ۲۲ آذر سال ۱۳۰۱ شمسی، بازنشستگی جنبه قانونی پیدا کرد و مقررات بازنشستگی اولین بار در قانون ۷۴ ماده‌ای استخدام کشوری، مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ شمسی، گنجانیده شد نخستین احکام آن در فروردین سال ۱۳۰۲ شمسی صادر شد، که به موجب آن، تمام وظایف استخدامی، از جمله بازنشستگی به عهده‌ی سازمانی موسوم به شورای دولتی (بعدها به نام شورای عالی اداری) واگذار شد. در آنجا پیش‌بینی شد که تا زمان تشکیل شورای دولتی هیئت وزیران به قائم مقامی آن سازمان عمل کند. همچنین پس از تصویب قانون استخدام کشوری، در وهله نخست، دایره‌ای به نام دایره‌ی تقاعد در اداره‌ی کل حسابداری وزارت دارایی تشکیل یافت که بعدها جزو اداره کل کارگزینی وزارت دارایی شد.

در فصل چهارم این قانون، حمایت از نظام بازنشستگی آمده است، کارمند بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سنی که قاعداً توانایی انجام کار خود را از دست می‌دهد، بدون آن که خدمتی انجام دهد، از حقوق بهره‌مند شود. همچنین در ادامه قانون آمده است، هر کسی که به علت حادثه‌ای علیل و از کار افتاده شود و قادر به ادامه خدمت نباشد، بدون رعایت خدمت و سن از مقرری خاص استفاده کند و هر مستخدم که فوت شود، خانواده او در حمایت کارفرمایش که دولت است قرار گیرد. در آن سال‌ها، کارمند می‌توانست با ۲۵ سال سابقه کار و رسیدن به ۵۵ سالگی، بازنشسته شود. مطابق این قانون، فردی که به ۷۰ سالگی می‌رسید، باید بازنشسته می‌شد و فرصت ادامه کار برای او وجود نداشت.

جالب آن که سال ۱۳۰۹ شمسی، شرایط سنی هم از این قانون کاملاً حذف شد؛ طوری که هر کارمندی قادر بود با ۲۰ سال سابقه متوالی، طعم بازنشستگی را بچشد. این قانون، راه را برای بازنشسته شدن بسیاری از جوانان باز کرد، طوری که حتی کارمندان حکومت می‌توانستند با ۲۰ سال سابقه کاری در ۴۰ سالگی بازنشسته شوند.

طبق قانون استخدامی مصوب سال ۱۳۰۱ شمسی، حقوق بازنشستگی برابر با (۶۰). (۱) متوسط حقوق سه سال آخر خدمت مستخدم ضرب در سال‌های خدمت او بود. در قانون ۲۲ شهریور ۱۳۲۲ شمسی تغییراتی در آن ایجاد شد و حقوق بازنشستگی، معادل (۴۰). (۱) متوسط دریافتی سه سال آخر ضرب در سال‌های خدمت گردید.

همچنین در سال ۱۳۲۸ شمسی، به (۳۰). (۱) آخرین حقوق و کمک‌های دریافتی مستخدم ضرب در سال‌های خدمت او رسید، به شرط آنکه از مجموع آخرین حقوق و کمک‌های دریافتی تجاوز نکند طبق قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ ش، حقوق بازنشستگی برابر (۳۰). (۱) معادل

حقوق پایه در سه سال آخر خدمت ضرب در سنوات آن تعیین شد، به شرط آنکه مقدار حاصل، از آخرین حقوق دریافتی پیش از بازنشستگی بیشتر نشود.

از سال ۱۳۱۳ شمسی، اداره کل بازنشستگی کشوری مرجع رسیدگی به امور استخدامی کارمندان شد. در سال ۱۳۳۴ شمسی، به موجب تبصره ۲۰ قانون بودجه آن سال کلیه امور اداری و استخدامی کشور، برعهده وزارت دارایی گذاشته شد. این قانون، در سال ۱۳۳۷ شمسی، تغییرات بنیادی کرد تا این که در خرداد سال ۱۳۴۵ شمسی، قانون استخدامی کشوری، در ۱۴۹ ماده، جایگزین قانون پیشین شد و براساس ماده ۷۰ قانون مزبور، اداره کل بازنشستگی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و تعهدات، تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور شد، که در آن وقت وابسته به نخست وزیری بود. با تصویب لایحه قانونی استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵، اداره کل مورد اشاره با تمامی دارایی‌ها و تعهدات از وزارت دارایی جدا شد و زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار گرفت. با اصلاح قانون مزبور از ابتدای سال ۱۳۵۴، به منظور انجام وظایف مرتبط با امور بازنشستگی و وظیفه کارکنان دولت، صندوق بازنشستگی کشور، جایگزین اداره کل بازنشستگی شد و جهت اداره آن «سازمان بازنشستگی کشور» براساس مصوبه کمیسیون مجلس در هشتم خرداد ماه ۱۳۵۴ تأسیس شد. پس از انقلاب اسلامی ایران نیز موضوع بازنشستگی مورد توجه اساسی بوده است. اصل بیست و نهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تأمین اجتماعی را به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت مقرر داشته است و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی را برای افراد کشور تأمین کند.

پس از قانون استخدام کشوری قوانین ذیل نیز به ترتیب تصویب و موضوعات خروج از خدمت، بازنشستگی و وظیفه وراثت را مطرح نمود:

- قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن.
- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی.
- قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن.
- قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ و اصلاحات آن.
- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ و اصلاحات آن.
- قانون جامع خدمت‌رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۴/۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی.
- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی.

- قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶/۷/۸ مجلس شورای اسلامی.
- آیین‌نامه اداری و استخدامی اعضای هیئت علمی و کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی کشور مصوب سال ۱۳۹۱.

بخش دوم: تعاریف و مفاهیم

بازنشستگی:

بند (ج) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیت‌دار از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند.

ماده ۱۶ آیین‌نامه اداری و استخدامی: عبارت از آن است که کارمند طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی به افتخار بازنشستگی نائل شده و از مستمری بازنشستگی استفاده کند.

بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی: عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

ازکارافتادگی:

بند (خ) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: وضع مستخدمی است که طبق مفاد مواد ۷۹ یا ۸۰ قادر به کار کردن نبوده و از حقوق وظیفه مصرح در این قانون استفاده می‌کند.

ماده ۱۷ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که کارمند بنا به تشخیص پزشک معالج و تأیید کمیسیون پزشکی، توانایی کار کردن را از دست داده و طبق مقررات از کارافتاده شده است و از مستمری ازکارافتادگی استفاده می‌کند.

بند ۱۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی: ازکارافتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

بند ۱۴ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی: ازکارافتادگی جزئی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.

استعفاء:

بند (ز) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: وضع مستخدمی است که طبق ماده ۶۴ این قانون از خدمت مستعفی شده است.

ماده ۱۱ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت است از ارائه درخواست معافیت از ادامه خدمت در مؤسسه توسط کارمند.

بازخریدی:

ماده ۲۱ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که رابطه استخدامی کارمند با مؤسسه قطع و سوابق خدمت دولتی آنان بازخرید شود.

اخراج:

بند (س) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری به مجازات مقرر در بند ج ماده ۵۹ محکوم یا طبق ماده ۶۵ اخراج شده باشد.

ماده ۱۴ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که کارمند در اجرای احکام هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح به خدمت وی در مؤسسه به طور دائم خاتمه داده شود.

انفصال دائم:

بند (ر) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصالتاً یا تبعاً برای همیشه از خدمت دولت محروم است.

ماده ۱۸ آئین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که کارمند به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح از خدمت در مؤسسه یا دستگاه‌های دولتی محروم شود.

سابقه خدمت غیررسمی:

ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری: آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیر رسمی تلقی می‌گردد و مدت مذکور با توجه به تبصره‌های زیر از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت آنان محسوب و منظور خواهد شد.

تبصره ۱- مستخدم موضوع این ماده می‌تواند وجهی بابت کسور بازنشستگی سنوات خدمت غیررسمی خود به صندوق بازنشستگی پرداخت نکند در این صورت حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه موضوع ماده ۷۹ او بر اساس یک چهارم متوسط حقوق ضربدر سنوات خدمت غیررسمی به علاوه یک سی‌ام متوسط حقوق ضربدر سنواتی که با عنوان مستخدم رسمی خدمت کرده است احتساب خواهد شد و فقط آن مدت از خدمت غیررسمی مستخدم محاسبه می‌شود که به علاوه مدت خدمت او در استخدام رسمی به ۳۰ سال برسد و زائد بر آن مورد احتساب واقع نخواهد شد.

تبصره ۲- مستخدمینی که طبق مقررات این قانون تطبیق یا تبدیل وضع یافته‌اند در صورتی که کسور بازنشستگی مدت خدمت غیررسمی موضوع این ماده را بر مبنای ۸/۵ درصد حقوق پایه رسمی که در تاریخ اول فروردین ماه ۱۳۴۷ به آنان تعلق داشته است پرداخت کنند سوابق مذکور از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد. در مورد مستخدمینی که بعد از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ به استخدام رسمی پذیرفته شده یا شوند اولین حقوق پایه رسمی که در بدو خدمت رسمی به آنان تعلق می‌گیرد ملاک پرداخت کسور بازنشستگی موضوع این تبصره خواهد بود.

مقرری ماه اول:

ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری: درآمد صندوق بازنشستگی از جوهی که از حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدمین رسمی و آزمایشی کسر می‌شود منحصر است به وجوه مذکور در مواد ۷۱ و ۷۲ و تبصره پنج ماده ۱۳۷ این قانون و مبلغ ماه اول هرگونه حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و

فوق العاده شغل مستخدم. در صورت عدم کفایت وجوه صندوق بازنشستگی دولت مکلف است کمبود آن را در بودجه کل کشور از محل درآمد عمومی تأمین و پرداخت کند.

تبصره- فوق العاده‌های موضوع بندهای (ب) و (پ) و (ت) اصلاحی ماده ۳۹ از تاریخ ۱۳۴۹/۱/۱ و فوق العاده موضوع بند (ج) اصلاحی ماده مزبور از تاریخ اجرای مرحله اول قانون استخدام کشوری به مستثنیات مندرج در ماده ۷۱ اضافه می‌شود و تا زمانی که آیین‌نامه اجرایی بندهای (ب) و (پ) و (ت) اصلاحی ماده ۳۹ به تصویب نرسیده است فوق العاده اشتغال خارج از مرکز و بدی آب و هوا به ترتیبی که در مقررات سابق پیش‌بینی شده است قابل پرداخت و مشمول معافیت موضوع این تبصره خواهد بود.

سابقه خدمت دولتی و بازنشستگی:

- ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری: خدمت تمام وقت در وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها در اجرای مقررات قانون استخدام کشوری از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو خدمت دولتی محسوب و منظور می‌شود.

- ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارکنان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲ - (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارکنان محسوب می‌گردد.

سابقه خدمت دولتی در صورتی قابل احتساب است که دارای شرایط ذیل باشد:

الف- خدمت مستخدم تمام وقت باشد.

ب- در قبال خدمت حقوق و دستمزد دریافت کرده باشد.

ج- رابطه استخدامی اش مستقیماً با دستگاه اجرایی دولتی باشد.

د- کسورات بازنشستگی را به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده باشد یا پرداخت نماید.

- ماده ۵ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: سابقه خدمت دولتی عبارت است از مدت خدمت در وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نمایند و مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون نیمه وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۲ و اصلاحات بعدی آن و تبصره ۱ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری (مشروط به این که در ایام نیمه وقت و پاره وقت کسور بازنشستگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه و خدمت مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان به عنوان سابقه خدمت محسوب می‌شود. ایام مربوط به مرخصی

استحقاقی و استعلاجی مشمولین این ماده و سوابق خدمت غیردولتی که به موجب قوانین خاص، خدمت دولتی محسوب شده است، به عنوان خدمت دولتی لحاظ می‌شود.

خدمت رسمی (از نظر صندوق بازنشستگی کشوری):

آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت شده باشد خدمت رسمی تلقی می‌گردد.

خدمت تمام وقت:

منظور از خدمت تمام وقت انجام وظیفه برابر ساعات کار مقرر در مورد کارکنان نهاد ذی‌ربط بوده و مشروط بر آن است که حداقل از ۴۰ ساعت کار در هفته کم‌تر نباشد. (تبصره ۱ ماده ۱ قانون احتساب سوابق خدمت مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی در نهادهای انقلاب اسلامی و مأموریت کارکنان نهادهای مزبور به وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی مصوب ۶۴/۱۱/۶)

مشاغل سخت و زیان‌آور: (تعاریف در هردو قانون یکسان می‌باشد)

کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی هستند که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی و مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده (کارگر) تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد.

مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می‌شوند:

الف- مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آور با ماهیت شغل وابستگی دارد اما می‌توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آن‌ها را حذف نمود.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آن‌ها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌گردد.

مستمری:

عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

(بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی)

غرامت مقطوع نقص عضو:

مبلغی است که به‌طور یکجا برای جبران نقص عضو با جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می‌شود. (بند ۱۷ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی)

فصل دوم: حالات خروج از خدمت

- استعفاء
- باز خریدی
- انفصال دائم از خدمت
- اخراج
- مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی
- فسخ یا خاتمه قرارداد
- ازکارافتادگی
- فوت
- بازنشستگی



بخش اول: استعفاء:

قوانین	غیر هیئت علمی	هیئت علمی
قانون استخدام کشوری	ماده ۶۴ تا ۶۹	ماده ۶۴ تا ۶۹
قانون مدیریت خدمات کشوری	ماده ۴۸ ، ۱۲۰	ماده ۶۴ تا ۶۹ قانون استخدام کشوری
آئین نامه اداری استخدامی	ماده ۱۱۴	ماده ۱۱۳

گفتار اول: استعفاء در قانون استخدام کشوری:

ماده ۶۴: مستخدم رسمی می‌تواند با یک ماه اعلام قبلی از خدمت دولت استعفاء کند. در هیچ مورد استعفاءی مستخدم رافع تعهدات او در برابر دولت نخواهد بود. استعفاء از تاریخی تحقق می‌یابد که وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط مستخدم به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند. وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفاء رد یا قبول استعفاء را کتباً اعلام دارد اگر تا پایان یک ماه مذکور رد یا قبول استعفاء ابلاغ نگردد این امر در حکم عدم قبول استعفاء تلقی خواهد شد مستخدم می‌تواند در صورت قبول نشدن استعفاء طبق ماده ۶۰ شکایت کند.

ماده ۶۵: در صورتی که مستخدم رسمی مدت دو ماه بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترک خدمت مستعفی شناخته شده و مانند مستخدم مستعفی با وی رفتار می‌شود مگر آن که مشمول مقررات مواد ۷۴ یا ۷۵ این قانون باشد که در آن صورت بازنشسته خواهد شد.

تبصره- هر گاه مستخدم مذکور مدعی شود به عللی که خارج از حدود قدرت و اختیار او بوده نتوانسته است در محل خدمت حاضر شود و یا عدم حضور خود را اطلاع دهد و ادعای او مورد قبول وزارتخانه یا مؤسسه مربوط قرار نگیرد می تواند شکایت خود را به ضمیمه مدارک مورد استناد به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تسلیم کند شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در اسرع وقت به شکایت مزبور رسیدگی و حکم مقتضی صادر کند. در صورتی که حکم شورا حاکی از موجه بودن عذر مشارالیه باشد به خدمت مراجعت و حقوق مدت غیبت به وی پرداخت خواهد شد و اگر پست سازمانی او به دیگری داده شده باشد از تاریخی که مستعفی شناخته شده آماده به خدمت محسوب و مانند مستخدم آماده به خدمت با وی رفتار می شود.

ماده ۶۶: جوهری که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد خواهد شد.

ماده ۶۷: استخدام مجدد مستخدم رسمی که طبق ماده ۶۴ استعفاء کرده است در صورت احتیاج به وجود او مانعی ندارد. سوابق خدمت این قبیل مستخدمین از لحاظ بازنشستگی منظور و محسوب خواهد شد به شرط آن که جوهری را که طبق ماده ۶۶ دریافت داشته اند یک جا به صندوق بازنشستگی مسترد دارند.

ماده ۶۸: هر گاه مستخدمی که طبق ماده ۶۴ از خدمت استعفاء نموده است داوطلب خدمت در گروه مورد اشتغال سابق خود یا گروه پائین تر باشد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می تواند داوطلب را از گذراندن امتحان و دوره آزمایش معاف دارد.

ماده ۶۹: هر گاه مستخدمی که طبق مفاد ماده ۶۴ از خدمت استعفاء نموده است داوطلب خدمت در گروهی بالاتر از گروه مورد اشتغال سابق خود باشد استخدام او مشروط به گذراندن امتحان خواهد بود ولی وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می تواند او را از گذراندن دوره آزمایشی معاف دارد.

گفتار دوم: استعفاء در قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۴۸: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی متنزع می گردند:

- استعفاء

ماده ۱۲۰: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

گفتار سوم: استعفاء در آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان هیئت علمی و غیرهیئت علمی

دانشگاه های علوم پزشکی

ماده ۳۷: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می گردد:

- قبول استعفاء،

ماده ۱۰۶: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

- استعفاء

ماده ۱۱۴: کارمند رسمی می‌تواند با درخواست کتبی از خدمت در مؤسسه استعفاء کند. در هیچ مورد، استعفاءی کارمند رافع تعهدات او در برابر مؤسسه نخواهد بود. استعفاء از تاریخی تحقق می‌یابد که مؤسسه به صورت رسمی با آن موافقت نماید. مؤسسه مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفاء، رد یا قبول آن را کتباً اعلام دارد. چنانچه تا پایان یک ماه رد یا قبول استعفاء ابلاغ نگردد، این امر در حکم قبول استعفاء تلقی خواهد شد.

تبصره ۱: در صورت درخواست کارمند مستعفی، استرداد وجوهی که بابت کسور بازنشستگی پرداخت کرده است، تابع ضوابط صندوق مربوط خواهد بود.

تبصره ۲: استخدام مجدد کارمند رسمی که استعفاء کرده است در صورت نیاز مؤسسه برابر ضوابط استخدامی مندرج در این آیین‌نامه خواهد بود. احتساب سوابق خدمت این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی مشروط به اینکه وجوه کسور بازنشستگی دریافت نکرده باشند، بلامانع است.

تبصره ۳: به کارمند مستعفی وجوه مرخصی استفاده نشده پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۱۳ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان هیئت علمی: عضو هیأت علمی رسمی قطعی و رسمی آزمایشی مؤسسه می‌تواند از خدمت مؤسسه مستعفی شود. قبول استعفاء موقوف به آن است که عضو لااقل ۲ ماه قبل از شروع نیم سال تحصیلی قصد شروع خود را کتباً اعلام دارد. استعفاء از تاریخی تحقق می‌یابد که مؤسسه به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند.

تبصره ۱: چنانچه عضو هیأت علمی پیمانی متقاضی فسخ قرارداد (استعفاء) گردد، می‌بایست حداقل ۲ ماه قبل درخواست خود را ارائه دهد و در صورت موافقت مؤسسه به عنوان استعفاء تلقی، در غیراین صورت غیبت تلقی شده و برابر مقررات با وی برخورد خواهد شد.

تبصره ۲: انتقال یا پرداخت کسور بازنشستگی منوط به تقاضای عضو هیأت علمی و براساس قوانین و مقررات مربوطه می‌باشد.



بخش دوم : بازخریدی

هیئت علمی		غیر هیئت علمی		قوانین
غیر داوطلبانه	داوطلبانه	غیر داوطلبانه	داوطلبانه	
آراء هیئت‌های انتظامی (بند ۸ ماده ۸)	تبصره یک ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری	بند (ح) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات و تصویب‌نامه ۸۹۲۴۴ مورخ ۱۳۸۷/۶/۳ (مازاد بر نیاز)	تبصره یک ماده ۷۴	قانون استخدام کشوری
		بند (ح) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات، تصویب‌نامه ۸۹۲۴۴ مورخ ۱۳۸۷/۶/۳ (مازاد بر نیاز)، ماده ۲۱ (واگذاری)، ماده ۴۸ (کسب نتایج ضعیف ارزیابی)، تبصره ۳ ماده ۱۰۳ و تبصره ۱ ماده ۱۲۲ (آماده به خدمت)	-	قانون مدیریت خدمات کشوری
آراء هیئت‌های انتظامی و ماده ۱۰۹	ماده ۷۶	بند (ح) ماده ۹ تخلفات، ماده ۲۶ (واگذاری)، ۳۷ (خروج) و تبصره ۱ ماده ۱۰۸ (آماده به خدمت)	ماده ۱۱۲	آیین نامه اداری استخدامی

گفتار اول: بازخریدی در قانون استخدام کشوری

ماده ۷۴:

تبصره ۱- کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند مستخدمین رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز مشمولان قانون کار و تأمین اجتماعی)، در مشاغل غیر تخصصی براساس درخواست کتبی آنان و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی مشروط به آنکه بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند بر اساس سنوات خدمت بازنشسته و در صورتی که سابقه خدمت آنان کمتر از بیست سال باشد، بازخرید نمایند.

به افرادی که بر اساس این قانون بازخرید می‌شوند، مبلغی معادل ۴۵ روز حقوق و مزایای مستمر در اثناء هر سال سابقه خدمت قابل قبول (در صورتی که کسر یک سال بیش از شش ماه باشد، یک سال تمام محسوب خواهد شد) به‌علاوه کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی سهم مستخدم و حقوق و مزایای مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده وی پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- مفاد تبصره یک در مشاغل تخصصی نیز با درخواست کتبی مستخدم و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی و تصویب شورایی مرکب از نمایندگان تام‌الاختیار وزیر برنامه و بودجه و دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و دستگاه اجرایی مربوط قابل اجراء خواهد بود.

تبصره ۳- مستخدمینی که بیش از یک سال از آمادگی به خدمت آنان بگذرد، در صورتی که در این مدت با توجه به معرفی سازمان امور اداری و استخدامی کشور در مشاغلی که شرایط احراز آن را دارند، جذب دستگاه‌های دولتی نگردند طبق شرایط این قانون بازخرید یا بازنشسته می‌شوند.

تبصره ۴- هر نوع استخدام جدید به جای افرادی که به موجب این قانون بازخرید یا بازنشسته می‌شوند، ممنوع است. همچنین اشتغال مجدد افراد مزبور که خدمتشان بازخرید شده و یا بازنشسته گردیده‌اند در کلیه دستگاه‌های دولتی ممنوع است و در صورتی که ثابت شود افراد فوق به خدمت یکی از دستگاه‌های دولتی درآمده‌اند، علاوه بر مجازات مقرر در قوانین، کلیه وجوه پرداختی به ایشان به استثنای وجوه بازنشستگی و یا حق بیمه پس گرفته خواهد شد و دولت در قبال سوابق خدمت آنان تعهدی نخواهد داشت.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خرداد ماه یک هزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۶۵/۴/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

گفتار دوم: بازخریدی در قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۲۱: به کارمندان رسمی یا ثابت دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون که به علت واگذاری تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی به خدمت آنان نیاز نباشد، به یکی از روش‌های زیر رفتار خواهد شد:

- بازخرید سنوات خدمت کارمند.

پرداخت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازای هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده بر اساس آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر زمان اشتغال مشروط بر اینکه شرایط بازنشستگی نداشته باشد.

ماده ۴۸: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی متنوع می‌گردند:

- بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد).

آیین‌نامه اجرایی بند (۳) ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده ۱: کارمندانی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل‌های مربوط، امتیارات آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از پنجاه درصد کل امتیازات پیش‌بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی موضوع (۱۰۳) قانون مذکور، بازخرید می‌گردند.

ماده ۲: وجوه مربوط به بازخریدی کارمندانی که در اجرای این آیین‌نامه بازخرید خدمت می‌شوند به اضافه وجوه مرخصی‌های ذخیره شده آنان، براساس تبصره (۱) ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - تعیین خواهد شد.

ماده ۳: هرگونه به کارگیری کارمندان بازخریدی در دستگاه‌های اجرایی ممنوع بوده و دستگاه‌ها نمی‌توانند هیچگونه پرداختی به آنان از هر محل داشته باشند.

ماده ۴: دستورالعمل مربوط به چگونگی اجرای مفاد این آیین‌نامه به موجب مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد بود.

تبصره ۳ ماده ۱۰۳: دستگاه‌های اجرایی موظف اند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

ماده ۱۲۰: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

- استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

ماده ۱۲۲: تبصره ۱- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاه‌های اجرایی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت‌دار بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده باز خرید خواهند شد.

گفتار سوم: بازخریدی در آیین‌نامه اداری و استخدامی

ماده ۲۶ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: با کارمند رسمی مؤسسه که وظایف وی در اجرای ماده ۲۲ این آیین‌نامه به بخش غیردولتی واگذار شده است، به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

(ب) بازخرید سنوات خدمت،

ماده ۳۷ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می‌گردد:

(ج) بازخریدی،

ماده ۱۰۶ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

(و) بازخریدی به موجب احکام مذکور در این آیین‌نامه و قانون رسیدگی به تخلفات اداری،

ماده ۱۰۸ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: تبصره ۱- آمادگی به خدمت حداکثر یک سال است و در صورت عدم اشتغال کارمند، طی دوران مزبور، حسب مورد طبق مقررات مربوط بازخرید خدمت یا در صورت داشتن شرایط بازنشستگی، بازنشسته خواهد شد.

ماده ۱۱۲ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: بازخریدی کارمندان برابر دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیئت امنا می‌رسد. هر گونه به کارگیری کارمندان بازخرید شده مؤسسه یا سایر مؤسسات وزارت متبوع دستگاه‌های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می‌باشد.

ماده ۷۶ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان هیئت علمی: مؤسسه می‌تواند با تقاضای بازخرید سنوات خدمت اعضای هیأت علمی که حائز شرایط بازنشستگی نیستند، موافقت نموده و در ازاء هر سال خدمت مبلغی معادل ۴۵ روز مجموع حقوق و مزایای مندرج در آخرین حکم کارگزینی به آنان پرداخت نماید.

تبصره ۱- پرداخت حقوق و مزایای مدت مرخصی‌های استحقاقی ذخیره شده به اعضای هیأت علمی بازخرید شده بلامانع است.

تبصره ۲- پرداخت کسورات بازنشستگی و یا انتقال آن به سایر صندوق‌های بازنشستگی با تقاضای عضو هیأت علمی باز خرید شده بلامانع است.

ماده ۱۰۹: آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان هیئت علمی: هر گاه رئیس مؤسسه از رکود علمی و عدم کفایت و صلاحیت هر یک از اعضای هیأت علمی مؤسسه برای اجرای وظایف آموزشی و یا پژوهشی مطلع گردد، کمیسیونی مرکب از سه استادی که صلاحیت رسیدگی در مورد کارهای آموزشی و پژوهشی وی را دارند تشکیل خواهد داد، تا در این زمینه برابر آیین‌نامه رکود تحقیق به عمل آورند و گزارش کاملی به رئیس مؤسسه ارائه دهند. تشکیل و گزارش کمیسیون مذکور به طور محرمانه خواهد بود و در صورتی که این گزارش حاکی از رکود علمی عضو یا عدم کفایت و یا صلاحیت او برای اجرای وظایف محوله باشد رئیس مؤسسه مراتب را جهت رسیدگی و اتخاذ تصمیم به هیأت ممیزه مؤسسه و در مؤسسه‌های فاقد هیأت ممیزه به هیأت ممیزه مرکزی ارجاع می‌نماید. چنانچه هیأت ممیزه پس از رسیدگی به کلیه فعالیت‌های علمی و پژوهشی عضو و اخذ توضیحات لازم از او، رکود علمی یا عدم کفایت و صلاحیت عضو را محرز دانست به خدمت او به عنوان عضو هیأت علمی خاتمه داده و به یکی از روش‌های زیر با وی رفتار می‌شود:

الف) با پیشنهاد هیأت ممیزه و تأیید رییس مؤسسه عضو هیأت علمی را می‌توان به کارمند غیرهیئت علمی تبدیل وضعیت نمود.

ب) در صورتی که عضو شرایط بازنشسته شدن را دارا نباشد، بازخرید می‌شود.

ج) در صورتی که عضو واجد شرایط بازنشسته شدن باشد، بازنشسته می‌شود.

بازخریدی در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات

انتظامی اعضای هیئت علمی:



بند (ح) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیأت صادرکننده رأی.

دستورالعمل نحوه اعمال تنبیهات اداری با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۱۳۸۸/۰۴/۱۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور)

کلیه مسئولین هماهنگی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان با سلام و احترام؛ پیرو مباحث مطروحه در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۹ مسئولین محترم هماهنگی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان در مورد تعیین وضعیت و نحوه اجرای برخی تنبیهات

اداری موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری با عنایت به اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مراتب زیر را برای آگاهی و اقدام لازم اعلام می‌دارد:

الف) با عنایت به اینکه ماده (۹۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، امر رسیدگی به تخلفات کارمندان و تعیین مجازات آنان را در چارچوب قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب سال ۱۳۷۲ - مورد تأیید و تأکید قرار داده است، بنابراین صرفنظر از نحوه اجرا، اعمال تنبیهات اداری کماکان معتبر و قانونی است.

ب) از آنجا که بر اساس فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق و مزایای کارمندان دولت بر روش امتیازی و بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در آن مبتنی است، و این امر بر چگونگی اجرای هر یک از تنبیهات اداری ذیل از تنبیهات موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری تأثیر دارد، لذا تا تعیین دقیق جزئیات امر و اتخاذ تصمیم توسط شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مقتضی است به ترتیب ذیل عمل شود:

۱. تنبیه اداری مندرج در بند "ح"؛

در موارد محکومیت افراد به این مجازات، حسب مورد برابر با (۳۰) تا (۴۵) روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال سابقه خدمت به تشخیص هیأت صادرکننده رأی، بر طبق آخرین حکم کارگزینی قبل از تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری به آنان پرداخت گردد.

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۹/۲۷ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و با استناد به بندهای ۴ و ۵ ردیف (ب) ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری و در اجرای دادنامه شماره ۱۲۸ مورخ ۱۳۹۱/۳/۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که بند ۲ بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۱۳۸۸/۴/۱ را در خصوص نحوه اعمال مجازات بند (ح) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ مجلس شورای اسلامی ابطال نموده است، مقرر نمود:

با عنایت به این که حقوق مبنای پیش‌بینی شده در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با در نظر گرفتن مقطع تحصیلی، نوع و حساسیت شغل، اهمیت وظایف، میزان مسؤلیت‌ها، رسته و رشته شغلی تعیین می‌شده و این عوامل در حق شغل و شاغل مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری نیز لحاظ گردیده است، لذا اعمال مجازات موضوع بند مذکور از قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری بر اساس ۳۰ تا ۴۵ روز حق شغل و شاغل مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیأت صادر کننده رأی خواهد بود.

مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص نحوه اجرای مجازات‌های موضوع بندهای «ج»، «ز»، «ط» و «ح» ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری

(بخشنامه شماره ۱۵۱۲۸۴۴ مورخ ۱۳۹۶/۸/۲۲ سازمان اداری و استخدامی کشور)

به استناد بندهای «۴» و «۵» ردیف (ب) ماده «۱۱۶» قانون مدیریت خدمات کشوری؛ نحوه اجرای مجازات‌های موضوع بندهای «ج»، «ز»، «ط» و «ح» ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری که در جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۸/۰۱ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مطرح و به شرح ذیل اتخاذ تصمیم گردیده است جهت اقدام لازم ابلاغ می‌گردد:

۲- در مورد مجازات موضوع بند «ح» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

مصوبه مورخ ۱۳۹۲/۰۹/۲۷ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به شرح زیر اصلاح گردید:
 بجای «حقوق مینا»، «حق شغل» موضوع ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری منظور شود.

امکان اعمال مجازات بازخریدی در خصوص کارمندان پیمانی

نامه شماره ۳۳۸۱۰۵ مورخ ۱۳۹۷/۷/۳ معاون حقوقی، مجلس و نظارت سازمان اداری استخدامی کشور با عنایت به اینکه ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمند را علی‌الطلاق ذکر نموده و در تبصره ۲ آن به مجازات بازخرید اشاره شده و با توجه به ماده ۲۵ آیین‌نامه استخدام پیمانی و نیز تبصره ذیل ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، امکان اعمال مجازات بازخریدی نسبت به کارمندان پیمانی وجود دارد.

با توجه به امکان اعمال مجازات بازخریدی نسبت به کارمندان پیمانی توسط هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت طبعاً وجوه مربوط نیز با توجه به بند ح ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و بند ۳ بخشنامه شماره ۱۵۱۲۸۴۴ مورخ ۹۶/۶/۲۲ (موضوع مصوبه جلسه مورخ ۱۳۹۶/۸/۱ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی) به میزان ۳۰ تا ۴۵ روز حق شغل به تشخیص هیئت صادرکننده رأی، با رعایت کلیه قوانین و مقررات مربوط قابل پرداخت می‌باشد.

(بخشنامه شماره ۵۵۵۶۰۱ مورخ ۱۳۹۸/۹/۳۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور)

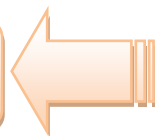
با عنایت به دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۹۰۸ مورخ ۱۳۹۸/۵/۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مبنی بر ابطال بندهای ۱ و ۳ بخشنامه شماره ۱۵۱۲۸۴۴ مورخ ۱۳۹۶/۸/۲۲ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۸/۸/۲۰ در مورد مجازات موضوع بند ح ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به شرح ذیل اصلاح می‌گردید:

بجای حقوق مینا، حقوق ثابت (حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده مدیریت) موضوع مواد ۶۵ و ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری منظور شود.

بند ۸ ماده ۸ قانون مقررات انتظامی اعضای هیئت علمی:

۸- بازخرید خدمت با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت، کسور بازنشستگی افرادی که خدمت آنان بازخرید می‌شود به آنان مسترد خواهد شد و کسر یک سال خدمت، یک سال محسوب می‌شود.

بازخریدی بر اساس تصویب‌نامه‌های هیئت وزیران:



دستورالعمل نحوه بازخرید خدمت مستخدمان رسمی مازاد بر نیاز موضوع آیین‌نامه اجرایی ماده (۴۵) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (تصویب‌نامه شماره ۸۹۲۴۴/ت/۳۴۷۶۴ک مورخ ۱۳۸۷/۶/۳):

ماده ۱: مستخدمان رسمی مازاد بر نیاز موضوع ماده (۴۵) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت - مصوب ۱۳۸۴ - آن دسته از مستخدمانی هستند که بنا به اعلام واحد محل خدمت و تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی ذی‌ربط یا مقام مجاز از طرف وی، به ادامه خدمت آنان نیاز نباشد.

تبصره - تشخیص مازاد بر نیاز بودن کارکنان موضوع این ماده موقوف به نظر کارگروهی است که توسط بالاترین مقام دستگاه مربوط تشکیل می‌شود.

ماده ۲: دستگاه‌های اجرایی موظفند پس از اخذ تأییدیه خزانه‌داری کل کشور مبنی بر وجود منابع اعتباری لازم برای بازخریدی، نسبت به آگاه کردن افرادی که طبق شرایط مندرج در ماده (۱) این آیین‌نامه به عنوان مستخدم مازاد شناخته شده‌اند، به طریق مقتضی اقدام و اطلاعات لازم را در خصوص میزان وجوه تشویقی بازخریدی متعلقه، حسب مورد در اختیار آنان قرار دهند.

ماده ۳: دستگاه‌های اجرایی موظفند علاوه بر وجوهی که براساس مقررات فعلی به کارکنان بازخرید شده پرداخت می‌شود، به کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر که براساس ماده (۴۵) قانون یادشده بازخرید می‌شوند معادل شصت (۶۰) روز آخرین حقوق و مزایای مستمر و برای کارکنان فوق-دیپلم و پایین‌تر معادل هفتاد و پنج (۷۵) روز آخرین حقوق و مزایای مستمر به عنوان وجوه تشویقی بازخریدی پرداخت نمایند.

تبصره ۱ - مبنای محاسبه حقوق و فوق‌العاده شغل در وجوه تشویقی کارکنانی که حقوق و فوق‌العاده شغل آنان کمتر از میزان حداقل حقوق موضوع لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده به خدمت - مصوب ۱۳۵۸ شورای انقلاب - می‌باشد، حداقل حقوق موضوع لایحه قانونی مذکور خواهد بود.

تبصره ۲ - در صورت تمایل مستخدمین ایثارگران برای استفاده از ضوابط این آیین‌نامه، وجوه تشویقی بازخریدی آنان پس از محاسبه روشهای موضوع بندهای (الف) و (ب) این ماده به میزان پانزده درصد (۱۵٪) افزایش خواهد یافت.

ماده ۴: وجوه تشویقی بازر خریدی موضوع این آیین نامه در دستگاه های خارج از شمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰- و قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶- بر اساس پیشنهاد این دستگاه ها و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور قابل پرداخت می باشد.

تبصره- در هر صورت میزان وجوه تشویقی موضوع این ماده در دستگاه های یاد شده نباید از وجوه تشویقی بازر خریدی مستخدمین رسمی مازاد مشابه در دستگاه های مشمول قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت تجاوز نماید.

ماده ۵: محاسبه وجوه بازر خریدی تشویقی مستخدمان مشمول قانون راجع به خدمات نیمه وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲- که خدمت نیمه وقت داشته یا دارند براساس سه چهارم سنوات مذکور صورت می گیرد.

ماده ۶: در محاسبه وجوه تشویقی بازر خریدی موضوع این آیین نامه کسر سال به نسبت ماه های خدمت، ملاک عمل قرار می گیرد.

ماده ۷: کارکنانی که طبق مقررات این آیین نامه، بازر خرید می شوند، به شرط عدم دریافت کسور پرداخت شده قبلی و استمرار تأدیه کسور اعم از سهم خود و سهم کارفرما می توانند کماکان تابع صندوق مربوط باقی بمانند.

تبصره- کسور بازنشستگی، پس از بازر خریدی بر مبنای آخرین حقوق و فوق العاده های مشمول کسور بیمه و بازنشستگی زمان اشتغال می باشد که باید همه ماهه متناسب با افزایش ضریب حقوق سالانه کارکنان دولت به صندوق مربوط، در کل (شامل سهم مستخدم و سهم دولت) توسط مستخدم بازر خرید شده پرداخت شود.

ماده ۸: مستخدمانی که در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲- یا مقررات انضباطی مشابه، محکوم به بازر خرید خدمت یا بازنشستگی شده یا می شوند، مشمول دریافت وجوه تشویقی موضوع این آیین نامه نیستند.

ماده ۹: افرادی که قبل از تصویب این آیین نامه، بازر خرید یا بازنشسته شده اند، مشمول این آیین نامه نیستند.

ماده ۱۰: دستگاه های اجرایی، موظفند فهرست اسامی مستخدمانی را که در اجرای این آیین نامه، بازر خرید می شوند هر سه ماه یکبار به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور اعلام کنند.

ماده ۱۱: اجرای این آیین نامه با رعایت تبصره بند (۴) تصویب نامه شماره ۳۵۰۹۵/ت/۳۹۹۱۶ هـ مورخ ۱۳۸۷/۳/۷ می باشد.

ماده ۱۲: دستگاه های اجرایی مجاز به استفاده از خدمات افراد بازر خرید شده موضوع این آیین نامه نمی باشند.

بازخرید نیروهای مازاد

۱. بند (ج) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۶:

تصویب‌نامه شماره ۳۳۷۶۶ مورخ ۱۳۹۶/۳/۲۴ هیئت وزیران موضوع آیین‌نامه اجرائی بند (ج) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۶ (بازخرید نیروهای مازاد)

۲. بند (ب) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور:

آیین‌نامه اجرائی بند (ب) تبصره (۱۲) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور

۳. بند (ب) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور:

ب- دستگاه‌های اجرائی مجازند اموال و دارایی‌های غیرمنقول مازاد در اختیار خود به‌استثنای انفال و موارد مصداق مندرج در اصل هشتاد و سوم (۸۳) قانون اساسی و اموال مشمول واگذاری موضوع قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل‌وچهارم (۴۴) قانون اساسی را با رعایت قوانین و مقررات مربوطه به فروش رسانند و به درآمد عمومی نزد خزانه‌داری کل کشور واریز کنند. منابع حاصله جهت بازخرید کارکنان مازاد رسمی و غیررسمی، پرداخت پاداش پایان خدمت به افرادی که براساس قانون، بازخرید یا بازنشسته می‌شوند و مانده مرخصی کارکنان از محل اعتبار ردیف ۲۹- ۵۳۰۰۰۰ جدول شماره (۹) این قانون مطابق آیین‌نامه اجرائی که توسط سازمان‌های «برنامه و بودجه کشور» و «اداری و استخدامی کشور» و «وزارت امور اقتصادی و دارایی» تهیه می‌شود و به‌تصویب هیئت وزیران می‌رسد، تخصیص می‌یابد. اجرای حکم این بند بر عهده وزیر امور اقتصادی و دارایی است. شمول این حکم در مورد دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری منوط به اذن ایشان است.

آیین‌نامه اجرائی بند (ب) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور موضوع: نحوه پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان، مانده مرخصی و بازخرید کارکنان (تصویب‌نامه شماره ۳۶۱۶۱/ت/۵۶۶۲۷-هـ مورخ ۱۳۹۸/۳/۲۹ هیئت وزیران)

ماده ۱: در این آیین‌نامه، اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف- دستگاه‌های اجرائی: دستگاه‌هایی که عناوین آنها در قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور و پیوست‌های آن درج شده است.

ب- کارکنان مازاد: کارکنان رسمی و غیررسمی که تشخیص مازاد بر نیاز بودن آنها نسبت به انجام مأموریت‌های دستگاه، بر اساس سیاست‌های اصلاح ساختار نیروی انسانی دستگاه اجرائی و قوانین و مقررات مربوط، توسط دستگاه اعلام و پس از بررسی شورای راهبردی توسعه مدیریت مستقر در هر دستگاه به تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرائی ذیربط خواهد رسید.

ج- کارکنان غیررسمی: کارکنان پیمانی، قرارداد کار معین (مشخص) و قرارداد کارگری.

ماده ۲: دستگاه‌های اجرائی موظفند برای بازخریدی و بازنشستگی کارکنان مطابق قوانین و مقررات مربوط و همچنین بازخریدی کارکنان مازاد و پرداخت وجوه بازخریدی، پاداش پایان خدمت و مانده مرخصی از محل بودجه مصوب سال جاری و در سقف تخصیص اعتبار اقدام نمایند. در صورت مکفی

نبودن اعتبار تخصیص یافته، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند از منابع حاصل از فروش اموال و دارایی‌های غیرمنقول مازاد در اختیار خود مطابق ماده (۳) این آیین‌نامه و با رعایت قوانین و مقررات مربوط اقدام نمایند.

تبصره- اولویت با پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان و مانده مرخصی بر اساس قوانین و مقررات مربوط و تاریخ صدور حکم بازنشستگی خواهد بود.

ماده ۳: دستگاه‌های اجرایی مجازند اموال و دارایی‌های غیرمنقول مازاد در اختیار خود به استثنای انفال و مصادیق مندرج در اصل هشتاد و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اموال مشمول واگذاری در قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی - مصوب ۱۳۸۷ - را مطابق قوانین و مقررات مربوط به فروش رسانده و منابع وصولی را به ردیف (۲۱۰۲۱۸) با عنوان "درآمد حاصل از مازاد فروش اموال و دارایی‌های منقول و غیرمنقول دستگاه‌های اجرایی" نزد خزانه‌داری کل کشور واریز نمایند. سازمان برنامه و بودجه کشور موظف است پس از اطمینان از وصولی ردیف درآمدی، اعتبار جزء (۲۹) ردیف (۵۳۰۰۰۰) جدول شماره (۹) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور با عنوان اعتبارات موضوع بند (ب) تبصره (۱۲) - بازخرید کارکنان مازاد رسمی و غیررسمی و پاداش پایان خدمت بازنشستگان را به طور متناسب برای اجرای مفاد بند (ب) تبصره (۱۲) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور به دستگاه‌های اجرایی ذینفع اختصاص دهد. شمول حکم این ماده در مورد دستگاه‌های زیر نظر معظم رهبری منوط به اذن ایشان است.

ماده ۴: دستگاه‌های اجرایی موظفند پس از حصول اطمینان از دریافت اعتبار موضوع این آیین‌نامه از خزانه‌داری کل کشور، نسبت به آگاه نمودن مشمولین بند (ب) ماده (۱) این آیین‌نامه و سایر قوانین و مقررات مربوط از جمله ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - اقدام نماید. در صورتی که دستگاه اجرایی نتواند برای جابجایی کارکنان مازاد خود به دستگاه اجرایی دیگر در همان شهر یا شهرستان، بدون رضایت مستخدم و یا جابه‌جایی به شهر یا شهرستان‌های در همان دستگاه اجرایی و یا سایر دستگاه‌های دیگر با رضایت آنان اقدام نماید، موظف است آنان را بازخرید و وجوه بازخریدی متعلق را در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۵: وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف است ظرف سه ماه پس از تصویب این آیین‌نامه، اموال غیرمنقول مازاد دستگاه‌های اجرایی به استثنای انفال و مصادیق مندرج در اصل (۸۳) قانون اساسی و اموال مشمول واگذاری موضوع قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم (۴۴) قانون اساسی را شناسایی کرده و برای صدور مجوز فروش توسط دستگاه اجرایی به هیئت وزیران ارائه نماید.

ماده ۶: دستگاه‌های اجرایی می‌توانند از اعتبارات این آیین‌نامه برای اجرایی نمودن ماده (۴۵) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۱) - مصوب ۱۳۸۴ - و آیین‌نامه اجرایی و اصلاحات بعدی آن استفاده نمایند.

ماده ۲۱ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور

ماده ۲۱: دستگاه‌های اجرایی مندرج در جدول (۷) قانون و همچنین دستگاه‌های اجرایی استانی، مکلفند پاداش پایان خدمت و بازخرید کارکنان خود را از محل فروش اموال و دارایی‌های منقول و غیر منقول، صرفه‌جویی در اعتبارات هزینه‌ای و اعتبارات هزینه‌ای از محل درآمد اختصاصی تأمین و پرداخت نمایند.

نحوه محاسبه بازخرید سنوات خدمت:

(X) مبلغ یکسال = $۱,۵ \times$ آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور

(Y) مبلغ بازخریدی پرداختی به فرد بر اساس سال = تعداد سال‌های خدمت قابل قبول \times مبلغ

چنانچه ماه و روز اضافی بر سال داشته باشد:

تعداد کل روزهای مازاد بر سال = تعداد روزهای اضافی بر سال + ($۳۰ \times$ ماه‌های اضافی بر سال)

مبلغ بازخریدی پرداختی به فرد بر اساس روز = $۳۶۰ /$ (مبلغ یکسال \times تعداد کل روزهای مازاد بر سال)

(Z)

مبلغ نهایی بازخریدی پرداختی به فرد $= Y + Z$

- مستخدمی با ۲۰ سال و ۱۰ ماه و ۱۰ روز سابقه خدمت قابل قبول بازخرید (داوطلبانه) می‌شوند و آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور ایشان ۲ میلیون تومان می‌باشد. نحوه محاسبه مبلغ بازخریدی (به تومان) به شرح ذیل می‌باشد:

$$\text{مبلغ یکسال} = ۳۰۰۰۰۰۰ \times ۱,۵ = ۲۰۰۰۰۰۰$$

$$\text{مبلغ ۲۰ سال} = ۳۰۰۰۰۰۰ \times ۲۰ = ۶۰۰۰۰۰۰$$

$$\text{روز } ۱۰ \times ۳۰ = ۳۰۰ + ۱۰ = ۳۱۰$$

$$۳۱۰ \times ۳۰۰۰۰۰ = ۹۳۰۰۰۰۰ / ۳۶۰ = ۲۵۸۳۳۳$$

$$\text{مبلغ نهایی بازخریدی} = ۶۲۵۸۳۳۳ + ۲۵۸۳۳۳ = ۶۰۰۰۰۰۰$$



بخش سوم: انفصال دائم از خدمت

ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری:

کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزع می گردند:

- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط.

تبصره ۱- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاه های اجرائی را نخواهند داشت.

ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری:

کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

ه- انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون.

ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان: تنبیهات اداری به ترتیب زیر عبارتند از:

بند ک- انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاه های مشمول این قانون.

تبصره ۲- کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهم کارمند) کارمندانی که در اجرای این قانون به انفصال دائم، اخراج یا بازخریدی محکوم شده یا می شوند و نیز حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان و در مورد محکومان به بازنشستگی حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده همچنین کسور بازنشستگی یا حق بیمه کارمندانی که در گذشته در اجرای مقررات قانونی از دستگاه دولتی متبوع خود اخراج گردیده اند، قابل پرداخت است.

با عنایت به رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۸۰ مورخ ۷۶/۱۲/۱۶، نقل و انتقال کسور بازنشستگی، کارکنانی که انفصال دائم از خدمت، اخراج و محکوم به بازخرید شده اند، بلامانع می‌باشد.

- رأی دیوان عدالت اداری در خصوص قابلیت نقل و انتقال کسور بازنشستگی ۳۰۰ نقل از شماره ۱۸-۱۳۷۷/۶/۱۵۵۹۳ روزنامه رسمی شماره هـ ۹۵/۷۵. ۱۳۷۷/۳/۲ تاریخ ۷۶/۱۲/۱۶ دادنامه شماره ۱۸۰ کلاسه پرونده ۹۶/۷۵.

شاکی: سازمان تأمین اجتماعی

موضوع شکایت و خواسته: اعلام تعارض آراء صادره از شعب ۴ و ۸ دیوان عدالت اداری مقدمه: الف- شعبه چهارم در رسیدگی به پرونده کلاسه ۶۸۱/۷۳ موضوع شکایت آقای ذکریا غلامی به طرفیت اداره کل امور بیمه‌شدگان (فنی) سازمان تأمین اجتماعی به شرح دادنامه شماره ۱۲۸۶ مورخ ۷۴/۱۱/۱۵ چنین رأی صادر نموده است، با توجه به اینکه به موجب تبصره ۲ از ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ که مؤخر بر قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ و تصویب‌نامه مورد نظر شاکی می‌باشد کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهم کارمند) کارمندانی که در اجرای قانون مرقوم به انفصال دائم، اخراج یا بازخریدی محکوم شده یا می‌شوند قابل پرداخت پیش‌بینی شده در تبصره ۲ ماده ۹ قانون مرقوم کسور بازنشستگی مورد بحث را قابل انتقال ندانسته است و با عنایت به اینکه به حکایت محتویات پرونده و لایحه دفاعیه رییس هیئت مدیره و مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی به شرح نامه مورخ ۷۳/۷/۱۲ شاکی به موجب رأی قطعی شماره ۱۳۷-۷۰/۹/۵ هیئت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری به اخراج از خدمت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی محکوم شده و رأی صادره به موقعیت اجراء درآمده است. بنا به مراتب کسور بازنشستگی حق بیمه ایشان قابل پرداخت بوده و نه قابل انتقال. علیهذا موضوع شکایت شاکی غیرموجه و غیرثابت تشخیص و حکم به رد آن صادر و اعلام می‌گردد.

ب- شعبه هشتم دیوان در رسیدگی به پرونده کلاسه ۱۱۹۶/۷۲ موضوع شکایت آقای هوشنگ عظیمی کاظمی به طرفیت سازمان تأمین اجتماعی به خواسته انتقال کسور بازنشستگی از صندوق بازنشستگی کشوری به تأمین اجتماعی به شرح دادنامه شماره ۴۳۰ مورخ ۷۵/۵/۸ چنین رأی صادر نموده است، نظر به اینکه کسور بازنشستگی متعلق به مستخدم است و در مقام تثبیت این حق به موجب تبصره یک ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداره مصوب سال ۷۱ پرداخت کسور بازنشستگی حتی به کارمندانی که در اجرای این قانون به انفصال دائم، اخراج و یا بازخریدی محکوم شده‌اند تسجیل شده است و با عنایت به اینکه به موجب ماده مواعده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی که به‌طور مطلق انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مستخدم به صندوق دیگر تجویز گردیده و ممنوعیت و استثنایی در هیچ یک از مقررات قانونی مشهود نیست نتیجتاً این حق مستخدم

است که کسور بازنشستگی را دریافت و یا به صندوق دیگر منتقل نماید لذا حکم به وارد بودن شکایت و استحقاق شاکي به انتقال کسور بازنشستگی مشارالیه از صندوق بازنشستگی کشوری به صندوق تأمین اجتماعی با رعایت سایر مقررات قانونی صادر می‌گردد.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق به ریاست آیت‌الله موسوی تبریزی و با حضور رؤسای شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء بشرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید:

رأی هیئت عمومی

تبصره ۲ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷۲/۹/۷ مشعر بر قابلیت پرداخت کسور بازنشستگی به مستخدمین مشمول آن تبصره مفید عدم قابلیت جواز انتقال آن از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه و بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ مجلس شورای اسلامی نیست، بنابراین دادنامه شماره ۴۳۰ مورخ ۷۵/۵/۸ شعبه هشتم دیوان که متضمن این معنی است مطابق با قانون شناخته می‌شود. این رأی به استناد قسمت آخر ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع می‌باشد.

ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان:

برای کارمندانی که با حکم مراجع قضایی یا با رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا هیأت‌های بازسازی و پاکسازی سابق محکوم به اخراج یا انفصال دائم از خدمات دولتی شده یا می‌شوند، در صورت داشتن بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن به تشخیص هیأت‌های تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری مربوط، برای معیشت خانواده آنان مقرری ماهانه که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند برقرار می‌گردد. این مقرری از محل اعتبار وزارتخانه یا مؤسسه مربوط پرداخت می‌شود و در صورت رفع ضرورت به تشخیص هیأت مزبور، قطع می‌شود. چگونگی اجرا و مدت آن طبق آیین‌نامه اجرایی این قانون است.

ماده ۴۳ آیین‌نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان:

برقراری مقرری یاد شده در ماده ۱۱ قانون، مستلزم تقاضای کارمند و در غیاب یا فوت او، مستلزم تقاضای وراثت قانونی وی است که پس از بررسی و یا تشخیص و تأیید هیئت تجدیدنظر مربوط انجام می‌پذیرد. ملاک ۱۵ سال سابقه و ۵۰ سال سن مربوط به زمان صدور رأی است.

تبصره ۱- هیئت تجدیدنظر هر سال یکبار وضع معیشت خانواده این قبیل افراد را بررسی کرده و با توجه به نتایج بررسی، نسبت به قطع یا کاهش یا افزایش مقرری یادشده با رعایت حداکثر مقرر، تصمیم مقتضی را اتخاذ کرده و گزارش آن را به هیئت عالی نظارت ارسال می‌کند.

تبصره ۲- مقررات مربوط به برقراری حقوق وظیفه در مورد وراثت، در مورد افراد خانواده کارمند منفصل نیز باید رعایت شود.

ماده ۸ مقررات انتظامی اعضای هیئت علمی: انواع مجازات‌ها به ترتیب اهمیت عبارتند از:

بند ۱۱- انفصال دائم از خدمات دولتی

ماده ۳۷ آیین‌نامه اداری استخدامی: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می‌گردد:

د- انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط،

ماده ۳۸ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی: مؤسسه اجازه بکارگیری کارمندان منفصل از خدمت و همچنین کارمندان اخراج شده توسط سایر مؤسسات و واحدهای تابعه وزارتخانه را ندارد.

ماده ۱۰۶ آیین‌نامه اداری استخدامی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

ه- انفصال موقت یا دائم به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری.



بخش چهارم: اخراج

ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان: تنبیهات اداری به ترتیب زیر عبارتند از:
بند ی- اخراج از دستگاه متبوع.

ماده ۸ مقررات انتظامی اعضای هیئت علمی: انواع مجازات‌ها به ترتیب اهمیت عبارتند از:

بند ۹- اخراج از دانشگاه یا مؤسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط

بند ۱۰- اخراج از مؤسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور

ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزع می‌گردند:

- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط.

تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهند داشت.

ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:
ه- اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون.

ماده ۳۷ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می‌گردد:

د- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط،

ماده ۱۰۶ آئین نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاههای علوم پزشکی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:
ه- اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

بخش پنجم: مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت

- دستورالعمل اجرای مفاد تبصره ۲ ماده ۷۸ آیین نامه اداری، استخدای و تشکیلاتی کارکنان غیر هیئت علمی: به منظور تعیین ضوابط اعطاء مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان در ۱۰ ماده و ۲ تبصره به شرح ذیل با تاریخ اجرای ۱۳۹۱/۱/۱ به تصویب هیئت امناء مؤسسه رسید.
- ماده ۱: مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان، موافقت مؤسسه با تقاضای کارمندان جهت استفاده از مرخصی بدون حقوق خارج از محدودیت‌های زمانی مندرج در ماده ۷۸ آیین نامه اداری استخدای است که از تاریخ اجرای حکم کارگزینی شروع و تا زمان حصول شرایط بازنشستگی برابر ضوابط صندوق بازنشستگی مربوطه تداوم خواهد داشت .
- ماده ۲: کارمندان رسمی قطعی و پیمانی مشمول ضوابط این دستورالعمل می باشند ، مشروط به آنکه تعهدات خود را نسبت به مؤسسه انجام داده باشند.
- ماده ۳: بهره‌مندی از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان منوط به استفاده از کلیه مرخصی‌های استحقاقی ذخیره شده فرد می باشد.
- تبصره: افرادی که در طول سنوات خدمت از مرخصی بدون حقوق استفاده نموده‌اند مانعی برای شمولیت این دستورالعمل نخواهد بود .
- ماده ۴: اعطای مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان منوط به تسویه حساب مالی و اموالی خواهد بود.
- ماده ۵: این دستورالعمل در طول اجرای قانون برنامه پنجم توسعه قابل اجرا خواهد بود و در صورت تنفیذ ماده ۳۰ قانون فوق تداوم خواهد داشت.
- ماده ۶: مؤسسه موظف است پست سازمانی افرادی را که از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان استفاده می‌کنند از تاریخ شروع مرخصی بلا تصدی نماید.
- ماده ۷: به کارمندان مشمول این دستورالعمل که از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان استفاده می‌نمایند در صورت تقاضای شخص و تأمین اعتبار مالی به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر پرداخت خواهد شد.
- ماده ۸: استخدام مجدد کارمندی که از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان استفاده می‌کند برابر ضوابط استخدای مندرج در آیین نامه اداری استخدای اعضاء غیر هیأت علمی خواهد بود.
- ماده ۹: کارمندان در صورت استفاده از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان موظف هستند به منظور استمرار اشتراک در صندوق بازنشستگی مربوطه شخصاً ظرف حداکثر یک ماه پس از صدور حکم کارگزینی به صندوق مذکور مراجعه نمایند.

تبصره- در هر صورت پرداخت کسورات سهم کارمند و کارفرما برابر مفاد دستورالعمل‌های صندوق-های بازنشستگی ذیربط به عهده کارمند می باشد .

ماده ۱۰: مؤسسه موظف است در متن احکام مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان کارمندان موارد ذیل را درج نماید:

✓ الف . تاریخ شروع و عنوان عبارت " لغایت حصول شرایط بازنشستگی " موضوع ماده ۱

✓ ب . درج مفاد مواد ۴، ۶، ۸ و ۹ دستورالعمل در حکم کارگزینی

نامه شماره ۲۳۳/۹۳/۴۹۳۶ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۴ امور حقوقی مجلس و دبیرخانه شورای معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

بر اساس نامه شماره ۲۳۳/۹۳/۴۹۳۶ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۴ امور حقوقی مجلس و دبیرخانه شورای معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که توسط صندوق بازنشستگی کشوری ارسال گردیده است، بیان می‌دارد: "عبارت بدون محدودیت زمانی در ماده‌ی ۳۰ قانون برنامه پنج‌ساله‌ی پنجم توسعه، به معنای عدم محدودیت زمان در ادامه عضویت در صندوق بازنشستگی در حالات مصرح در این ماده است. بنابر این همچنان رعایت سقف مقرر در تبصره‌های ۱ و ۴ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری لازم‌الرعایه است.

بخشنامه شماره ۲۰۹/۴۱۶۰/د مورخ ۱۳۹۷/۶/۱۸ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

احتراماً با توجه به سؤالات و مراجعات مکرر دانشگاه/دانشکده‌ها درخصوص اجرای تبصره ۲ ماده ۷۸ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی موضوع مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان، موارد زیر را با عنایت به تصمیمات متخذ، به اطلاع می‌رساند:

- اعطای مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی از تاریخ این بخشنامه ممنوع بوده و براساس مفاد ماده ۷۸ آیین‌نامه مذکور «کلیه کارکنان رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت مؤسسه حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای تحصیلات عالی در رشته مربوط به شغل کارمندان یا نیاز مؤسسه باشد تا دو سال دیگر قابل افزایش خواهد بود». شایان ذکر است بلاثر بودن دستورالعمل مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان کارکنان غیر هیئت علمی مصوب سال ۱۳۹۱، در جلسات دور آتی هیئت امنای مطرح خواهد شد.
- در خصوص آن دسته از مشمولینی که در حال حاضر در مرخصی مذکور بسر می‌برند بازگشت به کار آنان بلامانع است؛ لیکن افرادی که تمایل به تمدید مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی دارند می‌بایست به منظور تعیین تکلیف و یا ادامه اشتراک در صندوق بازنشستگی کشوری موضوع بند (الف) ماده ۶ احکام دائمی برنامه‌های توسعه مصوب

۹۵/۱۱/۱۰ و عقد قرارداد خویش فرمایی، حداکثر تا سه ماه از تاریخ صدور حکم ابلاغی با شماره ۸۸۱۷/ص/۲۱۰ مورخ ۹۷/۶/۴ (تصویر پیوست) به مدیریت صندوق در استان مربوطه مراجعه نمایند.

خواهشمند است دستور فرمائید مراتب مذکور به نحو مقتضی به متقاضیان اعلام گردد.

موضوع حذف مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان در دستور کار مشترک هیئت امنا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار گرفت و در سال ۱۳۹۹ از آیین نامه حذف شد.

بخش ششم: فسخ یا خاتمه قرارداد

ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف- فوت کارگر.

ب- بازنشستگی کارگر.

ج- از کارافتادگی کلی کارگر.

د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

تبصره- کارگری که استعفاء می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفاء و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

برای کارمندی که به صورت قراردادی با دستگاه همکاری می‌نمایند، با توجه به موارد ذیل فسخ قرارداد یا خاتمه همکاری صادر و از دستگاه منفک می‌گردند:

✓ پایان مدت قرارداد

✓ فوت طرف دوم قرارداد

✓ فسخ قرارداد با یک ماه اعلام قبلی طرف قرارداد

✓ رأی مراجع ذیصلاح (تخلفات جهت کارکنان قراردادی کار معین، گزینش و ...)

✓ انتقال

✓ بازنشستگی

✓ از کارافتادگی کلی

✓

آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع تبصره ماده ۶ قانون استخدام کشوری تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت ۶۶۴ مورخ ۶۸/۶/۱۵ و اصلاحات بعدی آن موضوع تصویب‌نامه‌های شماره ۲۹۹۸۱/ت ۲۶۰۲۶ هـ مورخ ۸۱/۶/۲۴ و شماره ۳۴۸۸۳/ت ۲۸۵۱۹ هـ مورخ ۸۲/۶/۲۴ و شماره ۲۸۵۷۶/ت ۳۱۶۵۷ هـ مورخ ۸۴/۵/۱۰ هیئت وزیران:

ماده ۶: فسخ قرارداد استخدام پیمانی توسط هر یک از طرفین قرارداد با یک ماه اعلام قبلی امکان‌پذیر خواهد بود مگر آن که در قرارداد مدت کمتری تعیین شده باشد.

تبصره ۳ ماده ۱۲: دستگاه‌ها مکلف هستند به مستخدمین پیمانی به هنگام خاتمه قرارداد (در صورت عدم تمدید) به ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول علاوه بر حقوق و فوق‌العاده مربوط به مرخصی استحقاقی ذخیره شده، یک ماه آخرین حقوق و مزایا پرداخت نمایند.

ماده ۱۵: در صورتی که مستخدم پیمانی مدت هفت روز بدون اطلاع و یا بدون عذر موجه در محل خدمت حاضر نشود دستگاه دولتی می‌تواند قرارداد استخدام را بدون رعایت یک ماه مهلت مقرر در ماده ۶ از تاریخ ترک خدمت فسخ نماید و وجوه مربوط به تبصره‌های (۱) و (۲) ماده (۱۲) و مرخصی ذخیره شده موضوع تبصره (۲) ماده (۱۴) به وی تعلق نخواهد گرفت.

ماده ۷۸ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: در صورت لغو یا عدم تمدید قرارداد مستخدمین پیمانی عضو هیأت علمی معادل ۴۵ روز حقوق و مزایای مندرج در آخرین حکم کارگزینی به ازای هر سال خدمت به وی پرداخت می‌گردد.

ماده ۱۰۶ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:
(م) فسخ قرارداد کارمند پیمانی



بخش هفتم: از کارافتادگی

از کارافتادگی مشمولین صندوق تأمین اجتماعی

گفتار اول:



ماده ۷۰: بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانائی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف- هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می‌شود.

ب- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می‌شود.

ج- اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت.

ماده ۷۱: بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۷۲: میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارتست از یک سی‌ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰ درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می‌شوند:

۱- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد یا به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تأمین شود.

۲- فرزندان بیمه شده که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ این قانون باشند.

۳- سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه و پنج سال بیشتر بوده یا اینکه به تشخیص کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین و در هر حال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

تبصره ۲- مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به مأخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه‌ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی.

ماده ۷۳: به بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می‌گردد.

مستمری از کارافتادگی جزئی = مستمری ماهانه از کارافتادگی × درصد از کارافتادگی

$$\text{مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی} = \frac{\text{سنوات} \times \text{متوسط حقوق ماهیانه}}{۱۰۸۰۰ (۳۰ \text{ سال})}$$

$$\text{مزد یا حقوق متوسط ماهیانه} = ۳۰ \times \frac{\text{جمع کل مزد یا حقوق در ۷۲ روز قبل از شروع بیماری}}{\text{روزهای کاری که حق بیمه پرداخت نموده}}$$

ماده ۷۴: بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضرب در، درصد از کارافتادگی غرامت نقص عضو = درصد کارافتادگی × مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی × ۳۶

$$\text{سنوات} \times \text{متوسط حقوق ماهیانه} = \frac{\text{مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی}}{۱۰۸۰۰ (۳۰ \text{ سال})}$$

$$\text{مزد یا حقوق متوسط ماهیانه} = ۳۰ \times \frac{\text{جمع کل مزد یا حقوق در ۷۲ روز قبل از شروع بیماری}}{\text{روزهای کاری که حق بیمه پرداخت نموده}}$$

ماده ۷۵: بیمه شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

تبصره: محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۰ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت.

$$\text{سنوات} \times \text{متوسط حقوق ماهیانه} = \frac{\text{مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی}}{۱۰۸۰۰ (۳۰ \text{ سال})}$$

$$\text{مزد یا حقوق متوسط ماهیانه} = ۳۰ \times \frac{\text{جمع کل مزد یا حقوق در ۷۲ روز قبل از شروع بیماری}}{\text{روزهای کاری که حق بیمه پرداخت نموده}}$$

ماده ۹۱: برای تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون- های بدوی و تجدید نظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضاء و ترتیب رسیدگی و صدور رأی بر اساس جدول میزان از کارافتادگی طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد.

ماده ۹۲: به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون ۳ نفر از کارشناسان بیمه درمانی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.

ماده ۹۳: تغییر میزان ازکارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدید نظر در مبلغ مستمری می‌باشد.

۱- مستمری ازکارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط ازکارافتادگی کلی به محض اشتغال مجدد مستمری‌بگیر قطع می‌شود. در صورتی که تقلیل میزان ازکارافتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۳ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت‌نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲- مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ این قانون ظرف پنج‌سال از تاریخ برقراری قابل تجدید نظر می‌باشد.

در صورتی که در نتیجه تجدید نظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر می‌باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳- هرگاه میزان ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر نتیجه حادثه منجر به ازکارافتادگی باشد مستمری ازکارافتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری ازکارافتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۶/۵۷۴۳ مورخ ۱۳۹۶/۶/۱ موضوع: بازبینی، تجمیع و تلخیص بخشنامه‌ها و دستورات اداری مستمری ازکارافتادگی

فصل اول: مقدمه، کلیات، تعاریف و مواد قانونی

۱- مقدمه

مستمری ازکارافتادگی از جمله تعهدات مقرر در قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگان اصلی می‌باشد که به دلیل اهمیت آن مواد متعددی از قانون مذکور من جمله "بندهای ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۷ و ۳۷ ماده ۲"، بند «د» ماده ۳.

فصل اول، مواد ۶۰، ۶۱ و ۶۶ فصل پنجم، مواد ۷۰ الی ۷۵ فصل ششم و بند ۲ تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح ماده ۷۶ از فصل هفتم "به مقوله ازکارافتادگی و انواع آن اختصاص یافته است.

تنوع اقدامات حوزه ازکارافتادگی، ایجاد وحدت رویه در اجرای مقررات، آئین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورات اداری مرتبط را به منظور تسهیل در ارائه خدمات، روان‌سازی امور، افزایش رضایت‌مندی و از همه مهم‌تر حفظ حقوق قانونی متقابل سازمان تأمین اجتماعی و بیمه شدگان، الزامی نموده است.

لذا در راستای تنقیح، تجمیع و تلخیص بخشنامه‌ها و دستورات اداری، شفاف‌سازی مقررات، تسهیل در ارائه خدمات، ایجاد وحدت رویه در انجام امور و همچنین جهت اطلاع‌رسانی مناسب و تبیین یکپارچه موضوع ازکارافتادگی، بخشنامه حاضر از تاریخ صدور جایگزین کلیه بخشنامه‌ها و دستورات اداری صادره در این زمینه خواهد شد.

۲- کلیات

حمایت مستمر از بیمه شدگانی که در معرض خطرات و آسیب‌های جسمی و مالی قرار می‌گیرند، یکی از مهم‌ترین کارکردهای تأمین اجتماعی است و بر همین اساس پس از وقوع حادثه و یا ابتلاء به بیماری با ارائه خدمات توانبخشی تلاش خواهد شد سلامت یا قابلیت‌های سودمند به بیمه شده بازگردانده شود. علی‌رغم تلاش‌های صورت پذیرفته شده چنانچه بر اثر حادثه یا بیماری، قدرت بیمه شده برای ادامه کار کاهش یابد و نتواند درآمد قبلی خود را کسب کند، سازمان تأمین اجتماعی وی را تحت پوشش حمایت‌های از کارافتادگی قرار می‌دهد.

از کارافتادگی که از تعهدات پیش‌بینی شده در قوانین بیمه‌های اجتماعی از جمله در قانون تأمین اجتماعی (بند "د" ماده ۳) می‌باشد، در زمره تعهدات بلندمدت محسوب و از آنجا که بیماری‌ها و حوادث به عنوان عوامل مهم در بروز از کارافتادگی محسوب می‌شوند، با لحاظ میزان آسیب‌های جسمی و روحی وارد شده به فرد به انواع کلی، جزئی و غرامت مقطوع نقص عضو تقسیم می‌گردد.

۳- تعاریف و مواد قانونی

اهم مقرراتی که در قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی کارگران پیرامون موضوعات مرتبط با از کارافتادگی می‌توان به آنها اشاره نمود ماده ۴۲ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران - مصوب ۱۳۳۱، مواد ۵۹ الی ۶۴ از فصل ششم و مواد ۸۳ و ۸۴ از فصل هشتم قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران - مصوب ۱۳۳۴ - می‌باشند.

با تصویب قانون تأمین اجتماعی در تیر ماه ۱۳۵۴ تعاریف و مواد قانونی مرتبط با حوزه از کارافتادگی به شرح ذیل می‌باشند:

۳-۱- **قانون:** قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ با آخرین اصلاحات می‌باشد.

۳-۲- **بیمه شده:** بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۳-۳- **بیماری:** بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا این‌که موجب هردو در آن واحد می‌گردد.

۳-۴- **حادثه:** حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می‌گردد

۳-۵- **از کارافتادگی کلی:** عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

۳-۶- **از کارافتادگی جزئی ناشی از کار:** عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.

۳-۷- **غرامت مقطوع نقص عضو:** مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می‌شود.

۳-۸- **حادثه ناشی از کار:** حوادثی هستند که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد.

قصور از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر این‌که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

۳-۹- **ماده ۷۰ قانون:** بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف) هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می‌شود.

ب) چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی شناخته می‌شود.

ج) اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت.

۳-۱۰- **ماده ۷۱ قانون:** بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

۳-۱۱- **ماده ۷۲ قانون:** میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی‌ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضربدر سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این‌که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه-شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری

استحقاقی به عنوان کمک مشروط برآنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰٪ تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

تبصره یک: شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می‌شوند:

۱- سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده کلی بوده و در هر حال مستمری دریافت ننماید و معاش او توسط زن تأمین شود.

۲- فرزندان ذکور بیمه شده که به استناد مفاد بند ۳ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده از تاریخ ۱۳۹۲/۲/۷ (تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون حمایت خانواده) حداکثر سن فرزند ذکور تا بیست سالگی (حداکثر ۱۹ سال تمام) تغییر و پس از آن منحصراً در صورت اشتغال به تحصیل در مقاطع دانشگاهی تعیین گردیده و یا اینکه معلول از کارافتاده نیازمند شناخته شود و فرزند اناث در صورتی که فاقد شغل و شوهر باشند.

سن پدر از شصت و سن مادر از پنجاه و پنج سال بیشتر بوده یا این‌که به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده (کلی) باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین و در هر حال مستمری دریافت ننمایند.

تبصره دو: مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده موضوع این ماده عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که به مأخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه‌ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم بر روزهای کار ضرب در سی.

۱۲-۳- ماده ۷۳ قانون: به بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارتست از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می‌گردد.

۱۳-۳- ماده ۷۴ قانون: بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی و سه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی و شش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضرب در، درصد از کارافتادگی.

۱۴-۳- ماده ۷۵ قانون: بیمه شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

تبصره یک: محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۲ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت.

۱۵-۳- ماده ۹۱ قانون: برای تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روحی بیمه شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضاء و ترتیب رسیدگی و صدور رأی براساس جدول میزان از کارافتادگی طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد. (آیین‌نامه این ماده در تاریخ ۱۳۶۶/۳/۶ به تصویب رسیده و سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است).

۱۶-۳- ماده ۹۳ قانون: تغییر میزان از کارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدیدنظر در مبلغ مستمری می‌باشد:

۱- مستمری از کارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کارافتادگی کلی به محض اشتغال مجدد مستمری بگیر قطع می‌شود. در صورتی که تقلیل میزان از کارافتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۳ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲- مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ این قانون ظرف پنج سال از تاریخ برقراری قابل تجدیدنظر می‌باشد. در صورتی که در نتیجه تجدیدنظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر می‌باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳- هرگاه میزان از کارافتادگی جزئی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر نتیجه حادثه منجر به از کارافتادگی باشد مستمری از کارافتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری از کارافتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

فصل دوم: مدارک و مستندات لازم جهت صدور حکم از کارافتادگی

- ۱- اصل و تصویر کلیه صفحات شناسنامه و کارت ملی بیمه شده
- ۲- مدارک دال بر تکفل بیمه شده
- با عنایت به اینکه حسب ماده ۷۲ قانون در تعیین مستمری استحقاقی، بیمه شده متکفل از ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک بهره مند می‌گردد، بنابراین مدارک ذیل حسب مورد جهت تشخیص کفالت شوهر، فرزند، پدر یا مادر بیمه شده مورد بررسی قرار خواهد گرفت.
- ۳- اصل و تصویر کلیه صفحات شناسنامه و کارت ملی همسر، فرزند، پدر یا مادر بیمه شده
- ۴- نظریه کمیسیون پزشکی مبنی بر از کارافتادگی شوهر بیمه شده زن یا والدین بیمه شده
- ۵- اصل و تصویر سند رسمی ازدواج

- ۶- گزارش بازرسی کفالت شعبه مبنی بر تأیید تأمین معاش افراد مورد اشاره توسط بیمه شده اصلی
- ۷- گزارش بررسی حادثه ناشی از کار که توسط بازرس فنی شعبه تهیه و به تأیید مسئول امور فنی بیمه شدگان رسیده باشد ملاک عمل خواهد بود.
- ۸- تصویر پروانه ساختمانی معتبر و فیش پرداخت حق بیمه در مورد مشمولین بیمه اجباری کارگران ساختمانی
- ۹- تصویر مجوز اشتغال بکار جهت اتباع خارجی مبنی بر بلامانع بودن اشتغال بیمه شده متوفی در کارگاه و مشاغل مربوطه از سوی واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی
- ۱۰- نظریه کمیسیون پزشکی بدوی در صورتی که بیمه شده ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ و یا سازمان طی همین مدت از تاریخ ثبت در دبیرخانه شعبه به نظریه اعتراض ننموده و رأی کمیسیون پزشکی بدوی قطعی و لازم‌الاجرا گردیده باشد.
- ۱۱- نظریه کمیسیون پزشکی تجدیدنظر
- در صورتی که بیمه شده یا سازمان به نظریه کمیسیون پزشکی بدوی اعتراض نموده باشند، نظریه کمیسیون پزشکی تجدیدنظر جایگزین آن خواهد شد.

فصل سوم: ویژگی‌های آرای قابل استناد

- ۱۱- نظر به اینکه آراء کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدید نظر، مبنای ارائه تعهدات موضوع ازکارافتادگی (کلی، جزئی و یا غرامت نقص مقطوع) می‌باشد؛ لذا به منظور شفاف‌سازی، رفع ابهام و جلوگیری از ایجاد تعهدات من غیرحق یا تضییع حقوق احتمالی بیمه شدگان می‌بایست ضمن رعایت مفاد دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۹۳/۱۰۸۲ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱ حوزه معاونت درمان و فنی و درآمد با موضوع "نحوه انشاء و صدور آراء در کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر" این آراء به لحاظ شکلی و محتوایی دارای خصوصیات ذیل نیز باشند:
- ۱۱-۱- از آنجائی که تاریخ تشکیل کمیسیون‌های پزشکی الزاماً می‌بایست بعد از تحقق شرایط ماده ۷۰ قانون باشد، بنابراین تاریخ ابتلاء به بیماری منجر به ازکارافتادگی، در آراء کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر باید همزمان با تشکیل کمیسیون پزشکی بدوی و یا قبل از آن تعیین شده باشد. کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر صرفاً مجاز به اظهارنظر در خصوص بیماری، یا بیماری‌هایی می‌باشند که کمیسیون‌های پزشکی بدوی در مورد آنها اظهارنظر نموده باشند.
- ۱۱-۲- تاریخ تحقق ازکارافتادگی در حوادث ناشی از کار، تاریخ خاتمه درمان عوارض ناشی از حادثه و پایان استراحت پزشکی متصل به تاریخ وقوع حادثه تعیین گردیده باشد.
- ۱۱-۳- در مواردی که بیمه شده دچار بیماری عادی و حادثه ناشی از کار گردیده، امکان طرح همزمان بیماری عادی و حادثه ناشی از کار در کمیسیون پزشکی وجود ندارد و صرفاً پس از رسیدگی به حادثه

ناشی از کار و صدور حکم قطعی در خصوص حادثه، بیماری عادی وی در کمیسیون پزشکی قابل طرح خواهد بود.

۱۱-۴- در متن نظریه کمیسیون پزشکی تاریخ ابتلاء به بیماری به صورت کامل (روز، ماه و سال) اعلام شده باشد.

۱۱-۵- رسیدگی و صدور رأی توسط کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر، می‌بایست صرفاً در خصوص عارضه و یا بیماری اعلام شده توسط پزشک معالج که بابت آن از سوی واحد اجرایی معرفی گردیده صورت گرفته باشد.

۱۱-۶- نظریه کمیسیون پزشکی ممه‌ور به مهر و امضاء پزشکان متخصص بیماری‌های اشاره شده در متن نظریه باشد.

۱۱-۷- چنانچه بیمه شده در معاینات اولیه استخدام یا عقد قرارداد ادامه بیمه به صورت اختیاری، خاص، توافقی و... بابت بیماری خاصی، از کارافتاده کلی شناخته شده باشد، معرفی وی از سوی واحدهای اجرائی به کمیسیون‌های پزشکی و رسیدگی و صدور رأی توسط کمیسیون‌ها در خصوص همان بیماری موضوعیت نخواهد داشت، مگر در صورت احراز شرایط مقرر در تذکر بند ۲۴ بخشنامه شماره ۱۹ امور فنی بیمه شدگان.

۱۱-۸- حسب بند ۹ آئین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر رأی کمیسیون پزشکی بدوی توسط کمیسیون مربوطه به بیمه شده حاضر در جلسه ابلاغ خواهد شد. بدین منظور دبیر کمیسیون پزشکی بدوی موظف به ابلاغ نظریه کمیسیون به بیمه شده و ارائه توضیحات لازم پیرامون مدت و نحوه اعتراض به رأی می‌باشد. از آنجا که عدم ابلاغ آرای کمیسیون‌های پزشکی بدوی توسط کمیسیون‌های پزشکی منجر به تأخیر در قطعیت نظریه و نهایتاً اطاله فرآیند ارائه حمایت‌های قانونی می‌گردد، لذا در مواردی که حسب تأیید بازرس فنی شعبه بیمه شده به علت بستری در بیمارستان، منزل و هر دلیل دیگری قادر به شرکت در جلسه کمیسیون پزشکی بدوی نباشد، نسخه اول و سوم نظریه کمیسیون پزشکی به شعبه منعکس می‌شود، در این حالت شعب سازمان مکلفند از طریق احضار بیمه شده (در صورت امکان)، مراجعه به محل سکونت، محل بستری، محل کار و ... در اسرع وقت نسبت به ابلاغ نسخه سوم نظریه کمیسیون و ارائه توضیحات لازم به بیمه شده در خصوص مدت و نحوه اعتراض به رأی کمیسیون پزشکی اقدام نمایند.

۱۱-۹- آراء کمیسیون‌های پزشکی باید فاقد هر گونه قلم‌خوردگی بوده و یا هر گونه قلم‌خوردگی توسط کلیه اعضاء کمیسیون مورد تأیید قرار گرفته باشد.

۱۱-۱۰- ترکیب اعضاء کمیسیون پزشکی بایستی مطابق آئین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی باشد.

۱۱-۱۱- پزشک معالج نباید از اعضاء کمیسیون پزشکی صادر کننده رأی باشد.

۱۱-۱۲- در متن نظریه کمیسیون پزشکی به بند، صفحه و کد بر اساس جدول تعیین میزان نقص عضو و از کارافتادگی، اشاره گردد.

فصل چهارم: شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی

۱۲- پس از وصول رأی کمیسیون پزشکی بدوی، مسئول امور فنی بیمه شدگان و مسئول امور فنی مستمری‌های شعب می‌بایست نسبت به بررسی شکلی و ماهوی متن رأی و انطباق آن با موازین قانونی اقدام و در صورت لزوم، مراتب اعتراض شعبه طی فرم "نمونه شماره ۱۳" بخشنامه شماره ۱۹ امور فنی بیمه شدگان (پیوست ضمیمه) به صورت مستند و مستدل مشترکاً توسط مسئولین یاد شده تهیه و به کمیسیون مربوطه ارجاع گردد.

۱۳- در صورت عدم اعتراض از سوی بیمه شده (یا وکیل قانونی وی) و یا سازمان به نظریه کمیسیون پزشکی بدوی، نظریه مذکور ظرف مدت یک ماه پس از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

۱۴- حسب مقررات جاری، روز ابلاغ و روز اقدام جزء مهلت یک ماهه جهت اعتراض محسوب نمی‌گردد، چنانچه آخرین روز مهلت مذکور مصادف با روز تعطیل باشد، اولین روز اداری پس از آن به عنوان آخرین روز مهلت محسوب و ملاک عمل خواهد بود.

۱۵- با عنایت به ماده ۹ آئین‌نامه کمیسیون‌های پزشکی بیمه شده و سازمان ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ نظریه کمیسیون بدوی حق اعتراض به رأی مزبور را دارند، در این صورت نظریه کمیسیون بدوی به حالت تعلیق درآمده و کمیسیون پزشکی تجدیدنظر تشکیل خواهد گردید.

۱۶- کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر صرفاً مجاز به بررسی و اظهارنظر در خصوص مفاد نظریه کمیسیون پزشکی بدوی و بیماری‌هایی که از سوی پزشک معالج در مرحله بدوی عنوان گردیده می‌باشند و پذیرش مدارک جدید که تاریخ آن پس از تاریخ تشکیل کمیسیون پزشکی بدوی بوده فاقد محمل قانونی می‌باشد به عبارت دیگر کمیسیون‌های تجدیدنظر می‌بایست از بررسی کلیه مدارک و مستندات که تاریخ صدور آنها بعد از تاریخ تشکیل کمیسیون‌های بدوی می‌باشد امتناع نماید.

۱۷- به منظور تحقق ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی، تاریخ ابتلاء به بیماری یا تاریخ تحقق از کارافتادگی که توسط کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر تعیین می‌گردند، می‌بایست همزمان یا قبل از تاریخ تشکیل کمیسیون‌های بدوی باشد. در غیر این صورت مراتب به عنوان ابهام در رأی محسوب و می‌بایست از طریق ادارات کل استان‌ها به کمیسیون‌های پزشکی جهت رفع ابهام اعاده گردد.

با صدور نظریه کمیسیون پزشکی مبنی بر تعیین میزان از کارافتادگی، ارسال آن به واحد اجرایی و قطعیت رأی صادره بر اساس نوع از کارافتادگی، کمک‌های قانونی بلندمدت در دو گروه بیماری‌های عادی، حوادث غیر ناشی از کار و حوادث ناشی از کار ارائه می‌گردد:

الف- بیماری‌های عادی و حوادث غیر ناشی از کار

۱۸- با عنایت به عبارت "قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری" ... در متن ماده ۷۵ قانون و به منظور تعیین احراز شرایط استحقاق بیمه‌شدگان جهت بهره‌مندی از حمایت از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار روز ابتلا جزء مهلت مقرر قانونی (ظرف یک سال و ده سال) لحاظ نخواهد شد.

۱۹- با توجه به عبارت "ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی" در مواردی که سال کبیسه در مهلت یک سال واقع گردد مدت ۳۶۶ روز به عنوان یک سال در نظر گرفته خواهد شد.

مثال ۱:

بیمه شده‌ای که از تیر ماه سال ۱۳۸۹ لغایت آذر ماه ۱۳۹۱ به طور متوالی دارای سوابق پرداخت حق بیمه به صورت اجباری می‌باشد طبق نظریه کمیسیون پزشکی بدوی مورخ ۱۳۹۴/۶/۹ با تاریخ ابتلا به بیماری ۱۳۹۲/۷/۱ از کارافتاده کلی گردیده است که در این حالت با توجه به کبیسه بودن سال ۱۳۹۱ بیمه شده شروط ماده ۷۵ قانون را جهت برقراری مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار احراز می‌نماید.

۲۰- سوابق اشتغال و پرداخت حق بیمه موثر در احراز شرایط ماده ۷۵ قانون به شرح ذیل می‌باشد:

۲۰-۱- سوابق پرداخت حق بیمه به واسطه اشتغال

۲۰-۲- غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری

۲۰-۳- ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری

۲۰-۴- سوابق مدت خدمت نظام وظیفه و حضور در جبهه بیمه شدگان

۲۰-۵- کلیه سوابق منتقله از سایر صندوق‌ها پس از پرداخت مابه‌التفاوت

۲۰-۶- پرداخت حق بیمه در قالب گروه‌های خاص بیمه‌ای

۲۰-۷- سوابق پرداخت حق بیمه به صورت اختیاری

۲۰-۸- بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد با نرخ حق بیمه ۲۰٪ (بیمه بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و فوت،

۱۸ درصد سهم بیمه شده + ۲ درصد سهم دولت)

۲۰-۹- سوابق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد قبل از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱

توجه ۱: سوابق ایجاد شده ناشی از قراردادهای بیمه حرف و مشاغل آزاد قبل از تاریخ ۱۳۷۷/۱/۱ با نرخ‌های ۱۰٪، ۱۲٪ و ۱۶٪ به ترتیب در حکم نرخ‌های ۱۲٪، ۱۴٪ و ۱۸٪ بعد از ۱۳۷۷/۱/۱ می‌باشد.

۲۰-۱۰- بیمه ایرانیان خارج از کشور با نرخ ۲۰٪ (بیمه بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و فوت ۱۸ درصد سهم بیمه شده + ۲ درصد سهم دولت)

۲۰-۱۱- سوابق پرداخت حق بیمه بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو با نرخ ۱۴ درصد در صورتی که مطابق ضوابط مقرر در بخش اول ماده ۱۰ آئین‌نامه اجرائی قانون بیمه‌های اجتماعی قالیبافان، بافندگان

فرش و شاغلان صنایع دستی شناسه‌دار (کددار) به سابقه کامل تبدیل گردد. در غیر این صورت به نسبت پنجاه درصد سنوات پرداخت حق بیمه ملاک عمل خواهد بود.

توجه ۲: کلیه بیمه شدگان اعم از اجباری، اختیاری، مشاغل آزاد و ... که از آخرین پرداخت آنان بیش از سه ماه و یک روز سپری نشده باشد می‌توانند با ارائه درخواست و پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه نسبت به تبدیل سوابق قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱ مجلس شورای اسلامی با نرخ ۱۴ درصد به سوابق کامل اقدام نمایند.

۱۲-۲۰ سوابق ذیل در احراز شرایط برقراری مستمری ازکارافتادگی کلی غیر ناشی از کار مؤثر نبوده و صرفاً در تعیین میزان مستمری، کمک هزینه عائله‌مندی، حق سنوات و سایر مزایای قانونی لحاظ می‌گردد:

۱-۱۲-۲۰ سنوات ارفاقی مشمولین قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰

۲-۱۲-۲۰ سابقه پرداخت حق بیمه دوران انقطاع بیمه شدگان اختیاری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد

۳-۱۲-۲۰ در صورتی که بیمه شده بدون احتساب سوابق پرداخت حق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد با نرخ‌های ۱۲ و ۱۴ درصد، شروط ماده ۷۵ قانون را احراز نماید.

۴-۱۲-۲۰ سوابق مازاد سنی

۵-۱۲-۲۰ سوابق کارفرمایان حقیقی و حقوقی غیردولتی

۲۱- تاریخ وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا تاریخ ابتلا به بیماری منجر به ازکارافتادگی مندرج در نظریه کمیسیون پزشکی ملاک بررسی احراز شرایط ماده ۷۵ قانون و تعیین میزان مستمری خواهد بود.

۲۲- محاسبه متوسط دستمزد و مستمری ازکارافتادگی کلی غیر ناشی از کار بر اساس تبصره ماده ۷۵ قانون به ترتیب مقرر در ماده ۷۲ قانون و تبصره ۲ آن به شرح ذیل می‌باشد:

۱-۲۲- از آنجائی که مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری و دستمزد ایام بیماری جزء سوابق پرداخت حق بیمه محسوب می‌گردد، در مواردی که بیمه شده کل دوره زمانی ظرف ۷۲۰ روز قبل از ابتلاء به بیماری یا وقوع حادثه غیر ناشی از کار را مقرری بیمه بیکاری یا غرامت دستمزد ایام بیماری دریافت نموده باشد، حقوق و مزایای ظرف ۷۲۰ روز زمان اشتغال قبل از شروع بیمه بیکاری یا غرامت دستمزد ایام بیماری ملاک محاسبه متوسط دستمزد قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر در مواردی که بیمه شده به موجب دریافت مقرری بیمه بیکاری یا غرامت دستمزد ایام بیماری فاقد حتی یک روز پرداخت حق بیمه ظرف ۷۲۰ روز قبل از ابتلاء به بیماری یا وقوع حادثه غیر ناشی از کار باشد، حقوق و مزایای ظرف ۷۲۰ روز زمان اشتغال قبل از شروع بیمه بیکاری یا غرامت دستمزد ایام بیماری ملاک محاسبه متوسط دستمزد قرار می‌گیرد.

۲-۲۲- چنانچه بیمه شدگان اختیاری، صاحبان حرف و مشاغل آزاد یا سایر گروه‌های خاص بیمه‌ای در حین پرداخت حق بیمه مربوطه در کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی شاغل شده و یا به واسطه اشتغال از طریق طرح سابق بیمه رانندگان به طور همزمان حق بیمه پرداخت نموده باشند، در مدتی که به طریق مذکور حق بیمه پرداخت شده باشد، صرفاً پرداخت حق بیمه به صورت اجباری یا از طریق طرح سابق بیمه رانندگان که به واسطه اشتغال می‌باشد مبنای محاسبات خواهد بود. بدیهی است در هر حال و در صورت تحقق همزمانی پرداخت حق بیمه به دو یا چند طریق سوابق پرداخت حق بیمه به اعتبار اشتغال در کارگاه ملاک عمل قرار می‌گیرد و به هیچ عنوان جمع دو یا چند دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه به صورت اجباری و سایر گروه‌های بیمه‌ای جهت ارائه تعهدات قانونی مؤثر نخواهد بود.

۲۳- جهت سهولت درک و تفهیم نحوه تعیین میزان مستمری از کارافتادگی کلی بر اساس ماده ۷۲ قانون و تبصره دو آن الگوریتم ذیل ترسیم گردیده است:

مزد یا حقوق متوسط ماهانه = $۳۰ \times$ روزهای کار \div جمع کل مزد یا حقوق مأخذ کسر حق بیمه ظرف ۷۲۰ روز قبل از تاریخ وقوع حادثه یا شروع بیماری

مبالغ "الف"، "ب" و "ج" را به ترتیب ذیل تعریف می‌نمائیم:

الف = $۳۰ \div$ سنوات پرداخت حق بیمه \times متوسط مزد یا حقوق ماهانه

ب = $۵۰ \div$ درصد \times متوسط مزد یا حقوق ماهانه

ج = $۶۰ \div$ درصد \times متوسط مزد یا حقوق ماهانه

۱-۲۳- مستمری استحقاقی بیمه شده غیر متکفل برابر است با

- مبلغ "الف": اگر بزرگتر از مبلغ "ب" و کوچکتر از متوسط دستمزد باشد.

- مبلغ "ب": اگر بزرگتر از مبلغ "الف" باشد.

- متوسط مزد یا حقوق ماهانه: اگر مبلغ "الف" بزرگتر از متوسط دستمزد باشد.

۲-۲۳- مستمری استحقاقی بیمه شده متکفل برابر است با

به منظور محاسبه مستمری استحقاقی بیمه شده متکفل، مستمری استحقاقی بیمه شده غیر متکفل به روش فوق محاسبه و چنانچه مستمری استحقاقی تعیین شده کوچکتر از مبلغ "ج" باشد، مستمری استحقاقی بیمه شده متکفل برابر خواهد بود با: مستمری استحقاقی بیمه شده غیر متکفل بعلاوه ده درصد مستمری استحقاقی مشروط به این که از مبلغ "ج" تجاوز ننماید در غیر اینصورت مبلغ "ج" به-عنوان مستمری استحقاقی در نظر گرفته خواهد شد.

مشروط بر آنکه از ۶۰ درصد متوسط مزد ماهانه (مبلغ ج) تجاوز ننماید.

یادآوری: اصلاح ماده ۷۲ قانون (تغییر ضریب یک سی و پنجم به یک سی ام از زمان اجرای قانون تأمین اجتماعی به موجب مقررات ماده ۷۲ قانون در تعیین میزان مستمری‌های از کارافتادگی ضریب یک سی و پنجم ملاک عمل بوده است:

و لیکن با اصلاح قانون و از تاریخ ۱۳۷۲/۲/۱ به بعد ضریب مزبور به تغییر و اصلاح گردید بنابر این: مستمری استحقاقی $\times 10$ درصد = کمک

مستمری استحقاقی + کمک = مستمری استحقاقی متکفل

- از تاریخ ۵۴/۵/۱۰ لغایت ، ۷۲/۱/۳۱ ضریب یک سی و پنجم

- از تاریخ ۷۲/۲/۱ ضریب یک سی ام

۲۴- در پایان عملیات محاسبه مستمری چنانچه رقم مستمری استحقاقی بدست آمده از حداقل دستمزد کارگر عادی در سال برقراری کمتر باشد میزان مستمری از کارافتادگی کلی تا حداقل دستمزد همان سال ترمیم و قابل پرداخت خواهد بود.

(ب) حوادث ناشی از کار

۲۶- به موجب مواد ۷۱، ۷۳، و ۷۴ قانون، در صورت بروز حادثه ناشی از کار بیمه شدگان بدون در نظر گرفتن میزان سابقه پرداخت حق بیمه، استحقاق دریافت حمایت‌های کوتاه مدت و بلند مدت ناشی از کار را خواهند داشت.

با توجه به این که ارائه حمایت‌های بلند مدت ناشی از کار منوط به بررسی حوادث و تأیید ناشی از کار بودن آن می‌باشد، بنابراین گزارشات تأیید شده حوادث ناشی از کار و نظریه کمیسیون پزشکی به منظور ارائه حمایت‌های بلند مدت از کارافتادگی ناشی از کار از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. نظر به حساسیت امر امکان برقراری و ارائه حمایت‌های از کارافتادگی ناشی از کار در صورتی میسر خواهد بود که گزارش حادثه ناشی از کار به صورت مکانیزه از طریق واحد امور فنی بیمه شدگان در سیستم ثبت گردیده باشد.

در گروه حوادث ناشی از کار حمایت‌ها عبارتند از

- مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار
- مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار
- غرامت مقطوع نقص عضو

ب-۱) مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار

۲۷- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار و تحقق بند (الف) ماده ۷۰ قانون بر اساس نظریه کمیسیون پزشک موضوع ماده ۹۱ قانون، به موجب ماده ۷۱ قانون بیمه شده استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

۲۸- تعیین مبلغ مستمری استحقاقی و قابل پرداخت از کارافتادگی کلی ناشی از کار مطابق بندهای ۲۳ و ۲۴ می‌باشد.

ب- ۲) مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار

۲۹- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار و تحقق بند (ب) ماده ۷۰ قانون بر اساس نظریه کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون، به موجب ماده ۷۳ قانون بیمه شده استحقاق دریافت مستمری از کارافتاده جزئی ناشی از کار را خواهد داشت.

۳۰- در اجرای ماده ۷۳ قانون و به منظور تعیین میزان مستمری از کارافتادگی جزئی کلیه سوابق پرداخت حق بیمه مورد قبول تا تاریخ تحقق از کارافتادگی جزئی لحاظ می‌گردد.

۳۱- مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار بر اساس ماده ۷۳ قانون پس از تعیین مستمری استحقاقی مطابق بند ۲۳ طبق فرمول ذیل تعیین می‌گردد:

۳۲- تشخیص حوادث ناشی از کار منجر به فوت یا از کارافتادگی کلی مشمولین بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد، حسب تبصره ۵ ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح بند «ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی.

- در خصوص صاحبان حرف و مشاغل آزاد- (مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹) به عهده کمیسیونی مرکب از مسئول واحد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار = مبلغ مستمری استحقاقی از کارافتادگی کلی × درصد از کارافتادگی جزئی

تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل، مسئول شعبه و بازرس فنی با رعایت مقررات کلی قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. بنابراین بیمه شدگان مذکور (صاحبان حرف و مشاغل آزاد) صرفاً از مستمری از کارافتادگی کلی (ناشی و غیر ناشی از کار) بهره مند خواهند شد و حمایت از کارافتادگی جزئی و غرامت مقطوع نقص عضو برای این افراد موضوعیت نخواهد داشت.

۳۳- مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار آن دسته از بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی که در حین استفاده از مستمری مذکور، مشمول مقررات سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی قرار می‌گیرند تا زمانی که سابقه پرداخت حق بیمه خود نزد سازمان تأمین اجتماعی را برابر ضوابط و مقررات قانونی مربوط به نقل و انتقال حق بیمه به سایر صندوق‌ها منتقل نمایند، علی‌رغم شمول مقررات صندوق مقصد بر ایشان همچنان قابل پرداخت بوده و مادامی که سوابق آنها در سازمان تأمین اجتماعی محفوظ باشد پرداخت مستمری یاد شده با لحاظ مفاد بندهای ۲ و ۳ ماده ۹۳ قانون تأمین اجتماعی ادامه خواهد داشت.

۳۴- پرداخت مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار آن دسته از بیمه شدگان که پس از شمول مقررات سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی بر آنها، سوابق بیمه‌ای خود را نیز از سازمان تأمین

اجتماعی به صندوق دیگر منتقل می‌نمایند از تاریخ انتقال سابقه (تاریخ صدور چک توسط شعبه) به علت حذف سابقه در سازمان تأمین اجتماعی، قطع می‌گردد.

۳۵- هرگاه مستمری بگیر از کارافتاده جزئی مشمول دریافت مستمری‌های بازنشستگی و یا از کارافتاده کلی گردد یا فوت نماید، رعایت موارد ذیل الزامیست:

۳۵-۱- توقف پرداخت مستمری از کار افتادگی جزئی از تاریخ برقراری مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی کلی یا بازمندگان.

۳۵-۲- میزان مستمری از کارافتادگی جزئی متعلقه می‌بایست به عنوان قسمتی از دستمزد بیمه شده تلقی و حسب مورد در تعیین متوسط دستمزد مبنای محاسبه مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و یا بازمندگان منظور گردد.

۳۵-۳- نظر به این که مبنای محاسبه مستمری بازنشستگی متوسط دستمزد مقرر در تبصره ذیل ماده ۷۷ قانون و مبنای احتساب مستمری‌های از کارافتادگی کلی و بازمندگان تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون می‌باشد در تعیین متوسط دستمزدهای مذکور می‌بایست مبلغ مستمری از کارافتادگی جزئی همانند یکی از عناوین حقوق و مزایای بیمه شده عیناً حسب ماه‌ها و روزهای مربوطه به دیگر حقوق و مزایای بیمه شده افزوده گردد (به عبارت دیگر در احتساب از کارافتادگی جزئی به عنوان بخشی از دستمزد ضروری است به این مهم توجه نمایند که چنانچه بیمه شده ظرف ۷۲۰ روز و یا در محاسبه آخرین دو سال مورد بحث در ماه‌ها و یا روزهایی فاقد کارکرد بوده و در نتیجه دستمزدی نداشته باشد مبلغ مستمری جزئی نیز قابل احتساب نخواهد بود).

۳۵-۴- با توجه به این نکته که مبلغ مستمری جزئی مشمول کسر حق بیمه شناخته نشده لذا در رابطه با احتساب آن به عنوان بخشی از دستمزد رعایت حداکثر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه ضروری نمی‌باشد (به عبارت دیگر مبلغ مستمری از کارافتادگی جزئی می‌تواند مازاد بر حداکثر میزان حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه در تعیین متوسط دستمزد مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی یا بازمندگان منظور گردد).

۳۶- در صورت فوت بیمه شده مشمول دریافت حمایت از کارافتادگی جزئی ناشی از کار و عدم احراز شرایط برقراری مستمری بازمندگان، مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار از تاریخ فوت مختومه می‌گردد.

۳۷- با توجه به تعریف از کارافتادگی جزئی در بند ۱۴ ماده ۲ قانون و امکان اشتغال و بیمه پردازی این قبیل مستمری بگیران، پرداخت مستمری از کارافتادگی جزئی بدون رعایت ماده ۱۱۱ و ماده ۸۹ قانون بوده و به واسطه دریافت مستمری از کارافتادگی جزئی نمی‌توانند از حمایت‌های درمانی سازمان بهره‌مند گردند.

۳۸- در پرداخت مستمری از کارافتادگی جزئی رعایت ماده ۹۴ قانون بجز در موارد کمک ازدواج و عائله‌مندی و بیمه بیکاری الزامی است.

۳۹- در مواردی که مستمری از کارافتادگی جزئی به علت برقراری مستمری از کارافتادگی کلی، بازنشستگی و بازمندگان مختومه و به عنوان قسمتی از دستمزد در تعیین میزان مستمری‌های مذکور در نظر گرفته شود چنانچه مستمری استحقاقی بیش از حداقل سال پرداخت تعیین گردد و کارفرما در اجرای تبصره ۱ ماده ۶۶ قانون بری الذمه نشده باشد، وصول خسارات وارده به سازمان در اجرای ماده ۶۶ قانون (صرفاً به میزان از کارافتادگی جزئی) به قوت خود باقی خواهد ماند و در صورتی که در سال‌های آتی در اجرای ماده ۹۶ قانون میزان مستمری پرداختی به حداقل مستمری کاهش یابد اجرای ماده ۶۶ قانون جهت مستمری از کارافتادگی جزئی متوقف خواهد شد.

ب-۳) غرامت مقطوع نقص عضو

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار و تحقق بند "ج" ماده ۷۰ قانون بر اساس نظریه کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون، به موجب ماده ۷۴ قانون بیمه شده استحقاق دریافت غرامت مقطوع نقص عضو را خواهد داشت.

۴۰- در اجرای ماده ۷۴ قانون و به منظور تعیین میزان غرامت مقطوع نقص عضو کلیه سوابق پرداخت حق بیمه مورد قبول لغایت پایان استراحت پزشکی متصل به حادثه (تاریخ تحقق) در نظر گرفته خواهد شد. مبنای تعیین متوسط دستمزد تاریخ وقوع حادثه ناشی از کار می‌باشد.

۴۱- غرامت مقطوع نقص عضو بر اساس ماده ۷۴ قانون پس از تعیین مستمری استحقاقی مطابق بند ۲۳ از طریق فرمول زیر تعیین می‌گردد:

غرامت مقطوع نقص عضو = $۳۶ \times \text{درصد از کارافتادگی} \times \text{مبلغ مستمری استحقاقی از کارافتادگی کلی}$

فصل پنجم: تاریخ برقراری و پرداخت مستمری از کارافتادگی

الف) تاریخ برقراری مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار

۴۲- تاریخ برقراری مستمری از کارافتادگی زمانی است که امکان بررسی تحقق، عدم تحقق، میزان از کارافتادگی و احراز یا عدم احراز شرایط بیمه شده فراهم می‌گردد. با عنایت به این‌که با تشکیل کمیسیون پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون) و صدور نظریه کمیسیون پزشکی شرایط فوق مهیا می‌گردد، بنابراین تاریخ تشکیل کمیسیون پزشکی تاریخ برقراری مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار خواهد بود.

۴۳- با توجه به اینکه تشخیص و اعلام از کارافتادگی در زمره وظایف کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدید نظر می‌باشد و ماهیت کمیسیون‌های مزبور متفاوت و الزاماً در دو مقطع زمانی مختلف تشکیل می‌گردد و بر اساس نوع بیماری، از کارافتادگی و سایر عوامل ذی‌مدخل اقدام به صدور رأی می‌نمایند، حالات ذیل در خصوص تشخیص و تعیین تاریخ برقراری و پرداخت مستمری متصور می‌باشد:

۱-۴۳- در مواقعی که نظریه کمیسیون پزشکی بدوی مستند برقراری مستمری باشد تاریخ برقراری مستمری از کارافتادگی کلی، برابر با تاریخ تشکیل آخرین کمیسیون پزشکی بدوی که بر اساس آن بیمه شده حائز شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی کلی گردیده، خواهد بود.

۲-۴۳- در مواردی که بیمه شده یا سازمان حسب ضوابط و مقررات قانونی به نظریه کمیسیون پزشکی بدوی اعتراض نموده و بیمه شده بر اساس نظریه کمیسیون پزشکی تجدیدنظر مشمول دریافت حمایت‌های از کارافتادگی گردد، در این موارد و به منظور جلوگیری از تضییع حقوق بیمه شدگان نظریه کمیسیون پزشکی تجدیدنظر جایگزین نظریه کمیسیون بدوی گردیده و نظریه کمیسیون پزشکی تجدید نظر از تاریخ تشکیل کمیسیون پزشکی بدوی که مورد اعتراض قرار گرفته قابل اجرا می‌باشد.

ب) تاریخ پرداخت مستمری از کارافتادگی

ب-۱) مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار

۴۴- نظر به اینکه بیماری‌های منجر به از کارافتادگی معمولاً دارای سیر طبیعی از نهفتگی، ظهور آثار و علائم بالینی، پیشرفت و بهبود، رشد و عقب نشینی، تغییر و تثبیت، اوج و در نهایت ایجاد ناتوانی دائمی می‌باشند و حسب ماده ۷۰ قانون، بیمه شدگان در صورتی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده شوند پس از انجام خدمات توانبخشی و اعلام نتیجه توانبخشی یا اشتغال در کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون شرکت می‌نمایند، بنابراین تاریخ پرداخت مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار تاریخ برقراری مستمری یا ترک کار هر کدام مؤخر باشد خواهد بود.

۴۵- در مواردی که بیمه شدگان با رعایت قوانین و مقررات مربوطه، اقدام به نقل و انتقال حق بیمه و سوابق از سایر صندوق‌ها نمایند یا با پرداخت مابه‌التفاوت، سوابق حق بیمه بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو با نرخ ۱۴٪ را به سابقه کامل تبدیل کنند و یا اقدام به پرداخت حق بیمه سوابق مدت خدمت نظام وظیفه و حضور در جبهه نمایند و سوابق مذکور منجر به احراز شرایط برقراری مستمری گردد، چنانچه تاریخ پرداخت مابه‌التفاوت توسط بیمه شده مؤخر بر تاریخ برقراری یا ترک کار باشد مبنای پرداخت مستمری تاریخ پرداخت مابه‌التفاوت توسط بیمه شده خواهد بود.

ب-۲) مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار

۴۶- با توجه به این که بیمه شدگان از تاریخ وقوع حادثه ناشی از کار مشمول حمایت‌های سازمان قرار می‌گیرد و وفق قانون از حمایت‌های کوتاه مدت (درمان، غرامت دستمزد ایام بیماری و...) بهره مند می‌گردند، لذا به محض پایان حمایت‌های کوتاه مدت، زمان ارائه حمایت‌های بلند مدت از کارافتادگی کلی و جزئی ناشی از کار فرا می‌رسد. در این راستا کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون باید با در نظر گرفتن تاریخ وقوع حادثه و با توجه به مدت استفاده بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری متصل به تاریخ وقوع حادثه؛ به گونه‌ای انشاء رأی نمایند که تاریخ تحقق از کارافتادگی افراد حتماً مشخص و در متن رأی قید گردد به نحوی که بین تاریخ خاتمه درمان بیمه شده تا تاریخ تعیین شده

از سوی کمیسیون‌های پزشکی به عنوان تاریخ تحقق از کارافتادگی فاصله زمانی وجود نداشته باشد. بنابراین تاریخ پرداخت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار برابر خواهد بود با تاریخ تحقق متصل به پایان استراحت پزشکی تعیین شده توسط کمیسیون پزشکی یا ترک کار بیمه شده هر کدام مؤخر باشد.

توجه ۱: با عنایت به مفاد بند فوق تاریخ برقراری و پرداخت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار می‌تواند قبل از تاریخ تشکیل کمیسیون پزشکی قرار گیرد.

ب- ۳) تاریخ برقراری و پرداخت مستمری از کارافتادگی جزئی

۴۷- با توجه به این که کلیه بیمه شدگان از تاریخ وقوع حادثه ناشی از کار مشمول حمایت‌های سازمان (کوتاه مدت و بلند مدت) قرار می‌گیرند، بنابراین تاریخ برقراری و پرداخت مستمری از کارافتادگی جزئی صرف‌نظر از نوع کمیسیون (بدوی یا تجدیدنظر) در همه حال؛ تاریخ پایان معالجات پزشکی متصل به حادثه (تاریخ تحقق از کارافتادگی تعیین شده توسط کمیسیون‌های پزشکی) خواهد بود.

فصل ششم: بهره مندی مشمولین دریافت حمایت از کارافتادگی از خدمات درمان

فصل هفتم: فرآیند انجام کار و صدور احکام مستمری از کارافتادگی

فصل هشتم: تغییرات از کارافتادگی

با عنایت به این که در احراز شرایط و تعیین میزان مستمری از کارافتادگی سوابق پرداخت حق بیمه، دستمزد پرداختی ظرف ۷۲۰ روز قبل از ابتلا به بیماری یا حادثه ناشی از کار و همچنین درصد از کار افتادگی مؤثر می‌باشد بنابراین تغییر در هر یک از موارد یاد شده می‌تواند منجر به ایجاد تغییرات در احکام از کارافتادگی گردد.

الف- تغییر در سوابق پرداخت حق بیمه و دستمزد مؤثر در تعیین میزان مستمری

۶۸- در صورتی که پس از برقراری مستمری سوابق پرداخت حق بیمه و دستمزد مؤثر در تبصره ۲ ماده ۷۲ افزایش یا کاهش یابد واحدهای اجرایی باید نسبت به اعمال تغییرات و صدور حکم تغییرات با استفاده از مسیر تعهدات بلند مدت - پایگاه اطلاعات مستمری بگیران - کلید محاسبه مجدد - تغییرات دستمزدی / تغییرات سابقه (حسب مورد) به روش بیان شده در بند ۶۰ اقدام نمایند.

ب- تغییر درصد از کارافتادگی

پس از برقراری انواع مستمری های از کارافتادگی ممکن است به لحاظ ماهیت برخی بیماری‌ها و همچنین پیشرفت علوم پزشکی که منجر به کشف و ابداع راه‌های جدید درمانی می‌شود، تغییراتی در میزان از کارافتادگی حاصل شود لذا با رعایت ماده ۹۳ قانون این دسته از تغییرات به شرح ذیل اعمال خواهد شد:

ب- ۱- تغییرات در میزان از کارافتادگی کلی

۶۹- بند ۱ ماده ۹۳ قانون به تغییرات میزان از کارافتادگی کلی توجه داشته و ناظر به موارد زیر است:

مستمری از کارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کارافتادگی کلی و به محض اشتغال مجدد مستمری بگیر قطع می‌گردد. بنابراین در صورت اشتغال به کار ثابت و دریافت حقوق یا مزد مستمر، مستمری از کارافتادگی کلی قطع خواهد شد. در این حالت از زمان اشتغال مجدد می‌بایست نسبت به مخومه نمودن مستمری از کارافتادگی کلی و بازپرداخت مبالغ دریافتی من غیر حق اقدام گردد و در صورت بهبود وضعیت جسمی یا روحی مستمری بگیر از کارافتاده کلی و کاهش میزان از کارافتادگی به میزان کمتر از شصت و شش درصد طبق نظر کمیسیون پزشکی نیز مستمری صرفاً در صورت اشتغال به کار ثابت و دریافت حقوق یا مزد مستمر قطع خواهد شد.

۷۰- در صورت قطع مستمری از کارافتادگی کلی، حکم مستمری از کارافتادگی کلی مخومه و برقراری مجدد آن منوط به احراز شرایط ذیل خواهد بود:

- معرفی بیمه شده به کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون و بررسی مجدد شرایط از کارافتادگی کلی ذینفع و احراز شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی حسب نظریه کمیسیون پزشکی - ترک کار از جانب مستمری بگیر و تأیید موضوع توسط بازرس واحد اجرایی در این حالت بیمه شده مجدداً به کمیسیون پزشکی معرفی و در صورت تشخیص از کارافتادگی کلی توسط کمیسیون پزشکی و احراز شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی، حکم از کارافتادگی با مجموع سوابق پرداخت حق بیمه و تاریخ ابتلاء به بیماری یا حادثه مندرج در نظریه کمیسیون پزشکی محاسبه و از تاریخ ترک کار ثانویه پرداخت خواهد گردید.

۷۱- اگر درجه از کارافتادگی کلی ناشی از کار به تشخیص و تأیید کمیسیون پزشکی کاهش یافته و به میزان مندرج در ماده ۷۳ قانون تنزل یابد، مستمری از کارافتادگی کلی از تاریخ تشکیل کمیسیون پزشکی مخومه و تبدیل به مستمری از کارافتادگی جزئی خواهد شد.

۷۲- در صورتی که درجه از کارافتادگی کلی ناشی از کار به تشخیص کمیسیون پزشکی تقلیل یافته و به میزان مندرج در ماده ۷۴ قانون تنزل یابد، مستمری از کارافتادگی کلی مخومه و غرامت مقطوع نقص عضو پرداخت خواهد شد.

توجه ۲: مبنای محاسبه میزان مستمری با رعایت تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون، در هر یک از بخش‌های پیشگفتار تاریخ وقوع حادثه ناشی از کار است.

۷۳- در مواردی که مستمری بگیر از کارافتاده کلی اقدام به اشتغال به کار ثابت و بیمه پردازی نماید و در نهایت حائز شرایط برخورداری از مستمری بازنشستگی گردد و یا فوت نماید، در صورت ارائه درخواست بیمه شده و یا بازماندگان وی (حسب مورد) برقراری مستمری بازنشستگی یا فوت (در صورت احراز شرایط قانونی) با رعایت کلیه ضوابط و مقررات بلامانع می‌باشد.

ب-۲- کاهش میزان ازکارافتادگی جزئی

۷۴- به موجب بند ۲ ماده ۹۳ مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ قانون ظرف مدت پنج سال از تاریخ برقراری قابل بررسی مجدد است و با اعلام کاهش درصد ازکارافتادگی توسط کمیسیون پزشکی و در صورت وقوع حالات ذیل، در مستمری پرداختی تجدیدنظر می‌گردد.

۱-۷۴- در صورت تغییر درصد ازکارافتادگی جزئی بین ۳۳ تا ۶۶ درصد مستمری جدید ازکارافتادگی جزئی برقرار می‌گردد.

۲-۷۴- با کاهش درصد ازکارافتادگی جزئی به میزان ۱۰ لغایت ۳۲ درصد غرامت نقص عضو پرداخت و پرونده مستمری جزئی مختومه خواهد شد.

۷۵- در هر یک از حالات فوق مبنای محاسبه میزان مستمری با رعایت تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون، تاریخ وقوع حادثه است و تاریخ پرداخت مستمری ازکارافتادگی جزئی جدید تاریخ تحقق تعیین شده توسط کمیسیون‌های پزشکی خواهد بود.

۶-۷۴- با کاهش درصد ازکارافتادگی جزئی و اعلام بهبودی، پرونده مستمری ازکارافتادگی جزئی مختومه می‌شود.

۷۷- بررسی کاهش درجه ازکارافتادگی جزئی حداکثر ظرف مدت پنج سال از تاریخ برقراری میسر و با انقضاء مدت مقرر و علیرغم اعلام کاهش درصد توسط کمیسیون، قانوناً مستمری ازکارافتادگی جزئی قابل تجدیدنظر نخواهد بود.

ب-۳- افزایش میزان ازکارافتادگی جزئی

۷۸- همان‌گونه که در بند ۳ ماده ۹۳ قانون مقرر گردیده افزایش میزان ازکارافتادگی جزئی با تأیید کمیسیون پزشکی در هر برهه از زمان امکان‌پذیر است و حسب مورد مستمری جزئی افزایش یافته یا تبدیل به مستمری کلی ناشی از کار می‌گردد. در این‌گونه موارد پذیرش افزایش درجه منحصراً در ارتباط با عوارض حادثه ناشی از کار اولیه قابل بررسی خواهد بود و در رأی صادره، تصریح و تأکید بر تغییر و افزایش میزان ازکارافتادگی به دنبال وقوع حادثه و بدون تأثیر عوامل جانبی (بیماری، کهولت) در ازدیاد درجه الزامی است. بند ۳ ماده ۹۳ قانون ناظر به موارد زیر است:

- افزایش درجه ازکارافتادگی جزئی به جزئی جدید

- افزایش درجه ازکارافتادگی جزئی به کلی

۷۹- اعمال افزایش درجه ازکارافتادگی جزئی در صورت تشخیص کمیسیون پزشکی فاقد محدودیت زمانی خواهد بود.

۸۰- پیش از اجرای مفاد بند ۳ ماده ۹۳ قانون واحدها موظفند از شمول تبصره های ۱ و ۲ بند «ج» ماده ۴ قانون و عدم خروج متقاضی از نظام تأمین اجتماعی به لحاظ تغییر وضعیت استخدامی اطمینان حاصل نمایند.

۸۱- در صورت افزایش درجه از کارافتادگی و یا تبدیل آن به کلی برای محاسبه مستمری جدید، مبنای اعمال تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون، تاریخ وقوع حادثه اولیه است.

۸۲- تجدید نظر در میزان غرامت مقطوع نقص عضو قانوناً امکان پذیر نمی باشد، لیکن همان گونه که در بند ۴۶ بخشنامه شماره ۱۹ امور فنی بیمه شدگان تصریح گردیده در مواردی که بیمه شده با ارائه مدارک درمانی مدعی گردد عضو دیگری در اثر همان حادثه دچار آسیب گردیده و در نظریه کمیسیون پزشکی لحاظ نشده است در این صورت بیمه شده به کمیسیون پزشکی معرفی و در صورت افزایش درصد از کارافتادگی حسب نظریه جدید کمیسیون پزشکی اقدام خواهد شد.

فصل نهم: آرای هیئت عمومی دیوان

فصل دهم: سایر موارد

۸۶- مستخدمین جانباز از کارافتاده کلی حسب صراحت ماده واحده قانون حالت اشتغال مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰ مجلس شورای اسلامی به منزله مستخدمین شاغل بوده و برای ایشان حقوق حالت اشتغال برقرار می گردد و در صورت اشتغال ایثارگران (جانبازان و آزادگان از کارافتاده کلی) در دستگاه های اجرایی حسب صراحت تبصره ۲ ماده ۳۹ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران حقوق حالت اشتغال ایشان قطع نمی گردد. با توجه به این که اساساً ماهیت برقراری حقوق حالت اشتغال و مستمری از کارافتادگی کلی از یکدیگر متفاوت می باشد لذا پرداخت هیچ یک موجب قطع دیگری نخواهد بود.

۸۷- به موجب مفاد ماده ۵۳ قانون خدمت وظیفه عمومی و تبصره ۲ ذیل آن، کسانی که به موجب قانون خدمت وظیفه عمومی به خدمت پذیرفته می شوند چنانچه در حین خدمت وظیفه عمومی در هر یک از دوره های ضرورت، احتیاط و ذخیره به سبب انجام وظیفه یا شرکت در عملیات رزمی شهید، فوت و یا معلول شوند جزء پرسنل ثابت محل خدمت خود محسوب شده و از لحاظ پرداخت حقوق وظیفه و مستمری، مشمول قوانین و مقررات مربوط به پرسنل کادر ثابت هم درجه خود می باشند و در چنین حالتی به استناد تبصره ۲ ذیل بند (ج) ماده ۴ قانون، تابع قوانین و مقررات خاص خود خواهند بود و از شمول قانون تأمین اجتماعی خارج می باشند.

۸۸- در مواردی که بیمه شده دچار حادثه ناشی از کار گردیده و پس از طی مراحل درمانی و توانبخشی و تحقق ماده ۷۰ قانون علاوه بر ارائه مدارک و مستندات درمانی مرتبط با حادثه، مدارک و مستندات درمانی دیگری نیز بابت بیماری عادی یا حادثه غیر ناشی از کار ارائه نماید با توجه به تأثیر از کارافتادگی جزئی بر میزان تعیین متوسط دستمزد و همچنین اجرای ماده ۶۶ قانون در حوادث ناشی از کار، ابتدا بایستی حسب مواد ۷۱، ۷۳ و ۷۴ قانون موضوع ارائه حمایت های قانونی ناشی از کار بررسی، سپس با رعایت بند ۴۳ بخشنامه شماره ۱۹ امور فنی بیمه شدگان نسبت به معرفی بیمه شده به کمیسیون پزشکی اقدام گردد.

۹۰- از آنجائی که میزان مستمری از کارافتادگی بر اساس ماده ۷۲ قانون و تبصره ۲ آن تعیین می‌گردد و پرداخت مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار از تاریخ برقراری یا ترک کار هر کدام مؤخر باشد در نظر گرفته می‌شود، بنابراین در مواردی که تاریخ برقراری و پرداخت مستمری در یک سال نباشد مستمری تعیین شده پس از اعمال افزایشات ماده ۹۶ قانون از تاریخ ترک کار پرداخت خواهد شد.

مثال ۲: چنانچه بیمه شده‌ای حسب نظریه کمیسیون پزشکی بدوی مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ با تاریخ ابتلاء به بیماری ۱۳۹۴/۶/۲۵ از کارافتاده کلی غیر ناشی از کار گردد و لغایت ۱۳۹۵/۲/۱۱ دارای اشتغال و لیست پرداخت حق بیمه باشد مستمری وی پس از تعیین و اعمال افزایش ماده ۹۶ از تاریخ ترک کار قابل پرداخت خواهد بود.

۹۱- انصراف بیمه شده یا مستمری بگیر از کارافتاده از دریافت مستمری با ارائه درخواست کتبی و ثبت در دفتر شعبه منضم به اقرارنامه محضری که در متن آن موارد ذیل درج و اعلام گردیده باشد امکان-پذیر می باشد:

۹۱-۱- مراتب آگاهی کامل از ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی در زمینه مستمری

۹۱-۲- مراتب آگاهی از شرایط مستمری، مزایای متعلقه و میزان آنها

۹۱-۳- علت انصراف از دریافت مستمری

۹۱-۴- مراتب آگاهی از آثار انصراف دریافت مستمری

۹۱-۵- درج عبارت "انصراف از دریافت مستمری به اختیار خویش"

۹۱-۶- اظهار صریح مبنی بر عدم هرگونه ادعا نسبت به حقوق و مزایای متعلقه از تاریخ اعلام انصراف به بعد

۹۱-۷- پرداخت خسارات وارده به سازمان به قائم مقامی از کارفرما در صورتی که برقراری مستمری به سبب بروز حوادث ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای صورت پذیرفته باشد و امکان وصول خسارات از کارفرمای مقصر میسر نباشد.

۹۲- واحدهای اجرایی موظفند بنا به تقاضای مستمری بگیر، از تاریخ ثبت درخواست انصراف از دریافت مستمری در دفتر شعبه نسبت به توقف پرداخت مستمری اقدام نمایند. البته این امر به معنی اسقاط حق بیمه شده محسوب نمی‌گردد و در صورت ارائه درخواست برقراری مجدد، از تاریخ درخواست مستمری پس از اعمال افزایشات موضوع ماده ۹۶ قانون پرداخت می‌گردد.

۹۳- مطابق بند ۳ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۲۰) و آیین‌نامه اجرایی آن افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه و مواد پرتوزا اشتغال داشته باشند، مزایایی برای ایشان در نظر گرفته می‌شود که از جمله این مزایا افزایش مدت خدمت تا یکسال به ازای هر یکسال کار با اشعه (حداکثر افزایش ۱۰ سال) است که هم از نظر بازنشستگی و هم از کارافتادگی قابل محاسبه است. نکته

قابل توجه این که سنوات ارفاقی مشمولین قانون موصوف صرفاً در تعیین میزان مستمری لحاظ خواهد شد.

۹۴- به موجب بند «ب» ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی که مقرر می‌دارد: «پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کارافتاده نشده باشد ادامه خواهد یافت» لذا ادامه پرداخت غرامت دستمزد به بیمه شدگانی که به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون از کارافتاده کلی شناخته شده‌اند امکان‌پذیر نخواهد بود و در حوادث ناشی از کار نیز غرامت دستمزد تا تاریخ تحقق از کارافتادگی قابل پرداخت می‌باشد.

۹۵- حوادث ناشی از کار در مورد مشمولین بیمه ایرانیان خارج از کشور موضوعیت نداشته و سایر شرایط و نحوه برقراری مستمری از کارافتادگی این قبیل بیمه شدگان که حق بیمه آنان با نرخ ۲۰٪ (۱۸٪ سهم بیمه شده + ۲٪ سهم دولت) پرداخت می‌گردد همانند سایر بیمه شدگان خواهد بود.

۹۶- حسب رأی شماره ۱۵۶ مورخ ۱۳۴۸/۱/۲۰ صادره از هیئت عمومی دیوان عالی کشور که مقرر می‌دارد: نظر به این که برقراری و پرداخت حقوق مستخدمین که دولت در مقام اجرای قوانین استخدامی مکلف به انجام آن است با معاملات دولت و همچنین معاملات و تعهدات اشخاص متمایز و متفاوت است تأخیر در انجام آن مشمول فصل سوم از باب دهم قانون آئین دادرسی مدنی نمی‌باشد و مستلزم تأدیه خسارت تأخیر نیست.» با عنایت به این که پرداخت حقوق مستخدمین دولت از شمول معاملات اشخاص حقیقی و حقوقی خارج می‌باشد، لذا با وحدت ملاک از دادنامه فوق‌الذکر از آن جایی که پرداخت مزایای تأمین اجتماعی به بیمه شده نیز جزء معاملات سازمان محسوب نگردیده بلکه صرفاً از حمایت‌های سازمان به شمار می‌رود، بنابراین عدم پرداخت مستمری از کارافتادگی یا تأخیر در پرداخت آن به بیمه شده مشمول پرداخت خسارت تأخیر تأدیه نمی‌باشد.

قانون کار

ماده ۲۳: کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۳۳: تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

گفتار دوم:

از کارافتادگی مشمولین صندوق بازنشستگی

الف- قانون استخدام کشوری:

ماده ۷۹: هر گاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه‌ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق و وظیفه‌ای برابر با یک سی‌ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد مشروط بر این که از متوسط حقوق او تجاوز نکند.

تبصره ۱- در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال منظور خواهد گردید.

تبصره ۲- در صورتی که مستخدم مذکور در این ماده فوت شود نصف حقوق و وظیفه او با رعایت شرایط قانونی به وراث وی تعلق می‌گیرد.

ماده ۸۰: هر گاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق و وظیفه در مورد وی بر قرار می‌گردد.

تبصره- در صورتی که مستخدم موضوع این ماده فوت شود نصف حقوق و وظیفه او با رعایت شرایط مقرر به وراث قانونی وی تعلق می‌گیرد ولی اگر فوت او در اثر همان حادثه باشد مقررات ماده ۸۳ این قانون درباره وراث قانونی اجراء خواهد شد.

ب- قانون مدیریت خدمات کشوری:

تبصره ۲ ماده ۸۴: کارمندان دستگاه‌های اجرائی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماری‌های صعب‌العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آئین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد.

ج- آئین‌نامه اداری و استخدامی:

ج-۱- کارکنان غیر هیئت علمی:

ماده ۸۱: حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی استعلاجی تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کلی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر که حسب مورد به کارمندان داده شده است، قابل پرداخت می‌باشد. برای مدت مازاد بر یک سال، فقط حقوق ثابت (مشمول بر حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده مدیریت و تفاوت تطبیق) قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۲۲ دستورالعمل تعیین ضوابط مرخصی‌ها: نحوه محاسبه حقوق و مزایای کارمندان در ایام مرخصی استعلاجی به شرح ذیل می‌باشد:

الف- حقوق و مزایای کارمندان در صورت استفاده از مرخصی استعلاجی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت، تفاوت تطبیق، فوق‌العاده‌های مستمر، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا و کمک هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد قابل پرداخت می‌باشد.

ب- مرخصی استعلاجی صعب‌العلاج مازاد بر یک سال تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کارمند فقط به میزان حقوق ثابت به اضافه تفاوت تطبیق، فوق‌العاده ایثارگری و کمک هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد قابل پرداخت است.

تبصره- تمدید مرخصی استعلاجی در صورت تأیید شورای پزشکی امکان‌پذیر می‌باشد.

ج- ۲- کارکنان هیئت علمی:

ماده ۹۵: تشخیص ابتلای عضو هیئت علمی به بیماری صعب‌العلاج و تعیین مدت معذوریت وی به عهده شواری پزشکی مؤسسه است. حداکثر مدت این معذوریت در هر نوبت شش ماه و تا زمان تشخیص از کارافتادگی (برابر قانون استخدام کشوری) قابل تمدید خواهد بود.

تبصره- در مدت مرخصی بیماری صعب‌العلاج مازاد بر چهار ماه استعلاجی حداکثر تا یک سال حقوق و فوق‌العاده‌های مربوطه پرداخت می‌شود و مازاد بر آن فقط حقوق مبنا و فوق‌العاده مخصوص و فوق-العاده جذب پرداخت خواهد شد.

تفویض اختیار اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی جانبازان و معلولین و همچنین بازنشستگی و سنوات ارفاقی فرزندان شهدا به صندوق بازنشستگی کشوری (بخشنامه شماره

۲۰۴/۹۱/۳۷۴۲۱ مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور)

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی) و اصلاحات آن شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۷/۲ پیشنهاد نمود در موارد زیر که وظیفه، مسئولیت و اختیار برای شورای امور اداری و استخدامی کشور پیش‌بینی شده، صندوق بازنشستگی کشوری اتخاذ تصمیم نماید که با استناد به جزء (۹) بند (ب) ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به تأیید رئیس جمهور محترم رسید:

الف- اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی جانبازان و معلولین موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ شورای اسلامی) و اصلاحات آن (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)

ب- اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی فرزندان شهدا موضوع بند (الف) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران با رعایت قانون نحوه بازنشستگی جانبازان

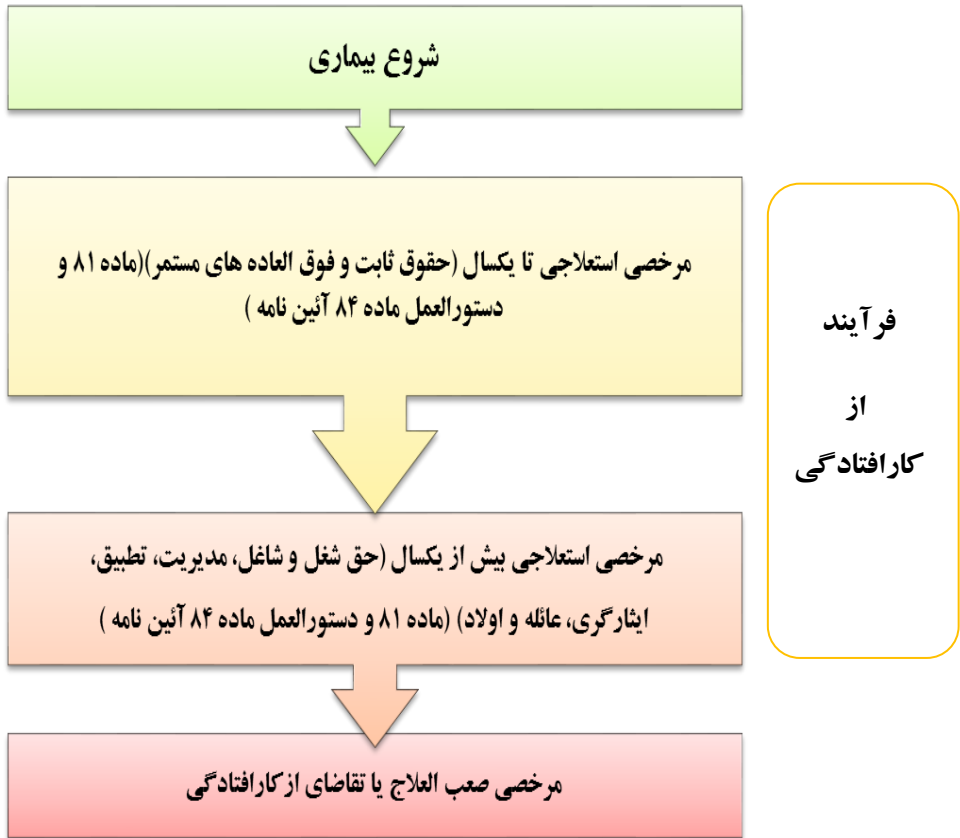
انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین سخت و زیان‌آور (مصوب ۶۲/۹/۱ مجلس شورای اسلامی) و قانون اصلاحی آن (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱).

با عنایت به مراتب فوق دستگاه‌های متبوع کارمندان موضوع بندهای (الف) و (ب) می‌توانند ضمن تکمیل فرم مربوط (پیوست‌های (۳) و (۴) حسب مورد)، مدارک و مستندات لازم را (پیوست‌های (۱) و (۲) حسب مورد) با رعایت قوانین و مقررات مربوط همراه با پیشنهاد بازنشستگی با استفاده از سنوات ارفاقی که به امضای وزیر یا بالاترین مقام دستگاه و یا مقام مجاز از طرف آنان می‌رسد جهت بررسی و اتخاذ تصمیم به صندوق بازنشستگی کشوری ارسال نمایند.

این بخشنامه جایگزین بخشنامه شماره ۱۸۰۲/۱۱۱۹۱۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۲۶ می‌گردد.

نکات ضروری در خصوص از کار افتادگی:

- طی نمودن مراحل قانونی (تبصره ۲ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری یا ماده ۸۰، ۷۹ و ۸۱ و ۸۴ آئین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی)
- مرجع تصویب‌کننده: کمیته ارفاقی صندوق بازنشستگی کشوری
- سه سال سنوات ارفاقی جهت مشمولین ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری
- سنوات کمتر از ۱۵ سال باشد، ۱۵ سال محاسبه می‌گردد. (تبصره یک ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری)
- رعایت حداقل حقوق سال از کارافتادگی جهت مشمولین
- اعطاء دو گروه (طبقه) بالاتر بر اساس ماده ۸ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات ... مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس موضوع تبصره ۳ ماده ۳ قانون نظام هماهنگ جهت از کارافتادگی ماده ۸۰
- تبصره ماده ۸۴ قانون استخدام کشوری: اعاده به خدمت مستخدمین از کارافتاده در صورتی- که بهبودی حاصل نمایند و توانائی اشتغال یافته باشند قبل از رسیدن به سن شصت سالگی بلامانع است.





بخش هشتم: فوت

گفتار اول: فوت مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری

ماده ۸۱: هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و نصف حقوق بازنشستگی او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد. تبصره- در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال محسوب خواهد شد.

ماده ۸۲: هر گاه مستخدم بازنشسته فوت شود نصف حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این قانون به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۸۳: هر گاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد. افزایش دو گروه (ماده ۸ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات ... مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس موضوع تبصره ۳ ماده ۳ قانون نظام هماهنگ)

ماده ۸۶: وراث قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از: فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده‌اند و همچنین نوادگانی که پدر و مادرشان فوت شده و در کفالت متوفی می‌باشند با دارا بودن شرایط زیر:

الف- فرزندان و نوادگان ذکور از بیست سال کمتر داشته باشند مگر این که به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت نیز حقوق وظیفه آنها در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

ب- فرزندان و نوادگان اناث تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر ولی اگر به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

پ- مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

ت- عیال دائمی متوفی تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشد.

ث- شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده و تحت کفالت عیال متوفای خود بوده باشد.

ج- فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند مادام‌العمر.

ماده ۸۷: حقوق وظیفه به طور مساوی بین وراث قانونی قسمت می‌شود و سهم هر یک از وراث قانونی که طبق این قانون قطع شود به نفع صندوق بازنشستگی ضبط می‌گردد.

ماده ۸۸: در صورت دریافت هر گونه وجهی از وجوه عمومی کشور در قبال خدمت مستمر اخذ حقوق وظیفه ممنوع است.

ماده ۸۹: دریافت دو حقوق وظیفه یا حقوق وظیفه و بازنشستگی توأم از مؤسسات دولتی و مؤسسات مذکور در بند (ت) ماده ۲ ممنوع است ولی در صورتی که شخصی مستحق دریافت دو حقوق وظیفه یا یک حقوق وظیفه و یک حقوق بازنشستگی باشد در استفاده از هر یک از آنها مخیر است.

تبصره- در صورتی که مستخدم رسمی مدتی از خدمت خود را در مؤسسات دولتی مشمول این قانون و بقیه مدت را در مؤسسات دولتی خارج از مشمول این قانون خدمت کند حق دارد حقوق بازنشستگی خود را به تناسب ایام خدمت در هر یک از این دو دسته مؤسسات از مؤسسه مربوط دریافت کند و در هر حال برای ایام واحد خدمت پرداخت دو حقوق بازنشستگی یا حقوق بازنشستگی و پس‌انداز و بازخرید خدمت و امثال آن توأم ممنوع است و برای صندوق بازنشستگی کشوری از لحاظ تعیین میزان حقوق بازنشستگی این گونه مستخدمین زائد بر سی سال خدمت قابل احتساب نیست.

ماده ۹۰: اشتغال بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون ممنوع است و پرداخت هر گونه وجه از این بابت از طرف وزارتخانه‌ها و مؤسسات مزبور به بازنشستگان در حکم تصرف غیر قانونی در وجوه دولتی است.

ماده ۹۱: اشتغال بازنشستگان در مؤسسات مذکور در بند (ت) ماده ۲ و مؤسسات دولتی که مشمول این قانون نیستند و همچنین تصدی یکی از مقامات مذکور در ماده ۳ موجب قطع حقوق بازنشستگی آنان در مدت اشتغال یا تصدی مقام مربوط خواهد شد.

ماده ۹۲: هر گاه مستخدم رسمی که بیش از ده سال سابقه خدمت دارد اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود در صورتی که محکومیت او از لحاظ ارتکاب جرائم خدمتی نباشد و به سن پنجاه و پنج سالگی نرسیده باشد معادل آن چه به عنوان کسور بازنشستگی تا تاریخ محکومیت پرداخته به عنوان کمک به عائله وی پرداخت خواهد شد و در صورتی که در تاریخ محرومیت از حقوق اجتماعی حداقل پنجاه و پنج سال داشته باشد به عائله او حقوق وظیفه‌ای برابر با نصف حقوق بازنشستگی که در تاریخ محرومیت از حقوق اجتماعی به او تعلق می‌گرفته پرداخت خواهد شد و پس از اعاده حیثیت شخصاً از تمام حقوق بازنشستگی خود استفاده می‌کند.

ماده ۹۳: هر گاه شخصی که به موجب این قانون از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند به موجب حکم دادگاه صلاحیت‌دار اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود تا زمانی که از حقوق اجتماعی محروم است شخصاً از دریافت حقوق بازنشستگی محروم خواهد بود در صورتی که محکومیت مربوط به دوره خدمت وی باشد با عائله او همان رفتاری می‌شود که در مورد وراثت بازنشستگان متوفی می‌شود و اگر جرم و محکومیت مربوط به دوره بازنشستگی باشد در مدت حیات مستخدم تمام حقوق بازنشستگی به عائله او پرداخت خواهد شد.

تبصره- منظور از عائله افرادی است که طبق ماده ۸۶ و با رعایت شرایط مقرر در آن از حقوق وظیفه استفاده خواهند کرد.

ماده ۹۴: هر گاه مستخدمینی که طبق مقررات این قانون مستحق دریافت حقوق بازنشستگی شناخته شده‌اند به موجب حکم قطعی دادگاه صلاحیت‌دار از حقوق اجتماعی و به تبع آن از دریافت حقوق بازنشستگی محروم شوند و بعداً براءت ایشان از اتهام منسب در محکمه صلاحیت‌دار به ثبوت برسد مستحق دریافت حقوق بازنشستگی مدت محرومیت خواهند بود.

ماده ۹۵: هر گاه مستخدمی که طبق مقررات این قانون از حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه استفاده می‌کند مفقودالاثراً شود در مدت یک سال حقوق بازنشستگی و یا وظیفه خود را مطالبه نکند وراثت قانونی او در صورتی که طبق شرایط ماده ۸۶ حقوق وظیفه به آنان تعلق گیرد حق دارند موقتاً حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا کنند اگر بعداً معلوم شود مستخدم مذکور فوت شده حقوق وظیفه موقت از تاریخ فوت به طور دائم برقرار می‌شود و در صورتی که معلوم شود در حال حیات است وضع حقوق او به حالت اول اعاده می‌گردد.

ماده ۹۶: توقیف حقوق بازنشستگی و وظیفه در قبال مطالبات دولت یا محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل فقط تا میزان یک چهارم حقوق بازنشستگی جایز است.

ماده ۹۷: ترک تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه خواهد شد.

ماده ۹۸: حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران فعلی بر اساس قوانین و مقررات سابق کماکان از محل صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد و در صورتی که ضریب جدول مستخدمین رسمی

شاغل تغییر یابد دولت مکلف است به نسبتی که هزینه زندگی موجب این تغییر شده است حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران را ترمیم کند.

قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی)

ماده ۶: میزان حقوق وظیفه سهم وراث قانونی موضوع ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری در مورد افراد وظیفه‌بگیر به شرح زیر تعیین و پرداخت می‌شود:

الف- در مواردی که تعداد ورثه یک نفر باشد، چهار پنجم حقوق بازنشستگی مشروط به این که از یک دوم حقوق حداکثر بازنشستگی تجاوز نکند.

ب- چنانچه تعداد وراث دو یا سه و یا چهار نفر باشند، به ترتیب یک بیستم و دو بیستم و سه بیستم حقوق بازنشستگی به حقوق وظیفه موضوع بند (الف) اضافه می‌شود در مواردی که وارث دو نفر باشند مجموع حقوق وظیفه آنها از دو سوم حداکثر حقوق بازنشستگی تجاوز نخواهد کرد.

ج- اگر تعداد وراث پنج نفر و یا بیشتر باشد، تمام حقوق بازنشستگی به آنان پرداخت خواهد شد. تبصره ۱- میزان مجموع حقوق وظیفه وراث در هر حال از حداقل مقرر تعیین شده مطابق مقررات کمتر نخواهد بود.

تبصره ۲- هر گاه سهم یکی از وراث قطع شود، به تساوی به سهام بقیه وراث اضافه خواهد شد و با توجه به تعداد وراث سهم آنان هیچگاه از نسبت‌های مقرر در این ماده و اضافات مربوط تجاوز نخواهد کرد.

تبصره ۳- حقوق وظیفه فرزندان اناث کماکان بر اساس ماده ۹ قانون تعدیل نیروی انسانی و تبصره آن تعیین و پرداخت خواهد شد.

ماده ۸: مواد و تبصره‌های فصل بازنشستگی قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح می‌شود:
ج- در مواد ۸۰ و ۸۳ عبارت "تمام حقوق" به عبارت "تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل"

قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۷۴/۱۱/۲۵

ماده واحده

پ- ماده (۶) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح می‌شود.

۱. بند زیر جایگزین بندهای «الف» و «ب» ماده (۶) می‌شود و بند «ج» ماده یاد شده به بند «ب» تغییر می‌یابد.

الف- در مواردی که تعداد ورثه کمتر از پنج نفر باشد، چهار پنجم حقوق بازنشستگی به تساوی به عنوان حقوق وظیفه به وارث پرداخت می‌شود

۲. مفاد تبصره (۲) ماده (۶) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

تبصره ۲- هرگاه سهم یکی از وارث قطع شود با توجه به تعداد ورثه و با رعایت نسبت‌های مقرر در بند «الف» سهم مذکور به تساوی به سهام بقیه وراث اضافه می‌شود.

۳. تبصره (۳) حذف می‌شود.

قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وارث کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث
ماده واحده

الف- از تاریخ تصویب این قانون حقوق وظیفه و مستمری موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب آذر ماه ۱۳۳۸ در مورد ورثه ذکور تا پایان بیست‌سالگی و چنانچه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند تا پایان بیست و پنج‌سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

ب- حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و همچنین سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی که طبق قوانین و مقررات مربوطه برقرار شده یا بشود با رعایت کلیه قوانین و مقررات مورد عمل به شرط نداشتن شوهر و حرفه و شغل قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱- حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث که بر اساس قوانین قبلی به علت رسیدن به سن مقرر قطع شده است به شرط آن که شوهر و یا شغل نداشته باشند مشمول مقررات بند (ب) مذکور خواهد بود.

تبصره ۲- حقوق وظیفه و مستمری موضوع این قانون و سایر قوانین و مقررات استخدامی اعم از قانون استخدام کشوری و قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارمندان دولت) و مقررات استخدامی خاص سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، در مورد کسانی که شخصاً دارای تمکن مالی در امرار معاش مناسب می‌باشند و یا آنکه افراد دیگر شرعاً مکلف به اداء نفقه آنها می‌باشند و همچنین دانشجویانی که شخصاً تمکن مالی جهت مخارج ادامه تحصیل داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود، احراز عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه موکول به ادعای ذینفع خواهد بود، مگر در مواردی که خلاف آن ثابت شود.

تبصره ۳- آیین‌نامه موضوع این ماده واحده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز یکشنبه دوم دی ماه یک هزار و سیصد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۵ به تأیید شورای محترم نگهبان رسیده است.

آئین‌نامه اجرائی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ هیأت وزیران

ماده ۱: حقوق وظیفه و مستمری وراثت ذکور موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ در صورت داشتن ۲۰ سال تمام قطع خواهد شد مگر آنکه بموجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی رسمی داخل و خارج کشور مشغول تحصیل باشند که در این صورت حقوق وظیفه یا مستمری آنها تا پایان سن بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

تبصره- در مواردی که صحت مدارک اشتغال به تحصیل وراثت موضوع این قانون مورد ابهام باشد و در خصوص گواهی تحصیلات خارج از کشور، نظر وزارت فرهنگ و آموزش عالی منوط خواهد بود.

ماده ۲: به فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و همچنین سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز مشمولین قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و مشمولین قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ حقوق وظیفه دریافت می‌دارند در صورتی که شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند حقوق وظیفه و مستمری سهم مذکور قابل پرداخت می‌باشد.

ماده ۳: حقوق وظیفه و مستمری سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین موضوع ماده ۲ این آئین‌نامه که مورث آنان بعد از ۱۳۶۳/۱۰/۲ فوت می‌نمایند و طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری می‌باشند در صورتی که بعد از تاریخ فوت مورث شوهر نداشته باشند به شرط نداشتن حرفه و شغل قابل پرداخت می‌باشد.

ماده ۴: فرزندان و نوادگان اناث که طبق مقررات مربوط مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری بوده‌اند ولی سهم حقوق وظیفه یا مستمری آنان به علت رسیدن به سن مقرر قطع شده و یا برقرار نشده است چنانچه شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند با رعایت مفاد این آئین‌نامه مشمول دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خواهند بود.

ماده ۵: حرفه و شغل از نظر این آئین‌نامه انجام کار در بخش دولتی یا اشتغال به یکی از حرف و مشاغل مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.

ماده ۶: سهم حقوق وظیفه و مستمری هر یک از وراثت وظیفه یا مستمری بگير مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و همچنین سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مشمولین قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی (در خصوص کارکنان دولت) در صورتی که برای امرار معاش مناسب دارای تمکن مالی باشند و یا افراد

دیگر نفقه آنان را تأمین نمایند و همچنین دانشجویانی که برای ادامه تحصیل تمکن مالی داشته باشند، قابل پرداخت نخواهد بود.

ماده ۷: ادعای عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه و نداشتن حرفه و شغل صرفاً با اعلام کتبی وظیفه یا مستمری بگیر پذیرفته خواهد شد. وزارتخانه‌ها و مؤسسات موضوع این آئین‌نامه مکلفند در اسرع وقت نسبت به اخذ اعلام کتبی مذکور اقدام و مراتب را ضمن درج در سوابق مربوط به صندوق حواله‌کننده وجه اطلاع دهند.

ماده ۸: احراز موارد خلاف حسب مورد با کمیسیونی مرکب از رئیس صندوق بازنشستگی مربوط رئیس اداره بازنشستگی دستگاه متبوع مستخدم یا مسئول ذیربط در امور بازنشستگی و مقام مسئول دستگاهی که صندوق بازنشستگی مربوط زیر نظر آن قرار دارد خواهد بود.

تبصره- در صورت احراز تخلف علاوه بر قطع حقوق وظیفه یا مستمری برای استرداد وجوه پرداختی از تاریخ استفاده غیرمجاز نیز اقدام خواهد شد.

ماده ۹: چنانچه سهم حقوق وظیفه یا مستمری هر یک از وراث بعثت تمکن مالی یا تأمین نفقه یا دارا بودن شغل و حرفه برقرار نشده و یا قطع گردیده باشد و بار دیگر افراد مذکور شرایط لازم را برای دریافت حقوق موضوع این آئین‌نامه احراز کنند. این حقوق از تاریخ تقاضای مجدد با رعایت مقررات این آئین‌نامه قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۱۰: فرزندان و نوادگان انائی که براساس این آئین‌نامه مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مستمری می‌باشند باید ظرف مهلت شش ماه از تاریخ تصویب این آئین‌نامه به دستگاه متبوع مورث خود مراجعه و کتباً تقاضای دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خود را بنمایند تا حقوق وظیفه یا مستمری آنان با رعایت مقررات این آئین‌نامه از تاریخ تصویب قانون (۱۳۶۳/۱۰/۲) برقرار گردد در مورد کسانی که پس از این تاریخ مراجعه می‌کنند، تاریخ برقراری حقوق مذکور، تاریخ مراجعه و تقاضای آنها خواهد بود.

ماده ۱۱: اصلاحات لازم در این آئین‌نامه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۶ مورخ ۷۹/۶/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

دستورالعمل نحوه اجرای قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی:

به منظور حسن اجرای قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی که من بعد در این دستورالعمل قانون نامیده می‌شود و تسریع در امر صدور احکام موضوع قانون مذکور و امور مربوط به محاسبه و تعیین حقوق بازنشستگی، وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراث مستخدمین ذی‌ربط و پرداخت‌های مربوطه، دستورالعمل زیر ابلاغ می‌گردد.

۱- حقوق بازنشستگی یا از کار افتادگی یا وظیفه وراثت برای مستخدمین زن بازنشسته و از کار افتاده که جهت استفاده از حقوق وظیفه شوهر متوفی از حقوق بازنشستگی یا از کارافتادگی خود انصراف نموده اند یا استفاده از حقوق اشتغال، حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه از کارافتادگی، مانع استفاده از حقوق وظیفه وراثت (به میزان سهم آنان) گردیده است، با ارائه تقاضای کتبی به مؤسسه متبوع از تاریخ ۷۹/۱/۱ برقرار می‌شود.

۲- از تاریخ ۷۹/۱/۱ حقوق وظیفه وراثت مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری در هر مورد که به موجب قوانین و مقررات مربوط به میزان چهار پنجم حقوق بازنشستگی یا وظیفه تعیین و برقرار گردیده بدون در نظر گرفتن تعداد ورثه وظیفه بگیر بر مبنای تمام حقوق وظیفه یا حقوق بازنشستگی جز در مورد حقوق وظیفه که به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار شده یا می‌شود قابل پرداخت است.

۳- کمک هزینه عائله‌مندی موضوع ماده ۳ قانون به همسر دائمی مستخدمینی که تا تاریخ ۷۹/۱/۱ فوت شده یا از این تاریخ به بعد فوت شوند از تاریخ یاد شده و یا از تاریخ فوت قابل پرداخت است. آن دسته از مستخدمین زن که متکفل مخارج فرزندان و شوهر از کارافتاده خود هستند و از کمک هزینه عائله‌مندی استفاده می‌نمایند، در صورت فوت، کمک هزینه عائله‌مندی آنان به شوهر از کارافتاده قابل پرداخت می‌باشد.

۴- ازدواج مجدد همسر دائمی مستخدم متوفی موجب قطع حقوق وظیفه و یا کمک هزینه موضوع بند ۳ نخواهد بود و حقوق وظیفه عیال دائمی مستخدمین متوفی که به لحاظ ازدواج مجدد قطع شده است از تاریخ ۷۹/۱/۱ با محاسبه افزایش‌های به‌عمل آمده طبق مقررات مربوط برقرار می‌شود.

۵- وراثت انات وظیفه‌گیری که برقراری حقوق وظیفه آنان به استناد بند ج ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری صورت گرفته‌است در صورت ازدواج، حقوق وظیفه آنان قطع نخواهد شد و چنانچه حقوق وظیفه چنین وراثتی در اجرای تبصره ۲ قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت حقوق وظیفه و مستمری... مصوب ۶۳/۱۰/۲ به جهت تمکن مالی و یا ازدواج قطع شده باشد برقراری حقوق وظیفه مجدد در مورد آنان از تاریخ ۷۹/۱/۱ بلامانع است.

۶- با اجرای بندهای یک و دو ماده ۵ قانون، سهم حقوق وظیفه و یا مستمری آن عده از وظیفه و مستمری‌بگیرانی که به علت داشتن حرفه و یا تمکن مالی برقرار نشده و یا قطع گردیده است از تاریخ ۷۹/۱/۱ در صورت تقاضای آنان با رعایت مقررات جاری مجدداً برقرار می‌گردد.

تبصره فرم تعهدنامه به شرح پیوست این دستورالعمل جایگزین فرمهای پیوست شماره ۱ و ۲ موضوع بخشنامه شماره ۱۹۷۲/د مورخ ۱۳۶۴/۵/۱۴ سازمان بازنشستگی کشوری خواهد گردید.

۸- در اجرای ماده ۸ قانون موضوع اعطاء دو گروه بالاتر به مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کار افتاده شده یا بشوند:

الف- چنانچه مستخدمین مورد نظر قبل از تاریخ ۷۴/۱/۱ فوت یا از کارافتاده شده باشند اعطاء دو گروه بالاتر در فرم کمیته تخصیص موضوع اجرای قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب سال ۷۳ اعمال و حقوق و فوق‌العاده شغل تعیین شده پس از افزایش سال‌های ۷۵ - ۷۶ - ۷۷ - ۷۸ و بنا به مورد افزایش حقوق یک یا دو گروه موضوع ترمیم حقوق بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و افزایش ترمیم حقوق سال ۷۹ از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت می‌باشد.

ب- چنانچه مستخدمین موضوع این بند از تاریخ ۷۴/۱/۱ تا تاریخ ۷۹/۱/۱ فوت یا از کارافتاده شده باشند اعطاء دو گروه بالاتر در آخرین حکم زمان اشتغال مستخدم اعمال و حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کشور بازنشستگی تعیین شده پس از اعمال افزایش ترمیم حقوق متعلقه از تاریخ فوت یا از کارافتادگی تا تاریخ ۷۸/۱۰/۱ و بنا به مورد افزایش ناشی از یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و یا بند (و) تصویب نامه شماره ۶۳۷۸۱ مورخ ۷۸/۱۲/۲۳ هیأت وزیران و سپس افزایش ترمیم سال ۷۹، از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت است.

ج- مستخدمینی که بعد از ۷۹/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده یا می‌شوند احکام اعطای دو گروه آنان صادر و ملاک پرداخت حقوق وظیفه یا از کارافتادگی قرار خواهد گرفت.

آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری

هیئت‌وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۹/۷/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۲۵۱۳ مورخ ۱۳۶۹/۵/۷ سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد ماده (۱۴) تصویب قانون "اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری" مصوب ۱۳۶۸ آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور را به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۹: در اجرای ماده (۴) قانون از تاریخ ۱۳۶۹/۱/۱ حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت) معادل چهار سوم ((۳).۴)) و حداقل آن معادل دو پنجم ((۵).۲)) بالاترین رقم جدول حقوق موضوع ماده (۳۲) قانون استخدام کشوری، تعیین می‌گردد.

ماده ۱۰- حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت) بر اساس ماده (۵) قانون به طریق زیر محاسبه می‌شود:

حاصل ضرب "سنوات خدمت بدون ارفاق" با "آخرین حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت)" بخش بر "جمع مدت خدمت یا سنوات ارفاقی" برابر است با: "مبلغ واقعی حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت)" و همچنین حاصل ضرب: "جمع درصد افزایش‌های موضوع ماده (۵) قانون" با "مبلغ واقعی حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت)" برابر است با: "مبلغ افزایش موضوع ماده (۵) قانون از تاریخ ۱۳۶۹،۱،۱ به بعد"

و همینطور مجموع: "مبلغ افزایش موضوع ماده (۵) قانون" و "آخرین حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث (جمع پرداختی به وراث)" برابر است با: "مبلغ حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث (جمع پرداختی به وراث) بر اساس ماده (۵) قانون"

قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۳

ماده واحده: در صورت فوت مادر و پدری که مستخدم وزارتخانه‌ها یا مؤسسات یا شرکت‌های دولتی یا شهرداری‌ها باشند، فرزندان آنان می‌توانند با رعایت شرایط قانونی مربوط از هر دو حقوق وظیفه‌ای که طبق مقررات به علت فوت پدر و یا مادر برقرار می‌شود استفاده نمایند.

حکم این ماده شامل سازمان‌هایی که شمول حکم درباره آنان مستلزم ذکر نام آنها در قانون است نیز خواهد شد.

قانون فوق مشتمل بر یک ماده پس از اظهار ملاحظات مجلس سنا در جلسه روز چهارشنبه ۱۳۵۵/۱۰/۸ در جلسه روز یکشنبه سوم بهمن ماه یک هزار و سیصد و پنجاه و پنج به تصویب مجلس رسید.

قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان

ماده ۱: بندهای ماده (۸۸) قانون استخدام کشوری حذف و عبارت زیر جایگزین آن می‌شود:

ماده ۸۸: دریافت بیش از یک حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه یا مستمری یا بازخرید خدمت برای ایام واحد خدمت از سازمان‌ها و صندوق‌های مربوط به وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها و مؤسسات تابعه و یا وابسته به آنها و همچنین مؤسسات غیر دولتی که بیش از بیست و پنج درصد (۲۵٪) سرمایه یا بودجه سالانه آنها به تشخیص هیئت وزیران از محل درآمد عمومی تأمین می‌شود ممنوع است.

ماده ۲: در ماده (۸۱) و (۸۲) و تبصره (۱) ماده (۸۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ و بند (پ) ماده واحده قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ جز در مورد حقوق وظیفه که به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار می‌شود، میزان چهار پنجم به تمام حقوق وظیفه یا حقوق بازنشستگی اصلاح می‌گردد.

ماده ۳: دولت موظف است کمک هزینه عائله‌مندی کارکنان شاغل، از کارافتاده و یا بازنشسته را در صورت فوت، به همسر دائم آنها، مادامی که در قید حیات باشند بپردازد.

ماده ۴: در بند (ت) ماده (۸۶) قانون استخدام کشوری عبارت بعد از «عیال دائمی متوفی» حذف می‌گردد.

ماده ۵: قانون اصلاح تبصره (۲) ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۲۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲

به شرح زیر اصلاح می‌شود:

- ۱- در بند (ب) قانون مذکور پس از کلمه «شوهر» کلمه «حرفه» حذف می‌گردد.
 - ۲- تبصره (۲) قانون مذکور حذف می‌گردد و تبصره (۳) به تبصره (۲) تبدیل می‌یابد.
- ماده ۶: عبارت دو سوم مندرج در ماده (۱) و بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ و محدودیت حداکثر پرداخت در حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌گردند و در هر حالت معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.
- کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته از کارافتاده و متوفی فقط یک بار حسب مورد.

قانون فوق مشتمل بر سیزده ماده در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سیزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و نظر شورای نگهبان در مهلت مقرر در اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی و ماده (۱۸۴) آئین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی واصل نگردیده است.

قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی

ماده واحده: حقوق وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول در خصوص فرزندان‌شان (از محل کسورات بازنشستگی پرداختی توسط آنان) برقرار می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ پنجم دی ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

موت فرضی / غایب مفقود الاثر: قانون مدنی:

ماده ۱۰۱۶: هر گاه هم فوت و هم تاریخ فوت غایب مفقود الاثر مسلم شود اموال او بین وراث موجود حین‌الموت تقسیم می‌گردد اگر چه یک یا چند نفر آن‌ها از تاریخ فوت غایب به بعد فوت کرده باشد.

ماده ۱۰۱۷: اگر فوت غایب بدون تعیین تاریخ فوت ثابت گردد محکمه باید تاریخی را که فوت او در آن تاریخ محقق بوده معین کند در این صورت اموال غایب بین وراثی که در تاریخ مزبور موجود بوده‌اند، تقسیم می‌شود.

ماده ۱۰۱۸: مفاد ماده فوق در موردی نیز رعایت می‌گردد که حکم موت فرضی غایب صادر شود.

ماده ۱۰۱۹: حکم موت فرضی غایب در موردی صادر می‌شود که از تاریخ آخرین خبری که از حیات او رسیده است مدتی گذشته باشد که عادتاً چنین شخصی زنده نمی‌ماند.

ماده ۱۰۲۰: موارد ذیل از جمله مواردی محسوب است که عادتاً شخص غایب زنده فرض نمی‌شود:

۱- وقتی که ده سال تمام از تاریخ آخرین خبری که از حیات غایب رسیده است گذشته و در انقضای مدت مزبور سن غایب از هفتاد و پنج سال گذشته باشد؛

۲- وقتی که یک نفر به عنوانی از عناوین، جزء قشون مسلح بوده و در زمان جنگ مفقود و سه سال تمام از تاریخ انعقاد صلح بگذرد بدون این که خبری از او برسد، هر گاه جنگ منتهی به انعقاد صلح نشده باشد مدت مزبور پنج سال از تاریخ ختم جنگ محسوب می شود؛

۳- وقتی که یک نفر حین سفر بحری در کشتی بوده که آن کشتی در آن مسافرت تلف شده است سه سال تمام از تاریخ تلف شدن کشتی گذشته باشد بدون این که از آن مسافر خبری برسد.

ماده ۱۰۲۱: در مورد فقره‌ی اخیر ماده‌ی قبل اگر با انقضای مدت‌های ذیل که مبدأ آن از روز حرکت کشتی محسوب می شود کشتی به مقصد نرسیده باشد و در صورت حرکت بدون مقصد به بندری که از آن جا حرکت کرده برنگشته و از وجود آن به هیچ وجه خبری نباشد کشتی تلف شده محسوب می شود:

الف- برای مسافرت در بحر خزر و داخل خلیج فارس یک سال؛

ب- برای مسافرت در بحر عمان، اقیانوس هند، بحر احمر، بحرسفید (مدیترانه)، بحرسیاه و بحر آزوف دو سال؛

ج- برای مسافرت در سایر بحار سه سال.

ماده ۱۰۲۲: اگر کسی در نتیجه‌ی واقعه‌ای به غیر آن چه در فقره‌ی ۲ و ۳ ماده ۱۰۲۰ مذکور است دچار خطر مرگ گشته و مفقود شده و یا در طیاره بوده و طیاره مفقود شده باشد وقتی می توان حکم موت فرضی او را صادر نمود که پنج سال از تاریخ دچار شدن به خطر مرگ بگذرد بدون این که خبری از حیات مفقود رسیده باشد.

ماده ۱۰۲۳: در مورد مواد ۱۰۲۰ و ۱۰۲۱ و ۱۰۲۲ محکمه وقتی می تواند حکم موت فرضی غایب را صادر نماید که در یکی از جراید محل و یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار تهران اعلانی در سه دفعه‌ی متوالی هر کدام به فاصله یک ماه منتشر کرده و اشخاصی را که ممکن است از غایب خبری داشته باشند دعوت نماید که اگر خبر دارند به اطلاع محکمه برسانند. هر گاه یک سال از تاریخ اولین اعلان بگذرد و حیات غایب ثابت نشود حکم موت فرضی او داده می شود.

قانون امور حسبی - در حکم موت فرضی

ماده ۱۵۳: اشخاص زیر می توانند از دادگاه درخواست صدور حکم موت فرضی غائب را بنمایند:

۱ - ورثه غائب

۲ - وصی و موصی له.

ماده ۱۵۴: درخواست باید کتبی و مشتمل بر امور زیر باشد:

۱- مشخصات غائب.

۲- تاریخ غیبت.

۳- دلایلی که به موجب آن درخواست کننده حق درخواست صدور حکم موت فرضی را دارد.

۴- ادله و اسنادی که مطابق ماده ۱۰۲۰ و ۱۰۲۱ و ۱۰۲۲ قانون مدنی ممکن است به موجب آن ادله و اسناد درخواست حکم موت فرضی غائب را نمود.

ماده ۱۵۵: پس از وصول درخواست نامه دادگاه اظهارات و دلایل درخواست کننده را در نظر گرفته و در صورتی که اظهارات و دلایل نامبرده را موجه دانست آگهی مطابق ماده ۱۰۲۳ قانون مدنی ترتیب می دهد و این آگهی در سه دفعه متوالی هر کدام به فاصله یک ماه منتشر می شود و جلسه رسیدگی به درخواست به فاصله یک سال از تاریخ نشر آخرین آگهی معین می گردد.

مقررات این ماده در صورتی اجراء می شود که قبلاً در زمینه درخواست تصرف اموال آگهی نشده باشد و چنانچه مطابق ماده ۱۰۲۵ قانون مدنی آگهی شده باشد دادگاه به آن اکتفا می نماید.

ماده ۱۵۶: رسیدگی با حضور درخواست کننده و دادستان به عمل می آید - عدم حضور درخواست کننده مانع رسیدگی نیست.

ماده ۱۵۷: دادگاه می تواند هر گونه تحقیق که مقتضی بداند بنماید و پس از احراز موجبات صدور حکم موت فرضی حکم می دهد.

ماده ۱۵۸: حکم باید مشتمل بر امور زیر باشد:

۱- نام و نام خانواده درخواست کننده.

۲- مشخصات غائب.

۳- دلایل و مستندات حکم.

۴- تاریخ صدور حکم.

ماده ۱۵۹: درخواست کننده می تواند از رد درخواست خود و دادستان از حکم موت فرضی پژوهش بخواهد و رأی پژوهش قابل فرجام نیست.

ماده ۱۶۰: بعد از قطعیت حکم موت فرضی تأمیناتی که از امین یا ورثه گرفته شده است مرتفع می شود.

ماده ۱۶۱: در هر موقع که موت حقیقی یا زنده بودن غائب معلوم شود اقداماتی که راجع به موت فرضی او به عمل آمده است بلا اثر خواهد شد مگر اقداماتی که برای حفظ و اداره اموال غائب شده است.

قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بدسرپرست

در اجرای اصل یکصد و بیست و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران «قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بدسرپرست» که در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی و یکم شهریور ماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۹۲/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۰/۴۴۶۰۸ مورخ ۱۳۹۲/۷/۲۱ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجرا ابلاغ می گردد.

ماده ۱: سرپرستی کودکان و نوجوانان فاقد سرپرست به منظور تأمین نیازهای مادی و معنوی آنان، با اذن مقام معظم رهبری و مطابق مقررات این قانون صورت می‌گیرد.

ماده ۲: امور مربوط به سرپرستی کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست، با سازمان بهزیستی کشور است که در این قانون به اختصار سازمان نامیده می‌شود.

ماده ۳: کلیه اتباع ایرانی مقیم ایران می‌توانند سرپرستی کودکان و نوجوانان مشمول این قانون را با رعایت مقررات مندرج در آن و با حکم دادگاه صالح برعهده گیرند.

ماده ۴: ایرانیان مقیم خارج از کشور می‌توانند تقاضای سرپرستی خود را از طریق سفارتخانه یا دفاتر حفاظت از منافع جمهوری اسلامی ایران به سازمان تقدیم نمایند. سفارتخانه‌ها و یا دفاتر یاد شده موظفند در اجرای این قانون، با سازمان همکاری نمایند و سازمان موظف است با حکم دادگاه صالح به درخواست متقاضی رسیدگی نماید.

ماده ۵: افراد زیر می‌توانند سرپرستی کودکان و نوجوانان مشمول این قانون را از سازمان درخواست نمایند.

الف- زن و شوهری که پنج سال از تاریخ ازدواج آنان گذشته باشد و از این ازدواج صاحب فرزند نشده باشند، مشروط به این‌که حداقل یکی از آنان بیش از سی سال سن داشته باشد.

ب- زن و شوهر دارای فرزند مشروط بر این‌که حداقل یکی از آنان بیش از سی سال سن داشته باشد.

ج- دختران و زنان بدون شوهر، در صورتی که حداقل سی سال سن داشته باشند، منحصراً حق سرپرستی اناث را خواهند داشت.

تبصره ۱- چنانچه به تشخیص سازمان پزشکی قانونی امکان بچه‌دار شدن زوجین وجود نداشته باشد، درخواست کنندگان از شرط مدت پنج‌سال مقرر در بند (الف) این ماده مستثنی می‌باشند.

تبصره ۲- چنانچه درخواست‌کنندگان سرپرستی از بستگان کودک یا نوجوان باشند، دادگاه با اخذ نظر سازمان و با رعایت مصلحت کودک و نوجوان می‌تواند آنان را از برخی شرایط مقرر در این ماده مستثنی نماید.

تبصره ۳- اولویت در پذیرش سرپرستی به ترتیب با زن و شوهر بدون فرزند، سپس زنان و دختران بدون شوهر فاقد فرزند و در نهایت زن و شوهر دارای فرزند است.

تبصره ۴- درخواست‌کنندگان کمتر از پنجاه سال سن، نسبت به درخواست‌کنندگانی که پنجاه سال و بیشتر دارند، در شرایط مساوی اولویت دارند.

تبصره ۵- در مواردی که زن و شوهر درخواست‌کننده سرپرستی باشند، درخواست باید به طور مشترک از طرف آنان تنظیم و ارائه گردد.

ماده ۶: درخواست‌کنندگان سرپرستی باید دارای شرایط زیر باشند:

الف- تقید به انجام واجبات و ترک محرمات ب- عدم محکومیت جزائی مؤثر با رعایت موارد مقرر در قانون مجازات اسلامی ج- تمکن مالی د- عدم حجر ه- سلامت جسمی و روانی لازم و توانایی عملی برای نگهداری و تربیت کودکان و نوجوانان تحت سرپرستی و- نداشتن اعتیاد به مواد مخدر، مواد روان-گردان و الکل ز- صلاحیت اخلاقی ح- عدم ابتلاء به بیماری‌های واگیر و یا صعب‌العلاج ط- اعتقاد به یکی از ادیان مصرح در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره ۱- رعایت اشتراکات دینی میان سرپرست و افراد تحت سرپرستی الزامی است. دادگاه صالح با رعایت مصلحت کودک و نوجوان غیرمسلمان، سرپرستی وی را به درخواست‌کنندگان مسلمان می‌سپارد.

تبصره ۲- در صورتی که متقاضی سرپرستی، ادعای یافتن طفلی را بنماید و ادعای وی در دادگاه ثابت شود، چنانچه واجد شرایط مندرج در این قانون برای سرپرستی باشد در اولویت واگذاری سرپرستی قرار می‌گیرد.

ماده ۷: درخواست‌کنندگان نمی‌توانند بیش از دو کودک یا نوجوان را سرپرستی نمایند مگر در مواردی که کودکان یا نوجوانان تحت سرپرستی، اعضای یک خانواده باشند.

ماده ۸: سپردن سرپرستی افراد موضوع این قانون در صورتی مجاز است که دارای یکی از شرایط ذیل باشند:

الف- امکان شناخت هیچ یک از پدر، مادر و جدپدری آنان وجود نداشته باشد.

ب- پدر، مادر، جد پدری و وصی منصوب از سوی ولی قهری آنان در قید حیات نباشند.

ج- افرادی که سرپرستی آنان به موجب حکم مراجع صلاحیت‌دار به سازمان سپرده‌گردیده و تا زمان دوسال از تاریخ سپردن آنان به سازمان، پدر یا مادر و یا جد پدری و وصی منصوب از سوی ولی قهری برای سرپرستی آنان مراجعه ننموده باشند.

د- هیچ یک از پدر، مادر و جد پدری آنان و وصی منصوب از سوی ولی قهری صلاحیت سرپرستی را نداشته باشند و به تشخیص دادگاه صالح این امر حتی با ضم امین یا ناظر نیز حاصل نشود.

تبصره ۱- چنانچه پدر یا مادر یا جدپدری کودک یا نوجوان و وصی منصوب از سوی ولی قهری مراجعه کنند، دادگاه در صورتی که آنان را واجد صلاحیت لازم ولو با ضم امین یا ناظر تشخیص دهد و مفسده مهمی نیز کودک یا نوجوان را تهدید نکند؛ با اخذ نظر سازمان با رعایت حق حضانت مادر و تقدم آن نسبت به استرداد آنان حکم صادر می‌کند در غیر این صورت حکم سرپرستی ابقاء می‌شود.

تبصره ۲- در صورت وجود اقارب طبقه دوم و تقاضای هر یک از آنان و وجود شرایط، سرپرستی به وی واگذار می‌شود و در صورت تعدد تقاضا و یکسانی شرایط متقاضیان، سرپرست با قرعه انتخاب می‌گردد. در صورت نبود اقارب طبقه دوم بین اقارب طبقه سوم بدین نحو عمل می‌شود.

ماده ۹: کلیه کودکان و نوجوانان نابالغ و نیز افراد بالغ زیر شانزده سال که به تشخیص دادگاه، عدم رشد و یا نیاز آنان به سرپرستی احراز شود و واجد شرایط مذکور در ماده ۸ این قانون باشند، مشمول مفاد این قانون می‌گردند.

ماده ۱۰: در کلیه مواردی که هیچ یک از پدر، مادر یا جد پدری یا وصی منصوب از سوی ولی قهری صلاحیت سرپرستی را ولو با ضم امین یا ناظر نداشته باشند، دادگاه می‌تواند مطابق این قانون و با رعایت مواد ((۱۱۸۴ و ۱۱۸۷)) قانون مدنی و با اخذ نظر مشورتی سازمان، مسؤولیت قیم یا امین مذکور در این مواد را به یکی از درخواست‌کنندگان سرپرستی واگذار نماید.

ماده ۱۱: تقاضانامه درخواست‌کنندگان سرپرستی باید به سازمان ارائه گردد و سازمان مکلف است حداکثر پس از دو ماه نسبت به اعلام نظر کارشناسی آن را به دادگاه صالح تقدیم دارد.

دادگاه با احراز شرایط مقرر در این قانون و با لحاظ نظریه سازمان، نسبت به صدور قرار سرپرستی آزمایشی شش ماهه اقدام می‌نماید. قرار صادره به دادستان، متقاضی و سازمان ابلاغ می‌گردد.

ماده ۱۲: دادگاه می‌تواند در دوره سرپرستی آزمایشی، در صورت زوال و یا عدم تحقق هر یک از شرایط مقرر در این قانون به تقاضای دادستان و یا سرپرست منحصر یا سرپرستان کودک یا نوجوان و با اطلاع قبلی سازمان و همچنین با تقاضای سازمان قرار صادره را فسخ نماید.

ماده ۱۳: پس از پایان دوره سرپرستی آزمایشی، دادگاه با لحاظ نظر سازمان و با رعایت مفاد مواد (۱۴ و ۱۵) این قانون، اقدام به صدور حکم سرپرستی و ابلاغ آن به اشخاص مذکور در ماده ۱۱ می‌نماید.

ماده ۱۴: دادگاه در صورتی حکم سرپرستی صادر می‌نماید که درخواست‌کننده سرپرستی بخشی از اموال یا حقوق خود را به کودک یا نوجوان تحت سرپرستی تملیک کند. تشخیص نوع و میزان مال یا حقوق مزبور با دادگاه است. در مواردی که دادگاه تشخیص دهد اخذ تضمین عینی از درخواست‌کننده ممکن یا به مصلحت نیست و سرپرستی کودک یا نوجوان ضرورت داشته باشد، دستور اخذ تعهد کتبی به تملیک بخشی از اموال یا حقوق در آینده را صادر و پس از قبول درخواست‌کننده و انجام دستور، حکم سرپرستی صادر می‌کند.

تبصره- در صورتی که دادگاه تشخیص دهد اعطای سرپرستی بدون اجرای مفاد این ماده به مصلحت کودک یا نوجوان می‌باشد، به صدور حکم سرپرستی اقدام می‌نماید.

ماده ۱۵: درخواست‌کننده منحصر یا درخواست‌کنندگان سرپرستی باید متعهد گردند که تمامی هزینه‌های مربوط به نگهداری و تربیت و تحصیل افراد تحت سرپرستی را تأمین نمایند. این حکم حتی پس از فوت سرپرست منحصر یا سرپرستان نیز تا تعیین سرپرست جدید، برای کودک یا نوجوان جاری می‌باشد. بدین منظور سرپرست منحصر یا سرپرستان، موظفند با نظر سازمان خود را نزد یکی از شرکت‌های بیمه به نفع کودک یا نوجوان تحت سرپرستی بیمه عمر کنند.

تبصره - در صورتی که دادگاه تشخیص دهد اعطای سرپرستی بدون اجرای مفاد این ماده به مصلحت کودک یا نوجوان می‌باشد به صدور حکم سرپرستی اقدام می‌کند.

ماده ۱۶: اموالی که در مالکیت صغیر تحت سرپرستی قرار دارد در صورتی اداره آن به سرپرست موضوع این قانون سپرده می‌شود که طفل فاقد ولی قهری باشد و یا ولی قهری وی برای اداره اموال او شخصی را تعیین نکرده باشد و مرجع صالح قضائی قیمومت طفل را بر عهده سرپرست قرار داده باشد.

ماده ۱۷: تکالیف سرپرست نسبت به کودک یا نوجوان از لحاظ نگهداری، تربیت و نفقه، با رعایت تبصره ماده ۱۵ و احترام، نظیر تکالیف والدین نسبت به اولاد است. کودک یا نوجوان تحت سرپرستی نیز مکلف است نسبت به سرپرست، احترامات متناسب با شأن وی را رعایت کند.

ماده ۱۸: صدور حکم سرپرستی، به هیچ وجه موجب قطع پرداخت مستمری که به موجب قانون به کودک یا نوجوان تعلق گرفته یا می‌گیرد، نمی‌شود.

ماده ۱۹: در صورت فوت سرپرست منحصر یا سرپرستان که مشمول یکی از صندوق‌های بازنشستگی بوده‌اند، افراد تحت سرپرستی در حکم افراد تحت تکفل متوفی محسوب گردیده و تا تعیین سرپرست جدید از مزایای مستمری وظیفه بازماندگان برخوردار خواهند شد.

ماده ۲۰: در صورت فوت یا زندگی مستقل و جدایی هر یک از سرپرستان یا وقوع طلاق بین آنان، دادگاه می‌تواند با درخواست سازمان و با رعایت مفاد این قانون، سرپرستی کودک یا نوجوان را به یکی از زوجین یا شخص ثالث واگذار نماید. رعایت نظر کودکان بالغ در این خصوص ضروری است.

ماده ۲۱: شخصی که سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون را بر عهده می‌گیرد از مزایای حمایتی حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر سه سال (معادل مرخصی دوره زایمان) بهره‌مند می‌باشد. کودک یا نوجوان تحت سرپرستی نیز از مجموعه مزایای بیمه و بیمه‌های تکمیلی وفق مقررات قانونی برخوردار خواهد شد.

ماده ۲۲: پس از صدور حکم قطعی سرپرستی، مفاد حکم از سوی دادگاه به اداره ثبت احوال و اداره بهزیستی مربوط ابلاغ می‌شود. اداره ثبت احوال مکلف است نام و نام خانوادگی کودک یا نوجوان تحت سرپرستی و همچنین مفاد حکم سرپرستی را در اسناد سجلی و شناسنامه سرپرست یا زوجین سرپرست وارد کند. همچنین اداره ثبت احوال مکلف است شناسنامه جدیدی برای کودک یا نوجوان تحت سرپرستی با درج نام و نام خانوادگی سرپرست یا زوجین سرپرست صادر و در قسمت توضیحات مفاد حکم سرپرستی و نام و نام خانوادگی والدین واقعی وی را در صورت مشخص بودن، قید نماید.

تبصره ۱- اداره ثبت احوال مکلف است سوابق هویت و نسبت واقعی طفل را در پرونده وی حفظ نماید.

تبصره ۲- کودک یا نوجوان تحت سرپرستی می‌تواند پس از رسیدن به سن هجده سالگی، صدور شناسنامه جدیدی را برای خود با درج نام والدین واقعی در صورت معلوم بودن، یا نام خانوادگی مورد نظر وی، در صورت معلوم نبودن نام والدین واقعی، از اداره ثبت احوال درخواست نماید.

تبصره ۳- اجرای این ماده به موجب آیین‌نامه‌ای است که به وسیله سازمان ثبت احوال کشور و با همکاری سازمان تهیه می‌شود و ظرف سه ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

ماده ۲۳: صدور گذرنامه و خروج کودک یا نوجوان تحت سرپرستی از کشور منوط به موافقت سرپرست منحصر یا سرپرستان و دادستان است. دادستان پس از جلب نظر کارشناسی سازمان با رعایت مصلحت، اتخاذ تصمیم می‌نماید.

تبصره ۱- چنانچه خروج از کشور در دوره آزمایشی باشد، سرپرست منحصر یا سرپرستان باید تضمینی مناسب جهت بازگشت کودک یا نوجوان تا پایان دوره آزمایشی، به دادستان بسپارد. ضمناً سازمان مکلف است به طریق اطمینان بخشی در مورد رعایت حقوق کودک یا نوجوان در خارج از کشور اقدام لازم را به عمل آورد.

تبصره ۲- در صورتی که مسافرت کودک یا نوجوان به خارج بر وی واجب باشد مانند سفر حج تمتع؛ مفاد این ماده اجراء نخواهد شد. سرپرست یا سرپرستان در هر حال باید موضوع را به سازمان و دادستان اطلاع دهند.

ماده ۲۴: دادستان و سازمان در صورتی که ضرورت فسخ حکم سرپرستی را احراز نمایند، مراتب را به دادگاه صالح اعلام می‌کنند.

ماده ۲۵: حکم سرپرستی، پس از اخذ نظر کارشناسی سازمان، در موارد زیر فسخ می‌شود:

الف- هر یک از شرایط مقرر در ماده ۶ این قانون منتفی گردد.

ب- تقاضای سرپرست منحصر یا سرپرستان در صورتی که سوء رفتار کودک یا نوجوان برای هر یک از آنان غیر قابل تحمل باشد.

ج- طفل پس از رشد با سرپرست منحصر یا سرپرستان توافق کند.

د- مشخص شدن پدر یا مادر یا جد پدری کودک یا نوجوان و یا وصی منصوب از سوی ولی قهری در صورتی که صلاحیت لازم برای سرپرستی را ولو با ضم امین یا ناظر از سوی دادگاه، دارا باشند.

ماده ۲۶: هرگاه سرپرست درصدد ازدواج برآید، باید مشخصات فرد مورد نظر را به دادگاه صالح اعلام نماید. در صورت وقوع ازدواج، سازمان مکلف است گزارش ازدواج را به دادگاه اعلام تا با حصول شرایط این قانون، نسبت به ادامه سرپرستی به صورت مشترک و یا فسخ آن اتخاذ تصمیم نماید.

تبصره- ازدواج چه در زمان حضانت و چه بعد از آن بین سرپرست و فرزند خوانده ممنوع است مگر این که دادگاه صالح پس از اخذ نظر مشورتی سازمان، این امر را به مصلحت فرزندخوانده تشخیص دهد.

ماده ۲۷: در صورت فسخ حکم سرپرستی تا زمان تعیین سرپرست یا سرپرستان جدید تغییری در مشخصات سجلی فرد تحت سرپرستی صورت نخواهد گرفت.

ماده ۲۸: افرادی که قبل از تصویب این قانون تحت سرپرستی قرار گرفته‌اند، مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۲۹: کسانی که افراد واجد شرایط را قبل از تصویب این قانون به صورت غیرقانونی تحت سرپرستی قرار داده‌اند، مکلف هستند ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون تحت نظارت سازمان و دادگاه نسبت به ادامه سرپرستی تعیین تکلیف نمایند. عدم مراجعه پس از مهلت اعطاء شده غیرقانونی بوده و پیگرد قضائی خواهد داشت.

ماده ۳۰: افرادی که بنابه دلایل موجه و یا تحت شرایط خاص، سرپرستی کودک یا نوجوانی را حداقل یکسال پیش از سپردن به سازمان، عهده‌دار بوده‌اند با دارا بودن شرایط مقرر در این قانون، نسبت به سرپرستی آنان حق تقدم دارند.

ماده ۳۱: ارائه مدارک و اطلاعات مربوط به کودک یا نوجوان تحت سرپرستی، جز به سرپرست یا سرپرستان صرفاً در صورت ضرورت، با رعایت مصلحت کودک یا نوجوان و اجازه دادگاه امکان‌پذیر است.

ماده ۳۲: دادگاه صالح برای رسیدگی به امور مربوط به نگهداری کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست، دادگاه محل اقامت درخواست‌کننده است.

ماده ۳۳: در کلیه مواردی که به موجب این قانون توسط دادگاه صالح برای کودکان و نوجوانان سرپرست تعیین می‌گردد، دادگاه مکلف است رونوشت رأی را جهت اطلاع به سازمان ارسال نماید. سازمان موظف است در طول دوره سرپرستی، نسبت به این دسته از افراد نظارت کند.

ماده ۳۴: اعتراض به آراء صادره تابع قوانین و مقررات جاری و آیین دادرسی حسب مورد خواهد بود.

ماده ۳۵: سازمان بهزیستی موظف است به منظور راهنمایی و مشاوره افرادی که سرپرستی کودکان و نوجوانان را عهده‌دار می‌شوند، اقدام به ایجاد دفتر مشاوره دینی مربوط به امور فرزند خواندگی با همکاری مرکز مدیریت حوزه علمیه نماید. واگذاری سرپرستی کودکان و نوجوانان منوط به تأیید دفتر مذکور خواهد بود.

ماده ۳۶: به منظور انجام صحیح مسؤلیت پذیرش، نگهداری و مراقبت، حضانت و سرپرستی کودکان بی‌سرپرست و بدسرپرست توسط سازمان بهزیستی کشور و اختیار واگذاری سرپرستی آنان به خانواده‌های واجد شرایط و مؤسسات، آیین‌نامه‌های اجرائی این قانون با پیشنهاد وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دادگستری و کشور ظرف سه ماه از تاریخ تصویب این قانون تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

ماده ۳۷: بند ۳ ماده ۴ قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست مصوب ۱۳۷۱/۸/۲۴ و قانون حمایت از کودکان بدون سرپرست مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۲۹ لغو می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر سی و هفت ماده و هفده تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ دهم مهرماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

بازماندگان واجد شرایط متوفی جهت دریافت مستمری

شرایط لازم	وراث
-	عیال دائمی متوفی
در صورتی که علیل و از کار افتاده بوده و در زمان حیات عیال متوفای خود تحت تکفل وی بوده باشد.	شوهر
تا سن ۲۰ سال و در صورت اشتغال به تحصیل عالی تا پایان سن ۲۵ سالگی. نوادگان بشرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان ذکور (پسر)
به شرط نداشتن شغل و شوهر. نوادگان بشرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان اناث (دختر)
علیل و یا ناقص‌العضو بوده و مادام‌العمر قادر به انجام کار نباشند.	فرزندان و نوادگان
در زمان حیات متوفی تحت تکفل وی بوده باشند.	پدر و مادر
در حکم فرزند حقیقی است. (ماده ۱۹ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ مجلس و ...)	فرزند خوانده

موارد قطع حقوق وظیفه وراث

- ✓ ازدواج و اشتغال بکار فرزندان و نوادگان اناث
- ✓ رسیدن فرزندان ذکور به سن ۲۰ سالگی مشروط به این که به تحصیلات عالیه اشتغال نداشته باشند و در صورت ادامه تحصیل تا پایان ۲۵ سالگی به شرط ارائه گواهی از مؤسسات آموزشی عالی دایر به اشتغال به تحصیل
- ✓ ترک تابعیت
- ✓ فوت هر یک از وراث وظیفه بگیر
- ✓ در هنگام فوت دارای ورثه قانونی حائز شرایط نباشد.
- ✓ و.....

فوت (مشمولین صندوق تأمین اجتماعی)

گفتار دوم:



ماده ۸۰: بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:

- ۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته
 - ۲- در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر
 - ۳- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.
 - ۴- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید.
- تبصره ۱- هر گاه مستمری بگیر بازنشسته یا از کارافتاده به مدت شش ماه مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی خود را مطالبه ننماید، بازماندگان واجد شرایط وی حق دارند موقتاً مستمری و یا

حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا و دریافت کنند. در صورتی که معلوم شود شخص مذکور در حال حیات است وضع مستمری او به حالت اول اعاده می‌گردد. بازنشستگان کلیه صندوق‌های بازنشستگی کشور نیز مشمول این تبصره خواهند بود.

تبصره ۲- بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره (۲) هستند.

تبصره ۳- چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۴- بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از ۲۰ سال و بیشتر از ۱۰ سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به‌طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۸۱: بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

- ۱- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.
 - تبصره- همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد آئین‌نامه اجرائی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.
 - ۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأ به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.
 - ۳- پدر و مادر متوفی در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.
- ماده ۸۲: بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

- ۱- شوهر مشروط بر این که اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.
 - ۲- فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:
 - الف- پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.
 - ب- سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.
 - ۳- پدر و مادر در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.
- ماده ۸۳: سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی بشرح زیر می باشد:
- ۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.
 - ۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.
 - ۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد در صد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.
- تبصره- منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد. در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

بخشنامه شماره ۱۰۰/۹۵/۷۸۲۷ مورخ ۹۵/۸/۱ بازماندگان تأمین اجتماعی موضوع تلخیص و تجمیع بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و دستورالعمل‌های اداری حوزه بازماندگان

در راستای شفاف‌سازی مقررات سازمانی، ایجاد وحدت رویه و بهبود مستمر و روزآمد در اصلاح، روان‌سازی و تلخیص کلیه بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به بازماندگان، با لحاظ چشم‌انداز سازمان در افق برنامه ۱۴۰۴ به عنوان سازمانی پایدار، پویا، چابک و سرآمد در پاسخگویی، با فرآیندهای هوشمند ارائه خدمات کیفی و به هنگام و رضایت‌مندی ذینفعان، توجه ادارات کل استان‌ها و واحدهای تابعه را به رعایت و اجرای دقیق مفاد این بخشنامه جلب می‌نماید.

فصل اول: قوانین مرتبط و تعاریف

- ۱- قوانین، آیین‌نامه‌ها، دادنامه‌ها و تعاریف مرتبط بازماندگان تاکنون به شرح ذیل می‌باشد:
 - ۱-۱- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ (ماده ۲، بند (ج) ماده ۴، مواد ۸۰ لغایت ۸۴)
 - ۱-۲- قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده‌اند، مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸
 - ۱-۳- قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان (مصوب ۲۸ آذر ۱۳۳۸) و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث، مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲
 - ۱-۴- قانون حضانة از فرزندان مصوب ۱۳۶۴/۵/۶
 - ۱-۵- قانون الحاق یک تبصره به بند یک ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۱
 - ۱-۶- قانون اصلاح تبصره ۶ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده و مفقودالاث انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی، مصوب ۱۳۷۴/۹/۲۶
 - ۱-۷- قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷
 - ۱-۸- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان ۱۳۷۹/۲/۱۳ مصوب
 - ۱-۹- قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵
 - ۱-۱۰- قانون اصلاح تبصره ۳ اصلاح بند ۳ ماده ۸۰ قانون مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۲۰
 - ۱-۱۱- قانون الحاق یک تبصره به ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و... مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۸
 - ۱-۱۲- قانون حمایت خانواده، مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱ مجلس شورای اسلامی
 - ۱-۱۳- قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست، مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰
 - ۱-۱۴- قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند، مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۷

۱-۱۵- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث، مصوب ۱۳۶۴/۴/۲

۱-۱۶- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۷۵/۴/۶

۱-۱۷- آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت خانواده، مصوب ۱۳۹۳/۱۱/۲۷

۱-۱۸- آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست، مصوب ۱۳۹۴/۴/۱۴

۱-۱۹- دادنامه‌های شماره ۱۷۱-۱۷۰ مورخ ۱۳۸۱/۵/۲۷، شماره ۳۰۴ مورخ ۱۳۸۲/۸/۱۸، شماره ۱۳۹ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳۰، شماره ۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۵/۱۰، شماره ۸۱۷ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹، شماره ۶۳ مورخ ۱۳۹۴/۱/۳۱، شماره ۱۳۵ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲۱ و شماره ۷۹۴-۷۹۵ مورخ ۱۳۹۴/۶/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

۱-۲۰- خانواده بیمه شده: شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند. (بند ۲ ماده ۲ قانون)

۱-۲۱- مستمری: عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود. (بند ۱۶ ماده ۲ قانون)

فصل دوم: موارد برقراری مستمری بازماندگان

بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر استحقاق دریافت مستمری بازماندگان را خواهند داشت:

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته (بند ۱ ماده ۸۰ قانون)

۲- در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر (بند ۲ ماده ۸۰ قانون)

۳- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار، مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد. (اصلاحیه بند ۳ ماده ۸۰ قانون)

۳-۱- چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه را قبل از فوت پرداخت کرده باشد. (تبصره ۲ اصلاحیه بند ۳ ماده ۸۰ قانون)

۳-۲- در صورتی که بیمه شده متوفی فاقد شرایط مقرر در این بند بوده لیکن دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین ده تا بیست سال باشد. (تبصره ۳ اصلاحیه بند ۳ ماده ۸۰ قانون)

۳-۳- در صورتی که بیمه شده متوفی فاقد شرایط مقرر در این بند بوده لیکن دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال باشد. قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند.

۴- در مواردی که بیمه شده در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید. (بند ۴ ماده ۸۰ قانون)

فصل سوم: بازماندگان واجد شرایط

بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

۵- عیال دائم بیمه شده متوفی

به موجب مفاد تبصره ذیل بند ۱ ماده ۸۱ قانون؛ استحقاق عیال دائم بیمه شده متوفی در صورت ازدواج مجدد زائل می‌گردد لیکن حسب مفاد بند ۱ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون ۱۳۹۲/۲/۷ زوجه دائم متوفی از حقوق وظیفه یا مستمری وی برخوردار و ازدواج وی مانع دریافت حقوق مذکور نمی‌گردد.

۶- شوهر بیمه شده زن متوفی

مشروط بر این‌که اولاً تحت تکفل زن بوده و ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد و یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری دریافت ننماید.

۷- فرزند ذکور متوفی

به موجب مفاد بند ۲ ماده ۸۱ قانون در صورتی که سن وی کمتر از هیجده سال تمام بوده و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قادر به کار شناخته نشود، استحقاق دریافت مستمری بازماندگان را داشته لیکن به استناد مفاد بند ۳ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده از تاریخ ۱۳۹۲/۲/۷ تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون حمایت خانواده حداکثر سن فرزند ذکور تا بیست سالگی (حداکثر ۱۹ سال تمام) تغییر و پس از آن منحصراً در صورت اشتغال به تحصیل در مقاطع دانشگاهی تعیین گردیده و یا این‌که معلول از کارافتاده نیازمند شناخته شود.

۸- فرزند اناث متوفی

در صورتی که فاقد شغل و شوهر باشد.

۹- فرزند خوانده متوفی

در اجرای قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ مجلس محترم شورای اسلامی و آئین‌نامه اجرایی مصوب ۱۳۹۴/۴/۱۴ هیئت محترم وزیران، فرزند خوانده در حکم فرزند حقیقی بوده و از کلیه حقوق و مزایای قانونی بهره‌مند خواهد گردید.

۱۰- پدر و مادر متوفی

در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری دریافت نمایند.

فصل چهارم: نحوه محاسبه مستمری

مستمری بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی به شرح ذیل محاسبه می‌گردد:

۱۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته یا از کارافتاده کلی، بازماندگان واجد شرایط وی می‌توانند با رعایت مقررات زیر از مستمری مربوطه برخوردار شوند:

۱۱-۱- میزان مستمری قابل پرداخت حین الفوت مستمری‌بگیران بازنشسته یا از کارافتاده کلی به عنوان مستمری استحقاقی آنان تلقی و عیناً به میزان سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون بین بازماندگان واجد شرایط تقسیم می‌گردد.

۱۱-۲- میزان مستمری سهم هر یک از بازماندگان از مجموع مستمری استحقاقی متوفی، از حاصل ضرب سهم آنان (وفق ماده ۸۳ قانون) در مستمری استحقاقی تقسیم بر مجموع سهام بازماندگان بدست خواهد آمد.

۱۱-۳- منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین الفوت او می‌باشد.

۱۱-۴- در اجرای دادنامه ۱۳۹ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صددرصد مستمری استحقاقی بین بازماندگان صرف‌نظر از تعداد آنها قابل پرداخت خواهد بود.

۱۱-۵- مجموع مستمری بازماندگان متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید، هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری‌بگیران به نسبت تقلیل داده می‌شود و در این صورت اگر یکی از مستمری‌بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در ماده ۸۳ افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

۱۱-۶- از آنجایی که تغییر مجموع سهام بازماندگان در مجموع مبلغ مستمری استحقاقی تغییری ایجاد نمی‌نماید لذا واحدهای اجرایی صرفاً می‌بایست نسبت به تعیین و تخصیص میزان سهم مستمری جدید هر یک از بازماندگان با رعایت ماده ۸۳ قانون از طریق صدور حکم تغییرات اقدام نمایند.

۱۲- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ۱۰ سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار، مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد، بازماندگان واجد شرایط وی از مستمری که به شرح ذیل محاسبه می‌گردد بهره‌مند خواهند شد:

متوسط دستمزد ماهیانه = $30 \times$ دستمزد مشمول کسر حق بیمه ظرف ۷۲۰ روز قبل از تاریخ فوت یا شروع بیماری منجر به فوت
روزهای کارکرد ظرف ۷۲۰ روز قبل از تاریخ فوت یا شروع بیماری منجر به فوت

مستمری استحقاقی = سنوات پرداخت حق بیمه \times متوسط دستمزد ماهیانه

۳۰

۱۲-۱- چنانچه مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی کمتر از حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان برقراری باشد، مستمری قابل پرداخت به بازماندگان با رعایت ماده ۱۱۱ قانون (ترمیم مستمری استحقاقی تا حداقل دستمزد کارگر عادی) تعیین می‌گردد.

۱۲-۲- مستمری استحقاقی به دست آمده نباید از پنجاه درصد متوسط مزد یا حقوق ماهانه بیمه شده کمتر و از صددرصد آن بیشتر باشد، چنانچه مستمری استحقاقی محاسبه شده از شصت درصد متوسط مزد یا حقوق آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از شصت درصد تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

۱۲-۳- بر اساس مصوبات مورخ ۱۳۷۲/۸/۱ و ۱۳۷۳/۲/۲۶ شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی مبلغ مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار به عنوان قسمتی از دستمزد محسوب شده و در تعیین میزان مستمری بازماندگان مؤثر خواهد بود.

بنابراین هرگاه بیمه شده مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار، فوت نماید میزان مستمری متعلقه می‌بایست همانند یکی از عناوین حقوق و مزایای بیمه شده متوفی در محاسبات تبصره ۲- ماده ۷۲ قانون عیناً حسب مورد به دستمزد ماهها و روزهای کارکرد بیمه شده افزوده شود. بدین معنا که مبلغ مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار به تنهایی قابل احتساب نبوده و در ایامی که متوفی فاقد کارکرد می‌باشد مؤثر نخواهد بود.

همچنین از آنجا که مبلغ مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشد لذا به هنگام احتساب آن به عنوان بخشی از دستمزد متوفی رعایت حداکثر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه الزامی نیست بنابراین مبلغ مذکور می‌تواند مازاد بر حداکثر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه متوفی در زمان محاسبه متوسط دستمزد منظور گردد.

۱۳- در صورتی که بیمه شده متوفی فاقد شرایط مقرر در بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی بوده ولی حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ فوت پرداخت نموده باشد، بازماندگان واجد شرایط وی می‌توانند از مستمری بازماندگان (با رعایت ماده ۱۱۱ قانون) که به شرح زیر تعیین می‌گردد استفاده نمایند.

متوسط دستمزد ماهیانه = مجموع مزد و مزایای مشمول کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه

۲۴

مستمری استحقاقی = سنوات پرداخت حق بیمه \times متوسط دستمزد ماهیانه

۳۰

۱۴- در صورت فوت بیمه شده‌ای که فاقد شرایط مقرر در بند ۳ ماده ۸۰ قانون بوده لیکن سابقه پرداخت حق بیمه آن بین ۱۰ تا ۲۰ سال باشد، بازماندگان واجد شرایط وی از تاریخ تصویب قانون اصلاح تبصره ۳ اصلاح بند ۳ ماده ۸۰ قانون مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ استحقاق دریافت مستمری متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی را خواهند داشت که نحوه محاسبه مستمری آنان به شرح ذیل می‌باشد:

متوسط دستمزد ماهیانه = مجموع مزد و مزایای مشمول کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه

۲۴

مستمری استحقاقی = سنوات پرداخت حق بیمه × متوسط دستمزد ماهیانه

۳۰

۱۴-۱- محاسبه ریز دستمزد ملاک برقراری مستمری مشمولین فوق وفق تبصره ذیل ماده ۷۷ با رعایت ضوابط مقرر در ماده ۷۲ قانون صورت خواهد پذیرفت بنابر این چنانچه پس از اعمال دستمزد بر مبنای مذکور میزان مستمری متعلقه کمتر از حداقل مستمری قابل پرداخت طبق فرمول ذیل باشد؛ مبلغ مستمری به دست آمده تا حداقل مستمری موردنظر ترمیم خواهد گردید.

حداقل مستمری قابل پرداخت = سنوات پرداخت حق بیمه × حداقل دستمزد سال فوت

۳۰

۱۴-۲- چنانچه فوت بیمه شده‌ای قبل از تاریخ تصویب قانون اصلاح تبصره ۳ ماده ۸۰ قانون (مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۲۰) واقع شده باشد، در فرمول فوق‌الذکر به جای حداقل دستمزد سال فوت، حداقل دستمزد سال ۱۳۸۶ ملاک عمل قرار می‌گیرد و پرداخت مستمری از تاریخ تصویب قانون (مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰) صورت می‌پذیرد.

۱۵-۱- مشمولین قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند:

۱۵-۱- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی که از تاریخ ۱۳۷۶/۷/۲۷ به بعد فوت شده‌اند، چنانچه فاقد شرایط مقرر در بند ۳ ماده ۸۰ قانون بوده و دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال باشند و تا تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مذکور (۱۳۹۲/۹/۱۱) از هیچ یک از تعهدات مقرر در قانون بهره‌مند نشده باشند، از تاریخ اخیرالذکر استحقاق دریافت مستمری متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون را خواهند داشت. شایان ذکر است عملکرد سازمان در اجرای این قانون طی دادنامه شماره ۷۹۴-۷۹۵ مورخ ۱۳۹۴/۶/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

۱۵-۲- پرداخت مزایای جانبی به بازماندگان مشمول قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه می‌باشد.

۱۵-۳- ملاک محاسبه ریز دستمزد مبنای تعیین مستمری برقراری مشمولین قانون فوق، تبصره ذیل ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی با رعایت ضوابط مقرر در ماده ۷۲ قانون خواهد بود و حداقل مستمری قابل پرداخت به بازماندگان بیمه شده متوفی نیز بر مبنای مفاد ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی، حداقل دستمزد سال فوت بیمه شده و متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه به شرح ذیل می‌باشد.

حداقل مجموع مستمری استحقاقی بازماندگان = حداقل دستمزد سال فوت × سنوات پرداخت حق بیمه

۳۰

۱۵-۴- میزان سهم مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط برابر است با:

میزان سهم مستمری هر یک از بازماندگان = $\frac{\text{میزان سهم هر فرد} \times \text{مبلغ مستمری استحقاقی متوفی}}{\text{مجموع سهام بازماندگان}}$

مجموع سهام بازماندگان

۱۵-۵- در مورد بیمه شدگانی که فوت آنان قبل از تصویب قانون فوق‌الذکر واقع شده حداقل دستمزد ۱۳۹۲ (سال تصویب قانون) ملاک محاسبه می‌باشد لیکن در مورد پرداخت غرامت مقطوع فوت به پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده متوفی حداقل دستمزد زمان فوت ملاک محاسبه خواهد بود.

۱۵-۶- از آنجا که مطابق قانون همسران و فرزندان بیمه شده متوفی از دریافت مستمری به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بهره‌مند می‌شوند لیکن به پدر و مادر اشاره‌ای نشده است، بنابراین هر یک از والدین واجد شرایط کماکان از غرامت مقطوع فوت به نسبت سهام مقرر در قانون بر خوردار خواهند گردید.

۱۵-۷- توجه خواهند داشت که تا قبل از تصویب قانون مذکور ۱۳۹۲/۹/۱۱ بازماندگان واجد شرایط بیمه شده‌ای که از تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ (قانون اصلاح تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی) به بعد فوت شده و دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال بودند، استحقاق دریافت غرامت مقطوع فوت را بطور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون را دارا بودند.

غرامت مقطوع فوت = سنوات پرداخت حق بیمه × حداقل دستمزد مشمول کسر حق بیمه سال فوت

میزان سهم مستمری هر یک از والدین = $\frac{۲۰\% \times \text{غرامت مقطوع فوت}}{\text{مجموع سهام بازماندگان واجد شرایط}}$

مجموع سهام بازماندگان واجد شرایط

به منظور محاسبه غرامت مقطوع فوت والدین بیمه شدگان متوفی صرفاً حداقل دستمزد زمان فوت ملاک محاسبه خواهد بود. از آنجا که گواهی انحصار وراثت به عنوان سند اصلی و مهم در شناسایی بازماندگان قانونی متوفی از جمله والدین وی محسوب می‌گردد لذا واحدهای اجرائی موظفند قبل از پرداخت غرامت مقطوع فوت نسبت به اخذ انحصار وراثت اقدام نموده باشند.

غرامت مقطوع فوت مشمول کسر ۲ درصد موضوع ماده ۸۹ قانون نبوده و عیناً قابل پرداخت می‌باشد.

۸-۱۵- با توجه به این که برقراری مستمری در اجرای قانون «تعیین تکلیف تأمین اجتماعی»... متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه می باشد لذا واحدهای اجرایی در زمان برقراری مستمری مکلفند نسبت به اخذ اطلاعات لازم از بازماندگان متقاضی مطابق فرم پیوست شماره ۳ اقدام نمایند.

۱۶- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای فوت نماید بدون در نظر گرفتن سابقه پرداخت حق بیمه، بازماندگان واجد شرایط وی طبق مقررات این بخشنامه استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت که نحوه محاسبه مستمری متعلقه همانند بند ۱۲ می باشد.

۱۷- نکات قابل توجه

۱-۱۷- در احتساب سابقه پرداخت حق بیمه متوفی ظرف ده سال قبل از تاریخ فوت و نیز در آخرین سال حیات بیمه شده علاوه بر مدت کار و پرداخت حق بیمه؛ مدت استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، مقرری بیکاری، دوران پرداخت حق بیمه به صورت اختیاری یا حرف و مشاغل آزاد (با در نظر گرفتن نرخ حق بیمه مؤثر) و مدت خدمت نظام وظیفه عمومی با رعایت ضوابط و مقررات قانونی مربوطه منظور خواهند شد.

۲-۱۷- مبنای سال کامل در محاسبات مربوط به برقراری مستمری بازماندگان، ۳۶۵ روز کامل می باشد بدیهی است از آنجا که در تعیین سنوات پرداخت حق بیمه متوفی، اجزای سال (ماه و روز) نیز در محاسبات مربوطه ملاک عمل می باشند لذا در این خصوص پس از تقسیم مدت بیمه پردازی متوفی (به روز) بر عدد ثابت ۳۶۵ مدت سابقه پرداخت حق بیمه مؤثر متوفی با احتساب سه رقم اعشار به عنوان کسری از سال به دست خواهد آمد.

۳-۱۷- هرچند مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری، جزء سوابق پرداخت حق بیمه، متوفی محسوب می شود لیکن چنانچه متوفی در تمام دوره ۷۲۰ روز قبل از تاریخ فوت در حال دریافت مقرری بیکاری بوده باشد در فرآیند برقراری مستمری بازماندگان برای تعیین میانگین دستمزد ظرف ۷۲۰ روز، حقوق و مزایای ظرف ۷۲۰ روز قبل از تاریخ شروع مقرری بیمه بیکاری (حقوق و مزایای زمان اشتغال به کار متوفی) ملاک محاسبه قرار می گیرد.

فصل پنجم: نحوه تقسیم سهام

۱-۸- مستمری بازماندگان به میزان سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون بین بازماندگان واجد شرایط تقسیم می گردد:

۱-۱۸- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مطابق تبصره بند ۱ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۱۸-۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می‌باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد سهم او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

از آنجا که میزان سهام فرزندان که والدین آنها فوت نموده‌اند به طور مضاعف ۵۰٪ محاسبه می‌گردد لذا در این خصوص واحدهای اجرائی به هنگام ثبت اطلاعات فرزندان در پایگاه اطلاعات هویتی مستمری بگیران موظفند وضعیت "نسبت" این قبیل فرزندان را حسب مورد "پسر بازمانده" یا "دختر بازمانده" ثبت نمایند.

توجه خواهند داشت که فرزند خوانده نیز به موجب قانون در حکم فرزند حقیقی بیمه شده بوده و همانند سایر فرزندان از سهام مربوطه برخوردار خواهد گردید. در این راستا واحدهای اجرائی می‌بایست به هنگام ثبت اطلاعات در پایگاه هویتی مستمری بگیران نسبت این قبیل فرزندان را حسب مورد «فرزند خوانده پسر» یا «فرزند خوانده دختر» ثبت نمایند.

۱۸-۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می‌باشد.

۱۸-۴- میزان مستمری سهم هر یک از بازماندگان از مجموع مستمری استحقاقی متوفی؛ از حاصل ضرب سهم وی در مستمری استحقاقی تقسیم بر مجموع سهام بازماندگان به دست خواهد آمد.

فصل ششم: مدارک و مستندات لازم جهت برقراری و صدور حکم مستمری

۱۹- مدارک ضروری

۱۹-۱- درخواست بازماندگان متوفی مبنی بر تقاضای برقراری مستمری (طبق فرم پیوست شماره یک) نظر به این‌که در برخی موارد آخرین محل اشتغال به کار بیمه شده متوفی در شهری به جز شهر محل سکونت وی می‌باشد لذا به جهت رضایت‌مندی بازماندگان و جلوگیری از مشکلات مربوط به تردد این افراد از محل سکونت تا آخرین شعبه دریافت‌کننده حق بیمه، ارائه درخواست بازماندگان به نزدیکترین شعبه محل سکونت آنان بلامانع بوده که در این صورت شعبه دریافت‌کننده درخواست می‌بایست پس از اخذ مدارک مورد نیاز، در کوتاه‌ترین زمان ممکن با انعکاس موضوع و ارسال مدارک به شعبه ذی‌ربط مراتب را تا حصول نتیجه نهایی از آخرین شعبه دریافت‌کننده حق بیمه متوفی پیگیری نماید.

۱۹-۲- اصل و تصویر تمام صفحات شناسنامه متوفی

۱۹-۳- اصل و تصویر کارت ملی متوفی

در مواردی که متوفی فاقد کارت ملی باشد، بازماندگان می‌بایست جهت اخذ کد ملی به اداره ثبت احوال یا دفاتر پیشخوان دولت (ارائه دهنده خدمات ثبت احوال) راهنمایی شوند.

۱۹-۴- اصل و تصویر گواهی وفات بیمه شده صادره از سوی سازمان ثبت احوال

برای جلوگیری از هر گونه سوءاستفاده احتمالی توجه خواهند داشت که تاریخ فوت مندرج در برگ خلاصه فوت بایستی با کلیه مدارک و مستندات مربوطه از جمله جواز دفن صادره مطابقت داشته و صحت تاریخ فوت از هر حیث برای شعبه ذی‌ربط روشن باشد در این ارتباط و هنگام تسلیم گواهی فوت برابر اصل شده صفحه آخر شناسنامه متوفی که مشخصات مرحوم در آن درج و ممه‌ور به مهر اداره ثبت احوال مربوطه گردیده نیز از بازماندگان دریافت و در پرونده مربوطه نگهداری شود.

۱۹-۵- اصل و تصویر سند رسمی ازدواج دائم متوفی یا سند عادی ازدواج دائم که از سوی مراجع قضایی احراز اصالت شده باشد.

۱۹-۶- اصل و تصویر تمام صفحات شناسنامه افراد تحت تکفل واجد شرایط متوفی

۱۹-۷- اصل و تصویر کارت ملی افراد تحت تکفل واجد شرایط متوفی

در مواردی که افراد مذکور فاقد کارت ملی باشند، می‌بایست جهت اخذ کد ملی به اداره ثبت احوال یا دفاتر پیشخوان دولت (ارائه دهنده خدمات ثبت احوال) راهنمایی گردند.

۱۹-۸- اصل و تصویر گواهی انحصار وراثت

مهلت ارائه گواهی انحصار وراثت حداکثر ۹ ماه پس از سپری شدن از تاریخ فوت متوفی می‌باشد. توجه خواهند داشت عدم ارائه مدارک از سوی بازمانده یا بازماندگانی که وفق قانون تأمین اجتماعی شرایط لازم جهت بهره‌مندی از مزایای مستمری مربوطه را دارا هستند لیکن بنا به دلایلی از جمله اختلافات خانوادگی از ارائه آن امتناع می‌ورزند، مانعی جهت برقراری مستمری سایر بازماندگان واجد شرایط نخواهد بود.

۲۰- مدارک حسب ضرورت

۲۰-۱- گواهی اشتغال به تحصیل دانشگاهی معتبر و تأیید شده از سوی مراجع ذی‌صلاح در خصوص فرزندان ذکور بالای ۱۹ سال

۲۰-۲- اصل نظریه کمیسیون پزشکی مبنی بر ازکارافتادگی کلی فرزندان ذکور

۲۰-۳- اصل و تصویر طلاق نامه فرزندان اناث

با عنایت به صراحت قانونی دائر بر این که نفقه مطلقه رجعیه در زمان عده بر عهده شوهر است و شوهر در این ایام امکان رجوع به زن را دارد لذا برخورداری زوجه از مزایای قانونی تا زمان ارائه طلاق نامه قطعی حاکی از سپری شدن مدت عده و عدم رجوع شوهر، امکان‌پذیر نمی‌باشد.

۲۰-۴- تعهدنامه فرزندان اناث مبنی بر نداشتن شغل و شوهر (طبق فرم پیوست شماره ۲)

۲۰-۵- تعهدنامه هر یک از بازماندگان متوفی (به استثنای همسر متوفی) مبنی بر عدم دریافت هرگونه مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و وظیفه یا وجوه دیگر از سازمان یا هر یک از صندوق‌های بیمه و بازنشستگی کشور (طبق فرم پیوست شماره ۴)

۶-۲۰- اصل وکالت نامه محضری از بازماندگان به منظور پرداخت مستمری در وجه احدی از بازماندگان واجد شرایط (انجام کنترل های یکساله به منظور اطمینان از احراز شرایط الزامی است) بازماندگان واجد شرایط می توانند با حضور در شعبه و ارائه وکالت نامه (طبق فرم پیوست شماره ۵) احدی از بازماندگان واجد شرایط را به عنوان وکیل و دریافت کننده مجموع سهام مستمری بازماندگان تعیین نمایند. وکالت نامه هائی که به این روش صادر می شوند می بایست سالیانه با حضور موکلین در شعبه تجدید گردند.

۷-۲۰- با توجه به قانون حضانت فرزندان صغیر یا محجور به مادران آنها مصوب ۱۳۶۴/۵/۶ و ماده ۴۳ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱ حضانت فرزندان صغیر برعهده مادر آنها می باشد لیکن در صورتی که از سوی مراجع قضائی ذیصلاح حکم رد صلاحیت مادر صادر و سرپرستی فرزندان متوفی به فردی دیگر سپرده شده باشد اخذ تصویر حکم مبنی بر رد صلاحیت مادر و حکم سرپرستی یا قیم نامه از سرپرست یا قیم فرزندان الزامی است.

۸-۲۰- رأی سرپرستی آزمایشی و یا قطعی جهت فرزندخواندگان

۹-۲۰- تصویر گواهی رشد (در صورت صدور از سوی مراجع قضائی ذیصلاح)

۱۰-۲۰- اصل نظریه کمیسیون پزشکی مبنی بر ازکارافتادگی والدین یا شوهر بیمه شده زن متوفی

۱۱-۲۰- مدارک احراز وقوع حادثه ناشی از کار در مواردی که علت فوت بیمه شده بر اثر وقوع حادثه بوده است (شامل: گزارش وقوع حادثه و گزارش بررسی حادثه، کروکی و گزارش پلیس راه در مورد تصادفات منجر به فوت، گزارش مقامات انتظامی، گزارش بازرس کار، گواهی پزشکی قانونی و...)

۱۲-۲۰- تایید پروانه اشتغال به کار معتبر و یا گواهی صریح اداره کل اشتغال اتباع خارجی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مورد اتباع خارجی مبنی بر بلامانع بودن اشتغال بیمه شده متوفی در کارگاه و مشاغل مربوطه از سوی واحد نامنویسی و حساب های انفرادی

۱۳-۲۰- اصل مدارک مربوط به کفالت والدین

نکته: واحد امور فنی مستمری ها موظف است تصویر مستندات یادشده را پس از کنترل و تطبیق با اصل اسناد و ممهور نمودن به مهر برابر با اصل، در پرونده مستمری ضبط و اصل اسناد را به بازماندگان اعاده نماید. ضروری است از این پس با توجه به اقداماتی که سازمان در زمینه تشکیل پرونده الکترونیک در دست اقدام دارد واحدهای اجرائی جهت برابر اصل نمودن مدارک مأخوذه از مهری که نمونه آن در ذیل آمده است استفاده نمایند.

این تصویر برابر با اصل ابرازی می باشد

نام کارمند واحد (مثلاً: علی علیزاده) - سمت (مثلاً: کارشناس مستمری)

علی علیزاده - کارشناس مستمری

تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۲/۱۴

تاریخ تأیید

درج نام، نام خانوادگی و سمت کارمند واحد امور فنی مستمری‌ها که مسئولیت کنترل مدارک را بر عهده دارد طبق مهر نمونه الزامی است. ضمناً ضروری است مهر مورد نظر حداکثر در ابعاد (۶*۳) سانتی‌متر تهیه شود.

فصل هفتم: نحوه برقراری مستمری بازماندگان

۲۱- برقراری مستمری بازماندگان مستمری بگیر بازنشسته و از کارافتاده کلی متوفی

۲۱-۱- اخذ اسناد و مدارک مورد نیاز مطابق با موارد مندرج در "فصل ششم" این بخشنامه از بازماندگان با توجه به این‌که تاریخ فوت بیمه شدگان و مستمری بگیران متوفی به صورت خودکار از پایگاه اطلاعات سازمان ثبت احوال فراخوان و مستقیماً در پایگاه اطلاعات شعبه ذی‌ربط درج و مبنای ارائه حمایت‌ها قرار خواهد گرفت لذا ضروری است در صورت مشاهده هر گونه مغایرت بین تاریخ درج شده در سیستم با اسناد و مدارک ارائه شده توسط بازماندگان، ابتدا از درج صحیح اطلاعات هویتی متوفی (علی‌الخصوص تاریخ تولد و شماره ملی) اطمینان حاصل نموده و در صورت نیاز بازماندگان را جهت رفع مغایرت و اصلاح اطلاعات به اداره ثبت احوال یا دفاتر پیشخوان دولت (ارائه دهنده خدمات ثبت احوال) راهنمایی نمایند.

۲۱-۲- کنترل، بازبینی و عندالزوم ثبت اطلاعات هویتی متوفی و بازماندگان متقاضی دریافت مستمری در سیستم مکانیزه نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی شعبه.

در صورت مشاهده هرگونه مغایرت در ثبت اطلاعات هویتی افراد، قبل از هرگونه اقدام در زمینه برقراری مستمری، واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی شعبه موظف به اصلاح یا ثبت اطلاعات دقیق هویتی افراد در سیستم مکانیزه شعبه خواهند بود. در هر حال صدور حکم تبدیلی و پرداخت مستمری منوط به تکمیل اطلاعات هویتی افراد در سیستم مکانیزه شعبه می‌باشد.

از آنجا که پس از ثبت اطلاعات در سیستم مکانیزه مستمری‌ها امکان هرگونه تغییر در اطلاعات هویتی و احکام مستمری به سهولت امکان‌پذیر نمی‌باشد لذا کاربران سیستم مکلفند تا در ثبت و کنترل اطلاعات پرونده‌های مستمری اعم از اطلاعات هویتی افراد و اطلاعات احکام نهایت دقت را معمول دارند.

۲۱-۳- وضعیت پرداخت مستمری و سایر مزایای متعلقه به متوفی مربوط به قبل و بعد از تاریخ فوت مستمری بگیر و مبالغ برگشت شده از مبادی پرداخت به منظور محاسبه و تعیین تکلیف مطالبات متوفی از سازمان (ماترک) یا مطالبات سازمان از متوفی بابت مبالغ اضافه پرداخت شده به وی، کنترل و بررسی گردد.

۲۱-۴- در صورت تکمیل و تأیید مدارک و اسناد ارائه شده به سازمان و پس از ثبت اطلاعات مورد نیاز در سیستم مکانیزه مستمری‌ها؛ حکم برقراری مستمری بازماندگان با فراخوان اطلاعات پرونده مستمری

بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی و اطلاعات جدید ثبت شده در سیستم، طبق فرمت پیش‌بینی شده در سیستم مکانیزه تهیه گردیده و پس از کنترل و امضاء توسط کارکنان و مسئولین ذی‌ربط ثبت دفتر شعبه شده و در نهایت نسبت به تخصیص شماره مستمری اقدام خواهد شد.

۲۱-۵- پس از صدور حکم برقراری مستمری، تصویر حکم مزبور جهت اطلاع و آگاهی بازماندگان از اقدامات به عمل آمده، به ایشان ارائه خواهد شد. پس از آن بازماندگان می‌توانند احکام افزایش سالیانه مستمری و فیش مستمری ماهیانه خود را رأساً از طریق سایت رسمی سازمان دریافت نمایند.

۲۲- برقراری مستمری بازماندگان بیمه شدگان متوفی

۲۲-۱- واحد امور فنی مستمری‌های شعبه ذی‌ربط موظف است پس از اخذ اصل و تصویر اسناد و مدارک مورد نیاز (مندرج در "فصل ششم" این بخشنامه) و درخواست برقراری مستمری از بازماندگان (طبق فرم پیوست شماره یک) و کلیه مدارک و مستندات از بازماندگان واجد شرایط در اسرع وقت ریز دستمزد و سوابق پرداخت حق بیمه متوفی را از واحد مربوطه استعلام نماید.

۲۲-۲- کنترل و ثبت اطلاعات هویتی متوفی و بازماندگان متقاضی دریافت مستمری بازماندگان در سیستم مکانیزه نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی شعبه و سایر اقدامات پیش‌گفت.

۲۲-۳- استعلام مکانیزه مدت سابقه پرداخت حق بیمه متوفی از واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی شعب واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی شعبه موظف است در کوتاه‌ترین زمان ممکن نسبت به گردآوری، تجمیع و اعلام نهائی مدت سابقه پرداخت حق بیمه متوفی بر اساس نرخ حق بیمه مؤثر اقدام نماید.

۲۲-۴- واحد درآمد حق بیمه موظف است در صورت استعلام واحد نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی نسبت به اعلام پاسخ در حداقل زمان ممکن اقدام نماید. بدیهی است در مواردی که بدهی کارگاه مربوطه در مرحله برآوردی است می‌بایست موضوع را خارج از نوبت مورد رسیدگی قرار داده و در اسرع وقت نتیجه را اعلام نماید.

۲۲-۵- کلیه شعب سازمان می‌بایست در اسرع وقت از تاریخ وصول استعلام شعبه مبدأ نسبت به اعلام سوابق پرداخت حق بیمه متوفی به شعبه مربوطه اقدام نمایند.

۲۲-۶- به منظور محاسبه میزان مستمری استحقاقی متوفی ریز دستمزد بیمه شده به هنگام اعلام سوابق پرداخت حق بیمه، به صورت هوشمند استخراج و اعلام می‌گردد.

۲۲-۷- پس از اعلام سابقه، واحد امور فنی مستمری‌ها موظف است سابقه و ریز دستمزد مؤثر در برقراری مستمری بازماندگان را از هر حیث از جمله نرخ حق بیمه کنترل و از صحت آنها اطمینان حاصل نماید.

۲۲-۸- با عنایت به آئین‌نامه اجرایی صاحبان حرف و مشاغل آزاد، سوابق پرداخت حق بیمه با نرخ ۱۲ درصد آن دسته از بیمه شدگان که قبل از احراز شرایط بازنشستگی فوت می‌نمایند در احراز شرایط

قانونی جهت بهره‌مندی از مستمری بازماندگان و نیز محاسبه مبلغ مستمری مربوطه منظور نخواهد گردید.

۹-۲۲- در مواردی که فوت بیمه شده به علت بیماری رخ داده باشد واحدهای اجرایی موظفند از اشتغال به کار بیمه شده علی‌الخصوص در ماه‌های پایانی حیات اطمینان حاصل نمایند.

۱۰-۲۲- پس از اعلام سوابق پرداخت حق بیمه و کنترل همه جانبه اطلاعات و مدارک و انجام بررسی‌های لازم در زمینه برقراری مستمری بازماندگان از سوی واحد امور فنی مستمری‌ها، حکم برقراری مستمری بازماندگان طبق فرمت پیش‌بینی شده در سیستم مکانیزه مستمری‌ها تهیه گردیده و پس از کنترل و امضاء توسط مسئولین ذی‌ربط ثبت دفتر شعبه شده و در نهایت نسبت به تخصیص شماره مستمری اقدام خواهد گردید.

۱۱-۲۲- اخذ اسناد و مدارک مرتبط با حادثه ناشی از کار مندرج در فصل پنجم این بخشنامه الزامی است.

۱۲-۲۲- در صورتی که مقصر حادثه کارفرما باشد، اجرا و پیگیری موضوع ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی الزامی است.

۱۳-۲۲- در اجرای تبصره (۱) ماده واحده قانون «تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند» در صورتی که بیمه شده متوفی صرفاً دارای همسر و فرزند باشد، حکم برقراری مستمری بازماندگان و چنانچه صرفاً دارای والدین تحت تکفل باشد حکم غرامت مقطوع فوت و در صورتی که علاوه بر همسر و فرزند دارای والدین واجد شرایط تحت تکفل باشد همزمان حکم مستمری بازماندگان و حکم غرامت مقطوع فوت صادر خواهد شد.

احکام مستمری بازماندگان مشمولین این قانون همواره با در نظر گرفتن میزان سهام کلیه افراد اعم از همسر، فرزند و والدین متوفی براساس ماده ۸۳ قانون محاسبه و صادر خواهد شد با این تفاوت که صرفاً همسر و فرزندان متوفی به نسبت سهام مقرر در قانون از مستمری بازماندگان بهره‌مند خواهند گردید.

در زمان صدور احکام و محاسبه غرامت مقطوع فوت میزان سهام کلیه افراد اعم از همسر، فرزند و والدین متوفی براساس سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون اعمال خواهد شد لیکن صرفاً والدین متوفی به نسبت سهام خود از غرامت مقطوع فوت بهره‌مند خواهند شد. پس از صدور سند و پرداخت مبلغ غرامت مقطوع فوت به والدین، اقدام دیگری در ارتباط با آن متصور نمی‌باشد.

طبق مفاد تبصره ۲ ماده واحده قانون تعیین تکلیف ...، تأمین هزینه‌های ناشی از اجرای این قانون بر عهده دولت بوده لذا مراتب هم زمان با صدور حکم مستمری، جهت نگهداری حساب و استفاده در بیلان هر سال مالی و پیگیری‌های بعدی مطالبات سازمان، از طریق سیستم مکانیزه مستمری‌ها به واحد حسابداری شعبه منتقل می‌گردد.

۲۳- برقراری مستمری بازماندگانی که بیش از دو سال بعد از تاریخ فوت بیمه شده مراجعه نداشته‌اند

به منظور برقراری مستمری این گونه بازماندگان علاوه بر اخذ مدارک و مستندات لازم جهت برقراری و صدور حکم (موضوع فصل ششم این بخشنامه) مدارک ذیل به انضمام پرونده فنی بیمه شده متوفی جهت اتخاذ تصمیم از سوی شعب ذی ربط می بایست به اداره کل استان مربوطه ارسال گردد:

۱-۲۳- تأیید کلیه سوابق پرداخت حق بیمه توسط مسئولین ذی ربط
 ۲-۲۳- اخذ پرونده پزشکی متوفی و تطبیق آن با علت و تاریخ فوت متوفی (در صورتی که فوت بیمه شده در زمان بستری و در بیمارستان اتفاق افتاده باشد).

۳-۲۳- بررسی وضعیت و صحت اشتغال به کار متوفی در طول مدت پرداخت حق بیمه علی‌الخصوص در سال‌های انتهایی قبل از تاریخ فوت بیمه شده.

۴-۲۳- اخذ اقرارنامه مکتوب از بازماندگان در خصوص علت تأخیر در مراجعه ایشان به سازمان به انضمام تصویر مدارک و مستندات مورد ادعا لازم بذکر است رعایت مراتب پیشگفت در زمان برقراری مستمری بازماندگان بیمه شدگان متوفی مشمول قانون تعیین تکلیف موضوعیت نخواهد داشت.

۴-۲۴- برقراری مستمری بازماندگان بیمه شدگان شهید

چنانچه بیمه شدگان متوفی مشمولین قوانین موضوع بندهای ۱-۲ و ۱-۶ این بخشنامه در راه به ثمر رساندن انقلاب اسلامی، حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی، شرکت در عملیات جنگی و ... به تشخیص و تأیید بنیاد شهید و امور ایثارگران به عنوان شهید معرفی شوند، واحدهای اجرائی موظفند به ترتیب ذیل اقدام نمایند:

۱-۲۴- اخذ کلیه اسناد و مدارک مورد نیاز از بازماندگان شهید طبق موارد مندرج در فصل ششم این بخشنامه

۲-۲۴- اخذ مدارک مرتبط با شهادت بیمه شده از جمله تأیید گواهی شهادت از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران محل سکونت بازماندگان

۳-۲۴- ارسال مدارک مرتبط با شهادت بیمه شده پس از کنترل و بررسی لازم از سوی اداره کل استان ذی ربط به اداره کل امور فنی مستمری‌ها

۴-۲۴- انجام مکاتبات لازم از سوی اداره کل امور فنی مستمری‌ها با بنیاد شهید و امور ایثارگران مرکز به منظور تأیید شهادت بیمه شده

۵-۲۴- صدور حکم برقراری مستمری بازماندگان شهید توسط شعبه مربوطه پس از تأیید شهادت بیمه شده از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران مرکز و اخذ مجوز صدور حکم، تخصیص کد اساس برقراری و هماهنگی لازم با شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین از طرف اداره کل امور فنی مستمری-ها

۶-۲۴- میزان مستمری بازماندگان مشمول برابر است با یک بیست و چهارم جمع حقوق و مزایای ماخذ کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه. در مواردی که سابقه پرداخت حق بیمه

مشمولین قبل از تاریخ شهادت کمتر از دو سال باشد، میزان مستمری قابل پرداخت عبارت است از جمع مزد یا حقوق و مزایای ماخذ کسر حق بیمه تقسیم بر روزهای کارکرد ضرب در سی.

۲۴-۷- کد اساس برقراری مستمری بیمه شدگان شهید ۱۵۷۰۵ با موضوع "شهادت به منظور حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی" می‌باشد.

۲۴-۸- توجه خواهند داشت که انجام تمامی کنترل‌های لازم به منظور اطمینان از احراز شرایط بازماندگان مورد نظر از مزایای مستمری مربوطه (بررسی حیات و ممات، ازدواج و طلاق، اشتغال و...) همانند سایر مستمری بگیران بر عهده واحدهای اجرایی مربوطه خواهد بود.

۲۴-۹- در اجرای بند (ج) ماده واحده "قانون اصلاح تبصره ۶ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰" سازمان موظف است اعتبارات ناشی از اجرای این قانون را (به استثناء بیمه شدگان شهید وزارت نفت ایران، شرکت‌های ملی نفت، گاز، پتروشیمی، پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران) هر ماهه در اختیار بنیاد شهید انقلاب اسلامی قرار دهد تا از طریق بنیاد مزبور به بازماندگان واجد شرایط پرداخت گردد.

بدین منظور لازم است لیست پرداخت مستمری بازماندگان شهدا را از سایر لیست‌های پرداخت مستمری منفک و تحویل بنیاد شهید نموده و چک معادل تعهدات قانونی را به حساب شماره ۹۰۰۰۴ بانک ملی شعبه شاهد تهران (کد ۷۶۰) به نام بنیاد شهید مرکز واریز نمایند. پس از تحویل لیست و واریز وجه به ترتیب فوق، مسئولیت پرداخت مستمری به بازماندگان شهدا و هر گونه اتفاقات بعدی به عهده بنیاد شهید می‌باشد.

حسب توافقات به عمل آمده بنیاد شهید انقلاب اسلامی نیز می‌بایست به گونه‌ای برنامه‌ریزی و عمل نماید که وجوه دریافتی بابت مستمری هر ماه را حداکثر تا پایان همان ماه بر اساس لیست‌هایی که از سوی شعب ارائه گردیده به مستمری‌گیران پرداخت نماید و حداکثر تا پایان دو ماه بعد مراتب پرداخت مستمری را کتباً اعلام نماید و چنانچه مستمری و مزایای مربوطه افراد به هر علت پرداخت نشده باشد، آن را طی یک فقره چک به شعبه سازمان بازپس دهد.

۲۶- برقراری مستمری در اجرای آرای دیوان عدالت اداری

جهت طبقه‌بندی اطلاعات پرونده مستمری بیمه شدگان متوفایی که احراز شرایط برقراری مستمری بازماندگان ایشان براساس آرای دیوان عدالت اداری یا سایر مراجع قضائی ذیصلاح صورت می‌پذیرد واحدهای اجرایی موظفند در پایگاه اطلاعات مستمری‌گیران صرفاً از کد اساس برقراری ۱۵۸۵۰ با عنوان "آراء صادره از سوی مراجع قضائی" استفاده نمایند.

توجه خواهند داشت مفاد دادنامه‌های صادره از سوی شعب بدوی دیوان عدالت اداری قابل اعتراض بوده و دادنامه‌های تجدیدنظر قطعی و لازم الاجرا می‌باشند.

بدیهی است هرگونه ابهام در مورد نحوه اجرای آرا می‌بایست از طریق حوزه حقوقی اداره کل استان و یا ستاد مرکزی مرتفع گردد.

فصل هشتم: تغییرات مستمری بازماندگان

۲۷- صدور حکم تغییرات بازماندگان در موارد ذیل صورت می‌پذیرد:

۲۷-۱- افزایش یا کاهش سابقه پرداخت حق بیمه یا دستمزد متوفی

تغییرات در میزان سابقه پرداخت حق بیمه و دستمزد بیمه شده متوفی (اعم از کاهش یا افزایش سابقه یا دستمزد) ضرورتاً باید بر اساس مستندات قانونی و معتبر که به تأیید مسئولین ذی‌ربط در شعبه رسیده، صورت پذیرد.

۲۷-۲- افزایش یا کاهش تعداد بازماندگان واجد شرایط

ورود یا خروج فرد یا افراد از ردیف بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری بازماندگان باید بر اساس مستندات قانونی و معتبر که به تأیید مسئولین ذی‌ربط در شعبه رسیده است، انجام شود و ورود یا خروج فرد یا افراد از ردیف بازماندگان اعم از این که مجموع درصد سهام بازماندگان (موضوع ماده ۸۳ قانون) پس از اعمال تغییرات، بیشتر یا کمتر از صددرصد گردد، تأثیری در مجموع مستمری قابل پرداخت به بازماندگان ندارد زیرا به هر ترتیب همواره صددرصد مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی با رعایت میزان سهم هر نفر، به افراد باقیمانده قابل پرداخت خواهد بود.

در صورت خروج کلیه افراد و عدم وجود بازمانده واجد شرایط دریافت مستمری بازماندگان، واحد اجرائی پس از تعیین وضعیت مطالبات سازمان (اضافه پرداختی پس از تاریخ فوت و...) موظف به صدور حکم مختومه از طریق سیستم مکانیزه مستمری‌ها و ثبت اطلاعات آن در پایگاه اطلاعات مستمری‌بگیران شعبه می‌باشد.

فصل نهم: فرآیند بررسی و چگونگی احراز شرایط بازماندگان

۲۸- همسر:

۲۸-۱- به موجب بند ۱ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده از تاریخ ۱۳۹۲/۲/۷ ازدواج زوجه دائم متوفی مانع دریافت حقوق مذکور نمی‌باشد. در صورت ازدواج مجدد همسر متوفی و به منظور ثبت واقعه ازدواج و نگهداری آمار این گروه از همسران لازم است تا تصویر عقدنامه و شناسنامه زوجین که نام طرفین در آن درج گردیده باشد اخذ و پس از ثبت اطلاعات و انجام اقدامات سیستمی تصاویر مذکور که به تأیید مسئول ذی‌ربط و ممهور به مهر برابر اصل گردیده در پرونده مربوطه ضبط گردد.

۲۸-۲- برقراری مجدد مستمری آن دسته از همسر یا همسران بیمه شدگان یا مستمری‌بگیران متوفی که قبل از تاریخ لازم الاجراء شدن قانون حمایت خانواده مورخ ۱۳۹۲/۲/۷ ازدواج نموده‌اند، از تاریخ اخیرالذکر با رعایت ضوابط مربوطه بلامانع خواهد بود.

۳-۲۸- چنانچه پس از تاریخ قطع مستمری همسر بیمه شده یا مستمری بگیر متوفی (به دلیل ازدواج مجدد) سایر بازماندگان صددرصد مستمری و سایر مزایای قانونی را دریافت نموده باشند و متعاقباً همسر در اجرای قانون فوق‌الذکر از تاریخ لازم‌الاجراء شدن قانون یا تاریخ ازدواج مجدد (هرکدام که مؤخر باشد) در ردیف بازماندگان قرار گیرد در این صورت سهم مستمری و سایر مزایای قانونی وی پس از تکمیل فرم پیوست شماره ۷ تعیین و با اولین لیست پرداخت مستمری تأدیه خواهد شد.

۴-۲۸- چنانچه همسر یا همسران بیمه شده یا مستمری بگیر متوفی در صورت فوت همسر بعدی استحقاق دریافت مستمری وی را نیز داشته باشند، سازمان یا سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی موظفند آن مستمری که میزان آن بیشتر است را به متقاضی پرداخت نمایند.

البته ذینفع نیز رأساً مکلف است در این گونه موارد مراتب برخورداری از مستمری بیشتر را سریعاً به صندوق بیمه و بازنشستگی مربوطه اطلاع دهد. در صورتی که همسر یا همسران متوفی مراتب را کتمان نموده و موضوع را در کوتاه‌ترین زمان ممکن به صندوق بیمه و بازنشستگی مربوطه اطلاع ندهند و از طرفی مبادرت به دریافت مستمری مضاعف نمایند؛ چنانچه صندوق بیمه و بازنشستگی زیان‌دیده سازمان تأمین اجتماعی باشد، شعبه ذی‌مدخل موظف است کلیه مستمری‌های پرداختی و سایر هزینه‌هایی که من غیر حق پرداخت شده است را براساس میزان آخرین مستمری و مزایای پرداختی (از قبیل بن، عیدی، کمک هزینه اولاد، مسکن و ...) از مخاطب وصول نماید.

۵-۲۸- با توجه به این‌که تبصره بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی (عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است) تا تاریخ لازم‌الاجراء شدن قانون حمایت خانواده (۱۳۹۲/۲/۷) قابلیت اجرا داشته لذا چنانچه احدی از افراد ذینفع در اجرای مقررات قبلی به هر دلیل مبالغی بابت اضافه دریافتی مستمری (از جمله به دلیل عدم اعلام ازدواج) به سازمان بدهکار باشند، واحدهای اجرایی موظفند بدو نسبت به تعیین تکلیف بدهی مربوطه وفق ضوابط پیشگفت اقدام نمایند.

۶-۲۸- ادامه پرداخت مستمری مشمولین بند ۱۰۳ قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور (همسران بیمه شدگان متوفی که از مستمری بازماندگان بهره‌مند می‌گردند، چنانچه از فروردین لغایت اسفند ۹۰ مجدداً مبادرت به ازدواج نمایند کماکان مستمری خود را دریافت خواهند نمود) بلامانع بوده و با رعایت ضوابط قانونی استمرار خواهد داشت.

۷-۲۸- به موجب بند ۲ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده، دریافت مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی همسر یا همسران بیمه شده یا مستمری‌بگیر متوفی در صورت احراز شرایط قانونی، بلامانع خواهد بود.

۸-۲۸- آن دسته از همسران بیمه‌شدگان متوفی که از مستمری شوهر خود استفاده می‌نمایند، مستمری از بابت فوت پدر یا مادر در مورد آنان قابل برقراری و پرداخت نمی‌باشد.

۲۹- فرزند ذکور

۱-۲۹- فرزندان ذکور بیمه شدگان و مستمری بگیران متوفی در صورت احراز هر یک از شرایط ذیل استحقاق دریافت مستمری بازماندگان را خواهند داشت:

الف) سن آنان کمتر از ۲۰ سال (حداکثر ۱۹ سال تمام) بوده یا منحصراً به موجب مدارک مثبت به تحصیلات دانشگاهی اشتغال داشته باشند.

در صورت ترک تحصیل استفاده از مزایای مذکور متوقف و با اشتغال مجدد به تحصیل برخورداری از مزایای مورد بحث امکان پذیر نخواهد بود.

در خصوص گواهی‌های تحصیلی دانشگاهی ارائه شده ضرورت دارد واحدهای اجرائی در مواردی که فرزندان در سنین بالا مبادرت به ارائه گواهی تحصیلی می‌نمایند با دقت مدارک مربوطه را مورد کنترل و رسیدگی قرار داده و به نحو مقتضی از اشتغال به تحصیل دانشگاهی و عدم اشتغال به کار فرزند مورد نظر اطمینان حاصل نمایند.

ب) چنانچه معلول از کارافتاده نیازمند باشد.

در این قبیل موارد (به دلیل عدم وجود شرط سنی) می‌بایست مراتب به واحد امور فنی بیمه شدگان اعلام تا واحد ذی‌ربط ضمن اخذ تعهدنامه مربوطه مطابق فرم‌های پیوست شماره ۱ و ۴،۱ بخشنامه شماره ۱۴ مشترک فنی و درآمد (موضوع: چگونگی احراز شرایط تحت تکفل بودن...) قبل از معرفی ایشان به کمیسیون پزشکی، با اعزام بازرسی فنی به محل سکونت متقاضی و توجه به مفاد بخشنامه اخیرالذکر بدواً پیرامون وضعیت شغلی، مالی، نحوه تأمین هزینه زندگی و همچنین اطمینان از عدم بیمه پردازی وی در مقطع زمانی مورد نظر (زمان ارائه درخواست و نیز زمان فوت بیمه شده) بررسی لازم و همه جانبه معمول نمایند تا در صورت تأیید تحت تکفل بودن فرزند توسط شعبه ذی‌ربط نسبت به معرفی ذینفع به کمیسیون پزشکی حسب ضوابط و مقررات اقدام گردد.

بدیهی است چنانچه فرزندان ذکور بیمه شدگان یا مستمری بگیران متوفی در مقاطع زمانی مورد نظر دارای سابقه پرداخت حق بیمه باشند ضرورت دارد حسب ضوابط مقرر قبل از معرفی این قبیل افراد به عنوان بیمه شده اصلی به کمیسیون پزشکی، وضعیت آنان بررسی و در صورت عدم احراز شرایط قانونی مراتب به متقاضی اعلام و سپس درخواست کفالت و معرفی وی به کمیسیون پزشکی به عنوان فرد تبعی مورد رسیدگی قرار گیرد.

۲-۲۹- با عنایت به این‌که بازماندگان بیمه شدگان متوفی در صورتی استحقاق دریافت مستمری مربوطه را خواهند داشت که در زمان فوت بیمه شده حائز شرایط مقرر قانونی باشند لذا آن دسته از فرزندان ذکور که به دلایلی نظیر رسیدن به سن خروج از تکفل (۱۹ سال تمام) و عدم اشتغال به تحصیل در زمان حیات بیمه شده تحت تکفل وی قرار نداشته و پس از فوت به لحاظ اشتغال به تحصیل و یا از کارافتادگی درخواست ورود به ردیف بازماندگان را جهت دریافت مستمری دارند لازم است موارد ذیل مد نظر قرار گیرد:

۱-۲-۲۹- در خصوص آن دسته از فرزندان ذکور که پس از فوت بیمه شده/ مستمری بگیر با ادعای ازکارافتادگی، متقاضی بهره‌مندی از مزایای مستمری مربوطه می‌باشند، می‌بایست موضوع ازکارافتادگی کلی، تحت تکفل بودن و همچنین تأمین مخارج آنان قبل از فوت توسط بیمه شده/ مستمری بگیر اصلی و یا در زمانی که فرد به واسطه‌ی احراز شرایط قانونی (سن کم و یا اشتغال به تحصیل) خود در زمره بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری قرار داشته، محرز گردد. (ارائه گواهی پزشک معالج و تاریخ مدارک و مستندات درمانی متقاضی باید ناظر بر نوع بیماری در زمان حیات بیمه شده/ مستمری بگیر اصلی و یا دوره مستمری بگیر بودن فرد باشد) بنابراین افراد موصوف صرفاً در صورتی محق به دریافت مستمری بازماندگان خواهند بود که کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون، زمان ازکارافتادگی کلی آنان را قبل از فوت بیمه شده/ مستمری بگیر و یا دوره مستمری بگیر فرد تشخیص دهند. در این قبیل موارد رعایت شرط سنی در زمان فوت بیمه شده/ مستمری بگیر (حین الفوت) موضوعیت نخواهد داشت. اقدامات سازمان در این راستا طی دادنامه شماره ۸۱۷ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورد تأیید قرار گرفته است.

۲-۲-۲۹- آن عده از فرزندان ذکور که در زمان فوت بیمه شده/ مستمری بگیر، سن آنها بیش از حد نصاب مقرر در قانون (۴۹ سال تمام) بوده و در هنگام فوت بیمه شده مشغول به تحصیل نبوده و پس از آن مجدداً مشغول به تحصیل گردند، استحقاق دریافت مستمری بازماندگان را نخواهند داشت.

۳۰- فرزندان

۱-۳۰- مطابق بند ۳ ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱ مجلس شورای اسلامی، فرزندان اناث بیمه شده متوفی به شرط نداشتن شوهر و شغل می‌توانند از مستمری بازماندگان بهره‌مند شوند.

۲-۳۰- برقراری مستمری بازماندگان جهت فرزندان اناثی که حین الفوت دارای شرایط مزبور باشند "از تاریخ فوت" و در خصوص آن عده از فرزندان اناثی که بدلیل ازدواج و اشتغال در ردیف افراد تحت پوشش قرار نگرفتند و یا از ردیف خارج شده باشند در صورت احراز شرایط مجدد (نداشتن شوهر و عدم اشتغال بکار) از تاریخ ثبت تقاضا در دبیرخانه واحد اجرایی ذی‌ربط، پس از مشاهده اصل شناسنامه فرزند و تکمیل تعهدنامه مربوطه امکان‌پذیر خواهد بود.

۳-۳۰- ادعای نداشتن شغل (درآمد ناشی از اشتغال) و شوهر با رویت اصل شناسنامه متقاضی و اعلام کتبی فرزندان اناث پس از ثبت در دفتر واحد اجرائی مربوطه طبق فرم پیوست شماره ۲ و تأیید مراتب توسط بازرس فنی شعبه پذیرفته می‌شود و تشخیص موارد خلاف و یا به عبارت دیگر تعیین صحت و سقم ادعای مزبور در هر شعبه با تأیید رئیس شعبه و مسئول امور فنی مستمری‌ها خواهد بود.

۴-۳۰- کلیه شعب سازمان موظفند سالانه یکبار طبق برنامه زمان‌بندی، مدارک شناسایی بازمانده یا بازماندگان از جمله شناسنامه و کارت ملی آنان را مورد بررسی دقیق قرار دهند. عدم رعایت این امر تخلف محسوب شده و وفق مقررات مربوطه با آنان رفتار خواهد شد.

۵-۳۰- به منظور اطمینان از احراز شرایط متقاضیان خارج از کشور جهت بهره‌مندی از مزایای تعهدات بلندمدت مقرر در قانون تأمین اجتماعی اخذ تعهدنامه عدم ازدواج و اشتغال در بازه‌های زمانی سالانه که به تأیید سفارت جمهوری اسلامی ایران رسیده باشد، الزامی است.

۶-۳۰- دریافت مستمری والدین متوفی توسط فرزندان انائی که بطور همزمان نسبت به بیمه پردازی خود به‌طور اختیاری اقدام نموده اند بلامانع می‌باشد.

۷-۳۰- به موجب مفاد دادنامه شماره ۱۳۵ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بازنشستگی فرزندان اناث (دریافت مستمری بازنشستگی از هر یک از صندوق‌های بیمه و بازنشستگی) در تداوم و استمرار اشتغال ایشان محسوب شده لذا مانع احراز شرایط جهت بهره‌مندی از مستمری بازماندگان در قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

بنابر این چنانچه فرزند اناث مستمری بگیر متوفی که در حال پرداخت حق بیمه به صورت اختیاری می‌باشد شرایط لازم جهت بهره‌مندی از مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی را احراز نماید، از تاریخ برقراری مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی مشارالیها، پرداخت مستمری بازماندگان به وی فاقد موضوعیت خواهد بود.

۸-۳۰- فرزندان انائی که به نحوی از انحاء از مستمری والدین خود استفاده می‌نمایند در صورت تمایل به بیمه پردازی و انعقاد قرارداد در قالب بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد، قالیبافان و شاغلان صنایع دستی پرداخت مستمری در دوره بیمه پردازی آنان متوقف خواهد گردید.

۹-۳۰- از آنجا که وضعیت پرداخت مستمری و مزایای جنبی به آن دسته از پرونده‌های مستمری بازماندگان که پس از مدت‌ها مختومه بودن به سبب حضور بازماندگان واجد شرایط مجدداً فعال می‌گردند بر اساس تاریخ برقراری آنها سنجیده می‌شود لذا واحدهای اجرایی باید به هنگام فعال‌سازی پرونده‌های مستمری مختومه، تاریخ درخواست بازماندگان را در منوی "تاریخ فعال‌سازی مجدد پرونده" در سیستم مکانیزه مستمری‌ها درج و ثبت نمایند.

۱۰-۳۰- در خصوص آن دسته از پرونده‌های مستمری مختومه که براساس درخواست بازماندگان و پس از احراز شرایط قانونی از تاریخ تقاضا فعال می‌گردند:

- پرداخت مزایای قانونی موضوع بند ۳۹ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، کمک هزینه سبد خانوار و کمک هزینه موضوع بند (۲) مصوبه افزایش سال ۱۳۹۲ اساساً موضوعیت نخواهد داشت.

- عیدی در سال برقراری مجدد پرونده، با توجه به تاریخ فعال‌سازی مجدد پرونده محاسبه خواهد شد.
 - در تعیین حق سنوات، تاریخ فعال‌سازی مجدد پرونده ملاک محاسبه خواهد بود.
- ۱۱-۳۰- برقراری مستمری فرزندان واجد شرایط بیمه شدگان زن متوفی نیز با رعایت ضوابط مذکور از تاریخ تصویب قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ بلامانع خواهد بود.
- بنابراین در اجرای قانون مذکور جهت برقراری مستمری فرزند یا فرزندان بیمه شده زن نیازی به رعایت قسمت "الف" بند (۲) ماده ۸۲ قانون (پدر آنها در قید حیات نبوده یا تحت تکفل زن بوده و سن او از شصت سال متجاوز یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری دریافت نکند) نمی‌باشد.
- در مواردی که فوت بیمه شده زن قبل از تاریخ تصویب قانون مذکور بوده برقراری مستمری با رعایت موارد فوق از تاریخ تصویب قانون صورت خواهد پذیرفت.
- ۱۲-۳۰- به منظور ثبت اطلاعات پرونده‌های مذکور کد اساس برقراری ۱۵۳۱۶ با عنوان قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ پیش‌بینی شده است.
- ۱۳-۳۰- در صورت فوت پدر و مادری که هر دو بیمه پرداز سازمان بوده‌اند، فرزندان واجد شرایط آنان می‌توانند با رعایت شرایط فوق‌الذکر از هر دو مستمری استفاده نمایند.
- ۳۱- فرزند خوانده
- ۱-۳۱- در اجرای ماده ۱۹ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ افراد تحت تکفل سرپرستی در حکم افراد تحت تکفل متوفی محسوب گردیده و تا تعیین سرپرست جدید از سوی سازمان بهزیستی (موضوع ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی مصوب ۱۳۹۴/۴/۱۴) در صورت احراز شرایط از کلیه مزایای قانونی بهره‌مند می‌گردند. در این ارتباط واحدهای اجرایی باید ضمن انجام کنترل‌های لازم به منظور اطمینان از احراز شرایط افراد یاد شده جهت ارائه حمایت‌های بلند مدت مطابق رویه‌های فعلی، مراتب را تا تعیین سرپرست جدید به صورت مستمر و در بازه‌های زمانی حداکثر شش ماهه از سازمان بهزیستی پیگیری نمایند. بدیهی است از تاریخ تعیین سرپرست جدید، پرداخت مستمری و سایر مزایای متعلقه بواسطه فوت سرپرست قدیم موضوعیت نخواهد داشت.
- ۲-۳۱- با عنایت به مفاد تبصره ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور، کودک یا نوجوان تحت سرپرستی بیمه شدگان و مستمری بگیران جزو عائله تحت تکفل آنان محسوب شده و از زمان قرار حکم سرپرستی آزمایشی از کلیه حمایت‌های مندرج در قانون تأمین اجتماعی همانند سایر فرزندان تحت تکفل بیمه شدگان و مستمری بگیران با رعایت ضوابط و مقررات مربوطه برخوردار خواهد گردید.

۳-۳۱- با توجه به مفاد ماده ۱۸ قانون، صدور حکم سرپرستی، مانع پرداخت مستمری که به موجب قانون به کودک یا نوجوان بی سرپرست یا بدسرپرست تعلق گرفته نخواهد گردید بنابراین چنانچه در راستای قانون تأمین اجتماعی و ... مستمری به کودک یا نوجوان بی سرپرست یا بدسرپرست (همانند مستمری بازماندگان بواسطه فوت پدر یا مادر اصلی) تعلق گرفته باشد، صدور حکم سرپرستی منجر به قطع آن نخواهد گردید.

۳-۳۱-۴- پرداخت مستمری متعلقه به کودک یا نوجوان بی سرپرست و بدسرپرست به شرح پیشگفت، مانعی جهت پرداخت حق اولاد یا عائله مندی (حسب مورد) که بر اساس مقررات جاری به سرپرست تعلق خواهد گرفت، نمی باشد.

۳-۳۱-۵- در صورتی که سرپرست در زمره بیمه شدگان سازمان بوده و به واسطه فوت وی، فرزند محق به دریافت دو مستمری به صورت همزمان گردد موضوع مشمول ماده ۹۴ قانون بوده و مستمری که مبلغ آن بیشتر است پرداخت خواهد شد. بدیهی است در صورت تعیین سرپرست جدید، پرداخت مستمری اولیه (به واسطه فوت پدر/ مادر اصلی) در صورت احراز شرایط قانونی استمرار و در صورت فوت سرپرست دوم (بیمه شده قانون تأمین اجتماعی) اعمال ماده ۹۴ قانون بشرح پیشگفت ضروری می باشد.

به منظور جلوگیری از پرداخت من غیرحق، واحد نام نویسی و حساب های انفرادی موظف است در صورت هر گونه تغییرات، به محض تحویل دفاتر درمانی افراد یاد شده مراتب را به واحد امور فنی مستمری ها اطلاع دهد.

۳۲- پدر و مادر

۳۲-۱- پدر و مادر متوفی در صورتی که:

- سن پدر ۶۰ سال و سن مادر ۵۵ سال تمام باشد یا در موارد عدم احراز شرایط سنی به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون از کار افتاده کلی باشند.

- به موجب قانون تأمین اجتماعی مستمری دریافت نمایند.

- مشمول سایر صندوق های بیمه و بازنشستگی از نظر پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی و یا دریافت حقوق و مستمری نباشند.

۳۲-۲- در مواردی که والدین بیمه شده پس از فوت بیمه شده مدعی تحت تکفل بودن فرزند متوفی خود در زمان حیات وی باشند، پذیرش درخواست این قبیل افراد در صورت احراز شرایط سنی فوق در زمان فوت بیمه شده منوط به ارائه دلایل و مدارک معتبر می باشد و صرفاً پس از تحقیق و بررسی در صورت تحقق و جمع کلیه شرایط قانونی و احراز آنها توسط سازمان، ارائه حمایت های مقرر در قانون به ایشان امکان پذیر خواهد بود. شایان ذکر است مطابق مفاد جزء ۱۳ بند ۷ بخشنامه شماره ۱۴

مشترک فنی و درآمد (موضوع: چگونگی احراز شرایط تحت تکفل بودن...) تأیید کفالت این افراد منوط به تأیید کمیته کفالت اداره کل استان ذی ربط می‌باشد.

۳-۳۲- ارائه تعهدات قانونی به افراد مذکور به واسطه ازکارافتادگی کلی در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که ازکارافتادگی آنان طبق نظریه کمیسیون پزشکی قبل از فوت بیمه شده/ مستمری بگیر انجام پذیرفته باشد.

۳-۳۴- چنانچه بیمه شده یا مستمری بگیر در زمان حیات، والدین خویش را با رعایت تمامی ضوابط و مقررات قانونی تحت تکفل خود معرفی نموده باشد، واحد اجرائی موظف است قبل از برقراری مستمری بازماندگان، با انجام بازرسی فنی از پایدار بودن شرایط کفالت والدین اطمینان حاصل نماید.

۳-۳۵- چنانچه پدر بیمه شده حسب مفاد بند ۴ ماده ۵۸ و بند ۳ مواد ۸۱ و ۸۲ قانون تأمین اجتماعی، واجد شرایط کفالت بوده و تحت تکفل فرزند خود قرار گیرد، همسر واجبالنفقه وی نیز که مادر بیمه شده باشد به تبع وی تحت تکفل بیمه شده تلقی می‌گردد. بنابراین چنانچه مادر بیمه شده متوفی به دلیل عدم احراز شرط سنی حین الفوت بیمه شده حائز شرایط بهره‌مندی از مزایای مستمری بازماندگان قرار نگرفته باشد، در صورت پایداری شرایط کفالت و حصول شرایط مندرج در قانون، می‌تواند پس از رسیدن به سن مقرر در قانون (۵۵ سالگی) به ردیف بازماندگان اضافه و از مزایای قانونی بهره‌مند گردد.

۳۳- شوهر

چنانچه بیمه شده اصلی، زن باشد شوهر وی در صورت داشتن شرایط ذیل از مستمری بازماندگان برخوردار خواهد شد:

اولاً تحت تکفل بیمه شده یا مستمری بگیر زن متوفی بوده ثانیاً سن او از ۶۰ سال تجاوز کرده یا طبق نظریه کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند و مشمول سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی از نظر پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی و یا دریافت حقوق و مستمری نباشد.

فصل دهم: کنترل وضعیت بازماندگان

۳۴- به منظور کنترل حیات و ممات مستمری بگیران، بررسی وضعیت اشتغال به تحصیل فرزندان ذکور، کنترل وضعیت اشتغال یا ازدواج فرزندان اناث و پرداخت مستمری بازماندگان چند نفره واحد های اجرائی موظف اند همواره بررسی های لازم را معمول و از استمرار و پایدار بودن شرایط قانونی ایشان جهت بهره‌مندی از مزایای مستمری مربوطه اطمینان حاصل نمایند.

۳۵- با توجه به اهمیت و ضرورت جلوگیری از پرداخت‌های من غیر حق، حسب تعامل صورت پذیرفته با سازمان ثبت احوال، امکان استعلام مکانیزه حیات و ممات مستمری بگیران در شعب سازمان فراهم می‌باشد. در این راستا واحدهای اجرایی باید از مسیر تعهدات بلند مدت - گزارش‌ها و آمارها - بررسی

حیات و ممات، موارد اعلام شده را بررسی و اقدامات لازم را قبل از محاسبه لیست مستمری هر ماه حسب ضوابط جاری بعمل آورند توجه خواهند داشت در صورت نیاز به استعلام موردی (زمانی که فهرست اعلامی کافی به منظور نباشد) واحد اجرایی می‌تواند از مسیر تعهدات بلند مدت - پایگاه اطلاعات مستمری - کلید حیات و ممات نسبت به بررسی موضوع اقدام نماید.

۳۶- به منظور ایجاد نظم و برنامه‌ریزی یکسان جهت کنترل اطلاعات در فواصل زمانی معین، واحدهای امور فنی مستمری‌ها موظفند تاریخ خروج بازماندگان از کفالت را در سیستم مکانیزه مستمری‌ها به ترتیب ذیل ثبت نمایند:

۱-۳۶- تاریخ خروج از کفالت همسر یا همسران متوفی حداکثر به مدت سه سال پس از تاریخ آخرین کنترل وضعیت آنها (با توجه به کنترل وضعیت حیات و ممات به صورت سیستمی و رفع مانع ازدواج جهت پرداخت مستمری)

۲-۳۶- تاریخ خروج از کفالت فرزندان ذکور بالای ۱۹ سال را در صورت اشتغال به تحصیل حداکثر تا پایان اعتبار گواهی تحصیلی و در صورت ازکارافتادگی کلی حداکثر به مدت سه سال از تاریخ آخرین کنترل وضعیت آنها.

۳-۳۶- تاریخ خروج از کفالت فرزندان اناث حداکثر به مدت یکسال از تاریخ آخرین کنترل وضعیت آنها

۴-۳۶- تاریخ خروج از کفالت والدین متوفی حداکثر به مدت سه سال از تاریخ آخرین کنترل وضعیت آنها

۳۷- واحدهای اجرایی موظفند به منظور اطمینان از پایدار بودن استحقاق و شرایط دریافت کنندگان مستمری به ویژه بازماندگان تک نفره و فرزندان اناث به ترتیب ذیل اقدام نمایند:

۱-۳۷- به منظور کنترل وضعیت آن دسته از بازماندگان دریافت کننده مستمری که به تنهایی در ردیف بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری هستند و فرد یا افراد دیگری در ردیف بازماندگان قرار ندارد، مراتب باید از طریق انجام بازرسی‌های منظم ادواری مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه آن در پرونده مستمری ذینفع درج گردد.

۲-۳۷- ترتیبی اتخاذ نمایند تا در هر صورت پرونده‌های مستمری تک نفره حداقل سالی یک بار مورد بررسی قرار گیرند.

۳-۳۷- کنترل وضعیت اشتغال به کار و نیز ازدواج فرزندان اناث تک نفره به منظور اطمینان از احراز شرایط آنان جهت بهره‌مندی از مزایای مستمری مربوطه هر شش ماه یکبار مورد بررسی قرار گیرد.

فصل یازدهم: معرفی به بانک و افتتاح حساب

۳۸- به منظور پرداخت مستمری و سایر مزایای قانونی به بازماندگان، واحدهای اجرائی موظفند در تعامل با مبادی پرداخت و بر اساس توافقات به عمل آمده با مبادی ذیربط، نسبت به معرفی بازماندگان جهت اخذ شماره حساب پس انداز همراه اقدام نمایند.

بدیهی است پس از ثبت شماره حساب همراه در پایگاه اطلاعات هویتی مستمری بگیران اطلاعات مربوط به وجوه متعلقه به بازماندگان اعم از مستمری و کلیه مزایای قانونی به صورت ماهانه در لیست پرداخت مستمری شعبه اعمال و متعاقباً از طریق بانک عامل، پرداخت خواهد شد. در این راستا ضروری است.

۳۸-۱- پس از ثبت اطلاعات پرونده مستمری در پایگاه اطلاعات هویتی مستمری بگیران، فرم معرفی به بانک به صورت مکانیزه تهیه و در اختیار بازماندگان قرار داده شود. بنابراین واحدهای اجرائی مکلفند از تهیه و استفاده از فرم‌های غیرمکانیزه اکیداً خودداری نمایند.

۳۸-۲- از آنجا که پرداخت مستمری و مزایای قانونی صرفاً به افراد واجد شرایط که اسامی آنها در حکم برقراری مستمری بازماندگان درج گردیده مجاز می‌باشد لذا فرم معرفی به بانک باید منحصراً توسط بازماندگان واجد شرایط تنظیم و تکمیل شده و از ثبت هرگونه مشخصات افراد غیر (وکیل، قیم و ...) به استثنای مواردی که احدی از بازماندگان که خود نیز در ردیف بازماندگان واجد شرایط قرار دارد و به عنوان وکیل/قیم انتخاب شده است، در فرم مذکور جداً جلوگیری گردد.

۳۸-۳- بدیهی است چنانچه بازماندگان بنا به دلایل موجه و قانونی جهت دریافت مستمری خود وکیل قانونی منصوب نمایند و یا طبق تشخیص مراجع ذی صلاح برای بازماندگان قیم قانونی تعیین شود؛ تغییری در فرآیند معرفی بازماندگان به بانک و افتتاح حساب به نام ایشان ایجاد نگردیده بلکه حسب مورد وکیل یا قیم لازم است اسناد مربوطه (وکالتنامه یا قیم‌نامه) را به مبادی پرداخت ارائه تا طبق ضوابط؛ پرداخت مستمری در وجه آنها از سوی بانک انجام شود.

فصل دوازدهم: ارجاع پرونده

فصل سیزدهم: سایر نکات

۴۰- قانون الحاق یک تبصره به ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۸ در اجرای قانون مذکور چنانچه مستمری بگیر بازنشسته و یا از کارافتاده کلی به مدت حداقل شش ماه متوالی مستمری خود را مطالبه ننماید و افراد خانواده وی نسبت به طرح ادعای خود مبنی بر اظهار بی‌اطلاعی از نامبرده در مراجع ذی‌صلاح از جمله محاکم قضایی، دادستانی و نیروی انتظامی اقدام نموده باشند، واحدهای اجرائی موظفند در صورت درخواست افراد تبعی (بازماندگان) واجد شرایط وی پس از اخذ مدارک مربوطه نسبت به تغییر وضعیت مستمری بازنشستگی و یا از کارافتادگی به مستمری بازماندگان (بدون تغییر شماره مستمری) و اعمال سهام متعلقه با رعایت مفاد مواد ۸۱، ۸۳، ۸۲ و

عنداللزوم ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی صرفاً نسبت به پرداخت مستمری متعلقه به صورت موقت اقدام نمایند.

بدین منظور لازم است حکم تغییرات مستمری با استفاده از اساس برقراری «تبصره الحاقی به ماده ۸۰ قانون مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۸ با کد ۱۵۴۰۰» و با حفظ اطلاعات اولیه صادر گردد.

با عنایت به عدم صدور گواهی فوت در خصوص این قبیل افراد و به تبع آن عدم صدور گواهی انحصار وراثت، افراد تحت تکفل به عنوان بازماندگان واجد شرایط تلقی می‌شوند.

به منظور تأیید عدم دریافت مستمری و سایر مزایای جنبی از سوی مستمری بگیر اصلی مراتب باید کتباً از مبادی پرداخت مربوطه استعلام گردد.

در صورتی که معلوم شود فرد بازنشسته و یا ازکارافتاده کلی در حال حیات می‌باشد با اعلام کتبی وی به سازمان تأمین اجتماعی وضعیت مستمری به حالت اولیه اعاده و از آن پس کلیه پرداخت‌ها به شخص بازنشسته و یا ازکارافتاده انجام خواهد شد.

توجه خواهند داشت در خصوص آن دسته از مستمری بگیران بازنشسته و یا ازکارافتاده که به خارج از کشور مسافرت نموده و یا به هر دلیل نمی‌خواهند برای مدتی مستمری خود را دریافت دارند در صورتی که مراتب را کتباً به سازمان اعلام نمایند، مشمول مطالب عنوان شده پیشگفت نخواهند بود.

۴۱- فوت فرضی:

نظر به این که وقوع فوت صرفاً با ارائه گواهی فوت (عادی یا فرضی) اثبات می‌گردد لذا تا زمانی که گواهی فوت مربوطه از سوی مراجع ذیصلاح صادر نشده باشد، امکان برقراری مستمری وجود نخواهد داشت، در این گونه موارد باید توجه داشت که پس از اعلام تاریخ فوت در گواهی فوت صادر شده از سوی سازمان ثبت احوال، ارائه تعهدات قانونی به بازماندگان با رعایت سایر ضوابط و مقررات مربوطه امکان‌پذیر خواهد بود.

۴۲- انصراف از دریافت مستمری

با عنایت به اعلام نظر دفتر قوانین و مقررات از آنجا که برقراری هرگونه مستمری بازماندگان با درخواست ذینفع امکان‌پذیر می‌باشد بالطبع انصراف از دریافت نیز با درخواست ذینفع امکان‌پذیر خواهد بود. بنابر این چنانچه احدی از بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری به هر دلیل خواهان عدم دریافت مستمری و مزایای قانونی خود از سازمان باشد، موظف است به منظور جلوگیری از هرگونه تبعات حقوقی بر علیه سازمان، مراتب را طی درخواست کتبی که ثبت دفتر شعبه ذی‌ربط خواهد شد منضم به اقرارنامه محضری که در یکی از دفاتر اسناد رسمی صادر گردیده است، به سازمان اعلام نماید.

درضمن متقاضی مکلف است موارد ذیل را صراحتاً در متن اقرارنامه محضری درج و اعلام نماید:

۱- مراتب آگاهی کامل از ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی در زمینه مستمری بازماندگان

۲- مراتب آگاهی از شرایط مستمری، مزایای متعلقه و میزان آنها

۳- علت انصراف از دریافت مستمری

۴- مراتب آگاهی از آثار انصراف دریافت مستمری

۵- درج عبارت "انصراف از دریافت مستمری به اختیار خویش"

۶- اظهار صریح مبنی بر عدم هرگونه ادعا نسبت به حقوق و مزایای متعلقه از تاریخ اعلام انصراف به بعد

واحدهای اجرائی موظفند بنا به تقاضای خواهان، از تاریخ ثبت درخواست در دفتر شعبه نسبت به توقف پرداخت مستمری اقدام نمایند. بدیهی است این دسته از افراد چنانچه در آینده از انصراف خود رجوع نمایند و مجدداً تقاضای دریافت مستمری مربوطه باشند در صورت وجود شرایط قانونی برقراری مستمری آنان از تاریخ تقاضا بلامانع خواهد بود.

خاطر نشان می‌سازد حسب مفاد بند ۴ یک هزار و ششصد و چهل و هفتمین جلسه هیئت محترم مدیره مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۳۰ صرفاً مستمری بگیریانی که وفق قانون، مستمری کمتر از حداقل دریافت می‌نمایند (مجموع مستمری بازماندگان کمتر از حداقل دستمزد باشد) در صورت نداشتن شغل و شوهر و ارائه تعهدنامه رسمی مبنی بر انصراف از کلیه حقوق خود بابت مستمری بازماندگان همسر متوفی خود می‌توانند از تاریخ درخواست از مستمری بازماندگان بابت فوت پدر یا مادر حسب مورد استفاده نمایند.

در این راستا با توجه به صراحت بند ۳ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی و دادنامه شماره ۱۳۹۰ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مبنی بر این‌که وقوع فوت یا فقدان شرایط استحقاق موجب افزایش سهم سایر بازماندگان خواهد گردید بنابراین در صورت عدم پرداخت مستمری به متقاضیان سهم بقیه بازماندگان واجد شرایط افزایش نخواهد یافت.

۴۳- سوابق منتقله

سوابق منتقله از سایر صندوق‌ها به سازمان تأمین اجتماعی در احراز شرایط و میزان مستمری بازماندگان ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

بازماندگان آن دسته از بیمه شدگانی که متعاقب قطع رابطه استخدامی با دستگاه متبوع و خروج از عضویت صندوق قبلی بیمه‌پرداز سازمان تأمین اجتماعی گردیده‌اند لیکن در زمان حیات تقاضای انتقال کسور خود را به شعب سازمان ارائه ننموده‌اند، مجاز خواهند بود در صورت تمایل نسبت به این امر اقدام نمایند.

در این راستا ضروری است موارد به همراه مدارک مربوط به انتقال کسور بازنشستگی و پرونده فنی جهت اخذ مجوز لازم به اداره کل امور فنی بیمه شدگان منعکس گردد.

بدیهی است تأثیر سوابق منتقله در میزان مستمری بازماندگان از تاریخ پرداخت مابه‌التفاوت مربوطه خواهد بود.

۴۵- تقسیط بدهی:

به منظور ایجاد وحدت رویه و یکسان سازی امور مربوط به باز پس‌گیری مطالبات ناشی از بدهی آن‌دسته از مستمری بگیران که علی‌رغم ضرورت بازپس‌دهی یکجای مبالغ اضافه دریافتی، حسب بررسی‌های جامع واحد اجرایی ذی‌ربط به علت عدم توان مالی، امکان بازپرداخت یکجای بدهی مربوطه را ندارند، مسئولیت بررسی و انجام اقدامات لازم در خصوص تقسیط و وصول بدهی مذکور از تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۶ در اجرای بند ۱ یک هزار و سیصد و بیستین جلسه هیئت مدیره (مورخ ۱۳۹۱/۷/۱۶) و با توجه به مفاد بند "ب" مصوبه شماره ۱۱/۹۱/۱۱۹۵ مورخ ۱۳۹۱/۸/۲۳ مستقیماً به مدیران کل استان‌ها واگذار گردیده است. لذا ضمن اهتمام هر چه بیشتر در جلوگیری از ایجاد بدهی و تأکید بر وصول یکجای بدهی‌های ایجاد شده و لزوم رعایت کلیه ضوابط و مقررات قانونی در خصوص نحوه ارائه خدمات و حمایت‌های بلند مدت مقرر در قانون تأمین اجتماعی خصوصاً ضوابط مربوط به پرداخت مستمری بازماندگان؛ ضروری است به منظور تعیین تکلیف وضعیت بدهی این قبیل مستمری بگیران و وصول خسارات وارده به سازمان؛ واحد اجرایی ذی‌ربط در هر مورد؛ گزارشی جامع و کامل در ارتباط با علت ایجاد بدهی، دوره بدهی و میزان آن، معرفی عامل یا عوامل مقصر در ایجاد بدهی و وضعیت تمکن و معیشت مدیون تهیه و جهت اتخاذ تصمیم به اداره کل استان مربوطه ارسال نماید.

بدیهی است مدیران کل استان‌ها مجاز خواهند بود تا براساس گزارشات واصله و با در نظر گرفتن تمامی جوانب از جمله مصالح سازمان و وضعیت مالی مدیون؛ در صورت اطمینان از عدم توان مالی مستمری‌بگیر در بازپرداخت یکجای بدهی پس از اخذ ضمانت و تعهدنامه معتبر با تقسیط بدهی مستمری‌بگیران حداکثر در ۲۴ قسط اقدام نمایند.

در صورتی که مستمری بگیران به هر دلیل از جمله به دلیل قطع مستمری دارای مطالباتی باشند، مطالبات مستمری بگیر به عنوان پیش قسط منظور و از مجموع مطالبات سازمان کسر گردیده و سپس باقیمانده بدهی وی تقسیط خواهد شد.

ضمناً در صورت اثبات تخلف و اقدام عامدانه کارکنان سازمان در ایجاد خسارت‌های وارده به سازمان، ضروری است برابر ضوابط و مقررات قانونی با افراد متخلف رفتار گردد.

لازم به ذکر است پس از تعیین تکلیف نهائی وضعیت بدهی فرد، چنانچه مدیون شرایط دریافت مستمری را همچنان دارا باشد، در قبال تضامین اخذ شده از وی پرداخت مستمری متعلقه و سایر مزایای قانونی به صورت ماهانه با رعایت تمامی ضوابط و مقررات قانونی بلامانع می‌باشد. بنابراین از آنجا که مدیون رأساً مسئول پرداخت و واریز وجه اقساط بدهی خویش به شماره حسابی که از سوی شعبه تعیین می‌گردد می‌باشد لذا کسر هرگونه وجه از بابت بدهی از مستمری ماهانه وی در صورت عدم تمایل مجاز نخواهد بود.

رأی شماره ۱۳۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص پرداخت مستمری

تاریخ: ۱۳۹۰/۳/۳۰ شماره دادنامه: ۱۳۹ کلاسه پرونده: ۳۴۴/۸۹

مرجع رسیدگی: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: سازمان بازرسی کل کشور

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشنامه‌های شماره ۳۵ مستمری‌ها مورخ ۱۳۸۱/۲/۳ و ۳۷

مستمری‌ها مورخ ۱۳۸۲/۳/۳ سازمان تأمین اجتماعی

گردشکار: قائم مقام سازمان بازرسی کل کشور و رئیس کمیسیون تطبیق مصوبات دستگاه‌های اداری با قانون سازمان بازرسی کل کشور به موجب شکایت‌نامه شماره ۳۰۲/ط/۴۰/۸۷ مورخ ۱۳۸۸/۶/۱۷، اشعار داشته است که:

بخشنامه‌های شماره ۳۵ مورخ ۱۳۸۱/۲/۳ و ۳۵۰۱ مورخ ۱۳۸۲/۳/۳ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی از جهت انطباق با قانون در کمیسیون تطبیق مصوبات دستگاه‌های اداری این سازمان مورد بررسی قرار گرفت. توجه جناب عالی را به نتیجه بررسی‌ها به شرح زیر معطوف می‌دارد.

۱- سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه‌های متوالی (در طول سالیان مختلف) حق برخورداری برخی از بازماندگان متوفای بیمه شده را ۷۵٪ لحاظ نموده است. به طور نمونه:

الف - در مثال دوم بخشنامه شماره ۳۵ مورخ ۱۳۸۱/۲/۳ بیان گردیده:

بیمه‌شده‌ای با داشتن ۳۴ سال سابقه پرداخت حق بیمه در تاریخ ۱۳۸۱/۲/۱ فوت نموده و متوسط دستمزد آن مرحوم (موضوع تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون) ۱۲۰۰ ریال می‌باشد، لذا مستمری قابل پرداخت به بازماندگان واجد شرایط که شامل یک همسر و یک فرزند می‌باشد، عبارت است از:

ریال مستمری استحقاقی ۶۱۲۰۰۰ = ۶۱۲۰۰۰

ریال مجموع مستمری بازماندگان $۴۵۹۰۰۰ = ۷۵\% \times ۶۱۲۰۰۰$

ب - یا در مثال دوم بخشنامه شماره ۳۵۰۱ مورخ ۱۳۸۲/۳/۳ بیان گردیده:

بیمه‌شده‌ای با داشتن ۱۲ سال سابقه پرداخت حق بیمه در تاریخ ۱۳۸۲/۲/۱ فوت نموده و میزان مستمری استحقاقی بازماندگان ۱/۰۰۰/۰۰۰ ریال می‌باشد، از مستمری قابل پرداخت به بازماندگان واجد شرایط که شامل یک همسر و یک فرزند می‌باشد، عبارت است از:

ریال مجموع مستمری بازماندگان $۷۵۰۰۰۰ = ۷۵\% \times ۱/۰۰۰/۰۰۰$

مدیرکل امور فنی مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی در توجیه تعیین ۷۵٪ سهم بازماندگان متوفی در بخشنامه‌های مذکور طی شماره ۵۰۳۰/۵۳۰۳ مورخ ۱۳۸۸/۳/۳ اعلام داشته است:

بنابه دلایل ذیل روش جاری سازمان مغایرتی با مفاد قانون پیشگفت ندارد:

الف - به موجب تبصره ماده مذکور «منظور از مستمری استحقاقی بیمه‌شده متوفی مستمری حین فوت او می‌باشد».

توضیح: ماده ۸۳ قانون، سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه‌شده متوفی را مشخص نموده است به طوری که در بند یک آن «میزان مستمری همسر بیمه‌شده متوفی»، در بند دو آن «میزان مستمری هر فرزند بیمه‌شده متوفی» و در ابتدای بند سه «میزان مستمری پدر و مادر بیمه‌شده متوفی» تعیین شده و در ادامه بند سه تأکید گردیده که «... مجموع مستمری بازماندگان بیمه‌شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی تجاوز نماید...». بنابراین «مستمری استحقاقی» در این ماده قانونی (جهت تبیین موضوع در تبصره ماده مذکور قانونگذار مستمری استحقاقی بیمه‌شده متوفی را مستمری حیث فوت او دانسته است) تنها به عنوان محاسبه و تعیین سهم هر یک از بازماندگان واجد شرایط مد نظر بوده است.

ب - معنای عبارت مجموع مستمری بازماندگان که در قانون فوق به کار برده شده (... مجموع مستمری بازماندگان بیمه‌شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید...) جمع پرداختی به بازماندگان واجد شرایط بیمه‌شده متوفی بوده، به بیان دیگر همان مبلغ قابل پرداخت به بازمانده یا بازماندگان است.

توضیح: با توجه به تعیین سهام هر یک از بازماندگان واجد شرایط در بندهای ماده ۸۳ قانون، این مهم مدنظر قرار گرفته که حداکثر مستمری قابل پرداخت به این افراد مستمری استحقاقی بیمه‌شده متوفی در زمان فوت وی می‌باشد.

بنابراین در برقراری مستمری بازماندگان، مستمری استحقاقی بین بازماندگان واجد شرایط به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تقسیم می‌گردد. مشروط بر این‌که در هر حال مجموع مستمری بازماندگان از حداقل دستمزد سال مربوطه کمتر نباشد. همان گونه که ملاحظه می‌فرمایید قانون‌گذار در ماده قانونی مذکور از دو عبارت جداگانه «مستمری استحقاقی» و «مستمری بازماندگان» استفاده نموده است و بی‌تردید معنای عبارات فوق یکسان نبوده و جایگاه قانونی متفاوتی را دربر خواهد داشت و این مهم در اقدامات سازمان جهت برقراری مستمری این عزیزان کاملاً محسوس است. به عنوان مثال اگر چنین فرض می‌شد که عبارات مذکور معنای یکسانی دارند، در این صورت مبلغ مستمری قابل پرداخت به یک بازمانده تک نفره با مبلغ مستمری قابل پرداخت به بازماندگان چند نفره هیچ تفاوتی نداشته و در هر صورت صرف نظر از تعداد بازماندگان واجد شرایط، افراد موصوف به یک میزان از مزایای مستمری مربوطه بهره‌مند می‌گردیدند، بنابراین قانون‌گذار شرط عدالت را مدنظر داشته و مستمری هر یک از بازماندگان را با توجه به سهام مربوطه تعیین نموده است که همین امر مبنای اقدامات قانونی این سازمان بوده است.

۳- ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مقرر نموده است:

سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه‌شده متوفی به شرح زیر می‌باشد:

۱- میزان مستمری همسر بیمه‌شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده است و در صورتی که بیمه‌شده مرد دارای چند همسر دایم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه‌شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده می‌باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه‌شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده می‌باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه‌شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید.

هرگاه مجموعه مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری به نسبت تقلیل داده می‌شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم‌بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت. در هر حال بازماندگان بیمه‌شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

۴- اعضای کمیسیون یادشده با عنایت به:

اولاً: مفاد بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی که بیان می‌دارد:

مستمری وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد بیمه‌شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

ثانیاً: تکلیف مقرر در بند ۳ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی که پس از تعیین سهام هر یک از بازماندگان تصریح می‌دارد، «... در هر حال بازماندگان بیمه‌شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد».

ثالثاً: وحدت ملاک از دادنامه شماره ۱۵۸۸ مورخ ۱۳۸۴/۷/۳۰ شعبه ۴ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری در خصوص شکایت شخصی به طرفیت سازمان تأمین اجتماعی دایر بر برقراری صددرصد مستمری که شعبه مذکور حکم به ورود شکایت وی داده است.

رابعاً: بخشنامه شماره ۳۳۶ فنی مورخ ۱۳۵۴/۵/۱۲ موضوع راهنمای اجرای قانون مذکور در زمینه امور فنی که در زیر عنوان «سهم هر یک از بازماندگان از مستمری» تصریح نموده است، «تسهیم مستمری بازماندگان عیناً به ترتیبی است که در قانون بیمه‌های اجتماعی پیش‌بینی شده است... در هر حال بازماندگان از صددرصد مستمری استحقاقی متوفی استفاده خواهند نمود». لیکن سازمان تأمین اجتماعی در سنوات بعد با صدور بخشنامه‌های متوالی حق برخورداری صددرصد بازماندگان از مستمری متوفی را نادیده گرفته است. آخرین بخشنامه‌های مرتبط با این مورد، بخشنامه ۳۵ مستمری‌ها مورخ ۱۳۸۱/۲/۳ و ۳۵۰۱ مورخ ۱۳۸۲/۳/۳ می‌باشد که در مثال دوم در قسمت مثال‌ها مستمری قابل پرداخت به همسر و یک فرزند متوفی را ۷۵٪ لحاظ نموده و الباقی ۲۵٪ را شامل آنها ندانسته است.

خامساً: غیرموجه بودن دلایل ابرازی مدیرکل امور فنی مستمری‌های سازمان مذکور در جوابیه شماره ۵۰۳۰/۵۳۰۳ مورخ ۱۳۸۸/۳/۳ که در توجیه اقدام غیرقانونی آن سازمان به جای ارائه مستند قانونی به تمایز و تفاوت مستمری استحقاقی با مستمری بازماندگان پرداخته و درصدد توجیه بخشنامه موصوف برآمده است.

التهیه مثال‌های دوم بخشنامه‌های شماره ۳۵ مورخ ۱۳۸۱/۲/۳ و ۳۵۰۱ مورخ ۱۳۸۲/۳/۳ سازمان تأمین اجتماعی بر خلاف نص صریح قسمت اخیر ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی تشخیص گردیده که بر این اساس و در اجرای تبصره ۲ ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور درخواست ابطال مصوبات یادشده در این قسمت را دارد. خواهشمند است دستور لازم در خصوص طرح موضوع در هیئت عمومی دیوان صادر و از نتیجه تصمیمات آن مرجع این سازمان را مطلع فرمایند.

سازمان تأمین اجتماعی به موجب لایحه دفاعیه شماره ۷۱۰۰/۲۵۶۵ مورخ ۱۳۸۹/۸/۱۵، اعلام نموده است که:

۱- بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی از جمله تعاریفی است که در جهت تبیین عنوان‌های مندرج در قانون تأمین اجتماعی می‌باشد که در نهایت چنانچه در قانون مذکور عبارت مستمری درج شده باشد منظور می‌بایست در چارچوب تعریف مزبور قرار گیرد.

۲- بند ۳ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی میزان مستمری هر یک از پدر و مادر متوفی را بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده مقرر نموده و در ادامه بیان داشته که مجموع مستمری بازماندگان بیمه‌شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید. هرگاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می‌شود و در صورتی که یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم‌بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه‌شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

با عنایت به این‌که در بندهای سه گانه ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی سهام مقرر بازماندگان متوفی اعم از همسران و فرزندان و پدر مادر بیمه‌شده متوفی تعیین شده است بدین معنا که مبنای تعیین مستمری هر یک از بازماندگان سهام مقرر قانونی آنها می‌باشد لذا در فرضی که بیمه‌شده متوفی دارای یک همسر و دو فرزند و پدر و مادر به عنوان بازمانده دارا باشد می‌بایستی از صددرصد مستمری استحقاقی متوفی به همسر بیمه‌شده ۵۰ درصد و هر یک از فرزندان ۲۵ درصد و پدر و مادر نیز هرکدام بیست درصد براساس سهام تقسیم و تعلق گیرد. لذا با توجه به این‌که مجموع سهام مقرر بازماندگان ۱۴۰ درصد می‌باشد به ناچار می‌بایست به نسبت هر سهم از آن کسر گردد تا مجموع سهام به صددرصد برسد. ضمناً چنانچه یکی از بازماندگان مستمری بگیر فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی

دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد. بنابراین با عنایت به مراتب فوق و این که قانون گذار در ماده مذکور و تبصره آن دو عبارت «مستمری استحقاقی» و «مستمری بازماندگان» را تصریح نموده که منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی، مستمری حین فوت او می باشد و در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود، به عبارت دیگر برای مستمری بگیر بازنشسته و از کارافتاده کلی در صورت فوت، مستمری حین فوت او مستمری استحقاقی تلقی می شود و برای بیمه شده ای که به هر دلیل فوت می کند میزان مستمری استحقاقی عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت گردیده ظرف هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه یا بیماری که منجر به از کارافتادگی یا فوت شده است. بنابراین با توجه به مراتب فوق، قانون گذار مستمری استحقاقی که متعلق به بیمه شده اصلی است را با مستمری بازماندگان که به نسبت سهم مقرر در قانون به وی تعلق می گیرد را تفکیک نموده است.

لذا سازمان تأمین اجتماعی وفق ذیل بند ۳ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی که بیان داشته (... در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد) و این که منظور قانون گذار از عبارت صد درصد مستمری بازماندگان، صد درصد سهم متعلق به هر بازمانده می باشد نه مستمری استحقاقی بیمه شده اصلی، مبادرت به تنظیم بخشنامه های معترض عنه نموده است.

۳- وحدت ملاک که همانا قیاس می باشد و باید دارای شرایط و عواملی باشد که بتوان از آن استنباط صحیحی به عمل آورد بنابراین استدلال قاضی صادرکننده دادنامه شماره ۱۵۸۸ مورخ ۱۳۸۴/۷/۳۰ شعبه ۴ تجدید نظر دیوان عدالت اداری را نمی توان دلیلی بر اثبات ادعای سازمان بازرسی کل کشور دانست لذا به نظر می رسد قیاس به عمل آمده قیاس مع الفارق باشد.

۴- لازم به ذکر است در ماده ۶۹ قانون بیمه های اجتماعی، سهم مقرر بازماندگان تعیین شده و از موضوع مورد نظر سازمان بازرسی کل کشور تصریحی به عمل نیامده است. بنابراین با عنایت به توضیحات مندرج در بند ۲ لایحه دفاعیه، بخشنامه های معترض عنه وفق ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی تنظیم و جهت اجراء به واحدهای اجرایی ابلاغ شده است. بنابراین استناد شاکی به قانون بیمه های اجتماعی و اقرار به این که عیناً ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی منطبق با ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی می باشد، صحیح نبوده و قابل ایراد می باشد.

با عنایت به مراتب فوق و از آن جایی که بخشنامه های معترض عنه مستند به ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی تنظیم شده است و ادعای شاکی بلا دلیل می باشد. تقاضای رد شکایت شاکی مورد استدعاست.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا، مستشاران و دادرسان علی‌البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

رأی هیئت عمومی

به موجب ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳، سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه‌شده متوفی در سه بند تعیین گردیده و در ادامه تصریح گردیده که مجموع مستمری بازماندگان بیمه‌شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی تجاوز نماید و هرگاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند، سهم هر یک از مستمری‌بگیران به نسبت تقلیل داده می‌شود و در این صورت اگر یکی از مستمری‌بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم‌بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه‌شده از صددرد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند نمود. علیهذا مثال‌های دوم بخشنامه‌های شماره ۳۵ و ۳۷ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی که مبین پرداخت مستمری در حق یک فرزند و همسر متوفی به میزان ۷۵ درصد از مستمری بازماندگان متوفی می‌باشد و در نتیجه بازماندگان متوفی از دریافت صددرد مستمری استحقاقی متوفی محروم خواهند گردید، خلاف حکم مقنن در قانون فوق‌الذکر بوده و به استناد بند یک ماده و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردند. رئیس هیئت عمومی دیوان عدالت اداری - محمدجعفر منتظری

بخشنامه شماره ۶۲ مستمری‌های تأمین اجتماعی موضوع رأی شماره ۱۳۹ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در اجرای دادنامه شماره ۱۳۹ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و با ملحوظ نظر داشتن مفاد بند ۳ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی و تبصره ذیل آن، نحوه صدور احکام برقراری مستمری بازماندگان و اعمال تغییرات در مستمری‌های مذکور بشرح ذیل خواهد بود:

- ۱- برقراری مستمری بازماندگان بیمه شدگان متوفی (مشمولین بندهای ۳ و ۴ ماده ۸۰ قانون)
 - ۱-۱) مستمری استحقاقی حین الفوت بیمه شده متوفی بر مبنای تبصره ذیل بند ۳ ماده ۸۳ و قبل از اعمال ماده ۱۱۱ قانون تعیین می‌شود.
 - ۱-۲) مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی بر اساس شرایط احراز و در صورت لزوم با رعایت ماده ۱۱۱ قانون ترمیم می‌گردد.
 - ۱-۳) مستمری محاسبه شده به میزان سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون عینا بین بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری تقسیم می‌گردد.
- ۲- برقراری مستمری بازماندگان مستمری‌بگیران بازنشسته و ازکارافتادگی کلی متوفی (مشمولین بندهای ۱ و ۲ ماده ۸۰ قانون)

میزان مستمری قابل پرداخت حین الفوت مستمری بگیر بازنشسته و از کارافتادگی کلی به عنوان مستمری استحقاقی وی تلقی و عیناً به میزان سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون بین بازماندگان واجد شرایط تقسیم می‌گردد.

۳- تغییرات به علت ورود یا خروج بازماندگان:

از آنجایی که تغییر مجموع سهام بازماندگان در مجموع مبلغ مستمری استحقاقی تغییری ایجاد نمی‌نماید، لذا واحدهای اجرایی صرفاً می‌بایست نسبت به تعیین و تخصیص میزان سهم مستمری جدید هر یک از بازماندگان با رعایت ماده ۸۳ قانون اقدام نمایند.

نکته: بدیهی است در اجرای دادنامه مذکور صددرصد مستمری استحقاقی بین بازماندگان صرف‌نظر از تعداد آنها قابل پرداخت خواهد بود.

بازماندگان واجد شرایط متوفی جهت دریافت

شرایط لازم	وراث
-	عیال دائم بیمه شده متوفی
<p>۱. تحت تکفل زن بوده ۲. سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.</p>	شوهر
<p>سن آنان کمتر از بیست سال باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا بعلت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر بکار نباشند. نوادگان بشرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.</p>	فرزندان و نوادگان ذکور (پسر)
<p>فاقد شغل و شوهر باشند. نوادگان بشرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.</p>	فرزندان و نوادگان اناث (دختر)
<p>در حکم فرزند حقیقی می‌باشد. (ماده ۱۹ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۷/۱۰ مجلس و...)</p>	فرزند خوانده
<p>۱. تحت تکفل او بوده، ۲. سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.</p>	پدر و مادر



بخش نهم: بازنشستگی

گفتار اول: بازنشستگی مشمولین صندوق تأمین اجتماعی



ماده ۷۶: مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

- ۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
- ۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره ۲- الف- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف کرد.

۱- کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلف هستند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند به وسیله کارفرمایان اعمال نمایند.

ب- حمایت‌ها:

۱- افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند، هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲- در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

- ۳- در مورد سایر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آن که این حداقل به بیست سال تمام برسد.
- ۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان، این تبصره چهار درصد به نرخ حق بیمه در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی به وسیله کارفرمایان پرداخت خواهد شد.
- ۵- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.
- ۶- بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفاند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ و همچنین چهاردرصد میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یک جا به سازمان پرداخت نمایند.
- تبصره ۳: بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.
- تبصره ۴: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند.
- ماده ۷۷:** میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از سی‌وپنج، سی‌ام (۳۵/۳۰) متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.
- تبصره متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار
- ماده ۷۸:** کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج‌سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید. (برای مردان ۶۵ سال و زنان ۶۰ سال)

این ماده قانونی منحصراً در خصوص مشمولین ماده ۷۶ قانون و با احراز حداقل سابقه قابل قبول و تغییرات بعدی آن امکان‌پذیر بوده و در مورد تبصره‌های ماده ۷۶ قانون جاری نیست. شایان ذکر است که به لحاظ وجود ابهاماتی در رابطه با اجرای ماده ۷۸ قانون با پیشنهاد هیئت محترم مدیره و موافقت شورایی عالی دستور اداری ۵۰۰۰/۱۱۰۳۶ مورخ ۷۷/۶/۳ مبنی بر حدود اختیارات کارفرما جهت بازنشستگی بیمه شدگان صادر گردیده که سازمان بنادر و کشتیرانی بر علیه دستور اداری فوق به دیوان عدالت اداری شکایت کرد لیکن رأی هیئت عمومی دیوان دستور اداری فوق را مغایر قانون ندانست. که در این راستا اساس برقراری‌های ۱۰۶۰۷ (تسری ماده ۷۸ قانون به تبصره ۱ ماده ۷۶) و ۱۰۶۰۸ (تسری ماده ۷۸ قانون به تبصره ۲ ماده ۷۶) با صدور این دستور اداری از ۷۷/۶/۳ غیرفعال گردیدند.

ماده ۷۹: در مورد مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

- ۱- مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.
- ۲- مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.
- ۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند شد.
- ۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای ۱ و ۳ و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمی آنان به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌رسد.

بخشنامه شماره ۵۸/۲ مستمری‌های تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۹۶/۴/۷: به شماره ۱۰۰۰/۹۶/۲۵۱۶ مورخ ۱۳۹۶/۴/۷

با عنایت به اتمام مهلت اجرای برنامه پنج ساله پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، از تاریخ ۹۶/۱/۱ بخشنامه شماره ۵۸/۱ مستمری‌ها ملغی الاثر اعلام شده و مفاد بخشنامه شماره ۵۸ مستمری‌ها در خصوص بازنشستگی کارکنان دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون تأمین اجتماعی وفق ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸۶/۷/۸ مجلس شورای اسلامی تنفیذ می‌گردد.

دستورالعمل شماره ۵۸ مستمری‌ها سازمان تأمین اجتماعی با موضوع بازنشستگی کارکنان دستگاه-های اجرائی به استناد ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری

الف- مشمولین قانون

کلیه مستخدمین رسمی و پیمانی مشمول قانون تأمین اجتماعی دستگاه‌های اجرایی از جمله وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام و یا تصریح نام است مشمول این قانون می‌باشند.

تبصره: طبق مفاد ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (۳) همان قانون تطبیق دارند، اعضاء هیئت علمی و قضات، هیئت‌های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلح نظام، مجلس خبرگان رهبری و همچنین کارمندانی که مشمول قانون کار بوده و در دستگاه‌های اجرایی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

ب- شرایط لازم

به استناد بندهای (الف) و (ب) ماده (۱۰۳) قانون فوق‌الذکر، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند با معرفی مستخدمین مشمول قانون و پس از اعلام احراز یکی از شرایط ذیل از سوی شعب سازمان کارکنان خود را بازنشسته کنند:

- ۱- مردان و زنان با داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول دارای مشاغل غیرتخصصی و بدون شرط سنی
- ۲- مردان و زنان با داشتن حداقل ۳۵ سال خدمت قابل قبول، دارای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر و بدون شرط سنی
- ۳- مردان و زنان با ارائه درخواست کتبی، داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول، دارای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر و بدون شرط سنی
- ۴- مردان دارای حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۰ سال سن
- ۵- زنان با ارائه درخواست کتبی و دارا بودن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول و بدون شرط سنی

ج- نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی

محاسبه حقوق بازنشستگی مشمولین این قانون با استناد به ماده (۷۷) قانون تأمین اجتماعی و تبصره ذیل آن و نیز با لحاظ مفاد ماده (۱۰۴) قانون مدیریت خدمات کشوری بر مبنای ۳۰/۳۰ بوده لیکن در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به بیمه شدگانی که بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت دارند تا سقف ۳۵

سال به ازای هر سال بیمه پردازی مازاد بر سی سال، دو نیم درصد (۲/۵) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.

د- نکات:

۱- سابقه قابل قبول عبارت است از سنواتی که طبق قوانین و مقررات مربوطه از لحاظ احراز شرایط بازنشستگی جزو سنوات خدمت ملاک محاسبه قرار گیرد.

۲- مفاد بخشنامه شماره ۷ مستمری‌ها به استناد ماده (۱۲۷) قانون مورد اشاره قابلیت اجرا ندارد.

۳- منظور جلوگیری از بروز هر گونه اشتباه از سوی کارفرمایان، می بایستی راهنمایی لازم به مسئولین دستگاه‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات مشمول، ارائه و قبل از صدور حکم انشایی، شعب سازمان با دریافت تقاضای کارفرما جهت بازنشسته نمودن کارکنان خود منضم به آخرین حکم حقوقی کارگزینی آنان، احراز شرایط و شمول قانون بر بیمه شدگان را مورد بررسی قرار داده و نتیجه را به دستگاه اجرایی محل خدمت و بیمه شده جهت ترک کار اعلام نماید.

بخشنامه شماره ۴۶/۲ مستمری‌های تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۹۶/۵۶۵۸ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰:

به پیوست تصویب نامه شماره ۱۰۱۴۱۴/ت/۵۱۲۳۱ هـ مورخ ۹۵/۸/۱۷ هیئت محترم وزیران، مبنی بر اجرای بند (۵)

آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور موضوع تصویب نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ در خصوص تعیین برخی از مشاغل کارکنان شاغل در بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی به عنوان مشاغل سخت و زیان آور ارسال و نظر کلیه واحدهای اجرایی را به رعایت دقیق مفاد این بخشنامه جلب می‌نماید.

الف- مشمولین و شرایط لازم

۲- کارکنان شاغل در بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نهادهای عمومی غیر دولتی که دارای حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت و پرداخت حق بیمه بوده و دو سوم ایام مذکور را طبق تبصره (۱) بند (۵) آیین‌نامه صدرالاشاره، متصدی هر یک از مشاغل مذکور در جدول بند (۲) این بخشنامه باشند می‌توانند بدون شرط سنی تقاضای بازنشستگی خود را به بالاترین مقام دستگاه ارائه و در صورت موافقت با بازنشستگی آنان، می‌بایست درخواست مربوطه همراه با کلیه احکام پرسنلی از بدو استخدام، تائیدیه اشتغال در پست‌های سازمانی و خلاصه پرونده پرسنلی متقاضی پس از ممهور نمودن به مهر برابر با اصل، به منظور بررسی احراز شرایط به آخرین شعبه دریافت کننده حق بیمه ارسال گردد.

۳- درجه بندی مشاغل سخت و زیان آور و میزان سنوات ارفاقی هریک مطابق جدول زیر می‌باشد:

مشاغل درجه یک (یک ماه سنوات خدمت ارفاقی به ازاء هر سال)	متصدیان پست های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد اتاق عمل مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی.
	متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد هوشبری مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی.
	متصدیان پست‌های سازمانی ماما مستقر در واحدهای عملیاتی، بیمارستان‌ها و زایشگاه‌ها، مراکز بهداشتی و درمانی شهری و روستایی و تسهیلات زایمانی.
	متصدیان پست‌های سازمانی رئیس و مسئول فنی آزمایشگاه در آزمایشگاه‌های مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز آزمایشگاه‌های تشخیص پزشکی، آزمایشگاه‌های مرجع انستیتو پاستور ایران، آزمایشگاه تشخیص پزشکی و روتین سازمان انتقال خون ایران، آزمایشگاه‌های مرجع حوزه وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی و همچنین متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد، کارشناس مسئول و رئیس و مسئول فنی آزمایشگاه‌ها مستقر در واحدهای عملیاتی در آزمایشگاه‌های کنترل کیفیت سازمان انتقال خون ایران، سازمان غذا و دارو وابسته به بهداشت درمان و آموزش پزشکی
	متصدیان پست‌های سازمانی مسئول فوریت‌های پزشکی مستقر در واحدهای عملیاتی اورژانس بیمارستان‌ها و مراکز فوریت‌های پزشکی (اورژانس ۱۱۵)
مشاغل درجه دو (دو ماه سنوات خدمت ارفاقی به ازاء هر سال)	متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس، کارشناس مسئول، کارشناس ارشد آزمایشگاه و خدمت‌گزار (لوله شور) در آزمایشگاه‌های مستقر در واحدهای عملیاتی مراکز بهداشتی و درمانی، بیمارستان‌ها، مراکز روان‌پزشکی، مراکز بهداشتی و درمانی خیریه دولتی، آزمایشگاه‌های مرجع انستیتو پاستور ایران، آزمایشگاه تشخیص پزشکی و روتین سازمان انتقال خون ایران، آزمایشگاه مرجع سلامت حوزه وزارت بهداشت و یا آزمایشگاه‌های مرجع دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز آزمایشگاه‌های تشخیص طبی.

۴- حداکثر سنوات ارفاقی قابل احتساب ۵ سال بوده و مجموع سنوات اصلی و ارفاقی نباید از ۳۰ سال تجاوز نماید.

توجه: پرداخت فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار موضوع بند (خ) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری، ملاک تشخیص مشاغل سخت و زیان آور نخواهد بود.

۵- اشتغال به کار مجدد کارکنان مشمول این بخشنامه پس از بازنشستگی ممنوع بوده و لازم است تعهد نامه پیوست توسط متقاضی تکمیل و اخذ گردد.

ب- نحوه محاسبه حق بیمه و مستمری سنوات ارفاقی

طبق تبصره ۴ بند ۵ آیین نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و همچنین ماده ۵

آیین‌نامه قانون اصلاح قانون مذکور مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰ هیئت وزیران، نحوه محاسبه هزینه‌های ناشی از اجرای قانون به شرح زیر است:

حق بیمه تا زمان احراز شرایط قانونی:

هزینه‌های مربوط به حق بیمه تا زمان احراز شرایط قانونی بازنشستگی برابر است با مدت کسری سن یا سابقه تا زمان احراز شرایط قانونی هر کدام که بزرگتر باشد ضرب در متوسط دستمزد بیمه شده (وفق تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی) ضرب در ۳۰ درصد نرخ حق بیمه.

مستمری قابل پرداخت تا زمان احراز شرایط قانونی:

هزینه‌های مربوط به مستمری قابل پرداخت تا زمان احراز شرایط قانونی بازنشستگی برابر است با مدت کسری سن یا سابقه تا زمان احراز شرایط قانونی هر کدام که بزرگتر باشد ضرب در مجموع مبلغ مستمری قابل پرداخت در تاریخ برقراری به علاوه مبالغ مربوط به کمک‌های جنبی.

ج- فرآیند انجام کار

- واحدهای اجرایی مکلفند پس از دریافت مدارک موضوع بند (۱) این بخشنامه مطابق رویه جاری، سوابق پرداخت حق بیمه متقاضیان را بررسی و پس از حصول اطمینان از احراز شرایط قانونی پیشگفت وفق مدارک و مستندات ارسالی توسط بیمارستان و سایر مراکز بهداشتی و درمانی، نسبت به محاسبه هزینه‌های ناشی از اجرای قانون به تفکیک سهم متقاضی و مراکز مذکور اقدام و مراتب را جهت وصول به دستگاه مربوطه اعلام نمایند.

- پس از تعیین تکلیف هزینه‌های ایجاد شده در سیستم مکانیزه توسط واحد درآمد حق بیمه، واحد مستمری‌ها نسبت به صدور نامه اعلام ترک کار بیمه شده و انجام سایر اقدامات وفق رویه جاری جهت صدور حکم بازنشستگی اقدام می‌نماید.

- پس از صدور حکم مستمری بازنشستگی، مابه‌التفاوت هزینه‌های مربوطه شامل حق بیمه و مستمری پرداختی از تاریخ برقراری تا زمان بازنشستگی قانونی به صورت هوشمند توسط سیستم مکانیزه مستمری‌ها محاسبه و در سیستم پیگیری مطالبات واحد درآمد حق بیمه منظور خواهد شد.

- نحوه نگهداری حساب هزینه‌ها و وجوه دریافت شده ناشی از اجرای این بخشنامه، متعاقباً از سوی معاونت اداری و مالی اعلام خواهد شد.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه، مدیران کل، معاونین بیمه‌ای و اداری مالی، رؤسا و کارشناسان ارشد امور فنی مستمری‌ها، درآمد حق بیمه و امور مالی ادارات کل استان‌ها و مسئولین ذی‌ربط در واحدهای بیمه‌ای و شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین خواهند بود.

نکته: قراردادی‌های شاغل در دانشگاه همچنان بر اساس مقررات مربوط به تأمین اجتماعی (ماده ۷۶، ۷۷ و ۷۸) بازنشسته می‌شوند.

ماده ۲۳ قانون کار: کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

گفتار دوم: بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری
بنداول: انواع بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری اعم از هیئت علمی و غیرهیئت علمی:

الف) بازنشستگی توافقی

ب) بازنشستگی اختیاری: ب-۱) اختیار مستخدم ب-۲) اختیار کارفرما

ج) بازنشستگی قهری

د) بازنشستگی اجباری

الف) بازنشستگی توافقی

در این حالت، تقاضای مستخدم برای بازنشستگی و موافقت دستگاه متبوع، شرط اصلی بازنشسته شدن است.

بند الف و ب تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و اصلاحات آن (هیئت علمی):

تبصره ۱- مستخدمین رسمی و یا ثابت مشمول این قانون می‌توانند با دارا بودن شرایط زیر و موافقت دستگاه دولتی متبوع خود بازنشسته شوند:

الف- مستخدمین مرد با ۵۰ سال سن و بیست و پنج سال سابقه خدمت

ب- مستخدمین زن با ۲۰ سال سابقه خدمت (موضوع ماده واحده جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سوم دی ماه یکهزار و سیصد و هفتاد مجلس شورای اسلامی تصویب که در تاریخ ۱۰/۱۰/۱۳۷۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. سن ۴۵ سال حذف گردید).

بند الف) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری (مشاغل تخصصی):

ماده ۱۰۳: دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف- حداقل و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

تبصره- ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردارند نیز با داشتن مدرک کارشناسی یا مدرک کارشناسی معادل (که ارزش استخدامی دارد)، مشمول حکم این ماده می‌باشند و می‌توانند تا سی و پنج سال خدمت نمایند.

تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری (مستخدمین زن با ۲۵ سال):

سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند (ب) برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مصوب ۱۳۸۶/۶/۵:

ماده واحده: به دولت اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند با حداکثر پنج‌سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نماید. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سی سال پرداخت خواهد شد. حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم بیست سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی آنان پنج سال خواهد بود. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سنوات خدمت قابل قبول آنان محاسبه و پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون مکلفند بار مالی ناشی از اجراء این قانون در سال ۱۳۸۶ را از محل اعتبارات سال جاری خود پرداخت نمایند. اعتبار مورد نیاز برای سال‌های آتی در قوانین بودجه سنواتی کل کشور پیش‌بینی و تأمین خواهد شد.

تبصره ۲- سهم صندوق‌های بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و نیز کسور بازنشستگی و یا حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی از محل اعتبارات تبصره (۱) تأمین و به صندوق‌های مذکور پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳- شرکت‌های دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌توانند صرفاً با استفاده از منابع مالی خود، کارکنان واجد شرایط خود را به نحو مقرر در این قانون بازنشسته نمایند.

تبصره ۴- کارکنانی که به استناد این قانون بازنشسته می‌شوند از حقوق و مزایای سایر قوانین و مقررات که برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده‌است بهره‌مند خواهند بود.

تبصره ۵- آئین‌نامه اجرائی این قانون حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و پنج تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ پنجم شهریورماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۶/۶/۱۲ به تأیید شورای نگهبان رسید.

آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت شماره ۲۱۳۱۹۱/ت/۳۸۴۳۴ ک ۱۳۸۶/۱۲/۲۷

وزرای عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک هیئت دولت در جلسه مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۲۳ بنا به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (۵) ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - مصوب ۱۳۸۶ - و با رعایت تصویب‌نامه شماره ۱۶۴۰۸۲/ت/۳۷۳ هـ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۰ آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده را به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۱: در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف - قانون: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - مصوب ۱۳۸۶ -

ب - سنوات خدمات قابل قبول: سنواتی است که طبق قوانین و مقررات مربوط از لحاظ احراز شرایط بازنشستگی جزو سنوات خدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

پ - وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی.

ماده ۲: کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارایه در خواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی تا سقف سی‌سال بازنشسته شوند.

تبصره ۱- بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده می‌باشند، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سنوات خدمت قابل قبول می‌توانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند.

تبصره ۲- افرادی که در طول مدت اجرای قانون شرایط موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه را احراز و به صورت مکتوب در خواست خود را ارایه نمایند و مطابق ماده (۳) این آیین‌نامه تا پایان ۱۳۸۹/۶/۵ با درخواست بازنشستگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین‌نامه خواهند بود.

ماده ۳: به منظور بررسی درخواستی بازنشستگی پیش از موعد در انطباق با برنامه‌های جامع نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی، رئیس دستگاه یا بالاترین مقام مسئول دستگاه اجرایی می‌تواند کارگروهی مرکب از مدیران واحدهای ذی‌ربط دستگاه متبوع تشکیل دهد.

درخواست‌های مشمولان قانون پس از اعلام نظر مدیر بلافاصله متقاضی در کارگروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

تبصره - تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۴: پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قانون با رعایت مفاد قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵- و اصلاحات بعدی آن و با احتساب سنوات ارفاقی توسط دستگاه متبوع مستخدم محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- در مورد مستخدمان پیمانی مطابق آیین‌نامه استخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مورخ ۱۳۶۸/۶/۱۵ و اصلاحات بعدی آن و در مورد مشمولان قانون کار مطابق احکام مندرج در قانون کار توسط دستگاه متبوع مستخدم عمل خواهد شد.

تبصره ۲- پاداش پایان خدمت بانوان متقاضی با کمتر از بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت به میزان سنوات خدمت قابل قبول (بدون احتساب سنوات ارفاقی) محاسبه و پرداخت خواهد شد.

ماده ۵: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در سال ۱۳۸۶ اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر کسور بازنشستگی را بصورت یکجا و نیز مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آنان را (همان سال) به ترتیب مقرر در تبصره (۱) ماده واحده قانون محاسبه و به وزارت اعلام کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاه‌ها کسر و به حساب صندوق‌های بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید.

ماده ۶: از سال ۱۳۸۷ تا پنج (۵) سال پس از مهلت اجرای قانون، اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی به‌طور یکجا و با اعمال ضریب (۱/۱) محاسبه و در ردیف بودجه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی، همچنین مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آن دسته از کارکنانی که تا سال قبل بازنشسته شده‌اند در ردیف جداگانه‌ای ذیل بودجه وزارت پیش‌بینی خواهد شد. وزارت موظف است سهم هر یک از صندوق‌های بازنشستگی را سالانه به حساب صندوق‌های بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید.

تبصره وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی را به‌طور یکجا به صندوق‌های بازنشستگی پرداخت نمایند.

ماده ۷: کارکنانی که با استفاده از سنوات ارفاقی بازنشسته می‌شوند پی از بازنشستگی از امتیازاتی که در سایر قوانین و مقررات برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده یا می‌شود بهره‌مند خواهند شد.

ماده ۸: شرکت‌های دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌توانند کارکنان واجد شرایط را صرفاً از محل منابع مالی خود و براساس مفاد این آیین‌نامه بازنشسته کنند.

ماده ۹: منظور از کارکنان قراردادی در آیین‌نامه، اشخاص زیر هستند:

الف- مستخدمان موقت شرکت‌های دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.

ب- آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند.

ج- کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاه‌های مشمول این قانون اشتغال دارند.

د- آن دسته از کارکنان مشمول قانون که براساس مجوزهای قانونی با انعقاد قرارداد در خدمت دستگاه‌های یادشده بوده‌اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرما) آنها طبق مقررات به صندوق‌های بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است.

تبصره- کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاه‌های مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند.

ماده ۱۰: دستگاه‌های مشمول موظفند فهرست کارکنان مشمول قانون را با قید مشخصات استخدامی هر یک از آنان، میزان سنوات ارفاقی و پاداش پایان خدمت پرداختی به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در فواصل شش ماهه ارسال کنند.

ماده ۱۱: وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است هر سال گزارش اجرای قانون را به هیئت وزیران ارائه نماید.

ماده ۱۲: در خصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهد بود.

این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

بند ۲۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۹۰:

اختیارات هیئت وزیران در خصوص اعطای مجوز بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت موضوع ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و اصلاح آیین‌نامه اجرایی موضوع تبصره (۵) ماده واحده یاد شده و اعطای مجوز به کارگیری بازنشستگان موضوع ماده (۴۱) قانون الحاق مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت به اکثریت وزرای عضو کمیسیون اجتماعی دولت تفویض می‌شود. موافقت با بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - موضوع قانون تمدید قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - منوط به وجود اعتبار برای این منظور و عدم کسری اعتبار در سایر هزینه‌های دستگاه و تأیید مراتب یاد شده توسط رییس دستگاه اجرایی یا مقامات مجاز از سوی وی موضوع تبصره (۱) ماده (۵۳) قانون محاسبات عمومی و ذیحساب یا مدیر مالی مربوطه و پس از اخذ مجوز از کمیسیون یاد شده می‌باشد.

ماده ۹۴ قانون بودجه سال ۱۳۹۱:

بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی و بدون سنوات ارفاقی و مشروط به حذف یک پست سازمانی به ازای هر بازنشسته پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاهها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.

ماده ۱۲۱ قانون بودجه سال ۱۳۹۲:

بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولین قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و قانون تمديد آن با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاهها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.

تبصره ۱۹ قانون بودجه سال ۱۳۹۳:

بند (د): بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولان قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ و قانون تمديد آن در دستگاه های اجرائی دولتی با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی مجاز است. اجرای این حکم از محل اعتبارات هزینه‌ای دستگاهها یا صرفه‌جویی ناشی از کاهش نیروها که میزان آن به تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور می‌رسد، قابل تأمین و پرداخت است.

تبصره ۱۸ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۴:

بند (ج): بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولان قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ و قانون تمديد آن در دستگاه‌های اجرائی دولتی با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی مجاز است. اجرای این حکم از محل اعتبارات هزینه‌ای مصوب دستگاهها تا سقف حداکثر پنج درصد (۵٪) یا صرفه‌جویی ناشی از کاهش نیروها که میزان آن به تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌رسد، قابل تأمین و پرداخت است.

بر اساس قوانین و مقررات استفاده از مزایای بازنشستگی فوق از سال ۱۳۹۵ به بعد قابلیت اجرایی در مؤسسه را ندارد.

قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن:

ماده واحده: کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور

(مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی) مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به‌جز کارگران مشمول قانون کار) به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت بر اساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً برحسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به مدت خدمات آنان بدون پرداخت کسور فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی بازنشسته نمایند.

خدمت زائد بر سی سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

۱. در مورد جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل سه و حداکثر شش سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل شش و حداکثر ده سال به تناسب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدمین افزوده می‌شود. ملاک ارفاق از نظر درجه معلولیت بالاترین میزان معلولیت از آغاز تا زمان بازنشستگی است.

۲. در مورد معلولیت‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و یا بیماری‌های ناشی از شرایط خاص کار در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر پنج سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل پنج و حداکثر هشت سال به‌تناوب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدم افزوده می‌شود.

۳. در مورد معلولین عادی که به دلایل غیر ناشی از کار معلول شده‌اند در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضاء یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر سه و در درجات بین ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل سه و حداکثر شش سال به تناسب درجات فوق به سوابق خدمت مستخدم اضافه می‌شود.

تبصره ۱- تشخیص درجه معلولیت جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد شهید و تشخیص نوع معلولیت و درجات نقص عضو یا اعضاء و یا کاهش توانایی برای انجام کار در مورد افراد مشمول این قانون به عهده کمیسیون پزشکی معتمد متشکل از حداقل سه نفر از افراد متخصص بر حسب نوع معلولیت و یا بیماری با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود و تعیین مدت سنوات ارفاقی بر اساس موارد فوق‌الذکر با شورای امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد.

تبصره ۲- مستخدمینی که به استناد ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری و مقررات مشابه آن در قوانین دستگاه‌های مذکور در این لایحه از کارافتاده می‌شوند، حداقل سه سال به سنوات خدمت آنان بدون پرداخت کسور از لحاظ بازنشستگی اضافه خواهد شد و در صورتی که با ارفاق مذکور، خدمت این قبیل افراد از پانزده سال کمتر شود مدت خدمت آنان پانزده سال منظور خواهد شد.

تبصره ۳- شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت براساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.

تبصره ۴- آیین‌نامه اجرایی ماده فوق ظرف ۳ ماه با پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی با همکاری بنیاد شهید و سازمان بهزیستی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و

شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۶۸/۵/۳۰

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۶۸/۵/۲۸ بنا به پیشنهاد شماره ۱۶۰۱/د مورخ ۱۳۶۸/۴/۱۳ سازمان امور اداری و استخدامی کشوری و نظرات شماره ۰۱۰/۵۹۰۱ مورخ ۶۸/۴/۲۸ بنیاد جانبازان انقلاب اسلامی و شماره ۸۶۸/۳۱۲۴ مورخ ۱۳۶۸/۸/۸ سازمان بهزیستی کشور آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۶۷/۹/۱ را به شرح زیر تصویب نمودند:

۱. کلیه وزارتخانه‌ها و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و شهرداری‌ها، بانک‌ها و مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت درخواست کتبی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی به شرط داشتن بیست سال تمام سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی و سایر شرایط مندرج در این آیین‌نامه و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور به استثنای مشمولین قانون کار بازنشسته نمایند.

تبصره- شورای امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در صورت کامل بودن مدارک حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ وصول مدارک نظریه خود را مبنی بر موافقت یا مخالفت با بازنشستگی و همچنین مدت سنوات ارفاقی را اعلام نماید.

۲. ملاک محاسبه آخرین حقوق قبل از بازنشستگی برای هر یک از کارکنان دستگاه‌های مذکور مبلغی است که در مقررات استخدامی آنان مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار خواهد گرفت.

۳. درجه معلولیت جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی توسط کمیسیون پزشکی بنیاد جانبازان و معلولین حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی توسط کمیسیون پزشکی مرکب از سه نفر افراد متخصص با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل

می‌گردد، تعیین خواهد گردید. دبیرخانه کمیسیون پزشکی مربوط به معلولین در سازمان بهزیستی خواهد بود.

۴. به سنوات خدمت هر یک از مستخدمینی که به استناد ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری یا مقررات مشابه آن در قوانین مربوط به دستگاه‌ها از کارافتاده می‌شوند رأساً توسط دستگاه مربوط سه سال اضافه می‌گردد.

تبصره- در صورتی که سنوات خدمت این‌گونه افراد با احتساب سه سال کمتر از پانزده سال باشد مدت خدمت آنان پانزده سال منظور خواهد شد.

۵. مشاغل سخت و زیان‌آور و درجات مربوط به پست سازمانی که عمدتاً در شرایط محیطی نامساعد از قبل وجود گازه‌های شیمیایی، کار با مواد رادیواکتیو و پرتوهای مضره، محیط عفونت‌زا، کار در اعماق، انفجار، کار با معلولین ذهنی و جسمی و غیره انجام شود و وظایف مربوط به شغل موجب بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی شدید گردد، بنا به پیشنهاد هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون و تأیید شورای امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۱- متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور در صورتی که حداقل دارای ۲۰ سال خدمت تمام بوده و دو سوم خدمت خود را در مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع این ماده خدمت نموده باشند می‌توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

تبصره ۲- مدت سنوات ارفاقی به هر یک از متصدیان موضوع این ماده با توجه به انجام وظایف و در درجات مختلف مشروط به این‌که از ۵ سال تجاوز ننماید به شرح زیر تعیین می‌گردد.

الف- انجام وظایف در مشاغل درجه یک به ازاء هر یکسال خدمت یکماه.

ب- انجام وظایف در مشاغل درجه دو به ازاء هر یک سال خدمت دوماه.

پ- انجام وظایف در مشاغل درجه سه به ازاء هر یک سال خدمت سه ماه.

تبصره ۳- پرداخت فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار موضوع بند (خ) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری ملاک تخصیص مشاغل سخت و زیان‌آور نخواهد بود.

تبصره ۴- کسور بازنشستگی سهم دستگاه توسط دستگاه و سهم مستخدم بر حسب مدت سنوات ارفاقی توسط مستخدم با رعایت سایر قوانین و مقررات مربوط محاسبه و به حساب صندوق بازنشستگی مربوط واریز خواهد شد.

تبصره ۵- سنوات خدمت ارفاقی موضوع ماده ۴ این آیین‌نامه بدون پرداخت کسور بازنشستگی اضافه می‌گردد.

تبصره ۶- هر گونه تغییر در مفاد این آیین‌نامه بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیئت وزیران خواهد بود.

دستورالعمل نحوه بازنشستگی و محاسبه سنوات ارفاقی مربوط به مشاغل سخت و زیان آور "پرستار و بهیار"

الف- در اجرای تبصره ۲ ماده ۵ آئین‌نامه قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی مستخدمینی می‌توانند از قانون فوق جهت بازنشستگی و سنوات ارفاقی استفاده نمایند که دارای شرایط ذیل باشند:

- ۱- حداقل دارای ۲۰ سال سابقه خدمت باشند.
 - ۲- تقاضای کتبی مستخدم براساس قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و باشد.
 - ۳- مستخدم به‌هنگام درخواست بازنشستگی شاغل در یکی از رشته‌های شغلی پرستار و بهیار باشد.
 - ۴- کلیه پست‌های قابل محاسبه در طول دوران خدمت در رشته شغلی پرستار و بهیار باشد.
 - ۵- حداقل سن بازنشستگی برای مردان که بخواهند از قانون فوق‌الذکر جهت بازنشستگی استفاده نمایند ۵۰ سال می‌باشد.
- ضمناً مستخدمینی که به استناد قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی بازنشسته شده‌اند هر چند در مشاغل سخت و زیان‌آور خدمت نموده باشند چون مستند بازنشستگی آنها قانون نحوه بازنشستگی آنها قانون نحوه بازنشستگی نمی‌باشد لذا ارفاق قسمت اخیر تبصره ۳ قانون درباره آنان موردی ندارد.

ب- نحوه محاسبه سنوات ارفاقی مندرج در تبصره ۲ ماده ۵ آئین‌نامه اجرایی قانون مذکور بشرح ذیل است:

- ۱- مرخصی بدون استفاده از حقوق، انفصال، برگ خدمت و یا نظایر آن از جمع کل خدمت مستخدم کسر می‌شود.
- ۲- خدمت نیمه وقت بانوان کسر یک دوم آن در احتساب مدت سنوات ارفاقی قابل محاسبه است.
- ۳- با توجه به مفاد تبصره یک بند ۵ آئین‌نامه اجرائی قانون منظور از دوسوم خدمت، دوسوم از کل خدمت مستخدم قابل محاسبه است. ضمناً در مورد نحوه احتساب مدت سنوات ارفاقی قبلاً طی دستورالعمل شماره ۴۲/۶۷۹۹ مورخ ۷۰/۲/۲ دفتر اموراجتماعی و اقتصادی این سازمان به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ابلاغ گردیده است.

قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور

ماده واحده: قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور - مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ - به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱- عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار» از متن ماده واحده حذف می‌شود.

۲- تبصره‌های زیر به عنوان تبصره‌های (۵) و (۶) به ماده واحده یاد شده اضافه می‌شود:

تبصره ۵- جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی با لحاظ تبصره (۲) ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مشمول این قانون خواهند بود و مشمول حداقل شرط سنی پنجاه سال با داشتن سی سال سابقه کار نمی‌باشند.

تبصره ۶- پرداخت هزینه‌های ناشی از اصلاح این قانون اعم از حق بیمه و مستمری قابل پرداخت تا احراز شرایط بازنشستگی و حق بیمه سنوات ارفاقی طبق مقررات در دستگاه‌های دولتی به عهده دستگاه مربوط و در دستگاه‌های غیردولتی از جمله دستگاه‌های مشمول قانون کار به عهده دولت است که با اعلام آن توسط سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مربوط طی ردیف جداگانه‌ای همه ساله در بودجه کل کشور پیش‌بینی و به حساب سازمان یاد شده پرداخت خواهد شد.

۳- آیین‌نامه اجرایی این قانون توسط سازمان تأمین اجتماعی با همکاری بنیاد شهید و امور ایثارگران تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و یکم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۲۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (تصویب‌نامه شماره ۲۲۶۸۶/ت/۳۳۷۵۰-ه مورخ ۸۵/۳/۶)

ماده ۱: کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت درخواست کتبی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین عادی، شاغلین مشاغل سخت و زیان آور و آزادگان، آنها را به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت قابل قبول و یا پرداخت حق بیمه، از لحاظ بازنشستگی و احراز شرایط مندرج در این آیین‌نامه و با تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور بازنشسته نمایند.

تبصره ۱- کلیه جانبازان، آزادگان، معلولین عادی و حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بوده و در بخش غیر دولتی و یا مؤسسات مشمول قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی - مصوب ۱۳۷۳

- و اصلاحات بعدی آن یا دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص شاغل می‌باشند، مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.

تبصره ۲- شورای امور اداری و استخدامی کشور در خصوص کلیه مستخدمین دولت که مشمول این قانون می‌گردند، مکلف است در صورت کامل بودن مدارک ظرف یک ماه از تاریخ وصول مدارک، نظریه خود را مبنی بر موافقت یا مخالفت با بازنشستگی افراد اعلام نماید همچنین تعیین مدت سنوات ارفاقی این قبیل از مشمولین به عهده شورای مذکور می‌باشد.

تبصره ۳- تعیین مدت سنوات ارفاقی جانبازان و آزادگان شاغل در بخش غیر دولتی به عهده بنیاد شهید و امور ایثارگران و نیز تعیین مدت سنوات سایر مشمولین این آیین‌نامه که در بخش غیردولتی شاغل می‌باشند به عهده کارگروهی که ظرف دو ماه پس از ابلاغ این تصویب‌نامه در سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌شود، خواهد بود.

تبصره ۴- جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی پس از تأیید بنیاد شهید و امور ایثارگران و با رعایت قوانین و مقررات می‌توانند درخواست بازنشستگی نمایند.

تبصره ۵- در هر حالت خدمت مازاد بر سی سال مشمولین این قانون در تعیین حقوق بازنشستگی قابل محاسبه نخواهد بود.

تبصره ۶- کلیه جانبازان و آزادگان مشمول این آیین‌نامه در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی آنها با احتساب مجموع سنوات سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال، ۳۰ سال تمام باشد) از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف خواهند بود در غیر این صورت با رعایت مفاد ماده (۴) آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری، موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۵۲۴/ت/۲۶۷ مورخ ۱۳۶۹/۷/۱۸ دارا بودن حداقل شرط سنی برای آنان مردان حداقل (۵۰) سال و زنان حداقل (۴۵) سال الزامی است.

تبصره ۷- حداقل سن بازنشستگی برای کلیه معلولین عادی، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین حوادث ناشی از کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول تبصره (۳) قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور - مصوب ۱۳۶۷ - به ترتیب برای مردان و زنان (۵۰) سال و (۴۵) سال می‌باشد.

ماده ۲: ملاک محاسبه آخرین حقوق قبل از بازنشستگی جانبازان، آزادگان، معلولین عادی و حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین‌نامه اعم از شاغلین در دستگاه‌های مورد اشاره در بند (۱) یا تبصره (۱) بند (۱) که دارای احکام استخدام رسمی، ثابت یا دارای عناوین مشابه می‌باشند، مبلغ مندرج در آخرین حکم استخدامی که بر اساس ضوابط و مقررات استخدامی حاکم بر دستگاه مربوطه مبنای حقوق بازنشستگی قرار گرفته است و نیز در خصوص آن دسته از افراد

موصوف که در بخش غیردولتی (مشمولین تبصره ۱ بند ۱) شاغل می‌باشند، مطابق قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی عمل خواهد شد.

ماده ۳: تشخیص و تعیین درجه معلولیت جانبازان و آزادگان اعم از شاغلین در بخش دولتی یا غیر دولتی به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد شهید و امور ایثارگران و نیز تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو و یا اعضاء و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار در مورد معلولین عادی و حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین‌نامه که در بخش دولتی شاغل هستند، به عهده کمیسیون پزشکی معتمد متشکل از سه نفر پزشک با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر حسب نوع معلولیت و یا بیماری خواهد بود.

دبیرخانه اجرایی کمیسیون پزشکی معتمد مربوط به معلولیت‌های شاغلین در بخش دولتی در سازمان بهزیستی کشور تشکیل می‌گردد.

همچنین تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو و یا اعضاء و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار، حوادث ناشی از کار و بیماری ناشی از شرایط خاص کار مشمول این آیین‌نامه که در بخش خصوصی یا غیر دولتی شاغل هستند به عهده کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۴: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در خصوص دستگاه‌های غیر دولتی مکلف است هر ساله با اعلام سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مورد نیاز را طی ردیف جداگانه در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان یادشده پرداخت نماید.

ماده ۵: سازمان تأمین اجتماعی پس از طی تشریفات قانونی مربوط به احراز شرایط واجدین این آیین‌نامه و محاسبه و تعیین هزینه‌های متعلقه، موظف است در خصوص دستگاه‌های دولتی نسبت به اعلام میزان هزینه مربوطه اقدام نماید تا دستگاه محل خدمت متقاضی بازنشستگی وجوه تعیین شده را به حساب سازمان واریز نماید.

درصد نقص عضو/کاهش توانایی	۲۰٪ تا ۴۰٪	۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی
جانبازان	حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال	حداقل ۶ و حداکثر ۱۰ سال به تناسب درجه معلولیت
معلولین ناشی از حوادث /بیماری ناشی از کار	حداقل ۲ و حداکثر ۵ سال	حداقل ۵ و حداکثر ۸ سال به تناسب درجه معلولیت
معلولین عادی	حداقل ۲ و حداکثر ۳ سال	حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال به تناسب درجه معلولیت

رأی شماره ۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص ابطال تبصره ۷ ماده یک تصویبنامه شماره ۲۲۶۸۶/ک/ت/۳۳۷۵۰ هـ مورخ ۱۳۸۵/۳/۶ هیئت وزیران تاریخ: ۱۳۸۷/۱/۱۸ شماره دادنامه: ۵ کلاسه پرونده: ۶۷۹/۸۵ موضوع شکایت و خواسته: ابطال تبصره ۷ ماده یک تصویبنامه شماره ۲۲۶۸۶/ک/ت/۳۳۷۵۰ هـ مورخ ۱۳۸۵/۳/۶ هیئت وزیران.

مقدمه: شاکي به شرح دادخواست تقدیمی اعلام داشته است، براساس قانون اصلاح بند (ب) تبصره یک ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی وظیفه مصوب ۱۳۷۰/۱۰/۲ مجلس شورای اسلامی، مستخدمان زن با دارا بودن ۲۰ سال سابقه خدمت و بدون شرایط سنی می‌توانند بازنشسته شوند. از طرفی بر اساس تبصره ۷ ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰ هیئت وزیران، حداقل شرط سنی برای مستخدمان زن ۴۵ سال تعیین شده لذا تقاضای ابطال تبصره ۷ ماده یک تصویبنامه فوق‌الذکر را دارم. مشاور و مدیرکل دفتر امور حقوقی دولت در پاسخ به شکایت فوق طی لایحه شماره ۳۱۹/۷۰۳۷۹ مورخ ۱۳۸۶/۵/۳ مبادرت به ارسال تصویر نظریه شماره ۱۵۷۲۴/ص/۸۵ مورخ ۱۳۸۵/۱۱/۲۳ معاونت توسعه مدیریت و امور مجلس وزارت رفاه و تأمین اجتماعی نموده است در این نامه آمده است، ۱- ماده واحده قانون اصلاح نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها و مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز کارگران مشمول قانون کار) به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت براساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً بر حسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به مدت خدمت آنان بدون پرداخت کسور و فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی، بازنشسته نمایند، خدمت زاید بر ۳۰ سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می‌گیرد... طبق تبصره ۵ قانون اصلاح نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۲، جانبازان و آزادگان کارگر مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی با لحاظ تبصره ۲ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مشمول این قانون خواهند بود و مشمول حداقل شرط سنی ۵۰ سال با داشتن ۳۰ سال سابقه کار نمی‌باشند. برابر ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه استخدام کشوری مصوب

۱۳۶۸/۱۲/۱۳، بازنشستگی مستخدمین رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، با حداقل سی سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی طبق مقررات مربوط خواهد بود و طبق تبصره یک ماده مذکور مستخدمین رسمی و یا ثابت مشمول این قانون می‌توانند با دارا بودن شرایط زیر و موافقت دستگاه دولتی متبوع خود بازنشسته شوند، الف - مستخدمین مرد با ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت. ب - مستخدمین زن با ۴۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت و در تبصره ۲ همین ماده آمده است، صرفاً بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین، شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و نیز مشمولین ماده ۷۷ و بند (الف) ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری از شمول حکم این ماده مستثنی بوده و تابع مقررات مربوط به خود و حداقل سن بازنشستگی خواهد بود. تبصره ۶ ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی موضوع تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۵/۳/۶ «کلیه جانبازان و آزادگان مشمول این آیین‌نامه در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی آنها با احتساب مجموع سنوات سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) ۳۰ سال تمام باشد از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف خواهند بود در غیر این صورت با رعایت مفاد ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۵۲۳/ت۲۶۷ مورخ ۱۳۶۹/۷/۱۸ دارا بودن شرط سنی برای آنان (مردان حداقل ۵۰ سال و زنان حداقل ۴۵ سال) الزام است. تبصره ۶ آیین‌نامه اجرایی با ارجاع موضوع به قانون اصلاح نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ بیان می‌نماید این افراد به شرط داشتن ۳۰ سال سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت و با افزودن سنوات خدمت ارفاقی) بدون در نظر گرفتن شرط سنی بازنشسته می‌گردند. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسا و مستشاران و دادرسان علی‌البدل شعب دیوان تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

رأی هیئت عمومی

حکم مقرر در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ و تبصره ۳ آن و همچنین مقررات اصلاحی قانون فوق‌الذکر مصوب ۱۳۸۳ در باب نحوه بازنشستگی مستخدمین معلولین (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌شود مقید و مشروط به شرط سنی خاصی نشده است، بنابراین تبصره ۷ ماده یک آیین‌نامه اجرائی قانون اصلاح قانون فوق‌الذکر که مقرر داشته «حداقل سن بازنشستگی

برای کلیه معلولین عادی، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین حوادث ناشی از کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ به ترتیب برای مردان و زنان ۵۰ سال و ۴۵ سال می‌باشد» و با افزایش شرط سنی مذکور دایره شمول قانون را تضییق و محدود کرده است. خلاف هدف و حکم مقنن و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه در وضع مقررات دولتی تشخیص داده می‌شود و تبصره مزبور به تجویز اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده یک و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ ابطال می‌گردد.

دادنامه شماره ۷۴۵ مورخ ۱۳۹۶/۸/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری:

مبنی بر ابطال تبصره یک بند ۵ آئین‌نامه اجرایی ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ هیئت وزیران:

«بر اساس دادنامه مذکور برخورداری شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور از سنوات ارفاقی موضوع تبصره ۳ قانون مورد اشاره، مستلزم آن است که عین بیست سال سابقه خدمت کارمند در مشاغل سخت و زیان‌آور انجام شده باشد و بحث حداقل دو سوم خدمت منتفی شده است.»

دادنامه شماره ۸۴۸ مورخ ۱۳۹۸/۵/۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بخشنامه دانشگاه علوم پزشکی ... در خصوص لزوم داشتن ۵۰ سال سن جهت قبول درخواست بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور متن بخشنامه نحوه موافقت با بازنشستگی (مصوبه ۵۰۹۶۰-۱۳۹۴.۴.۳ سازمان مدیریت، قانون بازنشستگی و بند (ج) تبصره ۱۸ قانون بودجه ۱۳۹۴) و تنها شروط مندرج و قابل اجرا:

۱- با مسئولیت بالاترین مقام (موضوع مواد ۵۲ و ۵۳ قانون محاسبات عمومی)

۲- بدون سنوات ارفاقی

۳- پرداخت کامل پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی (ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری) حداکثر ۵٪ اعتبارات هزینه‌ای.

متن بخشنامه مورد اعتراض به قرار زیر است:

"بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور شرایط متقاضیان"

- فقط مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری

- مرد: ۲۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن

- زن: ۲۵ سال سابقه خدمت بدون شرایط سنی

- زن: ۲۰ سال سابقه خدمت و داشتن بیماری خاص و صعب‌العلاج با داشتن گواهی پزشک و تأیید

پزشک معتمد دانشگاه

- شاغل بودن دو سوم از کل خدمت در پست یا رشته شغلی مشاغل سخت و زیان آور الزامی است
- آخرین پست سازمانی در پست‌های مشاغل سخت و زیان آور باشد
- " توضیحات به متقاضی قبل از ارائه درخواست "
- حقوق بازنشستگی بر اساس سابقه خدمت اصلی + سنوات ارفاقی
- پاداش پایان خدمت بر اساس سابقه خدمت اصلی (تعهد محضری حداقل ۱۸ ماهه اخذ می‌گردد)
- بابت سنوات ارفاقی بدهی سهم مستخدم ۹٪ آخرین حقوق * ماه‌های ارفاقی به عهده مستخدم می‌باشد
- حقوق بازنشستگی به نسبت حقوق شاغلی کاهش چشمگیری دارد
- " مدارک لازم "
- موافقت واحد محل خدمت بدون درخواست جایگزین همزمان و غیر همزمان و بدون قید و شرط
- موافقت معاونت مربوطه بدون درخواست جایگزین همزمان و غیر همزمان و بدون قید و شرط
- تعهد محضری فقط گواهی امضاء در دفترخانه شود و نیازی به صدور سند نیست
- تکمیل فرم درخواست بازنشستگی
- پرونده خلاصه شده طبق چک لیست + کلیه جلد‌های پرونده پرسنلی
- صدور حکم بازنشستگی با نوع حکم بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور
- ارائه پرونده خلاصه شده طبق چک لیست به همراه حکم بازنشستگی جهت امضاء حکم الزامی است
- تاریخ اجرای حکم بازنشستگی ۱۳۹۶/۱۲/۲۹
- پرونده‌ها به طور کامل تا پایان آذر ماه تحویل اداره بازنشستگی شود.
- هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۸.۵.۱ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیئت عمومی

اولاً: مطابق تبصره ۳ ماده ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب سال ۱۳۶۷ که مقرر شده است: «شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت و بر اساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.» و در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ نیز مقرر شده است: «سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند (ب) برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.» این حکم به مفهوم آن است که سن شاغلین مشاغل سخت و

زیان‌آور مشمول بازنشستگی بند (الف) ماده ۱۰۳: «حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.» پنج سال خدمتی کاهش می‌یابد و در هیچ یک از این دو مقرره مذکور شرطی برای برخورداری از جهت سن فرد متقاضی پیش بینی نشده است.

ثانیاً: تبصره ۷ ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۸۵ هیئت وزیران که در آن مقرر شده بود: «حداقل سن بازنشستگی برای کلیه معلولین عادی، بیماران ناشی از شرایط خاص کار، معلولین حوادث ناشی از کار و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۶۷ به ترتیب برای مردان و زنان (۵۰) سال و (۴۵) سال می‌باشد.» و مورد استناد شاکی واقع شده است به موجب دادنامه شماره ۵-۱۳۸۷/۱/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به جهت افزایش شرط سنی مذکور و تضییق شمول قانون ابطال شده است. ثالثاً: از نظر مقررات اختصاصی حاکم بر دانشگاه‌ها نیز به موجب ماده ۹۷ آیین‌نامه اداری، استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی مصوب سال ۱۳۹۱ هیئت امنا مقرر شده است: «شرایط بازنشستگی کارمندان در مؤسسه به شرح ذیل است:

الف- مؤسسه مکلف است کارمندان خود را که سی سال سابقه خدمت دارند، بازنشسته نماید.

ب- مؤسسه می‌تواند کارمند خود را با داشتن حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با حداقل بیست و پنج روز حقوق بازنشسته نماید.

تبصره ۱- مؤسسه مجاز است در موارد خاص و حسب نیاز از خدمات کارمندانی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند، در صورت تمایل کارمند با تصویب هیئت رئیسه حداکثر تا سی و پنج سال سنوات خدمت استفاده نماید.

تبصره ۲- سابقه مذکور در بند الف ماده ۹۷ و همچنین شرط سنی مزبور در بند (ب) برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.» همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در تبصره ۲ ماده مذکور نیز مشابه حکم مقرر در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در مورد بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان پنج سال سن خدمتی کاهش یافته و جهت برخورداری از آن شرطی برای سن فرد متقاضی پیش بینی نشده است. بنا بر مراتب مصوبه مورد اعتراض به دلیل مغایرت با قوانین پیش گفته مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و ... مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن (شماره ۱۸۰۲/۱۱۹۱۱ مورخ ۸۷/۱۱/۲۶) در اجرای تبصره (۲) ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و ... (موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۲۶۸۶/ت/۳۳۷۵۰ مورخ ۱۳۸۵/۳/۶ هیئت محترم وزیران) دستگاه‌های متبوع مستخدمین موضوع این تبصره برای درخواست بازنشستگی متقاضیان واجد شرایط و تعیین سنوات ارفاقی آنان موظفند نسبت به تکمیل فرم پیوست اقدام و همراه با مدارک ذکر شده پیشنهاد لازم را با امضاء بالاترین مقام دستگاه یا مقام مجاز از طرف وی به این "امور" ارسال نمایند. ضروری است دستگاه‌های مشمول این بخشنامه قبل از وصول مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مبنی بر موافقت با بازنشستگی با استفاده از سنوات ارفاقی از صدور هر گونه حکم یا ابلاغ در این زمینه برای کارمند اکیداً خودداری نمایند.

این بخشنامه جایگزین بخشنامه شماره ۷۰۲۹/د مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۳ (در قسمت بازنشستگی جانبازان و معلولین با استفاده از سنوات ارفاقی) می‌گردد.

مدارک لازم

- ۱- تکمیل درخواست بازنشستگی مندرج در ظهر فرم توسط کارمند
- ۲- اصل گواهی بنیاد شهید و امور ایثارگران برای جانبازان و اصل گواهی شورای پزشکی مستقر در سازمان بهزیستی کشور برای معلولین مبنی بر تعیین درصد جانبازی و یا درصد معلولیت (مربوط به سالی که پیشنهاد ارسال می‌گردد)
- ۳- اصل آخرین حکم کارگزینی (مربوط به سالی که پیشنهاد ارسال می‌گردد)
- ۴- اصل فرم تکمیل شده مربوط

بسمه تعالی

برگ مشخصات جانبازان و معلولین (اعم از عادی و یا به سبب انجام وظیفه)

" موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران... (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱) مجلس شورای اسلامی) و اصلاحات آن "

فرم ع-۲۳(۱۱-۸۷) ت ۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

۱- وزارت/ مؤسسه:		۲- کد ملی:	
۳- نام: خانم/ آقای		۴- نام خانوادگی:	
۵- نام پدر:			
۶- تاریخ تولد:		۷- شماره شناسنامه:	
۸- وضعیت تاهل: متاهل <input type="checkbox"/> مجرد <input type="checkbox"/>		۹- تعداد فرزندان:	
۱۰- آدرس محل سکونت فعلی:			
۱۱- محل خدمت: دهستان		بخش	
شهرستان		استان	
۱۲- عنوان پست سازمانی:		۱۳- جمع سنوات خدمت: روز	
		ماه سال	
۱۴- میزان حقوق و فوق العاده های مندرج در آخرین حکم کارگزینی:			
۱۵- <input type="checkbox"/> جانباز		درصد جانبازی:	
۱۶- <input type="checkbox"/> معلول		نوع معلولیت: <input type="checkbox"/> معلول	
		<input type="checkbox"/> ناشی از کار	
۱۷- متن نظریه کمیسیون پزشکی: <input type="checkbox"/> مستقر در سازمان بهزیستی کشور <input type="checkbox"/> بنیاد شهید و امور ایثارگران			
۱۸- نظریه دستگاه مربوطه در مورد بازنشستگی کارمند جانباز یا معلول:			
۱۸- نام و نام خانوادگی مدیر کل امور اداری یا عناوین مشابه همتراز:			
تاریخ: / / امضاء			
۱۹- نظریه کارشناس امور دبیرخانه‌ای شورا:			
نام و نام خانوادگی: تاریخ: / / امضاء			
۲۰- نتیجه تصمیم جلسه مورخ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی:			
<input type="checkbox"/> مورد تصویب قرار گرفت		<input type="checkbox"/> مورد تصویب قرار نگرفت	
		<input type="checkbox"/> سایر موارد:	

• توجه : تکمیل درخواست بازنشستگی مندرج در ظهر فرم توسط کارمند الزامی است.

اینجانب ----- (با مشخصات مندرج در روی فرم) متقاضی بازنشستگی با استفاده از سنوات ارفاقی موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران ... مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن می‌باشم.
تاریخ: / / امضاء:

تفویض اختیار اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی جانبازان و معلولین و همچنین بازنشستگی و سنوات ارفاقی فرزندان شهدا به صندوق بازنشستگی کشوری

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی) و اصلاحات آن (بخشنامه شماره ۲۰۴/۹۱/۳۷۴۲۱ مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور) شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۷/۲

پیشنهاد نمود در موارد زیر که وظیفه، مسئولیت و اختیار برای شورای امور اداری و استخدامی کشور پیش‌بینی شده، صندوق بازنشستگی کشوری اتخاذ تصمیم نماید که با استناد به جزء (۹) بند (ب) ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به تأیید رییس جمهور محترم رسید:

الف- اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی جانبازان و معلولین موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ شورای اسلامی) و اصلاحات آن (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)

ب- اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی و سنوات ارفاقی فرزندان شهدا موضوع بند (الف) ماده ۴۴ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران با رعایت قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین سخت و زیان‌آور (مصوب ۶۲/۹/۱ مجلس شورای اسلامی) و قانون اصلاحی آن (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱).

با عنایت به مراتب فوق دستگاه‌های متبوع کارمندان موضوع بندهای (الف) و (ب) می‌توانند ضمن تکمیل فرم مربوط (پیوست‌های (۳) و (۴) حسب مورد)، مدارک و مستندات لازم را (پیوست‌های (۱) و (۲) حسب مورد) با رعایت قوانین و مقررات مربوط همراه با پیشنهاد بازنشستگی با استفاده از سنوات ارفاقی که به امضای وزیر یا بالاترین مقام دستگاه و یا مقام مجاز از طرف آنان می‌رسد جهت بررسی و اتخاذ تصمیم به صندوق بازنشستگی کشوری ارسال نمایند. این بخشنامه جایگزین بخشنامه شماره ۱۸۰۲/۱۱۱۹۱۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۲۶ می‌گردد.

بخشنامه شماره ۵/۲۰۹/۲۰۱۳ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۶ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

موضوع: در خصوص لازم‌الاجرا بودن قانون مشاغل سخت و زیان‌آور
احتراماً به منظور پاسخ به برخی ابهامات و سئوالات واصله از سوی دانشگاه‌ها در خصوص اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور اعلام می‌گردد مشمولین قانون مشاغل سخت و زیان‌آور با استناد به ماده ۱۱۰ آئین‌نامه اداری و استخدامی اعضاء غیر هیئت علمی و با توجه به بند ۵ بخشنامه شماره ۵/۲۰۹/۲۸۴۹ مورخ ۹۲/۸/۶ این معاونت در اجرای قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ با اصلاحات

بعدی جهت مشاغل پرستار، بهیار، کمک بهیار و فوریت‌های پزشکی لازم‌الاجراء بوده و لازم است آن دانشگاه فهرست متقاضیان مذکور را که با احتساب سنوات ارفاقی سی سال خدمت خود را تکمیل نموده اند با پیش‌بینی اعتبار مالی پاداش آنان در بودجه سالیانه بازنشسته نمایند.

بند ۵ بخشنامه شماره ۲۰۹/۲۸۴۹/د مورخ ۹۲/۸/۶ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی یا عنایت به مواد ۱۰۹، ۱۱۰ و ۱۱۱ آئین‌نامه اداری و استخدامی اعضاء غیر هیئت علمی اجرای قوانین حق اشعه، قانون بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و قوانین و مقررات ایثارگران لازم‌الاجرا می‌باشد و بنابراین دانشگاه مکلف می‌باشد افرادی را که با احتساب سنوات ارفاقی موضوع قوانین فوق سی سال خدمت خود را تکمیل نموده‌اند، بازنشسته نماید و نبود اعتبار مالی رافع تکلیف فوق نخواهد بود. بدیهی است این افراد در صورت خدمت مازاد بر سی سال (با سنوات ارفاقی) هیچ استفاده‌ای بابت سنوات خدمت مازاد نکرده و متضرر خواهند شد.

تصویب‌نامه شماره ۱۰۱۴۱۴/ت/۵۱۲۳۱ هـ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷ هیئت محترم وزیران:

هیئت وزیران در جلسه ۱۳۹۵/۸/۹ به پیشنهاد وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای بند (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ تصویب کرد.

۱- مشاغل سخت و زیان‌آور و درجه آنها در بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ به شرح جدول زیر تعیین می‌شود:

ردیف	درجه دو (دو ماه سنوات ارفاقی به ازاء هر سال)	درجه یک (یک ماه سنوات ارفاقی به ازاء هر سال)
۱	_____	متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد اتاق عمل مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی.
۲	_____	متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد هوشبری مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی.
۳	_____	متصدیان پست‌های سازمانی ماما مستقر در واحدهای عملیاتی، بیمارستان‌ها و آزمایشگاه‌ها، مراکز بهداشتی و درمانی شهری و روستایی و تسهیلات زایمانی.

<p>متصدیان پست‌های سازمانی رئیس و مسئول فنی آزمایشگاه در آزمایشگاه‌های مستقر در واحدهای عملیاتی بیمارستان‌ها و مراکز آزمایشگاه‌های تشخیص پزشکی، آزمایشگاه‌های مرجع انستیتو پاستور ایران، آزمایشگاه تشخیص پزشکی و روتین سازمان انتقال خون ایران، آزمایشگاه‌های مرجع حوزه وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی و همچنین متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد، کارشناس مسئول و رئیس و مسئول فنی آزمایشگاه‌ها مستقر در واحدهای عملیاتی در آزمایشگاه‌های کنترل کیفیت سازمان انتقال خون ایران، سازمان غذا و دارو وابسته به بهداشت درمان و آموزش پزشکی</p>	<p>متصدیان پست‌های سازمانی کاردان، کارشناس، کارشناس مسئول، کارشناس ارشد آزمایشگاه و خدمت گزار (لوله شور) در آزمایشگاه‌های مستقر در واحدهای عملیاتی مراکز بهداشتی و درمانی، بیمارستان‌ها، مراکز روانپزشکی، مراکز بهداشتی و درمانی خیریه دولتی، آزمایشگاه‌های مرجع انستیتو پاستور ایران، آزمایشگاه تشخیص پزشکی و روتین سازمان انتقال خون ایران، آزمایشگاه مرجع سلامت حوزه وزارت بهداشت و یا آزمایشگاه‌های مرجع دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز آزمایشگاه‌های تشخیص طبی.</p>	۴
<p>متصدیان پست‌های سازمانی مسئول فوریت‌های پزشکی مستقر در واحدهای عملیاتی اورژانس بیمارستان‌ها و مراکز فوریت‌های پزشکی (اورژانس) (۱۱۵)</p>	<p>_____</p>	۵

۲- بهره‌مندی از مزایای این تصویب‌نامه منوط به اشتغال عملی کارکنان در پست‌های سازمانی مربوط است.

۳- اشتغال به کار مجدد کارکنان مشمول این بخشنامه پس از بازنشستگی ممنوع است.

بند (الف) ماده ۴۴ قانون برنامه پنجم توسعه (فرزندان شهداء):

الف- فرزندان شهدا از کلیه امتیازات و مزایای مقرر در قوانین و مقررات مختلف برای شخص جانباز پنجاه درصد و بالاتر به استثناء تسهیلات خودرو و حق پرستاری و کاهش ساعت کاری برخوردارند.

بند (خ) ماده ۸۷ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران: کلیه فرزندان و همسران شهدای شاغل در دستگاه‌های موضوع ماده ۲ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران می‌توانند با حداکثر هشت سال سنوات ارفاقی و با دریافت حقوق و مزایای کامل بازنشسته شوند.

ب) بازنشستگی اختیاری

در بازنشستگی اختیاری دستگاه و مستخدم هر یک تحت شرایطی می‌تواند از اختیارات خود برای بازنشستگی استفاده کند و بر دو گونه است:

ب-۱- اختیار دستگاه:

ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی: (هیئت علمی)

بازنشستگی مستخدمین رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است با حداقل سی سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی طبق مقررات مربوط خواهد بود.

بند (الف) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف- حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال. تبصره- ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردارند نیز با داشتن مدرک کارشناسی یا مدرک کارشناسی معادل (که ارزش استخدامی دارد)، مشمول حکم این ماده می‌باشند و می‌توانند تا سی و پنج سال خدمت نمایند.

بند (ب) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

ب- حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق. بخشنامه شماره ۵۴۳۴۲۰ مورخ ۱۳۹۸/۹/۲۵ سازمان اداری استخدامی کشور به کلیه دستگاه‌های

اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

در راستای نیل به اهداف مقرر در بند (الف) ماده ۲۸ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دایر بر کاهش حجم و منطقی نمودن اندازه دولت و همچنین به منظور ایجاد ظرفیت لازم برای اجرای تدابیر دولت تدبیر و امید مبنی بر بهره‌گیری از توانمندی‌های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست‌های مدیریت حرفه‌ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری، بر اساس بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری که تصریح می‌دارد «دستگاه اجرایی می‌تواند کارمند خود را با حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال بازنشسته نماید». مقتضی است ترتیبی اتخاذ شود تا با استفاده از اختیار حاصل از بند مذکور نسبت به بازنشسته نمودن کارمندان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر در مشاغل تخصصی و غیرتخصصی با سی سال سابقه خدمت دولتی و با هر سنی و نیز دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر با سی سال سابقه خدمت دولتی در صورت تقاضای دینفعان و سی و پنج سال سابقه خدمت دولتی و با هر سنی اقدام لازم معمول و سپس مطابق بخشنامه

شماره ۳۸۳۶۸۹ مورخ ۱۳۹۸/۷/۱۴ این سازمان، شماره مستخدم آنان در سامانه کارمند ایران ابطال گردد.

همچنین شایسته است کلیه دستگاه‌های اجرایی اختیار بازنشستگی را در مورد کارمندان دستگاه‌های اجرایی دارای قوانین و مقررات خاص و در خصوص مشمولین کلیه صندوق‌های بازنشستگی برابر مقررات مربوط اعمال نمایند.

ب-۲- اختیار مستخدم:

بند (الف) ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری: (هیئت علمی)

مستخدم رسمی می‌تواند طبق شرایط زیر تقاضای بازنشستگی کند و دولت مکلف به قبول آن است :
الف- داشتن شصت سال سن با هر قدر سابقه خدمت.

قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰:

باستناد بند ۳ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه افرادی که به‌طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند از افزایش خدمت به شرح زیر استفاده خواهند کرد.

الف- کار با پرتو گروه (الف) بازا هر سال خدمت یک سال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۱۰ سال.

ب- کار با پرتو گروه (ب) بازا هر سال خدمت ۶ ماه افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۵ سال.
دستگاه تشخیص دهنده نوع پرتو و تعیین مدت افزایش خدمت ارفاقی سازمان انرژی اتمی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود.

شخصی که بر اساس مفاد مقررات قانون حفاظت در برابر اشعه و آئین‌نامه اجرایی آن بازنشسته شود مجاز به کار با اشعه نخواهد بود.

ماده ۲۴ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۴/۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی

همسران جانبازان پنجاه درصد (۵۰٪) و بالاتر، شیمیایی و اعصاب و روان (متوفی یا در قید حیات) و همسران آزادگان با سابقه اسارت پنج سال و بالاتر که قبل از اسارت با آنان ازدواج نموده‌اند، در صورت شاغل بودن می‌توانند با پنج سال سنوات ارفاقی از امتیاز بازنشستگی پیش از موعد با دریافت حقوق و مزایای کامل بهره‌مند گردند.

تبصره ۱- همسران شاغل جانبازان زیر پنجاه درصد (۵۰٪) و آزادگان با سنوات اسارت کمتر از پنج سال براساس آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد بنیاد به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از یک تا پنج سال سنوات ارفاقی بازنشستگی بهره‌مند می‌گردند.

تبصره ۱ و ۲ بند (پ) ماده ۹۰ قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران:

تبصره ۱- اعضای هیئت علمی ایثارگر (شامل فرزندان و همسران شهدا، جانبازان پانزده درصد (۱۵٪) و بالاتر، آزادگان و همسران و فرزندان آنان، همسران و فرزندان جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر، رزمندگان با حداقل شش ماه سابقه حضور در جبهه) با سی و پنج سال خدمت و حداقل شصت و پنج سال سن بازنشسته می‌شوند.

تبصره ۲- در صورت تمایل فرد به بازنشستگی پس از اتمام سی سال خدمت و یا حداکثر شصت سال سن می‌تواند درخواست بازنشستگی نماید.

ج) بازنشستگی قهری

این نوع بازنشستگی معمولاً بر اثر آرای مراجع ذیصلاح از جمله هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان صورت می‌گیرد.

بند (ط) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد بر اساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه.

نکته: سابقه خدمت مورد اشاره در بند (ط) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ (حداقل ۲۰ سال برای مستخدمین زن و حداقل ۲۵ سال برای مستخدمین مرد) اشاره به سابقه خدمت دولتی دارد. لذا دوران مرخصی بدون حقوق که کسور بازنشستگی آن به صندوق بازنشستگی مربوطه واریز شده است از مصادیق خدمت دولتی نبوده و در احراز شرط موضوع بند (ط) ماده قانونی مزبور قابل احتساب نمی‌باشد.

قانون مقررات انتظامی هیئت علمی:

ماده ۱۴: در صورتیکه عضو هیئت علمی غیر مفید تشخیص داده شود، به ترتیب مقرر در این قانون، هیئت بازنشسته و .. می نماید.

ماده ۱۵: بازنشستگی افراد مشمول ماده ۱۴ به ترتیب زیر خواهد بود:

الف- در صورتی که حداقل بیست سال سابقه خدمت دولتی داشته باشند، بر اساس سنوات خدمت طبق قانون استخدام کشوری بازنشسته خواهند شد.

دستورالعمل نحوه اعمال تنبیهات اداری با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره

۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۱۳۸۸/۰۴/۱۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور)

۴. تنبیه اداری بند (ط):

در صورت محکومیت کارمندان به این مجازات، از آخرین حکم کارگزینی قبل از تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری، حسب مورد یک یا دو گروه کسر و در احتساب حقوق بازنشستگی پس از تنزل گروه طبق مقررات ملاک محاسبه قرار گیرد.

بخشنامه شماره ۲۰۵/۹۱/۴۵۴۴۰ مورخ ۹۱/۱۲/۲۶

نماینده محترم وزیر و مسئول هماهنگی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
موضوع: اعلام نظر

با سلام و احترام، بازگشت به استعلام شماره ۴۱۵۰/ص مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۲ اشعار می‌دارد:

با عنایت به این‌که ماده (۹۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، رسیدگی و تعیین تنبیهات اداری را در چهارچوب قانون رسیدگی به تخلفات اداری مورد تأیید و تأکید قرار داده است، بنابراین، اعمال تنبیهات اداری مذکور در قانون اخیرالذکر کماکان معتبر و قانونی است و به جای آنها نمی‌توان عناوین دیگری را به عنوان تنبیه اداری اعمال نمود. در این راستا، در اجرای تنبیه اداری بند (ج) ماده فوق نمی‌توان حقوق ثابت مستخدم را مشمول کسر حقوق موضوع این تنبیه اداری دانست. در مورد تنبیه اداری بند (ز) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، از آنجا که در قانون مدیریت خدمات کشوری طبقه شغلی معادل گروه شغلی منظور شده است، لذا در اجرای این تنبیه به میزان و مدت مقرر در رأی هیئت، طبقه شغلی مستخدم تنزل می‌یابد و یا ارتقاء طبقه وی به تعویق می‌افتد.

راجع به مجازات اداری بازنشستگی با تقلیل گروه نیز با عنایت به توضیح مذکور در صدر این نامه، بند (۴) بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۱۳۸۸/۴/۱۰ این دبیرخانه، ناظر بر مواردی است که کارمند محکوم به بازنشستگی با تقلیل گروه موضوع بند (ط) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، پس از اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ارتقاء طبقه نداشته باشد. لکن، در مواردی که پس از اجرای فصل مزبور، کارمند ارتقاء طبقه داشته باشد، در تنبیه اداری فوق، معادل محکومیت وی از گروه (طبقه) ایشان کسر می‌گردد و حسب تبصره یک ماده فوق‌الذکر، در احتساب حقوق بازنشستگی مستخدم موصوف، گروه (طبقه) جدید پس از کسر یک یا دو گروه (طبقه) ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص نحوه اجرای مجازات‌های موضوع بندهای «ج»، «ز»، «ط» و «ح» ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری

(بخشنامه شماره ۱۵۱۲۸۴۴ مورخ ۱۳۹۶/۸/۲۲ سازمان اداری و استخدامی کشور)

به استناد بندهای «۴» و «۵» ردیف (ب) ماده «۱۱۶» قانون مدیریت خدمات کشوری؛ نحوه اجرای مجازات‌های موضوع بندهای «ج»، «ز»، «ط» و «ح» ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری که در

جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۸/۰۱ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مطرح و به شرح ذیل اتخاذ تصمیم گردیده است جهت اقدام لازم ابلاغ می‌گردد:

۲- در مورد مجازات موضوع بندهای «ز» و «ط» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: بجای «گروه»، «طبقه شغلی» محاسبه شود.

ج) بازنشستگی اجباری

در این نوع بازنشستگی دستگاه‌های اجرایی موظف و مکلفند مستخدم را با توجه به شرایط زیر بازنشسته کنند.

ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری: (صرفاً هیئت علمی)

وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنشسته کنند.

تبصره- در اجرای ماده ۱۰ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی حکم این ماده در خصوص مشاغل تخصصی محدود گردیده است.

تبصره ۲ و ۳ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

نکات ضروری:

- قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده‌های ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون استخدام کشوری، قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، معلولین و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحات بعدی آن و قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ خصوص بازنشستگی، فوت و از کارافتادگی کارکنان غیر هیئت علمی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری قابل اجرا می‌باشد.
- قانون استخدام کشوری، ماده‌های ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون استخدام کشوری، قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، معلولین و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و

اصلاحات بعدی آن و قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ در خصوص بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی کارکنان هیئت علمی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری قابل اجرا می‌باشد.

- ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری: کلیه دستگاه‌های اجرائی به استثناء نهادهای، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (۳) تطبیق دارند، اعضای هیأت علمی و قضات، هیأت‌های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.
 - با توجه به نامه شماره ۲۰۹/۳۲۵۷/د مورخ ۱۳۹۲/۸/۲۶ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت و در اجرای توافقنامه شماره ۱۳۰۱۵/ص/۱۳۶۶ مورخ ۹۲/۷/۱ صندوق بازنشستگی کشوری: "کارکنان مشمول این آیین‌نامه که مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند از نظر مقررات بازنشستگی و وظیفه از جمله سنوات خدمت تابع مقررات قانونی مورد عمل صندوق مزبور می‌باشند."
- لذا مفاد ماده ۹۷ و ۹۸ آیین‌نامه اداری و استخدامی اصلاح و مؤسسات تابعه به استناد ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری عمل می‌نمایند.

فصل سوم:

تشریفات برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه (فلوچارت)

آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۰۲ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۶/۲/۲۶ شورای امور اداری و استخدامی کشور

ماده ۱۰۲: ترتیب و تشریفات مربوط به تقاضای بازنشستگی و صدور احکام و برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه و ترتیب وصول و پرداخت وجوه بازنشستگی و وظیفه مستخدمین رسمی و همچنین ترتیب نگهداری حساب‌ها طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورای رسد.

فصل اول: ترتیب اجراء و تشریفات و برقراری حقوق بازنشستگی

ماده ۱: مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمینی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون مزبور می‌باشند در مواردی که طبق مقررات قانون مربوط تحقق امر بازنشستگی منوط به تقاضای آنان است در صورت تمایل به بازنشستگی موظفند تقاضای خود را حداقل یک ماه قبل از تاریخ بازنشستگی کتباً به وزارتخانه یا مؤسسه و یا شرکت دولتی و یا شهرداری مربوطه که در این آیین‌نامه دستگاه نامیده می‌شود تسلیم نمایند.

تبصره ۱- مستخدمین مأمور تقاضای بازنشستگی خود را باید به دستگاه متبوع خود ارسال دارند.
تبصره ۲- مستخدمین رسمی موضوع ماده ۱۴۴ قانون استخدام کشوری می‌بایست تقاضای بازنشستگی خود را به دستگاه محل خدمت تسلیم نمایند.

ماده ۲: دستگاه مربوط مکلف است در مورد مستخدمین موضوع ماده ۱ این آیین‌نامه بعد از دریافت تقاضای مستخدم و همچنین در مورد مستخدمینی که بازنشستگی آنان منوط به تقاضای مستخدم نمی‌باشد بعد از رسیدگی به سوابق و مدارک استخدامی در صورتی که مستخدم را واجد شرایط قانونی بازنشستگی تشخیص دهند حکم بازنشستگی را به امضاء وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه دولتی و یا مقام مجاز از طرف آنان صادر و قبل از تاریخ اجرای حکم به مستخدم ابلاغ نمایند.

ماده ۳: کارگزینی دستگاه مربوط همزمان با صدور حکم بازنشستگی حکم برقراری حقوق بازنشستگی مستخدم را با استفاده از فرم ع - ۴۴ (۳ - ۵۴) بر اساس مقررات فصل هشتم قانون استخدام کشوری و سایر مقررات مربوط که در آن میزان حقوق بازنشستگی و بدهی او به صندوق بازنشستگی کشوری تعیین شده است صادر می‌نماید و رونوشت آن را به واحد مالی مربوطه ارسال می‌دارد.

ماده ۴: واحد امور مالی دستگاه مربوط درخواست وجه را بر اساس حکم برقراری حقوق بازنشستگی در ۵ نسخه صادر و به کارگزینی دستگاه ذی‌ربط ارسال می‌دارد.

ماده ۵: کارگزینی دستگاه مربوط کلیه نسخ درخواست وجه را به ضمیمه حکم برقراری حقوق بازنشستگی نسخه سازمان بازنشستگی و نسخه کارگزینی و اسناد و مدارک مربوط همراه با پرونده استخدامی جهت تأیید حکم برقراری حقوق بازنشستگی و تسجیل و حواله حقوق بازنشستگی به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال می‌نماید.

تبصره - دستگاه مربوط به منظور رفاه حال بازنشستگان و از کار افتادگان و وراث مستخدمین متوفی می‌تواند تا برقراری حقوق بازنشستگی حداکثر به مدت ۴ ماه حقوق بازنشستگی و از کار افتادگی و شش ماه حقوق وظیفه را به عنوان علی‌الحساب از محل تنخواه گردان بازنشستگان به مستخدم یا ورثه قانونی وی پرداخت نماید. در صورت ضرورت مدت پرداخت علی‌الحساب با تأیید سازمان بازنشستگی کشوری تمدید خواهد شد.

ماده ۶: مدارک لازم جهت برقراری حقوق بازنشستگی به شرح زیر است:

الف- تقاضای بازنشستگی در مواردی که تحقق بازنشستگی منوط به تقاضای مستخدم باشد.

ب- حکم بازنشستگی

ج- خلاصه اطلاعات حکم اجرای مرحله اول و یا اولین حکم استخدام رسمی پس از تصویب قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱.

د- حکم تطبیق وضع و حکم انتقال در مورد مستخدمینی که از دستگاه‌ها غیر مشمول وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری منتقل گردیده‌اند.

ه- احکام ترفیع، تغییر ضریب، ارتقاء گروه و تفاوت حقوق ناشی از تنزل گروه مستخدم موضوع تبصره ۲ ماده ۳۶ قانون استخدام کشوری که در تعیین حقوق بازنشستگی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

و- برگ محاسبه مدت خدمت فرم ع - ۳۸ (۷ - ۵۳).

ز- برگ محاسبه بدهی کسور بازنشستگی فرم ع - ۴۰ (۷ - ۵۳).

ح- برگ محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه فرم ع - ۳۹ (۷ - ۵۳).

ط- نشانی آخرین محل سکونت یا آدرس پستی مستخدم بازنشسته.

ی- تأییدیه شورای ۳ نفره مذکور در تبصره ۲ قانون اصلاح تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و الحاق ۳ تبصره به آن در مورد دارندگان مشاغل تخصصی.

ماده ۷: سازمان بازنشستگی کشوری پس از بررسی حکم برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه در صورت صحت، حکم مذکور را تأیید و یک نسخه از آن را به ضمیمه پرونده استخدامی مستخدم به دستگاه مربوط ارسال می‌دارد و در غیر این صورت اسناد و مدارک را برای رفع نقص به دستگاه ذیربط اعاده می‌نماید.

تبصره - پس از تأیید حکم برقراری حقوق بازنشستگی اعاده به خدمت یا تغییر تاریخ بازنشستگی مستخدم منوط به کسب مجوز قانونی است.

ماده ۸: سازمان بازنشستگی کشور پس از تسجیل درخواست وجه مراتب را به واحدهای ذیربط اعلام می‌نماید.

تبصره در صورتی که مستخدم بازنشسته مقیم شهرستان باشد یک نسخه از درخواست وجه تسجیل شده به واحد امور مالی دستگاه مربوط و نسخه دیگر مستقیماً به دارائی محل سکونت ذینفع ارسال می‌گردد.

فصل دوم: ترتیب اجراء و تشریفات برقراری حقوق وظیفه

ماده ۹: دستگاه مربوط مکلف است پیشنهاد برقراری حقوق وظیفه مستخدمین موضوع مواد ۷۹ و ۸۰ قانون استخدام کشوری و حقوق وظیفه وراث قانونی مستخدمین موضوع ماده ۸۳ قانون مذکور را (مطابق فرم‌های مربوطه) به امضاء وزیر یا بالاترین مقام دستگاه و یا مقام مجاز از طرف آنان همراه با تأییدیه شورای امور اداری و استخدامی کشور به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نماید.

ماده ۱۰: در مورد برقراری حقوق وظیفه وراث علاوه بر مدارک مذکور در ردیف‌های مندرج در ماده ۶ (به استثنای بندهای (الف) و (ب)) ارسال مدارک زیر حسب مورد ضروری می‌باشد:

الف- حکم برقراری حقوق وظیفه وراث فرم ع - ۴۵ (۳ - ۵۴)

ب- رونوشت برگ خلاصه مرگ متوفی.

ج- اعلام نامه برقراری حقوق وظیفه فرم ع - ۴۱ (۷ - ۵۳).

د- رونوشت شناسنامه وراث قانونی یا فتوکپی مصدق آن.

ه- فتوکپی مصدق عقدنامه همسر یا گواهی حصر وراثت یا مدارک مثبت دال بر وجود علقه زوجیت دائم که به گواهی مراجع قانونی رسیده باشد.

و- گواهی از دستگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی رسمی دایر بر اشتغال به تحصیل فرزندان و نوادگان مستخدم متوفی.

ز- گزارش کلانتری یا ژاندارمری محل سکونت دایر بر این که پدر و مادر متوفی تخت تکفل او بوده‌اند.

ح- استشهاد محلی دایر بر عدم اشتغال همسر متوفی در دستگاه‌ها و مؤسسات غیردولتی موضوع ماده ۸۸ اصلاحی قانون استخدام کشوری که به تأیید مراجع ذیصلاح رسیده باشد.

ط- گواهی کمیسیون پزشکی مربوط و یا پزشکی قانونی دایر بر تأیید علیل بودن یا ناقص العضو بودن فرزندان یا نوادگان وشوهر مستخدم متوفی بر حسب مورد.

ی- تعهدنامه کتبی مبنی بر عدم اشتغال و تمکن مالی وراث موضوع قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده اجازه پرداخت وظیفه و مستمری... مصوب ۶۳/۱۰/۲

ماده ۱۱: جهت پرداخت حقوق مستخدمین بازنشسته و یا وظیفه‌بگیر به عائله تحت تکفل آنان موضوع لایحه قانونی راجع به اجازه پرداخت حقوق و فوق‌العاده مستمر کارکنان دولت که به اسارت رژیم مزدور عراق درآمده و یا در مناطق اشغالی و جنگی باقی مانده‌اند به عائله تحت تکفل آنان مصوب ۱۳۶۰/۸/۳ مجلس شورای اسلامی علاوه بر مدارک موضوع ماده ۱۰ این آیین‌نامه ارسال گزارش سپاه پاسداران

انقلاب اسلامی یا جهاد سازندگی و یا هلال احمر مبنی بر اسارت یا مفقودالاثر شدن مستخدم بازنشسته الزامی است.

تبصره- در مورد مشمولین قانون برقراری حقوق وظیفه از کار افتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهداء انقلاب اسلامی ایران کارگزینی ذیربط مکلف است یک نسخه از حکم تأیید شده را به بنیاد شهید انقلاب اسلامی ارسال نماید.

ماده ۱۲: قطع سهم هر یک از وراث قانونی و افزایش آن به سهام بقیه وراث با تأیید سازمان بازنشستگی کشوری توسط دستگاه مربوط انجام می‌شود.

تبصره- دستگاه‌ها مکلفند حداقل هر سال یک بار وضعیت وراث منحصر به فرد وظیفه بگیر را از لحاظ استحقاق دریافت حقوق وظیفه مورد بررسی قرار داده و نسبت به استرداد حقوق وظیفه‌ای که من غیر حق پرداخت گردیده است اقدامات مقتضی معمول دارند.

فصل سوم: ترتیب احتساب مدت خدمت و استرداد و انتقال کسور بازنشستگی

ماده ۱۳: در صورت تقاضای مستخدمین جهت احتساب سوابق خدمت غیر رسمی آنان جزو سابقه خدمت رسمی دستگاه‌ها مکلفند همزمان با قبول تقاضا، بدهی کسور بازنشستگی مدت خدمت غیر رسمی آنان را بر اساس تبصره ۲ ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری محاسبه و فرم تکمیل شده ع ۷۰-۶ (۶۳-۶) را همراه با تقاضای مستخدم به انضمام پرونده استخدامی جهت تقسیط کسور به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نمایند.

تبصره ۱- از تاریخ تصویب این آیین‌نامه دستگاه‌ها مکلفند در مورد مستخدمینی که قبل از تصویب این آیین‌نامه سوابق خدمت غیر رسمی آنان محاسبه گردیده است مراتب را جهت تعیین بدهی و تقسیط و دریافت کسور به سازمان بازنشستگی کشوری اعلام دارند.

تبصره ۲- سازمان بازنشستگی کشوری پس از بررسی مدارک مربوط مکلف است در صورت کامل بودن آن ردیف ۱۵ فرم مذکور را تکمیل و تأیید نماید و در غیر این صورت با تصریح موارد نقص اسناد و مدارک را جهت تکمیل به کارگزینی دستگاه مربوط اعاده کند.

تبصره ۳- دستگاه متبوع مستخدم مکلف است در اجرای قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی و آیین‌نامه آن اقدامات لازم جهت انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به عمل آورد و دستگاه‌های محل خدمت قبلی مستخدم مکلف به همکاری در این زمینه می‌باشند.

ماده ۱۴: به منظور انعکاس سوابق پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم دستگاه‌ها مکلفند به هنگام انتقال این گونه مستخدمین صورت حقوق و مزایا و کسورات بازنشستگی آنان را مطابق فرم ع ۸۲-۳ (۶۶-۳) تهیه و پس از تأیید ذیحساب یا مدیر امور مالی (در دستگاه‌های فاقد ذیحساب) به همراه پرونده پرسنلی مربوط به دستگاه جدید محل خدمت آنان ارسال نمایند. ضمناً دستگاه‌ها و نهادهای انقلاب

اسلامی موظفند در مورد مستخدمینی که بر طبق ماده ۲ آیین‌نامه مأموریت‌ها به آن دستگاه‌ها مأمور گردیده‌اند به نحو فوق‌الذکر عمل نموده و فهرست تنظیمی را پس از پایان مأموریت به دستگاه اصلی‌مستخدم ارسال دارند.

ماد ۱۵: در مورد مستخدمینی که بر اساس مبانی قانونی تقاضای کتبی مبنی بر استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی می‌نمایند دستگاه متبوع مستخدم مکلف است فرم ع ۶۹-۶ (۶۳-۶) را تکمیل و همراه پرونده پرسنلی متضمن درخواست وی جهت رسیدگی و اقدام لازم به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نماید.

تبصره در مورد مستخدمینی که در دستگاه‌های مختلف خدمت نموده‌اند این قبیل دستگاه‌ها نیز موظف به تکمیل فرم فوق‌الذکر و ارسال آن به دستگاه متبوع مستخدم خواهند بود.

ماده ۱۶: سازمان بازنشستگی کشوری پس از وصول پرونده پرسنلی مستخدم و نسخ تکمیل شده فرم ع ۶۹-۶ (۶۳-۶) در مورد رسیدگی به درخواست مزبور اقدام و پس از گواهی واریز مبالغ کسور بازنشستگی پرداختی به حساب صندوق بازنشستگی کشوری نسخه مربوط به سازمان بازنشستگی کشوری را ضبط و پس از ارسال نسخه مربوط به مرجع پرداخت کننده وجه، سایر نسخ فرم مذکور را به همراه پرونده پرسنلی به دستگاه ذیربط مستخدم اعاده می‌نماید.

فصل چهارم: ترتیب نگهداری حساب‌ها

ماده ۱۷: مرجع پرداخت کننده وجه (در حال حاضر خزانه‌داری کل) مکلف است و پس از دریافت نسخه مربوط نسبت به حواله مبلغ تأیید شده در فرم به دستگاه ذیربط اقدام نماید.

ماده ۱۸: کلیه دستگاه‌ها مکلفند کسور بازنشستگی مستخدمین مشترک صندوق بازنشستگی کشوری خود را به همراه سهم کارفرمایی موضوع مواد ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۱۰۰ قانون استخدام کشوری و تبصره‌های مربوط حسب مورد و همچنین کسور خدمات غیررسمی (موضوع ماده ۱۳ این آیین‌نامه) حداکثر تا پایان ماه بعد به حساب‌های صندوق بازنشستگی کشوری واریز نمایند در صورت تأخیر مشمول حکم ماده ۱۱ اساسنامه سازمان بازنشستگی کشوری خواهند شد. حساب‌های صندوق مزبور در حال حاضر به شرح زیر می‌باشد:

الف- حساب شماره ۲ خزانه نزد بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مربوط به مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و مستخدمین موضوع ماده ۱۴۴ قانون مزبور و اعضای هیأت علمی و قضات.

ب- حساب شماره ۲۲ خزانه نزد بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مربوط به مستخدمین موضوع ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مشمولین لایحه قانونی راجع به شمول مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به مستخدمین شرکت‌های دولتی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۹/۱۰ شورای انقلاب اسلامی ایران.

ج- حساب شماره ۴۱ خزانه نزد بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مربوط به مستخدمین شهرداری‌ها به جز شهرداری تهران.

تبصره ۱- تغییر حساب‌های فوق‌الذکر با اعلام کتبی سازمان بازنشستگی کشوری خواهد بود.
تبصره ۲- نهادها و سایر مؤسساتی که طبق ضوابط قانونی به نحوی از خدمات مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان مأمور با پرداخت حقوق و مزایا استفاده می‌نمایند، مکلفند بر مبنای ضوابط مقرر در قانون استخدام کشوری کشور بازنشستگی سهم مستخدم را کسر نموده و بعلاوه سهم کارفرمایی به ترتیبی که در این ماده مقرر گردیده است به حساب‌های صندوق‌های بازنشستگی کشوری واریز نمایند.

ماده ۱۹: دستگاه‌ها مکلفند وجوه مربوط به حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران را که در اختیار دارند و طبق ضوابط مقرر قابل پرداخت به ذینفع نمی‌باشد در اسرع وقت به حساب‌های مربوطه حساب‌های موضوع ماده ۱۸ حسب مورد برگشت داده و با ارسال مدارک مربوطه سازمان بازنشستگی کشوری را مطلع نمایند.

تبصره- در صورت مراجعه مستخدمین ذینفع و عدم وجود موانع قانونی ذی‌حسابی و یا واحد امور مالی مکلف است اقدامات لازم را جهت صدور درخواست وجه عمل آورده و درخواست مزبور را برای تسجیل به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نماید.

ماده ۲۰: منظور از فرم‌های اشاره شده در کلیه مواد و تبصره‌های این آیین‌نامه فرم‌های مصوب سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد و تغییرات بعدی در این فرم‌ها می‌بایست به تأیید سازمان مذکور برسد. این آیین‌نامه در ۵ فصل و ۲۰ ماده و ۱۴ تبصره در جلسه مورخ ۶۶/۲/۲۶ شورای امور اداری و استخدامی کشور به تصویب رسید و از تاریخ تصویب کلیه مقررات و دستورالعمل‌های مغایر با آن ملغی است.

روش برقراری حقوق بازنشستگی مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری بخشنامه شماره ۳۶۹۵/دش مورخ ۱۳۷۲/۷/۱۴ شورای عالی اداری

شورای عالی اداری در چهل و ششمین جلسه مورخ ۷۲/۷/۶ بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور در زمینه بهبود سیستم‌ها و روش‌های انجام کار و به منظور ارتقاء سطح کارآیی و دستیابی به نظام کارآمد اجرایی و تسهیل و تسریع امور مراجعین موارد ذیل در رابطه با روش برقراری حقوق و مستمری (بازنشستگی) در سازمان بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی تصویب نمود:

الف- روش برقراری حقوق بازنشستگی مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری:

۱- دستگاه‌های متبوع مشترکین صندوق بازنشستگی موظفند حداقل یک ماه قبل از موعد بازنشستگی، پرونده پرسنلی واجدین شرایط بازنشستگی را به همراه پیش نویس حکم برقراری حقوق بازنشستگی و

وظیفه از کارافتادگی جهت بررسی و تأیید قطعی به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نمایند و سازمان بازنشستگی کشوری موظف است ظرف مدت مذکور پرونده را بررسی و نواقص و اشکالات را با هماهنگی دستگاه اجرائی ذی‌ربط برطرف نموده و به هر حال همزمان با تاریخ اجرای حکم بازنشستگی وی اقدام نماید.

تبصره- دستگاه متبوع مشترکین صندوق بازنشستگی موظفند قبل از موعد بازنشستگی اجباری و متقاضیان واجد شرایط با انجام برنامه‌ریزی‌های لازم نسبت به بررسی و رفع نواقص پرونده واجدین شرایط اقدام نمایند.

۲- مؤسسات مشترک صندوق بازنشستگی کشور که امور پرسنلی آنها به صورت غیر متمرکز اداره می‌شود موظفند ترتیبی اتخاذ نمایند که کلیه مراحل روش بازنشستگی تا مرحله صدور حکم برقراری راساً توسط واحدهای استانی تابعه انجام شده و مستقیماً به سازمان بازنشستگی کشوری و یا نمایندگی آن در استان‌ها ارسال می‌گردد.

تبصره- دستگاه‌هایی که امور پرسنلی آنها به صورت متمرکز انجام می‌پذیرد موظفند با اتخاذ تدابیر لازم نسبت به اجرای مفاد این بند اقدام لازم را به عمل آورند.

۳- از تاریخ ۱۳۷۳/۱/۱ انجام کلیه امور مربوط به صدور حواله وجه و اختصاص و اعلام شماره چک به ذیحسابی دستگاه‌های اجرائی به‌عده سازمان بازنشستگی کشوری محول می‌گردد و سازمان بازنشستگی موظف است با همکاری وزارت امور اقتصادی و دارائی در این زمینه اقدام لازم را به عمل آورد.

۴- سازمان بازنشستگی کشوری مکلف است به منظور تسریع در امر رسیدگی به پرونده‌های واجدین شرایط بازنشستگی اقدام لازم را نسبت به تهیه مجموعه‌ای حاوی راهنمایی‌های ضروری در امر احتساب سنوات خدمت، مدارک مورد نیاز، احتساب حقوق و رفع ابهامات موجود در قوانین و آیین‌نامه‌های اجرائی و سایر مشکلات مبتلا به معمول و ضمن ارسال به دستگاه‌های مشمول، زمینه آموزش نیروی انسانی شاغل در امور بازنشستگان را با همکاری دستگاه‌های مربوط فراهم نماید.

ب- روش برقراری مستمری بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی:

۱- کارفرمان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی موظفند به منظور تسریع و تسهیل در امر برقراری مستمری، قبلاً نسبت به تهیه فهرست واجدین شرایط بازنشستگی و متقاضیان بازنشستگی اقدام نموده و حداقل ۴ ماه قبل از تاریخ ترک کار بیمه‌شدگان نسبت به اعلام لیست مذکور به سازمان تأمین اجتماعی شعبه محل ارسال لیست و پرداخت حق بیمه اقدام نمایند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به نظارت بر اجرای مفاد بند فوق‌الذکر در کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی اقدام نماید.

تبصره ۲- بیمه شدگان اختیاری، می‌توانند طبق مفاد این بند راساً نسبت به ارائه تقاضا به شعبه محل پرداخت حق بیمه اقدام نمایند.

تبصره ۳- منظور از کارگاه در این مصوبه کلیه شرکت‌ها، کارخانجات، مؤسسات، دستگاه‌ها و سایر واحدهایی است که به نحوی از انحاء تحت پوشش خدمات سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند.

تبصره ۴- در مواردی که قانون بازنشستگی پیش از موعد به حکم قانون اجراء می‌شود کارفرمایان موظفند عیناً طبق مفاد این بند به موارد فوق عمل نمایند.

۲- سازمان تأمین اجتماعی موظف است حداکثر ظرف مدت ۴ ماه از تاریخ دریافت فهرست واجد شرایط بازنشستگی و درخواست‌کنندگان بازنشستگی تا تاریخ ترک کار موضوع مفاد بند ۱ نسبت به بررسی پرونده و جمع‌آوری سوابق پرداخت حق بیمه و همچنین انجام مراحل مورد لزوم اقدام نمایند.

۳- کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی موظفند در همان روز اعلام تاریخ ترک کار بیمه شده گواهی مدت کارکرد و حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه شدگان مزبور را که هنوز نسبت به ارسال لیست و پرداخت آن اقدام نموده‌اند به سازمان تأمین اجتماعی ادارات کل و شعب ارسال نمایند.

۴- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است نسبت به صدور و تحویل حکم بازنشستگی به نحوی اقدام نماید که از تاریخ ترک کار، مستمری بازنشستگی، برقرار و به مستمری بگير قابل پرداخت باشد.

۵- سازمان تأمین اجتماعی موظف است به منظور تسريع در امر رسیدگی به پرونده‌ها و سوابق واجدین شرایط بازنشستگی نسبت به تهیه مجموعه راهنما حاوی نحوه جمع‌آوری و احتساب سنوات پرداخت حق بیمه، مدارک مورد نیاز، نحوه محاسبه میزان مستمری و رفع ابهامات موجود و سایر اطلاعات مورد لزوم اقدام نموده و به کلیه کارگاه‌های مشمول قانون اجتماعی ارسال نماید.

۶- سازمان تأمین اجتماعی موظف است به منظور تسهیل و تسريع در امر برقراری مستمری بازنشستگی نسبت به طراحی فرم تقاضای بازنشستگی حاوی مشخصات بیمه شده، تاریخ اولین پرداخت حق بیمه، آخرین محل کار، فاصله خدمتی و دیگر اطلاعات مورد نیاز و سایر فرم‌های مورد عمل و همچنین حذف مدارک و مراحل زائد گردش کار برقراری مستمری بازنشستگی اقدام نماید.

۷- سازمان تأمین اجتماعی (ادارات کل و شعب) موظف است ظرف مدت شش ماه به منظور تسريع در امر دستیابی به اطلاعات لازم مستمراً سوابق پرداخت بیمه کلیه افراد تحت پوشش را که در سایر شعب شهرستان‌های مختلف کشور دارای سوابق پرداخت بیمه هستند استعلام و جمع‌آوری نمود و ترتیبی اتخاذ نماید که به هنگام انتقال بیمه شدگان کلیه سوابق پرداخت حق بیمه آنها به آخرین شعبه منتقل شود.

۸- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی موظفند همزمان با اشتغال بیمه شده آخرین محل پرداخت بیمه آنان را به سازمان تأمین اجتماعی (شعب دریافت‌کننده حق بیمه) اعلام نمایند.

ج- سازمان بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی موظفند در ارائه خدمات فوق نسبت به تسریع در مکانیزه نمودن روش‌های انجام کار خود اقدام نموده به طوری که در طول برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به اتمام رسد.

د- وزارت کشور (سازمان ثبت احوال کشور) موظف است ضمن هماهنگی لازم با سازمان‌های بازنشستگی کشوری و اجتماعی و کلیه صندوق‌های خاص اعم از بازنشستگی و حمایتی در اجرای طرح کد ملی تسریع به عمل آورد.

ه- سازمان‌های بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی و کلیه دستگاه‌های مشترک صندوق بازنشستگی کشور و کارفرمایان مشمول قانون تأمین اجتماعی از تاریخ ابلاغ این مصوبه مسؤول حسن اجرای مفاد آن بوده و سازمان‌های یاد شده مکلفند هر سه ماه یک بار گزارش پیشرفت اجرای آن را به دبیرخانه شورای عالی اداری اعلام نمایند.

متغیرهای تأثیرگذار در میزان حقوق بازنشستگی

۱. سابقه پرداخت کسور بازنشستگی یا حق بیمه اگر چه سابقه پرداخت کسور بازنشستگی اغلب مترادف با سابقه خدمت تلقی می‌گردد لیکن در محاسبه حقوق بازنشستگی سابقه‌ای که کسور بازنشستگی آن پرداخت شده و یا تعهد پرداخت گردیده است ملاک قرار می‌گیرد همچنین به موجب قوانین ذی‌ربط بعضاً جهت برخی از کارکنان به دلایل ویژگی‌های خاص به طور ارفاقی سنوات کاری در نظر گرفته می‌شود که در افزایش میزان حقوق بازنشستگی آنان مؤثر می‌باشد.
۲. معدل حقوق و مزایای مشمول پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی در چند سال آخر خدمت (معدل حقوق و مزایای مشمول).
- متغیر تأثیرگذار دیگر در میزان حقوق بازنشستگی، معدل حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه یا کسور بازنشستگی در چند سال آخر خدمت می‌باشد در حال حاضر این معدل جهت مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری حسب قوانین ذی‌ربط بر مبنای دریافتی ۲ سال آخر با اعمال آخرین ضریب حقوقی سال بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود.
۳. مدت زمان لازم جهت پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی به منظور امکان دریافت حقوق بازنشستگی به میزان یک ماه حقوق و مزایای مشمول پرداخت (ضریب سنوات).
- متغیر سوم تأثیرگذار در میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه (که می‌توان آن را ثابت هم تلقی نمود) پیش فرض سنوات پرداخت کسور بازنشستگی لازم جهت دریافت حقوق بازنشستگی و وظیفه به میزان کامل (معادل معدل حقوق و مزایای مشمول) می‌باشد. حسب قوانین ذی‌ربط این پیش فرض برابر ۳۰ سال است با این توضیحات ضریب سنوات در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه برابر یک سی‌ام می‌باشد.

میزان حقوق بازنشستگی

میزان حقوق بازنشستگی مشترکین صندوق بازنشستگی و صندوق شهرداری‌ها به موجب ماده ۱ و تبصره ۳ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ قانون استخدام کشوری و ماده ۴۳ آئین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها و ماده ۶ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۷۹/۱۲/۱۳ برابر است با:

میزان حقوق بازنشستگی = سنوات خدمت قابل قبول (حداکثر ۳۰ سال) × معدل حقوق و مزایا
۱/۳۰ ×

معدل حقوق و مزایا = معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در ۲ سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق

سنوات خدمت قابل قبول = سنوات خدمتی که جهت تعیین حقوق ملاک محاسبه قرار می‌گیرد با توجه به ماده ۴ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۰۶/۲۳ حداقل حقوق بازنشستگی همواره برابر حداقل حقوق و مزایای مقرر برای مستخدمین شاغل می‌باشد. به موجب ماده ۹۸ قانون استخدام کشوری و تبصره ۴ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت در صورتی - که ضریب جداول حقوق مستخدمین رسمی شاغل تغییر یابد دولت مکلف است به نسبتی که هزینه زندگی موجب این تغییر شده است حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران را ترمیم کند.

با توجه به مفاد ماده ۱۰۰ و ۱۲۴ قانون استخدام کشوری مبلغ ماه اول هرگونه افزایش حقوق بازنشستگی و یا وظیفه به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت می‌گردد. این امر در مورد کارکنان شهرداری‌ها تصریح ندارد.

به موجب بند ۵ ماده ۹۱ قانون مالیات‌های مستقیم، حقوق بازنشستگی و وظیفه از پرداخت مالیات معاف می‌باشد.

تعریف کسور بازنشستگی

کسور بازنشستگی، درصدی از حقوق و مزایا است که حسب مقررات ذی‌ربط (مفاد مواد ۷۱ و ۷۳ قانون استخدام کشوری و ماده ۷ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و ماده ۳۸ آئین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها) برای تأمین پوشش بازنشستگی و وظیفه مشترکین (مستخدمین) صندوق به‌طور ماهانه به صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی شهرداری‌ها حسب مورد پرداخت می‌گردد. درصدی از این وجوه توسط مستخدمین (کارکنان) و درصدی هم توسط کارفرمایان (دستگاه‌های محل اشتغال کارکنان) پرداخت می‌گردد.

نرخ کسور بازنشستگی

نرخ کسور بازنشستگی، نرخ (درصدی) است که با اعمال آن در جمع حقوق و مزایای مشمول کسور کسور بازنشستگی، میزان کسور بازنشستگی مشخص می‌گردد. این نرخ علی‌الاصول بر مبنای

محاسبات آماری تعیین و در مقاطع چند ساله با توجه به وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نرخ کسور بازنشستگی در مورد مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر به موجب ماده ۱۲ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی مصوب ۱۳۷۹/۰۲/۱۳ و مصوبه شماره ۵۵۸۸۰/ت/۲۳۳۵۸ هـ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۰۷ هیئت وزیران از تاریخ ۱۳۷۹/۰۷/۰۱ برابر ۲۲/۵٪ می‌باشد که ۹٪ آن مربوط به مستخدمین (کارکنان) می‌باشد و ۱۳/۵٪ (معادل یک برابر و نیم سهم کارکنان) از آن مربوط به کارفرمایان (دستگاه‌های محل اشتغال کارکنان) می‌باشد.

مقرری ماه اول

- مقرری ماه اول به وجوهی اطلاق می‌شود که در هنگام تبدیل وضعیت استخدامی (آزمایشی به رسمی) و یا افزایش حقوق و مزایا به شرح موارد ذیل از حقوق مستخدم برداشت و به صندوق بازنشستگی واریز می‌گردد.
- به موجب ماده ۷۲ قانون استخدام کشوری وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری مکلفند حقوق و فوق‌العاده شغل اولین ماه کسانی را که دوره آزمایشی را طی کرده و به استخدام رسمی پذیرفته می‌شوند برداشت و به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

حسب مفاد ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری، مبلغ ماه اول هرگونه افزایش حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدم بایستی به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت گردد.

ح- ماده واحده: حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی یا صندوق‌های مشابه پرداخت نموده‌اند در صورتی که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق مربوط خارج شده باشند، یا طبق ضوابط قانونی، مشترک صندوق دیگری شده‌اند، به میزان ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می‌شود.

در مورد اشخاصی که بعد از تاریخ تصویب این قانون از شمول خدمات صندوق بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جای نرخ ۴ درصد مذکور در این ماده کلیه وجوهی که به صندوق بیمه یا بازنشستگی قبلی مستخدم پرداخت شده است پس از کسر حق درمان عیناً به صندوقی که مستخدم مشترک آن شده است واریز خواهد شد.

تبصره ۱- انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی اشخاصی که قبل از تصویب این قانون به موجب قوانین مربوط، حق بیمه، یا کسور بازنشستگی آنان از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر منتقل شده است مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

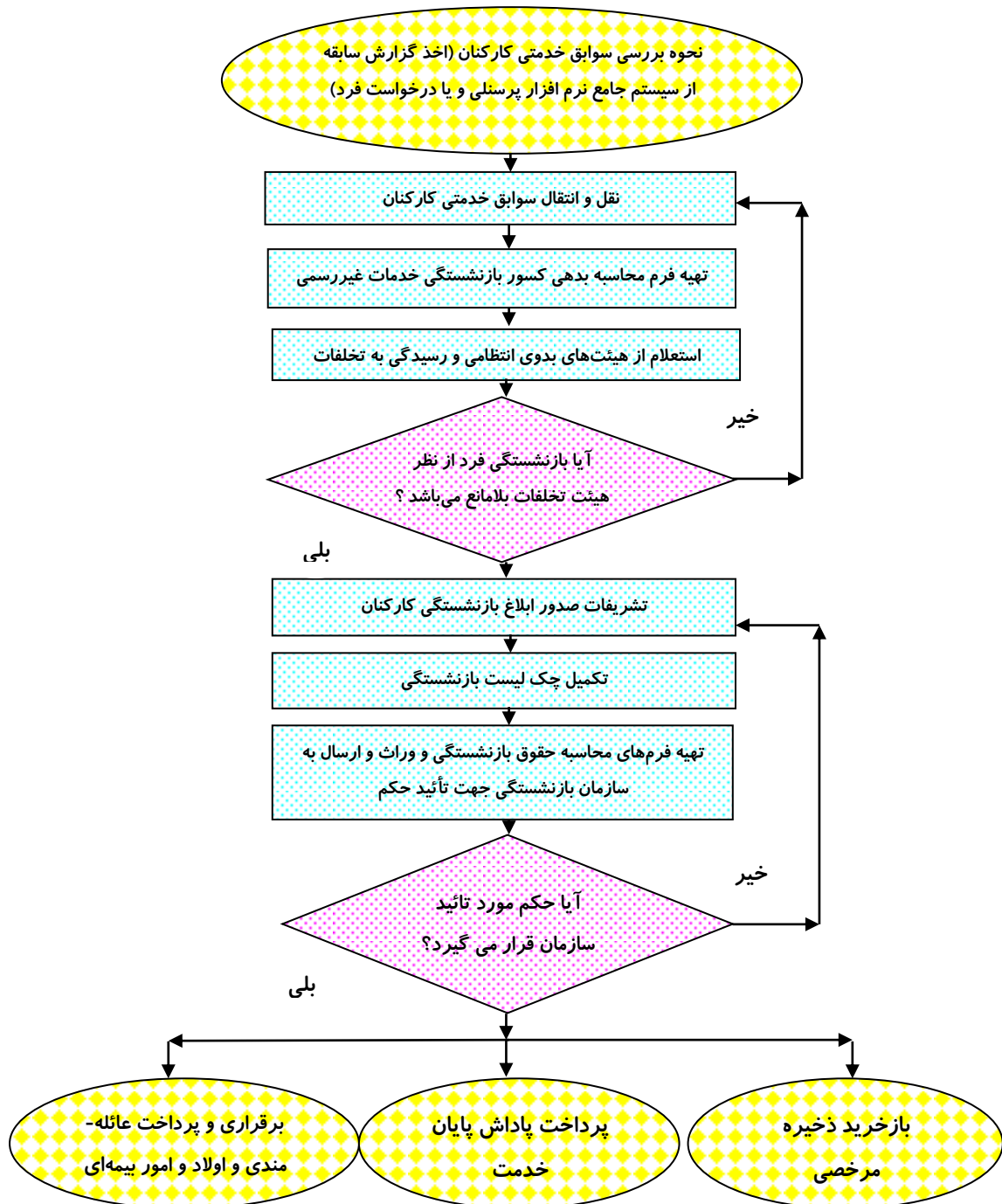
تبصره ۲- آن قسمت از سنوات خدمت قابل قبول دولتی مستخدم که مبنای برداشت حق بیمه، یا کسور بازنشستگی قرار گرفته با انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی جزء خدمت رسمی قرار می‌گیرد. و مازاد بر آن مشمول مقررات صندوق بازنشستگی مربوط خواهد بود.

تبصره ۳- در خصوص آن دسته از مضمولین تأمین اجتماعی و صندوق‌های مشابه که سهم بازنشستگی آنان به مأخذ مذکور در ماده واحده از سایر صندوق‌های بازنشستگی دریافت گردیده است با اخذ مابه - التفاوت سهم بازنشستگی براساس قوانین و مقررات مربوط از مستخدم، سنوات خدمت آنان محاسبه خواهد شد میزان و نحوه اخذ سهم بازنشستگی مذکور در این تبصره براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خردادماه یکهزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۵/۴/۱۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

ماده ۸۲ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران:

برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.





بخش اول: نحوه بررسی و احتساب سوابق خدمتی کارکنان (انواع سابقه)

فصل اول: سابقه خدمت دولتی و بازنشستگی:

توضیحات مربوط به این قسمت در بخش تعاریف و مفاهیم آمده است.

احتساب سوابق خدمت رسمی:

خدمت رسمی کشوری: سابقه دولتی که کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت شده است به عنوان سابقه قابل قبول محاسبه می‌گردد.

خدمت نیمه وقت بانوان:

- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۴/۱/۱۸ ماده ۷- سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، به طور کامل محسوب خواهد شد لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پایه این گونه کارمندان (علاوه بر مدت خدمت تمام وقت) نصف مدت خدمت نیمه وقت منظور و محسوب خواهد گردید. کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی که بر اساس این قانون به آنان تعلق می‌گیرد، کسر و به صندوق مربوط واریز خواهد شد.

تبصره- سنوات خدمت نیمه وقت بانوان به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می‌شود. مازاد بر آن نصف محاسبه می‌شود.

- به موجب ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان - مصوب ۱۳۶۲ - (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به‌طور کامل پرداخت شده باشد) به عنوان سابقه خدمت و بازنشستگی کارکنان محسوب می‌گردد.

- ماده ۵ آئین‌نامه اداری و استخدامی دانشگاه: سابقه خدمت: مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون نیمه وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۲ و اصلاحات بعدی آن و تبصره ۱ ماده ۸۷ قانون مدیریت

خدمات کشوری (مشروط به این که در ایام نیمه وقت و پاره وقت کسور بازنشستگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) به عنوان سابقه خدمت و بازنشستگی محسوب می شود.

احتساب مرخصی بدون حقوق:

تبصره ۴ ماده ۴۹ قانون استخدام کشوری: مدت مرخصی بدون حقوق مستخدم برای ادامه تحصیلات عالی و تخصصی در رشته های مورد نیاز وزارتخانه یا مؤسسه مربوط مشروط به این که منجر به اخذ مدرک تحصیلی بشود از لحاظ بازنشستگی و وظیفه با پرداخت کسور مربوطه جزو سابقه خدمت رسمی مستخدم محسوب می شود.

ماده ۱۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور:

به منظور تقویت صندوق های بازنشستگی و سهولت جابه جایی کارکنان اقدام های ذیل به عمل می آید:
الف- به کارکنان مشمول صندوق های بازنشستگی اجازه داده می شود در صورتی که بازخرید خدمت شوند یا به دستگاه های دیگر منتقل شوند یا با استفاده از مرخصی بدون حقوق (بدون محدودیت زمان) در بخش غیردولتی اشتغال یابند، کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند.

ماده ۳۰ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور:

به کارکنان مشمول صندوق های بازنشستگی اجازه داده می شود در صورت انتقال به سایر دستگاه ها یا بازخریدی، اخراج، استعفاء و استفاده از مرخصی بدون حقوق، بدون محدودیت زمان کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند. در این صورت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به استثناء افراد منتقل شده به عهده بیمه شده است.

بند (الف) ماده ۶ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور:

الف- کارکنان تحت پوشش صندوق های بازنشستگی می توانند در صورت انتقال به سایر دستگاه ها یا بازخریدی، اخراج، استعفاء و استفاده از مرخصی بدون حقوق، بدون محدودیت زمان کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند. در این صورت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به استثنای افراد منتقل شده به عهده بیمه شده است.

دستورالعمل چگونگی اجرای بند (الف) ماده (۶) قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور - مصوب

۱۳۹۵/۱۱/۱۰ در صندوق بازنشستگی کشوری

در اجرای بند (الف) ماده (۶) قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور، کارمندان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری (که من بعد در این دستورالعمل صندوق نامیده می شود) چنانچه از تاریخ ۱۳۹۶/۱/۱ از دستگاه اجرایی متبوع خود بازخرید خدمت، مستعفی یا اخراج شده یا از مرخصی بدون حقوق استفاده نموده و یا به دستگاه اجرایی دیگر منتقل شوند، در صورت تمایل و با ارائه تقاضای کتبی، مشروط به عدم دریافت یا انتقال تمام یا قسمتی از کسور پرداختی، می توانند با عقد قرارداد و با رعایت مفاد این دستورالعمل به شرح بندهای آتی بدون محدودیت زمانی همچنان به اشتراک خود در صندوق ادامه دهند.

فصل دوم: ادامه اشتراک در حالات بازخرید خدمت، استعفا، اخراج و مرخصی بدون حقوق

۱- این قبیل کارکنان می‌توانند تقاضای ادامه اشتراک در صندوق را حداکثر ظرف یک ماه از تاریخ اجرای حکم مربوطه (بازخرید خدمت، استعفا، اخراج و مرخصی بدون حقوق) به مدیریت صندوق در استان مربوطه ارائه نموده و پس از عقد قرارداد ادامه اشتراک، کسور بازنشستگی سهم خود و کارفرما را با رعایت موارد زیر به حساب صندوق واریز نمایند:

الف- مبنای محاسبه کسور پرداختی، آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر مشمول برداشت کسور، در حکم کارگزینی زمان اشتغال در دستگاه اجرایی متبوع خواهد بود.

ب- نرخ کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما مطابق مقررات مورد عمل صندوق تعیین می‌شود.

ج- میزان کسور بازنشستگی اعم از سهم کارمند و کارفرما در ابتدای هر سال معادل ضریب افزایش سالانه حقوق مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری افزایش می‌یابد.

د- اولین ماه افزایش موضوع بند (ج) علاوه بر کسور بازنشستگی به حساب صندوق واریز می‌شود.

ه- چنانچه تقاضای ادامه اشتراک ظرف مدت مذکور در بند (۱) ارائه شود، ادامه اشتراک با پرداخت کسور معوقه از تاریخ اجرای حکم و در غیر این صورت از تاریخ تقاضا خواهد بود و در مورد اخیر فاصله زمانی اجرای حکم تا تاریخ تقاضا جزو سابقه اشتراک در صندوق منظور نخواهد شد.

و- متقاضیان ادامه اشتراک در صندوق مکلفند کسور بازنشستگی هر ماه را حداکثر تا پایان ماه بعد به حساب صندوق واریز نمایند.

ز- در صورتی که پرداخت کسور بازنشستگی حداکثر تا سه ماه متوقف شود، مشترک می‌تواند با پرداخت یک‌جای کسور معوقه با احتساب خسارت دیرکرد به میزان نیم در هزار به ازای هر روز تأخیر، همچنان به اشتراک خود در صندوق ادامه دهد. توقف پرداخت به مدت بیش از سه ماه، موجب انفساخ قرارداد بوده و ادامه اشتراک منوط به تقاضا و عقد قرارداد جدید مطابق مقررات این دستورالعمل خواهد بود و در این صورت مدت توقف پرداخت کسور، جزو سوابق اشتراک در صندوق محسوب نمی‌شود.

۲- متقاضیان ادامه اشتراک در صندوق که رابطه استخدامی آنان با دستگاه متبوع خود به دلیل بازخرید خدمت، استعفاء یا اخراج قطع شده باشد با رعایت موارد زیر حسب مورد از حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و وظیفه وراثت استفاده خواهند نمود:

الف- مشترک می‌تواند در صورت دارا بودن حداقل سی سال سابقه پرداخت کسور یا دارا بودن حداقل ۶۵ سال سن با لااقل ۲۵ سال سابقه پرداخت کسور، درخواست بازنشستگی نماید و صندوق مکلف به قبول آن است.

ب- حقوق وظیفه از کارافتادگی پس از تأیید مراتب از کارافتادگی کلی مشترک از سوی کمیسیون پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید کمیته ذی‌ربط در صندوق و نیز حقوق وظیفه

ورثه در صورت فوت مشترک به تناسب مدت پرداخت کسور با رعایت مقررات عمومی مورد عمل صندوق در خصوص از کار افتادگی و فوت عادی محاسبه و برقرار می‌گردد.

ج- در برقراری حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه از کارافتادگی و حقوق وظیفه وراثت، قوانین و مقررات مورد عمل صندوق نظیر روش محاسبه حقوق، افزایش بابت پرداخت کسور مازاد بر سی سال و نیز حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب هیئت وزیران رعایت می‌شود.

د- تعیین ورثه مشمول دریافت حقوق وظیفه مشمولین این دستورالعمل و سهم هر یک از آنان با رعایت مواد ۸۶ و ۸۷ قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن می‌باشد.

۳- کارکنانی که بعد از ۱۳۹۶/۱/۱ در طول استفاده از مرخصی بدون حقوق با پرداخت کسور بازنشستگی در اشتراک صندوق باقی می‌مانند، در مدت مزبور صرفاً از لحاظ پرداخت کسور تابع مقررات این دستورالعمل بوده و پس از خاتمه مرخصی و ادامه اشتغال و نیز در مواردی که قبل از اشتغال مجدد بازنشسته، از کارافتاده و یا فوت شوند، از لحاظ برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه تابع مقررات استخدامی مربوط و مقررات عمومی مورد عمل صندوق خواهند بود.

فصل سوم: ادامه اشتراک در صورت انتقال

۴- کارمندان شاغل مشترک صندوق که به موجب قوانین و مقررات مربوط از یک دستگاه اجرایی به دستگاه اجرایی دیگر منتقل شده و دستگاه محل انتقال آنان تابع صندوق بیمه‌ای دیگری باشد، می‌توانند با تقاضای کتبی کماکان در اشتراک صندوق باقی بمانند. در این صورت، دستگاه محل انتقال (مقصد) مکلف است کسور بازنشستگی آنان اعم از سهم کارمند و کارفرما و مقرری ماه اول را بر اساس مقررات مورد عمل صندوق کسر و به حساب صندوق واریز نماید. بازنشستگی، از کارافتادگی و برقراری وظیفه وراثت در مورد مشمولین این بند با رعایت مقررات عمومی مورد عمل صندوق می‌باشد.

فصل چهارم: سایر مقررات

۵- آن بخش از سوابق خدمت غیررسمی تمام وقت و قابل قبول دولتی متقاضی ادامه اشتراک که در هنگام اشتغال ارائه و در احکام کارگزینی صادره از سوی دستگاه اجرایی از نظر ترفیع پایه، افزایش سنواتی، امتیاز حق شغل، ارتقاء گروه یا طبقه و عناوین مشابه منظور شده باشد و همچنین مدت حضور داوطلبانه در جبهه (موضوع ماده ۲۷ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران) مشروط به آن که متقاضی ادامه اشتراک، حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ عقد قرارداد نسبت به تعیین بدهی ایام مذکور (حداکثر سی سال) بر مبنای بیست و دو و نیم درصد (۲۲,۵٪) آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی در زمان قطع رابطه استخدامی اقدام نماید، مدت مذکور به عنوان سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب می‌گردد. هر گونه درخواست در موارد فوق پس از سپری شدن ۶ ماه مهلت مقرر تحت هیچ شرایطی پذیرفته نمی‌شود.

- ۶- افراد واجد شرایط در ماده ۳۰ قانون برنامه پنجم توسعه (بازخرید، استعفا، اخراج) می‌توانند با ارائه تقاضای کتبی و عقد قرارداد از تاریخ ثبت تقاضا نسبت به ادامه اشتراک ادامه دهند.
- افراد موضوع ماده ۳۰ قانون برنامه پنجم توسعه که بر اساس قوانین و مقررات مربوطه از مرخصی بدون حقوق استفاده نموده‌اند، مشروط به این‌که مرخصی بدون حقوق آنان تا زمان تقاضا در صندوق ادامه داشته باشد، ظرف مدت ۶ ماه از تاریخ صدور این دستورالعمل مهلت دارند با ارائه تقاضای کتبی و عقد قرارداد نسبت به پرداخت کسور بازنشستگی مدت مرخصی استفاده شده طبق مقررات مورد عمل صندوق شامل سهم مستخدم، کارفرما و مقرری ماه اول با احتساب جریمه دیرکرد مربوطه به مأخذ نیم در هزار برای هر روز تأخیر اقدام نمایند، در این صورت مدت مذکور به عنوان سابقه لازم برای بازنشستگی محسوب خواهد شد.
- ۷- کارکنان موضوع این دستورالعمل در مدتی که با عقد قرارداد در اشتراک صندوق قرار دارند، در مورد نقل و انتقال کسور یا حق بیمه بین صندوق‌های بیمه و بازنشستگی و پرداخت مابه‌التفاوت تابع قوانین و مقررات عمومی می‌باشند.
- ۸- قوانین و مقررات استخدامی مورد عمل دستگاه ذی‌ربط جز در مواردی که در این دستورالعمل تصریح شده است، در خصوص کارکنانی که به دنبال قطع رابطه استخدامی با دستگاه (بازخرید خدمت، استعفا، اخراج) به اشتراک در صندوق ادامه داده‌اند قابل اجرا نیست و صندوق در قبال این افراد صرفاً مطابق مقررات این دستورالعمل و بر اساس قرارداد منعقدہ رفتار می‌نماید و این افراد پس از برقراری حقوق بازنشستگی یا وظیفه صرفاً از افزایش سالانه حقوق معادل افزایش سالانه مصوب هیئت وزیران استفاده می‌نمایند.
- ۹- کارکنانی که در اجرای احکام قانونی مقرر در برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه حسب تقاضا به اشتراک خود در صندوق ادامه داده و اشتراک آنان تا ۱۳۹۶/۱/۱ ادامه داشته است، از تاریخ مزبور به بعد با رعایت مقررات این دستورالعمل می‌توانند همچنان در اشتراک باقی بمانند.
- ۱۰- قرارداد موضوع این دستورالعمل توسط صندوق تنظیم و به امضای مدیر صندوق در استان‌ها و متقاضی اشتراک می‌رسد و امضای قرارداد توسط متقاضی به منزله اطلاع و آگاهی از مفاد این دستورالعمل است.
- ۱۱- متقاضیان ادامه اشتراک مکلفند در مدت قرارداد کسور بازنشستگی و مقرری ماه اول را به حساب شماره ۰۱۰۷۷۷۷۷۷۷۰۰۶ صندوق نزد بانک صادرات ایران شعبه میدان جهاد در تهران واریز و رسید بانکی را به مدیریت صندوق در استان تحویل و تأییدیه دریافت دارند.

احتساب مرخصی استحقاقی استفاده نشده:

مرخصی استحقاقی استفاده نشده با پرداخت کسور بازنشستگی سهم مستخدم و کارفرما توسط مستخدم (بر اساس حقوق و فوق العاده‌های مشمول برداشت کسور بازنشستگی در آخرین حکم کارگزینی قبل از بازنشستگی) از نظر سنوات خدمت قابل قبول بازنشستگی و برای احراز شرایط بازنشستگی بلامانع می‌باشد. پس از صدور ابلاغ بازنشستگی مستخدم از سوی دستگاه متبوعه، ایام مزبور به جمع سنوات خدمت انجام شده (و یا ارفاقی) وی اضافه و در تعیین حقوق بازنشستگی منظور می‌گردد. مطابق بند (الف) ماده ۱ آیین‌نامه مرخصی‌ها موضوع مصوبه شماره ۲۴۷۷۰/۷۷۶۸۲ مورخ ۱۳۸۹/۴/۸ راجع به ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری.

احتساب دوران آمادگی به خدمت:

دوران آمادگی به خدمت با پرداخت کسور بازنشستگی به ماخذ تمام حقوق، جزء سابقه خدمت کارمندان رسمی و پیمانی محسوب خواهد شد. (تبصره ۴ ماده ۱۰۸ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها).

احتساب سوابق خدمت غیررسمی دولتی (سربازی، خدمت پزشکان و پیراپزشکان، دستیاری: ...):
بر اساس ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیررسمی تلقی می‌گردد که در قسمت بعدی توضیح داده خواهد شد.

سابقه خدمت حق التدریس:

بشرط داشتن حداقل ۲۲ ساعت تدریس در هفته برای مدرسین در آموزش و پرورش با پرداخت کسور بازنشستگی قابل احتساب خواهد بود.

سابقه خصوصی (غیردولتی):

آن قسمت از سوابق مستخدم که در بخش خصوصی برابر مقررات انجام گرفته باشد. این نوع سابقه، جزو سوابق بازنشستگی افرادی که مشمول صندوق تأمین اجتماعی باشند محاسبه می‌گردد اما جهت احتساب در سوابق بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری، به شرط داشتن حداقل شرایط بازنشستگی، تقاضای فرد، نقل و انتقال کسور بازنشستگی از تأمین اجتماعی به کشوری و پرداخت مابه‌التفاوت آن به نرخ مورد عمل صندوق اخیرالذکر تا سقف سی سال قابل اعمال می‌باشد.

قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۲/۰۲/۱۹ مجلس شورای اسلامی)

ماده واحده: سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی پرداختی سهم مستخدم و کارفرما به صندوق بازنشستگی مربوط به مستخدم در حالات بازنشستگی و وظیفه و وظیفه از کارافتادگی صرفاً در تعیین

حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد مشروط بر آن که مستخدمین مزبور (در حالت بازنشستگی) دارای حداقل بیست (۲۰) سال سابقه خدمت دولتی باشند.

تبصره ۱- سنوات خدمت موضوع این قانون در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطاء پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره ۲- قوانین استخدامی دستگاه‌های دولتی منجمله قوانین خاص شرکت‌ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنان مستلزم ذکر نام است از لحاظ سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، تعیین حقوق بازنشستگی و سایر مقررات مربوط در این رابطه کماکان به قوت خود باقی است.

تبصره ۳- میزان کسور بازنشستگی که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل می‌شود و میزان کسور بازنشستگی متعلقه و همچنین مابه‌التفاوت این دو مبلغ بر اساس آیین‌نامه‌ای که ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، تعیین خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز یکشنبه نوزدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۲/۲/۲۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

بخشنامه شماره ۱۵۷۷۶ / ت ۴۲۱ هـ - ۱۳۷۳/۱/۲۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۲/۱۲/۲۴ بنا به پیشنهاد شماره ۲۸۰۱/د مورخ ۱۳۷۲/۵/۳۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد تبصره ۳ واحده قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۲ - آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱: مستخدمین موضوع قانون فوق‌الذکر در هنگام بازنشستگی (با دارا بودن حداقل بیست سال سابقه خدمت دولتی) یا از کار افتادگی در صورتی که بابت خدمت شرکت‌ها و مؤسسات غیر دولتی حق بیمه یا کسور بازنشستگی پرداخت نموده باشند می‌توانند با درخواست کتبی کسور بازنشستگی یا حق بیمه مزبور را طبق مفاد این آیین‌نامه به صندوق بیمه یا بازنشستگی محل خدمت فعلی خود انتقال دهند. مدتی که حق بیمه کسور بازنشستگی پرداخت نموده‌اند صرفاً در محاسبه میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی به جمع سنوات خدمت آنان اضافه می‌گردد و در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطای پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره- مستخدمینی که از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون فوت نموده یا نمایند و واجد شرایط فوق‌الذکر باشند با درخواست کلیه مستمری بگیران از لحاظ تعیین حقوق و وظیفه مشمول حکم ماده فوق قرار می‌گیرند.

ماده ۲: کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سوابق خدمت مستخدم اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما وجهی که بابت بیمه درمانی پرداخت شده است طبق سوابق و مدارک مربوط کلاً به صندوق بازنشستگی محل خدمت فعلی منتقل خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که ارقام مربوط به بیمه درمانی جزو کسور بازنشستگی منظور شده باشد لکن رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد (۱ بر روی ۴) مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی (سهم مستخدم و سهم کارفرما) از این بابت منظور می‌گردد.

تبصره ۲- در مواردی که میزان ارقام بیمه مربوط به علت فقد مدارک مشخص نیست، حق بیمه مربوط به سوابق خدمت مستخدم در کارگاه‌ها و مؤسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سهم مستخدم و کارفرما (منهای سهم درمان) براساس میانگین آخرین دستمزد مشمول کسر حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی و حداقل دستمزد زمان موصوف محاسبه و به صندوق بازنشستگی محل خدمت فعلی منتقل خواهد شد.

ماده ۳: میزان کسور بازنشستگی متعلقه طبق ضوابط مورد عمل بر مبنای آخرین رقم حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه قبل از بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت تعیین می‌گردد.

تبصره مابه‌التفاوت کسور بازنشستگی متعلقه با مبلغ حق بیمه یا کسور بازنشستگی منتقل شده (سهم شخص و کارفرما) به اقساط ماهانه و حداکثر در دو سوم مدت خدمت غیردولتی از مستخدم یا وارث وظیفه بگیر وی وصل خواهد شد.

ماده ۴: مقررات این آیین‌نامه در مورد مستخدمینی که به لحاظ استعفا اخراج، انفصال، بازخرید خدمت یا به هر علت دیگر رابطه استخدامی آنان با شرکت یا مؤسسه محل خدمت قطع شده یا بشود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشند مجری خواهد بود و در مورد مستخدمینی که کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط را جزئاً یا کلاً از صندوق بازنشستگی مربوط دریافت کرده یا نمایند، مدت خدمت غیر دولتی آنان در اجرای مقررات این آیین‌نامه قابل محاسبه نخواهد بود.

ماده ۵: مبنای استفاده از حمایت‌های قانونی صندوق جدید، منوط به وجود همان حمایت‌ها در صندوق پیشین مستخدم و پرداخت کسور مربوط براساس نوع حمایت‌های مزبور می‌باشد.

ماده ۲۲۸ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران:

در طول سال‌های برنامه، افرادی که از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی تا ابتدای سال ۱۳۷۰ در کمیته انقلاب اسلامی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به صورت تمام وقت خدمت کرده‌اند به میزان مدت خدمت و همچنین رزمندگانی که به صورت داوطلبانه در جبهه‌های جنگ حضور داشته‌اند به میزان مدت حضور در جبهه مشمول بیمه بازنشستگی می‌گردند.

برخورداری از مزایای بیمه مذکور مستلزم پرداخت حق بیمه سهم کارمند توسط افراد فوق‌الذکر و سهم کارفرما توسط دولت است.

آئین‌نامه اجرائی این بند توسط وزارتخانه‌های دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و رفاه و تأمین اجتماعی تنظیم و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران شماره ۱۷۵۸۴۷/ت ۴۸۳۵۳ هـ مورخ ۱۳۹۱/۹/۸

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۷/۱۶ بنا به پیشنهاد وزارتخانه‌های دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد ماده (۲۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۸۹ - آیین‌نامه اجرایی ماده یادشده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱: در طول سال‌های برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، افرادی که از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی تا ابتدای سال ۱۳۷۰ در کمیته انقلاب اسلامی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به صورت تمام وقت خدمت کرده‌اند به میزان مدت خدمت و همچنین رزمندگانی که به صورت داوطلبانه در جبهه‌های جنگ حضور داشته‌اند به میزان مدت حضور در جبهه مشمول بیمه بازنشستگی می‌گردند. برخورداری از مزایای بیمه مذکور مستلزم پرداخت حق بیمه سهم کارمند توسط افراد فوق‌الذکر و سهم کارفرما توسط دولت است.

تبصره - مدت حضور داوطلبانه در جبهه‌های جنگ از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی تا ابتدای سال ۱۳۷۰ طبق دستورالعمل صادره از طرف ستاد کل نیروهای مسلح و تأیید مراجع اعزام کننده قابل احتساب می‌باشد.

ماده ۲: تقاضای افراد مشمول، برای احتساب سوابق به شرح زیر بررسی می‌شود:

الف- درمورد سوابق خدمت در کمیته انقلاب اسلامی درخواست فرد توسط دستگاه مربوط یا صندوق ذی‌ربط جهت بررسی و تأیید به نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران ارسال می‌شود.

ب- درمورد سوابق خدمت در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی درخواست فرد توسط دستگاه مربوط یا صندوق ذی‌ربط جهت بررسی و تأیید، به سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ارسال می‌شود.

ج- درمورد سوابق حضور داوطلبانه در جبهه‌های جنگ، درخواست فرد توسط دستگاه مربوط یا صندوق ذی‌ربط حسب مورد به سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ارتش جمهوری اسلامی ایران و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، وزارت جهاد کشاورزی، سازمان بسیج مستضعفین یا سایر سازمان‌ها و ستادهای قانونی که صلاحیت اعزام افراد به جبهه‌های جنگ را داشته‌اند برای بررسی و تأیید ارسال می‌شود. در سایر موارد بررسی و تأیید تقاضا با واحد سازمانی ذی‌ربط در وزارت کشور می‌باشد.

تبصره - دستگاه‌های یادشده موظفند ظرف شش ماه نظر خود را مبنی بر تأیید یا رد درخواست اعلام نمایند.

ماده ۳: تعیین میزان کسور بیمه بازنشستگی (سهم مستخدم و سهم دولت) براساس مقررات مورد عمل صندوق بازنشستگی ذی ربط خواهد بود.

تبصره حق بیمه موضوع این ماده به ترتیب به نسبت سهم مستخدم یا بیمه شده توسط متقاضی و سهم کارفرما با رعایت نرخ مورد عمل صندوق ذی ربط توسط دولت پرداخت می شود.

ماده ۴: مقررات این آیین نامه شامل افراد مشمول که براساس قوانین و مقررات مربوط قبلی نسبت به پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی ربط اقدام نموده یا می نماید، نخواهد بود.

قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۴/۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی

ماده ۲۷: مدت خدمت داوطلبانه جانبازان، رزمندگان، آزادگان و شهدا در جبهه قبل از استخدام و اشتغال در صورت تمایل جزء سنوات قابل قبول از لحاظ بیمه و بازنشستگی به مأخذ مشاغل سخت و زیان آور (یک به یک و نیم) محسوب می گردد. دولت مکلف است مابه التفاوت کسور بیمه و بازنشستگی سهم کارمند و یا کارگر و کارفرما را برای مدت مذکور به مأخذ آخرین وضعیت استخدامی (حقوق و مزایای مشمول کسور بیمه و بازنشستگی) محاسبه و یکجا به صندوق های مربوط واریز نماید.

بخش دوم: نقل و انتقال سوابق خدمتی کارکنان (تغییر صندوق - انتقال و استرداد کسور بازنشستگی)

آیین نامه اجرائی ماده ۱۰۲ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۶/۲/۲۶ شورای امور اداری و استخدامی کشور

فصل اول: ترتیب احتساب مدت خدمت و استرداد و انتقال کسور بازنشستگی

تبصره ۳ ماده ۱۳: دستگاه متبوع مستخدم مکلف است در اجرای قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه آن اقدامات لازم جهت انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به عمل آورد و دستگاه های محل خدمت قبلی مستخدم مکلف به همکاری در این زمینه می باشند.

ماده ۱۴: به منظور انعکاس سوابق پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم دستگاه ها مکلفند به هنگام انتقال این گونه مستخدمین صورت حقوق و مزایا و کسورات بازنشستگی آنان را مطابق فرم ع ۸۲ - (۳) - (۶۶) تهیه و پس از تأیید ذیحساب یا مدیر امور مالی (در دستگاه های فاقد ذیحساب) به همراه پرونده پرسنلی مربوط به دستگاه جدید محل خدمت آنان ارسال نمایند. ضمناً دستگاه ها و نهادهای انقلاب اسلامی موظفند در مورد مستخدمینی که بر طبق ماده ۲ آیین نامه مأموریت ها به آن دستگاه ها مأمور

گردیده‌اند به نحو فوق‌الذکر عمل نموده و فهرست تنظیمی را پس از پایان مأموریت به دستگاه اصلی مستخدم ارسال دارند.

ماده ۱۵: در مورد مستخدمینی که بر اساس مبانی قانونی تقاضای کتبی مبنی بر استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی می‌نمایند دستگاه متبوع مستخدم مکلف است فرم ع ۶۹- (۶- ۶۳) را تکمیل و همراه پرونده پرسنلی متضمن درخواست وی جهت رسیدگی و اقدام لازم به سازمان بازنشستگی کشوری ارسال نماید.

تبصره- در مورد مستخدمینی که در دستگاه‌های مختلف خدمت نموده‌اند این قبیل دستگاه‌ها نیز موظف به تکمیل فرم فوق‌الذکر و ارسال آن به دستگاه متبوع مستخدم خواهند بود.

ماده ۱۶: سازمان بازنشستگی کشوری پس از وصول پرونده پرسنلی مستخدم و نسخ تکمیل شده فرم ع ۶۹- (۶- ۶۳) در مورد رسیدگی به درخواست مزبور اقدام و پس از گواهی واریز مبالغ کسور بازنشستگی پرداختی به حساب صندوق بازنشستگی کشوری نسخه مربوط به سازمان بازنشستگی کشوری را ضبط و پس از ارسال نسخه مربوط به مرجع پرداخت‌کننده وجه، سایر نسخ فرم مذکور را به همراه پرونده پرسنلی به دستگاه ذی‌ربط مستخدم اعاده می‌نماید.

قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی

ماده واحده: حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی یا صندوق‌های مشابه پرداخت نموده‌اند در صورتی که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق مربوط خارج شده باشند، یا طبق ضوابط قانونی، مشترک صندوق دیگری شده‌اند، به میزان ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می‌شود.

در مورد اشخاصی که بعد از تاریخ تصویب این قانون از شمول خدمات صندوق بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جای نرخ ۴ درصد مذکور در این ماده کلیه وجوهی که به صندوق بیمه یا بازنشستگی قبلی مستخدم پرداخت شده است پس از کسر حق درمان عیناً به صندوقی که مستخدم مشترک آن شده است واریز خواهد شد.

تبصره ۱- انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی اشخاصی که قبل از تصویب این قانون به موجب قوانین مربوط، حق بیمه، یا کسور بازنشستگی آنان از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر منتقل شده است مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

تبصره ۲- آن قسمت از سنوات خدمت قابل قبول دولتی مستخدم که مبنای برداشت حق بیمه، یا کسور بازنشستگی قرار گرفته با انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی جزء خدمت رسمی قرار می‌گیرد. و مازاد بر آن مشمول مقررات صندوق بازنشستگی مربوط خواهد بود.

تبصره ۳- در خصوص آن دسته از مشمولین تأمین اجتماعی و صندوق‌های مشابه که سهم بازنشستگی آنان به مأخذ مذکور در ماده واحده از سایر صندوق‌های بازنشستگی دریافت گردیده است با اخذ مابه‌التفاوت سهم بازنشستگی براساس قوانین و مقررات مربوط از مستخدم، سنوات خدمت آنان محاسبه خواهد شد میزان و نحوه اخذ سهم بازنشستگی مذکور در این تبصره براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خردادماه یکهزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۵/۴/۱۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۳۲۲۶/ق مورخ ۱۳۶۵/۹/۱۲ سازمان اموراداری و استخدامی کشور، آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی را به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۱: مشمولین قانون تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و صندوق‌های مشابه که حق بیمه یا کسور بازنشستگی به هر یک از صندوق‌های مذکور پرداخت نموده‌اند در صورتی که طبق ضوابط محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول صندوق مربوط خارج شده یا بشوند یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده یا بشوند چنانچه کسور بازنشستگی یا حق بیمه آنان به صندوق جدید منتقل نشده باشد از لحاظ پرداخت مابه‌التفاوت مندرج در تبصره ۳ قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی تابع مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.

ماده ۲: چنانچه حق بیمه یا کسور بازنشستگی شخصی که قبل از تاریخ ۶۵/۳/۲۷ از شمول خدمات صندوق بیمه یا بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق دیگری قرار گرفته است انتقال نیافته باشد مقررات این آیین‌نامه در تعیین وجوه قابل انتقال و مابه‌التفاوت متعلقه به وی مجری خواهد بود.

ماده ۳: در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی یا به لحاظ تغییر محل کار یا خدمت مشترک صندوق دیگری بشوند کسور بازنشستگی یا حق بیمه متعلقه (سهم شخص) هرماه از سنوات خدمت مورد نظر طبق ضوابط مورد عمل بر مبنای اولین حقوق و مزایای ماهانه در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه یا بازنشستگی قرار می‌گیرد محاسبه و مابه‌التفاوت آن با حق بیمه یا کسور بازنشستگی (سهم شخص و کارفرما) که به صندوق جدید منتقل شده به ترتیب مقرر در آیین‌نامه از شخص وصول خواهد شد.

- تبصره ۱ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی، به سبب انتقال و تغییر ساختار سازمانی، مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا بشوند، حق بیمه متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ هجده درصد (۰.۱۸) - هفت درصد (۰.۷) سهم مستخدم و یازده درصد (۰.۱۱) سهم کارفرما - حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و یا آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور بازنشستگی در محل خدمت قبلی (هرکدام بیشتر باشد) محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی (سهم شخص و کارفرما) که به صندوق جدید منتقل شده است به ترتیب مقرر در این تبصره از شخص و کارفرمای سابق وصول خواهد شد.
 - تبصره ۲ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - اشخاصی که به دلیل استعفا، بازخرید خدمت و اخراج رابطه استخدامی آنان با دستگاه مربوط قطع گردیده است و مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا می‌شوند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به طور کلی یا جزئی از دستگاه مربوط وصول نموده‌اند به مأخذ هجده درصد (۰.۱۸) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) این ماده محاسبه و مابه‌التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.
 - تبصره ۳ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - در صورتی که مشمولین تبصره‌های (۱ و ۲) این ماده ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت اقدام ننمایند و یا ترتیبی برای پرداخت آن ندهند بر اساس تقاضای مجدد و رعایت تبصره‌های مذکور، مابه‌التفاوت قابل وصول خواهد بود.
 - تبصره ۴ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - سوابق مشمولین تأمین اجتماعی که به یکی از علل مندرج در تبصره (۲) این ماده با دستگاه متبوع قطع رابطه استخدامی نموده یا می‌نمایند محفوظ و از مزایای قانونی آن بهره‌مند می‌شوند.
- ماده ۴: صندوق‌های موضوع این آیین‌نامه چنانچه طبق مقررات مورد عمل علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و وظیفه وراثت، مشترکین خود را در برابر بیماری‌ها بیمه خدمات درمانی نموده باشند، به هنگام انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه از این‌گونه صندوق‌ها به صندوق‌های دیگر بخشی از این کسور یا حق بیمه که در ازای تأمین بیمه مزبور می‌باشد از جمع وجوه انتقالی کسر می‌گردد.
- تبصره - در صورتی که حق بیمه خدمات درمانی طبق مقررات مربوط رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد، (یک‌چهارم) مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم شخص و کارفرما از این بابت منظور می‌گردد.

ماده ۵: صرفاً آن قسمت از سنوات پرداخت حق بیمه یا بازنشستگی که در اجرای مقررات صندوق بیمه و بازنشستگی متبوع شخص قابل احتساب تلقی شده یا می‌شود در تعیین میزان مابه‌التفاوت ملاک عمل قرار می‌گیرد.

ماده ۶: حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت متعلقه به شخص که طبق مقررات این آیین‌نامه یا سایر قوانین و مقررات مربوط از یک صندوق به صندوق دیگر منتقل شده است در صورتی که محل خدمت شخص مجدداً تغییر نموده یا بنماید یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده یا بشود عیناً به صندوق جدید منتقل می‌گردد و از بابت این‌گونه سوابق مابه‌التفاوتی وصول نخواهد شد.

ماده ۷: مابه‌التفاوت موضوع این آیین‌نامه به اقساط ماهانه وصول خواهد شد. میزان اقساط با توجه به کل مبلغ مابه‌التفاوت، میزان حقوق و مزایای شخص و سایر ملاحظات طبق توافق شخص و صندوق مربوط تعیین می‌گردد، حداکثر مدت پرداخت مابه‌التفاوت معادل سنوات خدمت مورد محاسبه می‌باشد.

ماده ۸: در صورتی که رابطه استخدامی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفا، اخراج، بازخرید خدمت یا انفصال دایم قطع شده یا می‌شود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد از لحاظ انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود و احتساب مابه‌التفاوت متعلقه تابع مقررات این آیین‌نامه خواهد بود. در مورد اشخاصی که کسور بازنشستگی متعلقه را جزئاً یا کلاً از صندوق بازنشستگی ذی‌ربط دریافت داشته‌اند مسأله نقل و انتقال کسور موضوعاً منتفی است. (این ماده به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۸/۵/۲۸ هیئت وزیران به شرح متن فوق جایگزین گردیده است) متن قبلی آن عبارت بوده از:

«ماده ۸: در صورتی که رابطه خدمتی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفا قطع شود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد از لحاظ انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه و احتساب مابه‌التفاوت متعلقه تابع مقررات این آیین‌نامه خواهد بود».

تبصره- مقررات این ماده شامل اشخاصی نخواهد بود که رابطه خدمتی آنان به سبب بازنشستگی، بازخرید خدمت، اخراج یا انفصال دایم از خدمت قطع شده است.

ماده ۹: در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی و این آیین‌نامه صرفاً سوابق خدمت دولتی کارکنان که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آن طبق مقررات این آیین‌نامه منتقل شده یا می‌شود جزء سنوات خدمت دولتی آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب می‌باشد.

در مورد شرکت‌ها و مؤسسات و واحدهای غیردولتی که تابع قانون تأمین اجتماعی می‌باشند سوابق خدمت دولتی کارکنان با انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط جزء سنوات خدمت آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب و منظور می‌گردد.

ماده ۱۰ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳): کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه، به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شده یا می‌شود، برای

متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می‌گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد. کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که از کارافتادگی کلی یا فوت می‌شوند در احراز شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی کلی و فوت و میزان مستمری آنان ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

- تبصره (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - آن گروه از مستخدمین که در اجرای لایحه قانونی نحوه انتقال مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری به مؤسسات مستثنی شده از قانون مزبور و بالعکس مصوب ۱۳۵۹/۲/۲۰ شورای انقلاب منتقل می‌شوند و نیز مستخدمین مؤسسات دولتی دارای مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سایر دستگاه‌های دولتی منتقل شده یا می‌شوند تابع قوانین مربوط خواهند بود.

تصویب‌نامه شماره ۵۲۳۷۳ / ت/ ۱۵۶۴۹هـ - ۱۳۷۷/۰۸/۱۱ هیئت وزیران موضوع اصلاح آیین‌نامه تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی

آیین‌نامه تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ (موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۲۷) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

الف - چهار تبصره به شرح زیر به ماده (۳) آیین‌نامه یاد شده اضافه می‌شود:

تبصره ۱- در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی، به سبب انتقال و تغییر ساختار سازمانی، مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا بشوند، حق بیمه متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) هفت درصد (۷٪) سهم مستخدم و یازده درصد (۱۱٪) سهم کارفرما حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و یا آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور بازنشستگی در محل خدمت قبلی (هر کدام بیشتر باشد) محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی (سهم شخص و کارفرما) که به صندوق جدید منتقل شده است به ترتیب مقرر در این تبصره از شخص و کارفرمای سابق وصول خواهد شد.

تبصره ۲- اشخاصی که به دلیل استعفا، بازخرید خدمت و اخراج رابطه استخدامی آنان با دستگاه مربوط قطع گردیده است و مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده ما می‌شوند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به طور کلی یا جزئی از دستگاه مربوط وصول نموده‌اند به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) این ماده محاسبه و مابه‌التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.

تبصره ۳- در صورتی که مشمولین تبصره‌های (۱) و (۲) این ماده ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت اقدام نمایند و یا ترتیبی برای پرداخت آن ندهند بر اساس تقاضای مجدد و رعایت تبصره‌های مذکور، مابه‌التفاوت قابل وصول خواهد بود.

تبصره ۴- سوابق مشمولین تأمین اجتماعی که به یکی از علل مندرج در تبصره (۲) این ماده با دستگاه متبوع قطع رابطه استخدامی نموده یا می‌نمایند محفوظ و از مزایای قانونی آن بهره مند می‌شوند.

ب- متن زیر به عنوان ماده (۱۰) و تبصره آن به آیین‌نامه یاد شده اضافه می‌شود:

ماده ۱۰: کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه، به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شده یا می‌شود، برای متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می‌گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد.

کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که از کار افتاده کلی یا فوت می‌شوند در احراز شرایط برقراری مستمری از کار افتادگی کلی و فوت و میزان مستمری آنان ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

تبصره- آن گروه از مستخدمینی که در اجرای لایحه قانونی نحوه انتقال مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری به مؤسسات مستثنی شده از قانون مزبور و بالعکس مصوب ۵۹/۲/۲۰ شورای انقلاب منتقل می‌شوند و نیز مستخدمین مؤسسات دولتی دارای مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سایر دستگاه‌های دولتی منتقل شده یا می‌شوند تابع قوانین مربوط خواهند بود.

پ- عبارت "یا انفصال دایم" از ماده (۸) اصلاحی آیین‌نامه یاد شده (موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۴۱۹۴/۵۳ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۱)، حذف می‌شود.

قانون مقررات استخدامی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۶۹/۵/۳۰

ماده واحده: با توجه به ماده ۹ قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از تاریخ تصویب این قانون مستخدمین رسمی یا ثابت یا دائم وزارتخانه مذکور و مؤسسات وابسته به آن به استثنای کارکنان سازمان تأمین اجتماعی از نظر استخدامی مشمول مقررات قانون استخدام کشوری می‌شوند.

تبصره ۱- اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تابع مقررات آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران و الحاقات و اصلاحات بعدی آن می‌باشد و کارکنان شرکت‌های وابسته که طبق مقررات قانونی تأسیس گردیده، مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ خواهند بود.

تبصره ۲- آیین‌نامه اجرایی این قانون و نحوه تطبیق وضع کارکنان توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و پس از تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۳- در صورتی که حقوق و فوق‌العاده شغل یا حقوق و مزایای شغل مستخدمین مشمول این قانون پس از تطبیق وضع با قانون استخدام کشوری یا مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی کمتر از مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل آنان گردد، مابه‌التفاوت به عنوان تفاوت تطبیق حقوق و

مزایا به آنان پرداخت خواهد شد و هرگونه افزایش حقوق و فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل آن گونه مستخدمین از تفاوت تطبیق مذکور کسر خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سی‌ام مرداد ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۶/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۹/۱۲/۱ بنا به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون مقررات استخدامی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۹/۵/۳۰ آیین‌نامه اجرای قانون مزبور را به شرح زیر تصویب نمود:

آیین‌نامه اجرایی قانون مقررات استخدامی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

ماده ۱: مشمولین این آیین‌نامه عبارتند از کلیه کارکنان رسمی یا ثابت یا دائم وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مؤسسات و شرکت‌های وابسته به آن به‌استثنای کارکنان سازمان تأمین اجتماعی. تبصره ۱- در این آیین‌نامه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مؤسسات و شرکت‌های دولتی وابسته به آن اختصاراً "وزارتخانه" و قانون مقررات استخدامی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۹/۵/۳۰ اختصاراً "قانون" نامیده می‌شود.

تبصره ۲- اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تابع مقررات آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران و الحاقات و اصلاحات بعدی آن می‌باشند و کارکنان شرکت‌های مشمول قانون که طبق مقررات قانونی تأسیس گردیده‌اند تابع مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ خواهند بود.

ماده ۲: کلیه کارکنان رسمی یا ثابت یا دائم "وزارتخانه" که در تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰ در خدمت بوده‌اند بر اساس مقررات این آیین‌نامه با قانون استخدام کشوری و کارکنان ثابت یا دائم شرکت‌های مشمول قانون با مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، تطبیق وضع می‌یابند.

ماده ۳: "وزارتخانه" مکلف است گروه و طبقه شغلی کارکنان مشمول قانون را بر اساس پست ثابت سازمانی یا شغل مستمر مورد تصدی و شرایط احراز آنان در تاریخ تصویب قانون با رعایت طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل و آیین‌نامه‌ها و ضوابط مربوط به آن تطبیق وضع دهد و پایه آنان را در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت دولتی تا تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰ به ازای هر دو سال یک پایه تعیین نماید.

تبصره ۱- کارکنانی که واجد شرایط احراز پست یا شغل مورد تصدی در تاریخ تصویب قانون نباشند در همان پست یا شغل ابقا می‌گردند و طبقه شغلی و گروه استحقاقی با توجه به شرایط احراز آنان و بر اساس طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل، آیین‌نامه و ضوابط مربوط تعیین خواهد شد.

در صورتی که فرد واجد شرایط احراز طبق یک رشته شغلی مربوط نیز نباشد در طبق مزبور تخصیص می‌یابد و از فوق‌العاده شغل آن برخوردار خواهد شد لیکن گروه استحقاقی وی با توجه به شرایط احراز تحصیلی و تجربی تعیین می‌گردد.

تبصره ۲- آن دسته از مستخدمینی که مدرک تحصیلی آنان بر اساس مقررات گذشته جهت تصدی پست سازمانی مربوط، مطلوب یا مرتبط تلقی گردیده باشد تا زمانی که در همان رشته شغلی یا رشته شغلی مشابه اشتغال داشته باشد مدرک تحصیلی آنان مطلوب تلقی خواهد شد.

تبصره ۳- پست‌های ثابت سازمانی یا شغل مستمر عبارتند از پست‌های ثابت سازمانی و مشاغل مستمری که در اجرای قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌رسد. در سایر موارد تشکیلات مصوب مورد عمل در تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰ ملاک تطبیق وضعیت خواهد بود.

ماده ۴: در صورتی که جمع حقوق رتبه و درجه و فوق‌العاده شغل یا جمع حقوق گروه و پایه و مزایای شغل مستخدمین مشمول قانون پس از تطبیق وضع با قانون استخدام کشوری یا مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی کمتر از مجموع حقوق گروه و پایه و فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل آنان گردد، مابه‌التفاوت به عنوان تفاوت تطبیق حقوق و مزایای به آنان پرداخت خواهد شد و از لحاظ تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه و از کارافتادگی و حقوق آمادگی به خدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. هر گونه افزایش حقوق و فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل این‌گونه مستخدمین از تفاوت تطبیق مذکور کسر خواهد شد.

ماده ۵: کمیته اجرایی قانون استخدام کشوری در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مؤسسات وابسته و دانشگاه‌های علوم پزشکی و کمیته اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل در شرکت‌های دولتی وابسته به وزارت مزبور مسئولیت اجرای مفاد این آیین‌نامه را به عهده دارند.

ماده ۶: عدم اشتغال به خدمت در تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰ در موارد زیر مانع تطبیق وضع نخواهد بود:

۱- کارکنانی که در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق می‌باشند بر اساس پست ثابت سازمانی قبل از شروع مرخصی بدون حقوق تطبیق وضع داده می‌شوند.

۲- موادی که مشمولین قانون از طرف مراجع صلاحیت‌دار تحت تعقیب قرار گرفته باشند در صورت صدور موقوفی تعقیب یا صدور حکم برائت از سوی مراجع مذکور با رعایت مقررات این آیین‌نامه تطبیق وضع داده می‌شوند، کارکنانی که محکومیت می‌یابند پس از تحمل کیفر، چنانچه اعاده به خدمت آنان مانعی نداشته باشد از تاریخ اعاده به خدمت با رعایت مقررات این آیین‌نامه و بر اساس پست ارجاعی و چنانچه پستی جهت ارجاع به آنان وجود نداشته باشد بر اساس پست قبل از محکومیت یا هم‌تراز آن، تطبیق وضع می‌یابند.

- ۳- کارکنانی که به علت بیماری صعب‌العلاج در مرخصی بسر می‌برند بر اساس آخرین پست قبل از مرخصی ناشی از بیماری صعب‌العلاج، تطبیق وضع داده می‌شوند.
- ۴- کارکنانی که در حالت آمادگی به خدمت بسر می‌برند بر اساس پست قبل از آمادگی به خدمت تطبیق وضع می‌یابد و حقوق آنان بر اساس مقررات قانون استخدام کشوری پرداخت خواهد شد.
- ماده ۷: "وزارتخانه" موظف است حداکثر ظرف مدت شش ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه نسبت به برقراری فوق‌العاده سختی شرایط محیطی کار و نوبت‌کاری طبق آیین‌نامه مربوط اقدام نماید. تاریخ برقراری فوق‌العاده مذکور زمان اجرای تطبیق وضع می‌باشد.
- تبصره ۱- حداکثر میزان فوق‌العاده سختی شرایط "محیط کار موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۴۹۱۰/ت ۶۳۰ مورخ ۱۳۶۶/۸/۹ در امور مستخدمین مراکز بهداشتی و درمانی، آموزشی و تحقیقاتی مشمول این آیین‌نامه با تشخیص سازمان امور اداری و استخدامی کشور (۳۰۰۰۰) ریال تعیین می‌گردد.
- تبصره ۲- در مورد کارکنانی که قبل از تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰، مشمول دریافت حق صعوبت کار و نوبت کاری بوده‌اند چنانچه میزان فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار و نوبت کاری که طبق این ماده برای آنان برقرار می‌گردد از میزان حق صعوبت کار و نوبت کاری دریافت کمتر باشد به شرط عدم تغییر محل خدمت و شرایط محیط کار، مابه‌التفاوت مربوط به آنان قابل پرداخت خواهد بود.
- ماده ۸: مفاد این آیین‌نامه از تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰ لازم‌الاجرا می‌باشد.

ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسور بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه به شماره: ۱۴۲۳۰/ت ۲۳۹۹۷-هـ

مورخ ۱۳۸۰/۴/۴

- هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۳/۲۷ بنا به پیشنهاد شماره ۳۱۹/۱۶۰۸- ۱۰۵/۷۱۹۹ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۱۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده (۴۲) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۷۹- ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه را به شرح زیر تصویب نمود:
- ماده ۱: شاغلان مشترک هر یک از صندوق‌های بیمه که از این پس بیمه شده نامیده می‌شوند می‌توانند نسبت به تغییر صندوق بیمه خود اقدام نمایند.
- تبصره ۱- صندوق‌های بیمه موظفند با رعایت این تصویب‌نامه نسبت به پذیرش درخواست مشترکان جدید اقدام کنند.
- تبصره ۲- کارکنان وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح از شمول این تصویب‌نامه مستثنی هستند.
- ماده ۲: هر یک از بیمه‌شدگان فقط برای یک بار مجاز به تغییر صندوق بیمه خود هستند.

تبصره- بیمه شدگان جدیدالاستخدام نیز می‌توانند قبل از صدور حکم استخدام قطعی نسبت به انتخاب صندوق بیمه خود اقدام نمایند.

ماده ۳: بیمه شده تقاضای انتقال خود را به صورت کتبی به صندوق بیمه جدید ارایه می‌کند. صندوق جدید نیز تا یک ماه انتقال وجوه حق بیمه یا کسور بازنشستگی را از صندوق بیمه قبلی تقاضا می‌نماید و صندوق بیمه قبلی مکلف است حداکثر تا سه ماه از تاریخ تقاضای صندوق بیمه جدید، وجوه قابل انتقال را به آن صندوق منتقل نماید.

ماده ۴: چگونگی محاسبه مبلغ مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه یا کسور بازنشستگی قابل انتقال که توسط مستخدم پرداخت می‌شود بشرح زیر است: کسور بازنشستگی یا حق بیمه با نرخ مقرر در صندوق بیمه جدید (اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما) بر مبنای آخرین حقوق و فوق‌العاده دریافتی در تاریخ جابه‌جایی با اولین حقوق و مزایای ماهانه زمان انتقال به صندوق جدید که مشمول کسر حق بیمه یا کسور بازنشستگی می‌شوند (هر کدام که بیشتر است) ضرب در تمام ماه‌های سنوات خدمت قابل قبول در صندوق بیمه جدید منهای مجموع وجوهی که به عنوان کسور بازنشستگی یا حق بیمه متعلقه (اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما) و تفاوت تطبیق حقوق و مقرری ماه اول و حق بیمه درمان از صندوق بیمه درمان از صندوق بیمه قبلی به صندوق بیمه جدید منتقل شده است.

تبصره ۱- اگر صندوق‌های بیمه طبق مقررات مورد عمل، علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و بازماندگان، مشترکان خود را در برابر بیماری‌ها، کمک ازدواج، بارداری، حقوق ایام بیماری، غرامت مقطوع نقص عضو و مستمری از کارافتادگی جزئی نیز بیمه نموده باشند، هنگام انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بیمه دیگر، سهم درمان به علاوه یک درصد بابت مزایای یاد شده از جمع وجوه قابل انتقال کسر می‌شود و در صورتی که نرخ حق بیمه درمان مطابق مقررات مربوط رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد یک‌سوم مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم شخص و کارفرما از این بابت منظور می‌گردد.

تبصره ۲- اگر صندوق بیمه جدید علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و وظیفه وراثت، مشترکان خود را بیمه درمان نیز بنماید، هنگام انتقال کسور، ذخیره حق بیمه درمان مربوط به ایام بازنشستگی به میزان سنوات انتقالی مطابق مقررات مورد عمل توسط بیمه شده در وجه صندوق بیمه جدید تأدیه می‌شود.

ماده ۵- بیمه شده باید مبلغ مابه‌التفاوت قابل پرداخت به صندوق بیمه جدید را حداکثر تا یک سال از تاریخ اعلام صندوق بیمه جدید به آن صندوق پرداخت نماید.

(ماده فوق به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۸ هیأت وزیران به شرح ذیل اصلاح شده است)

ماده ۵: مبلغ مابه‌التفاوت قابل پرداخت به صندوق بیمه جدید توسط بیمه شده به اقساط ماهانه و حداکثر معادل ماه‌های خدمت مورد نظر از تاریخ اعلام صندوق بیمه جدید به آن صندوق خواهد بود.

تبصره- اگر مستخدم، قبل از پرداخت کل مبلغ مابه‌التفاوت فوت نماید یا از کارافتاده شود یا به هر دلیل طبق مقررات مورد عمل صندوق ذی‌ربط، خود یا بازماندگانش مستحق دریافت مستمری یا حقوق وظیفه شوند، بقیه مبلغ مابه‌التفاوت به صورت ماهانه از دریافتی آنها کسر می‌شود.

دستورالعمل اشتراک صندوق بازنشستگی کشوری کارکنان پیمانی

براساس ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه موضوع ماده ۴۲ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مجلس شورای اسلامی و بخشنامه شماره ۱/۲۳۷۰۲ مورخ ۱۳۸۲/۶/۹ ریاست سازمان بازنشستگی کشوری، مستخدمان پیمانی می‌توانند صندوق بازنشستگی کشوری را به عنوان صندوق بازنشستگی خود انتخاب نمایند، لذا به منظور وحدت رویه در جهت ایجاد تسهیلات لازم در امر تغییر صندوق کارکنان موصوف، درخواست اشتراک آنان براساس دستورالعمل ذیل انجام خواهد پذیرفت:

۱- مستخدمین پیمانی که تمایل به اشتراک صندوق بازنشستگی کشوری دارند، می‌توانند درخواست کتبی خود را از طریق تکمیل فرم شماره یک بضمیمه آخرین حکم کارگزینی، مستقیماً یا به‌وسیله پست سفارشی یا از طریق دستگاه متبوع خود به واحد استانی محل اشتغال تقدیم نمایند.

۱/۱- پس از وصول درخواست و ثبت تقاضای مستخدم در واحدهای استانی صندوق بازنشستگی کشوری، این صندوق حداکثر ظرف یک روز کاری مراتب را به دستگاه ذی‌ربط مستخدم منعکس تا نسبت به صدور حکم تغییر صندوق از تاریخ (اولین روز ماه بعد از تقاضا) و واريز کسور بازنشستگی بحساب جاری ۵۵۵۵۵۵ بانک صادرات ایران اقدام نماید.

۱/۲- تاریخ اشتراک مستخدم پیمانی، تاریخ (اولین روز ماه بعد از تقاضا) می‌باشد.

۲- نرخ کسور بازنشستگی مستخدمین پیمانی مطابق نرخ کسور بازنشستگی مستخدمین رسمی مشترک این صندوق می‌باشد (در حال حاضر سهم مستخدم ۹ درصد، سهم کارفرمایی ۱۳/۵ درصد مجموعاً ۲۲/۵ درصد است).

۳- نحوه انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی قبلی و تعیین مبلغ مابه‌التفاوت .

۳/۱- واحدهای استانی و در مرکز اداره کل استان تهران حداکثر ظرف یک روز کاری پس از اشتراک مستخدم پیمانی با ارسال نمونه فرم شماره ۲ به‌همراه تصویر تقاضای کتبی وی به‌صندوق بیمه‌ای نسبت به انتقال کسور بازنشستگی متقاضی اقدام لازم را به‌عمل می‌آورد.

۳/۲- متعاقب انتقال حق بیمه یا کسورات بازنشستگی قبلی مستخدم پیمانی بحساب صندوق بازنشستگی کشوری، واحدهای استانی حداکثر ظرف مدت یک هفته پس از وصول سوابق از تأمین اجتماعی و حکم تغییر صندوق از ناحیه دستگاه محل اشتغال منقضی ضمن کنترل میزان کسور منتقل شده، میزان مابه‌التفاوت متعلقه مستخدم را محاسبه و از طریق دستگاه متبوع مستخدم پیمانی به وی اعلام تا نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت اقدام نماید.

۳/۳- محاسبه مابه‌التفاوت ناشی از انتقال کسور بازنشستگی و نحوه پرداخت حسب مواد ۳ الی ۵ ضوابط نقل و انتقال بیمه‌ای مصوب ۱۳۸۰/۴/۴ صورت خواهد پذیرفت.

۴- احتساب سوابق خدمت تمام وقت قبلی این‌گونه مستخدمین که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی پرداخت نکرده‌اند (اعم از خدمت دولتی و سربازی) با تقاضای آنان و دریافت کسور بازنشستگی (سهم مستخدم و کارفرما) از مستخدم، بر مبنای حکم زمان تقاضا از لحاظ بازنشستگی و وظیفه امکان‌پذیر می‌باشد. در اینصورت تقاضای کتبی می‌بایست به واحد استانی ذیربط تسلیم گردد.

۵- در صورتی که رابطه استخدامی مستخدم پیمانی به هر دلیل با دستگاه دولتی قطع گردد و نتواند صندوق بیمه‌ای خود را تغییر بدهد در صورت تمایل می‌تواند اشتراک خود را با صندوق بازنشستگی کشوری حفظ نماید.

در این صورت پرداخت کسور بازنشستگی سهم خود و کارفرمایی را براساس آخرین مبلغی که کسور پرداخت نموده، با رعایت حداقل‌ها و افزایش درصد حقوق سالانه، شخصاً یا از طریق بخش‌های غیردولتی که بعداً به استخدام در می‌آید ماهانه به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت و رسید آن را دریافت نماید.

تبصره- چنانچه ظرف مدت ۶ ماه متوالی با یکسال متناوب کسور یادشده به هر دلیل پرداخت نشود صندوق هیچگونه تعهدی در قبال مشترک به استثنای استرداد وجوه دریافتی مستقیم از ناحیه مستخدم را نخواهد داشت.

۶- افراد موضوع بند ۵ که از دستگاه دولتی خارج شده و در بخش خصوصی به خدمت اشتغال می‌یابند و مشترک صندوق بازنشستگی کشوری باقی مانده‌اند، در صورتی که به سبب انجام وظیفه (ناشی از کار) از کار افتاده و یا فوت شوند، یا بطور عادی از کار افتاده شوند و مراتب به تأیید ۳ نفر از پزشکان متخصصی که صندوق بازنشستگی کشوری معرفی می‌نماید، برسد، با پیشنهاد این صندوق برقراری حقوق وظیفه از کارافتادگی یا وظیفه وراثت پس از تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور بعمل خواهد آمد.

۷- کلیه اسناد، مدارک، سوابق و اطلاعات استخدامی مستخدمین موضوع دستورالعمل حاضر در صندوق بازنشستگی کشوری حفظ و چگونگی شیوه نگهداری آن وفق دستورالعمل‌های صادره از سوی صندوق بازنشستگی کشوری انجام خواهد گرفت.

۸- مواردی که در این دستورالعمل پیش‌بینی نشده است مطابق مقررات ناظر بر مستخدمین رسمی مشترک صندوق بازنشستگی کشوری خواهد بود.

ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: کلیه کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجراء شدن

این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه‌های اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرائی ذیربط قرار می‌گیرند.

ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق‌های بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند. تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک بار امکان‌پذیر می‌باشد.

ماده ۱۰۸ قانون مدیریت خدمات کشوری: مستخدمانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند، با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود.

بند (ب) ماده (۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹ هیئت وزیران در جلسه ۱۳۹۲/۱۲/۲۱ به پیشنهاد شماره ۶۵۸۷۱ مورخ ۱۳۹۲/۴/۲۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و به استناد بند (ب) ماده (۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۸۹ - آیین‌نامه نحوه تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای را به شرح زیر تصویب کرد: آیین‌نامه نحوه تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای ماده ۱: در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف- صندوق بیمه‌ای: صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی اعم از خصوصی، عمومی، تعاونی یا دولتی.
ب- بیمه شده: فردی که عضو اصلی صندوق بیمه‌ای بوده و با عناوینی از قبیل بیمه شده، مشترک و عضو نامیده می‌شود.

پ- حق بیمه: مبالغی که تحت هر عنوان اعم از کسور بازنشستگی، حق بیمه یا عناوین مشابه بابت عضویت بیمه شده به صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط پرداخت می‌شود.

ت- صندوق بیمه‌ای مبدأ: صندوقی که بیمه شده در زمان عضویت در ازای پرداخت حق بیمه، مشترک آن شده است.

ث- صندوق بیمه‌ای مقصد: صندوقی که بیمه شده به اختیار، حق بیمه‌ها و سوابق بیمه‌ای خود را از صندوق بیمه‌ای مبدأ به آن منتقل می‌کند.

ج - حق بیمه قابل انتقال: مجموع وجوهی که به عنوان کسور بازنشستگی یا حق بیمه از سهم مستخدم و کارفرما از حقوق و مزایای مبنای کسر کسور بیمه شده (طبق ضوابط صندوق مربوط) در طول سنوات خدمت کسر شده است به همراه سود متعلقه براساس نرخ اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

ماده ۲: کلیه بیمه شدگان به استثنای کادر نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات می‌توانند با رعایت ضوابط این آیین‌نامه نسبت به تغییر صندوق بیمه‌ای خود به سایر صندوق‌های بیمه‌ای اقدام کنند.

ماده ۳: کلیه صندوق‌های بیمه‌ای موظفند با رعایت اصول و الزامات محاسبات بیمه‌ای، نسبت به پذیرش درخواست متقاضیان مبنی بر انتقال حق بیمه و احتساب سوابق بیمه‌ای از سایر صندوق‌ها اقدام نمایند.

ماده ۴: بیمه شده موظف است درخواست تغییر صندوق و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای خود را (طبق ضوابط صندوق بیمه‌ای مربوط) به صورت کتبی به صندوق بیمه‌ای مقصد ارائه و صندوق بیمه‌ای مذکور موظف است ظرف یک ماه از تاریخ درخواست، تقاضای او را به صندوق بیمه‌ای مبدأ ارسال نماید و صندوق بیمه‌ای مبدأ نیز موظف است ظرف یک ماه نسبت به محاسبه مبلغ حق بیمه‌های مربوط (اعم از سهم بیمه شده و کارفرما) با ذکر مدت بیمه پردازی و اعلام آن به صندوق بیمه‌ای مقصد اقدام نماید.

ماده ۵: صندوق بیمه‌ای مقصد موظف است پس از وصول نامه صندوق بیمه‌ای مبدأ، ظرف یک ماه، مابه‌التفاوت متعلقه را محاسبه و به متقاضی اعلام نماید.

ماده ۶: بیمه شده موظف است پس از اطلاع از میزان مابه‌التفاوت متعلقه و تصمیم به ادامه فرایند تغییر، ظرف پانزده روز تقاضای کتبی خود را به صندوق بیمه‌ای مقصد ارائه نماید. صندوق بیمه‌ای مقصد موظف است پس از وصول تقاضا در مدت مقرر نسبت به ارسال تقاضای بیمه شده به صندوق مبدأ اقدام نماید. صندوق بیمه‌ای مبدأ پس از وصول تقاضای مذکور ظرف یک ماه نسبت به انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای قابل انتقال متقاضی به صندوق مقصد اقدام می‌نماید.

ماده ۷: حق بیمه یا کسور بازنشستگی متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ نرخ کسور مورد عمل صندوق مقصد (طبق قوانین و مقررات مربوط) و براساس حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا که مبنای کسر بازنشستگی قرار می‌گیرد، محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی یا حق بیمه که از صندوق مبدأ به صندوق مقصد منتقل شده است از شخص متقاضی به طور یکجا یا اقساطی (حداکثر سی قسط ماهانه) وصول می‌گردد.

تبصره - اگر بیمه شده قبل از پرداخت کل مبلغ مابه‌التفاوت، فوت نماید و یا از کار افتاده شود و طبق مقررات مورد عمل صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط، خود یا بازماندگانش مستحق دریافت مستمری یا حقوق وظیفه شوند، بقیه مابه‌التفاوت به صورت یک چهارم مستمری ماهانه از دریافتی آنها کسر می‌شود.

ماده ۸: انتقال حق بیمه اشخاصی که قبل از تصویب این آیین‌نامه به موجب قوانین مربوط، حق بیمه آنان از یک صندوق بیمه‌ای بازنشستگی به صندوق بیمه‌ای بازنشستگی دیگر منتقل شده است، مشمول مقررات این آیین‌نامه نخواهد بود.

بخشنامه شماره ۱۰۴ طی نامه ۵۸۰۵/ص/۱۳۶۶ مورخ ۱۳۹۱/۴/۱۷ سازمان بازنشستگی کشوری

با عنایت به سؤالات دستگاه‌های اجرایی به اطلاع می‌رساند:

کارکنانی که به موجب احکام مربوطه و در اجرای قانون استخدام کشوری و همچنین قانون مدیریت خدمات کشوری به استخدام رسمی آزمایشی در دستگاه‌های مشمول این قانون پذیرفته می‌شوند، در بدو استخدام مشترک صندوق بازنشستگی کشوری بوده و دستگاه‌های اجرایی می‌باید همه ماهه کسور بازنشستگی آنان را به همراه سهم دولت به این صندوق واریز نمایند. بدیهی است تغییر صندوق بازنشستگی این قبیل کارکنان مطابق ضوابط قانون مربوطه خواهد بود.

بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ به شماره ۴۱۰/۸۱۹۴۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۰:

حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما برای مستخدمین رسمی دولت که در دوران پیمانی و یا قراردادی توسط صندوق تأمین اجتماعی وصول شده است بر اساس دستورالعملی که توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و ابلاغ می‌شود بروزرسانی شده و بدون این‌که بار اضافی بر مستخدم تحمیل کند از این صندوق به صندوق بازنشستگی منتقل می‌گردد.

بخشنامه شماره ۱۵۹۷۵۵ مورخ ۱۳۹۳/۸/۲۶ وزرات تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

در اجرای بند (ز) تبصره (۱۵) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور و تبصره ۶ ماده ۳ اصلاحی آئین‌نامه اجرائی تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۹۵۴/ت/۵۰۳۸۷ مورخ ۱۳۹۳/۷/۱۷ هیئت وزیران، دستورالعمل به شرح ذیل ابلاغ می‌گردد.

دستورالعمل بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کشور:

ماده ۱: در این دستورالعمل تعاریف و اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف- مشمولین این دستورالعمل: آن دسته از مستخدمین رسمی دولت که صندوق بیمه‌ای آنها در دوران پیمانی و یا قراردادی صندوق تأمین اجتماعی بوده و به تبع رسمی شدن، به حکم قانون‌گذار به صندوق بازنشستگی کشوری تغییر یافته باشد و کسور حق بیمه آنان قبل از لازم‌الاجراء شدن قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور (تا پایان سال ۱۳۹۲) به این صندوق منتقل نشده باشد.

ب- مستخدم رسمی دولت: کسی که به موجب حکم رسمی برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری، استخدام یا تبدیل وضعیت شده باشد،

یا به موجب حکم، کارمند رسمی یکی از دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری محسوب شود.

پ- دوران پیمانی و یا قراردادی: مجموع دوره زمانی که مستخدم رسمی دولت به عنوان پیمانی، قراردادی، خرید خدمت و سایر عناوین قرارداد مستقیم با وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری و یا قانون مدیریت خدمات کشوری به‌کارگیری شده و به تبع آن حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی پرداخته باشد.

ت- صندوق تأمین اجتماعی، منظور سازمان تأمین اجتماعی است.

ث- کسور حق بیمه: مجموع میزان حق بیمه‌ای که شامل سهم شخص و کارفرما به استثنای سهم درمان طی دوره پیمانی و یا قراردادی و قبل از لازم‌الاجرا شدن قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور (تا پایان سال ۱۳۹۲) توسط صندوق تأمین اجتماعی وصل شده باشد.

ج- کسور حق بیمه به روز رسانی شده: معادل‌سازی کسور حق بیمه با حق بیمه‌ای که در صندوق بازنشستگی کشوری برای سنوات خدمت قبلی شخص در دوران پیمانی و قراردادی با استناد به تبصره ۶ ماده ۳ اصلاحی آئین‌نامه اجرایی تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۰۳۸۷/ت/۸۰۹۵۴ مورخ ۹۳/۷/۱۷ هیئت وزیران باید مطابق مقررات تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۲۷ هیئت وزیران محاسبه شود. (کسور حق بیمه، به علاوه مابه‌التفاوتی که مطابق مقررات تصویب‌نامه مذکور بر عهده شخص می‌باشد، به‌نحوی که هیچ بار مالی اضافی بر عهده شخص قرار نگیرد.)

ماده ۲: صندوق بازنشستگی کشوری موظف است حداکثر طی مدت ۳۰ روز کاری از زمان وصول تقاضای هر یک از مشمولین این دستورالعمل، نسبت به تشکیل پرونده و محاسبه کسور حق بیمه به‌روزرسانی شده وی اقدام و به متقاضی و صندوق تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

ماده ۳: صندوق تأمین اجتماعی موظف است پس از اعلام صندوق بازنشستگی حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز کاری نسبت به پرداخت تمامی کسور حق بیمه به روز رسانی شده اقدام نماید.

ماده ۴: صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی موظفند به نحو مقتضی نسبت به اطلاع‌رسانی به مشمولین این دستورالعمل که هنوز نسبت به انتقال کسور حق بیمه خود اقدام ننموده‌اند اقدام نمایند. همچنین صندوق بازنشستگی کشوری موظف است طی نامه‌ای ظرف یک هفته پس از ابلاغ این دستورالعمل تهیه و ابلاغ می‌شود، مراتب را به اطلاع کلیه دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط نیز برسانند.

تبصره- مشمولین این دستورالعمل مکلفند طی سال ۱۳۹۳ با ارائه درخواست کتبی به صندوق بازنشستگی کشوری و اخذ رسید، نسبت به تقاضای انتقال کسور حق بیمه اقدام نمایند در غیر این صورت از مزایای این دستورالعمل برخوردار نخواهند شد.

ماده ۵: کسور حق بیمه به روزرسانی شده منتقله از صندوق تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی کشوری در احراز شرایط و میزان مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت (بازماندگان) عیناً ملاک محاسبه خواهد بود.

ماده ۶: این دستورالعمل مشتمل بر ۶ ماده و یک تبصره تهیه و تنظیم و جهت اجرا به صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری ابلاغ می‌گردد. نظارت حسن اجرای این دستورالعمل بر عهده معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد.

تصویب‌نامه هیئت وزیران شماره ۱۲۱۶۰۶/ت/۴۸۳۱۲ مورخ ۹۲/۷/۱

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۹۲/۶/۲۷ بنا به پیشنهاد شماره ۶۲/۶۱۶۲۹ مورخ ۹۲/۴/۱۷ وزارت امور اقتصادی و دارائی و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ تصویب نمود:

ماده (۳) آئین‌نامه اجرائی تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۲۷ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

ماده ۳: در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی و یا به لحاظ تغییر محل کار یا خدمت، مشترک صندوق دیگری بشوند حق بیمه یا کسور بازنشستگی متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مآخذ نرخ کسور مورد عمل صندوق جدید (طبق قوانین و مقررات مربوط) و بر اساس حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت جدید که مبنای کسور بازنشستگی قرار می‌گیرد محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی یا حق بیمه که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل شده است از شخص متقاضی وصول خواهد شد.

تصویب‌نامه هیئت وزیران شماره ۸۰۹۵۴/ت/۵۰۲۸۷ مورخ ۹۳/۷/۱۷

هیئت وزیران در جلسه ۹۳/۷/۱۶ به پیشنهاد شماره ۲۴۲۰۶/۱۰۶/۲۳/۲ مورخ ۹۲/۱۲/۱۴ وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۲۱۶۰۶/ت/۴۸۳۱۲ مورخ ۹۲/۷/۱۷ به شرح ذیل اصلاح می‌شود:

۱- عبارت "(سهم شخص)" پس از عبارت کسور بازنشستگی "کسور بازنشستگی متعلقه" و عبارت "(سهم شخص و کارفرما)" پس از عبارت "کسور بازنشستگی یا حق بیمه" اضافه می‌شود.

۲- متون زیر به عنوان تبصره‌های (۵) و (۶) به ماده یاد شده اضافه می‌شود:

تبصره ۵- در مورد اشخاصی که پس از ابلاغ این تصویب‌نامه بر اساس قانون مذکور از شمول صندوق بیمه یا بازنشستگی ذی‌ربط خارج شده و زیر پوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار می‌گیرند، صندوق بیمه یا بازنشستگی مبداء موظف است ظرف یک ماه از زمان تقاضای بیمه شده نسبت به

محاسبه مبلغ حق بیمه یا کسور بازنشستگی (اعم از سهم بیمه شده و کارفرما) با ذکر مدت بیمه‌پردازی و انتقال آن به صندوق بیمه یا بازنشستگی مقصد اقدام و صندوق بیمه یا بازنشستگی مقصد نیز موظف است ظرف یک ماه مابه‌التفاوت متعلقه (سهم شخص) را محاسبه و از شخص وصول نماید.

تبصره ۶- صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی ذی‌ربط مکلفند در مورد آن دسته از اشخاص مشمول این ماده که تا پایان سال ۱۳۹۳ نسبت به تقاضای انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی اقدام نموده یا نمایند از هر لحاظ از جمله محاسبه و پرداخت مابه‌التفاوت متعلقه (سهم شخص)، مطابق مقررات تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۲۷ رفتار نمایند. در مورد مشمولین بند (ز) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور رعایت دستورالعمل مربوط الزامی است.

بخشنامه شماره ۱۶۵۹۸/ص/۲۵۰ مورخ ۱۳۹۳/۸/۲۱ صندوق بازنشستگی کشوری

احتراماً در خصوص نحوه محاسبه مابه‌التفاوت کسور ناشی از انتقال حق بیمه به استحضار می‌رساند:

بر اساس اصلاحیه ماده (۳) اصلاحی آئین نامه اجرایی تبصره (۳) قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۹۵۴/ت/۵۰۳۸۷ مورخ ۹۷/۷/۱۷ هیئت وزیران، اشخاصی که طبق ضوابط قانونی و یا به لحاظ تغییر محل کار یا خدمت مشترک صندوق دیگری بشوند حق بیمه یا کسور بازنشستگی متعلقه (سهم شخص) هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر آنان به مأخذ نرخ کسور مورد عمل صندوق جدید (طبق قوانین و مقررات مربوط) و بر اساس حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت جدید که مبنای کسور بازنشستگی قرار می‌گیرد محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهم شخص و کارفرما) که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل شده است از شخص متقاضی وصول خواهد شد.

با عنایت به این که طبق مفاد تبصره (۶) الحاقی به ماده (۳) مذکور مابه‌التفاوت کسور ناشی از انتقال حق بیمه مشمولین ماده مذکور که تا پایان سال ۱۳۹۳ نسبت به تقاضای انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی اقدام نموده یا نمایند مطابق مقررات تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۶۵/۱۱/۲۷ محاسبه می‌گردد، مستدعی است نسبت به اطلاع‌رسانی موضوع به کارمندان مشمول قانون مذکور اقدام لازم معمول گردد.

شایان ذکر است محاسبه مابه‌التفاوت کسور طبق مفاد تبصره (۶) الحاقی تا پایان سال ۱۳۹۳ قابل انجام می‌باشد و درخواست‌های واصله در سال ۱۳۹۴ مشمول مفاد ماده ۳ اصلاحی (۹٪ حقوق و مزایای زمان تقاضا) خواهد گردید.

بخشنامه شماره ۲۰۹/۴۴۱۱/د مورخ ۱۳۹۳/۸/۲۱ اداره کل منابع انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

پیرو بخشنامه شماره ۲۰۹/۴۱۵۷/د مورخ ۹۳/۸/۵ این مدیریت در خصوص ارسال مصوبه شماره ۵۰۳۸۷/۸۰۹۵۴ مورخ ۹۳/۷/۱۷ هیئت محترم وزیران موضوع "اصلاحیه آئین‌نامه اجرایی تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی" به آگاهی می‌رساند با توجه به این که مهلت

اجرای بندهای ۵ و ۶ مصوبه فوق‌الذکر تا پایان سال ۱۳۹۳ می‌باشد لذا کلیه کارمندان دانشگاه اعم از هیئت علمی و غیرهیئت علمی که به هر شکلی سوابق خدمتی اعم از استخدام پیمانی، قراردادی، شرکتی و یا خدمت غیررسمی قبل از استخدام مثل خدمت نظام وظیفه و یا سوابق دولتی از قبیل مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، را در سایر صندوق‌های بازنشستگی دارا بوده و متقاضی انتقال سوابق موردنظر خود در صندوق بازنشستگی فعلی می‌باشند، بایستی تقاضای انتقال حق بیمه خود را تا قبل از پایان سال جاری ارائه تا به‌عنوان سوابق مورد تقاضای انتقال صندوق محاسبه گردد. با توجه به موارد مطروحه و با عنایت به اهمیت و اولویت موضوع خواهشمند است سریعاً این موضوع از سوی مدیران نیروی انسانی آن دانشگاه، در یک جلسه همگانی به کلیه کارگزین‌های واحدهای تابعه اعلام گردد ضمن ابلاغ واضح موضوع به کلیه افراد در دانشگاه و گوشزد نمودن مهلت اجرائی اصلاحیه مورد اشاره، دستور فرمائید نسبت به اخذ تقاضای افراد مشمول در ظرف مهلت ۱۰ الی ۱۵ روز آینده مبادرت ورزیده و مراتب مربوطه به دفاتر نمایندگی بازنشستگی استان اعلام تا به‌عنوان سوابق مورد تقاضای انتقال صندوق بازنشستگی کارمندان منظور گردد. بدیهی است پس از پایان تاریخ فوق، اقدامات لازم جهت انتقال حق بیمه کارمندان بر اساس مقررات آتی مورد عمل، صورت خواهد پذیرفت.

بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۳/۱۰۲۲۳ مورخ ۹۳/۱۰/۲۰ سازمان تأمین اجتماعی

موضوع: دستورالعمل بند (ز) تبصره "۱۵" ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳

اداره کل تأمین اجتماعی استان.....

نظر به این‌که به استناد بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور مقرر گردیده است "حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما برای مستخدمین رسمی دولت که توسط صندوق تأمین اجتماعی وصول شده است بر اساس دستورالعملی که توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و ابلاغ می‌شود به‌روزرسانی شده و بدون این‌که بار اضافی بر مستخدم تحمیل کند از این صندوق به صندوق بازنشستگی منقل می‌گردد" و تبصره "۶" ماده ۳ اصلاحی آئین‌نامه اجرائی تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۹۵۴/ت/۵۰۳۸۷ مورخ ۹۳/۷/۱۷ هیئت محترم وزیران، دستورالعمل مربوطه طی شماره ۱۵۹۷۵۵ مورخ ۹۳/۸/۲۶ از سوی وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر و به این سازمان ابلاغ گردیده است، لذا واحدهای اجرائی مکلفند با رعایت موارد ذیل نسبت به انتقال حق بیمه مشمولین موردنظر به حساب صندوق بازنشستگی کشوری اقدام نمایند.

۱- مشمولین قانون

آن دسته از مستخدمین رسمی دولت می‌باشند که دوران پیمانی و یا قراردادی مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و به حکم قانون‌گذار و به تبع رسمی شدن، صندوق بیمه‌ای آنان به صندوق بازنشستگی کشوری تغییر یافته و حق بیمه آنان قبل از لازم‌الاجرا شدن قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور (تا پایان سال ۱۳۹۲) به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل نشده باشد.

بنابراین کلیه بیمه شدگانی که قبلاً تبدیل وضع یافته و از شمول مقررات قانون تأمین اجتماعی خارج و درخواست انتقال حق بیمه ایام مشمول قانون تأمین اجتماعی آنان صرف‌نظر از تاریخ تبدیل وضع منحصرأ در سال ۱۳۹۳ از طریق دستگاه‌های محل خدمت به شعب سازمان منعکس می‌گردد، مشمول این دستور اداری خواهند بود.

تذکر: بیمه شدگانی که انتقال حق بیمه آنان به صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۹۳ انجام شده یا می‌شود مشروط بر آنکه درخواست آنان در این سال ثبت دفتر واحد اجرائی گردیده باشد نیز مشمول بهره‌مندی از مزایای مندرج در این دستور اداری خواهند بود.

۲- دوران پیمانی و یا قراردادی

مجموع دوره زمانی که "مستخدم رسمی دولت" در مقطعی از خدمت به عنوان پیمانی، قراردادی، خرید خدمت و سایر عناوین، به موجب قرارداد مستقیم با وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های مشمول قانون استخدام کشوری و یا قانون مدیریت خدمات کشوری به‌کارگیری شده و به تبع آن، حق بیمه به "صندوق تأمین اجتماعی" پرداخت شده باشد.

در این صورت سوابق دولتی (پیمانی و قراردادی) این قبیل مشمولین نزد سایر دستگاه‌های دولتی و یا اجرائی نیز تابع ضوابط این دستور اداری (به‌روزرسانی) می‌باشد. ضمناً توجه خواهند داشت سوابق غیر دولتی متقاضیان موصوف در کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی اساساً مد نظر نبوده و می‌بایست حسب ضوابط مقرر در بخش دوم بخشنامه تلخیص شده شماره ۱۵ امور فنی بیمه شدگان اقدام لازم معمول گردد.

۳- حق بیمه قابل انتقال به‌روزرسانی شده

عبارت است از مجموع وجوهی (سهم مستخدم و کارفرما) که به عنوان حق بیمه از حقوق و مزایای مبنای برداشت حق بیمه در طول سنوات خدمت کسر و به حساب شعب ذی‌ربط سازمان واریز گردیده، پس از کسر سهم درمان (یک سوم حق بیمه پرداختی) به علاوه مابه‌التفاوت احتمالی که مطابق ماده ۳ تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۶۵/۱۱/۲۷ هیئت محترم وزیران (اخذ مابه‌التفاوت از مستخدم بر مبنای اولین حقوق و مزایای ماهانه در دستگاه مربوطه) محاسبه و به سازمان اعلام می‌گردد به نحوی که هیچ‌گونه بار مالی اضافی بر عهده شخص قرار نگیرد.

۴- گردش کار

الف- شعب موظفند به محض دریافت نامه دستگاه مربوطه مبنی بر انتقال حق بیمه به صندوق بازنشستگی کشوری، منضم به درخواست ارائه شده از سوی مستخدم به همراه اولین حکمی که به موجب آن مشمول قانون استخدام کشوری قرار گرفته است (حکم استخدام رسمی آزمایشی)، نسبت به محاسبه و انتقال حق بیمه سوابق مورد درخواست متقاضی حسب ضوابط مقرر در بخش دوم بخشنامه تلخیص شده شماره ۱۵ امور فنی بیمه شدگان اقدام نمایند.

ب- چنانچه پس از انتقال حق بیمه به صندوق بازنشستگی کشوری، مابه‌التفاوتی از سوی صندوق مذکور در اجرای بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور صرفاً بابت سوابق پیمانی و قراردادی متقاضی در دستگاه‌های اجرائی ذیربط مطابق " فرم شماره ۱ " به شعب سازمان اعلام گردد، در این صورت واحد اجرائی مربوطه می‌بایست پس از کنترل مبلغ مابه‌التفاوت محاسبه شده از سوی صندوق بازنشستگی کشوری و دوره پرداخت حق بیمه پیمانی و یا قراردادی، بر اساس روش ذیل نسبت به محاسبه و انتقال مابه‌التفاوت احتمالی حق بیمه به‌روزرسانی شده به صندوق مزبور مطابق " فرم شماره ۲ " اقدام نمایند.

	اولین حقوق و مزایای		مدت	سابقه	
مبلغ حق	روزانه مبنای برداشت		بیمه	پردازی	
بیمه منتقل	کسور بازنشستگی در	=	نزد	سازمان	× نرخ (۹٪) ×
شده قبلی	تاریخ تبدیل وضع		تأمین اجتماعی		
	استخدامی ÷				
					(به روز)

۵- کد مالی

پرداخت وجوه مالی این گروه از بیمه شدگان از مخل اعتبارات فصل چهارم تعهدات قانونی ماده ۲۰ (اسرداد و انتقال حق بیمه) تأمین و به کد حساب ۶۱۹۸۰۰۰۰۰۲ با عنوان " اسرداد و انتقال حق بیمه مشمولین بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور " و کد حساب ۸۳۱۲۰۰۰۰۰۵ با عنوان " هزینه به روز رسانی شده مشمولین بند (ز) تبصره ۱۵ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور " منظور می‌گردد.

۶- اطلاع رسانی

ادارات کل استان‌ها موظفند ترتیبی اتخاذ نمایند تا در اسرع وقت و به نحو مقتضی نسبت به اطلاع‌رسانی این امر به دستگاه‌های مشمول مقررات قانون استخدام کشوری که مشترکین آنان در زمره بیمه شدگان تبدیل وضع یافته موضوع ماده قانونی صدرالذکر و مفاد این دستور اداری قرار دارند اقدام لازم به‌عمل آورند.

مسئول حسن اجرای این دستور اداری مدیران کل، معاونین بیمه‌ای و اداری و مالی، روسا و کارشناسان ارشد امور فنی بیمه شدگان، درآمد حق بیمه، نام‌نویسی و حساب‌های انفرادی و مالی ادارات کل استان‌ها و روسا، معاونین و مسئولین ذی‌ربط در شعب خواهند بود.

برنامه ششم توسعه: در برنامه ششم توسعه تغییر صندوق‌های بازنشستگی پیش‌بینی نگردیده است و تا تعیین تکلیف، فعلاً تغییر صندوق‌ها به شرح ذیل انجام می‌پذیرد:

- مستخدم پیمانی در حین خدمت پیمانی فعلاً نمی‌تواند تغییر صندوق به بازنشستگی کشوری دهد.
- مستخدم پیمانی در هنگام تبدیل وضعیت به رسمی آزمایشی یا قطعی، می‌تواند با توجه به ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری تقاضای تغییر صندوق به کشوری و یا ادامه اشتراک در تأمین اجتماعی را داشته باشد.
- در صورت عدم ارائه درخواست مستخدم در هنگام تبدیل وضعیت به رسمی آزمایشی و یا قطعی، بر اساس بخشنامه ۱۰۴ سازمان بازنشستگی کشوری، بایستی صندوق ذینفعان را کشوری انتخاب نمود.
- مستخدم در طول خدمت پس از رسمی شدن، فعلاً نمی‌تواند تغییر صندوق بازنشستگی به یکی از صندوق‌های کشوری و تأمین اجتماعی بدهد.

بند (خ) ماده ۸۸ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه کشور

ایثارگران و فرزندان شهدا و آزادگان و جانبازان و رزمندگان با حداقل دوازده ماه سابقه حضور در جبهه برای یکبار از پرداخت مابه‌التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از تغییر صندوق بیمه و بازنشستگی معافند. این مبلغ به‌عنوان مطالبه صندوق منتقل‌الیه از دولت منظور و در قالب بودجه سنواتی توسط دولت پرداخت و تسویه می‌شود.

بخش سوم: نحوه تهیه فرم محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمات غیر

رسمی شاغلین

ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری: آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیر رسمی تلقی می‌گردد و مدت مذکور با توجه به تبصره‌های زیر از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت آنان محسوب و منظور خواهد شد.

تبصره ۱- مستخدم موضوع این ماده می‌تواند وجهی بابت کسور بازنشستگی سنوات خدمت غیر رسمی خود به صندوق بازنشستگی پرداخت نکند در این صورت حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه موضوع

ماده ۷۹ او بر اساس یک چهلیم متوسط حقوق ضربدر سنوات خدمت غیررسمی به علاوه یک سی ام متوسط حقوق ضربدر سنواتی که با عنوان مستخدم رسمی خدمت کرده است احتساب خواهد شد و فقط آن مدت از خدمت غیر رسمی مستخدم محاسبه می شود که به علاوه مدت خدمت او در استخدام رسمی به ۳۰ سال برسد و زائد بر آن مورد احتساب واقع نخواهد شد.

تبصره ۲- مستخدمینی که طبق مقررات این قانون تطبیق یا تبدیل وضع یافته اند در صورتی که کسور بازنشستگی مدت خدمت غیر رسمی موضوع این ماده را بر مبنای ۸/۵ درصد حقوق پایه رسمی که در تاریخ اول فروردین ماه ۱۳۴۷ به آنان تعلق داشته است پرداخت کنند سوابق مذکور از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد و در مورد مستخدمینی که بعد از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ به استخدام رسمی پذیرفته شده یا شوند اولین حقوق پایه رسمی که در بدو خدمت رسمی به آنان تعلق می گیرد ملاک پرداخت کسور بازنشستگی موضوع این تبصره خواهد بود. مثال و نمونه فرم محاسبه:

کارمندی با مشخصات ذیل تقاضای احتساب و پرداخت کسور بازنشستگی دوران خدمت نظام وظیفه و طرح پزشکان و پیراپزشکان خود را نموده است:

خدمت نظام وظیفه از تاریخ ۶۶/۲/۲ تا ۶۸/۲/۲

خدمت طرح پزشکان و پیراپزشکان از تاریخ ۶۹/۲/۱ تا ۷۰/۲/۱

استخدام رسمی آزمایشی (مشمول صندوق کشوری) از تاریخ ۷۰/۱۲/۱

استخدام رسمی قطعی از تاریخ ۷۲/۱۰/۲۵ تاکنون

مشخصات اولین حکم رسمی کشوری:

حقوق پایه گروه: ۱۸۰۰۰ ریال

فوق العاده شغل: ۳۲۵۰۰ ریال

نوبت کاری: ۳۶۰۰ ریال

سختی کار: ۶۳۰۰ ریال

عائله ۲۰۰۰۰ ریال و اولاد ۴۰۰۰ ریال

نحوه و فرمول محاسبه بدهی کسور بازنشستگی (مبالغ به ریال می باشد):

مبلغ بدهی کسور بازنشستگی = $۳۰ \div (\text{تعداد روز} \times ۹\% \times \text{جمع حقوق و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی اولین حکم رسمی کشوری})$

مبلغ بدهی کسور بازنشستگی خدمت نظام وظیفه = $۱۳۰۴۶۴ = ۳۰ \div (۳۹۱۳۹۲۰ = ۷۲۰ \times ۵۴۳۶) \times ۹\% = ۶۰۴۰۰$

مبلغ بدهی کسور بازنشستگی خدمت طرح پزشکان و پیراپزشکان = $۶۵۲۳۲ = ۳۰ \div (۱۹۵۶۹۶۰ = ۳۶۰ \times ۵۴۳۶) \times ۹\% = ۶۰۴۰۰$

نکته: چنانچه کارمند در زمان استخدام پیمانی با درخواست، مشترک صندوق بازنشستگی کشوری شده باشد در فرمول محاسبه بدهی % ۲۲/۵ جمع حقوق و فوق العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی ملاک محاسبه خواهد بود.

محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمات غیر رسمی شاغلین

فرم ع-۷۰ (۶-۶۳) سازمان امور اداری و استخدامی کشور

وزارت ۱- دانشگاه علوم پزشکی		۲- شماره مستخدم: *****		۳- شماره ملی: *****	
مؤسسه		۵- نام پدر: *****		۶- شماره شناسنامه: ۷- محل صدور: *****	
۴- نام و نام خانوادگی: *****		۹- مدرک تحصیلی: *****		۱۰- وضعیت استخدامی کشور: رسمی	
۸- تاریخ تولد: *****		۱۱- مشخصات اولین حکم استخدام رسمی: شماره حکم: ۰۰۰۰ تاریخ صدور حکم: ۷۰/۱۲/۲۵ تاریخ اجرا: ۷۰/۱۲/۱ گروه: ۶ پایه: ۱ میزان حقوق: ۸۴۴۰۰ ریال			
۱۲- مشخصات مدت خدمت غیر رسمی قابل احتساب					
تاریخ شروع و خاتمه خدمت غیر رسمی		مدت خدمت غیر رسمی		شماره و تاریخ حکم یا گواهی محاسباتی قابل قبول	
تاریخ شروع	تاریخ خاتمه	سال	ماه	روز	نوع خدمت قابل احتساب
۶۶/۸/۲	۶۸/۸/۲	۲	۰	۰	خدمت نظام وظیفه
۶۹/۲/۱	۷۰/۲/۱	۱	۰	۰	خدمت طرح پزشکان و پیراپزشکان
جمع مدت خدمت غیر رسمی قابل احتساب		۳	۰	۰	
۱۳- نام و نام خانوادگی مقام مسئول: عنوان پست ثابت سازمانی:		۱۴- شماره و تاریخ صدور: شماره: امضاء: تاریخ:			
۱۵- محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمت غیر رسمی و اقساط مربوطه					
مبنای محاسبه بدهی کسور	نرخ کسور بازنشستگی	مبلغ بدهی (به حروف) ریال		مبلغ بدهی (به عدد) ریال	تعداد اقساط
۶۰۴۰۰	۹٪	یکصد و سی هزار و چهارصد و شصت و چهار		۱۳۰۴۶۴	-
		شصت و پنج هزار و دویست و سی و دو		۶۵۲۳۲	-
جمع مبلغ بدهی کسور متعلقه و اقساط مربوطه		یکصد و نود و پنج هزار و ششصد و نود و شش		۱۹۵۶۹۶	-
۱۶- رسیدگی و تایید سازمان بازنشستگی کشوری					
مسئولین مربوط	نام و نام خانوادگی	عنوان پست ثابت سازمانی		تاریخ	امضا
بررسی کننده					
بازبین					
تایید کننده					
۱۷- شماره و تاریخ صدور: شماره:		تاریخ: نسخه:			

استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال:

- مستخدمینی که بابت سنوات خدمت قابل قبول خود به مدت ۳۰ سال تمام کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداخت کرده باشند به موجب تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ از پرداخت کسور بازنشستگی سهم مستخدم معاف می‌باشند.
- کسور بازنشستگی مازاد بر سی سال واریز شده بحساب صندوق بازنشستگی در صورت عدم بدهی مستخدم به صندوق بازنشستگی کشوری با تهیه و تکمیل فرمهای درخواست استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال و ارائه مدارک مثبت قابل استرداد می‌باشد.

نحوه تکمیل فرمهای درخواست استرداد کسور بازنشستگی مازاد بر سی سال

- شماره و تاریخ در این محل تاریخ و شماره صدور فرم درخواست استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال پس از تکمیل و امضاء فرم مزبور توسط مسئول امور مالی دستگاه.
- این فرم از سه قسمت تشکیل شده است، قسمت اول توسط کارگزینی، قسمت دوم توسط ذیحسابی دستگاه ذی‌ربط و قسمت سوم توسط صندوق بازنشستگی کشوری.

قسمت اول:

نام دستگاه: در این محل عنوان دستگاه اجرائی درخواست کننده استرداد نوشته می‌شود.
 کد شناسائی: در این محل شماره‌ای که به عنوان کد شناسائی از طرف این سازمان اعلام شده درج می‌گردد.

شماره مستخدم: در این قسمت شماره مستخدم موضوع دستورالعمل شماره ۳۵ سازمان امور اداری و استخدامی سابق قید می‌گردد.

تاریخ بازنشستگی: در این محل تاریخ بازنشستگی افراد بازنشسته درج می‌گردد.

شماره ملی: در این قسمت شماره کدملی بر اساس کارت ملی ذینفع قید می‌شود.

شماره دفتر کل: شماره‌ای است که در حکم بازنشستگی درج گردیده نوشته می‌شود (صرفاً مربوط با بازنشستگان می‌باشد)

نام و نام خانوادگی و ۰۰۰: در این محل همه اطلاعات مربوط به مشخصات فردی مستخدم با توجه به شناسنامه و احکام مربوط در پرونده پرسنلی درج می‌گردد.

تسویه بدهی خدمت غیررسمی: در این قسمت تاریخ تسویه بدهی خدمت غیر رسمی و مبلغ پرداخت شده درج می‌گردد.

مشمول قانون استخدام کشوری: این محل با توجه به مقررات استخدامی مستخدم علامت زده می‌شود (قانون استخدام کشوری و سایر شامل: مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، قضات، شرکت‌های دولتی، آئین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها و ...)

تاریخ معافیت از پرداخت کسور بازنشستگی: در اجرای تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه از پرداخت کسور بازنشستگی معاف می‌باشد بنابراین در این قسمت تاریخ تکمیل ۳۰ سال درج می‌گردد.

بدیهی است در صورتی که در اجرای تبصره ۲ ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری مستخدم متعهد پرداخت کسور بازنشستگی خدمت غیر رسمی شده باشد چنانچه با احتساب خدمت مذکور خدمت مستخدم به سی سال تمام یا بیشتر برسد تاریخ اتمام اقساط بدهی کسور خدمت غیر رسمی در این قسمت قید می‌گردد.

خدمت غیر رسمی، خدمت رسمی: در این ردیف‌ها با عنایت به سوابق خدمت مستخدم سوابق خدمت غیررسمی و رسمی به روز، ماه، سال درج می‌گردد همچنین تاریخ شروع و پایان آن. قسمت دوم:

در این بخش مراتب توسط ذیحسابی یا امور مالی دستگاه ذی‌ربط با ذکر مبلغ مازاد کسور بازنشستگی و مدت آن تأیید و جهت واریز مازاد کسور بازنشستگی مستخدم شماره حساب دستگاه مربوط و بانک و شعبه مربوطه درج می‌گردد.

قسمت سوم:

در این بخش توسط صندوق بازنشستگی کشوری تکمیل و مبالغ کسور بازنشستگی سهم مستخدم مازاد بر سی سال خدمت طی چک به حساب جاری دستگاه ذی‌ربط واریز و شماره چک و حواله در محل مزبور درج می‌شود.

اداره کل درآمد و هزینه سازمان بازنشستگی کشوری تکمیل و مبالغ کسور بازنشستگی سهم مستخدم مازاد بر سی سال خدمت طی چک به حساب جاری دستگاه ذی‌ربط واریز و شماره چک و حواله در محل مربوط درج می‌شود.

نشانی دستگاه: به منظور تسریع در اعاده فرم تأیید شده و جلوگیری از تداخل امور دستگاه‌های اجرایی نشانی دقیق دستگاه در این قسمت تکمیل می‌گردد.

گیرندگان نسخ فرم:

فرم درخواست استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال در سه نسخه تهیه می‌شود.

- نسخه اول: اداره کل امور مالی صندوق بازنشستگی کشوری
- نسخه دوم: مدیریت‌های استانی صندوق بازنشستگی کشوری
- نسخه سوم: دستگاه ذی‌ربط

مدارک مورد نیاز در استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال (فرم ۴)

- فرم درخواست استرداد کسور بازنشستگی خدمات مازاد بر سی سال در سه نسخه
- تصویر حکم استخدام اولیه

- تصویر حکم شمول به صندوق بازنشستگی کشوری (رسمی آزمایشی، تبدیل وضع استخدامی، تغییر صندوق بازنشستگی، انتقال و ...)
- تصویر احکام عدم اشتغال (مرخصی بدون حقوق، تطبیق، غیبت و ...)
- مدارک واریز کسور ایام خدمت غیر رسمی
- مدارک مثبت مبنی بر تسویه بدهی ایام خدمت غیر رسمی
- فهرست ریز کسور بازنشستگی و فیش حقوقی ایام مازاد بر سی سال خدمت
- تصویر احکام حقوقی سنوات مازاد بر سی سال خدمت

شایان ذکر است بر اساس مفاد بند ۲ بخشنامه ۲۰/۱۰۷۸ مورخ ۶۹/۱۰/۲۴ صندوق بازنشستگی کشوری، چنانچه بابت ایام خدمت غیر رسمی سازمان تعیین بدهی شده یا بشود مادام که اقساط بدهی مقرر مستهلک نشده است مستخدم مشمول تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه نخواهد شد.



سازمان بازنشستگی کشوری

اداره کل درآمد و هزینه

درخواست استرداد کسور بازنشستگی خدمات مزاد بر سی سال

موضوع تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب

تاریخ:

شماره:

فرم ۴

نام دستگاه:		کد شناسائی:		شماره مستخدم:		تاریخ بازنشستگی مستخدم:	
نام:		نام خانوادگی:		شماره شناسنامه:		عنوان پست سازمانی:	
محل خدمت:		استان:		شهرستان:		تاریخ بازنشستگی:	
تاریخ:		مبلغ:		تاریخ معافیت از پرداخت کسور بازنشستگی:		شماره دفتر کل:	
تسویه بدهی غیر رسمی:		مشمول قانون استخدام کشوری <input checked="" type="checkbox"/>		مشمول سایر مقررات استخدامی <input type="checkbox"/>		روز	
خدمت غیر رسمی و زبر پرچم:		خدمت رسمی		جمعا به مدت:		ماه	
از تاریخ:		تا تاریخ:		از تاریخ:		تا تاریخ:	
به مدت:		به مدت:		روز		ماه	
روز		ماه		سال		روز	
سال		ماه		سال		روز	
نام و نام خانوادگی مقام مسئول امور اداری و کارگزینی:							
تاییدیه ذیحساب یا امور مالی دستگاه:							
گواهی میشود بر اساس فهرست پیوست، اعلامیه ضمیمه شده و لیست های موجود کسور بازنشستگی و حق بیمه نامبرده به مدت سی سال تمام به حساب صندوق بازنشستگی کشوری واریز گردیده است و کسور مزاد بر ۳۰ سال خدمت سهم مستخدم به مبلغ () ریال بابت سال جاری و مبلغ () ریال بابت سنوات قبل در مدت سال ماه روز جمعا به مبلغ () مورد تأیید میباشد. لطفا مبلغ فوق را به حساب شماره عهده بانک شعبه استان شهرستان واریز نمایند.							
نام و نام خانوادگی ذیحساب و مدیر کل امور مالی:							
تاریخ:							
امضاء							
موافقت سازمان بازنشستگی کشوری							
ذیحسابی / امور مالی:							
مبلغ به عدد:							
مبلغ به حروف:							
ریال به موجب چک شماره مورخ							
به حساب جاری شماره عهده بانک شعبه بنام آن دستگاه واریز گردید							
نام و نام خانوادگی مسئول درآمد:							
مدیر کل / مدیر / رئیس نمایندگی استان							
نام و نام خانوادگی:							
تاریخ:							
امضاء							
طی حواله شماره							
امضاء							

بر اساس مفاد بند ۲ بخشنامه ۲۰/۱۰۷۸ مورخ ۶۹/۱۰/۲۴ سازمان بازنشستگی کشوری، چنانچه بابت ایام خدمت غیر رسمی سازمان تعیین بدهی شده یا بشود مادام که اقساط بدهی مقرر مستهلک نشده است. مستخدم مشمول تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ نخواهد بود.

استرداد و یا انتقال کسور بازنشستگی

الف- استرداد کسور بازنشستگی

مشترکین صندوق بازنشستگی در صورت قطع رابطه استخدامی و خارج شدن از شمول مقررات استخدام کشوری کسور بازنشستگی سهم خود را به استناد مجوزهای قانونی می‌توانند دریافت نمایند. مجوزهای استرداد کسور بازنشستگی:

الف- استعفاء:

- مستخدم رسمی دولت به موجب ماده ۶۴ قانون استخدام کشوری می‌تواند با یک ماه اعلام قبلی از خدمت دولت با شرط قبول دولت استعفاء نماید در این صورت حسب مفاد ماده ۶۶ قانون استخدام کشوری کلیه وجوهی که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد می‌گردد.

- مستخدم رسمی شرکت دولتی که به موجب ماده ۶۵ قانون مقررات استخدام شرکت‌های دولتی از خدمت مستعفی گردد کسور بازنشستگی که به حساب صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نموده به استناد ماده ۶۶ قانون استخدام کشوری به وی مسترد می‌گردد.

ب- بازخرید از خدمت:

با توجه به اصلاحیه تبصره یک ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۵/۰۳/۲۷، مستخدمین شاغل در مشاغل غیر تخصصی در صورت داشتن سابقه کار کمتر از ۲۰ سال می‌توانند با درخواست شخصی و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی و به موجب همان تبصره یک ماده اصلاحی ۷۴ قانون استخدام کشوری کسور بازنشستگی پرداختی (سهم مستخدم) به آنها مسترد خواهد شد.

- مستخدمین آماده به خدمت به موجب ماده ۱۲۰ قانون استخدام کشوری می‌توانند با موافقت دستگاه بازخرید خدمت شوند و در این حالت به موجب تبصره یک ماده ۱۲۰ قانون استخدام کشوری حق دریافت وجوهی که به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخته‌اند را دارند.

- کارکنان بازخریدی بر اساس بند ب تبصره ۴ بودجه سال‌های ۸۱ می‌توانند به استناد تبصره یک ماده ۱۲۰ قانون استخدام کشوری کسور بازنشستگی سهم مستخدم را دریافت نمایند.

- مستخدمی که بر اساس بند ۸ ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی از خدمت بازخرید گردیده است، به موجب ماده ۲۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌تواند وجوه سهم مستخدم را دریافت نماید.

- کارکنان بازخرید شده در اجرای بند (ه) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به موجب تبصره ۲ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌تواند کسور سهم مستخدم را به آنان مسترد نمود.

ج- اخراج:

- مستخدمین رسمی دولتی که به موجب ماده ۶۵ قانون استخدام کشوری و همچنین مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب ماده ۶۶ قانون شرکت‌های دولتی از خدمت اخراج می‌گردند در اجرای تبصره ۲ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌توانند کسور بازنشستگی سهم خود را دریافت نمایند.

- کارکنان اخراجی بر اساس ماده ۱۷ قانون تخلفات اداری و همچنین بند (ی) ماده قانون رسیدگی به تخلفات اداری نیز بر اساس تبصره ۲ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کسور بازنشستگی سهم مستخدم آنان قابل استرداد می‌باشد.

د- انفصال دائم:

- کسور بازنشستگی کارکنانی که بر اساس بند (۱۱) ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی از خدمت منفصل می‌گردند بر اساس ماده ۲۷ قانون بازسازی نیروی انسانی قابل استرداد می‌باشد. شایان ذکر است کارکنانی که بر اساس ماده ۲۰ قانون استخدام کشوری از خدمت اخراج می‌گردند (عدم تأیید هسته گزینش در خصوص قطعی نمودن کارکنان رسمی آزمایشی) مجوزی جهت استرداد کسور بازنشستگی این‌گونه کارکنان پیش‌بینی نگردیده است.

هـ- قطع خدمت در شهرداری

به موجب ماده ۸۰ آیین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها مصوب ۸۱/۸/۱۵، هر گاه خدمت مستخدم در شهرداری قطع شود وجوهی که مستخدم بابت کسور بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد می‌گردد.

مدارک مورد نیاز جهت استرداد کسور بازنشستگی:

بر اساس بخشنامه شماره ۲۵۰/۹۵۴۳۳ مورخ ۸۶/۸/۲۹ ریاست محترم سازمان به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی و شهرداری‌ها (مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری) مدارک مورد نیاز به منظور استرداد کسور بازنشستگی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- تصاویر شناسنامه و کارت ملی
- ۲- فرم درخواست استرداد و انتقال کسور بازنشستگی در چهار نسخه
- ۳- فرم اطلاعات مربوط به احکام مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری
- ۴- تصویر احکام استخدام اولیه (برابر با اصل شده)
- ۵- تصویر حکم اشتراک با صندوق بازنشستگی آزمایشی و قطعی - تبدیل وضع استخدامی - تغییر صندوق بازنشستگی - انتقال از مؤسسات غیرمشمول به مشمول و یا احکامی که مبین مشمول مستخدم به فصل هشتم استخدام کشوری باشد.

۶- تصویر حکم قطع رابطه استخدامی با محل خدمت با ذکر مجوز مربوطه (استعفاء- بازخرید- انفصال- اخراج) و ارائه تصویر آراء هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری که به موجب آن رابطه استخدامی ذینفع با دستگاه قطع گردیده است.

۷- تصویر احکام مرخصی بدون حقوق یا عدم اشتغال در صورت استفاده از مرخصی بدون حقوق و ...

۸- فهرست ریز کسور بازنشستگی تأیید شده توسط مدیریت امور مالی یا ذیحساب دستگاه در شهرداری‌ها توسط شهردار.

۹- مدارک واریز بدهی اجراء تا صدور حکم تبدیل وضع استخدامی

۱۰- درخواست کتبی ذینفع مبنی بر استرداد کسور بازنشستگی که ثبت دبیرخانه دستگاه مربوطه گردیده باشد.

۱۱- گواهی ذیحساب در خصوص اعلام عدم دریافت کسور بازنشستگی

۱۲- فرم تأیید شده منضم به بخشنامه شماره ۱۰/۴۷ مورخ ۶۸/۱/۲۲ صندوق بازنشستگی کشوری در مورد انتقال حق بیمه کارکنان تبدیل وضع یافته.

مدراک مربوط به احتساب سنوات خدمت غیر رسمی و سربازی:

(الف) فرم محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمات غیر رسمی و سربازی به همراه مدارک واریزی

(ب) مدارک انتقال حق بیمه و یا کسور بازنشستگی به حساب صندوق بازنشستگی کشوری

(ج) تصویر تأییدیه صندوق بازنشستگی کشوری در خصوص دریافت مابه‌التفاوت کسور ناشی از انتقال حق بیمه

ضمناً جهت تأیید فرم محاسبه بدهی موضوع ردیف (الف) این بند ارسال کارت پایان خدمت و در خصوص بدهی خدمت غیر رسمی، گواهی دستگاه مبنی بر تأیید دولتی و تمام وقت بودن خدمت غیر رسمی ضروری است.

نحوه تکمیل فرم‌های استرداد کسور بازنشستگی (فرم ۱/۲)

ردیف ۱: فرم نام وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط نوشته می‌شود.

ردیف ۲: شماره مستخدم موضوع دستورالعمل شماره ۵ سازمان امور اداری و استخدامی در کشور درج گردد.

اطلاعات مربوط به مشخصات فردی مستخدم با توجه به شناسنامه و کارت ملی و احکام مربوطه که در پرونده پرسنلی ذینفع می‌باشد در ردیف‌های ۳ تا ۷ فرم قید می‌گردد.

ردیف‌های ۸ الی ۱۳: فرم با توجه به آخرین حکم کارگزینی و مدارک مربوط به خدمت زیر پرچم و بدهی غیر رسمی مضبوط در پرونده پرسنلی تکمیل می‌شود.

ردیف ۱۴: وضعیت استخدامی مستخدم قبل از خروج از خدمت یا انتقال به دستگاه دیگر بر حسب مورد با استفاده از علامت (x) در مربع مربوطه مشخص می‌شود.

ردیف ۱۵: علت درخواست استرداد کسور بازنشستگی مستخدم بر حسب مورد (اخراج، استعفاء، انتقال، انفصال و بازخریدی) علامت‌گذاری می‌شود.

ردیف ۱۶ الی ۲۰: فرم بر اساس احکام مضبوط در پرونده پرسنلی، قوانین و مقررات مربوطه و با توجه به درخواست مستخدم تکمیل می‌گردد.

ردیف ۲۱: مجوز خروج از خدمت بر اساس مفاد حکم قطع رابطه و یا آراء هیئت تخلفات درج می‌گردد.

ردیف ۲۲: بر اساس مجوز استرداد کسور بازنشستگی درج شده در جدول مستندات استرداد کسور بازنشستگی (پیوست ۱) تکمیل می‌گردد.

ردیف ۲۳: شماره و تاریخ درخواست کتبی ذینفع مبنی بر استرداد دریافت کسور بازنشستگی درج می‌گردد.

ردیف ۲۴: شماره حساب آن دستگاه یا مؤسسه محل خدمت مستخدم با ذکر نام بانک و شعبه مربوطه درج می‌گردد.

ردیف ۲۵: با توجه به احکام صادره مضبوط در پرونده پرسنلی مستخدم تکمیل می‌شود.

ردیف ۲۶: جمع مدت خدمت پس از کسر ایام مرخصی بدون حقوق و ... وجه کسور بازنشستگی سهم مستخدم با توجه به فهرست‌های تأیید شده توسط ذیحسابی دستگاه ذیربط تکمیل می‌گردد.

ردیف ۲۷: نام و نام خانوادگی و عنوان پست ثابت سازمانی بالاترین مقام وزارتخانه و یا مؤسسه دولتی درج و امضاء می‌گردد.

ردیف ۲۸: شماره و تاریخ صدور فرم توسط وزارتخانه و یا مؤسسه دولتی درج می‌گردد.

نشانی دستگاه: به منظور تسریع در اعاده فرم تأیید شده و جلوگیری از تداخل امور دستگاه‌های اجرائی، خواهشمند است نشانی دستگاه را در ذیل فرم در محل تعیین شده قید فرمائید.

گیرندگان نسخ:

فرم استرداد در ۴ نسخه تهیه می‌شود و گیرندگان نسخ عبارتند از:

نسخه اول = مدیریت‌های استانی صندوق بازنشستگی کشوری

نسخه دوم = امور مالی صندوق بازنشستگی کشوری

نسخه سوم = امور مالی دستگاه مربوطه

نسخه چهارم = کارگزینی دستگاه

ردیف ۲۹: توسط صندوق بازنشستگی کشوری تکمیل می‌گردد.

گیرندگان نسخ دوم :

فرم " درخواست استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی در ۵ نسخه تهیه می‌شود.

گیرندگان نسخ عبارتند از:

نسخ اول و دوم سازمان بازنشستگی کشوری، نسخه سوم حسابداری مربوطه، نسخه چهارم سازمان امور اداری و استخدامی کشور و نسخه پنجم کارگزینی که به عنوان پیش نویس نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

فهرست مدارک مورد نیاز جهت استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی با توجه به مفاد بخشنامه شماره ۲۵۰/۹۵۴۳۳ مورخ ۸۶/۸/۲۹ صندوق بازنشستگی کشوری

نکات مهم در استرداد کسور بازنشستگی

فرم‌های مذکور می‌بایست توسط بالاترین مقام اجرایی دستگاه و یا مسئولین امور اداری و کارگزینی تأیید شود.

وجود تقاضای کتبی ذینفع مبنی بر استرداد کسور بازنشستگی الزامی می‌باشد.

کسور سهم کارفرما و مقرری ماه اول قابل استرداد نمی‌باشد.

کسور بازنشستگی ایام خدمت غیر رسمی کارکنان تبدیل وضع یافته با تهیه و تنظیم فرم ۱۰/۴۷ نیز به مبلغ ۱۸۴۳۲۰ ریال به اضافه سهم مستخدم قابل استرداد می‌باشد.

انتقال کسور بازنشستگی از صندوق بازنشستگی کشوری به سایر صندوق‌ها

- چنانچه رابطه استخدامی شخصی با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء، اخراج، باز خرید، انفصال دائم و انتقال به دستگاه‌هایی که مشمول مقررات بازنشستگی و صندوق بازنشستگی دیگری می‌باشند قطع شود مستخدم می‌تواند در صورتی که کسور بازنشستگی خود را دریافت ننموده باشد درخواست انتقال کسور بازنشستگی خود به صندوق بازنشستگی جدید را ارائه نماید.

مستندات انتقال کسور بازنشستگی

۱- انتقال کسور بازنشستگی به استناد قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی مصوب ۶۵/۲۷۳ مجلس شورای اسلامی.

❖ مستخدمینی که بعد از تاریخ ۶۵/۳/۲۷ مشترک صندوق دیگری شده‌اند، کسور بازنشستگی این‌گونه افراد اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما قابل انتقال به صندوق جدید می‌باشد.

❖ مستخدمینی که قبل از تاریخ ۶۵/۳/۲۷ مشترک صندوق دیگری شده‌اند، کسور بازنشستگی این‌گونه افراد بر اساس ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای ماهانه آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا کسور بازنشستگی قرار گرفته است همراه محاسبه و به صندوق جدید منتقل می‌گردد.

۲- انتقال کسور بازنشستگی به استناد ماده یک قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۶۶/۱۰/۲۷ صرفاً کسور سهم مستخدم قابل انتقال به صندوق تأمین اجتماعی می‌باشد.

۳- انتقال کسور بازنشستگی به استناد ماده ۳ آئین‌نامه اجرایی ماده ۴۲ قانون برنامه سوم توسعه تنفیذی در ماده ۱۰۳ برنامه چهارم توسعه و بند (ب) ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه

توضیح: بر اساس ماده ۴ آئین‌نامه مذکور کسور بازنشستگی مستخدمین تغییر صندوق یافته در اجرای ماده ۴۲ قانون برنامه سوم اعم از سهم مستخدم و کارفرما و مقرری ماه اول قابل انتقال به صندوق جدید می‌باشد.

کارکنانی که بر اساس مجوزهای ذیل از خدمت خارج می‌شوند کسور بازنشستگی آنان بر اساس قانون نقل و انتقال حق بیمه مصوب ۶۵/۳/۲۷ قابل انتقال می‌باشد. (با توجه به تاریخ اشتراک به تأمین اجتماعی ۴ درصد) آخرین حقوق و مزایای و یا سهم مستخدم و کارفرما قابل انتقال می‌باشد).

موارد قطع رابطه مستخدم برای انتقال کسور بازنشستگی

الف: استعفاء

۱- ماده ۶۴ قانون استخدام کشوری

۲- ماده ۶۵ قانون شرکت‌های دولتی

ب: بازخریدی

۱- ماده ۱۲۰ قانون استخدام کشوری

دولت می‌تواند به تقاضای مستخدم آماده به خدمت سابقه خدمت او را بازخرید و مستخدم مزبور را از خدمت دولت معاف کند.

۲- بند ۸ ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی

بازخرید افراد با کمتر از پانزده سال سابقه خدمت و بازنشستگی افراد با بیش از پانزده سال سابقه خدمت بر حسب آخرین پست سازمانی با توجه به سنوات خدمت

۳- بند (ح) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری

بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوطه در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیئت صادر کننده رأی

۴- بند (ب) تبصره بودجه سال ۸۱

ج- انفصال دائم

۱- بند (۱۱) ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی

انفصال دائم از خدمات دولتی و مؤسسات وابسته به دولت

۲- بند (ک) ماده ۹ قانون تخلفات اداری

انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون

د- اخراج:

۱- ماده ۶۵ قانون استخدام کشوری

با تصویب قانون بازسازی نیروی انسانی ماده ۶۵ ملغی الاثر شده و در مورد غیبت مستخدمین طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری رفتار می‌شود.

۲- ماده ۶۶ قانون شرکت‌های دولتی

در صورتی که مستخدم شرکت مدت ۱۵ روز بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترک خدمت از شرکت اخراج می‌شود استخدام مجدد او به هر عنوان در شرکت ممنوع است.

۳- بند (۱۰) ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی

اخراج از وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع بعد از پرداخت کسور بازنشستگی شخص اخراج شده به خانواده وی.

۴- بند (ی) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری اخراج از دستگاه متبوع

ماده ۱۷ قانون تخلفات اداری کارمندانی بیش از دو ماه متوالی یا چهار ماه متناوب در سال بدون عذر موجه غیبت نمایند از دستگاه محل خدمت اخراج می‌گردند.

۵- ماده ۲۳ قانون تخلفات اداری

۶- ماده ۲۰ قانون استخدام کشوری

۵- انتقال

۱- ماده ۱۴۴ قانون استخدام کشوری

کارکنانی که بر اساس مجوزهای ذیل بازخرید گردیده‌اند کسور بازنشستگی آنان بر اساس قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ قابل انتقال می‌باشد. (صرفاً سهم مستخدم منتقل می‌گردد):

۱- تبصره یک اصلاحی ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری

۲- تبصره ۲ و ۳ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری

۳- بند (ب) ماده ۱۲۷ قانون برنامه سوم توسعه و تنفیذی در برنامه چهارم

۴- تبصره‌های بودجه سال‌های ۷۹ تاکنون به استثناء سال ۸۱

۵- آئین‌نامه اجرایی ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۴ (صرفاً سهم مستخدم منتقل می‌شود).

تغییر صندوق بازنشستگی (کسور سهم مستخدم، کارفرما و مقرری ماه اول قابل انتقال می‌باشد)

۱- ماده ۴۲ قانون برنامه سوم توسعه تنفیذی (ماده ۱۰۳) برنامه چهارم توسعه

بر اساس ماده ۳ آیین‌نامه ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای مصوب ۸۰/۴/۴ کسور بازنشستگی قابل انتقال می‌باشد.

۲- بند (ب) ماده ۲۸ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه

آئین‌نامه نحوه تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای با شماره ۱۹۰۲۴۲/ت/۴۹۴۶۷ هـ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۲۵ تصویب گردیده است. توضیح: آیین‌نامه اجرایی بند (ب) ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه به تصویب هیئت وزیران رسیده، لکن به دلیل نامشخص بودن سود متعلقه به کسور قابل انتقال موضوع بند (ج) آئین‌نامه کماکان طبق ضوابط نقل و انتقال مصوب ۸۰/۴/۴ عمل می‌گردد.

مدارک مورد نیاز جهت انتقال کسور بازنشستگی

بر اساس بخشنامه شماره ۲۵۰/۹۵۴۳۳ مورخ ۸۶/۸/۲۹ ریاست محترم سازمان به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی و شهرداری‌ها (مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری) مدارک مورد نیاز به منظور انتقال کسور بازنشستگی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- تصاویر شناسنامه و کارت ملی
- ۲- فرم درخواست استرداد و انتقال کسور بازنشستگی در چهار نسخه
- ۳- فرم اطلاعات مربوط به احکام مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری
- ۴- تصویر احکام استخدام اولیه
- ۵- تصویر حکم اشتراک با صندوق بازنشستگی (آزمایشی و قطعی - تبدیل وضع استخدامی - تغییر صندوق بازنشستگی - انتقال از مؤسسات غیرمشمول به مشمول و یا احکامی که مبین مشمول مستخدم به فصل هشتم استخدام کشوری باشد).
- ۶- درخواست کتبی ذینفع در خصوص مشمولین موضوع تبصره ۳ ماده ۱۴۴ قانون استخدام کشوری
- ۷- تصویر حکم قطع رابطه استخدامی با محل خدمت با ذکر مجوز مربوطه (استعفاء - بازخرید - انفصال - اخراج - انتقال به مؤسسه غیر مشمول و...) و ارائه تصویر آرائی که به موجب آن رابطه استخدامی ذینفع با دستگاه قطع گردیده است.
- ۸- تصویر احکام مرخصی بدون حقوق یا عدم اشتغال در صورت استفاده از مرخصی بدون حقوق و ...
- ۹- فهرست ریز کسور بازنشستگی تأیید شده توسط مدیریت امور مالی یا ذیحساب دستگاه در شهرداری‌ها توسط شهردار.
- ۱۰- مدارک و اریز بدهی اجراء تا صدور حکم تبدیل وضع استخدامی
- ۱۱- موافقت‌نامه صندوق جدید در خصوص پذیرش سنوات و اعلام شماره حساب
- ۱۲- گواهی ذیحساب در خصوص اعلام عدم دریافت کسور بازنشستگی
- ۱۳- فرم تأیید شده منضم به بخشنامه شماره ۱۰/۴۷ مورخ ۶۸/۱/۲۲ صندوق بازنشستگی کشوری در مورد انتقال حق بیمه کارکنان تبدیل وضع یافته

- ۱۴- مدارک مربوط به احتساب سنوات خدمت غیر رسمی و سربازی
- الف- فرم محاسبه بدهی کسور بازنشستگی خدمات غیر رسمی و سربازی به همراه مدارک واریزی
- ب- مدارک انتقال حق بیمه و یا کسور بازنشستگی به حساب صندوق بازنشستگی کشوری
- ج- تصویر تأییدیه صندوق بازنشستگی کشوری در خصوص دریافت مابه‌التفاوت کسور ناشی از انتقال حق بیمه
- ۱۵- ممه‌ور نمودن کلیه تصاویر احکام و سایر مدارک به مهر امور اداری ضروری می‌باشد.
- نحوه تکمیل فرم‌های انتقال کسور بازنشستگی (فرم ۱/۲)**
- ردیف ۱: فرم نام وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط نوشته می‌شود.
- ردیف ۲: شماره مستخدم موضوع دستورالعمل شماره ۵ سازمان امور اداری سابق درج گردد.
- اطلاعات مربوط به مشخصات فردی مستخدم با توجه به شناسنامه و کارت ملی و احکام مربوطه که در پرونده پرسنلی ذینفع می‌باشد در ردیف‌های ۳ تا ۷ فرم قید می‌گردد.
- ردیف‌های ۸ الی ۱۳: فرم با توجه به آخرین حکم کارگزینی و مدارک مربوط به خدمت زیر پرچم و بدهی غیر رسمی مضبوط در پرونده پرسنلی تکمیل می‌شود.
- ردیف ۱۴: وضعیت استخدامی مستخدم قبل از خروج از خدمت یا انتقال به دستگاه دیگر بر حسب مورد با استفاده از علامت (x) در مربع مربوطه مشخص می‌شود.
- ردیف ۱۵: علت درخواست انتقال کسور بازنشستگی مستخدم بر حسب مورد (اخراج، استعفاء، انتقال، انفصال و بازخریدی) علامت‌گذاری می‌شود.
- ردیف ۱۶ الی ۲۰: فرم بر اساس احکام مضبوط در پرونده پرسنلی، قوانین و مقررات مربوطه و با توجه به درخواست مستخدم تکمیل می‌گردد.
- ردیف ۲۰: مجوز خروج از خدمت بر اساس مفاد حکم قطع رابطه و یا آراء هیئت تخلفات درج می‌گردد.
- ردیف ۲۱: مشخصات حکم خروج از خدمت، انتقال و یا تغییر صندوق درج می‌گردد.
- ردیف ۲۲: بر اساس مجوز استرداد کسور بازنشستگی درج شده در جدول مستندات استرداد کسور بازنشستگی تکمیل می‌گردد.
- ردیف ۲۳: شماره و تاریخ پذیرش صنوق تأمین اجتماعی مبنی بر اعلام شماره حساب جهت انتقال کسور بازنشستگی درج می‌گردد.
- ردیف ۲۴: شماره حساب صندوق جدید با ذکر نام بانک و شعبه مربوطه درج می‌گردد.
- ردیف ۲۵: با توجه به احکام صادره مضبوط در پرونده پرسنلی مستخدم تکمیل می‌شود.
- ردیف ۲۶: جمع مدت خدمت پس از کسر ایام مرخصی بدون حقوق و ... وجه کسور بازنشستگی سهم مستخدم با توجه به فهرست‌های تأیید شده توسط ذیحسابی دستگاه ذی‌ربط تکمیل می‌گردد.

ردیف ۲۷: نام و نام خانوادگی و عنوان پست ثابت سازمانی بالاترین مقام وزارتخانه و یا مؤسسه دولتی درج و امضاء می‌گردد.

ردیف ۲۸: شماره و تاریخ صدور فرم توسط وزارتخانه و یا مؤسسه دولتی درج می‌گردد.

ردیف ۲۹: توسط صندوق بازنشستگی تکمیل می‌گردد.

نشانی دستگاه: به منظور تسریع در اعاده فرم تأیید شده و جلوگیری از تداخل امور دستگاه‌های اجرائی، خواهشمند است نشانی دستگاه را در ذیل فرم در محل تعیین شده قید فرمائید.
گیرندگان نسخ:

فرم استرداد در ۴ نسخه تهیه می‌شود و گیرندگان نسخ عبارتند از:

نسخه اول = مدیریت‌های استانی صندوق بازنشستگی کشوری

نسخه دوم = امور مالی صندوق بازنشستگی کشوری

نسخه سوم = امور مالی دستگاه مربوطه

نسخه چهارم = کارگزینی دستگاه

نکات مهم در انتقال کسور بازنشستگی

- بررسی فرم‌های درخواست استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی به لحاظ تأیید بالاترین مقام اجرایی دستگاه.
- کنترل موافقت‌نامه صندوق بازنشستگی جدید در خصوص پذیرش سنوات خدمت و درج شماره و تاریخ آنها در ردیف ۲۲ فرم ۱/۲.
- کنترل مجوز قانونی خروج از خدمت مستخدم
- کنترل مجوز استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی
- کنترل درج مشخصات محل واریز کسور قابل انتقال در ردیف ۲۴ فرم ۱/۲ و تطبیق شماره حساب تأمین اجتماعی و نام و کد شعبه یا نامه پذیرش تأمین اجتماعی (اعلام کد شعبه بانک ضروری می‌باشد).
- بررسی نحوه کنترل فهرست‌های ریز کسور بازنشستگی که می‌بایست بر اساس لیست‌های حقیقی تنظیم گردد و با احکام کارگزینی مندرج در فرم اطلاعات احکام مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری مطابقت داشته باشد.
- کنترل واریز کسور اجرا تا صدور حکم تبدیل وضع استخدامی
- بررسی و کنترل انتقال حق بیمه سنوات خدمت غیر رسمی در قال فرم ۱۰/۴۷ مربوط به مستخدمین تبدیل وضع یافته موضوع توافق‌نامه مورخ ۶۷/۱۲/۲۵ فی‌مابین دو صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی.

- بررسی عدم استفاده از فرم ۱۰/۴۷ در رابطه با مستخدمینی که دارای حکم استخدام رسمی آزمایشی بوده یا قبل از تاریخ ۶۵/۳/۲۷ با مؤسسه محل خدمت خود قطع رابطه نموده‌اند.
- عدم انتقال مقرری ماه اول به استثناء انتقال کسور در موارد تغییر صندوق.
- بررسی عدم انتقال کسور بازنشستگی سهم کارفرمائی در خصوص مستخدمینی که در اجرای تبصره یک ماه ۷۴ و بند ب ماده ۱۲۷ قانون برنامه سوم توسعه و تبصره های بودجه سال های ۷۹ تاکنون به استثناء سال ۸۱ بازخرید گردیده‌اند.
- کنترل جمع کل سنوات خدمت قابل انتقال پس از کسر ایام مرخصی بدون حقوق و عدم اشتغال و .. (با توجه به ابتدا و انتهای تاریخ اشتغال به کار)
- بررسی و کنترل انتقال کسور بازنشستگی مستخدمین رسمی که قبل از ۶۵/۳/۲۷ با دستگاه محل خدمت قطع رابطه و مشترک صندوق دیگر شده‌اند بر اساس ۴ درصد آخرین حقوق و مزایا.

سازمان بازنشستگی کشوری

فرم ۱/۲

درخواست استرداد یا انتقال کسور بازنشستگی

۱- وزارت / مؤسسه: دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی		۲- شماره مستخدم:		۳- کد ملی:	
۴- نام:		۵- نام خانوادگی:		۶- نام پدر:	
۷- تاریخ تولد:		۸- شماره شناسنامه:			
۹- عنوان پست سازمانی:		۱۰- رسته:		۱۱- گروه:	
۱۲- محل خدمت: استان: تهران شهرستان: تهران		۱۳- خدمت زیر پرچم دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/> و کسور آن را پرداخت کرده <input type="checkbox"/> نکرده <input type="checkbox"/> است		۱۴- خدمت غیر رسمی دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/> و کسور آن را پرداخت کرده <input type="checkbox"/> نکرده <input type="checkbox"/> است.	
۱۵- وضعیت استخدامی: <input type="checkbox"/> مشمول قانون استخدام کشوری <input type="checkbox"/> مشمول سایر مقررات استخدامی		۱۶- علت درخواست: اخراج <input type="checkbox"/> استعفا <input type="checkbox"/> انتقال <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> انفسال <input type="checkbox"/> بازخرید <input type="checkbox"/> سایر <input type="checkbox"/>			
۱۷- تاریخ استخدام اولیه:		۱۸- تاریخ استخدام رسمی:		۱۹- مشخصات اولین حکم استخدام رسمی: شماره: تاریخ صدور:	
۲۰- تاریخ خروج از خدمت یا انتقال:		۲۱- مجوز خروج از خدمت یا انتقال:		۲۲- مشخصات حکم خروج از خدمت یا انتقال: شماره: تاریخ صدور:	
۲۳- مجوز استرداد یا انتقال کسور:		۲۴- شماره و تاریخ درخواست مستخدم:		۲۵- محل واریز: شماره حساب: بانک: شعبه: استان: شهرستان:	
۲۶- مدت انفسال موقت یا مخصصی بدون حقوق					
ردیف	تاریخ	مدت	شماره و تاریخ صدور حکم	ردیف	تاریخ
		روز	سال		
		ماه			
		روز			
		ماه			
		روز			
۲۷- خلاصه کسور بازنشستگی و مدت مربوط					
جمع مدت خدمتی که بابت آن کسور استرداد یا انتقال می گردد		جمع کسور بازنشستگی جاری (ریال)		جمع کسور بازنشستگی (ریال)	
روز	ماه	سال	سهم مستخدم	سهم کارفرما	مقرری ماه اول
					۴٪ حقوق
					حق بیمه
					کسور بدهی
۲۸- نام و نام خانوادگی مسئول:		عنوان پست سازمانی		امضاء	
۲۹- شماره و تاریخ صدور:		شماره			
تاریخ					
۳۰- رسیدگی و تأیید پرداخت توسط سازمان بازنشستگی کشوری					
شماره استرداد:		شماره انتقال:			
اداره کل امور مالی		اداره کل امور مالی			
استرداد انتقال مبلغ (بحروف)		ریال بشرح فوق مورد تأیید می باشد.			
نام و نام خانوادگی مقام مسئول:		عنوان پست ثابت سازمانی			
چک شماره	مورخ	از جاری	بانک	در وجه حساب شماره	صادر شد
۳۱- شماره و تاریخ ورود:		شماره			
شماره		تاریخ			
۳۲- شماره و تاریخ صدور		شماره			
نسخه		تاریخ			

فرم اطلاعات مربوط به احکام مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری

نام:	نام خانوادگی:	نام پدر:	شماره شناسنامه:			سال تولد:	شماره ملی:	نام دستگاه:
نوع حکم	تاریخ اجرا	تاریخ صدور	حقوق	فوق العاده شغل	فوق العاده جذب	تفاوت تطبیق	سایر فوق العاده های مشمول کسر کسور	جمع مشمول کسر کسور

مدیر کل امور اداری

تهیه کننده رئیس امور اداری

نوع حکم: منظور احکام صادره از بدو استخدام تا تاریخ قطع رابطه می باشد

بخش چهارم: تشریفات صدور ابلاغ بازنشستگی

تاریخ:

شماره:

جناب آقای / سرکار خانم.....

امضاء:

..... محترم.....

با سلام

ضمن تشکر و قدردانی از زحمات بی‌شائبه جنابعالی / سرکار عالی در طول خدمت، به موجب این ابلاغ و به استناد ماده قانون از تاریخ به افتخار بازنشستگی نائل می‌گردید. امید آنکه همواره در پناه خداوند متعال، سلامت و در سایر امور زندگی نیز موفق و موید باشید.

بدیهی است صدور حکم بازنشستگی شما متعاقباً پس از طی مراحل قانونی صادر و ابلاغ خواهد شد.

بخش پنجم: نحوه تکمیل چک لیست بازنشستگی

چک لیست مدارک مورد نیاز جهت صدور حکم برقراری حقوق بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری:

۱. تصویر فرم افتتاح حساب
۲. خلاصه سوابق خدمتی به روز
۳. تصویر صفحات شناسنامه و کارت ملی
۴. آدرس، کدپستی و شماره تلفن تماس
۵. تصویر گواهی پایان خدمت سربازی یا معافیت
۶. تصویر آخرین مدرک تحصیلی
۷. تصویر اولین حکم یا ابلاغ حقوقی اشتغال
۸. تصویر حکم استخدام آزمایشی و حکم استخدام قطعی یا ثابت
۹. در صورت تبدیل وضع استخدامی در سال ۱۳۵۸ (۵۸/۲/۱۸، ۵۸/۴/۲۵ و ۵۸/۶/۱)، تصویر حکم مذکور
۱۰. در صورت تطبیق وضع استخدامی در تاریخ ۱۳۶۹/۵/۳۰، تصویر حکم مذکور و تعهدنامه مربوطه
۱۱. در صورت تبدیل وضع نشدن در تاریخ‌های فوق‌الذکر و داشتن سوابق تأمین اجتماعی دولتی، مدارک نقل و انتقال حق بیمه (اعلام وصول صندوق بازنشستگی)
۱۲. تصاویر کلیه احکام قراردادی و پیمانی در صورت تبدیل وضع نشدن در تاریخ‌های فوق‌الذکر
۱۳. تصویر احکام مرخصی بدون حقوق و اعاده به خدمت
۱۴. تصویر احکام گروه و طبقه تشویقی
۱۵. درخواست بازنشستگی و مدارک تعیین سنوات ارفاقی در صورت لزوم
۱۶. ابلاغ بازنشستگی
۱۷. تصویر احکام ۲ سال آخر خدمت
۱۸. تائیدیه از هیئت بدوی تخلفات اداری دانشگاه
۱۹. مدارک واریز مقرر ماه اول و کسور بازنشستگی در صورت لزوم
۲۰. درخواست تمایل یا عدم تمایل به استفاده از بیمه تکمیلی درمان پس از بازنشستگی

بخش ششم: نحوه تهیه فرم‌های محاسبه حقوق بازنشستگی (فرم ۱، ۲ و ۳ وراث)

فرم شماره یک: (اطلاعات مورد نیاز برای تأیید برقراری...)

۱- ردیف ۱: نام دستگاهی که مستخدم از طریق آن بازنشسته و یا از کار افتاده شده و یا جهت ورثه درخواست برقراری حقوق وظیفه م نماید ثبت و کد دستگاه به همان شکل که قبلاً به دستگاه اعلام گردیده است به طور کامل در محل پیش‌بینی شده درج گردد.

۲- ردیف ۲: آخرین محلی که مستخدم قبل از بازنشستگی، از کار افتادگی و یا فوت در آن جا اشتغال به کار داشته است درج شود.

۳- ردیف ۳: شماره مستخدم از احکام کارگزینی استخراج و ثبت خواهد شد.

۴- ردیف‌های ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱: در ردیف‌های مزبور مشخصات هویتی مستخدم، با ملاحظه شناسنامه و کپی آن در پرونده و تطبیق آن با حکم استخدام اولیه درج گردد.

۵- ردیف‌های ۱۲ و ۱۳: آخرین سطح و رشته تحصیلی مستخدم که توسط مراجع ذی‌صلاح تأیید و ملاک انتصاب مستخدم بوده است، درج گردد. در ردیف ۱۳ ضروری است تاریخ اخذ آخرین مدرک تحصیلی مستخدم نیز درج شود.

۶- ردیف ۱۴: در صورتی که مستخدم، جانباز، آزاده و یا رزمنده باشد در مقابل عناوین ذکر شده علامت ضربدر گذاشته شود.

۷- ردیف ۱۵: در ردیف ۱۵، شمول مستخدم به هریک از مقررات استخدامی ذکر و در محل خود علامت ضربدر زده شود.

۸- ردیف ۱۶: تاریخ شمول مستخدم به فصل هشتم قانون استخدام کشوری و تاریخ اولین واريز کسور به صندوق درج گردد که حسب مورد تاریخ استخدام رسمی آزمایشی، تطبیق وضع با مقررات استخدام کشوری، انتقال به دستگاه‌های مشمول و یا تاریخ تغییر صندوق خواهد بود.

۹- ردیف ۱۷: آخرین رسته‌ای که در حکم کارگزینی و در هنگام بازنشستگی و وظیفه به مستخدم تعلق داشته است درج شود.

۱۰- ردیف ۱۸: آخرین پست سازمانی مندرج در ردیف ۱۸، جایگاه شغلی است که مستخدم قبل از تاریخ بازنشستگی از آن برخوردار بوده و در حکم کارگزینی به عنوان پست ثابت سازمانی درج شده است و در خصوص اعضاء هیئت علمی و قضات به ترتیب هیئت علمی و یا قاضی در ردیف مزبور نوشته خواهد شد.

۱۱- ردیف ۱۹: منظور از تعداد گروه‌های تشویقی در ردیف ۱۹ گروه‌هایی است که مستخدم در اجرای مقرراتی مانند طرح ارزشیابی، ایثارگران (جانباز، رزمنده و آزاده)، مدیران، گردان‌های عاشورا و الزهرا (علیهما السلام)، ماده ۸ قانون اصلاح پاره‌ای مقررات .. مصوب و نظایر آن را دریافت نموده است.

- ۱۲- ردیف ۲۰: آخرین گروه یا مرتبه و پایه علمی پیش‌بینی شده در ردیف ۲۰، گروه شغلی یا نظایر آن است که مستخدم به هنگام بازنشستگی دارا بوده است.
- ۱۳- ردیف ۲۱: مستند برقراری مندرج در ردیف ۲۱، مجوز قانونی است که حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و یا وظیفه ورثه به استناد آن برقرار می‌شود.
- ۱۴- ردیف ۲۲: منظور از تاریخ بازنشستگی و یا از کار افتادگی مندرج در ردیف ۲۲ تاریخی است که قانوناً مستخدم از حقوق بازنشستگی و یا از کار افتادگی بهره‌مند شده و یا می‌شود.
- ۱۵- ردیف ۲۳ و ۲۴: تاریخ فوت مستخدمینی که فوت نموده‌اند و جهت ورثه آنها درخواست حقوق وظیفه می‌شود از روی گواهی فوت صادره از سازمان ثبت احوال، استخراج و در ردیف ۲۳ ثبت خواهد شد و منظور از تاریخ برقراری حقوق وظیفه مندرج در ردیف ۲۴، یک روز بعد از تاریخ فوت مستخدم می‌باشد.
- ۱۶- ردیف ۲۵ و ۲۶: در ردیف ۲۵ فرم، حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی و وظیفه ورثه که توسط دستگاه متبوع مستخدم برابر مقررات محاسبه می‌شود درج خواهد شد و منظور از محل پرداخت حقوق در ردیف ۲۶ که به استان و شهرستان تقسیم شده است، محل و مکانی است که فرد بازنشسته و یا وظیفه بگیر حقوق خود را از طریق حساب بانکی در آنجا دریافت می‌نماید.
- ۱۷- ردیف ۲۷: در ردیف ۲۷، شماره حساب سپهری که در یکی از شعب بانک‌های صادرات توسط بازنشسته یا وظیفه بگیر افتتاح گردیده و منحصراً جهت پرداخت حقوق می‌باشد، با ذکر شماره حساب، نام بانک، شعبه، کد شعبه درج خواهد شد.
- ۱۸- ردیف ۲۸ و ۲۹: منظور از آدرس در ردیف ۲۸ نشانی است که مستخدم در آنجا سکنی داشته و شماره‌ی تلفن وی در ردیف ۲۹ شماره تلفن ثابت با ذکر کد شهر و یا شماره تلفن همراه او خواهد بود.
- ۱۹- ردیف ۳۰: در ردیف ۳۰ تغییرات حقوق و مزایا در دو سال آخر خدمت مستخدم براساس احکامی که توسط کارگزینی دستگاه متبوع صادر شده و از حقوق و مزایای قانونی بهره‌مند گردیده است ثبت می‌گردد.
- ۱- در خصوص کارمندانی که تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت می‌باشند در ستون گروه/پایه علمی، گروه مبنای آنان درج و درباره اعضاء هیئت علمی مشترک صندوق بازنشستگی کشوری در همان ستون، پایه عضو هیئت علمی ثبت خواهد شد. در خصوص افرادی که آخرین محل خدمت آنها مأموریت در مؤسسات غیر مشمول می‌باشد، در صورت همترازی گروه شغلی همتراز شده و در غیر این صورت آخرین گروه شغلی که در احکام وی درج گردیده منظور خواهد شد.

۲- ستون مربوط به (مرتبۀ علمی) خاص اعضاء هیئت علمی است که در زمان اشتغال از مقررات استخدامی اعضاء هیئت علمی تبعیت می‌نماید و در این ستون مراتب علمی مستخدم به موازات حقوق و فوق‌العاده‌های قانونی دو سال آخر خدمت مستخدم درج خواهد شد.

۳- در ستون حقوق مبناء (جدول تغییرات حقوق و مزایا...) حقوق گروه مبنای مشمولین قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت درج خواهد شد و در خصوص اعضاء هیئت علمی حقوق پایه مرتبۀ هیئت علمی در این ستون نوشته می‌شود. علاوه بر پیش‌بینی افزایش سنواتی، فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده جذب و فوق‌العاده برجستگی، سایر ستون‌هایی که در جدول مشاهده می‌شود مربوط به سایر فوق‌العاده‌های قانونی است که از آنها کسور بازنشستگی در زمان اشتغال کسر گردیده است.

۴- به هنگام درج مبالغ حقوق و مزایای مندرج در ردیف ۳۰:

- صرفاً فوق‌العاده‌های قانونی که مجوز برای برداشت کسور بازنشستگی دارند در دو سال آخر خدمت درج گردد.

- صحت احکام کارگزینی دو سال آخر خدمت از لحاظ گروه شغلی - پست سازمانی - درصد فوق‌العاده‌های قانونی مورد توجه قرار بگیرد.

توجه گردد در ثبت و محاسبه معدل حقوق و فوق‌العاده‌های قانونی دو سال آخر خدمت دقت لازم معمول گردد زیرا در غیر این‌صورت سیستم کامپیوتری سازمان از پذیرش فاکتورهای ناصحیح خودداری نموده و به تبع آن صحت معدل و حقوق بازنشستگی یا وظیفه مورد تأیید قرار نخواهد گرفت و این امر موجب تأخیر در صدور تأییدیه برقراری حقوق بازنشستگی خواهد گردید.

۲۰- ردیف‌های ۳۱ و ۳۲: ردیف‌های ۳۱ و ۳۲ فرم اختصاص به معدل حقوق و فوق‌العاده دو سال آخر خدمت و حقوق بازنشستگی مستخدم دارد که پس از محاسبات مربوطه توسط دستگاه درج می‌شود.

۲۱- ردیف ۳۳: ردیف ۳۳ مربوط به امضاء مقام تأیید کننده که عبارتند از: مدیران کل امور اداری و مالی یا عناوین مشابه دستگاه اجرایی می‌باشد. بدیهی است مسئولیت صحت و سقم تمام مندرجات فرم و مدارک ارسالی به عهده دستگاه متبوع مستخدم خواهد بود.

۲۲- ردیف ۳۴ (با رعایت ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری): در ردیف ۳۵ به ترتیب شماره و تاریخ دفتر اندیکاتور دستگاه (دفتر صدور نامه‌ها) درج خواهد شد و فرم مزبور به ضمیمه مدارک مورد نیاز جهت اقدام به مدیریت‌های استانی سازمان بازنشستگی ارسال گردد توجه خواهند داشت که نیاز به تنظیم نامه جداگانه جهت ارسال مدارک نخواهد بود و شماره و تاریخ ذیل فرم به منزله شماره و تاریخ درخواست دستگاه می‌باشد.

۲۳- ردیف ۳۶: ردیف ۳۶ نیز پس از اختصاص شماره دفتر کل توسط سازمان بازنشستگی کشوری ابلاغ خواهد گردید. پس از صدور احکام تأییدیه برقراری حقوق بازنشستگی یا وظیفه، در صورت درخواست

هرگونه اصلاحیه حقوق بازنشستگی و وظیفه، ضمن درج تغییرات لازم در فرم‌های مربوط شماره دفتر کل مستخدم در ردیف ۳۵ نیز درج گردد.

فرم شماره دو: سوابق و محاسبه مدت خدمت

۱- ردیف صدر فرم توسط دستگاه متبوع مستخدم تنظیم خواهد شد و کد دستگاه به همان شکل که از طریق مدیریت‌های استانی سازمان قبلاً اعلام شده به طور کامل در محل پیش‌بینی شده درج خواهد شد.

۲- ردیف ۳۶: ردیف ۳۶ (عنوان خدمت) مبین نوع خدمت اعم از رسمی، غیر رسمی، ارفاقی و غیر دولتی می‌باشد که در زیر مجموعه این عنوان و در ردیف‌های ۱ الی ۵ حسب مورد درج می‌شود و با مشخص نمودن ابتدا و انتهای خدمت، در ستون‌های پیش‌بینی شده نهایتاً خدمت قابل قبول برای بازنشستگی به سال، ماه، و روز ثبت خواهد شد، بدیهی است خدمت ارفاقی نیازی به ذکر ابتدا و انتهای خدمت نداشته و صرفاً با ذکر نوع آن در ستون مربوط درج می‌شود و جمع خدمت قابل قبول برای محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه، مدتی است که براساس آن حقوق بازنشستگی و وظیفه تعیین و برقرار خواهد شد.

خدمتی است که "مدت خدمتی که در زمان اشتغال بابت آن کسور پرداخت شده" منظور از مستخدم در زمان اشتغال طبق مقررات کسور پرداخت نموده و یا حق بیمه آن به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل شده است. بنابراین حسب مورد، خدمت غیر رسمی که از بابت آن کسور و یا حق بیمه پرداخت نشده و مدت ارفاقی و خدمت غیر دولتی در زیر مجموعه این عنوان قرار نمی‌گیرد.

۳- ردیف ۳۷: در ردیف ۳۷ در مقابل هر نوع خدمت "محل خدمت"، محل انجام آن در ردیف‌ها با نام دقیق درج خواهد شد.

توجه نمایند درج عناوین محل خدمت مستخدم مستلزم بررسی احکام استخدامی صادره از زمان استخدام اولیه تا تاریخ بازنشستگی به جهت اثبات استمرار و بلا انقطاع بودن خدمت انجام شده خواهد بود.

بررسی خدمت مستخدم و صحت واریز کسور بازنشستگی در صورتی که در اشتغال تمام وقت نبوده و در حالات دیگر ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری مثل: غیبت موجه - آمادگی به خدمت - صعب‌العلاج - تقلیل گروه - مأموریت به دستگاه‌های دیگر و ... بسر می‌برده است، از لحاظ احتساب سنوات خدمت یا کسر از مجموع سنوات خدمت جهت اعمال افزایش سنواتی، گروه شغلی و واریز کسور متعلقه برای احتساب از لحاظ بازنشستگی ضروری است.

۴- ردیف ۳۸: در این ردیف فواصل خدمتی نظیر مرخصی بدون حقوق، انفصال خدمت، غیبت و غیره درج می‌گردد.

۵- ردیف ۳۹: در ردیف ۳۹ وضعیت پرداخت کسور خدمت دولتی غیر رسمی به ترتیب عنوان خدمت، مدت آن به سال، ماه و روز، مبنای محاسبه کسور و مشخصات واریز بدهی درج می‌گردد. بنابراین لازم است موارد زیر مورد توجه دقیق قرارگیرد:

- بررسی واریز کسورات بازنشستگی مستخدمین تبدیل وضعی یا واگذاری صندوق قبلی آنان
 - بررسی واریز کسور ایام اسارت آزادگان و محکومان سیاسی و وجود تأییدیه سازمان بازنشستگی در پرونده پرسنلی آنها.
 - بررسی وضعیت انتقال حق بیمه سوابق غیر رسمی مستخدمینی که تاریخ استخدام آنها قبل از ۱۳۶۵/۳/۲۷ بوده است.
 - بررسی واریز بدهی کسورات بازنشستگی سوابق خدمت غیر رسمی دولتی و خدمت زیر پرچم و دوران تحصیل در دانشسرا (برای کادرآموزش و پرورش) که به حساب صندوق بازنشستگی واریز شده باشد.
 - بررسی انتقال حق بیمه و تعیین مابه‌التفاوت کسور بازنشستگی سوابق قبلی افرادی که استخدام آنها ۱۳۶۵/۳/۲۷ بوده و همچنین افرادی که پس از ۱۳۸۰/۴/۴ درخواست تغییر صندوق نموده‌اند و واریز مابه‌التفاوت مربوطه
 - چنانچه مستخدم در مواعید قانونی تبدیل وضع شده است آیا حق بیمه پرداخت نموده و فرم ۱۰/۴۷ جهت وی تکمیل گردیده؟ مورد توجه و بررسی قرار گیرد.
- در صورتی که خدمت غیر رسمی مستخدم قبلاً محاسبه و از بابت آن کل بدهی مربوط پرداخت شده است، میزان وجه پرداختی، شماره و تاریخ فیش بانکی پرداختی به حساب سازمان بازنشستگی کشوری، در ردیفی که به همین منظور در فرم شماره ۲ پیش‌بینی شده است درج گردد و در صورت کسر بدهی به صورت اقساط تأییدیه ذیحسابی ارسال شود.

مثال برای فرم شماره ۱ و ۲:

- مستخدمی با مشخصات ذیل در تاریخ ۹۷/۱۰/۳۰ به افتخار بازنشستگی نائل شده است.
 - تاریخ بازنشستگی: ۹۷/۱۰/۳۰
 - پست سازمانی: رئیس اداره امور عمومی
 - آخرین مدرک تحصیلی: دیپلم
 - آخرین رتبه: عالی
 - آخرین طبقه شغلی: ۱۰
 - تاریخ استخدام رسمی: ۶۹/۷/۱۱
- سوابق خدمتی:

- از تاریخ ۵۶/۱۲/۱۵ تا تاریخ ۵۸/۲/۱۵ سابقه خدمت نظام وظیفه (غیر رسمی)

- از تاریخ ۶۰/۷/۱ تا تاریخ ۶۱/۷/۱ سابقه خدمت در نهضت سواد آموزی (غیر رسمی)
 - از تاریخ ۶۹/۷/۱۱ تا تاریخ ۹۷/۸/۳۰ سابقه خدمت رسمی
 - از تاریخ ۷۷/۲/۱ تا تاریخ ۷۲/۴/۱ مرخصی بدون حقوق



فرم شماره ۲

فرم سوابق و محاسبه مدت خدمت

شماره مستخدم :			نام خانوادگی :			نام :			کد دستگاه :			نام دستگاه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی		
ردیف	عنوان خدمت (رسمی ، غیر رسمی، غیر دولتی ، ارفاقی)	از تاریخ	تا تاریخ	خدمت قابل قبول			مدت خدمتی که در زمان اشتغال بابت آن کسور یا حق بیمه پرداخت شده است							
				مدت			محل خدمت							
				روز	ماه	سال	روز	ماه	سال					
۱	غیر رسمی	۵۶/۱۲/۱۵	۵۸/۲/۱۵	-	۲	۱	خدمت نظام وظیفه	-	۲	۱				
۲	غیررسمی	۶۰/۷/۱	۶۱/۷/۱	-	-	۱	آموزش و پرورش (نهضت سواد آموزی)	-	-	۱				
۳	رسمی	۶۹/۷/۱۱	۹۷/۱۰/۳۰	۱۹	۳	۲۸		۱۹	۳	۲۸				
خدمت قابل قبول برای محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه (حداکثر ۳۰ سال مورد محاسبه قرار می گیرد)			۱۹	۳	۳۰	۱۹	جمع خدمتی که از بابت آن کسور یا حق بیمه پرداخت شده است.	۳۰	۳	۱۹	۳۰			

۳۷ - خدمت‌های تحت عناوین نیمه وقت ، آماده بخدمت ، غیبت موجه ، ماموریت به دستگاه های غیر مشمول ...										۳۸ - فواصل خدمت نظیر (مرخصی بدون حقوق ، انقصال خدمت ، غیبت و ...)									
ردیف	عنوان محل خدمت / ماموریت	از تاریخ	تا تاریخ	مدت	ردیف	عنوان	از تاریخ	تا تاریخ	مدت										
									روز	ماه	سال								
۱					۱	مرخصی بدون حقوق	۷۲/۲/۱	۷۲/۴/۱	-	۲	-								
۲					۲														

۳۹ - وضعیت پرداخت کسور خدمت دولتی غیر رسمی (قرار دادی ، روزمزدی ، سربازی و ...)												
ردیف	عنوان خدمت	از تاریخ	تا تاریخ	روز	ماه	سال	مدت به روز	مبنای محاسبه کسور	مبلغ بدهی	شماره و تاریخ مدارک وارز کسور	تاریخ واريز	ملاحظات
۲	نهضت سوادآموزی	۶۰/۷/۱	۶۱/۷/۱	-		۱	۳۶۰	۹٪				
جمع کل										جمع بدهیها		

مسئولیت صحت موارد فوق کلاً بر عهده امضاء کنندگان ذیل می باشد:
تأیید کنندگان :

۱- مدیر نام و نام خانوادگی : امضاء ۲- مدیر نام و نام خانوادگی : امضاء

فرم اطلاعات مورد نیاز برای تأیید برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه و اصلاح و افزایش آن و تغییرات حقوق و مزایای دو سال آخر

خدمت مشمولین کسر کسور (فرم شماره یک)

۱- نام دستگاه: دانشگاه علوم پزشکی کد دستگاه: ۱۹۴۲	۲- محل خدمت: استان: شهرستان:	۳- شماره مستخدم:	۴- نام:	۵- نام خانوادگی:	۶- نام پدر:	۷- شماره کد ملی:
۸- شماره شناسنامه: شماره سریال شناسنامه:	۹- تاریخ تولد:	۱۰- محل صدور:	۱۱- جنسیت: <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/> مرد	۱۲- مدرک تحصیلی: <input type="checkbox"/> دیپلم	۱۳- تاریخ اخذ آخرین مدرک تحصیلی:	۱۴- اینتارگر: <input type="checkbox"/> جانباز <input type="checkbox"/> آزاده <input type="checkbox"/> رزمنده <input type="checkbox"/> عضو بسیج
۱۵- وضعیت استخدامی: <input checked="" type="checkbox"/> ثابت شهرداری <input type="checkbox"/> استخدام کشوری <input type="checkbox"/> شرکت‌های دولتی	۱۶- تاریخ استخدام رسمی (اشتراک یا صندوق بازنشستگی کشوری): ۶۹/۷/۱۱	۱۷- رشته: اداری مالی	۱۸- آخرین پست سازمانی: رئیس اداره امور عمومی	۱۹- تعداد گروه (طبقه) تشویقی: ۲۰- گروه ، مرتبه علمی یا ذکر پایه: ۱۰- عالی	۲۱- مستند برقراری حقوق بازنشستگی یا وظیفه: ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری	۲۲- تاریخ بازنشستگی یا از کار افتادگی: ۹۷/۱۰/۳۰
۲۳- تاریخ فوت:	۲۴- تاریخ برقراری حقوق وظیفه:	۲۵- حقوق بازنشستگی یا وظیفه:	۲۶- محل پرداخت حقوق: استان: شهرستان:	۲۷- مشخصات حساب بانکی و بانک محل پرداخت حقوق: شماره حساب: نام بانک: شعبه: کدشعبه:	۲۸- آدرس (کد پستی):	۲۹- شماره تلفن تماس:

۳۰- تغییرات حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت مشمول کسر کسور بازنشستگی براساس احکام و اعمال ضریب سال بازنشستگی

ردیف	تاریخ	تاریخ تا	مدت (روز)	رتبه شغلی	طبقه شغلی (گروه پایه)	مرتبه علمی یا پست سازمانی	حقوق شغل (حقوق سبنا)	حقوق مدیریت (اسروستی)	حق شامل (افزایش سنواتی)	تفاوت تطبیق	نشان دولتی (پروچسنگی)	فوق العاده شغل (اینترگر)	فوق العاده شغلی کار	سایر	تعدیل	در مناطق جنگی	فوق العاده جذب (ابتدا خدمت)	جمع
۱	۹۵/۱۰/۳۰	۹۶/۱/۱	۶۱	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۰۰۶۶۲۵	۱۴۸۹۷۸۳	۳۵۹۴۰۰۰	-	۳۰۲۴۲	-	-	۷۷۷۶۶۷	۳۱۳۶۹۹۷	
۲	۹۶/۱/۱	۹۷/۱/۱	۳۶۰	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۱۹۶۹۲۴	۱۴۸۹۷۸۳	۳۵۹۴۰۰۰	-	۳۰۲۴۲	-	-	۷۸۴۴۲۵	۳۱۵۷۵۸۷۴	
۳	۹۷/۱/۱	۹۷/۱۰/۳۰	۲۹۹	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۲۴۴۲۸	۱۴۸۹۷۸۳	۳۵۹۴۰۰۰	-	۳۰۲۴۲	-	-	۷۸۹۵۸۳۹	۳۲۰۹۵۴۰	
۴																		

۳۱- معدل حقوق و فوق العاده های مستمر : ۲۲۱۶۶۲۷۲ ریال
۳۲- حقوق بازنشستگی یا وظیفه : ۲۲۱۶۶۲۷۲ ریال
۳۴- (بارعایت ماده ۱۰۴ قانون خدمات کشوری) ۲۲۴۰۹۷۵۳ ریال

مسئولیت صحت موارد فوق کلاً بر عهده امضاء کنندگان ذیل می باشد.

۳۳- تأیید کنندگان :

۱- مدیر کل امور اداری / عناوین مشابه دستگاه اجرایی : نام و نام خانوادگی : امضاء
۲- مدیر کل امور مالی / ذیحساب دستگاه اجرایی : نام و نام خانوادگی : امضاء

۳۶- دفتر کل :	۳۵- شماره دفتر اندیکاتور دستگاه : تاریخ صدور :
---------------	---

مشخصات وراث قانونی مشمول دریافت حقوق وظیفه



فرم شماره ۳

نام دستگاه : کد دستگاه :	نام دانشگاه	شماره مستخدم:	نام:	نام خانوادگی:	نام پدر:	شماره ملی:	شماره دفترکل:	تاریخ فوت:
-----------------------------	-------------------	---------------	------	---------------	----------	------------	---------------	------------

اسامی وراث واجد شرایط

ردیف	نام	نام خانوادگی	نام پدر	شماره ملی	شماره شناسنامه	محل صدور	تاریخ تولد	نسبت	جنسیت		پندج	مشخصات حساب بانکی و بانک پرداخت کننده				سهم حقوق وظیفه (ریال)
									مرد	زن		شماره حساب	نام بانک	نام شعبه	کد شعبه بانک	

شماره دفتر اندیکاتور دستگاه:

تاریخ صدور:

حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی ۲ سال آخر خدمت مشارالیه براساس احکام کارگزینی صادر شده به قرار زیر می باشد (ضریب سال بازنشستگی ۱۳۹۷)

از ۹۵/۱۰/۳۰ لغایت ۹۶/۱/۱	از ۹۶/۱/۱ لغایت ۹۷/۱/۱
- امتیاز حق شغل ۶۳۸۰	- امتیاز حق شغل ۶۳۸۰
- امتیاز فوق العاده مدیریت ۱۲۰۰	- امتیاز فوق العاده مدیریت ۱۲۰۰
- امتیاز حق شاغل ۲۷۸۵	- امتیاز حق شاغل ۲۷۸۵
- مبلغ تفاوت تطبیق ۱,۲۸۹,۷۸۳ ریال	- مبلغ تفاوت تطبیق ۱,۲۸۹,۷۸۳ ریال
- امتیاز فوق العاده شغل ۲۰۰۰	- امتیاز فوق العاده شغل ۲۰۰۰
- مبلغ سایر (جز ب بند ۱۱) ۳۰۳۴۲ ریال	- مبلغ سایر (جز ب بند ۱۱) ۳۰۳۴۲ ریال
- درصد فوق العاده جذب ۳۵٪	- درصد فوق العاده جذب ۳۵٪
<u>از ۹۷/۱/۱ لغایت ۹۷/۱۰/۳۰</u>	
- امتیاز حق شغل ۶۳۸۰	- امتیاز حق شغل ۶۳۸۰
- امتیاز فوق العاده مدیریت ۱۲۰۰	- امتیاز فوق العاده مدیریت ۱۲۰۰
- امتیاز حق شاغل ۲۹۷۴	- امتیاز حق شاغل ۲۹۷۴
- مبلغ تفاوت تطبیق ۱,۲۸۹,۷۸۳ ریال	- مبلغ تفاوت تطبیق ۱,۲۸۹,۷۸۳ ریال
- امتیاز فوق العاده شغل ۲۰۰۰	- امتیاز فوق العاده شغل ۲۰۰۰
- مبلغ سایر (جز ب بند ۱۱) ۳۰۳۴۲ ریال	- مبلغ سایر (جز ب بند ۱۱) ۳۰۳۴۲ ریال
- درصد فوق العاده جذب ۳۵٪	- درصد فوق العاده جذب ۳۵٪
- مبلغ تعدیل (محاسبه در فرم شماره یک)	
طریقه محاسبه مبالغ مربوط به ردیف اول فرم شماره یک از تاریخ ۹۵/۱۰/۳۰ لغایت ۹۶/۱/۱: (۶۱ روز)	
$۱۱۴۶۴۸۶۰ = ۱۷۹۷ \times ۶۳۸۰$	حق شغل
$۲۱۵۶۴۰۰ = ۱۷۹۷ \times ۱۲۰۰$	فوق العاده شغل
$۵۰۰۴۶۴۵ = ۱۷۹۷ \times ۲۷۸۵$	حق شاغل
۱۲۸۹۷۸۳	تفاوت تطبیق (عیناً در فرم وارد می شود)
$۳۵۹۴۰۰۰ = ۱۷۹۷ \times ۲۰۰۰$	فوق العاده شغل
۳۰۳۴۲	سایر (عیناً در فرم وارد می شود)
$(۱۱۴۶۴۸۶۰ + ۲۱۵۶۴۰۰ + ۵۰۰۴۶۴۵ + ۳۵۹۴۰۰۰) \times ۳۵\% = ۷۷۷۶۹۶۷$	فوق العاده جذب

$$= 7776967 + 30342 + 3594000 + 1289783 + 5004645 + 2156400 + 11464860$$

مجموع ردیف اول ۳۱۳۱۶۹۹۷

طریقه محاسبه مبالغ مربوط به ردیف دوم فرم شماره یک - از تاریخ ۹۶/۱/۱ لغایت ۹۷/۱/۱: (۳۶۰ روز)

$$6380 \times 1797 = 11464860$$

حق شغل

$$1200 \times 1797 = 2156400$$

حق شاغل

$$2892 \times 1797 = 5196924$$

فوق العاده مدیریت

$$1289783$$

تفاوت تطبیق (عیناً در فرم وارد می شود)

$$2000 \times 1797 = 3594000$$

فوق العاده شغل

$$30342$$

سایر (عیناً در فرم وارد می شود)

$$(11464860 + 2156400 + 5196924 + 3594000) \times 35\% = 7844265$$

فوق العاده جذب

$$11464860 + 2156400 + 5196924 + 1289783 + 3594000 + 30342 + 7844265 =$$

$$31576574$$

مجموع ردیف دوم

طریقه محاسبه مبالغ مربوط به ردیف سوم فرم شماره یک از تاریخ ۹۷/۱/۱ لغایت ۹۷/۱۰/۳۰: (۲۹۹ روز)

$$6380 \times 1797 = 11464860$$

حق شغل

$$1200 \times 1797 = 2156400$$

فوق العاده مدیریت

$$2974 \times 1797 = 5344278$$

حق شاغل

$$1289783$$

تفاوت تطبیق (عیناً وارد فرم می شود)

$$2000 \times 1797 = 3594000$$

فوق العاده شغل

$$30342$$

سایر (عیناً وار فرم می شود)

$$(11464860 + 2156400 + 5344278 + 3594000) \times 35\% = 7895839$$

فوق العاده جذب

$$1274038$$

حق تعدیل سال ۹۷

$$11464860 + 2156400 + 5344278 + 1289783 + 3594000 + 30342 + 7895839 +$$

$$1274038 = 33049540$$

مجموع ردیف سوم

فرمول و نحوه محاسبه حق تعدیل سال ۹۷:

(حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی سال ۹۷ با واحد $\times \frac{0}{22} =$ ضریب تعدیل (درصد)
 ۱۱ + میلیون ریال

حقوق و مزایای مشمول کسور در ردیف سوم مربوط به سال ۹۷ برابر است با ۳۱۷۷۵۵۰۲

ضریب حق تعدیل (درصد) $4/0095 = (31/775) \times \frac{0}{22} + 11$

حق تعدیل $1274038 = 31775502 \times \frac{4}{100} \times 0.0095$

نحوه محاسبه و معدل گیری دو سال آخر خدمت:

مجموع ردیف اول ضربدر مدت ردیف اول به روز:

$$31316997 \times 61 = 1910336817$$

مجموع ردیف دوم ضربدر مدت ردیف دوم به روز:

$$31576574 \times 360 = 11367566640$$

مجموع ردیف سوم ضربدر مدت ردیف سوم به روز:

$$33049540 \times 299 = 9881812460$$

میانگین یا معدل دو سال آخر خدمت = مجموع هر سه ردیف تقسیم بر مجموع مدت هر سه ردیف
 (۷۲۰ روز):

$$1910336817 + 11367566640 + 9881812460 = 23159715917$$

$$23159715917 \div 720 = 32166272$$

معدل دو سال آخر خدمت

محاسبه حقوق بازنشستگی متناسب با سنوات خدمت:

$$30 \text{ سال} = 10800 \text{ روز}$$

معدل دو سال ضربدر مدت سنوات خدمت به روز تقسیم بر ۱۰۸۰۰ روز

$$32166272 \times 30 \text{ سال سنوات خدمت} \div 10800 = 32166272$$

با توجه به اینکه نامبرده بیش از سی سال سابقه خدمت دارند ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات
 کشوری رعایت خواهد شد.

سابقه مازاد بر سی سال نامبرده ۳ ماه و ۱۹ روز می باشد.

$$32166272 \times \frac{2}{5} = 804157$$

$$804157 \times 109 \div 360 = 243481$$

$$32166272 + 243481 = 32409753 \text{ حقوق بازنشستگی متناسب با ۳۰ سال و ۳ ماه و ۱۹ روز}$$

فرم اطلاعات مورد نیاز برای تأیید برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه و اصلاح و افزایش آن و تغییرات حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت مشمولین کسر کسور (فرم شماره یک)

۷- شماره کد ملی:	۶- نام پدر:	۵- نام خانوادگی:	۴- نام:	۳- شماره مستخدم م:	۲- محل خدمت: استان: شهرستان:	۱- نام دستگاه: دانشگاه علوم پزشکی: کد دستگاه: ۱۹۴۲
۱۵- وضعیت استخدامی: ثابت <input type="checkbox"/> شهادتی <input checked="" type="checkbox"/> استخدام کشوری <input type="checkbox"/> شرکتهای دولتی <input type="checkbox"/>	۱۴- ایثارگر: <input type="checkbox"/> جانباز <input type="checkbox"/> آزاده <input type="checkbox"/> رزمنده <input type="checkbox"/> عضو بسیج <input type="checkbox"/>	۱۳- تاریخ اخذ آخرین مدرک تحصیلی:	۱۲- مدرک تحصیلی: دیپلم	۱۱- جنسیت: مرد <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/>	۱۰- محل صدور:	۹- تاریخ تولد:
۲۱- مستند برقراری حقوق بازنشستگی یا وظیفه: ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری	تعمیل به بیمه تکمیلی درمان: <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/>	۲۰- گروه، مرتبه علمی (با ذکر پایه): ۱۰ عالی	۱۹- تعداد گروه (طبقه) تشویقی	۱۸- آخرین پست سازمانی: رئیس اداره امور عمومی	۱۷- رشته: اداری مالی	۱۶- تاریخ استخدام رسمی: (اشتراک با صندوق بازنشستگی کشوری) ۶۹/۷/۱۱
۲۷- مشخصات حساب بانکی و بانک محل پرداخت حقوق: شماره حساب: نام بانک: شعبه: کدشعبه:	۲۶- محل پرداخت حقوق: استان: شهرستان:	۲۵- حقوق بازنشستگی یا وظیفه: ۲۴۴۰۹۷۵۲	۲۴- تاریخ برقراری حقوق وظیفه:	۲۳- تاریخ فوت:	۲۲- تاریخ بازنشستگی یا از کار افتادگی: ۹۷/۱۰/۳۰	۲۸- آدرس (کد پستی):
۲۹- شماره تلفن تماس:						

۳۰- تغییرات حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت مشمول کسر کسور بازنشستگی براساس احکام و اعمال ضریب سال بازنشستگی

رتبه	آز تاریخ	تاریخ	مدت (روز)	رتبه علمی	طبقه علمی (گروه، پایه)	مرتبه علمی یا پست سازمانی	حق شغل (حقوق پست)	حق دولتی (پروموسی)	حق شایسته (افزایش سنواتی)	تفاوت تطبیق	تسلیات دولتی (پروموسی)	فوق العاده صاف (ایثارگری)	فوق العاده صاف کار	سایر	تعمیل	مناطق جنگی	نوع
۱	۹۵/۱۰/۳۰	۹۶/۱/۱	۶۱	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۰۰۴۶۴	۱۲۸۹	-	۳۵۹۰	-	۳۰۳	-	۷۷۷	۲۱۳۱
۲	۹۶/۱/۱	۹۷/۱/۱	۳۶۰	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۱۹۶۹۲	۱۲۸۹	-	۳۵۹۰	-	۳۰۳	-	۷۸۴	۲۱۵۷
۳	۹۷/۱/۱	۹۷/۱۰/۳۰	۲۹۹	عالی	۱۰	رئیس اداره امور عمومی	۱۱۴۶۴۸۶۰	۲۱۵۶۴۰۰	۵۳۴۴	۱۲۸	-	۳۵۹	-	۳۰	-	۷۸	۳۳۰
۴									۲۷۸	۸۳		۴۰۰۰		۲		۹	۵۴۰

۳۱- معدل حقوق و فوق العاده های مستمر:

ریال ۳۲۱۶۶۲۷۲

۳۲- حقوق بازنشستگی یا وظیفه:

ریال ۳۲۱۶۶۲۷۲

۳۴- (بارعایت ماده ۱۰۴ قانون خدمات کشوری)

ریال ۳۲۴۰۹۷۵۳

مسئولیت صحت موارد فوق کلاً بر عهده امضاء کنندگان ذیل می باشد.
۳۳- تأیید کنندگان:

۱- مدیر کل امور اداری / معاونین مشابه دستگاه اجرایی: نام و نام خانوادگی: امضاء
۲- مدیر کل امور مالی / ذیحساب دستگاه اجرایی: نام و نام خانوادگی: امضاء

۳۵- شماره دفتر اندیکاتور

۳۶- دفتر

کل:

دستگاه:

تاریخ صدور:

فرم شماره سه: مشخصات وراث قانونی مشمول دریافت حقوق وظیفه

۱- ردیف صدر فرم توسط دستگاه متبوع مستخدم تنظیم خواهد شد و کد دستگاه به همان شکل که از طریق مدیریت‌های استانی سازمان قبلاً اعلام شده به طور کامل در محل پیش‌بینی شده درج خواهد شد.

توجه خواهند داشت که در این ردیف شماره دفتر کل مربوط به مستخدمینی است که قبلاً برای آنها حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و یا وظیفه وراث برقرار شده است.

۲- دقت نموده در جداول مربوط در قسمت اسامی وراث واجد شرایط، مشخصات دریافت‌کننده حقوق وظیفه را دقیقاً از روی شناسنامه معتبر و قانونی استخراج و در صورت اشتغال به تحصیل عالییه در یکی از دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی علمی، ستون مربوط به دانشجو علامت‌گذاری گردد و در خصوص ورثه مشمول بند (ج) ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری. (وراثی که مادام‌العمر از حقوق وظیفه برخوردار می‌شوند) علامت‌گذاری در ستون بند (ج) الزامی است.

۳- جهت هر یک از وراث (ورثه کبیر)، حساب بانکی جداگانه افتتاح و مشخصات حساب هر یک از وراث در جدول در محل مربوط ثبت گردد، بدیهی است در صورتی که وراث صغیر بوده و قییم از ناحیه صغار افتتاح حساب نماید، مشخصات حساب افتتاح شده در جدول ثبت خواهد شد.

۴- قسمت پایانی فرم اختصاص به امضاء مقام تأییدکننده که عبارتند از: مدیران کل امور اداری و مالی یا عناوین مشابه دستگاه اجرایی می‌باشد. بدیهی است مسئولیت صحت و سقم تمام مندرجات فرم و مدارک ارسالی به عهده دستگاه متبوع مستخدم خواهد بود.

۵- درمورد مستخدمینی که قبلاً جهت آنها حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی برقرار شده است جهت برقراری حقوق وظیفه وراث صرفاً فرم شماره ۳ تکمیل و پس از صدور از طریق دبیرخانه دستگاه (درج شماره و تاریخ دبیرخانه در ذیل فرم شماره ۳) به همراه مدارک مربوطه به مدیریت‌های استانی سازمان ارسال گردد.

سایر موارد

۱- توجه گردد درخصوص برقراری حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه فرم‌های تنظیمی به ضمیمه مدارک مندرج در راهنمای ارسال مدارک (حسب مورد) ارسال شود و نیازی به ارسال پرونده استخدامی نمی‌باشد.

۲- در صورت نیاز به هر گونه اصلاح احکام برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه، به استثنای قطع حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه و یا سهم حقوق وظیفه احدی از وراث، عیناً فرم‌های مذکور در خصوص هر مورد که مستلزم اصلاح می‌باشد، تنظیم و به همراه مستند تغییرات (مدارک مورد نیاز حسب راهنمای مربوط) جهت اقدامات بعدی به مدیریت‌های سازمان در استان‌ها ارسال گردد.

۳- در خصوص قطع حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه و یا سهم حقوق وظیفه احدی از وراث طی نامه‌ای که به منزله پیشنهاد خواهد بود مدرک علت قطع حقوق، به مدیریت‌های سازمان در استان ذی‌ربط ارسال گردد.

تذکر مهم: ثبت تمام مندرجات فرم‌ها می‌بایست به‌طور تایی و فاقد هرگونه خدشه و لاک‌گیری باشد. بدیهی است ارسال فرم‌های مخدوش دارای اعتبار نبوده و غیر قابل رسیدگی در واحدهای اجرایی سازمان خواهد بود.

مشخصات وراث قانونی مشمول دریافت حقوق وظیفه



فرم شماره ۳

نام دستگاه : دانشگاه کد دستگاه :	شماره مستخدم:	نام:	نام خانوادگی:	نام پدر:	شماره ملی:	شماره دفترکل:	تاریخ فوت:
---	---------------	------	---------------	----------	------------	---------------	------------

اسامی وراث واجد شرایط

ردیف	نام	نام خانوادگی	نام پدر	شماره ملی	شماره شناسنامه	محل صدور	تاریخ تولد	نسبت	جنسیت		تاریخ فوت	مشخصات حساب بانکی و بانک پرداخت کننده	سهم حقوق وظیفه (ریال)
									م	ز			

شماره دفتراندیکاتور دستگاه:
تاریخ صدور:

بخش هفتم: نحوه محاسبه ارقام مؤثر بر حقوق بازنشستگی

قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی)

ماده ۱: میزان حقوق بازنشستگی موضوع ماده ۷۸ و ۷۹ قانون استخدام کشوری عبارت است از معدل خالص حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدم در سه سال اشتغال آخر خدمت. تبصره ۱- در مواردی که سابقه خدمت موضوع این ماده از سه سال کمتر باشد، آخرین حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و بالاترین فوق‌العاده شغل زمان اشتغال مستخدم ملاک عمل قرار می‌گیرد. تبصره ۲- در موارد مستخدمین موضوع مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری رشته شغلی تعیین شده در همپراز برای تشخیص گروه مستخدمین، مبنای تعیین فوق‌العاده شغل تعیین شده در برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان طبق مقررات این قانون محاسبه خواهد شد. ماده ۲: ...

تبصره ۳- میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین مشمول تبصره ۱ این ماده و نیز مستخدمینی که بر اساس بند (الف) ماده ۷۴ و مواد ۷۷ و ۷۹ قانون استخدام کشوری با کمتر از سی سال سابقه خدمت بازنشسته یا از کار افتاده می‌شوند، پس از محاسبه بر اساس مفاد ماده ۱ این قانون نتیجه یک سی‌ام در سنوات خدمت قابل قبول آنان ضرب می‌شود.

تبصره ۴- در مواردی که سابقه خدمت مشمولین ماده ۷۷ و بند (الف) ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری کمتر از پانزده سال باشد، سنوات خدمت مورد نظر پانزده سال محسوب خواهد شد.

ماده ۳- به حقوق مستخدمینی که حسب نیاز دستگاه و موافقت مستخدم بیش از سی سال خدمت می‌نمایند و در آخرین پایه گروه مربوط و یا عناوین مشابه آن قرار گرفته و یا می‌گیرند، به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال معادل ریالی آخرین پایه دریافتی در گروه مربوطه و یا عناوین مشابه آن اضافه و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان ملاک محاسبه قرار می‌گیرد ولی هر گونه فوق‌العاده شغل تشویقی جهت اشتغال مازاد بر سی سال در تعیین حقوق بازنشستگی مستخدمین محاسبه نخواهد شد.

تبصره ۱- خالص افزایش‌های حقوق موضوع این ماده در زمان بازنشستگی، فوت و از کار افتادگی به حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع ماده ۴ در مورد این قبیل مستخدمین اضافه خواهد شد.

تبصره ۲- مستخدمین موضوع این ماده که سی سال کسور بازنشستگی و یا حق بیمه پرداخته، از پرداخت کسور بازنشستگی معاف خواهند بود لکن کسور بازنشستگی سهم کارفرمایی سنوات خدمت قابل قبول مستخدم در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان وسیله دستگاه متبوع مستخدم به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان واریز می‌گردد.

تبصره ۳- دستگاه‌ها می‌توانند حداکثر یک چهارم ساعات کار مقرر هفتگی مستخدمین مشمول این ماده را در مشاغل تخصصی کاهش دهند.

ماده ۴- حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث موضوع این قانون راجع به حداکثر حقوق بازنشستگی مصوب خرداد ماه سال ۱۳۶۱ مجلس شورای اسلامی معادل چهار سوم و حداقل آن معادل دو پنجم بالاترین رقم جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری تعیین می‌گردد.

تبصره- به هیئت وزیران اختیار داده می‌شود که در مواقع ضروری نسبت به افزایش حداقل تعیین شده در این ماده اقدام نماید.

ماده ۵: حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث و مجموع پرداختی به وراث مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و مستخدمینی که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول قانون مزبور و مشترک صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند و تا پایان سال ۱۳۴۶ بازنشسته و از کارافتاده و یا فوت شده‌اند، به میزان ۲۰٪ افزایش می‌یابد و در مورد مستخدمینی که از تاریخ ۱۳۴۷/۱/۱ تا پایان سال ۱۳۶۸ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت شده‌اند، به ازای هر دو سال سابقه پرداخت کسور بازنشستگی از مزایای مستمر، فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل و فوق‌العاده‌های مربوط ۱٪ (نیم درصد در سال) علاوه بر ۲۰٪ مذکور حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی و یا وظیفه وراث افزوده خواهد شد (در ازای سنوات خدمت ارفاقی افزایش‌های مزبور اعمال نخواهد شد) مشروط بر این که مجموع افزایش‌های این ماده برای مستخدمین مورد بحث از ۳۰٪ حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث تجاوز نکند. کسر سال یک سال محسوب می‌شود.

تبصره- در مورد مستخدمینی که با ارفاق سنوات خدمت بازنشسته شده‌اند، حقوق بازنشستگی بدون ارفاق ملاک افزایش موضوع این ماده قرار خواهد گرفت.

ماده ۷: وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری، شهرداری‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی خارج از شمول قانون مزبور که مستخدمین آنها مشترک صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند و همچنین مؤسسات موضوع تبصره ۱ ماده ۷۱ و تبصره ۲ ماده ۷۳ مکلفند علاوه بر کسور بازنشستگی موضوع ماده ۷۱ قانون مزبور هر ماه معادل ۱/۵ برابر آن را به عنوان سهم کارفرما از بودجه خود به صندوق بازنشستگی کشوری واریز نمایند.

تبصره- در احتساب خالص حقوق بازنشستگی و وظیفه ۸,۵٪ کسور بازنشستگی سهم مستخدم ملاک محاسبه قرار نمی‌گیرد.

ماده ۸: مواد و تبصره‌های فصل بازنشستگی قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح می‌شود:

الف- در تبصره ۲ ماده ۷۱ عبارت "حقوق گروه پایه" به عبارت "حقوق و تفاوت تطبیق حقوق"

ب- در ماده ۷۲ کلمه "حقوق" به عبارت "حقوق و فوق‌العاده شغل"

د- در تبصره ۱ ماده ۸۵ عبارت "متوسط حقوق" به عبارت "حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل"

ه- در تبصره ۲ ماده ۸۵ عبارت "اولین حقوق پایه رسمی" به عبارت "اولین حقوق گروه و پایه رسمی و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل"

و- در ماده ۱۰۰ عبارت‌های "حقوق و مزایا" و "تفاوت حقوق" به عبارت "حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل"

ز- در تبصره ۱ ماده ۱۱۷ عبارت "تمام حقوق" به عبارت "حقوق و تفاوت تطبیق حقوق" ماده ۹: در مورد مستخدمین مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ و نیز دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص که مشمول این قانون می‌گردند و در مقررات استخدامی آنان به جای عنوان فوق العاده شغل (موضوع ماده ۳۸ قانون استخدام کشوری عناوین دیگری نظیر مزایای شغل ذکر شده است و مشمول برداشت کسور بازنشستگی می‌باشند با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور از لحاظ این قانون مشمول احکام مربوط به فوق العاده شغل خواهند بود).
ماده ۱۰:

ماده ۱۱: کلیه صندوق‌های بازنشستگی و عناوین مشابه به استثنای صندوق بازنشستگی مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و سازمان تأمین اجتماعی (بخش کارگران، صاحبان حرف و...) در یکدیگر ادغام و صندوقی تحت عنوان "صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان" تشکیل می‌گردد، کلیه وظایف، دارایی‌ها، موجودی، اسناد و اوراق و تعهدات و مستخدمین اداره‌کننده آنها به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان منتقل می‌شوند.

تبصره ۱- کلیه کارمندان رسمی و یا ثابت که در تاریخ تصویب این قانون مشمول صندوق تأمین اجتماعی می‌باشند، مشترک صندوق بازنشستگی کارکنان، دولت و رفاه بازنشستگان خواهند شد.
تبصره ۲- از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت شش ماه اساسنامه صندوق مذکور و ضوابط مربوط به تطبیق وضع استخدامی کارکنان صندوق‌های مزبور با قانون استخدام کشوری توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور با همکاری صندوق‌های مذکور تهیه و پس از تأیید هیئت وزیران و تصویب کمیسیون امور اداری و استخدامی مجلس شورای اسلامی قابل اجرا خواهند بود. نظام هماهنگ پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه مشترکین صندوق‌های ادغام شده بر اساس قانونی خواهد بود که بنا به پیشنهاد هیئت وزیران به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید.

ماده ۱۲: دولت مکلف است نسبت به پرداخت کلیه بدهی‌های معوقه ناشی از عدم اجرای مفاد تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۷۰ و ماده ۷۳ قانون استخدام کشوری را به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان واریز نماید و میزان وجوه پرداختی را در قانون بودجه هر سال پیش‌بینی نماید.
ماده ۱۳: در هر مورد که در قوانین و مقررات موضوعه عبارت "صندوق بازنشستگی کشوری" منظور و مقرر گردیده، به عبارت "صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان" اصلاح می‌شود.

ماده ۱۴: آیین‌نامه اجرایی این قانون حداکثر ظرف مدت دو ماه توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵: مفاد این قانون از تاریخ ۱۳۶۹/۱/۱ لازم‌الاجرا خواهد بود و مقررات مغایر با آن از تاریخ مذکور لغو می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر پانزده ماده و هفده تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سیزدهم اسفند ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۸/۱۲/۲۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

آیین‌نامه اجرائی قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۹/۷/۸ هیأت وزیران (موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۰۵۲۴/ت هـ مورخ ۶۹/۷/۱۸)

ماده ۱: در این آیین‌نامه قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان به ترتیب «قانون» و «صندوق» نامیده می‌شود.

ماده ۲: برای تعیین حقوق بازنشستگی و از کارافتادگی مستخدمینی که با سنوات خدمت کمتر از (۳۰) سال بازنشسته و یا از کارافتاده می‌شوند یک سی‌ام معدل خالص حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل سه سال اشتغال آخر خدمت در سنوات خدمت مستخدم ضرب می‌گردد.

تبصره ۱- مدت اشتغال موضوع این آیین‌نامه عبارت از مدت زمانی است که مستخدم در آن مدت از حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه بهره‌مند شده است.

تبصره ۲- در محاسبه حقوق بازنشستگی مستخدمینی که به مجازات بازنشستگی با تقلیل گروه محکوم می‌شوند از تاریخی که به آخرین گروه استحقاقی خود ارتقاء یافته‌اند حقوق و فوق‌العاده شغل گروه پایین‌تر ملاک عمل قرار می‌گیرد.

ماده ۳: در اجرای تبصره (۲) ماده (۱) قانون، گروه شغلی مستخدمین موضوع مواد (۱۴۳) و (۱۴۴) قانون استخدام کشوری در سه سال اشتغال آخر خدمت (به تفکیک هر سال)، براساس قوانین و مقررات مربوط توسط شورای امور اداری و استخدامی کشور مشخص می‌گردد و فوق‌العاده شغل گروه‌های فوق‌الذکر در مدت مذکور توسط دبیرخانه شورای مزبور تعیین و ابلاغ خواهد شد تا در برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدم ملاک عمل قرار گیرد.

تبصره- در مورد کارمندانی که سه سال آخر خدمت و یا قسمتی از آن را در مأموریت ثابت خارج از کشور به سر برده‌اند، فوق‌العاده شغلی که قبل از اعزام به مأموریت براساس گروه استحقاقی و طبق ضوابط مربوط، در داخل کشور به مستخدم تعلق می‌گرفته است ملاک محاسبه حقوق بازنشستگی و از کارافتادگی قرار خواهد گرفت.

- ماده ۴: حداقل سن بازنشستگی برای مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) قانون، به استثنای مشمولین بند (الف) ماده (۷۴) و ماده (۷۷) قانون استخدام کشوری به ترتیب برای مردان و زنان معادل (۵۰) سال و (۴۵) سال می‌باشد. (بر اساس مصوبه ۱۳۷۰/۱۰/۳ سن بازنشستگی برای زنان حذف گردید).
- ماده ۵: مشاغل تخصصی موضوع تبصره (۳) ماده (۳) و ماده (۱۰) قانون عبارت از مشاغلی است که شاغل آن برای ورود به اولین طبقه رشته شغلی بدون احتساب تجربه مربوط می‌بایستی دارای حداقل مدرک تحصیلی دانشگاهی یا معادل آن باشد. در سایر موارد مشاغل تخصصی به پیشنهاد دستگاه ذی‌ربط و تأیید شورای امور اداری و استخدامی کشور تعیین خواهد شد.
- تبصره- دستگاه‌ها می‌توانند حداکثر به میزان (۱۴) ساعات کار مقرر هفتگی مستخدمین مشمول ماده (۳) قانون را در مشاغل تخصصی، حسب مورد به تناوب یا یکجا کاهش دهند.
- ماده ۶: برای برخورداری از امتیازات مندرج در ماده (۳) قانون، صرفاً سنوات خدمت مازاد بر (۳۰) سال مستخدمین رسمی و یا ثابت و عناوین مشابه که حسب نیاز دستگاه و بعد از تاریخ ۱۳۶۹/۱/۱ انجام شده باشد به استثنای ایامی که بابت آن به مستخدم فوق‌العاده شغل و یا عناوین مشابه پرداخت نشده است، ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.
- ماده ۷: در مواردی که مستخدمین از پرداخت کسور بازنشستگی بابت خدمت مازاد بر (۳۰) سال (موضوع تبصره ۲ ماده ۳ قانون) معاف می‌باشند، دستگاه متبوع مستخدم مکلف است قبلاً تأیید لازم را در خصوص پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم به مدت (۳۰) سال تمام، از صندوق کسب نماید. صندوق مکلف است در صورت تکمیل بودن مدارک، تأییدیه مزبور را حداکثر ظرف مدت یکماه صادر نماید.
- ماده ۸: به استثنای مقررات مربوط به بازنشستگی مشمولان تبصره (۲) ماده (۲) قانون (که صرفاً از نظر شرط سابقه خدمت تابع مقررات مربوط به خود می‌باشند) و نیز مقررات بازنشستگی اجباری (که براساس سن مستخدم، دستگاه مکلف به بازنشستگی وی می‌باشد)، از تاریخ لازم‌الاجراء شدن قانون کلیه قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی با سنوات ارفاقی و یا بازنشستگی زودرس (کمتر از ۲۵ سال و با رعایت شرایط سنی مقرر در قانون) در کلیه مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، ملغی می‌باشد.
- ماده ۹: در اجرای ماده (۴) قانون از تاریخ ۱۳۶۹/۱/۱ حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث (جمع پرداختی به وراث) معادل (۴۳) و حداقل آن معادل (۲۵) بالاترین رقم جدول حقوق موضوع ماده (۳۲) قانون استخدام کشوری، تعیین می‌گردد.
- ماده ۱۰: حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث (جمع پرداختی به وراث) براساس ماده (۵) قانون به طریق زیر محاسبه می‌شود:.

= مبلغ واقعی حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی

آخرین حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و سنوات خدمت بدون ارفاق × وظیفه وراث (جمع پرداختی به وراث)

=

جمع مدت خدمت یا سنوات ارفاقی (جمع پرداختی به وراث)

مبلغ واقعی حقوق بازنشستگی، وظیفه

جمع درصد افزایش‌های موضوع × از کارافتادگی و وظیفه وراث = مبلغ افزایش موضوع ماده (۵) قانون از تاریخ ۶۹/۱/۱ به بعد
ماده (۵) قانون (جمع پرداختی به وراث)

آخرین حقوق بازنشستگی وظیفه

مبلغ افزایش موضوع + از کارافتادگی و وظیفه وراث = مبلغ حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث
ماده (۵) قانون (جمع پرداختی به وراث) (جمع پرداختی به وراث) بر اساس ماده (۵) قانون

۱۱. دستگاه‌های مذکور در ماده (۷) قانون مکلفند حداکثر ظرف یک ماه کسور بازنشستگی سهم مستخدم و خود را محاسبه و به صندوق واریز نمایند.

۱۲. سازمان امور اداری و استخدامی کشور مجاز است دستورالعمل‌های لازم برای اجرای این آئین‌نامه را تهیه و ابلاغ نماید. سازمان امور اداری و استخدامی کشور همچنین مسئول پاسخگویی به دستگاه‌ها راجع به کلیه مواردی از این آئین‌نامه است که واجد ابهام می‌باشد.

۱۳. هر گونه تغییر در مفاد این آئین‌نامه بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران صورت خواهد گرفت.

قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۷۴/۱۱/۲۵

ماده واحده: قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۶۸ - و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه - مصوب ۱۳۷۳ - و قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی - مصوب ۱۳۶۶ - و قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۴۵ - بشرح زیر اصلاح می‌شود:

الف- کلمه «خالص» از ماده (۱) و تبصره ۱ ماده (۳) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری و تبصره (۱) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌شود.

ب- در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع ماده (۱) و بند (ج) ماده (۸) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری حقوق، تفاوت تطبیق حقوق، فوق‌العاده شغل و سایر فوق‌العاده‌هایی که از بابت آنها کسور بازنشستگی دریافت می‌شود مورد محاسبه قرار می‌گیرد.

ت- تبصره ماده (۷) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری و ماده (۹) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی - مصوب ۱۳۶۶ - حذف می‌شود.

ث) متون زیر به عنوان تبصره‌های (۴)، (۵) و (۶) به ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه اضافه و شماره تبصره‌های (۴) و (۵) ماده یاد شده به ترتیب به (۷) و (۸) تغییر می‌یابد.

تبصره ۴- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که در طول سال ۱۳۷۴ بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده یا می‌شوند همانند مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه و آئین‌نامه‌های اجرائی آن با ضریب یکصد و بیست (۱۲۰) ریال محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره ۵- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ به بعد بازنشسته، از کارافتاده و فوت می‌شوند، به استثنای افزایش سنواتی، بر مبنای ضریب حقوق مورد عمل در سه سال آخر خدمت مستخدم که در هر حال از یکصد و بیست (۱۲۰) ریال کمتر نخواهد بود محاسبه و پرداخت می‌شود و در صورت افزایش ضریب، ضریب‌های بعدی اعمال می‌شود.

تبصره ۶- حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی و قضات با اعمال ضرایب مربوط به آنان در هر سال محاسبه و پرداخت می‌شود.

ج- در ماده (۷۱) قانون استخدام کشوری، عبارت «و کارانه موضوع ماده (۵) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ -» بعد از عبارت «و کسر صندوق و روزانه» اضافه می‌شود.

چ- مفاد این قانون از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ لازم‌الاجراست.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و پنجم بهمن ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۴/۱۱/۲۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

قانون اصلاح ماده (۹) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل و خانوارها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹

ماده واحده: ماده (۹) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانوارها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹ به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

ماده ۹: مستخدمان موضوع تبصره (۲) ماده (۱۳۳) و مواد (۱۴۳) و (۱۴۴) قانون استخدام کشوری و همچنین آن دسته از کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری و شرکت‌های دولتی و یا کارکنان دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سایر دستگاه‌ها اعم از دولتی و یا غیردولتی مأمور یا منتقل شده یا بشوند، در صورتی که بازنشسته یا از کارافتاده یا فوت شده یا بشوند،

معدل تمام حقوق و مزایای مستمر دریافتی آنان که بابت آن کسور بازنشستگی پرداخت نموده‌اند در دو سال آخر خدمت مشروط بر این که از حداکثر حقوق موضوع لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده به خدمت مصوب ۱۳۵۸ همان سال بازنشستگی و از کارافتادگی و فوت تجاوز نمایند مبنای حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود. در صورتی که در تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه و یا فوت، حقوق قبلی بازنشسته طبق قوانین و مقررات مربوط بیشتر باشد، ملاک پرداخت در تعیین حقوق بازنشستگی حقوق بیشتر خواهد بود. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ سی‌ام آبان‌ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۹/۸ به تأیید شورای محترم نگهبان رسید.

بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۶ مورخ ۷۹/۶/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

۷- در اجرای ماده ۶ قانون، از ابتدای سال ۱۳۷۹ میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره‌های آن مصوب ۷۳/۶/۲۳ مجلس شورای اسلامی برابر است با معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی آنان که ملاک کسر کسور بازنشستگی بوده است در دو سال آخر خدمت.

تبصره ۱- در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی موضوع این بند ضریب حقوق سال بازنشستگی یا از کارافتادگی مبنای محاسبه خواهد بود.

تبصره ۲- چنانچه سابقه خدمت مستخدم کمتر از دو سال باشد آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های موضوع این بند ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۳- حقوق بازنشستگی وظیفه مستخدمینی که با کمتر از سی سال سابقه خدمت بازنشسته یا از کار افتاده می‌شوند پس از محاسبه بر اساس مفاد این ماده به میزان یک سی‌ام معدل در سنوات خدمت قابل قبول آنان تعیین می‌شود و در مورد مستخدمینی که بابت قسمتی از سنوات خود کسوری به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نموده یا نمایند با توجه به تبصره یک ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری عمل خواهد شد.

تبصره ۴- در احتساب معدل دو سال آخر خدمت منظور از کلمه (خدمت) مدت زمانی است که مستخدم در آن دو سال به خدمت اشتغال داشته یا طبق قوانین و مقررات مربوط از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به اشتغال استفاده نموده باشد و چنانچه مستخدم در این مدت یا قسمتی از آن در حالت عدم اشتغال یا عدم استفاده از حقوق اشتغال از قبیل آمادگی به خدمت، غیبت موجه و غیرموجه، انفعال موقت، مرخصی استعلاجی صعب‌العلاج بیش از یکسال، مرخصی بدون حقوق و... قرار گرفته باشد، آخرین دو سالی که از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط استفاده نموده است ملاک احتساب معدل خواهد بود.

۸- در اجرای ماده ۸ قانون موضوع اعطاء دو گروه بالاتر به مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کار افتاده شده یا بشوند:

الف- چنانچه مستخدمین مورد نظر قبل از تاریخ ۷۴/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده باشند اعطاء دو گروه بالاتر در فرم کمیته تخصیص موضوع اجرای قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب سال ۷۳ اعمال و حقوق و فوق العاده شغل تعیین شده پس از افزایش سال‌های ۷۵ - ۷۶ - ۷۷ - ۷۸ و بنا به مورد افزایش حقوق یک یا دو گروه موضوع ترمیم حقوق بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و افزایش ترمیم حقوق سال ۷۹ از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت می‌باشد.

ب- چنانچه مستخدمین موضوع این بند از تاریخ ۷۴/۱/۱ تا تاریخ ۷۹/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده باشند اعطاء دو گروه بالاتر در آخرین حکم زمان اشتغال مستخدم اعمال و حقوق و فوق العاده‌های مشمول کشور بازنشستگی تعیین شده پس از اعمال افزایش ترمیم حقوق متعلقه از تاریخ فوت یا از کار افتادگی تا تاریخ ۷۸/۱۰/۱ و بنا به مورد افزایش ناشی از یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و یا بند (و) تصویب‌نامه شماره ۶۳۷۸۱ مورخ ۷۸/۱۲/۲۳ هیأت وزیران و سپس افزایش ترمیم سال ۷۹، از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت است.

ج- مستخدمینی که بعد از ۷۹/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده یا می‌شوند احکام اعطای دو گروه آنان صادر و ملاک پرداخت حقوق وظیفه یا از کار افتادگی قرار خواهد گرفت.

۹- حقوق بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۹ قانون (مشمولین مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری) با رعایت بند ۷ این دستورالعمل محاسبه و تعیین می‌گردد.

۱۰- در اجرای ماده قانون، حقوق بازنشستگی، وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت مستخدمینی که تا تاریخ ۷۹/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

الف- مستخدمینی که قبل از تاریخ ۷۴/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند حقوق مندرج در فرم کمیته تخصیص موضوع اجرای نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب سال ۷۳ آنان ملاک عمل قرار می‌گیرد. بدین ترتیب که میانگین حقوق و فوق العاده شغل مستخدم در دو سال اشتغال آخر خدمت محاسبه و با در نظر گرفتن استناد بازنشستگی یا وظیفه از کار افتادگی حقوق بازنشستگی یا وظیفه تعیین می‌گردد، سپس افزایش‌های سال‌های ۷۵ - ۷۶ - ۷۷ - ۷۸ و بنا به مورد افزایش حقوق یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور اعمال و پس از افزایش حقوق سال ۷۹ حقوق بازنشستگی یا وظیفه از ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت می‌گردد.

ب- مستخدمینی که از تاریخ ۷۴/۱/۱ تا ۷۹/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه مندرج در بند (ج) فرم "محاسبه مدت خدمت و تغییر حقوق و فوق العاده‌ها" (فرم ع- ۸۸ (۷- ۷۶) ت ۱) سازمان امور اداری و استخدامی کشور ملاک عمل قرار گرفته و پس از محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کار افتادگی (ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری) با رعایت ماده ۶ و بنا به

مورد ماده ۲ قانون و اعمال افزایش حقوق متعلقه از تاریخ بازنشستگی از کارافتادگی یا فوت مستخدم تا تاریخ ۷۸/۱۰/۱ و سپس اعمال افزایش یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و یا بند (و) تصویب نامه شماره ۶۳۸۷۱ مورخ ۷۸/۲/۲۳ هیأت وزیران و سپس افزایش ترمیم سال ۷۹ از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت است.

ج- صدور احکام اصلاح حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت در اجرای بندهای (الف) و (ب) به عهده مؤسسه متبوع مستخدم می‌باشد.

ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری:

مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد.

ماده ۱۰۲ آئین نامه اداری استخدامی کارکنان هیئت علمی دانشگاه‌ها:

مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این آیین‌نامه حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده ویژه موضوع بند ۱۲ ماده ۵۴ و فوق‌العاده جذب موضوع بند ۱۷ ماده ۵۴ این آیین‌نامه می‌باشد.

ماده ۷۹ آئین نامه اداری استخدامی کارکنان هیئت علمی دانشگاه‌ها:

تبصره ۱: حقوق و مزایای مشمول کسور شامل حقوق مبنای، فوق‌العاده مخصوص، فوق‌العاده جذب، فوق‌العاده ویژه و فوق‌العاده اشعه می‌باشد.

نحوه محاسبه ارقام موثر بر حقوق بازنشستگی قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری

نحوه محاسبه	ارقام حقوقی
گروه فرد طبق جدول نظام هماهنگ ضربدر ضریب ریالی سال	حقوق مبنا
جمع سنواتی و بسیجی حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی تقسیم بر ضریب سال قبل از سال مورد محاسبه	افزایش سنواتی
عیناً از حکم سال مورد محاسبه اخذ می‌شود	بسیجی
حقوق مبنا ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده شغل
جمع آیتم‌های حقوق مبنا، افزایش سنواتی، فوق العاده شغل، تخصصی، برجستگی، همترازی، سرپرستی و حداقل دریافتی ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده جذب
رقم اعلامی طبق جدول قانون و در حکم (به استثناء سال ۸۷) سال ۸۷ = حقوق مبنا (با توجه به ضریب ریالی سال بازنشستگی) × درصد مربوطه	فوق العاده نوبت کاری
حقوق مبنا ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده سختی کار
جمع آیتم‌های حقوق مبنا، افزایش سنواتی، فوق العاده شغل، تخصصی، برجستگی، همترازی، سرپرستی، جذب، ویژه، سختی کار، تعدیل، نوبتکاری، تطبیق ایثارگری و حداقل دریافتی ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده اشعه
جمع آیتم‌های حقوق مبنا، افزایش سنواتی، فوق العاده شغل، تخصصی، برجستگی، سرپرستی، جذب و حداقل دریافتی ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده ویژه
فوق العاده تعدیل در احکام شاغلین سال‌های ۸۶ و ۸۷ اجرا شده است. در احکام بازنشستگی سال ۸۶ و ۸۷ رقم فوق العاده تعدیل سال ۸۶ احکام شاغلین، عیناً در بازنشستگی درج می‌گردد و در سال ۸۷ طبق فرمول ذیل محاسبه می‌گردد. تعدیل سال ۸۶ + جزء تعدیل = تعدیل سال ۸۷ جزء تعدیل = تعدیل سال ۸۶ × ۵۰٪ برای کسانی که رسته غیربهداشتی و درمانی می‌باشند. جزء تعدیل = تعدیل سال ۸۶ × ۲۵٪ برای کسانی که رسته غیربهداشتی و درمانی می‌باشند.	فوق العاده تعدیل
حقوق مبنا ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده برجستگی یا ممتازی
حقوق مبنا ضربدر درصد مربوطه	فوق العاده سرپرستی
عیناً از حکم سال مورد محاسبه اخذ می‌شود	تفاوت حداقل دریافتی
رقم همترازی منهای جمع حقوق مبنا، افزایش سنواتی، فوق العاده شغل، تخصصی، برجستگی، سرپرستی و حداقل دریافتی	همترازی

نحوه محاسبه اقلام مؤثر بر حقوق بازنشستگی بعد از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و آئین نامه اداری و استخدامی

نحوه محاسبه	اقلام حقوقی
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	حق شغل
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	حق شاغل
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	فوق العاده مدیریت
عیناً مبلغ از حکم زمان اشتغال اخذ می شود	تفاوت تطبیق
۳۵ درصد حق شغل و شاغل، مدیریت، ایثارگری، سختی کار، فوق العاده شغل، بند (ی) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۸ و جزء ۱ بند (الف) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۷ - از ۱۳۹۰/۱۲/۱ با رعایت سقف (مقطع کاردان به پانین سه میلیون ریال، کارشناسی و کارشناسی ارشد سه میلیون و پانصد هزار ریال و دکتری چهار میلیون ریال) - از ۱۳۹۴/۱/۱ به بعد بدون رعایت سقف	فوق العاده جذب
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	فوق العاده شغل
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	فوق العاده سختی کار
آیتم های مشمول کسور بازنشستگی (به غیر از تطبیق و سایر) ضرب در درصد مربوطه	فوق العاده اشعه
عیناً مبلغ از حکم زمان اشتغال اخذ می شود	سایر
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	فوق العاده ایثارگری
عیناً مبلغ از حکم زمان اشتغال اخذ می شود (۲۵ درصد حداقل حقوق هر سال)، با توجه به استعلام های سازمان امور اداری و استخدامی (۳۴۴۷۵۲ مورخ ۹۷/۷/۷) و صندوق بازنشستگی کشوری، این فوق العاده مشمول کسر کسور نبوده و در بازنشستگی اعمال نمی گردد.	فوق العاده ایثارگری (ماده ۵۱ قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران)
عیناً مبلغ از حکم زمان اشتغال اخذ می شود	بند ج ماده ۱۱
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	فوق العاده خدمت اداری در مناطق جنگ زده
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۷
امتیاز مندرج در حکم ضربدر ضریب سال بازنشستگی	تفاوت بند (ی) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۱۳۹۸
۵۰ درصد حقوق ثابت (حق شغل، حق شاغل و فوق العاده مدیریت)، تفاوت بند (ی) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۱۳۹۸، تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و فوق العاده های شغل، جذب، سختی شرایط محیط کار، ایثارگری (موضوع بند ۲ ماده ۵۴)، خدمت اداری در مناطق جنگ زده و نشان های دولتی	فوق العاده ویژه

بخش هشتم: پاداش پایان خدمت و باز خرید ذخیره مرخصی



قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه های ضروری به کارکنان دولت موضوع بخشنامه شماره ۴۹۴۷ - ق مورخ ۷۵/۲/۳۰

ماده ۱: به کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکت های دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مشمول مقررات استخدامی هیأت علمی دانشگاه تهران در صورت رضایت از خدمت آنان به هنگام بازنشستگی، معادل دو ماه آخرین دریافتی بابت حقوق و فوق العاده شغل و سایر فوق العاده ها به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می شود. خدمت مازاد برسی سال در پرداخت پاداش موضوع این قانون قابل احتساب نخواهد بود.

تبصره ۱- در صورتی که سابقه خدمت مستخدم از سی سال کمتر باشد، پاداش به نسبت سال‌های خدمت محاسبه و پرداخت می‌شود. در این محاسبه کسر سال معادل یک سال منظور می‌شود.

تبصره ۲- در صورت فوت مستخدم، پاداش موضوع این ماده به وراثت قانونی مستخدم متوفی، موضوع ماده (۸۶) قانون استخدام کشوری تعلق می‌گیرد.

تبصره ۳- به مستخدمان شاغل که شهید، از کارافتاده یا فوت شوند، پاداش موضوع ماده (۱) بطور کامل پرداخت می‌شود.

ماده ۲: به مستخدمانی که در سال آخر خدمت، محکومیت اداری داشته باشند، پاداش پایان خدمت پرداخت نمی‌شود.

ماده ۳: در موارد زیر به کارکنان موضوع ماده (۱) یا ورثه بلافصل آنان، معادل بیست برابر حداقل حقوق مبنای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - به عنوان کمک هزینه پرداخت می‌شود.

کمک هزینه ازدواج، در مورد ازدواج دائم مستخدم شاغل، یا فرزند وی فقط یک بار حسب مورد، کمک هزینه در مورد فوت مستخدم شاغل، بازنشسته و افراد تحت تکفل وی.

تبصره- مشمولان قانون کار از این لحاظ تابع مقررات و ضوابط مربوط به خود هستند.

قانون فوق مشتمل بر سه ماده و سه تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و ششم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۵/۲/۲۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

بخشنامه به کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت پیرو بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۷ مورخ ۱۳۷۹/۶/۲۸ محدودیت (تا سه فرزند) از سطر دوم ذیل بند ۵ دستورالعمل موضوع ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی حذف می‌گردد.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور دستورالعمل موضوع ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی

۱- به کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مشمول مقررات استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران به هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی بازای هر سال خدمت پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- مبنای محاسبه پاداش موضوع این ماده آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی مستخدم که ملاک کسر کسور بازنشستگی قرار گرفته خواهد بود.

تبصره ۲- کسر سال به نسبت ماه‌های انجام خدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

تبصره ۳- در صورتی که مستخدم زن به هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در حال استفاده از خدمت نیمه وقت باشد، تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط مبنای محاسبه پاداش خواهد بود.

۲- سنوات خدمت قابل قبول از لحاظ احتساب این وجوه سنوات خدمتی است که در اجرای قوانین و مقررات از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سوابق خدمت مستخدم محسوب شده باشد.

تبصره ۱- چنانچه مستخدم موضوع این دستورالعمل به هنگام بازنشستگی یا از کارافتادگی یا فوت در یکی از حالات استخدامی قرار داشته باشد که از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط استفاده ننماید، آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی قبل از حالات مذکور با اعمال ضریب حقوق زمان بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

تبصره ۲- آن دسته از مشمولین این دستورالعمل که در طول خدمت خود از تسهیلات مقرر در قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۶۲/۹/۱۰ و اصلاحات بعدی آن استفاده نموده باشند، خدمت قابل قبول آنان از لحاظ پرداخت پاداش پایان خدمت به نسبت مدت انجام شده محاسبه می‌گردد.

تبصره ۳- سنوات خدمت ارفاقی مستخدمین در پرداخت پاداش پایان خدمت مورد محاسبه قرار نمی‌گیرد.

۳- مستخدمین پیمانی و سایر کارکنان غیررسمی در شمول مفاد این دستورالعمل قرار نمی‌گیرند.

۴- کارگران شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مذکور در ماده یک از این حیث مشمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام می‌باشند.

۵- در موارد زیر به کارکنان موضوع ماده یک یا ورثه بلافصل آنان کمک هزینه ازدواج پرداخت می‌شود:
- ازدواج دائم کارمند

- ازدواج دائم فرزندان مستخدم اعم از شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی (تا سه فرزند)

تبصره- کمک هزینه موضوع این ماده معادل بیست برابر حداقل مبنای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی است و فقط یک بار حسب مورد پرداخت می‌شود.

قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان

ماده ۱: بندهای ماده (۸۸) قانون استخدام کشوری حذف و عبارت زیر جایگزین آن می‌شود:

ماده ۸۸: دریافت بیش از یک حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه یا مستمری یا بازخرید خدمت برای ایام واحد خدمت از سازمان‌ها و صندوق‌های مربوط به وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی،

شهرداری‌ها و مؤسسات تابعه و یا وابسته به آنها و همچنین مؤسسات غیر دولتی که بیش از بیست و پنج درصد (۲۵٪) سرمایه یا بودجه سالانه آنها به تشخیص هیئت وزیران از محل درآمد عمومی تأمین می‌شود ممنوع است.

ماده ۲: در ماده (۸۱) و (۸۲) و تبصره (۱) ماده (۸۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ و بند (پ) ماده واحده قانون اصلاح قوانین ومقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ جز در مورد حقوق وظیفه که به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار می‌شود، میزان چهار پنجم به تمام حقوق وظیفه یا حقوق بازنشستگی اصلاح می‌گردد.

ماده ۳: دولت موظف است کمک هزینه عائله مندی کارکنان شاغل، از کارافتاده و یا بازنشسته را در صورت فوت، به همسر دائم آنها، مادامی که در قید حیات باشند بپردازد.

ماده ۴: در بند (ت) ماده (۸۶) قانون استخدام کشوری عبارت بعد از «عیال دائمی متوفی» حذف می‌گردد.

ماده ۵: قانون اصلاح تبصره (۲) ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۲۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان انانث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱- در بند (ب) قانون مذکور پس از کلمه «شوهر» کلمه «حرفه» حذف می‌گردد.

۲- تبصره (۲) قانون مذکور حذف می‌گردد و تبصره (۳) به تبصره (۲) تبدیل می‌یابد.

ماده ۶: عبارت دو سوم مندرج در ماده (۱) و بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ و محدودیت حداکثر پرداخت در حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌گردند و در هر حالت معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.

ماده ۷: ماده (۱) و بند (۱) ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۶/۸/۱۶ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

- به کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الاشاره هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

- کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته از کارافتاده و متوفی فقط یکبار حسب مورد.

ماده ۸: تبصره (۳) ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ موضوع اعطاء دو گروه بالاتر در مورد مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کارافتاده شده و یا بشوند نیز لازم‌الاجراء است.

ماده ۹: مستخدمین موضوع مواد (۱۴۳) و (۱۴۴) قانون استخدام کشوری که در یکی از مؤسسات دولتی مستثنی شده از قانون استخدام کشوری خدمت می‌نمایند تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت و قوانین اصلاحی آن باشند، هنگام بازنشستگی یا فوت و یا از کارافتادگی، معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی آنان که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت مبنای حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.

ماده ۱۰: این قانون در مورد کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره‌های آن مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ که بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده شده و یا می‌شوند از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ لازم‌الاجراء می‌باشد و هر گونه قوانین و مقررات مغایر از تاریخ تصویب این قانون لغو می‌گردد.

تبصره- قسمت اول ماده (۷) موضوع پاداش پایان خدمت در مورد کارکنانی که از ۱۳۷۹/۱/۱ بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده شده یا می‌شوند لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده ۱۱: بار مالی ناشی از اجراء این قانون از محل کسور بازنشستگی مربوطه و سرمایه‌گذاری و سود سپرده‌گذاری‌های کسور بازنشستگی مشترکین (اعم از موجودی‌های صندوق، بدهی‌های دولت و مازاد طراز مثبت صندوق) از سوی صندوق‌های ذی‌ربط و سایر منابع زیر تأمین خواهد شد:

- بندهای (د) و (ه) ماده (۳) قانون برنامه سوم توسعه.

- بند (ه) تبصره (۴) و قسمت دوم بند (ی) تبصره (۱۰) قانون بودجه سال ۱۳۷۹ کل کشور.

- قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و ۱۳۷۶/۹/۱۶.

- ردیف‌های حقوقی به جای مانده کارکنانی که بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده می‌شوند، در سال مربوطه از طریق برگشت به خزانه دولت

- کسور بازنشستگی مربوطه (مواد «۱»، «۲»، «۴»، «۵» و «۶» این قانون که از آن کسور بازنشستگی دریافت می‌شود).

ماده ۱۲: به دولت اجازه داده می‌شود نرخ کسور بازنشستگی کلیه کارکنان بخش دولتی اعم از کشوری و لشکری را به صورت یکسان و حداکثر تانه درصد (۹٪) سهم کارکنان و یک و نیم برابر آن سهم دولت تصویب و اجراء نماید و عدم تصویب آن مانع اجرای این قانون نخواهد بود.

ماده ۱۳: در صورت نیاز به دستورالعمل‌های اجرائی حسب مورد، توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (برای نیروهای مسلح) وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (برای مشمولین تأمین

اجتماعی) و سازمان امور اداری و استخدامی کشور برای سایر مشمولین این قانون تهیه و ابلاغ خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر سیزده ماده در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سیزدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و نظر شورای نگهبان در مهلت مقرر در اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی و ماده (۱۸۴) آئین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی واصل‌نگردیده است.

قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت

ماده ۱: به کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ - در صورت رضایت از خدمت آنان به هنگام بازنشستگی، معادل دو ماه آخرین دریافتی بابت حقوق و فوق‌العاده شغل به عنوان پاداش خدمت پرداخت می‌شود.

تبصره ۱: در صورتی که سابقه خدمت مستخدم از سی سال کمتر باشد، پاداش به نسبت سال‌های خدمت محاسبه و پرداخت می‌شود. در این محاسبه کسر سال معادل یک سال منظور می‌شود.

تبصره ۲: در صورت فوت مستخدم، پاداش موضوع این ماده به وزارت قانونی مستخدم متوفی، موضوع ماده (۸۶) قانون استخدام کشوری تعلق می‌گیرد.

ماده ۲: به مستخدمانی که در سال آخر خدمت، محکومیت اداری داشته باشند، پاداش پایان خدمت پرداخت نمی‌شود.

ماده ۳: در موارد زیر به کارکنان موضوع ماده (۱) یا ورثه بلافصل آنان، معادل ده برابر حداقل حقوق مبنای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ به عنوان کمک هزینه پرداخت می‌شود.

- کمک هزینه ازدواج، در مورد ازدواج دایم مستخدم یا فرزند اول وی فقط یک بار در طول خدمت.
- کمک هزینه، در مورد فوت مستخدم و افراد تحت تکفل وی.

تبصره - پرسنل نیروهای مسلح و مشمولان قانون کار از این لحاظ تابع مقررات و ضوابط مربوط به خود هستند.

قانون فوق مشتمل بر سه ماده و سه تبصره در جلسه روز چهارشنبه بیست و ششم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۵/۲/۲۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان ماده ۷: ماده (۱) و بند (۱) ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۶/۸/۱۶ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

- به کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الاشاره هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

- کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته از کار افتاده و متوفی فقط یک‌بار حسب مورد.

ماده ۸: تبصره (۳) ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ موضوع اعطاء دو گروه بالاتر در مورد مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کارافتاده شده و یا بشوند نیز لازم‌الاجراء است.

ماده ۱۰: این قانون در مورد کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره‌های آن مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ که بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده شده و یا می‌شوند از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ لازم‌الاجراء می‌باشد و هر گونه قوانین و مقررات مغایر از تاریخ تصویب این قانون لغو می‌گردد.

تبصره- قسمت اول ماده (۷) موضوع پاداش پایان خدمت در مورد کارکنانی که از ۱۳۷۹/۱/۱ بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده شده یا می‌شوند لازم‌الاجراء می‌باشد.

قانون اصلاح ماده (۲) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت

ماده واحده: ماده (۲) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ - به شرح زیر اصلاح می‌شود:

ماده ۲: به ازای هر بار محکومیت اداری در ده سال آخر خدمت، یک ماه از پاداش پایان خدمت مستخدم کسر می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و یکم فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و یک مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۱/۱/۲۸ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

- حسب تصمیم جلسه مورخ ۱۳۸۲/۲/۳۱ هیئت عالی نظارت: مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی موضوع بند (الف) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری از مصادیق تنبیهات اداری مندرج در قانون پرداخت پاداش پایان خدمت محسوب نمی‌شود و باعث محرومیت مستخدم محکوم به مجازات مذکور از دریافت پاداش یاد شده نمی‌گردد.

ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری:

به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تاسی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد.

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده ۱۰۳ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها:

به کارمندان مشمول این آیین‌نامه که بازنشسته، از کار افتاده یا فوت می‌شوند، به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های استحقاقی ذخیره شده، پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد، کسر می‌شود.

تبصره- کارمند مؤسسه می‌تواند هنگام تقاضای بازنشستگی، مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده خود را در احتساب سابقه خدمت جهت تعیین حقوق بازنشستگی درخواست و مؤسسه موظف است حکم مرخصی قبل از بازنشستگی نامبرده را صادر و سپس مبادرت به صدور حکم بازنشستگی نماید.

ماده ۷۹ آئین‌نامه اداری استخدامی کارکنان هیئت علمی دانشگاه‌ها:

به اعضای هیأت علمی که بازنشسته می‌شوند، به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور (حداکثر ۳۰ سال) به اضافه وجوه مربوطه به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد

تبصره ۱- حقوق و مزایای مشمول کسور شامل حقوق مبناء فوق‌العاده مخصوص، فوق‌العاده جذب، فوق‌العاده ویژه و فوق‌العاده اشعه می‌باشد.

تبصره ۲- سنوات خدمت اعضای هیئت علمی که بخشی از این قبلاً به صورت غیر هیئت علمی انجام شده است، به عنوان سابقه پرداخت پاداش محاسبه است.

تبصره ۳- مؤسسه می‌تواند در مواردی که به خدمات علمی مازاد بر ۳۰ سال هر یک از اعضای هیئت علمی با مرتبه استاد تمامی نیاز داشته باشد، در صورت تقاضای ذینفع نسبت به بازخرید مرخصی ذخیره استحقاقی وی مبادرت نماید در غیر این صورت بازخرید مرخصی‌های استفاده نشده موقوف به بازنشستگی عضو هیئت علمی خواهد بود.

جزء ۲ بند (الف) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور:

پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اصلاحات آن و پاداش‌های مشابه به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در ازای هر سال خدمت تا سقف سی سال که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه ملاک محاسبه قرار می‌گیرد، خواهد

بود. هرگونه پرداخت خارج از ضوابط این قانون تحت این عنوان و عناوین مشابه در حکم تصرف در اموال عمومی است.

احکام بند (ب) ماده (۷۴) قانون برنامه ششم توسعه، ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و تبصره بند (ی) ماده (۲۸) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) بر حکم این جزء حاکم است.

جزء ۲ بند (الف) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور:

پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی آن و پاداش‌های مشابه به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در ازای هر سال خدمت تا سقف سی سال خواهد بود که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. هرگونه پرداخت خارج از ضوابط این قانون تحت این عنوان و عناوین مشابه در حکم تصرف غیرقانونی در اموال عمومی است

جزء ۳ بند (الف) تبصره ۱۲ ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور:

پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی و پاداش‌های مشابه به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در ازای هر سال خدمت تا سقف سی سال خواهد بود که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. هرگونه پرداخت خارج از ضوابط این قانون تحت این عنوان و عناوین مشابه در حکم تصرف غیرقانونی در اموال عمومی است.

ماده ۲۱ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور:

ماده ۲۱: دستگاه‌های اجرایی مندرج در جدول (۷) قانون و همچنین دستگاه‌های اجرایی استانی، مکلفند پاداش پایان خدمت و بازخرید کارکنان خود را از محل فروش اموال و دارایی‌های منقول و غیرمنقول، صرفه جویی در اعتبارات هزینه‌ای و اعتبارات هزینه‌ای از محل درآمد اختصاصی تأمین و پرداخت نمایند.

جزء ۶ بند الف تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور:

پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به

مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای شاغلین موضوع جزء (۲) این بند، در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف چهار میلیارد و هفتصد و بیست میلیون (۴,۷۲۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال خواهد بود.

مقایسه اجمالی بین صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی:

نوع صندوق مولفه‌ها	صندوق بازنشستگی کشوری	صندوق تأمین اجتماعی
نرخ کسور بازنشستگی	۹ درصد سهم مستخدم ۱۳,۵ درصد سهم کارفرما	۷ درصد سهم مستخدم ۲۰ درصد سهم کارفرما
مقرری ماه اول	دارد	ندارد
دفترچه درمانی	بیمه خدمات درمانی با پرداخت هزینه	از محل کسورات بازنشستگی
حقوق بازنشستگی	حداقل دارد - فعلا حداکثر ندارد	حداقل ندارد - حداکثر دارد
شرایط بازنشستگی	اولویت با سابقه خدمت	هم سابقه و هم شرط سنی
محاسبه حقوق بازنشستگی	میانگین دو سال آخر خدمت با ضریب روز	میانگین دو سال آخر حقوق و دستمزد
اصلاحیه پس از بازنشستگی	اعمال اصلاحیه احکام بازنشستگی	عدم امکان اصلاحیه احکام
احتساب آیتم‌های حقوقی	عدم احتساب برخی از آیتم‌های حقوق بر اساس مصوبات هیئت امناء	احتساب همه آیتم‌های مشمول کسور به صورت کامل
احتساب سوابق بخش خصوصی در بازنشستگی	با داشتن شرایط بازنشستگی و انتقال کسور و پرداخت مابه التفاوت	بدون هزینه قابل احتساب است
امکان ادامه اشتراک پس از حالت انفصال دائم از خدمات دولتی	وجود ندارد	وجود دارد
معافیت از پرداخت کسور بازنشستگی مازاد بر ۳۰ سال سهم کارمند	مشمول معافیت می‌شود	مشمول معافیت نمی‌شود
احتساب سوابق غیررسمی دولتی مثل سربازی، طرح و دستیاری	با پرداخت ۹ درصد اولین حکم رسمی کشوری	با پرداخت کسور مربوطه به روز

فصل چهارم:

مطالعات تطبیقی – مقایسه اجمالی بین دو صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی

مقدمه

امروزه سیستم‌های مستمری در بسیاری از کشورها نقش مهمی در تأمین مخارج زندگی سالمندان و مستمری بگیران دارند. از زمان آغاز به کار اولین سیستم مستمری در جهان تا به امروز، این سیستم‌ها تغییرات گسترده‌ای را تجربه کرده‌اند. به نظر می‌رسد کامل‌ترین نمونه سیستم‌های مستمری که امروزه در بسیاری از کشورهای توسعه یافته وجود دارد و توسط بانک جهانی و انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی توصیه می‌شود نظام‌های چند لایه می‌باشد.

اصولاً ساختار نظام چند لایه بدین شکل است که لایه اول حمایتی و غیر مشارکتی بوده و منابع آن به طور معمول از محل درآمد‌های عمومی دولت‌ها تأمین مالی می‌شود. گروه‌های آسیب‌پذیر گروه‌های هدف در این لایه هستند و اهداف باز توزیعی و کاهش فقر دو رسالت اصلی در این لایه است.

لایه دوم و سوم لایه‌های بیمه‌ای هستند که منابع آنها از محل پرداخت حق بیمه توسط مشترکان آنها تأمین مالی می‌شود. لایه دوم از نوع طرح‌های مستمری مبتنی بر مشاغل بوده و مشارکت در آنها اجباری است. حال آنکه مشارکت در لایه سوم به عنوان لایه تکمیلی کاملاً اختیاری است.

از نظر مدیریتی و حاکمیت نیز این لایه‌ها تفاوت اساسی با یکدیگر دارند. دو لایه اول به طور معمول توسط دولت اداره می‌شود حال آنکه حضور بخش خصوصی در مدیریت سوم پررنگ‌تر است. البته شایان ذکر است که دولت‌ها به منظور تشویق افراد برای مشارکت در لایه سوم سیاست‌هایی از جمله معافیت‌های مالیاتی در نظر می‌گیرند تا بتوانند از این طریق تأثیری غیرمستقیم نیز در لایه سوم داشته باشند. سیستم‌های مستمری دارای اهداف چندگانه هستند. در مرحله اول، نقش باز توزیعی و حصول اطمینان از تأمین استانداردهای زندگی مناسب و معقول برای همه افراد مسن؛ هدف دوم تضمین مستمری بازنشستگی.

به نحوی که استانداردهای زندگی قبل و بعد از بازنشستگی دچار تغییرات شدید نشود (هموارسازی مصرف) و هدف سوم ارائه بیمه در برابر رویدادهای مختلف و پوشش ریسک طول عمر است. دو هدف هموارسازی مصرف در چرخه زندگی و پوشش ریسک طول عمر مشترکان صندوق و اعضای خانواده آنها اهداف اصلی دو لایه بیمه‌ای است. افراد با مشارکت در این سیستم‌ها بخشی از درآمد دوران کاری خود را به صورت پرداخت حق بیمه به دوران بازنشستگی منتقل می‌کنند تا بتوانند در سال‌هایی که توان کار کردن ندارند مخارج زندگی خود را تأمین کنند. با توجه به عدم اطمینان در مورد طول عمر افراد، پرداخت مستمری‌ها تا زمان مرگ مشترکان و بازمندگان قانونی آنها ادامه خواهد داشت.

اگرچه نظام‌های بیمه اجتماعی مولود سال‌های پس از انقلاب صنعتی در اروپا هستند و سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات بیمه اجتماعی و بازنشستگی، از نیمه دوم قرن نوزدهم شکل گرفته و تکامل یافته‌اند، اما ورود دهه‌ها تجربه و آزمودن سیاست‌ها و رویه‌های متعدد، نتوانسته تاکنون بر مشکلات پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی فائق آید و در دهه دوم

هزاره سوم میلادی، این صندوق‌ها همچنان با معضلات و مشکلات متعددی روبه‌رو هستند. در تلاش برای یافتن راه‌حلهایی به منظور رفع مشکلات اداره و حکمرانی صندوق‌ها، بهره‌گیری از تجارب دیگر کشورها نقشی سترگ و آموزنده دارد؛ چرا که مرور تجارب کشورهای مختلف و تمرکز و کالبدشکافی آنها، زمینه ساز شناخت عمیق‌تر از ساز و کارها و قواعد اداره و حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی خواهد بود.

لازم به یادآوری و تأکید است که در خصوص جبران خدمات بازنشستگان و تأمین نیازهای این افراد در قرن گذشته برنامه‌های متعدد و متفاوتی در کشورهای مختلف در نظر گرفته شده است و به عبارت بهتر، نظام‌های بازنشستگی متفاوتی در کشورها راه‌اندازی شده‌اند و بدون شک هر نظام، نقاط قوت و ضعف خود را داراست و کشورها همواره به دنبال رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت خود هستند. تجربه یک نظام و تلاش برای اصلاح آن، ضمن زمانبر بودن، هزینه مالی و اجتماعی بالایی را نیز به سازمان‌ها و به دنبال آن به دولت‌ها تحمیل می‌کند. از این رو در دنیای امروز، استفاده از تجربیات دیگران جایگاه برجسته‌ای پیدا کرده است.

در نیمی از کشورهای جهان شامل برخی از بزرگترین اقتصادهای درحال توسعه مانند برزیل، چین و هند، طرح‌های بازنشستگی جداگانه‌ای برای کارمندان دولت وجود دارد. در کشورهای با درآمد بالاتر OECD هزینه‌های بازنشستگی برای کارگران بخش عمومی یک چهارم کل هزینه‌های بازنشستگی را تشکیل می‌دهد. در کشورهای کمتر توسعه یافته این نسبت معمولاً بیشتر است. با این وجود درباره طرح و اصلاحات برنامه‌های بازنشستگی، بخصوص در مقایسه با انبوه متون برنامه‌های بازنشستگی ملی، بسیار کم نوشته شده است.

در بسیاری از کشورهای درحال توسعه این هزینه‌ها بار مالی بیشتری از کشورهای با درآمد بالا، جایی که پایه مالیاتی بزرگ‌تر است، دارند.

کارمندان دولت و دیگر کارمندان بخش عمومی (در ارتش، آموزش و پرورش، شرکت‌های دولتی و غیره) اغلب در میان اولین گروه‌های کارگرانی بودند که تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی تحت حمایت دولت قرار می‌گرفتند. در تعداد انگشت شماری از کشورها مثل بنگلادش، یونان، بوتسوا، اریتره، لبنان و مالدیو، کارمندان بخش عمومی هنوز تنها گروهی هستند که توسط یک طرح بازنشستگی رسمی پوشش داده می‌شوند.

منطق ارائه حقوق بازنشستگی برای کارمندان دولت تا حدودی متفاوت از ایجاد طرح‌های بازنشستگی ملی بود. برخی از اهداف مختص به طرح‌های کارمندان دولت موارد زیر می‌باشند: تأمین استقلال دولتی جذاب ساختن یک شغل در خدمت عمومی انتقال هزینه پاداش کارمندان دولتی به آینده بازنشسته کردن کارمندان قدیمی‌تر به روش قابل قبول اجتماعی و سیاسی

زمانی که پوشش بازنشستگی اجباری به بخش خصوصی هم گسترش یافت، در به کارگیری کارمندان دولتی (که چیدمان خاص خودشان را داشتند) در طرح‌های جدید ملی اغلب هدف کوچکی به نظر می‌رسید. کارمندان دولتی همچنین در حمایت از مزایای مالی خودشان قدرتمند عمل کردند. علاوه بر آن، اگرچه طرح‌های بازنشستگی خدمت عمومی بعضی از اهداف اجتماعی-سیاسی برنامه‌های بازنشستگی ملی را به اشتراک می‌گذارند، آنها همچنین باید سیاست منابع انسانی دولت به عنوان یک کارفرما را اصلاح کنند.

در بیشتر کشورها، سن بازنشستگی معمولی برای کارمندان دولتی یکسان یا پایین‌تر یافت می‌شود. علاوه بر این، شواهد طیف وسیعی از کشورهای در حال توسعه نشان می‌دهد که کارمندان دولتی امید به زندگی بالاتری نسبت به باقی جمعیت دارند. این مسئله بعدها منجر به میانگین بیشتر طول دوره بازنشستگی کارمندان دولت در مقایسه با کسانی می‌شود که از امکان بازنشستگی زودهنگام استفاده کرده‌اند.

شرایط سنی برای دریافت حقوق بازنشستگی اغلب در طول سال‌ها یا دهه‌ها برخلاف افزایش امید به زندگی تغییر کرده است (البته می‌توان همین مورد را برای بسیاری از طرح‌های ملی نام برد). اگرچه، تعداد کمی از کشورها جدیداً سن را افزایش داده‌اند، مثلاً در سنگال سن بازنشستگی معمولی در سال ۲۰۰۲ از ۵۵ به ۶۰ افزایش پیدا کرد.

متوسط سن بازنشستگی معمولی برای مردان در خدمات دولتی ۵۸/۶ است. در بعضی موارد این سن برای زنان پایین‌تر است. همچنین سن متفاوت بین زن و مرد هنوز در طرح‌های ملی پیدا می‌شود.

شایستگی گاهی اوقات (بسیار کمتر از گذشته) تنها به طول خدمت وابسته می‌شود. برای مثال، برزیل شایستگی سن بازنشستگی را در سال ۱۹۹۸ معرفی کرد و ترکیه از سال ۱۹۹۹ در حال مرحله‌ای کردن در چنین شرایطی است. دقیقاً همین مورد در مکزیک وجود دارد، جایی که مردان در هر سنی بعد از ۳۰ سال و زنان بعد از ۲۸ سال خدمت بازنشسته می‌شوند و در ایران جایی که کارمندان دولت می‌توانند صرف‌نظر از سن بعد از ۲۰-۳۰ سال (زنان/مردان) بازنشسته شوند. در مالدیو افراد می‌توانند بعد از ۲۰ سال بدون ترک خدمت فعال حقوق بازنشستگی دریافت کنند، همچنین می‌توانند هر بار که واجد شرایط طول خدمت می‌شوند یک حقوق بازنشستگی دوم یا حتی سوم دریافت کنند.

رفاه اجتماعی

برنامه‌ها و سیاست‌هایی است که به منظور پاسخگویی به نیازهای مادی و معنوی و تأمین سعادت انسان (از طریق مؤسسات رفاهی و نهادهای اجتماعی) ارائه می‌شود تا زمینه رشد و تعالی او را فراهم آورد. رفاه اجتماعی معطوف به وضعیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بوده که هدف آن حفظ کرامت

انسانی و مسئولیت‌پذیری افراد جامعه، در قبال یکدیگر و ارتقای توانمندی کلیت جامعه در عرصه‌های فردی و جمعی می‌باشد.

تعریف تأمین اجتماعی (اساسنامهٔ اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)

هر برنامه و طرح اجباری که اعضای جامعه را در مقابل بروز حوادث ناشی از اشتغال، بیماری‌های ناشی از شغل، بیکاری، حاملگی، بیماری، نقص عضو، پیری، بازنشستگی، بازماندگی و مرگ از طریق پرداخت‌های نقدی یا جنسی حمایت کند.

تعریف تأمین اجتماعی (مقاله نامه شماره ۷۸۲ سازمان بین‌المللی کار)

به منزله حمایتی است که جامعه در قبال پریشانی‌های اجتماعی و اقتصادی پدیدآمده بواسطه قطع یا کاهش شدید درآمد افراد براهر بیکاری؛ بیماری؛ بارداری؛ از کارافتادگی؛ سالمندی و فوت و همچنین افزایش هزینه‌های درمان و نگهداری خانواده /عائله‌مندی به اعضای خود ارائه می‌دهد.

قلمرو تأمین اجتماعی

الف- بیمه اجتماعی (social insurance / نظام بیسمارکی)

افراد تحت پوشش: افراد شاغل با پرداخت اجباری حق بیمه ماهانه توجیه برخوردار از حقوق اجتماعی فرد یا افراد تحت تکفل وی به شمار می‌رود.

تأمین مالی بیمه‌های اجتماعی: حق بیمه‌ها و سود حاصل از سرمایه‌گذاری آنها

ب- حمایت اجتماعی (social assistance / نظام بورجی)

افراد تحت پوشش: پوشش فراگیر کلیه اقشار جامعه با اجرای کامل نظام تأمین اجتماعی.

نفس شهروندی؛ توجیه برخوردار از حقوق اجتماعی افراد محسوب می‌شود.

این نظام براساس همبستگی عمومی مبتنی بر مشارکت و مسئولیت کل جامعه جهت رویارویی با پیامدهای منفی تحولات اجتماعی و اقتصادی بنا شده است.

تأمین مالی حمایت اجتماعی: درآمدهای دولت (مالیات؛ درآمدنفتی و سایر درآمدها) و مشارکت مردمی خصوصیات نظام تأمین اجتماعی

۱- کفایت (مستمری) تضمین سطح استاندارد درآمد و معاش افراد جامعه

۲- جامعیت (خدمات) پوشش تمامی خدمات پیش‌بینی شده در کنوانسیون ۷۸۲ اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی خدماتی همچون سالمندی؛ از کارافتادگی؛ فوت؛ بیکاری؛ مزایای نقدی؛ ایام بیماری و بارداری؛ حوادث ناشی از کار؛ مراقبت‌های درمانی و هزینه‌های عائله‌مندی) را شامل شود.

۳- فراگیری (پوشش) تا حد امکان اکثر جمعیت کشور را تحت پوشش قرار دهد.

۴- پایداری مالی (منابع و مصارف) به گونه‌ای طراحی شود که در بلندمدت دوام آورده و تعادل خود را در مقابل شوهای اقتصادی و اجتماعی حفظ کند.

براساس اصل ۲۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی؛ بیکاری؛ پیری؛ ازکارافتادگی؛ بی‌سرپرستی؛ در راه ماندگی؛ حوادث و سوانح؛ نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به‌صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.

حوزه فعالیت تأمین اجتماعی در ایران

الف- حوزه بیمه‌ای

شامل بازنشستگی؛ ازکارافتادگی؛ بازمندگان؛ بیکاری؛ حوادث و سوانح و بخش بیمه‌های درمانی (همگانی / تکمیلی) می‌باشد که مشارکت ذینفع در آن اجباری می‌باشد.

ب- حوزه حمایتی و توانبخشی:

ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمک‌های مالی به افراد و خانواده‌های نیازمند که قادر به کارنبوده / درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی را نمی‌نماید (حوزه فعالیت سازمان بهزیستی و..)

ج- حوزه امدادی:

شامل امداد و نجات در حوادث غیرمترقبه

سیاست‌های اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی

الف- سیاست جامعیت:

جامعیت به معنای ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در این قانون است.

ب- سیاست کفایت:

تأمین حداقل نیازهای اساسی جامعه در مرحله اول و آنگاه ارتقاء کمیت و کیفیت خدمات در مرحله دوم

ج- سیاست فراگیری:

که براساس آن خدمات نظام تأمین اجتماعی باید برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود.

د- سیاست پیشگیری:

اعمال این سیاست شامل هر سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی می‌باشد و مطابق آن بر ضرورت هماهنگی با سایر دستگاه‌های مؤثر تأکید می‌شود به نحوی که تلاش برای پیشگیری از ظهور یا گسترش انحرافات و مشکلات اجتماعی به عنوان یک سیاست هماهنگی فرابخشی مبنای عمل قرار گیرد.

ه- سیاست توانمندسازی:

سیاست توانمندسازی به معنای کاهش روش‌های مبتنی بر تأمین مستقیم نیاز و متقابلاً افزایش توانایی‌های فردی و جمعی به منظور تأمین نیازها توسط خود افراد وابسته می‌باشد.

و- سیاست کارگستری:

سیاست کارگستری، سازوکاری غیرحمایتی است و با ایجاد زمینه‌های اشتغال فرد، امکان تأمین نیاز توسط خود او فراهم می‌شود و به معنای ارائه خدمات رفاهی به شرط انجام تعهدات معین است.

ز- سیاست نیازمندیابی فعال:

رسیدگی به حقوق افراد با استفاده از سیستم جامع آماری و اطلاعاتی و تأکید بر کرامت انسانی و نفی روش‌های تحقیرآمیز.

با آغاز انقلاب صنعتی و رشد جنبش‌های کارگری و پیدایش بحران‌های صنعتی و اقتصادی و... فکر حمایت از کارکنان در زمان پیری و بیکاری و از کارافتادگی رشد کرده و طرح بیمه و بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی تجلی کرد.

به تدریج دولت‌ها و مؤسسات بزرگ به این نتیجه رسیدند که اگر نیروی کار آنان تأمین نداشته و نسبت به حال و آینده خود دلگرم و مطمئن نباشد امکان افزایش تولید و پیروزی در بازار رقابت و تحصیل سود بیشتر برای آنان ممکن نخواهد شد لذا به فکر تأمین آتیه و حمایت از کارکنان خود و خانواده آنان در ایام پیری؛ از کارافتادگی؛ بیماری و...، برنامه‌های بیمه و بازنشستگی را تهیه و اجراء کردند.

اهداف نظام‌های بازنشستگی

۱- تأمین وجوه لازم برای پرداخت حقوق بازنشستگی / وظیفه از طریق ایجاد صندوق بازنشستگی با مشارکت کارمند و دولت

۲- ایجاد دلگرمی؛ تعهد؛ تعلق؛ انگیزه و افزایش کارایی در کارمندان به لحاظ تأمین آتیه خود و خانواده- اش

۳- تأمین زندگی کارمند پس از دارا شدن سابقه خدمتی و سن معین و یا از کارافتادگی برای مادام‌العمر، تأمین زندگی خانواده و افراد تحت تکفل کارمند پس از فوت وی

۴- جلوگیری از مفاسد مالی که ممکن است در نتیجه عدم اطمینان به آینده به وجود آید.

عناصر مهم سیستم‌های بازنشستگی

۱- پوشش: آیا جامع است؟

۲- مشارکت: اجباری است یا اختیاری؟

۳- حق بیمه: طیف پرداخت مزایا تعیین شده است؟

۴- مزایا: پرداخت مستمری تا چه حدی امید به زندگی را در نظر می‌گیرد؟

۵- تأمین وجه: دارائی‌ها تا چه حد بدهی‌های آینده را پوشش می‌دهند؟

۶- مدیریت / مالکیت / حاکمیت: آیا طرح دولتی است یا خصوصی و یا مختلط؟

مؤلفه‌های تأثیرگذار در طراحی سیستم بازنشستگی

۱- سطح توسعه یافتگی

۲- روندهای جمعیتی

۳- سیاست‌های اقتصاد کلان

۴- زیرساخت‌ها

۵- ظرفیت بازارهای مالی

مروری بر نظام‌های بازنشستگی خاورمیانه

تصمیم‌گیری مؤثر و جهت‌گیری صحیح برای اصلاح نظام بازنشستگی در کشورها به اطلاعات علمی و روشن نیازمند است.

با توجه به شباهت‌های فرهنگی و اقلیمی و اقتصادی کشورهای خاورمیانه مطالعه و مقایسه نظام‌های موجود می‌تواند به درک بهتر از راهکارهای اصلاح نظام بازنشستگی کشور نیز کمک کند. از لحاظ وضعیت اقتصادی در میان ۵ کشور نمونه خاورمیانه، ترکیه دارای بیشترین جمعیت و کویت کمترین جمعیت را دارد.

اما ترکیه از سوی دیگر دارای بیشترین نسبت جمعیت در آستانه بازنشستگی است. همین موضوع سبب شده که ترکیه در میان کشورهای خاورمیانه بیشترین نسبت هزینه‌ها را برای جمعیت در حال بازنشستگی انجام دهد. از سوی دیگر کویت به دلیل منابع نفتی بیشترین میزان تولید ناخالص داخلی سرانه را دارد. همین موضع احتمالاً موجب شده به دلیل اتکا به درآمدهای نفتی سن بازنشستگی در کویت کمتر از همه کشورهای دیگر باشد. از سوی دیگر ترکیه به دلیل عدم اتکا به درآمدهای نفتی دارای یکی از بالاترین سن‌های بازنشستگی در خاورمیانه است.

تأثیر میزان اتکا به منابع نفتی یا میزان تولید ناخالص داخلی سرانه، در درصد تأمین منابع مالی توسط دولت یا کارفرمایان یا خویش‌فرمایان یا کارگران را می‌توان به وضوح دید. به طوری که هر چند دولت نیز در ترکیه ۲۵ درصد تأمین مالی صندوق‌های را برعهده دارد اما از سوی دیگر نسبت به سایر کشورها بیشترین دریافتی را از سه گروه غیردولتی یعنی بیمه‌شدگان، کارفرمایان و خویش‌فرمایان دارد. در این میان باز هم کویت بیشترین تأمین مالی از سوی دولت و کمترین دریافتی را از سه گروه مذکور دارد.

اگرچه کشور عمان بیشترین میانگین امید به زندگی را دارد اما بیشترین اختلاف امید به زندگی و سن بازنشستگی در اختیار کویت است یعنی نسبت به عمر فرد به سن بازنشستگی در کویت کمتر است. از سوی دیگر ترکیه تقریباً در اینجا نیز وضعیتی برعکس کویت را داراست. به عبارت دیگر ترکیه کار بسیار بیشتری را از افراد می‌کشد و کویت کمتر. به جز دو کشور عمان و ایران مابقی کشورهای خاورمیانه موضوع بازنشستگی زود هنگام را در دستور کار نداشته‌اند.

در خصوص مزایای بازمندگان نیز کویت بهترین وضعیت را دارد به طوری که هیچ محدودیتی برای بازمندگان زن مجرد و یا بازمندگان مرد ناتوان وجود ندارد. هرچند همه مقررات بازمندگی کویت صرفاً در داخل مرزهای این کشور اعتبار دارد. از سوی دیگر نسبت به دیگر کشورها، بیشترین پوشش

حمایتی را تقریباً برای افراد بازمانده کویت در اختیار دارد. در همین بخش نیز ترکیه شرایط سفت و سخت‌تری برای بهره‌مندی از مستمری بازمندگان دارد.

ردیف	نام کشور	امید به زندگی		سن بازنشستگی	
		مرد	زن	مرد	زن
۱	ترکیه	۷۲	۷۸/۵	۶۰	۵۸
۲	عربستان	۷۳	۷۵/۷	۵۸	۵۳
۳	امارات	۷۶/۱	۷۸/۱	۶۰	۵۸
۴	کویت	۷۳/۵	۷۵/۸	۵۱	۵۱
۵	عمان	۷۵/۱۵	۷۹/۲	۶۰	۵۵

در حال حاضر علاوه بر صندوق تأمین اجتماعی که کارگران را تحت پوشش قرار داده است، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمین دولت، صندوق بازنشستگی لشکری برای نیروهای مسلح، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر نیز جمعیت روستایی کشور را تحت پوشش دارند. ۱۸ صندوق دیگر نیز حوزه‌های دیگر را پوشش می‌دهند و به این ترتیب ۲۲ صندوق بازنشستگی در کشور فعالیت می‌کنند.

صندوق بازنشستگی از دو مؤلفه مهم متأثر می‌شود: جمعیت، منابع و مصارف آن صندوق. در مرحله جوانی هر صندوق، تعداد کسانی که سهم خود را به آن می‌پردازند زیاد است و تعداد کسانی که از آن سهمی دریافت می‌کنند، کم است. در این مرحله صندوق پایدار است اما به مرور که تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و مصارف تغییر می‌کند. از سوی دیگر منابع و مصارف نیز از عوامل مهم و تأثیرگذار روی یک صندوق بیمه‌ای است.

در سال ۱۳۵۷ امید به زندگی در کشور ایران بین ۵۸ تا ۶۰ سال بود. در واقع کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شد حداکثر هشت سال حق بازنشستگی می‌گرفت و بعد فوت می‌کرد. امروز اما امید به زندگی در کشور ما به ۷۲ سال رسیده است به این ترتیب کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شود، ۲۰ سال هم باید حقوق بازنشستگی بگیرد. بنابراین در صندوق‌های بازنشستگی اگر نسبت پشتیبانی درست نباشد، تعادل منابع و مصارف به هم می‌خورد. اما در این میان واقعیت تلخی که در مورد صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد این است که اگر صندوقی ورشکسته شود، ممکن است حق کسانی که سال‌ها بخشی از حقوق خودشان را به صندوق پرداخت کرده‌اند، پایمال شود. البته ریشه بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی دلایل متعددی دارد از جمله این که در سال‌های گذشته قوانین متعددی برای بازنشستگی زودرس تصویب شده است. از سویی قانون بازنشستگی پیش از موعد صاحبان مشاغل سخت و زیان‌آور نیز از دیگر

مواردی است که موجب ایجاد بحران در این صندوق‌ها شده است. مشکلات ناشی از سیاست-گذاری‌های غلط نیز به نوبه خود در ایجاد این معضل دخیل بوده‌اند. چالش اساسی صندوق‌های اختصاصی دستگاه‌ها، کوچک بودن جامعه هدف آنها است که صندوق را در برابر تحولات اقتصادی و یا تغییرات جمعیتی به شدت آسیب‌پذیر می‌سازد. فهرست برخی از این صندوق‌ها با ذکر نرخ حق کسور بازنشستگی حق بیمه مربوط به تفکیک سهم بیمه شده، سهم کارفرما و سهم دولت به شرح جدول زیر می‌باشد.

مقایسه وضعیت حقوقی و بیمه پردازی در صندوق‌های بازنشستگی کشور

ردیف	سهم دولت	کارفرما سهم	سهم بیمه شده	تأسیس شده	مدیریت	صندوق
۲۵/۵	-	۱۷	۸/۵	۱۳۴۱	بانک مرکزی	بانک مرکزی
۳۰	-	۲۱	۹	۱۳۱۴	شرکت سهامی بیمه ایران	بیمه ایران
۳۰	۳	۲۰	۷	۱۳۲۸	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	تأمین اجتماعی
۲۲/۵	-	۱۳/۵	۹	۱۳۶۹	وزارت جهاد کشاورزی	جهاد کشاورزی
۲۱	-	۱۴	۷	۱۳۵۴	شهرداری تهران	سازمان بازنشستگی شهرداری تهران
۲۲/۵	-	۱۳/۵	۹	۱۳۰۰	سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	سازمان بازنشستگی نیروهای مسلح
۲۵/۱	-	۱۶/۱	۹	۱۳۵۳	شورای عالی سازمان بندر و کشتیرانی	صندوق بازنشستگی سازمان بندر و دریانوردی
۲۴	-	۱۶	۸	۱۳۶۳	سازمان صدا و سیما	صندوق بازنشستگی تأمین آتیه، رفاه و آسایش کارکنان سازمان صدا و سیما
۳۰	-	۲۰	۱۰	۱۳۶۱	شرکت ملی صنایع مس ایران	صندوق بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران
۳۰	-	۲۰	۱۰	۱۳۵۴	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	صندوق بازنشستگی فولاد ایران
۳۰	-	۲۱	۹	۱۳۵۹	هیئت رئیسه صندوق	صندوق بازنشستگی کارکنان بانکها
۲۲/۵	تأمین کسری	۱۳/۵	۹	۱۳۵۴	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	صندوق بازنشستگی کشوری
۲۹	-	۲۲	۷	۱۳۵۵	سازمان گستر و نوسازی صنایع ایران	صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز
۲۵	-	۱۹	۶	۱۳۳۷	شرکت ملی نفت ایران	صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت
۲۱	-	۱۴	۷	۱۳۷۰	شرکت هواپیمایی ملی ایران	هواپیمایی هما

امروزه رویکرد غالب در نظام‌های پیشرفته تأمین اجتماعی، استقرار نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه است که همه گروه‌های جمعیتی را پوشش می‌دهد.

در واقع با لایه‌بندی نظام امکان ارائه حمایت‌های اجتماعی در لایه اول، اجرای بیمه‌های اجتماعی در لایه دوم و بیمه‌های خصوصی مبتنی بر پس‌اندازهای فردی در لایه سوم هر کدام با سطوح حمایتی مشخص و منطبق با سطح توانایی و جایگاه افراد جامعه فراهم می‌شود.

اگر افزایش در سن بازنشستگی موجب شود که افراد بازنشستگی خود را به تعویق اندازند، در این صورت نسبت وابستگی نظام مستمری (که به صورت نسبت مستمری بگیران به شاغلین تعریف می‌شود) کاهش می‌یابد.

در برخی از کشورها به بیمه شدگانی که قادر به کار کردن هستند و برای ادامه کار هم تمایل دارند، به تعویق انداختن بازنشستگی بالاتر از سن معمول بازنشستگی مجاز می‌باشند. در این حالت مکانیسم‌های تشویقی به صورت افزایش نرخ تعلق‌پذیری برای افراد در نظر گرفته می‌شود. به طور مثال، در اتریش به منظور تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در سیستم مستمری در صورت باقی ماندن افراد در سیستم پس از سن بازنشستگی قانونی، به ازای هر سال مشارکت بیشتر در سیستم ۴/۲ درصد سالانه به نرخ تعلق‌پذیری مستمری آنها افزوده خواهد شد. البته پس از سن ۶۸ سالگی این درصد اضافی دیگر وجود نخواهد داشت. محدود کردن مزایای بازنشستگی عمومی از طریق افزایش مالیات بر درآمد بازنشستگی، سخت کردن شرایط برخورداری از مزایای از کارافتادگی و بازنشستگی پیش از موعد، کاهش هزینه مدیریتی طرح‌های مستمری و افزایش درآمد طرح‌های مستمری از طریق افزایش مالیات‌ها یا افزایش حق بیمه در سیستم‌های با مزایای معین (DB) از دیگر اقدامات در خصوص افزایش پایداری صندوق‌های مستمری می‌تواند باشد.

از دیگر موضوعات نظام‌های تأمین اجتماعی کشورها و البته نظام مستمری آنها اقدامات انجام شده در خصوص کفایت درآمد مستمری برای دوران بازنشستگی است. در بسیاری از کشورها در مورد افزایش مسئولیت‌های فردی در زمینه کفایت درآمد بازنشستگی قدم‌هایی برداشته شده است به طور مثال، "تشویق افراد به مشارکت در طرح‌های مستمری خصوصی داوطلبانه" در این خصوص، دولت آلمان برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور مشارکت در این برنامه‌ها، مشوق‌های مالیاتی در نظر گرفته است.

از جمله این اقدامات می‌توان به تغییر در شاخص‌های مورد استفاده برای تعدیل مزایای مستمری اشاره نمود. به منظور متناسب‌سازی مزایای مستمری با سطح قیمت‌ها و دستمزدهای جاری و حفظ قدرت خرید مستمری بگیران در اکثر کشورها تعدیلاتی در مستمری‌های پرداختی به طور ماهانه، هر سه ماه یا سالانه صورت می‌گیرد تا تغییرات سطح دستمزدها و قیمت‌ها در آن رعایت شود.

افزایش نرخ مشارکت در طرح‌های مستمری با حق بیمه معین (DB)، کاهش میزان مالیات بر درآمد بازنشستگان و انجام اقداماتی در خصوص امنیت سرمایه‌گذاری مستمری‌ها از دیگر راهکارها در زمینه تأمین درآمد کافی برای دوران بازنشستگی در بعضی کشورهای عضو می‌باشد.

در سال‌های اخیر تغییر و اصلاح سیستم‌های بازنشستگی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه نظام‌های تأمین اجتماعی، موضوعی مورد بحث برای کشورهای جهان بوده است. در یک مرور کلی می‌توان این اصلاحات را به ۴ گروه تقسیم نمود:

اولین گروه، کشورهایی هستند که انگیزه اصلی آنها برای اصلاح سیستم‌های بازنشستگی، توسعه پایداری مالی درازمدت سیستم‌های بازنشستگی بوده است. ۸ کشور از طریق کاهش مزایا (به نسبت مساوی برای درآمدهای بالا، متوسط و پایین) به این هدف دست یافته‌اند. این کشورها شامل استرالیا، فنلاند، آلمان، ایتالیا، ژاپن، کره، پرتغال و ترکیه می‌باشند. مستمری ناخالص بازنشستگی افرادی که تحت قانون جدید پس از اصلاحات قرار گرفته‌اند نسبت به کسانی که تحت قانون قبلی قرار داشتند، ۲۲ درصد کمتر خواهد بود.

بیشترین کاهش مزایا (در حدود ۴۰ درصد) در کشورهای کره و پرتغال خواهد بود و در سایر کشورهای این گروه کاهش مزایا بین ۱۰ تا ۲۵ درصد خواهد بود.

گروه دوم کشورهای فرانسه، مکزیک و سوئد می‌باشند که آنها نیز اقدام به کاهش مزایا کرده‌اند اما در این اصلاحات از جمعیت کم درآمد در مقابل این کاهش محافظت کرده‌اند. به عنوان مثال، کشور مکزیک در اصلاحات خود مستمری‌ها را تا ۵۰ درصد برای افراد با درآمد متوسط کاهش داده است اما این کاهش برای افراد کم درآمد کمتر از ۲۵ درصد بوده است. در کشورهای فرانسه و سوئد این کاهش برای افراد با درآمد متوسط ۲۰ درصد و برای افراد با درآمد کم حدود ۵ درصد بوده است.

گروه سوم بر خلاف گروه دوم، کشورهایی هستند که اصلاحات خود را بر اساس برقراری ارتباط بین مستمری‌های بازنشستگی با حقوق دوران اشتغال شکل داده‌اند.

در کشورهای مجارستان، لهستان و جمهوری اسلواکی، خصیصه بازتوزیعی سیستم جدید بازنشستگی بسیار کمتر از گروه قبلی می‌باشد. مستمری‌ها برای افراد کم‌درآمد به شکل خودکار تعدیل خواهد شد. این کاهش برای افراد با درآمد متوسط، بسیار اندک یعنی کمتر از ۵ درصد خواهد بود و افراد با درآمد بالا (متوسط درآمد ۱۵۰ درصدی) مستمری بالاتری را تحت قوانین جدید دریافت خواهند کرد. در کشور مجارستان پس از اصلاحات، نرخ جایگزین در همه سطوح درآمدی بالاتر اما این افزایش در مستمری‌ها برای افراد پردرآمد بیشتر خواهد بود.

و در نهایت گروه چهارم کشورهای با مستمری بالا در زمان پس از اصلاحات هستند. در کشورهای استرالیا و نروژ این امر به دلیل اجباری شدن طرح‌های بازنشستگی خصوصی است. پیش از آن نیز بازنشستگی خصوصی در این کشورها وجود داشت اما اجباری شدن آن به این دلیل بود که از پوشش افراد کم درآمد و افراد با درآمد متوسط در مستمری‌های خصوصی اطمینان حاصل شود. در کشور نیوزلند، سن بازنشستگی افزایش یافت ولی سطح مزایا تغییری نکرد. در جمهوری چک و انگلیس، سن بازنشستگی افزایش خواهد یافت و این موضوع باعث خواهد شد تا افراد پس از بازنشستگی خود مستمری بیشتری دریافت کنند. علاوه بر آن طرح‌های بازنشستگی تابع درآمد دولت انگلیس به تدریج به سمت مزایای بیمه‌ای با نرخ یکسان حرکت کردند. افزایش زیاد مزایا برای قشر کم درآمد در حدود ۲۵ درصد خواهد بود در حالی که این میزان برای قشر پر درآمد و با درآمد متوسط فقط در حدود ۴ درصد است.

نرخ جایگزین بالاتر در کشور بلژیک ناشی از فرض سن بازنشستگی استاندارد (۶۵ سال) است و به افرادی که بین سال‌های ۶۲ و ۶۵ سالگی خود به فعالیت حرفه‌ای اشتغال دارند، پرداخت اضافی هم صورت می‌گیرد.

سیستم بازنشستگی در کشورهای مختلف متفاوت است و به همین دلیل زندگی سالمندان در هر کشوری تفاوت زیادی با دیگر کشورها دارد. روزنامه گاردین مقاله‌ای در مورد برترین سیستم‌های بازنشستگی در دنیا تهیه و در آن برترین کشورهای دنیا را برای بازنشسته شدن معرفی کرده است.

سه فاکتور مدنظر: اولین مسئله، وضعیت سلامت روانی سالمندان است بر مبنای سهم افراد بیش از ۵۰ سالی که حس می‌کنند زندگی آنها در مقایسه با سال‌های ۳۵ تا ۴۹ سالگی معنای متفاوت و بهتری پیدا کرده است.

دومین مسئله مدنظر نرخ فقر در دوره سالمندی بر مبنای سهم افراد بالای ۶۰ سال است که درآمدی کمتر از نصف متوسط دستمزد شاغلان دریافت می‌کنند.

سومین فاکتور هم روابط اجتماعی سالمندان است بر مبنای سهم افراد بالای ۵۰ سالی که اعلام می‌کنند خانواده یا دوستانی دارند که در مواقع سختی می‌توانند از حمایت‌های آنها برخوردار شوند. این فاکتور در تأمین امنیت روانی در سالمندان از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا زندگی را برای این قشر بهتر و آسان‌تر می‌کند. در این مطالعه هر سه شاخص برای کشورهای مختلف محاسبه می‌شود و برآیند این سه، معیاری را ایجاد می‌کند که وضعیت کشورها را برای زندگی سالمندان نشان می‌دهد. این رده‌بندی بر مبنای اطلاعات سال ۲۰۱۵ میلادی تهیه شد و نشان داد کدام کشورها بهترین خدمات را به سالمندان ارائه می‌دهند.

استرالیا

به گزارش اقتصاد آنلاین به نقل از شرق، طبق مطالعه انجام شده توسط این روزنامه کشور استرالیا بهترین سیستم بازنشستگی دنیا را دارد. البته این جایگاه بعد از اجرای سیاست‌های اصلاحاتی در کشور استرالیا در سال‌های اخیر ایجاد شد. استرالیا با هدف جذب حداکثر افراد برای زندگی در این کشور، سیستم‌های حمایتی زیادی ایجاد کرد که حمایت از سالمندان هم بخشی از آن است. در سال ۲۰۱۵ میلادی ارزش سیستم رفاهی در کشور استرالیا برابر با ۱۵۰ میلیارد دلار بود ولی ضعف زیادی در خدمات‌رسانی در این سیستم وجود داشت که سبب شد تا دولت طرح اصلاحات سیستم تأمین اجتماعی را در دستور کار خود قرار دهد. مطالعات نشان می‌دهد حمایت‌های زیاد دولت در قالب نظام بازنشستگی از سالمندان در این کشور سبب شده است تا افراد در این کشور عمری طولانی‌تر و تا سال‌های پایانی عمر خود سطح سلامت بالاتری داشته باشند. این سلامت هم می‌تواند بهتر بودن وضعیت جسمی و هم بهتر بودن شرایط روانی را شامل شود که برای داشتن یک زندگی سالم ضروری است. در سال ۲۰۱۳ میلادی شمار افراد بالاتر از ۶۵ سال در استرالیا ۵۳۳ هزار نفر بیشتر از سال ۲۰۰۸ میلادی بود و ۱۷ درصد از افراد بالاتر از ۴۵ سال در این کشور اعلام کردند تا بعد از ۷۰ سالگی کار خواهند کرد، زیرا از نظر جسمی و روانی توانایی لازم برای کار کردن را دارند. در سال ۲۰۱۲-۲۰۱۳ میلادی نیمی از مردان بازنشسته و یک چهارم زنان بازنشسته مستمری‌های بازنشستگی دولتی را به عنوان اصلی‌ترین منبع درآمد خود ذکر کردند.

این در حالی است که شمار افرادی که تنها به درآمد بازنشستگی برای تأمین معاش تکیه داشتند، در سال ۲۰۰۰ میلادی از ۴۵ درصد کمتر بود. نکته جالب این است که افراد بالاتر از ۶۵ سال که حداقل ۱۰ سال در این کشور زندگی کرده باشند حقوق بازنشستگی دولتی را دریافت می‌کنند و قرار است این سن تا سال ۲۰۲۳ میلادی به ۶۷ سال برسد. این برای افرادی که حتی در ۵۵ سالگی وارد استرالیا می‌شوند مزیتی مهم و برای جذب مهاجر است. در سال ۲۰۱۱ میلادی بالغ بر ۶۰ درصد از ساکنان این کشور شامل این طرح می‌شدند و حداقل دریافتی ماهانه آنها برابر با ۷۷۶,۷۰ دلار استرالیا (یعنی ۳۹۲ پوند) بود. این مبلغ به سالمندان مجرد داده می‌شد و ۶۳,۵ دلار استرالیا (برابر با ۳۲,۱۳ پوند) برای خرید دارو به آنها پرداخت می‌شد. البته بخشی از افراد، معافیت‌های دارویی و درمانی برای سالمندان هم در این کشور لحاظ شده بود. اما سالمندان متأهل هر یک ۵۸۵,۵ دلار استرالیا در ماه (معادل ۲۹۶ پوند) دریافت می‌کنند که مجموع دریافتی هر دو فرد خانواده به ۱۱۷۱ دلار استرالیا می‌رسد. از طرف دیگر افراد بالای ۶۰ سال در استرالیا می‌توانند از تخفیفات ویژه‌ای برای مسافرت‌های درون شهری و برون شهری برخوردار باشند و در خریدهای خرده فروشی هم امتیازهایی دریافت خواهند کرد. از طرف دیگر سالمندانی که در این کشور زندگی می‌کنند، بر طبق نظر سازمان‌های بازنشستگی می‌توانند از خدمات مراقبت‌های خانگی یا مراقبت در مراکز نگهداری سالمندان هم برخوردار شوند. افراد بالاتر از

۶۵ سال در استرالیا می‌توانند درخواست استفاده از مراقبت‌های خانگی یا اسکان در مراکز نگهداری از سالمندان را بدهند. درخواست آنها بررسی می‌شود و در صورت تأیید توسط مقامات ذی‌ربط این خدمات به رایگان در اختیارشان قرار می‌گیرد.

آلمان

آلمان یکی از برترین سیستم‌های بازنشستگی را در دنیا دارد و افراد در تمام سال‌های کاری خود حق بیمه و هزینه‌های درمانی را پرداخت می‌کنند و حتی مبلغی از دستمزد آنها بابت بیمه‌های بیکاری هم کسر می‌شود. در سال گذشته ۱۵,۵ درصد از درآمد ماهانه افراد در کشور آلمان برای هزینه‌های بهداشتی، سه درصد برای بیمه‌های اشتغال و پرستاری که برای افراد بدون فرزند این سهم به ۱,۹۵ درصد تقلیل پیدا می‌کند و ۱۸,۹ درصد برای بیمه‌های بازنشستگی پرداخت و این سهم‌ها بین کارمند و کارفرما تقسیم می‌شد و سهمی را کارفرما و بخشی را کارمند پرداخت می‌کردند. در نتیجه افراد سالمندی که در این کشور زندگی و کار کرده‌اند از سال‌های اولیه کاری خود برای پیری و تأمین نیازهای این دوره برنامه‌ریزی کرده‌اند و می‌توانند علاوه بر مستمری‌های ماهانه و بیمه‌های درمانی، در مورد نسخه‌های پزشکی و دارو و حتی عینک هم تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی در این کشور قرار بگیرند.

از زمانی که افراد تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی قرار گرفته‌اند، پرداخت حق بیمه را آغاز می‌کنند و پس از بازنشستگی بین ۵۰ تا ۷۵ درصد از مبلغی را که دولت برای بازنشستگی آنها در نظر گرفته است، به صورت دستمزد ماهانه دریافت می‌کنند و مابقی در قالب هزینه‌های دیگر، از جمله هزینه‌های بهداشتی و درمانی و دارویی، به آنها پرداخت می‌شود. آمار نشان می‌دهد ۸۵ درصد از افراد شاغل در این کشور تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی دولتی هستند ولی مبلغ حداقل و حداکثری برای پرداخت‌های ماهانه وجود ندارد و هر فرد بر مبنای دریافتی خود در سال‌های کاری و موقعیت درآمدی و شغلی خود، دریافتی مشخصی دارد. سن نرمال بازنشستگی در آلمان برای افرادی که بعد از سال ۱۹۶۴ میلادی متولد شده‌اند برابر با ۶۷ سال است ولی برای زنانی که ماهه‌ایی از سال را برای زایمان و نگهداری از فرزند در مرخصی هستند، شرایط خاصی در نظر گرفته می‌شود. گزارش‌های تهیه شده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد بیشترین شکاف پرداختی دستمزدهای بازنشستگی بین زنان و مردان تمامی کشورهای صنعتی، در آلمان دیده می‌شود. متوسط دریافتی ماهانه مردان در غرب آلمان برابر با ۱۰۵۲ یورو (معادل ۷۶۷,۴۶ پوند) است و مردانی که در ایالت‌های شرقی آلمان زندگی می‌کنند به طور متوسط ۱۰۰۶ یورو (معادل ۷۳۳,۹ پوند) دریافتی در هر ماه دارند. این در حالی است که زنان در آلمان غربی به طور متوسط ۷۰۵ یورو (معادل ۵۱۴ پوند) و در آلمان شرقی ۵۲۱ دلار (معادل ۳۸۰ پوند) ماهانه دریافت می‌کنند.

مستمری بازنشستگی در سن ۶۵ سالگی با حداقل ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه پرداخت می‌گردد. این مستمری جهت کلیه متولدین بعد از سال ۱۹۶۴ و دریافت مستمری در ۶۷ سالگی در نظر گرفته شده است. (برای متولدین قبل از سال ۱۹۶۵، سن معمول بازنشستگی به تدریج از سنین ۶۵ سالگی تا ۶۷ سالگی با حداقل ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه از سال ۲۰۱۲ تا سال ۲۰۲۹ افزایش خواهد یافت. از سال ۲۰۱۲ مستمری ویژه سنوات خدمت نیز در سن ۶۵ سالگی به شرط ۴۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه پرداخت می‌گردد). در سن ۶۳ سالگی با ارزیابی درجه از کارافتادگی حداقل ۵۰ درصد و حداقل ۳۵ سال پوشش بیمه پرداخت می‌گردد (این مستمری به تدریج تا سن ۶۵ سالگی از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۹ افزایش می‌یابد). برای بیمه شده متولد قبل از سال ۱۹۵۲ که با ۶۵ سال سن و حداقل ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه که به مدت حداقل ۵۲ هفته بعد از سن ۵۸ سالگی و ۶ ماه بیکار شده باشند، یا با حداقل ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه جهت کارکنان شاغل پاره وقت حداقل ۲۴ ماه قبل از سن معمول بازنشستگی یا برای زنان با حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه بعد از ۴۰ سالگی تعلق می‌گیرد.

سن ۶۰ سال جهت معدنچیان با حداقل ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه از اشتغال در مشاغل دائم زیرزمینی می‌باشد (این مستمری به تدریج تا سن ۶۲ سالگی از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۹ افزایش می‌یابد).

ژاپن

ژاپن یکی از پیرترین کشورهای آسیایی است و از هر چهار نفر ساکن این کشور، یک نفر بالای ۶۵ سال را دارد. انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۵ میلادی از هر سه نفر ساکن ژاپن یک نفر بالای ۶۵ سال داشته باشند. ژاپن رکورد بالاترین سن مرگ را دارد و این یکی از افتخارات دولت ژاپن است که با کمک حمایت‌های مالی و بهداشتی توانسته است طول عمر مردم را افزایش دهد. ولی این افزایش طول عمر هزینه‌هایی را هم برای دولت به همراه داشته است زیرا برای دوره طولانی‌تری باید دستمزدهای بازنشستگی پرداخت شود. از طرف دیگر با افزایش طول عمر مردم و کاهش نرخ مولید در این کشور تا یک دهه آینده از شمار افرادی که کار می‌کنند و حق بیمه بازنشستگی می‌پردازند، کاسته و بر شمار بازنشستگان افزوده می‌شود. در سال ۲۰۱۲ میلادی حداقل دستمزدهای بازنشستگی در این کشور برابر با ۷۸۶ هزار و ۵۰۰ ین، معادل چهارهزار و ۳۴۲ پوند در سال (یعنی ۳۶۱٫۸ پوند در ماه) بود.

طبق قانون بازنشستگی در کشور ژاپن تمامی افرادی که بین ۲۰ تا ۵۹ سال سن دارند باید تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی باشند و حق بیمه بپردازند ولی تنها افراد بالای ۶۵ سالی که حداقل ۲۵ سال در ژاپن کار کرده باشند می‌توانند از حقوق بازنشستگی برخوردار شوند. کارمندان تمام وقت شرکت‌های ژاپنی و همسران آنها به طور اتوماتیک مشمول طرح بازنشستگی دولتی ژاپن قرار می‌گیرند و این مبلغ به حداقل مبلغ بیمه بازنشستگی که دریافت می‌کنند، اضافه می‌شود. آمار نشان می‌دهد ۸۵ درصد از کل نیروی کاری فعال در کشور ژاپن تحت پوشش بازنشستگی کاری قرار دارند. از طرف دیگر،

افراد بالاتر از ۷۵ سال تنها ۱۰ درصد از هزینه‌های درمانی و پزشکی خود را می‌پردازند، مگر این‌که اعلام کنند از نظر درآمد و منابع مالی در سطح بالایی قرار دارند و هزینه‌های درمانی را می‌توانند بپردازند. در حالت عادی تمامی افرادی که تحت پوشش بیمه هستند باید ۳۰ درصد از هزینه‌های درمانی را بپردازند. در برخی از شهرهای ژاپن تمامی هزینه‌های سفرهای درون شهری و برون شهری سالمندان هم برعهده دولت است و این به افزایش سطح رفاه سالمندان و بیشتر شدن قدرت جابه جایی آنها در سطح شهر و ارتقای سطح روانی‌شان منجر شده است.

نروژ

نروژ یکی از کشورهای اسکاندیناوی است که سیستم بازنشستگی توسعه یافته‌تری دارد و در سال‌های اخیر به دلیل افزایش متوسط دستمزد بازنشستگان، سطح فقر در میان مستمری بگیران کاهش یافته است. در این کشور سن بازنشستگی رسمی برای زنان و مردان ۶۷ سال است و این قانون از سال ۱۹۷۰ میلادی تاکنون در کشور اجرا شده است. البته این امکان وجود دارد که از ۶۲ سالگی فرد خود را بازنشسته اعلام و از مزایای بازنشستگی استفاده کند ولی به کار تمام وقت هم ادامه دهد. اغلب مردم ۶۷ سالگی را سن بازنشستگی خود انتخاب می‌کنند. در سال‌های اخیر سیستم بازنشستگی در نروژ تغییر کرده است ولی تا زمانی که سیستم قبلی کاملاً از دور خارج شود، هر دو سیستم در کشور فعال هستند و مزایای هر دو سیستم در اقتصاد کشور مشاهده می‌شود. باید در نظر داشت مبلغی که افراد در طول دوره کاری خود به عنوان حق بیمه می‌پردازند بسیار زیاد است و حق بیمه هم به طور افزایشی با ارتقای دستمزد افزایش پیدا می‌کند؛ به همین دلیل صندوق‌های بازنشستگی توانایی مالی لازم برای پرداخت دستمزد مناسب به بازنشستگان این کشور را دارد و نرخ فقر در این کشور بسیار پایین است. در بیشترین حالت کارمندان بالغ بر ۵۰ درصد از درآمدشان را به عنوان بیمه بازنشستگی پرداخت می‌کنند ولی بعد از این که ۴۰ سال از سال‌های کاری آنها سپری شد، می‌توانند ۶۷ درصد از درآمدشان را بعد از کسر مالیات، به عنوان مستمری بازنشستگی دریافت کنند. نروژ هم مانند دیگر کشورهای صنعتی با مشکل افزایش سن و نرخ بازنشستگی روبه روست. از آنجا که شمار افرادی که وارد بازار کار می‌شوند کاهشی است و شمار مستمری‌بگیران روند افزایشی دارد، هر ساله متوسط پرداختی به بازنشستگان در این کشور کاهش پیدا می‌کند. هم اکنون ۷۰ درصد از جمعیت بین ۵۵ تا ۶۴ سال نروژ هنوز بازنشسته نشده‌اند و مشغول به کار هستند، در حالی که به طور متوسط در اروپا ۵۰ درصد افرادی که در این رده سنی قرار دارند کار می‌کنند.

در ابتدای قرن بیست و یکم میلادی نروژ سیستم بازنشستگی سخاوتمندتری داشت ولی هم اکنون بازنشستگان نروژ تنها معادل ۵۰ درصد دستمزد دوره کاری خود، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند و اگر امید به زندگی افزایش یابد و سن بازنشستگی در این کشور رشد نکند، انتظار می‌رود دستمزدهای بازنشستگی در سال‌های آتی روند کاهشی داشته باشد. طبق قوانین نروژ حداقل پرداختی به

بازنشستگان برابر با یک سوم دستمزد آنها در سال‌های کاری‌شان است ولی از خدماتی مانند تخفیف‌های ویژه برای استفاده از حمل و نقل عمومی و ورود به موزه‌ها برخوردار خواهند شد. بازنشستگان مانند دیگر افراد نیازمند در کشورهای سوئد و نروژ می‌توانند برای دریافت حمایت‌های مالی از طرف دولت اقدام کنند و بخشی از هزینه‌های درمانی یا هزینه‌های ناشی از شرایط خاص ذهنی و جسمی خود را پوشش دهند.

روسیه

سن بازنشستگی در روسیه مطابق استانداردهای اولیه اروپایی است. در این کشور متوسط سن بازنشستگی مردان ۶۰ و متوسط سن بازنشستگی زنان ۵۵ سال است. در سال‌های اخیر در مورد افزایش سن بازنشستگی در این کشور صحبت شده است ولی از آنجا که امید به زندگی مردان در این کشور اندکی بیش از ۶۰ سال است، این تغییر در آینده نزدیک امکان‌پذیر نیست. وزیر اقتصاد و دارایی این کشور در مصاحبه اخیر خود اعلام کرد سن بازنشستگی باید به تدریج افزایش یابد و به ۶۳ سال برای زن و مرد برسد. همچنین در مورد ضرورت مطالعه بیشتر در مورد وضعیت مالی بازنشستگان هم مسائل تازه‌ای مطرح شد که هنوز در میان قانون‌گذاران این کشور در حال بررسی است. از طرف دیگر افرادی که در شرایط سخت کار می‌کنند، از قبیل افرادی که در شمال روسیه و در مناطق بسیار سرد مشغول به کار هستند، یا مادرانی که بیش از پنج فرزند دارند، می‌توانند زودتر از موعد مقرر درخواست بازنشستگی کنند.

طبق آمارهای اخیر، حداقل پرداختی مستمری‌بگیران در این کشور برابر با ۴۰ پوند در ماه است ولی بعد از اضافه شدن مزایای مختلف، هر بازنشسته روسی ۱۱۰ پوند در ماه دستمزد دریافت می‌کند که اندکی کمتر از یک سوم متوسط دستمزد ماهانه افراد است. از طرف دیگر، بازنشسته‌ها در این کشور یارانه‌های سفر و تخفیف‌های ویژه برای خرید دارو دریافت می‌کنند و می‌توانند از آن برای خرید از سوپر مارکت‌های زنجیره‌ای خاص که در روزهای خاص هفته اعلام می‌شود هم برخوردار شوند. البته سیستم بازنشستگی روسیه در سال‌های اخیر با بحران‌های زیادی مواجه و این بحران بعد از تحریم اقتصادی این کشور توسط کشورهای غربی بیشتر هم شده است.

آمریکا

با افزایش سن جمعیت در آمریکا هر روز بر شمار سازمان‌ها و نهادهایی که به وضعیت سالمندان در این کشور رسیدگی و برای بهبود شرایط زندگی آنها تلاش می‌کنند، افزوده می‌شود. اما در مورد میزان دریافتی سالمندان بعد از سن ۶۵ سال نمی‌توان رقم واحدی اعلام کرد. میزان دریافتی سالمندان در این دوره به این بستگی دارد که در کدام ایالت زندگی می‌کنند و این که بعد از سن بازنشستگی به کار خود ادامه داده‌اند یا خیر. از طرف دیگر، موقعیت شغلی این افراد طی سال‌های کاری، میزان پس‌انداز و سرمایه‌گذاری‌شان تأثیر به‌سزایی در دریافتی آنها در دوره بازنشستگی دارد. به گزارش مرکز حقوق

بازنشستگان در واشنگتن، از میان ۴۴,۷ میلیون نفر بازنشسته‌ای که در آمریکا زندگی می‌کنند نیمی درآمد کمتر از ۲۰ هزار و ۳۸۰ دلار (معادل ۱۳ هزار و ۲۷۱ پوند) در سال دارند که برابر با هزار و ۱۰۰ پوند در هر ماه است. اما این تنها منبع درآمد سالمندان نیست بلکه بازنشستگان این کشور می‌توانند از مزایای تأمین اجتماعی که رقمی بالغ بر ۱۵ هزار و ۱۳۲ دلار (۹ هزار و ۸۵۲ پوند) در سال است، برخوردار شوند. این مبلغ در شرایطی به بازنشستگان پرداخت می‌شود که متوسط حقوق پرداختی به افراد شاغل در این کشور برابر با ۴۴ هزار و ۸۸۸ دلار آمریکاست. مطالعات نشان می‌دهد سه نفر از هر پنج نفری که از مزایای تأمین اجتماعی استفاده می‌کنند اعلام کردند این مبلغ نیمی از درآمدهای بازنشستگی آنها را تشکیل می‌دهد و سهم بزرگی در تأمین معاش آنها دارد ولی برای خانوارهای طبقه پایین اقتصادی این کمک‌های مالی بسیار مهم است. پژوهشگران بر این باورند اهمیت زیاد مزایای تأمین اجتماعی در تأمین معاش سالمندان آمریکایی نشان از دستمزد پایین این قشر و احتمال بالای قرارگرفتن آنها در زیر خط فقر دارد و همین مسئله هم سبب شد تا اوباما بعد از روی کار آمدن از حمایت‌های بهداشتی و درآمدی از سالمندان سخن بگوید، اما هنوز بعد از هشت سال بسیاری از اهداف و برنامه‌های او محقق نشده است.

آفریقای جنوبی

در این کشور دستمزدهای بازنشستگی به افراد بالای ۶۰ سال داده می‌شود. اگر این افراد مجرد باشند سالانه دوهزار و ۷۶۳ پوند دریافت و اگر متأهل باشند سالانه پنج هزار و ۵۲۷ پوند دریافت می‌کنند. البته این دستمزد در صورتی پرداخت می‌شود که دارایی سالمندان از ۴۶ هزار پوند کمتر باشد و تحت پوشش هیچ صندوق بازنشستگی دیگری قرار نداشته باشند. بازنشستگان در این کشور ماهانه ۷۵ پوند کمک هزینه دریافت می‌کنند و این مبلغ تنها در صورتی به آنها داده می‌شود که نیازمندی آنها به اثبات رسیده باشد. اما نکته مهم رایگان بودن خدمات بهداشتی و درمانی در بیمارستان‌ها و مراکز دولتی این کشور است. از طرف دیگر، در بسیاری از خانه‌های سالمندان دولتی، خدمات رایگان در اختیار افراد قرار می‌گیرد و حمل‌ونقل هم برای این گروه از افراد رایگان است. اما افرادی که پیش از ۳۰ سال کارکردن یا قبل از ۶۰ سالگی درخواست بازنشستگی داده باشند، به طور متوسط ۳,۶ درصد در سال، دستمزد کمتری دریافت می‌کنند.

ایتالیا

دستمزد دولتی برای بازنشسته‌های ایتالیایی ۲۱۹ تا ۲۳۰ یورو (معادل ۱۵۹ تا ۱۶۷ پوند انگلستان) است که هر هفته به آنها پرداخت می‌شود. این مبلغ به افراد کمتر از ۸۰ سال داده می‌شود که رقمی معادل ۶۳۶ تا ۶۸۸ پوند در هر ماه است. افراد بالاتر از ۸۰ سال در ایتالیا هر هفته ۱۷۵ پوند دستمزد بازنشستگی دریافت می‌کنند که برابر با ۷۰۰ پوند است. سالمندان این کشور مانند دیگر اقشار جامعه ایتالیا می‌توانند از خدمات بهداشتی و درمانی رایگان در کشور برخوردار شوند. خدمات دیگری که به

سالمندان داده می‌شود بستگی به منطقه محل سکونت آنها دارد؛ مثلا افراد بالاتر از ۷۰ سال در رم می‌توانند از اتوبوس و مترو رایگان استفاده کنند.

فرانسه

سن قانونی بازنشستگی در فرانسه ۶۲ سال است و این سن برای افرادی که بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۳ میلادی متولد شده‌اند، اعلام شده است. دستمزد کامل بازنشستگی به افرادی داده می‌شود که بین ۴۰ تا ۴۳ سال در فرانسه کار کرده باشند، اما افرادی که سال‌هایی را برای نگهداری از فرزندشان مرخصی گرفته یا مسئول نگهداری یک فرد ناتوان بوده یا خود با مشکل جسمی مواجه شده‌اند، می‌توانند زمانی که به سن ۶۵ تا ۶۷ سال می‌رسند درخواست بازنشستگی و دستمزد کامل دریافت کنند بدون این‌که به تعداد سال‌های کاری آنها توجهی شود. افرادی که در بخش خصوصی کار می‌کنند، بعد از ۲۵ سال می‌توانند بازنشسته شوند و معادل ۷۵ درصد از درآمد خود را در شش ماه آخر کارشان، به عنوان مستمری بازنشستگی دریافت کنند. اما بازنشسته‌ها در فرانسه در صورت تأهل ۱۴ هزار و ۹۰۴ یورو در سال و در صورت مجرد ۹ هزار و ۶۰۰ یورو برابر با شش هزار و ۹۸۸ پوند دستمزد دریافت می‌کنند. این درحالی است که خط فقر برای یک نفر در فرانسه معادل هفت هزار یورو در سال و برای یک خانواده دونفری برابر با ۱۳ هزار یورو در هر سال است.

ایرلند

نظام بازنشستگی در ایرلند کم و بیش شبیه انگلستان است. در این کشور هم بازنشستگان کمتر از ۸۰ سال ۱۵۹ تا ۱۶۷ پوند در هفته دستمزد دریافت می‌کنند، درحالی‌که افراد بالاتر از ۸۰ سال ۱۷۵ پوند در هفته مستمری می‌گیرند. سالمندانی که اعلام کنند توان تأمین هزینه‌های گرمایی در زمستان را ندارند، می‌توانند ماهانه ۲۰ پوند بیشتر دریافت کنند. افراد بالاتر از ۷۰ سال می‌توانند از برق و گاز رایگان استفاده کنند ولی این در صورتی است که شرایط مالی نامساعدی داشته باشند؛ حتی خدمات استفاده از شبکه‌های مختلف تلویزیونی به طور رایگان در اختیار این افراد قرار می‌گیرد تا بتوانند دوره سالمندی را به خوبی پشت سر بگذارند.

دانمارک

با توجه به افزایش آگاهی عمومی در مورد آینده، نظام بازنشستگی تحت بررسی موشکافانه‌تری قرار گرفته است. سازمان بازنشستگی جهانی "مرسر" در ملیورن استرالیا از جمله سازمان‌هایی است که به جمع‌آوری اطلاعات در مورد نظام‌های بازنشستگی و تأثیر آن بر زندگی مردم می‌پردازد. در آخرین گزارش مرسر، از دانمارک به عنوان کشوری یاد شده که بهترین سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی را دارد. کشورهای استرالیا و هلند نیز در مقام‌های دوم و سوم بهترین نظام‌های پرداخت مستمری در جهان قرار گرفته‌اند. براساس اعلام مؤسسه ارزیابی‌کننده، در ارزیابی نظام‌های پرداخت مستمری، کفایت، ثبات و یکپارچگی آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر کشورهای چین، اندونزی، هند

و کره جنوبی کمترین امتیاز را در جهان داشته و جزء بدترین نظام‌های پرداخت حقوق بازنشستگی در جهان می‌باشند.

اما ویژگی سیستم پرداخت حقوق بازنشستگی دانمارک چیست که آن را از دیگر کشورها متمایز کرده است؟

سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی دانمارک خدمات گسترده‌ای به بازنشستگان ارائه می‌کند و نظارت دقیقی بر اجرای قوانین مربوطه به این سیستم وجود دارد. کارشناسان مرسر می‌گویند، نظام بازنشستگی دانمارک بهترین در جهان است زیرا بودجه مناسبی برای آن در نظر گرفته شده و از سوی دیگر معنای واقعی مدیریت ریسک در نظام بازنشستگی دانمارک احساس می‌شود. در این سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی بر مبنای حقوق دریافتی تضمین شده است. به اعتقاد کارشناسان مرسر، تعادل از جمله ویژگی‌های یک سیستم بازنشستگی مناسب است و این تعادل می‌بایست در نظام عمومی توزیع، طرح‌های اجباری و سرمایه‌گذاری برقرار شود. همچنین یک نظام بازنشستگی سالم نباید به دلیل کسری بودجه یا بحران پیری جمعیت رو به زوال بگذارد و ثبات آن تهدید شود و در نهایت، مدیریت نظام بازنشستگی باید شفاف و هزینه هایش تحت کنترل باشد که نظام بازنشستگی دانمارک همه این شاخص‌ها را دارد.

شمای کلی نظام مستمری دانمارک

دانمارک کشوری مرفه در منطقه اسکاندیناوی با جمعیت ۵ میلیون نفری است که با مشکل ازدیاد جمعیت مواجه نیست و از همین رو عامل تراکم جمعیت که از جمله عوامل تأثیرگذار بر عملکرد نامطلوب سیستم بازنشستگی است، در مورد نظام بازنشستگی این کشور مطرح نمی‌شود. سن بازنشستگی در دانمارک ۶۵ سال است و در مواردی نیز ۶۰ تا ۶۵ سال نیز پذیرفته می‌شود. این در حالی است که تنها ۹ درصد افراد بالای ۶۵ سال در دانمارک کار می‌کنند. از سوی دیگر قرار است تا سال ۲۰۲۲ سن بازنشستگی به ۶۷ سال و از سال ۲۰۳۰ هر ۵ سال، یک سال به سن بازنشستگی افزوده شود. البته این روند به چگونگی پیشرفت نمودار افزایش متوسط عمر بستگی دارد. باید گفت بهترین سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی به معنی دریافت بیشترین حقوق نیست. سیستم بازنشستگی دانمارک متشکل از یک صندوق بازنشستگی عمومی اولیه، صندوق بازنشستگی تکمیلی وابسته به درآمد، برنامه بازنشستگی عمومی و برنامه بازنشستگی خصوصی اجباری است.

سیاست دولت دانمارک در مورد سالمندان و بازنشستگان این است که تا حد امکان در مورد زندگی خود حق تصمیم‌گیری داشته باشند. در جامعه دانمارک تلاش بر این است که افراد تا بیشترین زمان ممکن در بازار کار حضور داشته باشند تا حس امید به زندگی در آنها تقویت شود. البته برخی خود را زودتر از موعد بازنشسته می‌کنند و از مزایای بازنشستگی پیش از موعد بهره‌مند می‌شوند. به طور کلی افراد در صورتی که پس از ۱۵ سالگی، به مدت ۴۰ سال در دانمارک زندگی کرده باشند، حقوق

بازنشستگی را به طور کامل دریافت می‌کنند و با کوتاه‌تر شدن این زمان، میزان حقوق دریافتی کاهش می‌یابد. محاسبه میزان دریافتی بازنشستگی بر عهده دفتر بازنشستگی شهرداری‌هاست. به طور کلی سیستم مستمری دانمارک به سمت افزایش پوشش مستمری مبتنی بر اشتغال و افزایش نرخ حق بیمه در حال گذار است. سیستم به طور مؤثر مانع از فقر در سالخوردگی می‌شود و نرخ جایگزینی مناسب‌تر در زمان بازنشستگی را تضمین می‌کند.

قدرتمندی سیستم مستمری دانمارک جنبه‌های مختلفی دارد. یک جنبه مهم این است که سیستم قابل اعتماد بوده و نسبت به تغییرات (مثلاً تغییرات در بازارهای مالی و بحران‌های مالی) انعطاف‌پذیر است. مستمری‌های شغلی سرمایه‌گذاری می‌شوند و اصلاحات در مستمری‌های عمومی ایجاد می‌شوند تا چالش پیری را نشان داده و و اهداف اصلی را تضمین می‌کنند. این موضوع در پایداری منابع مالی، نرخ جایگزینی نسبتاً بالا و اجتناب از فقر در میان سالمندان منعکس شده است.

سیستم مستمری خصوصی دانمارک نقش مهمی در برآوردن اهداف باز توزیعی، هموار کردن مصرف و کاهش بار مالی روی دارایی‌های عمومی دارند و همچنین تجربه دانمارک نشان می‌دهد که گرچه تعامل بین مستمری‌های دولتی و خصوصی مهم است اما برقراری این تعامل مشکل است. همچنین یک دوراهی ذاتی بین توزیع و بیمه از یک سو و ساختار تشویقی از سوی دیگر همواره وجود دارد.

اصلاحات انجام شده در سن بازنشستگی بر حسب جنس در کشورهای مختلف بر اساس

تأمین اجتماعی (سال ۱۳۸۹)

ردیف	کشور	قبل		جدید		ردیف	کشور	قبل		جدید	
		مرد	زن	مرد	زن			مرد	زن	مرد	زن
۱	ایرلند	۶۵	۶۵	۶۶	۶۶	۱۱	لبنان	۵۵	۶۰	۶۴	۶۴
۲	گواتمالا	۶۲	۶۲	۶۵	۶۵	۱۲	استونی	۵۵	۶۰	۶۳	۵۸
۳	استرالیا	۶۲	---	---	۶۵	۱۳	لتونی	۵۷	۶۱	۶۲	۶۲
۴	آرژانتین	۶۰	۶۰	۶۵	۶۵	۱۴	کاستاریکا	۵۹	۶۱	۶۲	۶۰
۵	آلمان	۶۰	۶۲	۶۵	۶۵	۱۵	چک	۵۵	۶۱	۶۲	۵۷
۶	کره جنوبی	۶۰	۶۰	۶۵	۶۵	۱۶	پاناما	۵۵	۶۰	۶۲	۵۷
۷	نیوزلند	۶۰	۶۰	۶۵	۶۵	۱۷	اتیوپی	۵۵	۵۵	۶۰	۶۰
۸	پرو	۵۵	۶۰	۶۵	۶۵	۱۸	نیجریه	۵۵	۵۵	۶۰	۶۰
۹	کرواسی	۵۷	۶۲	۶۵	۶۰	۱۹	بروندی	۵۵	۵۵	۶۰	۶۰
۱۰	ایتالیا	۵۵	۶۰	۶۵	۶۰	۲۰	ایران	۵۵	۵۵	۴۵	۵۰

در سال‌های اخیر به دلیل افزایش امید به زندگی و کاهش بحران‌های مالی صندوق‌های بازنشستگی در اکثر کشورها سن بازنشستگی به عنوان یکی از عوامل اصلی، در اصلاحات بازنشستگی تغییر یافته است که به طور مثال در ۲۰ کشور فوق بجز کشور ما که سن بازنشستگی مردان و زنان به ترتیب ۵ و ۱۰

سال کاهش یافته در سایر کشورها سن بازنشستگی حداقل بین ۱ تا ۱۰ سال افزایش یافته است. قابل توجه است که در ۲۰ کشور مورد بررسی سن بازنشستگی در ایران با پایین ترین سن بازنشستگی برای مردان و زنان در رتبه بیستم قرار دارد.

سیستم‌های بازنشستگی چندلایه **multi-pillar pension systems** موضوع ماده ۲۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه کشور
لایه اول - دولت پشتیبان:

در این لایه دولت‌ها با اجرای برنامه ضد فقر از ناتوان‌های جسمی و ذهنی؛ سالمندان از کارافتاده؛ افراد کم درآمد؛ در مقابل نوسات اقتصادی حمایت و ثبات اجتماعی آنان را با برقراری حداقل مستمری ماهانه از محل درآمدهای عمومی دولت تضمین می‌نمایند.

این سیستم باید طوری طراحی شود که اولاً استطاعت و درآمد افراد را دائماً تست نماید و ثانیاً تأثیر انگیزشی منفی بر افراد نداشته باشد. این لایه حوزه حمایتی؛ توانبخشی و امدادی همچون اقشار هدف سازمان‌های بهزیستی؛ کمیته امداد؛ هلال احمر؛..... را با پرداخت حداقل مستمری ماهانه زیر پوشش قرار می‌دهد.

لایه دوم - کارفرما پشتیبان:

این لایه ضامن حفظ قدرت خرید کارگران و کارمندان و ارائه بهینه سایر خدمات به آنان در دوران بازنشستگی می‌باشد. برای کارمندانی که در دوره اشتغال حق بیمه / کسور بازنشستگی پرداخت نمایند حقوق بازنشستگی ماهانه فراهم می‌شود.

این لایه به ۲ شکل ذیل حوزه بیمه‌ای همچون اقشار هدف صندوق‌های بازنشستگی کشوری؛ لشگری؛ تأمین اجتماعی؛ نفت؛... را پوشش می‌دهد.

الف- سیستم **DB P.A.Y.G (Defined benefits)** نظام فعلی بازنشستگی در ایران:

این سیستم سنتی‌ترین نظام بازنشستگی در جهان (سال ۱۹۴۷ میلادی) بوده که بر اساس رشد جمعیت بیمه‌پرداز پایه‌گذاری شده است.

حقوق بازنشستگی ← دولت کسور بازنشستگی نسل حاضر (جوان) را بر اساس فرمولی (سنوات خدمت؛ میانگین دستمزد نهایی؛ نرخ ثابت) صرف پرداخت حقوق بازنشستگی نسل قبل (سالمند) می‌نماید.

تأمین منابع مالی در این سیستم ← از محل کسور بازنشستگی / حق بیمه سهم کارمند و کارفرما بر مبنای نرخ یکسان (بالا) و اجباری

مزیت‌های سیستم DB P.A.Y.G:

- تأثیر ریسک سرمایه‌گذاری و نابسامانی اقتصادی متوجه بیمه شدگان نبوده و توانائی تأمین مالی از منابع عمومی (دولت) را دارد.

- دارای پوشش سخاوتمندانه بازنشستگی زودرس؛ عادی؛ مستمری بازمانندگان است؛
 - برای حمایت از اقشار کم درآمد حداقل حقوق در نظر گرفته می‌شود.
- نارسائی‌ها:
- به علت عدم ذخیره حق بیمه / کسور بازنشستگی فاقد انباشت سرمایه در حد کلان بوده و در رشد اقتصادی کشور بی‌تأثیر است.
 - دارای بدهی ضمنی و تعهدات بسیار بالا به نسل حاضر بوده و در مقابل تغییرات جمعیتی آسیب‌پذیر است.
- (بدهی ضمنی: ارزش فعلی تعهدات بازنشستگی Implicit pension Debt منهای ذخایر بازنشستگی (در فیلیپین و کره ۸۰٪ و ۴۰٪ تولید ناخالص داخلی می‌باشد))
- بی‌عدالتی ناشی از انتقال تعهدات از نسلی به نسل دیگر آشکار و فاقد انگیزه لازم برای اتمام دوران خدمت در مقایسه با سیستم‌های دیگر می‌باشد.
- ب- سیستم DC (Defined contribution) یکی از نظام‌های نوین بازنشستگی:
- حقوق بازنشستگی ← براساس میزان کسورات بازنشستگی دریافتی در سال‌های اشتغال (به لحاظ سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها و نرخ تورم) محاسبه می‌شود.
- تأمین منابع مالی در این سیستم ← کسور بازنشستگی افراد (سهم کارمند و کارفرما) در حساب‌هایی به نام ذینفع ثبت؛ سرمایه‌گذاری شده و در آغاز بازنشستگی سهم هر فرد از منابع مشخص می‌شود.
- مزیت‌های سیستم DC-FF نسبت به سیستم DB-PAYG:
- عادلانه است. (بعلت تناسب حق بیمه دریافتی از کارمند با حقوق بازنشستگی او)
 - انگیزشی است. (سنوات خدمت بیشتر برای برخورداری از حقوق بازنشستگی بالاتر) ← افزایش میانگین سن بازنشستگی
 - انباشت سرمایه (حق بیمه‌ها) ← افزایش فعالیت‌ها و رشد اقتصادی کشور ← بازده و سود بالاتر برای بیمه‌شدگان
 - تغییرات جمعیتی (ورودی‌ها و خروجی‌ها) در این نظام بی‌تأثیر است. ← فاقد بدهی ضمنی
 - نرخ حق بیمه بازنشستگی پائین‌تر؛ هزینه‌های عملیاتی کمتر؛.....
- نارسائی سیستم DC-FF :
- ریسک سرمایه‌گذاری متوجه بیمه‌شدگان می‌باشد.
 - آسیب‌پذیری اقشار کم درآمد بالاست.
- لایه سوم - خصوصی:
- در این لایه بیمه‌های پس‌انداز انفرادی که اغلب به‌وسیله شرکت‌های بیمه عرضه می‌شود می‌تواند مورد استفاده کارمندان در زمان اشتغال قرار گیرد.

فرمول‌های گوناگون برای محاسبه نرخ حق بیمه ناشی از ۳ عامل احتمال؛ مبلغ قرارداد؛ نرخ بهره می‌باشد.

ضرورت انجام اصلاحات بازنشستگی در بخش دولتی و راه‌حل‌ها

در ایران مسن شدن جمعیت؛ نبود استخدام دولتی؛... باعث کاهش درآمدها و افزایش هزینه‌های صندوق‌های بازنشستگی (به‌ویژه دولتی) شده است. در این وضعیت سیستم موجود (PAYG) فقط از طریق نرخ کسور بسیار بالا و کاهش مستمری بازنشستگی قادر به ادامه حیات خواهد بود.

- راه حل کوتاه مدت (انجام اصلاحات پارامتریک):

- افزایش مرحله‌ای سن بازنشستگی به ۵۵ الی ۶۰ سال
- ایجاد محدودیت شدید برای بازنشستگی‌های زودرس؛.....
- اعمال فرمولی یکسان برای تعیین حقوق بازنشستگی بیمه‌شدگان (اعم از قضات؛ هیئت علمی و سایر مشترکان صندوق بازنشستگی)
- اصلاح فرمول تعیین حقوق وراث (طبیعتاً تعهدات صندوق بازنشستگی در برابر شخص بازنشسته باید بیشتر از وراث وی باشد)
- تعیین سقف سنی برای وراث مستمری بگیر اعم از دختر و پسر

- راه حل بلند مدت:

عبور از سیستم PAYG به سمت سیستم DC ← پایداری و نرخ بازدهی بسیار بالا در سیستم اندوخته‌گذاری ← افزایش پس‌انداز ملی ← رشد اقتصادی را برای کشور و سطح بالاتری از مزایا را برای بازنشستگان در بسیاری از سیستم‌های فاقد اندوخته؛ حق بیمه‌ها و سود سرمایه‌گذاری‌های مربوطه معاف از مالیات هستند لیکن حقوق بازنشستگی مشمول دریافت مالیات (مصرفی) است که انحرافات مربوط به سرمایه‌گذاری و مصرف زمانی را حذف می‌کند. (رفتار مناسب از نظر بانک جهانی).

توصیه بانک جهانی و سازمان جهانی کار در زمینه اصلاحات بازنشستگی به کشورها

امنیت مالی سالمندان و همچنین رشد و توسعه اقتصادی از طریق سیستم چند(۵) لایه به بهترین وجه تأمین می‌شود:

- ۱- لایه صفر تحت مدیریت دولت برای تأمین حداقل سطح حمایتی به صورت غیرمشارکتی
- ۲- لایه اول نسبتاً کوچک تحت مدیریت دولت با مشارکت اجباری (بازتوزیع مجدد درآمد با هدف کاهش فقر)
- ۳- لایه دوم یک سیستم اندوخته‌گذاری کامل با پس‌اندازهای اجباری و DC
- ۴- لایه سوم برنامه پس‌انداز شخصی یا شغلی اختیاری (تمرکز بر پس‌اندازها برای تعدیل و هموارسازی مصرف در هنگام اشتغال و بازنشستگی)
- ۵- لایه غیررسمی و درون خانوادگی برای حمایت‌های مالی و غیرمالی از سالمندان در دسترسی به مسکن و خدمات درمانی

منابع و ماخذ:

- (۱) سایت اینترنتی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به نشانی: rc.majlis.ir/fa
- (۲) سایت اینترنتی شناسنامه قانون به نشانی: <https://shenasname.ir>
- (۳) نوش آبادی، سید صدرالدین، شرحی بر قانون مدیریت خدمات کشوری، انتشارات شورا، چاپ اول ۱۳۸۹
- (۴) منصور، جهانگیر، قوانین و مقررات کار، رفاه و تأمین اجتماعی، نشر دوران، ۱۳۹۲
- (۵) میرسپاسی ن. مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران، شروین. چاپ چهاردهم
- (۶) محمدی، مختار، مجموعه کامل قوانین و مقررات محشای رسیدگی به تخلفات اداری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۹۱
- (۷) سید جوادین ر. مدیریت منابع انسانی. تهران، نگاه دانش. چاپ چهارم، ۱۳۸۵
- (۸) قوانین برنامه‌های پنج‌ساله سوم، چهارم، پنجم و ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران
- (۹) پاشا محمدنوری، علی، مجموعه کامل قوانین و مقررات مدیریت خدمات کشوری با آخرین اصلاحات، شرکت تعاونی سازمان معین ادارت، ۱۳۸۸
- (۱۰) قانون احکام دائمی کشور
- (۱۱) محبتی، سمیه، مقاله بررسی اجمالی نظام مستمری کشور دانمارک، مهر ماه ۱۳۹۶
- (۱۲) صالحی شهبابی، مهران، بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان (با تأکید بر کشورهای منتخب)، تاریخ انتشار گزارش: ۱۳۹۶/۵/۳۱ - مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
- (۱۳) عطاریان، ایراندخت، تأمین مالی هزینه‌های طرح‌های بازنشستگی همراه با افزایش طول عمر، سن بازنشستگی چگونه باید تغییر نماید؟، شهریورماه ۱۳۸۹
- (۱۴) سایت تابناک به نشانی: <https://www.tabnak.ir> - مقاله کدام کشورها بهترین نظام بازنشستگی را دارند؟ - تاریخ انتشار ۱۳۹۵/۷/۸ به نقل از روزنامه گاردین
- (۱۵) اردستانی رستمی، جایگاه شرط سنی در بازنشستگی در ایران و سایر کشورها - وبلاگ - هفتم بهمن ۱۳۸۹ ساعت ۱۶:۲۹ <http://bazneshaste-j.blogfa.com/post/101>
- (۱۶) سیدجوادین، سیدرضا، مبانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۲
- (۱۷) رونق، یوسف، قانون مدیریت خدمات کشوری، انتشارات فرمنش، ۱۳۸۸
- (۱۸) مبارکی، حسین، آئین‌نامه اداری و استخدامی اعضای هیئت علمی و کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی، پارسه نگار، ۱۳۹۱
- (۱۹) دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، مجموعه کامل قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، انتشارات جنگل، ۱۳۸۹

- (۲۰) قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ کل کشور
- (۲۱) کاظمی ب. مدیریت امور کارکنان، اداره امور استخدامی و منابع انسانی با نگرش کاربردی به بخش دولتی ایران. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ سوم، ۱۳۸۰
- (۲۲) عرب یارمحمدی، علیرضا، جزوه قوانین و مقررات بازنشستگی
- (۲۳) سایت اینترنتی تأمین اجتماعی به نشانی: <http://www.tamin.ir>
- (۲۴) سایت اینترنتی صندوق بازنشستگی کشوری به نشانی: <https://www.cspf.ir>

خواننده محترم: مجموعه حاضر قطعاً با نواقصی همراه می‌باشد، خواهشمند است با ارسال نظرات و مطالب خود ما را در تکمیل و به روزرسانی این مجموعه یاری نمایید. با تشکر

پایان