قانون تأمین اجتماعی

همراه با

قوانین و مقررات مرتبط

تهیه و تنظیم:
معاونت حقوقی و امور مجلس (دفتر قوانین و مقررات)
بهار ۱۳۸۷

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

قــانون تــأمین اجتماعی

همراه با

قوانین و مقررات مرتبط

تهیه و تنظیم:

دفتر قوانین و مقررات

بــهار ۱۳۸۷

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

II

نام کتاب: قانون تأمین اجتماعی همراه با قوانین و مقررات مرتبط

تهیه و تنظیم: دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی وامور مجلس سازمان تأمین اجتماعی
دکتر عمران نعیمی، محمدرضا جوان جعفری، دکتر محسن قاسمی، حسین اسکندری،
احمد رضوانی، حمید فدایی، مهدی رشوند، فریدون جعفری، زهرا جعفری و نسرین طباطبایی

حروفچینی و صفحه بندی رایانه‌ای: سمیه خلج سرشکی

چاپ: دوم ـ تابستان ۱۳۸۷ ـ ۴۱۶ صفحه

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

تلفن: ۲-۶۶۴۲۶۸۷۱ نمابر: ۶۶۴۲۶۸۷۱

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

مقدمه:

بی تردید هدف قانونگذاران از وضع قوانین و مقررات، تعیین الگوهای رفتاری شهروندان و وصول به نظم اجتماعی مطلوب است، تحقق این مهم در وهله نخست در گرو آگاهی ایشان از قوانین و مقررات مزبور خواهد بود. بنابراین امروزه بسیاری از حکومتها به منظور تسهیل دسترسی شهروندان به قوانین و افزایش آگاهی آنها، اقدام به تهیه کدهای قانونی می‌نمایند تا از یکسو عموم مردم و از سوی دیگر حقوقدانان به راحتی بتوانند با سهولت و دقت قواعد حاکم بر عرصه‌های مختلف زندگی اجتماعی را بیابند.

در همین راستا، دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی سازمان تأمین اجتماعی اقدام به تدوین مجموعه قوانین و مقررات حاکم بر ساختار و روابط سازمان تأمین اجتماعی نموده است. مجموعه حاضر با عنوان «**قانون تأمین اجتماعی همراه با قوانین و مقررات مرتبط**» در ۳ بخش تنظیم شده است:

۱- **بخش اول:** در بخش اول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤ همراه با آخرین اصلاحات آن آمده است. در این بخش متن قانون مصوب ۱۳۵٤ کاملاً حفظ شده و در مواردی که موادی از آن تغییر یافته و یا نسخ شده است، با درج توضیح، تغییرات و قوانین ناسخ آورده شده است تا سیر تاریخی تغییرات قانون نیز برای خواننده روشن گردد. علاوه بر این در مواردی که در کنار مواد قانون تأمین اجتماعی قوانین دیگری نیز مجری می‌باشد در ذیل ماده به قوانین مذکور اشاره شده و در موارد ضروری متن قانون مرتبط هم آمده است.

۲- **بخش دوم:** در بخش دوم قوانین مرتبط با تأمین اجتماعی آمده است. در این بخش سعی شده است گزیده‌ای از مهمترین قوانینی که در کنار قانون تأمین اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد، همراه با اعمال آخرین اصلاحات در متن قانون درج گردد. بنابراین برای اطلاع از کلیه قوانین و مقررات مرتبط مجموعه‌های موضوعی تهیه شده در این دفتر مانند مجموعه «ایثارگران، تعهدات کوتاه مدت، درمان و ...» قابل استفاده خواهند بود.

۳- **بخش سوم:** بخش سوم شامل آیین نامه‌های قانون تأمین اجتماعی و قوانین مرتبط است که به ترتیب تاریخ درج شده‌اند.

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

از دیگر ویژگی‌های این مجموعه آن است که در صفحه فهرست، فهرست موضوعی مواد قانون تأمین اجتماعی درج گردیده است در این فهرست در کنار هر ماده تیتری (عنوانی) که معرف موضوع قانون است گنجانده شده است به این ترتیب این فهرست به مراجعه کننده کمک خواهد کرد تا زودتر و آسان تر به مواد مورد نظر دسترسی پیدا کند.

در پایان ذکر این نکته لازم است که اگرچه سعی بر آن بوده که مجموعه حاضر بدون خطا چاپ شود. با وجود این، مخاطبان محترم اذعان دارند که در کار چاپ و تهیه قوانین بروز برخی اشتباهات اجتناب ناپذیر خواهد بود. لذا ضمن عرض پوزش از خطاهای احتمالی، خواهشمند است کلیه عزیزانی که هنگام استفاده از این قانون متوجه کاستی‌ها و خطاهای آن می‌شوند مراتب را به این دفتر اعلام دارند تا در چاپ‌های بعدی ملاک عمل قرار گیرد. ضمن آنکه تقاضا دارد در صورتی که کارشناسان محترم پیشنهاداتی درخصوص ارائه مطلوب‌تر مجموعه‌های تهیه شده در این دفتر دارند، از راهنمایی و ارائه طریق مضایقه نفرمایند و موارد پیشنهادی را اعلام دارند تا در کارهای آتی مورد استفاده قرار گیرد.

عمران نعیمی

مدیرکل دفتر قوانین و مقررات

راهنما

- مواردی که روی خط تایپ شده است، متون اولیه‌ای است که در حال حاضر یا نسخ شده‌اند و یا تغییر کرده‌اند.

- مواردی که با فونت درشت و پررنگ تایپ شده‌اند متون جایگزین هستند که به صورت خاص، ماده یا بندی از قانون تأمین اجتماعی را تغییر داده‌اند.

- قوانینی که در داخل کادر خاکستری رنگ تایپ شده‌اند متونی هستند که به صورت غیرمستقیم برخی از مواد قانون تأمین اجتماعی را تغییر داده یا نسخ ضمنی نموده و یا آن را تحت تأثیر قرار داده‌اند و یا با آن مرتبط می‌باشند.

- مواردی که به وظایف و اختیارات وزیر رفاه اجتماعی، بهداری و بهزیستی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اشاره شده است در حال حاضر با تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱) و براساس تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون مذکور، وظایف و اختیارات مزبور به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض شده است.

- اتاق اصناف به موجب فرمان شماره ۳۲۹٤ مورخ ۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی (ره) منحل گردیده و براساس ماده ٤۱ قانون نظام صنفی مصوب ۸٤/۱۱/۲٤ شورای اصناف کشور در حال حاضر شورای اصناف جایگزین اتاق اصناف گردیده است.

- سازمان تأمین خدمات درمانی، با تصویب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۵۸/۹/۲ منحل گردیده و در حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ٦۸/۸/۲۱ و قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۷۳/۸/۳ نسبت به ارایه خدماتی که در قانون تأمین اجتماعی به سازمان مذکور محول گردیده بود، می‌پردازد.

عنوان **صفحه**

بخش اول ـ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴/۴/۳) ۱

فصل اول: تعاریف، کلیات ۳

- قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۵) ۸
- قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۸/۹/۲۱) ۱۲
- لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی و انحلال سازمان خدمات درمانی (مصوب ۱۳۵۸/۹/۲) ۱۵

فصل دوم: ارکان و تشکیلات ۱۶

- لایحه قانون اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸) ۱۸
- اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰) ۲۵

فصل سوم: منابع درآمد ـ مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن ۳۴

- لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه بیمه شدگان و کارفرمایان کارگاههای کوچک صنفی مشمول قانون تأمین اجتماعی(مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴) ۳۶
- قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند (مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶) ... ۳۷
- از قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۸۳/۱۲/۱۶) ۳۹
- قانون تسهیل تنظیم اسناد رسمی (مصوب ۱۳۸۵/۵/۲۴) ۴۲
- قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره (مصوب۱۳۶۱/۴/۱۳) ۴۹
- قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۷۳/۵/۹) ۴۹
- موادی از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور (مصوب ۱۳۸۲/۴/۴) ۵۲
- ماده ۹۲ قانون نظام صنفی کشور (مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۴) ۵۳

فصل چهارم: مقررات مالی ۵۵

فصل پنجم: حوادث و بیماریها و بارداری ۵۸

- لایحه قانونی اصلاح ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۷/۴) ۵۹
- قانون الزام سازمان‌های بیمه‌گر به پرداخت خسارتهای متفرقه (مصوب ۱۳۸۵/۷/۱۶) ۶۰
- قانون تنظیم جمعیت خانواده (مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶) ۶۲
- لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ درباره کلیه بیمه شدگانی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند (مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶) ۶۳

- قانون اصلاح‌لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ درباره کلیه بیمه‌شدگانی که در جریان انقلاب اسلامی دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶ (مصوب ۱۳۷۰/۵/۸) ۶۴
- موادی از قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲) ۶۸
فصل ششم: ازکارافتادگی ۷۰
فصل هفتم: بازنشستگی ۷۴
- قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق و دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۷۱ (مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴) ۷۶
فصل هشتم: مرگ ۸۱
- قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق و وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲) ۸۴
فصل نهم: ازدواج و عائله‌مندی ۸۷
فصل دهم: مقررات کلی راجع به کمک‌ها ۸۹
- قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار (مصوب۱۳۶۲/۱۰/۱۵) ۹۳
فصل یازدهم: تخلفات ـ مقررات کیفری ۹۴
فصل دوازدهم: مقررات مختلف ۹۹

بخش دوم ـ سایر قوانین ۱۰۳
۱- قانون بیمه اجباری کارگران ساختمانی (مصوب ۱۳۵۲/۸/۲۱) ۱۰۵
۲- قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید و یا معلول شده یا می‌شوند (مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸) ۱۰۶
۳- قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدای انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و پرداخت حقوق و مزایای مجروحین جنگ تحمیلی و انقلاب اسلامی (مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵) ۱۰۸
٤- قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰) ۱۱۲
۵- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۴/۱/۱۸) ۱۱۳
٦- قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷) ۱۱۵
۷- قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی (مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷) ۱۱۶

۸- قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰) ۱۱۹
۹- قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶) ۱۲۵
۱۰- قانون کار (مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹) ۱۳۰
۱۱- قانون شمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور به کارکنان واحدهای صنعتی و تحقیقاتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۲۰) ۱۷۲
۱۲- قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹) ۱۷۳
۱۳- قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی (مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰) ۱۷۳
۱٤- قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۹) ۱۷۵
۱۵- قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳) ۱۷۷
۱٦- قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور (مصوب ۱۳۷۳/۸/۳) ۱۸۰
۱۷- قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵) ۱۸۶
۱۸- قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو (مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱) ۱۸۸
۱۹- مواد تنفیذی قانون برنامه سوم (مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷) ۱۸۹
۲۰- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۲) ۱۹۰
۲۱- قانون بیمه رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸) ۱۹۳
۲۱/۱- قانون استفساریه قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری (مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۷) ۱۹۴
۲۲- قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۰/۲/۹) ۱۹۵
۲۲/۱- قانون استفساریه قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۷) ۱۹۵
۲۳- قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶) ۱۹۶
۲٤- قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱) ۱۹۸

۲۵- موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱) ۲۱۱
۲٦- قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵/۳/۹) ۲۱۸
۲۷- قانون بیمه انفرادی بیماران دیابتی و صعب العلاج (مصوب ۱۳۸۶/۲/۴) ۲۲۷
۲۸- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵) ۲۲۷
۲۹- قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵) ۲۲۸
۳۰- قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی (مصوب ۱۳۸۶/۸/۹) ۲۷۱
۳۱- قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی (مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵) ۲۷۴

بخش سوم ــ آیین نامه‌ها ۲۷۷
۱- آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان (مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹) موضوع ماده ۳۹ ..... ۲۷۹
۲- آیین نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۵) ۲۸۱
۳- آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۶/۸/۲۲) ۲۹۸
٤- آیین نامه شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۸ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و ۱۳۶۷/۳/۴) ۲۹۹
۵- آیین‌نامه اجرایی تبصره ۵ قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند (مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸) ۳۰۱
٦- آیین‌نامه داخلی هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۲/۴/۱۴) ۳۰۲
۷- آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی (مصوب ۱۳۶۳/۱۲/۸) ۳۰۳
۸- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۴/۴/۲) ۳۰۹
۹- آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۸ با اصلاحات بعدی) ۳۱۱
۱۰- آیین نامه اجرایی قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین‌اجتماعی (مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹) (بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد) ۳۱۴

۱۱- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب (۱۳۶۶/۳/۶، ۱۳۶۷/۷/۶، ۱۳۷۱/۵/۱۹ اصلاحات ۱۳۷۸/۵/۲) ۳۱۸
۱۲- آیین‌نامه‌اجرایی‌قانون‌نحوه‌تعدیل‌نیروی‌انسانی‌دستگاه‌های‌دولتی (مصوب ۱۳۶۷/۴/۱۹) ۳۲۱
۱۳- آیین نامه اجرایی قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲) ۳۲۳
۱٤- فهرست فعالیتهای تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲)..... ۳۳۰
۱۵- آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین‌اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (مصوب اردیبهشت ۱۳۶۹) ۳۳۲
۱٦- آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲) ۳۴۰
۱۷- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ (مصوب ۱۳۷۳/۳/۱۸) ۳۴۵
۱۸- آیین‌نامه هیأت‌های تشخیص مطالبات (مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴) ۳۴۶
۱۹- آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۵) ۳۵۱
۲۰- آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۷۵/۴/۶) ۳۵۵
۲۱- آیین‌نامه اجرایی تبصره ماده ۳ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی (مصوب ۱۳۷۵/۱۰/۲۳) ۳۵۶
۲۲- آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو (مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱) ۳۵۷
۲۳- آئین نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی‌دهند (مصوب ۱۳۷۸/۴/۵) ۳۶۰
۲٤- آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری (مصوب ۱۳۸۰/۳/۹) ۳۶۱
۲۵- ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه (ماده ۴۲ برنامه سوم توسعه) (مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷) ۳۶۳
۲٦- آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی ازکار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار (مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴) ۳۶۵
۲۷- آیین نامه اجرایی ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۱/۹) ۳۶۶
۲۸- آیین نامه اجرایی ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۱/۹) ۳۶۸

۲۹- تصویب‌نامه درخصوص ضوابط مربوط به حداقل شمول وسطح خدمات پزشکی و دارو و لیست خدمات فوق تخصصی مشمول بیمه‌های مضاعف (مکمل) (مصوب ۱۳۸۳/۱/۲۶) ۳۶۹
۳۰- آیین نامه نمایندگی‌های رسمی (مصوب ۱۳۸۴/۲/۱۱) ۳۷۲
۳۱- آیین‌نامه اجرایی بندهای (الف) و (ب) مادهٔ (۴۹) تنفیذی قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، موضوع مادهٔ (۱۰۳) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸) ۳۷۷
۳۲- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره مادهٔ (۱۴) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸) ۳۷۹
۳۳- آیین‌نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب مورخ ۸۵/۶/۱۴ شورایعالی تأمین‌اجتماعی (اجرا از تاریخ ۸۵/۸/۱) ۳۸۰
۳٤- تصوب نامه راجع به ضوابط تشخیص ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی (مصوب ۱۳۸۵/۸/۱۷) ۳۸۳
۳۵- آیین‌نامه جدید مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۸۵/۱۲/۲۶) ۳۸۴
۳٦- آیین‌نامه اجرایی قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶) ۳۹۳
۳۷- آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶) ۳۹۶

فهرست موضوعی مواد قانون تأمین اجتماعی

فصل اول

ماده	عنوان	صفحه
	تعاریف ـ کلیات	۳
۱	تشکیل سازمان تأمین اجتماعی	۴
۲	تعاریف	۵
۳	حمایت پیش بینی شده در قانون تأمین اجتماعی	۷
۶-۵-۴	مشمولین قانون تأمین اجتماعی (اتباع ایرانی، اتباع بیگانه، روستائیان و ...)	۱۱-۷
۷	بیمه گروههای جدید	۱۱
۸	ادامه بیمه	۱۱
۹	ملغی شده است	۱۲
۱۰	ادغام سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین اجتماعی	۱۴
۱۱	ملغی شده است	۱۴

فصل دوم ـ ارکان و تشکیلات

ماده	عنوان	صفحه
۱۲ الی ۱۷	به موجب قانون اصلاح تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۴/۲۸ و اساسنامه سازمان مصوب ۵۸/۶/۱۰ ملغی شده است	۱۸-۱۷
۱۸	آیین نامه داخلی شورایعالی	۲۲
۱۹ الی ۲۷	به موجب قانون اصلاح تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۴/۲۸ و اساسنامه سازمان مصوب ۵۸/۶/۱۰ ملغی شده است	۲۵-۲۲

فصل سوم ـ منابع درآمد، مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده	عنوان	صفحه
۲۸	درآمد سازمان	۳۵
۲۹	سهم درمان از حق بیمه	۳۹

۳۰	مأخذ محاسبه حق بیمه	۳۹
۳۱	مأخذ حق بیمه بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود	۴۰
۳۲	حق بیمه بیمه شدگان کارمزد	۴۰
۳۳	حق بیمه کارآموزان	۴۰
۳۴	حق بیمه بیمه شدگانی که برای دو یا چند نفر کارفرما کار می‌کنند	۴۰
۳۵	درآمد مقطوع بیمه شدگان	۴۰
۳۶	پرداخت حق بیمه وسیله کارفرما	۴۱
۳۷	نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاههای مشمول قانون تأمین‌اجتماعی	۴۱
۳۸	مسئولیت کارفرمایان در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌گردد	۴۳
۳۹	مهلت پرداخت حق بیمه	۴۴
۴۰	تعیین حق بیمه در مواردی که کارفرما از ارسال صورت مزد خودداری می‌کند	۴۵
۴۱	تعیین نسبت مزد به کل کار	۴۵
۴۲	مهلت اعتراض کارفرما، به میزان حق بیمه و خسارات	۴۵
۴۳	هیأتهای بدوی تشخیص مطالبات	۴۵
۴۵-۴۴	هیأتهای تجدیدنظر تشخیص مطالبات	۴۸-۴۷
۴۶	تقسیط بدهی کارفرما	۴۸
۴۷	مسئولیت کارفرمایان در موارد مراجعه بازرسان به کارگاهها	۵۳
۴۸	تاریخ شروع پرداخت حق بیمه	۵۳
۵۰-۴۹	مطالبات سازمان	۵۴

فصل چهارم ـ مقررات مالی

ماده	عنوان	صفحه
۵۱	مهلت تنظیم بودجه کل سازمان	۵۶
۵۳-۵۲	ذخایر سازمان	۵۷-۵۶

فصل پنجم ـ حوادث و بیماری و بارداری

ماده	عنوان	صفحه
۵۴	خدمات پزشکی بیمه شدگان	۵۹
۵۵	نحوه انجام خدمات درمانی بیمه شدگان	۵۹
۵۶	توان بخشی بیمه شدگان آسیب دیده	۶۰
۵۷	معالجه بیماران در شهرستان دیگر	۶۱
۵۸	افراد خانواده بیمه شده	۶۱
۵۹	غرامت دستمزد	۶۲
۶۰	حوادث ناشی از کار	۶۲
۶۱	بیماری‌های حرفه‌ای	۶۵
۶۲	مدت پرداخت غرامت دستمزد ـ هزینه اقامت و هزینه همراه	۶۵
۶۳	نحوه محاسبه آخرین مزد یا حقوق روزانه	۶۶
۶۴	پرداخت حقوق یا مزد بیمه شدگان بیمار از طرف کارفرما	۶۶
۶۵	وظایف کارفرمایان در موارد وقوع حوادث ناشی از کار	۶۷
۶۶	حوادث و بیماریهای ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار	۶۷
۶۷	کمک بارداری	۶۸
۶۸	کمکها و معاینات مربوط به زایمان	۶۸
۶۹	تحویل شیر به اطفال بیمه شدگان	۶۹

فصل ششم ـ ازکارافتادگی

ماده	عنوان	صفحه
۷۰	ازکارافتادگی (کلی ـ جزئی و غرامت نقص عضو)	۷۱
۷۱	ازکارافتادگی کلی ناشی از کار	۷۱
۷۲	نحوه محاسبه مستمری ازکارافتادگی ناشی از کار	۷۱
۷۳	مستمری ازکارافتادگی جزئی	۷۲
۷۴	غرامت نقص عضو	۷۳
۷۵	ازکارافتادگی کلی غیرناشی از کار و نحوه محاسبه ـ مستمری مربوط به آن	۷۳
۷۶	شرایط بازنشستگی	۷۵

فصل هفتم ـ بازنشستگی

ماده	عنوان	صفحه
۷۷	نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی	۷۸
۷۸	درخواست بازنشستگی بیمه شدگان از طرف کارفرما	۷۹
۷۹	بازنشستگی مستخدمین شرکتهای دولتی	۷۹

فصل هشتم ـ مرگ

ماده	عنوان	صفحه
۸۰	موارد برقراری مستمری بازماندگان	۸۲
۸۱	بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری	۸۳
۸۲	شرایط استفاده از مستمری بازماندگان	۸۵
۸۳	میزان مستمری بازماندگان	۸۶
۸۴	هزینه کفن و دفن	۸۶

فصل نهم ـ ازواج و عائله مندی

ماده	عنوان	صفحه
۸۵	شرایط پرداخت کمک ازدواج	۸۸
۸۶	شرایط پرداخت کمک عائله مندی	۸۸
۸۷	پرداخت کمک عائله مندی بر عهده کارفرما می‌باشد	۸۸

فصل دهم ـ مقررات کلی راجع به کمکها

ماده	عنوان	صفحه
۸۸	خدمات بهداشتی کارگاهها و معاینات پزشکی بیمه شدگانی که با مواد ـ زیان آور تماس دارند	۹۰
۸۹	بیمه درمانی مستمری بگیران	۹۰
۹۰	معاینات پزشکی قبل از استخدام	۹۰
۹۱	کمیسیونهای پزشکی بدوی و تجدیدنظر	۹۱
۹۲	شورای فنی (به موجب قانون الزام .... ملغی شده)	۹۱

۹۳	تغییر میزان ازکارافتادگی	۹۱
۹۴	استفاده بیمه شدگان از دو یا چند کمک نقدی و استفاده افراد تحت تکفل آنان در مدت سربازی	۹۲
۹۵	خدمت وظیفه بیمه شدگان	۹۲
۹۶	افزایش مستمریها	۹۳

فصل یازدهم ـ تخلفات ـ مقررات کیفری

ماده	عنوان	صفحه
۹۷	گواهی‌های خلاف واقع و توسل به عناوین و وسایل تقلبی	۹۵
۹۸	خسارت تأخیر (ملغی شده است)	۹۵
۹۹	معافیت کارفرمایان از خسارات تأخیر بدهی‌های قبل از فروردین ۱۳۵۴ (ملغی شده است)	۹۵
۱۰۰	دریافت خسارت از کارفرمایان (ملغی شده است)	۹۶
۱۰۱	مهلت قانونی رسیدگی به صورت مزد	۹۶
۱۰۲	جلوگیری از اقدامات بازرس سازمان در کارگاهها	۹۷
۱۰۳	برداشت وجوهی زائد بر میزان مقرر در قانون به عنوان حق بیمه از ـ طرف کارفرمایان	۹۷
۱۰۴	برداشت غیرقانونی و تصرف غیرمجاز در وجوه و اموال سازمان	۹۷
۱۰۵	صدور گواهی خلاف واقع	۹۷
۱۰۶	خسارات و جرائم نقدی جزء درآمدهای سازمان منظور خواهد شد	۹۷
۱۰۷	رسیدگی خارج از نوبت به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضایی	۹۷
۱۰۸	خسارت ناشی از پرداخت حق بیمه قطعی	۹۸
۱۰۹	مسئولیت مدیران عامل مؤسسات مشمول بیمه	۹۸

فصل دوازدهم ـ مقررات مختلفه

ماده	عنوان	صفحه
۱۱۰	معافیت سازمان از پرداخت مالیات و عوارض	۱۰۰
۱۱۱	حداقل مستمری (ازکارافتادگی، بازنشستگی و بازماندگان)	۱۰۰
۱۱۲	معافیت مستمری یا کمکهای نقدی بیمه شدگان از مالیات	
۱۱۳	معافیت سازمان از پرداخت مالیات و عوارض (تبصره ۲ ماده ۵ لایحه قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۴/۱۳ جایگزین آن شده است)	۱۰۱
۱۱۴	مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان	۱۰۱
۱۱۵	ادامه پرداخت مستمری	۱۰۱
۱۱۶	سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شدگان	۱۰۱
۱۱۷	میزان حق بیمه روستائیان	۱۰۲
۱۱۸	الغاء قانون بیمه‌های اجتماعی	۱۰۲

فصل اول:

تعاریف ـ کلیات

تعاریف ـ کلیات

ماده ۱ـ به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین‌اجتماعی سازمان تأمین‌اجتماعی که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود تشکیل می‌گردد.

(این ماده در تاریخ ۱۳۵۸/٤/۲۸ تغییر کرده است متن جدید عبارتست از:

ماده ۱- به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین‌اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی **که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، اداره خواهد شد. (با تأسیس وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۳/۲۱، هم اکنون وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزارت بهداری و بهزیستی در این خصوص شده است).**

تبصره۱- صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور، به سازمان منتقل می‌شود.

تبصره ۲- کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استانها، موضوع ماده ٦ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیر ماه ۱۳۵۵، از سازمان‌های مذکور منتزع و با کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می‌شود.

تبصره ۳- کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ٦ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی به سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استان‌ها منتقل

شده‌اند و همچنین کارمندانی که توسط سازمان‌های مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در نواحی بهداری و بهزیستی طبق آیین‌نامه استخدامی بیمه‌های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین‌اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می‌دارند به سازمان منتقل می‌شوند).

ماده ۲ـ تعاریف ـ

۱ـ بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین‌اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲ـ خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه‌شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.

۳ـ کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.

٤ـ کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می‌گیرند.

۵ـ مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود.

٦ـ حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد.

۷ـ 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 هر دو در آن واحد می‌گردد.

۸ـ 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.

۹ـ غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق بیمه شده پرداخت می‌شود.

۱۰ـ وسایل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

۱۱ـ کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می‌گردد.

۱۲ـ کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می‌شود.

۱۳ـ ازکارافتادگی 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.

۱٤ـ 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.

۱۵ـ بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

۱٦ـ 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.

۱۷ـ 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.

۱۸ـ کمک کفن و دفن مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به

کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد.

ماده ۳ـ تأمین‌اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

الف ـ حوادث و بیماری‌ها.

ب ـ بارداری.

ج ـ غرامت دستمزد.

د ـ ازکارافتادگی.

هـ ـ بازنشستگی.

و ـ مرگ.

تبصره ـ مشمولین این قانون از کمک‌های ازدواج و عائله‌مندی طبق مقررات مربوط برخوردار خواهند شد.

(به موجب قانون «الحاق یک تبصره به عنوان تبصره ۲ به ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۹/۸/۸» تبصره زیر به عنوان تبصره ۲ به ماده ۳ اضافه شده است):

تبصره ۲- ملاک تشخیص سن برای برخورداری از مزایای قانون تأمین اجتماعی شناسنامه‌ای است که در بدو بیمه شدن به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شده یا می‌شود و هر گونه تغییراتی که پس از آن در شناسنامه به عمل آید برای سازمان یادشده معتبر نخواهد بود. افراد تحت تکفل بیمه‌شده نیز مشمول این حکم خواهند بود.

ماده ٤ـ مشمولین این قانون عبارتند از:

الف ـ افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.

ب ـ صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

(این بند به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ٤ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه سال ۱۳٥٤، که در تاریخ ۱۳٦٥/٦/۳۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی

رسیده است و ذیلاً درج می‌شود، ملغی گردید. متن جدید عبارتست از:

قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴

ماده واحده ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین‌اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد را به صورت اختیاری در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید چگونگی انجام بیمه و نرخ حق بیمه و همچنین میزان مزایای مربوط به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت دولت خواهد رسید.

تبصره ۱- بیمه شده مختار است که سطح درآمد ماهانه خود را که مبنای پرداخت حق بیمه قرار می‌گیرد بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی انتخاب نماید.

تبصره ۲- از تاریخ تصویب این قانون مفاد بند (ب) و تبصره ۳ ماده ٤ قانون و همچنین آیین‌نامه مربوط ملغی می‌گردد.

تبصره ۳- کلیه اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیتهای مختلف در خارج از کشور که بیمه آنان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد می‌توانند بطور اختیاری مشمول مقررات این قانون و آیین نامه‌های مربوط قرار گیرند، مشروط بر اینکه بیمه‌شده حق بیمه خود را بطور منظم پرداخت نماید، بدیهی است سازمان در مورد این قبیل از بیمه‌شدگان مانند سایر بیمه‌شدگان داخل کشور مکلف به ارائه خدمات و انجام تعهدات قانونی براساس آیین نامه و مقررات مربوط در ایران خواهد بود). (آیین نامه مزبور در تاریخ ۱۳٦٦/۷/۲۹ به تصویب رسیده و در صفحه ۳۱٤ درج شده است).

ج ـ دریافت کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت.

تبصره ۱ـ مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مستخدمین مؤسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوط به نحوی از انحاء از موارد مذکور در ماده سه این قانون بهره‌مند می‌باشند، در سایر مواردی که قوانین خاص برای آنها

وجود ندارد طبق آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی و تأیید سازمان امورادارى و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تابع مقررات این قانون خواهند بود. **(وزارت رفاه اجتماعی به موجب قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب ۱۳۵۵/٤/۱٦ در وزارت بهداری ادغام گردید که به موجب قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳٦٤ به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تغییر نام داد. هم اکنون به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی ۱۳۸۳/۳/۲۱، وزارت رفاه و تأمین جایگزین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در این خصوص شده است).**

تبصره ۲ـ مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی افزارمندان ارتش از شمول این قانون خارج بوده و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود.

تبصره ۳ـ تعیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده ۲۸ این قانون باید توسط افراد صنفی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه‌اجتماعی به تصویب کمیسیون‌های رفاه‌اجتماعی و اموراقتصادی و دارایی مجلسین می‌رسد.

(این تبصره با تصویب قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ٤ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٦٥/٦/۳۰ لغو شده است که متن آن در صفحه قبل آورده شده است).

تبصره ٤ـ مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود. مؤسسات مشمول قانون مذکور مکلفند با اعلام سازمان تأمین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط به سازمان نامبرده بپردازند. میزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع ضوابط و مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً به ترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت پیش‌بینی شده است. **(به موجب ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و ... مصوب ۱۳۵۵/٤/۱۰ قانون مذکور در این تبصره ملغی شده و افراد موضوع این قانون مشمول تأمین‌اجتماعی قرار گرفتند).**

تبصره ٥- در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (٤) ماده (۲) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤/٤/۳ اشخاص حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می توانند با پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن از تاریخ اشتغال به کار در کارگاه در زمره مشمولین قانون

مذکورقرارگیرند.(موجب اصلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص مصلحت این تبصره الحاق شده است.) آیین نامه اجرائی این تبصره شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و پرداخت حق بیمه های معوقه بنابه پیشنهاد وزارت رفاه و تامین اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهدرسید. (الحاقی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص)

ماده ۵ ـ اتباع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند جز در مواردی که طبق مقاوله نامه‌ها و قراردادهای دوجانبه یا چندجانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاص مقرر گردیده است در صورتی که مشمول قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت نباشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

(این ماده در تاریخ ۱۳۵۸/٦/۲۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین‌اجتماعی، تغییر کرده است متن جدید عبارتست از):

ماده ۵- بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:

الف) در صورتی که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقتنامه‌های دوجانبه یا چندجانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق موافقتنامه عمل خواهد شد.

ب) هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش‌بینی شده در ماده ۳ این قانون کلاً یا بعضاً بیمه شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می‌باشند.

تبصره ـ حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار از شمول بند (ب) مستثنی می‌باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (این تبصره به موجب قانون الحاق یک تبصره به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ ق.ت.۱ مصوب ۱۳۷۸/۱۱/۱ الحاق شده است؛ آیین نامه مزبور در تاریخ ۱۳۸۰/٦/۱٤ به تصویب رسیده و در صفحه ۳٦۵ درج گردیده است).

ماده ٦ـ اجرای هر یک از موارد مندرج در ماده ۳ این قانون درباره روستاییان و افراد خانواده آنها به تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و

مقدورات سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای‌عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.

ماده ۷ـ افراد شاغل در فعالیت‌هایی که تا تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه‌های اجتماعی نشده‌اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت. **(به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه، مصوب ۱۳۸۳ وزیر رفاه و تأمین‌اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است).**
الف ـ موارد مذکور در بندهای (ج ـ د ـ هـ ـ و) ماده ۳ این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجراء خواهد شد و در این صورت میزان حق بیمه با توجه به ماده ۲۸ این قانون تا خاتمه سال ۱۳۵٤، ۱۹٪ حقوق یا مزد واز اول سال ۱۳۵۵ معادل ۲۱٪ حقوق و یا مزد خواهد بود که در سال ۱۳۵٤ کارفرما ۱۳٪ و بیمه شده ٤٪ و دولت ۲٪ و از سال ۱۳۵۵ کارفرما ۱٤٪ و بیمه شده ۵٪ و دولت ۲٪ می‌پردازند.
ب ـ موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون به تدریج و در صورتی اجراء خواهد شد که سازمان وسایل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه شدگان فراهم نموده باشد. الزام کارفرمایان یا افرادی که به موجب این ماده مشمول مقررات این قانون می‌شوند به تأدیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه آنها از طریق انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می‌شود.

ماده ۸ـ بیمه افراد و شاغلین فعالیت‌هایی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی یا قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان قرار گرفته‌اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت.
تبصره‌ـ شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه‌های مقرر در این قانون برای کسانی که به علتی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه‌شدگان خارج شوند به موجب آیین‌نامه مربوط تعیین خواهد گردید و به هرحال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود. (آیین نامه در صفحه ۳۸۰ درج شده است).

ماده ۹ـ انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بندهای (الف و ب) ماده سه این قانون به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی می‌باشد.

(با تصویب لایحه قانون تشکیل شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲، سازمان مذکور منحل گردید و در حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٦۸/۸/۲۱ (متن زیر) و قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۱۳۷۳/۸/۳ (رک به صفحه ۱۸۰) به ارائه خدمات درمانی می‌پردازد):

قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱

ماده واحده ـ از تاریخ تصویب این قانون انجام تعهدات بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳٥٤ به عهده سازمان تأمین‌اجتماعی خواهد بود.

سازمان مذکور موظف است کلیه تعهدات درمانی مزبور از بخشهای دولتی و در صورت نیاز از بخش خصوصی [را] با رعایت تعرفه‌های رسمی تأمین نماید.

تبصره ۱- نحوه استفاده از واحدهای درمانی و بیمارستانی تحت مالکیت سازمان (اعم از واحدهای ملکی و استیجاری موجود) و واحدهایی که بدین منظور ایجاد خواهد شد و چگونگی پرداخت هزینه‌های درمان و نگهداری حسابها و نحوه خرید خدمت طبق آیین نامه اجرایی این قانون با رعایت مفاد بندهای ذیل تهیه و به تصویب وزرای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کار و امور اجتماعی و امور اقتصادی و دارائی خواهد رسید.

الف) کل هزینه واحدهای درمانی و بیمارستانی تحت مالکیت سازمان به عهده سازمان تأمین اجتماعی بوده و سازمان مزبور مکلف است بودجه هر سال آن را از محل سهم درمان (۹٪ از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) پیش بینی و در بودجه خود منظور نماید سازمان تأمین اجتماعی به منظور انجام هزینه‌ها امین

خود را تحت عنوان صاحب جمع اموال و مسئول امور مالی در واحدهای مذکور مستقر می‌نماید که بر امور مالی مطابق ضوابط نظارت مستقیم خواهد داشت سرپرست سازمان مسئول امور مالی را پیشنهاد و پس از تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منصوب خواهد نمود.

ب) کلیه واحدهای آموزشی موجود سازمان و بیمارستان‌هایی که در آینده دارای توان آموزشی می‌شوند براساس برنامه‌ریزی آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به خدمات آموزشی خود ادامه خواهند داد.

ج) کلیه بیمارستانهای تحت مالکیت سازمان مکلفند تا ۲۰٪ از ظرفیتهای تختهای خود را به پذیرش بیماران غیربیمه‌ای بی‌بضاعت و همچنین بیمارانی که از خانواده‌های محترم شهدا، اسراء، مفقودین و جانبازان هستند بطور رایگان اختصاص دهند و در شهرهایی که منحصر به فرد هستند به تمام متقاضیان ارائه خدمت کنند.

د) کلیه واحدهای درمانی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند نسبت به پذیرش بیماران بیمه شده تأمین اجتماعی اقدام و هزینه‌های انجام شده را براساس تعرفه‌های مصوب از سازمان تأمین اجتماعی دریافت نمایند.

هـ) سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند در صورت لزوم با عقد قرارداد از خدمات پزشکی بخش خصوصی جهت درمان بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی استفاده نموده و هزینه‌های مربوطه را طبق تعرفه‌های مصوب مورد عمل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رأساً از محل سهم درمان پرداخت نماید.

و) درآمدهای حاصله از ارائه خدمات درمانی به غیر بیمه شده در واحدهای تحت مالکیت سازمان مستقیماً به حساب جداگانه‌ای جهت کمک ساخت و تعمیر و نگهداری بیمارستان‌های تحت مالکیت اختصاص می‌یابد.

تبصره ۲- از تاریخ تصویب این قانون به اعضای تشکیل دهنده شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی دو نفر به شرح زیر اضافه می‌گردند:

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی یا نماینده او.

رئیس سازمان برنامه و بودجه یا نماینده او.

تبصره ۳- اجرای این قانون باید هماهنگ با سیاستهای کلی و بهداشتی درمانی کشور در قالب گسترش شبکه‌های بهداشتی درمانی باشد.
تبصره ٤- از تاریخ تصویب این قانون آن دسته از مواد قانون تأمین اجتماعی و سایر قوانینی که با این قانون مغایر است لغو می‌گردد.
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیست و یکم آذر ماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ١٣٦٨/٩/٢٤ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. (آیین نامه در صفحه ۳۳۲ درج شده است)

ماده ۱۰ـ از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین‌اجتماعی ادغام می‌شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آیین‌نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود به سازمان منتقل می‌گردند.

ماده ۱۱ـ تأسیسات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه‌های اجتماعی که از محل ذخایر سازمان مذکور تأمین شده است با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی قرار می‌گیرد.
تبصره ـ کارکنان واحدهای درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تأمین خدمات درمانی منتقل خواهند شد.
(این ماده و تبصره آن به موجب لایحه قانون تشکیل سازمان شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مورخ ۵۸/۹/۲ لغو شده است).

لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مورخ ۱۳۵۸/۹/۱۲

ماده واحده ـ از تاریخ تصویب این قانون شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولتی مصوب اسفند ماه سال ۱۳۵۱ با ترکیب زیر در وزارت بهداری و بهزیستی **تشکیل و عهده‌دار کلیه وظایفی خواهد بود که شورای فنی سابق به عهده داشته است:**

وزیر بهداری و بهزیستی **یا نماینده او.**

رئیس هیأت مدیره سازمان نظام پزشکی مرکز یا دبیرکل سازمان مذکور.

رئیس بیمه مرکزی یا نماینده او.

دو نفر از پزشکان آزاد به انتخاب وزیر بهداری و بهزیستی

تبصره ـ اختیارات مجمع عمومی موضوع ماده ۳ قانون خدمات درمانی مستخدمین دولت به وزیر بهداری و بهزیستی **واگذار و** سازمان تأمین خدمات درمانی **منحل می‌شود). (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جایگزین وزارت بهداری و بهزیستی شده است)**

با توجه به تبصره ۲ ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین‌اجتماعی به اجرای بندهای «الف» و «ب» ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٦۸/۸/۲۱، اعضاء زیر نیز به اعضای شورای فنی اضافه شده‌اند:

ـ مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی یا نماینده او.

ـ رئیس سازمان برنامه و بودجه یا نماینده او. **(معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور جایگزین گردیده است)**

(در این زمینه همچنین به ماده ۲ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۱۳۷۳/۸/۳ مندرج در همین مجموعه مراجعه نمایید).

فـصل دوم:

ارکان و تشکیلات

ارکان و تشکیلات

(مواد ۱۲ تا ۱۷ منسوخ گردیده است به توضیح ذیل ماده ۱۷ رجوع شود)

ماده ۱۲ـ سازمان که زیر نظر وزیر رفاه‌اجتماعی اداره می‌شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری می‌باشد و امور مالی آن منحصراً طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد.

ماده ۱۳ـ آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله وزارتخانه‌های رفاه‌اجتماعی و اموراقتصادی و دارایی تهیه می‌شود و آیین‌نامه‌ها ی استخدامی که به تأیید سازمان اموراداری و استخدامی کشور می‌رسد پس از تأیید هیأت وزیران به تصویب کمیسیون‌های مربوط مجلسین خواهد رسید.وزارت رفاه‌اجتماعی مکلف است ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون آیین‌نامه‌های مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین آیین‌نامه‌ها ی فعلی قابل اجرا است. امور مالی و اداری و استخدامی سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین‌نامه‌های مالی و اداری و استخدامی فعلی سازمان خواهد بود و تا تصویب آیین‌نامه استخدامی سازمان، کارکنان سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین‌نامه استخدامی فعلی سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهند بود.

ماده ١٤ـ سازمان برای انجام وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و نمایندگی‌هایی خواهد بود.

ماده ١٥ـ ارکان سازمان عبارتند از:

شورای عالی

هیأت مدیره

حسابرس (بازرس)

ماده ١٦ـ اعضای شورای‌عالی عبارتند از:

وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای‌عالی را به عهده خواهد داشت

وزیر اموراقتصادی و دارایی یا معاون او

وزیر بهداری یا معاون او

وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او

وزیر کار و اموراجتماعی یا معاون او

وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه یا معاون او

رئیس کل بانک مرکزی یا معاون او

رئیس کل بیمه مرکزی یا معاون او

دبیرکل سازمان امورادارى و استخدامی کشور یا معاون او

مدیرعامل جمعیت شیروخورشید سرخ ایران یا قائم‌مقام او

مدیرعامل سازمان خدمات اجتماعی یا قائم‌مقام او

دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اطاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران

دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیات عالی نظارت بر اطاقهای اصناف کشور

سه نفر نماینده کارگران بیمه شده به معرفی سازمان‌های کارگری و دو نفر از سایر گروهها به انتخاب

وزیر رفاه اجتماعی

ماده ۱۷ـ نمایندگان کارفرمایان، اصناف و بیمه شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورای‌عالی انتخاب می‌شوند. تغییر آنها در مدت عضویت شورای‌عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع است.

(مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/٤/۲۸ شورای انقلاب و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/٦/۱۰ هیأت وزیران منسوخ گردیده است. متن جدید عبارتست از:

لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸

ماده ۱- به منظور اجراء و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین‌اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی **که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود تشکیل می‌گردد. (با تأسیس وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۳/۲۱**

هم اکنون وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزارت بهداری و بهزیستی در این خصوص شده است).

سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد اداره خواهد شد.

تبصره۱- صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور، به سازمان منتقل می‌شود.

تبصره ۲- کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استانها، موضوع ماده ٦ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیر ماه ۱۳۵۵، از سازمان‌های مذکور منتزع و با کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می‌شود.

تبصره ۳- کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ٦ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی به سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استان‌ها منتقل شده‌اند و همچنین کارمندانی که توسط سازمان‌های مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در نواحی بهداری و بهزیستی طبق آیین‌نامه استخدامی بیمه‌های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین‌اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین‌اجتماعی دریافت می‌دارند به سازمان منتقل می‌شوند.

ماده ۲- ساختمانها و تأسیسات و تجهیزات درمانی که از محل ذخائر سازمان ایجاد شده و در تاریخ تصویب این قانون در اختیار وزارت بهداری و بهزیستی یا سازمانهای وابسته قرار دارد، با حفظ مالکیت سازمان، کماکان در اختیار وزارت مذکور خواهد بود. هزینه نگهداری و تعمیرات و تجهیزات ساختمانهای مورد بحث کلاً به عهده سازمان و جزئاً به عهده وزارت بهداری و بهزیستی می‌باشد. محل استقرار واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی سازمانهای منطقه‌ای بهداری و بهزیستی، در صورتی که در ساختمان جدا و مستقل از واحدهای اداری سازمانهای منطقه‌ای بهداری و بهزیستی باشد کماکان در

اختیار واحدهای تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۳- کارفرمایانی که ظرف شش ماه از تاریخ اجرای این قانون بدهی‌های معوقه خود را بابت حق بیمه مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۸، نقداً به سازمان بپردازند یا طبق مقررات قانون تأمین‌اجتماعی تقسیط نمایند، از پرداخت کلیه خسارات و جرایم مقرر در قانون تأمین اجتماعی مربوط به بدهی‌های زمان قبل از تاریخ مذکور معاف خواهند بود.

تبصره ۱- کارفرمایانی که بدهی آنان قطعیت یافته و قبل از اجرای این قانون مراتب به آنان ابلاغ شده باشد، هرگاه ظرف شش ماه از تاریخ اجرای این قانون بدهی خود را نقداً بپردازند یا با تقسیط، ترتیب پرداخت آن را بدهند، از پرداخت کلیه خسارات و جرایم قانونی مربوط به بدهی‌های معوقه مذکور معاف خواهند بود.

تبصره ۲- هرگاه بدهی کارفرما قبلاً تقسیط شده و اقساط آن در حال پرداخت باشد، کلیه اقساط پرداخت شده بابت اصل حق بیمه محسوب و کلیه خسارات و جرایم مقرر از بدهی کارفرما و اقساطی که باید بپردازد کسر می‌گردد.

تبصره ۳- هرگاه کارفرما به میزان بدهی معوقه که با توجه به مقررات این قانون از طرف سازمان به او ابلاغ می‌شود معترض باشد، می‌تواند با توجه به مواد ۴۳ و ٤٤ قانون تأمین اجتماعی تقاضای رسیدگی کند. پس از قطعیت یافتن بدهی، چنانچه کارفرما ظرف شش ماه از تاریخ ابلاغ بدهی قطعی بدهی خود را نقداً بپردازد یا با تقسیط ترتیب پرداخت آن را بدهد، از پرداخت خسارات و جرایم موضوع قانون تأمین اجتماعی نسبت به بدهی مذکور معاف خواهد بود.

تبصره ٤- در صورتی که اصل بدهی مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۸، پیش از تصویب این قانون پرداخت شده باشد و بابت آن تمام یا قسمتی از خسارات باقی مانده باشد، از تاریخ اجرای این قانون خسارات باقی مانده بخشوده می‌شود.

تبصره ۵- در مورد کارگاههای صنفی در صورتی که بدهی قطعی اصل حق بیمه تا اول فروردین ۱۳۵۸ کمتر از دویست هزار ریال باشد، سازمان می‌تواند مبلغ بدهی را بدون بهره و حداکثر در شصت قسط مساوی ماهانه، تقسیط نماید.

تبصره ٦- مقررات این ماده به مدت سه سال از تاریخ اجرای این قانون لازم‌الاجراء

می‌باشد.

تبصره ۷- در کلیه مواردی که بدهی‌های موضوع این ماده تقسیط شده یا می‌شود در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد پرداخت نکند، بقیه اقساط تبدیل به حال شده و به انضمام خسارات و جرایم مربوط به اقساط حال شده، طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه‌های مربوط قابل وصول خواهد بود.

تبصره ۸- کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه [به] پرداخت مبلغی معادل ۱۵٪ مبلغ عقب افتاده برای هر سال تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهد بود. این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب تیر ماه ٥٤ خواهد بود. (به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان مصوب ۷۳/۵/۹ که در ذیل ماده ٤٦ درج شده است، رجوع شود)

ماده ٤- در مورد بدهی حق بیمه مربوط به مهر ماه ۱۳۵۷ لغایت اسفندماه ۱۳۵۷ بنا به تقاضای کارفرما، موضوع قابل طرح و رسیدگی در هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات موضوع ماده ٤۳ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

هیأت‌های مذکور می‌توانند با توجه به مقتضیات و اوضاع و احوال کارگاه و کارفرما حداکثر تا میزان ۵۰٪ از اصل بدهی حق بیمه را تخفیف قائل شوند. چنانچه کارفرما از رأی هیأت بدوی در این مورد تقاضای تجدیدنظر نماید، موضوع صرفنظر از میزان بدهی، قابل طرح و رسیدگی در هیأت تجدیدنظر تشخیص مطالبات موضوع ماده ٤٤ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

هیأت‌های مذکور نیز در مورد تخفیف اصل حق بیمه، مربوط به مهرماه لغایت اسفند ۱۳۵۷ تا میزان حداکثر ۵۰٪ دارای اختیار خواهند بود.

ماده ۵- سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و پرداخت هزینه دادرسی دعاوی معاف است.

تبصره ۱- معافیت‌های موضوع این ماده شامل سازمان بیمه‌های اجتماعی سابق، سازمان تأمین‌اجتماعی سابق و صندوق تأمین اجتماعی سابق نیز خواهد بود.

تبصره ۲- کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا،

مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

ماده ٦- سازمان مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون طرح اصلاحی قانون تأمین اجتماعی را تهیه و به هیأت وزیران تقدیم دارد.

ماده ۷- از تاریخ تصویب این قانون، بانک رفاه کارگران و شرکت سهامی خاص خانه‌سازی ایران از وزارت بهداری و بهزیستی **منتزع و با حفظ شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری، تحت نظارت سازمان تأمین‌اجتماعی، به موجب اساسنامه‌هایی که به پیشنهاد شورای عالی سازمان و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، اداره خواهد شد تا تصویب اساسنامه‌های جدید، اساسنامه و مقررات فعلی هر یک از مؤسسات مذکور معتبر خواهد بود. (وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزارت بهداری و بهزیستی شده است، برای توضیح رک: صفحه رهنما)**

ماده ۸- از تاریخ اجرای این قانون آن قسمت از مواد قانون تأمین اجتماعی و قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است).

ماده ۱۸ـ آیین‌نامه داخلی شورای‌عالی سازمان پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد. (آیین نامه آن در صفحه ۲۹۹ درج شده است)

(ماده ۱۹ تا ۲۷ منسوخ شده به توضیحات ذیل ماده ۲۷ رجوع شود)

ماده ۱۹ـ وظایف و اختیارات شورای‌عالی سازمان به شرح زیر است:

الف ـ تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی که طبق این قانون به آن محول شده است.

ب ـ اتخاذ تصمیم درباره خط‌مشی و سیاست کلی تأمین‌اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره.

ج ـ رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تصویب آن.

د ـ تعیین حقوق و مزایای اعضاء هیأت مدیره پس از تأیید شورای حقوق و دستمزد و تعیین حق‌الزحمه حسابرسان (بازرس) و تعیین حق حضور اعضای انتخابی شورای عالی.

هـ ـ تصویب خرید یا فروش اموال غیرمنقول.

و ـ اتخاذ تصمیم در مورد بخشیدن بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده و به تشخیص هیأت مدیره قادر به پرداخت آن نمی‌باشند. کارفرمایانی که به عللی قادر به پرداخت حق بیمه معوقه نباشند و یا پرداخت بدهی به طور یکجا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب

تعطیل و یا وقفه کار کارگاه باشد شورای‌عالی می‌تواند به پیشنهاد هیأت مدیره کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از خسارات مقرر در این قانون معاف دارد. همچنین ترتیبی برای تقسیط بدهی با رعایت مهلت کافی بدهد.

ز ـ اتخاذ تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای‌عالی طرح آنها را در شورای‌عالی لازم تشخیص دهد.

تبصره ۱ـ وظایف و اختیارات شورای‌عالی تأمین‌اجتماعی موضوع ماده ۳ قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت عیناً به شورای‌عالی تأمین‌اجتماعی موضوع این قانون محول و شورای مذکور منحل می‌شود.

تبصره ۲ـ هرگاه هر یک از اعضای شورای‌عالی استعفا یا فوت کند یا بیش از ۳ جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور فوق انتخاب خواهد شد. تشخیص عذر موجه با رئیس شورای‌عالی است.

ماده ۲۰ـ هیأت مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می‌باشد:

الف) معاون تأمین‌اجتماعی وزارت رفاه‌اجتماعی که رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان است.

ب) دو نفر عضو هیأت مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه‌اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.

ج) یک نفر نماینده کارگران و یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه‌اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.

تبصره ـ مدت عضویت اعضا هیأت مدیره سه سال می‌باشد و تجدید انتخاب آنها بلامانع است و در صورتی که تغییر آنها قبل از انقضاء موعد مقرر لازم شناخته شود و نیز در صورت فوت یا استعفا هر یک از آنها شخص دیگری به ترتیب مذکور برای بقیه مدت انتخاب خواهد شد. اعضای هیأت مدیره پس از اتمام مدت مأموریت خود تا تعیین هیأت مدیره جدید کماکان به کار خود ادامه خواهند داد.

ماده ۲۱ـ وظایف و اختیارات هیأت مدیره به شرح زیر است:

۱ـ پیشنهاد سیاست کلی و خط‌مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین‌اجتماعی به شورای عالی.

۲ـ تصویب دستورالعمل‌های اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل در حدود مقررات مربوط.

۳ـ تأیید آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذیصلاحیت.

٤ـ تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت طرح در شورای عالی.

۵ـ تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی.

٦ـ تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد.

ماده ۲۲ـ تصمیمات هیأت مدیره با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۲۳ـ حسابرس (بازرس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر اموراقتصادی و دارایی و تصویب شورای‌عالی انتخاب می‌شود. حسابرس (بازرس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می‌تواند نظرات خود را به رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس (بازرس) بلامانع است.

ماده ٢٤ـ وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همان است که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین گردیده است و حسابرس (بازرس) می‌تواند با اطلاع رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به دفاتر سازمان رسیدگی و هرگونه توضیح و اطلاع را که به منظور انجام وظیفه لازم بداند اخذ کند.

ماده ۲۵ـ ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای‌عالی به حسابرس (بازرس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (بازرس) به شورای‌عالی تقدیم گردد. حسابرس (بازرس) مکلف است نسخه‌ای از گزارش خود را ده روز قبل از تشکیل شورای عالی به هیأت مدیره تسلیم کند.

ماده ٢٦ـ وظایف و اختیارات رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به شرح زیر است:

۱ـ اجرای برنامه‌ها و مصوبات شورای‌عالی و هیأت مدیره.

۲ـ تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه و پیشنهاد آن به هیأت مدیره و تقدیم بودجه حداکثر سه ماه قبل از اتمام سال به شورای‌عالی.

۳ـ پیشنهاد تشکیلات سازمان با رعایت برنامه و بودجه مصوب به هیأت مدیره.

٤ـ تصویب و انجام معاملات تا پنج میلیون ریال.

ماده ۲۷ـ رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل که مسئول اداره امور سازمان و مأمور اجرای این قانون و مصوبات شورای‌عالی و هیأت مدیره می‌باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و آیین‌نامه‌های آن دارای اختیارات کامل می‌باشد. رئیس هیأت مدیره

و مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان بوده و می‌تواند این حق را شخصاً یا به وسیله وکلا و نمایندگانی که تعیین می‌کند اعمال نماید.

تبصره ـ رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل می‌تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هر یک از اعضای هیأت مدیره و یا هر یک از کارکنان سازمان به مسئولیت خود تفویض نماید. در صورتی که رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به عللی از قبیل بیماری یا مرخصی و مسافرت برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد یک نفر از اعضای هیأت مدیره به پیشنهاد رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل و تصویب وزیر رفاه‌اجتماعی کلیه وظایف او را عهده‌دار خواهد بود. در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان به انتخاب وزیر رفاه‌اجتماعی در غیاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل با حق رأی در جلسات هیأت مدیره شرکت خواهد کرد.

(مواد فوق به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/٤/۲۸ و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/٦/۱۰ هیأت وزیران نسخ شده است متن اساسنامه جدید عبارتست از:

اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی

هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/٦/۱۰ بنا به پیشنهاد شماره ۲۲۹٦ مورخ ۱۳۵۸/۲/۳ وزارت بهداری و بهزیستی اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی را به شرح زیر تصویب نمودند:

بخش اول ـ کلیات (هدف و وظایف)

ماده ۱- سازمان تأمین اجتماعی که در این اساسنامه اختصاراً سازمان نامیده می‌شود و براساس «قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸» تشکیل شده است، دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق مقررات این اساسنامه اداره خواهد شد. (تاریخ مندرج در این ماده به موجب تصویب نامه ۱۳۵۸/۷/۱٤ هیأت وزیران از ۱۳۵٤ به ۱۳۵۸ اصلاح و تبدیل شده است)

ماده ۲- سازمان برای اجرای وظایف خود، دارای تشکیلات مرکزی و واحدها و شعب و نمایندگی‌هائی در تهران و شهرستانها خواهد بود.

ماده ۳- آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی با پیشنهاد هیأت مدیره و تأیید شورایعالی تأمین‌اجتماعی و تصویب هیأت وزیران قابل اجراء خواهد بود، و همچنین آیین‌نامه استخدامی سازمان با پیشنهاد هیأت مدیره و تأیید شورایعالی تأمین اجتماعی و تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور قابل اجراء خواهد بود، سازمان مکلف است ظرف سه ماه از تاریخ تصویب این اساسنامه، آیین‌نامه‌های مذکور را تهیه و به شورا تقدیم دارد و تا تأیید شورا و تصویب هیأت وزیران، آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی و استخدامی فعلی صندوق تأمین اجتماعی معتبر خواهد بود.

ماده ٤- دارائی و درآمدهای سازمان:

الف) کلیه وجوه و دارائی صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیر ماه ۱۳۵۵.

ب) کلیه حق‌بیمه‌هایی که براساس قانون تأمین اجتماعی و قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی و قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی دریافت می‌شود.

ج) درآمدهای حاصل از بکار انداختن وجوه و ذخائر و اموال سازمان.

د) وجوه حاصل از خسارات و جزاهای نقدی موضوع قانون تأمین اجتماعی.

هـ) کمکها و هدایا.

ماده ٥- وظایف و اختیارات سازمان عبارت است از:

الف) جمع‌آوری و تمرکز کلیه وجوه موضوع حق بیمه مشمولین قانون تأمین اجتماعی و سایر وجوه و درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از وجوه و ذخائر و اموال سازمان.

ب) انجام تعهدات موضوع قانون تأمین اجتماعی.

ج) سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از وجوه ذخائر سازمان.

بخش دوم ـ ارکان سازمان

ماده ٦- ارکان سازمان عبارتند از:

الف) شورایعالی تأمین اجتماعی که در این اساسنامه «شورا» نامیده می‌شود.

ب) هیأت مدیره.

ج) مدیرعامل.

د) هیأت نظارت.

شورا

ماده ۷- اعضای شورا عبارتند از:

الف) هشت نفر **شش نفر نمایندگان دولت به شرح زیر: (٦ نفر)**

ـ وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی **که ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت. (به موجب تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۷ وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین گردیده است)**

ـ وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او.

ـ وزیر مشاور در سازمان برنامه و بودجه. **(براساس مصوبه شورای عالی اداری در یکصد و سی و سومین جلسه مورخ ۱۳۸٦/٤/۱۸، معاونت نظارت و هماهنگی بر سیاستهای اقتصادی و علمی معاون اول رئیس جمهور، معاونت هماهنگی و نظارت راهبردی نهاد ریاست جمهوری، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و مؤسسات وابسته به آن که جایگزین وزیر مشاور در سازمان برنامه و بودجه گردیده بود با تمام وظایف و اختیارات و مسئولیت‌ها و دارایی و تعهدات و اعتبارات و امکانات و نیروی انسانی، ادغام و با عنوان دو معاونت به نام‌های «معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور» و «معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور فعالیت می‌کنند).**

ـ وزیر امور اقتصادی و دارایی و یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیار وزیر. (عبارت نماینده تام‌الاختیار وزیر در تاریخ ۱۳٦۱/۸/۹ اضافه شده است)

ـ وزیر صنایع سنگین و یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیار وزیر. **(الحاقی به موجب تبصره ۲ ماده ۲ قانون تأسیس وزارت صنایع سنگین مصوب ۱۳٦۸/۳/۹)**

ـ وزیر تعاون و یا نماینده وی. (الحاقی به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۷۱/۵/۳ هیأت وزیران)

ـ وزیر صنایع و یا معاون او.

ـ وزیر معادن و فلزات و یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیاروزیر.

ـ وزیر صنایع و معادن یا معاون او نماینده تام الاختیار وزیر

(وزارتخانه‌های صنایع، صنایع سنگین و معادن فلزات ادغام شده‌اند و وزارت صنایع و معادن جایگزین آنها شده است بنابراین نمایندگان دولت شش نفر خواهند بود)

ب) پنج نفر نمایندگان کارفرمایان به شرح زیر:

ـ سه نفر کارفرمای واحدهای تولیدی صنعتی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل و در غیر اینصورت به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.

ـ دو نفر کارفرمای واحدهای صنفی و بازرگانی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل و در غیر اینصورت به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.

(تعداد نمایندگان کارفرما طبق تصویب نامه شماره ۹۸٤۲ مورخ ٦٥/١١/٧ از یک نفر به سه نفر افزایش یافته است)

ج) سه نفر نمایندگان بیمه‌شدگان به شرح زیر:

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی صنعتی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوارهای اسلامی کار کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران. (بند ب و ج طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ و نیز ماده ۱۳٦ قانون کار مصوب ۱۳٦۹ به شرح متن اصلاح شد).

ـ یک نفر نماینده بیمه شدگان واحدهای اداری دولتی به انتخاب اتحادیه کارمندان دولت و مادام که اتحادیه مذکور تشکیل نشده است به انتخاب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. **(وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین گردیده است)**

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای صنفی و بازرگانی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران.

(با توجه به تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی، وزیر رفاه و تامین اجتماعی جایگزین وزیر بهداشت شده است).

ماده ۸- اعضای انتخابی شورا برای مدت سه سال انتخاب می‌شوند و تجدید انتخاب آنها بلامانع است.

تبصره ۱- چنانچه هر یک از اعضای گروه بیمه شده و کارفرمای شورا فوت یا استعفاء کند یا بیش از سه جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید، جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور در فوق انتخاب خواهد شد، تشخیص عذر موجه با رئیس شورا خواهد بود.

تبصره ۲- تصمیمات شورا با اکثریت آراء اتخاذ می‌شود.

ماده ۹- وظایف و اختیارات شورا به شرح زیر است:

ـ تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی که طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی یا سایر قوانین به آن محول شده است.

ـ اتخاذ تصمیم درباره خط‌مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان.

ـ تصویب تشکیلات کلی سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان.

ـ رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه و تصویب آن.

ـ تعیین حقوق و مزایای مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره با تأیید شورای حقوق و دستمزد و حق حضور اعضای انتخابی شورا و حق‌الزحمه اعضای هیأت نظارت.

ـ تصویب پیشنهادات هیأت مدیره درخصوص سرمایه‌گذاری و به کار انداختن وجوه ذخائر سازمان.

ـ تصویب خرید و فروش اموال غیرمنقول سازمان.

ـ بررسی و اتخاذ تصمیم درخصوص سایر مواردی که بنا به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان در شورا مطرح می‌گردد.

تبصره ـ شورا برای بررسی و اظهارنظر درخصوص مسائل تأمین اجتماعی می‌تواند کمیته‌های تخصصی داشته باشد، ترتیب تشکیل جلسات شورا و کمیته‌های تخصصی آن طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب شورا می‌رسد.

هیأت مدیره

ماده ۱۰- اعضاء هیأت مدیره مرکب از ۳ نفر به شرح زیر است:

ـ رئیس هیأت مدیره که سمت مدیرعامل را دارا می‌باشد از بین افرادی که در امور تأمین‌اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد باشد و با پیشنهاد وزیر بهداری و تصویب

هیأت وزیران تعیین می‌شود، منصوب می‌شود. (وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر بهداری شده است)

ـ دو نفر عضو اصلی هیأت مدیره با پیشنهاد وزیر بهداری و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شوند. (وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر بهداری شده است)

ـ یک نفر عضو علی‌البدل هیأت مدیره که از بین اعضای عالی رتبه سازمان به ترتیب مذکور در مورد اعضای اصلی، تعیین خواهد شد.

تبصره ـ اعضای هیأت مدیره موظفاً انجام وظیفه خواهند کرد و باید تمام اوقات در اختیار سازمان باشند و هیچ نوع شغل موظف در خارج از سازمان قبول نکنند.

ماده ۱۱- مدت مأموریت مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره سه سال است و تجدید انتخاب آنها بلامانع می‌باشد در مورد فوت یا استعفاء هر یک یا در مواردی که به تشخیص وزیر بهداری و بهزیستی تغییر آنان ایجاب نماید جانشین هر یک از آنها به ترتیب مذکور در فوق انتخاب خواهد شد. اعضاء هیأت مدیره پس از اتمام مدت مأموریت خود تا تعیین هیأت مدیره جدید کماکان به کار خود ادامه خواهند داد. (اصلاحی ۵۸/۱۰/۲۲) (وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر بهداری و بهزیستی گردیده است)

ماده ۱۲- وظایف و اختیارات هیأت مدیره به شرح زیر است:

ـ پیشنهاد سیاست کلی و خط مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین اجتماعی به شورا.

ـ تأیید آیین‌نامه‌های اجرایی موضوع قانون تأمین اجتماعی و این اساسنامه جهت پیشنهاد به مراجع مربوط.

ـ تأیید برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت تصویب شورا.

ـ پیشنهاد تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب جهت تصویب شورا.

ـ تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از پنج میلیون ریال است. (به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۰/٤/۱۳ هیأت وزیران حذف شده است)

ـ بررسی در مورد بهره‌برداری و سرمایه‌گذاری از محل وجوه و ذخائر سازمان و تهیه پیشنهاد لازم جهت طرح و تصویب در شورا.

ماده ۱۳- تصمیمات هیأت مدیره به اکثریت آراء مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ١٤- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل که مسئول اداره امور سازمان می‌باشد عالی‌ترین مرجع اجرایی سازمان بوده و بر کلیه تشکیلات و کارکنان سازمان ریاست دارد.

وظایف و اختیارات مدیرعامل به شرح زیر است:

ـ اجرای مصوبات شورا و هیأت مدیره.

ـ تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و پیشنهاد آن به هیأت مدیره.

ـ پیشنهاد تشکیلات سازمان به هیأت مدیره جهت تأیید و تقدیم آن به شورا جهت تصویب.

ـ پیشنهاد خط‌مشی عملیاتی اعم از استخدامی، مالی، معاملاتی و غیره به هیأت مدیره جهت تصویب.

ـ اداره امور سازمان در حدود خط‌مشی و مقررات و اختیارات مصوب.

ـ تصویب انجام معاملات تا مبلغ پنج میلیون ریال (به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۰/٤/۱۳ هیأت وزیران حذف شده است)

ـ مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان می‌باشد و می‌تواند این اختیار را شخصاً یا وسیله وکلا یا نمایندگانی که تعیین می‌کند اعمال نماید.

ماده ۱۵- مدیرعامل می‌تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هیأتی یا به هر یک از اعضاء هیأت مدیره یا هر یک از کارکنان سازمان، تفویض نماید. (به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۰/٤/۱۳ هیأت وزیران به شرح متن اصلاح شده است)

هیأت نظارت

ماده ١٦- اعضاء هیأت نظارت مرکب از سه نفر به شرح زیر است:

ـ یک نفر نماینده دولت به انتخاب وزیر امور اقتصادی و دارائی.

ـ یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایی و تا زمانی که کنفدارسیون مذکور تشکیل نشده است یک نفر از بین کارفرمایان به انتخاب وزیر صنایع و معادن.

ـ یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان و در صورت عدم تشکیل به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی. (این بند به موجب تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ جایگزین متن قبلی گردیده است)

ـ یک نفر نماینده بیمه شدگان به انتخاب کنفدراسیون کارگرای و تا زمانی که کنفدارسیون مذکور تشکیل نشده است یک نفر از بین بیمه شدگان به انتخاب وزیر بهداری و بهزیستی.

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و در صورت عدم تشکیل به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.(این بند با توجه به ماده ۱۳۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ جایگزین متن فوق گردیده است)

ماده ۱۷- وظایف و اختیارات هیأت نظارت به شرح زیر است:

ـ نظارت بر حسن اجرای این اساسنامه و قانون تأمین اجتماعی و تطبیق عملیات سازمان با مقررات قانونی.

ـ اظهارنظر در مورد ترازنامه تنظیمی سازمان قبل از طرح در شورایعالی.

ـ انجام وظایف دیگری که به موجب این اساسنامه یا قانون تأمین اجتماعی و مقررات دیگر در صلاحیت هیأت نظارت است.

تبصره ۱- هیأت نظارت حق مداخله در امور سازمان را ندارد و در اجرای وظایف خود برای گرفتن اطلاعات لازم و رسیدگی به دفاتر و مدارک باید به مدیرعامل مراجعه نماید و مدیرعامل موظف است هرگونه مدارک یا توضیحاتی که مورد نیاز باشد، در اختیار هیأت نظارت بگذارد.

تبصره ۲- چنانچه هیأت نظارت در اداره امور سازمان عملی خلاف قانون و مقررات مشاهده نماید مراتب را به اطلاع مدیرعامل خواهد رساند.

ماده ۱۸- هیأت نظارت برای مدت سه سال انتخاب می‌شود و تجدید انتخاب اعضای آن بلامانع است در موارد فوت یا استعفاء هر یک جانشین وی برای بقیه مدت به نحو

مذکور در ماده ۱۶ تعیین خواهد شد.

ماده ۱۹- امور داخلی هیأت نظارت و طرز تشکیل جلسات آن، طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت مذکور می‌رسد.

بخش سوم ـ امور مالی

ماده ۲۰- هیأت مدیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورا پیشنهاد نماید، شورا مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفند ماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیأت مدیره ابلاغ نماید.

تبصره ۱- ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارائی و بدهی سازمان باید حداکثر لغایت شهریور ماه سال بعد توسط مدیرعامل جهت رسیدگی به هیأت مدیره و هیأت نظارت ارسال گردد، هیأت مدیره موظف است حداکثر ظرف مدت سی روز از تاریخ وصول نظرات هیأت نظارت در مورد ترازنامه و گزارش صورت مذکور ترازنامه را به انضمام یک نسخه از نظرات هیأت نظارت به شورا تقدیم دارد.

تبصره ۲- هیأت نظارت مکلف است نسخه‌ای از نظرات خود را در مورد ترازنامه سالانه وگزارش مالی و صورت دارائی و بدهی سازمان حداکثر ظرف مدت ۶۰ روز از تاریخ دریافت آن به هیأت مدیره تسلیم کند.

ماده ۲۱- مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده‌ها و سود اوراق بهادار و درآمد حاصل از فروش یا واگذاری یا بهره‌برداری یا سرمایه‌گذاری از وجوه و اموال سازمان کلاً به حساب ذخائر سازمان منظور خواهد شد.

ماده ۲۲- تا تصویب آیین‌نامه‌های موضوع این اساسنامه، آیین‌نامه‌ها و مقررات فعلی معتبر خواهد بود. اصل تصویب‌نامه در دفتر نخست وزیر است.

فصل سوم:

منابع درآمد

منابع درآمد ـ مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده ۲۸ـ منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد:

۱ـ حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵٤ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

۲ـ درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان.

۳ـ وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون.

٤ـ کمک‌ها و هدایا.

تبصره ۱ـ از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می‌یابد.

(به موجب ماده پنج قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳٦۹/٦/۲٦ در مورد کارگران مشمول قانون کار سه درصد به سهم کارفرما افزوده شده است. ماده پنج مقرر می‌دارد:

حق بیمه بیکاری به میزان ۳٪ مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره: مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه‌شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد براساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایتهای تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش بینی شده است).

(همچنین مطابق بند ٤ قسمت (ب) قانون مشاغل سخت و زیان آور که در ذیل ماده ۷٦ به اصل آن اشاره شده است در مشاغل سخت و زیان‌آور، به میزان ٤٪ به حق بیمه پرداختی اضافه می‌گردد).

(میزان حق بیمه در برخی موارد به موجب لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق‌بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاههای کوچک صنفی مشمول قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۵۸/۹/۲٤ و قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳٦۱/۱۲/۱٦ تغییر کرده است). متن لایحه قانونی بخشودگی ..... به شرح زیر می‌باشد:

لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق‌بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاههای کوچک صنفی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب

ماده واحده ـ به منظور کمک به بهبود وضع مالی بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاههای کوچک صنفی و بالا بردن توانایی آنان در پرداخت حق بیمه موضوع ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی از تاریخ ۱۳۵۸/۱/۱ تا تاریخ تصویب اصلاحیه قانون تأمین اجتماعی موضوع ماده ٦ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی ۹٪ از حق‌بیمه مقرر در ماده مذکور به ترتیب ۲٪ سهم بیمه شده و ۷٪ سهم کارفرما بخشوده می‌شود. این بخشودگی شامل کارگاههای کوچک صنفی اعم از این که ظرف این مدت مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته یا بعداً قرار خواهند گرفت می‌گردد.

تبصره ۱- کارفرمایان موضوع این ماده از تاریخ تصویب این قانون مکلفند صورت مزد یا حقوق همچنین حق بیمه هر ماه را در موعد مقرر در قانون تأمین اجتماعی به سازمان تأمین‌اجتماعی ارسال و پرداخت نمایند و چنانچه در تسلیم صورت مزد یا حقوق و پرداخت حق بیمه هر ماه بیش از دو ماه تأخیر نمایند موضوع بخشودگی حق بیمه منتفی بوده و از لحاظ میزان حق بیمه همان ماه مکلف به پرداخت حق بیمه مقرر در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی همچنین خسارات موضوع مواد ۹۸ و ۱۰۰ قانون مذکور خواهند بود.

تبصره ۲- کارفرمایان مشمول این قانون می‌توانند حق بیمه معوقه از تاریخ اول فروردین ماه ۱۳۵۸ تا تاریخ تصویب این قانون را با استفاده از بخشودگی مقرر حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون به سازمان بپردازند و چنانچه ظرف این مهلت حق بیمه مذکور را پرداخت ننمایند از لحاظ پرداخت حق بیمه و خسارت مربوط مشمول مقررات کلی قانون تأمین اجتماعی خواهند بود. (اصلاحی به موجب لایحه قانونی اصلاح تبصره

۲ و الحاق یک تبصره به لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه ... مصوب ۵۹/۲/۱۷ شورای انقلاب).

تبصره ۳- کارفرمایان موضوع این ماده که ظرف مهلت‌های مقرر در این قانون نسبت به تسلیم صورت مزد یا حقوق و پرداخت حق بیمه مقرر در این قانون به سازمان تأمین اجتماعی اقدام نمایند مشمول هیچ یک از خسارات مندرج در قانون تأمین اجتماعی نمی‌باشند مگر آن که به موجب همین قانون مشمول مقررات کلی قانون تأمین اجتماعی قرار گیرند.

تبصره ٤- تمیز و تشخیص کارگاههای مشمول این ماده از کارگاههای بزرگ یا کارخانه‌ها علاوه بر شمول قانون نظام صنفی نسبت به آنها براساس ضوابط زیر:

الف) سطح زیر بنا

ب) تعداد کارکنان

ج) نحوه کمی و کیفی تولید و ارائه خدمات

در مورد صنوف مختلف به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی به عهده شورایعالی تأمین اجتماعی خواهد بود. (الحاقی به موجب لایحه قانونی اصلاح تبصره ۲ و الحاق یک تبصره به لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه ... مصوب ۵۹/۲/۱۷).

متن قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳٦۱ به شرح زیر می‌باشد:

قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی

ماده واحده ـ از آغاز سال ۱۳٦۲ کارفرمایان کلیه کارگاههای تولیدی و صنعتی و فنی که از خدمات دولتی (از قبیل برق، آب، تلفن، راه) استفاده می‌نمایند تا میزان ۵ نفر کارگر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما معاف بوده و از ۵ نفر به بالا نسبت به مازاد ۵ نفر حق بیمه را خواهند پرداخت.

تبصره ۱- دولت مکلف است هزینه مورد نیاز سالهای آتی را در بودجه سال مربوطه پیش‌بینی و منظور نماید.

تبصره ۲- (اصلاحی مورخ ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۱۳۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص مصلحت) در مورد کارگاههائی که ظرفیت کاری کمتر از ۵ نفر کارگر را دارند، در صورتی که کارفرما افرادی را بدون اشتغال در کارگاه برای استفاده از مزایای این قانون به تأمین اجتماعی به عنوان کارگر معرفی نماید برای همیشه از مزایای این قانون و خدمات دولتی محروم خواهد شد. ملزم به پرداخت جریمه‌ای معادل ۳ برابر مزایای بهره‌مند شده از این بابت خواهد بود. (عبارت ملزم به ... خواهد بود) به موجب اصلاحیه مزبور جایگزین عبارت " برای همیشه ... شده است)

تبصره ۳- کارخانجات، معادن، پیمانکاران، شرکتهای خارجی از شمول این قانون مستثنی هستند.

تبصره ٤- کارفرمایان مشمول قانون تأمین اجتماعی که به علل بحران مالی قادر به پرداخت حق بیمه معوقه خود نبوده و پرداخت بدهی به صورت یکجا یا طبق ماده ٤٦ قانون تأمین اجتماعی موجب تعطیل یا وقفه کار در کارگاه باشد هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند حسب مورد بدهی مذکور را حداکثر تا شصت قسط ماهانه تقسیط نماید.

همچنین هیأت مدیره سازمان می‌تواند در مورد بخشودگی بدهی معوقه قطعی تا پایان بهمن ۱۳٦۱ کارفرمایانی که بدهی آنان یکصد هزار ریال یا کمتر بوده و قادر به پرداخت آن نباشد اتخاذ تصمیم نمایند.

تبصره ۵- آیین‌نامه اجرایی این قانون جهت تعیین نوع کارگاههای تولیدی، صنعتی و فنی توسط وزارت بهداری از طرف دولت تهیه و توسط هیأت دولت به تصویب خواهد رسید. (آیین نامه اجرایی این تبصره در تاریخ ۱۳٦۲/۲/۲۸ به تصویب رسیده است و در صفحه ۳۰۱ درج شده، همچنین مصوبه مورخ ۱۳٦۹/۹/۲ هیأت وزیران فهرستی از فعالیت‌های مشمول این قانون را ارائه داده است که در صفحه ۳۳۰ همین مجموعه درج شده است) (این تبصره به موجب قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط ... مصوب ۱۳۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۱۳۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص مصلحت حذف شده است).

تبصره ٦- (الحاقی مورخ ۱۳٦۷/۸/۱۹) در مورد کارفرمایانی که صورت مزد یا حقوق و نیز حق بیمه ماهانه سهم کارگر را تا دو ماه پس از مهلت قانونی ارسال و پرداخت نکنند

بخشودگی موضوع این قانون برای آن مدت منتفی می‌شود و مکلف به پرداخت حق بیمه قانونی ماهانه خواهند بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و پنج تبصره در جلسه روز دوشنبه شانزدهم اسفندماه یکهزار و سیصد و شصت و یک مجلس شورای اسلامی تصویب گردید و در تاریخ ۱۳٦۱/۱۲/۲۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است).

(همچنین ماده ۷ قانون جامع از حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱٦ مقرر می‌دارد:

از قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

ماده ۷- دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

ب ـ تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند.

تبصره ۲ـ دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳ـ سازمان باید حداقل هر سه سال یکبار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

ماده ۲۹ـ نه درصد از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ این قانون حسب مورد برای تأمین هزینه‌های ناشی از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون تخصیص می‌یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت.

تبصره‌ـ غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه‌شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی‌شود به عهده سازمان می‌باشد.

ماده ۳۰ـ کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق‌بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره- ارزش مزایای غیرنقدی مستمر مانند مواد غذایی، پوشاک و نظایر آنها طبق آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌گردد.

ماده۳۱- در مورد بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۲- در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می‌دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می‌گردد این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق‌بیمه‌ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر باشد.

ماده ۳۳- حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می‌گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد باشد پرداخت مابه‌التفاوت حق‌بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود .

ماده ۳٤- در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۳۵- سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ

درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

ماده ۳۶ـ کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسرحق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

تبصره‌ـ بیمه شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه خواهد بود.

ماده ۳۷ـ هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی ـ شرطی ـ رهنی ـ صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به طور رسمی یا غیررسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد.در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق‌بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود.

وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و اتاق‌های اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصا حساب پرداخت حق‌بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هرحال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاصاحساب پرداخت حق بیمه می‌باشد. **(براساس ماده ٤١ قانون نظام صنفی مصوب ١٣٨٤/١١/٢٤ شورای اصناف جایگزین اتاق‌های اصناف گردیده است)**

تبصره ـ سازمان مکلف است حداکثر پس از یکماه از تاریخ ثبت تقاضا، مفاصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

به موجب قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مصوب ١٣٨٥/٥/٢٤ درخصوص چگونگی استعلام دفاتر اسناد رسمی از سازمان در صورت انتقال کارگاه تغییراتی به عمل آمده است که متن مواد مربوط از قانون مذکور به شرح زیر است:

ماده ١ـ دفاتر اسناد رسمی موظفند با رعایت بندهای زیر پس از دریافت دلایل مالکیت و پاسخ استعلام از اداره ثبت محل به منظور تطبیق سند با دفتر املاک و اعلام وضعیت ثبتی (حسب مورد) و عدم بازداشت نسبت به تنظیم سند رسمی انتقال عین اراضی و املاک اقدام نمایند:

ج ـ دفاتر اسناد رسمی مکلفند هنگام نقل و انتقال عین املاک، مفاصاحساب مالیاتی و بدهی موضوع ماده ٣٧ قانون تأمین اجتماعی مصوب ١٣٥٤ را از انتقال‌دهنده مطالبه و شماره آن را در سند تنظیمی قید نمایند مگر اینکه انتقال‌گیرنده ضمن سند تنظیمی متعهد به پرداخت بدهی احتمالی گردد که در این صورت متعاملین نسبت به پرداخت آن مسؤولیت تضامنی خواهند داشت.

تبصره ـ در موارد مذکور در ماده فوق مراجع ذیربط مکلفند در تاریخ مراجعه، به مراجعه کنندگان گواهی وصول تقاضا، تسلیم و ظرف مدت بیست روز از تاریخ صدور گواهی یادشده پاسخ آن را صادر نمایند. اعلام نظر مراجع مذکور باید روشن و با ذکر علت و مستند به دلایل قانونی باشد در غیر این صورت ثبت سند با تصریح موضوع در سند تنظیمی بلامانع خواهد بود.

ماده ۲- دفاتر اسناد رسمی موظفند در صورت عدم وصول پاسخ استعلامات، منتقل‌الیه را از آثار و تبعات سند تنظیمی موضوع تبصره ماده ۱، مطلع سازند در این صورت طرفین پس از تنظیم سند و نقل و انتقال متضامناً مسؤول و پاسخگوی کلیه تعهدات قانونی و بدهی‌های مربوط به ملک که تا زمان تنظیم سند، طبق قوانین محقق و مسلم بوده، می‌باشند.

ماده ۳- سردفتران دفاتر اسناد رسمی ذیربط مسؤول صحت و اعتبار اسناد تنظیمی می‌باشند و در صورت تخلف مطابق مقررات قانونی با آنان عمل می‌شود.

ماده ٤- دفاتر اسناد رسمی می‌توانند در صورت درخواست متعاملین نسبت به تنظیم سند رسمی راجع به نقل و انتقال تلفن ثابت و همراه اقدام نمایند. شرکت مخابرات ایران مکلف است پاسخ استعلام دفاتر در موارد مربوط را حداکثر ظرف مدت ده روز صادر نماید. اعتبار پاسخ استعلام یک روز پس از صدور است. (آیین نامه قانون مزبور در تاریخ ۱۳۸٦/۱۰/۳۰ به تصویب رسیده است و در تاریخ ۱۳۸٦/۱۲/۲٦ به تأیید مقام محترم ریاست جمهور رسیده است و در صفحه ۳۹۳ درج شده است)

ماده ۳۸ـ در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقاطعه‌کارانی که صورت مزد و حق‌بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مطالبه مفاصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان

پرداخته است از مقاطعه‌کار مطالبه و وصول نماید کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و همچنین شهرداری‌ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول مقررات این ماده می‌باشند. **(شورای مرکزی اصناف جایگزین اتاق اصناف شده است)**

یک تبصره به ماده ۳۸ مطابق قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ افزوده شده است. متن تبصره به شرح زیر می‌باشد:

تبصره ـ کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاوری که حداقل یکسال از تاریخ خاتمه، تعلیق و یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفاصاحساب به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه ننموده‌اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاور از محل پنج درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و براساس آراء هیأت تجدیدنظر موضوع ماده ٤٤ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین‌اجتماعی اعلام خواهد شد.

نحوه اجرای تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین‌اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۳٤٥ درج شده است)

ماده ۳۹ـ کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آیین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول

می‌نماید. هرگاه کارفرما از ارایه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد. (آیین نامه در صفحه ۲۷۹ همین مجموعه درج شده است)

ماده ٤٠ـ در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید. **(آیین نامه مربوط به این ماده در صفحه ٣٦٠ درج شده است)**

ماده ٤١ـ در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید.

ماده ٤٢ـ در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تأخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یکماه پس از دریافت آن در هیأت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ٤٣ـ هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند:
۱ـ نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت. **(براساس تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی وزیر رفاه و تأمین‌اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی گردیده است)**
۲ـ یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران

در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط بـه معرفـی اتـاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. **(اتاق اصناف بـه موجـب فرمان شماره ۳۲۹٤ مورخ ۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی (ره) منحل گردیده و براساس مـاده ٤۱ قانون نظام صنفی مصوب ۸٤/۱۲/۲٤ شورای اصناف کشور جایگزین آن شده است).**

۳ـ یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین‌اجتماعی.

٤ـ نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین‌اجتمـاعی بـه انتخـاب وزیـر رفاه‌اجتماعی. **(وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است)**

(به موجب ماده ۱۳٦ قانون کار، «کلیه نمایندگان رسمی کـارگران جمهـوری اسـلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌هـای حـل اخـتلاف، شـورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عـالی انجمـن‌هـای صـنفی کـارگران و یـا مجمـع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد» و مطابق تبصره ۲ همان ماده «در صورتی کـه تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کـار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخـاب نماینـدگان مزبـور در مجـامع، شـوراها و هیأت عالی اقدام نماید»).

آراء هیأت‌های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمه و خسارات دویست هزار ریال **یک میلیون و پانصد هزار ریال** یا کمتر باشـد و یـا اینکـه در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صـورتی کـه مبلغ مورد مطالبه بیش از دویست هزار ریال **یک میلیون و پانصد هزار ریال** باشد کارفرمـا و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.

به موجب قانون اصلاح مواد ٤۳، ٤٤ و ۸۰ قانون تـامین اجتمـاعی مـصوب ۱۳۷٦/۷/۲۷ حدنصاب اعتراض به آرای هیات های بدوی تشخیص مطالبات، به «یک میلیون و پانصد

هزار ریال تغییر یافته است».

ماده ٤٤ـ هیأت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات در تهران مراکز استانها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود:

(به موجب قانون اصلاح مواد ٤٣، ٤٤ و ٨٠ قانون تأمین اجتماعی مورخ ١٣٧٦/٧/٢٧ مجلس شورای اسلامی عبارت «در تهران» به «مراکز استانها» تغییر یافت.

١ـ نماینده وزارت رفاه‌اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت. **(وزارت‌رفاه و تأمین‌اجتماعی جایگزین وزارت رفاه اجتماعی شده است)**

٢ـ یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری. **(رئیس قوه قضائیه جایگزین وزیر دادگستری شده است)**

٣ـ یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین‌اجتماعی.

٤ـ نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیر ه و مدیرعامل سازمان.

٥ـ یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. **(شورای اصناف جایگزین اتاق اصناف شده است برای توضیح رک: صفحه راهنما)**

آراء هیأت تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره ـ هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

با توجه به بند ۳ اصل ۱۵۸ قانون اساسی در حال حاضر انتخاب قاضی با رییس قوه قضائیه می باشد همچنین به موجب قانون نظام صنفی مصوب ٨٢/١٢/٢٤ ، «شورای اصناف» جایگزین «اتاق اصناف» شده است.

ماده ٤٥ـ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدیدنظر و تشکیل جلسات هیأت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.

(آیین نامه در صفحه ٣٤٦ درج شده است)

ماده ٤٦ـ سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی‌وشش قسط ماهانه تقسیط نماید و دراین صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد مقرر پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

تبصره ـ در مواردی که به علت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق‌بیمه در موعد مقرر مقدور نگردد کارفرما می‌تواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید. در این صورت هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات به تقاضای کارفرما رسیدگی و رأی مقتضی صادر خواهند نمود. میزان خسارت و جریمه دیرکرد در هر حال نباید از ۱۲ درصد مبلغ حق بیمه عقب‌افتاده برای هر سال کمتر باشد.

(این ماده و تبصره آن در تاریخ ١٣٦١/٤/١٣ با تصویب قانون «منع دریافت خسارات و جرایم و بهره» لغو و قانون دریافت جرائم نقدی مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ جایگزین آن شده است. متن قانون منع دریافت خسارا ت .... بدین شرح است:

قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ مجلس شورای اسلامی

(این قانون با توجه به قانون دریافت جرایم نقدی که در ادامه همین قانون آمده است لازم‌الاجرا نیست)

ماده واحده ـ دولت مکلف است حداکثر ظرف شش ماه نسبت به تهیه و تقدیم لایحه تأمین‌اجتماعی به مجلس شورای اسلامی اقدام نماید، تا تصویب قانون جدید از تاریخ اجرای این ماده واحده خسارات تأخیر تأدیه و لیست و بهره تقسیط مانده بدهی و زیان دیرکرد مندرج در قانون تأمین اجتماعی کلاً حذف می‌گردد.

تبصره ۱- در مورد کارفرمایانی که بابت حق بیمه بدهکارند به ترتیب زیر عمل خواهد شد:

الف) هرگاه بدهی کارفرما قبلاً تقسیط شده و اقساط آن در حال پرداخت باشد کلیه اقساط پرداخت شده بابت اصل حق بیمه محسوب و خسارات و جرایم مقرر و بهره تقسیط از بدهی کارفرما و اقساطی که باید بپردازد کسر خواهد شد.

ب) مشمولین لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاههای کوچک صنفی که تا تصویب این قانون قادر به پرداخت بدهی‌های معوقه نگردیده‌اند به موجب این قانون کماکان مشمول بخشودگی مقرر در لایحه مذکور شناخته می‌شوند.

ضمناً بخشودگی موضوع لایحه قانونی بخشودگی قسمتی از حق بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان مصوب ۱۳۵۸/۹/۲٤ شورای انقلاب بعد از تصویب این قانون همچنان ادامه خواهد یافت.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما نسبت به پرداخت اصل حق بیمه متعلقه (بدون در نظر گرفتن خسارات تأدیه و لیست و بهره تقسیط مانده بدهی و زیان دیرکرد) اقدام ننماید، پس از اعلام مراتب از طرف سازمان، حسب مورد، وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و نهادهای انقلابی و هر مرجع مربوط دیگر به منظور همکاری با سازمان از طریق قانونی اقدام خواهند نمود.

(متن زیر به عنوان تبصره ۳ در تاریخ ۱۳٦٦/٦/۲۹ به قانون فوق الحاق گردیده است:

تبصره ۳- اشخاص حقیقی غیرمسلم یا اعضای غیرمسلم اشخاص حقوقی خارج که مستقلاً یا به صورت مشارکت به موجب عقد قرارداد با اشخاص حقیقی یا حقوقی ایرانی ایفای تعهدات ناشی از قوانین ایران را پذیرفته باشند، از شمول این قانون مستثنی می‌باشند، مگر در مواردی که بنا به سیاست کلی جمهوری اسلامی ایران هیأت وزیران، کشور متبوع این نوع اشخاص را در صورتی که رژیمهای استکباری و استعماری و نژادپرست بر این کشورها حاکم نبوده و این اشخاص کافر یا محارب و ضدانقلاب اسلامی نباشند، مشمول این قانون تشخیص دهد و یا اینکه در اثر صلح و سازش پرداخت خسارات و جرایم دیرکرد به عهده مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت محول گردد که در این صورت تصمیم نهایی با هیأت وزیران خواهد بود. (این تبصره از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ۷۳/۵/۹ لغو شده است نگاه کنید به ماده ٤ قانون فوق الذکر)

متن قانون «دریافت جرایم نقدی از ....» بدین شرح است:

قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند (مصوب ۱۳۷۳/۵/۹) واصلاحات بعدی

ماده ۱- کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه سال ۱۳۵٤ مکلفند صورت مزد و حقوق کلیه بیمه شدگان و حق بیمه و بیمه بیکاری مربوط به هر ماه را حداکثر تا پایان آخرین روز ماه بعد به سازمان تأمین اجتماعی ارسال و پرداخت نمایند.

تبصره ۱- (اصلاحی) مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص مصلحت)

کارفرمایانی که از تنظیم و ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان به ترتیب مذکور در این قانون و آئین نامه موضوع ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی خودداری کنند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان مزبور معین می‌شود در مورد ارسال صورت مزد یا حقوق عمل نکنند، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ده درصد (۱۰٪) مبلغ حق بیمه همان ماه می‌باشند.

تبصره ۲- (اصلاحی)کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون تمام یا قسمتی از حق بیمه و بیمه بیکاری مربوط به هر ماه را پرداخت ننمایند، علاوه بر تأدیه اصل حق بیمه و بیمه بیکاری ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان دو درصد (۲٪) تمام یا کسر بدهی قطعی پرداخت نشده به ازاء هر ماه تأخیر می‌باشند.

تبصره ۳- جریمه نقدی موضوع تبصره ۲ این ماده منحصراً برای یکسال می باشد و چنانچه کارفرمایان به تکالیف قانونی تعیین شده در این قانون عمل ننمایند جرایم نقدی از ابتدای سالهای بعد، همه ساله معادل جریمه سال اول اضافه خواهد شد. (به موجب اصلاحی مورخ ۲۵ /۸۷/۱ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص حذف شده است)

ماده ۲- (اصلاحی)کارفرمایانی که تا پایان اسفند ماه ۱۳۸٦ دارای بدهی حق بیمه و بیمه بیکاری به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند در صورتی که ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت اصل بدهی قطعی شده با سازمان یاد شده توافق نمایند، از بخشودگی معادل صددرصد (۱۰۰٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند بود:

۱- در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف یک سال از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل صددر صد (۱۰۰٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

۲- در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف هجده ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل هشتادوپنج (۸۵٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند

بود. در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف مدت بیست وچهار ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل هفتادوپنج درصد (۷۵٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

۳- در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف مدت سی ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معدل شصت درصد (٦٠٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

٤- در صورت پرداخت بدهی های معوقه حداکثر ظرف مدت سی و شش ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل پنجاه درصد (٥٠٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

تبصره ۱- در خصوص بدهی هایی که به استناد تبصره (٤) ماده واحده قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳٦۱ و با تصویب هیأت مدیره سازمان به بیش از سی‌وشش قسط تقسیط می‌گردد، کلیه اقساطی که در دوره سه ساله اولیه مورد تقسیط قرار می‌گیرد به شرح بند (٥) ماده (۲) مشمول بخشودگی جرائم بوده و نسبت به باقیمانده اقساط، نحوه بخشودگی جرائم طبق ضوابطی خواهد بود که به تصویب هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورت تقسیط بدهی چنانچه کارفرما هر یک از اقساط مقرر را تا سر رسید قسط بعدی پرداخت نکند ، بدهی تبدیل به حال شده و جرائم نسبت به مانده بدهی از تاریخ تبدیل به حال طبق تبصره (۲) ماده (۱) این قانون دریافت خواهد شد بدیهی است جرائم مطالبه شده قبلی نیز به نسبت مانده قابل وصول می باشد . (به موجب اصلاحیه مورخ ۸۷/۱/۲٥ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تبصره ماده حذف شده و تبصره های ۱ و ۲ جایگزین آن شده است)

ماده ۳- (صلاحی مورخ ۸۷/۱/۲٥ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع) کارفرمایانی که قبل از صدور اجرائیه اقدام به پرداخت کامل بدهی خود نمایند از چهل درصد (٤٠٪) جرائم مربوط معاف خواهند بود و در خصوص کارگاههای دارای بحران مالی میزان معافیت طبق تصویب هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی تا شصت درصد (٦٠٪) قابل افزایش خواهد بود .

ماده ٤- قانون جایگزینی تبصره ۳ الحاقی به قانون منع دریافت خسارات و جرایم بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٦٦/٦/۲۹ از تاریخ اجرای این قانون لغو و اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی درخصوص خسارات و جرایم تابع این قانون می‌باشند.

ماده ٥- کلیه جرایم وصولی موضوع این قانون به حساب خزانه‌داری کل واریز می‌گردد دولت مکلف است همه ساله معادل مبلغ جرایم واریز شده را در قانون بودجه منظور و به منظور تعمیم بیمه‌های اجتماعی در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

صددرصد اعتبار مذکور تخصیص یافته تلقی می‌گردد.

ماده ٦- جرایم موضوع این قانون طبق ماده ٥٠ قانون تأمین اجتماعی از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده ۷- (صلاحی مورخ ۸۷/۱/۲٥ مجلس و ۸۷/٤/۸ مجمع تشخیص)جرائم کلیه بدهی های گذشته کارفرمایان از تاریخ تصویب این قانون مطابق تبصره (۲) ماده (۱) همین قانون محاسبه و اخذ خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر ۷ ماده و ٥ تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ نهم مرداد ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۳/٥/۱۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

(مفاد این قانون با تصویب مواد ۱۱ و ۱۲ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه (مصوب ۱۳۸۲/٤/٤) در برخی موارد دچار تغییر شده است متن مواد مزبور به شرح زیراست:

ماده ۱۱- درصدهای مربوط به جرایم موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون «دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان وفق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند، مصوب ۱۳۷۳/٥/۹»، به دو درصد (۲٪) تمام یا کسر بدهی پرداخت نشده به ازای هر ماه تأخیر تغییر می‌یابد.

ماده ۱۲- کارفرمایان مشمول قانون تأمین اجتماعی که دارای بدهی معوقه تا پایان سال ۱۳۸۰ به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند، چنانچه حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اجرای این

قانون، اصل حق بیمه و بیمه بیکاری قطعی شده را به سازمان یادشده پرداخت و یا با توافق سازمان مزبور آن را تقسیط و اقساط تعیین شده را در سررسیدهای مربوط پرداخت نمایند، جرایم متعلقه اعم از جرایم تأخیر پرداخت حق بیمه و تأخیر ارسال صورت مزد و حقوق موضوع ماده (۱) قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹، بخشوده می‌شوند).

ماده ٤٧ـ کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی‌ربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد. **(در قانون کار مصوب ۱۳٦۹ مواد ۹٦ تا ۱۰٦ به بازرسی کار اختصاص دارد)**

(به موجب ماده ۹۲ قانون نظام صنفی کشور مصوب ۸۲/۱۲/۲٤ چگونگی بازرسی از کارگاههای صنفی دچار تغییر شده است که متن آن به شرح زیر می باشد):

ماده ۹۲ – سازمان تامین اجتماعی فقط در صورت شکایت هریک از کارکنان واحدهای صنفی مبنی بر عدم پرداخت حق بیمه در مدت همکاری توسط افراد صنفی می تواند به نظر بازرس یا مندرجات دفاتر قانونی فرد صنفی، استناد و حق بیمه را دریافت کند. این مبلغ در صورت احراز تخلف فرد صنفی، معادل حق بیمه پرداخت نشده شاکی شاغل و جریمه‌ای به مبلغ دو برابر آن خواهد بود. چنانچه مبلغ جریمه کمتر از یکصد هزار (۱۰۰/۰۰۰) ریال باشد جریمه نقدی معادل یکصد هزار (۱۰۰/۰۰۰) ریال خواهد بود.

ماده ٤٨ـ از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم به انجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه‌شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

تبصرهـ در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را براساس مأخذی که طبق ماده ٤٠ این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته است احتساب و مأخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد. در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور میسر نباشد سازمان می‌تواند مزایای نقدی را به مأخذ حداقل مزد یا حقوق به طور علی‌الحساب پرداخت نماید.

ماده ٤٩ـ مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.

ماده ٥٠ـ مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان باشد، همچنین هزینه‌های انجام شده طبق مواد ٦٦ و ٩٠ و خسارات مذکور در مواد ٩٨ و ١٠٠ این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجرا گذارده خواهد شد. تا تصویب آیین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری براساس آیین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجرا خواهد شد. (در متن قانون مصوب سال ١٣٥٤ مواد اشاره به ترتیب ٦٥ و ٦٩ و ٩٩ و ١٠٠ آمده است لکن به نظر می‌رسد شماره مواد به ترتیب یادشده در متن ماده صحیح است)

(آیین نامه مذکور در این ماده در تاریخ ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ به تصویب رسیده و در صفحه ۲۸۱ درج شده است).

فـصل چهارم:

مـقررات مـالی

مقررات مالی

ماده ۵۱ـ هیأت مدیره مکلف است تا اول دیماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید. شورای عالی سازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفندماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیأت مدیره ابلاغ نماید.

تبصره ـ سهم سازمان تأمین خدمات درمانی از بابت هزینه‌های ناشی از بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون به ترتیب مقرر در ماده ۲۹ باید در بودجه سازمان مشخص گردد.

(به موجب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲ و متعاقباً قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٦۸/۸/۲۱ منتفی شده است و بودجه درمان نیز در بودجه سالانه سازمان پیش‌بینی می‌شود. هر دو قانون قبلاً ذیل مواد ۹ و ۱۱ آمده است).

ماده ۵۲ـ مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده‌ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه‌گذاری‌ها و درآمد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره‌برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر منظور خواهد شد.

تبصره ۱ـ شورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیأت مدیره از محل ذخایر مبلغی جهت خرید اموال غیرمنقول و ایجاد ساختمان‌ها یا تأسیسات و تجهیزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تأمین نشده باشد تخصیص خواهد داد.

تبصره ۲ـ ایجاد تأسیسات درمانی به پیشنهاد سازمان تأمین خدمات درمانی و تأیید هیأت مدیره سازمان و تصویب شورای عالی از محل ذخایر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی گذارده خواهد شد. **(سازمان تأمین خدمات درمانی منحل شده است و به موجب تبصره ۱ ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای**

بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱ هزینه ایجاد تأسیسات درمانی نیز در بودجه سالانه سازمان پیش بینی می‌گردد).

ماده ۵۳ـ ذخایر سازمان نزد بانک رفاه کارگران متمرکز خواهد شد بانک مذکور ذخایر مزبور را تحت نظر هیأتی با تصویب شورای عالی سازمان به کار خواهد انداخت.

فـصل پنجم:

حوادث و بیماری‌ها و بارداری

حوادث و بیماری‌ها و بارداری

ماده ٥٤ـ بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن براثر حوادث یا ابتلا به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می‌باشد. **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مفاد این ماده صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است)**

ماده ٥٥ـ خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می‌گیرد:

الف) روش مستقیم برای بیمه‌شدگانی که از پزشک، درمانگاه، بیمارستان‌ها و سایر امکانات درمانی متعلق به این سازمان استفاده می‌نمایند.

ب) روش غیرمستقیم برای بیمه‌شدگانی که در انتخاب پزشک، درمانگاه، بیمارستان آزادی عمل خواهند داشت و سازمان تعهدات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می‌دهد.

تبصره ـ ضوابط استفاده از روش‌های فوق طبق آئین‌نامه‌ای که ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون تهیه و به تصویب شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی خواهد رسید تعیین می‌گردد.

(ماده ٥٥ به استناد لایحه قانونی اصلاح ماده ٥٥ قانون تأمین اجتماعی مصوب ١٣٥٨/٧/٤ تغییر کرده است. متن قانون به شرح زیر است:

ماده واحده ـ به وزارت بهداری و بهزیستی اجازه داده می‌شود که ماده ٥٥ قانون تأمین‌اجتماعی (بند الف، ب و تبصره آن) مصوب ١٣٥٤/٥/١٠ را که به شرح زیر تغییر داده می‌شود به مورد اجرا درآورد:

الف) اولویت درمان به روش درمان مستقیم داده شود.

ب) استفاده از روش درمان غیرمستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداری و بهزیستی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که وزارت بهداری و بهزیستی ظرف مدت ١٥ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا در خواهد آمد).

قابل ذکر است با تصویب قانون الزام سازمان تامین اجتماعی به اجرای بند هـای الـف و ب مـاده ۳ قـانون تـامین اجتمـاعی مـصوب ۶۸/۸/۲۱ ، تعهـدات مـذکور در مـواد ۵۴،۵۵،۵۷،۵۸ به سازمان تامین اجتماعی محول شده است. قانون مذکور در ذیل مـاده ۹ آمده است.

همچنین بموجب «قانون الزام سازمانهای بیمه‌گر درمانی به پرداخت خـسارتهای متفرقـه» مصوب ۱۳۸۵/۷/۱۶، سازمان مکلف به پرداخت هزینه‌های درمان بـستری بیمـاران بیمـه شده به میزان تعرفه دولتی در صورت رجوع به بخش‌های درمانی دولتـی، خـصوصی و خیریه شده است که متن آن به شرح زیر می‌باشد:

ماده واحده – سازمانهای بیمه گر از تاریخ تصویب این قانون موظف هستند نـسبت بـه پرداخت هزینه‌های درمان بستری بیماران بیمه شده به میزان تعرفه دولتی در بخـش‌هـای مختلف دولتی، خصوصی و خیریه اقدام نمایند.

تبصره ۱- با توجه به ماده ۱۷ قانون بیمه همگانی، بیمارسـتانهای خـصوصی حـسب در خواست سازمان‌های بیمه‌گر پایه، ملزم به عقد قـرارداد بـا آن سـازمانها بـوده و مـلاک پرداخت سازمانهای بیمه گر، تعرفه‌های دولتی مصوب هیأت وزیران خواهد بود.

تبصره ۲- حداکثر هزینه‌های دریافتی از بیماران در بیمارستان های خصوصی بـر اسـاس تعرفه مصوب بخش خصوصی در هر سال می باشد.

ماده ۵۶ـ به منظور توان‌بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمـه‌شـدگان آسـیب‌دیـده کـه قدرت کار اولیه خود را از دست داده‌اند سازمان تأمین خدمات درمانی برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین‌نامه‌ها یی که از طـرف شـورای فنـی سـازمان مـذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسـسات حرفـه‌ای معلولین اقدام خواهد نمـود. **(به موجب قانون الزام سازمان ..... این تعهدات به سـازمان تأمین اجتماعی محول شده است)**

ماده ۵۷ـ در صورتی که معالجه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهرستان دیگر باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می‌رسد. **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مفاد این ماده صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است)**

ماده ۵۸ـ افراد خانواده بیمه‌شده که از کمک‌های مقرر در ماده ٥٤ این قانون استفاده می‌کنند عبارتند از:

۱ـ همسر بیمه‌شده.

۲ـ شوهر بیمه‌شده در صورتی که معاش او توسط بیمه‌شده زن تأمین می‌شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون ازکارافتاده شناخته شود.

۳ـ فرزندان بیمه‌شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند:

الف) کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا منحصراً طبق گواهی یکی از مؤسسات رسمی آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.

ب) در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشند. **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مفاد این ماده صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است)**

(به موجب بند ج تبصره ۱ ماده ۱ قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲٦، در مورد چگونگی استفاده فرزندان چهارم و بعد بیمه شده از خدمات درمانی تغییراتی به عمل آمده است که متن آن به شرح زیر می باشد):

«بند ج – حق بیمه فرزندان (موضوع ماده ۵۸ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یکسال از تصویب این قانون متولد می‌شوند، به صورت جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تامین اجتماعی از بیمه شده دریافت می‌گردد».

٤ـ پدر و مادر تحت تکفل بیمه‌شده مشروط بر اینکه سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ ازکارافتاده باشند و در هرحال از سازمان مستمری دریافت ننمایند.

ماده ۵۹ـ بیمه‌شدگانی که تحت معالجه و یا درمان‌های توان‌بخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت: **(سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

الف) بیمه‌شده براثر حوادث ناشی از کار و غیرناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای تحت درمان قرار گرفته باشد.

ب) در صورتی که بیمه‌شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

ماده ٦۰ـ حوادث ناشی از کار حوادثی است که درحین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده 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 بیمه‌شده 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 حوادثی که برای بیمه‌شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

(حسب لایحه قانونی شمول مواد ٦٠ و ... مصوب ١٣٥٨/٦/٢٦، حوادث دوران انقلاب اسلامی نیز از مصادیق ماده ٦٠ شناخته شده است. متن لایحه قانونی به شرح زیر است:

لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ درباره کلیه بیمه شدگانی که در جرایان انقلاب اخیر دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند، مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶

ماده واحده ـ الف ـ کلیه بیمه‌شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ١٣٥٤ که در جریان انقلاب اخیر در راه به ثمر رساندن انقلاب اسلامی به درجه شهادت رسیده‌اند یا دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا کلی شده‌اند مشمول این لایحه می‌باشند.

ب ـ حادثه منجر به شهادت یا نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی و یا ازکارافتادگی کلی که مربوط به جریان انقلاب اخیر می‌باشد، ناشی از کار تلقی می‌گردد.

ج ـ برقراری و نحوه محاسبه مستمری فوت، غرامت نقص مقطوع، مستمری ازکارافتادگی جزئی، مستمری ازکارافتادگی کلی برحسب مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

دـ از لحاظ زمان و چگونگی وقوع حادثه گواهی سازمان یا مؤسسه محل اشتغال بیمه‌شدگان در مورد اینکه حادثه قطعاً در جریان انقلاب اسلامی و به سبب آن رخ داده است با گواهی دادسراها و یا دادگاههای بخش مستقل در حوزه قضایی مربوط در مورد اینکه حادثه مزبور ناشی از وقوع جرایم یا حوادث عادی نبوده است یا به تشخیص دادسراها یا دادگاههای انقلاب اسلامی ضروری بوده و ملاک اقدامات سازمان تأمین اجتماعی قرار خواهد گرفت. (همچنین به قانون اصلاح لایحه فوق الذکر مصوب

۱۳۷۰/۵/۸ و نیز قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند مصوب ۱۳٦۰/۱۱/۱۸ مراجعه شود).

قانون اصلاح‌لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ درباره کلیه بیمه‌شدگانی که در جریان انقلاب اسلامی دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶ (مصوب ۱۳۷۰/۵/۸)

ماده واحده- بیمه‌شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که در راه به ثمر رساندن انقلاب اسلامی ایران ازکارافتاده‌کلی شده یا به درجه شهادت نایل‌گردیده‌اند، از لحاظ نحوه محاسبه مستمری و شرایط استفاده از آن مشمول مقررات تبصره‌های۳ و ۹ قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند، مصوب ۱۳٦۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات و تغییرات بعدی آنها می‌باشند.

تبصره۱- مابه‌التفاوت ناشی از شمول تبصره‌های فوق‌الذکر بر بیمه‌شدگان مزبور از تاریخ تصویب این قانون قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره۲- در مواردی‌که از سوی مراجع پیش‌بینی شده در لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۸/٦/۲٦ گواهی لازم مبنی بر وقوع حادثه در جریان انقلاب اسلامی و به سبب آن صادر نشده باشد، تشخیص بنیاد شهید ملاک اقدام‌خواهد بود.

تبصره۳- منظور از بیمه‌شدگان مذکور در این ماده واحده منحصراً بیمه‌شدگانی است که تا زمان وقوع حادثه منجر به ازکارافتادگی‌کلی یا شهادت ارتباط شغلی و استخدامی آنان با کارگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی‌قطع نشده باشد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ هشتم

مرداد ماه یکهزار و سیصد و هفتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۰/۵/۱۳ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

ماده ٦١ـ بیماری‌های حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید تعیین می‌گردد. مدت مسئولیت سازمان تأمین خدمات درمانی نسبت به درمان هر یک از بیماری‌های حرفه‌ای پس از تغییر کار بیمه‌شده به شرحی است که در جدول مزبور قید می‌شود. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ٦٢ـ مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می‌باشد:
١ـ غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد. **(سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**
٢ـ پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون ازکارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت. **(سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**
٣ـ غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل باشد به میزان سه‌چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.
٤ـ غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و یا مادر تحت تکفل نداشته باشد معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد مگر اینکه بیمه‌شده به هزینه سازمان تأمین خدمات درمانی بستری شود که در این صورت غرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود. **(سازمان تأمین اجتماعی جایگزین**

سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

۵ـ هرگاه سازمان تأمین خدمات درمانی بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستان دیگر اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صددرصد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همراه داشته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه‌درصد حقوق یا دستمزد بیمه‌شده نیز به همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ٦٣ـ در مورد بیماری‌ها یا حوادث، آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه‌شده به منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم به روزهای کار و در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر نود مشروط بر اینکه غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر نباشد. در صورتی که بیمه‌شده دریافت کننده کارمزد ظرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

ماده ٦٤ـ در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگری مکلف باشند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان تأمین خدمات درمانی فقط عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

تبصره‌ـ در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارگران مسلول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

ماده ٦٥ـ در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان تأمین خدمات درمانی هزینه‌های مربوط را خواهد پرداخت. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ٦٦ـ در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدمات درمانی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

تبصره ۱ـ مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

تبصره ۲ـ هرگاه بیمه‌شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی و یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه‌شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمانها را درحدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند. **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مفاد این ماده صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است)**

ماده ٦٧ـ بیمه شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه‌شده طبق ماده ٦٣ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.

به موجب ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیر دهی مصوب ۱۳۷٤/۱۲/۲۲ و اصلاحیه مصوب ۱۳۸٦/٤/٦ مرخصی زایمان تغییر نموده است. متن ماده مذکور به شرح زیر می باشد:

ماده ۳- مرخصی زایمان تا سه فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیر دولتی ٦ ماه میباشد.

همچنین در تاریخ ۱۳۸۰/۱۰/۲۲ به موجب قانون الحاق تبصره ۳ به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر تبصره ذیل به آن اضافه شده است:

تبصره ۳- مرخصی زایمان برای وضع حمل دو قلو ٥ ماه و برای زایمان سه قلو و بیشتر، یکسال با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین می شود.

ماده ٦٨ـ بیمه‌شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که در طول مدت یکسال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تأمین خدمات درمانی بنا به درخواست بیمه‌شده می‌تواند به جای کمک‌های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه‌شده پرداخت نماید، مبلغ مزبور در آئین‌نامه‌ای که از طرف هیأت مدیره سازمان تأمین خدمات درمانی تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ٦٩ـ در صورتی که بیمه‌شده زن و یا همسر بیمه‌شده مرد بـه بیمـاری‌هـایی مبـتلا شود که شیردادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شـود شـیر مـورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

فـصل ششم:

از کـار افتادگی

ازکارافتادگی

ماده ۷۰ـ بیمه‌شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان‌بخشی و اعلام نتیجه توان‌بخشی 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 بیمه‌شده شصت وشش درصد و بیشتر باشد ازکارافتاده 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 ازکارافتاده 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 ۷۱ـ بیمه‌شده‌ای که دراثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای ازکارافتاده کلی شناخته شود بدون درنظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری ازکارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۷۲ـ میزان مستمری ماهانه ازکارافتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی و پنجم مزد یا حقوق متوسط بیمه‌شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددرصد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه‌شدگانی 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٪)تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.

(با قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ٧٦ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده ٧٦ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱٦ مجلس شورای اسلامی عبارت یک سی و پنجم به یک سی‌ام تغییر یافته است).

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

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

۲ـ فرزندان بیمه‌شده که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ این قانون باشند.

۳ـ 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 ازکارافتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه‌شده تأمین و در هرحال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.

تبصره ۲ـ مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه‌شده 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 ازکارافتادگی شده است تقسیم بر روزهای کار ضرب در سی.

ماده ۷۳ـ به بیمه‌شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی‌وسه تا شصت‌وشش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد ازکارافتادگی در مبلغ مستمری ازکارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می‌گردد. **(به موجب قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی ناشی از کار مصوب ٦۲/۱۰/۱٥، افزایش مستمری ازکارافتادگی جزئی مشمولین قانون تأمین اجتماعی تابع ضوابط موضوع ماده ۹٦ قانون تأمین اجتماعی**

خواهد بود)

ماده ۷٤ـ بیمه‌شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی‌وسه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی‌وشش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضرب در، درصد ازکارافتادگی.

ماده ۷۵ـ بیمه‌شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار یا ابتلا 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 ازکارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت ازکارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری ازکارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

تبصره‌ـ محاسبه متوسط دستمزد و مستمری ازکارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۰ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت. **(در متن قانون مصوب سال ۱۳٥٤، «ماده ۷۰» ذکر گردیده است. لکن به نظر می‌رسد که با عنایت به اینکه اولاً: متن ماده ۷۰ ارتباطی با تبصره مورد بحث ندارد و ثانیاً: ماده ۷۰ تبصره‌ای ندارد، صحیح است که «ماده ۷۲» آورده شود که با موضوع مرتبط و واجد تبصره است)**

فـصل هفتم:

بـازنشستگـی

بازنشستگی

ماده ۷٦ـ مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

۱ـ حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند. (به جزء ۳ بند (ب) قانون اصلاح تبصره ۲ همین ماده رجوع شود)

۲ـ سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه‌وپنج سال تمام رسیده باشد.

تبصره ـ در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته‌اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود. کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوط مصوب هیأت وزیران تعیین خواهد شد.

(این تبصره با قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷٦ قانون تأمین اجتماعی ... مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱٦ اصلاح شده است که متن آن عبارتست از:

تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ٤۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره ۲- افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آنکه به کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند **و در هر مورد حق‌بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ٤۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء تبصره ۱ همین ماده تأمین خواهد شد).**

(این تبصره تغییر یافته نیز در مورخ ۸۰/۷/۱٤ به موجب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷٦ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷٦ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده ۷٦ مصوب ۱۳۷۱ در مورد کارهای سخت و زیان‌آور اصلاح شده است متن تبصره جدید عبارتست از:

قانون «اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱» (مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴):

ماده واحده ـ تبصره ۲ الحاقی ماده ۷٦ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷٦ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده ۷٦ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱٦ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

تبصره ۲-

الف) کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

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 ایمن سازی 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 مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور 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 تأمین‌اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، نیز 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 توسط کارفرمایان اعمال نمایند.

ب ـ حمایتها

۱- افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند 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 زیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲- در صورتی که بیمه‌شدگان 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) به هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

۳- در مورد سایر بیمه‌شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.

٤- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهاردرصد (٤٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی توسط 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 مدت چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به

تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

٦- بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور 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 مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد (٤٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی‌ام بهمن ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و جزء ۱ و ۳ بند (ب) تبصره ۲ آن در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱٤ عیناً به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است). (آیین نامه در صفحه ۳۸٤ درج شده است)

تبصره ۳- بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظرگرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند. **(اصلاحی ۱۳۷۱/۱۲/۱٦).**

(تبصره ٤ به موجب ماده واحده الحاق یک تبصره به ماده ۷٦ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۷٦/۷/۱ اضافه شده است. متن تبصره عبارتست از:

تبصره ٤- زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ٤۲ سال سن به شرط پرداخت حق‌بیمه با ۲۰ روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند).

ماده ۷۷ـ میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی‌وپنجم متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از صددرصد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

(این ماده حسب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ۷٦ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱٦تغییر کرده است. متن جدید عبارتست از:

ماده ۷۷- میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از (۳۵/۳۰) سی و پنج،

سی‌ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.
تبصره ـ متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق‌بیمه تقسیم بر بیست و چهار).

ماده ۷۸ـ کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه‌شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید.
(به موجب قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع مصوب ۸۲/۵/۲۶، متن زیر به عنوان تبصره به این ماده اضافه شده است:
تبصره ـ سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری بیمه شدگانی را که حائز شرایط مقرر در ماده ۷۶ ق.ت.ا مصوب ۵۴/۴/۳ باشند بازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه‌های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید).

ماده ۷۹ـ 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:
۱ـ 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.
۲ـ مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.
۳ـ سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت خواهند شد. (مشمولین قانون حمایت کارمندان ... به دلیل الغاء تبصره ۳ ماده ۱۱ قانون تشکیلات وزارت بهداری مصوب ۱۳۶۵/۱/۱۷ مشمول قانون تأمین اجتماعی

قرار گرفته‌اند)

٤ـ 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 مستخدمین آنان به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت رفاه اجتماعی با همکاری سازمان امورادارى و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین‌اجتماعی می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۲۹۸ درج شده است) (نیز به قانون نقل و انتقال حق بیمه و بازنشستگی مصوب ۱۳٦٥/۳/۲۷ مراجعه شود)

فـصل هشتم:

مــرگ

مرگ

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

۱ـ در صورت فوت بیمه‌شده بازنشسته.

۲ـ در صورت فوت بیمه‌شده ازکارافتاده کلی مستمری بگیر.

۳ـ در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که درده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد.

(به موجب قانون اصلاح مواد ٤٣، ٤٤ و ٨٠ قانون تأمین اجتماعی، مصوب ٧٦/٧/٢٧ بند ٣ ماده ٨٠ اصلاح و ٣ تبصره به آن الحاق شده است). متن بند ٣ و تبصره‌های الحاقی عبارتست از:

۳- در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

تبصره ۱- بیمه‌شدگان 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 ۲- 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 ۳- بیمه‌شده‌ای 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 به طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین‌اجتماعی پرداخت می‌شود).

(تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ بـه موجـب مـصوبه مـورخ ۸٦/۳/۲۲ مجلـس شـورای اسـلامی و ۸٦/۱۱/۲۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام به شرح متن زیر اصلاح شده است)

۱ـ در صورت فوت بیمه‌شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته‌باشـد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قـانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد.

۲ـ بیمه‌شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود چنانچـه سـابقه پرداخـت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء هر سـال سـابقه پرداخـت حق‌بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت بـه طـور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده(۸۳) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

٤ـ در مواردی که بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار یـا بیمـاری‌هـای حرفـه‌ای فـوت نماید.

تبصره ـ (الحاقی ۱۳۸۷/۲/۱۸) هرگاه مستمری‌بگیر بازنشسته یا ازکارافتاده به مدت شـش مـاه مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی خود را مطالبه ننماید، بازماندگان واجد شـرایط وی حق دارند موقتاً مستمری و یا حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا و دریافت کنند. درصـورتی که معلوم شود شخص مذکور در حال حیات است وضع مـستمری او بـه حالـت اول اعـاده می‌گردد. بازنشستگان کلیه صندوقهای بازنشستگی کشور نیز مشمول این تبصره خواهند بود.

ماده ۸۱ـ بازماندگان واجد شرایط متوفی که اسـتحقاق دریافـت مـستمری را خواهنـد داشت عبارتند از:

۱ـ عیال دایم بیمه‌شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

(یک تبصره به بند ۱ در تاریخ ۱۳۷٤/٦/۲۱ به موجب قانون الحاق یک تبصره بـه بنـد ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی اضافه شده است. متن تبصره عبارتست از:

تبصره ـ همسران بیمه‌شده متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دائم) در صورت فـوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مـالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه‌شـدگان تـأمین خواهـد شد. آیین‌نامه اجرایی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد

و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید). (آیین نامه در صفحه ۳۵۵ درج شده است)

۲ـ فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً 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.

(شرایط برخورداری فرزندان اناث کارمندان دولت مشمول قانون تأمین اجتماعی، به موجب قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث ... مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ که در ذیل آمده است و قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ که در صفحه ۳۱۳ آمده است، تغییر کرده است):

قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق و وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۶۳/۱۰/۲ مجلس شورای اسلامی، اصلاحی ۱۳۷۹/۲/۱۳

ماده واحده ـ 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 بیست سالگی و چنانچه به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند تا پایان بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

ب) حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزاتخانه‌ها 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 شغل قابل پرداخت می‌باشد.

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

تبصره ۲- آیین نامه موضوع این ماده واحده توسط سازمان امور اداری و استخدامی

کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین نامه اجرایی مذکور در تاریخ ٦٤/٤/٢ به تصویب رسیده است).

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز یکشنبه دوم دی ماه یکهزار و سیصد و شصت و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ١٣٦٣/١٠/١٥ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۳ـ 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 ازکارافتاده باشند و در هرحال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۲ـ بازماندگان بیمه‌شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

۱ـ شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون ازکارافتاده بوده و در هرحال مستمری از سازمان دریافت نکند.

۲ـ 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. **(در مورد فرزندان اناث مطابق قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان ... مصوب ١٣٦٣/١٠/٢ که در ذیل بند ۲ ماده ۸۱ آمده است عمل می‌شود).**

۳ـ پدر و مادر 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 ازکارافتاده باشند و در هرحال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۳ـ سهم مستمری هریک از بازماندگان بیمه‌شده متوفی به شرح زیر می‌باشد:

۱ـ میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل پنجاه درصد مستمری استحقاقی بیمه‌شده است و در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنها تقسیم خواهد شد.

۲ـ 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 مستمری او دو برابر میزان مذکور خواهد بود.

۳ـ میزان مستمری هر یک از پدر و مادر متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می‌باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید 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 هرحال بازماندگان بیمه شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تبصره ـ منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می‌باشد. در مورد بیمه شدگانی که دراثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده ازکارافتاده کلی حسب مورد برقرار می‌شود.

ماده ۸٤ـ هرگاه بیمه‌شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است. برای توضیح رک: صفحه راهنما).**

فـصل نهم:

ازدواج و عـائله مندی

ازدواج و عائله‌مندی

ماده ۸۵ـ به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می‌کند مبلغی معادل یکماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به عنوان کمک ازدواج پرداخت می‌شود:

۱ـ در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.

۲ـ ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصدوبیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳ـ عقد ازدواج دایم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۱ـ مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دوسال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲٤.

تبصره ۲ـ در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد.

ماده ۸٦ـ کمک عائله‌مندی منحصراً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می‌شود مشروط بر آنکه:

۱ـ بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصدوبیست روز کار را داشته باشد.

۲ـ سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله‌مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه می‌باشد.

ماده ۸۷ ـ پرداخت کمک عائله‌مندی به عهده کارفرما می‌باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت شود.

تبصره‌ـ هرگاه در مورد پرداخت کمک عائله‌مندی اختلافی بین بیمه شده و کارفرما حاصل شود به طریق مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد.

فـصل دهم:

مقررات کلی راجع به کمکها

مقررات کلی راجع به کمک‌ها در قانون تأمین اجتماعی

ماده ۸۸ـ انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده کارفرمایان است. بیمه‌شدگانی که در محیط کار با مواد زیان‌آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یکبار از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی معاینه پزشکی شوند. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ۸۹ـ افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا ازکارافتاده شده یا می‌شوند و افراد بلافصل خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می‌دارند با پرداخت دودرصد از مستمری دریافتی از خدمات درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان تأمین خدمات درمانی برخوردار خواهند شد. مابه‌التفاوت وجوه پرداختی توسط بیمه‌شدگان موضوع این ماده تا مبالغی که طبق ضوابط قانون تأمین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان تأمین خواهد شد. **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)**

ماده ۹۰ـ افراد شاغل در کارگاه‌ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از بکار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه‌های

مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.
(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مقررات این ماده صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است)

ماده ۹۱ـ برای تعیین میزان ازکارافتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رأی براساس جدول میزان ازکارافتادگی طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۳۱۸ درج شده است) **(سازمان تأمین‌اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است. برای توضیح رک: صفحه راهنما).**

ماده ۹۲ـ به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از کارشناسان بیمه درمانی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.
(به موجب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی و لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی و انحلال سازمان خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲ مفاد ماده مزبور منتفی و فعلاً آیین نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی (مواد ٤ به بعد) جایگزین آن شده است همچنین وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است).

ماده ۹۳ـ تغییر میزان ازکارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدیدنظر در مبلغ مستمری می‌باشد:
۱ـ 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 ٧٤ این قانون باشد حسب

مورد مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲ـ مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ این قانون ظرف پنجسال از تاریخ برقراری قابل تجدیدنظر می‌باشد. در صورتی که در نتیجه تجدیدنظر معلوم گردد که بیمه‌شده فاقد یکی از شرایط مقرر می‌باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷٤ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳ـ 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.

ماده ۹٤ـ هرگاه برای یک مدت دو یا چند کمک نقدی موضوع این قانون به بیمه‌شده تعلق گیرد فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد به استثنای کمک ازدواج و عائله‌مندی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمک‌های مقرر نخواهد بود.

افراد تحت تکفل بیمه‌شدگان در ایام خدمت سربازی بیمه‌شده از مزایای قانونی بیمه‌های اجتماعی برخوردار خواهند بود. سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید.

عبارت مندرج در گیومه به موجب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ٤ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۵۸/۹/۱۲ و تبصره ۲ ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی مصوب ٦۸/۸/۲۱ منتفی است.

ماده ۹۵ـ مدت خدمت وظیفه مشمولین این قانون پس از پایان خدمت و اشتغال مجدد در مؤسسات مشمول این قانون جزو سابقه پرداخت حق بیمه آنها منظور خواهد شد.

در ارتباط با ماده فوق، قانون اصلاح تبصره ماده ١٤ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۳/۱/۳۰ و استفساریه تبصره مزبور مصوب ۱۳۸۵/۳/۲۸ به تصویب رسیده است که متن آن در صفحه ۱۲۸ آمده است.

ماده ٩٦- سازمان مکلف است میزان کلیه مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یکبار کمتر نباشد با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش دهد.

در ارتباط با ماده فوق قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی ازکار مصوب ١٣٦٢/١٠/١٥ به تصویب رسیده که مقرر می‌دارد:

«ماده واحده ـ افزایش مستمری ازکارافتادگی جزئی مشمولین قانون تأمین اجتماعی عیناً تابع ضوابط و مقررات موضوع ماده ٩٦ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ١٣٥٤ خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است افزایشهای قبلی را که براساس ماده فوق‌الذکر صورت پذیرفته باشد، در مورد مستمری‌بگیران ازکارافتادگی جزئی نیز معمول دارد.

تبصره ـ تعیین حداقل و حداکثر جمع مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از این قانون و تاریخ پرداخت مابه‌التفاوت مستمری که به ترتیب فوق محاسبه خواهد شد با هیأت وزیران خواهد بود».

فـصل یازدهم:

تخلفات ـ مقررات کیفری

تخلفات ـ مقررات کیفری

ماده ۹۷ـ هرکس به استناد اسناد و گواهی‌های خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر در این قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا شخص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تأمین خدمات درمانی یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جنحه‌ای از ٦١ روز تا شش ماه محکوم خواهد شد. **(با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی، در حال حاضر متن ماده فوق‌الذکر صرفاً مربوط به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد)**

(مواد ۹۸ الی ۱۰۰ لازم‌الاجرا نیست به توضیح ذیل ماده ۱۰۰ رجوع شود)

ماده ۹۸ـ کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه به پرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب افتاده برای هر روز تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهند بود. این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

ماده ۹۹ـ کارفرمایانی که ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه متعلق به قبل از فروردین ١٣٥٤ خود با سازمان توافق نمایند از تأدیه خسارت تأخیر و جرایم معاف خواهند بود. همچنین ظرف مدت یکسال فوق کارفرمایانی که به تشخیص سازمان به پرداخت بدهی‌های سابق خود معترض می‌باشند و یا آنکه کارگران آنان عملاً امکان استفاده از قسمتی از کمک‌های قانونی مقرر نداشته‌اند می‌توانند به هیأت‌های تشخیص مطالبات مقرر در مواد ٤٣ و ٤٤ مراجعه نمایند. هیأت‌های مذکور به دلایل و مدارکی که از طرف کارفرما ابراز می‌شود رسیدگی نموده و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند کرد.

در مورد بدهی‌های زاید بر دویست هزار ریال به تقاضای کارفرما و یا سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد در هیأت تجدیدنظر بوده و تصمیم متخذه قطعی و لازم‌الاجرا است. هیأت‌های فوق‌الذکر می‌توانند به درخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در ٣٦ قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید به میزان ۱۲ درصد نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در مورد

دیون قطعی اعم از اینکه قطعیت ناشی از انقضای مهلت اعتراض مقرر در قانون و یا صدور آراء هیأت‌های موضوع مواد ٤٣ و ٤٤ این قانون بوده و مربوط به قبل از فروردین ١٣٥٤ باشد، در صورتی که کارفرمای مربوط تا تاریخ تصویب این قانون ترتیب پرداخت اصل بدهی خود را داده باشد از تأدیه خسارت تأخیر که پرداخت ننموده معاف خواهد بود. در مورد دیون مربوط به قبل از فروردین ١٣٥٤ در صورتی که کارفرما از انجام تعهدات و اجرای ترتیب پرداخت بدهی خود که مورد موافقت سازمان قرار گرفته تخلف نماید کلیه جرایم و خسارات بخشوده شده قابل وصول خواهد بود.

ماده ١٠٠ـ کارفرمایانی که از تنظیم صورت مزد یا حقوق به ترتیب مذکور در قانون و آیین‌نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایانی که در موعد مقرر در ماده ٣٩ صورت مزد بیمه‌شدگان را به سازمان ارسال ندارند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می‌شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند به پرداخت خسارتی معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده‌اند ملزم خواهند بود، این خسارت طبق ماده ٥٠ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

(مواد ٩٨، ٩٩ و ١٠٠ طبق قانون منع دریافت خسارات و جرایم بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ١٣٦١/٤/١٣ (متن قانون در زیر ماده ٤٦ آمده است) لغو شد و قانون دریافت جرایم مصوب ١٣٧٣/٥/٩ (متن قانون در زیر ماده ٤٦ آمده است) جایگزین گردیده است).

ماده ١٠١ـ سازمان مکلف است به صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف ششماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه‌شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتی که کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می‌تواند از هیأت‌های تشخیص موضوع مواد ٤٣ و ٤٤ این قانون تقاضای رسیدگی کند. هرگاه رأی هیأت مبنی بر تأیید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه به تأدیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه‌التفاوت ملزم خواهد بود که طبق ماده ٥٠ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

(خسارات موضوع این ماده طبق قانون منع دریافت خسارات .... مصوب ٦٨/٤/١٣ حذف شده است و قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ٧٣/٩/٥ مجلس شورای اسلامی

جایگزین آن شده است که هر دو قانون مذکور در ذیل ماده ٤٦ آمده است).

ماده ۱۰۲ـ در صورتی که کارفرما یا نماینده او از اقدامات بازرس سازمان جلوگیری نموده یا از ارایه دفاتر و مدارک مربوط و تسلیم رونوشت یا عکس آنها به بازرس خودداری کند به جزای نقدی از پانصد ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد. گزارش بازرسان سازمان در این خصوص در حکم گزارش ضابطین دادگستری است.

ماده ۱۰۳ـ کارفرمایانی که عمداً وجوهی زاید بر میزان مقرر در این قانون به عنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه‌شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور به حبس جنحه‌ای از ٦١ روز تا ششماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰٤ـ وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می‌باشد و هرگونه برداشت غیرقانونی از وجوه مذکور و تصرف غیرمجاز در اموال آن اختلاس یا تصرف غیرقانونی است و مرتکب طبق قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.

ماده ۱۰۵ـ کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می‌باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس جنحه‌ای از ٦١ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰٦ـ کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷ـ به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضایی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۱۰۸ـ کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه‌شـدگان را ظـرف یکمـاه پـس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا ترتیب برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دوبرابر خسارت مذکور در ماده ۹۷ این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۹ـ در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسوولیت‌های جزایی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه‌شدگان فراهم شده است.

فـصل دوازدهم:

مـقررات مـختلف

مقررات مختلف

ماده ۱۱۰ـ سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم از نوسازی و غیره و پرداخت هزینه تمبر دعاوی معاف است، همچنین سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی از پرداخت حقوق و عوارض گمرکی آن قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها که معافیت آنها قبلاً مورد تأیید وزارت اموراقتصادی و دارایی قرار گرفته است معاف خواهند بود. **(سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است. برای توضیح رک: صفحه راهنما)**

(ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/٤/۲۸) در ارتباط مفاد این ماده به تصویب رسیده است.) که متن آن عبارتست از:

ماده ۵- سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و پرداخت هزینه دادرسی دعاوی معاف است.

تبصره ۱- معافیت‌های موضوع این ماده شامل سازمان بیمه‌های اجتماعی سابق، سازمان تأمین اجتماعی سابق و صندوق تأمین اجتماعی سابق نیز خواهد بود.

ماده ۱۱۱ـ مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هرحال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

(به موجب ماده ٤۱ قانون کار مصوب ۱۳٦۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام شورای عالی همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور تعیین نماید)

ماده ۱۱۲ـ بیمه‌شدگانی که به موجب این قانون مستمری یا کمک نقدی دیگری از سازمان دریافت می‌کنند نسبت به وجوه دریافتی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می‌باشند.

ماده ۱۱۳ـ کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

(تبصره ۲ ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/٤/۱۳ در ارتباط با این ماده به تصویب رسیده است). که متن آن عبارتست از:

تبصره ۲- کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا، مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

ماده ۱۱٤ـ ضوابط سنی و مدت خدمت برای احتساب مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهد بود. حقوق بازنشستگی این افراد برابر با متوسط حقوق و مزایای دریافتی دوسال آخر خدمت که مأخذ پرداخت حق بیمه بوده است می‌باشد.

ماده ۱۱۵ـ افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی مستمری در حق آنان برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت. مفاد ماده ۹٦ در مورد مشمولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱٦ـ سوابق پرداخت حق بیمه افراد بیمه شده از نظر تعهدات مذکور در ماده یک این قانون نزد شرکت سهامی بیمه ایران، بنگاه رفاه اجتماعی صندوق تعاون و بیمه کارگران و سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران و سازمان بیمه‌های اجتماعی و همچنین افرادی که بیمه اختیاری بوده‌اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد مشروط بر اینکه:

۱ـ کارگاه یا مؤسسه‌ای که بیمه شده در آن به کار اشتغال داشته است کارگران و کارمندان خود را نزد یکی از مؤسسات مذکور بیمه نموده باشد و اشتغال بیمه شده نیز در آن کارگاه یا مؤسسه مسلم باشد.

۲ـ کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه به موجب آن پرداخت گردیده پیش‌بینی شده باشد.

ماده ۱۱۷ـ میزان حق بیمه روستاییان مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و ترتیب وصول آن و انواع کمک‌های قانونی و منابع مالی تأمین هزینه‌های مربوط به بیمه‌شدگان روستایی به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون‌های مربوط مجلسین می‌رسد. تا زمان تصویب آیین‌نامه مذکور مقررات و آیین‌نامه‌های موجود قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان به قوت خود باقی است. (به آیین نامه بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/٤ و اصلاحی مورخ ۱۳۸٤/٤/۲ رجوع شود)

ماده ۱۱۸ـ از تاریخ اجرای این قانون، قانون بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۳۹ و اصلاحیه‌های آن و قانون افزایش مستمری‌های بعضی از مستمری‌بگیران مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی، قانون تأمین آموزش فرزندان کارگران و سایر قوانینی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است.

تبصره ۱ـ کلیه تعهدات مالی و اموال و دارایی صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل می‌شود.

تبصره ۲ـ کارکنان صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل و تابع مقررات و نظامات استخدامی سازمان خواهند بود.

تبصره ۳ـ آیین‌نامه‌ها ی اجرایی قانون سابق بیمه‌های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌ها ی اجرایی این قانون قابل اجرا است.

قانون فوق مشتمل بر یکصد و هجده ماده و چهل تبصره پس از تصویب مجلس سنا در جلسه روز دوشنبه ۱۳٥٤/۳/۱۹، در جلسه روز سه‌شنبه سوم تیرماه یکهزار و سیصد و پنجاه و چهار شمسی به تصویب مجلس شورای ملی رسید.

بـــخش دوم

قـــوانـــین مـــرتبط

۱- قانون بیمه اجباری کارگران ساختمانی (مصوب ۱۳۵۲/۸/۲۱)

(به قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی مصوب ۸٦/۸/۹ که در صفحه ۲۷۱ درج شده است نیز مراجعه شود)

ماده۱- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی‌اعم از ایجاد ساختمان و یا توسعه ساختمان و یا تجدید بنا و تخریب مربوط به آن به ترتیب مندرج در این قانون نزد سازمان بیمه‌های اجتماعی در مقابل حوادث ناشی از کار بیمه خواهند شد.

تبصره۱- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت، شهرداریها و مؤسسات عام‌المنفعه و بانکها اعم از اینکه انجام کار به پیمانکار واگذار یا رأساً توسط مؤسسات مذکور تصدی شود و همچنین کارگران ساختمانی کارخانجات که مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی درباره آنها اجرا شده و می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

تبصره۲- منظور از حادثه ناشی از کار در این ماده حادثه‌ای است که حین انجام کار و به سبب آن در محدوده کارگاه ساختمانی برای کارگر اتفاق می‌افتد.

ماده۲- کارفرمایانی که کارگران مشمول این قانون را به کار می‌گمارند یا نمایندگان آنان موظفند در صورت وقوع حادثه ناشی از کار فوراً کارگر حادثه دیده را به نزدیکترین واحد درمانی سازمان بیمه‌های اجتماعی اعزام نمایند و در صورت عدم دسترسی به واحد درمانی سازمان بیمه‌های تامین‌اجتماعی کارفرما یا نماینده او مکلف است کارگر حادثه دیده را به نزدیکترین واحد درمانی اعزام دارد و مراتب را ضمن تنظیم بر گزارش حادثه حداکثر ظرف سه روز به اطلاع سازمان بیمه‌های اجتماعی برساند. سازمان هزینه‌های مزبور را پرداخت خواهد کرد.

ماده۳- کارگران مشمول این قانون در صورتی که بر اثر حادثه ناشی از کار آسیب ببینند طبق مقررات مواد ٤٥-٤٦-٤٧-٦٠-٦١-٦٢ قانون بیمه‌های اجتماعی از کمکهای مندرج در قانون مذکور برخوردار خواهند شد. در صورت فوت بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار با بازماندگان وی طبق مقررات مواد ٦٨ و ٦٩ قانون بیمه‌های اجتماعی رفتار خواهد شد.

ماده٤- دستمزد مبنای محاسبه کمکهای نقدی مذکور در ماده (۳) به ترتیب مقرر در ماده (۲۲) قانون بیمه‌های اجتماعی بنا به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان تعیین خواهد شد.

ماده٥- متقاضیان پروانه ساختمان اعم از ایجاد و یا تجدید بنا مکلفند برای هر متر مربع حسب مورد نسبت به سطح کل زیربنا در جمع طبقات و جهت توسعه بنا نسبت به سطح زیر بنای توسعه یافته مبلغ سی ریال به عنوان حق‌بیمه به حساب سازمان بیمه‌های اجتماعی در یکی‌از شعب بانک رفاه کارگران یا بانکهای دولتی دیگر که از طرف سازمان بیمه‌های اجتماعی تعیین می‌شود واریز و رسید مبلغ مذکور را اخذ نمایند. این حق بیمه در مورد خانه‌هایی که سطح زیربنای‌آن ۱۵۰ متر مربع یا

کمتر باشد برای هر مترمربع ۵ ریال خواهد بود. (میزان حق بیمه مندرج در این ماده به موجب قانون اصلاح ماده ۵ مصوب ۱۳۷۹/۸/۱۷ اصلاح گردیده است).

سازمان بیمه‌های اجتماعی موظف است حساب درآمد و هزینه‌های موضوع این قانون را جداگانه نگاهداری نماید.

ماده واحده ـ به میزان حق بیمه مندرج در ماده ۵ قانون بیمه اجباری کارگران ساختمانی مصوب ۱۳۵۲/۸/۲۱ به شرح ذیل اصلاح و تعیین می‌گردد.

(۱- تا ۱۰۰ مترمربع سطح زیربنا به ازاء هر متر معادل سه درصد (۳٪) حداقل مزد روزانه کارگر ساده شهری زمان درخواست پروانه.

۲- از ۱۰۰ متر مربع سطح زیربنا به بالا به ازاء هر مترمربع معادل چهار درصد (٤٪) حداقل مزد روزانه کارگر ساده شهری زمان درخواست پروانه)

تبصره۱- صدور پروانه ساختمان از طرف شهرداریها موکول به ارائه و تسلیم رسید وجوه موضوع این ماده خواهد بود.

تبصره۲- در مورد آن دسته از کارهای ساختمانی مشمول این قانون که انجام آنها از طریق انعقاد پیمان به پیمانکار واگذار می‌شود حق‌بیمه‌کارگران پیمانکار طبق مقررات عمومی ماده (۲۹) قانون بیمه‌های اجتماعی وصول خواهد شد.

مبالغی‌که در موقع صدور پروانه طبق مقررات این ماده به حساب سازمان بیمه‌های اجتماعی واریز شده است در محاسبه حق‌بیمه کارگران پیمانکار محسوب خواهد گردید.

ماده٦- در صورت عدم پرداخت حق‌بیمه مقرر در این قانون طبق مواد ۳۵ و ۸۷ قانون بیمه‌های اجتماعی رفتار خواهد شد.

ماده۷- سایر مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی در صورتی که به نحوی از انحاء با اجرای مقررات این قانون ارتباط داشته باشند قابل اجرا خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر هفت ماده و چهار تبصره پس از تصویب مجلس شورای ملی در جلسه فوقالعاده روز پنجشنبه چهارم مرداد ماه ۱۳۵۲ در جلسه روز دوشنبه بیست و یکم آبان ماه یکهزار و سیصد و پنجاه دو شمسی به تصویب مجلس سنا رسید.

۲- قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید و یا معلول شده یا می‌شوند (مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ مجلس‌شورای‌اسلامی)

ماده واحده- آن عده از بیمه‌شدگان مشمول مقررات قانون تامین‌اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳٥٤ که به علت همکاری با نیروهای مسلح و شرکت در عملیات جنگی ازکارافتاده کلی شده یا به درجه

شهادت نائل شده یا می‌شوند از لحاظ برقراری مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری فوت تابع احکام مقرر در این قانون خواهند بود.

تبصره۱ـ منظور از بیمه‌شدگان مندرج در فوق منحصراً آن عده از مشمولین قانون تامین‌اجتماعی هستند که تا تاریخ احضار به خدمت و یا معرفی خود به مراجع ارتشی مربوطه، در کارگاههای مشمول مقررات قانون تامین‌اجتماعی شاغل بوده و طبق موازین مقرر از حقوق و مزد آنان حق‌بیمه کسر می‌گردد.

تبصره۲ـ پرداخت حقوق وظیفه آن عده از بیمه‌شدگان داوطلب یا احضار شده که پرداخت حقوق و مزایای دوران خدمت آنان بر عهده وزارت دفاع ملی‌است، در صورت شهادت یا معلول شدن، کماکان بر عهده وزارت مزبور خواهد بود.

تبصره۳ـ میزان مستمری ازکارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان مشمولین این قانون برابر است با یک بیست و چهارم جمع حقوق و مزایای مأخذ کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال پرداخت حق‌بیمه و در مواردی که سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین این قانون قبل از تاریخ شهادت یا معلول شدن کمتر از دو سال باشد، میزان مستمری قابل پرداخت عبارت است از جمع مزد یا حقوق و مزایای دریافتی مأخذ کسر حق بیمه تقسیم بر روزهای کار ضربدر سی.

تبصره٤ـ تشخیص وقوع شهادت و معلول شدن مشمولین این قانون به علت شرکت یا همکاری در عملیات جنگی با شورای عالی موارد درگذشت خواهد بود که در وزارت دفاع ملی تشکیل می‌گردد.

تبصره۵ـ تعیین درجه و میزان ازکارافتادگی مشمولین این قانون بر عهده کمیسیون‌های پزشکی مقرر در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی است.

تبصره٦ـ در مواردی که براساس مفاد تبصره ۲ فوق‌الذکر حقوق وظیفه مشمولین این قانون از طرف وزارت دفاع ملی تعیین و پرداخت می‌گردد، وزارت مذکور مکلف است میزان حقوق وظیفه و مشخصات کامل فرد معلول یا شهید و بازماندگان آنان را به سازمان تأمین اجتماعی اعلام نماید.

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مستمری هر یک از افراد مورد بحث را براساس ضوابط این قانون محاسبه و چنانچه مبلغ تعیین شده از طرف وزارت دفاع ملی کمتر از آن باشد مابه‌التفاوت را مادام که معلول یا بازماندگان فرد شهید حایز شرایط دریافت هستند به نسبت سهم متعلقه مستقیماً یا از طریق وزارت دفاع ملی به آنان پرداخت نماید.

تبصره۷ـ بیمه‌شدگانی که توسط کارفرمای مربوطه یا سایر مراجع ذیربط به عنوان مأمور یا داوطلب جهت همکاری با نیروهای مسلح به مناطق جنگی اعزام شده یا بشوند در صورتی مشمول مقررات این قانون خواهند بود که واجد شرایط زیر باشند:

الف‌ـ قبلاً از طرف کارگاه مربوطه کتباً معرفی شده باشند.

ب- مرجع اعزام کننده صلاحیت اعزام را داشته باشد.
ج- شهادت یا معلول شدن بیمه‌شده مورد تأیید شورای عالی‌موارد درگذشت منعکس در تبصره ٤، مطابق ضوابطی که وجود دارد قرار گیرد.
تبصره ۸- کارفرمایان و سایر مسئولین مربوط موظفند مشخصات کامل بیمه‌شدگانی را که به نحو مقرر در این قانون به مناطق جنگی اعزام می‌شوند حداکثر ظرف پنج روز و مشخصات افرادی که قبل از تصویب این قانون اعزام شده‌اند حداکثر ظرف پانزده روز از تاریخ اجرای این قانون به واحد تأمین‌اجتماعی دریافت کننده لیست و حق بیمه مربوطه اعلام نمایند.
چنانچه کارفرمایی از انجام این تکلیف در موعد مقرر خودداری نماید مسئول جبران هرگونه خسارات وارده ناشی از تأخیر به بیمه‌شده خواهد بود. مرجع رسیدگی به خسارات فوق هیأت‌های حل اختلاف مقرر در قانون کار بوده که براساس شکایت بیمه‌شده یا بازماندگان وی به موضوع رسیدگی و تصمیمات لازم اتخاذ خواهد نمود.
رأی صادره ظرف مدت ده روز پس از ابلاغ قابل شکایت در دادگاه عمومی دادگستری خواهد بود.
تبصره۹- مشمولین این قانون از نظر افزایش میزان مستمری فوت و ازکارافتادگی کلی و سایر شرایط استفاده از مستمری تابع ضوابط کلی قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳٥٤ و اصلاحات و تغییرات بعدی آن خواهند بود.
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و نه تبصره در جلسه روز یکشنبه هجدهم بهمن ماه یکهزار و سیصد و شصت مجلس شورای اسلامی تصویب و به تأیید شورای محترم نگهبان رسیده است.

۳- قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدای انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و پرداخت حقوق و مزایای مجروحین جنگ تحمیلی و انقلاب اسلامی (مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵)

ماده۱- آن عده از مستخدمین رسمی یا ثابت و نیز کارکنان تمام وقت وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی از جمله سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مستخدمین شهرداری‌ها که برای حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی ایران و یا به سبب شرکت یا همکاری در عملیات نظامی دفاع از تمامیت و استقلال کشور جمهوری اسلامی ایران معلول و ازکارافتاده شناخته می‌شوند و یا به درجه شهادت نائل می‌گردند، با رعایت مقررات مربوط به خود مشمول احکام مربوط به ازکارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه شناخته شده و حقوق وظیفه آنان

با عائله تحت تکفل آنان عبارت خواهد بود از مجموع حقوق وظیفه‌ای که بر این اساس حسب مقررات مربوط تعیین می‌شود به اضافه حقوق پایه یک گروه یک جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری که از صندوق بازنشستگی کشوری یا صندوق بازنشستگی و وظیفه مربوط حسب مورد پرداخت خواهد شد.

ماده۲ـ حقوق وظیفه موضوع لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه درباره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران ازکارافتاده و یا به درجه شهادت نائل شده یا بشوند مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۱ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران در مورد مستخدمین رسمی یا ثابت وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و شهرداری‌ها و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، عبارت خواهد بود از مجموع حقوق وظیفه‌ای که براساس لایحه قانونی مزبور تعیین گردیده به اضافه حقوق پایه یک گره یک جدول موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری که از صندوق بازنشستگی و وظیفه مربوط پرداخت خواهد شد.

ماده۳ـ آن عده از مستخدمین دولت و بخش خصوصی که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و به علل مذکور در ماده (۱) این قانون ازکارافتاده شناخته شده یا شهید شده یا بشوند از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند مصوب ۱۳٦۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی خوهند بود.

تبصره ـ تبصره ٤ ماده واحده راجع به برقراری مستمری درباره بیمه شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول می‌شوند از این تاریخ لغو و تشخیص موارد مذکور در ماده ۱ این قانون در مورد قانون تأمین اجتماعی حسب مورد به عهده شورای عالی موارد درگذشت یا بنیاد شهید و یا سپاه پاسداران خواهد بود.

ماده٤ـ حقوق وظیفه و عائله تحت تکفل مقامات موضوع تبصره ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری اعم از این که مستخدم رسمی یا ثابت دولت باشند یا نباشند در صورتی که در زمان تصدی مقامات مذکور به علل مندرج در ماده ۱ این قانون معلول و ازکارافتاده یا شهید شده یا بشوند آخرین حقوق مقام مربوط که در زمان ازکارافتادگی یا شهادت به‌آنان تعلق می‌گرفته است خواهد بود که در مورد مستخدمین رسمی و ثابت حسب مورد از صندوق بازنشستگی کشوری یا سازمان تأمین اجتماعی یا صندوق‌های مربوط پرداخت خواهد شد و در صورتی که قبل از تصدی این مقامات کارمند دولت نبوده‌اند حقوق موضوع این ماده از صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- کارکنان رسمی و یا ثابت دولت که واجد شرایط احراز پست مورد تصدی نبوده و به علل مندرج در ماده یک این قانون معلول و ازکارافتاده و یا شهید شده یا می‌شوند، در اولین طبقه شغلی پست مورد تصدی رشته شغلی مربوط و یا رشته‌های مشابه قرار گرفته و حقوق آنان طبق مقررات بر این اساس تعیین خواهد شد.

تبصره۲ـ در مورد معاونان استاندار، فرمانداران، بخشداران و شهرداران که کارمند رسمی یا ثابت دولت نباشند و براساس مجوزهای قانونی مربوط تصدی این مشاغل را عهده‌دار گردیده‌اند و همچنین کارکنانی که به طور تمام وقت در خدمت دولت بوده‌اند گروه و پایه‌ای برای‌آنان به صورت همطرازی با مستخدمین رسمی براساس پست مورد تصدی و شرایط احراز آن توسط شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور تعیین و طبق مقررات این قانون درباره خود یا عائله تحت تکفل آنان رفتار خواهد شد.

تبصره ۳ـ حقوق وظیفه افراد موضوع این ماده و تبصره یک آن که کارمند رسمی یا ثابت دولت نمی‌باشند نیز از صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد.

(به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ٤ و اصلاح ماده ۱۰ مصوب ۱۳٦٤/۱۱/٦ تبصره یک الحاق شده و تبصره‌های ۱ و ۲ به تبصره‌های ۲ و ۳ تغییر یافته است)

ماده۵ـ در صورتی که تعداد افراد عائله تحت تکفل مستخدم وظیفه‌بگیر با احتساب مستخدم همچنین تعداد افراد عائله تحت تکفل مستخدم شهید موضوع این قانون، بیش از چهار نفر باشد به ازاء هر فرد مازاد بر چهار نفر تا زمانی که افراد مزبور از حقوق وظیفه مقرر استفاده می‌کنند و یا تحت تکفل مستخدم وظیفه‌بگیر محسوب می‌شوند پنج هزار ریال به حقوق وظیفه موضوع این قانون اضافه می‌شود و از همان صندوقی که حقوق وظیفه پرداخت می‌شود پرداخت خواهد شد.

تبصره‌ـ افزایش موضوع این ماده شامل برادر و خواهر مستخدم نمی‌باشد.

ماده٦ـ در صورتی که مستخدم ازکارافتاده موضوع این قانون فوت شود تمام حقوق وظیفه‌ای که برای وی برقرار شده با افزایش‌های موضوع ماده ۵ این قانون به عائله تحت تکفل وی پرداخت خواهد شد.

ماده۷ـ عائله‌تحت تکفل مستخدم که می‌توانند از حقوق وظیفه مقرر در این قانون استفاده نمایند از لحاظ این قانون عبارتند از:

الف‌ـ افراد موضوع ماده ۸٦ قانون استخدام کشوری.

ب‌ـ برادر و خواهر علیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی‌که در کفالت متوفی بوده و قادر به انجام کار نباشند مادام‌العمر.

ج- خواهر (به شرط نداشتن شوهر) و برادری که در کفالت متوفی بوده‌اند تا پایان ۲۰ سالگی مگر این که به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت تا پایان ۲۵ سالگی.

تبصره- فرزندان اناث و خواهر تحت تکفل متوفی در صورتی که پس از پایان سالگی یا ۲۵ سالگی برحسب مورد شوهر نداشته و به تأیید بنیاد شهید برای تأمین زندگی خود درآمدی نداشته باشند تا زمانی که درآمدی ندارند از حقوق وظیفه موضوع این قانون می‌توانند استفاده کنند.

ماده۸- حقوق وظیفه موضوع این قانون با تصویب مراجع ذیصلاح مربوط برقرار خواهد شد و در مواردی که در مقررات مربوط مرجعی پیش‌بینی نشده است شورای امور اداری و استخدامی کشور مرجع تصویب خواهد بود.

ماده ۹- حقوق وظیفه به تساوی بین کلیه وظیفه‌بگیران تقسیم می‌شود و در صورتی که سهم هر یک از آنان قطع شود سهم مزبور به سهام بقیه عائله تحت تکفل افزوده می‌شود.

ماده ۱۰- حقوق وظیفه موضوع این قانون بدون در نظر گرفتن افزایش موضوع ماده ۵ در هیچ مورد از یک سوم حداکثر جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن کمتر نخواهد بود. (به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ٤ و اصلاح ماده ۱۰ مصوب ۱۳٦٤/۱۱/٦ این ماده اصلاح شده است)

ماده ۱۱- حقوق وظیفه مستخدمین و همچنین حقوق وظیفه وراث قانونی مستخدمینی‌که قبل از تاریخ تصویب این قانون به علل مذکور در ماده یک ازکارافتاده شده یا به درجه شهادت نائل‌آمده‌اند تا تاریخ تصویب این قانون براساس لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۱ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران برقرار و پرداخت می‌شود و از تاریخ تصویب این قانون طبق مقررات این قانون درباره مستخدمین مزبور و عائله تحت تکفل آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۱۲- در صورتی که افزایش هزینه زندگی و عوامل دیگر موجب تغییر حقوق گروه یک پایه یک جدول موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری شود سازمان امور اداری و استخدامی کشور در مورد حقوق وظیفه موضوع این قانون بررسی‌های لازم معمول داشته و پیشنهاد مقتضی جهت تصویب مجلس شورای اسلامی به دولت تقدیم خواهد نمود.

ماده ۱۳- آن عده از مستخدمین بازنشسته وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و همچنین سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز شهرداری‌ها که به علل مذکور در ماده ۱ معلول و ازکارافتاده شده یا به درجه شهادت نائل گردیده یا می‌گردند حقوق وظیفه آنان یا عائله تحت تکفل آنان عبارت خواهد بود از حقوق بازنشستگی مربوط به اضافه حقوق پایه یک گروه

یک جدول موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری که از صندوق بازنشستگی و وظیفه مربوط پرداخت خواهد شد.

تبصره- در صورتی که مستخدمین ازکارافتاده موضوع این ماده فوت شوند، تمام حقوق وظیفه‌ای که برای آنان برقرار شده‌است با افزایش‌های موضوع ماده ۵ این قانون به عائله تحت تکفل آنان پرداخت خواهد شد.

ماده۱٤- آن عده از مستخدمین دولت و شهرداری‌ها که به علل مذکور در ماده یک این قانون مجروح و مصدوم شده یا می‌شوند در مدت معالجه و مداوا تا زمانی‌که به علت بیماری توانایی انجام کار نداشته و یا ازکارافتاده شناخته شده‌اند از حقوق و مزایای مربوط به مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد و پس از این مدت از لحاظ استفاده از مرخصی تابع مقررات مربوط خواهند بود.

تبصره- تشخیص مدت معالجه و مداوای مستخدمین موضوع این ماده به عهده کمیسیون پزشکی مرکب از سه نفر پزشک دارای شماره نظام پزشکی به معرفی بنیاد شهید خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و هفت تبصره در جلسه روز دوشنبه بیست و پنجم بهمن ماه یکهزار وسیصد وشصت و یک مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ٦١/١٢/٢ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۴- قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰)

ماده‌واحده- وزارتخانه‌ها و مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری و شرکت‌های دولتی و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند در صورت تقاضای بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول خدمت آنها را نیمه وقت تعیین نمایند.

مدت و نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت و وضع پست ثابت سازمانی و میزان حقوق و مزایا و نحوه محاسبه سنوات خدمت و بازنشستگی و اعطای پایه و ارتقای گروه و مرخصی به موجب قانونی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی‌کشور تهیه شده و به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید، مشخص خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه روز پنجشنبه دهم آذر ماه یکهزار و سیصد و شصت و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ١٣٦٢/٩/١٧ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۵- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۴/۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی)

ماده۱ـ در اجرای بندهای۱ و ۲ از اصل۲۱ قانون اساسی بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود از خدمت نیمه وقت استفاده نمایند.

ماده۲ـ خدمت نیمه وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسات مربوط باشد. نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت براساس ساعات کار وزارتخانه و مؤسسه ذیربط و طبق نظر بالاترین مقام مسئول دستگاه تعیین خواهد گردید و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسه و شرکت مربوط نخواهد بود.

ماده۳ـ کارمندانی‌که از خدمت نیمه وقت استفاده می‌کنند نصف حقوق گروه و پایه و یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا مزایای شغل و یا عناوین مشابه دیگر و فوق‌العاده‌ها و مزایایی که به طور مستمر پرداخت می‌شود به آنان تعلق خواهد گرفت و لیکن فوق‌العاده‌های محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی از محدودیت مذکور مستثنی بوده و به طور کامل پرداخت می‌شود.

ماده٤ـ میزان حقوق و مزایایی‌که براساس مقررات این قانون به کارمندان نیمه وقت تعلق خواهد گرفت مشمول مقررات مربوط به حداقل پرداختی به کارکنان شاغل دولت نخواهد بود.

ماده۵ـ حداقل استفاده از خدمت نیمه وقت یکسال می‌باشد و در مورد مشمولین طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان کشور تاریخ انقضاء خدمت مزبور مقارن با اتمام سال تحصیلی خواهد بود.

ماده٦ـ کارمندان پیمانی و غیر ثابت دستگاه‌های اجرایی مشمول مقررات این قانون نیستند و استفاده مستخدمین رسمی و ثابت از این قانون موکول به پایان یافتن خدمت آزمایشی یا مشابه آن خواهد بود.

ماده۷ـ 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 حق‌بیمه مربوط به

سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی‌که براساس 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 حق‌بیمه 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.

ماده۸- دوران استفاده از مرخصی استحقاقی طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت بوده و فقط میزان حقوق و فوق‌العاده شغل و نیز سایر مزایای مستمر این گونه مستخدمین نصف مبالغ مربوط به کارمندان تمام وقت خواهد بود.

ماده۹- مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه‌وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت خواهند بود.

ماده۱۰- سنوات خدمت کارمندان نیمه وقت و ارتقاء گروه به نسبت نصف سوابق تجربی مقرر در طرح طبقه بندی مشاغل و یا مقررات مربوط محاسبه خواهد گردید.

ماده۱۱- در صورتی که کارمندان نیمه وقت قبل از پایان مدت خدمت نیمه وقت درخواست انجام خدمت تمام وقت را بنمایند، در صورت ضرورت و موافقت وزارتخانه و مؤسسه مربوط خدمت نیمه وقت آنان به خدمت تمام وقت تبدیل خواهد گردید و در هر حال خدمت نیمه وقت کمتر از یکسال نخواهد بود.

ماده۱۲- استفاده از خدمت نیمه وقت موکول به درخواست کتبی مستخدم و صدور حکم جداگانه در این مورد است و در حکم باید نحوه و ترتیب خدمت نیمه وقت و مدت استفاده از خدمت نیمه وقت و سایر موارد مشخص گردد.

ماده۱۳- مشمولین این قانون به هیچ وجه و تحت هیچ عنوان نمی‌توانند در وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی یا غیردولتی دیگر به‌کار اشتغال ورزند و در صورت اشتغال در واحدهای مذکور از دستگاه متبوع خود اخراج شده و حقوق و مزایای آنان از تاریخ اشتغال قطع می‌گردد.

ماده۱٤- استخدام جدید به هر شکل به جای کارمندان نیمه وقت ممنوع است.

ماده۱۵- پرداخت فوق‌العاده اضافه کار ساعتی و فوق‌العاده روزانه به این قبیل کارکنان ممنوع می‌باشد.

ماده۱٦- سایر موارد استخدامی که در این قانون پیش‌بینی نشده است تابع مقررات مربوط به خود خواهد بود.

ماده۱۷ـ از تاریخ تصویب این قانون کلیه مقررات مغایر با آن لغو می‌گردد.

۶- قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷)

ماده واحده ـ حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هریک 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 ٤ 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 زیرپوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جای نرخ ٤ 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 برآن مشمول مقررات صندوق بازنشستگی مربوط خواهد بود.

تبصره ۳- درخصوص 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 هیأت وزیران می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۳۱۱ درج شده است)

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خردادماه یکهزاروسیصدوشصت‌وپنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳٦٥/٤/۱۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۷- قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی (مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷)

ماده۱ـ مستخدمینی که براساس قانون اصلاح تبصره ماده ٧٤ قانون استخدام کشوری و تبصره‌های الحاقی آن مصوب ۱۳٦٥/۳/۲۷ بازخرید می‌شوند می‌توانند تقاضا نمایند کسور بازنشستگی یا حق‌بیمه‌آنان (سهم مستخدم) به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شود که در این صورت کسور مزبور به صندوق تأمین اجتماعی منتقل می‌شود و پس‌از پرداخت مابه‌التفاوت کسور یا حق‌بیمه مزبور با حق‌بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی (اعم از سهم مستخدم و کارفرما) توسط اینگونه مستخدمین به سازمان تأمین اجتماعی، سنوات مربوط به عنوان سنوات پرداخت حق بیمه آنان جهت استفاده از مزایای قانون تأمین اجتماعی منظور و محسوب می‌گردد.

تبصره۱ـ مستخدمین رسمی و ثابت‌که از نظر بازنشستگی مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند در شمول مستخدمین مزبور در تبصره۱ ماده٧٤ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳٦٥/۳/۲۷ بوده و می‌توانند براساس تبصره مزبور و تبصره‌های الحاقی قانون فوق بازنشسته و بازخرید شوند.

تبصره۲ـ بازنشستگی براساس تبصره۱ ماده ٧٤ قانون استخدام کشوری مصوب /۱۳٦٥/۳ و مقررات خاص دستگاه‌های دولتی منوط به داشتن حداقل ٤٥ سال سن برای مستخدمین زن و ٥٠ سال برای مستخدمین مرد خواهد بود در غیراینصورت براساس مقررات مربوطه سنوات خدمت آنان بازخرید می‌شود.

ماده۲ـ کلیه قوانین و مقررات استخدامی در دستگاه‌های مذکور در ماده ٤ این قانون درخصوص بازنشستگی‌کارمندان با سنوات خدمت کمتر از ۲۰ سال و نیز با سنوات ارفاقی لغو می‌گردد و بازنشستگی در صورت درخواست آنان فقط براساس سنوات خدمت امکان‌پذیر خواهد بود.

تبصره‌ـ مستخدمینی که دارای ٦٥ سال سن هستند از حکم این ماده مستثنی می‌باشند.

ماده۳ـ دستگاه‌های مذکور در ماده ٤ این قانون می‌توانند کارمندانی را که حداقل سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی داشته باشند رأساً براساس مقررات مربوطه بازنشسته نمایند. حداقل در این ماده برای مشمولین تأمین‌اجتماعی ۳۵ سال‌خواهد بود.

تبصره- مستخدم رسمی می‌تواند هنگام تقاضای بازنشستگی، حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به ایام مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده خود را مطالبه و یا تقاضا نماید در احتساب سابقه خدمت جهت تعیین حقوق بازنشستگی یا ازکارافتادگی به جمع خدمت رسمی وی اضافه می‌شود و در صورتی که مستخدم رسمی فوت شود و استحقاق مرخصی داشته باشد تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط بابت مرخصی استحقاقی به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده٤- وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مکلفند براساس ضوابط ذیل حداکثر ظرف مدت یکسال نسبت به اصلاح تشکیلات تفصیلی خود با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور اقدام نمایند.

الف- هشتاد درصد پست‌های بلامتصدی در دستگاه‌های فوق حذف می‌گردد.

ب- مجموع پست‌های پشتیبانی (اداری و خدماتی) در دستگاه‌های فوق‌الذکر از یک سوم پست‌های اصلی هر دستگاه تجاوز ننماید. این نسبت برای مدارس یک ششم (با احتساب‌کادر دفتری مدارس در پست‌های پشتیبانی) و برای دانشگاه‌ها یک دوم‌می‌باشد.

ج- دستگاه‌های فوق مکلفند کارمندان غیررسمی خود را به پست‌های موقت تخصیص دهند.

تبصره۱- در صورتی‌که هر یک از دستگاه‌های فوق در مهلت مقرر نسبت به اصلاح تشکیلات تفصیلی خود اقدام ننماید سازمان امور اداری و استخدامی‌کشور مکلف است رأساً نسبت به اصلاح تشکیلات‌آن اقدام و مراتب را به دستگاه مزبور ابلاغ نماید و پرداخت هرگونه وجهی به کارکنان مازاد بر پست‌های مصوب، تصرف غیرقانونی در اموال دولتی محسوب خواهد گردید.

تبصره۲- هرگونه افزایش پست سازمانی اعم از ثابت یا موقت با رعایت موارد فوق صرفاً پس از تأیید سازمان امور اداری و استخدامی‌کشور و تصویب هیأت‌وزیران امکان‌پذیر خواهد بود.

ماده٥- استخدام آزمایشی افرادی که براساس بند ب تبصره ٦٠ قانون بودجه سال کل کشور تعهد استخدامی می‌نمایند، در صورتی که حداقل نصف ساعات کار هفتگی مقرر را به خدمت مشغول باشند، مجاز می‌باشد. صدور حکم قطعی این افراد منوط به موقعیت در دوره آموزشی مربوطه با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی‌کشور می‌باشد و رعایت حداکثر دوره آزمایشی مقرر در مورد آنان لازم نخواهد بود. دوره‌های آموزشی که مدت آن حداقل یکسال باشد مشمول بند ب تبصره٦٠ خواهد بود.

ماده٦- وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش‌پزشکی و فرهنگ و آموزش عالی می‌توانند صرفاً با رعایت مفاد ماده٤ این قانون و نسبت‌های زیر و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور نسبت به استخدام کادر مورد نیاز خود اقدام نمایند.

الف- به ازای افزایش هر ۲۰ نفر دانش‌آموز در مناطق شهری و ۱۵ نفر دانش‌آموز در مناطق روستایی یک‌نفر (اعم از آموزشی و غیر آموزشی).

ب- به ازای افزایش هر یک تخت بیمارستانی دو نفر (اعم‌از کادر پزشکی و غیرپزشکی).

ج- به ازای افزایش هر ١٤ نفر دانشجو یک نفر کادر غیر هیأت علمی و در مورد مؤسسات آموزشی جدید التأسیس تا یک سوم پست‌های سازمانی مصوب.

تبصره- استخدام در کادر هیأت علمی تابع ضوابط مقرر در تبصره٦٠ قانون بودجه سال١٣٦٤ خواهد بود و استفاده از تبصره ٦٠ برای وزارتخانه‌های یاد شده به استثنای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ممنوع می‌باشد.

ماده٧- استخدام در سایر دستگاه‌ها برای مشاغلی که به موجب تبصره ٦٠ ممنوع اعلام گردیده، با رعایت ماده٤ این قانون و حداکثر به تعداد یک دوم افرادی که در همان مشاغل از خدمت خارج می‌گردند (به استثنای انتقال) با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور مجاز خواهد بود.

تبصره١- دستگاه‌های فوق مکلفند نیمی از افرادی را که به موجب این ماده به استخدام در می‌آورند از بین پدران و برادران شهدا، اسرا، مفقودین و جانبازانی که قادر به کار نباشند و نیز رزمندگان داوطلبی‌که ۹ ماه متوالی یا یکسال متناوب در جبهه‌های جنگ تحمیلی خدمت نموده‌اند در رشته‌های شغلی که واجد شرایط آن باشند (و در مورد همسران و خواهران آنان در مشاغل آموزشی و بهداشتی و درمانی) انتخاب نمایند.

تبصره٢- استخدام در مشاغل پشتیبانی (اداری و خدماتی) فقط به صورت پیمانی امکان‌پذیر خواهد بود و تبدیل وضع مستخدمین پیمانی به رسمی منوط به داشتن حداقل ۸ سال سابقه خدمت به صورت پیمانی در همان دستگاه و یا یکسال خدمت داوطلبانه در جبهه به علاوه حداقل ۲ سال سابقه خدمت پیمانی در دستگاه می‌باشد.

تبصره٣- منظور از استخدام غیررسمی مذکور در تبصره ٦٠ قانون بودجه سال هرگونه استخدام به صورت پیمانی، قراردادی، خرید خدمت، روزمزد و کارگری و عناوین مشابه می‌باشد.

ماده٨- اشتغال به کار کلیه بازنشستگان و نیز کسانی‌که سنوات خدمت آنان براساس قوانین و مقررات استخدامی بازخرید شده است در وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها ممنوع است و در صورت نیاز دولت به تخصص بعضی از این افراد، اشتغال آنان به صورت غیر رسمی و برای مدت معین با تصویب هیأت وزیران مجاز خواهد بود.

ماده٩- فرزندان و نوادگان اناث متوفی تا زمانی که شرط سنی مقرر در بند ب ماده قانون استخدام کشوری و یا شرایط مشابه در سایر قوانین و مقررات مربوط را داشته باشند می‌توانند از حقوق وظیفه

یا مستمری به میزانی‌که طبق مقررات مربوط به آنان تعلق می‌گیرد استفاده نمایند لکن پس از خارج شدن از شرایط مذکور حقوق وظیفه یا مستمری آنان در اجرای قانون برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳٦۳/۱۰/۲ مجلس شورای اسلامی در مورد ورثه منحصر به فرد فقط تا میزان حداقل حقوق وظیفه تعیین شده با رعایت کلیه ضوابط مربوط قابل پرداخت خواهد بود.

تبصره- در اجرای قانون برقراری حقوق وظیفه درباره فرزندان اناث مصوب ۱۳٦۳/۱۰/ مجلس شورای اسلامی چنانچه تعداد ورثه بیش از یک نفر باشد در ازای هر نفر یک دوم رقم حداقل به جمع حقوق وظیفه یا مستمری افزوده می‌شود مشروط بر آنکه جمع حقوق وظیفه یا مستمری از حقوق وظیفه‌ای که براساس مقررات مربوط به آن تعلق می‌گرفته تجاوز ننماید.

ماده۱۰- آیین‌نامه اجرایی این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ده ماده و یازده تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه بیست و هفتم دیماه یکهزار و سیصد و شصت و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳٦٦/۱۱/ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. (آیین نامه در صفحه ۳۲۱ درج شده است)

۸- قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰)

فصل‌اول: کلیات

ماده۱- اهداف

با توجه به گسترش روزافزون کاربرد اشعه (پرتوها) در امور مختلف و ضرورت حفاظت کارکنان، مردم، نسلهای آینده و محیط در برابر اثرات زیان‌آور اشعه، مقررات ذیل تدوین گردیده است.

ماده۲- تعاریف

۱- «اشعه» یا «پرتوها» شامل‌اشعه‌یون‌ساز و غیریون‌ساز می‌باشد.

۲- «منابع‌مولد اشعه» به‌مواد پرتوزا (رادیواکتیو) اعم‌از طبیعی و یا مصنوعی و یا مواد و اشیاء حاوی‌آن‌و یا دستگاهها و تأسیسات مولد اشعه اطلاق می‌گردد.

۳- «کار با اشعه» هرگونه‌کار یا فعالیتی‌است که در ارتباط با منابع مولد اشعه انجام شود.

٤- «واحد قانونی» در مفهوم «سازمان‌انرژی‌اتمی‌ایران» است.

۵- «شخص مسئول» شخص‌حقیقی است که برابر آیین‌نامه مربوطه واجد صلاحیت علمی و فنی و

شرایط لازم برای تصدی و نظارت بر کلیه امور مربوط به کار با اشعه در محدوده پروانه مربوطه باشد.

٦- «مسئول فیزیک بهداشت» شخص‌حقیقی است که برابر آیین‌نامه مربوطه واجد صلاحیت علمی و فنی و شرایط لازم برای تصدی مسئولیت حفاظت در برابر اشعه در محدوده پروانه مربوطه باشد.

ماده۳- شمول مقررات

مقررات این قانون شامل کلیه امور مربوط به حفاظت در برابر اشعه در سطح کشور از جمله موارد زیر می‌باشد:

۱- منابع‌مولد اشعه.

۲- کار با اشعه.

۳- احداث، تأسیس، راه‌اندازی، بهره‌برداری، ازکاراندازی و تصدی هر واحدی که در آن کار با اشعه انجام شود.

٤- هر گونه فعالیت در رابطه با منابع مولد اشعه شامل واردات و صادرات، ترخیص، توزیع، تهیه، تولید، ساخت، تملک، تحصیل، اکتشاف، استخراج، حمل‌و نقل، معاملات، پیمانکاری، نقل‌و انتقال، کاربرد و یا پس‌ماندازی.

۵- حفاظت کارکنان، مردم و نسلهای آینده بطورکلی و محیط در برابر اثرات زیان‌آور اشعه.

فصل‌دوم: پروانه و مسئولیت‌ها

ماده٤ – انجام هرگونه فعالیت در ارتباط با موارد مندرج در بندهای ۱، ۲، ۳ و ٤ از ماده ۳، غیر از موارد مستثنی به موجب آیین‌نامه‌های مربوطه مستلزم اخذ پروانه کسب از واحد ذیربط و پروانه اشتغال از واحد قانونی می‌باشد.

تبصره- مجوز کار با اشعه در مورد مؤسسات پزشکی‌صرفاً برای متخصصین گروه پزشکی توسط کمیسیونی مرکب از دو نفر متخصص امور حفاظت در برابر اشعه از واحد قانونی و دو نفر کارشناس از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته و از طرف واحد قانونی داده خواهد شد. صدور پروانه نهایی تأسیس واحد کار با اشعه از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی‌خواهد بود.

ماده۵ – دارنده پروانه کسب مکلف است حداقل یک فرد واجد شرایط بعنوان شخص مسئول و یک فرد واجد شرایط بعنوان مسئول فیزیک بهداشت را به واحد قانونی معرفی تا پروانه اشتغال بنام آنان اخذ گردد.

تبصره- در موارد خاص (مانند واحدهای تشخیصی با اشعه ایکس با فعالیت محدود) و طبق

آئین‌نامه‌های مربوط، مسئولیت شخص‌حقیقی دارنده پروانه کسب، شخص مسئول و مسئول فیزیک بهداشت می‌تواند توأماً بعهدهٔ یک یا دو شخص حقیقی واجد شرایط باشد.

ماده٦ – دارنده پروانه اشتغال مکلف است منحصراً در محل و در حدود و شرایط مندرج در پروانه و دستورالعملهای مربوطه فعالیت نماید.

ماده۷ – هر گونه تغییر در وضعیت حقوقی دارنده پروانه کسب در ارتباط با منابع مولد اشعه و نیز هرگونه تغییر کمّی و کیفی در ارتباط با منابع مزبور مستلزم اخذ مجوز از واحد قانونی‌است.

تبصره- درخصوص مؤسسات پزشکی پس‌از اخذ مجوز از واحد قانونی، صدور پروانه‌کار جدید از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش‌پزشکی‌خواهد بود.

ماده۸ – دارندگان پروانه و یا قائم مقام قانونی‌آنها و نیز کلیه افرادی که به لحاظ وظیفه شغلی با منابع مولد اشعه در ارتباط می‌باشند مکلفند موارد زیر را بلافاصله به واحد قانونی اطلاع دهند:

۱- تعلیق و یا تعطیل بهره‌برداری از منابع مولد اشعه.

۲- مفقود شدن و یا سرقت منابع مولد اشعه.

۳- هر گونه‌حادثه، اخلال، عیب و یا تغییرات در رابطه با منابع مولد اشعه که احتمال افزایش مخاطرات بالقوه پرتوگیری افراد را در برداشته باشد.

٤- سوانح پرتوگیری و نیز پرتوگیری مشکوک افراد.

ماده۹ – کلیه افرادی که به‌کار با اشعه گمارده می‌شوند باید تحت معاینات و آزمایشهای پزشکی‌لازم قبل و بعد از استخدام و به صورت دوره‌ای طبق آئین‌نامه مربوطه قرار گرفته و مدارک لازم را در اختیار واحد قانونی قرار دهند.

ماده۱۰ – گماردن افراد زیر به‌کار با اشعه ممنوع‌است:

۱- افراد کمتر از ۱۸ سال‌سن‌غیر از موارد مستثنی‌به موجب آیین‌نامه مربوطه.

۲- افرادی که در نتیجهٔ آزمایشهای پزشکی مورد تأیید واحد قانونی کار با اشعه برای سلامتی آنان زیان‌آور تشخیص داده شده باشد.

ماده۱۱ – در انجام هرگونه فعالیت مربوط به موارد مندرج در ماده ۳ دارنده پروانه کسب، شخص مسؤول و مسؤول فیزیک بهداشت مکلفند:

۱- کلیه مقررات، استانداردها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای حفاظت در برابر اشعه را رعایت نمایند.

۲- کلیه تدابیر و تجهیزات حفاظتی لازم را طبق مقررات مربوط پیش‌بینی، تأمین و به اجراء درآورند.

۳- از پرتودهی غیرضروری اجتناب نمایند.

ماده۱۲ – کلیه‌افرادی‌که‌به‌کار با اشعه اشتغال دارند مکلفند وسایل حفاظت در برابر اشعه پیش‌بینی

شده را شخصاً بکار گرفته و مقررات و دستورالعملهای مربوطه را به اجراء درآورند.

فصل‌سوم: نظارت‌و بازرسی

ماده۱۳ - واحد قانونی در جهت حسن اجرای مقررات این قانون، نظارت بر کلیه امور مندرج در ماده ۳ این قانون و بازرسی در زمینه‌های مزبور را به عهده دارد.

ماده۱٤ – دارندهٔ پروانهٔ کسب، شخص مسئول و مسئول فیزیک بهداشت مکلفند توصیه‌ها و دستورالعملهای ابلاغ شده توسط واحد قانونی و بازرسین مربوطه را به اجراء درآورند.

ماده۱۵ - در مواردی که اجرای امور مربوط به مفاد ماده ۱٤ و یا حفاظت‌افراد و اموال در برابر اشعه مستلزم ارایه خدمات از طرف واحد قانونی باشد، اشخاص ذینفع مکلفند بهای خدمات ارائه شده را طبق تعرفه مقرر در آیین‌نامه مربوطه به حساب خزانه‌داری کل واریز نمایند.

تبصره- در مورد مؤسسات پزشکی که منجر به صرف هزینه یا ارایه خدمات توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌شود آیین‌نامه مربوطه توسط وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی تهیه می‌گردد.

ماده۱٦ – دارنده پروانه و یا هر شخصی که به نحوی از انحاء منابع مولد اشعه را برابر مفاد این قانون در اختیار و یا تحت نظر داشته و یا بعنوان شخص مسئول و یا مسئول فیزیک بهداشت انجام وظیفه نماید مکلف است در حوزه فعالیت شغلی خود تسهیلات لازم برای اعمال نظارت و بازرسی واحد قانونی را فراهم نموده و اطلاعات و مدارک مورد نیاز را در اختیار واحد قانونی‌قرار دهد.

ماده۱۷ - واحد قانونی مکلف است در اجرای مقررات این قانون، در صورت وقوف بر وجود اشکالات یا تخلفاتی در کار با اشعه یا بهره‌برداری از منابع مولد اشعه پس از ابلاغ کتبی مدت‌دار به وزارت و یا مؤسسه مربوطه و درصورت عدم رعایت توصیه‌ها، دستور توقف و یا تعطیل بهره‌برداری از منابع مربوطه را صادر نموده و یا پروانه صادره را لغو نماید و در صورت لزوم با اخذ مجوز لازم از مرجع ذیصلاح اقدام به لاک و مهر آن بنماید.

فصل‌چهارم: جرائم و مجازاتها

ماده ۱۸- موارد زیر جرم محسوب و مرتکب حسب مورد با رعایت شرایط و امکانات خاطی و دفعات و مراتب جرم و مراتب تأدیب از وعظ و توبیخ و تهدید و درجات تعزیر به مجازات مشروحه ذیل محکوم خواهد شد:

۱- عدم استفاده از وسایل‌حفاظتی پیش‌بینی شده و همچنین عدم رعایت دستورالعملهای حفاظتی توسط کارکنان با اشعه جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از ده‌هزار ریال تا صدو پنجاه هزار ریال محکوم خواهد شد.

۲- گماردن افراد بدون انجام آزمایشهای پزشکی لازم قبل از استخدام و یا بدون مراقبتها و آزمایشهای دوره‌ای پزشکی در مدت اشتغال به‌کار با اشعه جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از ده هزار ریال تا پانصد هزار ریال محکوم خواهد شد.

۳- گماردن افرادی به‌کار با اشعه که به موجب ماده۱۰ این قانون کار با اشعه برای آنان ممنوع اعلام شده است جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از سی‌هزار ریال تا یک میلیون ریال محکوم خواهد شد.

٤- کوتاهی در اعلام موارد مذکور در مواد ۷ و ۸ و ۹ این قانون توسط اشخاص نامبرده در موارد یاد شده جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از سی هزار ریال تا دو میلیون ریال محکوم خواهد شد.

۵- متخلف موارد زیر به جزای نقدی از سی‌هزار ریال تا پنج میلیون ریال‌و یا به حبس تعزیری از یک ماه تا شش ماه و یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد:

الف- بهره‌برداری از منابع مولد اشعه و یا کار با اشعه بدون اتخاذ تدابیر حفاظتی و تدارک تجهیزات حفاظتی توصیه شده توسط واحد قانونی.

ب- بهره‌برداری از منابع مولد اشعه و یا کار با اشعه بدون نظارت شخص مسئول و مسؤول فیزیک بهداشت.

ج- اخلال در امر نظارت و بازرسی واحد قانونی و ندادن اطلاعات لازم و یا ارائه اطلاعات ناقص و یا کذب به واحد قانونی و نیز هر اقدامی که موجب انحراف تشخیص واحد قانونی‌گردد.

٦- ایجاد اختلال در کار با اشعه و یا منابع مولد اشعه جرم محسوب و متخلف به جزای نقدی از پانصد هزار تا پانزده میلیون ریال و حبس تعزیری از یک ماه تا سه‌سال و یا به هر دو مجازات محکوم‌خواهد شد.

۷- عدم رعایت‌حدود و شرایط مقرر در پروانه یا تغییر در شرایط مزبور جرم محسوب و متخلف به مجازات نقدی از یک میلیون ریال تا پنج میلیون ریال و یا به حبس تعزیری از شش ماه تا دو سال و یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

۸- نداشتن پروانه معتبر در مواردی که به موجب ماده٤ این قانون داشتن پروانه الزامی اعلام گردیده است جرم محسوب و متخلف به مجازات نقدی از یک میلیون ریال تا ده میلیون ریال و یا به‌حبس تعزیری از شش ماه تا سه سال و یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

۹- بهره‌برداری از منابع مولد اشعه که توسط واحد قانونی به نحوی ممنوع اعلام شده است جرم محسوب می‌شود و متخلف به مجازات نقدی از یک میلیون ریال تا پانزده میلیون ریال و یا به حبس تعزیری از شش ماه تا سه سال و یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

ماده۱۹ - در مواردی که جرایم موضوع این قانون به لحاظ انطباق با عناوین قانونی دیگر مستلزم مجازات شدیدتر باشد مقررات قانون مجازات اشد دربارهٔ مرتکب اعمال‌خواهد شد.

فصل‌پنجم: مقررات‌ویژه

ماده۲۰ – به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط‌کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوطه تعلق می‌گیرد:

۱- کاهش ساعات‌کار هفتگی تا میزان ۲۵٪ ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان.

۲- افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه. استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در این گونه موارد در طول هر سال اجباری است.

۳- افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به ازاء هر یک‌سال‌کار با اشعه. حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصراً از نظر بازخرید، بازنشستگی، ازکارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه قابل احتساب می‌باشد.

٤- پرداخت تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به عنوان فوقالعاده کار با اشعه.

تبصره- در مورد بند ۲ این ماده به جای استفاده از مرخصی فرد ذینفع می‌تواند درخواست اشتغال در محلی‌غیر از محیط‌کار با اشعه بنماید.

ماده۲۱ - وزارتخانه‌ها، نهادهای انقلاب اسلامی، مؤسسات، سازمانها و شرکتهای‌دولتی و یا وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز کلیهٔ مأمورین انتظامی موظفند در اجرای این قانون با واحد قانونی همکاری نمایند.

ماده۲۲ - واحد قانونی‌مسئولیت حُسن اجرای مقررات این‌قانون را به عهده داشته و مکلف است با به کار گماردن متخصصین واجد صلاحیت علمی و فنی و از طریق تهیه و تدوین ضوابط، مقررات، استانداردها و دستورالعملهای لازم و به کارگیری امکانات‌تخصصی، آموزش و پرورش و ارایه خدمات در سطح علمی پیشرفته روز تدابیر مقتضی را اتخاذ نماید.

ماده۲۳ - این قانون از تاریخ تصویب لازم‌الاجراء می‌باشد و از تاریخ مزبور کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو و کان‌لم‌یکن تلقی می‌گردد. دولت مکلف است آیین‌نامه‌های مربوطه را براساس پیشنهاد واحد قانونی تصویب و جهت اجراء ابلاغ نماید. کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی مشمول این قانون مکلفند حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اجرای قانون وضعیت خود را با مقررات آن منطبق نمایند.

تبصره- درخصوص مؤسسات پزشکی کشور آیین‌نامه‌های مربوطه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و واحد قانونی تهیه و تدوین و پس از تصویب هیات وزیران قابل اجراء خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر بیست و سه ماده و شش تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیستم فروردین ماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳٦۸/۱/۳۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

(آیین نامه این قانون در صفحه ۳۲۳ درج شده است)

۹- قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶)

ماده ۱ـ کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند مشمول این قانون می‌باشند.

تبصره ـ گروه‌های زیر از شمول این قانون مستثنی می‌باشند:

۱ـ بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی

۲ـ صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری

۳ـ اتباع خارجی

ماده ۲ـ بیکار از نظر این قانون بیمه‌شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.

تبصره ۱ـ بیمه‌شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تأیید شورایعالی کار بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲ـ بیمه‌شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و ... بیکار می‌شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده ۳ـ بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت‌های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین‌اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه‌شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می‌شوند مقرری بیکاری پرداخت نماید.

ماده ٤ـ بیمه‌شده با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد.

تبصره‌ـ بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه (موضوع قانون کار) را دریافت خواهند نمود.

ماده ۵ـ حق بیمه بیکاری به میزان (۳٪) مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.

تبصره ـ مزد بیمه شده و نحوه تشخیص و تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد براساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایت‌های تأمین‌اجتماعی در قانون و مقررات تأمین‌اجتماعی پیش‌بینی شده است.

ماده ٦ـ بیمه‌شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت.

الف ـ بیمه‌شده قبل از بیکار شدن حداقل (٦) ماه سابقه پرداخت حق بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می‌باشند.

ب ـ بیمه‌شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و اموراجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه بعد از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکانپذیر خواهد بود.

ج ـ بیمه‌شده بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و اموراجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین‌اجتماعی تسلیم نماید.

تبصره ۱ـ کارگرانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری متعلقه کمتر باشد مابه‌التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ـ مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده ۷ـ مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است:

الف ـ جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر ۳٦ ماه و برای متأهلین یا متکفلین حداکثر ۵۰ ماه براساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می‌باشد:

سابقه پرداخت حق بیمه	حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره‌های قبلی	
	برای مجردین	برای متأهلین یا متکفلین
از ٦ ماه لغایت ٢٤ ماه	٦ ماه	١٢ ماه
از ٢٥ ماه لغایت ١٢٠ ماه	١٢ ماه	١٨ ماه
از ١٢١ ماه لغایت ١٨٠ ماه	١٨ ماه	٢٦ ماه
از ١٨١ ماه لغایت ٢٤٠ ماه	٢٦ ماه	٣٦ ماه
از ٢٤١ ماه به بالا	٣٦ ماه	٥٠ ماه

تبصره ـ افراد مسن مشمول این قانون که دارای ٥٥ سال سن و بیشتر می‌باشند مادامیکه مشغول به کار نشده‌اند می‌توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند.

ب ـ میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل ٥٥٪ متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه‌شده می‌باشد. به مقرری افراد متأهل یا متکفل، تا حداکثر ٤ نفر از افراد تحت تکفل به ازاء هر یک از آنها به میزان ١٠٪ حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری‌بگیر نباید از حداقل دستمزد، کمتر و از ٨٠٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

ج ـ مقرری ایام بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است.

تبصره ١ـ متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (٩٠) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (٩٠) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (٩٠) درصورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (٣) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

تبصره ٢- افراد تحت تکفل موضوع این ماده عبارتند از:

١- همسر (زن یا شوهر)

٢- فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.

٣- فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی، ازکارافتاده کلی باشند.

٤- پدر و مادر که سن پدر از ٦٠ سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین‌اجتماعی ازکارافتاده باشند و در هرحال معاش آنان منحصراً توسط بیمه شده تأمین گردد.

٥- خواهر و برادر تحت تکفل در صورت داشتن شرایط مربوط به فرزندان اناث و ذکور، مذکور در بندهای ۲ و ۳ این تبصره.

تبصره ۳- دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی‌گردد.

تبصره ٤- در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) محق به استفاده از افزایش مقرری به ازاء هریک از فرزندان خواهد بود.

تبصره ٥ـ بیمه‌شده بیکار و افراد تحت تکفل، در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین‌اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره ٦ـ مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمری‌های تأمین‌اجتماعی از پرداخت هرگونه مالیات معاف خواهد بود.

ماده ۸ـ در موارد زیر مقرری ایام بیکاری قطع خواهد شد:

الف ـ زمانی که بیمه‌شده مجدداً اشتغال به کار یابد.

ب ـ بنا به اعلام واحد کار و اموراجتماعی محل و یا نهضت سوادآموزی و سایر واحدهای ذیربط از طریق وزارت کار و امور اجتماعی، بیمه‌شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره‌های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری نماید.

ج ـ بیمه‌شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد.

د ـ بیمه‌شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا ازکارافتادگی کلی شود.

هـ ـ بیمه‌شده به نحوی از انحاء با دریافت مزد ایام بلاتکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

تبصره ۱ـ در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه‌شده، ناشی از میل و اراده او بوده است کارگر موظف به استرداد وجوه دریافتی به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. مشمولین بند (هـ) این ماده نیز مکلف به بازپرداخت مقرری بیمه بیکاری دریافتی، به سازمان مذکور می‌باشند.

تبصره ۲ـ چنانچه بیمه‌شده بیکار اشتغال مجدد خود را مکتوم داشته و مقرری بیمه بیکاری را دریافت کرده باشد، ملزم به بازپرداخت مقرری دریافتی از تاریخ اشتغال خواهد بود.

تبصره ۳ـ دریافت کمک هزینه حین کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده ۹ـ کارفرمایان موظفند با هماهنگی شوراهای اسلامی و یا نمایندگان کارگران فهرست محل‌های

خالی شغل را که ایجاد می‌شوند به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند. محل‌های شغلی مذکور (به استثنای رده‌های شغلی کارشناسی به بالا) منحصراً توسط مراکز خدمات اشتغال و با معرفی بیکاران تأمین می‌گردد.

تبصره ۱ـ دولت مکلف است هر ساله از طریق سیستم بانکی و منابع اعتباری سازمان تأمین‌اجتماعی و با استفاده از اعتبارات قرض‌الحسنه، طرح‌های اشتغال‌زای مشخصی را جهت اشتغال به کار بیکاران مشمول این قانون در بودجه سالانه کشور پیش‌بینی و رأساً یا از طریق شرکت‌های تعاونی و یا خصوصی و با نظارت وزارت کار و اموراجتماعی به موقع اجراء گذارد.

تبصره ۲ـ بیکاران مشمول این قانون در اخذ پروانه‌های کسب و کار و موافقت اصولی و تأسیس واحدهای اقتصادی از وزارتخانه‌های صنعتی، کشاورزی و خدماتی با معرفی وزارت کار و اموراجتماعی در اولویت قرار خواهند داشت.

تبصره ۳ـ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار و اموراجتماعی مکلف است همزمان با اجرای قانون بیمه بیکاری، آموزش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و نیز بازآموزی و تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری موضوع بند ج ماده ۷ این قانون را در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و در مراکز آموزش جوار کارخانجات فراهم نماید. هزینه‌های مربوط از محل اعتبارات حساب صندوق بیمه بیکاری مطابق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید قابل پرداخت است.

تبصره ٤ ـ نهضت سوادآموزی موظف است با همکاری کارفرمایان و وزارتخانه‌های ذیربط نسبت به تشکیل کلاس‌های سوادآموزی برای بیسوادان مشمول این قانون اقدام نماید.

ماده ۱۰ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حسابهای درآمد حق بیمه بیکاری و پرداخت مقرری بیمه بیکاری موضوع این قانون را جداگانه نگهداری و در صورتهای مالی خود منعکس نماید و گزارش عملکرد مالی خود را هر سال یکبار به وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور اجتماعی و شورای اقتصاد ارائه نماید.

ماده ۱۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی وسازمان تأمین‌اجتماعی مجری این قانون خواهند بود.

ماده ۱۲ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هزینه‌های موضوع این قانون را منحصراً از محل درآمدهای ناشی از آن تأمین نماید.

هزینه‌های اداری و پرسنلی هر دو دستگاه مجری قانون به طوری که از ۱۰٪ میزان مقرری پرداختی به بیمه‌شدگان تجاوز ننماید با تأیید وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزیر کار و امور

اجتماعی تعیین و تخصیص داده می‌شود.

ماده ۱۳ـ زمان اجرای این قانون از زمان اتمام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳٦۹/۵/٦) لازم‌الاجـراء است.

ماده ١٤ـ آیین‌نامه اجرایی این قانون ظرف یک مـاه توسـط وزارت کـار و اموراجتمـاعی و سـازمان تأمین‌اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین نامه مربوطه در صفحه ۳٤۰ آمـده است)

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مـورخ بیـست و ششم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شـصت و نـه مجلـس شـورای اسـلامی تـصویب و در تـاریخ ۱۳٦۹/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۰- قـانـون کـار (مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹)

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ـ کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲ـ کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حـق‌الـسعی اعـم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳ـ کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و بـه حـساب او در مقابـل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسؤولان و به‌طور عموم کلیـه کـسانی کـه عهـده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نماینـدگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی‌که نماینـده کارفرمـا خـارج از اختیـارات خـود تعهدی بنماید و کارفرما آن‌را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده٤ ـ کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، از قبیل نمازخانـه، ناهـارخوری، تعاونیهـا،

شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می‌باشند.

ماده ۵ ـ کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ٦ـ براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به‌کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم وقبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول ـ تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷ـ قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱ـ حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ـ در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی‌که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده ۸ـ شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹ـ برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف ـ مشروعیت مورد قرارداد

ب ـ معین بودن موضوع قرارداد

ج ـ عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره‌ـ اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰ـ قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف ـ نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب ـ حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج ـ ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د ـ محل انجام کار

هـ ـ تاریخ انعقاد قرارداد

و ـ مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز ـ موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره ـ در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده ۱۱ـ طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی‌که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دورهٔ آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره ـ مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

ماده ۱۲ـ هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳ـ در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به‌نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره ۱ـ مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره ۲ـ چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل

از پایان ٤٥ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم ـ تعلیق قرارداد کار

ماده ١٤ـ چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.

تبصره ـ مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

(تبصره این ماده به موجب قانون اصلاح تبصره ماده ١٤ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۸۳/۱/۳۰ اصلاح گردیده است که متن قانون مذکور به شرح زیر می‌باشد:

تبصره ۱- مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین‌اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می‌گردد. (اصلاحی ۸۳/۱/۳۰)

تبصره ۲- آن دسته از بیمه‌شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصرهٔ ۲ مادهٔ ٧٦ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ١٣٨٠/٧/١٤ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود. (الحاقی مورخ ۸۳/۱/۳۰)) (آیین نامه مربوط به ماده در صفحه ۳۷۹ درج شده است)

استفساریه: (مصوب ۱۳۸۵/۳/۲۸)

ماده واحده ـ آیا منظور قانونگذار در قانون اصلاح تبصره ماده ١٤ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۳/۱/۳۰ شمول قانون مذکور، بر کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که به هر نحو به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه خود را می‌پردازند نیز بوده است یا خیر؟

نظر مجلس:

بله، کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که حق بیمه به آن سازمان می‌پردازند نیز مشمول این قانون می‌باشند.

ماده ۱۵ـ در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به‌طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱٦ـ قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به‌حال تعلیق درمی‌آید.

تبصره‌ـ مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷ـ قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به‌کار خود باز می‌گردد.

ماده ۱۸ـ چنانچه توقیف کارگر به‌سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

تبصره‌ـ کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به‌طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ـ در دوران خدمت نظام‌وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به‌کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به‌کار مشغول می‌شود.

ماده ۲۰ـ در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱٦، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرماپس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب میشود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی‌که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه‌کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به‌کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آن‌را اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ٤٥ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره‌ـ چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیأت تشخیص

مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می‌شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات بازاء هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

مبحث سوم ـ خاتمه قرارداد کار

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

الف ـ فوت کارگر

ب ـ بازنشستگی کارگر

ج ـ از کار افتادگی کلی کارگر

د ـ انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

هـ ـ پایان کار در قراردادهایی که مربوط به‌کار معین است

و ـ استعفای کارگر.

تبصره ـ کارگری که استعفاء می‌کند موظف است یک ماه به‌کار خود ادامه داده و بدواً استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی‌که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن‌را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲ـ در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره ـ تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پراخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به‌طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

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

ماده ۲٤ـ در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به‌کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵ـ هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن‌را ندارد.

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید.

تبصره ۱- کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعملها و آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاهها به‌موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی هیأت حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱- هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیمابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیأت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲- در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیأت تشخیص

(موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رأی نهایی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیّت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم ـ جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹ـ در صورتیکه بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به‌کار سابق وی باز گرداند.

ماده ۳۰ـ چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به‌وجود می‌آید به‌کار اصلی بگمارد.

تبصره‌ـ دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ٤ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱ـ چنانچه خاتمه قرارداد کار به‌لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری ازکارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲ـ اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ـ تشخیص موارد ازکارافتادگی 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 هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول ـ حق‌السعی

ماده ۳٤ـ کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها در یافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند.

ماده ۳۵ـ مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱ـ چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی‌که براساس میزان انجام کار و یا محصول تولیدشده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولیدشده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

تبصره ۲ـ ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳٦ـ مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱ـ در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ازیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل ، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲ـ در کارگاههایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک‌عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷ـ مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به‌وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف‌ـ چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به‌صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد،

پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب ـ در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره ـ در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ـ برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹ـ مزد و مزایای کارگرانی که به‌صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به‌کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده۴۰ ـ در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این‌گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ ـ شورایعالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱ـ حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲ـ حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره ـ کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

ماده ۴۲ ـ حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳ ـ کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ

پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ٤٤ ـ چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به‌موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک‌چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره ـ نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ٤٥ ـ کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف ـ موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب ـ هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج ـ اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د ـ چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه ـ مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است)در صورتی‌که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و ـ وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره ـ هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ٤٦ ـ به کارگرانی که به‌موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده مأموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید.

تبصره ـ مأموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

ماده ٤٧ ـ به‌منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.

ماده ٤٨ ـ به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

ماده ٤٩ـ به‌منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح

وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء درآورند.

تبصره ۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین‌نامه‌های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲ـ صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳ـ اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰ـ چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ٤۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره‌ـ کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰٪ هزینه‌های مشاوره به‌حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و ا مور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم ـ مدت

ماده ۵۱ـ ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به‌منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱ـ کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ٤٤ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲ـ در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه‌روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲ـ در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی ، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳٦ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره‌ـ کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳ـ کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ٦ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ٦ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق‌العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می‌نماید.

ماده ٥٤ـ کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد.

تبصره‌ـ فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

ماده ۵۵ـ کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبتهای آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ٥٦ـ کارگری که در طول ماه به‌طور نوبتی کار می‌کند و نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰٪ و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪ و در صورتی‌که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به‌عنوان فوقالعاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷ـ در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل‌وچهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷٦ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸ـ برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹ـ در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت ٤٠٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ٤ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ٦٠- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ٥٩) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ٨ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی‌که فعالیت مذکور به‌علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله، و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ١- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ٤٨ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ٢- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ٦١- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

مبحث سوم - تعطیلات و مرخصی‌ها

ماده ٦٢- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.

تبصره ١- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ٤٠٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ٢- در صورتی‌که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک‌ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ٣- کارگاههایی که با انجام ٥ روز کار در هفته و ٤٤ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز

تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ٦٣ـ علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ٦٤ـ مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یک‌ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک‌سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده ٦٥ـ مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش‌ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ٦٦ـ کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ٦٧ـ هر کارگر حق دارد به‌منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک‌ماه به‌عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ٦٨ـ میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ٦٩ـ تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم‌الاجراء است.

تبصره‌ـ در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰ـ مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱ـ در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و ازکارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

ماده ۷۲ـ نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به‌کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳ـ کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف‌ـ ازدواج دائم

ب‌ـ فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷٤ـ مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کـار و بازنشـستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم ـ شرایط کار زنان

ماده ۷۵ـ انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حـد مجـاز بـا دسـت و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نـوع و میـزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷٦ـ مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتـی‌الامکـان ٤۵ روز از ایـن مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ١٤ روز بـه مـدت مرخـصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱ـ پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به‌کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تاییـد سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲ـ حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷ـ در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کـار بـرای کـارگر بـاردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کـار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید.

ماده ۷۸ـ در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و بـا درنظـر گـرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شـیرخوارگاه، مهـدکودک و ...) را ایجـاد نماید.

تبصره‌ـ آئین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سـازمان بهزیـستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

مبحث پنجم ـ شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹ـ به‌کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰ـ کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده مـی‌شـود و در بـدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱ـ آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجـوان اظهـار

نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲ـ ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳ـ ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸٤ـ در مشاغل و کارهایی که به‌علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول ـ کلیات

ماده ۸۵ـ برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورایعالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره‌ـ کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸٦ـ شورایعالی حفاظت فنی مسؤول تهیه موازین و آئین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضا ذیل تشکیل می‌گردد:

۱ـ وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود

۲ـ معاون وزارت صنایع

۳ـ معاون وزارت صنایع سنگین (وزارتخانه‌های صنایع، صنایع سنگین و معاون و فلزات منحل شده‌اند و هم اکنون وزارت صنایع و معادن جایگزین آنهاست)

٤ـ معاون وزارت کشاورزی

۵ـ معاون وزارت نفت

٦ـ معاون وزارت معادن و فلزات (صنایع و معادن)

۷ـ معاون وزارت جهاد سازندگی (جهاد کشاورزی)

۸ـ رئیس سازمان حفاظت محیط‌زیست

۹ـ دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی

۱۰ـ دو نفر از مدیران صنایع

۱۱ـ دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲ـ مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱ـ پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آئین‌نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲ـ آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳ـ انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورایعالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷ـ اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند، مکلفند بدواً برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهارنظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک‌ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸ـ اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹ـ کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شورایعالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورایعالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰ـ کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این

وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱ـ کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و درخصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوط کارگاه می‌باشند.

ماده ۹۲ـ کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک‌بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به‌عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند.

تبصره ۱ـ چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسؤولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲ـ در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت وایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳ـ به‌منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث وبیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیتهٔ حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱ـ کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲ـ نحوه تشکیل و ترکیب اعضا براساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹٤ـ در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون

امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسؤول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع‌شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

تبصره- چنانچه کارفرما یا مسؤول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع‌وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

ماده ۹۵- مسؤولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسؤولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه‌بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسؤولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسؤول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسؤول است.

تبصره ۱- کارفرما یا مسؤولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً به‌صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶- به‌منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:

الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی

ج- آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت

اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی

هـ ـ رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این‌گونه موارد به‌منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱ـ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسؤول برنامه‌ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به‌عمل آورد.

تبصره ۲ـ بازرسی به‌صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد.

ماده ۹۷ـ اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره‌ـ آئین‌نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه‌روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره‌ـ ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به‌منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره‌ـ سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰ـ کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسوولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱ـ گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود و ظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به‌عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به‌عنوان بازرس در مورد آنها اظهارنظر کرده‌اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به‌طور مستقیم در آن ذینفع باشند.

ماده ۱۰۳ـ بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره‌ـ متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰٤ـ کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵ـ هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲ـ کارفرما مکلف است در ایامی که به‌علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را

بپردازد.

تبصره ۳ـ متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراست.

ماده ۱۰۶ـ دستورالعملها و آئین‌نامه‌های اجرائی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم ـ آموزش و اشتغال

مبحث اول ـ کارآموز و مراکز کارآموزی

۱ـ مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷ـ در اجرای اهداف قانون اساسی و به‌منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره‌ـ وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است برحسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

الف‌ـ مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر

ب‌ـ مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی، ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه‌ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای

ج‌ـ مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

د‌ـ مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذیربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...)

ماده ۱۰۹ـ مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به‌طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰ـ واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به‌منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی،

همکاریهای لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به‌عمل آورند.

تبصره ۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.

تبصره ۲ـ دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی برحسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱ـ علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به‌منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به‌وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود.

تبصره‌ـ آئین‌نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسؤول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این مؤسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۲ـ کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲ـ از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:

الف‌ـ کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می‌بینند.

ب‌ـ افرادی که به‌موجب قرارداد کارآموزی به‌منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱ـ کارآموزان (بند الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲ـ دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورایعالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده ۱۱۳ـ کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف‌ـ رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.

ج- مزایای غیرنقدی، کمکها وفوقالعاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱٤- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است:

الف- تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به‌طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آئین‌نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب- پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به‌کار اشتغال ورزد.

تبصره- در صورتی‌که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵- کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده ۱۱۲، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸٤ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱٦- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف- تعهدات طرفین

ب- سن کارآموز

ج- مزد کارآموز

د- محل کارآموزی

ه- حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد

و- شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)

ز- هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن‌را در قرارداد لازم بدانند.

ماده ۱۱۷- کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده ۸۰ این قانون) در

صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.

ماده ۱۱۸ـ مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسائل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به‌طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت وایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم ـ اشتغال

ماده ۱۱۹ـ وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت‌نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱ـ مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانهاموظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.

تبصره ۲ـ دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولین را از طریق اعطای وامهای قرض‌الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولین در آنها حضور می‌یابند اقدام نماید.

تبصره ۳ـ وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آئین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

مبحث سوم ـ اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰ـ اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به‌کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده ثانیاً مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره‌ـ اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی‌باشند:

الف ـ اتباع بیگانه‌ای که منحصراً در خدمت مأموریتهای دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

بـ کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تایید وزارت امور

خارجه.

ج- خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

الف - مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به‌کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصّص کافی برای اشتغال به‌کار مورد نظر باشد.

ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیأت فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضاء و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیأت، به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانهٔ کار افراد ذیل اقدام نماید:

الف- تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب- تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد.

ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و یا به‌عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تأیید وزارت امور خارجه و تصویب هیأت وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲٤- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می‌شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح

درخواست می‌کند.

ماده ۱۲۶ـ در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به‌طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.

تبصره‌ـ مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه‌ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷ـ شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با درنظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانهٔ کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

ماده ۱۲۸ـ کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹ـ آئین‌نامه‌های اجرائی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضاء هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده ۱۲۱ این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل ششم ـ تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰ـ به‌منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱ـ انجمنهای اسلامی می‌توانند به‌منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تأسیس کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ـ آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.

ماده ۱۳۱ـ در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

تبصره ۱ـ به‌منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ـ کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند.

تبصره ۳ـ کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایعالی کار، شورایعالی تأمین‌اجتماعی، شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ٤ـ کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵ـ آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ٦ـ آئین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره ۳ این ماده ظرف یک‌ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲ـ به‌منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین براساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره‌ـ شرکتهای تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونیهای مسکن کارگران ـ اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهر سازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکتهای مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳ـ به‌منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره‌ـ شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تأسیس کانون هماهنگی شرکتهای تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران استانها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونیهای مصرف (توزیع) کارگران ـ امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان به‌عمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳٤ـ به‌منظور بررسی و پی‌گیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره‌مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبتهای پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به‌طور مجزا نسبت به تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته شهرستانها و استانها اقدام نمایند.

تبصره ۱ـ کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می‌توانند نسبت به تأسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ـ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می باشند.

ماده ۱۳۵ـ به‌منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره‌ـ آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.

ماده ۱۳۶ـ کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورایعالی تأمین اجتماعی، شورایعالی حفاظت فنی ونظایر آن، حسب مورد،توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱ـ آئین‌نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ـ در صورتی‌که تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیأت‌های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷ـ به‌منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکلهای کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به‌طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

تبصره‌ـ آئین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورایعالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸ـ مقام ولایت‌فقیه در صورت مصلحت می‌توانند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم ـ مذاکرات و پیمانهای دسته‌جمعی کار

ماده ۱۳۹ـ هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات وتأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه، و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱ـ هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات وایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته‌جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم درمورد آنها رامنع نکرده باشد.

مذاکرات دسته‌جمعی باید به‌منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲ـ در صورتی که طرفین مذاکرات دسته‌جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در

مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به‌عنوان کارشناس پیمانهای دسته‌جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است.

ماده ۱٤۰ـ پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به‌منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنهااز سوی دیگر و یا فیمابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

تبصره‌ـ در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به‌منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱٤۱ـ پیمانهای دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف‌ـ مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب‌ـ با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج‌ـ عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان بابندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

تبصره ۲ـ نظر وزارت کار وامور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱٤۲ـ در صورتی‌که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است براساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره‌ـ در صورتی‌که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید.

هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند.

ماده ۱۴۳ـ در صورتی که پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم، به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴ـ در پیمانهای دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵ـ فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار موثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم‌مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶ـ در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته‌جمعی باشند.

فصل هشتم ـ خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ـ دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸ـ کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹ـ کارفرمایان مکلفند با تعاونیهای مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونیها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.

تبصره ۱ـ دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲ـ نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاههای دولتی و نوع کارگاههای بزرگ مشمول این ماده طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویت هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰ـ کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند، در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.

ماده ۱۵۱ـ در کارگاههایی که برای مدت محدود به‌منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲ـ در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳ـ کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکتهای تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

تبصره‌ـ دستورالعملهای مربوط به‌نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵٤ـ کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره‌ـ آئین‌نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵ـ کلیه کارگاهها موظفند برحسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسؤول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش‌یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره‌ـ شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶ـ دستورالعملهای مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجراء درخواهد آمد.

فصل نهم ـ مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷ـ هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمانهای دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی‌که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸ـ هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

۱ـ یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

۲ـ یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان

۳ـ یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره‌ـ کارگری که مطابق نظر هیأت تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیأت حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹ـ رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد و در صورتی‌که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رأی مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتباً به هیأت حل اختلاف تقدیم می‌نماید، و رأی هیأت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. نظرات اعضاء هیأت بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰ـ هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأتها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت حل‌اختلاف درسطح استان اقدام نماید.

ماده ۱٦۱ـ هیأت‌های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی‌الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱٦۲ـ هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رأی توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیأت حتی‌الامکان ظرف مدت یک‌ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

ماده ۱٦۳ـ هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسؤولین و کارشناسان، انجمنها، و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به‌عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند.

ماده ۱٦٤ـ مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱٦٥ـ در صورتی‌که هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق‌السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج) کارگر، مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

تبصره‌ـ چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ٤٥ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱٦٦ـ آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به‌وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجراء گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل دهم ـ شورایعالی کار

ماده ۱٦۷ـ در وزارت کار و امور اجتماعی شورائی به نام شورایعالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به‌موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به‌عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از:

الف‌ـ وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت

ب‌ـ دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورایعالی صنایع انتخاب خواهد

شد.

ج ـ سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان

د ـ سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورایعالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره ـ هر یک از اعضاء شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱٦۸ـ شورایعالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱٦۹ـ شورایعالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورایعالی کار قرار می‌دهند.

تبصره ـ محل دبیرخانه شورایعالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسؤول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورایعالی کار انتخاب می‌شود، که به‌عنوان دبیر شورا، بدون حق رأی در جلسات شورایعالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ـ دستورالعملهای مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورایعالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضاء اصلی و علی‌البدل کارگران و کارفرمایان در شورایعالی کار به‌موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم ـ جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱ـ متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی یا هر دو محکوم خواهند شد.

در صورتی‌که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص‌عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲ـ کار اجباری با توجه به ماده ٦ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب

جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک‌سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به‌کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازاتهای فوق محکوم و مشترکاً مسؤول اجرت‌المثل خواهند بود. مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسوول است.

تبصره- چنانچه چند نفر به‌طور جمعی به‌کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفین از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱٤۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵٤، ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزرات کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاههای کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷٤- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸، ٤۵، ۵۹ و تبصره ماده ٤۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول) ۸۰- ۸۱- ۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس

از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷٦ـ متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ـ ٦۱ـ ۷۵ـ ۷۷ـ ۷۹ـ ۸۳ـ ۸٤ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱ـ برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷ـ متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷ـ ۸۹ـ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱ـ در کارگاهها تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ٦۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲ـ در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳ـ در کارگاههای ۱۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸ـ هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹ـ کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰ـ کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و

لازم‌الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاطی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱ـ کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به‌کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲ـ کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳ـ کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱٤۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸٤ـ در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت‌المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسؤولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسؤول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسؤولین مذکور اجراء خواهد شد.

ماده ۱۸۵ـ رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸٤ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به‌عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸٦ـ جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به‌موجب آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم ـ مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷ـ کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ـ اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز

کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

تبصره- حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد.

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده ۱۹۰- مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوائی، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان بنحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آئین‌نامه‌هایی که توسط شورایعالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲- کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۳- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به‌عنوان سرپرست تعیین شده‌اند، آموزشهای لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد. آئین‌نامه مربوط توسط شورایعالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده ۱۹٤- کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود، با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاریهای لازم را مبذول دارند.

تبصره - آئین‌نامه اجرائی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵- به‌منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور

اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.
تبصره ـ ضوابط اجرائی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش‌بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.
ماده ۱۹۶ـ وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.
ماده۱۹۷ـ دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به‌کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.
ماده ۱۹۸ـ وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.
تبصره ۱ـ وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد.
تبصره ۲ـ وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آئین‌نامه اجرائی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسانند.
ماده ۱۹۹ـ وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آئین‌نامه‌های اجرائی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.
تبصره ـ آن دسته از آئین‌نامه‌های اجرائی قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آئین‌نامه‌های موضوع این ماده قابل اجراء می‌باشند.
ماده ۲۰۰ـ با تصویب این قانون و آئین‌نامه‌های اجرائی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند.
ماده ۲۰۱ـ وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.
ماده ۲۰۲ـ وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.
ماده ۲۰۳ـ وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند.
تبصره ـ مفاد این ماده رافع تکالیف و مسؤولیتهایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین

به‌عهده وزارتخانه‌های ذیربط و موسسات و کارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.
قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یکهزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح و تتمیم مواد ۳، ۷، ۸، ۱۲، ۱۵، ۲۰، ۲٤، ۲٦، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ٤۱، ٤٦، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵٦، ۵۸، ۵۹، ٦۰، ٦۲، ٦٤، ٦۵، ٦٦، ٦۷، ۷۰،٦۹، ۷۳، ۸۱، ۱۰۵، ۱۰۸، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲،۱۱۳، ۱۱٤، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۵، ۱۳٦، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱٤۳، ۱۵۱، ۱۵٤، ۱۵۵، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱٦۰، ۱٦٦، کل فصل مجازاتها (مواد ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷٤، ۱۷۵، ۱۷٦، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸٤، ۱۸۵، ۱۸٦)، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۲۰۲، ۲۰۳ مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست‌ونهم آبان ماه یکهزار و سیصد و شصت‌ونه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

۱۱- قانون شمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور به کارکنان واحدهای صنعتی و تحقیقاتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۲۰)

ماده‌واحده- از تاریخ تصویب این قانون کارکنان واحدهای صنعتی و تحقیقاتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح که در مشاغل سخت و زیان‌آور خدمت می‌کنند و پرستاران نیروهای مسلح و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مشمول مقررات تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳٦۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی، می‌گردند.
تبصره- آیین‌نامه اجرایی‌این قانون ظرف مدت ۳ ماه توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و یک تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیستم دیماه یکهزار و سیصد و هفتاد و یک مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۲- قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹)

ماده‌واحده- سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداریها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی که بابت‌آن حق‌بیمه 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، وظیفه و وظیفه ازکارافتادگی صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد مشروط بر آنکه مستخدمین مزبور (در حالت بازنشستگی) دارای حداقل بیست (۲۰) سال سابقه خدمت دولتی باشند.

تبصره۱- سنوات خدمت موضوع این قانون در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطای پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره۲- قوانین استخدامی دستگاه‌های دولتی منجمله قوانین خاص شرکت‌ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها 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.

تبصره۳- میزان کسور بازنشستگی‌که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل می‌شود و میزان کسور بازنشستگی متعلقه و همچنین مابه‌التفاوت این دو مبلغ براساس‌آیین‌نامه‌ای که ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تعیین خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ نوزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۲/۲/۲۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۳- قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی (مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰)

ماده‌واحده- مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده کلی، جانباز آزاده ازکارافتاده کلی و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی در دستگاه‌های موضوع ماده ۱ قانون برقراری حقوق وظیفه

ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و... مصوب ۱۳٦۱/۱۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی و نیروهای مسلح با پیش‌بینی پست‌ها یا مشاغل سازمانی با نام در تشکیلات مربوط همطراز با مشاغل قبلی آنان به منزله مستخدمین شاغل و تابع مقررات قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بوده و از لحاظ پرداخت حقوق یا اجرت و فوق‌العاده شغل، مزایای شغل یا مزایای مستمر و همچنین افزایش سنواتی و ارتقاء گروه و سایر عناوین مشابه، همانند مستخدمین شاغل با دو گروه بالاتر و یا عناوین مشابه توسط دستگاه‌های ذیربط با آنان رفتار خواهد شد و براساس مقررات استخدامی ذیربط با سنوات مقرر بازنشسته شده و پس از آن از حقوق بازنشستگی یا مستمری مربوط بهره‌مند خواهد شد.

تبصره۱ـ برای آن دسته از شهدا و جانبازان ازکارافتاده کلی و آزادگان ازکارافتاده کلی و مفقودالاثر که مستخدم دولت نبوده و شهید یا مفقود یا جانباز یا آزاده ازکارافتاده شده‌اند با توجه به میزان تحصیلات و تخصص آنها از طرف بنیاد شهید انقلاب اسلامی حقوق مزایای همطراز نظام هماهنگ پرداخت تعیین و پرداخت خواهد شد.

تبصره۲ـ حقوق موضوع این قانون به آزاده یا جانباز ازکارافتاده کلی و عائله شهید و یا مفقودالاثر موضوع ماده ۷ قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدا... مصوب ۱۳٦۱/۱۱/۲۵ و تبصره ذیل آن پرداخت خواهد شد.

تبصره۳ـ چنانچه وراث اناث تحت تکفل شهید شوهر اختیار کرده و مطلقه شده و ضرورت طلاق مورد تأیید بنیاد شهید انقلاب‌اسلامی باشد از همان تاریخ طلاق مجدداً حقوق آنها برقرار و پرداخت می‌گردد.

تبصره٤ـ بنیاد شهید موظف است‌آن دسته از شهدایی را که دارای بیش از یک همسر دائم بوده و شرایط استفاده از حقوق مربوط را داشته باشند به ازای هر یک از همسران و فرزندان حسب ضوابط مربوط حقوقی علاوه بر حقوق وظیفه مقرر از محل اعتبار خود تعیین و پرداخت نماید.

تبصره۵ـ برقراری حقوق برای افراد موضوع تبصره یک این قانون مستلزم تشخیص بنیاد شهید انقلاب اسلامی است.

تبصره٦ـ از تاریخ تصویب این قانون، قانون واگذاری پرداخت حقوق و مزایای ماهانه وراث شهدا، مفقودین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و کارمندان کشوری به بنیاد شهید انقلاب اسلامی مصوب ۱۳٦٤/۱۰/۲۲ در موارد مغایر با این قانون لغو و حقوق و مزایای حالت اشتغال، بازنشستگی و وظیفه یا مستمری موضوع این قانون توسط دستگاه‌های مربوط پرداخت خواهد شد. (این تبصره به موجب مصوب مورخ ۱۳۷٤/۹/۲٦ اصلاح شده است)

تبصره۷ـ از تاریخ تصویب این قانون مستخدمین رسمی‌ایثارگر (آزادگان ـ جانبازان ـ رزمندگان ـ افراد خانواده‌شهدا ـ مفقودین) در دستگاه‌های دولتی، مشمول قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳٦٦/۱۰/۲۷ نخواهند بود.

تبصره۸ـ منظور از ایثارگران، افراد موضوع قانون استخدام جانبازان، اسرا و افراد خانواده شهدا و... مصوب ۱۳٦۷/۱۰/۷ می‌باشد.

تبصره۹ـ آیین‌نامه اجرایی این قانون حداکثر ظرف مدت سه ماه توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور با همکاری دستگاه‌های ذیربط تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و نه تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سی‌ام شهریور ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۲/۷/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۴- قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۹ با الحاقات و اضافات بعدی)

ماده واحده ـ واحدهای سازمانی مشروحه زیر و مؤسسات وابسته به آنها، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳٦٦ می باشند.

۱- شهرداری‌ها و شرکت‌های تابعه آنان مادام که بیش از ۵۰ درصد سهام و سرمایه آنها متعلق به شهرداری ها می باشد .

۲- بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی

۳- هلال احمر

٤- کمیته امداد امام

۵- بنیاد شهید انقلاب اسلامی

٦- بنیاد مسکن انقلاب اسلامی

۷- کمیته ملی المپیک ایران

۸- بنیاد ۱۵ خرداد

۹- سازمان تبلیغات اسلامی

۱۰- سازمان تأمین اجتماعی

تبصره ۱- مؤسسه وابسته از نظر این قانون واحد سازمانی مشخصی است که به صورتی غیر از شرکت و برای مقاصد غیرتجاری و غیرانتفاعی توسط یک یا چند مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی باشد.

تبصره ۲- اجرای قانون در مورد مؤسسات و نهادهای عمومی که تحت نظر مقام ولایت فقیه هستند با اذن معظم له خواهد بود.

۱۱- الحاقی مورخ ۷٦/۳/۱۱ فدراسیون های ورزشی آماتوری جمهوری اسلامی ایران

تبصره ـ اساسنامه فدراسیون های مذکور حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از تصویب این قانون بنا به پیشنهاد سازمان تربیت بدنی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۱۲- الحاقی مورخ ۷٦/۳/۱۱ مؤسسه های جهادنصر، جهاد استقلال و جهاد توسعه زیرنظر جهاد سازندگی.

تبصره ۱- از زمان تصویب این قانون پذیرش و مدیریت هرگونه مؤسسه ، شرکت و عناوین مشابه و یا سهام آنان در قالب صلح غیرمعوض و یا به طور کلی هر عقدی از عقود، توسط جهاد سازندگی ممنوع خواهد بود مگر به حکم قانون .

تبصره ۲- اساسنامه مؤسسات فوق حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از تصویب این قانون در چهارچوب ذیل بنا به پیشنهاد جهاد سازندگی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید:

۱- تعیین تکلیف کلیه شرکت های وابسته به مؤسسات از نظر ادامه فعالیت، ادغام و یا انحلال.

۲- اختیارات مجمع عمومی مؤسسات به عهده وزرای جهاد سازندگی، امور اقتصادی و دارائی و رئیس سازمان برنامه و بودجه می باشد.

۳- کلیه اعضاء رسمی جهادسازندگی در مؤسسات جهادنصر، توسعه و استقلال و شرکت های وابسته به مؤسسات و شرکت های مذکور منتقل می شوند و وضعیت استخدامی آنان با حفظ سنوات قبلی خدمت، تغییر وضعیت می یابد.

٤- سود مؤسسات در چهارچوب وظایف قانونی جهاد سازندگی به مصرف خواهد رسید.

۵- خودکفا بودن مؤسسات از نظر مالی

٦- قابلیت واگذاری سهام تقویم شده شرکت های وابسته به مؤسسات به کارکنان مؤسسات شرکت‌های وابسته و ایثارگران جهادسازندگی

۷- کلیه اموال و دارایی های امانی جهاد سازندگی نزد این مؤسسات و شرکتهای وابسته پس از قیمت‌گذاری به صورت اجاره به شرط تملیک ۱۰ ساله به آنان منتقل می شود.

وجه حاصل از اقساط اجاره به شرط تملیک به خزانه واریز و معادل صد در صد (۱۰۰٪) آن در بودجه سالیانه منظور و در اختیار جهاد سازندگی قرار خواهد گرفت تا جهت اجرای طرح های عمرانی مصوب جهاد سازندگی ترجیحاً توسط مؤسسات و شرکتهای وابسته مذکور هزینه شود.

۱۳- الحاقی مورخ ۷٦/۷/۲۷ شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی.

۱٤- الحاقی مورخ ۷٦/۷/۲۷ کتابخانه حضرت آیت اله مرعشی نجفی (قم).

۱۵- الحاقی مورخ ۷٦/۹/۲٦ جهاد دانشگاهی.

۱٦- الحاقی مورخ ۷۷/۷/۲٤ بنیاد بیماریهای خاص.

تبصره- اعتبارات پیش بینی شده در قانون بودجه سال ۱۳۷۷ کل کشور تحت هر عنوان که در اختیار بنیاد امور بیماریهای خاص قرار گرفته است بعنوان کمک تلقی خواهد شد.

۱۵- قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳)

ماده۱ـ در صورتی که حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث (مجموع پرداختی به وراث) در نیروهای مسلح و کلیه دستگاه‌های مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و مشمولان قانون تأمین‌اجتماعی از حداکثر مقرر در ماده ۱٦ قانون یاد شده تجاوز کند، مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر مزبور به عنوان حقوق بازنشستگی و وظیفه قابل پرداخت است. (اصلاحی به موجب اصلاح پاره‌ای از مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی)

تبصره۱ـ در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، معدل حقوق و فوق العاده شغل سه ساله آخر خدمات آنان و سنوات خدمت مربوط ملاک عمل قرار می‌گیرد. (به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۷٤/۱۱/۲۵ حذف گردیده است)

تبصره۲ـ مفاد این ماده در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز لازم‌الاجرا است و عبارت «و در هیچ مورد از بالاترین حقوق بازنشستگی مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری کمتر نخواهد بود». از قسمت اخیر ماده٤ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای رسمی هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ـ مصوب/۱۳٦۸/۱۲ ـ حذف می‌شود.

ماده۲ـ حقوق بازنشستگی و وظیفه مشترکان صندوق بازنشستگی کشوری که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده‌اند، به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف- تعیین حقوق مبنا براساس جدول حقوق موضوع ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و تعیین فوق‌العاده شغل مربوط با رعایت مقررات جاری و مورد عمل شاغلان دستگاه مربوط.

ب- اعمال سه درصد (۳٪) افزایش حقوق مبنا در ازای هر سال خدمتی که ملاک اعطای پایه یا عناوین مشابه قرار گرفته است به عنوان افزایش سنواتی.

ج- معدل مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل سه سال آخر خدمت که در اجرای بندهای الف و ب بالا تعیین می‌شود، با رعایت قوانین و مقررات مربوط، مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه قرار می‌گیرد و چنانچه حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث (مجموع پرداختی به وراث) از حداکثر مقرر در ماده ۱٦ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تجاوز کند، دو سوم مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر مزبور قابل پرداخت است. (اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۷۹/۲/۱۳)

تبصره۱- حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث دارندگان پایه‌های قضایی که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده‌اند، هماهنگ با مشمولان ماده ۱٤ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و با رعایت مفاد بند ج این ماده تعیین می‌شود.

تبصره۲- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستمری کارکنان نیروهای مسلح که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده‌اند مطابق با بندهای۱، ۲ و ۵ ماده اصلاحی قانون اصلاح قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت- مصوب ۱۳۷۱- و ضریب افزایش سنوات خدمتی سالانه سه‌درصد (۳٪) محاسبه و پرداخت می‌شود و در صورتی که حقوق آنان از حداکثر مقرر در ماده ۱٦ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تجاوز کند، مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر تعیین شده قابل پرداخت است. (اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۷۹/۲/۱۳)

تبصره۳- حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث اعضای هیأت علمی که تا تاریخ اجرای این ماده بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده‌اند براساس ضوابط و مقررات مربوط به تعیین حقوق و فوق‌العاده شغل اعضای هیأت علمی شاغل و با رعایت مفاد این قانون تعیین می‌شود. (آیین‌نامه در صفحه ۳٥٦ درج شده است)

تبصره٤- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که در طول سال۱۳۷٤ بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده یا می‌شوند همانند مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه و آیین‌نامه‌های اجرایی آن با ضریب یکصد و بیست (۱۲۰) ریال محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره۵- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ به بعد بازنشسته، ازکارافتاده 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.

تبصره٦ـ حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی و قضات با اعمال ضرایب مربوط به آنان در هر سال محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره۷ـ افزایش سنواتی مستخدمانی که در فاصله اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تا زمان اجرای این قانون بازنشسته شده‌اند به همان میزان در تطبیق با مقررات این قانون محاسبه می‌شود.

تبصره۸ـ حقوق بازنشستگی کارکنان نیروهای مسلح بر مبنای معدل مجموع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای شغل سه سال آخر خدمت آنان که حداکثر از معدل سه سال آخر مجموع حقوق و مزایای کارکنان استخدام کشوری، بیست درصد (۲۰٪) اضافه‌تر است محاسبه و پرداخت می‌شود.

در صورتی‌که کارکنان یاد شده قبل از ۳۰ سال خدمت بازنشسته شوند، پس از اعمال ترتیب فوق، نتیجه در یک سی‌ام سنوات خدمت قابل قبول آنان ضرب می‌شود (در هر صورت سنوات مزبور حداقل پانزده سال تمام محسوب می‌شود) و به میزان حقوق وظیفه و مستمری‌بگیران در قوانین نیروهای مسلح، عبارت «مزایای شغل» اضافه می‌شود. از تاریخ اجرای این قانون، کسور حقوق بازنشستگی به میزان ده درصد (۱۰٪) مجموع حقوق و مزایای شغل ماهانه است. (به موجب قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۷٤/۱۱/۲۵ تبصره‌های ٤ و ٥ الحاق شده و شماره تبصره‌های ٤ و ٥ قبلی به ۷ و ۸ تغییر یافته است)

ماده۳ـ آن دسته از دستگاه‌های دولتی که دارای مقررات استخدامی خاص و صندوق بازنشستگی جداگانه هستند و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در آن دستگاه‌ها به اجرا درآمده است، مشمول مفاد ماده ۲ این قانون هستند.

تبصره‌ـ اجرای مفاد ماده ۲ این قانون در مورد آن دسته از مستخدمان ثابت شرکت‌های دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی‌ـ مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ ـ که تابع قانون تأمین‌اجتماعی هستند و مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی یا مجموع مستمری بازماندگان آنان از سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت می‌شود همچنین مستخدمان رسمی سازمان تأمین اجتماعی با رعایت قانون تأمین اجتماعی و پیشنهاد سازمان مزبور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده٤ـ حداقل حقوق بازنشستگی، وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث (مجموع پرداختی به وراث) مستخدمان رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و مستخدمانی که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول قانون مزبور و مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند، همچنین مستخدمان ثابت

شهرداری‌ها و نیروهای مسلح و موسسات و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مستمری‌بگیرانی که از محل اعتبار شرکت‌های دولتی مستمری دریافت می‌کنند، همواره برابر با حداقل حقوق و مزایای مقرر برای مستخدمان شاغل است.

ماده۵ـ در صورتی که در اجرای این قانون حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری و نیروهای مسلح کمتر از دریافتی قبلی شود مابه‌التفاوت پرداخت می‌شود.

ماده٦ـ تاریخ اجرای ماده ۱ این قانون از ۱۳۷۳/۱/۱ و سایر مواد از ۱۳۷٤/۱/۱ تعیین می‌شود و آیین‌نامه‌های اجرایی آن حسب مورد ظرف ۳ ماه پس از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون، توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور (برای کارکنان مشمول این قانون) و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (برای نیروهای مسلح) تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۷ـ کلیه قوانین و مقررات مغایر با این قانون لغو می‌شود. (آیین نامه در صفحه ۳۵۱ درج شده است)

۱۶- قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور (مصوب ۱۳۷۳/۸/۳)

ماده ۱ـ تعاریف:

۱- بیمه شده اصلی: فردی است که رأساً مشمول مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع این قانون بوده و پس از پرداخت حق‌السهم (توسط فرد یا مراجع مشمول در قانون) مشمول استفاده از مزایای خدمات درمانی قرار می‌گیرد.

۲ـ بیمه شده تبعی: خانواده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع سرپرستی و کفالت بیمه‌شده اصلی از مزایای مقرر در این قانون می‌توانند استفاده نمایند.

۳ـ روستایی: شخصی است که در روستا سکونت داشته باشد. عشایرکوچ‌رو دراین قانون از مزایای روستاییان برخوردارند.

٤ـ افراد نیازمند: به افرادی اطلاق می‌شود که به لحاظ شرایط اقتصادی، اجتماعی، جسمی و روانی توانایی اداره زندگی خود و خانواده تحت تکفل خود را ندارند. مصادیق افراد نیازمند حسب مورد به پیشنهاد کمیته امداد امام خمینی(ره) و سازمان بهزیستی تعیین می‌شود.

۵ـ صاحبان حرف و مشاغل آزاد: به کلیه اشخاصی اطلاق می‌شود که از نظر مقررات و قوانین خویش‌فرما باشند.

٦ـ حق سرانه: مبلغی است که برمبنای خدمات مورد تعهد به مشمولین بیمه خدمات درمانی، برای هر فرد در یکماه تعیین می‌گردد.

۷ـ فرانشیز: قسمتی از هزینه درمانی است که بیمه‌شده باید در زمان دریافت خدمات درمانی پرداخت نماید.

۸ـ قیمت واقعی خدمات: عبارت است از قیمت تمام شده خدمات به اضافه سود سرمایه (دارایی‌های ثابت). در بخش دولتی سود سرمایه (دارایی‌های ثابت) و استهلاک منظور نخواهد شد.

ماده ۲ـ به منظور توسعه و تعمیم بیمه خدمات درمانی و اعمال وظایف سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، ایجاد هماهنگی‌های اجرایی هدایت، نظارت و ارزشیابی سطح کمی و کیفی بیمه خدمات درمانی در چهارچوب این قانون شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور که بعد از این شورای عالی نامیده می‌شود، در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل می‌گردد.

ماده ۳ـ ترکیب شورای عالی به شرح زیر خواهد بود:

۱ـ وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (رئیس شورای عالی).

۲ـ وزیر کار و اموراجتماعی.

۳ـ وزیر اموراقتصادی و دارایی.

٤ـ رئیس سازمان برنامه و بودجه.

۵ـ دبیرکل سازمان امورادارى و استخدامی کشور.

٦ـ رئیس کل سازمان نظام پزشکی.

۷ـ مدیرعامل سازمان تأمین‌اجتماعی.

۸ـ مدیرعامل سازمان بیمه خدمات درمانی

۹ـ مدیرعامل سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح.

۱۰ـ سرپرست کمیته امداد امام خمینی(ره).

۱۱ـ معاون امور درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (بدون حق رأی).

۱۲ـ دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی از کمیسیون‌های برنامه و بودجه و بهداری و بهزیستی (از هر کدام یک نفر) که در هر دوره مجلس به انتخاب مجلس تعیین خواهند شد، به عنوان ناظر در جلسات شورای عالی شرکت خواهند کرد.

تبصره ـ دبیرخانه شورای عالی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و معاون امور درمان، دبیر شورای عالی و مسئول ابلاغ مصوبات آن می‌باشد.

ماده ٤ ـ دولت موظف است شرایط لازم را برای تحت پوشش قراردادن تمام گروه‌ها و افراد جامعه

که متقاضی بیمه خدمات درمانی هستند، فراهم نماید.

پوشش و تعمیم بیمه خدمات درمانی برای کلیه گروه‌های مشمول این قانون حداکثر ظرف پنج سال از تصویب این قانون با اولویت نیازمندان و روستاییان طبق موازین این قانون انجام خواهد شد.

ماده ۵ ـ به منظور تأمین موجبات و امکانات بیمه خدمات درمانی کارکنان دولت، افراد نیازمند، روستاییان و سایر گروه‌های اجتماعی، سازمان بیمه خدمات درمانی که پس از این سازمان نامیده می‌شود تشکیل و به صورت شرکت دولتی اداره خواهد شد «در صورتی تابع مقررات عمومی دولت و مؤسساتی که با سرمایه دولت تشکیل شده‌اند می‌شود که در مقررات مزبور صراحتاً از آن یاد شده باشد». (الحاقی ۱۳۷٤/۸/۷). (عبارت داخل گیومه به موجب مصوبه مورخ ۷٤/۸/۷ الحاق شده است)

تبصره ۱ـ سازمان وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و دارای شخصیت حقوقی مستقل است.

تبصره ۲ـ وظایف، اختیارات، ارکان و تشکیلات، منابع مالی و نحوه اداره و حدود و شمول عملیات و فعالیت سازمان برطبق اساسنامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف سه ماه از تصویب این قانون به پیشنهاد شورای عالی و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳ـ با تشکیل سازمان، آن قسمت از وظایف، اختیارات، امکانات، کارکنان، دارایی‌ها و اعتبارات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در امر بیمه خدمات درمانی کارکنان دولت به کار گرفته می‌شود، به سازمان منتقل می‌گردد.

تبصره ٤ ـ کلیه دارایی‌های منتقل شده به سازمان توسط هیأتی که ترکیب آن در اساسنامه تعیین می‌شود، ارزیابی شده و به صورت سرمایه سازمان اعلام خواهد شد.

تبصره ۵ ـ هر یک از گروه‌های مذکور در ماده فوق دارای صندوق جداگانه‌ای خواهند بود.

ماده ٦ـ کلیه شرکت‌های بیمه مجازند براساس موازین این قانون و با رعایت حق سرانه مصوب در امور بیمه خدمات درمانی گروه‌های مختلف همکاری، مشارکت و فعالیت نمایند.

تبصره ـ کلیه شرکت‌های بیمه علاوه بر فعالیت در بیمه خدمات درمانی مجازند در امور بیمه‌های مضاعف (مکمل) براساس موازین قانونی خود از طریق عقد قراردادهای تکمیلی (خاص) و مطابق این قانون همکاری، مشارکت و فعالیت نمایند.

ماده ۷ـ کلیه دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت، کمیته امداد امام خمینی(ره) و اشخاص حقیقی و حقوقی در انتخاب سازمان و یا شرکت‌های بیمه‌گر برای عقد قراردادهای بیمه خدمات درمانی در چهارچوب موازین و مفاد این قانون مخیر می‌باشند و تشکیل سازمان بیمه خدمات درمانی نافی این حق و اختیار نخواهد بود.

تبصره ۱ـ دستگاه‌های مشمول قانون تأمین‌اجتماعی و سازمان خدمات درمانی برای انعقاد قراردادهای بیمه خدمات درمانی با سازمان‌ها و یا شرکت‌های بیمه‌گر موظفند طرح پیشنهادی خود را به سازمان تأمین‌اجتماعی و سازمان خدمات درمانی حسب مورد ارایه و مجوز لازم را از سازمان‌های مذکور دریافت نمایند.

در صورتی که سازمان تأمین‌اجتماعی و یا سازمان خدمات درمانی با طرح پیشنهادی موافقت ننمایند و این امر مورد اعتراض پیشنهاد دهنده باشد، مراتب جهت تصمیم‌گیری نهایی به شورای عالی منعکس خواهد شد.

تبصره ۲ـ دستگاه‌های موضوع تبصره ۱ به استثنای کمیته امداد امام خمینی(ره) موظفند دونهم سهم درمان یا حق سرانه درمان را حسب مورد در اختیار سازمان تأمین‌اجتماعی و یا سازمان خدمات درمانی قرار دهند تا برای تداوم استفاده بیمه شده از خدمات درمانی در دوران مستمری‌بگیری ذخیره شود.

تبصره ۳ـ آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف چهار ماه به پیشنهاد مشترک سازمان تأمین‌اجتماعی و سازمان خدمات درمانی و تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ٤ـ کمیته امداد امام خمینی(ره) علاوه بر سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر دولتی می‌تواند با مؤسسات خدمات درمانی انعقاد قرارداد نماید.

ماده ۸ـ تعرفه‌های خدمات تشخیصی و درمانی براساس قیمت‌های واقعی و نرخ سرانه حق بیمه درمانی مصوب به پیشنهاد مشترک سازمان برنامه و بودجه و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۹ـ حق بیمه سرانه خدمات درمانی برای گروه‌های تحت پوشش بیمه خدمات درمانی و میزان فرانشیز قابل پرداخت توسط بیمه‌شوندگان با درنظر داشتن سطح درآمد گروه‌های بیمه‌شونده و وضعیت اقتصادی و اجتماعی کشور به پیشنهاد مشترک سازمان برنامه و بودجه و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۱ـ مابه‌التفاوت سهم درمان مشمولین قانون تأمین‌اجتماعی تا حق سرانه موضوع این ماده همه ساله در بودجه کل کشور منظور و به سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- دستگاههای اجرایی طرف قرارداد با سازمان بیمه خدمات درمانی مکلفند حق سرانه بیمه درمان سهم کارمندان، بازنشستگان و موظفین را از حقوق ماهانه کسر و حداکثر در مدت یک ماه به حساب سازمان مذکور واریز نمایند. دستگاههای اجرایی طرف قرارداد با مؤسسات بیمه گر دیگر مکلفند حق سرانه بیمه درمان افراد مذکور را از حقوق ماهانه کسر و معادل دو نهم آن را به حساب

سازمان فوق الذکر و مابقی آن را به مؤسسه بیمه گر طرف قرارداد پرداخت نمایند.

تبصره ۳- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مربوط به سهم دولت از حق سرانه بیمه خدمات درمانی مستخدمین شاغل، بازنشسته و موظفین مشمول قانون استخدام کشوری را به صورت یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه کل کشور با رعایت نصاب تعیین شده در قانون بیمه همگانی، حسب مورد در اختیار سازمان بیمه خدمات درمانی یا دستگاههای اجرایی که طرف قرارداد با مؤسسات بیمه گر دیگر هستند قرار دهد. (تبصره ۲ و ۳ به موجب ماده ۲۷ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۸٤/۱۰/۲٦ الحاق شده است. لازم به ذکر است اجرای قانون تنظیم بخشی .... به موجب ماده ۱٥٦ قانون برنامه چهارم توسعه برای دوره برنامه چهارم توسعه (۱۳۸٤-۱۳۸۸) تمدید شده است).

ماده ۱۰ـ حداقل شمول و سطح خدمات پزشکی و دارو شامل خدمات پزشکی اورژانس، عمومی و تخصصی (سرپایی و بستری) که انجام و ارایه آن در نظام بیمه خدمات درمانی به عهده سازمان‌های بیمه‌گر قرار می‌گیرد و لیست خدمات فوق تخصصی که مشمول بیمه‌های مضاعف (مکمل) می‌باشد به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید شورای عالی و تصویب هیأت وزیران تعیین و اعلام می‌شود. (آیین نامه در صفحه ۳٦۹ درج شده است)

ماده ۱۱ـ تأمین خدمات بهداشتی که از طریق شبکه بهداشتی و درمانی تابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام می‌شود همچنان رایگان است.

تبصره ـ همه ساله وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی فهرست این‌گونه خدمات و اسامی و مشخصات داروها و ملزومات مصرفی رایگان در برنامه‌های استراتژیک بهداشتی را تعیین و اعلام می‌کند.

ماده ۱۲ـ ارایه خدمات درمانی به روستاییان از طریق شبکه‌های بهداشتی، درمانی و سیستم ارجاع بوده و میزان حق بیمه سرانه خدمات درمانی روستاییان در شروع برنامه معادل ٤۰٪ حق سرانه تعیین شده شهرنشینان خواهد بود.

تبصره ـ به منظور حمایت از روستاییان و تعمیم بیمه خدمات درمانی در جوامع روستایی و عشایری، دولت موظف است بخشی از هزینه سرانه بیمه خدمات درمانی روستاییان بیمه شده را تقبل و از محل بودجه عمومی تأمین و به صورت ردیفی مستقل در قانون بودجه سالانه منظور و براساس موافقتنامه شرح فعالیت‌های جاری جهت حق بیمه سرانه خدمات درمانی افراد مشمول این ماده و انعقاد قرارداد با سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر به مصرف برساند.

ماده ۱۳ـ سهم مشمولان این قانون از حق بیمه سرانه خدمات درمانی برحسب گروه‌های شغلی به

ترتیب زیر خواهد بود.:

۱ـ کارکنان دولت: یک پنجم تا یک سوم حق بیمه سرانه که متناسب با حقوق و مزایا با تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

۲ـ مشمولان قانون تأمین‌اجتماعی: بر طبق مقررات قانون تأمین‌اجتماعی.

۳ـ روستاییان: براساس مصوبات هیأت وزیران.

٤ـ صاحبان حرف و مشاغل آزاد: تا ۱۰۰٪ حق بیمه سرانه، به پیشنهاد شورای عالی و تصویب هیأت وزیران.

۵ـ سایر اقشاری که در این قانون ذکری از آنها به عمل نیامده است، براساس پیشنهاد شورای عالی و تصویب هیأت وزیران.

ماده ١٤ـ تأمین حق بیمه سرانه خدمات درمانی افراد نیازمند جامعه که فاقد توانایی پرداخت هستند به پیشنهاد مشترک کمیته امداد امام خمینی(ره) و سازمان برنامه و بودجه توسط دولت تعهد شده و به صورت ردیفی مستقل در قانون بودجه هر سال منظور و در اختیار کمیته یاد شده قرار می‌گیرد تا براساس موافقتنامه شرح فعالیت‌های جاری جهت حق بیمه سرانه خدمات درمانی افراد مذکور و انعقاد قرارداد با سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر به مصرف برساند.

تبصره ۱ـ آیین‌نامه چگونگی تشخیص و تعیین افراد نیازمند مشتمل بر تعاریف، ضوابط و موازین تشخیص، به پیشنهاد مشترک کمیته امداد امام خمینی(ره) و سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۲ـ کمیته امداد امام خمینی(ره) موظف است با رعایت مفاد موضوع تبصره ۱ این ماده ضمن استفاده از همکاری‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از جمله سازمان بهزیستی استان‌ها، (وزارت کشاورزی، وزارت جهادسازندگی) وزارت جهاد کشاورزی و دیگر سازمان‌ها و نهادها، همه‌ساله اطلاعات آماری افراد تحت پوشش و مشمول دریافت خدمات را به تفکیک هر استان تهیه و پس از تأیید شورای عالی جهت اقدامات اجرایی و پیش‌بینی و تأمین اعتبار لازم به سازمان برنامه و بودجه اعلام نماید.

ماده ۱۵ـ سازمان برنامه و بودجه موظف است همه ساله اعتبارات مربوط به سهم دولت از حقوق بیمه خدمات درمانی کارمندان دستگاه‌هایی را که از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند به صورت یک برنامه مشخص در قالب بودجه مصوب سالانه هر یک از دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی و منظور نماید. دستگاه‌های ذیربط موظفند رأساً نسبت به انعقاد قرارداد با سازمان بیمه خدمات درمانی یا سایر شرکت‌ها و موسسات بیمه‌گر اقدام نمایند.

تبصره ـ علاوه بر مواردی که در این قانون مشخص شده است سازمان برنامه و بودجه موظف است در مورد سایر بندهای ماده ۱۳ این قانون با توجه به درصدهای مذکور در همان ماده سهم دولت را متناسب با تعداد افراد بیمه‌شده هر گروه به صورت کمک در ردیف‌های خاص در قانون بودجه منظور نماید.

ماده ۱٦ـ سایر دستگاه‌ها در صورت تمایل می‌توانند تابع این قانون باشند.

ماده ۱۷ـ کلیه بیمارستان‌ها، مراکز بهداشتی و درمانی و مراکز تشخیصی و پزشکان کشور موظف به پذیرش و مداوای بیمه‌شدگان و ارایه و انجام خدمات و مراقبت‌های پزشکی لازم براساس ضوابط و مقررات این قانون هستند.

تبصره ـ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است با همکاری سازمان نظام پزشکی و قوه قضاییه مقررات و نحوه نظارت بر امور بیمه خدمات درمانی همگانی را با توجه به اهداف این قانون و قوانین موجود تعیین و پس از تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران برساند.

ماده ۱۸ـ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است در اجرای بیمه خدمات درمانی همگانی کشور حداکثر تا یکسال پس از تصویب این قانون کلیه موازین، مقررات، روش‌های نظارتی و آیین‌نامه‌های موضوع این قانون را با همکاری مبادی ذیربط تهیه نموده و به تصویب مراجع مربوط برساند.

ماده ۱۹ـ کلیه قوانین و مقررات مغایر با این قانون پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون لغو می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر نوزده ماده و هفده تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سوم آبان ماه یکهزاروسیصدوهفتادوسه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۳/۸/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۷- قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵)

ماده واحده‌ـ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری ـ مصوب۱۳٦۸ ـ و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه‌ـ مصوب۱۳۷۳ ـ و قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی‌ـ مصوب۱۳٦٦ ـ و قانون استخدام کشوری‌ـ مصوب۱۳٤٥ ـ به شرح 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.

پ- ماده (٦) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱- بند زیر جایگزین بندهای«الف» و «ب» ماده (٦) 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 پرداخت‌می‌شود».

۲- مفاد تبصره «۲» ماده (٦) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

«تبصره۲- هرگاه سهم یکی از وراث 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.

ت- تبصره ماده (۷) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری و ماده (۹) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی‌دستگاه‌های‌دولتی- مصوب١٣٦٦ - حذف می‌شود.

ث- متون زیر به عنوان تبصره‌های «٤»، «٥» و «٦» به ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه اضافه و شماره تبصره‌های «٤» و «٥» ماده یاد شده به ترتیب به «۷» و «۸» تغییر می‌یابد:

تبصره٤- «حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که در طول سال١٣٧٤ بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده یا می‌شوند همانند مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه و آیین‌نامه‌های اجرایی آن با ضریب یکصد و بیست (۱۲۰) ریال محاسبه و پرداخت می‌شود».

تبصره٥- «حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ به بعد بازنشسته، ازکارافتاده 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».

تبصره٦ـ «حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی و قضات با اعمال ضرایب مربوط به آنان در هر سال محاسبه و پرداخت می‌شود».

ج ـ در ماده (۷۱) قانون استخدام کشوری، عبارت «و کارانه موضوع ماده (۵) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۷۰ -» بعد از عبارت «و کسر صندوق و روزانه» اضافه می‌شود.

چ ـ مفاد این قانون از تاریخ ۱۳۷٤/۱/۱ لازم‌الاجرا است.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و شش تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و پنجم بهمن ماه یکهزار و سیصد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷٤/۱۱/۲٦ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۸- قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو (مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱ مجلس شورای اسلامی)

ماده واحده: سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین‌اجتماعی قالیبافان خانگی فاقد کارفرما را در برابر حمایتهای بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت با نرخ ۱٤٪ (۷٪ سهم دولت و ۷٪ سهم مشمول) به صورت اختیاری براساس آیین نامه‌ای که توسط سازمان تأمین‌اجتماعی و با نظرخواهی از وزارتخانه‌های بازرگانی، صنایع، (جهاد سازندگی) جهاد کشاورزی و تعاون تهیه و برای تصویب هیأت دولت پیشنهاد خواهد شد بیمه نماید.

تبصره ۱- درآمد ماهانه مبنای محاسبه حق بیمه درباره این افراد پنجاه درصد (۵۰٪) حداقل دستمزد کارگر ساده تعیین می‌گردد و حمایتهای مقرر در این قانون نیز بر همان مبنا محاسبه و پرداخت خواهد شد و در هر حال مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان نباید از دو سوم مبنای محاسبه حق‌بیمه کمتر باشد.

تبصره ۲- حداکثر سن برای بیمه شدن این افراد پنجاه سال تمام خواهد بود، چنانچه افرادی که بیش از پنجاه سال سن دارند تقاضای بیمه نمایند، دولت و ذینفع موظف خواهند بود حق بیمه مدت مازاد بر پنجاه سالگی را که به ترتیب فوق توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و اعلام خواهد شد پرداخت نماید، در هر صورت شروع استفاده از مزایای بازنشستگی با رعایت شرایط مندرج در ماده ۷٦ قانون تأمین‌اجتماعی حداقل گذشت پنج سال از تاریخ شروع پرداخت حق بیمه می‌باشد.

تبصره ۳- به منظور تأمین منابع مالی حق بیمه سهم دولت از تاریخ تصویب این قانون یک و نیم درصد (۱/۵٪) از بهای صادرات فرش به عنوان عوارض توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران اخذ و به حساب خزانه واریز خواهد شد و عیناً به سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت و در صورت عدم تکافو دولت مکلف است مابه‌التفاوت آن را حسب اعلام سازمان تأمین اجتماعی در بودجه سالانه کل کشور منظور و کل سهم خود را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید. (آیین نامه اجرایی قانون مزبور در صفحه ۳۵۷ آمده است)

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ یازدهم آذر ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷٦/۹/۱۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۹- از قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷)

ماده ٤۲- کلیه بیمه شدگان (به استثنای کادر نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات) می‌توانند نسبت به تغییر سازمان بیمه‌ای خود اقدام کنند. نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوقهای بیمه‌ای براساس ضوابطی خواهد بود که حداکثر طی مدت شش ماه توسط سازمان امور اداری استخدامی کشور، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی براساس محاسبات بیمه‌ای تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۳٦۳ درج شده است)

ماده ٤۹- به منظور تشویق کارفرمایان کارگاههای موجود به استخدام نیروی کار جدید، دولت موظف است کارفرمایانی را که در دوران برنامه از طریق مراکز خدمات اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی مبادرت به استخدام نیروی کار جدید نمایند مشمول تخفیفاتی به شرح زیر قرار دهد:

الف ـ تخفیف در میزان حق بیمه سهم کارفرما و پیش بینی اعتبار لازم برای جبران کاهش درآمد سازمان تأمین اجتماعی در بودجه کشور.

ب ـ کاهش مالیات کارفرمایان این گونه کارگاهها به میزان مالیات بر حقوق دریافتی از کارکنان جدیدالاستخدام.

آیین نامه اجرایی این ماده حداکثر سه ماه پس از تصویب این قانون به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های

کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین نامه در صفحه ۳۷۷ درج شده است)
(مواد فوق‌الذکر به موجب ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم توسعه برای دوره برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸٤-۱۳۸۸) تنفیذ شده است).

۲۰- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان (مصوب۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس‌شورای‌اسلامی)

ماده۱ـ بندهای ماده (۸۸) قانون استخدام کشوری حذف و عبارت زیر جایگزین آن می‌شود:
ماده ۸۸ ـ 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 غیردولتی‌که بیش از بیست و پنج درصد (۲۵٪) سرمایه یا بودجه سالانه آنها به تشخیص هیأت وزیران از محل درآمد عمومی تأمین می‌شود ممنوع است.
ماده۲ـ در ماده (۸۱) و (۸۲) و تبصره «۱» ماده (۸۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳٤۵/۳/۳۱ و بند «پ» ماده واحده قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷٤/۱۱/۲۵ 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.
ماده۳ـ دولت موظف است کمک هزینه عائله‌مندی کارکنان شاغل، ازکارافتاده و یا بازنشسته را در صورت فوت به همسر دائم آنها، مادامی‌که در قید حیات باشند بپردازد.
ماده٤ـ در بند «ت» ماده «۸٦» قانون استخدام کشوری عبارت بعد از «عیال دائمی متوفی» حذف می‌گردد.
ماده۵ـ قانون اصلاح تبصره «۲» ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وارث کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۲۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳٦۳/۱۰/۲ به شرح زیر اصلاح می‌شود:
۱ـ در بند «ب» قانون مذکور پس از کلمه «شوهر» کلمه «حرفه» حذف می‌گردد.

۲ـ تبصره «۲» قانون مذکور حذف می‌گردد و تبصره «۳» به تبصره «۲» تبدیل می‌یابد.

ماده٦ـ عبارت دو سوم مندرج در ماده (۱) و بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/٦/۲۳ 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.

ماده۷ـ ماده (۱) و بند «۱» ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲٦ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷٦/۸/۱٦ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

ـ به‌کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الاشاره هنگام بازنشستگی، ازکارافتادگی 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.

ـ کمک هزینه‌ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته، ازکارافتاده و متوفی فقط یک‌بار حسب مورد.

ماده۸ـ تبصره «۳» ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/٦/۱۳ موضوع اعطای دو گروه بالاتر در مورد مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا ازکارافتاده شده و یا بشوند نیز لازم‌الاجرا است.

ماده۹ (اصلاحی مورخ ۱۳۸۵/۸/۳۰) ـ مستخدمان موضوع تبصره ۲ ماده ۱۳۳ و مواد ۱٤۳ و ۱٤٤ 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 ازکارافتاده یا فوت شده یا بشوند، معدل تمام حقوق و مزایای مستمری 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 ازکارافتادگی و فوت تجاوز ننماید 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.

ماده۱۰ـ این قانون در مورد کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره‌های آن مصوب ۱۳۷۳/٦/۲۳ که بازنشسته، فوت و یا ازکارافتاده می‌شوند از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ لازم‌الاجرا می‌باشد و هرگونه قوانین و مقررات مغایر از تاریخ تصویب این قانون لغو می‌گردد.

تبصره‌ـ قسمت اول ماده (۷) موضوع پاداش پایان خدمت در مورد کارکنانی که از ۱۳۷۹/۱/۱ بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده می‌شوند لازم‌الاجرا می‌باشد.

ماده۱۱ـ بار مالی ناشی از اجرای 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:

ـ بندهای «د» و «هـ» ماده (۳) قانون برنامه سوم توسعه.

ـ بند «هـ» تبصره «٤» و قسمت دوم بند «ی» تبصره «۱۰» قانون بودجه سال ۱۳۷۹ کل کشور.

ـ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۵/۲/۲٦ و ۱۳۷٦/۹/۱٦.

ـ ردیف‌های حقوقی به جای‌مانده کارکنانی که بازنشسته، فوت و یا ازکارافتاده می‌شوند، در سال مربوطه از طریق برگشت به خزانه دولت.

ـ کسور بازنشستگی مربوطه (مواد «۱»، «۲»، «٤»، «٥» و «٦» این قانون که از آن کسور بازنشستگی دریافت می‌شود).

ماده۱۲ـ به دولت‌اجازه داده می‌شود نرخ کسور بازنشستگی‌کلیه کارکنان بخش دولتی اعم از کشوری و لشکری را به صورت یکسان و حداکثر تا نه درصد (۹٪) سهم کارکنان و یک و نیم برابر آن سهم دولت تصویب و اجرا نماید و عدم تصویب آن مانع اجرای این قانون نخواهد بود.

ماده۱۳ـ در صورت نیاز به دستورالعمل‌های اجرایی حسب مورد، توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (برای نیروهای مسلح) وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (برای مشمولین تأمین‌اجتماعی) 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 (۹٤) قانون اساسی و ماده (۸٦) آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی واصل نگردیده است.

۲۱- قانون بیمه رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸

ماده واحده: از تاریخ تصویب این قانون کلیه رانندگان وسایط حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته و مکلفند حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی را رأساً بر مبنای درآمدی که همه ساله طبق ماده ۳۵ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۵٤/۳/۱۹ تعیین می‌گردد حداقل سه ماهه به سازمان مزبور پرداخت و از مزایای قانون تأمین اجتماعی برخوردار گردند. در صورت عدم پرداخت حق بیمه، سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه راننده و متفرعات آن را طبق ماده ۵۰ قانون مذکور وصول می‌نماید.

تبصره ۱- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه، مزایای مندرج در قانون تأمین اجتماعی را طبق قانون مذکور به آنان ارایه نماید.

تبصره ۲- تردد رانندگان در جاده‌ها منوط به داشتن دفترچه کار معتبر از سازمان حمل و نقل و پایانه‌های کشور می‌باشد. صدور، تمدید و تجدید دفترچه کار راننده مستلزم ارایه گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر پرداخت حق بیمه توسط وی خواهد بود.

تبصره ۳- کیه شرکتها و مؤسسات حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مکلفند از تحویل کالا یا مسافر به راننده‌ای که فاقد دفترچه کار معتبر از سازمان حمل و نقل و پایانه‌های کشور می‌باشد خودداری نمایند. در صورتی که شرکتها و مؤسسات مزبور بارنامه و یا صورت وضعیت مسافر جهت رانندگان فاقد دفترچه کار معتبر صادر نمایند، برای بار اول مکلف به پرداخت معادل سه ماه حق بیمه یک راننده به ازای هر بار نامه و یا صورت وضعیت مسافر و در صورت تکرار، مکلف به پرداخت معادل یک سال حق بیمه یک راننده به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند. سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه مذکور را طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤/۳/۱۹ از شرکتها و مؤسسات صادر کننده بارنامه مطالبه و وصول می‌نماید.

تبصره ٤- نیروی انتظامی و پلیس راه مکلف است به هنگام تردد وسایط نقلیه باربری و مسافربری دفترچه کار رانندگان را کنترل و در صورت عدم ارایه دفترچه کار معتبر طبق ماده ۷ قانون الزام شرکتها و مؤسسات ترابری جاده‌ای به استفاده از بارنامه و صورت وضعیت مسافری مصوب ۱۳٦۸/۲/۳۱ برخورد نماید.

تبصره ۵- صدور و تمدید دفترچه کار رانندگی منوط به احراز صلاحیت‌های قید شده در آیین نامه اجرایی این قانون خواهد بود.

تبصره ٦- آیین نامه اجرایی این قانون حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب توسط سازمان تأمین اجتماعی، وزارت راه و ترابری و وزارت کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
(آیین نامه در صفحه ٣٦١ درج شده است)
قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و شش تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هجدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۹/۲/۲۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۲۱/۱- قانون استفساریه در مورد قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری (مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۷)

موضوع استفساریه:
ماده واحده ـ **آیا رانندگانی که به موجب مقررات طرح بیمه روستاییان و عشایر و شهرهای زیر بیست هزار نفر جمعیت از مزایای بیمه درمان برخوردار و نزد صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر بیمه بوده و مشمول مزایای ازکارافتادگی کلی، بازنشستگی و بازماندگان می‌باشند همچنان ملزم به بیمه نمودن خود نزد سازمان تأمین اجتماعی مطابق قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین‌شهری مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸ می‌باشند؟**
نظر مجلس: **خیر، تا زمانی که رانندگان مشمول صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر در نزد صندوق مذکور بیمه باشند الزامی به بیمه شدن مجدد نزد سازمان تأمین اجتماعی ندارند.**
قانون استفساریه فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هفتم بهمن ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ۱۳۸٦/۱۱/۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲۲- قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۲/۹ و قانون استفساریه آن (مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۷)

ماده‌واحده- سوابق خدمت غیر مشمول قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان که بابت‌آن حق‌بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذیربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت براساس محاسبات بیمه‌ای آن طبق قوانین و مقررات موجود صرفاً در تعیین مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می‌باشد مشروط بر آنکه افراد مزبور در زمان بازنشستگی دارای حداقل سابقه پرداخت حق‌بیمه مندرج در قانون تأمین‌اجتماعی باشند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ نهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۲٦ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۲۲/۱- قانون استفساریه قانون نحوه تأثیرسوابق منتقله برسازمان تأمین‌اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۷)

موضوع استفساریه:

ماده واحده ـ آیا قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرردرقانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤/٤/۳ که در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۹ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید شامل کسانی که پیش از تصویب قانون مذکور بازخرید شده یا به هرنحوی به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه خود را می‌پردازند خواهد بود؟

نظرمجلس:

این قانون شامل کسانی که تا قبل از تصویب آن (۱۳۸۰/۲/۹) بازخرید گردیده یا به استناد مقررات قانونی، بیمه‌گذارصندوق تأمین اجتماعی شده‌اند و همچنین مستخدمین شرکتها و مؤسسات دولتی که به استناد تبصره (۳) ماده (۱٤٤) قانون استخدام کشوری درشمول این صندوق قرار گرفته و براساس مقررات بازنشستگی حاکم بر وضعیت آنها بازنشسته شده‌اند، نخواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده درجلسه علنی روزچهارشنبه مورخ هفتم بهمن ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۲۱به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲۳- از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶)

ماده ۹ - به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری نیروی انسانی شرکتهای صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی موردنیاز و مازاد، نیروی مازاد با دریافت حداقل دو ماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳٦۹/٦/۲٦ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کارگروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) و سازمان تامین اجتماعی و تشکل های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳٦۹/٦/۲٦ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند.

ضوابط این ماده تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجراء می باشد.

در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات موردنیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تامین اجتماعی قرار دهد. (آیین نامه این ماده مصوب ۸۳/۱/۹ هیأت وزیران در این مجموعه صفحه ۳٦٦ درج شده است)

ماده ۱۰- کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی مجازند تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به ازاء هر نفر اشتغال جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه

پرداخت حق بیمه بیش از بیست و پنج سال را با پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه التفاوت کسورات سنوات باقیمانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند، پنجاه درصد (۵۰٪) دیگر مابه التفاوت کسورات توسط دولت در بودجه های سالانه کل کشور پیش بینی و پرداخت می گردد.
(آیین نامه مصوب ۸۳/۱/۹ هیأت وزیران در این مجموعه صفحه ۳٦۸ درج شده است)
(به موجب قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ این قانون مصوب ۱۳۸۵/۱۰/۲٦ عبارت برنامه چهارم جایگزین برنامه سوم شده است و مطابق تبصره همین قانون دولت مکلف است بار مالی ناشی از مستمری متعلقه در حق بیمه سهم خود را تا احراز شرایط قانونی در بودجه‌های سنواتی در ردیف مستقل منظور و به سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت نماید.)
ماده ۱۱- درصدهای مربوط به جرائم موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تامین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان وفق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ به دو درصد (۲٪) تمام یا کسر بدهی پرداخت نشده به ازاء هر ماه تاخیر تغییر می یابد.
ماده ۱۲- کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی که دارای بدهی معوقه تا پایان سال ۱۳۸۰ به سازمان تامین اجتماعی می باشند، چنانچه حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اجرای این قانون اصل حق بیمه و بیمه بیکاری قطعی شده را به سازمان یاد شده پرداخت و یا با توافق سازمان مزبور آن را تقسیط و اقساط تعیین شده را در سررسیدهای مربوط پرداخت نمایند، جرایم متعلقه اعم از جرایم تاخیر پرداخت حق بیمه و تاخیر ارسال صورت مزد و حقوق موضوع ماده (۱) قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تامین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹، بخشوده می شوند.
ماده ۱۳- یک تبصره به شرح زیر به ماده (۷۸) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤/٤/۳ اضافه می گردد:
تبصره - سازمان تامین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگانی را که حایز شرایط مقرر در ماده (۷٦) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤/٤/۳ باشند بازنشسته نماید.
چگونگی تامین منابع مربوط به هزینه های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.
ماده ۲۲- آیین نامه های اجرایی لازم برای تسریع در اجرای این قانون با پیشنهاد مشترک

وزارتخانه‌های صنایع و معادن و امور اقتصادی و دارایی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ظرف مدت سه ماه به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر بیست و دو ماده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیست و ششم مرداد ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۲/٦/٥ به تایید شورای نگهبان رسیده است.

۲۴- قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)

فصل اول ـ اهداف، قلمرو و وظایف

ماده ۱ـ در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (٤) اصل بیست و یکم (۲۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در جهت ایجاد انسجام کلان سیاستهای رفاهی که به منظور توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن، نظام تأمین اجتماعی با رعایت شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور ذیل برقرار می‌گردد:

الف ـ بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت.

ب ـ بیکاری.

ج – پیری.

د ـ در راه ماندگی، بی سرپرستی و آسیب‌های اجتماعی.

هـ ـ حوادث و سوانح.

و ـ ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی.

ز ـ بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی.

ح ـ حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند.

ط ـ حمایت از کودکان و زنان بی‌سرپرست.

ی ـ ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و خودسرپرست.

ک ـ کاهش نابرابری و فقر.

ل ـ امداد و نجات.

تبصره ۱ـ برخورداری از تأمین اجتماعی به نحوی که در این قانون می‌آید حق همه افراد کشور و تأمین آن، تکلیف دولت محسوب می‌شود.

تبصره ۲ـ آثار و تبعات منفی احتمالی ناشی از اقدامات دولت، از جمله مصادیق رویدادهای اقتصادی و اجتماعی می‌باشند.

تبصره ۳ـ شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب موازین اسلامی، مقاوله نامه‌ها و قراردادهای بین المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل، از حمایتهای مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود.

ماده ۲ـ نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه می‌باشد:

الف) حوزه بیمه‌ای: شامل بخش بیمه‌های اجتماعی از جمله بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، ازکارافتادگی و بازماندگان وبخش بیمه‌های درمان (بهداشت و درمان) می‌باشد.

تبصره ـ خدمات بیمه‌های اجتماعی و درمانی به دو سطح همگانی و تکمیلی تقسیم می‌شود به طوری که:

۱ـ حدود خدمات بیمه‌ای همگانی را قانون تعیین می‌کند.

۲ـ بیمه‌های تکمیلی به آن دسته از خدمات بیمه‌ای گفته می‌شود که علاوه بر سطح خدمات بیمه‌های همگانی، با انعقاد قراردادهای انفرادی یا گروهی فی مابین بیمه شده و بیمه گر و پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده انجام می‌پذیرد و دولت در قبال آن تعهد مالی نداشته، اما مکلف به پشتیبانی حقوقی و قانونی این گونه بیمه‌ها می‌باشد.

ب ـ حوزه حمایتی و توانبخشی: شامل ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمکهای مالی به افراد و خانواده‌های نیازمندی است که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند و یا درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی‌نماید.

ج ـ حوزه امدادی: شامل امداد، نجات در حوادث غیرمترقبه.

ماده ۳ـ اهداف و وظایف حوزه بیمه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

الف ـ گسترش نظام بیمه‌ای و تأمین سطح بیمه همگانی برای آحاد جامعه با اولویت دادن به بیمه‌های مبتنی بر بازار کار و اشتغال

ب ـ ایجاد هماهنگی و انسجام بین بخش‌های مختلف بیمه‌های اجتماعی و درمانی

ج ـ اجرای طرح بیمه اجباری مزد بگیران.

د ـ تشکیل صندوقهای بیمه‌ای مورد نیاز از قبیل بیمه حرف و مشاغل آزاد (خویش‌فرمایان و شاغل

غیردائم) بیمه روستائیان و عشایر، بیمه خاص زنان بیوه و سالخورده و خودسرپرست و بیمه خاص حمایت از کودکان.

هـ ـ گسترش بیمه‌های خاص جبران خسارت ناشی ازحوادث طبیعی از قبیل سیل، خشکسالی، زلزله و طوفان.

و ـ پشتیبانی حقوقی از بیمه‌های تکمیلی.

ز ـ نظارت بر عملکرد صندوقهای بیمه‌ای.

ح ـ پیگیری اصلاح اساسنامه‌های شرکتها و صندوقهای بیمه‌ای به نحوی که اصل بنگاهداری برای شرکتها و صندوقهای بیمه‌ای لحاظ شود.

ط ـ نظارت بر تعادل منابع و مصارف صندوقها براساس علم محاسبات بیمه‌ای.

ی ـ اطلاع رسانی در خصوص خدمات بیمه‌ای.

تبصره ۱ـ هر صندوق بیمه‌ای می‌تواند در یکی از دو حوزهٔ بیمه اجتماعی و درمانی و یا در هر دو فعالیت نماید.

تبصره ۲ـ دولت مکلف است ظرف مدت دو سال از تاریخ ابلاغ این قانون، امکان تحت پوشش بیمه قرارگرفتن اقشار مختلف جامعه از جمله روستائیان، عشایر و شاغلین فصلی را فراهم نماید.

تبصره ۳ـ تعهدات قبلی سازمانها و صندوقهای بیمه گر به افراد تحت پوشش مشروط بر آن که فقط در یک سازمان یا صندوق عضویت داشته‌اند کماکان به قوت خود باقی است و مازاد بر آن در صورت تامین منابع و بار مالی لازم از سوی این نظام برقرار خواهد شد.

ماده ٤ ـ اهداف و وظایف حوزه حمایتی و توانبخشی به شرح زیر می‌باشد.

الف ـ سازماندهی و هدفمند کردن یارانه‌ها و منابع حمایتی.

ب ـ هماهنگی بخش‌های مختلف دولت در راستای پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی.

ج ـ مشارکت در تعیین خط فقر (مطلق و نسبی).

د ـ حمایت از افراد جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و پیامدهای سوء آنها خصوصاً در زمینه بیمه بیکاری، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی و پیری.

هـ ـ تأمین حداقل زندگی برای همه افراد و خانواده‌هایی که درآمد کافی ندارند با اولویت افرادی که به دلایل جسمی و روانی قادر به کار نیستند.

و ـ پرداخت مقرری به افراد جویای کار به شکل وام و برای مدت محدود.

ز ـ تحت پوشش قرار دادن خانواده‌های بی‌سرپرست و زنان خودسرپرست.

ح ـ فراهم سازی امکانات، آموزش بازتوانی و ایجاد مهارت‌های شغلی خانوارهای نیازمند.

ط ـ حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند.

ی ـ تأمین خدمات پیشگیری از بروز یا تشدید معلولیت‌ها و آسیب‌های اجتماعی در گروههای هدف و تحت پوشش قرار دادن آنها در سه سطح پیشگیری، درمان و توانبخشی.

ک ـ فراهم آوردن امکانات لازم به منظور بهبود وضع جسمی، ذهنی، اجتماعی و اقتصادی معلولین برای ادامه زندگی و تلاش برای تأمین استقلال و خودکفائی معلولان، افراد محروم از فرصتهای برابر اجتماعی و آسیب‌دیدگان اجتماعی.

ل ـ آماده سازی محیط اجتماعی و فضای فیزیکی متناسب با ویژگیها و توانائی‌های معلولان.

م ـ ادامه روند حمایت از نیازمندان روستائی و عشایر.

ماده ۵ـ اهداف و وظایف حوزه امدادی به شرح زیر می‌باشد.

الف ـ آماده سازی و هماهنگی سازمانها و نهادهای ذیربط برای ارائه فوری و کافی خدمات به آسیب‌دیدگان رویدادهای غیرمترقبه در جهت تأمین نیازهای اولیه آسیب‌دیدگان از حوادث طبیعی شامل تغذیه، پوشاک و سرپناه موقت در چارچوب طرح امداد و نجات کشور.

ب ـ پیش بینی سازوکارهای لازم برای امور مربوط به بازسازی کوتاه مدت با همکاری سازمانهای دولتی و غیردولتی و نهادهای مدنی.

تبصره ـ جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران یک جمعیت غیردولتی است که براساس اساسنامه مصوب مجلس شورای اسلامی فعالیت می‌کند.

فصل دوم ـ اصول و سیاستهای کلی

ماده ٦ـ اصول و سیاستهای ساختاری نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف) هماهنگی در حوزه‌ها: ساماندهی و هماهنگی فعالیت‌ها و خدمات در هر یک از حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی در جهت افزایش کارآمدی و پوشش کامل‌تر فعالیت دستگاهها، به نحوی که از همپوشانی و تداخل فعالیت آنها جلوگیری گردد.

ب) هماهنگی بین حوزه‌ها: هماهنگی بین حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی با محور بودن نظام بیمه‌ای صورت می‌گیرد.

ج) هماهنگی بین فعالیت‌های پیشگیرانه و فعالیت‌های اجرایی در سایر بخشهای اثرگذار بر تأمین اجتماعی.

د) مشارکت بخشهای غیردولتی: نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاستگذاری، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است به نحوی که دستگاهها و سازمانهای غیردولتی به روشهای

تعریف شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته از قبیل سازمانها و نهادهای غیردولتی را نیز شامل می‌شود. این مشارکت به معنای رفع مسئولیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسئولیت تأمین اجتماعی را به عهده دارد.

هـ) کمک‌های داوطلبانه مردمی جهت تأمین منابع مالی توسط نهادها، مؤسسات، سازمانها و شرکتهای غیردولتی و عمومی نظام تأمین اجتماعی مجاز است. مشروط بر آن که این امر طبق آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران صورت گرفته و امکان نظارت نظام تأمین‌اجتماعی فراهم باشد.

و) بهینه سازی: بهینه سازی فعالیتها بر سه سیاست زیر استوار است:

۱ـ تخصصی کردن فعالیتها بر حسب نوع خدمات.

۲ـ تخصصی کردن فعالیتها بر حسب گیرندگان خدمات.

۳ـ تخصصی کردن فعالیتها بر حسب سطح خدمات (همگانی یا مکمل)

ز ـ تمرکز و تمرکز زدایی: این اصل بر سیاستهای زیر تأکید دارد:

۱ـ برنامه ریزی، سیاستگذاری، نظارت، ارزشیابی و توزیع منابع عمومی به صورت متمرکز و توسط دولت انجام می‌شود.

۲ـ امور اجرایی و کارگزاری به صورت غیر متمرکز صورت می‌گیرد.

۳ـ دخالت دولت در سطح فعالیتهای اجرایی و کارگزاری تأمین اجتماعی در مواردی صورت می‌گیرد که میزان فعالیت مؤسسات غیردولتی کفایت لازم برای ارائه خدمات را ننماید و یا برای تنظیم بازار خدمات تأمین اجتماعی و جبران نقص بازار دخالت دولت لازم باشد.

٤ـ دخالت دادن شرایط منطقه‌ای در برنامه ریزی.

ح ـ نظارت بر هر دو بخش دولتی و غیردولتی مرتبط با نظام جامع تأمین اجتماعی این نظارت براساس مفاد این قانون، معیارهای مندرج در اساسنامه آنها، قراردادها و توافقنامه‌های مبادله شده صورت می‌گیرد.

ط ـ رقابت‌پذیری: اعمال اصل رقابت‌پذیری در سطوح اجرایی و کارگزاری نظام به منظور گسترش فضای رقابتی و بسط مزیتهای زیر:

۱ـ کلیه سطوح بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی به گونه‌ای طراحی و تنظیم گردند که امکان رقابت در آن وجود داشته باشد.

۲ـ برای بیمه شوندگان امکان انتخاب مؤسسه بیمه‌گذار فراهم شود.

۳ـ به منظور حصول اطمینان از وجود فضای سالم رقابتی و عدم عرضه انحصاری یا نیمه انحصاری، دولت اجازه کنترل و اقدام ضدانحصار را براساس قوانین موضوعه خواهد داشت.

ی) نحوه مشارکت مالی:

۱ـ بهره مندی صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه‌های اجتماعی و درمانی بابت هر عضو از محل منابع عمومی به صورت سرانه برابر خواهد بود، این امر مانع حمایت دولت از اقشار ضعیف جامعه نمی‌باشد.

۲ـ درصد مشارکت و سهم پرداختی کارفرما نسبت به مأخذ کسر حق بیمه به صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه‌های اجتماعی و درمانی یکسان خواهد بود.

۳ـ درصد مشارکت و سهم پرداختی بیمه شده نسبت به مأخذ کسر حق بیمه به صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه‌های اجتماعی و درمانی یکسان خواهد بود.

ک ـ نحوه جابجایی: جابجایی بیمه شدگان بین صندوقهای بیمه همگانی به صورت انفرادی یا گروهی براساس آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران مجاز خواهد بود.

ل ـ سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمرو بیمه‌ای نظام، دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بوده و طبق ضوابط و مقررات مورد عمل خود، در چارچوب این نظام فعالیت می‌نمایند.

ماده ۷ـ اصول و سیاستهای مالی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف) پایداری منابع مالی شامل:

۱ـ استفاده از منابع عمومی

۲ـ منابع حاصل از هدفمند کردن یارانه ها

۳ـ ایجاد تعادل بین منابع و مصارف صندوقهای بیمه‌ای ضمن حفظ شخصیت حقوقی و استقلال منابع مالی صندوقها

٤ـ تامین منابع بخش بیمه‌ای با مشارکت کارفرما، بیمه شده، دولت

۵ـ منابع اختصاص داده شده برای جبران اجتماعی خسارت‌های ناشی از سیاستهای اقتصادی و توسعه‌ای.

٦ـ استفاده از منابع حاصل از کمکهای مردمی در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی

۷ـ استفاده از منابع حاصل از وقف در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی

۸ـ استفاده از منابع حاصل از خمس، زکات و سایر وجوه شرعی در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی با مجوز مراجع تقلید.

۹ـ استفاده از منابع حاصل از صدقات و نذورات در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی.

۱۰ـ استفاده از منابع، اموال و دارایی‌های نهادها و بنیادهای انقلاب اسلامی قلمرهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با اذن مقام رهبری.

۱۱ـ درآمد ناشی از سرمایه‌گذاریها و مدیریت وجوه و ذخائر دستگاههای اجرائی دولتی و عمومی، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین‌اجتماعی.

تبصره ـ اتخاذ تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم به منظور تداوم و استمرار توان پاسخگویی حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی نظام به نیازهای شهروندان.

ب ـ نظارت مالی بر منابع:

تمام دستگاهها، سازمانها، مؤسسات، نهادها و صندوقهای فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی، در حد استفاده از منابع و تسهیلات نظام تأمین اجتماعی تحت نظارت دولت در چارچوب این قانون قرار می‌گیرند.

ج‌ـ اجرای تصمیمات و احکام دولت در جهت کاهش منابع و یا افزایش مصارف و تعهدات صندوقها و مؤسسات بیمه‌ای منوط به تأمین منابع مالی معادل آن خواهد بود. لغو مفاد این بند مشروط به تصریح نام و ذکر موضوع در سایر قوانین خواهد بود.

د ـ وجوه، اموال، ذخائر و دارایی‌های صندوقهای بیمه اجتماعی و درمانی در حکم اموال عمومی بوده و مالکیت آن مشاع و متعلق به همه نسلهای جامعه تحت پوشش است، هرگونه تصرف دولت در این اموال و رابطه مالی دولت با صندوقهای موصوف در چارچوب قوانین و مقررات مورد عمل صندوقها خواهد بود.

هـ ـ مطالبات سازمانها، صندوقها و موسسات بیمه‌ای فعال در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی از دولت بر مبنای ارزش واقعی روز و براساس نرخ اوراق مشارکت پرداخت خواهد شد.

اصول و سیاستهای اقتصادی

ماده ۸ـ به منظور کاهش آثار سوء احتمالی سیاستها و برنامه‌های اقتصادی و توسعه‌ای بر وضعیت رفاه و تأمین اجتماعی مردم و جلوگیری از وارد آمدن هرگونه شوک و ضربه ناشی از سیاستهای فوق، متولی نظام جامع تأمین اجتماعی در تصمیمات اقتصادی خصوصاً در مذاکرات مربوط به تعیین حداقل دستمزدها مشارکت و در شورای اقتصاد، شورای عالی اشتغال، شورای عالی کار، شورای پول و اعتبار، شورای عالی بیمه خدمات درمانی، شورای عالی سلامت و شورای عالی خانواده با حق رأی شرکت خواهد کرد.

ماده ۹ـ اصول و سیاستهای اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف ـ سیاست جامعیت: جامعیت به معنای ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در این قانون است.

ب ـ سیاست کفایت: که براساس آن در مرحله اول حداقل نیازهای اساسی آحاد جامعه تأمین و در مرحله دوم کمیت وکیفیت خدمات ارتقاء می‌یابد.

ج ـ سیاست فراگیری: که براساس آن خدمات نظام تأمین اجتماعی باید برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود.

د ـ 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.

هـ ـ 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 ـ 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 ـ سیاست نیازمندیابی فعال: رسیدگی به حقوق افراد با استفاده از سیستم جامع آماری و اطلاعاتی و تأکید بر کرامت انسانی و نفی روشهای تحقیرآمیز.

ح ـ حقوق افراد عضو و تحت پوشش در قبال تعهدات قانونی سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه‌ای این نظام تحت ضمانت دولت خواهد بود و دولت مکلف است تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم در این زمینه را اتخاذ نماید.

ط ـ ارائه تعهدات بیمه‌ای صندوقها در قبال افراد عضو و تحت پوشش براساس قاعده عدالت و تناسب میزان مشارکت (سنوات و میزان پرداخت حق بیمه) و با تنظیم ورودیها و خروجیها طبق محاسبات بیمه‌ای صورت می‌پذیرد.

ی ـ سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی ماهیت تعهدی داشته و حق بیمه‌شدگان نسبت به صندوقها، منحصر به دریافت تعهدات قانونی است.

تبصره ـ با توجه به محدودیت منابع دولت در هر سه سیاست (کفایت، جامعیت و فراگیری)، دولت موظف است سیاستهای مرحله‌ای خود را در ضمن برنامه‌های توسعه کشور منظور نماید.

اصول و سیاستهای یارانه‌ای

ماده ۱۰ـ اتخاذ سیاستهای یارانه‌ای در چارچوب قانون و براساس سیاستهای کلی نظام به منظور هدفمند کردن یارانه‌ها، با استفاده از نظامهای اطلاعاتی جامع و منسجم کشور مانند طرح کد ملی و یا نظام مالیاتی کشور صورت می‌گیرد به نحوی که به تدریج یارانه اعطایی به خانواده‌های پر درآمد کاهش یافته و یا حذف گردد و میزان یارانه اعطایی به خانواده‌های پر درآمد برای تأمین منابع مورد نیاز نظام جامع تأمین اجتماعی منظور خواهد شد.

فصل سوم ـ تشکیلات

ماده ۱۱ـ در راستای تحقق نظام جامع تأمین اجتماعی و جهت اجرای این قانون، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد.

تبصره ۱ـ هرگونه استفاده از منابع نظام تأمین اجتماعی اعم از منابع عمومی و یارانه‌ها در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی برای دستگاههای اجرایی دولتی، عمومی، صندوقها و نهادهای غیردولتی، خارج از قلمرو این نظام تحت هر عنوان و برای هر منظور ممنوع است و استفاده از این منابع مستلزم پذیرش نظارت و راهبری کلان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است.

تبصره ۲ـ خط مشی‌های مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در زمینه‌های امور بهداشتی، درمانی، سطح‌بندی خدمات درمانی و سامانه ارجاع برای وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و قلمروهای آن لازم الاجراء می‌باشد.

تبصره ۳ـ دولت مکلف است تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران جهت ادغام دو وزارتخانه موجود اقدامات قانونی را معمول دارد.

ماده ۱۲ـ ارکان چهارگانه نظام جامع تأمین اجتماعی به ترتیب ذیل خواهد بود.

۱ـ شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

۲ـ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی.

۳ـ نهادها، سازمانها، موسسات و صندوقهای اصلی هر یک از قلمروهای «بیمه‌های اجتماعی»، «بیمه‌های خدمات درمانی»، «امور حمایتی» و «امور امدادی» که وظیفه مدیریت و ساماندهی منابع این نظام اعم از منابع عمومی و یارانه‌های تخصیصی از سوی وزارتخانه و نیز منابع حاصل از مشارکت شرکای اجتماعی خود را داشته و یا تصدی وظایف اجرایی در قلمروهای مختلف بیمه‌های اجتماعی، بیمه‌های خدمات درمانی، امور حمایتی و امور امدادی را به نمایندگی از سوی دولت بر عهده دارند.

٤ ـ مؤسسات کارگزاری: شامل شرکتهای بیمه تجاری، شهرداریها، دهداریها و سایر ظرفیتهای ساختاری در قالب بانک، صندوق، شرکت و بنگاههای خدماتی و نهادهای خیریه و مدنی است که در

سطح کارگزار اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی در قالب قراردادها و تفاهم نامه‌های منعقده فعالیت خواهند داشت.

تبصره ۱ـ نهادها، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای اصلی فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی این نظام مکلفند امور اجرایی و تصدی‌گری خود در زمینه تولید و ارائه خدمات و تعهدات قانونی مربوط را به موجب قراردادهایی که ضوابط آن با پیشنهاد وزارت و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی تعیین خواهد شد به موسسات کارگزاری محول نمایند.

تبصره ۲ـ با توجه به ماهیت امور بیمه‌ای کلیه عناوین تشکیلاتی و سازمانی نهادهای فعال در قلمروهای بیمه اجتماعی و درمانی به «صندوق» تغییر نام خواهند یافت.

تبصره ۳ـ کلیه دستگاههایی که خانواده معظم شهدا، اسرا، مفقودین، جانبازان و ایثارگران انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی را تحت پوشش قرار داده‌اند براساس نامه مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۸ مقام معظم رهبری به ریاست جمهوری در یک نهاد ادغام می‌گردد و در صورت تأیید مقام رهبری، کلیه اموال و دارایی‌ها مالکیت‌ها و امکانات بنیاد شهید، ستاد رسیدگی به امور آزادگان و پنجاه درصد (۵۰ ۰/۰) اموال، دارایی‌ها، مالکیت‌ها و امکانات بنیاد مستضعفان و جانبازان به این نهاد انتقال می‌یابد و منابع ناشی از دارائی‌ها و مالکیت‌های فوق صرفاً جهت رسیدگی به امور شهدا و ایثارگران در چارچوب نظام تأمین اجتماعی هزینه خواهد شد.

ماده ۱۳ـ شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی: به منظور هماهنگی سیاستهای اجتماعی در حوزه‌های اشتغال، آموزش و پرورش، تربیت بدنی، مسکن، بهداشت و درمان و سایر بخشهای مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به ریاست رئیس جمهور و دبیری وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد. دبیرخانه شورا در وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مستقر می‌باشد و تصمیمات شورای عالی با تصویب وزرای عضو شورای مزبور و تأیید رئیس جمهور، مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۱٤ـ ترکیب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف) رئیس جمهور (رئیس شورا)

ب) وزیر رفاه و تأمین اجتماعی (دبیر شورا)

ج) رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

د) وزیر کشور.

هـ) وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

و) وزیر آموزش و پرورش.

ز) وزیر مسکن و شهرسازی.

ح) وزیر کار و امور اجتماعی.

ط) وزیر دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.

ی) وزیر امور اقتصادی و دارایی.

ک) سه نفر نماینده مجلس شورای اسلامی از کمیسیونهای بهداشت و درمان، اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

ماده ۱۵ـ وظایف شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف) هماهنگی سیاستهای اجتماعی.

ب) تعامل با شورای اقتصاد و سایر شوراهای فرابخشی برای حل مسائل اجتماعی.

ج) بررسی، اصلاح و تأیید سیاست‌های کلان رفاه وتأمین‌اجتماعی وپیشنهاد آن به هیأت وزیران با رعایت سیاستهای کلی نظام

د) بررسی، اصلاح و تأیید بودجه سالانه رفاه وتأمین‌اجتماعی درقالب سیاست‌های عمومی و بودجه‌ای کشور و پیشنهاد آن به هیأت وزیران

هـ) پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه، ذخایر وسرمایه‌گذاری‌های دستگاه‌های اجرایی، دولتی وعمومی، سازمانها و صندوق‌های فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با تصویب هیأت وزیران.

تبصره‌ـ آیین‌نامه مربوط به نحوه تشکیل واداره جلسات، حدنصاب تصمیمات وسایر امور مربوط به شورای عالی رفاه وتأمین‌اجتماعی توسط وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه وبه تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۶ـ به منظور نیل به اهداف واجرای وظایف مصرح در فصل اول وتحقق اصول و سیاست‌های مصرح در فصل دوم این قانون، اهم‌اختیارات و مسئولیت‌های وزارت رفاه و تأمین‌اجتماعی به شرح ذیل تعیین می‌گردد:

الف) زمینه‌سازی برای تحقق اصول فراگیری، جامعیت وکفایت نظام وبسط پوشش‌های بیمه‌ای، حمایتی وامدادی کشور (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور).

ب) ایجاد هماهنگی وتعامل برنامه‌های نظام جامع تأمین‌اجتماعی بابرنامه‌های جامع قلمروهای اشتغال، بهداشت ودرمان، آموزش وپرورش، مسکن وسایر بخش‌های مرتبط.

ج)سیاستگذاری وتدوین راهبردهای اساسی نظام جامع تأمین‌اجتماعی وتدوین معیارهای جامعیت

وکفایت روزآمد نظام.

د)ایجاد هماهنگی در برنامه‌های اجرایی قلمروهای سه‌گانه نظام جامع تأمین‌اجتماعی.

هـ) تهیه وتدوین پیش‌نویس لوایح و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موردنیاز برای تحقق اهداف واصول سیاست‌های نظام جامع تأمین‌اجتماعی وپیشنهاد آن به مراجع ذیربط برای تأیید وتصویب.

و) تنظیم کلان بودجه عمومی دولت درقلمروهای بیمه‌های اجتماعی، بیمه‌های خدمات درمانی، امورحمایتی وامدادی کشور وپیشنهاد آن به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

ز) مدیریت منابع و مصارف و تنظیم بودجه تلفیقی نظام جامع تأمین اجتماعی به منظور متعادل‌سازی اعتبارات و تخصیص بهینه منابع به مصارف در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی.

ح) سازماندهی نظام نظارت وارزشیابی کارکردهای نظام جامع تأمین‌اجتماعی و تنظیم و ارائه گزارش‌های مربوطه به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

ط) ساماندهی ومدیریت اجرایی نظام هدفمند یارانه‌های اجتماعی وجهت دهی آن به سوی افراد وخانواده‌های نیازمند بارویکرد خوداتکایی واشتغال.

ی) طراحی وتنظیم کارکردهای نظام به گونه‌ای که حتی‌الامکان برخورداری از مزایای تأمین‌اجتماعی و حمایت ازکلیه افراد به ویژه افراد نیازمند از طریق شبکه‌های بیمه‌ای صورت پذیرد.

ک) بررسی وارزیابی مستمر به منظور اطمینان از ثبات وضعیت مالی (منابع و مصارف) قلمروهای کارکردی نظام تأمین اجتماعی برای اجرای تعهدات جاری وآتی و ارائه گزارش‌های لازم به مراجع ذیربط.

ل) ایجاد زمینه گسترش حضور ومشارکت بیشتر نهادهای خیریه، وقف و مدنی در حوزه‌های حمایتی وامدادی نظام جامع تأمین‌اجتماعی.

م)تشکیل پایگاه اطلاعاتی نظام جامع تأمین‌اجتماعی به منظور جمع‌آوری وپردازش اطلاعات مربوط وتعیین شاخص‌های ذیربط در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی وامدادی.

ن) انجام پژوهش‌های کاربردی.

س) تهیه وتدوین تعاریف، اصطلاحات واستانداردهای موردنیاز نظام وهمچنین اعمال تغییرات وبه روزرسانی آنها با تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

تبصره- سازماندهی شوراهای تخصصی و راهبردی لازم درهرسه قلمرو نظام جامع تأمین‌اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۷- وزارت رفاه وتأمین‌اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف مدت یک سال ازتاریخ تصویب این قانون نسبت به بررسی واصلاح اساسنامه‌های کلیه دستگاه‌های اجرایی، صندوقها و نهادهای دولتی

وعمومی فعال درقلمروهای بیمه‌ای، حمایتی وامدادی (در چارچوب طرح جامع امداد ونجات کشور) نظام و سایر دستگاه‌هایی که شمول قانون برآنها مستلزم ذکرنام است، اقدام و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین‌اجتماعی به تصویب هیأت وزیران برساند، استفاده از اعتبارات عمومی برای دستگاهها، صندوقها و نهادهای مصوب جدید مجاز خواهد بود. اصلاح آن بخش از اساسنامه‌ها که مربوط به ارکان نهادهای فوق‌الذکر می‌باشد، باید به ترتیبی صورت پذیرد که ترکیب کلی ارکان آنها به صورت زیر باشد:

الف ـ شورا یا مجمع و یا هیأت امنا باشرایط زیر:

۱ـ نصف به علاوه یک اعضاء با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تایید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران انتخاب خواهند شد.

۲ـ مابقی اعضا به تناسب تعداد افراد تحت پوشش توسط «خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته» آنها براساس آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تعیین خواهند شد ودرصورت عدم وجود تشکل‌های رسمی موصوف و تا زمان شکل‌گیری آنها، اعضای مزبور از سوی شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی انتخاب خواهند شد.

تبصره ـ درمواردی که برای کارکنان یک یا چند دستگاه اجرایی منفرداً یا مجتمعاً صندوق خاص بیمه‌ای لازم باشد، دونفر ازطرف بالاترین مقام یامقامات آن دستگاه یا دستگاهها به عنوان ناظر درجلسات شورا یا مجمع یا هیأت امنا شرکت خواهند کرد.

ب ـ هیأت مدیره: مرکب از پنج یاهفت نفر دارای تخصص و تجارب مختلف موردنیاز می‌باشد که از سوی شورا یا مجمع ویا هیأت امنای مربوطه برای مدت چهارسال به صورت موظف (بدون پذیرش مسئولیت اجرایی) انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع بوده وازمیان خود یک نفر را به عنوان رئیس هیأت مدیره تعیین خواهند نمود.

ج ـ مدیرعامل: فردی خارج از مجمع و هیأت مدیره که به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیأت امنای مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهد شد وانتخاب مجدد وی بلامانع می‌باشد.

د - هیأت نظارت: مرکب از سه نفر دارای تخصصها و تجارب مختلف مورد نیاز که از سوی شورا یا مجمع و یا هیأت امنای مربوطه برای مدت چهار سال انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع می‌باشد (وظایف بازرس قانونی به عهده سازمان حسابرسی بوده که گزارش خود را به هیأت نظارت جهت بررسی و اظهارنظر ارائه خواهد نمود).

تبصره ۱: شرط عضویت درکلیه سطوح ارکان فوق، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج

سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت، حسابداری، بیمه، مالی، اقتصاد، انفورماتیک و گروه پزشکی خواهد بود وانتصاب افراد مزبور پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت وبرنامه‌ریزی کشور نافذ می‌باشد.

تبصره ۲: کلیه مسئولیت‌ها و اختیارات مربوط به دستگاه‌های اجرایی دولتی و عمومی، صندوقها و نهادهای فعال در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی نظام، از وزراء مربوطه یا بالاترین مقام مسئول آنها سلب وبه وزیر رفاه و تأمین‌اجتماعی تفویض می‌گردد. این امر شامل عضویت و یا ریاست شوراها، مجامع و هیأت‌های امناء نهادهای موصوف و کمیسیون‌های فرعی واصلی دولت، شوراهای عالی فرابخشی و مجامع بین‌المللی مرتبط نیز می‌باشد.

ماده ۱۸ـ اعمال این قانون در ارتباط با کمیته امداد امام خمینی (ره) و همچنین امور مرتبط با نیروهای مسلح منوط به اذن مقام رهبری می‌باشد.

ماده ۱۹ـ از تاریخ تصویب این قانون، آن قسمت از قوانین اموربیمه‌های اجتماعی، بیمه خدمات درمانی، امورحمایتی وامدادی که مغایر بااین قانون می‌باشد ملغی‌الاثر می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر نوزده ماده و بیست‌ویک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست‌و یکم اردیبهشت ماه یک‌هزار و سیصدوهشتادو سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۳/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۲۵- از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ مجلس شورای اسلامی)

ماده ۹۵- دولت مکلف است به منظور استقرار عدالت و ثبات اجتماعی، کاهش نابرابریهای اجتماعی و اقتصادی، کاهش فاصله دهکهای درآمدی و توزیع عادلانه درآمد در کشور و نیز کاهش فقر و محرومیت و توانمندسازی فقرا، از طریق تخصیص کارآمد و هدفمند منابع تأمین اجتماعی و یارانه‌ای پرداختی، برنامه‌های جامع فقرزدایی و عدالت اجتماعی را با محورهای ذیل تهیه و به اجرا بگذارد و ظرف مدت شش ماه پس از تصویب این قانون، نسبت به بازنگری مقررات و همچنین تهیه لوایح برای تحقق سیاستهای ذیل اقدام نماید:

الف) گسترش و تعمیق نظام جامع تأمین اجتماعی، در ابعاد جامعیت ـ فراگیری و اثربخشی.

ب) اعمال سیاستهای مالیاتی، با هدف باز توزیع عادلانه درآمدها.

ج) تعیین خط فقر و تبیین برنامه‌های توانمندسازی متناسب و ساماندهی نظام خدمات حمایتهای اجتماعی، برای پوشش کامل جمعیت زیر خط فقر مطلق و نظام تأمین اجتماعی، برای پوشش جمعیت بین خط فقر مطلق و خط فقر نسبی و پیگیری و ثبت مستمر آثار برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی بر وضعیت خط فقر، جمعیت زیر خط فقر، همچنین میزان درآمد به دهک پایین درآمدی و شکاف فقر و جبران آثار برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی به سه دهک پایین درآمدی از طریق افزایش قدرت خرید آنان دولت موظف است کلیه خانوارهای زیر خط فقر مطلق را حداکثر تا پایان سال دوم برنامه به صورت کامل توسط دستگاهها و نهادهای متولی نظام تأمین اجتماعی شناسایی و تحت پوشش قرار دهد.

د) طراحی برنامه‌های ویژه اشتغال، توانمندسازی جلب مشارکتهای اجتماعی آموزش مهارتهای شغلی و مهارتهای زندگی، به ویژه برای جمعیت‌های سه دهک پایین درآمدی در کشور.

هـ) ارتقاء مشارکت نهادهای غیر دولتی و مؤسسات خیریه. در برنامه‌های فقرزدایی و شناسایی کودکان یتیم و خانواده‌های زیر خط فقر، در کلیه مناطق کشور توسط مدیریت منطقه‌ای و اعمال حمایتهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای افراد یاد شده توسط آنان و دستگاهها و نهادهای مسوول در نظام تأمین اجتماعی.

و) امکان تأمین غذای سالم و کافی در راستای سبد مطلوب غذایی و تضمین خدمات بهداشتی، درمانی و توانبخشی رایگان و تأمین مسکن ارزان قیمت، همچنین حصول اطمینان از قرارگرفتن جمعیت کمتر از هجده سال تحت پوشش آموزش عمومی رایگان برای خانوارهای واقع در سه دهک پایین درآمدی، از طریق جابجایی و تخصیص کارآمد منابع یارانه‌ها.

ز) فراهم کردن حمایتهای حقوقی، مشاوره‌های اجتماعی و مددکاری، برای دفاع از حقوق فردی، خانوادگی و اجتماعی فقرا.

ح) اتخاذ رویکرد توانمندسازی و مشارکت محلی، براساس الگوی نیازهای اساسی توسعه و تشخیص نیاز توسط جوامع محلی برای ارائه خدمات اجتماعی، از طریق نظام انگیزشی برای پروژه‌های عمرانی کوچک، متناسب با ظرفیتهای محلی ـ از طریق اعمال موارد فوق در سطوح محلی و با جلب مشارکتهای عمومی.

ط) طراحی روشهای لازم برای افزایش بهره‌وری و درآمد روستائیان و عشایر و ایجاد فرصتهای اشتغال به ویژه در دوره‌های زمانی خارج از فصول کاشت و برداشت با رویکرد مشارکت روستائیان و عشایر، با حمایت از صندوق قرض‌الحسنه توسعه اشتغال روستایی و صندوق اشتغال نیازمندان.

ماده ۹۶- دولت مکلف است با توجه به استقرار سازمانی نظام جامع تأمین اجتماعی در برنامه چهارم

توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران؛ پوشش جمعیتی، خدمات و حمایتهای مالی مورد نظر در اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران را طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، از طریق فعالیتهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی به صورت تدریجی و به شرح ذیل افزایش و به اجرا بگذارد:

الف) افزایش پوشش بیمه‌های اجتماعی با توجه خاص به روستائیان و عشایر و شاغلین شهری که تاکنون تحت پوشش نبوده‌اند، به نحوی که برنامه بیمه‌های اجتماعی روستائیان و عشایر، با مشارکت دولت و روستائیان و عشایر پس از تهیه و تصویب دولت از سال دوم برنامه چهارم، به اجرا گذاشته شود.

ب) پوشش کامل (صددرصد) جمعیتی ار بیمه همگانی پایه خدمات درمانی.

ج) تأمین بیمه خاص (در قالب فعالیتهای حمایتی) برای حمایت از زنان سرپرست خانوار و افراد بی‌سرپرست با اولویت کودکان بی‌سرپرست.

د) هدفمند نمودن فعالیتهای حمایتی جهت توانمندسازی افراد تحت پوشش مؤسسات و نهادهای حمایتی در راستای ورود به پوشش بیمه‌ای.

هـ) اتخاذ تمهیدات لازم جهت بازپرداخت بدهی دولت به سازمانهای بیمه‌ای به نحوی که ضمن جلوگیری از ایجاد بدهی جدید تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، کل بدهی دولت به سازمانهای بیمه‌ای تسویه شده باشد.

و) اتخاذ تدابیر مورد نیاز برای کاهش طول دوره استفاده از مقرری بیمه بیکاری در جهت تنظیم بازار کار، افزایش سابقه مورد نیاز برای احراز مقرری بیمه بیکاری در سال اول برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.

ز) با توجه به تغییرات و روند صعودی شاخص‌های جمعیتی امید به زندگی و لزوم پایداری صندوق‌های بیمه‌ای اجتماعی و اصلاحات منطقی در مبانی محاسباتی آنها، دولت موظف است با استفاده از تجربه جهانی در چهارچوب محاسبات بیمه‌ای اقدامات لازم را معمول دارد.

ح) در صورتی که نرخ رشد دستمزد اعلام شده کارگران در دو سال آخر خدمت آنها بیش از نرخ رشد طبیعی دستمزد کارگران بوده و با سالهای قبل سازگار نباشد، مشروط بر آنکه این افزایش دستمزد به دلیل ارتقاء شغلی نباشد، سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر دریافت مابه‌التفاوت میزان کسور سهم کارگران و کارفرما به نسبت دستمزد واقعی و دستمزد اعلام شده سالهای قبل از کارفرمای ذیربط، خسارت وارده براساس لایحه‌ای خواهد بود که توسط هیأت وزیران تهیه و برای تصویب به مجلس شورای اسلامی تقدیم می‌شود.

ماده ۹۷- دولت مکلف است به منظور پیشگیری و کاهش آسیبهای اجتماعی، نسبت به تهیه طرح جامع کنترل کاهش آسیبهای اجتماعی، با تأکید بر پیشگیری از اعتیاد به مواد مخدر، مشتمل بر محورهای ذیل اقدام نماید.

الف) ارتقای سطح بهداشت روان، گسترش خدمات مددکاری اجتماعی، تقویت بنیان خانواده و توانمندسازی افراد و گروههای در معرض آسیب

ب) بسط و گسترش روحیه، نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزشهای دینی و هنجارهای اجتماعی.

ج) شناسایی نقاط آسیب خیز و بحران‌زای اجتماعی در بافت شهری و حاشیه شهرها و تمرکز بخشیدن حمایتهای اجتماعی، خدمات بهداشتی ـ درمانی، مددکاری، مشاوره اجتماعی و حقوقی و برنامه‌های اشتغال حمایت شده، با اعمال راهبرد همکاری بین بخشی و سامانه مدیریت آسیب‌های اجتماعی در مناطق یاد شده.

د) پیشگیری اولیه از بروز آسیب‌های اجتماعی از طریق، اصلاح برنامه‌های درسی دوره آموزش عمومی و پیش‌بینی آموزشهای اجتماعی و ارتقای مهارتهای زندگی.

هـ) خدمات رسانی به موقع به افراد در معرض آسیب‌های اجتماعی با مشارکت سازمانهای غیر دولتی.

و) بازتوانی آسیب‌دیدگان اجتماعی و فراهم نمودن زمینه بازگشت آنها به جامعه.

ز) تهیه طرح ملی مبارزه با مواد مخدر و روانگردان براساس محورهای ذیل:

۱ـ پیشگیری از اعتیاد به مواد مخدر و قاچاق آن با استفاده از تمامی امکانات و توانمندیهای ملی.

۲ـ در اولویت قراردادن استراتژی کاهش آسیب و خطر، کار درمانی، آموزش مهارتهای زندگی سالم، روان درمانی، درمان اجتماع مدار معتادان و بهره‌گیری از سایر یافته‌های علمی و تجارب جهانی در اقدامها و برنامه ریزیهای عملی.

۳ـ جلوگیری از تغییر الگوی مصرف مواد مخدر به داروهای شیمیایی و صنعتی.

٤- جلوگیری از هرگونه تطهیر عواید ناشی از فعالیتهای مجرمانه موادمخدر و روانگردانها.

۵ـ به کار گرفتن تمام امکانات و توانمندیهای ملی برای مقابله با حمل و نقل و ترانزیت مواد مخدر و همچنین عرضه و فروش آن در سراسر کشور.

٦ـ تقویت نقش مردم و سازمانهای غیردولتی در امر پیشگیری و مبارزه با اعتیاد.

ح) تداوم اجرای طرح ساماندهی و توانبخشی بیماران روانی مزمن با پوشش حداقل هفتادوپنج درصد (۷۵٪) جمعیت هدف در پایان برنامه.

ط) تداوم اجرای طرح ساماندهی و توانبخشی سالمندان با پوشش حداقل بیست و پنج درصد (۲۵٪) جمعیت هدف.

ی) تهیه و تدوین طرح جامع توانمندسازی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار با همکاری سایر سازمانها و نهادهای ذیربط و تشکلهای غیردولتی و تصویب آن در هیأت وزیران در شش ماهه نخست سال اول برنامه.

ک) ساماندهی و توسعه مشارکتهای مردمی و خدمات داوطلبانه در عرصه بهزیستی و برنامه ریزی و اقدامات لازم برای حمایت از مؤسسات خیریه غیردولتی با رویکرد بهبود فعالیت.

ل) افزایش مستمری ماهیانه خانواده‌های نیازمند و بی‌سرپرست و زنان سرپرست خانواده تحت پوشش دستگاههای حمایتی بر مبنای چهل درصد (٤٠٪) حداقل حقوق و دستمزد در سال اول برنامه.

ماده ۹۸- دولت مکلف است به منظور حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی، ارتقای رضایتمندی عمومی و گسترش نهادهای مدنی، طی سال اول برنامه چهارم اقدامهای ذیل را انجام دهد:

الف) تهیه سازوکارهای سنجش و ارزیابی سرمایه اجتماعی کشور.

ب) ارائه گزارش سالانه سرمایه اجتماعی کشور و احصای علل و عوامل تأثیرگذار بر آن.

ج) تصویب سازوکارهای اجرایی لازم جهت افزایش سرمایه اجتماعی اعم از اعتماد عمومی، وفاق اجتماعی، قانون‌گرایی و وجدان فردی و اجتماعی.

د) ارزیابی رضایت‌مندی عمومی به صورت سالانه و انتشار تغییرات آن در اثر عملکرد عمومی حاکمیت.

هـ) تدوین و تصویب طرح جامع توانمندسازی و حمایت از حقوق زنان، در ابعاد حقوقی، اجتماعی، اقتصادی و اجرای آن در مراجع ذیربط.

و) تدوین طرح جامع مشارکت و نظارت مردم، سازمانها، نهادهای غیردولتی و شوراهای اسلامی در توسعه پایدار کشور و فراهم کردن امکان گسترش کمی و کیفی نهادهای مدنی، با اعمال سیاستهای تشویقی.

ماده ۹۹- دولت موظف است ظرف مدت شش ماه از تصویب این قانون، نسبت به تدوین و اجرای سند راهبردی خدمات رسانی به ایثارگران (خانواده معظم شهدا، جانبازان، آزادگان و خانواده آنان)، با رویکرد توانمندسازی و بهبود وضعیت اشتغال، مسکن ارزان قیمت، ارتقای سطح اجتماعی، درمانی، معیشتی و بهبود وضعیت آموزشی و فرهنگی، حفظ و تثبیت موقعیت شغلی آنان اقدام نموده و سازوکار نظارت بر حسن اجرای سند را پیش‌بینی نماید. منابع مالی سند از محل بودجه عمومی دولت و منابع داخلی نهادها تأمین خواهد شد در تمامی برنامه‌های اشتغال‌زایی اعم از جذب و استخدام و

اعطای امتیازات و تسهیلات، ایثارگران در اولویت هستند و دولت موظف است حمایتهای لازم در حفظ و تثبیت موقعیت شغلی آنان را اعمال نماید.

(تبصره ـ از ابتدای سال ۱۳۸٤ تا زمان تصویب سند راهبردی خدمات رسانی به ایثارگران (خانواده معظم شهدا، جانبازان، آزادگان و خانواده آنان)، دولت موظف است کماکان بند (ج) ماده ۳۷ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران را اجرا نماید). (این تبصره به موجب مصوبه مورخ ۸٤/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی الحاق شده است. بند (ج) ماده ۳۷ قانون برنامه توسعه سوم مقرر می‌دارد:

ج ـ تأمین صددرصد (۱۰۰٪) هزینه بیمه همگانی و مکمل جانبازان و درمان خاص آنها (صدمات ناشی از مجروحیت) بر عهده دولت می‌باشد. نیز در این رابطه به ماده ۵۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۸٤/۸/۱۵ مراجعه شود).

ماده ۱۰۰- دولت موظف است به منظور ارتقای حقوق انسانی، استقرار زمینه‌های رشد و تعالی و احساس امنیت فردی و اجتماعی در جامعه و تربیت نسلی فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مومن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط با روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن «منشور حقوق شهروندی» را مشتمل بر محورهای ذیل تنظیم و به تصویب مراجع ذیربط برساند:

الف) پرورش عمومی قانون مداری و رشد فرهنگ نظم و احترام به قانون و آیین شهروندی.

ب) تأمین آزادی و صیانت از آرای مردم و تضمین آزادی، در حق انتخاب شدن و انتخاب کردن.

ج) هدایت فعالیت‌های سیاسی، اجتماعی به سمت فرایندهای قانونی و حمایت و تضمین امنیت فعالیتها و اجتماعات قانونی.

د) تأمین آزادی و امنیت لازم برای رشد تشکلهای اجتماعی در زمینه صیانت از حقوق کودکان و زنان

هـ) ترویج مفاهیم وحدت آفرین و احترام‌آمیز نسبت به گروههای اجتماعی و اقوام مختلف در فرهنگ ملی.

و) حفظ و صیانت از حریم خصوصی افراد

ز) ارتقای احساس امنیت اجتماعی در مردم و جامعه

ماده ۱۰۱- دولت موظف است برنامه ملی توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، براساس راهبرد «سه جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصتها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد و مشتمل بر محورهای ذیل تهیه و تا پایان سال اول برنامه

چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی بنماید.

الف) حقوق بنیادین کار (آزادی انجمنها و حمایت از حق تشکلهای مدنی روابط کار، حق سازماندهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه،رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کارکودک، رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت)

ب) گفت‌وگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار) ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و چانه‌زنی جمعی، انعقاد پیمانهای دسته جمعی، تشکیل شورای سه جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیزمهای سه جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفت‌وگوی اجتماعی و تقویت تشکلهای مدنی روابط کار.

ج) گسترش حمایتهای اجتماعی (تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد توسعه و تقویت ساز و کارهای جبرانی، حمایتهای اجتماعی از شاغلین بازار کار غیر رسمی، توانبخشی معلولین و برابری فرصتها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصتهای شغلی مناسب).

د) حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی کارگری.

هـ) اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار (تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار براساس سازوکار سه جانبه «دولت، کارگر و کارفرما» به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار).

و) اشتغال مولد (ظرفیت سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزشهای هدف‌دار و معطوف به اشتغال، برنامه ریزی آموزشی با جهت‌گیری اشتغال، آموزشهای کارآفرینی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، رفع موانع بیکاری ساختاری، توسعه آموزشهای مهارتی فنی و حرفه‌ای معطوف به نیاز بازار کار).

ز) اصلاح قوانین و مقررات در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاوله نامه‌های بین‌المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه‌های اجتماعی به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال.

ح) اتخاذ تدابیر لازم برای اعزام نیروی کار به خارج از کشور.

ماده ۱۰۲- دولت موظف است برنامه توسعه بخش تعاونی را با رویکرد استفاده موثر از قابلیتهای بخش تعاونی، در استقرار عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه درآمدها، تأمین منابع لازم برای

سرمایه‌گذاریها، از طریق تجمیع سرمایه‌های کوچک، اجرای بند (۲) اصل چهل و سوم (۴۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، افزایش قدرت رقابتی و توانمندسازی بنگاههای اقتصادی متوسط و کوچک، کاهش تصدیهای دولتی، گسترش مالکیت و توسعه مشارکت عامه مردم در فعالیتهای اقتصادی مشتمل بر محورهای ذیل تهیه و تا پایان سال ۱۳۸۳ تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید.

الف) توانمندسازی جوانان، زنان، فارغ‌التحیصلان و سایر افراد جویای کار، در راستای برقراری تعاملات اجتماعی لازم جهت شکل‌گیری فعالیت واحدهای تعاونی.

ب) ارتقای بهره وری و توسعه و بهبود مدیریت تعاونیها.

ج) ترویج فرهنگ تعاون و اصلاح محیط حقوقی توسعه بخش و ارائه لوایح قانونی مورد نیاز.

د) اولویت دادن به بخش تعاونی در انتقال فعالیتها و کاهش تصدیهای بخش دولتی اقتصاد به بخش غیردولتی.

هـ) توسعه حیطه فعالیت بخش تعاونی در چارچوب بند (۴۷) سیاستهای برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران که بعداً ابلاغ خواهد شد.

و) تسهیل فرآیند دستیابی تعاونیها به منابع، امکانات، فناوریهای نوین و بازارها و بهبود محیط کسب و کار.

ز) تسهیل ارتباطات و توسعه پیوندهای فنی، اقتصادی و مالی بین انواع تعاونیها.

ماده ۱۰۳- ماده (۴۲)، بند (الف) ماده (۴۶) و مواد (۴۸) الی (۵۱) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ و اصلاحیه‌های آن برای دوره برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۸ ـ ۱۳۸۴) تنفیذ می‌گردد. (از مواد تنفیذ شده برنامه توسعه سوم ماده ۴۲ و ۴۹ مرتبط با تأمین اجتماعی می‌باشد که در صفحه ۲۰۱ همین مجموعه درج گردیده است)

۲۶- قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵/۳/۹)

فصل اول ـ تشکیلات

ماده ۱- در اجراء اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین و ادارات و آیین نامه‌های دولتی

خلاف قانون یا شرع یا خارج از حدود اختیارات مقام تصویب کننده، دیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود.

ماده ۲- دیوان عدالت اداری که در این قانون «دیوان» نامیده می‌شود، در تهران مستقر می‌باشد، تعیین تعداد شعب دیوان، به پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است.

ماده ۳- قضات دیوان باید دارای پانزده سال سابقه کار قضایی باشند. در مورد قضات دارای مدارک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی معادل، داشتن ده سال سابقه کار قضایی کافی است.

تبصره ـ قضات شاغل در دیوان و قضایی که حداقل پنج سال سابقه کار قضایی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند.

ماده ٤- رئیس دیوان که با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شود، رئیس شعبه اول دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز معاون و مشاور خواهد داشت. قضات دیوان به پیشنهاد رئیس دیوان و یا حکم رئیس قوه قضاییه منصوب می‌شوند.

ماده ٥- تشکیلات قضایی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد.

ماده ٦- بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور خواهد شد.

ماده ۷- هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملاک در صدور رأی، نظر اکثریت است. آراء صادره توسط شعبه دیوان قطعی است.

ماده ۸- در صورت مرخصی یا عدم حضور رئیس شعبه به مدت بیش از دو هفته متوالی، یکی از دادرسان علی‌البدل با ابلاغ رئیس دیوان جایگزین وی می‌شود. همچنین هرگاه رئیس شعبه اول در رأی شرکت نداشته باشد، با ابلاغ وی یک از دادرسان علی‌البدل در رسیدگی و صدور رأی مشارکت می‌نماید.

ماده ۹- تعدادی کارشناس از رشته‌های مورد نیاز دیوان که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان تعیین می‌شوند. در صورت نیاز به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه، پرونده به مشاور یا مشاوران ارجاع می‌شود. شعبه پس از ملاحظه نظر مزبور مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

تبصره ۱- مشاوران موضوع این ماده لازم است علاوه بر شرط علمی و سابقه کار مندرج در این ماده، دارای شرایط مذکور در بندهای ۱ تا ٤ ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳٦۱/۲/۱٤ نیز باشند.

تبصره ۲- مشاوران مزبور پس از احراز صلاحیت با حکم رئیس قوه قضائیه به صورت استخدام رسمی یا قراردادی منصوب می‌شوند و حقوق و مزایای آنان برابر با حقوق و مزایای دادرسان علی‌البدل خواهد بود.

ماده ۱۰- به منظور تجدیدنظر در آراء شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده است، شعب تشخیص دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود و ملاک در صدور رأی، نظر موافق حداقل سه عضو است.

شعب تشخیص علاوه بر صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند.

ماده ۱۱- هیأت عمومی دیوان به منظور ایفاء وظایف و اختیارات مندرج در این قانون، با شرکت حداقل دو سوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و یا معاون قضایی وی تشکیل می‌شود و ملاک در صدور رأی، نظر اکثریت اعضای حاضر می‌باشند.

تبصره ـ مشاوران موضوع ماده ۹ این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان بدون حق رأی، در جلسات هیأت عمومی شرکت کرده و در صورت لزوم نظرات کارشناسی خود را مطرح نمایند.

ماده ۱۲- به منظور اجراء احکام صادره از شعب دیوان، واحد اجراء احکام زیر نظر رئیس دیوان یا یکی از معاونان وی تشکیل می‌شود و تعدادی دادرسی علی‌البدل اقدام به اجراء احکام صادره می‌نمایند.

فصل دوم ـ صلاحیت و اختیارات دیوان

ماده ۱۳- صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی و یا حقوقی از:

الف ـ تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها.

ب ـ تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها.

۲- رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأتهای بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده ٥٦ قانون حفاظت و بهره برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.

۳- رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمات واحدها و مؤسسات مذکور در بند ۱ و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی.

تبصره ۱- تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای ۱ و ۲ این ماده پس از تصدیق دیوان به عهده دادگاه عمومی است.

تبصره ۲- تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضایی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی‌باشد.

ماده ١٤- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی کننده، حکم مقتضی مبنی بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضییع شده، صادر می‌نماید.

تبصره ـ پس از صدور حکم براساس ماده فوق، مراجع طرف شکایت علاوه بر اجراء حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود می‌باشند.

ماده ۱۵- در صورتی که شاکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجراء اقدامات یا تصمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده ۱۳، سبب ورود خسارتی می‌گردد که جبران آن غیر ممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید.

تبصره ـ دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی‌الاثر می‌گردد.

ماده ١٦- در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادر کننده رأی، متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند، ضمن اعلام نظر مستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌نمایند.

تبصره ـ صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادر کننده رأی انجام می‌شود، مشمول این ماده نمی‌باشد.

ماده ۱۷- در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادر کننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

تبصره ـ در صورتی که شعبه تقاضای مزبور را موجه تشخیص دهد، دستور توقف اجراء رأی را صادر می‌نماید.

ماده ۱۸- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بیّن شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می‌شود. شعبه مزبور در صورت وارد داشتن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می‌نماید.

تبصره ـ آرائی که به موجب این ماده صادر شده به جز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی‌باشد.

ماده ۱۹- حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است:

۱- رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آیین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می‌شود.

۲- صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعبه دیوان.

۳- صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد.

تبصره ـ رسیدگی به تصمیمات قضایی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان قانون اساسی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان، شورای عالی امنیت ملی و شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول این ماده خارج است.

ماده ۲۰- اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

فصل سوم ـ ترتیب رسیدگی در دیوان

ماده ۲۱- رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد.

تبصره ۱- در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضایی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست.

تبصره ۲- هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰,۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصد هزار (۱۰۰,۰۰۰) ریال می‌باشد.

تبصره ۳- چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیر دفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید.

ماده ۲۲- دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

ماده ۲۳- وکالت در دیوان وفق مقررات قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است.

ماده ٢٤- شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضایی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده ۲۵- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده ١٦ قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می‌کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع‌الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ٢٦- سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادر کننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.

ماده ۲۷- شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

ماده ۲۸- در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

ماده ۲۹- مقررات مربوط به ورود ثالث، جلب ثالث، اعتراض ثالث، و استماع شهادت شهود در دیوان عدالت اداری، مطابق قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) است.

ماده ۳۰- در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود.

ماده ۳۱- شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده ۱۳ این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است.

تبصره ۱- در صورتی که شاکی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استنکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شاکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می‌کند.

تبصره ۲- در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از ا حضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یکسال محکوم می‌نماید.

تبصره ۳- عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسؤول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یکسال می‌باشد.

ماده ۳۲- در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یکسال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یکسال محکوم می‌شود.

ماده ۳۳- موارد رد دادرس در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد.

ماده ۳٤- کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده ۱۳ این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند.

ماده ۳۵- در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم‌علیه از اجراء رأی، شعبه صادر کننده رأی، به درخواست محکوم‌له، موضوع را به رئیس دیوان منعکس می‌کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می‌نمایند.

ماده ۳٦- دادرس اجراء احکام از طریق زیر مبادرت به اجراء حکم می‌کند:

۱- احضار مسؤول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم‌له در مدت معین.

۲- دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم به در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد.

۳- دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذینفع بر طبق مقررات قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی).

٤- دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان.

ماده ۳۷- در صورتی که محکوم علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادر کننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد.

ماده ۳۸- در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد.

تبصره ـ در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیر دفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به وقوع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است.

ماده ۳۹- در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی با وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است.

ماده ٤۰- در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید.

ماده ٤۱- در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است.

ماده ٤۲- هیأت عمومی، در اجراء بند ۱ ماده ۱۹ این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

ماده ٤٣- هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیرصحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذینفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهد بود.

ماده ٤٤- هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی این شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذیربط لازم‌الاتباع است.

تبصره ـ پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می‌گیرد.

ماده ٤٥- هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسؤولان ذیربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذینفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفصال موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱،۰۰۰،۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰،۰۰۰،۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.

ماده ٤٦- مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضایی پس از کسب نظر مشاوران دیوان عدالت اداری، دیوان عالی کشور است.

ماده ٤٧- پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، رسیدگی به کلیه پرونده‌های مطروحه در شعب تجدیدنظر سابق دیوان همچنین رسیدگی به اعتراضات وارده نسبت به آراء غیرقطعی شعب بدوی سابق با رعایت پ اداری مصوب ۱۳٦۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد.

ماده ٤٨- قوه قضائیه موظف است ظرف شش ماه لایحه آیین دادرسی دیوان را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تصویب آیین دادرسی مزبور، بر طبق این قانون و قوانین سابق عمل خواهد شد.

ماده ٤٩- از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳٦۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد ٤٧ و ٤٨ لغو می‌شوند.

قانون فوق مشتمل بر چهل و نه ماده و بیست تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ نهم خرداد ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و با جایگزینی ماده ۱۳ و بند ۱ ماده ۱۹ مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۱۳۸۵/۹/۲۵ از سوی آن مجمع موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد.

۲۷- قانون بیمه انفرادی بیماران دیابتی و صعب العلاج (بیماران سرطانی و بیماریهای خاص و ام.اس M.S) مصوب ۱۳۸۶/۲/۴

ماده واحده ـ سازمانهای بیمه گر مکلفند بیماران دیابتی و صعب العلاج (بیماران سرطانی و بیماریهای خاص و ام.اس M.S) را که فاقد پوشش بیمه درمانی پایه می‌باشند در صورت تقاضا به صورت انفرادی از طریق صدور دفترچه تحت پوشش بیمه قرار دهند.

تبصره ـ بار مالی ناشی از اجرای این قانون از محل اعتبار ردیف ۵۰۳۹٤٦ قسمت چهارم قانون بودجه سال ۱۳۸٦ کل کشور تأمین می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و یک تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ چهارم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹٤) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای محترم نگهبان واصل نگردید.

۲۸- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵)

ماده واحده ـ 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 خدمات قابل قبول داشته‌باشند با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نماید. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سی‌سال پرداخت خواهدشد. حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم بیست سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی آنان پنج سال خواهدبود. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سنوات خدمت قابل قبول آنان محاسبه و پرداخت خواهد شد.

تبصره۱ـ دستگاههای اجرائی مشمول این قانون مکلفند بار مالی ناشی از اجـراء ایـن قـانون در سال ۱۳۸٦ را از محل اعتبارات سال جاری خود پرداخت نمایند. اعتبار مورد نیاز برای سـالهای آتـی در قوانین بودجه سنواتی کل کشور پیش‌بینی و تأمین خواهد شد.

تبصره۲ـ سهم صندوقهای بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و نیز کسور بازنشستگی و یا حق‌بیمه سهم مستخدم و کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی از محل اعتبارات تبصره ۱ تـأمین و بـه صندوقهای مذکور پرداخت خواهد شد.

تبصره۳ـ 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.

تبصره٤ـ کارکنانی که به استناد این قانون بازنشسته می‌شوند از حقوق و مزایای سایر قـوانین و مقررات که برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده‌است بهره‌مند خواهند بود.

تبصره۵ ـ آئین‌نامه اجرائی این قانون حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین‌اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیـران خواهد رسید. (آیین نامه در صفحه ۳۹٦ درج شده است)

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و پنج تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ پنجم شـهریور ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸٦/٦/۱۲ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲۹- قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵)

فصل اول ـ تعاریف

ماده۱ـ وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چنـد هـدف از اهـداف دولـت را برعهده دارد و به موجب قانون ایجادشده یا می‌شود و توسط وزیر اداره می‌گردد.

ماده۲ـ مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شـود و بـا داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه‌گانه و سایر مراجع قانونی می‌باشد انجام می‌دهد.

کلیه سازمانهایی که در قانون اساسی نام‌برده شده است درحکم مؤسسه دولتی شناخته می‌شود.

ماده۳ـ مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی‌است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

ماده٤ـ شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به‌موجب سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (٤٤) قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزء وظایف دولت محسوب می‌گردد، ایجاد و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می‌باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و شرکتهای دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجادشده مادام که بیش از پنجاه درصد(۵۰٪) سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق‌الذکر باشد شرکت دولتی است.

تبصره۱ـ تشکیل شرکتهای دولتی تحت هریک از عناوین فوق‌الذکر صرفاً با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است، همچنین تبدیل شرکتهایی که سهام شرکتهای دولتی در آن‌ها کمتر از پنجاه درصد (۵۰٪) است با افزایش سرمایه به شرکت دولتی ممنوع است.

تبصره۲ـ شرکتهایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح، ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می‌شوند، شرکت دولتی تلقی می‌گردند.

تبصره۳ـ احکام «شرکتهای دولتی» که در این قانون ذکرشده بر کلیه شرکتهایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد.

ماده ۵ـ دستگاه اجرائی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکتهای دولتی و کلیه دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرائی نامیده می‌شوند.

ماده ٦ـ پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاههای اجرائی برای انجام وظایف و مسؤولیتهای مشخص (ثابت و موقت) پیش‌بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می‌شود. پستهای ثابت صرفاً برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد.

ماده۷ـ کارمند دستگاه اجرائی: فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرائی به خدمت پذیرفته می‌شود.

ماده ۸ـ امورحاکمیتی: آن دسته از اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره‌مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی‌شود.

از قبیل:

الف ـ سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و نظارت در بخشهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.

ب ـ برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد.

ج ـ ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضییع حقوق مردم.

د ـ فراهم‌نمودن زمینه‌ها و مزیتهای لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری.

هـ ـ قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضائی.

وـ حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجادآمادگی دفاعی و دفاع ملی.

زـ ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی.

ح ـ اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی.

ط ـ حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی.

ی ـ تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت فضای فرکانس کشور.

ک ـ ارتقاء بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفتهای واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحرانهای عمومی.

ل ـ بخشی از امور مندرج در مواد (۹)، (۱۰) و (۱۱) این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم (۲۹) و سی‌ام (۳۰) قانون اساسی که انجام آن توسط بخش خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیأت‌وزیران امکانپذیر نمی‌باشد.

م ـ سایر مواردی‌که با رعایت سیاستهای کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می‌گیرد.

ماده۹ـ امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: آن دسته از وظایفی است که منافع اجتماعی حاصل از آنها نسبت به منافع فردی برتری دارد و موجب بهبود وضعیت زندگی افراد می‌گردد، از قبیل: آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه‌ای، علوم و تحقیقات، درمان، توانبخشی، تربیت بدنی و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومی و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات اسلامی.

ماده۱۰ ـ امور زیربنایی: آن دسته از طرحهای تملک داراییهای سرمایه‌ای است که موجب تقویت زیرساختهای اقتصادی و تولیدی کشور می‌گردد، از قبیل : طرحهای آب و خاک و شبکه‌های انرژی، ارتباطات و راه.

ماده۱۱ـ امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره‌برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی درحقوق خصوصی عمل می‌کند، از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره‌برداری از طرحهای مندرج درماده(۱۰) این قانون.

ماده۱۲ـ سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌باشد.

فصل دوم ـ راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

ماده۱۳ ـ امور تصدیهای اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم (۲۹) و سی‌ام (۳۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت‌شده و با نظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه‌های ذیل انجام می‌گردد:

۱ـ اعمال حمایتهای لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف.

۲ـ خرید خدمات از بخش تعاونی وخصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی.

۳ـ مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.

٤ـ واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات.

۵ ـ ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاههای اجرائی.

تبصره۱ـ اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق‌الذکر (۱الغایت٤) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است.

تبصره۲ـ تأیید صلاحیت علمی و اخلاقی کلیه افراد موضوع این قانون که به موجب این ماده در بخشهای آموزشی، بهداشتی و فرهنگی اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل ششم این قانون و تأیید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده۱٤ـ امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاههای اجرائی توسط بخش غیردولتی، (تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی) انجام خواهد شد و در موارد استثنائی با تصویب هیأت وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد.

ماده۱۵ـ امور تصدیهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم(٤٤) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد. دولت مکلف است

با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضییع حقوق تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه‌گذاری و برقراری عدالت و تأمین‌اجتماعی و باز توزیع درآمد و فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید.

ماده۱۶ـ به منظور افزایش بهره‌وری و استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول (ستانده) و کنترل مراحل انجام کار و یا هردو، جلوگیری از تمرکز تصمیم‌گیری و اعطاء اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحدهای تحت سرپرستی خود براساس آئین‌نامه‌ای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به‌عمل آورند:

الف ـ تعیین قیمت تمام‌شده فعالیتها و خدمات و محصولات واحدهای مجری از قبیل واحدهای آموزشی، پژوهشی، بهداشتی، درمانی، خدماتی، تولیدی و اداری، متناسب با کیفیت و محل جغرافیایی ارائه فعالیتها و خدمات، در چهارچوب متوسط قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات مذکور در بودجه مصوب سالانه ملی و استانی با تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا استان.

ب ـ تعیین شاخصهای هدفمند و نتیجه‌گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی برای کنترل کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده.

ج ـ انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری براساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام‌شده آن و تعیین تعهدات طرفین.

د ـ اعطاء اختیارات لازم برای پیشنهاد جابه‌جایی فصول و برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جابه‌جایی اعتبارات ملی براساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود.

هـ ـ برای اجراء نظام قیمت تمام‌شده، اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران، به موجب آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین می‌گردد.

و ـ اعتباراتی که براساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک تلقی‌شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی‌ربط به‌هزینه قطعی منظور می‌گردد. مدیران دستگاههای اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش‌بینی‌شده در تفاهمنامه در مدت مدیریت خود مسؤول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش‌ماه یک‌بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک‌ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید.

تبصره۱ـ دستگاههایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امکان محاسبه قیمت‌تمام‌شدهٔ محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام‌شده اقدام خواهند نمود.

تبصره۲ـ احکام این ماده می‌باید ظرف یک‌سال توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور اجراء شده و از سال ۱۳۸۷ بودجه دستگاههای موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می‌باشد.

ماده۱۷ـ به دستگاههای اجرائی اجازه داده می‌شود ازطریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکتها و مؤسسات غیردولتی براساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به‌طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات موردنیاز خود را تأمین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می‌شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تأیید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد.

تبصره ـ شرکتهای موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا وزارت کار وامور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند.

ماده۱۸ـ کارمندان بخشهای غیردولتی که براساس احکام پیش‌بینی شده در این قانون، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌گردند. دستگاههای اجرائی هیچ‌گونه تعهد و یا مسؤولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاههای اجرائی موظفند درصورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

ماده۱۹ـ دستگاههای اجرائی به‌منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظامهای نوین مدیریتی، بازنگری و پالایش وظایف و مأموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فنآوریهای نوین اداری با مراکز آموزشی، پژوهشی ، دولتی و مؤسسات خصوصی تأیید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی‌ربط عقد قرارداد نمایند.

ماده۲۰ـ دستگاههای اجرائی مکلفند به‌منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارآیی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی‌ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۲۱ـ با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاههای اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روشهای ذیل عمل خواهد شد:

الف ـ انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر.

ب ـ بازخرید سنوات خدمت.

ج ـ موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.

دـ انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیتهای واگذار شده می‌باشد.

در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه‌جایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

هـ ـ انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

تبصره۱ـ درصورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار برکارمندان شرکت واگذارشده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و درصورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره۲ـ در مواردی که با حفظ مالکیت دولت (یا شرکت دولتی) بهره‌برداری بخشی از دستگاه ذی‌ربط به بخش غیردولتی واگذار گردد، مأموریت کارمندان مربوط به بخش غیردولتی مجاز می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این ماده باپیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره۳ـ کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به‌دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است‌باتوجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند.

ماده۲۲ـ دستگاههای اجرائی موظفند به‌منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمکهای مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیردولتی براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، به عمل آورند.

ماده۲۳ـ ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می‌باشد.

تبصره۱ـ دستگاههایی که براساس وظایف قانونی خود برای ارائه خدمات به مردم عهده‌دار انجام برخی از امور فوق می‌باشند با رعایت احکام این فصل از حکم این ماده مستثنی می‌باشند.

تبصره۲ـ مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی‌انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافته‌اند با تصویب هیأت وزیران از حکم این ماده مستثنی می‌باشند.

ماده۲٤ـ در راستای اجراء احکام این فصل کلیه دستگاههای اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف ـ حداکثر شش‌ماه پس از تصویب این قانون آن‌دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد (۲۰٪) از میزان تصدیهای دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب ـ تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاههای اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و یا طرف قرارداد می‌باشند هر سال به میزان دو درصد (۲٪) در امور غیرحاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج ـ حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاههای اجرائی خارج می‌شوند استخدام نمایند.

تبصره۱ـ وظایف حاکمیتی موضوع ماده(۸) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره۲ـ آئین‌نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری درچهارچوب این قانون، حمایتهای دولت برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذارشده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره۳ـ دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجراء این فصل را در دستگاههای اجرائی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند.

فصل سوم ـ حقوق مردم

ماده۲۵ـ مدیران و کارمندان دستگاههای اجرائی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نموده و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می‌نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با درنظرگرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند.

تبصره۱ـ اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاههای اجرائی با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد.

تبصره۲ـ دستگاههای اجرائی می‌توانند متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مربوط علاوه بر موارد فوق، مواردی را با رعایت منشور اخلاقی مصوب هیأت وزیران به آن اضافه نمایند.

ماده۲٦ـ دستگاههای اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاههای اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به‌ویژه صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب دراختیار مردم قرار دهند.

ماده۲۷ـ مردم در استفاده از خدمات دستگاههای اجرائی درشرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه، مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف‌نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسؤولین دستگاههای اجرائی مسؤولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به‌عهده خواهند داشت.

ماده ۲۸ـ دولت مکلف است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء ، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل مؤثر منظورنماید.

فصل چهارم ـ ساختار سازمانی

ماده ۲۹ـ دستگاههای اجرائی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگیهای مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:

الف ـ سقف پستهای سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ب ـ تشکیلات و سقف پستهای سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنجساله متناسب با سیاستها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

ج ـ به‌منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاههای اجرائی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد:

ـ وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی: حداکثر در(٤) سطح.

ـ واحدهای استانی: حداکثر(۳) سطح.

ـ واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر(۲) سطح.

ـ سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح.

دـ هرکدام از وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر(۵) معاون وسایر مؤسسات دولتی حداکثر(۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار وتنوع وظایف و تعداد پستهای سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر(۵) مدیرکل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

پستهای مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس مؤسسات دولتی از سرجمع پستهای مدیریتی مذکور در این بند تأمین خواهد شد.

هـ ـ تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرائی مذکور در بندهای(الف)، (ب) و (ج) ماده (۷۱) حداکثر (۱۰) و برای سایر مقامات اجرائی مذکور در این ماده حداکثر (٤) و برای رؤسای مؤسسات دولتی باگستره کشوری حداکثر(۳) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می‌گردد.

ی ـ واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاههای اجرائی در مراکز استانها (به استثناء استانداریها) با رعایت ماده(۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمانهای موجود در این سطح تغییر می‌یابند.

ط ـ در صورتی‌که دستگاههای اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکیلات مصوب خود الزاماً موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی‌هزارنفر جمعیت باشند در صورتی‌که در تاریخ تصویب این قانون ساختمانهای واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی‌ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت‌نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند.

افزایش جمعیت این‌گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی‌ربط نمی‌گردد. هزینه‌های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع‌ها در بودجه وزارت کشور (استانداریها) پیش‌بینی می‌گردد. درسایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجراء این بند امکانپذیر می‌باشد.

آئین‌نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۳۰ـ وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، در صورت ضرورت با تأیید سازمان و تصویب هیأت وزیران می‌توانند حسب وظایف قانونی خود در برخی از سطوح تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای

وابسته به یک وزارتخانه و مؤسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک واحد سازمانی ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می‌گیرند.

موارد استثناء از حکم اخیر این ماده با تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۳۱ـ دستگاههای اجرائی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را با رعایت مفاد ماده (۲۹) تهیه و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال دارند. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ وصول پیشنهاد، مغایرت و یا عدم مغایرت با الگوها، ضوابط و شاخصهای مذکور را اعلام نماید. دستگاههای اجرائی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تأییدیه سازمان را کسب نمایند.

ماده۳۲ـ هریک از کارمندان دستگاههای اجرائی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هرگونه به‌کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک‌سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره ـ دستگاههای اجرائی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده‌درصد (۱۰٪) پستهای سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک‌سال به‌کارگیرند.

ماده۳۳ـ تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاههای اجرائی که براساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «۱٦» این قانون) اداره می‌شود برعهده آنها بوده و نسخه‌ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت.

ماده۳٤ـ تنظیم شرح وظایف و ایجاد هرگونه واحد و پست سازمانی در دستگاههای اجرائی صرفاً در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد. سازمان مکلف به نظارت بر حُسن انجام این کار می‌باشد.

ماده۳۵ـ کلیه دستگاههای اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک‌سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند.

تبصره ـ پستهای مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستانها و بخشهای توسعه نیافته وکمتر توسعه یافته و جدید التأسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده (۲۹) این قانون تأمین خواهد شد. درصورت نبود پست بلاتصدی برای واحدهای فوق‌الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید.

فصل پنجم ـ فناوری اطلاعات و خدمات اداری

ماده ۳٦ ـ دستگاههای اجرائی موظفند فرآیندهای موردعمل و روشهای انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیتها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و

صحت امور و تأمین رضایت و کرامت مردم و براساس دستورالعمل سازمان تهیه و به‌مورد اجراءگذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند.

تبصره ـ میزان بهره‌وری و کارآمدی فعالیتها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی براساس شاخصهایی که با پیشنهاد دستگاههای اجرائی به تأیید سازمان می‌رسد، سالیانه توسط سازمان با همکاری دستگاههای ذی‌ربط مورد اندازه‌گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ می‌شود.

ماده۳۷ـ دستگاههای اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به‌ترتیب انجام دهند:

۱ـ اطلاع رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.

۲ـ ارائه فرمهای موردنیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی.

۳ـ ارائه خدمات به شهروندان به‌صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت.

تبصره ـ مدت زمان اجراء بندهای(۱) و (۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می‌گردد.

ماده۳۸ـ به‌منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات‌رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیردولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می‌گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثرتا پایان سال ۱۳۸۷ انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه می‌باشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستورالعمل اجرائی این ماده به‌تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

ماده۳۹ـ دستگاههای اجرائی موظفند به‌منظور صرفه‌جویی و بهره‌برداری مناسب از ساختمانها و فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات زائد و هزینه‌های غیرضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به‌کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌گردد، اقدام نمایند.

تبصره ـ کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک‌سال ساختمانهای مورد استفاده خود را با استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضاهای مازاد را حسب مورد در استانها به ادارات کل اقتصادی و دارایی استان و در مرکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیأت وزیران و یا شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان دستگاههای بهره‌بردار آن تعیین گردد.

در صورتی‌که در مهلت تعیین‌شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی‌حسابان موظفند فضاهای مازاد را به وزارت یا اداره کل متبوع جهت اقدام به ترتیب فوق اعلام نمایند.

ماده۴۰ـ به منظور ایجاد زیر ساخت اطلاعاتی و تمرکز امور مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات اداری، دولت موظف است از طریق سازمان ثبت احوال و شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و مشارکت کلیه دستگاههای اجرائی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجراء نماید.

تبصره۱ـ این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می‌گردد.

تبصره۲ـ کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال ۱۳۸٦ پایگاههای اطلاعات داده‌های مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و کد پستی آماده نمایند.

تبصره۳ـ آئین‌نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره٤ـ سازمان مسؤول پیگیری و نظارت بر حُسن انجام تکالیف مصرح در این ماده می باشد. هرگونه ارائه خدمات و برقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها می باشد از سال ۱۳۸۸ بدون استفاده از شماره ملی و کدپستی توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می‌باشد.

فصل ششم ـ ورود به خدمت

ماده۴۱ـ ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می‌باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می‌شود.

ماده۴۲ـ شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از:

الف ـ داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین بامدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.

ب ـ داشتن تابعیت ایران.

ج ـ انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.

د ـ عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.

هـ ـ نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.

و ـ دارابودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است).

ز ـ داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری‌که استخدام می‌شوند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ح ـ اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته‌شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

ط ـ التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره۱ـ به‌کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.

تبصره۲ـ استخدام افراد در دستگاههای اجرائی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارتهای پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارتهای مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره۳ـ استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره٤ـ قوانین و مقررات گزینش به‌قوت خود باقی است.

تبصره۵ ـ به‌کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتراز رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

ماده٤٣ـ دستگاههای اجرائی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده (٤٢) این قانون داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند.

ماده٤٤ـ به‌کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته‌شدن در امتحان عمومی‌که به طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد.

فصل هفتم ـ استخدام

ماده٤٥ـ از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرائی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد:

الف ـ استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب ـ استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین.

تبصره۱ـ کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره۲ـ مشاغل موضوع بند(الف) این ماده باتوجه به ویژگیهای مذکور در ماده (۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره۳ـ سن کارمند پیمانی در + موردتصدی کارمندان پیمانی در پیمان‌نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به‌عهده دستگاه اجرائی ذی‌ربط می‌باشد.

ماده٤٦ـ کسانی‌که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک‌دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف ـ حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

ب ـ طی دوره های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج ـ تأیید گزینش.

تبصره۱ـ درصورتی‌که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند با وی به یکی از روشهای ذیل رفتار خواهد شد:

الف ـ اعطاء مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب ـ تبدیل وضع به استخدام پیمانی.

ج ـ لغو حکم.

تبصره۲ـ با کارمندان پیمانی درصورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیتهای موضوع ماده (٤٢) و پذیرفته شدن برای استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد.

سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود.

سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند (الف) ماده (٤٢) فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود.

تبصره۳ـ آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده٤٧ـ به‌کارگیری کارمندان شرکتها و مؤسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکتها و مؤسسات صرفاً براساس ماده (١٧) این قانون امکانپذیر است.

ماده٤٨ـ کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزع می‌گردند:

ـ بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی‌ربط.

ـ استعفاء.

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

ـ آماده بخدمت براساس ماده (۱۲۲).

ـ اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط.

تبصره۱ـ کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت.

تبصره۲ـ کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه‌اجرائی را نخواهند داشت.

ماده ٤٩ ـ تمدید قرار داد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد:

ـ استمرار پست سازمانی کارمندان.

ـ کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.

ـ جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.

ـ ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.

تبصره ـ درصورت عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد.

ماده۵۰ـ کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۵۱ ـ مجموع مجوزهای استخدام دستگاههای اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنجساله تعیین می‌گردد و سهم هریک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران‌می‌رسد.

تبصره ـ هر گونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاههای اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی‌که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد.

ماده۵۲ ـ هر نوع به‌کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده (٤٥) وتبصره ماده (۳۲) این قانون ممنوع می‌باشد.

فصل هشتم ـ انتصاب و ارتقاء شغلی

ماده۵۳ ـ انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد.

ماده٥٤ ـ به‌منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف ـ در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقاء شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می پذیرد.

دستگاههای اجرائی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمتهای مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسه مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب ـ عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده (۷۱) این قانون) بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد.

ج ـ دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه‌ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد امکانپذیر می‌باشد.

تبصره۱ـ در اجراء این ماده مجموع شرکتهای زیرمجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می‌گردد.

تبصره۲ـ در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (هـ) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد.

تبصره۳ـ دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره٤ـ مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

ماده٥٥ ـ سازمان مکلف است به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پستهای مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید.

ماده٥٦ ـ سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرائی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد.

ماده۵۷ـ دستورالعمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیریت حرفه‌ای ونحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به‌تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

فصل نهم ـ توانمندسازی کارمندان

ماده۵۸ ـ سازمان موظف است به‌منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرائی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرائی را به‌گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل موردنظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تأمین نماید به نحوی که رابطه‌ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

ماده۵۹ ـ دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه‌های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

تبصره ـ دستگاههای اجرائی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب برای اجراء دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انعقاد قرارداد نمایند. همچنین دستگاههای مزبور می‌توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دوره‌ها و فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود را به مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیردولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تأیید سازمان رسیده باشد، واگذار نمایند.

ماده۶۰ ـ کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف مؤسسات بین‌المللی دراختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرائی توزیع می‌گردد. دوره‌هایی که طبق قرارداد دوجانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرائی مربوط اقدام خواهد شد.

تبصره ـ بورسها و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود با نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می‌گردد.

ماده۶۱ـ اعزام کارمندان دستگاههای اجرائی از زمان تصویب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاههای مربوطه و استفاده از مأموریت آموزشی ممنوع می‌باشد.

تبصره ـ ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند.

ماده۶۲ ـ کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارتها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرائی شیوه‌ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان‌سنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌شود به مورد اجراء خواهند گذارد.

ماده٦٣ ـ آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل دهم ـ حقوق و مزایا

ماده٦٤ ـ نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در موادآتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق ومزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.

تبصره ـ ضریب ریالی مذکور در این ماده باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده٦٥ ـ کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها، سطح تخصص و مهارتهای مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند.

حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل(۲۰۰۰) و حداکثر آن(٦۰۰۰) می‌باشد.

تبصره ۱ـ هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثردر پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارتها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقاء می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آئین‌نامه‌ای‌که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

تبصره۲ـ کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیتهای شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرند.

تبصره۳ـ امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱)محاسبه می‌گردد.

ماده ٦٦ ـ کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر(٤٥٠٠) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند.

حداکثرامتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

تبصره ـ هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می‌گردند.

ماده٦٧ ـ جدول یا جداول موضوع ماده(٦٥) و تبصره‌های(۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و تخصیص هرکدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجراء به دستگاههای اجرائی ابلاغ می‌گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاههای اجرائی انجام خواهدشد و سازمان بر اجراء این امر نظارت می‌نماید.

ماده٦٨ ـ علاوه بر پرداختهای موضوع ماده(٦٥) و تبصره‌های آن و ماده(٦٦) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

۱ـ فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیازحقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هرکدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲ـ فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه درجبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد.

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازاء هرسال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظرگرفته می‌شود.

۳ـ فوق‌العاده سختی کار و کار در محیطهای غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخشهای سوختگی و مراقبتهای ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

٤ـ کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و ازکارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۵ ـ فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارتها، پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر(۱۵۰۰) امتیاز وبرای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می باشد.

٦ـ فوق‌العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

الف ـ به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و باتوجه به امتیازی که از عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقاء ، اثربخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا (۲۰٪) امتیازات مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد.

ب ـ میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجراء برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب(۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می‌گردد.

ج ـ مقامات دستگاههای اجرائی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی‌ربط مشمول دریافت این فوق‌العاده می‌باشند.

۷ـ به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرائی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.

۸ ـ به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی‌که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت.

۹ـ درصورتی‌که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر(۵۰٪) حقوق ثابت و فوق العاده‌های وی تجاوز نماید.

در هر دستگاه اجرائی حداکثر تا(۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضاء شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف(۵۰٪) مستثنی می‌باشند.

۱۰ـ فوق‌العاده ویژه در موارد خاص باتوجه به عواملی از قبیل بازارکار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاههای اجرائی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهدشد.

تبصره ـ پرداخت فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (٦) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرائی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیردولتی(احکام مذکوردراین قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل‌آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می‌باشد و این فوق‌العاده‌ها جزء دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

ماده۶۹ ـ به دستگاههای اجرائی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر درهرکدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیرمستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.

ماده۷۰ ـ شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرائی به تناسب وظایف پستهای قابل‌تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره‌های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرائی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد.

تبصره۱ـ شرایط تصدی مشاغل عمومی که دربیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجراء به دستگاههای ذی‌ربط ابلاغ می‌گردد.

تبصره۲ـ دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیراین‌صورت سازمان موظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجراء است.

ماده۷۱ ـ سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد:

الف ـ رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب ـ معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضاء شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج ـ وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

دـ استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

هـ ـ معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره۱ـ نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند(ب) این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های همطراز به عهده هیأت وزیران بوده و تعیین همطرازی پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره۲ـ علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (٦٦)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌های ماده (٦٨) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره۳ـ مقامات مذکور در این ماده که حداقل دوسال در پست مدیریتهای سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پائین‌تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق العاده مستمرآنها در مسؤولیت جدید از هشتاد درصد (٨٠٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (٨٠٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاءهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق‌العاده‌ها) مستهلک می‌گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

تبصره٤ـ دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثناء حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمتهای خاص و ویژه قضائی تسری دهد.

ماده۷۲ـ امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضاء هیأتهای مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری درمورد اصل چهل و چهارم(٤٤) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید.

سقف امتیاز این ماده حداکثر(١/٥)برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (٦٨) بهره‌مند خواهند بود.

تبصره ـ حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره سایر شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیردولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده۷۳ـ به منظور ارتقاء کارایی و سوددهی بنگاههای اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم(٤٤) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیرمستمر

پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هریک از کارمندان می‌باشد.

تبصره ـ مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق العاده‌های مذکور در بند(٦) ماده (٦٨) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند.

ماده٧٤ـ به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرائی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزراء به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی(به‌عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاههای اجرائی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجراء است.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره ـ هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

ماده٧٥ ـ امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و موظفین معادل (۵۰۰۰) می‌باشد.

ماده٧٦ ـ حداقل و حداکثرحقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرائی و صندوقهای بازنشستگی وابسته به دستگاههای اجرائی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ـ سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از(۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور دربندهای(۲)، (۳) و (۵) ماده(٦٨) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

ماده٧٧ـ تعیین میزان فوق‌العاده‌های مذکور دربندهای(۵)،(٦)،(۷)،(۸)،(۹) و(۱۰) ماده (٦٨) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرائی ویا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده ۷۸ـ در دستگاههای مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثناء پرداختهای قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد

و همچنین برنامه کمکهای رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازاء خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهدکودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجراء این قانون لغو می‌گردد.

تبصره ـ در صورتی که با اجراء این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاءهای بعدی مستهلک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

ماده۷۹ـ کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

ماده۸۰ـ آئین‌نامه اجرائی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت(۳) ماه پس از ابلاغ آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم ـ ارزیابی عملکرد

ماده۸۱ ـ دستگاههای اجرائی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجراءگذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده۸۲ ـ سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاههای اجرائی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاههای اجرائی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخصهای اختصاصی و عمومی و نحوه اجراء احکام این قانون را براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

ماده۸۳ ـ سازمان موظف است هر ساله براساس شاخصهای بین‌المللی و گزارشهای دریافتی از دستگاههای ذی‌ربط، پس از انطباق با چشم‌انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه‌های توسعه استفاده نماید.

فصل دوازدهم ـ حقوق و تکالیف کارمندان

ماده۸٤ ـ کارمندان دستگاههای اجرائی سالی سی روز حق مرخصی‌کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان درهر سال قابل ذخیره شدن است.

تبصره۱ـ کارمندان دستگاههای اجرائی می‌توانند درطول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی‌ربط حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال قابل افزایش خواهد بود.

تبصره۲ـ 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.

تبصره۳ـ مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند.

تبصره٤ـ کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده۸۵ ـ دستگاههای اجرائی مکلفند در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به‌تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه‌های تکمیلی قرار دهند.

ماده۸٦ ـ دستگاههای اجرائی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به‌عمل آورند.

ماده۸۷ ـ ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت‌وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضاء هیات علمی از ساعات موظف، در طرحهای طبقه‌بندی مشاغل ذی‌ربط تعیین خواهد شد.

تبصره۱ـ کارمندان می‌توانند با موافقت دستگاه اجرائی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند.

میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره۲ـ دستگاههای اجرائی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیأت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

تبصره۳ـ کلیه دستگاههای اجرائی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاههای اجرائی مشمول این حکم نمی‌باشند).

ماده ۸۸ ـ کارمندان دستگاههای اجرائی در انجام وظایف و مسؤولیت‌های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضائی می‌باشند و دستگاههای اجرائی مکلفند به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضائی نمایند.

ماده ۸۹ ـ کارمندان دستگاههای اجرائی درمورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی درصورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را درموارد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده ۹۰ـ کارمندان دستگاههای اجرائی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به‌طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند.

هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرائی ذی‌ربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده۹۱ـ اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرائی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می شود.

تبصره۱ـ دستگاههای اجرائی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسیهای مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراء این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرائی یا مقامات و مدیران مجاز، می‌توانند دستور اعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

تبصره۲ـ در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیأتهای رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.

تبصره۳ـ دستگاههای اجرائی موظفند پرونده افراد حقیقی و حقوقی رشوه‌دهنده به کارمندان دستگاههای اجرائی را جهت رسیدگی و صدور حکم قضائی به مراجع قضائی ارجاع نمایند.

تبصره٤ـ سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه‌دهنده به کارمندان دستگاههای اجرائی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرائی اعلام نماید.

ماده۹۲ـ مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت وکنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت‌گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوء استفاده در حیطه مدیریت مسؤولین مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.

ماده۹۳ـ کلیه کارمندان دستگاههای اجرائی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و درصورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق‌الزحمه یا اضافه کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود.

ماده۹٤ـ تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می‌باشد. در موارد ضروری با تشخیص مقام مسؤول مافوق تصدی موقت پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می‌باشد.

تبصره ـ عدم رعایت مفاد ماده فوق‌الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول‌کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

ماده۹۵ـ به‌کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره‌ای غیرمستمر، تدریس و مشاوره‌های حقوقی مشروط براین که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاههای اجرائی از ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند بلامانع می‌باشد.

حق‌الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده۹۶ـ کارمندان دستگاههای اجرائی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجراء دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجراء دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسؤولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد.

ماده۹۷ـ رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاههای اجرائی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری ـ مصوب۱۳۷۲ ـ می‌باشد. « به استثناء ماده(۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است».

ماده۹۸ـ خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شرط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود.

ماده ۹۹ ـ پرداخت اضافه کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیر اداری مجاز می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیر قانونی وجوه و اموال عمومی است.

ماده ۱۰۰ـ آئین‌نامه‌های اجرائی این فصل با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل سیزدهم ـ تأمین اجتماعی

ماده۱۰۱ـ کلیه کارمندان پیمانی دستگاههای اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجراءشدن 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.

ماده۱۰۲ـ کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به‌جای 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.

تبصره ـ آئین‌نامه اجرائی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۱۰۳ـ دستگاه اجرائی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) 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.

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره۱ـ سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج‌سال‌کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

تبصره۲ـ دستگاههای اجرائی مکلفند کارمندانی که دارای سی‌سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج‌سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی وشصت و پنج‌سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره۳ـ دستگاههای اجرائی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج‌سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتادسال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج‌سال است، در صورتی‌که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج‌سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این‌صورت بازخرید می‌شوند.

ماده۱۰٤ـ در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازاء هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده۱۰۵ـ منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به‌صورت 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 نیمه وقت بانوان ـ مصوب ۱۳٦۲ـ (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به‌طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به‌عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد.

تبصره ـ مدت خدمت کارمندانی که در ابتداء یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جزء سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن‌که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریتهای تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (٦١) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور انجام می‌گیرد.

ماده١٠٦ـ مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «١٠» ماده (٦٨) این قانون می‌باشد.

ماده١٠٧ـ به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی‌سال) 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.

ماده١٠٨ـ کارمندانی 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 درصورتی‌که 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.

ماده١٠٩ـ از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه‌بگیران یا مستمری‌بگیران صندوقهای بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ١٣٨٥ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده(١٢٥) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد.

الف) حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری براساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوق‌الذکر و براساس سی‌سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

گروه شغلی	امتیاز مربوطه
١ و٢	٤٠٠٠
٣	٤٥٠٠

٤	٥٠٠٠
٥	٥٥٠٠
٦	٦٠٠٠
٧	٦٥٠٠
٨	٧٠٠٠
٩	٧٥٠٠
١٠	٨٠٠٠
١١	٨٥٠٠
١٢	٩٠٠٠
١٣	٩٥٠٠
١٤	١٠٠٠٠
١٥	١٠٥٠٠
١٦	١١٠٠٠
١٧	١١٥٠٠
١٨	١٢٠٠٠
١٩	١٢٥٠٠
٢٠	١٣٠٠٠

امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت وهمترازان آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به‌عهده داشته و بازنشسته شده‌اند به شرح زیر خواهد بود:

مقامات موضوع بند «الف»	١٤٥٠٠
مقامات موضوع بند «ب»	١٥٥٠٠
مقامات موضوع بند «ج»	١٦٥٠٠
مقامات موضوع بند «د»	١٧٥٠٠
مقامات موضوع بند «هـ»	١٩٠٠٠

ب) حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح براساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور در این ماده و براساس سی‌سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز	عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز	عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز
سرجوخه یا رتبه ٤	٥٤٠٠	ستوان سوم یا رتبه ١٠	٩٠٠٠	سرهنگ یا رتبه ١٦	١٢٦٠٠
گروهبان ٣ یا رتبه ٥	٦٠٠٠	ستوان دوم یا رتبه ١١	٩٦٠٠	سرتیپ ٢ یا رتبه ١٧	١٣٢٠٠
گروهبان ٢ یا رتبه ٦	٦٦٠٠	ستوان یکم یا رتبه ١٢	١٠٢٠٠	سرتیپ یا رتبه ١٨	١٣٨٠٠
گروهبان ١ را رتبه ٧	٧٢٠٠	سروان یا رتبه ١٣	١٠٨٠٠	سرلشکر یا رتبه ١٩	١٤٤٠٠
استوار دوم یا رتبه ٨	٧٨٠٠	سرگرد یا رتبه ١٤	١١٤٠٠	سپهبد یا رتبه ٢٠	١٥٠٠٠
استوار یکم یا رتبه ٩	٨٤٠٠	سرهنگ ٢ یا رتبه ١٥	١٢٠٠٠	ارتشبد	١٥٦٠٠

تبصره١ـ مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (٢) سال دارای سمتهای مدیریتی بوده‌اند، درصدهای زیر حسب مورد و براساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد:

مشاغل سرپرستی و همتراز	٥ درصد
معاونین مدیرکل و همتراز آنان	١٠ درصد
مدیرکل و همتراز آنان	١٥ درصد
مدیرعامل و اعضاء هیأت مدیره شرکتهای دولتی	٢٠ درصد
مقامات موضوع تبصره‌های ٢ و ٣ ماده ١نهـ پ	٢٥ درصد

تبصره٢ـ بازنشستگان و وظیفه‌بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی‌سال است به ازاء هر سال (تا ده‌سال) دو و نیم درصد (٢/٥٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که

سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده‌سال) به ازاء هر سال دو و نیم درصد (۲/۵٪) از ارقام فوق‌الذکر کسر می‌گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد.

تبصره۳ـ کارمندانی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، درصورتی‌که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی‌سال باشد مدت سابقه منظور شده‌آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است.

تبصره٤ـ کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده(۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد.

تبصره۵ ـ هر کدام از بازنشستگان و وظیفه‌بگیران چنانچه براساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد.

تبصره٦ ـ درجات سابق نظامیان منفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد:

الف) ستوانیار سوم و ستوانیار دوم، افسریار معادل ستوان سوم

ب) ستوانیار یکم، همافر سوم، همافر دوم معادل ستوان دوم

ج) همافر یکم معادل ستوان یکم

د) سرهمافر سوم معادل سروان

هـ) سرهمافر دوم معادل سرگرد

و) سرهمافر یکم معادل سرهنگ دوم

تبصره۷ـ به هر یک از مشمولان موضوع بند « ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از جدول شماره (دو) به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد:

کارمندان در رتبه شغلی ۸ الی ۹	۵ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۰ الی۱۳	۱۰ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ١٤ الی ١٦	۱۵ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ و ۱۸	۲۰ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ وبه بالا	۲۵ درصد

تبصره ۸ ـ کلیه نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی که از تاریخ ۱۳۵۸/۱/۱۵ به بعد در خدمت نیروهای مسلح نبوده‌اند و احکام خاص قضائی برای آنان تعیین نشده است، صرفاً از حقوق ردیف درجه سرهنگی برخوردار خواهند شد و مشمول سایر تبصره‌های این بند نخواهند شد.

تبصره ۹ـ مشمولین قانون حالت اشتغال ـ مصوب ۱۳۷۲ـ مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند.

ماده۱۱۰ـ از تاریخ ۱۳۸٦/۱/۱ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضاء هیأت علمی و قضات که بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی‌که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای (الف) و(ب) این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد:

الف) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران اعضاء هیأت علمی براساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

مرتبه علمی	امتیاز
مربی آموزشیار ویژ و هشیاران	۹۵۰۰
مربی	۱۱۰۰۰
استادیار	۱٤۰۰۰
دانشیار	۱٦۰۰۰
استاد	۱۸۰۰۰

ب) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران قضات براساس امتیاز ردیف آخرین گروه و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

گروه	امتیاز
یک	۸۵۰۰
دو	۹۵۰۰
سه	۱۰۵۰۰
چهار	۱۱۵۰۰
پنج	۱۲۵۰۰
شش	۱۳۵۰۰
هفت	۱۵۰۰۰
هشت	۱٦۰۰۰

تبصره۱ـ در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضائی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضائی کسانی که سه سال در دادسراهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته‌اند) پنج درصد (۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره۲ـ در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته‌های قابل قبول برای قضات پنج درصد(۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته‌ها ده‌درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

تبصره۳ـ علاوه‌بر امتیازات فوق‌به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسؤولیتهای زیر حداقل به مدت دوسال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دوسال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۱ـ دادستان‌نظامی استان، دادستان‌عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوقی ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد(۵٪).

۲ـ مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده‌درصد(۱۰٪).

۳ـ معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مبنا.

٤ـ رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشوربه مأخذبیست‌درصد(۲۰٪).

تبصره٤ـ تبصره‌های «۱»، «۲»، «۳»، «٤»، «۵» و «٦» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده۱۱۱ـ به منظور یکنواختی و هماهنگ‌سازی سایر حمایتهای قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاههای اجرائی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود.

۱ـ کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوقهای بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی‌که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند.

۲ـ فرزندان اناث مشروط بر آن‌که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آن‌که ورثه قانونی باشند تا بیست‌سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات

دانشگاهی تا بیست و پنج‌سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند.

ماده۱۱۲ـ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلفند، آئین‌نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران آن دسته از دستگاههای اجرائی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده‌اند را با جدول بند «الف» ماده (۱۰۹) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیأت وزیران برسانند.

ماده۱۱۳ـ دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد.

فصل چهاردهم ـ شورای‌عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ماده۱۱٤ـ به‌منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظامهای استخدامی، مدیریت منابع انسانی، روشهای انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثربخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می‌گردد.

اعضاء شورای یاد شده عبارتند از:

۱ـ رئیس جمهور (رئیس شورا) که در غیاب او معاون اول وی ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت.

۲ـ رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (عضو و دبیر شورا).

۳ـ وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی وکار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخشهای دیگر به انتخاب هیأت وزیران.

٤ـ وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی‌ربط حسب مورد.

۵ ـ دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور.

٦ـ دونفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور.

۷ـ دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

دبیرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسؤول نظارت بر حُسن اجراء تصمیمات مربوط می‌باشد.

مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور لازم‌الاجراء است.

ماده ۱۱۵ـ وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می‌باشد:

۱ـ اصلاح ساختار تشکیلات دستگاههای اجرائی به استثناء دستگاههایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده ویا به امر امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری تأسیس شده است.

۲ـ تجدید نظر در ساختار داخلی دستگاههای اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.

۳ـ تفکیک وظایف اجرائی از حوزه‌های ستادی دستگاههای اجرائی و محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به‌عمل آمده.

٤ـ تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه‌ها در یک واحد سازمانی.

۵ ـ بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاستهای مناسب برای کوچک سازی دولت در چهارچوب سیاستهای کلان و قوانین مربوطه.

٦ـ بررسی و موافقت با ایجاد هرنوع دستگاه اجرائی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.

۷ـ بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراها و کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه‌نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیرضرور حذف شوند.

۸ ـ تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون.

۹ ـ شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیتهای قابل واگذاری دستگاههای اجرائی به شهرداریها و بخش غیردولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی‌های غیرضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان.

۱۰ـ اصلاح و مهندسی مجدد سیستمها، روشها و رویه‌های مورد عمل در دستگاههای اجرائی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه‌کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه‌های اداری و اقتصادی‌نمودن فعالیتها.

۱۱ـ تصویب طرحهای لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرائی.

۱۲ـ تصویب مقررات لازم درجهت بهینه‌سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.

۱۳ـ تصویب دستورالعمل‌های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاههایی که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاهها منتقل می‌شود.

۱٤ـ تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره‌برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائط نقلیه اداری، جابه‌جایی و تأمین ساختمانهای اداری.

۱۵ـ پیشنهاد منابع موردنیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرحهای مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.

تبصره ـ ایجاد هرگونه دستگاههای اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاههای ذی‌ربط موکول به تأیید شورای عالی اداری و تصویب هیأت‌وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

ماده۱۱٦ ـ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می‌شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می‌گردد.

الف ـ ترکیب شورا:

۱ـ رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا)

۲ـ دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهارسال.

۳ـ دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهارسال.

٤ـ یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

۵ ـ یک نفر از اعضاء کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

٦ ـ معاون ذی‌ربط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی‌کشور به عنوان دبیر شورا.

اعضاء مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (٤) بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس جمهور انتخاب می‌گردند.

۷ـ وزیر کار وامور اجتماعی.

ب ـ وظایف و اختیارات:

۱ـ بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته‌های شغلی.

۲ـ بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداول حقوق.

۳ـ بررسی و تصویب دستورالعملها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می‌گیرد.

٤ـ هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاههای اجرائی در اجراء مفاد این قانون.

۵ ـ ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون.

٦ ـ اتخاذ تصمیم در خصوص ازکارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند.

۷ـ سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می‌شود.

۸ ـ آئین‌نامه نحوه اداره شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۹ـ سایر وظایفی که طبق قانون به‌عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور.

تصمیمات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور برای دستگاههای مشمول این قانون لازم‌الاجراء است.

فصل پانزدهم ـ مقررات مختلف

ماده ۱۱۷ ـ کلیه دستگاههای اجرائی به استثناء نهادها، 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، اعضاء 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. (به موجب نامه شماره ۱٤۹۲۷ مورخ ۸٦/۹/۲۵ مجلس شورای اسلامی مندرج در روزنامه رسمی مورخ ۸٦/۱۱/۹ عبارت هیأتهای مستشاری در این ماده حذف شده است)

تبصره۱ـ حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده(١٤) قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به(۱۲) و(۲۰۰) افزایش می‌یابد.

تبصره۲ـ به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضائی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل مابه‌التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق و مزایای مستمر قضات همتراز دادگستری فوق‌العاده ویژه پرداخت می‌گردد.

تبصره۳ـ درصورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده (۱۳٦) قانون آجا ، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل باتوجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب (۱/۲) محاسبه و پرداخت می‌گردد.

کارمندان نیروهای انتظامی کماکان از فوق العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند.

تبصره٤ـ کارمندانی که با رعایت ماده(۱۲٤) مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرائی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

تبصره۵ ـ کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پستهای سیاسی وزارت امورخارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امورخارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در پستهای پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود.

ماده۱۱۸ـ دستگاههای اجرائی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستورالعملهای این سازمان در چهارچوب مفاد این قانون و آئین‌نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاههای اجرائی لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده۱۱۹ـ آئین نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط به اجراء مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یک‌سال (به‌استثناء مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده۱۲۰ـ کارمندان رسمی دریکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف ـ اشتغال در یکی از پستهای سازمانی.

ب ـ مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق.

ج ـ آماده به‌خدمت به موجب ماده(۱۲۲) این قانون.

د ـ انتقال یا مأموریت به دستگاههای اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.

هـ ـ انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به‌موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأتهای رسیدگی به تخلفات اداری ویا احکام ماده (۹۱) این قانون.

و ـ استعفاء وبازخریدی به موجب احکام مذکور دراین قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.
ز ـ سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده است.
ماده۱۲۱ـ آئین نامه اجرائی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاههای اجرائی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
ماده۱۲۲ـ کارمندان رسمی دستگاههای اجرائی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود درمی‌آیند:
۱ـ انحلال دستگاه اجرائی ذی‌ربط.
۲ـ حذف پست سازمانی کارمندان.
۳ـ نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق.
٤ـ کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.
تبصره۱ـ در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاههای اجرائی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیراین‌صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده بازخرید خواهند شد.
تبصره۲ـ کارمندانی‌که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیأتهای رسیدگی‌به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود.
ماده۱۲۳ـ کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرائی و شوراها و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هرگونه دستگاه اجرائی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.
ماده۱۲٤ـ به‌کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد.
تبصره ـ مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاههای اجرائی شاغل می‌باشند نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

ماده۱۲۵ـ ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجراء پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هرساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

ماده ۱۲٦ـ بارمالی هرنوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاههای اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تأمین می‌شود.

ماده۱۲۷ـ کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸٦/٦/٥ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم‌الاجراءشدن این قانون لغو می‌گردد.

ماده ۱۲۸ـ مدت زمان آزمایشی این قانون پنج‌سال از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰٦ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم(۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۳۸٦/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۳۰- قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران ساختمانی (مصوب ۱۳۸۶/۸/۹)[1]

ماده ۱- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اعم از ایجاد یا توسعه ساختمان، تجدید بنا، تعمیرات اساسی و یا تخریب مربوط به ساختمان و به ترتیب مندرج در این قانون با نام نویسی و اخذ کد ملی نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه می‌شوند.

تبصره ـ کارگران شاغل در کارهای ساختمانی تا زمان تحت پوشش قرار گرفتن به موجب این قانون، کماکان از حیث خدمات مشمول قانون بیمه اجباری کارگران ساختمانی مصوب ۱۳۵۲ و اصلاحات بعدی آن هستند و در صورت احراز شرایط از مزایای قانون یادشده برخوردار خواهند شد.

---

۱ - به موجب ماده ۲۹ قانون بودجه سال ۱۳۸۷ این قانون در سال ۱۳۸۷ لازم‌الاجرا نیست.

ماده ۲- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی در موارد زیر از شمول این قانون خارج و کماکان تابع قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵٤ و اصلاحات بعدی آن هستند:

۱- وزارتخانه‌ها، سازمانها، مؤسسات و شرکتهای دولتی و وابسته به دولت، مؤسسات عمومی غیردولتی، شهرداریها، بانکها و مؤسسات عام المنفعه و نیز کارخانجات دارای پروانه بهره برداری اعم از این که انجام کار را به پیمانکار واگذار نمایند یا رأساً انجام دهند.

۲- در مورد آن دسته از کارهای ساختمانی مشمول این قانون که انجام آنها از طریق انعقاد پیمان به پیمانکار واگذار می‌شود حق بیمه کارگران پیمانکار براساس ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی وصول خواهد شد.

ماده ۳- وزارت کار و امور اجتماعی (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای) موظف است نسبت به فراخوان و آموزش کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اقدام و کارت مهارت فنی برای آنها صادر نماید.

تبصره ۱- زمانبندی، شرایط و ترتیب صدور، تمدید، تعلیق کارت مهارت فنی و نحوه شناسایی کارگران شاغل در کارگاههای ساختمانی موضوع این ماده و اشتغال آنها در طول دوره اعتبار کارت، طبق آیین نامه‌ای خواهد بود که مشترکاً توسط وزارتخانه‌های رفاه و تأمین اجتماعی، کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- کارگران شاغل دارای کارت مهارت فنی معتبر از تاریخ نام نویسی در سازمان تأمین اجتماعی مبتنی بر کد ملی مشمول مقررات این قانون هستند و از تعهدات آن بهره‌مند خواهند شد.

ماده ٤- تعهدات موضوع این قانون شامل موارد زیر است که به بیمه شده در صورت احراز شرایط ارائه خواهد شد:

الف ـ حوادث و بیماریها

ب ـ غرامت دستمزد

ج ـ ازکارافتادگی

د ـ بازنشستگی

هـ ـ فوت

تبصره ـ افراد خانواده بیمه شده جهت برخورداری از خدمات موضوع بند «الف» این ماده طبق ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی و در مورد بازماندگان طبق مواد (۸۱) و (۸۲) قانون یادشده تعیین می‌گردند.

ماده ۵- در مواردی که انجام کارهای ساختمانی مستلزم اخذ پروانه می‌باشد، مراجع ذی‌ربط مکلفند صدور پروانه را منوط به ارائه رسید پرداخت حق بیمه برای هر متر مربع سطح زیر بنا معادل چهارصد

(٤٪) حداقل دستمزد ماهانه سال درخواست پروانه به حسابی که سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد کرد، نمایند.

تبصره ۱- در صورتی که حوادث ناشی از کار منجر به مصدومیت، فوت یا ازکارافتادگی گردد ولی متقاضی با وجود الزام به گرفتن پروانه نسبت به اخذ آن اقدام ننموده باشد، سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر حق بیمه موضوع این قانون جریمه‌ای به طور مقطوع معادل بیست و پنج درصد (۲۵٪) اصل حق بیمه محاسبه و وصول خواهد کرد.

تبصره ۲- مبالغی که موقع صدور پروانه طبق مقررات این ماده پرداخت می‌گردد، در محاسبه حق بیمه کارگران پیمانکار موضوع بند (۲) ماده (۲) این قانون محسوب خواهد گردید.

ماده ٦- حق بیمه سهم بیمه شده معادل هفت درصد (۷٪) دستمزد ماهانه‌ای خواهد بود که طبق ماده (۳۵) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ برای کارگران تعیین می‌شود.

تبصره ـ دولت مکلف است معادل سه درصد (۳٪) مأخذ کسر حق بیمه موضوع این ماده به عنوان سهم مشارکت خود به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید، همچنین با توجه به تعداد افراد تحت پوشش، همه ساله با اعلام سازمان تأمین‌اجتماعی سهم مشارکت خود را در بودجه کل کشور منظور و به سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت نماید.

ماده ۷- بیمه شده مکلف است حق بیمه خود را به ترتیبی که سازمان تأمین‌اجتماعی تعیین می‌نماید پرداخت نماید.

تبصره ـ در صورت عدم پرداخت حق بیمه موضوع این قانون، سازمان طبق اختیارات مندرج در قانون تأمین اجتماعی برای وصول حق بیمه اقدام خواهد نمود.

ماده ۸- نقل و انتقال سابقه پرداخت حق بیمه موضوع این قانون فی مابین صندوقهای بیمه و بازنشستگی براساس قوانین مربوط انجام می‌شود.

ماده ۹- چگونگی استفاده از خدمات درمانی، مدت و شرایط و میزان غرامت دستمزد برای حوادث ناشی از کار، تعیین درصد ازکارفتادگی، چگونگی تشخیص حوادث ناشی و غیرناشی از کار، شرایط پرداخت غرامت نقص مقطوع و برقراری مستمری جزئی و کلی، نحوه محاسبه و میزان آن و تغییر درجه ازکارافتادگی جزئی و کلی تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۰- مشمولان این قانون در صورت دارا بودن یکی از شرایط زیر می‌توانند درخواست بازنشستگی نمایند:

۱- داشتن حداقل سابقه مقرر در قانون تأمین اجتماعی و شصت سال تمام سن.

۲- داشتن سی و پنج سال کامل سابقه پرداخت حق بیمه.

تبصره ـ میزان مستمری بازنشستگی طبق قانون تأمین اجتماعی تعیین می‌شود.
مستمری ازکارافتادگی جزئی و کلی، نحوه محاسبه و میزان آن و تغییرات درجه ازکارافتادگی جزئی و کلی تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.
ماده ۱۱- شرایط بیمه شده متوفی، بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی، نحوه برقراری مستمری بازماندگان و سهم مستمری هر یک از آنان طبق قانون تأمین‌اجتماعی خواهد بود.
ماده ۱۲- در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه ناشی از کار مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی کارفرما می‌باشد، سازمان تأمین اجتماعی طبق مقررات این قانون (ماده ٦٦ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن) هزینه‌های مربوط را طبق ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.
ماده ۱۳- کلیه وزارتخانه‌ها، دستگاهها، نهادها، شرکتها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت، شهرداریها و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مراجع صدور پروانه ساختمان مکلف به همکاری با مجریان این قانون می‌باشند.
ماده ١٤- از تاریخ تصویب این قانون آن دسته از مواد قانون بیمه اجباری کارگران ساختمانی مصوب ۱۳۵۲ و سایر قوانینی که با این قانون مغایر است لغو می‌گردد.
قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و نه تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ نهم آبان ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸٦/۸/۱٦ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۳۱- قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین‌اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی (مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵)

ماده واحده – حقوق وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تامین اجتماعی اعم از سازمان تامین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول درخصوص 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 وسیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹٤) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

بـــخش سوم

آییـــن نـــامـــه‌ها

۱- آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان (مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی) موضوع ماده ۳۹

ماده ۱- نظر به اینکه تنظیم لیست (صورت مزد یا حقوق) بیمه شدگان مستلزم شناسایی کامل کارگاه و کارگران شاغل در کارگاه و تعیین شماره مخصوص کارگاه و بیمه‌شدگان است، کارفرمایان کارگاه‌هایی که مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند، باید حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از تاریخ شمول به سازمان مراجعه و با استفاده از فرم‌های چاپی که در اختیار آنان قرار خواهد گرفت، مشخصات کارگاه و کارگران خود را به نحوی که در فرم‌های مذکور مندرج است، تکمیل نموده و به واحدهای مربوطه در سازمان تأمین اجتماعی، تسلیم کنند.

تبصره ۱- کارفرمایان کارگاه‌هایی که بعد از شمول قانون ایجاد می‌شوند و کارفرمایانی که کارگاه مشمول قانون به آنان منتقل می‌شود، باید به ترتیب مذکور اقدام کنند.

تبصره ۲- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون که کارگر جدید استخدام می‌کنند، باید حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ استخدام برای نام نویسی و دریافت شماره انفرادی کارگر جدید الاستخدام، اقدام کنند.

ماده ۲- کلیه کارفرمایانی که کارگر یا کارمند مشمول قانون تأمین اجتماعی در استخدام یا در اختیار دارند، صرفنظر از نوع قرارداد کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت مزد یا حقوق، موظفند صورت مزد و حقوق، فوق العاده شغل و مزایای کارکنان خود را که باید از طرف کارفرما امضا شده و حاوی مراتب زیر باشد، مرتباً و در موعد مقرر به واحدهای مربوط سازمان، ارسال دارند.

الف ـ نام و نام خانوادگی کارفرما (در صورتی که کارگاه به صورت شرکت اداره می‌شود، نام و مشخصات و نام و نام خانوادگی مدیرعامل) به علاوه شماره اختصاصی کارگاه (کد) که از طرف سازمان به کارفرما اعلام شده است.

ب ـ نام و نشانی دقیق و در صورت تعدد کارگاه‌ها، مشخصات کامل هر یک از کارگاه‌ها.

ج ـ نام ماه و تعیین روزهایی که صورت مزد یا حقوق برای آن مدت تهیه شده است.

د - شماره ردیف و نام و نام خانوادگی (منطبق با شناسنامه) بیمه شده و شماره اختصاصی که از طرف سازمان جهت هر بیمه شده تعیین و اعلام شده است.

هـ - مبلغ حق بیمه سهم بیمه شده.

و - جمع مبلغ حق بیمه سهم کارفرما و بیمه شده.

تبصره ۱ - مزایای نقدی مندرج در این ماده که باید حق بیمه از آن کسر شود عبارتست از:
فوق العاده‌های مربوط به اضافه کار، کار نوبتی، مزد ایام تعطیل و مرخصی، کارشب، فوق العاده انجام کارهای سخت وزیان آور و نظایر آن (به استثنای کمک عائله مندی و همچنین پرداخت های غیر مستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب وغیره).
تبصره ۲ - نوع مزایای غیر نقدی که باید حق بیمه از آن کسر شود وتعیین ارزش آن بر طبق آیین نامه مربوطه خواهد بود.
ماده ۳ - کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق تنظیم شده را به امضای بیمه شدگان برساند و در صورتی که بیمه شده سواد نداشته باشد، مهر یا اثر انگشت او کافی خواهد بود. در مواردی که صورت مزد بیمه شدگان به وسیله ماشین حسابگر تهیه می شود یا مزد آنان از طریق بانک پرداخت می‌گردد و همچنین در موارد دیگر که اخذ امضا در صورت مزد یا حقوق از بیمه شده میسر نباشد، سازمان می‌تواند کارفرمایان مربوطه را از تشریفات امضای صورت مزد یا حقوق از طرف بیمه شدگان معاف نماید، ولی به هر صورت کارفرما مسئول صحت ارقام مندرج در صورت مزد یا حقوق می‌باشد.
ماده ٤ - چنانچه بیمه شده‌ای بر اثر بیماری نتواند در کارگاه حضور یابد کارفرما مکلف است، ایام بیماری را با ذکر تاریخ در ستون ملاحظات صورت مزد ارسالی تعیین و اعلام دارد و همچنین در صورت ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده کارفرما موظف است ظرف یک هفته تاریخ ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده را کتباً به سازمان اعلام و هنگام تنظیم و ارسال صورت مزد یا حقوق موضوع را با ذکر تاریخ ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده در ستون ملاحظات مقابل ردیف مربوط به آن بیمه شده، قید نماید.
ماده ٥ - اوراق صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان از طرف سازمان چاپ و به تعداد مورد نیاز به طور رایگان در اختیار کارفرمایان، گذاشته خواهد شد.
ماده ٦ - کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را برای هر ماه تا آخرین روز ماه بعد به واحد مربوط در سازمان تسلیم نماید. سازمان می تواند به درخواست کارفرما آخرین لیست ارسالی کارگاه را صورت مزد یا حقوق شش ماهه یا یک ساله آتی آن کارگاه تلقی نماید و در چنین صورتی کارفرما مکلف است که تغییرات حاصله در آخرین صورت مزد یا حقوق ارسالی در هر ماه را در مهلت مقرر به سازمان اعلام نماید، تغییرات حاصله در صورت مزد یا حقوق ارسالی نیز به ترتیب مقرر در ماده ۲ این آیین نامه تنظیم و ارسال خواهد شد.
تبصره - سازمان بنا به درخواست مدلل وموجه کارفرما می‌تواند موافقت نماید که مدت مهلت ارسال

صورت مزد یا حقوق تا یک ماه دیگر که جمعاً از دو ماه تجاوز ننماید تمدید گردد. بدیهی است در این صورت کارفرما باید حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۹ قانون تامین اجتماعی به سازمان پرداخت نماید.

ماده ۷ - کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به واحد مربوطه سازمان که کارگاه در حوزه عمل آن واقع است بفرستد و در صورتی که کارفرمایی دارای کارگاه های متعدد باشد، صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه را جداگانه تنظیم و به واحد مربوطه ارسال دارد.

ماده ۸ - کارفرما باید به ضمیمه صورت مزد یا حقوق هر ماه برگ اظهارنامه را که از این سازمان دریافت خواهد داشت، تنظیم و به واحد مربوطه تسلیم نماید.

۲- آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین‌اجتماعی(مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی)

فصل اول ـ صدور اجرائیه

ماده ۱- مطالبات سازمان تأمین‌اجتماعی بابت حق بیمه، خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی ناشی از اجرای قانون تأمین‌اجتماعی یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و قانون تأمین آموزش فرزندان کارگران و مطالبات مندرج در مواد ٤٢ و ٤٦ و ٦٦ و ۹۰ و ۹۸ و ۱۰۰ و ۱۰۱ و ۱۰۸ قانون تأمین‌اجتماعی از طریق صدور اجرائیه به وسیله مسوولین و مأمورین اجرای سازمان قابل مطالبه و وصول می‌باشد.

ماده ۲- واحدی که در سازمان مسوولیت عملیات اجرایی را به عهده خواهد گرفت و به اختصار اجرا نامیده می‌شود مرجع عملیات اجرایی موضوع ماده یک این آیین‌نامه می‌باشد.

ماده ۳- در صورتی که اشخاص حقیقی یا حقوقی مشمول مقررات قانون تأمین‌اجتماعی با اخطار کتبی سازمان ظرف مدت ٤٨ ساعت از تاریخ ابلاغ اخطاریه سازمان مطالبات قطعی شده را پرداخت نکنند یا ترتیب پرداخت آن را ندهند سازمان می‌تواند با رعایت مفاد این آیین‌نامه علیه آنها اقدام به صدور اجرائیه بنماید.

تبصره ۱ـ فرم اخطاریه از طرف سازمان تهیه خواهد شد.

تبصره ۲ـ ابلاغ اخطاریه به وسیله مأمورین اجرای سازمان براساس مقررات این آیین‌نامه به عمل

خواهد آمد.

ماده ٤ـ برگ اجرائیه که فرم آن توسط سازمان تهیه می‌شود شامل نکات ذیل خواهد بود:

الف ـ نام واحد صادرکننده برگ اجرائیه و محل اقامت آن و امضای شخص مسوول.

ب ـ نام و نام خانوادگی بدهکار و محل اقامت او و در صورت فوت بدهکار نام و نام خانوادگی وراث یا قیم یا ولی با تعیین اقامتگاه هر یک.

پ ـ موضوع و مبلغ اجرائیه و شماره و تاریخ اخطاریه و تاریخ ابلاغ.

تبصره ـ برگ اجرائیه به تعداد هریک از بدهکاران در دو نسخه تنظیم می‌گردد، یک نسخه به هر بدهکار تسلیم و نسخه ثانی با قید ابلاغ به وسیله مأمور اجرا به اجرا اعاده می‌گردد.

فصل دوم ـ ابلاغ

ماده ٥- اجرا مکلف است براساس تقاضانامه صدور اجرائیه و برگ اخطاریه ابلاغ شده به بدهکار نسبت به صدور اجرائیه اقدام نماید. تقاضاهای واصله ظرف ٢٤ ساعت در دفتر مخصوص اجرا ثبت و نسبت به تقاضاهای ثبت شده در دفتر مذکور به ترتیب اقدام خواهد شد. چنانچه بدهکار مقیم محل صدور اجرائیه باشد نام مأمور اجرا در برگ‌های اجرایی قید و برگ‌های مذکور برای ابلاغ به مأمور اجرا تسلیم خواهد شد. در صورتی که بدهکار در حوزه دیگر مقیم باشد برگ‌های اجرایی از طریق واحد سازمان در محل اقامت او ابلاغ و اقدام خواهد شد و در صورتی که در محل اقامت شخص مذکور سازمان فاقد شعبه و یا نمایندگی باشد برگ‌های اجرایی باید ظرف مدت ٤٨ ساعت به شهربانی یا ژاندارمری و در مورد مقیمین در کشورهای خارجی به وسیله سازمان مرکزی به وزارت امورخارجه ارسال شود که طبق مقررات ابلاغ نمایند.

ماده ٦- اقامتگاه بدهکار همان است که در پرونده امر منعکس می‌باشد و مادام که بدهکار تغییر محل اقامت خود را به سازمان اعلام ننموده است برگ‌های اجرایی و سایر اوراق مربوط به محل سابق او ابلاغ خواهد شد.

تبصره ـ بدهکار مکلف است محل اقامت جدید خود را به مرجع مربوط اطلاع دهد و دلیل اقامت خود را که عبارت خواهد بود از گواهی شهربانی یا ژاندارمری محل در داخل کشور و کنسولگری و یا مأمورین سیاسی در خارج از کشور به ضمیمه اطلاعیه خود ارسال نماید. در غیر این صورت به تغییر محل اقامت اعلام شده ترتیب اثر داده نخواهد شد و در هرحال ابلاغات قبلی به قوت قانونی خود باقیست.

ماده ٧- مأمور اجرا مکلف است ظرف ٤٨ ساعت یک نسخه از اجرائیه را به شخص بدهکار تسلیم و

در نسخه دوم با ذکر تاریخ رسید بگیرد. در صورتی که بدهکار در محل حاضر نباشد به یکی از اهل خانه و یا کارگاه ابلاغ می‌شود، مشروط براینکه به نظر مأمورین سن ظاهری این اشخاص برای تمیز اهمیت برگ اجرائیه کافی باشد و مشروط براینکه بین بدهکار و شخصی که برگ را دریافت می‌دارد تعارض منفعت نباشد و هرگاه اشخاص نامبرده نباشند و یا نخواهند رسید بدهند مأمور اجرا موظف است اجرائیه را به اقامتگاه بدهکار الصاق نموده و مراتب را در نسخه ثانی قید نموده و به اجرا عودت دهد.

ماده ۸- احتساب مواعد طبق مقررات مندرج در آیین دادرسی مدنی است.

ماده ۹- در صورتی که اجرائیه علیه اشخاص حقوقی باشد اجرائیه به مدیر و یا قائم‌مقام او و یا اشخاصی که حق امضا دارند ابلاغ خواهد شد و چنانچه مأمور نتواند اجرائیه را به اشخاص مذکور ابلاغ نماید به مسوول دفتر ابلاغ می‌نماید.

تبصره ۱- اجرائیه علیه اشخاص حقوقی منحل شده به مدیر یا مدیران تصفیه ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۲- چنانچه ابلاغ اجرائیه علیه اشخاص حقوقی در محل تعیین شده ممکن نگردد برگ‌های اجرایی در آخرین محلی که به اداره ثبت شرکت‌ها معرفی شده ابلاغ خواهد شد.

ماده ۱۰- در صورتی که اجرائیه علیه وزارتخانه‌ها و ادارات رسمی و سازمان‌های وابسته به دولت و مؤسسات مأمور به خدمت عمومی و شهرداری‌ها و مؤسساتی که سرمایه آن جزئاً یا کلاً متعلق به دولت است صادر گردد، اجرائیه به رئیس دفتر مربوطه یا قائم‌مقام او ابلاغ می‌گردد.

ماده ۱۱- در موارد زیر مأمور اجرا نمی‌تواند متصدی امر ابلاغ و اجرا شود:

الف ـ مأموری که با بدهکار قرابت سببی و یا نسبی تا درجه سوم از طبقه دوم داشته باشد.

ب ـ در صورتی که بین مأمور اجرا و بدهکار دعوی مدنی یا جزایی در دادگاه مطرح باشد و یا اینکه دعوی جزایی سابق مطرح بوده و در جرم جنحه بیش از دوسال و در جنایی بیش از پنج سال از تاریخ ختم آن نگذشته باشد.

فصل سوم ـ ترتیب اجرا

ماده ۱۲- همین که اجرائیه به بدهکار ابلاغ شد نامبرده مکلف است ظرف یکماه بدهی خود را پرداخت نماید و یا ترتیبی برای پرداخت آن بدهد و یا مالی معرفی نماید که استیفای طلب از آن میسر باشد و در صورتی که بدهکار خود را قادر به اجرای مفاد اجرائیه نداند باید ظرف مهلت مذکور صورت جامعی از دارایی خود را به مسوول اجرا تسلیم کند و به هر صورت مشمول مقررات قانون منع بازداشت اشخاص در قبال مقررات و الزامات مالی مصوب آبان ماه سال ۱۳۵۲ خواهد بود.

تبصره - قیمت مالی که برای فروش نشان داده می‌شود باید متناسب با دین بوده و تعلق آن به بدهکار محرز باشد.

ماده ۱۳- اجرا می‌تواند پس از ابلاغ اجرائیه عندالاقتضا قبل از انقضای مهلت مقرر در ماده ۱۲ از اموال بدهکار معادل مبلغ مورد اجرا به اضافه ۳۰درصد بازداشت نماید.

ماده ١٤- هرگاه بدهکار در حین اجرا فوت شود تا زمان تعیین ورثه یا قیم (در صورت صغیربودن ورثه) عملیات اجرایی متوقف می‌شود.

ماده ۱۵- هرگاه محل اقامت بدهکار معلوم نباشد و امکان ابلاغ اجرائیه هم میسر نگردد ولی به اموال او دسترسی باشد مسوول اجرا در عین حال که برگ‌های اجرائیه را صادر می‌کند اموال بدهکار را هم معادل بدهی او تحت توقیف احتیاطی درخواهد آورد.

فصل چهارم ـ بازداشت اموال منقول

ماده ١٦- عدم حضور بدهکار مانع از بازداشت اموال او نخواهد بود و هرگاه محلی که مال در آن موجود است بسته یا قفل باشد و بدهکار یا کسان او از بازکردن آن امتناع نمایند باید با حضور نماینده دادسرا، یا شهربانی و یا ژاندارمری و یا دهبان محل بازشده و اموال او بازداشت گردد.

ماده ۱۷- مأمور اجرا در موقع بازداشت اموال یک نفر ارزیاب سازمان تأمین‌اجتماعی همراه خود خواهد داشت و از اموال بدهکار معادل مبلغ اجرائیه به اضافه ۳۰درصد بازداشت خواهد کرد و در صورتی که مورد بازداشت مال منقول غیرقابل تجزیه و بیش از میزان مقرر در این ماده ارزش داشته باشد تمام آن بازداشت خواهد شد.

تبصره ـ ارزیاب از طرف سازمان تعیین خواهد شد و چنانچه بدهکار به نظر ارزیاب معترض باشد می‌تواند با تودیع حق‌الزحمه ارزیابی طبق مقررات مربوط به دستمزد کارشناسان رسمی دادگستری تقاضا کند که ارزیابی اموال وسیله ارزیابی رسمی به عمل آید و دراینصورت نظریه کارشناس رسمی از لحاظ بدهکار قطعی است.

ماده ۱۸ـ اشیاء زیر از مستثنیات دین محسوب و توقیف نمی‌شود:

الف ـ لباس و اشیاء و اسبابی که برای ایفای حوائج ضروری مدیون و خانواده او لازم است.

ب ـ اسناد مدیون به استثنای اوراق بهادار و سهام شرکت‌ها.

پ ـ لباس رسمی و نیمه رسمی بدهکار و همچنین اسباب و آلات کشاورزی و صنعتی و ابزار کار که برای شغل مدیون لازم است.

ماده ۱۹- مأمور اجرا نمی‌تواند اموال بازداشت شده را به اقربای نسبی یا سببی خود تا درجه سوم از

طبقه دوم بسپارد. در مواردی که اشخاص معتبر و امین برای حفظ اموال توقیف شده حاضر نشوند اموال بازداشت شده به محلی که اجرا تعیین خواهد کرد ارسال و توسط اشخاصی که از طرف اجرا تعیین می‌شوند محافظت خواهد شد.

ماده ۲۰- مأمور اجرا رونوشت صورت اموال بازداشت شده را به حافظ اموال داده قبض رسید می‌گیرد و به تقاضای بدهکار رونوشت گواهی شده از صورت اموال را به او می‌دهد.

ماده ۲۱- در صورتی که حافظ اموال توقیف شده (غیر از کارکنان سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی که مجاز به مطالبه حق‌الحفاظه نیستند) مطالبه حق‌الحفاظه نماید میزان آن را اجرا معادل با میزان کرایه محلی که برای حفظ اموال بازداشت شده لازم است تعیین خواهد کرد اگرچه آن محل متعلق به خود حافظ باشد. میزان حق‌الحفاظه را اجرا تعیین خواهد نمود.

ماده ۲۲- هرگاه حافظ از تسلیم اموال مورد حفاظت امتناع و یا نسبت به آن تعدی و تفریط نماید معادل آن از اموال شخصی او استیفا خواهد شد.

ماده ۲۳- هرگاه اموال بازداشت شده منافعی داشته باشد حافظ اموال مزبور مسئول منافع آن نیز می‌باشد

ماده ٢٤- در صورتی که بخواهند قسمتی از اموال بدهکار را بازداشت نمایند و مدیون یا کسان او غایب باشند باید از بقیه اموالی که توقیف نشده است صورت جامعی با قید کلیه مشخصات تهیه نمایند و همچنین اگر بخواهند مال بازداشت شده را از محلی که اموال دیگر بدهکار در آنجا است خارج نمایند باید با حضور نماینده دادسرا یا شهربانی یا ژاندارمری و یا دهبان محل صورت مذکور را تهیه و اجرا شخص امینی را برای حفاظت سایر اموال مدیون تعیین نماید.

ماده ۲۵- بازداشت اموال ضایع شدنی ممنوع است و باید اموال مذکور به تدریج که به دست می‌آید فوراً بدون صدور آگهی به طریق مزایده حضوری فروخته شده و صورت آن برداشته شود.

ماده ٢٦- بازداشت اموال منقولی که در تصرف غیر است و متصرف نسبت به آن ادعای مالکیت می‌کند ممنوع است.

ماده ۲۷- قبل از بازداشت اموال باید صورتی تهیه شود که در آن اسامی کلیه اشیاء بازداشت شده نوشته شود و در موقع لزوم، کیل و وزن و عدد اشیا معین شود و در مورد طلا و نقره آلات هرگاه عیار آنها معین باشد در صورت مجلس قید گردد و در مورد جواهر، عدد و اندازه و صفات و اسامی آنها معین شود، در کتب، اسم کتاب و مصنف و تاریخ طبع و در تصویر و پرده‌های نقاشی، موضوع پرده طول و عرض آنها و اسم نقاش اگر معلوم باشد، در مال‌التجاره نوع مال‌التجاره و تعداد عدل تصریح شود. در سهام و کاغذهای قیمتی عدد و قیمت اصلی و نوع آنها در صورت مجلس معین

شود و همچنین در صورت ریز اشیاء، نو و مستعمل بودن آنها باید قید گردد.

تبصره ۱ـ عدد و کیل و وزن باید با تمام حروف نوشته شود، صورت تنظیمی از اموال توقیف شده در صورتی که بیش از یک برگ باشد باید به یکدیگر ملصق و منگنه شده و به مهر مأمور اجرا برسد.

تبصره ۲ـ اگر در صورت ریز اشیا سهو و اشتباهی به عمل آید، در آخر صورت تصریح و به امضا مأمور اجرا می‌رسد. تراشیدن و پاک کردن و نوشتن بین سطرها ممنوع است.

تبصره ۳ـ صورتمجلس روی برگ‌های چاپی تهیه و تنظیم خواهد شد.

ماده ۲۸- هرگاه نسبت به اشیایی که بازداشت می‌شود اشخاص ثالث اظهار حقی نمایند مأمور اجرا اسم مدعی و چگونگی اظهار او را قید می‌کند.

ماده ۲۹- در مواردی که بدهکار و یا نماینده دادسرا و مأمورین ژاندارمری و شهربانی و دهبان حضور داشته باشند صورت ریز به امضای آنها می‌رسد.

ماده ۳۰- اشخاص مذکور در ماده قبل می‌توانند ایرادات خود را در باب صورت تنظیم شده به مأمور اجرا اظهار نمایند و مأمور اجرا اظهارات آنان را با جهات رد و قبول آن در صورتمجلس قید می‌کند.

ماده ۳۱- هرگاه اموال منقول توقیف شده در جای محفوظ و معینی باشد مأمور اجرا مدخل آنها را بسته و مهر و موم می‌نماید و هرگاه اشیا در جای محفوظ و معین نباشد به هرکدام از اشیاء کاغذی الصاق کرده و مهر می‌نماید. بدهکار نیز می‌تواند پهلوی مهر مأمور اجرا مهر نماید.

ماده ۳۲- هرگاه طول مدت بازداشت باعث فساد بعضی از اشیای بازداشت شده شود از قبیل فرش و پارچه‌های پشمی و غیره، اشیای مذکور را باید جدا کرده و طوری بازداشت نمایند که بتوان از آنها سرکشی و مراقبت نمود.

ماده ۳۳- چنانچه بدهکار در موقع عملیات بازداشت حاضر باشد و ایرادی ننماید دیگر حق شکایت از اقدامات مأمور اجرا نخواهد داشت.

ماده ۳٤- هرگاه بدهکار یکی از زوجین باشد که در یک خانه زندگی می‌نمایند از اثاث خانه آنچه عادتاً مورد استعمال زنانه است مال زن و آنچه عادتاً مورد استعمال مرد است متعلق به شوهر و مابقی مشترک بین زوجین محسوب خواهد شد مگر اینکه خلاف ترتیب فوق ثابت شود.

ماده ۳۵- هرگاه مالی که بازداشت می‌شود بین بدهکار و شخص یا اشخاص دیگر مشاع باشد شرکت بین آنها به نحو تساوی فرض می‌شود مگر اینکه خلاف آن ثابت شود.

فصل پنجم ـ بازداشت اموال منقول بدهکار نزد اشخاص ثالث

ماده ۳٦- هرگاه معلوم شود که وجه نقد یا اموال منقول دیگری از بدهکار نزد اشخاص ثالث می‌باشد،

مراتب توقیف آن کتباً به شخص ثالث ابلاغ و رسید دریافت می‌شود و جریان امر کتباً به بدهکار نیز اعلام خواهد شد.

ماده ۳۷- ابلاغ بازداشت‌نامه شخص ثالث را ملزم می‌نماید که وجه یا اموال بازداشت شده را به صاحب آن ندهد والا اجرا معادل وجه نقد یا قیمت اموال را از او وصول خواهد کرد (این نکته در بازداشت‌نامه باید قید شود).

ماده ۳۸- هرگاه مال بازداشت شده در نزد شخص ثالث، وجه نقد یا طلب حال باشد شخص مزبور باید آن را فوراً در قبال اخذ رسید به مأمور اجرا تأدیه نماید.

ماده ۳۹- هرگاه شخص ثالثی که مال یا طلب حال بدهکار نزد او بازداشت شده است از تأدیه آن خودداری نماید بازداشت اموال او مطابق مقررات این آئین‌نامه به عمل خواهد آمد.

ماده ٤٠- هرگاه شخص ثالث منکر وجود تمام یا قسمتی از وجه نقد یا اموال منقول بدهکار نزد خود باشد باید ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ بازداشت‌نامه مراتب را به اجرا اطلاع دهد والا خود مسئول پرداخت وجه یا تسلیم مال خواهد بود.

ماده ٤١- در صورتی که شخص ثالث منکر وجود مال یا طلب بدهکار نزد خود باشد و ظرف مدت مقرر در ماده ٤٠ مراتب را به اجرا اطلاع دهد عملیات اجرایی نسبت به او متوقف شده و سازمان تأمین‌اجتماعی می‌تواند برای اثبات وجود وجه یا مال یا طلب بدهکار نزد شخص ثالث به دادگاه صالح مراجعه کند و یا از اموال دیگر بدهکار استیفای طلب نماید.

تبصره ـ در مواردی که وجه و مال یا طلب نزد شخص ثالث به موجب سند رسمی محرز باشد صرف انکار شخص ثالث مانع از تعقیب عملیات اجرایی نسبت به او نمی‌باشد.

ماده ٤٢- چنانچه مورد و موضوع بازداشت‌نامه، مال‌الاجاره اموال منقول یا غیرمنقول متعلق به بدهکار نزد مستأجر بوده باشد رعایت مقررات مواد فوق برای مستأجر (شخص ثالث) تا پایان استهلاک مبلغ اجرائیه لازم‌الرعایه می‌باشد.

ماده ٤٣- بازداشت وجوه زیر ممنوع است:

الف ـ بیش از یک‌چهارم حقوق یا مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی.

ب ـ بیش از یک‌چهارم حقوق یا دستمزد شاغلین معیل.

پ ـ بیش از یک‌سوم حقوق یا دستمزد شاغلین مجرد.

ت ـ هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت کارکنان دولت و مؤسسات و شرکت‌های دولتی.

ث ـ حقوق کارکنان نیروهای مسلح که در جنگ هستند.

تبصره ـ در مورد این ماده پس از ابلاغ بازداشت‌نامه، اداره یا مؤسسه متبوعه بدهکار مکلف است در

کسر و ارسال مبلغ بازداشت شده به اجرا به طوری که تقاضا شده است اقدام نماید والا مسوول خواهد بود (مراتب در بازداشت‌نامه باید قید شود).

فصل ششم ـ بازداشت اموال غیرمنقول

ماده ٤٤- بازداشت اموال غیرمنقول به نحوی که در ماده ١٦ و ١٧ مقرر است به عمل می‌آید. مأمور صورتی که حاوی مراتب ذیل باشد روی نمونه چاپی برای اموال بازداشت شده ترتیب خواهد داد:

الف ـ تاریخ و مفاد اجرائیه که به موجب آن بازداشت به عمل می‌آید.

ب ـ محل وقوع مال غیرمنقول در شهرستان و بخش و کوی و کوچه و شماره آن اگر داشته باشد.

پ ـ در صورتی که ملک ثبت شده باشد شماره پلاک ثبتی ملک و در غیراین صورت مشخصات ملک و توصیف اجمالی آن از قبیل مساحت تخمینی زمین و زیربنا و سایر اوصاف ملک.

ت ـ در صورتی که ملک مزروعی باشد علاوه بر مراتب فوق باید متعلقات آن از قبیل ماشین‌آلات و توضیحات دیگری که در تسهیل فروش ملک مؤثر باشد در صورت مزبور قید شود.

ماده ٤٥- هرگاه حدود یا قسمتی از ملک، مورد اختلاف باشد مراتب در صورتمجلس قید و در صورت امکان تصریح می‌شود که طرف اختلاف کیست و در چه مرجعی تحت رسیدگی می‌باشد.

ماده ٤٦- اجرا مکلف است فوراً بازداشت را به بدهکار و ثبت محل اطلاع داده و صورت وضعیت و جریان ثبتی ملک مورد بازداشت را از اداره ثبت بخواهد و اداره مزبور در صورتی که ملک ثبت شده باشد در ستون ملاحظات دفتر املاک بازداشت را یادداشت می‌نماید و اگر ملک به موجب دفتر املاک متعلق به غیر باشد ثبت محل فوراً مراتب را به اجرا اطلاع می‌دهد و اجرا از آن رفع بازداشت می‌کند.

ماده ٤٧- چنانچه ملک مورد بازداشت ثبت شده نباشد دراینصورت مطابق شقوق ذیل رفتار خواهد شد:

الف ـ هرگاه ملک مزبور از طرف بدهکار تقاضای ثبت شده و یا اینکه مجهول‌المالک باشد بازداشت در دفتر بازداشت‌ها قید و در پرونده ثبتی یادداشت می‌شود.

ب ـ هرگاه نسبت به ملک از طرف شخصی دیگر تقاضای ثبت شده و یا اینکه اساساً مورد بازداشت جزء نقاطی باشد که مقررات ثبت عمومی املاک به مورد اجرا گذارده نشده است مراتب به اجرا اطلاع داده می‌شود.

ماده ٤٨- پس از ابلاغ بازداشت‌نامه به صاحب مال، نقل و انتقال از طرف صاحب مال نسبت به مال بازداشت شده ممنوع است و نسبت به انتقال مزبور مادام که بازداشت باقی است ترتیب اثر داده نمی‌شود، مگر با اجازه اجرا و یا ترتیب پرداخت بدهی از ناحیه بدهکار.

ماده ٤٩- بازداشت اموال غیرمنقول ثبت شده که در تصرف غیر است بلامانع می‌باشد و ادعای شخص ثالث اگرچه متصرف هم باشد مسموع نیست ولی بازداشت اموال غیرمنقول ثبت نشده که در تصرف مالکانه غیر است ولو اینکه بدهکار مدعی مالکیت آن باشد مادام که حکم قطعی از مراجع صلاحیتدار صادر نشده ممنوع است.

ماده ٥٠- بازداشت مال غیرمنقول موجب بازداشت منافع آن نیست مگر اینکه مورد تقاضای اجرا بوده و اصل ملک و سایر دارایی بدهکار کفاف تأدیه بدهی و هزینه اجرایی را ننموده و یا خود بدهکار رضایت به بازداشت منافع بدهد.

تبصره ـ در صورتی که تقاضای بازداشت منافع از طرف اجرا نشده باشد از تاریخ بازداشت به بعد بدهکار حق انتقال منافع را زاید بر یکسال نخواهد داشت.

ماده ٥١- در بازداشت محصول املاک مزروعی، دخالت مأمور اجرا در محصول تا موقع برداشت و تعیین سهم بدهکار ممنوع است ولی مأمور اجرا باید برای جلوگیری از تفریط نظارت و مراقبت نماید

ماده ٥٢- بدهکار می‌تواند در ظرف مدت بازداشت، مال منقول و یا غیرمنقول بازداشت شده را با اطلاع اجرا بفروشد و یا رهن بدهد مشروط بر اینکه قبلاً یا در حین وقوع معامله بدهی مورد اجرا و هزینه‌های اجرایی مربوط را پرداخت نماید.

ماده ٥٣- مال غیرمنقول بعد از بازداشت موقتاً در تصرف بدهکار باقی می‌ماند و نامبرده مکلف است مال مورد بازداشت را طبق صورتی که تحویل گرفته تحویل دهد.

ماده ٥٤- در صورتی که منافع مال غیرمنقول بازداشت شده باشد منافع حاصله و محصول املاک مزروعی به امینی که اجرا و بدهکار به تراضی تعیین خواهند کرد سپرده می‌شود. در صورتی که بدهکار ظرف مدت یک هفته نسبت به تعیین امین توافق ننماید اجرا رأساً امین تعیین خواهد کرد دراینصورت بدهکار حق اعتراض نخواهد داشت.

فصل هفتم ـ ارزیابی

ماده ٥٥- پس از بازداشت مال طبق مواد ١٦ و ١٧، نتیجه ارزیابی به بدهکار ابلاغ و اعلام می‌شود که چنانچه به نتیجه ارزیابی معترض است اقدامات زیر را به عمل آورد:

الف ـ دستمزد کارشناس تجدیدنظر را به میزان تعیین شده از طرف اجرا در صندوق اجرا تودیع نماید.

ب ـ قبض صندوق را ضمیمه لایحه اعتراضی حداکثر ظرف ٥ روز از تاریخ ابلاغ به اجرا تسلیم نماید.

ماده ٥٦- اجرا در صورت وصول لایحه اعتراض و قبض صندوق در مهلت مقرر روز و ساعت انتخاب کارشناس را با توجه به دفتر اوقات تعیین و به بدهکار ابلاغ می‌کند که در وقت مقرر برای انتخاب کارشناس حاضر گردد.

تبصره ۱ـ انتخاب کارشناس رسمی به قید قرعه انجام خواهد گرفت و در صورت توافق در انتخاب کارشناس استقراع ضرورت ندارد.

تبصره ۲ـ عدم حضور بدهکار مانع انتخاب کارشناس رسمی نخواهد بود، دراینصورت اجرا ضمن تنظیم صورتمجلس از بین سه نفر کارشناس رسمی یک نفر را به قید قرعه انتخاب خواهد نمود.

ماده ٥٧- در صورتی که بدهکار در مدت مقرر در ماده ٥٥ دستمزد کارشناس را تودیع ننماید و یا لایحه اعتراضی تسلیم نکند نتیجه ارزیابی قطعی تلقی شده و آگهی مزایده به همان میزانی که ارزیاب نخستین تعیین کرده است منتشر می‌شود و در صورتی که دستمزد کارشناس تودیع شده باشد عیناً مسترد می‌گردد.

ماده ٥٨- پس از انجام ارزیابی توسط کارشناس رسمی و تسلیم نظریه کارشناس مذکور به اجرا آگهی مزایده منتشر خواهد شد.

تبصره ـ اموال منقولی که دارای نرخ ثابت از طرف دولت است محتاج به ارزیابی نیست.

ماده ٥٩- کارشناسان رسمی برحسب مورد مکلفند ارجاعات اجرا را قبول و طبق مقررات انجام وظیفه نمایند. هرگونه تخلف از ناحیه کارشناسان رسمی تابع مقررات انتظامی کارشناسان رسمی وزارت دادگستری می‌باشد.

فصل هشتم ـ آگهی مزایده

ماده ٦٠- آگهی مزایده به قیمتی که ارزیاب سازمان یا کارشناس رسمی دادگستری (در صورت تجدیدنظر) تعیین کرده است در یکی از روزنامه‌های محلی و در صورتی که در محل روزنامه منتشر نشود در یکی از جراید کثیرالانتشار مرکز منتشر خواهد شد.

ماده ٦١ـ در آگهی مزایده مال منقول باید نکات ذیل تصریح شود:

الف ـ نوع اموال بازداشت شده و توصیف اجمالی آن.

ب ـ روز و ساعت و محل فروش و ختم مزایده.

پ ـ قیمتی که مزایده از آن شروع می‌شود.

ماده ٦٢- در آگهی مزایده نسبت به مال غیرمنقول باید نکات ذیل تصریح شود:

الف ـ نام و نام خانوادگی مالک.

ب ـ محل و حدود و توصیف اجمالی مال مورد مزایده.

پ ـ تعیین اینکه در اجاره است یا نه و در صورت اول میزان اجاره بها و آخر مدت اجاره.

ت ـ تعیین اینکه مال مورد مزایده ثبت شده است یا نه.

ث ـ در صورتی که مال مورد مزایده در اجاره است با اجاره بها واگذار می‌شود یا نه.

ج ـ تصریح به اینکه تمام مال غیرمنقول فروخته می‌شود و یا قسمتی از آن و توضیح اینکه مشاع است یا مفروز.

چ ـ محل فروش و روز و ساعت شروع و ختم مزایده.

ح ـ تذکر اینکه بدهی مربوطه به آب لوله‌کشی و برق و تلفن و گاز اعم از حق انشعاب و یا حق اشتراک و مکالمه و مصرف در صورتی که مورد مزایده دارای آب لوله‌کشی و برق و تلفن و گاز باشد و همچنین بدهی مالیات و عوارض شهرداری تا تاریخ واگذاری و انتقال اعم از اینکه رقم قطعی آنها معلوم شده باشد یا نشده باشد به عهده برنده مزایده است.

تبصره ـ سازمان‌های آب و برق و تلفن و شهرداری و سایر سازمان‌های مربوط مکلفند نسبت به استعلام اجرا در مورد میزان بدهی مورد مزایده که از طریق شرکت‌کنندگان در مزایده به عمل خواهد آمد فوراً پاسخ دهند.

ماده ٦٣- روز مزایده را باید به طریقی در آگهی تعیین نمود که فاصله بین روز آخر آگهی مزایده و روز مزایده در مورد اموال منقول کمتر از هفت روز و در مورد اموال غیرمنقول کمتر از چهارده روز نباشد.

ماده ٦٤- علاوه بر انتشار آگهی مزایده در روزنامه باید آگهی به قدر کفایت به محل مال یا ملک مورد مزایده و در معابر بزرگ و اماکن عمومی و محل اجرا الصاق گردد. در صورت مراجعه مشتری، اجرا باید قبل از مزایده، اموال مورد مزایده را به او ارائه دهد.

ماده ٦٥- آگهی فروش باید سه مرتبه با فاصله ١٥ روز انتشار یابد. بدهکار می‌تواند به هزینه خود آگهی مزبور را در همان روزنامه با رعایت ماده ٦٣ این آیین‌نامه منتشر نماید.

تبصره ـ اموال منقولی که قیمت ارزیابی آنها بیش از یکصدهزار ریال (١٠٠,٠٠٠) نباشد محتاج به انتشار آگهی در روزنامه نیست و فقط الصاق آگهی به شرح مذکور در ماده ٦٤ کافی خواهد بود.

ماده ٦٦- در صورتی که آگهی فاقد یکی از نکات مندرج در مواد ٦١ و ٦٢ باشد آگهی به دستور اجرا تجدید می‌شود.

ماده ٦٧- چنانچه بدهکار بیمه بودن مال مورد مزایده را قبل از انتشار آگهی به اجرا اعلام نموده باشد باید مراتب در آگهی مزایده قید شود و هرگاه بیمه بودن مال پس از انتشار آگهی اعلام گردد موضوع

در روز جلسه مزایده به اطلاع خریداران خواهد رسید.

پس از انتقال مال مورد مزایده به برنده مراتب از طرف اجرا به بیمه‌گر نیز اعلام خواهد شد.

فصل نهم ـ فروش اموال منقول و غیرمنقول

ماده ٦٨- محل حراج در جایی خواهد بود که در مرئی و منظر عموم باشد و اجرا می‌تواند برای حراج محل مخصوص تعیین و تهیه کند و در صورت لزوم می‌تواند محل آن را تغییر دهد.

تبصره ـ در صورت اقتضا اجرا می‌تواند با موافقت بدهکار اموال بازداشت شده را در محل بازداشت به فروش برساند.

ماده ٦٩- اجرا برای حراج دارای دفاتر زیر خواهد بود:

۱ـ دفتر ثبت اموالی که حراج می‌شود (دفتر اموال منقول و غیرمنقول از یکدیگر منفک می‌باشد).

۲ـ دفتر اوقات حراج.

۳ـ دفتر انبار.

ماده ۷۰- اجرا باید وقت حراج را که در پیش‌نویس آگهی مزایده تعیین شده با قید روز و ساعت در دفتر اوقات جهت حراج یادداشت کند.

ماده ۷۱- اجرا باید وجه حاصل از فروش را همه روزه به حسابداری تحویل نموده و قبض رسید آن را با صورت فروش ضمیمه پرونده نماید.

ماده ۷۲- حراج در حضور نماینده دادسرا یا دادگاه بخش و در صورت فقدان آنها نماینده بخشداری محل و مأمور اجرا به عمل می‌آید و صورتمجلس حراج باید به امضای آنها رسیده و در پرونده امر بایگانی شود. بدهکار می‌تواند مثل سایرین در حراج شرکت نماید ولی مباشرین فروش و کارمندان سازمان و ارزیاب و نمایندگان دادسرا و قائم‌مقام آنها حق شرکت در حراج به طور مستقیم یا غیرمستقیم نخواهند داشت.

ماده ۷۳- حق حراج مطابق تعرفه ذیل گرفته می‌شود:

از اموال منقول تا ده‌هزارریال ۵درصد.

از ده هزارویک‌ریال تا صدهزارریال ٤درصد.

از صدهزارویک‌ریال به بالا ۳درصد.

از اموال غیرمنقول تا ده‌هزارریال ۳درصد.

از ده‌هزارویک‌ریال به بالا ۲درصد.

ماده ٧٤- وجوه حاصل از حق حراج به حساب درآمدهای متفرقه سازمان واریز و منظور خواهد شد.

ماده ۷۵- کسی که در نتیجه دادن بالاترین قیمت، خریدار واقع می‌شود باید تمام قیمت را نقداً بپردازد و در صورت خودداری در همان جلسه به دیگری فروخته می‌شود.

ماده ۷٦- هرگاه مال مورد مزایده معرفی شده از طرف بدهکار به قیمتی که مزایده شروع می‌شود خریدار نداشته باشد اجرا باید ظرف مدت یکماه از روز مزایده مال دیگری از بدهکار بازداشت و آن را به مزایده بگذارد و یا بدهکار خود مال دیگری معرفی نماید که به نظر اجرا فروش مال معرفی شده آسان‌تر باشد دراینصورت طبق مقررات بازداشت و یا به طریق مزایده فروخته خواهد شد، معرفی مال دیگر از طرف اجرا و بدهکار فقط برای یک‌نوبت مجاز است.

ماده ۷۷- درخواست بدهکار نسبت به تقدیم و تأخیر فروش نسبت به بعضی اشیا پذیرفته می‌شود و هر موقع که وجوه حاصله از فروش برای استیفای مبلغ مورد اجرا و هزینه‌های اجرایی و حق‌الاجاره تکافو کند از فروش بقیه اموال خودداری خواهد شد.

ماده ۷۸- در وقت فروش، مأمور اجرا قیمت مال مورد مزایده را اعلام می‌کند و چنانچه کسی حاضر به خرید آن با قیمت بیشتر باشد باید بالاترین قیمت پیشنهادی وسیله بلندگو و یا وسایل دیگر اعلام و در تابلو اعلانات به خط درشت منعکس گردد و به همین ترتیب تا آخر ساعت مقرر برای حراج اقدام شود تا یقین حاصل گردد که خریدار دیگری نیست و سپس آخرین قیمت سه بار اعلام شود و چنانچه خریدار دیگری پیدا نشود مال به شخصی واگذار می‌گردد که بالاترین قیمت را پیشنهاد نموده است.

ماده ۷۹- تاریخ فروش و شماره مال فروخته شده و نام و شهرت خریدار در دفتر اجرا نوشته شده و به امضاء خریدار می‌رسد و اگر نتواند امضا کند اثرانگشت وی منعکس می‌شود.

ماده ۸۰- در موارد زیر فروش از درجه اعتبار ساقط شده باید با رعایت مواد فوق آگهی فروش تجدید شود:

۱ـ هرگاه فروش در غیر روز و ساعت و یا محلی که در آگهی تعیین شده به عمل آید.

۲ـ هرگاه کسی را بدون جهت قانونی مانع از خرید شوند و یا بالاترین قیمتی را که پیشنهاد کرده است رد نمایند.

۳ـ در صورتی که مزایده بدون حضور نماینده دادسرا یا جانشین او به ترتیب مذکور در ماده ۷۲ به عمل آید.

٤ـ در صورتی که مباشرین فروش و کارمندان سازمان در خرید شرکت نموده باشند.

ماده ۸۱ـ در مورد مال غیرمنقول که از طریق مزایده به فروش می‌رسد اجرا باید ظرف مدت سه روز پرونده امر را برگ شماری و منگنه نموده و به پیوست گزارش برای صدور سند انتقال نزد رئیس اداره

ثبت محل بفرستد.

ماده ۸۲- هرگاه بعد از تنظیم صورتمجلس فروش مال غیرمنقول و اخطار اجرا، بدهکار ظرف مدت ۵ روز پس از ابلاغ برای امضای سند انتقال حاضر نشود اداره ثبت اسناد محل مطابق اعلام اجرا به نمایندگی از طرف بدهکار (مالک)، سند انتقال را امضا خواهد کرد و مطابق مقررات در دفتر اسناد رسمی و دفتر املاک ثبت می‌شود.

تبصره ـ چنانچه بدهکار قبل از صدور سند انتقال، ترتیب پرداخت بدهی خود را بدهد و هزینه‌های اجرایی و بدهی خود را بپردازد از صدور سند انتقال خودداری می‌شود

ماده ۸۳- در مواردی که برای ملک مورد مزایده خریداری پیدا نشود بر حسب مورد با پیشنهاد سازمان و تصویب شورای‌عالی می‌توان سند ملک مزبور را به نام سازمان انتقال داد، دراینصورت ترتیب انتقال طبق ماده قبل داده خواهد شد. چنانچه قیمت ملک بیش از مبلغ مندرج در برگ اجرائیه و هزینه‌های مربوط باشد مابه‌التفاوت آن به بدهکار پرداخت می‌گردد.

ماده ۸٤- پس از انجام فروش مال مورد مزایده، اجرا باید آن را تحویل خریدار داده رسید دریافت نماید.

فصل دهم ـ اعتراض شخص ثالث

ماده ۸۵- هرگاه نسبت به مال منقول یا وجه نقد بازداشت شده، شخص ثالث اظهار حقی نماید چنانچه اظهار حق مستند به سند رسمی بوده که تاریخ آن مقدم بر تاریخ بازداشت باشد به دستور اجرا از وجه یا مال منقول رفع بازداشت می‌شود. در غیر این‌صورت عملیات اجرایی تعقیب و مدعی حق می‌تواند برای جلوگیری از عمل اجرا به دادگاه مراجعه نماید.

در چنین مواردی اجرا مخیر است از مال مورد بازداشت صرف‌نظر نموده اموال دیگر بدهکار را بازداشت نماید.

ماده ۸٦- هرگاه نسبت به مال غیرمنقولی که به مزایده گذارده می‌شود ثالثی قبل از جلسه مزایده اظهار حقی نسبت به تمام مورد مزایده یا قسمتی از آن بنماید چنانچه مورد ادعای شخص ثالث در دفتر املاک به نام مدیون ثبت شده یا مدت اعتراض نسبت به آن گذشته باشد خودداری از مزایده وقتی به عمل می‌آید که ادعای شخص ثالث مستند به سند رسمی منتسب به مالک باشد.

در غیر اینصورت اگر اظهار شخص ثالث با صورت وضعیت مورد مزایده مطابقت داشته باشد در موارد ذیل موقتاً از مزایده خودداری می‌شود:

۱ـ هرگاه شخص ثالث مدعی باشد که نسبت به مورد بازداشت بین او و بدهکار، دعوی در دادگاه

مطرح بوده و بعد از تقاضای ثبت، گواهی دادگاه را مبنی بر طرح دعوی در وقتی که هنوز مدت اعتراض باقی بوده به اجرا داده است.

۲ـ چنانچه شخص ثالث اظهار کند مورد مزایده در جریان ثبت بوده و به آن اعتراض شده است.

۳ـ اگر شخص ثالث اظهار کند در نتیجه شکایت او بر جریان ثبت مورد مزایده قضیه قابل طرح در شورای‌عالی ثبت شناخته شده است.

٤ـ هرگاه شخص ثالث اعلام کند که مورد مزایده در جریان ثبت بوده و مدت حق اعتراض نسبت به آن باقی است و در مهلت مقرر اعتراض به ثبت خواهد کرد.

ماده ۸۷- هرگاه بعد از خودداری از مزایده در موارد مذکور در ماده قبل در مورد بند یک، شخص ثالث گواهی از دادگاه ارایه ندهد که دعوی خود را دو ماه متوالی مسکوت نگذارده و یا در مورد بند ۲ گواهی ارایه ندهد که عرض حال اعتراض در مدت قانونی تقدیم شده است و در مورد بند ۳ گواهی تسلیم نکند که موضوع قابل طرح در شورای‌عالی ثبت شناخته شده است و در مورد بند ٤ گواهی تسلیم ننماید که قبل از انقضای مدت اعتراض، از طرف او اعتراض بر ثبت مورد مزایده شده است عملیات اجرایی تعقیب می‌شود. مدت مقرر جهت تقدیم گواهی‌های مذکور در این ماده به اجرا یکماه پس از اعلام ادعا می‌باشد.

ماده ۸۸- نسبت به املاکی که نه در دفتر املاک ثبت شده و نه در جریان ثبت باشد چنانچه دعوی شخص ثالث مستند به سند رسمی که تاریخ آن مقدم بر تاریخ بازداشت باشد، از مورد بازداشت رفع بازداشت می‌گردد. در غیراینصورت مدعی حق می‌تواند برای جلوگیری از مزایده به دادگاه مراجعه نماید.

تبصره ـ در مورد مذکور در ماده ۸۸ و شق سه ماده ۸٦ هرگاه شخص ثالث اظهار کند که پس از وصول صورت وضعیت ملک نسبت به ملک مورد مزایده تقاضای ثبت شده یا موضوع قابل طرح در شورای‌عالی ثبت تشخیص شده، اجرا مجدداً وضعیت ملک را استعلام خواهد کرد و طبق مفاد ماده ۸٦ عمل خواهد نمود.

ماده ۸۹- در تمام مواردی که از مزایده خودداری می‌شود اجرا می‌تواند با صرف نظر کردن از مال مورد مزایده اموال دیگر بدهکار را بازداشت نماید.

فصل یازدهم ـ حق‌الاجرا

ماده ۹۰- حق اجرای عملیات اجرایی معادل نیم عشر مبلغ مندرج در برگ اجرائیه می‌باشد که پس از ابلاغ اجرائیه به بدهکار تعلق می‌گیرد. وصول حق‌الاجرا به همان ترتیبی است که برای وصول بدهی

مقرر شده است.

ماده ۹۱- چنانچه بدهکار ظرف مدت یکماه پس از ابلاغ اجرائیه ترتیب پرداخت بدهی خود را بدهد نصف حق‌الاجرا از او دریافت خواهد شد.

فصل دوازدهم ـ رسیدگی به شکایات از عملیات اجرایی

ماده ۹۲- ابطال شده است. (به موجب دادنامه شماره ۲٦۸ مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری)

ماده ۹۳- ابطال شده است. (به موجب دادنامه شماره ۲٦۸ مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری)

(بخشی از رأی هیأت عمومی دیوان عبارتست از: نظر به اینکه تأسیس و یا تشکیل مراجع شبه قضایی به منظور رسیدگی به برخی از دعاوی و اختلافات و صدور رأی قطعی در جهت حل و فصل و تعیین تکلیف آنها منوط به حکم یا اذن صریح قانونگذار است مادتین ۹۲ و ۹۳ آیین نامه اجرایی ماده ۵۰ که متضمن وضع قاعده آمره مبنی بر تأسیس مراجع شبه قضایی بدوی و تجدیدنظر با عضویت قضات دادگستری در هیأت تجدیدنظر به منظور رسیدگی به شکایت از عملیات اجرایی ماده ۵۰ ق.ت.ا و صدور رأی قطعی در زمینه می‌باشد مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه در وضع مقررات دولتی تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد).

ماده ۹٤- پس از انقضای ده روز از خاتمه یافتن مزایده اعم از اینکه مزایده راجع به مال منقول یا غیرمنقول باشد و همچنین در صورتی که عملیات اجرایی منتهی به وصول وجه نقد از بدهکار شود دیگر هیچگونه شکایتی از اشخاص مسموع نیست.

فصل سیزدهم ـ مقررات مختلفه

ماده ۹۵- عملیات اجرایی راجع به بدهی متوفی در مدت تحریرترکه معلق می‌ماند.

ماده ۹٦- اجرا می‌تواند مورد اجرا را در صورتی که قبلاً تقسیط نشده باشد حداکثر در سی‌وشش قسط ماهانه با احتساب ۱۲٪ بهره تقسیط نماید. دراینصورت چنانچه بدهکار هریک از اقساط را در موعد مقرر پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال می‌گردد و تجدید تقسیط بدهی مزبور مقدور نخواهد بود.

ماده ۹۷- تقسیط بدهی بیش از سی‌وشش قسط با پیشنهاد اجرا حسب مورد به هیأت مدیره سازمان و تصویب شورای‌عالی سازمان امکان‌پذیر خواهد بود

ماده ۹۸- چنانچه هریک از مسوولین و مأمورین اجرا رعایت مقررات مربوط را ننموده و تخلف نمایند حسب مورد طبق مقررات اداری سازمان با وی رفتار خواهد شد.

ماده ۹۹- چنانچه اجرا بدهی بدهکاران را پس از صدور اجرائیه تقسیط نماید، وثیقه کافی از آنها اخذ خواهد نمود (وثیقه در این مورد عبارت از ضمانت‌نامه بانکی و یا اموال غیرمنقول می‌باشد).

تبصره ـ در مورد بدهکارانی که میزان بدهی کلیه برگ‌های اجرایی آنان در موقع تقسیط تا سیصدهزار ریال باشد اجرا می‌تواند با دریافت تأمین کافی به تشخیص خود بدهی بدهکاران مذکور را تقسیط نماید.

ماده ۱۰۰- چنانچه بدهکار از پرداخت اقساط در موعد مقرر خودداری نماید مطابق مقررات مندرج در این آیین‌نامه از طریق صدور اجرائیه نسبت به وصول آن اقدام خواهد شد.

ماده ۱۰۱- چنانچه اجرا بخواهد مازاد اموال بدهکاران را که قبلاً از طریق مراجع قانونی دیگر بازداشت شده توقیف نماید می‌تواند اصل وجه طلب بستانکاران مقدم و اجور و خسارت مربوط را در صندوق ثبت دادگستری یا مراجع مربوط سپرده و رفع بازداشت اموال را از مراجع مذکور بخواهد. در این مورد مرجع بازداشت‌کننده مقدم، پس از احراز تودیع کلیه طلب و خسارات قانونی، مال مورد بازداشت را فک نموده و اجرای سازمان نسبت به مزایده مال مورد بحث اقدام خواهد کرد

ماده ۱۰۲- چنانچه مازاد مال مورد بازداشت از طرف اجرای سازمان از طریق اجرای ثبت و یا مراجع قضایی و مراجع قانونی دیگر بازداشت گردد مطابق مقررات این آیین‌نامه اجرای سازمان مال مورد بازداشت را از طریق مزایده به فروش رسانیده مازاد آن را حسب مورد به تر تیب بازداشت به مراجع مذکور پرداخت خواهد کرد.

ماده ۱۰۳- در صورتی که بدهکاران متعدد باشند و تاریخ ابلاغ اجرائیه به آنها متفاوت باشد برای هر یک از بدهکاران تاریخ ابلاغ مؤخر مبداء احتساب مواعد مزایده خواهد بود.

ماده ۱۰٤- چنانچه اجرا مقتضی نداند که عملیات اجرایی طبق ماده ۱۰۱ انجام شود سازمان نیز جزو طلبکاران مال بازداشت‌شده محسوب و پس از آن که مال مورد بازداشت از طریق اجرای ثبت و یا اجرای مراجع دیگر به فروش رسید مازاد آن از طریق اجرای مربوط به اجرای سازمان ارسال خواهد شد.

ماده ۱۰۵- مأمورین انتظامی مکلفند در مواقعی که اجرا به وجود آنها نیازمند است همکاری لازم را با مأمورین اجرا جهت انجام وظایف آنها به عمل آورند.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۰۵ ماده و ۲٤ تبصره در تاریخ ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ به تصویب وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی رسیده و از تاریخ اول بهمن ماه ۱۳۵۵ قابل اجرا است.

۳- آیین‌نامه اجرایی موضوع ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۶/۸/۲۲ شورای عالی تأمین اجتماعی)

ماده ۱ـ سوابق خدمت دولتی مشمولان بندهای ۱ و ۳ ماده ۷۹ در تاریخ تغییر وضع شرکت دولتی به غیردولتی به موجب مقررات حاکم در آن تاریخ مشخص و به حساب سوابق مستخدم محسوب می‌شود.

ماده ۲- مستخدمین شرکتهای دولتی که قبل از تاریخ ۱۳۵۵/۳/۳۱ در استخدام شرکت بوده و در تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ فاقد مقررات بازنشستگی و وظیفه بوده‌اند با رعایت مقررات این آیین نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی ازکارافتادگی و فوت تابع ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی خواهند بود.

ماده ۳- کسور بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۲ براساس حقوق و مزایای مستخدم مشروط بر اینکه از حداکثر حقوق جدول حقوق موضوع ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی تجاوز ننماید محاسبه و به صندوق موضوع ماده ۳۳ مقررات استخدامی مذکور واریز خواهد شد.

کارفرما موظف است همه ماهه کسور بازنشستگی سهم خود و مستخدم را طبق ضوابط مربوط به صندوق پرداخت نماید.

ماده ٤- حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و فوت مستخدمین موضوع ماده ۲ با در نظر گرفتن حداکثر حقوق جدول حقوق ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و شرایط مربوط به مقررات بازنشستگی و وظیفه تعیین خواهد شد.

ماده ۵- مستخدمین شرکتهای دولتی که در تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ براساس مقررات استخدامی قبلی مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند با رعایت مقررات این آیین نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت تابع مقررات بازنشستگی مربوط به خود خواهند بود.

ماده ٦- کسور بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۵ این آیین نامه براساس حقوق و مزایای مستخدم مشروط بر این که از حداکثر حقوق جدول حقوق موضوع ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی تجاوز ننماید، محاسبه و به صندوق بازنشستگی همان شرکت واریز خواهد شد کارفرما موظف است همه ماهه کسور بازنشستگی سهم خود و مستخدم را طبق ضوابط مربوط به صندوق مذکور پرداخت نماید.

ماده ۷- حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و فوت مستخدمین موضوع ماده ۵ با در نظر گرفتن

حداکثر حقوق جدول حقوق ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و شرایط مربوط به مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص شرکت تعیین خواهد شد.

ماده ۸- مستخدمین مشمول ماده ۳٤ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و مستخدمین شرکتهای دولتی که در موقع خود تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت بوده‌اند تا تاریخ ۱۳۵۵/٤/۱٦ تابع مقررات مربوط بوده و از تاریخ مذکور به بعد به ترتیب مقرر در ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مشمول قانون تأمین اجتماعی خواهند بود.

ماده ۹- سوابق خدمت مستخدمین موضوع ماده ۸ این آیین نامه در شرکتهای مربوط از لحاظ استفاده از حمایتهای مقرر با رعایت ترتیبات زیر در حکم سابقه پرداخت حق‌بیمه مستخدم محسوب خواهد شد.

الف ـ حق بیمه سوابق خدمت مربوط به قبل از ۱۳۵۱/٦/۱ معادل ۲۱٪ حقوق و مزایای مستخدم در شهریور ماه ۱۳۵۱ تعیین و محاسبه خواهد شد (۷٪ سهم بیمه شده و ۱٤٪ سهم کارفرما).

ب ـ حق بیمه سوابق خدمت مربوط به بعد از تاریخ ۱۳۵۱/٦/۱ تا تاریخ ۱۳۵۵/٤/۱٦ برابر ۲۱٪ حقوق و مزایای دریافتی مستخدم محاسبه و تعیین خواهد شد (۷٪ سهم بیمه‌شده و ۱٤٪ سهم کارفرما). چنانچه کارفرما در مورد پرداخت حق بیمه موضوع بندهای الف و ب این ماده از نظر سهم خود با بیمه شده توافق ننماید بیمه شده می‌تواند کلیه حق بیمه را شخصاً در ۱۲۰ قسط مساوی ماهانه پرداخت نماید. هرگاه مستخدم قبل از پرداخت کلیه اقساط مذکور بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شود سوابق او به نسبت مبالغ حق بیمه پرداخت شده محسوب خواهد شد.

۴- آیین‌نامه شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۸ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و ۱۳۶۷/۳/۴ شورای عالی تأمین اجتماعی)

ماده ۱ـ جلسات شورای عالی تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد حسب مورد با تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌تواند جلسه در محل دیگری نیز برگزار گردد. (اصلاحی مورخ ۸۵/٦/۱۱)

ماده ۲- جلسات عادی شورای عالی تأمین اجتماعی هر ماه یک بار به دعوت رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد.

جلسات فوق العاده در صورت ضرورت به دعوت رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تشکیل خواهد شد.

ماده ۳- جلسات شورا با حضور نه نفر از اعضا رسمیت می‌یابد. اخذ رأی در جلسات علنی بوده و تصمیمات آن با اکثریت آراء مشروط بر اینکه از هفت رأی کمتر نباشد اتخاذ می‌گردد.

تبصره ـ هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در جلسات شورای عالی شرکت خواهند کرد و در صورت لزوم مدیران و کارشناسان سازمان با نظر مدیرعامل می‌توانند در جلسات حضور داشته باشند.

ماده ٤- رئیس شورای عالی می‌تواند از کارشناسان، اعضای کمیته‌ها و مدیران سازمان و افراد ذی‌صلاحیت دیگر دعوت به عمل آورد که بدون داشتن حق رأی جهت تبادل نظر در جلسات شورا شرکت نمایند.

ماده ٥- صورتجلسات شورای عالی پس از تصویب به امضای اعضای حاضر در جلسه خواهد رسید و یک نسخه از آن همراه با دعوتنامه جلسه بعد، یا قبل از تشکیل جلسه بعد جهت کلیه اعضا ارسال خواهد شد.

ماده ٦- دبیر شورا از طرف رئیس شورا با تأیید شورای عالی منصوب و سمت سرپرستی دبیرخانه را خواهد داشت.

ماده ۷- محل دبیرخانه شورای عالی در سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۸- تهیه و تنظیم دستور جلسات و همچنین صورت جلسات، پاسخ دادن به نامه‌ها و ترتیب ارسال دعوتنامه‌ها برای اعضای شورایعالی، جمع آوری پیشنهادها و آمار مورد نیاز شورا و ترتیب تنظیم امور دفتری دبیرخانه از وظایف دبیر شورا است.

ماده ۹- تشکیلات مورد نیاز دبیرخانه شورایعالی، از طرف سازمان تأمین اجتماعی پیش‌بینی و کارکنان مربوط به آن، وسیله سازمان تأمین اجتماعی، تأمین خواهد شد.

ماده ۱۰- کمیته‌های تخصصی شورای عالی (موضوع تبصره ماده ۹ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی) در رشته‌های مورد نیاز به پیشنهاد ریاست شورا و تصویب شورای عالی تعیین خواهد شد.

ماده ۱۱- رئیس کمیته به پیشنهاد رئیس شورا و تأیید شورای عالی تعیین خواهد شد.

ماده ۱۲- اعضای هر کمیته از بین افراد صاحب نظر و مطلع توسط رئیس هر کمیته انتخاب و برای تأیید به شورا پیشنهاد خواهد شد و کمیته‌ها با توجه به احتیاج و ضرورت بنا به دعوت رئیس کمیته و یا دبیر شورای عالی تشکیل جلسه خواهند داد و نظر مشورتی خود را کتباً اعلام خواهند نمود.

ماده ۱۳- این آیین نامه مشتمل بر ۱۳ ماده و یک تبصره به استناد تبصره ماده ۹ اساسنامه سازمان

تأمین اجتماعی مصوب جلسه ۱۳۵۸/٦/۱۰ هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۹/۲٤ شورایعالی تأمین اجتماعی به تصویب رسید.

۵- آیین‌نامه اجرایی تبصره ۵ قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند (مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸ هیأت وزیران)

(به موجب اصلاحیه مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تبصره ۵ قانون مزبور حذف شده است)

ماده ۱- کارگاه از نظر این آیین نامه به واحدهای تولیدی ـ صنعتی و فنی اطلاق می‌شود که حداکثر ۵۰ نفر کارگر داشته باشند. **(به موجب رأی شماره ٤۱۸ مورخ ۱۳۸٦/٦/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، ابطال شده است).**

ماده ۲- کلیه کارگاههایی که مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته یا بگیرند و اداره آنها به صورت (اشخاص حقیقی یا حقوقی) بوده و فعالیت یا خدمات آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی داشته باشد مشمول معافیت قانون مذکور خواهند بود.

تبصره ۱- فهرست فعالیتهای موضوع این قانون مطابق صورت پیوست می‌باشد. شناسایی و تعیین سایر فعالیتها به عهده هیأتی مرکب از وزرای کار و امور اجتماعی، صنایع و وزیر مشاور رئیس سازمان بهزیستی (بهزیستی و تأمین اجتماعی) خواهد بود که پس از تصویب هیأت مذکور به این فهرست اضافه می‌گردد.

تبصره ۲- شرکتهای تعاونی که تحت نظارت ارگانهای دولتی فعالیت می‌کنند و همچنین معادن سطح‌الارضی که جنبه کارگاهی دارند در صورت دارا بودن سایر شرایط این آیین‌نامه مشمول قانون مذکور می‌باشند.

ماده ۳- کارفرمایان مشمول این قانون که حداکثر پنج نفر کارگر دارند از پرداخت کل حق بیمه سهم کارفرما معاف و پرداخت این رقم به عهده دولت می‌باشد. در مورد کارفرمایانی که بیش از ۵ نفر کارگر دارند نسبت به متوسط حق بیمه (سهم کارفرما) کل افراد شاغل در هر ماه برای پنج نفر معاف بوده و پرداخت این مبلغ به عهده دولت خواهد بود و کارفرما موظف است به پرداخت مابقی سهم خود می‌باشد.

ماده ٤- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حق بیمه سهم کارفرمایان موضوع این قانون را که بایستی از طرف دولت پرداخت شود براساس مقررات تأمین اجتماعی و این قانون ماهانه محاسبه و به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند. وزارت مذکور حداکثر ظرف یک ماه از تاریخ اعلام مکلف به پرداخت آن به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.

ماده ۵- کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند صورت مزد افراد شاغل در کارگاه خود و همچنین حق‌بیمه سهم آنان و مابقی حق بیمه سهم خود را براساس ماده ۲ این آیین‌نامه و قانون و مقررات تأمین اجتماعی ظرف مهلت‌های مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت نمایند. در غیر این صورت قبول لیستهای معوقه موکول به بررسی و تأیید سازمان خواهد بود.

ماده ٦- در صورت مشاهده هرگونه خلاف موضوع تبصره ۲ این قانون در صورت مزدهای ارسالی با توجه به گزارش بازرسان سازمان که در این مورد در حکم گزارش ضابطین دادگستری است از طریق مراجع صالحه اقدام خواهد شد. سازمان تأمین‌اجتماعی تا روز صدور حکم مراجع صالحه کلیه تعهدات خود را انجام خواهد داد.

ماده ۷- با اجرای مقررات این قانون و آیین نامه آن ٦٪ کمک دولت موضوع آیین نامه اجرایی تبصره ۵۷ قانون بودجه سال ۱۳٦۱ مصوب جلسه مورخ ۱۳٦۱/٤/۳۰ هیأت وزیران لغو می‌گردد.

۶- آیین‌نامه داخلی هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۲/۴/۱۴)

ماده ۱ـ هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین‌نامه هیأت نامیده خواهد شد، لااقل هفته‌ای یک بار تشکیل جلسه خواهد داد.

ماده ۲ـ تاریخ تشکیل هر یک از جلسات قبلاً از طرف خود هیأت تعیین و اعلام خواهد شد.

ماده ۳ـ هیأت از بین اعضاء خود یک نفر را به عنوان رئیس برای مدتی که عضویت هیأت را خواهد داشت انتخاب خواهد نمود و ابلاغ تصمیمات هیأت به عهده او می‌باشد.

ماده ٤ـ جلسات هیأت با حضور لااقل دو نفر رسمیت خواهد داشت.

ماده ۵ـ تصمیمات با اکثریت در رأی معتبر خواهد بود و نظر مخالف ذیلاً یادداشت خواهد شد.

ماده ٦ـ اجرای تصمیمات هیأت و اداره امور دفتری و سایر امور مربوط به دبیرخانه هیأت به عهده دبیر هیأت خواهد بود که طبق مفاد ماده ۷ از طریق هیأت انتخاب خواهد شد.

ماده ۷ـ هیأت به منظور امکان انجام وظایف و اعمال اختیارات قانونی خود افرادی را که در امور مالی و درآمد و فنی و حقوقی سابقه و تخصصی داشته باشند از بین کارکنان شاغل سازمان و با توجه به تشکیلات مصوب هیأت انتخاب و به مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی معرفی خواهد نمود که با صدور ابلاغ در اختیار هیأت قرار گیرند. نحوه عمل و ساعات کار و امور کارگزینی آنان مطابق با سایر کارکنان سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

تبصره ـ کارکنان مذکور با پیشنهاد هیأت و حکم مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی، حق مراجعه به شعب نمایندگیها و دفاتر و اسناد سازمان تأمین اجتماعی به منظور تحصیل مدارک و اطلاعات موزه احتیاج را خواهند داشت.

ماده ۸ـ هیأت جهت اجرای مفاد ماده ۱۷ اساسنامه سازمان می‌تواند از خدمات سازمان حسابرسی استفاده نماید.

ماده ۹ـ تهیه موجبات و ترتیب انجام فوری مأموریتهای موضوع ماده ۸ آیین‌نامه از نظر تأمین وسائل و هزینه‌های لازم با سازمان تأمین اجتماعی بوده و مدیرعامل سازمان بدین منظور اعتبارات لازم را در بودجه سازمان تأمین اجتماعی پیش‌بینی و پرداخت خواهد نمود.

ماده ۱۰ـ افراد یا اعضاء موسساتی که به منظور انجام وظایف و اعمال نظارت و اختیارات قانونی هیأت در موارد خاصی که به ایشان ماموریت داده می‌شود در حکم حسابرسان و بازرسان سازمان تلقی خواهند شد و کلیه کارفرمایان و یا افراد مشمول قانون تأمین اجتماعی همچنین مسئولین سازمان تأمین اجتماعی و واحدهای تابعه و سازمانهای وابسته مکلفند اسناد و مدارک مورد نیاز را در اختیار افراد و یا اعضاء موسسات موضوع این ماده قرار دهند.

ماده ۱۱ـ بودجه مربوط به هیأت نظارت توسط سازمان با نظر هیأت تهیه و ضمن بودجه کل سازمان تأمین اجتماعی منظور خواهد شد.

ماده ۱۲ـ صورت جلسات هیأت در دفتر مخصوصی که برای این منظور تهیه می‌شود درج و به امضاء اعضاء هیأت خواهد رسید.

ماده ۱۳ـ این آیین نامه در سیزده ماده و یک تبصره براساس ماده ۱۹ اساسنامه سازمان تأمین‌اجتماعی در تاریخ ۱۳٦۲/٤/۱٤ در هیأت نظارت تصویب و از همین تاریخ قابل اجرا است.

۷- آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی (مصوب ۱۳۶۳/۱۲/۸ شورای عالی تأمین اجتماعی و اصلاحیه مصوب ۱۳۶۴/۶/۶)

تصویب نامه مورخ ٦۲/۷/۱٤ هیأت وزیران مقرر می‌دارد: «آیین نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی، موضوع مصوبات یکصد و بیست و نهمین و یکصد و چهل و سومین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی را تأیید و مقرر نمودند کلیه دستگاههای اجرایی مطابق آیین‌نامه مزبور عمل کنند. اصلاحاتی که در آینده ضرورت یابد با تصویب

شورای عالی تأمین‌اجتماعی لازم‌الاجراء خواهد بود».

فصل اول ـ قراردادهای پیمانکاران

ماده ۱ـ حق بیمه کارکنان شاغل در پیمانهایی که براساس فهارس پایه وزارت برنامه و بودجه منعقد شده یا می‌شوند و تمام یا قسمتی از اعتبار آن از محل اعتبارات عمرانی تأمین می‌گردد مشمول این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲- پیمانکاران مشمول این آیین نامه مکلفند طبق مقررات ماده ۳۹ قانون تأمین‌اجتماعی و آیین‌نامه مربوطه، صورت مزد ماهانه کارکنان شاغل در هر پیمان را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد تهیه و پس از تأیید ناظر مقیم یا دستگاه نظارت یا دستگاه اجرایی به واحدهای سازمان تأمین‌اجتماعی تسلیم و رسید مورد نیاز جهت ارائه به کارفرما موضوع تبصره این ماده را دریافت نمایند.

تبصره ۱- تأیید صورت مزد ماهانه دستگاه نظارت و دستگاه اجرایی رافع مسؤولیت پیمانکار در مورد صحت و سقم صورت مزد از نظر تعداد و مبلغ و دستمزد روزهای کارکرد نخواهد بود.

تبصره ۲- صدور دستور پرداخت توسط دستگاه اجرایی و پرداخت هر صورت وضعیت به پیمانکار موکول به تسلیم رسید دریافت صورت مزد ماههای قبل کارکنان شاغل پیمانکار توسط سازمان تأمین اجتماعی و رعایت سایر مقررات این آیین نامه می‌باشد. (اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳٦٤/٦/٦ شورای عالی تأمین‌اجتماعی)

تبصره ۳- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است پس از دریافت صورت مزد موضوع ماده ۲ بلافاصله رسید لازم را تهیه و تحویل پیمانکار نماید.

ماده ۳- حق بیمه پیمانهایی که از تاریخ ۱۳٦۳/٤/۱٦ منعقد شده یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ٦٪ کارکرد پیمانکار تعیین می‌گردد که به شرح ماده ٤ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود. (اصلاحی ۱۳٦٤/٦/٦ شورای عالی تأمین‌اجتماعی)

ماده ٤- از هر صورت وضعیت معادل ۱/٦ درصد حق بیمه سهم کارکنان پیمانکار کسر و معادل ٤/٤ درصد مبلغ صورت وضعیت نیز بابت حق بیمه سهم کارفرما از محل اعتبار طرح مربوطه برداشت شده و مجموعاً مبالغ مربوط بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ٥- پیمانهایی که قبل از تاریخ ۱۳٦۳/٤/۱٦ تحویل موقت گردیده و تا تاریخ ابلاغ این آیین نامه مفاصاحساب مربوط به آن صادر شده است، کسر ۳/۲ درصد از صورت وضعیت‌های پیمانکار و پرداخت آن در وجه سازمان تأمین اجتماعی به منزله رقم قطعی حق بیمه قرارداد تلقی می‌گردد.

تبصره ـ استرداد مابه التفاوت رقم ۳/۲٪ تا ٥٪ (۱/۸٪) مکسوره از صورت وضعیت‌های پیمانکار

موکول به تسلیم صورتهای مزد کارکنان شاغل در دوره اجرای پیمان به سازمان تأمین‌اجتماعی خواهد بود.

ماده ٦- حق بیمه پیمان‌هایی که قبل از تاریخ ١٣٦٣/٤/١٦ منعقد و کار اجرایی آن از تاریخ مزبور ادامه داشته است برای صورت وضعیت‌های تسلیم شده تا تاریخ ١٣٦٣/٤/١٦ به میزان ٣/٢ درصد کارکرد پیمانکار و جهت صورت وضعیت‌های از تاریخ مذکور به میزان ٦٪ (شش درصد) کارکرد پیمانکار مقطوعاً تعیین می‌گردد که به شرح زیر توسط ذی‌حسابیها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.

الف ـ حق بیمه ٣/٢ درصد مذکور در این ماده از هر صورت وضعیت پیمانکار کسر و در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌گردد.

ب ـ بابت حق بیمه ٦ درصد مذکور در این ماده از هر صورت وضعیت پیمانکار معادل ٣/٢ درصد کسر و معادل ٢/٨ درصد مبلغ صورت وضعیت نیز از محل اعتبار طرح مربوط برداشت شده و مجموعاً مبالغ مربوط، بلافاصله به حساب سازمان تأمین‌اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ٧- قراردادهایی که در فاصله ١٣٦٣/٤/١٦ تا تاریخ ابلاغ بخشنامه شماره ٩٠٥٥/٥٤/٢٥١٠-١ وزارت برنامه و بودجه با ضرایب بالاسری متفاوت با ضرایب تعیین شده در بخشنامه مذکور منعقد گردیده و پیمانکار فرم موضوع بند ٧ بخشنامه شماره ٢٥١٠ را تأیید ننموده است، پیمان با همان ضریب مندرج در قرارداد ادامه یافته و برحسب آن که ضریب بالاسری براساس بخشنامه شماره ١٦٥٢٠/٥٤/٦٩٠٠-١ مورخ ١٣٦٠/١٢/٢٠ وزارت برنامه و بودجه یا غیر از آن تعیین شده باشد به ترتیب مشمول بند (ب) ماده ٦ یا ماده ٣ و همچنین سایر مفاد این آیین نامه خواهند بود.

ماده ٨- پرداخت هر یک از صورت وضعیت‌های آتی موضوع ماده ٦ موکول به اجرای مقررات ماده ٢ آیین نامه خواهد بود.

تبصره ـ در مورد کارکردهای قبل از تاریخ ١٣٦٣/٤/١٦، پیمانکاران بایستی حداکثر ظرف مدت ٢ ماه از تاریخ ابلاغ آیین نامه صورتهای مزد گذشته خود را تهیه (در صورتی که قبلاً تهیه ننموده‌اند) و در صورت عدم دسترسی به ناظر مقیم وقت مستقیماً صورتهای مزد مذکور را به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نموده و ظرف همین مدت تکلیف پرداخت حق بیمه صورت وضعیت‌های گذشته را روشن نمایند.

در هر حال پرداخت دومین صورت وضعیت ارسالی پیمانکار بعد از تاریخ ابلاغ این آیین نامه از طرف ذی‌حسابیها موکول به رعایت موارد زیر خواهد بود:

الف ـ تسلیم رسید به سازمان تأمین اجتماعی در مورد دریافت صورتهای مزد گذشته از طرف

پیمانکار.

ب ـ مشخص نمودن وضعیت کسورات حق بیمه صورت وضعیت‌های گذشته توسط ذی‌حسابی و در صورت عدم پرداخت، تأدیه آن به سازمان تأمین اجتماعی.

ماده ۹- پرداخت صورت وضعیت قطعی پیمانهای فصل اول این آیین نامه موکول به تسلیم گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر دریافت صورتهای مزد ارسالی پیمانکار و همچنین وصول حق بیمه‌های مکسوره از صورت وضعیت‌ها خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام ذی‌حسابیها گواهی فوق را تهیه و صادر نماید چنانچه مدارک لازم برای صدور گواهی مذکور به سازمان تسلیم نشده باشد سازمان مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام فوق موضوع را به ذی‌حسابی اعلام نماید. عدم پاسخ در انقضای مدت مزبور به منزله صدور گواهی فوق تلقی شده و پرداخت صورت وضعیت قطعی پیمانکار بلامانع است. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

تبصره ـ میزان حق بیمه مکسوره در مواد ۳ و ٤ و ٥ و ٦ به عنوان حق بیمه قطعی هر قرارداد بوده و با پرداخت آن و رعایت سایر شرایط این آیین نامه (به استثنای آن قسمت از حق بیمه‌هایی که پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه محول گردیده) به عنوان مفاصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد. (تبصره اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

ماده ۱۰- پیمانکاران موضوع این فصل مکلفند صورت مزد کارکنان دفتر مرکزی خود را کماکان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی تهیه و به انضمام حق بیمه مربوط و به طور جداگانه به شعبه تأمین اجتماعی حوزه عملکرد دفتر مرکزی تسلیم و پرداخت نمایند.

ماده ۱۱- قراردادهایی که بدون استفاده از فهارس پایه و یا از محل اعتبارات جاری و یا سایر منابع تأمین و منعقد می‌گردند مشمول مفاد این آیین نامه نبوده و پرداخت حق بیمه طبق مقررات سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

فصل دوم ـ قراردادهای مهندسان مشاور

ماده ۱۲- حق بیمه کارکنان شاغل مهندسان مشاور و کارشناسان در پیمانهای موضوع طرحهای عمرانی که تمام یا قسمتی از اعتبار آن از محل اعتبارات عمرانی تأمین و قرارداد آن براساس ضوابط طرحهای عمرانی منعقد شده یا می‌شوند مشمول مقررات این فصل از آیین نامه خواهد بود.

ماده ۱۳- مهندسان مشاور و کارشناسان مشمول این آیین نامه مکلفند طبق ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و آیین نامه مربوطه، صورت مزد ماهانه کارکنان شاغل در دفتر مرکزی و همچنین نظارت

کارگاهی در هر قرارداد را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد تهیه و پس از تأیید کارفرما (مورد کارکنان نظارت کارگاهی) به سازمان تأمین‌اجتماعی ارائه و رسید مورد نیاز را جهت تسلیم به کارفرما دریافت دارند.

صدور دستور پرداخت توسط دستگاه اجرایی و پرداخت صورتحساب هر ماه یا هر قسط به مهندس مشاور و کارشناس موکول به تسلیم رسید صورت مزد کارکنان شاغل در قرارداد منعقده برای مدت مذکور می‌باشد. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

ماده ١٤- حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که بعد از تاریخ ۱۳٦۳/٤/١٦ منعقد شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ١٤٪ حق‌الزحمه مهندسان مشاور و یا کارشناسان تعیین که به شرح ماده ١٥ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین‌اجتماعی واریز می‌شود. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

ماده ١٥- از هر صورت حساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ٣/٦ درصد بابت حق بیمه سهم کارکنان مهندس مشاور و یا کارشناس کسر و معادل ١٠/٤ درصد نیز بابت حق بیمه سهم کارفرما از محل اعتبار طرح مربوط برداشت و مبالغ مربوط مجموعاً بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ١٦- حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که قبل از تاریخ ۱۳٦۳/٤/١٦ منعقد گردیده‌اند و تا تاریخ ابلاغ این اصلاحیه مفاصاحساب آن صادر نشده است، به شرح زیر به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

الف ـ حق بیمه مربوط به صورت حسابهایی که قبل از تاریخ ۱۳٦۳/٤/١٦ تسلیم گردیده باشد برای عملکرد قبل از فروردین ماه ۱۳٥٧ طبق مقررات تأمین اجتماعی و برای عملکرد از فروردین ماه ۱۳٥٧ به بعد مقطوعاً به میزان ٣ درصد صورتحساب تعیین می‌گردد که از هر صورتحساب مهندس مشاور و یا کارشناس کسر و در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود و در مورد پرداخت مابه‌التفاوت موضوع بند ٣ مصوبه شماره ١٧١٥ش‌ت مورخ ۱۳٥٧/٣/٢٠ شورای عالی تأمین اجتماعی نیز مطابق قسمت آخر ماده ٢٤ آیین نامه عمل خواهد شد.

ب ـ حق بیمه مربوط به صورتحساب‌هایی که از تاریخ ۱۳٦۳/٤/١٦ تسلیم شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ١٤ درصد صورتحساب تعیین می‌گردد که از هر صورتحساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ٣ درصد کسر و معادل ١١ درصد صورتحساب نیز توسط ذی‌حسابیها از اعتبار طرح برداشت و مجموعاً بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ١٧- میزان حق بیمه مذکور در مواد ١٤ و ١٥ و ١٦ به عنوان حق بیمه هر قرارداد بوده و با

پرداخت آن و رعایت سایر شرایط این آیین نامه (به استثنای آن قسمت از حق‌بیمه‌هایی که پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه محول گردیده است) به عنوان مفاصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

ماده ۱۸- پرداخت آخرین صورتحساب یا قسط هر قرارداد مهندسان مشاور یا کارشناسان موکول به گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر دریافت صورتهای مزد ارسالی و همچنین وصول حق بیمه‌های مکسوره از صورتحساب‌ها خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام ذی‌حسابی گواهی فوق را تهیه و صادر نماید. چنانچه مدارک لازم برای صدور گواهی مذکور به سازمان تسلیم نشده باشد سازمان مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام فوق موضوع را به ذی‌حسابیها اعلام نماید. عدم پاسخ در انقضای مدت مزبور به منزله صدور گواهی فوق تلقی شده و پرداخت آخرین صورتحساب یا قسط مهندس مشاور یا کارشناس بلامانع می‌باشد. (اصلاحی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

فصل سوم ـ سایر موارد

ماده ۱۹- مقررات مربوط به قراردادهای بیست میلیون ریال و کمتر موضوع مصوبات مورخ ۱۳٦۱/۸/۱۸ و ۱۳٦۲/۱۱/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی (بخشنامه شماره ۱۲٤ و ۱۲٤/۱ درآمد) برای کارکردهای تا پایان سال ۱۳٦۳ معتبر و از اول سال ۱۳٦٤ مشمول مقررات این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲۰- دستگاههای اجرایی مکلفند یک نسخه از قراردادهای منعقده را بلافاصله جهت واحدهای سازمان تأمین اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۲۱- قراردادهایی که قبل از ابلاغ بخشنامه شماره ۱۷۲٥٤/۲۷/-۳ مورخ ٦۳/۱۰/۱۷ وزارت امور اقتصادی و دارایی براساس مفاد ماده ۱۰ مصوبه ۸۹۱۲ مورخ ۱۳٦۳/٤/۱٦ هیأت وزیران نسبت به آنها تسویه حساب به عمل آمده عیناً معتبر می‌باشد.

ماده ۲۲- قراردادهایی که پیمانکار و یا مشاور آن شرکت خارجی باشد از شمول ضوابط این آیین‌نامه مستثنی بوده و تابع مقررات سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۳- مفاد این ماده مربوط به تعداد فصول و مواد و تاریخ تصویب آن در شورای عالی تأمین‌اجتماعی می‌باشد. (این آیین نامه در ۳ فصل مشتمل بر ۲۳ ماده و ٦ تبصره در یکصد و بیست ونهمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ٦۳/۱۲/۸ به تصویب رسید)

ماده ۲٤- در صورتی که مابه‌التفاوت ناشی از افزایش حق بیمه صورت وضعیت و یا صورت

حسابهای تسلیم شده به کارفرما، در فاصله زمانی ۱۳٦۳/٤/۱٦ لغایت ۱۳٦۳/۱۲/۲۹ (که به موجب آیین نامه نحوه تسلیم صورت مزد میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی ایجاد و پرداخت آن می‌بایستی از محل اعتبار طرح صورت گیرد) تا تاریخ ابلاغ این اصلاحیه پرداخت نشده و یا اصولاً پرداخت آن به تشخیص مجری طرح مربوط میسر نباشد، پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه خواهد بود. سازمان تأمین اجتماعی مابه‌التفاوت موضوع این ماده را در سالهای آتی هنگام تنظیم بودجه به وزارت برنامه و بودجه جهت پیش بینی اعتبار در لایحه بودجه منعکس می‌نماید. (الحاقی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

ماده ۲۵- واریز حق بیمه‌های موضوع آیین نامه نحوه تسلیم صورت مزد میزان و نحوه پرداخت حق‌بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی و این اصلاحیه به حساب سازمان تأمین اجتماعی و تعهد وزارت برنامه و بودجه (موضوع ماده ۲٤ و قسمت آخر بند (الف) ماده ۱٦) با رعایت سایر شرایط آیین نامه مذکور و اصلاحیه آن در حکم مفاصاحساب بوده و نگهداری ۵ درصد و آخرین قسط موضوع ماده ۳۸ قانون تأمین‌اجتماعی موردی ندارد. (الحاقی مورخ ۱۳٦٤/٦/٦)

۸- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیأت وزیران)

ماده۱ـ حقوق وظیفه و مستمری وراث ذکور موضوع تبصره۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳٦۳/۱۰/۲ در صورت داشتن ۲۰ سال تمام قطع خواهد شد مگر آن که به موجب مدارک مثبته در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی رسمی داخل و خارج کشور مشغول تحصیل باشند که در اینصورت حقوق وظیفه یا مستمری آنها تا پایان سن بیست و پنج سالگی قابل پرداخت خواهد بود.

تبصره‌ـ در مواردی که صحت مدارک اشتغال به تحصیل وراث موضوع این قانون مورد ابهام باشد و نیز درخصوص گواهی تحصیلات خارج از کشور نظر وزارت فرهنگ و آموزش عالی مناط خواهد بود.

ماده۲ـ 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 (درخصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳٦۳/۱۰/۲ حقوق وظیفه دریافت می‌دارند در صورتی که شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند حقوق وظیفه و مستمری سهم مذکور قابل پرداخت می‌باشد.

ماده۳ـ حقوق وظیفه و مستمری سهم فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین موضوع ماده ۳ این آیین‌نامه که مورث آنان بعد از ۱۳٦۳/۱۰/۲ 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.

ماده٤ـ 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 آیین‌نامه مشمول دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خواهند بود.

ماده۵ـ حرفه و شغل از نظر این آیین‌نامه انجام کار در بخش دولتی یا اشتغال به یکی از حرف و مشاغل مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.

ماده٦ـ سهم حقوق وظیفه و مستمری هر یک از وراث وظیفه یا مستمری‌بگیر 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 تأمین‌اجتماعی (درخصوص 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.

ماده۷ـ ادعای عدم تمکن مالی و عدم تأمین نفقه و نداشتن حرفه و شغل صرفاً با اعلام کتبی وظیفه یا مستمری‌بگیر پذیرفته خواهد شد. وزارتخانه‌ها و مؤسسات موضوع این آیین‌نامه 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.

ماده۸ـ احراز موارد خلاف حسب مورد با کمیسیونی مرکب از رئیس صندوق بازنشستگی مربوط، رئیس اداره بازنشستگی دستگاه متبوع مستخدم یا مسوول ذیربط در امور بازنشستگی و مقام مسوول دستگاهی که صندوق بازنشستگی مربوط زیر نظر آن قرار دارد خواهد بود.

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

ماده۹ـ چنانچه سهم حقوق وظیفه یا مستمری هر یک از وراث به علت تمکن مالی یا تـأمین نفقـه یـا دارا بودن شغل و حرفه برقرار نشده و یا قطع گردیده باشد و بار دیگر افـراد مـذکور شـرایط لازم را برای دریافت حقوق موضوع این آیین‌نامه احراز کنند این حقوق از تاریخ تقاضای مجدد بـا رعایـت مقررات این آیین‌نامه قابل پرداخت خواهد بود.

ماده۱۰ـ فرزندان و نوادگان اناثی که براساس این آیین‌نامه مستحق دریافت حقوق وظیفه یا مـستمری می‌باشند باید ظرف مهلت شش ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه بـه دسـتگاه متبـوع مـورث خـود مراجعه و کتباً تقاضای دریافت حقوق وظیفه یا مستمری خود را بنمایند تا حقوق وظیفه یـا مـستمری آنان با رعایت مقررات این آیین‌نامه از تاریخ تصویب قـانون (۱۳٦۳/۱۰/۲) برقـرار گـردد. در مـورد کسانی که پس از این تاریخ مراجعه می‌کنند، تاریخ برقراری حقوق مذکور، تاریخ مراجعه و تقاضـای آنها خواهد بود.

ماده۱۱ـ اصلاحات لازم در این آیین‌نامه به پیـشنهاد سـازمان امـور اداری و اسـتخدامی کـشور بـه تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۹- آیین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۸ با اصلاحات بعدی)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳٦۵/۱۱/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۳۲۲٦/ق مـورخ ۱۳٦۵/۹/۱۲ سـازمان اموراداری و استخدامی کشور، آیین‌نامه تبصره ۳ مـاده واحـده قـانون نقـل و انتقـال حـق‌بیمـه یـا بازنشستگی مصوب ٦۵/۳/۲۷ 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 ضـوابط محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول صندوق مربوط خارج شده یـا بـشوند یـا 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 تبـصره ۳ قـانون نقـل 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 ٦۵/۳/۲۷ از شمول خـدمات صندوق بیمه یا بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق دیگری قرار گرفته اسـت انتقـال

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 برمبنای 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 (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 حق‌بیمه قرار می گیرد 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 (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 تأمین‌اجتماعی شده یا می شوند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به طور کلی یا جزئی از دستگاه مربوط وصول ننموده اند به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) این ماده محاسبه و مابه التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.

تبصره ۳ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) – در صورتی که مشمولین تبصره های (۱ و ۲) این ماده ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به پرداخت مابه التفاوت اقدام ننمایند و یا ترتیبی برای پرداخت آن ندهند بر اساس تقاضای مجدد و رعایت تبصره های مذکور، مابه التفاوت قابل وصول خواهد بود.

تبصره ٤ (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 می نمایند محفوظ و از مزایای قانونی آن بهره مند می شوند.

ماده ٤- صندوق‌های موضوع این آیین‌نامه چنانچه طبق مقررات مورد عمل علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، ازکارافتادگی و وظیفه وراث، مشترکین خود را در برابر بیماری‌ها بیمه خدمات درمانی

نموده باشند، به هنگام انتقال کسور بازنشستگی یا حق‌بیمه 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 ـ 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 ٦- 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 حق‌بیمه 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 ۱۳٦۸/۵/۲۸ هیأت 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 ـ 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 قابل احتساب می‌باشد.

در مورد شرکت‌ها و مؤسسات و واحدهای غیردولتی که تابع قانون تأمین‌اجتماعی 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 ازکارافتادگی کلی یا فوت می‌شوند در احراز شرایط برقراری مستمری ازکارافتادگی 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 موسسات 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.

۱۰- آیین نامه اجرایی قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین‌اجتماعی (مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹) هیأت وزیران [درخصوص چگونگی تعیین حق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد با توجه به قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی]

ماده ۱- صاحبان حرف و مشاغل آزاد در این آیین نامه به افرادی اطلاق می‌شود که برای انجام حرفه و شغل مورد نظر با داشتن کارگر (کارفرما) یا خود به تنهایی (خویش فرما) به استناد مجوز اشتغال

صادره از سوی مراجع ذیصلاح یا به تشخیص هیأت مدیره سازمان تـأمین اجتمـاعی (کـه مـن بعـد سازمان تأمین‌اجتماعی در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود) به کار اشتغال داشته و مشمول مقررات حمایتی خاص (مشابه موارد موضوع این آیین نامه) نباشد.

ماده ۲- مشمولین این آیین نامه عبارتند از:

۱ - افراد موضوع ماده یک این آیین نامه.

۲ - اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیت‌های مختلف در خارج از کشور که بیمه آنـان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد.

تبصره ـ آن دسته از متقاضیان که دارای سابقه پرداخت حق بیمه به مأخذ کامل به مدت ۳٦۰ روز یـا بیشتر می‌باشند با رعایت تبصره ماده ۵ این آیین نامه مشمول مقررات این آیین نامه قرار می‌گیرند.

ماده ۳- اجرای مقررات این آیین‌نامه با رعایت مقررات ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ٤- مشمولین این آیین‌نامه با پرداخت حق بیمه مقرر می‌توانند بـه ترتیـب زیـر از حمایـت‌هـای مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ٥٤ و تغییرات بعدی آن برخوردار گردند.

الف ـ بیمه بازنشستگی با نرخ حق بیمه ۱۲ درصد.

ب ـ بیمه بازنشستگی و فوت با نرخ حق بیمه ١٤ درصد.

ج ـ بیمه بازنشستگی و ازکارافتادگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۸ درصد.

تبصره ۱- بیمه شدگان موضوع ماده ۲ این آیین نامه می‌توانند علاوه بر پرداخت حق بیمه با نرخ‌های تعیین شده در فوق، با پرداخت حق بیمه به میزان مشخص شده در ماده ۲۹ قانون تـأمین اجتمـاعی و تغییرات بعدی آن از حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی اسـتفاده نمایند. تأمین اعتبار دفترچه درمان بیمه شدگان هر سه ماه یکبار و با ارائه رسید پرداخـت حـق بیمـه مقرره انجام خواهد گرفت.

تبصره ۲- پرداخت دو درصد (۲ ۰/۰) حق بیمه مربوط به حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) یا (ج) و نیز یک درصد (۱ ۰/۰) حق‌بیمه موضوع تبصره یک این ماده (جمعاً ۳ درصد) براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی به عهده دولت خواهد بود.

تبصره ۳- درخواست متقاضیان حمایت‌های بند (ج) این ماده در صورتی پذیرفته خواهد شـد کـه از سوی مراکز درمانی اعلام شده توسط این سازمان ازکارفتاده کلی شناخته نشوند.

تبصره ٤- اتباع ایرانی خارج از کشور تا فراهم نمودن امکانات لازم از سوی سازمان منحصراً مخیر به استفاده از مزایای مندرج در بندهای (الف) و (ب) و تبصره یک این ماده در کشور ایران خواهند بود.

تبصره ۵- تشخیص حوادث ناشی از کار منجر به فوت یا ازکارافتادکی کلی در مورد مـشمولین بنـد

یک ماده ۲ این آیین نامه به عهده کمیسیونی مرکب از مسئول واحد کار و امور اجتماعی محل، مسئول و بازرس واحد تأمین اجتماعی مربوط خواهد بود همچنین در صورت فراهم شدن امکانات مورد نظر در تبصره ٤ این ماده، حوادث ناشی از کار در مورد اتباع ایرانی خارج از کشور موضوعیت نداشته و کلیه حوادث غیرناشی از کار تلقی خواهد گردید.

ماده ٥- مأخذ کسر حق بیمه ماهانه مشمولین این آیین نامه به اختیار متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی خواهد بود. بیمه شده می‌تواند هر بار با دارا بودن دو سال سابقه پرداخت حق بیمه موضوع این آیین نامه از تاریخ ثبت درخواست کتبی ۱۰ درصد میزان آن را افزایش دهد. چنانچه بیمه‌شده مدتی پس از انقضاء موعد مقرر (دو سال) درخواست افزایش مأخذ حق بیمه را بنماید در این حالت نیز نسبت افزایش همان ۱۰ درصد خواهد بود و برای مدت اضافی زائد بر دو سال افزایشی صورت نخواهد گرفت و افزایش‌های بعدی نیز موکول به گذشت دو سال پرداخت حق بیمه موضوع این آیین نامه از تاریخ آخرین افزایش خواهد بود.

تبصره ـ مأخذ کسر حق بیمه افرادی که به نحوی از انحاء دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده و مشمول این آیین نامه قرار می‌گیرند توسط وی به اختیار انتخاب می‌شود مشروط بر این که مبلغ انتخابی، افزایشی بیش از ۱۰ درصد متوسط مبنای ماهانه کسر حق بیمه یکسال آخر نداشته باشد.

ماده ٦- بیمه مشمولین واجد شرایط از تاریخ ثبت تقاضا در هر یک از شعب سازمان شروع می‌شود. سازمان مکلف است ظرف مدت دو ماه استحقاق متقاضی را احراز و بلافاصله ضمن تعیین نرخ و میزان حق بیمه ماهانه مراتب را به متقاضی اعلام نماید و متقاضی نیز ظرف یک ماه فرصت پرداخت حق‌بیمه به واحد سازمان را خواهد داشت در غیر این صورت موضوع درخواست مزبور منتفی اعلام می‌گردد.

ماده ۷- چگونگی بیمه اتباع ایرانی شاغل یا غیرشاغل در کشورهای خارجی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱- متقاضی درخواست خود را طبق فرم مخصوصی که توسط سازمان تهیه می‌گردد به نمایندگی‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران تسلیم و نمایندگی‌های سیاسی موظفند ظرف ۱۵ روز از تاریخ وصول این قبیل درخواست‌ها ضمن تأیید تابعیت ایرانی متقاضیان، درخواست آنها را به انضمام فتوکپی مدارک شناسایی متقاضیان و افراد خانواده موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی به سازمان ارسال دارند.

۲- سازمان مکلف است ظرف مدت یک ماه استحقاق متقاضی را احراز و ضمن تعیین نرخ و میزان حق بیمه ماهانه از طریق نمایندگی‌های سیاسی بلافاصله مراتب را به متقاضی اعلام نماید.

۳- متقاضیان حق بیمه مربوط را به حساب بانکی که به نام سازمان تأمین اجتماعی توسط نمایندگی‌های سیاسی افتتاح خواهد شد پرداخت و رسید پرداخت را به نمایندگی‌های مزبور ارسال نمایند.

٤- نمایندگی‌های سیاسی مکلفند همه ماهه موجودی حساب مزبور را به حسابی که بانک مرکزی مشخص می‌نماید واریز و صورت وضعیت بانکی و رسیدهای پرداخت حق بیمه را به سازمان تأمین‌اجتماعی ارسال دارند.

۵- نحوه بیمه این قبیل افراد در سایر موارد تابع مواد این آیین نامه می‌باشد و پرداخت حق بیمه مقرره مشمولین این ماده بایستی به پولی صورت گیرد که در قرارداد فی مابین سازمان و متقاضی توافق گردیده است.

٦- نمایندگی‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران در کشورهای خارجی موظف به ابلاغ مفاد این آیین‌نامه به نحو مقتضی به اتباع ایرانی خواهند بود.

ماده ۸- در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده متوقف گردد و بین تاریخ قطع پرداخت حق بیمه و پرداخت مجدد بیش از ۳ ماه فاصله ایجاد نشده باشد بیمه شده می‌تواند حق بیمه معوقه را به سازمان پرداخت نماید در غیر این صورت ارتباط بیمه شده با سازمان قطع و ادامه بیمه وی موکول به تسلیم درخواست مجدد و موافقت سازمان خواهد بود که در این صورت مبنای کسر حق بیمه این قبیل متقاضیان همان مبنای قبلی خواهد بود.

ماده ۹- شرایط برقراری و میزان مستمری‌های بازنشستگی و بازماندگان و ازکارافتادگی کلی و همچنین استفاده از خدمات درمانی و بهداشتی عیناً به ترتیب تعیین شده در قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن خواهد بود.

ماده ۱۰- در صورتی که مشمولین این آیین نامه پس از شروع بیمه به نحوی از انحاء از شمول مقررات این آیین نامه خارج و یا طبق قانون تأمین اجتماعی یا سایر قوانین مربوطه می‌بایست حق‌بیمه را خود براساس مقررات دیگری پرداخت نمایند، موظفند مراتب را کتباً به آگاهی سازمان برسانند تا نسبت به قطع بیمه آنان اقدام گردد. در صورت عدم اقدام بیمه شده در این زمینه و ادامه پرداخت حق‌بیمه، حق‌بیمه‌های دریافتی پس از کسر هزینه‌های انجام شده مسترد خواهد شد.

۱۱- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین‌اجتماعی(مصوب ۱۳۶۶/۳/۶، ۱۳۶۷/۷/۶، ۱۳۷۱/۵/۱۹ اصلاحات ۱۳۷۸/۵/۲)

ماده ۱- تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر به عهده سازمان تأمین‌اجتماعی که در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود خواهد بود.

ماده ۲- کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر بر حسب فراهم بودن امکانات در یکی از واحدهای سازمان و یا یکی از مراکز درمانی بنا به تشخیص سازمان تشکیل می‌گردد.

ماده ۳- چنانچه امکان تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با توجه به شرایط مندرج در این آیین‌نامه فراهم نباشد لازم است سازمان بیمه شده را به یکی از نزدیک‌ترین کمیسیون‌های متشکله در سایر شهرستان‌ها معرفی نماید.

ماده ٤- (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹)کمیسیونهای پزشکی بدوی با حضور افراد زیر تشکیل می‌گردد:

الف ـ یک نفر پزشک متخصص جراحی عمومی به عنوان عضو و رئیس کمیسیون به پیشنهاد مدیر درمان و تصویب معاونت درمان با ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی پزشکی .

ب ـ یک نفر پزشک متخصص داخلی به عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی پزشکی.

ج ـ یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به عنوان عضو به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی و پزشکی.

د ـ مشاور با پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.

هـ ـ منشی با ابلاغ مدیر درمان که وظیفه تهیه و تنظیم و تایپ صورتجلسات را عهده‌دار خواهد بود.

تبصره ۱ـ (الحاقی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹) بررسی پرونده‌های بیمه شدگان و اظهارنظر درباره نوع کار، محل کار، ساعت کار، و تعیین درصد از کارافتادگی، ادامه درمان و ادامه کار از وظایف کمیسیونهای پزشکی بدوی می‌باشد.

تبصره ۲- (الحاقی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹) دعوت از پزشک متخصص طب کار به منظور مشاوره بدون حق رأی در کمیسیونهای بدوی و تجدیدنظر بلامانع بوده و در شهرستانهایی که پزشک متخصص طب کار وجود نداشته باشد، دعوت از کارشناسان بهداشت حرفه‌ای جهت مشاوره مجاز می‌باشد.

ماده ۵- (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹)کمیسیونهای پزشکی تجدید نظر با حضور افراد زیر تشکیل

می‌گردد:

الف ـ یک نفر پزشک متخصص جراحی عمومی به پیشنهاد معاونت درمان و تصویب مدیر عامل سازمان با ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی پزشکی به عنوان عضو و رئیس کمیسیون.

ب ـ یک نفر پزشک متخصص داخلی به عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی پزشکی.

ج ـ یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی و پزشکی.

د ـ مشاور به پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.

هـ ـ منشی با ابلاغ مدیر درمان که وظیفه تهیه و تنظیم و تایپ صورتجلسات را عهده‌دار خواهد بود.

تبصره ۱- پزشکان عضو کمیسیونهای بدوی مادام که عضویت یک کمیسیون بدوی را دارند نمی‌توانند به عضویت کمیسیون پزشکی تجدیدنظر منصوب شوند.

تبصره ۲- برای هر یک از اعضای شرکت کننده در کمیسیونهای پزشکی افرادی با شرایط ذکر شده در این آیین نامه به عنوان عضو علی‌البدل تعیین می‌گردد.

تبصره ۳- ترتیب تشکیل کمیسیونها و دعوت اعضا و بیمه شدگان طبق ضوابط و مقررات این آیین‌نامه با هماهنگی رئیس کمیسیون به عهده دبیر مربوطه می‌باشد.

تبصره الحاقی به ماده ۵ مصوب سال ۱۳٦٦ـ بررسی و اظهارنظر نهایی درباره کلیه آراء صادره کمیسیونهای پزشکی بدوی که مورد اعتراض بیمه شده یا سازمان قرار می‌گیرد از وظایف کمیسیونهای پزشکی تجدیدنظر می‌باشد و نحوه اعتراض سازمان مشابه نحوه اعتراض بیمه شده موضوع ماده ۹ خواهد بود.

متن زیر به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۷۸/۵/۲ به مواد ٤ و ۵ اضافه شده است:

«از پزشکانی (تمامی رشته‌های تخصصی) به عنوان رئیس کمیسیون پزشکی بدوی و تجدیدنظر استفاده خدمتی به عمل آید که ضمن علاقه مندی به امور کمیسیون‌ها، آشنایی با قوانین و مقررات داشته و ترجیحاً از کادر رسمی سازمان باشند».

ماده ٦- پرونده پزشکی بیمه شده که شامل کلیه مدارک کلینیکی و پاراکلینیکی، نظریه پزشک معالج و همچنین شرح و سابقه بیماری با قید تاریخ شروع آن و تشخیص فعلی بیماری و خلاصهٔ درمان‌های انجام شده با ذکر نتیجهٔ آن در مدت درمان و اظهارنظر نهائی دربارهٔ بیماری می‌باشد، با انعکاس علت ارجاع پرونده به کمیسیون بدوی توسط دبیر کمیسیون در دستور کار قرار می‌گیرد.

ماده ۷- تاریخ تشکیل کمیسیون‌های پزشکی جهت حضور بیمه شده به وی اعلام خواهد گردید

چنانچه در شهرستان مربوطه امکان تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با توجه به شرایط مندرج در این آیین‌نامه فراهم نباشد، در صورت اعزام بیمه شده به شهرستان دیگر هزینهٔ سفر و اقامت بیمار و همراه (در صورت نیاز به داشتن همراه) در شهرستان محل تشکیل کمیسیون با رعایت مقررات عام قانون تأمین اجتماعی و از محل سهم درمان موضوع ماده ۲۹ قانون مزبور پرداخت خواهد گردید.

ماده ۸- کمیسیون پزشکی بدوی با توجه به مدارک موضوع ماده ٦ و اقداماتی که لزوماً بر اساس ضوابط قانونی به عمل می‌آورد مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

تبصره ـ آراء کمیسیون‌های پزشکی بدوی که جهت ادامهٔ درمان صادر شده باشد قابل اعتراض نخواهد بود.

ماده ۹ـ رأی کمیسیون‌های پزشکی بدوی توسط کمیسیون مربوطه به بیمه شدهٔ حاضر در جلسه ابلاغ خواهد شد و در صورتی که بیمه شده به رأی صادره معترض باشد می‌تواند حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ اعتراض کتبی خود را به شعبهٔ تأمین‌اجتماعی مربوطه تسلیم نماید و در صورت عدم حضور بیمه شده در کمیسیون پزشکی واحد تأمین اجتماعی مربوطه موظف است مراتب را رأساً به بیمه شده ابلاغ نماید.

تبصره ۱ـ اعتراض بیمه شده همراه با مدارک لازم از طرف شعبهٔ تأمین اجتماعی به کمیسیون تجدیدنظر ارسال و کمیسیون مزبور با توجه به مفاد ماده ۸ این آیین‌نامه اقدام به صدور رأی می‌نماید.

تبصره ۲ـ (الحاقی مورخ ۱۳٦۷/۷/٦) در مواردی که سازمان نسبت به آراء صادره از طرف کمیسیون بدوی و تجدیدنظر (اعم از اینکه به استناد آیین‌نامه قبلی یا آیین‌نامه فعلی صورت گرفته) مشکوک یا معترض باشد مراتب در کمیسیون تجدیدنظری که زیر نظر مدیر عامل سازمان در تهران تشکیل می‌گردد مطرح و نظر این کمیسیون قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۰- کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با حضور کلیه اعضاء تشکیل خواهد شد و آراء کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر به اتفاق آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۱- آراء صادره از طرف کمیسیون‌های پزشکی بدوی درصورتی که از طرف بیمه شده ظرف مدت مقرر در این آیین نامه مورد اعتراض قرار نگیرد و آراء کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجراء است.

تبصره ـ آراء کمیسیون‌های پزشکی می‌بایست قابل انطباق با موازین قانونی صریح و فاقد هرگونه ابهام باشد و به منظور جلوگیری از سرگردانی بیمه شدگان حتی‌المقدور از توصیه تغییر شغل در آراء صادره توسط کمیسیون‌ها خودداری گردد.

ماده ۱۲- (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹) به شرکت کنندگان در کمیسیون‌های پزشکی حق حضوری برابر ضوابطی که به تصویب هیأت مدیره سازمان می‌رسد پرداخت خواهد گردید.

تبصره ـ اعتبار مورد نیاز جهت انجام هزینه‌های فوق از محل اعتبارات موضوع ماده ۲۹ قانون تأمین‌اجتماعی تأمین خواهد شد.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۲ ماده و ۷ تبصره در یکصد و هشتاد و ششمین جلسه شورای عالی تأمین‌اجتماعی مورخ ۱۳٦٦/۳/٦ تصویب و از تاریخ ۱۳٦٦/۳/٦ لازم‌الاجراست و آیین‌نامه قبلی از این تاریخ ملغی تلقی می‌گردد.

۱۲- آیین‌نامه‌اجرایی‌قانون‌نحوه‌تعدیل‌نیروی‌انسانی‌دستگاه‌های‌دولتی (مصوب ۱۳۶۷/۴/۱۹) و اصلاحی (مصوب ۱۳۷۷/۸/۳)

هیأت‌وزیران در جلسه مورخ ۱۳٦۷/٤/۱۹ بنا به‌پیشنهاد شماره ٦۵۳/د مورخ ۱۳٦۷/۲/۲٦ سازمان امور اداری و استخدامی کشور به استناد ماده ۱۰ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳٦٦/۱۰/۲۷ مجلس شورای اسلامی، آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور را که در این آیین‌نامه به اختصار «قانون» نامیده می‌شود به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده۱ـ (اصلاحی ۱۳۷۷/۸/۳) در اجرای ماده ۱ قانون یادشده، درصدی که به عنوان کسور بازنشستگی یا حق بیمه طبق مقررات بازنشستگی و وظیفه مربوط از حقوق و مزایای مستخدم برداشت و منتقل شده است از حق‌بیمه آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور مستخدم در صندوق قبلی یا حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان پرداخت مابه‌التفاوت هرکدام بیشتر باشد شامل سهم کارفرما و کارگر به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) به ازای هر ماه محاسبه و کسر می‌گردد.

مشمولین این قانون حداکثر ظرف یک سال از تاریخ بازخرید مهلت دارند تا تقاضی کتبی خود را به سازمان تأمین اجتماعی ارایه نمایند. به تقاضاهای خارج از مهلت مذکور ترتیب اثر داده نخواهد شد.

تبصره ۱- آن عده از مستخدمین دستگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که در اجرای قانون مذکور بازخرید می‌شوند از پرداخت مابه‌التفاوت موضوع این ماده معاف خواهند بود.

مستخدمینی که قبلاً بازخرید شده‌اند و تا تاریخ تصویب این آیین نامه مابه‌التفاوت مذکور را نپرداخته‌اند نیز مشمول این تبصره خواهند بود. (تبصره ۲ به موجب مصوبه ۷۹/۲/۲۱ حذف شده است)

ماده۲ـ اجرای مفاد ماده چهار قانون در کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است توسط کمیته‌هایی که به همین منظور تحت نظر وزیر یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی ذیربط مرکب از سه نفر ترجیحاً (معاون اداری و مالی، بالاترین مسئول

واحد تشکیلاتی و یک نفر به انتخاب وزیر یا رئیس‌دستگاه‌اجرایی) تشکیل می‌شود انجام خواهد شد. نماینده سازمان امور اداری و استخدامی کشور نیز حسب دعوت هر دستگاه در جلسه مربوطه شرکت خواهد نمود.

تبصره- کمیته متشکله در وزارتخانه و دستگاه‌های مستقل علاوه بر انجام وظایف مربوط مسئولیت هماهنگی کمیته دستگاه‌های تابعه را نیز به عهده خواهند داشت. همچنین در جهت حفظ هماهنگی لازم بین کمیته‌های کلیه دستگاه‌های مشمول قانون کمیته مرکزی اصلاح تشکیلات تفصیلی در سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل می‌گردد.

ماده۳- دستگاه‌های دولتی مکلفند در اجرای مفاد ماده ٤ قانون، با اعمال سیاست ادغام واحدهای تابعه و مشابه و تقلیل سطوح سازمانی، تشکیلات جدید خود را که حاوی پست‌ها یا مشاغل ثابت و موقت باشد ظرف مدت حداکثر ۹ ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه تهیه و جهت تأیید به سازمان امور اداری و استخدامی‌کشور ارسال نمایند.

تبصره- آن تعداد از مستخدمین غیررسمی که مورد نیاز دستگاه‌ها باشند به پست‌ها یا مشاغل موقت سازمانی که از تبدیل پست‌ها با مشاغل بلاتصدی ایجاد خواهد شد منصوب می‌شوند.

ماده٤- در مورد حذف پست‌ها یا مشاغل سازمانی بلامتصدی اولویت با مشاغل پشتیبانی می‌باشد و حتی‌الامکان بایستی از حذف پست‌های اصلی و تخصصی و نیز پست‌های سازمانی واحدهای مستقر در مناطق محروم و پست‌های حساس و واحدهای جدیدالتأسیس خودداری شود.

ماده۵- وزارتخانه‌های مذکور در ماده ٦ قانون که براساس ماده مزبور مجوز استخدام اخذ می‌نمایند مکلفند ده درصد از نیروی مورد نیاز خود را از بین جانبازان انقلاب اسلامی و فرزندان، پدران و برادران شهدا، اسرا و مفقودین و جانبازانی که قادر به کار نمی‌باشند و نیز رزمندگان داوطلبی که نه ماه متوالی یا یکسال متناوب در جبهه‌های جنگ تحمیلی خدمت نموده‌اند در رشته‌های شغلی که واجد شرایط آن باشند و در مورد خواهران و همسران آنان در مشاغل آموزشی و بهداشتی و درمانی تأمین نمایند.

تبصره- در صورتی که پس از انتشار آگهی و تأیید بنیاد شهید انقلاب اسلامی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (حسب‌مورد)، امکان تأمین نیروی انسانی براساس نسبت تعیین شده از بین افراد مندرج در این ماده وجود نداشته باشد وزارتخانه‌های مورد نظر می‌توانند نیاز استخدامی خود را براساس مقررات مورد عمل، تأمین نمایند.

ماده٦- مستخدمین پیمانی دستگاه‌های دولتی در صورتی که حداقل ۸ سال سابقه خدمت در همان دستگاه و یا یکسال خدمت متوالی یا غیرمتوالی داوطلبانه در جبهه به علاوه ۲ سال سابقه خدمت در

همان دستگاه داشته باشند به شرط وجود پست یا شغل سازمانی بلامتصدی با درخواست کتبی آنان و پس از طی مراحل گزینش و رعایت کلیه مقررات مربوط به مستخدم رسمی تبدیل وضع خواهند یافت.

تبصره ـ مستخدمین مشمول این ماده از شرط حداکثر سن مقرر در بند «الف» ماده قانون استخدام کشوری و انجام امتحان و مسابقه ورود به خدمت رسمی معاف می‌باشند (مشروط بر اینکه مستخدمین مزبور، قبل از شروع خدمت پیمانی به سقف سن مقرر در بند مذکور نرسیده باشند).

ماده۷ـ بازنشستگی و بازخرید مستخدمین تابع قانون تأمین‌اجتماعی که براساس قانون اصلاح تبصره یک ماده۷٤ قانون استخدام کشوری و الحاق سه تبصره به‌آن تا تاریخ اجرای قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی توسط دستگاه‌های دولتی مربوط بازنشسته یا بازخرید شده‌اند از تاریخ‌های تعیین شده در ابلاغ یا حکم مربوط معتبر و مجری می‌باشد.

ماده۸ـ استفاده از خدمات بازنشستگان و افراد بازخرید شده بنا به پیشنهاد وزیر ذیربط به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ـ مهلت ادامه اشتغال به کار غیر رسمی بازنشستگان و افراد بازخرید شده که در چهارچوب اختیارات قانونی‌دستگاه‌های مربوط قبلاً به خدمت دعوت شده‌اند (موضوع مصوبه ۱۱۳٤٤/ت۲٦ مورخ ۱۳٦۷/۲/۳) از ۱۳٦۷/٤/۱۵ تا زمان صدور این مصوبه تمدید می‌گردد.

ماده۹ـ سازمان امور اداری و استخدامی کشور موظف است بر اجرای قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی و این آیین‌نامه در دستگاه‌های دولتی نظارت لازم اعمال و در صورت نیاز دستورالعمل‌های اجرایی و بخشنامه‌های لازم را تهیه و ابلاغ نماید.

۱۳- آیین‌نامه اجرایی قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب۱۳۶۹/۲/۲ و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۷/۱۵ هیأت وزیران)

ماده۱ـ هدف:

این آیین‌نامه به منظور حسن اجرای قانون در برابر اشعه مصوب ۱۳٦۸ تنظیم و تدوین گردیده است.

ماده۲ـ تعاریف:

۱ـ قانون در این آین‌نامه به قانون حفاظت در برابر اشعه اطلاق می‌گردد.

۲ـ «پرتوهای یونساز» از نظر حفاظت در برابر اشعه به پرتوهائی مثل‌ایکس، گاما، بتا، نوترون، آلفا و

ذرات اتمی دیگر اطلاق می‌گردد که قادر به یونسازی در ماده می‌باشند.

۳ـ «پرتوهای غیر یونساز» از نظر حفاظت در برابر اشعه به پرتوهائی مثل ماوراء بنفش، مادون قرمز، میکروویو، لیزر، امواج رادیوئی و نظایر آن اطلاق می‌گردد که قادر به یونسازی در ماده نمی‌باشند.

٤ـ «پروانه‌اشتغال» یک سند رسمی است که توسط «واحد قانونی» بر اساس مندرجات فصل دوم قانون، در رابطه با مفاد ماده (۳) آن و در صورت رعایت کلیه مقررات قانون و این آیین‌نامه و استانداردها، ضوابط و دستورالعملهای حفاظت در برابر اشعه غیر از مواردی که به موجب استانداردهای پایه مستثنی شده است، برای مدت مشخص براساس ضوابط واحد قانونی صادر می‌گردد. (به موجب اصلاحیه مورخ ۸٦/۷/۱۵ عبارات (استانداردهای واحد قانونی به استانداردهای پایه و مدت سه سال به مدت مشخص براساس ضوابط واحد قانونی) اصلاح گردیده است).

۵ـ «دارنده پروانه اشتغال» یک شخص است که پروانه را از «واحد قانونی» براساس مفاد فصل دوم قانون جهت اقدامات لازم مندرج در آن دریافت می‌کند.

٦ـ «شخص» به هر شخص اعم از حقیقی یا حقوقی و یا نماینده رسمی و یا قائم مقام هر یک از آنها اطلاق می‌گردد.

۷ـ «پرتوکار» به شخص‌حقیقی‌اطلاق می‌گردد که حسب وظیفه با منابع مولد اشعه به طور مستمر و فیزیکی در ارتباط باشد که شامل پرتوکاران گروه الف و گروه ب می‌گردد. (به موجب اصلاحی مورخ ۸٦/۷/۱۵ عبارات «حسب وظیفه» و «مستمر و» به بند مذکور اضافه شده است)

الف‌ـ پرتوکار گروه الف‌ـ به شخص حقیقی اطلاق می‌گردد که در شرایطی کار می‌کند که دز سالیانه آن می‌تواند از ۳٪ حد دز معادل سالانه تجاوز نماید.

ب‌ـ پرتوکار گروه ب‌ـ به شخص حقیقی اطلاق می‌گردد که در شرایطی کار می‌کند که معمولاً دز دریافتی سالانه وی از ۳٪ حد دز معادل سالانه تجاوز نمی‌نماید.

۸- (الحاقی مورخ ۸٦/۷/۱۵) استانداردهای پایه: منظور حفاظت در برابر پرتوهای یونساز و ایمنی منابع پرتو ـ استانداردهای پایه (دارای شماره ثبت ۷۷۵۱ سال ۱۳۸٤ از موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران) برای پرتوهای یونساز و پرتوهای غیریونساز ـ حدود پرتوگیری» (دارای شماره ثبت ۸۵٦۷ سال ۱۳۸۵ از مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنفی ایران) برای پرتوهای غیریونساز در صورت اصلاح آخرین نسخه اصلاح آنها قابل استناد است.

ماده۳ـ انجام هر گونه فعالیت در ارتباط با موارد مندرج در بندهای ۱، ۲، ۳ و ٤ ماده (۳) قانون که در استانداردهای پایه بعنوان موارد مستثنی شده تعیین شده نیاز به اخذ پروانه اشتغال ندارد. (به

موجب اصلاحیه مورخ ۸٦/۷/۱۵ عبارت «قدرت منابع مولد اشعه آن پایین‌تر از استاندارد تعیین‌شده توسط واحد قانونی باشد» حذف و عبارت «در استانداردهای پایه بعنوان موارد مستثنی شده تعیین شده» جایگزین شده است).

تبصره (الحاقی مورخ ۸٦/۷/۱۵)- واحد قانونی می‌تواند عدم الزام به اخذ پروانه را مشروط به رعایت مواردی نماید که در دستورالعملها مشخص می‌شوند.

ماده٤- مسئول فیزیک بهداشت باید دارای حداقل درجه دیپلم در یکی از رشته‌های علمی و فنی با سابقه کار مؤثر در رشته حفاظت در برابر اشعه و گذراندن دوره‌های آموزشی تخصصی با تشخیص واحد قانونی بوده و از سلامت جسمی و روحی کامل برخوردار باشد.

تبصره- در امور ویژه‌کار با اشعه مثل پرتو درمانی، پزشکی هسته‌ای، مراکز بزرگ رادیولوژی، مراکز هسته‌ای و دانشگاهها، حداقل تحصیلات مسئول فیزیک بهداشت درجه کارشناسی‌در رشته‌های علمی و فنی در رابطه به پرتوها خواهد بود.

ماده٥- شخص مسئول لازم است در رشته مربوط به حوزه پروانه مورد درخواست دارای حداقل تحصیلات کارشناسی در یکی از رشته‌های علمی و فنی در رابطه با پرتوها بوده و از سلامت جسمی و روحی کامل برخوردار باشد.

تبصره۱- در شرایط ویژه و در امور غیر پزشکی و کمبود متخصص در رشته مربوطه، دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی در یکی از رشته‌های علمی و فنی و موفقیت در آزمون‌های مربوطه با تشخیص واحد قانونی می‌توانند به عنوان شخص مسئول انجام وظیفه نمایند. (به موجب اصلاحی موخ ۸٦/۷/۱۵ عبارت «حداقل دیپلم با حداقل (٦) سال سابقه کار مؤثر کار با اشعه» حذف و عبارت «کارشناسی در یکی از رشته‌های علمی و فنی» جایگزین شده است).

تبصره۲- در امور تشخیص و درمان پزشکی شخص مسئول لازم است دارای تحصیلات و شرایط مشخص شده در ضوابط و دستورالعمل‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشد. (به موجب اصلاحی موخ ۸٦/۷/۱۵ عبارت «درجه دکتری و تخصص در رابطه با پرتوها» حذف و عبارت «تحصیلات و شرایط مشخص شده در ضوابط و دستورالعمل‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» جایگزین شده است).

ماده ٦- جهت صدور پروانه اشتغال باید اقدامات زیر بر حسب مورد براساس ضوابط واحد قانونی توسط متقاضی دارای پروانه کسب انجام شده و مدرک لازم حداقل دو ماه قبل از اقدام نسبت به مفاد ماده (۳) قانون به واحد قانونی ارائه گردد. (اصلاحی مورخ ۸٦/۷/۱۵)

الف- طبق ماده ۵ فصل دوم قانون، معرفی یک نفر به عنوان شخص مسئول و یک نفر به عنوان مسئول فیزیک بهداشت با سطح تحصیلی‌و تخصصی‌مذکور در مواد ٤ و ۵ این‌آیین‌نامه با ارائه مدارک تحصیلی و تخصصی و سوابق کار با اشعه.

ب- ارائه اطلاعات جامع طرح در رابطه با کار با اشعه که پروانه جهت آن درخواست شده است با توصیف و توجیه ضرورت انجام طرح و مزایای‌آن برای‌جامعه در مقایسه با سایر روشهای موجود به طوری که پرتوگیری کارکنان و مردم جامعه به «هرچه کمتر مواجه شدن» کاهش یابد.

ج- ارائه گزارش‌های علمی‌و فنی شامل نقشه‌های ساختمانی، تأسیسات، سیستم دفع فاضلاب، و پسماند و غیره بر حسب لزوم.

د - ارائه مشخصات فنی کامل وسایل، دستگاهها و تأسیساتی که جهت کار با اشعه مورد استفاده قرار می‌گیرد. (با الصاق نقشه‌ها، کاتالوگ، محاسبات و غیره)

هـ- ارائه فهرست کاملی از وسایل و تجهیزات ایمنی‌حفاظتی مورد استفاده در طرح.

و - در صورتی که طرح مورد نظر امکان پرتوزائی محیط را دارد ارائه گزارش محیطی و طرح جامع تجهیزات مورد نیاز جهت جلوگیری از آلودگی محیط و سیستم‌های اندازه‌گیری مربوط.

ز - ارائه دستور العمل اورژانس به منظور مقابله با سوانح در شرایط اضطراری.

ح- ارائه مدرک تحصیلی و تجربی و باز آموزی و آموزش پرتوکاران و کارکنان مربوطه.

ط- ارائه موافقت اصولی وزارت‌خانه، سازمان و یا هر ارگان ذیربط.

تبصره- درخواست صدور پروانه هیچ‌گونه تعهدی برای واحد قانونی جهت صدور پروانه در صورتی که درخواست کننده دارای شرایط کافی‌و لازم نباشد ایجاد نمی‌نماید.

ماده ۷- دارنده پروانه اشتغال مکلف است دو ماه قبل از انقضاء مدت اعتبار پروانه خود درخواست تمدید نماید.

ماده ۸- وقتی مطابق مقررات این آیین‌نامه درخواست تمدید پروانه می‌گردد پروانه فعلی، در صورتی که قبلاً طبق مفاد ماده (۱۷) قانون به حالت تعلیق درنیامده و یا لغو نشده باشد، تا زمان تمدید و یا صدور پروانه جدید و یا لغو آن اعتبار خواهد داشت.

ماده ۹- در موارد خاص‌کار با اشعه با فعالیت محدود (از نظر تعداد منابع، انرژی، پرتودهی و کاربرد) بر اساس استانداردهای واحدقانونی‌و در صورتی‌که واحد قانونی تشخیص دهد که قوانین، مقررات، استانداردها و ضوابط و دستورالعملهای حفاظت در برابر اشعه می‌تواند به خوبی‌توسط یک با دو شخص انجام پذیرد، یک یا دو نفر شخص حقیقی واجد شرایط می‌توانند مسئولیت شخص حقیقی دارنده پروانه، شخص مسئول و مسئولیت فیزیک بهداشت را بر عهده بگیرند.

ماده۱۰- به طور کلی‌اخذ پروانه شامل ارسال درخواست کتبی با مدارک مورد نیاز، ثبت درخواست، بررسی درخواست، بازرسی، مجوز اولیه و مجوز بهره‌برداری است. گذرداندن این مراحل با عنایت به پیچیدگی کار با اشعه از ضروریات علمی و فنی است.

ماده ۱۱- در مورد کار با اشعه به طور محدود و یا برای مدتی که از یک سال تجاوز نکند و یا در موارد خاص و بر حسب ضرورت یا تشخیص واحد قانونی، به جای پروانه می‌تواند مجوز مدت‌دار با شرایط مندرج در آن صادر گردد.

ماده ۱۲- شخص مسئول مکلف است به پیامدهای ناشی از عدم رعایت مفاد قانون و این آیین‌نامه آگاه بوده و مسئولیتهای ممکن را بپذیرد.

ماده ۱۳- مسئول فیزیک بهداشت مکلف است وظایف حفاظت در برابر اشعه فعالیت محدود پروانه را به عهده داشته و مسئولیتهای مربوطه را آگاهانه بپذیرد.

ماده ١٤- دارنده پروانه اشتغال، شخص مسئول و پرتوکاران مکلفند دستورالعملها و توصیه‌های مسئول فیزیک بهداشت را براساس قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها، استانداردها و توصیه‌های واحد قانونی پذیرفته و به اجراء در آورند و نیازهای مربوط به حفاظت اشخاص حوزه پروانه را در اختیار وی قرار دهند.

ماده ۱۵- طبق ماده (۹) قانون دارنده پروانه اشتغال مکلف است کلیه افرادی را که به کار با اشعه گمارده می‌شوند، قبل و بعد از استخدام و به صورت دوره‌ای در طول استخدام و یا در شرایط اضطراری، تحت معاینه‌ها و آزمایشهای پزشکی لازم و آزمایش‌های تخصصی قرار داده و مدارک مربوطه را در اختیار واحد قانونی قرار دهند.

تبصره۱ـ آزمایشها و معاینه‌های پزشکی اولیه نباید زودتر از یک ماه قبل از شروع کار با اشعه انجام شده باشد.

تبصره۲ـ جهت هر شخص پرتوکار تحت پوشش پروانه لازم است یک پرنده شخصی که حاوی کلیه اطلاعات فردی از جمله سوابق پرتوگیری و نتایج آزمایش‌ها و معاینه‌های پزشکی باشد تشکیل گردد.

تبصره۳ـ در صورتی که در هر مرحله بر اساس آزمایش‌ها و معاینه‌های پزشکی تشخیص داده شد که ادامه‌کار با اشعه برای شخص زیان‌آور است لازم است توسط شخص مسئول و مسئولیت فیزیک بهداشت از ادامه کار وی با اشعه جلوگیری گردد.

تبصره٤ـ از پرتوکاران گروه الف لازم است حداکثر هر شش ماه یکبار و از پرتوکاران گروه ب حداکثر هر یکسال یکبار و از هر دو گروه در شرایط اضطراری آزمایش و معاینه‌های کل پزشکی بر حسب تشخیص و توصیه «واحدهای قانونی» به عمل آید.

تبصره ۵ـ آزمایش‌های و معاینه‌های پزشکی لازم است براساس دستورالعمل واحد قانونی به عمل آید.

تبصره٦ـ در صورتی که یک پرتوکار محل کار خود را تغییر دهد لازم است سوابق کار با اشعه، پزشکی و پرتوگیری وی عیناً به محل کار جدید منتقل شود.

ماده ١٦- دارنده پروانه اشتغال مکلف است در صورت بروز سانحه و یا پرتوگیری مشکوک هر شخص حقیقی ناشی از کار با اشعه حوزه پروانه خود را مورد آزمایش‌های و معاینه‌های پزشکی قرار داده و مراقبت‌های پزشکی لازم را تا حصول اطمینان از سلامت وی ادامه دهد.

تبصره‌ـ کلیه هزینه آزمایش‌ها و معاینه‌های پزشکی قبل از استخدام و دوره‌ای و شرایط اضطراری به عهده دارنده پروانه اشتغال است.

ماده ١٧- اشخاص بین ١٦ تا ١٨ سال سن مشغول در دوره‌های آموزشی و پژوهشی می‌توانند فقط در گروه کاری (ب) مشروط بر اینکه قوانین و مقررات و استاندارهای حفاظت در برابر اشعه را رعایت نمایند با کسب مجوز از واحد قانونی از مفاد بند یک ماده (١٠) فصل دوم قانون مستثنی گردند.

ماده ١٨- بهای خدمات ارائه شده از طرف واحدهای قانونی تا ارسال تعرفه جدید طبق تعرفه مصوب ٦٧/٣/١٨ هیأت وزیران دریافت می‌گردد.

ماده ١٩- به منظور اجرای بند (٣) ماده (٢٠) مقررات ویژه قانون، موارد زیر لازم‌الاجراء است.

١ـ خدمت و افزایش قیمت قابل احتساب در بند ٣ ماده٢٠ قانون حداکثر ٣٠ سال خواهد بود.

٢ـ تشخیص نهایی سوابق کار با اشعه و احتساب افزایش‌خدمت به تأیید واحد قانونی‌می‌باشد.

٣ـ هرگاه شخصی بر طبق مقررات این آیین‌نامه بازنشسته و بعد معلوم شود که براساس تقلب و مدرک‌سازی به این استحقاق رسیده است از امتیاز بند (٣) ماده (٢٠) کلاً محروم و مکلف به پرداخت کلیه وجوهی است که به وی پرداخت شده و خسارت ناشی از آن از وی اخذ خواهد شد.

ماده ٢٠- احتساب سوابق کار با اشعه جهت بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه به شرح زیر می‌باشد:

الف‌ـ کارکنان با پرتو گروه الف به ازاء هر سال خدمت یک سال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ده سال.

ب‌ـ کارکنان با پرتو گروه (ب) به ازاء هر سال خدمت ٦ ماه افزایش‌خدمت مورد قبول تا حداکثر پنج سال.

تبصره١ـ در مورد افرادی که قبل از تصویب قانون با تشخیص واحد قانونی به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال دارند فقط بند (٣) ماده (٢٠) قانون لازم‌الاجراء است.

ماده ۲۱- هر شخصی که براساس مفاد مقررات قانون و آیین‌نامه بازنشسته می‌گردد، مجاز بـه اشـتغال مجدد به کار با اشعه نخواهد بود.

ماده ۲۲- به منظور اجراء مفاد مندرج در ماده (۲۰) قانون (به استثنای بند ۳)، به افرادی که بـه طـور مستمر به‌کار با اشعه اشتغال دارند برحسب مورد مزایای زیر تعلق می‌گیرد و از تاریخ تصویب قـانون (۱۳٦۸/۱/۲۰) لازم‌الاجراء است.

الف- به پرتوکاران گروه الف تا میزان حداکثر ۱۰۰٪ مزایای مندرج در بنـدهای ۱ و ۲ و ۳ و ٤ مـاده ۲۰ قانون طبق شرایط زیر:

ـ برحسب تجربه و تبحر در کار با اشعه تا ۲۰٪.

ـ برحسب داشتن گرایش هسته‌ای در دوران تحصیل و یـا گذرانـدن دروس فیزیـک بهداشـت و یـا فیزیک پزشکی یا دوره‌های تخصصی حفاظت در برابر اشعه تا ۲۰٪.

ـ برحسب به کار بردن وسایل حفاظت در برابر اشعه فردی و وسایل حفاظتی مورد نیاز تا ۱۰٪.

ـ برحسب شرایط کار حداکثر تا ۵۰٪.

باید توسط دارندگان پروانه اشتغال اعمال و پرداخت گردد.

ب- به پرتوکاران گروه ب تا میزان حداکثر ٦۰٪ مزایای مندرج در بندهای ۱ و ۲ و ٤ مـاده۲۰ قـانون طبق شرایط زیر:

ـ برحسب تجربه و تبحر در کار با اشعه تا ۱۵٪.

ـ برحسب داشتن گرایش هسته‌ای در دوران تحصیل و یـا گذرانـدن دروس فیزیـک بهداشـت و یـا فیزیک پزشکی یا دوره‌های تخصصی حفاظت در برابر اشعه تا ۱۰٪.

ـ برحسب به کار بردن وسایل حفاظت در برابر اشعه فردی و وسایل‌حفاظتی مورد نیاز تا ۱۰٪.

ـ برحسب شرایط کار حداکثر تا ۲۵٪.

باید توسط دارندگان پروانه اشتغال اعمال و پرداخت گردد.

تبصره۱- مزایای فوق‌الذکر در صورت تتغییر شرایط ایـن‌آیـین‌نامـه و ایـن شـرایط کـاری شـخص لازم‌التغییر است.

(به موجب اصلاح مورخ ۸٦/۷/۱۵ این ماده به عنوان ماده ۲۳ اضافه شده و ماده ۲۳ به ماده ۲٤ تغییـر یافته است)

ماده ۲۳- علاوه بر احکام مندرج در این آیین‌نامه در موارد ضروری و در چهـارچوب قـانون و ایـن آیین‌نامه و با رعایت سایر مقررات، دستورالعملها و ضوابط لازم از جمله ضوابط مربـوط بـه اصـول

حفاظت در برابر اشعه، پروانه و مسئولیتهای آن، پرتوگیری شغلی، پزشکی، مردم و مقررات ایمنی منابع پرتو با تصویب واحد قانونی ابلاغ خواهدشد.

تبصره ـ ضوابط موضوع این ماده در مورد موسسات پزشکی به تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و واحد قانونی خواهدرسید.

ماده ٢٤- با توجه به تغییرات سریع در دانش حفاظت در برابر اشعه، مقررات این آیین‌نامه می‌تواند هر دو سال یکبار و بر حسب ضرورت و اضطرار طبق تشخیص «واحد قانونی» و پس ار تصویب دولت مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

۱۴- فهرست فعالیتهای تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲ هیأت وزیران)

۱- آلومینیم سازی و خم کاری.

۲- اتاق سازی ماشین.

۳- آهنگری، فلز تراشی (قطعه سازی)، حلبی سازی، تراشکاری.

٤- انواع بافندگی.

۵- پرورش ماهی.

٦- پرورش و نگهداری دام و ماکیان.

۷- ساخت و تعمیرات انواع پمپ آب.

۸- تولید گازهای صنعتی و طبی و وسایل آتش نشانی.

۹- ترازو، قپان و باسکول سازی.

۱۰- تولدکنندگان تابلوهای فشار ضعیف و قوی برق.

۱۱- شرکتهای تعاونی تولیدی وابسته به ارگانهای دولتی نظیر مرکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی کشور که فعالیتهای آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی دارد.

۱۲- چاقو سازی.

۱۳- تولید انواع چراغ خوراک پزی.

١٤- چاپخانه شامل: چاپ، حروف چینی، گراور سازی، کلیشه سازی، لیتوگرافی و انواع صحافی.

۱۵- خبازی.

۱٦- انواع دوزندگی.

۱۷- درب و پنجره سازی.

۱۸- ریخته گری.

۱۹- سراجی شامل: کیف و چمدان و کمربند سازی و ساک.

۲۰- سماور سازی.

۲۱- صابون پزی.

۲۲- کارگاههای صنایع دستی.

۲۳- کارگاههای صنایع روستایی که فعالیت آنها جنبه تولیدی، صنعتی و فنی داشته و پروانه آنها توسط جهاد سازندگی صادر می‌گردد.

۲٤- فخاری.

۲۵- قالب زنی.

۲٦- تولیدکنندگان قفل.

۲۷- کاشی سازی و سرامیک سازی.

۲۸- تولید کفش (کفاشی) و پستائی سازی.

۲۹- ساخت و تولید انواع مخازن.

۳۰- موزائیک سازی ـ بلوک سازی.

۳۱- سازندگان میز و صندلی، کمد، قفسه، کابینت آشپزخانه.

۳۲- ساخت و تولید انواع ماشین آلات کشاورزی و وسایل و ادوات مربوطه و تعمیرات آنها.

۳۳- معادن سطح الارضی که جنبه کارگاهی دارند.

۳٤- نمد مالی.

۳۵- یخدان سازی.

۳٦- شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی روستایی و کشاورزی که جنبه تولیدی صنعتی داشته باشند و واحدهای تولیدی کشاورزی. (الحاقی به موجب تصویب نامه شماره ۵۰۰۲/ت۲۳۸۵۳ مورخ ۸۲/۱۲/۹)

۱۵- آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین‌اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (مصوب اردیبهشت ۱۳۶۹)

فصل اول ـ کلیات

ماده ۱ـ انجام تعهدات بندهای الف و ب ماده سه قانون تأمین اجتماعی به عهده سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین نامه سازمان نامیده می‌شود می‌باشد، سازمان مکلف است مطابق فصول و مواد این آیین نامه طوری عمل نماید که انجام تعهدات موضوع قانون تحقق یابد.

ماده ۲- تعهدات قانونی طبق قانون تأمین اجتماعی و قانون الزام عبارتند از:

الف ـ انجام کلیه خدمات کلینیکی، پاراکلینیکی، بیمارستانی اعم از پزشکی و دندانپزشکی برای بیماران مشمول قانون تأمین اجتماعی.

ب ـ انجام کمک‌ها و معاینات طبی و معاملات قبل، حین و بعد از زایمان با پرداخت وجه نقد به جای کمک‌های مذکور بنا به درخواست بیمه شده طبق ضوابط مقرر.

ج ـ توانبخشی و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار خود را از دست داده‌اند و اقدام بر اشتغال به کارهای مناسب آنان.

د ـ تحویل وسایل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی و یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

و ـ سایر تعهدات مندرج در قانون تأمین اجتماعی با تغییرات و اصلاحات بعدی آن و مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی در رابطه با درمان.

ماده ۳- سازمان موظف است تعهدات مندرج در ماده ۲ جهت مشمولین تأمین‌اجتماعی را از امکانات واحدهای بهداشتی درمانی تحت مالکیت و استیجاری خود و یا آنها که در آینده بدین منظور ایجاد می‌شود و یا بخش دولتی و در صورت نیاز از بخش خصوصی براساس تعرفه‌های رسمی مصوب مورد عمل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی فراهم و هزینه‌های مربوط به آن را از محل سهم درمان موضوع ماده ۲۹ قانون تأمین‌اجتماعی و سایر منابع مالی مندرج درآیین نامه تأمین و پرداخت نماید.

تبصره ۱- حداکثر تا میزان ۲۰ ۰/۰ از ظرفیت تخت‌های بیمارستانی تحت مالکیت سازمان با احتساب تخت‌های اشغالی توسط بیماران اورژانس غیر تأمین اجتماعی بی‌بضاعت، به بیماران غیر بیمه خانواده محترم شهدا، اسرا، مفقودین و جانبازان و بیماران غیر بیمه بی‌بضاعت به صورت رایگان اختصاص

دارد.

تبصره ۲- منظور از بیماران بی بضاعت آن عده از مددجویان کمیته امداد امام و سازمان بهزیستی مهاجرین جنگ تحمیلی (غیرخودکفا) که دارای کارت درمان رایگان از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان‌های ذیربط می‌باشد و همچنین سایر بیمارانی است که با تشخیص رئیس بیمارستان معرفی می‌گردند.

تبصره ۳- در شهرهایی که بیمارستان‌های تحت مالکیت سازمان تأمین اجتماعی منحصر به فرد می‌باشد اینگونه بیمارستان‌ها مکلفند با اولویت پذیرش مشمولین تأمین‌اجتماعی و با رعایت تبصره‌های یک و دو سایر بیماران نیازمند به درمان را به موجب ارجاع پزشک معالج و در ازای دریافت هزینه‌های درمان طبق تعرفه‌های مصوب مورد پذیرش قرار دهند.

تبصره ٤- در صورتی که بیمار غیر بیمه شده تأمین اجتماعی که به طور اورژانس بستری شده است و قادر به پرداخت کل هزینه بیمارستان نباشد به میزان هزینه پرداخت نشده با تأیید رئیس بیمارستان به شرط آن که بیش از ۲۰ ۰/۰ تخت‌های بیمارستانی اشغال نشده باشد به عهده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده با ارایه صورتحساب از محل مطالبات این وزارت تأمین و تصفیه خواهد شد.

فصل دوم ـ ارکان اجرایی

ماده ٤- انجام تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین نامه طبق ارکانی به شرح ذیل توسط سازمان عملی خواهد بود:

۱- ستاد نظارت بر درمان مشمولین تأمین اجتماعی.

۲- هیأت مدیره سازمان.

ماده ٥- اعضای ستاد نظارت عبارتند از:

- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان که ریاست ستاد را به عهده خواهد داشت.
- معاون درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- معاون وزیر کار و امور اجتماعی.
- نماینده بیمه شدگان در شورای عالی تأمین اجتماعی.
- نماینده رئیس سازمان برنامه و بودجه.
- نماینده وزیر امور اقتصادی و دارایی.

ماده ٦- جلسات ستاد حداقل با ٤ نفر از اعضا رسمیت یافته و تصمیمات آن با اکثریت رأی موافق معتبر می‌باشد نحوه تشکیل جلسات ستاد به موجب آیین نامه داخلی است که پس از تصویب ستاد

اجرا خواهد شد.

ماده ۷- وظایف و اختیارات ستاد نظارت به شرح ذیل است:

الف ـ رسیدگی و اظهارنظر نسبت به عملکرد سازمان در امور درمان و نظارت بر امور درمان واحدهای بهداشتی و درمانی و بیمارستان‌های سازمان.

ب ـ اتخاذ تصمیم در سایر وظایفی که شورای عالی تأمین اجتماعی در ارتباط با قانون الزام و این آیین نامه اعم از تشکیلات، بودجه و اعتبارات مراکز درمانی و دفاتر اسناد پزشکی به ستاد نظارت محول می‌نماید.

تبصره ـ به منظور بررسی و حل مشکلات درمانی مشمولین تأمین اجتماعی کمیسیون نظارت بر درمان در هر استان زیر نظر ستاد نظارت و متشکل از افراد زیر تشکیل می‌شود.

- مدیرعامل سازمان منطقه‌ای بهداشت و درمان استان.
- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان.
- مدیرکل سازمان تأمین اجتماعی استان.
- نماینده درمانی سازمان.
- نماینده بیمه شدگان تأمین اجتماعی به انتخاب شوراهای اسلامی کار با معرفی اداره کل کار و امور اجتماعی استان.

ماده ۸- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان مسؤول اجرای مفاد این آیین نامه و مصوبات ستاد نظارت و هیأت مدیره سازمان می‌باشد، به منظور تحقق کامل تعهدات مقرر در این آیین نامه و نظارت بر اجرای آن موظف است حوزه معاونت درمان مشمولین تأمین اجتماعی را در تشکیلات سازمان ایجاد و فردی را به سمت معاون مدیرعامل در امور درمان مشمولین تأمین اجتماعی منصوب نماید. حدود وظایف و اختیارات و همچنین تشکیلات مورد نیاز این معاونت توسط هیأت مدیره سازمان تعیین و تدوین و پس از تصویب ستاد نظارت جهت اجرا ابلاغ خواهد شد. ضمناً رؤسای واحدهای درمانی و بیمارستان‌های تحت مالکیت و استیجاری سازمان به پیشنهاد معاون مدیرعامل در امور درمان مشمولین تأمین اجتماعی با تأیید و حکم مسؤولین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منصوب خواهند شد.

فصل سوم ـ منابع مالی

ماده ۹- منابع مالی برای انجام تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین نامه عبارتند از:

الف ـ ۹٪ از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی.

ب ـ درآمدهای ناشی از ارایه خدمات به غیر بیمه شدگان تأمین اجتماعی.

ج ـ ذخیره درمان.

د ـ کمک و هدایای اشخاص حقیقی و یا حقوقی برای امور درمان.

فصل چهارم ـ نحوه انجام تعهدات

ماده ۱۰- تعهدات درمانی موضوع ماده ۲ این آیین نامه به دو صورت انجام می‌گیرد:

الف ـ روش درمان مستقیم با استفاده از کمک امکانات درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همچنین مراکز بهداشتی درمانی و بیمارستانی وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌های دولتی طرف قرارداد.

ب ـ روش درمانی غیرمستقیم از طریق خرید خدمات پزشکان، گروه‌های پزشکی بیمارستان‌های بخش خصوصی.

تبصره ۱- بیماران مشمول تأمین اجتماعی که از امکانات روش درمان مستقیم استفاده می‌کنند و همچنین مشمولینی که با معرفی سازمان طبق ضوابط مقرره به بخش خصوصی طرف قرارداد مراجعه می‌نمایند از پرداخت هرگونه هزینه درمانی معاف خواهند بود.

تبصره ۲- بیماران مشمول تأمین اجتماعی که رأساً به بخش خصوصی طرف قرارداد مراجعه می‌نمایند موظف به پرداخت فرانشیز می‌باشند.

تبصره ۳- کل هزینه درمان مشمولین تأمین اجتماعی که به طور اورژانس به بخش خصوصی مراجعه می‌نمایند پس از تأیید اورژانس بدون طبق ضوابط شورای عالی تأمین اجتماعی به عهده سازمان می‌باشد.

تبصره ٤- مشمولین تأمین اجتماعی در صورتی که به تأیید شورای عالی پزشکی برای انجام درمان به کشورهای خارجی اعزام شوند پس از مراجعه و ارایه اسناد مثبته، هزینه‌های ریالی مربوط براساس مصوبه ارزی شورای عالی پزشکی توسط سازمان پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۱- سازمان مکلف است برای عقد قرارداد خدمت با پزشکان و مؤسسات درمانی تشخیصی بخش دولتی و خصوصی و همچنین بررسی مدارک و اسناد پزشکی مشمولین تأمین اجتماعی دفاتر رسیدگی به اسناد پزشکی در تهران و استان‌ها و شهرستان‌هایی که نیاز باشد، ایجاد نمایند.

ماده ۱۲- کلیه واحدهای درمانی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند بیماران مشمول تأمین اجتماعی را بدون دریافت وجهی پذیرفته و هزینه‌های انجام شده را براساس تعرفه‌های رسمی خود با ارایه اسناد و مدارک مثبته از سازمان دریافت دارند.

تبصره ـ سازمان با توجه به عملکرد واحدهای درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در رابطه با درمان مشمولین تأمین اجتماعی می‌تواند در مقاطعی مبلغی را به صورت علی‌الحساب در وجه واحدهای درمانی ذیربط پرداخت و از محل مطالبات آنان تصفیه نماید. این قبیل واحدها موظفند حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ دریافت وجه نسبت به ارایه اسناد مثبته هزینه و تصفیه حساب قطعی اقدام نمایند.

ماده ۱۳- کلیه واحدهای آموزشی موجود سازمان و بیمارستان‌هایی که در آینده دارای توان آموزشی می‌شوند براساس برنامه ریزی آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با اولویت در پذیرش مشمولین تأمین اجتماعی و رعایت این آیین‌نامه به خدمات آموزشی خود ادامه خواهند داد.

فصل پنجم ـ مقررات اداری و مالی

ماده ١٤- سازمان مکلف است هزینه تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین نامه را همه ساله تحت عنوان سهم درمان براساس ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی و ذخیره درمان در بودجه خود منظور نماید.

ماده ۱۵- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان مکلف است کل هزینه واحدهای درمانی و بیمارستانی تحت مالکیت سازمان و همچنین هزینه درمان مستقیم در رابطه با واحدهای دولتی طرف قرارداد و هزینه درمان غیرمستقیم با بخش خصوصی طرف قرارداد را به مأخذ سهم درمان موضوع ماده ١٤ در قالب بودجه درمان مشمولین تأمین اجتماعی تهیه، جهت تأیید به هیأت مدیره سازمان و تصویب به ستاد نظارت ارایه نماید.

ماده ١٦- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان بودجه هر یک از واحدهای درمانی را همراه با ضوابط اجرایی ابلاغ خواهد نمود واحدهای درمانی مکلفند طبق بودجه و ضوابط ابلاغی عمل نمایند.

ماده ۱۷- سازمان مکلف است حقوق و مزایای شغلی آن دسته از مستخدمین شاغل در شبکه‌های درمانی متعلق به خود را که تابع آیین نامه استخدامی سازمان می‌باشند و ردیف تشکیلات سازمانی دارند را با ضوابطی که برای کارکنان خود جاری است تطبیق و از اول سال ١٣٦٩ به مرحله اجرا درآورد.

تبصره ۱- سازمان موظف است حقوق و مزایای مستخدمین دارای ردیف تشکیلات سازمانی غیرتابع آیین نامه استخدامی سازمان را مادامی که در شبکه‌های درمانی متعلق به سازمان شاغل می‌باشند با سایر کارکنان مورد تطبیق قرار داده و به صورت تفاوت تطبیق پرداخت نماید.

تبصره ۲- پرداخت فوق العاده اضافه کار به کارکنان شاغل در واحدهای درمانی طبق آیین نامه استخدامی سازمان و همچنین پرداخت سایر مزایای غیرمستمر براساس مقررات فعلی مانند کارکنان

سازمان خواهد بود.

ماده ۱۸- تصمیمات لازم در مورد پرداخت حقوق و مزایای مستخدمین مأمور به طور اعم در شورای عالی تأمین اجتماعی اتخاذ خواهد شد.

ماده ۱۹- امین سازمان در واحدهای درمانی تحت عنوان صاحب جمع اموال و مسؤول امور مالی با انتخاب و پیشنهاد مدیرعامل سازمان و تأیید مقام وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با حکم سازمان منصوب و زیر نظر ریاست واحد درمانی و تحت نظارت اداره کل امور مالی سازمان و براساس ضوابط مقرر انجام وظیفه نموده و اهم وظایف آن به شرح زیر است:

۱- اداره امور مالی واحد درمانی.

۲- حفظ و نگهداری اموال، حساب اموال.

۳- حفظ اسناد دفاتر مالی.

٤- نگهداری و تنظیم حساب‌ها طبق دستورالعمل نگهداری حساب‌ها.

٥- نگهداری و تحویل وجوه نقدینه‌ها، سپرده‌ها، اوراق بهادار و سایر دارایی‌ها.

٦- نظارت بر کلیه خریدها و احراز صحت و سلامت آنها.

۷- پیشنهاد انتصاب و انتقال ابواب جمعی تحت سرپرستی.

۸- انجام و پرداخت هزینه‌ها طبق بودجه مصوب ابلاغی و کنترل اعتبارات.

۹- تهیه و ارسال به موقع صورتحساب ماهانه به سازمان و همچنین تهیه ترازنامه پایان سال مالی.

۱۰- تهیه و تنظیم به موقع بودجه سالیانه واحد مربوط طبق دستورالعمل‌های صادره سازمان.

ماده ۲۰- کلیه حساب‌های بانکی لازم اعم از حساب پردخت و درآمد از طریق سازمان و طبق آیین نامه مالی سازمان افتتاح خواهد شد.

ماده ۲۱- کلیه چک‌های صادره از حساب‌های بانکی پرداخت حداقل با دو امضا یکی با امضای ثابت صاحب جمع اموال و رئیس امور مالی به اتفاق امضای رئیس بیمارستان و یا امضای کسی که رئیس بیمارستان تعیین خواهد نمود قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۲۲- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان مکلف است دستورالعمل نگهداری حساب درمان مستقیم و غیرمستقیم و نحوه پرداخت تنخواه گردان را هماهنگ با سیستم مالی سازمان، ظرف یک ماه از تاریخ تصویب این آیین نامه تهیه و ابلاغ نماید.

ماده ۲۳- شرح وظایف اجرایی صاحب جمع اموال و مسؤول امور مالی واحدهای درمانی و واحدهای تحت سرپرستی با توجه به ماده ۱۹ این آیین نامه پس از تأیید هیأت مدیره سازمان و تصویب ستاد نظارت بر درمان مشمولین تأمین اجتماعی توسط سازمان ابلاغ خواهد شد.

ماده ٢٤- سازمان مکلف است حساب جداگانه غیرقابل برداشتی تحت عنوان حساب درآمد حاصله از ارایه خدمات درمانی به غیر بیمه شدگان تأمین اجتماعی در هر یک از مراکز درمانی افتتاح و مانده حساب‌های مذکور طبق دستورالعمل مربوط در پایان هر ماه به حساب متمرکز اختصاصی تحت عنوان درآمد حاصله از درمان غیر بیمه‌شدگان که در بانک عامل سازمان مفتوح می‌گردد منتقل خواهد شد.

ماده ٢٥- وجوه متمرکز در حساب درآمد حاصله از درمان غیر بیمه شدگان موضوع ماده ٢٤ این آیین‌نامه به منظور ساخت و تعمیر و نگهداری و توسعه و تجهیز بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تحت مالکیت و استیجاری مورد مصرف قرار خواهد گرفت.

ماده ٢٦- مانده حساب درآمد حاصله از درمان بیمه شدگان و همچنین مانده حساب سهم درمان مصوب و مابه التفاوت سهم درمان مصوب و سهم درمان به میزان وصولی در پایان هر سال مالی در ترازنامه سازمان در حسابی تحت عنوان حساب ذخیره درمان منظور و در سال مالی بعد و یا سال‌های آتی به تشخیص سازمان در رابطه با مفاد ماده ٢ این آیین نامه و ساخت و تجهیز و توسعه بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها و خرید زمین مورد نیاز برای ساخت بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها مصرف خواهد شد، اتخاذ هرگونه تصمیم دیگر در این حساب با شورای عالی تأمین اجتماعی است.

تبصره ـ مابه‌التفاوت سهم درمان مصوب با سهم درمان به میزان وصولی حسب مورد با تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی و یا به هنگام تهیه ترازنامه سازمان تعیین خواهد گردید.

ماده ٢٧- خرید زمین و ساختمان جهت واحدهای درمانی تحت مالکیت از محل سهم درمان تا حد بودجه مصوب طبق مقررات سازمان می‌باشد.

ماده ٢٨- پرداخت هزینه‌های مربوط به پروتز و اورتز و یا تحویل این وسایل طبق ضوابطی خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب ستاد نظارت خواهد رسید.

تبصره ـ واحد درمانی تجویز کننده در سیستم درمان مستقیم (ملکی و استیجاری) برحسب مورد مکلف به تحویل یا پرداخت وجه این وسایل به بیماران منطقه خود می‌باشند.

ماده ٢٩- مادامی که آیین نامه معاملات جدید سازمان تصویب و ابلاغ نشده مقررات فعلی مراکز درمانی تحت مالکیت قابل عمل خواهد بود. لکن واحدهای درمانی از نظر مقررات مالی تابع آیین‌نامه مالی سازمان می‌باشند.

ماده ٣٠- بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان مکلف هستند نسبت به تأمین کلیه نیازهای خود اعم از استخدام پرسنل یا خرید اثاثیه و تجهیزات درمانی و غیره براساس بودجه مصوب ابلاغی و دستورالعمل‌های صادره از سازمان رأساً اقدام نمایند.

فصل ششم ـ سایر مقررات

ماده ۳۱- چنانچه تجهیزات پزشکی و اقلام دارویی واحدهای تحت مالکیت سازمان که در روش فعلی نظیر واحدهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأمین می‌گردد تکافوی نیاز واحدها را ننماید سازمان می‌تواند رأساً از منابع داخلی با رعایت ماده ۱۱۰ قانون تأمین اجتماعی از خارج تأمین نماید.

ماده ۳۲- طرح‌های درمانی خودکفایی و پرکیس و ... در واحدهای درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان به منظور ارایه خدمات هرچه بهتر به مشمولین تأمین‌اجتماعی زیر نظر ستاد نظارت بر حسب دستورالعمل‌های مربوط به مورد اجرا گذاشته خواهد شد و هزینه ناشی از اجرای این طرح‌ها از بودجه مصوب واحدهای درمانی تأمین می‌گردد.

ماده ۳۳- سازمان ملزم است به منظور ارشاد بیماران مشمولین تأمین اجتماعی سیستم ارجاع بیماران در بین مراکز درمانی خود را به وجود آورد.

ماده ۳٤- سازمان متعهد است درخصوص اجرای هرچه سریعتر و بهتر مواد ٦١ و ٨٨ قانون تأمین‌اجتماعی برنامه ریزی و اقدامات اجرایی را معمول دارد.

ماده ۳۵- سازمان با همکاری وزارتین کار و امور اجتماعی بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مشارکت کارفرمایان نسبت به توسعه و تأمین شبکه‌های بهداشت کارگری اقدام می‌نماید.

ماده ۳٦- مراکز درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان (به استثنای شهرهایی که سازمان دارای بیمارستان‌های منحصر به فرد است) می‌توانند در صورت دارا بودن امکانات لازم و با رعایت اولیت پذیرش مشمولین تأمین اجتماعی و با رعایت تبصره یک ماده ۳ این آیین نامه سایر بیماران متقاضی را در قبال اخذ هزینه‌های درمانی براساس تعرفه‌های مصوب بپذیرد.

تبصره ـ چنانچه در رابطه با تبصره ۳ ماده ۳ و همچنین این ماده بیماران متقاضی بیمه‌شدگان خدمات درمانی دولت و یا سایر بیمه‌های درمانی باشند بنا به پیشنهاد مدیریت واحدهای درمانی و تصویب ستاد نظارت اینگونه وحدهای درمانی می‌توانند براساس قراردادهای منعقده با مؤسسات ذیربط نسبت به پذیرش بیماران آنها اقدام نماید هزینه درمان این نوع بیماران طبق ضوابط مقرر در قرارداد و براساس تعرفه‌های مصوب وصول و عیناً به حساب غیرقابل برداشت درآمد واریز خواهد شد.

ماده ۳۷- در محل‌هایی که مراکز بهداشتی درمانی وزارت بهداشت، درمان وآموزش پزشکی در موارد ارایه خدمات درمانی سرپایی به بیمه شدگان تأمین اجتماعی قادر به تهیه و تدوین صورتحساب نیستند نحوه پرداخت خدمات ارایه شده بنا به پیشنهاد معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

پس از تصویب ستاد نظارت در چهارچوب تعرفه‌های مصوب به صورت تعرفه ثابت تعیین خواهد شد.

ماده ۳۸- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیازهای بهداشتی و درمانی مراکز تحت مالکیت و استیجاری و خانه‌های بهداشت از قبیل دارو، لوازم و ابزار پزشکی، آزمایشگاهی، پرتونگاری و نظایر آنها را و همچنین ارز مورد نیاز در این رابطه را همانند سایر مراکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأمین و در اختیار سازمان قرار دهد.

ماده ۳۹- این آیین نامه به موجب تبصره یک ماده واحده قانون الزام سازمان به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی در ٦ فصل و ۳۹ ماده (۱۵ تبصره) در اردیبهشت ماه ۱۳٦۹ به تصویب رسید.

۱۶- آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳٦۹/۱۰/۱۲ بنابه‌پیشنهاد وزارت کار و اموراجتماعی و سازمان تأمین‌اجتماعی و به استناد ماده(١٤) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳٦۹/٦/۲٦ آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳٦۹/٦/۲٦ در این آیین‌نامه اختصاراً قانون نامیده می‌شود.

ماده ۲- کلیه مدیران و کارفرمایان کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی (صنعتی و کشاورزی)، خدمات فنی و خدماتی دارای کارکنان مشمول قانون تأمین‌اجتماعی که تابع قوانین کار یا کار کشاورزی هستند موظف به اجرای مقررات این آیین‌نامه می‌باشند.

ماده ۳- بیکار از نظر این آیین‌نامه بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد. تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری به عهده واحد کار و اموراجتماعی محل است.

ماده ٤- هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید، جابجایی کارگاه و ماشین‌آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت صورت گیرد تغییر ساختار اقتصادی تلقی می‌گردد و تصمیم‌گیری در مورد کارکنان این قبیل کارگاه‌ها که موقتاً بیکار شناخته شده و در چارچوب بند «الف» ماده (۷) قانون از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند

نمود، به عهده شورای عالی کار می‌باشد.

تبصره ۱- مدیران و کارفرمایان کارگاه‌های موضوع این ماده موظفند طرح تغییر ساختار اقتصادی واحد خود را که به تصویب وزارتخانه ذیربط (واحدهای تابعه در استان‌ها) رسیده است، همراه با تقاضای کتبی، تعهدات لازم و فهرست اسامی کارکنان مشمول طرح که موقتاً بیکار خواهند شد با ذکر مدت زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری به واحد کار و اموراجتماعی محل تسلیم نمایند و پس از تأیید طرح توسط شورای عالی کار نسبت به اجرای آن اقدام کنند.

تبصره ۲- واحدهای کار و اموراجتماعی مکلفند حداکثر ظرف (۱۵)روز پس از دریافت طرح و تقاضای کتبی، مدارک مربوط را همراه با گزارش بازرسی کار جهت اتخاذ تصمیم به شورای عالی کار ارسال نمایند.

شورای عالی کار ظرف یکماه پس از دریافت مدارک مربوط تصمیم خود را اعلام خواهد نمود.

ماده ۵- کلیه مدیران و کارفرمایان و مجریان پروژه‌ها مکلفند حق بیمه بیکاری مشمولین قانون را به ترتیب مذکور در قانون تأمین‌اجتماعی، از تاریخ ۱۳٦۹/۵/٦ به شعب مربوط سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت نمایند.

تبصره ۱ـ مبنای پرداخت حق بیمه بیکاری، مزد بیمه شده می‌باشد.

تبصره ۲ـ سازمان تأمین‌اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه بیکاری طبق ضوابط قانون تأمین‌اجتماعی به بیمه‌شدگانی که با توجه به مقررات این آیین‌نامه بیکار شناخته شده و از طریق واحدهای کار و اموراجتماعی معرفی می‌شوند، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

ماده ٦- بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش‌سوزی و... بیکار می‌شوند، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه آنان کمتر از (٦)ماه باشد، مطابق با مشمولینی که دارای (٦)ماه سابقه پرداخت حق بیمه می‌باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

ماده ۷- بیمه‌شده موظف است ظرف (۳۰)روز از تاریخ بیکاری فرم تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری را تکمیل و به واحد کار و اموراجتماعی محل ارایه نماید.

تبصره ۱- چنانچه بیمه‌شده بیکار در فاصله زمانی (۳۰)روز بعد از بیکاری امکان مراجعه و یا اعلام بیکاری به واحد کار و اموراجتماعی و ارایه یا ارسال تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری را پیدا نکند تا (۳)ماه از تاریخ وقوع بیکاری فرصت دارد مدارک خود را مبنی بر عذر موجه، همراه با تقاضای کتبی به واحد کار و اموراجتماعی محل به منظور طرح در هیأت حل اختلاف ارایه نماید. در صورتی که هیأت حل اختلاف استان مربوط عذر متقاضی را موجه تشخیص دهد مراتب را اعلام

خواهد نمود.

تبصره ۲- بیمه‌شده بیکار از تاریخ ارایه تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اعلام نموده است و موظف است در فاصله زمان‌های معینی که توسط واحد کار و اموراجتماعی تعیین می‌گردد در اداره کار و اموراجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوط را امضا نماید.

ماده ۸- واحدهای کار و اموراجتماعی موظفند حداکثر ظرف مدت (۳۰)روز پس از اخذ مدارک تکمیل شده (موضوع ماده ۷ این آیین‌نامه)، نسبت به غیرارادی بودن بیکاری متقاضی اظهارنظر نموده و در صورت تأیید وی را کتباً به سازمان تأمین‌اجتماعی معرفی نمایند. واحدهای اجرایی سازمان تأمین اجتماعی مکلفند ظرف (۱۰)روز پس از ثبت معرفی‌نامه فرد بیکار، نسبت به احراز شرایط مندرج در بند «الف» ماده(٦) قانون اظهارنظر و متعاقب آن مقرری بیمه بیکاری نسبت به برقراری مقرری بیمه بیکاری وی را برقرار نمایند.

ماده ۹- بیکارانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری با معرفی واحدهای کار و اموراجتماعی به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن کمتر از میزان مقرری بیمه بیکاری باشد، مابه‌التفاوت حقوق و مزایای دریافتی تا میزان مقرری بیمه بیکاری متعلقه توسط سازمان تأمین‌اجتماعی به آنان پرداخت خواهد شد. در اینگونه موارد اشتغال بیمه‌شده بیکار و میزان حقوق و مزایای وی توسط واحد کار و اموراجتماعی محل به شعبه تأمین‌اجتماعی پرداخت‌کننده مقرری بیمه بیکاری، اعلام خواهد شد.

ماده ۱۰- پرداخت مقرری بیمه بیکاری به مقرری‌بگیران دارای (۵۵) سال سن و بیشتر در صورت عدم امکان اشتغال به کار آنان، بدون رعایت بند «الف» ماده (۷) قانون تا رسیدن به سن بازنشستگی موضوع ماده (٧٦) قانون تأمین‌اجتماعی ادامه می‌یابد.

ماده ۱۱- مقرری بیمه‌شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت وظیفه عمومی اعزام می‌گردند در صورتی که متأهل نباشند قطع می‌گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی در صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و اموراجتماعی مجدداً نسبت به باقیمانده مدت استحقاقی، مقرری آنان برقرار خواهد شد.

ماده ۱۲- در مورد کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری براساس حکم صادر شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می‌گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان، مشروط بر آن که متأهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می‌گردد و پس از گذراندن دوره محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و اموراجتماعی مجدداً برقرار

خواهد شد.

ماده ۱۳- چنانچه دریافت کننده مقرری بیمه بیکاری حائز شرایط استفاده از مستمری‌های بازنشستگی و یا ازکارافتادگی کلی گردد مقرری بیمه بیکاری وی قطع و مستمری‌های مذکور طبق قانون تأمین‌اجتماعی برقرار می‌گردد.

تبصره ـ ملاک انجام حمایت‌های موضوع قانون تأمین‌اجتماعی در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه زمان اشتغال بیمه‌شده بیکار خواهد بود.

ماده ١٤- در صورتی که در طول مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل بیمه شده تغییراتی حاصل شود، میزان مقرری وی طبق مقررات بند «ب» ماده (۷) قانون محاسبه و پرداخت خواهد شد.

بیمه شده مکلف است تغییرات تعداد عائله خود را با ارایه مدارک مثبته به شعبه پرداخت‌کننده مقرری و واحد کار و اموراجتماعی محل اطلاع دهد.

تبصره ـ احراز کفالت خواهر و برادر بیمه‌شده بیکار به عهده وزارت کار و اموراجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۵- دریافت‌کننده مقرری بیمه بیکاری در صورت اشتغال مجدد مکلف است حداکثر ظرف مدت (۱۵)روز از تاریخ اشتغال مراتب را به واحد کار و اموراجتماعی و شعبه پرداخت‌کننده مقرری کتباً اعلام نماید.

ماده ١٦- واحدهای کار و اموراجتماعی مکلفند مشخصات مقرری‌بگیرانی را که بدون عذر موجه از شرکت در دوره‌های کارآموزی یا سوادآموزی و یا قبول شغل تخصصی یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری می‌نمایند، با ذکر تاریخ امتناع، به سازمان تأمین‌اجتماعی اعلام نمایند.

سازمان تأمین‌اجتماعی موظف است مقرری بیمه بیکاری این قبیل افراد را از تاریخ امتناع، قطع نماید.

ماده ۱۷- واحد کار و اموراجتماعی محل مکلف است در صورت اطلاع از اشتغال به کار بیمه‌شده که مقرری بیمه بیکاری دریافت می‌نماید، فوراً بررسی نموده و پس از احراز اشتغال به کار مقرری‌بگیر مراتب را به شعبه پرداخت‌کننده مقرری جهت قطع مقرری، اعلام نماید.

چنانچه سازمان تأمین‌اجتماعی به نحوی از انحاء از اشتغال به کار مقرری‌بگیر مطلع گردد، لازم است ضمن قطع مقرری بیمه شده، مراتب را به واحدکار و اموراجتماعی محل اعلام نماید.

تبصره ـ در صورت اعتراض کارگر نسبت به قطع مقرری توسط سازمان تأمین‌اجتماعی، واحد کار و اموراجتماعی مکلف است مراتب را بررسی و اعلام نظر نماید. نظر واحد کار و اموراجتماعی قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۱۸- مقرری بیمه بیکاری بیمه‌شدگانی که با دریافت مزد ایام بلاتکلیفی به کار اعاده می‌گردند

قطع می‌شود و این قبیل افـراد مکلفنـد مقـرری دریـافتی در دوران مزبـور را طبـق اعـلام سـازمان تأمین‌اجتماعی مسترد نمایند. مدیران و کارفرمایان بیمه‌شدگان موضوع این مـاده و واحـدهای کـار و اموراجتماعی مکلفند مراتب اعاده به کار مقرری‌بگیر را کتباً به شعبه پرداخـت‌کننـده مقـرری اطـلاع دهند.

تبصره ـ مدیران و کارفرمایان بیمه‌شدگان موضوع این ماده مکلفند حق بیمه‌های موضوع مـاده (۲۸) قانون تأمین‌اجتماعی و ماده (۵) قانون بیمه‌بیکاری، مربوط به ایام بلاتکلیفی را طبق ضوابط مقـرر بـه سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت نمایند.

ماده ۱۹- در مواردی که بیمه‌شده بیکار تحت هر عنـوان مـن‌غیرالحـق مبـالغی را از صـندوق بیمـه بیکاری دریافت نموده باشد، ملزم به بازپرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود.

سازمان تأمین‌اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرایی ناشی از قانون تأمین‌اجتماعی نسبت بـه وصـول وجوه موضوع این ماده اقدام می‌نماید.

ماده ۲۰- در اجرای ماده ۹ قانون کلیه مدیران و کارفرمایان موظفند فرصتهای اشتغال واحد خـود را با هماهنگی شوراهای اسلامی کار یا نمایندگان کارگران به مراکز خدمات اشتغال محل اعلام نمایند.

تبصره - مراکز خدمات اشتغال مکلفند ظرف (۳۰)روز نسبت به تأمین و معرفی نیروی کار مورد نیـاز که از طرف مدیران و کارفرمایان به آنان اعلام می‌شود اقدام نمایند و در غیر اینصورت مراتـب عـدم امکان تأمین نیروی مذکور را کتباً به واحد درخواست‌کننده اطلاع دهند.

ماده ۲۱- کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی که به نحوی از انحاء پروانه کسب کـار و موافقـت اصولی و اجازه تأسیس واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و خدمات فنی را صادر مـی‌نماینـد، موظفند بیمه‌شدگانی را که مقرری بیمه بیکاری دریافت می‌نمایند براساس معرفـی واحـدهای کـار و اموراجتماعی جهت اخذ مجوزهای کسب و کار و موافقت اصولی، در اولویت قرار دهند.

تبصره ـ مقرری بیمه‌شدگان بیکاری که با استفاده از مزایای قانون بیمه بیکاری و این آیین‌نامه موفـق به اخذ پروانه کسب و کار و یا موافقت اصولی می‌شوند از تاریخ آغاز بهره‌بـرداری و کـسب و کـار طبق اعلام وزارت کار و اموراجتماعی قطع می‌گردد.

ماده ۲۲- آن دسته از بیمه‌شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۱۳٦۹/۵/٦ باشـد از هـر حیث مشمول قانون و مقررات و دستورالعمل‌های مربوط به قانون دوره آزمایشی بیمه بیکاری خواهند بود.

ماده ۲۳- در اجرای ماده (۱۲) قانون، اعتبار لازم جهت هزینه‌هـای اداری و پرسـنلی وزارت کـار و اموراجتماعی و سازمان تأمین‌اجتماعی در اجرای قانون بیمه بیکاری و این آیین‌نامـه براسـاس توافـق

وزرای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و اموراجتماعی از محل درآمدهای ناشی از قانون بیمه‌بیکاری تعیین می‌گردد و به مصرف می‌رسد.

ماده ٢٤- مقررات این آیین‌نامه از تاریخ اتمام دوره قانون آزمایشی بیمه بیکاری (١٣٦٩/٥/٦) لازم‌الاجرا است.

۱۷- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ (مصوب ۱۳۷۳/۳/۱۸)

ماده ۱ـ کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی مشمول ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند کلیه مطالبات سازمان تأمین اجتماعی (که در این آیین نامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود) از مقاطعه کاران و مهندسین مشاور را برابر مفاد ماده واحده قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ١٣٧٢/٢/٢٦ ـ پس از درخواست سازمان از محل (٥٪) کل کارکرد و آخرین قسط نگهداری شده، به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۲- کلیه کارفرمایان مشمول این آیین نامه مکلفند حداکثر ظرف مدت ۳ ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین نامه فهرست کامل پیمان‌های موضوع ماده یک (که از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد آنان یکسال گذشته است) را با مشخص نمودن شماره و تاریخ پیمان، نام پیمانکار و مهندسین مشاور، به سازمان تأمین اجتماعی ارایه نمایند و در مورد اعلام مبلغ کل کارگر پیمان (شامل ارزی و ریالی)، میزان (٥٪) و آخرین قسط موضوع مواد ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق نگهداری شده نزد کارفرما تا تاریخ شروع و خاتمه یا فسخ یا تعلیق پیمان، محل اجرای کار و شرح مختصری از موضوع پیمان نحوه تهیه مصالح (به عهده کارفرما، پیمانکار و یا هر دو) و آخرین اقامتگاه قانونی پیمانکار و مهندسین مشاور، با سازمان همکاری نمایند. در مورد قراردادهایی که پس از ابلاغ این آیین‌نامه خاتمه می‌یابند یا تعلیق یا فسخ می‌گردند در صورت عدم ارایه مفاصاحساب از سوی پیمانکار ظرف یکسال از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد، کارفرما مکلف است مراتب را ظرف یک ماه به سازمان اعلام نماید.

ماده ۳- سازمان مکلف است در مورد قراردادهای موضوع ماده یک این آیین‌نامه به ترتیب زیر اقدام نماید:

الف ـ در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها طبق قانون و براساس آرای هیأت تجدیدنظر موضوع ماده ٤٤ قانون تأمین اجتماعی قطع شده است، بدهی حق بیمه را مجدداً به پیمانکار یا مهندسین مشاور ابلاغ و چنانچه حداکثر ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ مجدد، آن را به سازمان پرداخت نکند سازمان بدهی را کتباً به کارفرما اعلام نماید.

ب ـ در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها قطعی نشده است، پس از قطعیت بدهی بایستی طبق بند (الف) اقدام شود.

ماده ٤- کارفرمایان مکلفند بدهی قطعی شده موضوع ماده ۳ این آیین نامه مربوط به پیمانکاران و مهندسین مشاور را که توسط سازمان اعلام می‌شود حداکثر ظرف مهلت ۲۵ روز از تاریخ ابلاغ، از محل (۵٪) و آخرین قسط موضوع مواد ۳۸ قانون تأمین‌اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق تأمین و به حساب سازمان واریز نمایند.

ماده ۵- سازمان مجاز است جهت اخذ اطلاعات مربوط به قراردادها، به اسناد و مدارک در اختیار کارفرمایان مراجعه نماید و کارفرمایان مکلفند درخصوص ارایه مدارک و اسناد مورد نیاز سازمان، همکاری نمایند.

۱۸- آیین‌نامه هیأت‌های تشخیص مطالبات (مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴شورای‌عالی تأمین اجتماعی)

در اجرای ماده ٤٥ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳٥٤ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ و تشکیل جلسات هیأتهای بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات موضوع مواد ٤۲ و ٤۳ و ٤٤ قانون مذکور به شرح مواد این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده ۱ـ نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان به میزان حق بیمه و متفرعات آن جهت رسیدگی در هیأت بدوی به شرح زیر خواهد بود:

۱ـ پس از ابلاغ مورد مطالبه به کارفرما از سوی سازمان، در صورتی که کارفرما به میزان آن معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ مورد مطالبه، اعتراض خود را در فرم اعتراض به میزان حق بیمه (فرم شماره یک ضمیمه) درج و مبلغ ٦۰۰۰ ریال بابت هزینه رسیدگی به واحد اجرائی پرداخت و رسید آن را همراه با فرم تکمیل شده، به شعبه یا نمایندگی ذیربط تسلیم نماید. (پرداخت

هزینه رسیدگی به موجب بخشنامه ۹/۱ جدید درآمد منتفی گردیده است.)

۲ـ شعب و نمایندگیهای سازمان مکلفند اعتراض مندرج در فرم را در دفتر نامه‌های وارده ثبت نموده و ضمن تعیین وقت رسیدگی در ذیل فرم شماره ۱، یک نسخه از آن را به کارفرما ابلاغ نمایند. حضور کارفرما، وکیل یا نماینده وی در جلسه رسیدگی بلامانع است. (پرداخت هزینه رسیدگی به موجب بخشنامه ۹/۱ جدید درآمد منتفی گردیده است.)

در صورتی که کارفرما کلاً یا جزئاً ذیحق تشخیص داده شود حق‌الزحمه رسیدگی به حساب پرداخت حق بیمه وی منظور و یا مسترد خواهد شد.

تبصره ـ کارفرما می‌تواند اعتراض خود را به وسیله تلگراف یا پست سفارشی دو قبضه به واحد مربوطه سازمان ارسال دارد. در این صورت تاریخ قبض پستی یا تاریخ قبض مخابره تلگراف، تاریخ اعتراض به مورد مطالبه سازمان محسوب می‌شود.

ماده ۲- کلیه مراحل موضوع این آیین‌نامه در خصوص تکالیف و اختیارات کارفرما می‌تواند توسط وکیل یا نماینده او صورت گیرد مشروط بر اینکه این حق در وکالت‌نامه یا برگ نمایندگی تصریح شده باشد. به هر حال رسیدگی به پرونده توسط هیأتها موکول به احراز هویت کارفرما یا وکیل یا نماینده او خواهد بود.

ماده ۳- ترکیب هیأتهای بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات مطابق مواد ٤۳ و ٤٤ قانون تأمین‌اجتماعی خواهد بود. مدت نمایندگی هر یک از اعضا سه سال و معرفی مجدد آنان بلامانع می‌باشد. دبیر هیأتها را سازمان رأساً تعیین می‌نماید.

ماده ٤- تعداد جلسات هیأتهای بدوی و تجدیدنظر توسط رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل تعیین خواهد شد.

ماده ٥- نحوه تشکیلات جلسات هیأتها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی به شرح زیر خواهد بود.

۱ـ جلسات هیأتهای بدوی با حضو حداقل ۳ نفر و هیأتهای تجدیدنظر با حضور حداقل ٤ نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد. سازمان مکلف است زمان تشکیل جلسات را به اطلاع کلیه اعضا برساند. **(این بند به موجب رأی شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۱۱ هیأت عمومی دیوان به لحاظ احراز مغایرت آن با ماده ٤۳ ق.ت.ا ابطال شده است)**

۲ـ هر یک از اعضا در صورت عدم امکان حضور در جلسه باید مراتب را در رابطه با هیأتهای بدوی به شعبه یا نمایندگی‌ها و در رابطه با هیأتهای تجدیدنظر به دبیر هیأت مربوطه به نحوی اطلاع دهند که امکان حضور جانشین در جلسه هیأت میسر باشد.

۳ـ در صورت عدم حضور هر یک از اعضای اصلی جلسات با شرکت عضو جانشین تشکیل خواهد

شد.

٤ـ در صورتی که هر یک از اعضا هیأتها سه جلسه متوالی یا شش جلسه متناوب در سال بدون عـذر موجه از حضور در جلسات هیأتها خودداری نماید سازمان تقاضای جانشین او را از مراجـع مربوطـه خواهد نمود.

٥ـ عدم حضور غیرموجه هر یک از اعضا هیأتها طبق گزارش دبیر هیأت پـس از کـسب نظـر رئـیس هیأت به شعبه یا نمایندگی (در مورد هیأتهای بدوی) و اداره هیأتهای تـشخیص مطالبـات (در مـورد هیأتهای تجدیدنظر) با رعایت بند ٤ این ماده جهت تعیین جانشین اعلام خواهد شد.

٦ـ تصمیمات هیأتهای بدوی و تجدیدنظر با اکثریت آراء اعضا حاضر نافذ خواهد بـود (به موجب دادنامه شماره ۱۰۷ مورخ ۷۹/۳/۸ هیأت عمومی دیوان این بند به لحاظ احراز مغایرت آن با مـاده ٤۳ ق.ت.ا ابطال شده است).

۷ـ صورتجلسه رسیدگی و رأی یا قرار صادره باید به امضای کلیه اعضا حاضر در جلـسه برسـد. در صورتی که رأی یا قرار به اکثریت صادر شود در نسخه‌ای که در سازمان نگهداری می‌شود نظر اقلیت به طور مشروح و مستدل نوشته خواهد شد و در سایر نسخ نظر اقلیت درج نشده فقط اعضاء اقلیت با ذکر کلمه اقلیت رأی را امضا خواهند کرد.

۸ـ در صورتی که پس از امضا پیش‌نویس رأی اعضا هیأت تجدیدنظر تغییر کند عضو جدید موظـف است پاکنویس رأی را به جای عضو سابق با ذکر کلمه «علی‌الاصول» امضا نماید.

ماده ٦- گردش کار پرونده‌ها برای طرح در هیأتها به شرح زیر می‌باشد:

۱ـ کارفرما می‌تواند تا قبل از طرح پرونده در هیأتها، مدارک و اسناد خود را به واحد اجرائی ذیـربط جهت ضبط در پرونده تسلیم نماید.

۲ـ اعتراضات وارده به ترتیب تاریخ ثبت آنها در دفتر هیأت رسیدگی و در صورت ضرورت تـسریع در تعیین تکلیف، حسب تشخیص سازمان، پرونده مورد نظر خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۷- وظایف و اختیارات و ترتیب رسیدگی هیأت بدوی به شرح زیر است:

۱ـ هیأت بدوی از وظایف و اختیـارات مـصرحه در مـواد ٤۳ و ٤٥ قـانون تـأمین‌اجتمـاعی تبعیـت می‌نماید.

۲ـ هیأت بدوی با توجه به اعتراض کارفرما و بررسی و مطالعه محتویات پرونده و در صورت حضور کارفرما پس از استماع توضیحات وی مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.

۳ـ شعبه یا نمایندگی موظف است حداکثر ظرف یک ماه با توجه به قرار صادره به پرونده رسیدگی و نتیجه امر را کتباً به همراه پرونده مربوطه به هیأت بدوی ارسال نماید.

٤ـ هنگام ابلاغ رأی هیأت بدوی بایستی در ورقه ابلاغ رأی، مراتب قطعیت یا امکان اعتراض صراحتاً ذکر شود.

ماده ۸- نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان و سازمان به رأی هیأت بدوی جهت رسیدگی در هیأت تجدیدنظر به شرح زیر خواهد بود:

۱ـ پس از ابلاغ رأی هیأت بدوی در صورتی که مورد مطالبه بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال بوده و کارفرما، سازمان و یا هر دو به میزان مورد مطالبه معترض باشند بایستی ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی، «فرم اعتراض به رأی هیأت بدوی» (فرم شماره ۲ ضمیمه) را تکمیل و به واحد ابلاغ کننده رأی تسلیم نمایند. (به موجب بخشنامه ۹/۱ جدید درآمد منتفی است و صرفاً تکمیل قسمت الف و ب فرم شماره ۲ انجام می‌شود)

۲ـ در صورتی که اعتراض به رأی هیأی بدوی از سوی کارفرما صورت گرفته باشد کارفرما بایستی ۱۲/۰۰۰ ریال بابت "هزینه رسیدگی" در هیأت تجدیدنظر به واحد اجرائی پرداخته و رسید آن را همراه با تکمیل قسمت الف و ب فرم شماره ۲ به واحد مزبور تسلیم نماید .

۳ـ در صورتی که اعتراض به رأی هیأت بدوی از سوی سازمان صورت گیرد سازمان مکلف است دلایل خود را مشروحاً در قسمت ب فرم شماره ۲ ذکر و قسمت الف فرم را نیز تکمیل نماید. سازمان مکلف است با دعوت از کارفرما نسبت به طرح اعتراض سازمان در هیأت تجدیدنظر اقدام نماید.

٤ـ در صورتی که هم کارفرما و هم سازمان به رأی هیأت بدوی معترض باشند هر یک فرم شماره ۲ را جداگانه تکمیل خواهند نمود.

۵ـ تاریخ اعتراض کارفرما و یا سازمان، تاریخ ثبت «فرم اعتراض به رأی هیأت بدوی» در سازمان با رعایت تبصره ماده ۱ خواهد بود.

٦ـ تاریخ ابلاغ رأی به سازمان همان تاریخ صدور فرم اعلام رأی هیأت بدوی خواهد بود.

ماده ۹ـ وظایف و اختیارات هیأت تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی آن به شرح زیر است:

۱ـ هیأت تجدیدنظر از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ٤٤ و ٤٥ قانون تأمین‌اجتماعی تبعیت می‌نماید.

۲ـ هیأت تجدیدنظر با توجه به اعتراض کارفرما به رأی هیأت بدوی و مطالعه و بررسی محتویات پرونده و استماع توضیحات معترض یا معترضین در صورت حضور، مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.

۳ـ قرارهای صادره توسط هیأت تجدیدنظر به سازمان ابلاغ و سازمان مکلف است حداکثر ظرف ۲ ماه از تاریخ ابلاغ، قرار را اجرا و به هیأت مربوطه همراه با پرونده اعاده نماید.

ماده ۱۰ـ تجدیدنظر در میزان هزینه رسیدگی (موضوع بند ۱ ماده ۱ و بند ۲ ماده ۸ این آیین‌نامه) توسط هیأت مدیره انجام خواهد گرفت. (به موجب بخشنامه ۹/۱ جدید درآمد منتفی است)

ماده ۱۱ـ در مواردی که شخص حقوقی از ارائه اسناد و مدارک خودداری و یا از انجام بازرسی جلوگیری کند و سازمان حق بیمه مربوطه را طبق مواد ۳۹ و ٤٠ قانون تأمین‌اجتماعی تعیین و مطالبه نماید، در صورت احراز موضوع توسط هیأتهای تشخیص مطالبات، بدهی جزئاً یا کلاً قابل تغییر نخواهد بود.

ماده ۱۲ـ آراء صادره توسط هیأتها باید دارای خصوصیات زیر باشد.

۱ـ رأی هیأتها باید موجه و مدلل بوده و قاطع اختلاف باشد.

۲ـ در مواردی که رأی هیأتها مبهم تشخیص داده شود مراتب به هیأتهای صادرکننده رأی منعکس و هیأتها مکلفند به موضوع رسیدگی نمایند.

۳ـ هرگاه در تنظیم رأی اشتباه در حساب یا سهو قلم و یا سایر اشتباهات بین رخ دهد هیأت می‌بایست رأی را اصلاح نماید.

ماده ۱۳ـ رأی هیأتها باید شامل نکات و موارد زیر باشد:

الف ـ مقدمه رأی:

۱ـ شماره و تاریخ صدور رأی.

۲ـ نام و نشانی و مشخصات کامل کارفرما یا کارفرمایان.

۳ـ نام وکیل یا نماینده کارفرما (در صورت ارائه برگ وکالت یا نمایندگی)

٤ـ نام و مشخصات کامل کارگاه با ذکر نوع فعالیت آن.

٥ـ نام واحد سازمانی ارجاع کننده پرونده به هیأت.

٦ـ مشخصات هیأت صادرکننده رأی.

۷ـ خلاصه جریان پرونده و مفاد اعتراض کارفرما یا سازمان.

۸ـ شماره و تاریخ صدور برگ اعلام بدهی و تاریخ ابلاغ آن به کارفرما و تاریخ ثبت فرم اعتراض کارفرما یا سازمان در دفترنامه‌های وارده واحد اجرائی.

ب ـ تصمیم هیأت:

تصمیم هیأت که در قسمت آخر نوشته می‌شود باید حاوی نکات زیر باشد:

۱ـ تصمیم قطعی در مورد حق بیمه.

۲ـ تصمیم قطعی در مورد جرائم و خسارات تأخیر.

ماده ١٤- نحوه ابلاغ آراء هیأتها به شرح زیر است:

۱ـ آراء صادره باید به سازمان و کارفرما ابلاغ گردد. در موقع ابلاغ باید یک نسخه از رأی به کارفرما تسلیم و نسخه دوم که به رؤیت رسیده است جهت اقدام به سازمان اعاده شود.

۲ـ ابلاغ رأی به کارفرما بوسیله مأمور ابلاغ سازمان یا بوسیله نیروهای انتظامی و بر اساس ضوابطی که در قانون آیین دادرسی مدنی برای ابلاغ حکم محاکم مقرر گردیده است، انجام خواهد گرفت

ماده ۱۵ـ در موارد زیر به اعتراض کارفرما رسیدگی نخواهد شد:

۱ـ در مواردی که «فرم اعتراض» فاقد نام و نام خانوادگی، امضا یا مهر یا اثر انگشت کارفرما و تاریخ باشد.

۲ـ در مواردی که ادعای وکالت یا نمایندگی معترض قابل احراز نباشد.

این آیین‌نامه که مشتمل بر ۱۵ ماده و یک تبصره می‌باشد در دویست و شصت و چهارمین جلسه مورخ ۱۳۷۳/۵/۲٤ شورای‌عالی تأمین اجتماعی به تصویب رسید و آیین‌نامه مصوب مورخ ۱۳٥٤/۱۱/۷ از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه به واحدهای اجرائی سازمان ملغی می‌گردد.

۱۹- آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۵)

ماده۱ـ در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث مستخدمان مشمول ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ـ که از این پس در این آیین‌نامه به اختصار قانون نامیده می‌شود ـ معدل حقوق مبنای گروههای مربوط، افزایش سنواتی به میزان مندرج در بند (ب) ماده (۲) قانون و حسب مورد تبصره (٤) ماده مزبور و فوق‌العاده شغل متعلق براساس مدارک تحصیلی، سنوات خدمت، مشاغل مورد تصدی و سوابق تجربی طبق مقررات جاری و مورد عمل شاغلان دستگاه ذی‌ربط در سه سال آخر خدمت از تاریخ ۱۳۷٤/۱/۱ با رعایت مقررات مربوط ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره۱ـ ایثارگران و شاغلان در مناطق جنگی و جنگزده از کلیه امکانات پیش‌بینی شده در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و سایر مقررات مربوط به شاغلان بهره‌مند می‌شوند.

تبصره۲ـ منظور از سه سال آخر خدمت مدتی است که مستخدم به خدمت اشتغال داشته و از حقوق و مزایای اشتغال بهره‌مند شده است.

تبصره۳ـ در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این ماده ـ بـه اسـتثنای افـزایش سـنواتی ـ ضریب۱۲۰ ریال ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره٤ـ افزایش سنواتی مضاعف موضوع تبصره (٤) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت به حداکثر مقرر در ماده (١٦) قانون یادشده افزوده می‌شود سپس دو سوم مجموع این دو مبلـغ تا میزان حقوق بازنشستگی استحقاقی طبق مقررات به مستخدم پرداخت می‌شود.

تبصره۵ـ فوق‌العاده شغل مستخدمانی که سه سال آخر خدمت یا قسمتی از آن را در مأموریـت ثابـت خارج از کشور به سر برده‌اند براساس آخرین حقوق مبنای گـروه اسـتحقاقی مربـوط در سـال آخـر خدمات آنان تعیین و ملاک محاسبه حقوق بازنشستگی و ازکارافتادگی قرار می‌گیرد.

ماده۲ـ اعضای هیأت علمی مشمول قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایـه حقـوق اعـضای رسمی هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ـ مصوب ١٣٦٨ ـ که تا پایان سال ۱۳۷۲ شاغل بوده و از تاریخ /۱۳۷۳/۱ به بعد بازنشسته، ازکارافتـاده و فوت شده یا بشوند از تاریخ بازنشستگی، ازکارافتادگی و فـوت مـشمول مفـاد مـاده (۱) قـانون و تبصره‌های آن هستند.

ماده۳ـ اعضای هیأت علمی مشمول قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایـه حقـوق اعـضای هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شـاغل و بازنشـسته دانـشگاهها و مؤسـسات آمـوزش عـالی ـ مصوب١٣٦٨ ـ که تا پایان سال ۱۳۷۲ بازنشسته، ازکارافتاده و فـوت شـده‌انـد از تـاریخ ١٣٧٤/١/١ مشمول مفاد تبصره (۳) ماده (۲) قانون می‌شوند.

ماده٤ـ شغلی که مستخدم به موجب حکم صادر شده تصدی آن را به عهده داشته اسـت، در اجـرای مقررات این آیین‌نامه ملاک عمل قرار می‌گیرد و وظایف و مسئولیتهایی که علاوه بـر وظـایف شـغلی اصلی به مستخدم محول شده است مورد محاسبه قرار نمی‌گیرد.

ماده۵ـ هر گونه تغییر در دریافتی (حقوق و فوق‌العاده شغل) مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنـگ پرداخت کارکنان دولت که تا تاریخ ١٣٧٤/١/١ به مورد اجرا گذاشته شده است در مورد مـستخدمان مشمول قانون نیز با رعایت فاصله تاریخ اجرای تصویبنامه یا بخشنامه مربوط تا تاریخ فوق‌الـذکر بـه طور دقیق اعمال می‌شود.

ماده٦ـ پستها یا مشاغل مورد تصدی مستخدمان مشمول قانون در زمان اشتغال بـا توجـه بـه ماهیـت وظایف تعیین شده و شرایط احراز تحصیلی و تجربی در یکی از رشته‌های شغلی تخصیص مـی‌یابـد. در صورت عدم رشته شغلی متناسب یا نبودن شرط تحصیلی و تجربی شاغل آن، پست یـاد شـده در

یکی از رشته‌های شغلی که از لحاظ نوع و وظایف و گروه شغلی مشابه یا هم ردیف باشد تخصیص می‌یابد.

تبصره- مستخدمان مشمول قانون که براساس ضوابط مورد عمل در تاریخ اجرای قانون با توجه به پست یا شغل مورد تصدی واجد شرایط احراز اولین طبقه رشته شغلی مربوط نباشند در طبقه یک رشته شغلی یادشده استقرار یافته و گروه آنها بر مبنای شرایط تحصیلی و تجربی آنان تعیین می‌شود.

ماده۷- مستخدمانی که پس از تاریخ اجرای مرحله دوم قانون استخدام کشوری از طریق یکی از طرحهای امتیازی (طرح‌های ارزیابی مشاغل مدیران، مشاغل هنرمندان کشور) مورد ارزیابی قرار گرفته و در یکی از گروههای۱۰، ۱۱ و ۱۲ استقرار یافته‌اند در صورت داشتن سنوات تجربی لازم، گروه آنان حسب مدرک تحصیلی براساس جدول زیر تعیین می‌شود:

مدرک تحصیلی	گروه قبلی	گروه فعلی (در اجرای قانون)
لیسانس	۱۰	۱۱
	۱۱	۱۲
	۱۲	۱۳
فوق لیسانس	۱۰	۱۳
	۱۱	۱٤
	۱۲	۱۵
دکتری	۱۰	۱٤
	۱۱	۱۵
	۱۲	۱٦

تبصره- مستخدمانی که پس از اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده‌اند مشمول مفاد این ماده نیستند.

ماده۸- مستخدمانی که با دارا بودن مدارک تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس یا دکتری تصدی مشاغل مدیریت یا کارشناسی یا همتراز (مشابه و همسطح) آن را به عهده داشته و بازنشسته یا ازکارافتاده یا فوت شده‌اند در صورتی که حداقل یک دوم یا دو سوم کل تجارب آنان حسب جدول زیر با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و در زمینه مربوط یا مشابه طی شده باشد در گروههای۱۱ الی۱۵ استقرار می‌یابند:

گروه تحصیلات و تجربه	۱۱	۱۲	۱۳	۱٤	۱۵	شرایط تجربی مورد نیاز
لیسانس	۲۰	۲۵	–	–	–	مشروط برآنکه حداقل ۳/۲ تجارب با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و در زمینه مربوط یا مشابه طی شده باشد.
فوق لیسانس	–	–	۲۰	۲۵	–	
دکترا	–	–	–	۲۰	۲۵	
لیسانس	۲۲	۲۷	–	–	–	مشروط بر آنکه حداقل ۲/۱ تجارب با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و در زمینه مربوط یا مشابه طی شده باشد.
فوق لیسانس	–	–	۲۲	۲۷	–	
دکترا	–	–	–	۲۲	۲۷	

تبصره- اجرای این ماده در مورد متصدیان مشاغل مدیریت فقط در مورد افرادی است که قبل از اجرای طرحهای طبقه‌بندی مشاغل مربوط بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شده باشند.

ماده۹- تعیین سطوح مشاغل سرپرستی و مدیریت و تشخیص رشته‌ها و طبقات شغلی و گروه و فوق‌العاده شغل مستخدمان براساس ضوابط اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل توسط کمیته اجرایی موضوع ماده (۲۱) آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت صورت می‌پذیرد. لیکن چنانچه درخصوص موارد فوق ابهامی وجود داشته یا احکام صادره مطابق مقررات نباشد سازمان امور اداری و استخدامی کشور اتخاذ تصمیم می‌کند.

تبصره- برای تعیین میزان درصد فوق‌العاده شغل مستخدمانی که قبل از اجرای طرحهای طبقه‌بندی مشاغل، بازنشسته و یا ازاکارافتاده و وظیفه بگیر شده‌اند دستگاههای مشمول این قانون مکلفند گروه شغلی عناوین سطوح سازمانی رئیس دایره و مسئول به بالا را پیشنهاد و جهت تایید به سازمان امور اداری و استخدامی کشور ارسال کنند.

ماده۱۰- مدت سنوات ارفاقی در اجرای قوانین مربوط برای بازنشستگی و وظیفه در محاسبه افزایش سنواتی و ارتقای گروه، ملاک عمل قرار نمی‌گیرد.

ماده۱۱- افزایش سنواتی برای مستخدمانی که در طول خدمت دارای مقاطع تحصیلی متفاوتی بوده‌اند نیز براساس مقررات مورد عمل شاغلان به نسبت آخرین گروه استحقاقی آنان در هر مقطع تحصیلی به طور جداگانه محاسبه و مجموعاً به عنوان افزایش سنواتی منظور می‌شود.

ماده۱۲ـ در احتساب حقوق بازنشستگی، وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراث مستخدمانی که براساس قوانین و مقررات مربوط به پاکسازی، بازسازی، تخلفات اداری و نظایر آن به بازنشستگی با تقلیل گروه محکومیت یافته‌اند حقوق گروه جدید (پس از تنزل گروه) ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

ماده۱۳ـ مقامات مذکور در تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همترازان آنها با رعایت مقررات مربوط مشمول احکام قانون و این آیین‌نامه هستند.

ماده۱٤ـ حقوق بازنشستگی تعیین شده در اجرای این قانون ملاک تعیین میزان حقوق وظیفه سهم وراث قانونی طبق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده۱۵ـ آن دسته از دستگاههای دولتی که دارای مقررات استخدامی خاص و صندوق بازنشستگی جداگانه هستند و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در آن دستگاهها به اجرا درآمده است ـ به استثنای مشمولان تبصره ماده (۳) قانون ـ موظفند حقوق مستخدمین بازنشسته، ازکارافتاده و وراث مستخدمان متوفای خود را با رعایت مفاد این آیین‌نامه و طبق مقررات مورد عمل در مورد مستخدمان شاغل تطبیق کنند.

ماده۱٦ـ اجرای مفاد این آیین‌نامه به عهده دستگاه متبوع مستخدم و کمیته اجرایی موضوع ماده (۲۱) آیین‌نامه قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت است. سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌تواند در صورت لزوم دستورالعملهای لازم برای اجرای این آیین‌نامه را ابلاغ کند.

۲۰- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین‌اجتماعی (مصوب ۱۳۷۵/۴/۶)

ماده ۱- همسران بیمه شدگان متوفی که مجدداً ازدواج دایم کرده‌اند و به تبع آن مستمری آنها قطع شده است، از تاریخ فوت شوهر دوم مجدداً و با رعایت مقررات مربوط از مستمری یادشده برخوردار می‌شوند.

تبصره ـ مستمری آن دسته از همسران بیمه شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است، در صورتی که شوهر دایم دیگری اختیار نکرده باشند، حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم پرداخت می‌شود.

(به موجب اصلاحیه مورخ ۷۵/۱۲/۸) عبارت «حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم» جایگزین عبارت «از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی» شده است).

ماده ۲- مستمری موضوع این آیین نامه شامل فوت همسر سوم و بعد از آن نمی‌شود. ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبته است.

ماده ۳- بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳٪) حق بیمه سهم دولت تأمین می‌شود و سازمان برنامه و بودجه موظف است حق بیمه‌های سهم دولت را همه ساله و به طور علی‌الحساب در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

۲۱- آیین‌نامه اجرایی تبصره ماده ۳ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۵/۱۰/۲۳)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۵/۱۰/۲۳ بنا به پیشنهاد شماره ۳۰۱۸۲ مورخ ۱۳۷٤/۸/ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه، مصوب ۱۳۷۳، آیین‌نامه اجرایی تبصره یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده۱ـ مستخدمان ثابت مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی، مصوب که تابع قانون تأمین‌اجتماعی هستند و مقررات قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در مورد آنها اجرا شده است، همچنین مستخدمان رسمی سازمان تأمین اجتماعی که تا تاریخ ۱۳۷٤/۱/۱ بازنشسته یا ازکارافتاده کلی شده یا فوت کرده‌اند، به لحاظ تعیین حقوق و فوق‌العاده شغل با رعایت کلیه ضوابط و مقررات قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت که مورد عمل دستگاه مربوط قرار گرفته، همانند شاغلان با قانون مذکور تطبیق داده می‌شوند.

ماده۲ـ در تعیین حقوق تطبیق مستخدمان مذکور (به استثنای افزایش سنواتی) ضریب (۱۲۰) ریال ملاک عمل قرار می‌گیرد.

ماده۳ـ مدت سنوات ارفاقی، در محاسبه افزایش سنواتی و ارتقای گروه ملاک عمل قرار نمی‌گیرد.

ماده٤ـ (اصلاحی مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۷) متوسط دستمزد مبنای محاسبه مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی‌کلی و بازماندگان، موضوع تبصره ماده (۷۷) و تبصره «۲» ماده (۷۲) قانون تأمین اجتماعی، صرفاً براساس مبنای کسر حق بیمه که در اجرای این آیین‌نامه تعیین می‌شود، محاسبه خواهد شد.

ماده۵ـ از تاریخ ۱۳۷٤/۱/۱ میزان مستمری مستخدمان یاد شده براساس ماده (٤) این آیین‌نامه با توجه به مواد (۷۲) و (۷۷) قانون تأمین اجتماعی و قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷٦) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده (۷٦) مصوب۱۳۷۱، محاسبه می‌شود و

چنانچه مبلغ مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان از حداکثر مقرر در ماده (١٦) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰، تجاوز کند، دو سوم مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر مزبور پرداخت می‌شود.

تبصره- میزان مستمری بازنشستگی آن دسته از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی که براساس ماده (١١٤) قانون تأمین‌اجتماعی بازنشسته شده‌اند، برابر با متوسط حقوق و فوق‌العاده شغل آنان ظرف دو سال آخر خدمت در قبل از بازنشستگی که در اجرای این آیین‌نامه تعیین می‌شود، است و چنانچه مبلغ یاد شده از حداکثر مقرر در ماده (١٦) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰ تجاوز کند، دو سوم مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر یاد شده پرداخت می‌شود.

ماده٦- در صورتی که میزان مستمری‌هایی که در اجرای این آیین‌نامه برقرار می‌شود از دریافتی قبلی افراد مشمول این آیین‌نامه کمتر شود، مابه‌التفاوت پرداخت می‌شود.

ماده۷- صدور احکام تطبیق مشمولان مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی به عهده دستگاه مربوط است، ولی‌سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند احکام مزبور را به لحاظ تطبیق با مقررات، مورد بررسی قرار دهد.

ماده۸- (اصلاحی مورخ ۷۸/۸/۱۷) هرگونه افزایش مستمری مشمولان این آیین‌نامه بعد از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ با رعایت قوانین و مقررات مربوط صورت می‌گیرد.

ماده۹- دستورالعمل این آیین‌نامه توسط سازمان تأمین اجتماعی به دستگاه‌های ذیربط ابلاغ می‌شود.

۲۲- آیین نامه اجرایی قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۷ هیأت وزیران)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۹/۲/۱۷ بنا به پیشنهاد سازمان تأمین اجتماعی و به استناد ماده واحده قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو - مصوب ۱۳۷٦ - آیین نامه اجرایی قانون یادشده را به شرح زیر تصویب نمود.

ماده ۱- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف - بافنده: بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلوی خانگی بدون کارفرما که با استفاده از دستگاه بافندگی فعال (در حال بافت) در واحد مسکونی خود مشغول به کار بافت باشند.

ب ـ سازمان: سازمان تأمین اجتماعی.

پ ـ قانون: قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو ـ مصوب ۱۳۷٦.

ماده ۲- تعیین بافنده توسط سازمان، پس از اخذ نظر از دستگاههای ذی‌ربط مبنی بر آنکه فرد به کار بافندگی اشتغال دارد صورت می‌گیرد.

تبصره ۱- تأیید و معرفی بافنده طبق رویه واحدی که با هماهنگی دستگاههای ذیربط توسط سازمان تدوین خواهد شد صورت می‌گیرد.

تبصره ۲- چنانچه محرز و مشخص شود که معرفی فرد بافنده خلاف واقع صورت گرفته است با توجه به مفاد قرارداد منعقد شده، قرارداد مربوط لغو می‌شود.

ماده ۳- درآمد ماهانه مبنای محاسبه حق بیمه برای بافنده معادل پنجاه درصد (۵۰٪) حداقل دستمزد کارگر ساده مشمول قانون کار در زمان انعقاد قرارداد و تغییرات بعدی آن خواهد بود.

ماده ٤- نرخ حق بیمه بافنده معادل چهارده درصد (۱٤٪) دستمزد موضوع ماده ۳ این آیین نامه است که به نسبت هفت درصد (۷٪) سهم دولت و هفت درصد (۷٪) سهم متقاضی تعیین می‌شود.

ماده ۵- پوشش بیمه‌ای بافنده به تدریج و با رعایت ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ٦- استفاده از مزایای این آیین نامه به صورت اختیاری و مشروط به ارایه تقاضای کتبی، تنظیم قرارداد با سازمان و پرداخت حق بیمه مقرر از تاریخ انعقاد قرارداد است. بیمه شده مکلف است مبلغ حق بیمه را در دو نوبت شش ماهه اول و شش ماهه دوم در طول یکسال به حساب سازمان واریز نماید، مشروط بر آنکه حق بیمه هر دوره حداکثر طی سه ماه اول هر دوره پرداخت شود.

تبصره ـ در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده در موعد مقرر متوقف شود با حفظ سوابق قبلی قرارداد منتفی می‌شود.

ماده ۷- حداقل سن افراد واجد شرایط برای انعقاد قرارداد بیمه موضوع این آیین‌نامه پانزده (۱۵) سال و حداکثر سن پنجاه (۵۰) سال تمام است.

ماده ۸- چنانچه متقاضی استفاده کننده از مزایای قانون بیش از پنجاه (۵۰) سال داشته باشد حق بیمه مازاد بر پنجاه (۵۰) سال توسط دولت و ذینفع به نسبتهای مقرر در ماده ٤ این آیین نامه پرداخت می‌شود.

ماده ۹- شرایط لازم برای بیمه متقاضیانی که بیش از پنجاه (۵۰) سال سن دارند به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف ـ در زمان تقاضا سن آنان بیش از پنجاه و پنج (۵۵) سال تمام نباشد.

ب ـ حق بیمه مازاد موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون را یکجا بپردازند.

پ ـ بین پذیرش تقاضا توسط سازمان و پرداخت یکجا بیش از یک ماه فاصله نیفتد.

ت ـ هر فرد می‌تواند تنها یک بار متقاضی استفاده از امکان پرداخت یکجا شود.

تبصره ۱- مبلغ حق بیمه مازاد بر پنجاه (۵۰) سالگی سهم ذینفع باید براساس حداقل دستمزد کارگر ساده در زمان تقاضا با توجه به مفاد ماده ۳ این آیین نامه (پنجاه درصد حداقل دستمزد) و به طور یکجا وصول شود، اضافه بر اینکه دریافت حق بیمه سهم دولت از این بابت به همان نسبت با اعلام سازمان همه ساله در بودجه کل کشور پیش‌بینی و تأمین می‌شود.

تبصره ۲- پذیرش سوابق یکجای اخذ حق بیمه مذکور در این ماده تنها در محاسبه میزان مستمری و پس از دریافت حق بیمه کامل انجام می‌شود و در شرایط احراز مؤثر نخواهد بود.

ماده ۱۰- مشمولان این آیین نامه باید با معرفی سازمان و براساس ماده ۹۱ قانون تأمین‌اجتماعی و قبل از انعقاد قرارداد بیمه به هزینه شخصی مورد معاینه قرار گیرند.

ماده ۱۱- شرایط استفاده از مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت مشمولان قانون مطابق مقررات عام قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

تبصره ـ میزان مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و مجموع مستمری بازماندگان (فوت) که طبق مفاد این آیین نامه با توجه به قانون تأمین اجتماعی برقرار می‌شود، در هر حال نباید از مبنای محاسبه حق‌بیمه بیشتر و از ۲/۳ آن کمتر باشد.

ماده ۱۲- افرادی که طبق مقررات این آیین نامه مشمول دریافت مستمری خواهند شد از شمول مقررات ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن خارج می‌باشند.

تبصره ـ بیمه شدگان مشمول این آیین نامه و خانواده آنان پس از برقراری مستمری، مشمول کسر دو درصد (۲٪) حق درمان موضوع ماده ۸۹ قانون تأمین اجتماعی و استفاده از مزایای درمان قانون مذکور نخواهند شد.

ماده۱۳- حوادث ناشی از کار موضوع این آیین نامه که منجر به برقراری مستمری ازکارافتادگی کلی و فوت بیمه شدگان خواهد شد عبارت است از حوادثی که در ارتباط با حرفه بافندگی موضوع این آیین نامه (با تشخیص سازمان) متوجه بیمه‌شدگان می‌شود. **(به استناد اصلاحیه مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۵ هیأت وزیران لغو گردیده است)**

ماده ١٤- سازمان، تشکیلات لازم برای اجرای مقررات قانون و این آیین نامه را با رعایت قوانین و مقررات مربوط ایجاد خواهد کرد و در هر حال سازمان مکلف است حسابهای درآمد و هزینه بیمه

موضوع این آیین نامه را جداگانه نگهداری نماید.
تأمین کسری بودجه مربوط به اجرای قانون از محل منابع سازمان مجاز نیست.
ماده ۱۵- وزارت امور اقتصادی و دارایی مکلف است عوارض وصولی توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران را از تاریخ تصویب قانون تا تاریخ تصویب این آیین نامه به طور یکجا به حساب مربوط منتقل و وصولی‌های آتی را هر ماه یکبار به همان حساب واریز نماید.

۲۳- آئین نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی‌دهند (مصوب ۱۳۷۸/۴/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی)

ماده۱- اشخاص حقوقی که از ارائه دفاتر قانونی به سازمان خودداری و در تمام یا برخی از ماه‌های هر سال مالی صورت مزد و حقوق و حق بیمه کارکنان خود را به سازمان ارسال و پرداخت نکرده باشند مشمول اعمال ماده ٤٠ قانون منحصراً برای سال مالی و یا ماه‌های مذکور قرار می‌گیرند.
ماده۲- دستمزد کارکنان اشخاص حقوقی مذکور موجود در حوزه‌های مالیاتی که براساس آن مالیات تکلیفی تعیین و دریافت گردیده است در هر سال مالی مبنای محاسبه و مطالبه حق بیمه آنان به صورت علی الرأس قرار می‌گیرد.
تبصره- در مواردی که دستمزد مبنای پرداخت مالیات تکلیفی در حوزه مالیاتی موجود نباشد و یا امکان دسترسی به آن وجود نداشته باشد،هزینه‌های حقوق و دستمزد و سایر هزینه‌های مرتبط با آنها مندرج در اظهارنامه مالیاتی شخص حقوقی موجود در حوزه مالیاتی مربوط به سال مالی موردنظر، مبنای محاسبه و مطالبه حق بیمه بصورت علی الرأس قرار می‌گیرد.
ماده۳- در کلیه مواردی که امکان دسترسی به هزینه‌های دستمزد از طرق مندرج در ماده ۲ و تبصره آن میسر نگردد، سازمان تامین اجتماعی مجاز است با بررسی‌های کارشناسی و با در نظر گرفتن پروانه بهره برداری کارگاه، تعداد کارکنان آن در سال یا ماه‌هایی که صورت مزد و حقوق و حق بیمه ارسال و پرداخت نموده است و عنداللزوم با استفاده از تعداد کارکنان شاغل در فعالیت‌های مشابه، تعداد کارکنان شخص حقوقی را تعیین نماید. در این حالت دستمزد مبنای محاسبه حق بیمه به صورت علی الرأس از رابطه زیر به دست می‌آید.

«جمع حداقل و حداکثر دستمزد ماهانه مشمول کسر حق بیمه زمان محاسبه ضربدر۲، نتیجه آن تقسیم بر سه سپس ضربدر تعداد کارکنان برآورد شده و تعداد ماه‌های موردنظر سال مالی»

ماده٤- این آئین نامه مشتمل بر ٤ ماده یک تبصره و در دویست و نود و نهمین جلسه شورایعالی تامین اجتماعی مورخ ۱۳۷۸/٤/٥ به تصویب رسید.

۲۴- آیین نامه اجرایی قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین‌شهری (مصوب ۱۳۸۰/۳/۹)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۳/۹ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۵۲/۸٦۹۸۲ مورخ ۱۳۷۹/۹/۲۱ وزارتخانه‌های راه و ترابری و کشور و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (٦) ماده واحده قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری ـ مصوب ۱۳۷۹ ـ آیین نامه اجرایی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- در این آیین نامه، اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط، به کار می‌روند:

الف ـ سازمان: سازمان حمل و نقل و پایانه‌های کشور.

ب ـ راننده: رانندگان خودروهای حمل بار و مسافر بین شهری که دارای گواهینامه رانندگی معتبر و متناسب با نوع وسیله نقلیه عمومی بین شهری بوده و دفترچه کار رانندگی آنها توسط سازمان صادر شده باشد.

پ ـ دفترچه کار رانندگی معتبر، بارنامه و صورت وضعیت مسافر: تعاریف مذکور در قوانین و مقررات مربوط به حمل و نقل جاده‌ای.

ت ـ قانون: قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳٥٤.

ث ـ دستمزد مقطوع: درآمد ماهانه‌ای که طبق ماده ۳۵ قانون برای راننده تعیین می‌شود و مبنای دریافت حق بیمه و ارایه خدمات قانونی قرار می‌گیرد.

ج ـ قانون بیمه اجتماعی رانندگان: قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری ـ مصوب ۱۳۷۹.

ماده ۲- نرخ حق بیمه راننده مطابق ماده ۲۸ قانون تعیین می‌شود.

ماده ۳- راننده به ترتیب زیر مشمول قانون بیمه اجتماعی رانندگان قرار می‌گیرد.

الف ـ کلیه رانندگانی که تا تاریخ تصویب این آیین نامه از طریق بارنامه و صورت وضعیت، حق‌بیمه

پرداخت نموده‌اند و دارای دفترچه کار معتبر رانندگی از طرف سازمان می‌باشند مشمول قانون بیمه اجتماعی رانندگان بوده و مکلفند حق بیمه مربوط را رأساً پرداخت نمایند.

تبصره ـ حق بیمه پرداخت شده براساس بارنامه و یا صورت وضعیت مسافری تا تاریخ تصویب این آیین نامه جزو سوابق بیمه‌ای راننده محسوب می‌شود.

ب ـ رانندگانی که فاقد شرایط بند (الف) این ماده هستند و از تاریخ تصویب این آیین نامه به بعد درخواست صدور دفترچه کار را دارند، باید درخواست کتبی خود را همراه با گواهینامه معتبر رانندگی و سایر مدارک شناسایی به سازمان تأمین اجتماعی ارائه نمایند. سازمان تأمین‌اجتماعی پس از انجام معاینات پزشکی و با دریافت وجوهی معادل سه ماه حق بیمه زمان درخواست که جنبه علی‌الحساب خواهد داشت، شماره شناسایی به راننده اختصاص داده و او را جهت دریافت دفترچه کار رانندگی به سازمان معرفی می‌نماید. راننده معرفی شده پس از دریافت دفترچه کار رانندگی معتبر از سازمان و از تاریخ صدور دفترچه مشمول قانون بیمه اجتماعی رانندگان قرار می‌گیرد.

تبصره ـ وجه دریافتی از افراد معرفی شده به سازمان که دفترچه رانندگی از سازمان دریافت ننمایند پس از کسر هزینه‌های اداری قابل استرداد خواهد بود.

ماده ٤- رانندگانی که براساس این آیین نامه بیمه شده‌اند، مکلفند شخصاً حق بیمه سهم بیمه‌شده و کارفرما، مربوط به ماههای آتی را (حداقل حق بیمه سه ماه) که بر مبنای دستمزد مقطوع تعیین می‌شود حداکثر تا پایان ماه بعد از آخرین ماهی که حق بیمه مربوط قبلاً پرداخت شده است، به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند، چنانچه حق بیمه مربوط به فاصله زمانی که راننده دارای دفترچه کار معتبر بوده است ظرف مهلت مقرر در این ماده پرداخت نگردد، اصل حق بیمه و خسارت تأخیر تأدیه (متفرعات) طبق ماده ۵۰ قانون از وی قابل وصول خواهد بود.

ماده ۵- سازمان با اخذ تأییدیه پرداخت حق بیمه از سازمان تأمین اجتماعی و پس از احراز شرایط زیر نسبت به صدور، تمدید یا تجدید دفترچه کار رانندگی اقدام می‌کند:

الف ـ داشتن گواهینامه معتبر رانندگی متناسب با وسیله نقلیه

ب ـ داشتن حداقل مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی یا دوره نهضت سواد آموزی

پ ـ داشتن کارت سلامت از مراجع ذی‌صلاح

تبصره ـ سازمان مکلف است در صورتی که میزان تخلفات راننده از نظر نوع و تعداد از حد مجاز که میزان آن براساس دستورالعمل مشترک وزارتخانه‌های راه و ترابری و کشور (نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران) تعیین می‌شود، تجاوز نماید از تمدید دفترچه کار رانندگی وی برای مدت معین و یا نامحدود خودداری نماید.

ماده ٦- شرکتها و مؤسسات حمل بار و مسافر بین شهری مکلفند از تحویل کالا یا مسافر به راننده فاقد دفترچه کار معتبر خودداری نمایند و در صورت تخلف برای بار اول مکلف به پرداخت معادل ۳ ماه حق بیمه یک راننده به ازای هر بارنامه و یا صورت وضعیت مسافر و در صورت تکرار به پرداخت معادل یکسال حق بیمه یک راننده به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند. سازمان تأمین‌اجتماعی حق بیمه مذکور را طبق ماده ۵۰ قانون از شرکتها و مؤسسات متخلف وصول می‌نماید.

ماده ۷- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و پلیس راه مکلفند به هنگام تردد وسایط نقلیه باربری و مسافربری، دفترچه کار رانندگان را کنترل و در صورت عدم ارائه یا فقدان اعتبار آن طبق ماده ۷ قانون «الزام شرکتها و مؤسسات ترابری جاده‌ای به استفاده از صورت وضعیت مسافری و بارنامه ـ مصوب ۱۳٦۸ ـ» برخورد نموده و مشخصات راننده، بارنامه یا صورت وضعیت و همچنین مشخصات و آدرس شرکت و مؤسسه حمل و نقل صادر کننده بارنامه یا صورت وضعیت را به اداره تأمین‌اجتماعی محل اعلام نمایند.

ماده ۸- رانندگان مشمول قانون (به استثنای رانندگان موضوع ماده ۳ این آیین نامه) و شاغلان و بازنشستگان وزاتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و نیروهای نظامی و انتظامی که مشمول قانون خاص حمایتی هستند از شمول این آیین نامه مستثنا خواهند بود.

۲۵- ضوابط نقل و انتقال حق بیمه وکسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه (مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۳/۲۷ بنابه‌پیشنهاد شماره ۳۱۹/۱٦۰۸- ۱۰۵/۷۱۹۹ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۱۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده (٤۲) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ـ مصوب ۱۳۷۹ ـ 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 ـ که از این پس بیمه‌شده نامیده می‌شوند ـ می‌توانند نسبت به تغییر صندوق بیمه خود اقدام نمایند.

تبصره ۱ـ صندوق‌های بیمه موظفند با رعایت این تصویب‌نامه نسبت به پذیرش درخواست مشترکان جدید اقدام کنند.

تبصره ۲ـ کارکنان وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح از شمول این تصویب‌نامه مستثنی هستند.

ماده ۲- هر یک از بیمه‌شدگان فقط برای یکبار، مجاز به تغییر صندوق بیمه خود هستند.

تبصره ـ بیمه‌شدگان جدیدالاستخدام نیز می‌توانند قبل از صدور حکم استخدام قطعی نسبت به انتخاب صندوق بیمه خود اقدام نمایند.

ماده ۳- بیمه‌شده تقاضای انتقال خود را به صورت کتبی به صندوق بیمه جدید ارایه می‌کند، صندوق جدید نیز تا یکماه 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 ٤- چگونگی محاسبه مبلغ مابه‌التفاوت وجوه حق بیمه یا کسور بازنشستگی قابل انتقال که توسط مستخدم پرداخت می‌شود به شرح زیر است:

کسور بازنشستگی یا حق بیمه با نرخ مقرر در صندوق بیمه جدید (اعم از سهم مستخدم و سهم کارفرما) برمبنای آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی در تاریخ جابه‌جایی یا 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 قبلی به صندوق بیمه جدید منتقل شده است.

تبصره ۱ـ اگر صندوق‌های بیمه طبق مقررات مورد عمل، علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و بازماندگان، مشترکان خود را در برابر بیماری‌ها، کمک ازدواج، بارداری، حقوق ایام بیماری، غرامت مقطوع نقص عضو و مستمری ازکارافتادگی 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 ۲ـ اگر صندوق بیمه جدید علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، ازکارافتادگی و وظیفه وراث، 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 بیمه‌شده 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 ۱۳۸۵/٤/۲۸ هیأت وزیران به شرح ذیل اصلاح شده است):**

ماده ۵ـ 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 ـ اگر مستخدم، قبل از پرداخت کل مبلغ مابه‌التفاوت فوت نماید یا ازکارافتاده 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.

۲۶- آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار (مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/٦/١٤ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲/۲۸٦۰۸ مورخ ۱۳۷۹/۳/۱۷ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره الحاقی به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۸ـ آیین نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره (۱۹) سازمان بین المللی کار را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- کلیه اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره (۱۹) سازمان بین المللی کار که طبق قوانین ومقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند در مقابل حوادث ناشی از کار تحت پوشش حمایت‌های زیر قرار می‌گیرند:

الف ـ خدمات درمانی تا بهبود حادثه دیده.

ب ـ غرامت دستمزد.

پ ـ غرامت نقص عضو.

ت ـ ازکارافتادگی جزیی.

ث ـ ازکارافتادگی کلی ناشی ازکار.

ج ـ فوت در اثر حادثه ناشی از کار.

تبصره ـ وزارتخانه‌های امورخارجه و کار و امور اجتماعی مکلفند کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بین المللی کار را به سازمان تأمین اجتماعی ـ که از این پس در این آیین نامه سازمان نامیده می‌شود ـ معرفی نمایند.

ماده ۲- در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آوره و مراتب را ظرف سه روز اداری به صورت کتبی به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان هزینه‌های یاده شده را طبق تعرفه‌های جاری خود پرداخت می‌نماید.

تبصره ـ در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه ناشی از کار در اثر عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاطی لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان کارفرما بوده است سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه، غرامات، مستمری‌ها و غیره را می‌پردازد و طبق ماده ٦٦ قانون تأمین‌اجتماعی ـ مصوب ١٣٥٤ ـ هزینه‌های یادشده را از کارفرما وصول می‌نماید.

ماده ۳- کارفرمایانی که اتباع کشورهای موضوع ماده یک این آیین نامه را به کار می‌گمارند مکلفند نسبت به نامنویسی کارکنان یادشده نزد سازمان اقدام و مادامی که اتباع خارجی نزد آنان اشتغال دارند حق بیمه آنان را همه ماهه طبق ماده (٤) این آیین‌نامه پرداخت نمایند.

ماده ٤- نرخ حق بیمه مشمولان این آیین نامه سه درصد حقوق و مزایای پرداخت شده به آنان است که هر ماه توسط کارفرما از حقوق و مزایای تبعه بیگانه کسر و به سازمان پرداخت می‌شود.

۲۷- آیین نامه اجرایی ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۱/۹)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۳/۱/۹ بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های صنایع و معادن، امور اقتصادی و دارایی، سازمانهای مدیریت و برنامه ریزی کشور و تامین اجتماعی و به استناد ماده (۲۲) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ـ مصوب ۱۳۸۲- آیین نامه ماده (۹) قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- شرکتهای صنعتی مشمول این آیین نامه، واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری از وزارت صنایع و معادن یا سایر مراجع قانونی خواهند بود.

ماده۲- در صورت توافق تشکل کارگری (موضوع تبصره (٤) ماده (۱۳۱) قانون کار) و مدیریت هر شرکت، تعدا نیروی انسانی مازاد هر بخش در چارچوب طرح ارتقای کیفیت و بهره وری، طی صورتجلسه‌ای تعیین می‌گردد.

ماده ۳- کارفرما فهرست اسامی افراد موضوع ماده (۲) این آیین نامه را به انضمام صورتجلسه فوق‌الذکر، طی نامه‌ای به سازمان تأمین اجتماعی محل اعلام می‌نماید و افراد معرفی شده با رعایت ضوابط مقرر در بند «الف» ماده (۷) قانون بیمه بیکاری تحت پوشش قرار می‌گیرند.

تبصره - کارفرما موظف است یک نسخه از فهرست اسامی را به واحد کار و امور اجتماعی محل و کار گروه استان جهت اطلاع منعکس نماید.

ماده ٤- در صورت عدم توافق تشکل کارگری و مدیریت شرکت در مورد نیروی مازاد، کارفرما می‌تواند درخواست خود را به انضمام نظرات طرفین به دبیرخانه موضوع تبصره (۱) ماده (۵) این آیین نامه ارسال نماید.

ماده ۵- اعضای کارگروه موضوع ماده (۹) قانون فوق الذکر عبارتنداز:

۱- نماینده سازمان صنایع و معادن

۲- نماینده اداره کل کارو امور اجتماعی استان

۳- نماینده (سازمان مدیریت و برنامه ریزی) **استان (به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۸٦/٤/۱۸ شورای عالی اداری که در تاریخ ۱۳۸٦/٤/۲٤ به تأیید رئیس جمهوری رسیده است سازمان مدیریت و برنامه ریزی در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور، ادغام شده است)**

٤- نماینده اداره کل تأمین اجتماعی استان

۵- یک نفر از تشکل کارگری استان با معرفی تشکل عالی کارگری

٦- یک نفر از تشکلهای صنعتی (کارفرمایی) استان با معرفی تشکل عالی کارفرمایی.

تبصره ۱- ریاست کارگروه با نماینده وزارت صنایع و معادن بوده و دبیرخانه کارگروه در سازمان صنایع و معادن استان تشکیل می‌شود.

تبصره ۲- دبیرخانه موظف است برای کلیه جلسات از اعضای کار گروه کتباً دعوت به عمل آورد جلسات با حضور دو سوم اعضاء رسمیت یافته و با حداقل ٤ رأی تصمیمات آن لازم الاجرا خواهد بود.

تیصره ۳- دبیر خانه، تشکل عالی کارگری و کارفرمایی را از وزارت کار و امور اجتماعی استعلام می‌کند.

ماده ٦- تصمیم‌های کارگروه مذکور به سازمان تأمین اجتماعی محل و کارفرما برای اجرا ابلاغ می‌گردد.

ماده ۷- تاریخ شروع پرداخت مقرری بیمه بیکاری براساس اعلام ترک کار توسط کارفرما مبتنی بر صورتجلسات موضوع مواد (۳) و (٦) این آیین نامه (حسب مورد) خواهد بود.

ماده ۸- کسری اعتبارات مربوط به اجرای این آیین نامه توسط سازمان تأمین اجتماعی در هر سال پیش بینی و به (سازمان مدیریت و برنامه ریزی) کشور جهت بررسی، تأیید و درج در بودجه‌های سالیانه پیشنهاد می‌گردد. (به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۸٦/٤/۱۸ شورای عالی اداری که در تاریخ ۱۳۸٦/٤/۲٤ به تأیید رئیس جمهوری رسیده است سازمان مدیریت و برنامه ریزی در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور، ادغام شده است)

۲۸- آیین نامه اجرایی ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۱/۹)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۳/۱/۹ بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های صنایع و معادن، امور اقتصادی و دارایی، سازمانهای مدیریت و برنامه ریزی کشور و تأمین اجتماعی و به استناد ماده (۲۲) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ـ مصوب ۱۳۸۲- آیین نامه اجرایی ماده ۱۰ قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- کار فرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری از وزات صنایع و معادن یا سایر مراجع قانونی با ارایه مدارک زیر به سازمان تامین اجتماعی و صندوقهای بازنشستگی (حسب مورد) می توانند درخواست بازنشستگی هر یک از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از ۲۵ سال را بنمایند:

۱- قرارداد استخدام (مطابق ضوابط قانون کار) یک نفر کارگر جدید (جایگزین) به استثنای اشخاص موضوع ماده ۱۸۸ قانون کار که نام او در فهرست بیمه شرکت درج گردیده باشد. (عبارت به استثنای اشخاص موضوع ماده ۱۸۸ قانون کار به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۷ اضافه گردیده است)

تبصره ـ کلیه تأسیسات گردشگری مندرج در ماده ۱ آیین نامه ایجاد، اصلاح، تکمیل، درجه‌بندی و نرخ گذاری تأسیسات ایرانگردی و جهانگردی و نظارت بر فعالیت آنها موضوع تصویب نامه شماره ۷٤۰۸/ت۱٤۱ مورخ ٦۸/۳/۲ که دارای پروانه بهره‌برداری از سازمان میراث فرهنگی و گردشگری می‌باشند مشمول این آیین نامه خواهند بود. (این تبصره به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸٤/۱/۲٤ هیأت وزیران الحاق شده است)

۲- پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه التفاوت کسورات شخصی که تقاضای بازنشستگی او ارایه شده است.

ماده ۲- سنوات باقیمانده به ترتیب زیر محاسبه می‌شود:

جمع ماههای سابقه پرداخت حق بیمه ـ جمع ماههای اشتغال بالقوه تا زمان بازنشستگی قانونی = تعداد ماههای سنوات باقیمانده

ماده ۳- نحوه محاسبه مابه التفاوت کسورات سنوات باقیمانده به شرح زیر است:

(تعداد ماههای سنوات باقیمانده) × (حقوق و مزایای متوسط آخرین ۱۲ ماه ماخذ پرداخت حق بیمه) (نرخ حق بیمه قانونی) = کسورات سنوات باقیمانده

ماده ٤- سازمان تامین اجتماعی و سایر صندوقهای ذی ربط معادل مبلغ دریافتی از کارفرمایان موضوع این آیین‌نامه را در پایان هر سال به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور منعکس می‌نماید، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، معادل مبلغ مزبور را به عنوان بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی و سایر صندوق‌های ذیربط در ردیف جداگانه‌ای در لایحه بودجه سال بعد پیش بینی و پرداخت می‌نماید. (عبارت «و سایر صندوق‌های ذیربط» به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۷ هیأت وزیران پس از عبارت «به سازمان تأمین اجتماعی» اضافه گردیده است)

۲۹- تصویب نامه درخصوص ضوابط مربوط به حداقل شمول و سطح خدمات پزشکی و دارو و لیست خدمات فوق تخصصی مشمول بیمه‌های مضاعف (مکمل) (مصوب ۱۳۸۳/۱/۲۶)

هیأت وزیران در جلسهٔ مورخ ۱۳۸۳/۱/۲٦ بنا به پیشنهاد شمارهٔ ۱۷۹٤۲ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۵ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور و به استناد ماده ۱۰ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور ـ مصوب ۱۳۷۳ ـ تصویب نمود:

ضوابط مربوط به حداقل شمول و سطح خدمات پزشکی دارو و لیست خدمات فوق تخصصی مشمول بیمه‌های مضاعف (مکمل) به شرح ذیل تعیین می‌گردد:

۱- خدمات درمانی برای تحت پوشش قراردادن افراد مشمول توسط سازمانهای بیمه‌گر به دو سطح خدمات درمانی همگانی و خدمات مکمل تقسیم می‌گردد.

۲- خدمات درمانی همگانی عبارت از خدماتی است که لزوماً حیاتی و درمانی بوده و در ازای حق سرانه معمول به بیمه شدگان ارائه می‌شود.

۳- خدمات درمانی مکمل به شرح زیر می‌باشد:

۱- خدمات و تجهیزات برای عینک طبی.

۲- خدمات و تجهیزات برای سمعک.

۳- خدمات و تجهیزات برای دست دندان.

٤- خدمات و تجهیزات برای وسایل کمک درمانی از قبیل عصا و واکر که فهرست آن توسط شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور ارائه خواهد شد. (به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۳/٤/۲٤ عبارت «به پیشنهاد شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور و تصویب هیأت وزیران» جایگزین عبارت «توسط شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور» گردیده است).

۵- خدمات و تجهیزات برای تعویض مفاصل از جمله **Tatal Tota Hip**.

٦- خدمات و تجهیزات برای پیوند اعضاء در صورت نیاز به استثنای پیوند کلیه.

۷- خدمات و تجهیزات برای **Cantact Lonses**.

۸- خدمات و تجهیزات برای اعمال فوق تخصصی.

۹- خدمات و تجهیزات برای کلیه داروهای موجود در فارماکوپه رسمی کشور که در تعهد بیمه‌ها نیست.

۱۰- کلیه خدمات جدیدی که وارد بازار بخش سلامت می‌گردد تا زمان تصمیم گیری در مراجع مربوط.

۱۱- کلیه خدمات کار درمانی، گفتار درمانی، روان درمانی، گروه درمانی، خانواده درمانی و غیره.

۱۲- تهیه کپسول اکسیژن و متعلقات آن.

۱۳- خدمات پرستاری در منزل.

١٤- خدمات حمل و نقل با آمبولانس.

۱۵- فرانشیز خدمات قابل ارائه (بخش دولتی و بخش خصوصی).

١٦- مابه التفاوت بخش خصوصی و دولتی براساس تعرفه‌های مصوب هیأت وزیران.

۱۷- هتلینگ اطاق یک تخته و دو تخته (بخش دولتی ـ بخش خصوصی).

۱۸- خدمات دندانپزشکی به غیر از کشیدن دندان و بروساژ.

۱۹- خدمات پزشک همراه.

۲۰- خدمات ویزیت در منزل.

۲۱- خدمات آمبولانس هوایی.

۲۲- خدمات لیزیک (چشم ـ پوست).

۲۳- واکسنهای غیر از برنامه کشوری.

۲٤- خدمات نقاهتگاهی مربوط به بیماران مزمن روانی.

۲۵- خدمات ترک اعتیاد.

۲٦- داروهای گیاهی.

۲۷- تزریق سرپایی در مطب.

۲۸- خدمات ناشی از ضرب و جرح.

۲۹- خدمت تصویر برداری جدید.

۳۰- خدمات فناوری جدید تا زمان تصمیم گیری در مراجع مربوط.

۳۱- خدمات توان بخشی در منزل.

۳۲- خدمات آزمایشگاهی جدید تا زمان تصمیم گیری در مراجع مربوط.

٤- علاوه بر خدماتی که تا زمان تصویب این تصویب نامه مشمول خدمات بیمه همگانی است، خدماتی که پس از این به استناد مصوبات شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور به فهرست خدمات درمانی همگانی برای تمامی گروههای تحت پوشش بیمه‌ای مربوط که قانوناً و یا براساس قرارداد بر عهده آنها واگذار شده اضافه می‌گردد، نیز مشمول و باید با سرانه مصوب خدمات درمانی تأمین گردد.

۵- سازمانهای بیمه گر موظف به ارائه خدمات درمانی همگانی برای تمامی گروههای تحت پوشش بیمه‌ای مربوط که قانوناً و یا براساس قرارداد برعهده آنها واگذار شده می‌باشند و باید با سرانه مصوب خدمات درمانی را تأمین نمایند.

٦- به منظور تأمین خدمات درمانی مکمل در سازمانهای بیمه خدمات درمانی کشور و سازمان تأمین‌اجتماعی و دیگر مؤسسات بیمه دولتی لازم است صندوق جداگانه‌ای تشکیل شود که محاسبات مربوط به بیمه خدمات درمانی مکمل و فعالیتهای مربوط در آن متمرکز گردد.

۳۰- آیین نامه نمایندگی‌های رسمی (مصوب ۱۳۸۴/۲/۱۱ شورای عالی رفاه و تأمین‌اجتماعی)

شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی در جلسه مورخ ۱۳۸٤/۲/۱۱، به استناد تبصره یک بند ٤ ماده ۱۲ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی پیشنهاد سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر ایجاد مؤسسات کارگزاری رسمی در سازمان مذکور (موضوع مصوبات سیصد و سی و دومین و سیصد و سی و ششمین جلسات شورای عالی تأمین اجتماعی در رابطه با آیین نامه نحوه واگذاری و وظایف قابل واگذار سازمان) را به شرح زیر به تصویب رساند و مقرر گردانید انجام اصلاحات بعدی در رابطه با آیین نامه نحوه واگذاری و وظایف قابل واگذار به شورای عالی تأمین اجتماعی احاله گردد.

فصل اول –ضرورت ایجاد نمایندگی رسمی سازمان تامین اجتماعی

ماده ۱- ضرورت ایجاد نمایندگی رسمی سازمان تامین اجتماعی : با توجه به گسترش روزافزون وظائف سازمان تامین اجتماعی درمیان جامعه فعال کشور و نقش مهم این سازمان درفراهم نمودن رفاه حال و آینده بیمه شدگان و خانواده آنان و اثرات سود بخش آشنایی بیمه شدگان و کارفرمایان با مفاهیم و تکالیف، به اشخاص ذیصلاح وواجد شرایط اجازه داده می شود براساس ضوابط مندرج دراین آئین نامه نمایندگیهایی تحت عنوان «نمایندگی سازمان تامین اجتماعی» ایجاد و درچارچوب معیارها و موازین قانونی جهت اجرای تمام یا قسمتی ازوظایف واگذاری از سوی سازمان تامین‌اجتماعی با سازمان همکاری نمایند.

ماده ۲- هدف : هدف ازایجاد نمایندگیهای مذکور جلوگیری از گسترش واحدهای اجرائی سازمان، کم کردن هزینه های اداری و پرسنلی از یکسو و سوق دادن قسمت یا تمام اموراجرائی و کارشناسی قابل واگذاری به بخش خصوصی با توجه به سیاست عمومی دولت و همچنین تسریع و تسهیل امور بیمه‌شدگان و کارفرمایان می باشد.

ماده ۳- تعریف نمایندگی رسمی : نمایندگی رسمی، تشکیلاتی است که برای پیگیری و حصول هدفها و برنامه هایی که در این آئین نامه تعریف شده است، تشکیل و تحت عنوان «نمایندگی رسمی» به دوصورت زیرتشکیل می‌گردد:

الف) اشخاص حقیقی واجد شرایط که شخصا نمایندگی را ایجاد می نمایند.

ب) اشخاص حقوقی واجد شرایط که با شرکت حداقل سه نفر نمایندگی را درچارچوب ضوابط به ثبت می‌رسانند.

فصل دوم – شرایط متقاضیان ایجاد نمایندگی رسمی سازمان تأمین اجتماعی

ماده ٤- جواز ایجاد نمایندگی: صدور مجوز ایجاد نمایندگی به اشخاص واجد شرایط ذیل توسط هیأت موضوع ماده (٥) این آیین نامه صورت می‌گیرد:

الف) تابعیت دولت جمهوری اسلامی.

ب) اعتقاد به اسلام یا یکی ازادیان رسمی کشور.

ج) دارا بودن حداقل ۳۰ سال سن.

د) انجام خدمت وظیفه عمومی یا داشتن معافیت دائم.

هـ) دارا بودن توان جسمی و روحی لازم و عدم اشتهار به فساد اخلاقی و مالی.

و) دارا بودن تبحر در حد کارشناسی قابل قبول حداقل در یکی از امور اجرائی مرتبط با تامین اجتماعی از قبیل، امور بیمه‌گری، درمانی و اداری و مالی، حقوقی و ... با توجه به سوابق خدمت و یا گذاراندن دوره‌های تخصصی.

ز) دارا بودن حداقل مدرک لیسانس دررشته های مرتبط با امر تامین اجتماعی.

ح) عدم سابقه محکومیت کیفری.

ط) عدم اشتغال درموسسات دولتی و غیر دولتی.

تبصره ۱- در رابطه با اشخاص حقوقی می بایست حداقل یکی از اعضاء دارای مدرک لیسانس و دو نفر از اعضای هیات مدیره سایر شرایط مندرج در این آئین نامه را دارا با شند.

تبصره ۲- متقاضیان نمایندگی در صورتیکه بازنشسته سازمان بوده یا اینکه حداقل ٥ سال در سازمان شاغل بوده باشند، در اولویت خواهند بود. اشخاصی که بازنشستگی و یا قطع رابطه استخدامی آنان با سازمان، ناشی از آرای هیاتهای تخلفات اداری و یا اخراج باشد نمی‌توانند متقاضی ایجاد نمایندگی گردند.

فصل سوم – مرجع تشخیص پذیرش و نظارت واگذاری امور سازمان

ماده ٥- تصویب ضوابط مربوط به تشخیص صلاحیت متقاضیان نمایندگی رسمی، پذیرش آنان بعنوان کارگزاران سازمان، تعیین قلمرو و مسئولیت آنان درارائه خدمات و همچنین اعمال نظارت بر امور آنان در جریان فعالیت در راستای اهداف سازمان، به عهده هیات مدیره سازمان می باشد.

تبصره ۱- هیات مدیره سازمان می تواند اختیارات خود دراین زمینه را به هیاتی که به عنوان هیات صدور جواز ایجاد نمایندگی مرکب از اعضای زیر درسازمان تشکیل میگردد محول نماید.

- معاون فنی و درآمد (رئیس هیات).

- معاون اموردرمان (نائب رئیس).

- معاون اداری و مالی (عضو).

- معاون حقوقی و امورمجلس (عضو).
- یک نفر به انتخاب مدیرعامل (عضو).

تبصره ۲- هیات مزبور با حضور کلیه اعضا یا نمایندگان تام الاختیار معاونین مذکور به ریاست رئیس یا نائب رئیس هیات رسمیت پیدامی کند و تصمیمات آن با اکثریت آراء ملاک اعتبار خواهد بود.

تبصره ۳- هیات دراولین جلسه خود با حضور کلیه اعضاء یک نفر ازبین کارکنان سازمان و دارای سابقه مدیریت رابه مدت ۲سال بعنوان دبیر هیات تعیین می نماید. تجدید انتخاب دبیر بلامانع خواهد بود و درصورتیکه قبل ازاتمام دوره نیاز به تعویض دبیر باشد، دبیر جدید به همین نحو انتخاب می شود.

ماده ٦- نحوه تشکیل جلسات، پذیرش درخواست متقاضیان و همچنین چگونگی انجام بررسیهای اولیه به موجب ضوابطی خواهد بود که توسط هیات فوق الذکر تدوین و به تصویب هیات مدیره سازمان می رسد.

ماده ۷- دبیر هیات مکلف است درخواست متقاضیان را برابر ضوابط مصوب ظرف حداکثر یک ماه دردستور کارهیات قرارداده و آنها راحداقل یک هفته قبل ازتشکیل جلسه دراختیار اعضاء قراردهد.

ماده ۸- هیات برحسب نیاز سازمان امور واگذاری واحدهای اجرایی در سطح کشور را با تعیین قلمرو جغرافیایی، تعداد نمایندگیهای مورد نیاز، در هر نوبت از سال در جراید کثیرالانتشار به اطلاع عمومی می‌رساند. به نحوی که متقاضیان قبل از تسلیم درخواست به سازمان از حدود مسئولیتهای خود در قبال سازمان مطلع شوند.

تبصره ـ عناوین و حدود هریک از امور قابل واگذاری به نمایندگیها با پیشنهاد هیات و تصویب هیات مدیره سازمان تعیین و جهت اجرا ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹- هیات پس از بررسی درخواست متقاضیان و احراز صلاحیت و شرایط افراد مراتب پذیرش آنان رابعنوان نماینده آنان سازمان تامین اجتماعی طی جوازی که دارای شکل مشخص و یکنواختی خواهد بود حداکثر ظرف دوهفته به آنان اعلام می نماید.

فصل چهارم – نحوه‌ایجاد نمایندگیها و فعالیت آنها

ماده ۱۰- اشخاص دارای جواز موضوع ماده ۹ مکلفند ظرف مدت یک ماه نسبت به تنظیم و مبادله قرارداد ایجاد نمایندگی اقدام و حداکثر ظرف یک ماه پس از انعقاد قرارداد، نسبت به راه اندازی نمایندگی اقدام نمایند.

تبصره ـ هیات می تواند این مدت رابرای اشخاص حقوقی با توجه به قلمرو امور واگذاری تمدید نماید.

ماده ۱۱- دارندگان جواز ایجاد نمایندگی درمدت تعیین شده می باید نسبت به تهیه مکـان مناسـب و سایر امکانات لازم از قبیل تامین پرسنل مورد نیاز، تجهیزات، اثاثیه و سـخت افـزار لازم و ... اقـدام نمایند و مراتب راقبل ازتنظیم قرارداد و راه اندازی نمایندگی بـه ادارات کـل اسـتان ذیـربط تـسلیم نمایند.

ماده ۱۲- ادارت کل استان ذیربط موظفند پس از بررسی و تائید موضوع ماده ۱۱ نسبت بـه تنظـیم و مبادله قرارداد اجرای کار، طبق مقررات اقدام نمایند.

ماده ۱۳- دارندگان جواز نمایندگی می بایست در قبال امور واگذاری و قبول مسئولیت، تـضمین لازم را برابر ضوابط مربوطه که با پیشنهاد هیات به تصویب هیات مدیره می رسد ارائه نمایند.

ماده ١٤- نمایندگیها مکلفند مطابق مفاد قرارداد با رعایت کلیه مصالح و اهداف سازمان، جـدیت لازم را برای حسن انجام کار بعمل آورند.

ماده ۱۵- جواز ایجاد نمایندگی پس از تائید هیات موضوع ماده ۵ توسـط سـازمان بـه نـام شـخص حقیقی یا اشخاص حقوقی پذیرفته شده صادر می گردد که غیر قابل انتقال به غیر می باشد.

ماده ١٦- جواز هر یک از نمایندگیها ابتدا برای یکسال و سپس برای مقاطع دو ساله بـا تائیـد هیـات قابل تمدید است. ضمناً تمدید آن برای سالهای بعد نیز با مجوز هیات بلامانع خواهد بود.

ماده ۱۷- سازمان تامین اجتماعی در تامین اثاثیه، سخت افزار، محل کار، نیروی انسانی و بطور کلـی تامین هزینه‌های دفتری و اداری نمایندگی‌های موضوع این آئین نامه مسئولیتی نداشته و هـیچ تعهـدی نخواهد داشت.

ماده ۱۸- نماینده، مسئول حسن اخلاق و رفتار کارکنان زیر مجموعه خود بـوده و اشـتغال افـراد در نمایندگی هیچ گونه رابطه و مسئولیت استخدامی برای سازمان ایجاد نمی نماید.

تبصره۱- در صورتیکه اجرای کار در چارچوب مقررات سازمان نیاز به بسته های نرم افزاری خـاص داشته باشد سازمان تامین اجتماعی نسبت به تامین و تحویل آنها اقـدام نمـوده و نماینـدگیها مکلفنـد صرفاً در چارچوب آن فعالیت نمایند.

ماده ۱۹- نمایندگیها مکلفند منحصراً برابر فعالیتهای مندرج در جواز و مطـابق مفـاد قـرارداد منعقـده عمل نموده و از هر اقدام دیگری خارج از آن خودداری نمایند.

ماده ۲۰- حق الزحمه فعالیت نمایندگیها به ترتیبی که در قرارداد تعیین می شود حداکثر ظـرف یـک ماه از تاریخ ارائه صورت عملکرد و پس از کسر کسورات قانونی پرداخت خواهد شد. این هزینه هـا جزء هزینه های اداری در حسابهای سازمان منظور خواهد شد.

تبصره ـ ضوابط مربوط به میزان و نحوه پرداخت حق الزحمه نمایندگیها با پیشنهاد هیات به تصویب هیات مدیره سازمان می رسد.

ماده ۲۱- در صورتیکه سازمان با توجه به قابلیت و توانمندی نمایندگی‌ها، برخی از وظایف و امور معین را در رابطه با امور کارشناسی و تحقیقاتی خود لازم بداند، این قبیل امور نیز در چارچوب این آئین نامه و بر مبنای توافقنامه‌های بعمل آمده طی قرارداد قابل واگذاری خواهد بود.

فصل پنجم – نظارت، کنترل، رسیدگی به تخلفات و عملکرد نمایندگیها

ماده ۲۲- سازمان در صورت مشاهده خلل یا هر گونه نارسایی می بایست مراتب را بر حسب نوع تشخیص خود بصورت شفاهی یا کتبی به نمایندگی تذکر دهد و در صورت تکرار تذکرات و سلب اعتماد، سازمان می تواند راساً نسبت به فسخ قرارداد و مطالبه خسارات وارده طبق مقررات اقدام نماید.

ماده ۲۳- نگهداری سوابق اقدامات، قراردادها، راهنمائی ها و آمار توسط نمایندگی ها باید بر اساس اصول و ضوابط اداری بوده و همواره در دسترس و قابل ارائه به سازمان و بازرسان اعزامی آن باشد.

ماده ٢٤- نمایندگی ها موظفند اسرار مربوط به سازمان، کارفرمایان، بیمه شدگان و مستمری بگیران را محفوظ داشته و به هیچ وجه افشاء ننمایند و از هر گونه اقدام دیگری غیر از آنچه که در قرارداد مندرج است خودداری و از هر نوع اظهار خلاف واقع، یا گفتار و یاعملی که موجب اشتباه و اغفال بیمه شده، کارفرما، مستمری بگیر و سازمان گردد خودداری نمایند.

ماده ۲۵- سازمان عملکرد نمایندگی‌های مورد نظر در این آئین نامه را از طریق بازرسان و عوامل خود تحت رسیدگی و کنترل قرار داده و در صورت مشاهده تخلف از مفاد جواز و قرارداد منعقده و بطور کلی تخلف از مقررات سازمان، علاوه بر لغو قرارداد بطور یک طرفه نمایندگی متخلف را تحت پیگرد قانونی قرار خواهد داد.

ماده ٢٦- نمایندگان رسمی می توانند در صورت ضرورت به منظور پیگیری امور محوله در قرارداد به واحدهای اجرائی مربوطه سازمان مراجعه و واحدهای مزبور نیز در این زمینه موظف به همکاری با آنان خواهند بود.

۳۱- آیین‌نامه اجرایی بندهای (الف) و (ب) مادهٔ (۴۹) تنفیذی قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، موضوع مادهٔ (۱۰۳) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸ هیأت وزیران)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸٤/٤/۸ بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، تعاون، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد ماده (٤۹) تنفیذی قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، موضوع ماده (۱۰۳) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ـ مصوب ۱۳۸۳ ـ آیین نامه اجرایی بندهای (الف) و (ب) ماده یادشده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- تعاریف:

الف ـ کارفرما شخصی است که در مادهٔ (۳) قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعریف شده و اداره کارگاهها و مؤسسات موضوع این آیین‌نامه را بر عهده دارد.

ب ـ نیروی کار جدید به کسی اطلاق می‌شود که کارفرما علاوه بر نیروی کار موجود، از بیکاران ثبت نام شده نزد ادارات کار و امور اجتماعی استخدام نماید.

تبصره ـ در مواردی که نیروی کار جدید به جای نیروی کار موجود که اخراج، مستعفی یا ترک کار نموده‌اند درکارگاه‌های موضوع بند (ج) مادهٔ (۱) این آیین‌نامه به کار گمارده شوند، کارفرما مشمول استفاده از تخفیفات مندرج در این آیین‌نامه نخواهد بود.

ج ـ کارگاهها و مؤسسات مشمول این آیین‌نامه، کارگاه‌های خصوصی و تعاونی دایر موضوع مادهٔ (٤) قانون کار و یا کارگاه‌هایی که از مراجع رسمی دارای مجوز فعالیت هستند، می‌باشند.

ماده ۲- کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات موضوع بند (ج) مادهٔ (۱) این آیین‌نامه که پس از اعلام نیاز به ادارات کار و امور اجتماعی، فرد یا افراد مورد نظر را از بین نیروهای کار ثبت شده ادارات کار و امور اجتماعی انتخاب و به کار گمارند، برای استفاده از تخفیفات موضوع این آیین‌نامه مکلفند مراتب به کارگماری آنان را به ادارات کار و امور اجتماعی اعلام نمایند.

ماده ۳- کلیهٔ کارفرمایان پس از کسب تأییدیه استخدام نیروی کار جدید از سوی ادارات کار و امور اجتماعی و ارایه آن به همراه صورت مزد و حقوق با رعایت تبصرهٔ بند (ب) مادهٔ (۱) مشمول استفاده از تخفیفات موضوع ماده ٤ این آیین نامه خواهند بود.

ماده ٤- مالیات بردرآمد کلیه کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات موضوع بند (ج) ماده یک این آیین‌نامه که علاوه بر نیروهای موجود خود، کارکنان جدید استخدام می‌نمایند به میزان مالیات بر درآمد حقوق دریافتی از کارکنان جدیدالاستخدام کاهش می‌یابد. کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات یادشده از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمای موضوع مادهٔ (۲۸) قانون تأمین اجتماعی بابت کارکنان جدیدالاستخدام مزبور معاف خواهند بود.

تبصره ۱- تخفیف حق بیمه موضوع این ماده شامل کارگاه‌های مشمول قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان پنج نفر کارگر، موضوع تصویب‌نامه شمارهٔ ۱۰٦۲٥٤/ت/۲۳/هـ مورخ ۱۳٦۹/۲/۱۲ هیئت وزیران نمی‌گردد و کارگاههای مذکور منحصراً از معافیت قانون مزبور برخوردار خواهند بود اگر واحدهای مشمول تصویب‌نامه مذکور نیروی کار جدید با رعایت سایر شرایط مندرج در این آیین‌نامه به کار گیرند، می‌توانند از مزایای این آیین‌نامه برخوردار شوند.

تبصره ۲- مبنای تعیین تعداد نیروی کار موجود در کارگاه‌های دایر، تعداد بیمه شدگان آنها طبق صورت مزد و حقوق ارسالی توسط کارفرما در اسفند ماه ۱۳۸۰ به سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.

تبصره ۳- اعمال تخفیف موضوع این ماده در مورد افراد به کار گمارده شدهٔ جدید با رعایت تبصرهٔ (۲) این ماده و منوط به ارایه موضوع مادهٔ (۳) و ارسال صورت مزد و حقوق کلیهٔ کارکنان در مهلت مقرر به شعب سازمان تأمین اجتماعی و ادارات امور اقتصادی و دارایی ذیربط می‌باشد.

ماده ٥- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مکلف است اعتبار لازم برای اعمال تخفیفات حق بیمه سهم کارفرما، برای سال‌های اجرای برنامه چهارم توسعه به ازای فرصت‌های شغلی ایجاد شده در رابطه با این تصویب‌نامه را از طریق منظور نمودن در لوایح بودجه سنواتی تأمین و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

تبصره ۱- ادارات کل تأمین اجتماعی استان‌ها مکلفند در پایان هر ماه گزارش عملکرد شعب خود را در زمینه به کارگماری نیروهای جدید موضوع این آیین‌نامه به ادارات کل کار و امور اجتماعی استان مربوط اعلام نمایند.

تبصره ۲- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هر سه ماه یکبار میزان تخفیف حق بیمه و تعداد افراد برخوردار شده از تخفیف را به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نماید.

ماده ٦ - اگر به طریقی محرز گردد که نیروی کار جدید معرفی شده قبل از دوران برنامه سوم یا خارج از طریق مراکز خدمات اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی در واحد مورد نظر فعالیت داشته یا در زمان استفاده از مزایای این آیین‌نامه اشتغال به کار نداشته است، کارگاه برای همیشه از تسهیلات

این آیین‌نامه محروم و وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین‌اجتماعی و وزارت امور اقتصادی و دارایی مجاز خواهند بود کارفرمای مربوط را تحت پیگرد قانونی قرار دهند و ضرر و زیان وارد شده را از وی مطالبه و وصول نمایند (عبارت مشخص شده به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۵/۱۱/٤ هیات وزیران، حذف شده است).

۳۲- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره مادهٔ (۱۴) قانون کار والحاق یک تبصره به آن (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸)

هیأت وزیران در جلسهٔ مورخ ۱۳۸٤/٤/۸ بنا به پیشنهاد شمارهٔ ۱۰۰/۹٦۰۵ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۱۲ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره مادهٔ (١٤) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن ـ مصوب ۱۳۸۳ را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- مدت خدمت نظام وظیفه (مشمولان) شاغلین مشمول قانون کار ـ مصوب ۱۳٦۹ ـ یا شرکت داوطلبانه آنها در جبهه قبل از اشتغال یا حین اشتغال جزء سوابق پرداخت حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود. (به موجب مصوبه ۸٤/٤/۱۰ هیأت وزیران عبارت شاغلین مشمول جایگزین مشمولان گردیده است).

ماده ۲- شرکت داوطلبانه افراد یاد شده در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل براساس گواهی مرجع اعزام کننده شامل نیروهای مسلح، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران و وزارت جهاد کشاورزی خواهد بود.

ماده ۳- احتساب حق بیمه برای مدت خدمت سربازی یا حضور داوطلبانه در جبهه مشمولان قانون کار با داشتن حداقل دو سال سابقه پرداخت حق بیمه به صورت زیر خواهد بود:

$$\frac{\text{(مدت خدمت سربازی یا حضور داوطلبانه} \times \text{میزان حق بیمه متعلقه ظرف دو سال آخر در زمان تقاضا)}}{٢٤}$$

تبصره ۱- حق بیمه موضوع این ماده به ترتیب هفت سی‌ام ($^{۷}/_{۳۰}$) توسط بیمه شده و بیست و سه سی‌ام ($^{۲۳}/_{۳۰}$) توسط دولت پرداخت می‌شود.

تبصره ۲- بار مالی ناشی از اجرای این آیین نامه در هر سال برحسب تعداد استفاده کنندگان توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و در لایحه بودجه سال بعد منظور خواهد شد.

ماده ٤- بیمه‌شدگانی که در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند به شرط آنکه تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل گذارنده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنها براساس قانون اصلاح تبصرهٔ (۲) الحاقی مادهٔ (٧٦) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) تبصره مادهٔ (٧٦) قانون تأمین‌اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۹ ـ به عنوان سوابق اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود.

ماده ٥- چنانچه در مدت خدمت سربازی از حقوق مشمولان مبالغی بابت حق بیمه بازنشستگی کسر شده باشد، حسب درخواست شخص، صندوق مربوط مکلف است مبالغ یاد شده را به سازمان تأمین‌اجتماعی پرداخت نماید و مابه‌التفاوت حق بیمه سهم بیمه شده از وی دریافت می‌گردد.

۳۳- آیین‌نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب مورخ ۱۳۸۵/۶/۲۶ و اصلاحی مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورایعالی تأمین‌اجتماعی (اجرا از تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱)

ماده ۱- افرادی که به عللی غیر از علل مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب اردیبهشت ۱۳۳۹ و قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ١٣٥٤ از ردیف بیمه شدگان خارج شده یا بشوند در صورتیکه طبق قوانین فوق‌الذکر مشمول بیمه بازنشستگی باشند، با دارا بودن حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند با توجه به مقررات این آیین نامه بیمه خود را به صورت اختیاری ادامه دهند. (به موجب اصلاحیه مورخ ١٣٨٦/١١/٢٠ عبارت ۳۰ روز جایگزین ٣٦٠ روز شده است)

ماده ۲- سهم حق بیمه متقاضیان موضوع این آیین نامه برای استفاده از تعهدات موضوع قانون تأمین‌اجتماعی بابت بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی و همچنین بابت حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون برابر تبصره ماده ۸ قانون مجموعاً ٢٦٪ می‌باشد.

تبصره ۱- پرداخت سه درصد (۳٪) حق بیمه مربوط به حمایت‌های موضوع این ماده براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی به عهده دولت خواهد بود.

تبصره ۲- سازمان تأمین اجتماعی به موجب ماده ۹۰ قانون مکلف است ترتیب معاینه پزشکی کلیه متقاضیان بیمه اختیاری را قبل از انعقاد قرارداد بدهد. (عبارت «به موجب ماده ۹۰» به موجب اصلاحیه مورخ ١٣٨٦/١١/٢٠ حذف شده است)

تبصره ۳- کلیه متقاضیان بیمه اختیاری که در تاریخ تقاضا بیش از ۹ ماه فاصله در پرداخت حق بیمه

آنان به هر دلیل به وجود آمده باشند، بدواً مورد معاینه پزشکی قرار می‌گیرند.

تبصره ٤- بیمه‌شدگانی که طبق نظر کمیسیون پزشکی طبق گواهی پزشک معتمد سازمان قبل از درخواست بیمه اختیاری ازکارافتاده تشخیص داده می‌شوند، نمی‌توانند از حمایت مربوط به ازکارافتادگی بهره‌مند شوند. (عبارت «طبق نظر کمیسیون پزشکی» به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸٦/۱۱/۲۰ حذف شده است و عبارت «طبق گواهی پزشک معتمد سازمان جایگزین آن گردیده است)

تبصره ٥- چنانچه متقاضی در بدو قرارداد به بیماری یا عارضه خاصی مبتلا باشد در صورتی می‌تواند از مستمری ازکارافتادگی کلی برخوردار گردد که به بیماری یا عارضه یا نقص عضو دیگری علاوه بر بیماری، عارضه یا نقص عضو اولیه دچار شده باشد.

تبصره ٦- متقاضیان بیمه اختیاری و افراد تحت تکفل آنان در استفاده از خدمات درمانی باید بدواً با معرفی سازمان مورد معاینه پزشکی قرار گیرند. سازمان هیچ گونه تعهدی در قبال درمان بیماری‌هایی که مربوط به قبل از انعقاد قرارداد می‌گردد، نخواهد داشت. کسانی که حداقل ٥ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند و کمتر از ۲ سال از تاریخ قطع ارتباط آنان با سازمان گذشته باشد و همچنین کسانی که ۱۰ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند از شمول این تبصره مستثنی می‌باشند.

ماده ۳- (اصلاحی مورخ ۱۳۸٦/۱۱/۲۰) مبنای پرداخت حق بیمه مشمولین این آیین نامه برای کسانی که بیش از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند عبارت است از میانگین مبنای پرداخت حق بیمه آخرین ۳٦۰ روز قبل از تاریخ ثبت تقاضای ادامه بیمه به طور اختیاری مشروط بر اینکه مبلغ مزبور کمتر از حداقل دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه زمان تقاضا نباشد. مبنای پرداخت حق بیمه مشمولینی که کمتر از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند به انتخاب متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد شاغلین خواهد بود.

تبصره ـ از ابتدای هر سال به میزان درصدی که طبق مقررات مصوب شورایعالی کار به سطوح دستمزد شاغلین اضافه می‌گردد، مبنای کسر حق بیمه، بیمه شدگان افزایش می‌یابد.

در هرحال مبنای پرداخت حق بیمه از حداقل دستمزد کمتر و از حداکثر دستمزد مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی بیشتر نخواهد بود.

ماده ٤- سازمان تأمین ا جتماعی حداکثر ظرف ۲ ماه از تاریخ ثبت درخواست متقاضی در دفتر شعبه یا نمایندگی مکلف است استحقاق یا عدم استحقاق وی جهت استفاده از بیمه اختیاری را مشخص و مراتب را کتباً به متقاضی اعلام نماید.

ماده ٥- متقاضی از تاریخ اعلام موافقت سازمان به وی حداکثر ۲۰ روز فرصت دارد جهت انعقاد

قرارداد بیمه اختیاری به شعبه‌ای که تقاضای خود را به آن تسلیم نموده است مراجعه و با امضاء قرارداد حق بیمه مربوطه را پرداخت نماید. تاریخ شروع بیمه اختیاری حداکثر از تاریخ ثبت تقاضا در دفتر شعبه یا نمایندگی می‌باشد.

ماده ٦- بیمه شده اختیاری مکلف است، بعد از انعقاد قرارداد، حق بیمه مربوطه را ماهانه پرداخت نماید، در غیر این صورت قرارداد منعقده باطل و ادامه بیمه موکول به ارائه درخواست مجدد و انعقاد قرارداد جدید با رعایت کلیه شرایط مقرر در این آیین نامه خواهد بود. در صورتی که متقاضی خارج از موعد مقرر نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام نموده باشد مبلغ پرداختی پس از کسر هزینه اداری مسترد خواهد شد.

تبصره ـ در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده متوقف گردد و بین تاریخ قطع پرداخت حق بیمه و پرداخت مجدد بیش از ۳ ماه فاصله ایجاد نشده باشد، بیمه شده می‌تواند حق بیمه معوقه را به سازمان پرداخت نماید در غیر این صورت ارتباط بیمه شده با سازمان قطع و ادامه بیمه وی موکول به تسلیم درخواست مجدد و موافقت سازمان خواهد بود.

ماده ۷- شرایط برقراری هر یک از تعهدات مورد قرارداد و میزان آن عیناً به ترتیب تعیین شده در قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن خواهد بود.

تعهدات کوتاه مدت (غرامت دستمزد، کمک بارداری و کمک ازدواج و ...) در این نوع بیمه (با در نظر گرفتن میزان حق بیمه به مأخذ ٢٦ درصد) مورد تعهد نمی‌باشد.

تبصره ۱- حداکثر سن پذیرش تقاضای متقاضی بیمه اختیاری برای مردان و زنان ۵۵ سال تمام در تاریخ ثبت تقاضا خواهد بود. (به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸٦/۱۱/۲۰ عبارت «برای مردان و زنان ۵۵ سال» جایگزین عبارت «برای مردان ٤٥ سال و زنان ٤٠ سال» شده است)

در صورتی که سن متقاضی در زمان ثبت تقاضا بیش از سنین مذکور باشد پذیرش درخواست وی منوط به داشتن سابقه پرداخت حق بیمه قبلی معادل مدت مازاد سنی مقرر خواهد بود.

تبصره ۲- کلیه بیمه شدگان متقاضی بیمه اختیاری که یکبار در اجرای آیین‌نامه‌های مربوطه و این آیین نامه قرارداد تنظیم و حق بیمه پرداخت نموده باشند، حداکثر تا سه مرتبه مجاز می‌باشند، بدون رعایت شرط سنی و با رعایت سایر مقررات این آیین‌نامه، قرارداد مجدد تنظیم نمایند.

تبصره ۳- کلیه بیمه شدگان متقاضی که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق‌بیمه داشته باشند، از اعمال شرط سنی معاف خواهند بود.

ماده ۸- بیمه شدگان اختیاری که در کارگاههای مشمول قانون تأمین‌اجتماعی یا سایر صندوقهای حمایتی بیمه‌ای اشتغال می‌یابند قرارداد بیمه اختیاری آنان ملغی و ادامه پرداخت بیمه اختیاری منوط

به انعقاد قرارداد جدید خواهد بود.

ماده ۹- بیمه اختیاری بیمه شدگانی که قبل از اجرای این آیین نامه طبق مقررات آیین‌نامه‌های مصوب ۱۳٦٤/۸/۸ و ۱۳۸۰/۱۰/۸ شورایعالی تأمین اجتماعی و یا به نحوی از انحاء برقرار گردیده است، طبق مقررات این آیین نامه از اول سال ۱۳۸٦ تطبیق و بیمه آنان ادامه می‌یابد.

ماده ۱۰- این آیین نامه در ۱۰ ماده و ۱۱ تبصره در تاریخ ۸۵/٦/۲٦ به تصویب شورایعالی تأمین‌اجتماعی رسیده و از تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱ قابل اجرا می‌باشد.

۳۴- تصویب نامه راجع به ضوابط تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی (مصوب ۱۳۸۵/۸/۱۷)

وزرای عضو کار گروه موضوع تصویب نامه شماره ۷۲۸۸٤/ت۳٤٤٥۲هـ مورخ ۱۳۸٤/۱۱/۹ در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۸/۱۷ به استناد ماده ۳۳ قانون کار ـ مصوب ۱۳٦۹ ـ و با رعایت تصویب نامه یادشده ضوابط تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، را به شرح زیر تصویب نمودند:

ضوابط تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود.

ماده ۱- تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیرکار به استناد قانون تأمین اجتماعی به عهده کمیسیون‌های پزشکی مندرج در قانون یادشده خواهد بود.

تبصره ۱- در موارد ازکارافتادگی کلی، جزیی و فوت کارگر (ناشی از کار یا ناشی از غیرکار) مطابق شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی عمل می‌شود.

تبصره ۲- در مورد کارگاههای مشمول قانون کار که مشمول قانون تأمین‌اجتماعی نمی‌باشند مقررات صندوق بازنشستگی مربوط حاکم خواهد بود.

ماده ۲- بررسی حوادث ناشی از کار و تعیین میزان قصور کارفرما به عهده کار گروهی متشکل از نمایندگان وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، رفاه و تأمین‌اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش

پزشکی با عنایت به موارد زیر خواهد بود:

الف ـ برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم توسط کارفرما تهیه و در اختیار آنان قرار داده شده باشد.

ب ـ ضرورت و چگونگی کاربرد وسایل مذکور به کارگران آموزش داده شده باشد.

ج ـ کارفرما درخصوص استفاده از وسایل حفاظتی و بهداشت فردی و رعایت مقررات از ناحیه کارگر تذکرات لازم را داده و علامات هشداردهنده لازم را در مکانهای مناسب نصب نماید.

د ـ کارگر ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط به کارگاه و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی است.

تبصره ـ در صورت اعتراض به گزارش حوادث ناشی از کار و میزان قصور از سوی هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) بازرسان کار یا هیأتهای کارشناسی بازرسی کار موظف به بررسی موضوع و اظهارنظر می‌باشند.

ماده ۳- بررسی بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیرکار و تشخیص کار ارجاع شده مناسب با وضعیت جسمی و روحی به عهده کمیسیون پزشکی سازمان تأمین‌اجتماعی و تعیین میزان قصور کارفرما در بروز بیماری ناشی از کار با عنایت به نظریه کمیسیون پزشکی به عهده کارشناسان بهداشت کار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

ماده ٤- در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه شود و منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر گردد مطابق احکام دادگاه با کارفرمای متخلف رفتار می‌شود.

ماده ٥- کارفرمایان مکلفند برای پیشگیری از بروز حوادث و بیماری‌های شغلی نسبت به ایمن سازی محل کار مطابق با حد مجاز استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های حفاظتی و بهداشتی مصوب وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و شورای عالی حفاظت فنی اقدام نمایند.

این تصویب نامه در تاریخ ۱۳۸۵/۱۲/۱۳ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

۳۵- آیین نامه جدید مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲٦ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۷۷۱۹۷ مورخ ۸۵/٦/۲۸ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی و

به استناد بند (۵) جز (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷٦) قانون اصلاح مـواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷٦) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده (۷٦) مصوب ۱۳۷۱؛ مصوب ۱۳۸۰؛ آیین نامه اجرایی بند یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آن عوامـل فیزیکـی، شـیمیایی، مکـانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده ودر اثر اشتغال بیمه شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عـوارض ناشـی از آن باشد. مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می شوند:

الف ـ مشاغلی که صفت سخت و زیان آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می توان با بکـارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سـختی و زیـان آوری آنهـا را حـذف نمود.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنـی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سـخت و زیـان آوری آنهـا حفظ می‌گردد.

تبصره ـ مشمولین قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی ومعلـولین عادی و شاغلین مشاغل سـخت و زیـان آور؛ مـصوب ۱۳٦۷- و اصـلاحات بعـدی آن» و همچنـین مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه؛ مصوب ۱۳٦۸ و اصلاحات بعدی آن» تابع قوانین و مقـررات مربوط خواهند بود.

ماده ۲- تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل موضوع ماده (۱) و نوع آن گروه «الـف» و گـروه «ب» حسب در خواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت و درمان و آمـوزش پزشـکی، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت ،درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت کار و امور اجتماعی و با تایید توسط کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع ایـن آیین نامه انجام می‌گیرد.

تبصره ـ در موارد مشمول بند «الف» ماده (۱) این آیین نامه که استاندارد حدود تماس شغلی عوامـل بیماری‌زا و سخت و زیان آور وجود دارد اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته‌هـا مـستلزم انـدازه گیـری و اظهارنظر کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و یـا سـایر مراکـز دارای مجوز از وزارتخانه یاد شده است.

ماده ۳- کارفرمایان کارگاه‌های دایر که از تاریخ تصویب این آیین نامه تمام یا برخی از مشاغل آنهـا

در کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان آور شناخته شده یا می‌شود مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام و صفت سخت و زیان آوری مشاغل موضوع بند «الف» ماده (۱) را حذف و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی موضوع ماده (۸) این آیین نامه برای بررسی و تایید گزارش نمایند.

تبصره ـ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند کارگاه‌هایی که مشاغل آنها سخت و زیان آور شناخته شده است و یا طبق این آیین‌نامه سخت و زیان آور تعیین می‌گردد پس از گذشت مهلت مقرر در این ماده بازدید و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی استان گزارش نمایند.

ماده ٤- کارفرمایان مکلفند شاغلین در کارهای سخت و زیان آور را حداقل سالی یکبار به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص بهنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی آنان توسط مراکز بهداشتی و درمانی مورد معاینه قرار داده و نتیجه را در پرونده‌های مربوط ضبط و یک نسخه از آن را به سازمان تأمین‌اجتماعی ارایه نمایند.

تبصره ۱- تغییر شغل بیمه شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باشد براساس مقررات پیش بینی شده در قانون کار صورت می‌گیرد.

تبصره ۲- معاینات قبل از استخدام طبق ماده (۹۰) قانون تامین اجتماعی؛ مصوب ۱۳٥٤- انجام می‌گیرد.

تبصره ۳- در صورت عدم انجام تکالیف مقرر در بند (۲) جزء «الف» ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (٧٦) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (٧٦) قانون تامین‌اجتماعی مصوب ۱۳٥٤ و الحاق دو تبصره به ماده (٧٦)، مصوب ۱۳۷۱ ـ مصوب ۱۳۸۰ - سازمان تامین اجتماعی ضمن انجام تعهدات قانونی نسبت به بیمه شده هزینه‌های وارده را مطابق ماده (۹۰) قانون تامین اجتماعی از کارفرمای مربوطه وصول خواهد نمود.

ماده ٥- به استناد تبصره (۱) ماده (٩٦) قانون کار مقررات و ضوابط انجام معاینات پزشکی موضوع ماده (٤) این آیین نامه اعم از قبل از استخدام و ادواری اختصاصی و هر گونه معاینه پزشکی دیگر در این ارتباط مطابق با دستور العمل و آیین نامه های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

تبصره ـ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است تمهیدات لازم برای اعلام نتایج

معاینات موضوع این ماده را متناسب با شرح وظایف سازمان‌های ذیربط بعمل آورد.

ماده ٦- کمیته بدوی استان موظف است حسب گزارش کارشناسان موضوع ماده (۲) بررسی و در صورت تایید، حذف یا کاهش صفت سخت و زیان آور به ترتیب در مشاغل بند «الف» و «ب» ماده یک مراتب را برای خروج کارگاه از شمول این آیین‌نامه به مراجع ذیربط ابلاغ نماید و در صورت عدم حذف صفت سخت و زیان‌آوری محیط کار در مشاغل بند «الف» ظرف مهلت مقرر، مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از طریق مراجع ذیصلاح اقدام لازم بعمل می‌آید.

تبصره ـ در صورتی که گزارش کارشناسان موضوع این ماده پس ازتایید کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی حسب مورد حاکی از عدم کاهش یا حذف عوامل زیان آور و بیماریزای محیط کار ظرف مهلت مقرر در قانون باشد اقدامات لازم بر حسب مورد مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بعمل خواهد آمد.

ماده ۷- سیاستگذاری کشوری کارهای سخت و زیان آور موضوع این آیین نامه و رسیدگی به درخواست کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع ماده (۸) و همچنین نظارت و هماهنگی بر فعالیت کمیته‌های مذکور در این آیین نامه به عهده شورای عالی حفاظت فنی است.

دستورالعمل اجرایی نحوه فعالیت کمیته‌های مذکور و نظارت برآنها به پیشنهاد وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی به تصویب شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.

تبصره ـ مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی یا معاون وی یا معاون وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با حق رای در زمینه کارهای سخت و زیان آور موضوع این آیین نامه عضو شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.

ماده ۸- به منظور تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور براساس ضوابط و سیاست گذاری‌های شورای عالی حفاظت فنی و مقررات مربوط، کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی هر کدام با پنج عضو اصلی و پنج عضو علی‌البدل به شرح زیر برای مدت سه سال منصوب می‌شوند و انتصاب مجدد آنان بلامانع است.

الف ـ کمیته بدوی مرکب از اعضای زیر می‌باشد:

۱- معاون روابط کار سازمان کار و امور اجتماعی استان و یا نماینده وی به عنوان رئیس جلسه.

۲- معاون امور بیمه‌ای اداره کل تامین اجتماعی استان و یا نماینده وی.

۳- کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی ذیربط.

٤- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا بـه تـشخیص سـازمان کـار و امـور اجتماعی استان.

٥- نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.

تبصره ١- جلسات کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی در سـازمان کـار و امـور اجتمـاعی اسـتان تشکیل و با حضور چهار نفر از اعضای اصلی و یا علی البدل رسمیت می‌یابد و تصمیمات جلـسه بـا اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم الاجرا می باشد.

تبصره ٢- در استان‌هایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مستقل وجـود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، کارشناس مسئول بهداشت حرفـه‌ای معاونـت بهداشتی دانشکده مزبور، جایگزین کارشناس مسئول بهداشت حرفـه‌ای معاونـت بهداشـتی دانـشگاه خواهد بود.

تبصره ٣ ـ با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر و اسـاتید مربـوط جهـت شـرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.

تبصره ٤ ـ در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکلهای کارگری و کارفرمایی موضوع بنـدهای (٤) و (٥) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور از بین اعضای تشکلهای حـائز اکثریـت بـه تـشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.

تبصره ٥ ـ رأی کمیته بدوی ظرف پانزده روز اداری از تاریخ ابلاغ قابل تجدیدنظر خواهی است و در صورتی که هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) به رأی بـدوی اعتـراض داشـته باشـند درخواسـت تجدیدنظر خود را کتباً به سازمان کار و امور اجتماعی محل تسلیم می‌نماید.

تبصره ٦ـ هیچ یک از اعضای کمیته‌های بدوی همزمان نمی‌تواننـد عـضو کمیتـه تجدیـدنظر باشـند. همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در جلسه تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بـدوی بـه آن رأی داده‌اند با حق رأی شرکت نمایند.

ب ـ کمیته تجدیدنظر استان مرکب از اعضای زیر می‌باشد:

١ـ رئیس سازمان کار و امور اجتماعی استان به عنوان رئیس کمیته.

٢ـ مدیر کل تأمین اجتماعی استان.

٣ـ معاونت بهداشتی دانشگاه /دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ذی‌ربط.

٤ـ نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا بـه تـشخیص سـازمان کـار و امـور اجتماعی استان.

٥ـ نماینده کارفرمایان با معرفی کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی استان.

تبصره ۱ ـ رأی کمیته تجدیدنظر استان از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد.

تبصره ۲ـ در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (٤) و (٥) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور از بین اعضای تشکلهای حائز اکثریت به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.

تبصره ۳ـ در صورت تساوی آراء (موافق و مخالف) اعم از بدوی و تجدیدنظر، جلسه بعدی با حضور همه اعضا تشکیل خواهد شد.

تبصره ٤ـ کمیته‌های استانی موظفند در آراء صادره نوع سخت و زیان‌آوری مشاغل را که در زمره مشاغل بند «الف» یا «ب» ماده (۱) این آیین‌نامه می‌باشد تعیین نمایند.

تبصره ٥ـ در استانهایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، معاونت بهداشتی دانشکده علوم پزشکی جایگزین معاونت بهداشتی دانشگاه می‌شود.

ج ـ با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر، اساتید و کارشناسان مربوطه جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.

د ـ کارفرمایان کارگاهها مکلفند با کارشناسان موضوع ماده (۲) و کمیته‌های موضوع ماده (۸) این آیین‌نامه همکاری و مدارک مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهند.

ماده ۹ ـ وظایف کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف ـ وظایف کمیته‌های بدوی استانی به شرح زیر می‌باشد:

۱ـ بررسی، تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد این آیین‌نامه که توسط بیمه شده، کارفرما، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و تشکلها به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذی‌ربط از سوی رئیس کمیته بدوی.

۲ـ رسیدگی مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم حالت سخت و زیان‌آوری شغل یا مشاغل از بین رفته و در زمره مشاغل عادی درآمده‌اند و اعلام آن به مراجع ذی‌ربط به منظور حذف امتیازاتی که به کار سخت و زیان آور تعلق گرفته است.

۳ـ اجرای سیاستها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی.

ب ـ وظایف کمیته‌های تجدیدنظر استانی عبارت است از رسیدگی، اظهارنظر و تصمیم‌گیری در خصوص اعتراض به آراء کمیته‌های بدوی استانی موضوع ماده (۸)

این آیین‌نامه که توسط بیمه شده یا کارفرما درخواست گردیده است و اعلام نتیجه به متقاضی و

سازمانهای ذی ربط از سوی رئیس کمیته تجدیدنظر.

ماده ۱۰ـ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تغییرات حدود تماس شغلی آلاینده‌های محیط کار و عوامل بیماریزا را به شورای عالی حفاظت فنی اعلام و شورای عالی مذکور مراتب را به کمیته‌های استانی، کارهای سخت و زیان‌آور برای اجرا ابلاغ می‌نماید.

ماده ۱۱ ـ علاوه بر کارهای سخت و زیان‌آور مشخص شده طبق مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و موارد تأیید شده توسط کمیته‌های استانی، موارد زیر نیز سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند.

۱ـ مشاغلی که در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها مستقیماً با زندانی ارتباط دارند.

۲ـ مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند.

۳ ـ خبرنگاری

تبصره ـ مصادیق خبرنگاری با تأیید کمیته بدوی موضوع ماده (۸) تعیین می‌شود.

ماده ۱۲ـ نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین می‌گردد:

۱ـ ایام زیر چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌گردد.

الف ـ تعطیلات هفتگی

ب ـ تعطیلات رسمی

ج ـ ایام استفاده از مرخصی استحقاقی

د ـ ایام استفاده از مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به مدت ۳ روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار.

هـ ـ ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد.

و ـ تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل یا حضور داوطلبانه در جبهه.

ز ـ دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده بر اساس آن به عنوان آزاده شناخته شده باشد حسب تقاضای وی.

۲ـ ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور نمی‌گردد.

الف ـ ایام خدمت وظیفه سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر اینکه بیمه شده حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگشته و یا اینکه در کار دیگری که سخت و زیان‌آور

شناخته شده مشغول به کار شده باشد.

ب ـ دوران توقیف بیمه شده در صورتی که منتهی به محکومیت وی نگردد و یا اینکه کارفرما بر اساس تکلیف قانونی حقوق دوران مزبور را به بیمه شده پرداخت نماید.

ج ـ ایام حالت تعلیق که به واسطه عوامل قهریه طبیعی و یا حوادث و مخاطرات اجتماعی (مانند سیل، زلزله، جنگ و آتش‌سوزی) که خارج از اراده کارفرما و بیمه‌شده بوده و در نتیجه آن کارگاه به طور موقت تعطیل می‌گردد.

دـ ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر اینکه بیمه شده قبل از برقراری بیمه بیکاری در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته و در حین مقرری‌بگیری و یا حداکثر تا دو ماه پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق این آیین‌نامه بتواند بازنشسته شود.

هـ ـ ایام خدمت در جبهه که به تایید مراجع ذیصلاح رسیده باشد.

و- دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده براساس آن به موجب قانون آزاده شناخته شده باشد.

زـ ایام بلاتکلیفی بیمه شده که مستند به آرای صادره از سوی مراجع حل اختلاف و یا سایر مراجع قانونی منجر به صدور رای بازگشت به کار یا پرداخت حقوق ایام مزبورشده باشد.

ح ـ ایام استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری که در فاصله زمانی ۸٤/۵/۱۰ تا ۵۹/۱/٤ واقع شده باشد.

ط ـ غیبت غیر موجه حداکثر به مدت ده روز در سال در مورد کارگاه‌های مشمول قانون کار یا براساس مقررات انظباطی، تخلفاتی و یا استخدامی مربوط در کارگاه‌های غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج، انفصال موقت و یا دایم نشده باشد.

ی ـ مدت یک ماه استفاده از مرخصی بدون حقوق موضوع ماده ٦۷ قانون کار.

۳- ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود توالی اشتغال او را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می‌گردد.

الف ـ استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاه بر مرخصی مندرج در بند ی ردیف ۲ این ماده.

ب ـ اخراج، استعفا، انفصال و بازخریدی مشروط بر اینکه حداکثر تا دو ماه در مجموع پس از تاریخ موارد مزبور در مشاغلی که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار نشده یا طبق این آیین نامه نتواند بازنشسته شود.

ج ـ اشتغال در کارها و مشاغل عادی به مدت یک ماه.

د - اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه

هـ ـ بیمه اختیاری به مدت یک ماه

وـ بیکاری بدون دریافت مقرری بیکاری بیش از دو ماه

زـ سایر موارد مشابه

ماده ۱۳- شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور به شرح زیر می‌باشد:

۱- بیمه شدگانی که حداقل ۲۰ سال سابقه کار متوالی یا بیست و پنج سال سابقه کار متناوب و پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور را داشته باشند بدون شرط سنی می‌توانند در خواست بازنشستگی از سازمان تامین اجتماعی نمایند.

۲- چنانچه کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور به سابقه مقرر در بند (۱) فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور تشخیص و تأیید نمایند.

۳- این قبیل بیمه شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می‌باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در

کارهای سخت و زیان‌آور رسماً از سوی سازمان تأمین اجتماعی به آنها ابلاغ و سپس ترک کار نمایند.

٤- چنانچه بیمه شده شرایط استفاده از بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور را طبق این آیین‌نامه احراز کند سازمان تأمین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی از تاریخ ترک کار اقدام نماید.

۵ـ افرادی که حداقل بیست (۲۰) سال متوالی یا بیست و پنج (۲۵) سال متناوب سابقه پرداخت حق‌بیمه در مشاغل سخت و زیان‌آور مربوط به قبل از تاریخ تصویب قانون را داشته باشند و یا در آینده شرایط مذکور را احراز نمایند می‌توانند درخواست بازنشستگی خود را با رعایت بند (۱) این ماده به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نمایند.

ماده ١٤ـ کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده شاغل در کارگاه وی، طبق این آیین‌نامه معادل چهار درصد (٤٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و مطالبه می‌گردد به طور یکجا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

ماده ۱۵ـ آثار محدودیتها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این

آیین‌نامه ایجاد می‌شود منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغلهای مشابه در سایر کارگاهها نمی‌گردد.

ماده ۱۶ـ اجرای این آیین‌نامه در مورد آن دسته از مشمولین قانون تأمین‌اجتماعی که در مشاغل سخت و زیان‌آور وزارت دفاع و پشتیبانی و نیروهای مسلح و شرکتها و سازمانهای تابعه آن به صورت خرید خدمت مشغول خدمت می‌باشند با رعایت مقررات و ضوابط نیروهای مسلح و با هماهنگی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

۳۶- آیین‌نامه اجرایی قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶)

ماده۱ـ دفاتر اسناد رسمی مکلفند قبل از تنظیم سند رسمی انتقال عین اراضی و املاک اعم از قطعی، شرطی، هبه، معاوضه، صلح، وقف و وصیت، مطابقت مشخصات ملک و مالک (مندرج در سند مالکیت) با دفتر املاک و بازداشت نبودن ملک را از اداره ثبت اسناد و املاک محل وقوع آن استعلام و پس از اخذ پاسخ، با رعایت سایر مواد این آیین‌نامه مبادرت به تنظیم اسناد مذکور نمایند و شماره و تاریخ پاسخ استعلام را در سند تنظیمی قید کنند.

پاسخ استعلام ثبت باید حاوی نام و مشخصات آخرین مالک، شماره پلاک ثبتی، ثبت، صفحه و دفتر املاک، شماره چاپی سند مالکیت و مراتب بازداشت یا عدم بازداشت ملک مورد استعلام باشد. چنانچه ملک در دفتر املاک ثبت نشده باشد، اداره ثبت محل مکلف است وضعیت ثبتی را اعلام نماید.

تبصره۱ـ استعلام یادشده، مطابق برگه مخصوصی است که حاوی اطلاعات موصوف بوده و توسط سازمان ثبت اسناد و املاک کشور به صورت اوراق بهادار تهیه و به دفاتر اسناد رسمی تحویل می‌شود.

تبصره۲ـ اعتبار پاسخ استعلام، در مواردی که دفتر اسناد رسمی و اداره ثبت در یک شهر قرار دارند، یک ماه و در غیر این صورت ٤٥ روز از تاریخ صدور خواهد بود.

تبصره۳ـ دفاتر اسناد رسمی نمی‌توانند پاسخ استعلام ثبتی را که به عنوان دفترخانه دیگری صادر گردیده است، مستند ثبت معامله قرار دهند و رأساً باید استعلام نمایند.

ماده۲ـ چنانچه پس از ارسال پاسخ استعلام به دفتر اسناد رسمی در مدت اعتبار پاسخ مذکور، دستور مرجع ذی‌صلاح قضایی یا ثبتی مبنی بر بازداشت ملک یا نظریه قطعی وزارت مسکن و شهرسازی یا وزارت جهاد کشاورزی حسب مورد مبنی بر موات بودن و یا شمول ماده (٥٦) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگل‌ها و مراتع، به اداره ثبت محل وقوع ملک واصل گردد، اداره مذکور مکلف است فوراً مراتب را رأساً یا از طریق اداره ثبت محل استقرار دفترخانه به دفتر یادشده کتباً ابلاغ نماید.

ماده۳ـ دفاتر اسناد رسمی درخصوص گواهی پایان ساختمان و عدم خلاف، ملزم به رعایت تبصره (۸) اصلاحی ماده (۱۰۰) قانون شهرداری ـ مصوب ۱۳۵۸/٦/۲۷ شورای انقلاب ـ قبل از تنظیم سند انتقال املاک موضوع تبصره مذکور می‌باشند.

ماده٤ـ دفاتر اسناد رسمی موظفند هنگام تنظیم سند رسمی انتقال اراضی و املاک واقع در خارج از محدوده و حریم شهر، اعلام نظر اداره جهاد کشاورزی شهرستان مربوط مبنی بر عدم شمول مقررات قانون مرجع تشخیص اراضی موات و ابطال اسناد آن و یا عدم شمول ماده (٥٦) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگل‌ها و مراتع را اخذ و شماره و تاریخ آن را در سند تنظیمی قید نمایند. ادارات جهاد کشاورزی مکلفند با رعایت مفاد تبصره ماده (۱) قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی و ماده (۷) این آئین‌نامه، نسبت به ارجاع موضوع به سازمان‌های ذی‌ربط (حسب مورد سازمان امور اراضی یا سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور) و یا ادارات وابسته اقدام و اعلام نظر نمایند.

تبصره۱ـ دفاتر اسناد رسمی موظفند به منظور تعیین موقعیت پلاک ثبتی مورد انتقال از جهت داخل یا داخل از محدوده و حریم شهر قرارداشتن آن، از سازمان مسکن و شهرسازی استعلام نمایند.

تبصره۲ـ در صورت وجوه سابقه مبنی بر اعلام نظر نسبت به موات نبودن ملک از مرجع ذی‌ربط یا در صورتی که برای مورد معامله سند مالکیت به صورت اراضی کشاورزی، باغ مشجر و یا دارای اعیانی صادر شده و یا مستندات و پاسخ استعلام قبلی مؤید آن باشد، نیاز به اخذ نظر مجدد در این خصوص نخواهد بود.

ماده٥ ـ وزارت جهادکشاورزی تا پایان مهلت قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و به شرح بند (ج) ماده (٦٨) قانون مذکور، باید کلیه اراضی موات واقع در خارج از محدوده و حریم شهر و همچنین اراضی مشمول ماده (٥٦) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگل‌ها و مراتع را به اداره ثبت اسناد و املاک محل وقوع ملک منعکس نموده و در مورد آنها تقاضای صدور سند مالکیت نماید.

ماده٦ ـ دفاتر اسناد رسمی مکلفند، هنگام تنظیم سند نقل و انتقال عین اراضی و املاک، مفاصا حساب مالیاتی و حسب مورد بدهی موضوع ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳٥٤ـ را از انتقال دهنده مطالبه و شماره آن را در سند تنظیمی قید نمایند، مگر اینکه انتقال‌گیرنده ضمن سند تنظیمی متعهد به پرداخت بدهی احتمالی انتقال‌دهنده گردد که در این صورت متعاملین نسبت به پرداخت آن مسئولیت تضامنی خواهند داشت. در صورت اخیر، دفاتر اسناد رسمی موظفند تصویر سند تنظیمی را جهت وصول مطالبات موصوف تا پایان ماه بعد به ادارات امور مالیاتی و تأمین اجتماعی محل مربوط ارسال نمایند.

تبصره ـ ادارات مذکور موظفند طبق مقررات، پس از تاریخ وصول تصویر اسناد مذکور در صورتی که مورد معامله دارای بدهی باشد، مراتب را ضمن صدور برگ تشخیص و تعیین میزان قطعی بدهی تا تاریخ ثبت سند رسمی به نشانی مندرج در سند تنظیمی به هر یک از متعاملین ابلاغ نمایند.

ماده۷ـ ادارات و سازمان‌های مذکور در بندهای ذیل ماده (۱) قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مکلفند هنگام تقاضای ذی‌نفع و یا ارایه استعلام دفتر اسناد رسمی، گواهی وصول تقاضا یا استعلام، حاوی پلاک ثبتی ملک مورد استعلام را به مراجعه‌کننده تسلیم و یا برای دفتر اسناد رسمی ذی‌ربط ارسال و حداکثر ظرف ۲۰ روز از تاریخ صدور گواهی وصول تقاضا و یا استعلام، پاسخ آن را اعلام نمایند. نظر مخالف مراجع مذکور باید روشن و با ذکر علت و مستند به دلایل قانونی و اعلام نظر موافق نیز باید صریح و بدون قید و شرط باشد. در غیر این صورت یا در صورت عدم ارایه پاسخ در مهلت مقرر، ثبت سند با تصریح موضوع در سند تنظیمی بلامانع خواهد بود.

تبصره ـ در صورتی که مراجعه‌کننده مدعی عدم صدور پاسخ لازم ادارات مربوط در ظرف مدت مقرر باشد، دفتر اسناد رسمی موضوع را از اداره ذی‌ربط استعلام خواهد نمود.

ماده۸ ـ دفاتر اسناد رسمی هنگام تنظیم سند، موظفند در صورت عدم وصول پاسخ استعلامات و یا ارایه پاسخ مشروط و مبهم یا مقید، منتقل‌الیه را از آثار و تبعات سند تنظیمی مطلع و مسئولیت تضامنی متعاملین در پاسخگویی کلیه تعهدات قانونی و بدهی‌های مربوط به مورد معامله که تا زمان تنظیم سند طبق قوانین محقق و مسلم بوده را صریحاً در سند قید و ثبت نمایند.

ماده۹ـ هرگونه انتقال بلاعوض اراضی و اعیان به نفع دولت و شهرداری‌ها و نیز تنظیم اسنادی که موجب تغییر مالکیت عین نمی‌گردد از قبیل اجاره، رهن و تقسیم‌نامه (غیر از حبس)، از پرداخت عوارض و اخذ هرگونه گواهی و اعلام نظر به استثنای پاسخ استعلام از اداره ثبت اسناد و املاک محل وقوع ملک معاف می‌باشد، لکن دفاتر اسناد رسمی مکلفند نشانی محل وقوع ملک را طبق اظهار

متعاملین در سند تنظیمی قید نموده و حداکثر تا پایان ماه بعد تصویر سند تنظیمی را حسب مورد به اداره امور مالیاتی یا اداره تأمین اجتماعی شهر مربوط ارسال نمایند.

ماده۱۰ـ اداره امور مالیاتی محل مکلف است در اجرای تبصره (۱) ماده (۱۲۳) اصلاحی قانون ثبت موضوع ماده (۱۰) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت ـ مصوب ۱۳۸٤ـ ارزش معاملاتی ملک مورد معامله را به دفتر اسناد رسمی استعلام کننده اعلام نماید.

ماده۱۱ـ چنانچه به درخواست متعاملین سند نقل و انتقال تلفن ثابت و همراه در دفاتر اسناد رسمی تنظیم و ثبت گردد، شرکت مخابرات ایران موظف است پس از ارایه سند مذکور نسبت به تغییر نام مالک مبادرت نماید.

ماده۱۲ـ دفاتر اسناد رسمی مکلفند قبل از تنظیم سند نقل و انتقال ماشین‌های چاپ، لیتوگرافی و صحافی موافقت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی را اخذ و پس از انجام معامله، خلاصه نقل و انتقال را در شناسنامه مالکیت مربوط درج و تصویر سند تنظیمی را به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ارسال نمایند. شناسنامه مذکور طبق نمونه‌ای است که توسط وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی با همکاری سازمان ثبت اسناد و املاک کشور حداکثر ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ این آئین‌نامه، تهیه و در اختیار مالکان ماشین‌های یادشده قرار می‌گیرد.

تبصره ـ تا زمانی که شناسنامه مالکیت موضوع این ماده تهیه و در اختیار مالک قرار داده نشده است، تنظیم سند با ارایه موافقت‌نامه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی بلامانع خواهد بود.

این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸٦/۱۲/۲٦ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

۳۷- آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶)

ماده۱ـ در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف ـ قانون: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۸٦ـ

ب ـ 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 ـ وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی.

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

ماده۲ـ 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 سال سنوات ارفاقی تا سقف سی‌سال بازنشسته شوند.

تبصره۱ـ 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.

تبصره۲ـ افرادی که در طول مدت اجرای قانون شرایط موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه را احراز و بصورت مکتوب در خواست خود را ارایه نمایند و مطابق ماده (۳) این آیین‌نامه تا پایان ۱۳۸۹/٦/۵ با درخواست بازنشستگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین‌نامه خواهندبود.

ماده۳ـ بمنظور بررسی درخواستی بازنشستگی پیش از موعد در انطباق با برنامه‌های جامع نیروی انسانی دستگاههای دولتی، رییس 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 بلافصل متقاضی در کارگروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

تبصره ـ تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه قابل اجرا خواهدبود.

ماده٤ـ پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قانون با رعایت مفاد قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۷۵ ـ و اصلاحات بعدی آن و با احتساب سنوات ارفاقی توسط دستگاه متبوع مستخدم محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره۱ـ در مورد مستخدمان پیمانی مطابق آیین‌نامه استخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت٦٦٤ مورخ ۱۳٦۸/٦/۱۵ و اصلاحات بعدی آن و در مورد مشمولان قانون کار مطابق احکام مندرج در قانون کار توسط دستگاه متبوع مستخدم عمل خواهدشد.

تبصره۲ـ 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 خواهدشد.

ماده۵ ـ وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در سال ۱۳۸٦ 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

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید.

ماده٦ ـ 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 بطور 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 خواهدشد.

وزارت موظف است سهم هر یک از صندوقهای بازنشستگی را سالانه به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید.

تبصره ـ وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی را بطور یکجا به صندوقهای بازنشستگی پرداخت نمایند.

ماده۷ـ 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 خواهندشد.

ماده۸ ـ 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.

ماده۹ـ منظور از کارکنان قراردادی در آیین‌نامه، اشخاص زیر هستند:

الف ـ مستخدمان موقت شرکتهای دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.

ب ـ آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند.

ج ـ کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳٦۲/۳/۲۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاههای مشمول این قانون اشتغال دارند.

د ـ 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 کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوقهای بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است.

تبصره ـ کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاههای مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند.

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir

ماده۱۰ـ 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 رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در فواصل شش ماهه ارسال کنند.

ماده۱۱ـ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است هر سال گزارش اجرای قانون را به هیئت وزیران ارایه نماید.

ماده۱۲ـ درخصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهدبود.

این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸٦/۱۲/۲٦ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده‌است.

کتابخانه دیجیتال (متنی) سازمان مردم نهاد
مجمع کارآفرینان نواندیش آرتا
www.arta-ngo.ir