

قانون تأمین اجتماعی

همراه با

قوانین و مقررات مرتبط

تهیه و تنظیم:

معاونت حقوقی و امور مجلس (دفتر قوانین و مقررات)

بهار ۱۳۸۷

قانون تأمین اجتماعی

همراه با

قوانین و مقررات مرتبط

تهیه و تنظیم:

دفتر قوانین و مقررات

بهار ۱۳۸۷

II

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

تهیه و تنظیم: دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور 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 خلیج سرشکی

چاپ: دوم - تابستان ۱۳۸۷ - ۴۱۶ صفحه

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

تلفن: ۲-۶۶۴۲۶۸۷۱-۶۶۴۲۶۸۷۱ نمابر: ۶۶۴۲۶۸۷۱

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 ۱۳۵۴ همراه با آخرین اصلاحات آن آمده است. در این بخش متن قانون مصوب ۱۳۵۴ 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 «اینارگران، 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.

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 تیتیری (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 در خصوص 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 ۳۲۹۴ مورخ ۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی (ره) منحل گردیده و براساس ماده ۴۱ قانون نظام صنفی مصوب ۸۴/۱۱/۲۴ 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 ۴ 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 ۶۸/۸/۲۱ و قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۷۳/۸/۳ نسبت به ارائه خدماتی که در قانون تأمین اجتماعی به سازمان مذکور محول گردیده بود، می‌پردازد.

بخش اول - 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 - 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 (مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳)	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 بیمه گر 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، از کارافتادگی جزئی یا از کارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند (مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶)	۶۳

- قانون اصلاح لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ درباره کلیه بیمه شدگانی که در جریان انقلاب اسلامی دچار نقص عضو، از کارافتادگی جزئی یا از کارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶	۶۴
- مواد از قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲)	۶۸
فصل نهم: از کارافتادگی	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 وراثت 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 از کارافتادگی جزئی ناشی از کار (مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۱۵)	۹۳
فصل یازدهم: تخلفات - مقررات کیفری	۹۴
فصل دوازدهم: مقررات مختلف	۹۹
بخش دوم - 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 از کارافتادگی 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
۴- 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
۶- 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 از کارافتاده و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی (مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰) ۱۷۳
- ۱۴- 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
- ۱۶- 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 از کارافتادگی 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
- ۲۴- 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
- ۲۶- قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵/۳/۹) ۲۱۸
- ۲۷- قانون بیمه انفرادی بیماران دیابتی و صعب‌العلاج (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 - 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
- ۴- آیین نامه شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۸ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و ۱۳۶۷/۳/۴) ۲۹۹
- ۵- آیین نامه اجرایی تبصره ۵ قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند (مصوب ۱۳۶۲/۲/۲۸) ۳۰۱
- ۶- آیین نامه داخلی هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۲/۴/۱۴) ۳۰۲
- ۷- آیین نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرحهای عمرانی (مصوب ۱۳۶۳/۱۲/۸) ۳۰۳
- ۸- آیین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۴/۴/۲) ۳۰۹
- ۹- آیین نامه 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 تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹) (بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد) ۳۱۴

- ۱۱- آیین نامه اجرایی کمیسیون های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب (۱۳۶۶/۳/۶، ۱۳۶۷/۷/۶، ۱۳۷۱/۵/۱۹، ۱۳۷۸/۵/۲) ۳۱۸
- ۱۲- آیین نامه اجرایی قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه های دولتی (مصوب ۱۳۶۷/۴/۱۹) ۳۲۱
- ۱۳- آیین نامه اجرایی قانون حفاظت در برابر اشعه (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲) ۳۲۳
- ۱۴- فهرست فعالیتهای تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲) ۳۳۰
- ۱۵- آیین نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (مصوب اردیبهشت ۱۳۶۹) ۳۳۲
- ۱۶- آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲) ۳۴۰
- ۱۷- آیین نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴ - (مصوب ۱۳۷۳/۳/۱۸) ۳۴۵
- ۱۸- آیین نامه هیأت های تشخیص مطالبات (مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴) ۳۴۶
- ۱۹- آیین نامه 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- آیین نامه اجرایی تبصره ماده ۳ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی (مصوب ۱۳۷۵/۱۰/۲۳) ۳۵۶
- ۲۲- آیین نامه اجرایی قانون بیمه بازنشستگی، فوت و از کار افتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو (مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱) ۳۵۷
- ۲۳- آیین نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی دهند (مصوب ۱۳۷۸/۴/۵) ۳۶۰
- ۲۴- آیین نامه 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 بیمه ای بین صندوق های بیمه (ماده ۴۲ برنامه سوم توسعه) (مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷) ۳۶۳
- ۲۶- آیین نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقوله نامه شماره ۱۹ سازمان بین المللی 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- تصویب نامه در خصوص ضوابط مربوط به حداقل شمول و سطح خدمات پزشکی و دارو و لیست خدمات فوق تخصصی مشمول بیمه های مضاعف (مکمل) (مصوب ۱۳۸۳/۱/۲۶) ۳۶۹
- ۳۰- آیین نامه نمایندگی های رسمی (مصوب ۱۳۸۴/۲/۱۱) ۳۷۲
- ۳۱- آیین نامه اجرایی بندهای (الف) و (ب) ماده (۴۹) 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 (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸) ۳۷۷
- ۳۲- آیین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸) ۳۷۹
- ۳۳- آیین نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب مورخ ۸۵/۶/۱۴ شورای عالی تأمین اجتماعی (اجرا از تاریخ ۸۵/۸/۱) ۳۸۰
- ۳۴- تصویب نامه راجع به ضوابط تشخیص از کارافتادگی 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- آیین نامه جدید مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۸۵/۱۲/۲۶) ۳۸۴
- ۳۶- آیین نامه اجرایی قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶) ۳۹۳
- ۳۷- آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶) ۳۹۶

فهرست موضوعی مواد قانون تأمین اجتماعی

فصل اول

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

فصل دوم - ارکان و تشکیلات

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

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

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

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

فصل چهارم - مقررات مالی

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

فصل پنجم - حوادث و بیماری و بارداری

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

فصل ششم - از کار افتادگی

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

فصل هفتم - بازنشستگی

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

فصل هشتم - مرگ

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

فصل نهم - ازواج و عائله مندی

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

فصل دهم - مقررات کلی راجع به کمکها

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

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

فصل یازدهم - تخلفات - مقررات کیفی

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

فصل دوازدهم - مقررات مختلفه

صفحه	عنوان	ماده
۱۰۰	معافیت سازمان از پرداخت مالیات و عوارض	۱۱۰
۱۰۰	حداقل مستمری (از کارافتادگی، بازنشستگی و بازماندگان)	۱۱۱
	معافیت مستمری یا کمکهای نقدی بیمه شدگان از مالیات	۱۱۲
۱۰۱	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)	۱۱۳
۱۰۱	مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان	۱۱۴
۱۰۱	ادامه پرداخت مستمری	۱۱۵
۱۰۱	سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شدگان	۱۱۶
۱۰۲	میزان حق بیمه روستائیان	۱۱۷
۱۰۲	الغاء قانون بیمه‌های اجتماعی	۱۱۸

فصل اول:

تعاریف - کلیات

تعاریف - کلیات

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

(این ماده در تاریخ ۱۳۵۸/۴/۲۸ 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 تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداشتی 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 بهداشتی و بهزیستی در این خصوص شده است). تبصره ۱- صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداشتی 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 بهداشتی و بهزیستی استانها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی مصوب تیرماه 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 ۶ قانون تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی به سازمان‌های منطقه‌ای بهداشتی و بهزیستی استانها منتقل

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

ماده ۲- تعاریف -

- ۱- بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.
- ۲- خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه‌شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.
- ۳- کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.
- ۴- 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.
- ۵- 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.
- ۶- حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد.
- ۷- 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.
- ۸- 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.

۹- 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.

۱۰- 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.

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

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

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

۱۴- از کارافتادگی 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.

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

۱۶- 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.

۱۷- 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.

۱۸- 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 ۳- تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

الف - حوادث و بیماری‌ها.

ب - بارداری.

ج - غرامت دستمزد.

د - ازکارافتادگی.

ه - بازنشستگی.

و - مرگ.

تبصره - 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 برخوردارگی از مزایای قانون تأمین اجتماعی شناسنامه‌ای است که در بدو بیمه شدن به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شده یا می‌شود و هر گونه تغییری 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 ۴- مشمولین این قانون عبارتند از:

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

ب - صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

(این بند به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه سال ۱۳۵۴، که در تاریخ ۱۳۶۵/۶/۳۰ 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 - سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی 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 ۴ 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 آیین‌نامه‌های 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 آیین‌نامه و مقررات مربوط در ایران خواهد بود. (آیین‌نامه مزبور در تاریخ ۱۳۶۶/۷/۲۹ به تصویب رسیده و در صفحه ۳۱۴ درج شده است).

ج - دریافت کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

تبصره ۱- 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 اموراداری 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 ۱۳۵۵/۴/۱۶ در وزارت بهداری ادغام گردید که به موجب قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۴ 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 ۲- 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 ۳- 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 رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون‌های رفاه اجتماعی و اموراتصادی و دارایی مجلسین می‌رسد.

(این تبصره با تصویب قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۵/۶/۳۰ لغو شده است که متن آن در صفحه قبل آورده شده است).

تبصره ۴- 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 ۱۳۵۵/۴/۱۰ قانون مذکور در این تبصره ملغی شده و افراد موضوع این قانون مشمول تأمین اجتماعی قرار گرفتند).

تبصره ۵- در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اشخاص حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می‌توانند 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

فصل اول - تعاریف و کلیات - ۱۰

مذکور قرار گیرند. (موجب اصلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ 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 خواهد رسید. (الحاقی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص)

ماده ۵ - اتباع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند جز در مواردی که طبق مقاوله نامه ها 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 ۱۳۵۸/۶/۲۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی، 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 موافقتنامه های 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 پیش بینی 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 می باشند.

تبصره - حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره ۱۹ سازمان بین المللی کار از شمول بند (ب) مستثنی می باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیات 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 ۱۳۸۰/۶/۱۴ به تصویب رسیده و در صفحه ۳۶۵ درج گردیده است).

ماده ۶- 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 شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.

ماده ۷- 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 تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است). الف - موارد مذکور در بندهای (ج - د - ه - 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 ۱۳۵۴، ۱۹٪ حقوق یا مزد و از اول سال ۱۳۵۵ معادل ۲۱٪ حقوق و یا مزد خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳٪ و بیمه شده ۴٪ و دولت ۲٪ و از سال ۱۳۵۵ کارفرما ۱۴٪ و بیمه شده ۵٪ و دولت ۲٪ می‌پردازند.

ب - 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 ۸- 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.

تبصره- 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 هر حال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود. (آیین‌نامه در صفحه ۳۸۰ درج شده است).

فصل اول - تعاریف و کلیات ۱۲

ماده ۹- 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 ۴ 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 ۱۳۶۸/۸/۲۱ (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 - از تاریخ تصویب این قانون انجام تعهدات بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ به عهده سازمان تأمین اجتماعی 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.

ه) 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

۴ 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 ۴- 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 ۱۳۶۸/۹/۲۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. (آیین نامه در صفحه ۳۳۲ درج شده است)

ماده ۱۰- از تاریخ اجرای این قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین اجتماعی 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 ۱۱- 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 - 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 ۴ 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 - از تاریخ تصویب این قانون شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولتی مصوب اسفند ماه سال ۱۳۵۱ با ترکیب زیر در وزارت بهداشتی و بهزیستی تشکیل و عهده‌دار کلیه وظایفی خواهد بود که شورای فنی سابق به عهده داشته است:

وزیر بهداشتی 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 بهداشتی و بهزیستی

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

با توجه به تبصره ۲ ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای «الف» و «ب» ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱، اعضاء زیر نیز به اعضای شورای فنی اضافه شده‌اند:

- مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی یا نماینده او.

- 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).

فصل دوم:

ارکان و تشکیلات

ارکان و تشکیلات

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

ماده ۱۲- سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری می باشد و امور مالی آن منحصرأ طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد.

ماده ۱۳- آیین نامه های مالی و معاملاتی سازمان که وسیله وزارتخانه های رفاه اجتماعی و اموراتصادی و دارایی تهیه می شود و آیین نامه های استخدامی که به تأیید سازمان اموراداری و استخدامی کشور می رسد پس از تأیید هیأت وزیران به تصویب کمیسیون های مربوط مجلسین خواهد رسید. وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون آیین نامه های مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین آیین نامه های فعلی قابل اجرا است. امور مالی و اداری و استخدامی سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین نامه های مالی و اداری و استخدامی فعلی سازمان خواهد بود و تا تصویب آیین نامه استخدامی سازمان، کارکنان سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین نامه استخدامی فعلی سازمان بیمه های اجتماعی خواهند بود.

ماده ۱۴- سازمان برای انجام وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و نمایندگی هایی خواهد بود.

ماده ۱۵- ارکان سازمان عبارتند از:

شورای عالی

هیأت مدیره

حسابرس (بازرس)

ماده ۱۶- اعضای شورای عالی عبارتند از:

وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای عالی را به عهده خواهد داشت

وزیر اموراتصادی و دارایی یا معاون او

وزیر بهداشتی یا معاون او

وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او

وزیر کار و امور اجتماعی 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 اموراداری و استخدامی کشور یا معاون او

مدیرعامل جمعیت شیروخورشید سرخ ایران یا قائم مقام او

مدیرعامل سازمان خدمات اجتماعی یا قائم مقام 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 ۱۷- نمایندگان کارفرمایان، اصناف و بیمه شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورای عالی انتخاب می‌شوند. تغییر آنها در مدت عضویت شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع است.

(مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰ 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 تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداشتی 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 منحصرأ طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد اداره خواهد شد.

تبصره ۱- 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 ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیرماه 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 ۶ 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 تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین اجتماعی 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 پردازند یا طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی 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 پردازند 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 پردازد 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 ۴۴ 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 پردازد 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 ۴- 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 ۶- 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 نمایند 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 تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۵۴ خواهد بود. (به قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان مصوب ۷۳/۵/۹ که در ذیل ماده ۴۶ درج شده است، رجوع شود)

ماده ۴- 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 ۴۳ 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 ۴۴ 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 تأمین اجتماعی 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 ۶- 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 بهداشتی و بهزیستی منتزع و با حفظ شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری، تحت نظارت سازمان تأمین اجتماعی، 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 بهداشتی 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 بهداشتی و بهزیستی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است.

ماده ۱۸- آیین‌نامه داخلی شورای عالی سازمان پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد. (آیین‌نامه آن در صفحه ۲۹۹ درج شده است)

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

ماده ۱۹- وظایف و اختیارات شورای عالی سازمان به شرح زیر است:

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

ب - اتخاذ تصمیم درباره خط‌مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره.

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

د - تعیین حقوق و مزایای اعضای هیأت مدیره پس از تأیید شورای حقوق و دستمزد و تعیین

حق‌الزحمه حساب‌برسان (بازرس) و تعیین حق حضور اعضای انتخابی شورای عالی.

ه - تصویب خرید یا فروش اموال غیرمنقول.

و - 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 شورای عالی 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- اتخاذ تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورای عالی لازم تشخیص دهد.

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

تبصره ۲- هرگاه هر یک از اعضای شورای عالی 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 شورای عالی است.

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

الف) معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان است.

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

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

تبصره - 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 ۲۱- وظایف و اختیارات هیأت مدیره به شرح زیر است:

۱- پیشنهاد سیاست کلی و خط‌مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین اجتماعی به شورای عالی.

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

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

۴- تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت طرح در شورای عالی.

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

۶- تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد.

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

ماده ۲۳- حسابرس (بازرس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر اموراتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می شود. حسابرس (بازرس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می تواند نظرات خود را به رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس (بازرس) بلامانع است.

ماده ۲۴- وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همان است که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین گردیده است و حسابرس (بازرس) می تواند 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 ۲۵- ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حسابرس (بازرس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (بازرس) به شورای عالی تقدیم گردد. حسابرس (بازرس) مکلف است نسخه ای از گزارش خود را ده روز قبل از تشکیل شورای عالی به هیأت مدیره تسلیم کند.

ماده ۲۶- وظایف و اختیارات رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل به شرح زیر است:

۱- اجرای برنامه ها و مصوبات شورای عالی و هیأت مدیره.

۲- 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 شورای عالی.

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

۴- تصویب و انجام معاملات تا پنج میلیون ریال.

ماده ۲۷- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل که مسئول اداره امور سازمان و مأمور اجرای این قانون و مصوبات شورای عالی و هیأت مدیره می باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و آیین نامه های آن دارای اختیارات کامل می باشد. 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 نمایندگان که تعیین می‌کند اعمال نماید.

تبصره - 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 رفاه اجتماعی کلیه وظایف او را عهده‌دار خواهد بود. در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی 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 ۵۸/۴/۲۸ و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰ هیأت وزیران نسخ شده است متن اساسنامه جدید عبارتست از:

اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی

هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۶/۱۰ بنا به پیشنهاد شماره ۲۲۹۶ مورخ ۱۳۵۸/۲/۳ وزارت بهداری و بهزیستی اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی را به شرح زیر تصویب نمودند:

بخش اول - 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 منحصرأ طبق مقررات این اساسنامه اداره خواهد شد. (تاریخ مندرج در این ماده به موجب تصویب نامه ۱۳۵۸/۷/۱۴ هیأت وزیران از ۱۳۵۴ به ۱۳۵۸ اصلاح و تبدیل شده است)

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

ماده ۳- آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی با پیشنهاد هیأت مدیره و تأیید شورایعالی تأمین اجتماعی 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 ۴- 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 حق بیمه‌هایی 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 جزایهای نقدی موضوع قانون تأمین اجتماعی.

هـ) کمکها و هدایا.

ماده ۵- 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 - ارکان سازمان

ماده ۶- 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: (۶ نفر)

- 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)

- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او.

- وزیر مشاور در سازمان برنامه و بودجه. (براساس مصوبه شورای عالی اداری در یکصد و

سی و سومین جلسه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۸، معاونت نظارت و هماهنگی بر سیاستهای

اقتصادی و علمی معاون اول رئیس جمهور، معاونت هماهنگی و نظارت راهبردی نهاد

ریاست جمهوری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی 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 برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور فعالیت می کنند».

- وزیر امور اقتصادی و دارایی و یا معاون او و یا نماینده تامالاختیار وزیر. (عبارت

نماینده تامالاختیار وزیر در تاریخ ۱۳۶۱/۸/۹ اضافه شده است)

- 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 ۱۳۶۸/۳/۹)

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

وزیران)

- وزیر صنایع و یا معاون او.

- وزیر معادن و فلزات و یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیار وزیر.

- وزیر صنایع و معادن یا معاون او نماینده تام‌الاختیار 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:

- 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.

- 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 ۹۸۴۲ مورخ ۶۵/۱۱/۷ از یک نفر به سه نفر افزایش یافته است)

ج) سه نفر نمایندگان بیمه‌شدگان به شرح زیر:

- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی صنعتی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران. (بند ب و ج طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ و نیز ماده ۱۳۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به شرح متن اصلاح شد).

- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان 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)

- 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 تأمین اجتماعی، وزیر رفاه و تأمین 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:

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

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

- تصویب تشکیلات کلی سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان.

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

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

- تصویب پیشنهادات هیأت مدیره در خصوص سرمایه‌گذاری و به کار انداختن وجوه ذخائر سازمان.

- تصویب خرید و فروش اموال غیرمنقول سازمان.

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

تبصره - شورا برای بررسی و اظهارنظر در خصوص 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:

- رئیس هیأت مدیره که سمت مدیرعامل را دارا می‌باشد از بین افرادی که در امور تأمین اجتماعی 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 بهداشتی شده است)

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

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

تبصره - 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 بهداشتی 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 بهداشتی و بهزیستی گردیده است)

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

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

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

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

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

- تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از پنج میلیون ریال است. (به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۰/۴/۱۳ هیأت وزیران حذف شده است)

- 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 ۱۴- رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل که مسئول اداره امور سازمان می باشد عالی ترین مرجع اجرایی سازمان بوده و بر کلیه تشکیلات و کارکنان سازمان ریاست دارد.

وظایف و اختیارات مدیرعامل به شرح زیر است:

- اجرای مصوبات شورا و هیأت مدیره.
- تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و پیشنهاد آن به هیأت مدیره.
- پیشنهاد تشکیلات سازمان به هیأت مدیره جهت تأیید و تقدیم آن به شورا جهت تصویب.
- پیشنهاد خط مشی عملیاتی اعم از استخدامی، مالی، معاملاتی و غیره به هیأت مدیره جهت تصویب.
- اداره امور سازمان در حدود خط مشی و مقررات و اختیارات مصوب.
- تصویب انجام معاملات تا مبلغ پنج میلیون ریال (به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۰/۴/۱۳ هیأت وزیران حذف شده است)
- مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان می باشد و می تواند این اختیار را شخصاً یا وسیله وکلا یا نمایندگان که تعیین می کند اعمال نماید.
- ماده ۱۵- مدیرعامل می تواند 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 ۱۳۸۰/۴/۱۳ هیأت وزیران به شرح متن اصلاح شده است)

هیأت نظارت

ماده ۱۶- اعضاء هیأت نظارت مرکب از سه نفر به شرح زیر است:

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

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

- 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)

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

- یک نفر نماینده بیمه شدگان 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:

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

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

- 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 - 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 داری 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 و گزارش مالی و صورت داری 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 - مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده ۲۸- منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد:

۱- حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ 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.

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

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

۴- کمک‌ها و هدایا.

تبصره ۱- 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 ۱۳۶۹/۶/۲۶ 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 ۴ قسمت (ب) قانون مشاغل سخت و زیان آور که در ذیل ماده ۷۶ به اصل آن اشاره شده است در مشاغل سخت و زیان آور، به میزان ۴٪ به حق بیمه پرداختی اضافه می‌گردد).

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

مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ تغییر کرده است). متن لایحه قانونی بخشودگی به شرح زیر می‌باشد:

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

ماده واحده - 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 ۶ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی ۹٪ از حق بیمه 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 تأمین اجتماعی 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 پردازند 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 ۴- 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 شورای عالی 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 ۱۳۶۱ 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 - از آغاز سال ۱۳۶۲ 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 ۱۳۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت) در مورد کارگاههایی 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 ۴- 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 ۴۶ 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 ۱۳۶۱ 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. (آیین‌نامه اجرایی این تبصره در تاریخ ۱۳۶۲/۲/۲۸ به تصویب رسیده است و در صفحه ۳۰۱ درج شده، همچنین مصوبه مورخ ۱۳۶۹/۹/۲ 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 ۱۳۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت حذف شده است).

تبصره ۶- (الحاقی مورخ ۱۳۶۷/۸/۱۹) 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 ۱۳۶۱/۱۲/۲۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است).

(همچنین ماده ۷ قانون جامع از حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ 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 - تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند.

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

تبصره ۳- 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 ۲۹- 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.

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

ماده ۳۰- کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه 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.

ماده ۳۱- 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 حق بیمه‌ای 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 حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود .

ماده ۳۴- 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 ۳۶- 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 کسر حق 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.

تبصره- 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 ۳۷- هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - 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 ۱۵ روز 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 حق بیمه 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 مفصلاً حساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفصلاً حساب پرداخت حق بیمه می‌باشد. (براساس ماده ۴۱ قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۴/۱۱/۲۴ شورای اصناف جایگزین اتاق‌های اصناف گردیده است)

تبصره - سازمان مکلف است حداکثر پس از یکماه از تاریخ ثبت تقاضا، مفصلاً حساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

به موجب قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مصوب ۱۳۸۵/۵/۲۴ در خصوص 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 ۱- 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 - دفاتر اسناد رسمی مکلفند هنگام نقل و انتقال عین املاک، مفصلاً حساب مالیاتی و بدهی موضوع ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ 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 - در موارد مذکور در ماده فوق مراجع ذیربط مکلفند در تاریخ مراجعه، به مراجعه‌کنندگان 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، منتقل الیه 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 ۴- 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 ۱۳۸۶/۱۰/۳۰ به تصویب رسیده است و در تاریخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهور رسیده است و در صفحه ۳۹۳ درج شده است)

ماده ۳۸- 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 مقاطعه کاران 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 موقوف به ارائه مفصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقاطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه 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 مفصاحساب 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 مقاطعه کار 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 - کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقاطعه کاران و مهندسین مشاوره 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 مفصاحساب به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه ننموده‌اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه کاران 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 ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.

نحوه اجرای تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۳۴۵ درج شده است)

ماده ۳۹- 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 ۴۰- 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 ۳۶۰ درج شده است)

ماده ۴۱- 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 ۴۲- 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 ۴۳- هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند:
۱- 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 تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی گردیده است)

۲- 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 به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. (اتاق اصناف به موجب فرمان شماره ۳۲۹۴ مورخ ۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی (ره) منحل گردیده و براساس ماده ۴۱ قانون نظام صنفی مصوب ۸۴/۱۲/۲۴ شورای اصناف کشور جایگزین آن شده است).

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی. (وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است)

(به موجب ماده ۱۳۶ قانون کار، «کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد» و مطابق تبصره ۲ همان ماده «در صورتی که تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراهای 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 باشد و یا اینکه در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از دویست هزار ریال یک میلیون و پانصد هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیأت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.

به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ حدنصاب اعتراض به آرای هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات، به «یک میلیون و پانصد

هزار ریال تغییر یافته است».

ماده ۴۴- هیأت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات در تهران مراکز استانها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود:

(به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی عبارت «در تهران» به «مراکز استانها» تغییر یافت.

۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت. (وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزارت رفاه اجتماعی شده است)

۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری. (رئیس قوه قضائیه جایگزین وزیر دادگستری شده است)

۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴- نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان.

۵- 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 - 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 رئیس قوه قضائیه می‌باشد همچنین به موجب قانون نظام صنفی مصوب ۸۲/۱۲/۲۴، «شورای اصناف» جایگزین «اتاق اصناف» شده است.

ماده ۴۵- 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.
(آیین‌نامه در صفحه ۳۴۶ درج شده است)

ماده ۴۶- سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این 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 - در مواردی که به علت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه 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 ۱۳۶۱/۴/۱۳ 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 خسارات 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 - دولت مکلف است حداکثر ظرف شش ماه نسبت به تهیه و تقدیم لایحه تأمین اجتماعی 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 پردازد 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 ۱۳۵۸/۹/۲۴ 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 ۱۳۶۶/۶/۲۹ 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 ۴ 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)

و اصلاحات بعدی

ماده ۱- کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه سال ۱۳۵۴ 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 ۸۷/۴/۸ 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 می شود در مورد ارسال صورت مزد یا حقوق عمل نکنند، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ده درصد (۱۰٪) مبلغ حق بیمه همان ماه می باشند.

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 نمایند، 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 می باشند.

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 نمایند جرایم نقدی از ابتدای سالهای بعد، همه ساله معادل جریمه سال اول اضافه خواهد شد. (به موجب اصلاحی مورخ ۲۵/۱/۸۷ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص حذف شده است)

ماده ۲- (اصلاحی) کارفرمایانی که تا پایان اسفند ماه ۱۳۸۶ دارای بدهی حق بیمه و بیمه بیکاری به سازمان تأمین اجتماعی می باشند 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 صددرصد (۱۰۰٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.
- ۲- در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف هجده ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل هشتاد و پنج (۸۵٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند

بود. در صورت پرداخت بدهی های معوقه ظرف مدت بیست و چهار ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل هفتاد و پنج 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 (۶۰٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

۴- در صورت پرداخت بدهی های معوقه حداکثر ظرف مدت سی و شش ماه از تاریخ توافق با سازمان، از بخشودگی معادل پنجاه درصد (۵۰٪) جرائم مربوط برخوردار خواهند شد.

تبصره ۱- در خصوص بدهی هایی که به استناد تبصره (۴) ماده واحده قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱ و با تصویب هیأت مدیره سازمان به بیش از سی و شش قسط تقسیط می گردد، کلیه اقساطی که در دوره سه ساله اولیه مورد تقسیط قرار می گیرد به شرح بند (۵) 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 ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تبصره ماده حذف شده و تبصره های ۱ و ۲ جایگزین آن شده است)

ماده ۳- (صلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع) کارفرمایانی که قبل از صدور اجرائیه اقدام به پرداخت کامل بدهی خود نمایند از چهل درصد (۴۰٪) جرائم مربوط معاف خواهند بود و در خصوص کارگاههای دارای بحران مالی میزان معافیت طبق تصویب هیات مدیره سازمان تأمین اجتماعی تا شصت درصد (۶۰٪) قابل افزایش خواهد بود.

ماده ۴- قانون جایگزینی تبصره ۳ الحاقی به قانون منع دریافت خسارات و جرایم بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۶/۶/۲۹ از تاریخ اجرای این قانون لغو و اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی درخصوص خسارات و جرایم تابع این قانون می‌باشند.

ماده ۵- 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 ۶- جرایم موضوع این قانون طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

ماده ۷- (صلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص) جرایم 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 ۵ تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ نهم مرداد ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۳/۵/۱۲ 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 ۱۳۸۲/۴/۴) در برخی موارد دچار تغییر شده است متن مواد مزبور به شرح زیر است:

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 ۱۳۷۳/۵/۹»، به دو درصد (۰.۲٪) 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 ۴۷- کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرسی 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 ۱۳۶۹ مواد ۹۶ تا ۱۰۶ به بازرسی کار اختصاص دارد)

(به موجب ماده ۹۲ قانون نظام صنفی کشور مصوب ۸۲/۱۲/۲۴ چگونگی بازرسی از کارگاههای صنفی دچار تغییر شده است که متن آن به شرح زیر می‌باشد):

ماده ۹۲ - سازمان تأمین اجتماعی فقط در صورت شکایت هریک از کارکنان واحدهای صنفی مبنی بر عدم پرداخت حق بیمه در مدت همکاری توسط افراد صنفی می‌تواند 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 ۴۸- 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.

تبصره- در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را براساس مأخذی که طبق ماده ۴۰ 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 ۴۹- مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.

ماده ۵۰- 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 ۶۶ و ۹۰ و خسارات مذکور در مواد ۹۸ و ۱۰۰ 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 ۱۳۵۴ مواد اشاره به ترتیب ۶۵ و ۶۹ و ۹۹ و ۱۰۰ آمده است لکن به نظر می‌رسد شماره مواد به ترتیب یادشده در متن ماده صحیح است) (آیین‌نامه مذکور در این ماده در تاریخ ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ به تصویب رسیده و در صفحه ۲۸۱ درج شده است).

فصل چهارم:
مقررات مالی

مقررات مالی

ماده ۵۱- 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 - 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 ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲ و متعاقباً قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱ متفی شده است و بودجه درمان نیز در بودجه سالانه سازمان پیش‌بینی می‌شود. هر دو قانون قبلاً ذیل مواد ۹ و ۱۱ آمده است).

ماده ۵۲- 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 ۱- 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 ۲- 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 می گردد).

ماده ۵۳- 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.

فصل پنجم:

حوادث و بیماری‌ها و بارداری

حوادث و بیماری‌ها و بارداری

ماده ۵۴- بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن بر اثر 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 ۵۵- 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 - 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 ۵۵ به استناد لایحه قانونی اصلاح ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۷/۴ تغییر کرده است. متن قانون به شرح زیر است:

ماده واحده - به وزارت بهداشت و بهزیستی اجازه داده می‌شود که ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی (بند الف، ب و تبصره آن) مصوب ۱۳۵۴/۵/۱۰ 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 بهداشت و بهزیستی به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که وزارت بهداشت و بهزیستی ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا در خواهد آمد).

قابل ذکر است با تصویب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بند های الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۶۸/۸/۲۱، تعهدات مذکور در مواد ۵۴،۵۵،۵۷،۵۸ به سازمان تأمین اجتماعی محول شده است. قانون مذکور در ذیل ماده ۹ آمده است.

همچنین بموجب «قانون الزام سازمانهای بیمه گر درمانی به پرداخت خسارتهای متفرقه» مصوب ۱۳۸۵/۷/۱۶، سازمان مکلف به پرداخت هزینه های درمان بستری بیماران بیمه شده به میزان تعرفه دولتی در صورت رجوع به بخش های درمانی دولتی، خصوصی و خیریه شده است که متن آن به شرح زیر می باشد:

ماده واحده - سازمانهای بیمه گر از تاریخ تصویب این قانون موظف هستند نسبت به پرداخت هزینه های درمان بستری بیماران بیمه شده به میزان تعرفه دولتی در بخش های مختلف دولتی، خصوصی و خیریه اقدام نمایند.

تبصره ۱- با توجه به ماده ۱۷ قانون بیمه همگانی، بیمارستانهای خصوصی حسب درخواست سازمانهای بیمه گر پایه، ملزم به عقد قرارداد با آن سازمانها بوده و ملاک پرداخت سازمانهای بیمه گر، تعرفه های دولتی مصوب هیأت وزیران خواهد بود.

تبصره ۲- حداکثر هزینه های دریافتی از بیماران در بیمارستان های خصوصی بر اساس تعرفه مصوب بخش خصوصی در هر سال می باشد.

ماده ۵۶- به منظور توان بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده اند سازمان تأمین خدمات درمانی برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین نامه های که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه ای معلولین اقدام خواهد نمود. (به موجب قانون الزام سازمان این تعهدات به سازمان تأمین اجتماعی محول شده است)

ماده ۵۷- 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 ۵۸- افراد خانواده بیمه‌شده که از کمک‌های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می‌کنند عبارتند از:

۱- همسر بیمه‌شده.

۲- 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 از کارافتاده شناخته شود.

۳- 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 ۱۳۷۲/۲/۲۶، در مورد چگونگی استفاده فرزندان چهارم و بعد بیمه شده از خدمات درمانی تغییراتی به عمل آمده است که متن آن به شرح زیر می‌باشد):

«بند ج - حق بیمه فرزندان (موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یکسال از تصویب این قانون متولد می‌شوند، به صورت جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از بیمه شده دریافت می‌گردد».

۴- 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 از کارافتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت ننمایند.

ماده ۵۹- 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 بر اثر 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 ۶۰- حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده 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 بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

(حسب لایحه قانونی شمول مواد ۶۰ و ... مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶، حوادث دوران انقلاب اسلامی نیز از مصادیق ماده ۶۰ 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

تأمین اجتماعی مصوب تیرماه 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

ماده واحده - الف - کلیه بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ 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 - 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 - برقراری و نحوه محاسبه مستمری فوت، غرامت نقص مقطوع، مستمری ازکارافتادگی جزئی، مستمری ازکارافتادگی کلی برحسب مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

د- از لحاظ زمان و چگونگی وقوع حادثه گواهی سازمان یا مؤسسه محل اشتغال بیمه شدگان در مورد اینکه حادثه قطعاً در جریان انقلاب اسلامی و به سبب آن رخ داده است با گواهی دادرها 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 دادرها 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 ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ مراجعه شود).

قانون اصلاح لایحه 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 ازکارافتاده کلی شده یا به درجه شهادت نایل گردیده‌اند، از لحاظ نحوه محاسبه مستمری و شرایط استفاده از آن مشمول مقررات تبصره‌های ۳ و ۹ قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند، مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات و تغییرات بعدی آنها می‌باشند.

تبصره ۱- مابه‌التفاوت ناشی از شمول تبصره‌های فوق‌الذکر بر بیمه‌شدگان مزبور از تاریخ تصویب این قانون قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره ۲- در مواردی که از سوی مراجع پیش‌بینی شده در لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶ گواهی لازم مبنی بر وقوع حادثه در جریان انقلاب اسلامی و به سبب آن صادر نشده باشد، تشخیص بنیاد شهید ملاک اقدام خواهد بود.

تبصره ۳- منظور از بیمه‌شدگان مذکور در این ماده واحده منحصرأً بیمه‌شدگانی است که تا زمان وقوع حادثه منجر به ازکارافتادگی کلی یا شهادت ارتباط شغلی و استخدامی آنان با کارگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی قطع 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 ۶۱- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

ماده ۶۲- مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می‌باشد:
۱- 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)

۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه‌شده به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت. (سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

۳- 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.

۴- 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)

۵- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

ماده ۶۳- 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 ۶۴- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

تبصره- 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 ۶۵- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

ماده ۶۶- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

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

تبصره ۲- 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 در حدود 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 ۶۷- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می باشد 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 ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ و اصلاحیه مصوب ۱۳۸۶/۴/۶ 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 می دهند در بخش های دولتی و غیر دولتی ۶ ماه می باشد. 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 ۵ ماه و برای زایمان سه قلو و بیشتر، یکسال با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط تعیین می شود.

ماده ۶۸- بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یکسال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک ها و معاینه های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تأمین خدمات درمانی بنا به درخواست بیمه شده می تواند به جای کمک های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید، مبلغ مزبور در آئین نامه ای که از طرف هیأت مدیره سازمان تأمین خدمات درمانی تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می رسد تعیین خواهد شد. (سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

_____ فصل پنجم - حوادث و بیماری‌ها و بارداری _____ ۶۹

ماده ۶۹- در صورتی که بیمه‌شده زن و یا همسر بیمه‌شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیردادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

فصل ششم: از کار افتادگی

از کارافتادگی

ماده ۷۰- 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 و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می‌شود.

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

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

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

ماده ۷۲- میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار 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 ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی عبارت یک سی و پنجم به یک سی ام تغییر یافته است).

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

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

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

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

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

ماده ۷۳- به بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می گردد. (به موجب قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی ناشی از کار مصوب ۶۲/۱۰/۱۵، افزایش مستمری از کارافتادگی جزئی مشمولین قانون تأمین اجتماعی تابع ضوابط موضوع ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی

خواهد بود)

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

ماده ۷۵- 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 از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

تبصره- محاسبه متوسط دستمزد و مستمری از کارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۰ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت. (در متن قانون مصوب سال ۱۳۵۴، «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)

فصل هفتم: بازنشستگی

بازنشستگی

ماده ۷۶- مشمولین این قانون در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

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

۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
تبصره - 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 (زیان آور) 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 ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ... مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ 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 ۴۵ 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 حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ 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 ۸۰/۷/۱۴ به موجب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ 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 تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱» (مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴):

ماده واحده - تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

تبصره ۲-

الف) کارهای سخت و زیان‌آور 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 زیان‌آور 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 زیان‌آور 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 زیان‌آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و

استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، 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 - 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 زیان‌آور 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.

۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهاردرصد (۴٪) 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 زیان‌آور 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.

۶- 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 (۴٪) 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 ۱۳۸۰/۷/۱۴ عیناً به تصویب نهائی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است). (آیین نامه در صفحه ۳۸۴ درج شده است)

تبصره ۳- بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند. (اصلاحی ۱۳۷۱/۱۲/۱۶).

(تبصره ۴ به موجب ماده واحده الحاق یک تبصره به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۷/۱ اضافه شده است. متن تبصره عبارتست از:

تبصره ۴- زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند).

ماده ۷۷- میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی و پنجم 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 ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ تغییر 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 (۳۰/۳) سی و پنج،

سی‌ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز نماید.

تبصره - 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 حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار).

ماده ۷۸- 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 - سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری بیمه‌شدگانی 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 ۷۹- در مورد مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:

۱- مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.

۲- مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.

۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و 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)

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای ۱ و ۳ و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین آنان به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت رفاه اجتماعی با همکاری سازمان اموراداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌رسد. (آیین نامه در صفحه ۲۹۸ درج شده است) (نیز به قانون نقل و انتقال حق بیمه و بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ مراجعه شود)

فصل هشتم:

مرگ

مرگ

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

۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته.

۲- در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر.

۳- در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد.

(به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۷۶/۷/۲۷ بند ۳ ماده ۸۰ اصلاح و ۳ تبصره به آن الحاق شده است). متن بند ۳ و تبصره های الحاقی عبارتست از:

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

تبصره 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 می گیرد.

تبصره ۳- بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می باشد، 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 تأمین اجتماعی پرداخت می شود).

(تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ به موجب مصوبه مورخ ۸۶/۳/۲۲ مجلس شورای اسلامی و

۸۶/۱۱/۲۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام به شرح متن زیر اصلاح شده است)

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

۲- بیمه‌شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء 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 تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

۴- در مواردی که بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید.

تبصره - (الحاقی ۱۳۸۷/۲/۱۸) هرگاه مستمری‌بگیر بازنشسته یا ازکارافتاده به مدت شش ماه مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی خود را مطالبه ننماید، بازماندگان واجد شرایط وی حق دارند موقتاً مستمری و یا حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا و دریافت کنند. در صورتی که معلوم شود شخص مذکور در حال حیات است وضع مستمری او به حالت اول اعاده می‌گردد. بازنشستگان کلیه صندوقهای بازنشستگی کشور نیز مشمول این تبصره خواهند بود.

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

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

(یک تبصره به بند ۱ در تاریخ ۱۳۷۴/۶/۲۱ به موجب قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی اضافه شده است. متن تبصره عبارتست از:

تبصره - همسران بیمه‌شده متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه‌شدگان تأمین خواهد 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)
۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأً 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 وراثت ... 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 وراثت 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 - الف) از تاریخ تصویب این قانون حقوق وظیفه و مستمری موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب آذر ماه ۱۳۳۸ در مورد ورثه ذکور تا پایان بیست سالگی و چنانچه به موجب مدارک مثبت 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 می باشد.

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 ۶۴/۴/۲ 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 ۱۳۶۳/۱۰/۱۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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

ماده ۸۲- بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:
۱- شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.
۲- فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:
الف) پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

ب) سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند. (در مورد فرزندان اناث مطابق قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان ... مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ که در ذیل بند ۲ ماده ۸۱ آمده است عمل می شود).

۳- 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 از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند.

ماده ۸۳- سهم مستمری هریک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیر می باشد:

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

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

۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد. 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 مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگیران فوت شود یا فاقد شرایط استحقاقی دریافت مستمری گردد سهم بقیه آنان با توجه به تقسیم بندی مذکور در این ماده افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان بیمه شده از صد درصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تبصره - منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می باشد. در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

ماده ۸۴- هرگاه بیمه شده 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است. برای توضیح رک: صفحه راهنما).

فصل نهم:

ازدواج و عائله مندی

ازدواج و عائله‌مندی

ماده ۸۵- 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:

- ۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.
- ۲- ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصدویست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.
تبصره ۱- مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر ۲۴.

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

ماده ۸۶- کمک عائله‌مندی منحصراً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می‌شود مشروط بر آنکه:

- ۱- بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصدویست روز کار را داشته باشد.
- ۲- 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- پرداخت کمک عائله‌مندی به عهده کارفرما می‌باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت شود.

تبصره- 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.

فصل دهم:

مقررات کلی راجع به کمکها

مقررات کلی راجع به کمک‌ها در قانون تأمین اجتماعی

ماده ۸۸- 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

ماده ۸۹- افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا از کارافتاده 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 تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است)

ماده ۹۰- 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 بالتیجه 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 ۹۱- 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. (آیین‌نامه در صفحه ۳۱۸ درج شده است) (سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است. برای توضیح رک: صفحه راهنما).

ماده ۹۲- 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 ۴ 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 ۴ قانون تأمین خدمات درمانی و انحلال سازمان خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲ مفاد ماده مزبور منتفی و فعلاً آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی (مواد ۴ به بعد) جایگزین آن شده است همچنین وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است).

ماده ۹۳- تغییر میزان ازکارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدیدنظر در مبلغ مستمری می‌باشد:

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

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

۲- 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 ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

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

ماده ۹۴- 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 ۴ 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 ۶۸/۸/۲۱ منتفی است.

ماده ۹۵- 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 ۱۴ 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 ۹۶- 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 ۱۳۶۲/۱۰/۱۵ به تصویب رسیده که مقرر می‌دارد:

«ماده واحده - افزایش مستمری ازکارافتادگی جزئی مشمولین قانون تأمین اجتماعی عیناً تابع ضوابط و مقررات موضوع ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ 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 - 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».

فصل یازدهم:

تخلفات - مقررات کیفری

تخلفات - مقررات کیفری

ماده ۹۷- 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 ۶۱ 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 ۹۸- کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون را پرداخت نمایند 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 ۹۹- کارفرمایانی که ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه متعلق به قبل از فروردین ۱۳۵۴ خود با سازمان توافق نمایند از تأدیه خسارت تأخیر و جریمه 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 ۴۳ و ۴۴ 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 دوپست 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 ۳۶ 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 ۴۳ و ۴۴ این قانون بوده و مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ 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 ۱۳۵۴ 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 ۱۰۰- 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 ۳۹ 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 ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

(مواد ۹۸، ۹۹ و ۱۰۰ طبق قانون منع دریافت خسارات و جرایم بهره‌مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ (متن قانون در زیر ماده ۴۶ آمده است) لغو شد و قانون دریافت جرایم مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ (متن قانون در زیر ماده ۴۶ آمده است) جایگزین گردیده است).

ماده ۱۰۱- 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 ۴۳ و ۴۴ 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 ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد.

(خسارات موضوع این ماده طبق قانون منع دریافت خسارات مصوب ۶۸/۴/۱۳ حذف شده است و قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ۷۳/۹/۵ مجلس شورای اسلامی

جایگزین آن شده است که هر دو قانون مذکور در ذیل ماده ۴۶ آمده است).

ماده ۱۰۲- 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 ۱۰۳- 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 ۶۱ روز تا ششماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۴- 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 ۱۰۵- 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 ۶۱ روز تا شش ماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶- کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

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

ماده ۱۰۸- کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه‌شدگان را ظرف یکماه پس 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 ۱۰۹- 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.

فصل دوازدهم: مقررات مختلف

مقررات مختلف

ماده ۱۱۰- 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 اموراتصادی 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 ۱۳۵۸/۴/۲۸) 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 ۱۱۱- مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازمندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.
(به موجب ماده ۴۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام شورای عالی همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور تعیین نماید)

ماده ۱۱۲- 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.

فصل دوازدهم - مقررات مختلف - ۱۰۱

ماده ۱۱۳- 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 ۱۳۵۸/۴/۱۳ 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 ۱۱۴- 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 دو سال آخر خدمت که مأخذ پرداخت حق بیمه بوده است می‌باشد.

ماده ۱۱۵- 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 ۹۶ در مورد مشمولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱۶- 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:

۱- 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.

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

ماده ۱۱۷- 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 آیین‌نامه بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۴ و اصلاحی مورخ ۱۳۸۴/۴/۲ رجوع شود)

ماده ۱۱۸- 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 ۱- کلیه تعهدات مالی و اموال و دارایی صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل می‌شود.

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

تبصره ۳- آیین‌نامه‌های اجرایی قانون سابق بیمه‌های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌های 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 ۱۳۵۴/۳/۱۹، در جلسه روز سه‌شنبه سوم تیرماه یکهزار و سیصد و پنجاه و چهار شمسی به تصویب مجلس شورای ملی رسید.

بخش دوم

قوانین مرتبط

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

(به قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی مصوب ۸۶/۸/۹ که در صفحه ۲۷۱ درج شده است نیز مراجعه شود)

ماده ۱- کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اعم 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.

تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- 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.

ماده ۲- 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 تامین اجتماعی 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.

ماده ۳- کارگران مشمول این قانون در صورتی که بر اثر حادثه ناشی از کار آسیب ببینند طبق مقررات مواد ۴۵-۴۶-۴۷-۶۰-۶۱-۶۲ 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 ۶۸ و ۶۹ قانون بیمه‌های اجتماعی رفتار خواهد شد.

ماده ۴- 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.

ماده ۵- 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 حق بیمه به حساب سازمان بیمه‌های اجتماعی در یکی از 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 زیربنای آن 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 - 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 (۴٪) حداقل مزد روزانه کارگر ساده شهری زمان درخواست پروانه)

تبصره ۱- صدور پروانه ساختمان از طرف شهرداریها موقوف به ارائه و تسلیم رسید وجوه موضوع این ماده خواهد بود.

تبصره 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 طبق مقررات عمومی ماده (۲۹) قانون بیمه‌های اجتماعی وصول خواهد شد.

مبالغی که در موقع صدور پروانه طبق مقررات این ماده به حساب سازمان بیمه‌های اجتماعی واریز شده است در محاسبه حق بیمه کارگران پیمانکار محسوب خواهد گردید.

ماده ۶- در صورت عدم پرداخت حق بیمه مقرر در این قانون طبق مواد ۳۵ و ۸۷ قانون بیمه‌های اجتماعی رفتار خواهد شد.

ماده ۷- 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 مجلس شورای اسلامی)

ماده واحده- آن عده از بیمه‌شدگان مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ که به علت همکاری با نیروهای مسلح و شرکت در عملیات جنگی از کارافتاده کلی شده یا به درجه

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

تبصره ۱- منظور از بیمه‌شدگان مندرج در فوق منحصراً آن عده از مشمولین قانون تامین اجتماعی هستند که تا تاریخ احضار به خدمت و یا معرفی خود به مراجع ارتشی مربوطه، در کارگاههای مشمول مقررات قانون تامین اجتماعی شاغل بوده و طبق موازین مقرر از حقوق و مزد آنان حق بیمه کسر می‌گردد.

تبصره ۲- پرداخت حقوق وظیفه آن عده از بیمه‌شدگان داوطلب یا احضار شده که پرداخت حقوق و مزایای دوران خدمت آنان بر عهده وزارت دفاع ملی است، در صورت شهادت یا معلول شدن، کماکان بر عهده وزارت مزبور خواهد بود.

تبصره ۳- میزان مستمری از کارافتادگی 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 حق بیمه 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.

تبصره ۴- 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.

تبصره ۵- تعیین درجه و میزان از کارافتادگی مشمولین این قانون بر عهده کمیسیون‌های پزشکی مقرر در ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی است.

تبصره ۶- 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 تامین اجتماعی اعلام نماید.

سازمان تامین 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.

تبصره ۷- 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:

الف- قبلاً از طرف کارگاه مربوطه کتباً معرفی شده باشند.

ب- مرجع اعزام کننده صلاحیت اعزام را داشته باشد.

ج- شهادت یا معلول شدن بیمه شده مورد تأیید شورای عالی موارد درگذشت منعکس در تبصره ۴، مطابق ضوابطی که وجود دارد قرار گیرد.

تبصره ۸- کارفرمایان و سایر مسئولین مربوط موظفند مشخصات کامل بیمه شدگانی را که به نحو مقرر در این قانون به مناطق جنگی اعزام می شوند حداکثر ظرف پنج روز و مشخصات افرادی که قبل از تصویب این قانون اعزام شده اند حداکثر ظرف پانزده روز از تاریخ اجرای این قانون به واحد تأمین اجتماعی 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 بیمه شده خواهد بود. مرجع رسیدگی به خسارات فوق هیأت های حل اختلاف مقرر در قانون کار بوده که براساس شکایت بیمه شده 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.

تبصره ۹- مضمولین این قانون از نظر افزایش میزان مستمری فوت و از کارافتادگی کلی و سایر شرایط استفاده از مستمری تابع ضوابط کلی قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ 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 از کارافتادگی 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)

ماده ۱- آن عده از مستخدمین رسمی یا ثابت و نیز کارکنان تمام وقت وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی از جمله سازمان های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و مستخدمین شهرداری ها 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 از کارافتاده شناخته می شوند و یا به درجه شهادت نائل می گردند، با رعایت مقررات مربوط به خود مشمول احکام مربوط به از کارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه شناخته شده و حقوق وظیفه آنان

با عانله 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.

ماده ۲- حقوق وظیفه موضوع لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه درباره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی ایران از کارافتاده 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 گروه یک جدول موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری که از صندوق بازنشستگی و وظیفه مربوط پرداخت خواهد شد.

ماده ۳- 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 از کارافتاده 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 ۱۳۶۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی خواهند بود.

تبصره - تبصره ۴ ماده واحده راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی 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.

ماده ۴- حقوق وظیفه و عانله 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 از کارافتاده یا شهید شده یا بشوند آخرین حقوق مقام مربوط که در زمان از کارافتادگی یا شهادت به آنان 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.

تبصره ۲- 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 برای آنان به صورت هم‌مطابقی 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 ۳- 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 ۴ و اصلاح ماده ۱۰ مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۶ تبصره یک الحاق شده و تبصره‌های ۱ و ۲ به تبصره‌های ۲ و ۳ تغییر یافته است)

ماده ۵- 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.

تبصره- افزایش موضوع این ماده شامل برادر و خواهر مستخدم نمی‌باشد.

ماده ۶- در صورتی که مستخدم از کارافتاده 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.

ماده ۷- عائله تحت تکفل مستخدم که می‌توانند از حقوق وظیفه مقرر در این قانون استفاده نمایند از لحاظ این قانون عبارتند از:

الف- افراد موضوع ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری.

ب- برادر و خواهر علیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که 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 مثبت 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.

ماده ۸- 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 وظیفه‌گیران 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 ۴ و اصلاح ماده ۱۰ مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۶ این ماده اصلاح شده است)

ماده ۱۱- حقوق وظیفه مستخدمین و همچنین حقوق وظیفه وراثت قانونی مستخدمینی که قبل از تاریخ تصویب این قانون به علل مذکور در ماده یک از کارافتاده شده یا به درجه شهادت نائل آمده‌اند 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 از کارافتاده 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 از کارافتاده 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.

ماده ۱۴- 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 زمانی که به علت بیماری توانایی انجام کار نداشته و یا از کارافتاده 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 و سیصد و شصت و یک مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۶۱/۱۲/۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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

ماده واحده- 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 استخدامی کشور 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 ۱۳۶۲/۹/۱۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۵- قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان

(مصوب ۱۳۶۴/۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی)

ماده ۱- در اجرای بندهای ۱ و ۲ از اصل ۲۱ 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.

ماده ۲- 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.

ماده ۳- کارمندانی که 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.

ماده ۴- میزان حقوق و مزایایی که براساس مقررات این قانون به کارمندان نیمه وقت تعلق خواهد گرفت مشمول مقررات مربوط به حداقل پرداختی به کارکنان شاغل دولت نخواهد بود.

ماده ۵- 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.

ماده ۶- 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.

ماده ۷- سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، به طور کامل محسوب خواهد شد، لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پایه این گونه کارمندان (علاوه بر مدت خدمت تمام وقت) نصف مدت خدمت نیمه وقت منظور و محسوب خواهد گردید. کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به

سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی که 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 حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می‌شود.

ماده ۸- 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.

ماده ۹- 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.

ماده ۱۰- 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.

ماده ۱۱- 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.

ماده ۱۲- استفاده از خدمت نیمه وقت موقوف 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.

ماده ۱۳- مشمولین این قانون به هیچ وجه و تحت هیچ عنوان نمی‌توانند در وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی یا غیردولتی دیگر به کار 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.

ماده ۱۴- استخدام جدید به هر شکل به جای کارمندان نیمه وقت ممنوع است.

ماده ۱۵- پرداخت فوق‌العاده اضافه کار ساعتی و فوق‌العاده روزانه به این قبیل کارکنان ممنوع می‌باشد.

ماده ۱۶- سایر موارد استخدامی که در این قانون پیش‌بینی نشده است تابع مقررات مربوط به خود خواهد بود.

ماده ۱۷- 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 - 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 ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می‌شود.

در مورد اشخاصی که بعد از تاریخ تصویب این قانون از شمول خدمات صندوق بازنشستگی مربوط خارج شده و زیرپوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جای نرخ ۴ درصد مذکور در این ماده کلیه وجوهی که به صندوق بیمه یا بازنشستگی قبلی مستخدم پرداخت شده است پس از کسر حق درمان عیناً به صندوقی که مستخدم مشترک آن شده است واریز خواهد شد.

تبصره ۱- انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی اشخاصی که قبل از تصویب این قانون به موجب قوانین مربوط، حق بیمه، یا کسور بازنشستگی آنان از یک صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر منتقل شده است مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

تبصره ۲- آن قسمت از سنوات خدمت قابل قبول دولتی مستخدم که مبنای برداشت حق بیمه، یا کسور بازنشستگی قرار گرفته با انتقال حق بیمه، یا کسور بازنشستگی جزء خدمت رسمی قرار می‌گیرد و مازاد بر آن مشمول مقررات صندوق بازنشستگی مربوط خواهد بود.

تبصره ۳- در خصوص آن دسته از مشمولین تأمین اجتماعی و صندوق‌های مشابه که سهم بازنشستگی آنان به مأخذ مذکور در ماده واحده از سایر صندوق‌های بازنشستگی دریافت گردیده است با اخذ مابه‌التفاوت سهم بازنشستگی براساس قوانین و مقررات مربوط از مستخدم، سنوات خدمت آنان محاسبه خواهد شد میزان و نحوه اخذ سهم بازنشستگی مذکور در این تبصره براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب 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 یکهزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۵/۴/۱۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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

ماده ۱- مستخدمینی که براساس قانون اصلاح تبصره ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و تبصره‌های الحاقی آن مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ بازخرید می‌شوند می‌توانند تقاضا نمایند کسور بازنشستگی یا حق بیمه آنان (سهم مستخدم) به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شود که در این صورت کسور مزبور به صندوق تأمین اجتماعی منتقل می‌شود و پس از پرداخت مابه‌التفاوت کسور یا حق بیمه مزبور با حق بیمه 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.

تبصره ۱- مستخدمین رسمی و ثابت که از نظر بازنشستگی مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند در شمول مستخدمین مزبور در تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ بوده و می‌توانند براساس تبصره مزبور و تبصره‌های الحاقی قانون فوق بازنشسته و بازخرید شوند.

تبصره ۲- بازنشستگی براساس تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ و مقررات خاص دستگاه‌های دولتی منوط به داشتن حداقل ۴۵ سال سن برای مستخدمین زن و ۵۰ سال برای مستخدمین مرد خواهد بود در غیراینصورت براساس مقررات مربوطه سنوات خدمت آنان بازخرید می‌شود.

ماده ۲- کلیه قوانین و مقررات استخدامی در دستگاه‌های مذکور در ماده ۴ این قانون درخصوص بازنشستگی کارمندان 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.

تبصره- مستخدمینی که دارای ۶۵ سال سن هستند از حکم این ماده مستثنی می‌باشند.

ماده ۳- دستگاه‌های مذکور در ماده ۴ 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 تأمین اجتماعی ۳۵ سال خواهد 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 از کارافتادگی 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.

ماده ۴- 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 احتساب کادر دفتری مدارس در پست‌های پشتیبانی) و برای دانشگاه‌ها یک دوم می‌باشد.

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

تبصره ۱- در صورتی که هر یک از دستگاه‌های فوق در مهلت مقرر نسبت به اصلاح تشکیلات تفصیلی خود اقدام ننماید سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است رأساً نسبت به اصلاح تشکیلات آن 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.

تبصره ۲- هرگونه افزایش پست سازمانی اعم از ثابت یا موقت با رعایت موارد فوق صرفاً پس از تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران امکان‌پذیر خواهد بود.

ماده ۵- استخدام آزمایشی افرادی که براساس بند ب تبصره ۶۰ 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 استخدامی کشور می‌باشد و رعایت حداکثر دوره آزمایشی مقرر در مورد آنان لازم نخواهد بود. دوره‌های آموزشی که مدت آن حداقل یکسال باشد مشمول بند ب تبصره ۶۰ خواهد بود.

ماده ۶- وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و فرهنگ و آموزش عالی می‌توانند صرفاً با رعایت مفاد ماده ۴ 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 دانش آموز در مناطق شهری و ۱۵ نفر دانش آموز در مناطق روستایی یک نفر (اعم از آموزشی و غیر آموزشی).

ب- به ازای افزایش هر یک تخت بیمارستانی دو نفر (اعم از کادر پزشکی و غیر پزشکی).

ج- به ازای افزایش هر ۱۴ نفر دانشجو یک نفر کادر غیر هیأت علمی و در مورد مؤسسات آموزشی جدید التاسیس تا یک سوم پست‌های سازمانی مصوب.

تبصره- استخدام در کادر هیأت علمی تابع ضوابط مقرر در تبصره ۶۰ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ خواهد بود و استفاده از تبصره ۶۰ برای وزارتخانه‌های یاد شده به استثنای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ممنوع می‌باشد.

ماده ۷- استخدام در سایر دستگاه‌ها برای مشاغلی که به موجب تبصره ۶۰ ممنوع اعلام گردیده، با رعایت ماده ۴ 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.

تبصره ۱- 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 داوطلبی که 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.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- منظور از استخدام غیررسمی مذکور در تبصره ۶۰ قانون بودجه سال هرگونه استخدام به صورت پیمانی، قراردادی، خرید خدمت، روزمزد و کارگری و عناوین مشابه می‌باشد.

ماده ۸- اشتغال به کار کلیه بازنشستگان و نیز کسانی که 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.

ماده ۹- 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 میزانی که 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 ۱۳۶۳/۱۰/۲ 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 ۱۳۶۳/۱۰/ 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.

ماده ۱۰- 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 ۱۳۶۶/۱۱/ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. (آیین‌نامه در صفحه ۳۲۱ درج شده است)

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

فصل اول: کلیات

ماده ۱- 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.

ماده ۲- تعاریف

- ۱- «اشعه» یا «پرتوها» شامل اشعه یون‌ساز و غیر یون‌ساز می‌باشد.
- ۲- «منابع مولد اشعه» به مواد پرتوزا (راديواکتیو) اعم از طبیعی و یا مصنوعی و یا مواد و اشیاء حاوی آن و یا دستگاهها و تأسیسات مولد اشعه اطلاق می‌گردد.
- ۳- «کار با اشعه» هرگونه کار یا فعالیتی است که در ارتباط با منابع مولد اشعه انجام شود.
- ۴- «واحد قانونی» در مفهوم «سازمان انرژی اتمی ایران» است.
- ۵- «شخص مسئول» شخص حقیقی 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.

۶- «مسئول فیزیک بهداشت» شخص حقیقی است که برابر آیین نامه مربوطه واجد صلاحیت علمی و فنی و شرایط لازم برای تصدی مسئولیت حفاظت در برابر اشعه در محدوده پروانه مربوطه باشد.

ماده ۳- شمول مقررات

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

۱- منابع مولد اشعه.

۲- کار با اشعه.

۳- احداث، تأسیس، راه اندازی، بهره برداری، از کار اندازی و تصدی هر واحدی که در آن کار با اشعه انجام شود.

۴- هر گونه فعالیت در رابطه با منابع مولد اشعه شامل واردات و صادرات، ترخیص، توزیع، تهیه، تولید، ساخت، تملک، تحصیل، اکتشاف، استخراج، حمل و نقل، معاملات، پیمانکاری، نقل و انتقال، کاربرد و یا پس مانداری.

۵- حفاظت کارکنان، مردم و نسلهای آینده بطور کلی و محیط در برابر اثرات زیان آور اشعه.

فصل دوم: پروانه و مسئولیتها

ماده ۴- انجام هرگونه فعالیت در ارتباط با موارد مندرج در بندهای ۱، ۲، ۳ و ۴ از ماده ۳، غیر از موارد مستثنی به موجب آیین نامه های مربوطه مستلزم اخذ پروانه کسب از واحد ذیربط و پروانه اشتغال از واحد قانونی می باشد.

تبصره- مجوز کار با اشعه در مورد مؤسسات پزشکی صرفاً برای متخصصین گروه پزشکی توسط کمیسیون 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 پزشکی خواهد بود.

ماده ۵- 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 شخص حقیقی دارنده پروانه کسب، شخص مسئول و مسئول فیزیکی بهداشت می‌تواند تماماً بعهده یک یا دو شخص حقیقی واجد شرایط باشد.

ماده ۶- دارنده پروانه اشتغال مکلف است منحصراً در محل و در حدود و شرایط مندرج در پروانه و دستورالعمل‌های مربوطه فعالیت نماید.

ماده ۷- هر گونه تغییر در وضعیت حقوقی دارنده پروانه کسب در ارتباط با منابع مولد اشعه و نیز هرگونه تغییر کمی و کیفی در ارتباط با منابع مزبور مستلزم اخذ مجوز از واحد قانونی است.

تبصره- درخصوص مؤسسات پزشکی پس از اخذ مجوز از واحد قانونی، صدور پروانه کار جدید از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

ماده ۸- دارندگان پروانه و یا قائم مقام قانونی آنها 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 گونه حادثه، اخلال، عیب و یا تغییرات در رابطه با منابع مولد اشعه که احتمال افزایش مخاطرات بالقوه پرتوگیری افراد را در برداشته باشد.

۴- سوانح پرتوگیری و نیز پرتوگیری مشکوک افراد.

ماده ۹- کلیه افرادی که به کار با اشعه گمارده می‌شوند باید تحت معاینات و آزمایشهای پزشکی لازم قبل و بعد از استخدام و به صورت دوره‌ای طبق آئین‌نامه مربوطه قرار گرفته و مدارک لازم را در اختیار واحد قانونی قرار دهند.

ماده ۱۰- گماردن افراد زیر به کار با اشعه ممنوع است:

۱- افراد کمتر از ۱۸ سال سن غیر از موارد مستثنی به موجب آئین‌نامه مربوطه.

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

ماده ۱۱- در انجام هرگونه فعالیت مربوط به موارد مندرج در ماده ۳ دارنده پروانه کسب، شخص مسئول و مسئول فیزیکی بهداشت مکلفند:

۱- کلیه مقررات، استانداردها، آئین‌نامه‌ها 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.

ماده ۱۲- کلیه افرادی که به کار 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.

فصل سوم: نظارت و بازرسی

ماده ۱۳ - 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.

ماده ۱۴ - دارنده پروانه کسب، شخص مسئول و مسئول فیزیکی بهداشت مکلفند توصیه‌ها و دستورالعملهای ابلاغ شده توسط واحد قانونی و بازرسین مربوطه را به اجراء درآورند.

ماده ۱۵ - در مواردی که اجرای امور مربوط به مفاد ماده ۱۴ و یا حفاظت افراد 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 و آموزش پزشکی تهیه می‌گردد.

ماده ۱۶ - 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 فیزیکی 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 قانونی قرار دهد.

ماده ۱۷ - 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 در صورت 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.

فصل چهارم: 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 عطف و توبیخ و تهدید و درجات تعزیر به مجازات مشروحه ذیل محکوم خواهد شد:

۱ - عدم استفاده از وسایل حفاظتی پیش‌بینی شده و همچنین عدم رعایت دستورالعملهای حفاظتی توسط کارکنان با اشعه جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از ده هزار ریال تا صد و 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 به کار با اشعه جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از ده هزار ریال تا پانصد هزار ریال محکوم خواهد شد.

۳- گماردن افرادی به کار با اشعه که به موجب ماده ۱۰ این قانون کار با اشعه برای آنان ممنوع اعلام شده است جرم محسوب و متخلف به جریمه نقدی از سی هزار ریال تا یک میلیون ریال محکوم خواهد شد.

۴- 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 سی هزار ریال تا پنج میلیون ریال و 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- اخلاف 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 قانونی گردد.

۶- 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 سه سال و یا به هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

۷- عدم رعایت حدود 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 ماده ۴ 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 به حبس 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.

ماده ۱۹ - در مواردی که جرایم موضوع این قانون به لحاظ انطباق با عناوین قانونی دیگر مستلزم مجازات شدیدتر باشد مقررات قانون مجازات اشد درباره مرتکب اعمال خواهد شد.

فصل پنجم: مقررات ویژه

ماده ۲۰ - به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتوهای محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین نامه های مربوطه تعلق می گیرد:

۱- کاهش ساعات کار 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 یک سال کار با اشعه. حداکثر این افزایش تا ده سال و منحصرأ از نظر بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و تعیین حقوق و وظیفه قابل احتساب می باشد.

۴- 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 می تواند درخواست اشتغال در محلی غیر از محیط کار با اشعه بنماید.

ماده ۲۱ - وزارتخانه ها، نهادهای انقلاب اسلامی، مؤسسات، سازمانها و شرکتهای دولتی و یا وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز کلیه مأمورین انتظامی موظفند در اجرای این قانون با واحد قانونی همکاری نمایند.

ماده ۲۲ - واحد قانونی مسئولیت حُسن اجرای مقررات این قانون 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 امکانات تخصصی، آموزش و پرورش و ارایه خدمات در سطح علمی پیشرفته روز تدابیر مقتضی را اتخاذ نماید.

ماده ۲۳ - این قانون از تاریخ تصویب لازم الاجراء می باشد و از تاریخ مزبور کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو و کان لم یکن تلقی می گردد. دولت مکلف است آیین نامه های 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 آیین نامه های 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 ۱۳۶۸/۱/۳۰ 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 ۱- کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند مشمول این قانون می‌باشند.

تبصره - گروه‌های زیر از شمول این قانون مستثنی می‌باشند:

۱- بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری

۳- اتباع خارجی

ماده ۲- بیکار از نظر این قانون بیمه‌شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.
تبصره ۱- بیمه‌شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تأیید شورای عالی کار بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود.
تبصره ۲- 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 ۳- بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت‌های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه‌شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می‌شوند مقرری بیکاری پرداخت نماید.

ماده ۴- بیمه‌شده با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد.

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

ماده ۵- 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 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 تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش‌بینی شده است.

ماده ۶- بیمه‌شدگان بیکار در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه بیکاری را خواهند داشت.

الف - بیمه‌شده قبل از بیکار شدن حداقل (۶) ماه سابقه پرداخت حق بیمه را داشته باشد. مشمولین تبصره (۲) ماده (۲) این قانون از شمول این بند مستثنی می‌باشند.

ب - بیمه‌شده مکلف است ظرف (۳۰) روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی 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 - بیمه‌شده بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

تبصره ۱- 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 ۲- مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

ماده ۷- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است:

الف - جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر ۳۶ ماه و برای متأهلین یا متکفلین حداکثر ۵۰ ماه براساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می‌باشد:

حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره‌های قبلی		سابقه پرداخت حق بیمه
برای متاهلین یا متکفلین	برای مجردین	
۱۲ ماه	۶ ماه	از ۶ ماه لغایت ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	از ۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	از ۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	از ۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶ ماه	از ۲۴۱ ماه به بالا

تبصره - افراد مسن مشمول این قانون که دارای ۵۵ سال سن و بیشتر می‌باشند مادامیکه مشغول به کار نشده‌اند می‌توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی تحت پوشش بیمه بیکاری باقی بمانند.

ب - میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل ۵۵٪ متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده می‌باشد. به مقرری افراد متأهل یا متکفل، تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل به ازاء هر یک از آنها به میزان ۱۰٪ حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری بگير نباید از حداقل دستمزد، کمتر و از ۸۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

ج - مقرری ایام بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است.

تبصره ۱- 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 (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰) در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (۳) 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 ۲- افراد تحت تکفل موضوع این ماده عبارتند از:

۱- همسر (زن یا شوهر)

۲- فرزندان اناث مادام که ازدواج ننموده و فاقد حرفه و شغل باشند.

۳- فرزندان ذکور که سن آنان کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی، از کارافتاده کلی باشند.

۴- پدر و مادر که سن پدر از ۶۰ سال متجاوز باشد و یا طبق نظر پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی از کار افتاده باشند و در هر حال معاش آنان منحصرأ توسط بیمه شده تأمین گردد.

۵- 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 ۴- 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 ۵- بیمه‌شده بیکار و افراد تحت تکفل، در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره ۶- مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمری‌های تأمین اجتماعی از پرداخت هرگونه مالیات معاف خواهد بود.

ماده ۸- در موارد زیر مقرری ایام بیکاری قطع خواهد شد:

الف - زمانی که بیمه‌شده مجدداً اشتغال به کار یابد.

ب - بنا به اعلام واحد کار و امور اجتماعی 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 - بیمه‌شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری ورزد.

د - بیمه‌شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی شود.

ه - بیمه‌شده به نحوی از انحاء با دریافت مزد ایام بلا تکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

تبصره ۱- 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 (ه) این ماده نیز مکلف به بازپرداخت مقرری بیمه بیکاری دریافتی، به سازمان مذکور می‌باشند.

تبصره ۲- 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 ۳- دریافت کمک هزینه حین کارآموزی مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود.

ماده ۹- 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) منحصرأ توسط مراکز خدمات اشتغال و با معرفی بیکاران تأمین می‌گردد.

تبصره ۱- دولت مکلف است هر ساله از طریق سیستم بانکی و منابع اعتباری سازمان تأمین اجتماعی 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 با خصوصی و با نظارت وزارت کار و اموراجتماعی به موقع اجراء گذارد.

تبصره ۲- 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 ۳- 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 ۴- نهضت سوادآموزی موظف است با همکاری کارفرمایان و وزارتخانه‌های ذیربط نسبت به تشکیل کلاس‌های سوادآموزی برای بیسوادان مشمول این قانون اقدام نماید.

ماده ۱۰- 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 ۱۱- وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود.

ماده ۱۲- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است هزینه‌های موضوع این قانون را منحصرأ 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 ۱۳- زمان اجرای این قانون از زمان اتمام قانون آزمایشی بیمه بیکاری (۱۳۶۹/۵/۶) لازم‌الاجراء است.

ماده ۱۴- آیین‌نامه اجرایی این قانون ظرف یک ماه توسط وزارت کار و اموراجتماعی و سازمان تأمین‌اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین‌نامه مربوطه در صفحه ۳۴۰ آمده است)

قانون فوق مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و ششم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۹/۷/۱۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۰- قانون کار (مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹)

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آنرا نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها،

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 - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶- 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 به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله 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 - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱- 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 ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

ماده ۸- 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 ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره - 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 ۱۱ - 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 صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره - 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 ۱۲ - 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 ۱۳ - 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 ۱ - 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 ۲ - چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه‌کار پردازد و یا قبل

از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴- 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- 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 ۱۴ 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 تأمین اجتماعی 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 تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ 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 - آیا منظور قانونگذار در قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ 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 ۱۵- 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 ۱۶- 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 در می‌آید. تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷- 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 به کار خود باز می‌گردد.

ماده ۱۸- 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.

تبصره- 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 ۱۹- در دوران خدمت نظام‌وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده ۲۰- در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس 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 صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیأت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می‌باشد و اگر بتواند آنرا اثبات کند به ازاء هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره- 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 - خاتمه قرارداد کار

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

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر

ج- از کار افتادگی کلی کارگر

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

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

و- استعفای کارگر.

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

ماده ۲۲- 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- تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به‌طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

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

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار 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 ۲۵- 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 ۱۵۸ این 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 فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم - جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹- 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 به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- 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 به کار اصلی بگمارد.

تبصره- 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 ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ 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 از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲- 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 ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار

می‌شود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول - حق‌السعی

ماده ۳۴- 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 ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که 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 ۲- 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 ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.
تبصره ۱- در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی 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، فوق‌العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- 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 کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت 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 - در صورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره - در ماههای سی و یک روزه مزایا و حقوق باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد 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 ۳۹ - مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰ - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱ - شورای عالی 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:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظف اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

ماده ۴۲ - حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳ - 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 ۴۴ - 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 - نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵ - کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و - وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶ - 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 - 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 ۴۷ - 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 ۴۸ - 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 ۴۹ - 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 ۱- 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 ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- 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 ۴۹) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل ۵۰٪ هزینه‌های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۱- 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 ۱- 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 ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- 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 ۵۲- در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به‌موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورایی عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ 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 ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد.

تبصره- 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 شبانه‌روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.

ماده ۵۵- 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 ۵۶- 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 صورتی که نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتند ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به‌عنوان فوق‌العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیرنوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ 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 صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل، زلزله، و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- 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 ۶۱- 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 ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.

تبصره ۱- 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 ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتی که 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 ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز

تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.
ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۴- 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 ۶۵- 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 ۶۶- کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- 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 ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ۶۹- 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.

تبصره- 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 ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱- 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 ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷۴- مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می‌نماید.

ماده ۷۸- 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 با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره- آئین‌نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد.

ماده ۸۱- 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 نوجوان اظهار

نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

ماده ۸۲- 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 ۸۳- 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 ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت 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 - کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طریق شورای عالی 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.

تبصره- کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسؤول تهیه موازین و آئین‌نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد و از اعضا ذیل تشکیل می‌گردد:

۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رئیس شورا خواهد بود

۲- معاون وزارت صنایع

۳- معاون وزارت صنایع سنگین (وزارتخانه‌های صنایع، صنایع سنگین و معاون و فلزات منحل شده‌اند) و هم‌اکنون وزارت صنایع و معادن جایگزین آنهاست)

۴- معاون وزارت کشاورزی

۵- معاون وزارت نفت

۶- معاون وزارت معادن و فلزات (صنایع و معادن)

۷- معاون وزارت جهاد سازندگی (جهاد کشاورزی)

۸- رئیس سازمان حفاظت محیط‌زیست

۹- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی

۱۰- دو نفر از مدیران صنایع

۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران

۱۲- مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- 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 ۲- آئین‌نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو 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 ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین‌می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره‌برداری از ماشینها، دستگاهها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تأیید شورای عالی 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 ۹۰- 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 ۹۱- 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 ۹۲- 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 ۱- 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 مسوولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق‌السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳- به‌منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- 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 ۲- 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 ۹۴- 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 مطلع شده 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 اسرع وقت 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 بازرسی 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. هرگاه بر 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 به صورت 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 مسؤولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف نافذ خواهد بود.

مبحث دوم - بازرسی کار

ماده ۹۶- به منظور 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 - رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری
این‌گونه موارد به‌منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۱- 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 ۲- بازرسی به‌صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم
تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد.

ماده ۹۷- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو
استخدام است.

تبصره- 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 ۹۸- 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.

تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.
ماده ۹۹- 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.

تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد
شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر
بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰- 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 ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود و ظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به‌عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- 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 ۱۰۲- 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 ۱۰۳- 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.

تبصره- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴- 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 ۱۰۵- 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 ۱- 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 ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به‌علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را

بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قراردادهای 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 ۱۰۶- 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 - آموزش و اشتغال

مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور 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.

تبصره- وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذینفع موظف به همکاریهای لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸- 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:

الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر

ب- 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

ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی

د- 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 ۱۰۹- مراکز آموزش مذکور در ماده ۱۰۸ این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور 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 به عمل آورند.

تبصره ۱- 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 می نماید.

تبصره ۲- 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 ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می شود.

تبصره- آئین نامه 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.

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود:

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد آموزش می بینند.

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان (بند الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.

تبصره ۲- دستورالعملهای مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره یک ماده ۱۱۲ برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.
ج- مزایای غیرنقدی، کمکها و فوقالعاده‌هایی 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 ۱۱۴- 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 صورتی که 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 ۸۴ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶- 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 ۱۱۸- 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 به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.

مبحث دوم - اشتغال

ماده ۱۱۹- 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 ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.

تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف 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 ۲- 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 ۳- 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 - اشتغال اتباع بیگانه

ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده ثانیاً مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.

تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی‌باشند:

الف - اتباع بیگانه‌ای که منحصراً در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.

ب- کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آنها با تأیید 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 به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار 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، به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید:

الف- تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

ب- تبعه بیگانه ای 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 وزارتخانه های کشور و امور خارجه.

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان 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 ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود 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 ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور 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.

تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه‌ماه است و تمدید آن مستلزم تأیید هیأت فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر 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. پروانه 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 ۱۲۸- 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 ۱۲۹- 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 - تشکلهای کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰- به منظور 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 ۱- انجمنهای اسلامی می‌توانند به منظور 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 ۲- 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 ۱۳۱- 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 ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمنهای صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل قانون انجمنهای صنفی در استان و قانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- 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 ۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورایی عالی کار، شورایی تأمین اجتماعی، شورایی عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط قانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴- کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵- 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 شورایی عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶- 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 ۱۳۲- به منظور 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.

تبصره- 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 - 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 ۱۳۳- به منظور 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.

تبصره- 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 - امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاریهای لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکتهای تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴- به منظور 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 ۱- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته استانها می‌توانند نسبت به تأسیس کانونهای عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- 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 می‌باشند.

ماده ۱۳۵- به منظور 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.

تبصره- 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 ۱۳۶- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورایی تأمین اجتماعی، شورایی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراها، کانون عالی انجمنهای صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱- آئین‌نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد شورایی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
تبصره ۲- در صورتی که 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 ۱۳۷- به منظور 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.

تبصره- آئین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورایی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشند.

فصل هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته‌جمعی کار

ماده ۱۳۹- 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 و تأمین 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. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد 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 در مورد آنها را منع 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 ۲- 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، به عنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج- عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور 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 ۱۴۲- در صورتی که 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.

تبصره- در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند 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 ۱۴۳- 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 ۱۴۴- 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 ۱۴۵- 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 ۱۴۶- 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 - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹- 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 ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاههای ذیربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲- 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 تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰- 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 ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذایی مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذایی گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- 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 ۱۵۳- 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.

تبصره- دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۵۴- 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.

تبصره- 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 ۱۵۵- 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.

تبصره- شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶- 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 در خواهد آمد.

فصل نهم - مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷- 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 صورتی که 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 ۱۵۸- هیأت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان

۳- 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.

تبصره- 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 ۱۵۹- رأی هیأت‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم‌الاجرا می‌گردد و در صورتی که 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 ۱۶۰- هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی 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 حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

ماده ۱۶۱- 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 ۱۶۲- 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 ۱۶۳- هیأت‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین 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 ۱۶۴- 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 ۱۶۵- در صورتی که 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.

تبصره- چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که براساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

ماده ۱۶۶- 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 - شورایعالی کار

ماده ۱۶۷- 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:

الف- وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت

ب- 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- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان

د- 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 - هر یک از اعضاء شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

ماده ۱۶۸- شورایعالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضاء شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹- 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- 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 ۱۷۰- 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 - جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۱- 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 صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو 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 ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل کار انجام‌یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب

جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال 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 به کار 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 مسؤول است.

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفین از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت 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 ۱۷۴- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸، ۴۵، ۵۹ و تبصره ماده ۴۱، 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 تا ۵ 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 ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲- ۶۱- ۷۵- ۷۷- ۷۹- ۸۳- ۸۴ 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:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- 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 ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۸۷- ۸۹- (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:

۱- در کارگاهها تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- در کارگاههای ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- 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 ۱۷۸- 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 خا طی 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 ۱۷۹- 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 خا طی 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 ۱۸۰- کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و

لازم الاجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است پذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲- 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 خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ 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 خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- 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 مسؤلیت 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 ۱۸۵- رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷- 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 ۱۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز

کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ 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 شورای عالی 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 شورای عالی 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 شورای عالی 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 شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده ۱۹۴- 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 هیأت 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 - 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 ۱۹۶- 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.

ماده ۱۹۷- دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸- 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 ۱- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد.

تبصره ۲- 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 ۱۹۹- 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 - 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 ۲۰۰- با تصویب این قانون و آئین‌نامه‌های اجرائی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند.

ماده ۲۰۱- 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 ۲۰۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان امور اداری و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند.

تبصره - مفاد این ماده رافع تکالیف و مسؤولیتهایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین

به عهده 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 متمیم مواد ۳، ۷، ۸، ۱۲، ۱۵، ۲۰، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۴۱، ۴۶، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۶، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۲، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۷۰، ۷۳، ۸۱، ۱۰۵، ۱۰۸، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۴۳، ۱۵۱، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱۶۰، ۱۶۶، کل فصل مجازاتها (مواد ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸۴، ۱۸۵، ۱۸۶، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۲۰۲، ۲۰۳ مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یکهزار و سیصد و شصت و نه 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)

ماده واحده- 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 ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی، می‌گردند. تبصره- آیین‌نامه اجرایی این 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)

ماده واحده- سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداریها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکتها و مؤسسات غیردولتی که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذریبط 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 از کارافتادگی صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می باشد مشروط بر آنکه مستخدمین مزبور (در حالت بازنشستگی) دارای حداقل بیست (۲۰) سال سابقه خدمت دولتی باشند.

تبصره ۱- سنوات خدمت موضوع این قانون در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی، اعطای پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید.

تبصره ۲- قوانین استخدامی دستگاههای دولتی منجمله قوانین خاص شرکتها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر 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.

تبصره ۳- میزان کسور بازنشستگی که از صندوق قبلی به صندوق جدید منتقل می شود و میزان کسور بازنشستگی متعلقه و همچنین مابه التفاوت این دو مبلغ براساس آیین نامه ای که ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد، 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 از کارافتاده و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی (مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰)

ماده واحده- مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده کلی، جانباز آزاده از کارافتاده کلی و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی در دستگاههای موضوع ماده ۱ قانون برقراری حقوق وظیفه

از کارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و... مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی و نیروهای مسلح با پیش‌بینی پست‌ها یا مشاغل سازمانی با نام در تشکیلات مربوط هم‌مطراز 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 سنواری 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.

تبصره ۱- برای آن دسته از شهدا و جانبازان از کارافتاده کلی و آزادگان از کارافتاده کلی و مفقودالایر که مستخدم دولت نبوده و شهید یا مفقود یا جانباز یا آزاده از کارافتاده شده‌اند با توجه به میزان تحصیلات و تخصص آنها از طرف بنیاد شهید انقلاب اسلامی حقوق مزایای هم‌مطراز نظام هماهنگ پرداخت تعیین و پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- حقوق موضوع این قانون به آزاده یا جانباز از کارافتاده کلی و عائله شهید و یا مفقودالایر موضوع ماده ۷ قانون برقراری حقوق وظیفه از کارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدا... مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵ و تبصره ذیل آن پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳- چنانچه وراثت اناث تحت تکفل شهید شوهر اختیار کرده و مطلقه شده و ضرورت طلاق مورد تأیید بنیاد شهید انقلاب اسلامی باشد از همان تاریخ طلاق مجدداً حقوق آنها برقرار و پرداخت می‌گردد.

تبصره ۴- بنیاد شهید موظف است آن 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.

تبصره ۵- برقراری حقوق برای افراد موضوع تبصره یک این قانون مستلزم تشخیص بنیاد شهید انقلاب اسلامی است.

تبصره ۶- از تاریخ تصویب این قانون، قانون واگذاری پرداخت حقوق و مزایای ماهانه وراثت شهدا، مفقودین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و کارمندان کشوری به بنیاد شهید انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۶۴/۱۰/۲۲ 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 ۱۳۷۴/۹/۲۶ اصلاح شده است)

تبصره ۷- از تاریخ تصویب این قانون مستخدمین رسمی ایثارگر (آزادگان- جانبازان- رزمندگان- افراد خانواده شهدا - مفقودین) در دستگاه‌های دولتی، مشمول قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ نخواهند بود.

تبصره ۸- منظور از ایثارگران، افراد موضوع قانون استخدام جانبازان، اسرا و افراد خانواده شهدا و... مصوب ۱۳۶۷/۱۰/۷ می‌باشد.

تبصره ۹- 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 - واحدهای سازمانی مشروحه زیر و مؤسسات وابسته به آنها، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موضوع تبصره ماده ۵ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶ می‌باشند.

۱- شهرداری‌ها و شرکت‌های تابعه آنان مادام که بیش از ۵۰ درصد سهام و سرمایه آنها متعلق به شهرداری‌ها می‌باشد .

۲- بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی

۳- هلال احمر

۴- کمیته امداد امام

۵- بنیاد شهید انقلاب اسلامی

۶- 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 ۷۶/۳/۱۱ فدراسیون های ورزشی آماتوری جمهوری اسلامی ایران تبصره - 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 ۷۶/۳/۱۱ 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 غیرمعمول 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 دارایی 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.

۴- سود مؤسسات در چهارچوب وظایف قانونی جهاد سازندگی به مصرف خواهد رسید.

۵- خودکفا بودن مؤسسات از نظر مالی

۶- قابلیت واگذاری سهام تقویم شده شرکت های وابسته به مؤسسات به کارکنان مؤسسات شرکت های وابسته و اینارگران جهادسازندگی

۷- کلیه اموال و دارایی های امانی جهاد سازندگی نزد این مؤسسات و شرکتهای وابسته پس از قیمت گذاری 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 ۷۶/۷/۲۷ شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی.

۱۴- الحاقی مورخ ۷۶/۷/۲۷ کتابخانه حضرت آیت اله مرعشی نجفی (قم).

۱۵- الحاقی مورخ ۷۶/۹/۲۶ جهاد دانشگاهی.

۱۶- الحاقی مورخ ۷۷/۷/۲۴ 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 تلفی خواهد شد.

۱۵- قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه (مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳)

ماده ۱- در صورتی که حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث (مجموع پرداختی به وراث) در نیروهای مسلح و کلیه دستگاههای مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و مشمولان قانون تأمین اجتماعی از حداکثر مقرر در ماده ۱۶ 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)

تبصره ۱- 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 ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ حذف گردیده است)

تبصره ۲- 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 ماده ۲ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای رسمی هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی- مصوب ۱۳۶۸/۱۲ - حذف می‌شود.

ماده ۲- حقوق بازنشستگی و وظیفه مشترکان صندوق بازنشستگی کشوری که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، از کارافتاده یا فوت شده‌اند، به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف- تعیین حقوق مینا 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 مینا 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 از کارافتادگی و وظیفه وراث (مجموع پرداختی به وراث) از حداکثر مقرر در ماده ۱۶ 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)

تبصره ۱- حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث دارندگان پایه‌های قضایی که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، از کارافتاده یا فوت شده‌اند، هماهنگ با مشمولان ماده ۱۴ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و با رعایت مفاد بند ج این ماده تعیین می‌شود.

تبصره ۲- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستمری کارکنان نیروهای مسلح که تا تاریخ اجرای این قانون بازنشسته، از کارافتاده یا فوت شده‌اند مطابق با بندهای ۱، ۲ و ۵ ماده اصلاحی قانون اصلاح قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت- مصوب ۱۳۷۱- و ضریب افزایش سنوات خدمتی سالانه سه درصد (۳٪) محاسبه و پرداخت می‌شود و در صورتی که حقوق آنان از حداکثر مقرر در ماده ۱۶ 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)

تبصره ۳- حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث اعضای هیأت علمی که تا تاریخ اجرای این ماده بازنشسته، از کارافتاده 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 ۳۵۶ درج شده است)

تبصره ۴- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که در طول سال ۱۳۷۴ بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده یا می‌شوند همانند مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه و آیین‌نامه‌های اجرایی آن با ضریب یکصد و بیست (۱۲۰) ریال محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره ۵- حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ به بعد بازنشسته، از کارافتاده و فوت می‌شوند، به استثنای افزایش سنواتی، بر مبنای ضریب حقوق مورد عمل در سه سال آخر

خدمت مستخدم که در هر حال از یکصد و بیست (۱۲۰) ریال کمتر نخواهد بود محاسبه و پرداخت می‌شود و در صورت افزایش ضریب، ضریب‌های بعدی اعمال می‌شود.

تبصره ۶- حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی و قضات با اعمال ضرایب مربوط به آنان در هر سال محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره ۷- 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.

تبصره ۸- 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 صورتی که 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 ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ تبصره‌های ۴ و ۵ الحاق شده و شماره تبصره‌های ۴ و ۵ قبلی به ۷ و ۸ تغییر یافته است)

ماده ۳- 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.

تبصره- اجرای مفاد ماده ۲ این قانون در مورد آن دسته از مستخدمان ثابت شرکت‌های دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی- مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ - که تابع قانون تأمین اجتماعی هستند و مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی کلی یا مجموع مستمری بازماندگان آنان از سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود همچنین مستخدمان رسمی سازمان تأمین اجتماعی با رعایت قانون تأمین اجتماعی و پیشنهاد سازمان مزبور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۴- حداقل حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی 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.

ماده ۵- در صورتی که در اجرای این قانون حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری و نیروهای مسلح کمتر از دریافتی قبلی شود مابینه‌التفاوت پرداخت می‌شود.

ماده ۶- تاریخ اجرای ماده ۱ این قانون از ۱۳۷۳/۱/۱ و سایر مواد از ۱۳۷۴/۱/۱ 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.

ماده ۷- 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 ۱- 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.

۲- 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.

۳- روستایی: شخصی است که در روستا سکونت داشته باشد. عشایر کوچ‌رو در این قانون از مزایای روستاییان برخوردارند.

۴- 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. مصداق افراد نیازمند حسب مورد به پیشنهاد کمیته امداد امام خمینی(ره) و سازمان بهزیستی تعیین می‌شود.

۵- صاحبان حرف و مشاغل آزاد: به کلیه اشخاصی اطلاق می‌شود که از نظر مقررات و قوانین خویش‌فرما باشند.

- ۶- حق سرانه: مبلغی است که بر مبنای خدمات مورد تعهد به مشمولین بیمه خدمات درمانی، برای هر فرد در یکماه تعیین می‌گردد.
- ۷- فرانشیز: قسمتی از هزینه درمانی است که بیمه‌شده باید در زمان دریافت خدمات درمانی پرداخت نماید.
- ۸- 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 ۲- 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 ۳- ترکیب شورای عالی به شرح زیر خواهد بود:
- ۱- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (رئیس شورای عالی).
 - ۲- وزیر کار و امور اجتماعی.
 - ۳- وزیر اموراتصادی و دارایی.
 - ۴- رئیس سازمان برنامه و بودجه.
 - ۵- دبیرکل سازمان اموراداری و استخدامی کشور.
 - ۶- رئیس کل سازمان نظام پزشکی.
 - ۷- مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی.
 - ۸- مدیرعامل سازمان بیمه خدمات درمانی
 - ۹- مدیرعامل سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح.
 - ۱۰- سرپرست کمیته امداد امام خمینی(ره).
 - ۱۱- معاون امور درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (بدون حق رأی).
 - ۱۲- 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 - 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 ۴ - 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 - 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 ۱۳۷۴/۸/۷). (عبارت داخل گیومه به موجب مصوبه مورخ ۷۴/۸/۷ الحاق شده است) تبصره ۱- سازمان وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و دارای شخصیت حقوقی مستقل است.

تبصره ۲- 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 ۳- 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 ۴ - 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 - هر یک از گروه‌های مذکور در ماده فوق دارای صندوق جداگانه‌ای خواهند بود.

ماده ۶- 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 - 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 ۷- 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 ۱- دستگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی و سازمان خدمات درمانی برای انعقاد قراردادهای بیمه خدمات درمانی با سازمان‌ها و یا شرکت‌های بیمه‌گر موظفند طرح پیشنهادی خود را به سازمان تأمین اجتماعی و سازمان خدمات درمانی حسب مورد ارایه و مجوز لازم را از سازمان‌های مذکور دریافت نمایند.

در صورتی که سازمان تأمین اجتماعی 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 ۲- 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 تأمین اجتماعی و یا سازمان خدمات درمانی قرار دهند تا برای تداوم استفاده بیمه شده از خدمات درمانی در دوران مستمری‌بگیری ذخیره شود.

تبصره ۳- آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف چهار ماه به پیشنهاد مشترک سازمان تأمین اجتماعی و سازمان خدمات درمانی و تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۴- کمیته امداد امام خمینی (ره) علاوه بر سازمان‌ها و شرکت‌های بیمه‌گر دولتی می‌تواند با مؤسسات خدمات درمانی انعقاد قرارداد نماید.

ماده ۸- 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 ۹- حق بیمه سرانه خدمات درمانی برای گروه‌های تحت پوشش بیمه خدمات درمانی و میزان فرانشیز قابل پرداخت توسط بیمه‌شوندگان با در نظر 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 ۱- مابه‌التفاوت سهم درمان مشمولین قانون تأمین اجتماعی تا حق سرانه موضوع این ماده همه ساله در بودجه کل کشور منظور و به سازمان تأمین اجتماعی 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 بیمه‌گر 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 ۸۴/۱۰/۲۶ الحاق شده است. لازم به ذکر است اجرای قانون تنظیم بخشی به موجب ماده ۱۵۶ قانون برنامه چهارم توسعه برای دوره برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۴-۱۳۸۸) تمدید شده است).

ماده ۱۰- 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 بیمه گر قرار می گیرد و لیست خدمات فوق تخصصی که مشمول بیمه های مضاعف (مکمل) می باشد به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید شورای عالی و تصویب هیأت وزیران تعیین و اعلام می شود. (آیین نامه در صفحه ۳۶۹ درج شده است)

ماده ۱۱- تأمین خدمات بهداشتی که از طریق شبکه بهداشتی و درمانی تابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام می شود همچنان رایگان است.

تبصره - همه ساله وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی فهرست این گونه خدمات و اسامی و مشخصات داروها و ملزومات مصرفی رایگان در برنامه های استراتژیک بهداشتی را تعیین و اعلام می کند.

ماده ۱۲- ارایه خدمات درمانی به روستاییان از طریق شبکه های بهداشتی، درمانی و سیستم ارجاع بوده و میزان حق بیمه سرانه خدمات درمانی روستاییان در شروع برنامه معادل ۰.۴٪ حق سرانه تعیین شده شهرنشینان خواهد بود.

تبصره - 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 فعالیت های جاری جهت حق بیمه سرانه خدمات درمانی افراد مشمول این ماده و انعقاد قرارداد با سازمانها و شرکت های بیمه گر به مصرف برساند.

ماده ۱۳- سهم مشمولان این قانون از حق بیمه سرانه خدمات درمانی برحسب گروه های شغلی به

ترتیب زیر خواهد بود:

۱- کارکنان دولت: یک پنجم تا یک سوم حق بیمه سرانه که متناسب با حقوق و مزایا با تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

۲- مشمولان قانون تأمین اجتماعی: بر طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی.

۳- روستاییان: براساس مصوبات هیأت وزیران.

۴- صاحبان حرف و مشاغل آزاد: تا ۱۰٪ حق بیمه سرانه، به پیشنهاد شورای عالی و تصویب هیأت وزیران.

۵- سایر اقشاری که در این قانون ذکری از آنها به عمل نیامده است، براساس پیشنهاد شورای عالی و تصویب هیأت وزیران.

ماده ۱۴- 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 ۱- 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 ۲- 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 ۱۵- 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 - 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 بیمه شده هر گروه به صورت کمک در ردیف‌های خاص در قانون بودجه منظور نماید.

ماده ۱۶- سایر دستگاه‌ها در صورت تمایل می‌توانند تابع این قانون باشند.

ماده ۱۷- 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 - 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 ۱۸- 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 ۱۹- 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 یکهزار و سیصد و هفتاد و سه 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 واحده- قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۶۸ - و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه- مصوب ۱۳۷۳ - و قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی- مصوب ۱۳۶۶ - و قانون استخدام کشوری- مصوب ۱۳۴۵ - 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 (۶) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح می‌شود:

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

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

۲- مفاد تبصره «۲» ماده (۶) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

«تبصره ۲- هرگاه سهم یکی از وراثت قطع شود با توجه به تعداد ورثه و با رعایت نسبت‌های مقرر در بند «الف» سهم مذکور به تساوی به سهام بقیه وراثت 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 انسانی دستگاه‌های دولتی- مصوب ۱۳۶۶ - حذف می‌شود.

ث- متون زیر به عنوان تبصره‌های «۴»، «۵» و «۶» به ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه اضافه و شماره تبصره‌های «۴» و «۵» ماده یاد شده به ترتیب به «۷» و «۸» تغییر می‌یابد:

تبصره ۴- «حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که در طول سال ۱۳۷۴ بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده یا می‌شوند همانند مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه و آیین‌نامه‌های اجرایی آن با ضریب یکصد و بیست (۱۲۰) ریال محاسبه و پرداخت می‌شود».

تبصره ۵- «حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمانی که از تاریخ ۱۳۷۵/۱/۱ به بعد بازنشسته، از کارافتاده و فوت می‌شوند، به استثنای افزایش سنواتی، بر مبنای ضریب حقوق مورد عمل در سه سال آخر خدمت مستخدم که در هر حال از یکصد و بیست (۱۲۰) ریال کمتر نخواهد بود محاسبه و پرداخت می‌شود و در صورت افزایش ضریب، ضریب‌های بعدی اعمال می‌شود».

تبصره ۶- «حقوق بازنشستگی و وظیفه اعضای هیأت علمی و قضات با اعمال ضرایب مربوط به آنان در هر سال محاسبه و پرداخت می‌شود».

ج- در ماده (۷۱) قانون استخدام کشوری، عبارت «و کارانه موضوع ماده (۵) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت- مصوب ۱۳۷۰-» بعد از عبارت «و کسر صندوق و روزانه» اضافه می‌شود. چ- مفاد این قانون از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ 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 ۱۳۷۴/۱۱/۲۶ 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 تأمین اجتماعی قالیبافان خانگی فاقد کارفرما را در برابر حمایت‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت با نرخ ۱۴٪ (۷٪ سهم دولت و ۷٪ سهم مضمول) به صورت اختیاری براساس آیین نامه‌ای که توسط سازمان تأمین اجتماعی 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 مبنای 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 حق بیمه 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 ۷۶ قانون تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی 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 ۱۳۷۶/۹/۱۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۱۹- از قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

(مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷)

ماده ۴۲- 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 ۳۶۳ درج شده است)

ماده ۴۹- 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 - تخفیف در میزان حق بیمه سهم کارفرما و پیش بینی اعتبار لازم برای جبران کاهش درآمد سازمان تأمین اجتماعی در بودجه کشور.

ب - 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 (۱۳۸۴-۱۳۸۸) تنفیذ شده است).

۲۰- قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی)

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

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

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

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

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

ماده ۵- قانون اصلاح تبصره «۲» ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وارث کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۲۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان انانث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱- در بند «ب» قانون مذکور پس از کلمه «شوهر» کلمه «حرفه» حذف می‌گردد.

۲- تبصره «۲» قانون مذکور حذف می‌گردد و تبصره «۳» به تبصره «۲» تبدیل می‌یابد.

ماده ۶- عبارت دو سوم مندرج در ماده (۱) و بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ و محدودیت حداکثر پرداخت در حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌گردند و در هر حالت معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی، مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.

ماده ۷- ماده (۱) و بند «۱» ماده (۳) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۶/۸/۱۶ به ترتیب زیر اصلاح می‌گردد:

- به کارکنان شاغل مذکور در قوانین فوق‌الشاره هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

- کمک هزینه ازدواج در مورد ازدواج دائم خود و فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی فقط یکبار حسب مورد.

ماده ۸- تبصره «۳» ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ موضوع اعطای دو گروه بالاتر در مورد مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کارافتاده شده و یا بشوند نیز لازم‌الاجرا است.

ماده ۹ (اصلاحی مورخ ۱۳۸۵/۸/۳۰) - مستخدمان موضوع تبصره ۲ ماده ۱۳۳ و مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری و همچنین آن دسته از کارکنان مشمول قانون استخدام کشوری و شرکتهای دولتی و یا کارکنان دستگاههای دارای مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سایر دستگاهها اعم از دولتی و یا غیردولتی مأمور یا منتقل شده یا بشوند، در صورتی که بازنشسته یا از کارافتاده یا فوت شده یا بشوند، معدل تمام حقوق و مزایای 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 از کارافتادگی 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.

ماده ۱۰- این قانون در مورد کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره‌های آن مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ که بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده می‌شوند از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ لازم‌الاجرا می‌باشد و هرگونه قوانین و مقررات مغایر از تاریخ تصویب این قانون لغو می‌گردد.

تبصره- قسمت اول ماده (۷) موضوع پاداش پایان خدمت در مورد کارکنانی که از ۱۳۷۹/۱/۱ بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده می‌شوند لازم‌الاجرا می‌باشد.

ماده ۱۱- 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:
- بندهای «د» و «ه» ماده (۳) قانون برنامه سوم توسعه.

- بند «ه» تبصره «۴» و قسمت دوم بند «ی» تبصره «۱۰» قانون بودجه سال ۱۳۷۹ کل کشور.
- قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و ۱۳۷۶/۹/۱۶.

- ردیف‌های حقوقی به جای مانده کارکنانی که بازنشسته، فوت و یا از کارافتاده می‌شوند، در سال مربوطه از طریق برگشت به خزانه دولت.

- کسور بازنشستگی مربوطه (مواد «۱»، «۲»، «۴»، «۵» و «۶» این قانون که از آن کسور بازنشستگی دریافت می‌شود).

ماده ۱۲- به دولت اجازه داده می‌شود نرخ کسور بازنشستگی کلیه کارکنان بخش دولتی اعم از کشوری و لشکری را به صورت یکسان و حداکثر 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.

ماده ۱۳- 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 تأمین اجتماعی) و سازمان امور اداری و استخدامی کشور برای سایر مشمولین این قانون تهیه و ابلاغ خواهد گردید.

قانون فوق مشتمل بر سیزده ماده در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سیزدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و نظر شورای نگهبان در مهلت مقرر در اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی و ماده (۸۶) 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 تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۳/۱۹ 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 ۱۳۵۴/۳/۱۹ از شرکتها و مؤسسات صادر کننده بارنامه مطالبه و وصول می‌نماید.

تبصره ۴- 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 ۱۳۶۸/۲/۳۱ 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 ۶- 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 ۳۶۱ 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 - 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 از کارافتادگی 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 بین شهری 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 تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۹ 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)

ماده واحده- سوابق خدمت غیر مشمول قانون تأمین اجتماعی بیمه شدگان که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذریبط 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، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می‌باشد مشروط بر آنکه افراد مزبور در زمان بازنشستگی دارای حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در قانون تأمین اجتماعی 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 ۱۳۸۰/۲/۲۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

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)

موضوع استفساریه:

ماده واحده - آیا قانون نحوه تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ که در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۹ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید شامل کسانی که پیش از تصویب قانون مذکور با خرید شده یا به هرنحوی به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه خود را می‌پردازند خواهد بود؟

نظر مجلس:

این قانون شامل کسانی که تا قبل از تصویب آن (۱۳۸۰/۲/۹) با خرید گردیده یا به استناد مقررات قانونی، بیمه‌گذار صندوق تأمین اجتماعی شده‌اند و همچنین مستخدمین شرکتها و مؤسسات دولتی که به استناد تبصره (۳) ماده (۱۴۴) قانون استخدام کشوری در شمول این صندوق قرار گرفته و براساس مقررات بازنشستگی حاکم بر وضعیت آنها بازنشسته شده‌اند، نخواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ هفتم بهمن ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۲۱ به 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 می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی موردنیاز و مزاد، نیروی مزاد 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 ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. 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 تأمین اجتماعی و تشکل‌های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مزاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. ضوابط این ماده تا پایان برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجرا می‌باشد.

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 تأمین اجتماعی قرار دهد. (آیین نامه این ماده مصوب ۸۳/۱/۹ هیأت وزیران در این مجموعه صفحه ۳۶۶ 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 ۳۶۸ درج شده است)

(به موجب قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ این قانون مصوب ۱۳۸۵/۱۰/۲۶ 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 بودجه های سنواتی در ردیف مستقل منظور و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.)

ماده ۱۱- درصدهای مربوط به جرائم موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین 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 تأمین اجتماعی که دارای بدهی معوقه تا پایان سال ۱۳۸۰ به سازمان تأمین 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، جرائم متعلقه اعم از جرائم تاخیر پرداخت حق بیمه و تاخیر ارسال صورت مزد و حقوق موضوع ماده (۱) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین 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 تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اضافه می گردد:

تبصره - سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگانی را که حایز شرایط مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ باشند بازنشسته نماید.

چگونگی تأمین 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 ۱۳۸۲/۶/۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

۲۴- قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)

فصل اول - اهداف، قلمرو و وظایف

ماده ۱- در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۴) 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 - بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت.

ب - بیکاری.

ج - پیری.

د - در راه ماندگی، بی سرپرستی و آسیب‌های اجتماعی.

هـ - حوادث و سوانح.

و - ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی.

ز - بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی.

ح - حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند.

ط - حمایت از کودکان و زنان بی سرپرست.

ی - ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و خودسرپرست.

ک - کاهش نابرابری و فقر.

ل - امداد و نجات.

تبصره ۱- برخورداری از تأمین اجتماعی به نحوی که در این قانون می‌آید حق همه افراد کشور و تأمین آن، تکلیف دولت محسوب می‌شود.

تبصره ۲- آثار و تبعات منفی احتمالی ناشی از اقدامات دولت، از جمله مصادیق رویدادهای اقتصادی و اجتماعی می‌باشند.

تبصره ۳- شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب موازین اسلامی، مقاله نامه‌ها و قراردادهای بین المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل، از حمایت‌های مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود.

ماده ۲- نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه می‌باشد:

الف) حوزه بیمه‌ای: شامل بخش بیمه‌های اجتماعی از جمله بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، از کارافتادگی و بازماندگان و بخش بیمه‌های درمان (بهداشت و درمان) می‌باشد.

تبصره - خدمات بیمه‌های اجتماعی و درمانی به دو سطح همگانی و تکمیلی تقسیم می‌شود به طوری که:

۱- حدود خدمات بیمه‌ای همگانی را قانون تعیین می‌کند.

۲- 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 - 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 - حوزه امدادی: شامل امداد، نجات در حوادث غیرمترقبه.

ماده ۳- اهداف و وظایف حوزه بیمه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

الف- گسترش نظام بیمه‌ای و تأمین سطح بیمه همگانی برای آحاد جامعه با اولویت دادن به بیمه‌های مبتنی بر بازار کار و اشتغال

ب - ایجاد هماهنگی و انسجام بین بخش‌های مختلف بیمه‌های اجتماعی و درمانی

ج - اجرای طرح بیمه اجباری مزد بگیران.

د- 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 - گسترش بیمه‌های خاص جبران خسارت ناشی از حوادث طبیعی از قبیل سیل، خشکسالی، زلزله و طوفان.

و - پشتیبانی حقوقی از بیمه‌های تکمیلی.

ز - نظارت بر عملکرد صندوقهای بیمه‌ای.

ح - پیگیری اصلاح اساسنامه‌های شرکتها و صندوقهای بیمه‌ای به نحوی که اصل بنگاهداری برای شرکتها و صندوقهای بیمه‌ای لحاظ شود.

ط - نظارت بر تعادل منابع و مصارف صندوقها براساس علم محاسبات بیمه‌ای.

ی - اطلاع رسانی در خصوص خدمات بیمه‌ای.

تبصره ۱- هر صندوق بیمه‌ای می‌تواند در یکی از دو حوزه بیمه اجتماعی و درمانی و یا در هر دو فعالیت نماید.

تبصره ۲- 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 ۳- 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 تأمین منابع و بار مالی لازم از سوی این نظام برقرار خواهد شد.

ماده ۴ - اهداف و وظایف حوزه حمایتی و توانبخشی به شرح زیر می‌باشد.

الف - سازماندهی و هدفمند کردن یارانه‌ها و منابع حمایتی.

ب - هماهنگی بخش‌های مختلف دولت در راستای پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی.

ج - مشارکت در تعیین خط فقر (مطلق و نسبی).

د - 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 - 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 - پرداخت مقرری به افراد جویای کار به شکل وام و برای مدت محدود.

ز - تحت پوشش قرار دادن خانواده‌های بی‌سرپرست و زنان خودسرپرست.

ح - فراهم سازی امکانات، آموزش بازتوانی و ایجاد مهارت‌های شغلی خانوارهای نیازمند.

- ط - حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند.
- ی - 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 - 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- آماده سازی محیط اجتماعی و فضای فیزیکی متناسب با ویژگیها و توانائی‌های معلولان.
- م - ادامه روند حمایت از نیازمندان روستائی و عشایر.
- ماده ۵- اهداف و وظایف حوزه امدادی به شرح زیر می‌باشد.
- الف - 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 - پیش بینی سازوکارهای لازم برای امور مربوط به بازسازی کوتاه مدت با همکاری سازمانهای دولتی و غیردولتی و نهادهای مدنی.
- تبصره- جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران یک جمعیت غیردولتی است که براساس اساسنامه مصوب مجلس شورای اسلامی فعالیت می‌کند.
- فصل دوم - اصول و سیاستهای کلی
- ماده ۶- 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.

ه) 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 تأمین اجتماعی فراهم باشد.

و) بهینه سازی: بهینه سازی فعالیتها بر سه سیاست زیر استوار است:

۱- تخصیصی کردن فعالیتها بر حسب نوع خدمات.

۲- تخصیصی کردن فعالیتها بر حسب گیرندگان خدمات.

۳- تخصیصی کردن فعالیتها بر حسب سطح خدمات (همگانی یا مکمل)

ز - تمرکز و تمرکز زدایی: این اصل بر سیاستهای زیر تأکید دارد:

۱- برنامه ریزی، سیاستگذاری، نظارت، ارزشیابی و توزیع منابع عمومی به صورت متمرکز و توسط دولت انجام می‌شود.

۲- امور اجرایی و کارگزاری به صورت غیر متمرکز صورت می‌گیرد.

۳- 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.

۴- دخالت دادن شرایط منطقه‌ای در برنامه ریزی.

ح - 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 - رقابت پذیری: اعمال اصل رقابت پذیری در سطوح اجرایی و کارگزاری نظام به منظور گسترش فضای رقابتی و بسط مزیتها زیر:

۱- کلیه سطوح بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی به گونه‌ای طراحی و تنظیم گردند که امکان رقابت در آن وجود داشته باشد.

۲- برای بیمه شونندگان امکان انتخاب مؤسسه بیمه‌گذار فراهم شود.

۳- 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:

۱- 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.

۲- 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.

۳- 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 - نحوه جابجایی: جابجایی بیمه شدگان بین صندوقهای بیمه همگانی به صورت انفرادی یا گروهی براساس آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران مجاز خواهد بود.

ل - 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 ۷- اصول و سیاستهای مالی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

الف) پایداری منابع مالی شامل:

۱- استفاده از منابع عمومی

۲- منابع حاصل از هدفمند کردن یارانه ها

۳- ایجاد تعادل بین منابع و مصارف صندوقهای بیمه‌ای ضمن حفظ شخصیت حقوقی و استقلال منابع مالی صندوقها

۴- تأمین منابع بخش بیمه‌ای با مشارکت کارفرما، بیمه شده، دولت

۵- منابع اختصاص داده شده برای جبران اجتماعی خسارت‌های ناشی از سیاستهای اقتصادی و توسعه‌ای.

۶- استفاده از منابع حاصل از کمکهای مردمی در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی

۷- استفاده از منابع حاصل از وقف در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی

۸- استفاده از منابع حاصل از خمس، زکات و سایر وجوه شرعی در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی با مجوز مراجع تقلید.

۹- استفاده از منابع حاصل از صدقات و نذورات در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی.
۱۰- استفاده از منابع، اموال و دارایی‌های نهادها و بنیادهای انقلاب اسلامی قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با اذن مقام رهبری.

۱۱- درآمد ناشی از سرمایه‌گذاریها و مدیریت وجوه و ذخائر دستگاههای اجرایی دولتی و عمومی، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی.
تبصره - اتخاذ تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم به منظور تداوم و استمرار توان پاسخگویی حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی نظام به نیازهای شهروندان.

ب - 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.

ج- 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 - 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.

ه - مطالبات سازمانها، صندوقها و مؤسسات 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 ۸- 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 ۹- اصول و سیاستهای اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد.

- الف - سیاست جامعیت: جامعیت به معنای ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در این قانون است.
- ب - سیاست کفایت: که براساس آن در مرحله اول حداقل نیازهای اساسی آحاد جامعه تأمین و در مرحله دوم کمیت و کیفیت خدمات ارتقاء می‌یابد.
- ج - سیاست فراگیری: که براساس آن خدمات نظام تأمین اجتماعی باید برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود.
- د - سیاست پیشگیری: اعمال این سیاست شامل هر سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی می‌باشد و مطابق آن بر ضرورت هماهنگی با سایر دستگاههای مؤثر تأکید می‌شود به نحوی که تلاش برای پیشگیری از ظهور یا گسترش انحرافات و مشکلات اجتماعی به عنوان یک سیاست هماهنگی فرابخشی مبنای عمل قرار گیرد.
- ه - سیاست توانمندسازی، سیاست توانمندسازی به معنای کاهش روشهای مبتنی بر تأمین مستقیم نیاز و متقابلاً افزایش توانایی‌های فردی و جمعی به منظور تأمین نیازها توسط خود افراد وابسته می‌باشد.
- و - سیاست کارگستری: سیاست کارگستری، سازوکاری غیرحمایتی است و با ایجاد زمینه‌های اشتغال فرد، امکان تأمین نیاز توسط خود او فراهم می‌شود و به معنای ارائه خدمات رفاهی به شرط انجام تعهدات معین است.
- ز - سیاست نیازمندیابی فعال: رسیدگی به حقوق افراد با استفاده از سیستم جامع آماری و اطلاعاتی و تأکید بر کرامت انسانی و نفی روشهای تحقیرآمیز.
- ح - 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 - 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 - سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی ماهیت تعهدی داشته و حق بیمه‌شدگان نسبت به صندوقها، منحصر به دریافت تعهدات قانونی است.
- تبصره - 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 ۱۰- 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 - تشکیلات

ماده ۱۱- در راستای تحقق نظام جامع تأمین اجتماعی و جهت اجرای این قانون، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد.

تبصره ۱- 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 ۲- 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 ۳- 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 ۱۲- ارکان چهارگانه نظام جامع تأمین اجتماعی به ترتیب ذیل خواهد بود.

۱- شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

۲- وزارت رفاه و تأمین اجتماعی.

۳- 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.

۴- مؤسسات کارگزاری: شامل شرکتهای بیمه تجاری، شهرداریها، دهرداریها 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 منعقدہ فعالیت خواهند داشت.

تبصره ۱- 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 مؤسسات کارگزاری محول نمایند.

تبصره ۲- 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 ۳- 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) 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 ۱۳- 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 ۱۴- 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.

ه) 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 ۱۵- 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 و تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به هیأت وزیران با رعایت سیاستهای کلی نظام

د) بررسی، اصلاح و تأیید بودجه سالانه رفاه و تأمین اجتماعی در قالب سیاستهای عمومی و بودجهای کشور و پیشنهاد آن به هیأت وزیران

ه) پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه، ذخایر و سرمایه‌گذاریهای دستگاههای اجرایی، دولتی و عمومی، سازمانها و صندوقهای فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با تصویب هیأت وزیران.

تبصره- آیین‌نامه مربوط به نحوه تشکیل و اداره جلسات، حدنصاب تصمیمات و سایر امور مربوط به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی توسط وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۶- به منظور نیل به اهداف و اجرای وظایف مصرح در فصل اول و تحقق اصول و سیاستهای مصرح در فصل دوم این قانون، اهم اختیارات و مسئولیت‌های وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به شرح ذیل تعیین می‌گردد:

الف) زمینه‌سازی برای تحقق اصول فراگیری، جامعیت و کفایت نظام و بسط پوشش‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی کشور (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور).

ب) ایجاد هماهنگی و تعامل برنامه‌های نظام جامع تأمین اجتماعی با برنامه‌های جامع قلمروهای اشتغال، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، مسکن و سایر بخش‌های مرتبط.

ج) سیاستگذاری و تدوین راهبردهای اساسی نظام جامع تأمین اجتماعی و تدوین معیارهای جامعیت

و کفایت روزآمد نظام.

- د) ایجاد هماهنگی در برنامه‌های اجرایی قلمروهای سه‌گانه نظام جامع تأمین اجتماعی.
- ه) تهیه و تدوین پیش‌نویس لوایح و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موردنیاز برای تحقق اهداف و اصول سیاست‌های نظام جامع تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به مراجع ذیربط برای تأیید و تصویب.
- و) تنظیم کلان بودجه عمومی دولت در قلمروهای بیمه‌های اجتماعی، بیمه‌های خدمات درمانی، امور حمایتی و امدادی کشور و پیشنهاد 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 و ارزشیابی کارکردهای نظام جامع تأمین اجتماعی و تنظیم و ارائه گزارش‌های مربوطه به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.
- ط) ساماندهی و مدیریت اجرایی نظام هدفمند یارانه‌های اجتماعی و جهت دهی آن به سوی افراد و خانواده‌های نیازمند با رویکرد خوداتکایی و اشتغال.
- ی) طراحی و تنظیم کارکردهای نظام به گونه‌ای که حتی‌الامکان برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی و حمایت از کلیه افراد به ویژه افراد نیازمند از طریق شبکه‌های بیمه‌ای صورت پذیرد.
- ک) بررسی و ارزیابی مستمر به منظور اطمینان از ثبات وضعیت مالی (منابع و مصارف) قلمروهای کارکردی نظام تأمین اجتماعی برای اجرای تعهدات جاری و آتی و ارائه گزارش‌های لازم به مراجع ذیربط.
- ل) ایجاد زمینه گسترش حضور و مشارکت بیشتر نهادهای خیریه، وقف و مدنی در حوزه‌های حمایتی و امدادی نظام جامع تأمین اجتماعی.
- م) تشکیل پایگاه اطلاعاتی نظام جامع تأمین اجتماعی به منظور جمع‌آوری و پردازش اطلاعات مربوط و تعیین شاخص‌های ذیربط در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی.
- ن) انجام پژوهش‌های کاربردی.
- س) تهیه و تدوین تعاریف، اصطلاحات و استانداردهای موردنیاز نظام و همچنین اعمال تغییرات و به‌روزرسانی آنها با تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.
- تبصره - سازماندهی شوراهای تخصصی و راهبردی لازم در هر سه قلمرو نظام جامع تأمین اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- ماده ۱۷ - وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به بررسی و اصلاح اساسنامه‌های کلیه دستگاه‌های اجرایی، صندوقها و نهادهای دولتی

و عمومی فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور) نظام و سایر دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، اقدام و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی 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 - شورا یا مجمع و یا هیأت امنای با شرایط زیر:

۱- نصف به علاوه یک اعضاء با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران انتخاب خواهند شد.

۲- 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 و در صورت عدم وجود تشکل‌های رسمی موصوف و تا زمان شکل‌گیری آنها، اعضای مزبور از سوی شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی انتخاب خواهند شد.

تبصره - در مواردی که برای کارکنان یک یا چند دستگاه اجرایی منفرداً یا مجتمعاً صندوق خاص بیمه‌ای لازم باشد، دونفر از طرف بالاترین مقام یا مقامات آن دستگاه یا دستگاهها به عنوان ناظر در جلسات شورا یا مجمع یا هیأت امنای شرکت خواهند کرد.

ب - هیأت مدیره: مرکب از پنج یا هفت نفر دارای تخصص و تجارب مختلف مورد نیاز می‌باشد که از سوی شورا یا مجمع و یا هیأت امنای مربوطه برای مدت چهارسال به صورت موظف (بدون پذیرش مسئولیت اجرایی) انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع بوده و از میان خود یک نفر را به عنوان رئیس هیأت مدیره تعیین خواهند نمود.

ج - 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 و انتخاب 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 بازرسی قانونی به عهده سازمان حسابرسی بوده که گزارش خود را به هیأت نظارت جهت بررسی و اظهار نظر ارائه خواهد نمود).

تبصره ۱: شرط عضویت در کلیه 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 و انتصاب افراد مزبور پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی 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 و به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض می‌گردد. این امر شامل عضویت و یا ریاست شوراها، مجامع و هیأت‌های امناء نهادهای موصوف و کمیسیون‌های فرعی اصلی دولت، شوراهای عالی فرابخشی و مجامع بین‌المللی مرتبط نیز می‌باشد.

ماده ۱۸- 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 ۱۹- از تاریخ تصویب این قانون، آن قسمت از قوانین امور بیمه‌های اجتماعی، بیمه خدمات درمانی، امور حمایتی و امدادی که مغایر با این قانون می‌باشد ملغی‌الاثرب می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر نوزده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و یکم اردیبهشت ماه یک‌هزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۳/۹ 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 - 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 حمایتیهای 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.

ه) 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 حمایتیهای 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 فرارگرفتن 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 حمایتیهای 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 - 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 از 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.

ه) 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 - 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.

ه) 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:

۱- پیشگیری از اعتیاد به مواد مخدر و قاچاق آن با استفاده از تمامی امکانات و توانمندیهای ملی.
۲- در اولویت قرارداد 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.

۳- جلوگیری از تغییر الگوی مصرف مواد مخدر به داروهای شیمیایی و صنعتی.

۴- جلوگیری از هرگونه تظهير عوايد ناشی از فعالیتهای مجرمانه موادمخدر و روانگردانها.

۵- 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.

۶- 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 ذریبط 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 بی سرپرست و زنان سرپرست خانواده تحت پوشش دستگاههای حمایتی بر مبنای چهل درصد (۴۰٪) 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.

ه) تدوین و تصویب طرح جامع توانمندسازی و حمایت از حقوق زنان، در ابعاد حقوقی، اجتماعی، اقتصادی و اجرای آن در مراجع ذریبط.

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 اینتارگران (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 - از ابتدای سال ۱۳۸۴ 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 ۸۴/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی الحاق شده است. بند (ج) ماده ۳۷ قانون برنامه توسعه سوم مقرر می‌دارد:

ج - 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 ۸۴/۸/۱۵ 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 قانون‌مداری 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

ه) 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 دسته جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت)

ب) گفت و گوی 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 چانه زنی جمعی، انعقاد پیمانهای دسته جمعی، تشکیل شورای سه جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیزمهای سه جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفت و گوی 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.

ه) 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 هدف دار و معطوف به اشتغال، برنامه ریزی آموزشی با جهت گیری اشتغال، آموزشهای کارآفرینی، جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، رفع موانع بیکاری ساختاری، توسعه آموزشهای مهارتی فنی و حرفه ای معطوف به نیاز بازار کار).

ز) اصلاح قوانین و مقررات در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاله نامه های بین المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه های 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، فارغ‌التحصیلان و سایر افراد جویای کار، در راستای برقراری تعاملات اجتماعی لازم جهت شکل‌گیری فعالیت واحدهای تعاونی.

ب) ارتقای بهره‌وری 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 فعالیتهای 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 - 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 - 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 شرح 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 - قضات شاغل در دیوان و قضایی که حداقل پنج سال سابقه کار قضایی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند.

ماده ۴- 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 قضائیه منصوب می‌شوند.

ماده ۵- تشکیلات قضایی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد.

ماده ۶- 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 ۴ ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۶۱/۲/۱۴ 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 - 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 - 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 - 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 - 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 کمیسیونهای مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده ۵۶ قانون حفاظت و بهره برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.

۳- رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون اسخدام 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 تضييع 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 نمی باشد.

ماده ۱۴- در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضييع 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 تضييع شده، صادر می نماید.

تبصره - 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 می باشند.

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 می گردد 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 می نماید.

تبصره - دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی الاثر می گردد.

ماده ۱۶- 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 می نمایند.

تبصره - صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادر کننده رأی انجام می شود، مشمول این ماده نمی باشد.

ماده ۱۷- در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادر کننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می کند.

تبصره - 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 بین 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 - 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 تضييع 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 - 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 تضييع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

فصل سوم - 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 ۲۴- 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 ۱۶ 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 ۲۶- 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 دادرسی در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد.

ماده ۳۴- 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 ۳۶- دادرس اجراء احكام از طريق زير مبادرت به اجراء حكم مي كند:

- ۱- احضار مسؤول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حكم يا جلب رضايت محكوم له در مدت معين.
 - ۲- دستور توقيف حساب بانكي محكوم عليه و برداشت از آن به ميزان مبلغ محكوم به در صورتی که حكم يك سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد.
 - ۳- دستور توقيف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذينفع بر طبق مقررات قانون آيين دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی).
 - ۴- دستور ابطال اسناد يا تصميمات اتخاذ شده مغاير با رأی ديوان.
- ماده ۳۷- در صورتی که محكوم عليه از اجراء رأی استنكاف نمايد با رأی شعبه صادر كننده حكم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محكوم می شود. رأی صادره ظرف بيست روز پس از ابلاغ قابل تجديد نظر در شعبه تشخيص ديوان می باشد.
- ماده ۳۸- در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذكر موارد مغايرت مصوبه با شرع يا قانون يا خروج از اختيارات و همچنين ماده قانونی يا حكم شرعی که اعلام مغايرت مصوبه با آن شده است، ضروری می باشد.
- تبصره - در صورت عدم رعايت مفاد اين ماده، مدير دفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذكر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر كند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به وقوع نقص اقدام نکند، مدير دفتر قرار رد درخواست را صادر می نماید. اين قرار قطعی است.
- ماده ۳۹- در مواردی که به تشخيص رئيس ديوان، رسيدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی با وجود رأی قبلی ديوان در مورد مصوبه، رئيس ديوان قرار رد درخواست را صادر می كند. اين قرار قطعی است.
- ماده ۴۰- در صورتی که رئيس قوه قضائيه يا رئيس ديوان به هر نحو از مغايرت يك مصوبه با شرع يا قانون يا خروج آن از اختيارات مقام تصويب كننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نمايد.
- ماده ۴۱- در صورتی که مصوبه به لحاظ مغايرت با موازين شرعی برای رسيدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهار نظر به شورای نگهبان ارسال می شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم الاتباع است.
- ماده ۴۲- هیأت عمومی، در اجراء بند ۱ ماده ۱۹ اين قانون می تواند تمام يا قسمتی از مصوبه را ابطال نمايد.

ماده ۴۳- 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 غیر صحیح 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 ۴۴- 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 - 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 ۴۵- هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسئولان 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 ۴۶- 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 ۴۷- 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 ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد.

ماده ۴۸- 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 ۴۹- از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد ۴۷ و ۴۸ 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 صعب‌العلاج (بیماران سرطانی و بیماریهای خاص و ام.اس M.S) مصوب ۱۳۸۶/۲/۴

ماده واحده - سازمانهای بیمه گر مکلفند بیماران دیابتی و صعب‌العلاج (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 - بار مالی ناشی از اجرای این قانون از محل اعتبار ردیف ۵۰۳۹۴۶ قسمت چهارم قانون بودجه سال ۱۳۸۶ کل کشور تأمین می‌شود.

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

۲۸- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵)

ماده واحده - به دولت اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست و پنج سال سابقه 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 سی سال پرداخت خواهد شد. حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم بیست سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی آنان پنج سال خواهد بود. پاداش پایان خدمت این قبیل کارکنان براساس سنوات خدمت قابل قبول آنان محاسبه و پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- دستگاههای اجرائی مشمول این قانون مکلفند بار مالی ناشی از اجراء این قانون در سال ۱۳۸۶ را از محل اعتبارات سال جاری خود پرداخت نمایند. اعتبار مورد نیاز برای سالهای آتی در قوانین بودجه سنواری کل کشور پیش‌بینی و تأمین خواهد شد.

تبصره ۲- 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 تأمین و به صندوقهای مذکور پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳- شرکتهای دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌توانند صرفاً با استفاده از منابع مالی خود، کارکنان واجد شرایط خود را به نحو مقرر در این قانون بازنشسته نمایند.

تبصره ۴- کارکنانی که به استناد این قانون بازنشسته می‌شوند از حقوق و مزایای سایر قوانین و مقررات که برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده‌است بهره‌مند خواهند بود.

تبصره ۵- آئین‌نامه اجرائی این قانون حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین‌نامه در صفحه ۳۹۶ درج شده است)

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و پنج تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ پنجم شهریور ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۶/۶/۱۲ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲۹- قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۶/۵)

فصل اول - تعاریف

ماده ۱- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را برعهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و توسط وزیر اداره می‌گردد.

ماده ۲- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و با 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 شده‌است در حکم مؤسسه دولتی شناخته می‌شود.

ماده ۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است 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.

ماده ۴- شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به موجب سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) 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 ایجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق‌الذکر باشد شرکت دولتی است.

تبصره ۱- تشکیل شرکتهای دولتی تحت هر یک 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.

تبصره ۲- شرکتهایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح، ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می‌شوند، شرکت دولتی تلقی می‌گردند.

تبصره ۳- احکام «شرکتهای دولتی» که در این قانون ذکر شده بر کلیه شرکتهایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد.

ماده ۵- 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 ۶- 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.

ماده ۷- 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 ۸- امور حاکمیتی: 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 - سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و نظارت در بخشهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.

ب - برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد.

ج - ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضییع حقوق مردم.

د - فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت‌های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری.

هـ - قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضائی.

و- حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی.

ز- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی.

ح - اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی.

ط - حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی.

ی - تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت فضای فرکانس کشور.

ک - ارتقاء بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفتهای واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحرانیهای عمومی.

ل - 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 هیأت وزیران امکانپذیر نمی‌باشد.

م - سایر مواردی که با رعایت سیاستهای کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می‌گیرد.

ماده ۹- 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.

ماده ۱۰ - 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.

ماده ۱۱- امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره‌برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می‌کند، از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره‌برداری از طرحهای مندرج در ماده (۱۰) این قانون.

ماده ۱۲- سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌باشد.

فصل دوم - راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

ماده ۱۳ - 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:

۱- اعمال حمایت‌های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف.

۲- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی.

۳- مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.

۴- 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 - ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاههای اجرائی.

تبصره ۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق‌الذکر (الغایت ۴) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است.

تبصره ۲- 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.

ماده ۱۴- 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.

ماده ۱۵- امور تصدیهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم (۴۴) 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، تضييع حقوق توليدکنندگان و مصرفکنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه‌گذاری و برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد و فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید. ماده ۱۶- 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 به عمل آورند:

الف - 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 - تعیین شاخصهای هدفمند و نتیجه‌گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی برای کنترل کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده.

ج - انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری براساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام‌شده آن و تعیین تعهدات طرفین.

د - 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.

ه - 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 - اعتباراتی که براساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک تلفی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی‌ربط به‌هزینه قطعی منظور می‌گردد. مدیران دستگاههای اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش‌بینی شده 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.

تبصره ۱- دستگاههایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امکان محاسبه قیمت تمام‌شده محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام‌شده اقدام خواهند نمود.

تبصره ۲- 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.

ماده ۱۷- به دستگاههای اجرائی اجازه داده می‌شود از طریق 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 - شرکت‌های موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا وزارت کار و امور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند.

ماده ۱۸- 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 در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

ماده ۱۹- 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، بازننگری 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.

ماده ۲۰- 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 به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۲۱- 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 - انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر.
ب - بازخرید سنوات خدمت.

ج - موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.
د- 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.
ه - انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره ۲- 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 بپیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
تبصره ۳- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج‌گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به‌دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند.

ماده ۲۲- 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.
ماده ۲۳- ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می‌باشد.
تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافته‌اند با تصویب هیأت وزیران از حکم این ماده مستثنی می‌باشند.

ماده ۲۴- در راستای اجراء احکام این فصل کلیه دستگاههای اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته 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 - 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 - حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاههای اجرائی خارج می‌شوند استخدام نمایند.

تبصره ۱- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (۸) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره ۲- آئین نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانون، حمایتهای دولت برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- 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 - حقوق مردم

ماده ۲۵- 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 در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند.

تبصره ۱- اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاههای اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۲- دستگاههای اجرایی 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.

ماده ۲۶- دستگاههای اجرایی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاههای اجرایی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند.

ماده ۲۷- مردم در استفاده از خدمات دستگاههای اجرایی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاههای اجرایی موظفند حداکثر ظرف سه ماه، مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسؤولین دستگاههای اجرایی مسؤولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به عهده خواهند داشت.

ماده ۲۸- 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 منظور نماید.

فصل چهارم - ساختار سازمانی

ماده ۲۹- دستگاههای اجرایی 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 - 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 - 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 - به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاههای اجرایی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرایی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد:

- وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی: حداکثر در (۴) سطح.

– واحدهای استانی: حداکثر (۳) سطح.

– واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر (۲) سطح.

– سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح.

د- هرکدام از وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (۵) معاون و سایر مؤسسات دولتی حداکثر (۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع 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.

ه- 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 (۴) و برای رؤسای مؤسسات دولتی باگستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می‌گردد.

ی- 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- در صورتی که 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 سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که 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 تحت نظر 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. در سایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجراء این بند امکانپذیر می‌باشد.

آئین‌نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۳۰- 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.

ماده ۳۱- دستگاههای اجرایی 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 اجرایی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تأییدیه سازمان را کسب نمایند.

ماده ۳۲- هریک از کارمندان دستگاههای اجرایی، 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 - دستگاههای اجرایی 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.

ماده ۳۳- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاههای اجرایی که براساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «۱۶» این قانون) اداره می‌شود برعهده آنها بوده و نسخه‌ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت.

ماده ۳۴- تنظیم شرح وظایف و ایجاد هرگونه واحد و پست سازمانی در دستگاههای اجرایی صرفاً در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد. سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار می‌باشد.

ماده ۳۵- کلیه دستگاههای اجرایی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک‌سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند.

تبصره - پستهای مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستانها و بخشهای توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدید التأسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده (۲۹) این قانون تأمین خواهد شد. در صورت نبود پست بلا تصدی برای واحدهای فوق‌الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید.

فصل پنجم - فناوری اطلاعات و خدمات اداری

ماده ۳۶ - دستگاههای اجرایی 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 اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند. تبصره - میزان بهره‌وری و کارآمدی فعاليتها، 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.

ماده ۳۷- دستگاههای اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:

۱- اطلاع رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.

۲- ارائه فرمهای موردنیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی.

۳- ارائه خدمات به شهروندان به‌صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت.

تبصره - مدت زمان اجراء بندهای (۱) و (۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می‌گردد.

ماده ۳۸- به‌منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیردولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می‌گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر تا 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 به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

ماده ۳۹- 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 - 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 صورتی که در مهلت تعیین شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی حسابان موظفند فضاهای مازاد را به وزارت یا اداره کل متبوع جهت اقدام به ترتیب فوق اعلام نمایند.

ماده ۴۰- 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.

تبصره ۱- این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می‌گردد.

تبصره ۲- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال ۱۳۸۶ پایگاههای اطلاعات داده‌های مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و کد پستی آماده نمایند.

تبصره ۳- آئین‌نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۴- سازمان مسؤل پیگیری و نظارت بر خُسن 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 - ورود به خدمت

ماده ۴۱- 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.

ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از:

الف - داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین بامدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.

ب - داشتن تابعیت ایران.

ج - انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.

د - عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.

ه - نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.

و - دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است).

ز - داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ح - اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

ط - التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره ۱- به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره ۴- قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.

تبصره ۵ - به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از 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.

ماده ۴۳- دستگاههای اجرائی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده (۴۲) این قانون داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند.

ماده ۴۴- به کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که 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 - استخدام

ماده ۴۵- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرائی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد:

الف - استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب - استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین.

تبصره ۱- کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره ۲- مشاغل موضوع بند(الف) این ماده با توجه به ویژگیهای مذکور در ماده (۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در + مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرائی ذی ربط می باشد.

ماده ۴۶- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال می باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف - حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلایقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

ب - طی دوره های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج - تأیید گزینش.

تبصره ۱- در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب نمایند با وی به یکی از روشهای ذیل رفتار خواهد شد:

الف - اعطاء مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب - تبدیل وضع به استخدام پیمانی.

ج - لغو حکم.

تبصره ۲- با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیتهای موضوع ماده (۴۲) و پذیرفته شدن برای استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد.

سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می شود.

سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند (الف) ماده (۴۲) فصل ورود به خدمت اضافه می شود.

تبصره ۳- آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۴۷- به کارگیری کارمندان شرکتهای و مؤسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می باشد و استفاده از خدمات

کارمندان این گونه شرکتهای و مؤسسات صرفاً براساس ماده (۱۷) این قانون امکانپذیر است.

ماده ۴۸- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزاع می گردند:

- بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط.

- استعفاء.

- 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).
- آماده بخدمت براساس ماده (۱۲۲).
- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط.
- تبصره ۱- 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.
- تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهند داشت.
- ماده ۴۹ - تمدید قرار داد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد:
- استمرار پست سازمانی کارمندان.
- کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.
- جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.
- ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.
- تبصره - در صورت عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد.
- ماده ۵۰- کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.
- ماده ۵۱ - 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 وزیران می‌رسد.
- تبصره - 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 افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد.
- ماده ۵۲ - هر نوع به‌کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده (۴۵) و تبصره ماده (۳۲) این قانون ممنوع می‌باشد.
- فصل هشتم - انتصاب و ارتقاء شغلی
- ماده ۵۳ - 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.

ماده ۵۴ - به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف - 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 می‌پذیرد.

دستگاههای اجرایی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمتهای مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب - 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 - 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.

تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموع شرکت‌های زیرمجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد.

تبصره ۲- در هر یک از دستگاههای اجرایی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرایی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

ماده ۵۵ - سازمان مکلف است به منظور 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.

ماده ۵۶ - سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرایی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد.

ماده ۵۷- دستورالعمل اجرایی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیریت حرفه‌ای ونحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

فصل نهم - توانمندسازی کارمندان

ماده ۵۸- سازمان موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرایی را به گونه‌ای 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.

ماده ۵۹- دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه‌های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

تبصره - دستگاههای اجرایی 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.

ماده ۶۰- کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف مؤسسات بین‌المللی در اختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرایی توزیع می‌گردد. دوره‌هایی که طبق قرارداد دوجانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرایی مربوط اقدام خواهد شد.

تبصره - 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.

ماده ۶۱- اعزام کارمندان دستگاههای اجرایی 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 - اینارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند.

ماده ۶۲- کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارتها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرایی 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.

ماده ۶۳ - آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل دهم - حقوق و مزایا

ماده ۶۴ - نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.

تبصره - ضریب ریالی مذکور در این ماده باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده ۶۵ - 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 (۶۰۰۰) می‌باشد.

تبصره ۱- هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در 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 مکسبه 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 آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- 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 ۶۶ - 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 (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

تبصره - 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.

ماده ۶۷ - جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های (۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و تخصیص هر کدام 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 خواهد شد و سازمان بر اجراء این امر نظارت می‌نماید.

ماده ۶۸ - علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

۱- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته 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٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲- فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه 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 هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

۳- فوق العاده 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.

۴- کمک هزینه عائله مندی 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 عائله مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کارافتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۵ - فوق العاده 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 و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.

۶- فوق العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

الف - به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و با توجه 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 - 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 - مقامات دستگاههای اجرائی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی ربط مشمول دریافت این فوق العاده می‌باشند.

۷- 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 - به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد. این گونه کارمندان در مدتی که از فوق العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت.

۹- در صورتی که 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، حق التحقیق، حق التدریس، حق الترجمه و حق التألیف به آنها پرداخت نمود. مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق التدریس 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.

۱۰- فوق العاده ویژه در موارد خاص با توجه 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 فوق العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره - پرداخت فوق العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرائی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیردولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکان‌پذیر می‌باشد و این فوق العاده‌ها جزء دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

ماده ۶۹ - به دستگاههای اجرائی اجازه داده می شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی حساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیرمستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.

ماده ۷۰ - شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرائی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص 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.

تبصره ۱- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در بیش 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.

تبصره ۲- دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیراین صورت 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.

ماده ۷۱ - 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 - رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب - معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضاء شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج - وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه- معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند(ب) این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های همتراز به عهده هیأت وزیران بوده و تعیین همطرازهای کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز و ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۳- مقامات مذکور در این ماده که حداقل دو سال 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 فوق‌العاده مستمر آنها در مسؤولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (۸۰٪) 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.

تبصره ۴- 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.

ماده ۷۲- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضاء هیأت‌های مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) 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، کارایی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید.

سقف امتیاز این ماده حداکثر (۱/۵) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (۶۸) بهره‌مند خواهند بود.

تبصره - 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.

ماده ۷۳- 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 (۴۴) 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 - مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق‌العاده‌های مذکور در بند (۶) ماده (۶۸) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند.

ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، 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 اجرایی 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 اجرا است.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره - هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

ماده ۷۵- امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و موظفین معادل (۵۰۰۰) می‌باشد.

ماده ۷۶- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرایی و صندوقهای بازنشستگی وابسته به دستگاههای اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

ماده ۷۷- تعیین میزان فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵)، (۶)، (۷)، (۸)، (۹) و (۱۰) ماده (۶۸) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده ۷۸- 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 - 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.

ماده ۷۹- کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

ماده ۸۰- 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 - ارزیابی عملکرد

ماده ۸۱- دستگاههای اجرائی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجراء گذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده ۸۲- 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.

ماده ۸۳- 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 - حقوق و تکالیف کارمندان

ماده ۸۴ - کارمندان دستگاههای اجرائی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است. تبصره ۱- کارمندان دستگاههای اجرائی می توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی ربط 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.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند.

تبصره ۴- کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده ۸۵ - دستگاههای اجرائی مکلفند در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران 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.

ماده ۸۶ - دستگاههای اجرائی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده ۸۷ - ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی ربط می‌باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضاء هیات علمی از ساعات موظف، در طرحهای طبقه‌بندی مشاغل ذی ربط تعیین خواهد شد. تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- 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 - 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 - کارمندان دستگاههای اجرائی در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت 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 در موارد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده ۹۰- 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.

ماده ۹۱- 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 می‌شود.

تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- 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.

تبصره ۴- سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه‌دهنده به کارمندان دستگاه‌های اجرائی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاه‌های اجرائی اعلام نماید.

ماده ۹۲- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت و کنترل 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 دولت گردند 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.

ماده ۹۳- کلیه کارمندان دستگاه‌های اجرائی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی 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.

ماده ۹۴- 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 - 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.

ماده ۹۵- به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراهای، 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.

حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده ۹۶- 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.

ماده ۹۷- 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 - مصوب ۱۳۷۲ - می‌باشد. « به استثناء ماده (۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است».

ماده ۹۸- 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 - 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 ۱۰۰- آئین‌نامه‌های اجرائی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل سیزدهم - تأمین اجتماعی

ماده ۱۰۱- 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 لازم‌الاجراء شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاههای اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرائی ذی‌ربط قرار می‌گیرند.

ماده ۱۰۲- 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 - آئین‌نامه اجرائی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۰۳- 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.

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج‌سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

تبصره ۲- دستگاههای اجرائی مکلفند کارمندانی که دارای سی‌سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

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

ماده ۱۰۴- 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.

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

تبصره - 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 (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور انجام می‌گیرد.

ماده ۱۰۶- مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد. ماده ۱۰۷- به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد.

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده ۱۰۸- 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 در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند. با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود.

ماده ۱۰۹- از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه‌بگیران یا مستمری‌بگیران صندوقهای بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ 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 (۱۲۵) 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 سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

گروه شغلی	امتیاز مربوطه
۱ و ۲	۴۰۰۰
۳	۴۵۰۰

۵۰۰۰	۴
۵۵۰۰	۵
۶۰۰۰	۶
۶۵۰۰	۷
۷۰۰۰	۸
۷۵۰۰	۹
۸۰۰۰	۱۰
۸۵۰۰	۱۱
۹۰۰۰	۱۲
۹۵۰۰	۱۳
۱۰۰۰۰	۱۴
۱۰۵۰۰	۱۵
۱۱۰۰۰	۱۶
۱۱۵۰۰	۱۷
۱۲۰۰۰	۱۸
۱۲۵۰۰	۱۹
۱۳۰۰۰	۲۰

امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همتران آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به عهده داشته و بازنشسته شده‌اند به شرح زیر خواهد بود:

۱۴۵۰۰	مقامات موضوع بند «الف»
۱۵۵۰۰	مقامات موضوع بند «ب»
۱۶۵۰۰	مقامات موضوع بند «ج»
۱۷۵۰۰	مقامات موضوع بند «د»
۱۹۰۰۰	مقامات موضوع بند «هـ»

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 سی سال 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 ۴	۵۴۰۰	ستوان سوم یا رتبه ۱۰	۹۰۰۰	سرهنگ یا رتبه ۱۶	۱۲۶۰۰
گروهبان ۳ یا رتبه ۵	۶۰۰۰	ستوان دوم یا رتبه ۱۱	۹۶۰۰	سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷	۱۳۲۰۰
گروهبان ۲ یا رتبه ۶	۶۶۰۰	ستوان یکم یا رتبه ۱۲	۱۰۲۰۰	سرتیپ یا رتبه ۱۸	۱۳۸۰۰
گروهبان ۱ را رتبه ۷	۷۲۰۰	سروان یا رتبه ۱۳	۱۰۸۰۰	سرلشکر یا رتبه ۱۹	۱۴۴۰۰
استوار دوم یا رتبه ۸	۷۸۰۰	سرگرد یا رتبه ۱۴	۱۱۴۰۰	سپهبد یا رتبه ۲۰	۱۵۰۰۰
استوار یکم یا رتبه ۹	۸۴۰۰	سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵	۱۲۰۰۰	ارتشبد	۱۵۶۰۰

تبصره ۱- مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) 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	۵ درصد
معاونین مدیرکل و همتراز آنان	۱۰ درصد
مدیرکل و همتراز آنان	۱۵ درصد
مدیرعامل و اعضاء هیأت مدیره شرکتهای دولتی	۲۰ درصد
مقامات موضوع تبصره‌های ۲ و ۳ ماده ان‌هپ	۲۵ درصد

تبصره ۲- بازنشستگان و وظیفه‌بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی سال است به ازاء هر سال (تا ده سال) دو و نیم درصد (۲/۵٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که

سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) 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.

تبصره ۳- 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، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است.

تبصره ۴- 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.

تبصره ۵- هر کدام از بازنشستگان و وظیفه‌بگیران چنانچه براساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد.

تبصره ۶- درجات سابق نظامیان متفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد:

الف) ستونبیار سوم و ستونبیار دوم، افسریار معادل ستوان سوم

ب) ستونبیار یکم، همافر سوم، همافر دوم معادل ستوان دوم

ج) همافر یکم معادل ستوان یکم

د) سرهمافر سوم معادل سروان

ه) سرهمافر دوم معادل سرگرد

و) سرهمافر یکم معادل سرهنگ دوم

تبصره ۷- 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 الی ۱۳ ۱۰ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶ ۱۵ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ و ۱۸ ۲۰ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا ۲۵ درصد

تبصره ۸ - 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 ۹- مشمولین قانون حالت اشتغال - مصوب ۱۳۷۲- مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند.

ماده ۱۱۰- از تاریخ ۱۳۸۶/۱/۱ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضاء هیأت علمی و قضات که بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی که 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 مستمری‌بگیران اعضاء هیأت علمی براساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

امتیاز	مرتبه علمی
۹۵۰۰	مریی آموزشیار و ویشیاران
۱۱۰۰۰	مریی
۱۴۰۰۰	استادیار
۱۶۰۰۰	دانشیار
۱۸۰۰۰	استاد

ب) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری‌بگیران قضات براساس امتیاز ردیف آخرین گروه و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

امتیاز	گروه
۸۵۰۰	یک
۹۵۰۰	دو
۱۰۵۰۰	سه
۱۱۵۰۰	چهار
۱۲۵۰۰	پنج
۱۳۵۰۰	شش
۱۵۰۰۰	هفت
۱۶۰۰۰	هشت

تبصره ۱- 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 دادرهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته‌اند) پنج درصد (۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره ۲- 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 ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

تبصره ۳- علاوه بر امتیازات فوق‌به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسئولیتهای زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۱- دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوقی ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۵٪).

۲- 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 ده درصد (۱۰٪).

۳- 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 مینا.

۴- رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪).

تبصره ۴- تبصره‌های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده ۱۱۱- به منظور یکنواختی و هماهنگ‌سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاههای اجرائی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود.

۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند.

۲- 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 پنج سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند.

ماده ۱۱۲- 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 اجرایی 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.

ماده ۱۱۳- 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 تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد.

فصل چهاردهم - شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ماده ۱۱۴- به منظور 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:

۱- رئیس جمهور (رئیس شورا) که در غیاب او معاون اول وی ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت.

۲- رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (عضو و دبیر شورا).

۳- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخشهای دیگر به انتخاب هیأت وزیران.

۴- وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی‌ربط حسب مورد.

۵- دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور.

۶- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور.

۷- 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 مسئول نظارت بر حُسن اجراء تصمیمات مربوط می‌باشد.

مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور لازم‌الاجراء است.

ماده ۱۱۵- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می‌باشد:

۱- اصلاح ساختار تشکیلات دستگاههای اجرائی به استثناء دستگاههایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری تأسیس شده است.

۲- تجدید نظر در ساختار داخلی دستگاههای اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.

۳- 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.

۴- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه‌ها در یک واحد سازمانی.

۵- بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاستهای مناسب برای کوچک سازی دولت در چهارچوب سیاستهای کلان و قوانین مربوطه.

۶- بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرائی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.

۷- 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- تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون.

۹- 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.

۱۰- 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 اقتصادی نمودن فعالیتها.

۱۱- تصویب طرحهای لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرائی.

۱۲- تصویب مقررات لازم در جهت بهینه‌سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.

۱۳- تصویب دستورالعمل‌های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاههایی که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاهها منتقل می‌شود.

۱۴- تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره‌برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائط نقلیه اداری، جابه‌جایی و تأمین ساختمانهای اداری.

۱۵- پیشنهاد منابع موردنیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرحهای مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.

تبصره - 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.

ماده ۱۱۶ - 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 - ترکیب شورا:

۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا)

۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهارسال.

۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهارسال.

۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

۵ - یک نفر از اعضاء کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

۶ - معاون ذی‌ربط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به عنوان دبیر شورا.

اعضاء مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۴) بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس جمهور انتخاب می‌گردند.

۷- وزیر کار و امور اجتماعی.

ب - وظایف و اختیارات:

۱- بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته‌های شغلی.

۲- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداول حقوق.

۳- بررسی و تصویب دستورالعملها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می‌گیرد.

۴- هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاههای اجرائی در اجراء مفاد این قانون.

۵- ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون.

۶- اتخاذ تصمیم در خصوص ازکارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند.

۷- 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- آئین‌نامه نحوه اداره شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۹- 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 - مقررات مختلف

ماده ۱۱۷ - کلیه دستگاههای اجرائی به استثناء نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام 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 ۱۴۹۲۷ مورخ ۸۶/۹/۲۵ مجلس شورای اسلامی مندرج در روزنامه رسمی مورخ ۸۶/۱۱/۹ عبارت هیأت‌های مستشاری در این ماده حذف شده است)

تبصره ۱- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده (۱۴) قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به (۱۲) و (۲۰۰) افزایش می‌یابد.

تبصره ۲- 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.

تبصره ۳- در صورت 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 (۱۳۶) 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 فوق‌العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق‌العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند.

تبصره ۴- کارمندانی که با رعایت ماده (۱۲۴) مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرائی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

تبصره ۵- کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پستهای سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در پستهای پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود.

ماده ۱۱۸- 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.

ماده ۱۱۹- آئین‌نامه‌ها 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.

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

الف - اشتغال در یکی از پستهای سازمانی.

ب - مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق.

ج - آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون.

د - انتقال یا مأموریت به دستگاههای اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.

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

- و - استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.
- ز - سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده است.
- ماده ۱۲۱- 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.
- ماده ۱۲۲- کارمندان رسمی دستگاههای اجرائی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود درمی‌آیند:
- ۱- انحلال دستگاه اجرائی ذی‌ربط.
 - ۲- حذف پست سازمانی کارمندان.
 - ۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق.
 - ۴- کارمندی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.
- تبصره ۱- 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 غیراین صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده بازخرید خواهند شد.
- تبصره ۲- کارمندی که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط براثت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود.
- ماده ۱۲۳- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرائی و شوراهای و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هرگونه دستگاه اجرائی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.
- ماده ۱۲۴- به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد.
- تبصره - مجموع دریافتی کارمندی که به موجب قانون کار در دستگاههای اجرائی شاغل می‌باشند نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

ماده ۱۲۵- 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 هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

ماده ۱۲۶- بارمالی هر نوع 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.

ماده ۱۲۷- کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.

ماده ۱۲۸- مدت زمان آزمایشی این قانون پنج‌سال از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون خواهد بود. قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ 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 ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۳۰- قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران ساختمانی (مصوب ۱۳۸۶/۸/۹)^۱

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 - 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 ۱۳۵۴ 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 ۴- تعهدات موضوع این قانون شامل موارد زیر است که به بیمه شده در صورت احراز شرایط ارائه خواهد شد:

الف - حوادث و بیماریها

ب - غرامت دستمزد

ج - ازکارافتادگی

د - بازنشستگی

ه - فوت

تبصره - 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

(۴٪) 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 ۶- حق بیمه سهم بیمه شده معادل هفت درصد (۷٪) دستمزد ماهانه‌ای خواهد بود که طبق ماده (۳۵) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ برای کارگران تعیین می‌شود.

تبصره - 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 تأمین اجتماعی سهم مشارکت خود را در بودجه کل کشور منظور و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

ماده ۷- بیمه شده مکلف است حق بیمه خود را به ترتیبی که سازمان تأمین اجتماعی تعیین می‌نماید پرداخت نماید.

تبصره - 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 ازکارافتادگی، 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 - میزان مستمری بازنشستگی طبق قانون تأمین اجتماعی تعیین می‌شود.

مستمری از کارافتادگی جزئی و کلی، نحوه محاسبه و میزان آن و تغییرات درجه از کارافتادگی 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 تأمین اجتماعی 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 ۶۶ 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 ۱۴- 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 ۱۳۸۶/۸/۱۶ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۳۱- قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و

سایر صندوقهای بازنشستگی (مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵)

ماده واحده - حقوق و وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول 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 و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در مهلت مقرر موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظر شورای نگهبان واصل نگردید.

بخش سوم

آیین نامه‌ها

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 بیمه شدگان 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 استخدام، 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 - 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 - نام و نشانی دقیق و در صورت تعدد کارگاه‌ها، مشخصات کامل هر یک از کارگاه‌ها.

ج - 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.

ه - 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، کارشعب، فوق العاده انجام کارهای سخت و زیان آور و نظایر آن (به استثنای کمک عائله مندی و همچنین پرداخت های غیر مستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب و غیره).

تبصره ۲ - نوع مزایای غیر نقدی که باید حق بیمه از آن کسر شود و تعیین 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 می گردد و همچنین در موارد دیگر که اخذ امضا در صورت مزد یا حقوق از بیمه شده میسر نباشد، سازمان می تواند 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 می باشد.

ماده ۴ - 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 ۵ - 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 ۶ - 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 و موجه کارفرما می تواند 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 تأمین 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 کارگاه‌های 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 تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی)

فصل اول - صدور اجرائیه

ماده ۱- مطالبات سازمان تأمین اجتماعی بابت حق بیمه، خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی ناشی از اجرای قانون تأمین اجتماعی یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و قانون تأمین آموزش فرزندان کارگران و مطالبات مندرج در مواد ۴۲ و ۴۶ و ۶۶ و ۹۰ و ۹۸ و ۱۰۰ و ۱۰۱ و ۱۰۸ قانون تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی با اخطار کتبی سازمان ظرف مدت ۴۸ 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 ۱- فرم اخطاریه از طرف سازمان تهیه خواهد شد.

تبصره ۲- ابلاغ اخطاریه به وسیله مأمورین اجرای سازمان براساس مقررات این آیین‌نامه به عمل

خواهد آمد.

ماده ۴- برگ اجرائیه که فرم آن توسط سازمان تهیه می‌شود شامل نکات ذیل خواهد بود:

الف - نام واحد صادرکننده برگ اجرائیه و محل اقامت آن و امضای شخص مسوول.

ب - نام و نام خانوادگی بدهکار و محل اقامت او و در صورت فوت بدهکار نام و نام خانوادگی وراثت یا قیم یا ولی با تعیین اقامتگاه هر یک.

پ - موضوع و مبلغ اجرائیه و شماره و تاریخ خطاریه و تاریخ ابلاغ.

تبصره- 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 - ابلاغ

ماده ۵- اجرا مکلف است براساس تقاضانامه صدور اجرائیه و برگ خطاریه ابلاغ شده به بدهکار نسبت به صدور اجرائیه اقدام نماید. تقاضاهای واصله ظرف ۲۴ 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 ۴۸ ساعت به شهربانی یا ژاندارمری و در مورد مقیمین در کشورهای خارجی به وسیله سازمان مرکزی به وزارت امور خارجه ارسال شود که طبق مقررات ابلاغ نمایند.

ماده ۶- 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 - 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 هر حال ابلاغات قبلی به قوت قانونی خود باقیست.

ماده ۷- مأمور اجرا مکلف است ظرف ۴۸ 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 بر اینکه به نظر مأمورین سن ظاهری این اشخاص برای تمیز اهمیت برگ اجرائیه کافی باشد و مشروط بر اینکه 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 - مأموری که با بدهکار قرابت سببی و یا نسبی تا درجه سوم از طبقه دوم داشته باشد.

ب - 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 دو سال و در جنایی بیش از پنج سال از تاریخ ختم آن نگذشته باشد.

فصل سوم - 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 عندالاقضاء قبل از انقضای مهلت مقرر در ماده ۱۲ از اموال بدهکار معادل مبلغ مورد اجرا به اضافه ۳۰ درصد بازداشت نماید.

ماده ۱۴- هرگاه بدهکار در حین اجرا فوت شود تا زمان تعیین ورثه یا قییم (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 در خواهد آورد.

فصل چهارم - بازداشت اموال منقول

ماده ۱۶- 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 باز شده و اموال او بازداشت گردد.

ماده ۱۷- مأمور اجرا در موقع بازداشت اموال یک نفر ارزیاب سازمان تأمین اجتماعی همراه خود خواهد داشت و از اموال بدهکار معادل مبلغ اجرائیه به اضافه ۳۰ درصد 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 - 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 در این صورت نظریه کارشناس رسمی از لحاظ بدهکار قطعی است.

ماده ۱۸- اشیاء زیر از مستثنیات دین محسوب و توقیف نمی‌شود:

الف - لباس و اشیاء و اسبابی که برای ایفای حوائج ضروری مدیون و خانواده او لازم است.

ب - اسناد مدیون به استثنای اوراق بهادار و سهام شرکت‌ها.

پ - 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 منافی داشته باشد حافظ اموال مزبور مسئول منافع آن نیز می‌باشد

ماده ۲۴- 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 زندانری 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 ۲۶- 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 ۱- 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 ۲- 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 ۳- 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 ۳۴- 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 - بازداشت اموال منقول بدهکار نزد اشخاص ثالث
- ماده ۳۶- 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 آیین‌نامه به عمل خواهد آمد.

ماده ۴۰- 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 ۴۱- در صورتی که شخص ثالث منکر وجود مال یا طلب بدهکار نزد خود باشد و ظرف مدت مقرر در ماده ۴۰ مراتب را به اجرا اطلاع دهد عملیات اجرایی نسبت به او متوقف شده و سازمان تأمین اجتماعی 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 - 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 ۴۲- 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 استهلاك مبلغ اجرائیه لازم‌الرعایه می‌باشد.

ماده ۴۳- بازداشت وجوه زیر ممنوع است:

الف - بیش از یک‌چهارم حقوق یا مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی.

ب - بیش از یک‌چهارم حقوق یا دستمزد شاغلین معیل.

پ - بیش از یک‌سوم حقوق یا دستمزد شاغلین مجرد.

ت - هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت کارکنان دولت و مؤسسات و شرکت‌های دولتی.

ث - حقوق کارکنان نیروهای مسلح که در جنگ هستند.

تبصره - 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 بازداشت نامه باید قید شود).

فصل ششم - بازداشت اموال غیر منقول

ماده ۴۴- بازداشت اموال غیر منقول به نحوی که در ماده ۱۶ و ۱۷ مقرر است به عمل می آید. مأمور صورتی که حاوی مراتب ذیل باشد روی نمونه چاپی برای اموال بازداشت شده ترتیب خواهد داد:

الف - تاریخ و مفاد اجرائیه که به موجب آن بازداشت به عمل می آید.

ب - محل وقوع مال غیر منقول در شهرستان و بخش و کوی و کوچه و شماره آن اگر داشته باشد.

پ - در صورتی که ملک ثبت شده باشد شماره پلاک ثبتی ملک و در غیر این صورت مشخصات ملک و توصیف اجمالی آن از قبیل مساحت تخمینی زمین و زیر بنا و سایر اوصاف ملک.

ت - در صورتی که ملک مزروعی باشد علاوه بر مراتب فوق باید متعلقات آن از قبیل ماشین آلات و توضیحات دیگری که در تسهیل فروش ملک مؤثر باشد در صورت مزبور قید شود.

ماده ۴۵- هرگاه حدود یا قسمتی از ملک، مورد اختلاف باشد مراتب در صورت مجلس قید و در صورت امکان تصریح می شود که طرف اختلاف کیست و در چه مرجعی تحت رسیدگی می باشد.

ماده ۴۶- 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 می نماید و اگر ملک به موجب دفتر املاک متعلق به غیر باشد ثبت محل فوراً مراتب را به اجرا اطلاع می دهد و اجرا از آن رفع بازداشت می کند.

ماده ۴۷- چنانچه ملک مورد بازداشت ثبت شده نباشد در این صورت مطابق شقوق ذیل رفتار خواهد شد:

الف - هرگاه ملک مزبور از طرف بدهکار تقاضای ثبت شده و یا اینکه مجهول المالك باشد بازداشت در دفتر بازداشت ها قید و در پرونده ثبتی یادداشت می شود.

ب - 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 می شود.

ماده ۴۸- پس از ابلاغ بازداشت نامه 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 نمی شود، مگر با اجازه اجرا و یا ترتیب پرداخت بدهی از ناحیه بدهکار.

ماده ۴۹- 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 ۵۰- 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 - 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 ۵۱- 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 ۵۲- 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 ۵۳- 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 ۵۴- 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 در اینصورت بدهکار حق اعتراض نخواهد داشت.

فصل هفتم - ارزیابی

ماده ۵۵- پس از بازداشت مال طبق مواد ۱۶ و ۱۷، نتیجه ارزیابی به بدهکار ابلاغ و اعلام می‌شود که چنانچه به نتیجه ارزیابی معترض است اقدامات زیر را به عمل آورد:

الف - دستمزد کارشناس تجدیدنظر را به میزان تعیین شده از طرف اجرا در صندوق اجرا تودیع نماید.

ب - قبض صندوق را ضمیمه لایحه اعتراضی حداکثر ظرف ۵ روز از تاریخ ابلاغ به اجرا تسلیم نماید.

ماده ۵۶- 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 می کند که در وقت مقرر برای انتخاب کارشناس حاضر گردد.

تبصره ۱- انتخاب کارشناس رسمی به قید قرعه انجام خواهد گرفت و در صورت توافق در انتخاب کارشناس استقرا ضرورت ندارد.

تبصره ۲- عدم حضور بدهکار مانع انتخاب کارشناس رسمی نخواهد بود، در اینصورت اجرا ضمن تنظیم صورتمجلس از بین سه نفر کارشناس رسمی یک نفر را به قید قرعه انتخاب خواهد نمود.

ماده ۵۷- در صورتی که بدهکار در مدت مقرر در ماده ۵۵ 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 می شود و در صورتی که دستمزد کارشناس تودیع شده باشد عیناً مسترد می گردد.

ماده ۵۸- پس از انجام ارزیابی توسط کارشناس رسمی و تسلیم نظریه کارشناس مذکور به اجرا آگهی مزایده منتشر خواهد شد.

تبصره - اموال منقولی که دارای نرخ ثابت از طرف دولت است محتاج به ارزیابی نیست.

ماده ۵۹- 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 می باشد.

فصل هشتم - آگهی مزایده

ماده ۶۰- آگهی مزایده به قیمتی که ارزیاب سازمان یا کارشناس رسمی دادگستری (در صورت تجدیدنظر) تعیین کرده است در یکی از روزنامه های محلی و در صورتی که در محل روزنامه منتشر نشود در یکی از جراید کثیرالانتشار مرکز منتشر خواهد شد.

ماده ۶۱- در آگهی مزایده مال منقول باید نکات ذیل تصریح شود:

الف - نوع اموال بازداشت شده و توصیف اجمالی آن.

ب - روز و ساعت و محل فروش و ختم مزایده.

پ - قیمتی که مزایده از آن شروع می شود.

ماده ۶۲- در آگهی مزایده نسبت به مال غیرمنقول باید نکات ذیل تصریح شود:

الف - نام و نام خانوادگی مالک.

- ب - محل و حدود و توصیف اجمالی مال مورد مزایده.
- پ - تعیین اینکه در اجاره است یا نه و در صورت اول میزان اجاره بها و آخر مدت اجاره.
- ت - تعیین اینکه مال مورد مزایده ثبت شده است یا نه.
- ث - در صورتی که مال مورد مزایده در اجاره است با اجاره بها واگذار می‌شود یا نه.
- ج - تصریح به اینکه تمام مال غیرمنقول فروخته می‌شود و یا قسمتی از آن و توضیح اینکه مشاع است یا مفروز.
- چ - محل فروش و روز و ساعت شروع و ختم مزایده.
- ح - 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 - 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 شرکت کنندگان در مزایده به عمل خواهد آمد فوراً پاسخ دهند.
- ماده ۶۳- 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 ۶۴- 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 ۶۵- آگهی فروش باید سه مرتبه با فاصله ۱۵ روز انتشار یابد. بدهکار می‌تواند به هزینه خود آگهی مزبور را در همان روزنامه با رعایت ماده ۶۳ این آیین‌نامه منتشر نماید.
- تبصره - اموال منقولی که قیمت ارزیابی آنها بیش از یکصد هزار ریال (۱۰۰,۰۰۰) نباشد محتاج به انتشار آگهی در روزنامه نیست و فقط الصاق آگهی به شرح مذکور در ماده ۶۴ کافی خواهد بود.
- ماده ۶۶- در صورتی که آگهی فاقد یکی از نکات مندرج در مواد ۶۱ و ۶۲ باشد آگهی به دستور اجرا تجدید می‌شود.
- ماده ۶۷- 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 - فروش اموال منقول و غیرمنقول

ماده ۶۸- 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 - در صورت اقتضا اجرا می‌تواند با موافقت بدهکار اموال بازداشت شده را در محل بازداشت

به فروش برساند.

ماده ۶۹- اجرا برای حراج دارای دفاتر زیر خواهد بود:

۱- دفتر ثبت اموالی که حراج می‌شود (دفتر اموال منقول و غیرمنقول از یکدیگر منفک می‌باشد).

۲- دفتر اوقات حراج.

۳- 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 ده هزارریال ۵درصد.

از ده هزارویکریال تا صد هزارریال ۴درصد.

از صد هزارویکریال به بالا ۳درصد.

از اموال غیرمنقول تا ده هزارریال ۳درصد.

از ده هزارویکریال به بالا ۲درصد.

ماده ۷۴- 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 ۷۶- 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 در اینصورت طبق مقررات بازداشت و یا به طریق مزایده فروخته خواهد شد، معرفی مال دیگر از طرف اجرا و بدهکار فقط برای یکنویت مجاز است.

ماده ۷۷- درخواست بدهکار نسبت به تقدیم و تأخیر فروش نسبت به بعضی اشیاء 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 اثر انگشت وی منعکس می‌شود.

ماده ۸۰- در موارد زیر فروش از درجه اعتبار ساقط شده باید با رعایت مواد فوق آگهی فروش تجدید شود:

۱- هرگاه فروش در غیر روز و ساعت و یا محلی که در آگهی تعیین شده به عمل آید.
۲- هرگاه کسی را بدون جهت قانونی مانع از خرید شوند و یا بالاترین قیمتی را که پیشنهاد کرده است رد نمایند.

۳- در صورتی که مزایده بدون حضور نماینده دادسرا یا جانشین او به ترتیب مذکور در ماده ۷۲ به عمل آید.

۴- در صورتی که مباشرین فروش و کارمندان سازمان در خرید شرکت نموده باشند.

ماده ۸۱- 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 - 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 شورای عالی می‌توان سند ملک مزبور را به نام سازمان انتقال داد، در اینصورت 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 ۸۴- پس از انجام فروش مال مورد مزایده، اجرا باید آن را تحویل خریدار داده رسید دریافت نماید.

فصل دهم - 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 ۸۶- 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:

۱- 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.

۲- چنانچه شخص ثالث اظهار کند مورد مزایده در جریان ثبت بوده و به آن اعتراض شده است.

۳- اگر شخص ثالث اظهار کند در نتیجه شکایت او بر جریان ثبت مورد مزایده قضیه قابل طرح در شورای عالی ثبت شناخته شده است.

۴- 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 شورای عالی ثبت شناخته شده است و در مورد بند ۴ 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 - در مورد مذکور در ماده ۸۸ و شق سه ماده ۸۶ 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 شورای عالی ثبت تشخیص شده، اجرا مجدداً وضعیت ملک را استعلام خواهد کرد و طبق مفاد ماده ۸۶ 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 - حق الاجرا

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 حق الاجرا 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 - رسیدگی به شکایات از عملیات اجرایی

ماده ۹۲- ابطال شده است. (به موجب دادنامه شماره ۲۶۸ مورخ ۸۱/۷/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری)

ماده ۹۳- ابطال شده است. (به موجب دادنامه شماره ۲۶۸ 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 ۹۴- 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 - مقررات مختلفه

ماده ۹۵- عملیات اجرایی راجع به بدهی متوفی در مدت تحریرترکه معلق می‌ماند.

ماده ۹۶- اجرا می‌تواند مورد اجرا را در صورتی که قبلاً تقسیط نشده باشد حداکثر در سی‌وشش قسط ماهانه با احتساب ۱۲٪ بهره تقسیط نماید. در اینصورت 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 شورای عالی 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 - در مورد بدهکارانی که میزان بدهی کلیه برگ‌های اجرایی آنان در موقع تقسیط تا سیصد هزار 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 ترتیب 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 مبدء احتساب مواعد مزایده خواهد بود.

ماده ۱۰۴- 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 ۲۴ 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 ۱- 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 آیین‌نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی از کارافتادگی 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 ۴- حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی 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 آیین‌نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت تابع مقررات بازنشستگی مربوط به خود خواهند بود.

ماده ۶- کسور بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۵ این آیین‌نامه 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 از کارافتادگی 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 ۳۴ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی و مستخدمین شرکتهای دولتی که در موقع خود تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت بوده‌اند تا تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ 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 حق بیمه مستخدم محسوب خواهد شد.

الف - حق بیمه سوابق خدمت مربوط به قبل از ۱۳۵۱/۶/۱ معادل ۲۱٪ حقوق و مزایای مستخدم در شهریور ماه ۱۳۵۱ تعیین و محاسبه خواهد شد (۷٪ سهم بیمه شده و ۱۴٪ سهم کارفرما).

ب - حق بیمه سوابق خدمت مربوط به بعد از تاریخ ۱۳۵۱/۶/۱ تا تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ برابر ۲۱٪ حقوق و مزایای دریافتی مستخدم محاسبه و تعیین خواهد شد (۷٪ سهم بیمه شده و ۱۴٪ سهم کارفرما). چنانچه کارفرما در مورد پرداخت حق بیمه موضوع بندهای الف و ب این ماده از نظر سهم خود با بیمه شده توافق نماید بیمه شده می‌تواند کلیه حق بیمه را شخصاً در ۱۲۰ قسط مساوی ماهانه پرداخت نماید. هرگاه مستخدم قبل از پرداخت کلیه اقساط مذکور بازنشسته، از کارافتاده 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 ۱- 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 ۸۵/۶/۱۱)

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 - 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 ۴- 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 ۵- 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 ۶- 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 شورای عالی، جمع‌آوری پیشنهادهای و آمار مورد نیاز شورا و ترتیب تنظیم امور دفتری دبیرخانه از وظایف دبیر شورا است.

ماده ۹- تشکیلات مورد نیاز دبیرخانه شورای عالی، 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 ۱۳۵۸/۶/۱۰ هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به تصویب رسید.

۵- آیین نامه 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 - صنعتی و فنی اطلاق می شود که حداکثر ۵۰ نفر کارگر داشته باشند. (به موجب رأی شماره ۴۱۸ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۸ 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 می باشد. شناسایی و تعیین سایر فعالیتهای به عهده هیأتی مرکب از وزیر 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 می گردد.

تبصره ۲- شرکتهای تعاونی که تحت نظارت ارگانهای دولتی فعالیت می کنند و همچنین معادن سطح الارضی که جنبه کارگاهی دارند در صورت دارا بودن سایر شرایط این آیین نامه مشمول قانون مذکور می باشند.

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 می باشد. 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 می باشد.

ماده ۴- 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 می باشد.

ماده ۵- کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند صورت مزد افراد شاغل در کارگاه خود و همچنین حق بیمه سهم آنان و مابقی حق بیمه سهم خود را براساس ماده ۲ این آیین نامه و قانون و مقررات تأمین اجتماعی ظرف مهلت های مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت نمایند. در غیر این صورت قبول لیستهای معوقه موکول به بررسی و تأیید سازمان خواهد بود.

ماده ۶- در صورت مشاهده هرگونه خلاف موضوع تبصره ۲ این قانون در صورت مرزدهای 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 تأمین اجتماعی تا روز صدور حکم مراجع صالحه کلیه تعهدات خود را انجام خواهد داد.

ماده ۷- با اجرای مقررات این قانون و آیین نامه آن ۶٪ کمک دولت موضوع آیین نامه اجرایی تبصره ۵۷ قانون بودجه سال ۱۳۶۱ مصوب جلسه مورخ ۱۳۶۱/۴/۳۰ هیأت وزیران لغو می گردد.

۶- آیین نامه داخلی هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۶۲/۴/۱۴)

ماده ۱- هیأت نظارت سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین نامه هیأت نامیده خواهد شد، لااقل هفته ای یک بار تشکیل جلسه خواهد داد.

ماده ۲- تاریخ تشکیل هر یک از جلسات قبلاً از طرف خود هیأت تعیین و اعلام خواهد شد.

ماده ۳- 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 می باشد.

ماده ۴- جلسات هیأت با حضور لااقل دو نفر رسمیت خواهد داشت.

ماده ۵- تصمیمات با اکثریت در رأی معتبر خواهد بود و نظر مخالف ذیلاً یادداشت خواهد شد.

ماده ۶- 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 ۷- 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 - 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 ۸- هیأت جهت اجرای مفاد ماده ۱۷ اساسنامه سازمان می‌تواند از خدمات سازمان حسابرسی استفاده نماید.

ماده ۹- تهیه موجبات و ترتیب انجام فوری مأموریت‌های موضوع ماده ۸ آیین نامه 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 ۱۰- 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 ۱۱- بودجه مربوط به هیأت نظارت توسط سازمان با نظر هیأت تهیه و ضمن بودجه کل سازمان تأمین اجتماعی منظور خواهد شد.

ماده ۱۲- صورت جلسات هیأت در دفتر مخصوصی که برای این منظور تهیه می‌شود درج و به امضاء اعضاء هیأت خواهد رسید.

ماده ۱۳- این آیین نامه در سیزده ماده و یک تبصره براساس ماده ۱۹ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۶۲/۴/۱۴ در هیأت نظارت تصویب و از همین تاریخ قابل اجرا است.

۷- آیین نامه 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 ۶۲/۷/۱۴ 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 آیین نامه مزبور عمل کنند. اصلاحاتی که در آینده ضرورت یابد با تصویب

شورای عالی تأمین اجتماعی لازم‌الاجراء خواهد بود».

فصل اول - قراردادهای پیمانکاران

ماده ۱- حق بیمه کارکنان شاغل در پیمانهای 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 تأمین اجتماعی و آیین نامه 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 تأمین اجتماعی 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 مسئولیت 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 موقوف 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 ۱۳۶۴/۶/۶ شورای عالی تأمین اجتماعی)

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 ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد شده یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۶٪ کارکرد پیمانکار تعیین می‌گردد که به شرح ماده ۴ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود. (اصلاحی ۱۳۶۴/۶/۶ شورای عالی تأمین اجتماعی)

ماده ۴- از هر صورت وضعیت معادل ۱/۶ درصد حق بیمه سهم کارکنان پیمانکار کسر و معادل ۴/۴ 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 ۵- پیمانهایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تحویل موقت گردیده و تا تاریخ ابلاغ این آیین نامه مفاد حساب 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 - استرداد مابه‌التفاوت رقم ۳/۲٪ تا ۵٪ (۱/۸٪) مکسوره از صورت وضعیت‌های پیمانکار

موکول به تسلیم صورتهای مزد کارکنان شاغل در دوره اجرای پیمان به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۶- حق بیمه پیمان‌هایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد و کار اجرایی آن از تاریخ مزبور ادامه داشته است برای صورت وضعیت‌های تسلیم شده تا تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ به میزان ۳/۲ درصد کارکرد پیمانکار و جهت صورت وضعیت‌های از تاریخ مذکور به میزان ۶٪ (شش درصد) کارکرد پیمانکار مقطوعاً تعیین می‌گردد که به شرح زیر توسط ذی‌حسابیها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.

الف - حق بیمه ۳/۲ درصد مذکور در این ماده از هر صورت وضعیت پیمانکار کسر و در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌گردد.

ب - بابت حق بیمه ۶ درصد مذکور در این ماده از هر صورت وضعیت پیمانکار معادل ۳/۲ درصد کسر و معادل ۲/۸ درصد مبلغ صورت وضعیت نیز از محل اعتبار طرح مربوط برداشت شده و مجموعاً مبالغ مربوط، بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ۷- قراردادهایی که در فاصله ۱۳۶۳/۴/۱۶ تا تاریخ ابلاغ بخشنامه شماره ۹۰۵۵/۵۴/۲۵۱۰-۱ وزارت برنامه و بودجه با ضرایب بالاسری متفاوت با ضرایب تعیین شده در بخشنامه مذکور منعقد گردیده و پیمانکار فرم موضوع بند ۷ بخشنامه شماره ۲۵۱۰ را تأیید ننموده است، پیمان با همان ضریب مندرج در قرارداد ادامه یافته و برحسب آن که ضریب بالاسری براساس بخشنامه شماره ۱۶۵۲۰/۵۴/۶۹۰۰ مورخ ۱۳۶۰/۱۲/۲۰ وزارت برنامه و بودجه یا غیر از آن تعیین شده باشد به ترتیب مشمول بند (ب) ماده ۶ یا ماده ۳ و همچنین سایر مفاد این آیین نامه خواهند بود.

ماده ۸- پرداخت هر یک از صورت وضعیت‌های آتی موضوع ماده ۶ موکول به اجرای مقررات ماده ۲ آیین نامه خواهد بود.

تبصره - در مورد کارکردهای قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶، پیمانکاران بایستی حداکثر ظرف مدت ۲ 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 - تسلیم رسید به سازمان تأمین اجتماعی در مورد دریافت صورتهای مزد گذشته از طرف

پیمانکار.

ب - 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 ۱۳۶۴/۶/۶)

تبصره - میزان حق بیمه مکسوره در مواد ۳ و ۴ و ۵ و ۶ 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 مفصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد. (تبصره اصلاحی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

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 - 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 تأمین اجتماعی 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 موكول به تسلیم رسید صورت مزد کارکنان شاغل در قرارداد منعقدہ برای مدت مذکور می‌باشد. (اصلاحی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

ماده ۱۴- حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که بعد از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۱۴٪ حق الزحمه مهندسان مشاور و یا کارشناسان تعیین که به شرح ماده ۱۵ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود. (اصلاحی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

ماده ۱۵- از هر صورت حساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ۳/۶ درصد بابت حق بیمه سهم کارکنان مهندس مشاور و یا کارشناس کسر و معادل ۱۰/۴ 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 ۱۶- حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ 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 ۱۳۶۴/۶/۶)

الف - حق بیمه مربوط به صورت حسابی‌هایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تسلیم گردیده باشد برای عملکرد قبل از فروردین ماه ۱۳۵۷ طبق مقررات تأمین اجتماعی و برای عملکرد از فروردین ماه ۱۳۵۷ به بعد مقطوعاً به میزان ۳ 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 ۳ مصوبه شماره ۱۷۱۵ شت مورخ ۱۳۵۷/۳/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی نیز مطابق قسمت آخر ماده ۲۴ آیین نامه عمل خواهد شد.

ب - حق بیمه مربوط به صورتحساب‌هایی که از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تسلیم شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۱۴ درصد صورتحساب تعیین می‌گردد که از هر صورتحساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ۳ درصد کسر و معادل ۱۱ درصد صورتحساب نیز توسط ذی‌حسابیها از اعتبار طرح برداشت و مجموعاً بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده ۱۷- میزان حق بیمه مذکور در مواد ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ به عنوان حق بیمه 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 است) به عنوان مفاصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد. (اصلاحی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

ماده ۱۸- پرداخت آخرین صورتحساب یا قسط هر قرارداد مهندسان مشاور یا کارشناسان موكول 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 بلا مانع می‌باشد. (اصلاحی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

فصل سوم - سایر موارد

ماده ۱۹- مقررات مربوط به قراردادهای بیست میلیون ریال و کمتر موضوع مصوبات مورخ ۱۳۶۱/۸/۱۸ و ۱۳۶۲/۱۱/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی (بخشنامه شماره ۱۲۴ و ۱۲۴/۱ درآمد) برای کارکردهای تا پایان سال ۱۳۶۳ معتبر و از اول سال ۱۳۶۴ مشمول مقررات این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۲۰- دستگاههای اجرایی مکلفند یک نسخه از قراردادهای منعقد شده را بلافاصله جهت واحدهای سازمان تأمین اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۲۱- قراردادهایی که قبل از ابلاغ بخشنامه شماره ۱۷۲۵۴/۲۷-۳ مورخ ۶۳/۱۰/۱۷ وزارت امور اقتصادی و دارایی براساس مفاد ماده ۱۰ مصوبه ۸۹۱۲ مورخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ 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 تأمین اجتماعی می‌باشد. (این آیین نامه در ۳ فصل مشتمل بر ۲۳ ماده و ۶ تبصره در یکصد و بیست و نهمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۶۳/۱۲/۸ به تصویب رسید)

ماده ۲۴- در صورتی که مابه‌التفاوت ناشی از افزایش حق بیمه صورت وضعیت و یا صورت

حسابهای تسلیم شده به کارفرما، در فاصله زمانی ۱۳۶۳/۴/۱۶ لغایت ۱۳۶۳/۱۲/۲۹ (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 ۱۳۶۴/۶/۶)

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 ۲۴ و قسمت آخر بند (الف) ماده ۱۶) 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 تأمین اجتماعی موردی ندارد. (الحاقی مورخ ۱۳۶۴/۶/۶)

۸- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۴/۴/۲ هیأت وزیران)

ماده ۱- حقوق وظیفه و مستمری وراثت ذکور موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ از تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ در صورت داشتن ۲۰ سال تمام قطع خواهد شد مگر آن که به موجب مدارک مثبت 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.

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

ماده ۲- به فرزندان و نوادگان اناث کلیه مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و همچنین سازمانهای دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و نیز مشمولین

قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران و مشمولین قانون تأمین اجتماعی (درخصوص کارکنان دولت) که در تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۲ حقوق وظیفه دریافت می‌دارند در صورتی که شوهر نداشته و دارای حرفه و شغل نباشند حقوق وظیفه و مستمری سهم مذکور قابل پرداخت می‌باشد.

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

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

ماده ۵- 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.

ماده ۶- 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 تأمین اجتماعی (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.

ماده ۷- 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.

ماده ۸- 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.

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

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

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

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

۹- آیین نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی (مصوب ۱۳۶۵/۱۱/۸ با اصلاحات بعدی)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۳۲۲۶/ق مورخ ۱۳۶۵/۹/۱۲ سازمان امور اداری و استخدامی کشور، آیین نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی را به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۱- مشمولین قانون تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و صندوق‌های مشابه که حق بیمه یا کسور بازنشستگی به هر یک از صندوق‌های مذکور پرداخت نموده‌اند در صورتی که طبق ضوابط محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول صندوق مربوط خارج شده یا بشوند یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده یا بشوند چنانچه کسور بازنشستگی یا حق بیمه آنان به صندوق جدید منتقل نشده باشد از لحاظ پرداخت مابه‌التفاوت مندرج در تبصره ۳ قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی تابع مقررات این آیین نامه خواهند بود.

ماده ۲- چنانچه حق بیمه یا کسور بازنشستگی شخصی که قبل از تاریخ ۶۵/۳/۲۷ از شمول خدمات صندوق بیمه یا بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق دیگری قرار گرفته است انتقال

نیافته باشد مقررات این آیین‌نامه در تعیین وجوه قابل انتقال و مابه‌التفاوت متعلقه به وی مجری خواهد بود.

ماده ۳- در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی یا به لحاظ تغییر محل کار یا خدمت مشترک صندوق دیگری بشوند کسور بازنشستگی یا حق بیمه متعلقه (سهم شخص) همراه از سنوات خدمت مورد نظر طبق ضوابط مورد عمل بر مبنای اولین حقوق و مزایای ماهانه در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه یا بازنشستگی قرار می‌گیرد محاسبه و مابه‌التفاوت آن با حق بیمه یا کسور بازنشستگی (سهم شخص و کارفرما) که به صندوق جدید منتقل شده به ترتیب مقرر در آیین‌نامه از شخص وصول خواهد شد.

تبصره ۱ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی، به سبب انتقال و تغییر ساختار سازمانی، مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا بشوند، حق بیمه متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) - هفت درصد (۷٪) سهم مستخدم و یازده درصد (۱۱٪) سهم کارفرما - حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و یا آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور بازنشستگی در محل خدمت قبلی (هر کدام بیشتر باشد) محاسبه و مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی (سهم شخص و کارفرما) که به صندوق جدید منتقل شده است به ترتیب مقرر در این تبصره از شخص و کارفرمای سابق وصول خواهد شد.

تبصره ۲ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - اشخاصی که به دلیل استعفا، بازخرید خدمت و اخراج رابطه استخدامی آنان با دستگاه مربوط قطع گردیده است و مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا می‌شوند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را به طور کلی یا جزئی از دستگاه مربوط وصول ننموده اند به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) این ماده محاسبه و مابه‌التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.

تبصره ۳ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - در صورتی که مشمولین تبصره های (۱ و ۲) این ماده ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت اقدام نمایند و یا ترتیبی برای پرداخت آن ندهند بر اساس تقاضای مجدد و رعایت تبصره های مذکور، مابه‌التفاوت قابل وصول خواهد بود.

تبصره ۴ (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - سوابق مشمولین تأمین اجتماعی که به یکی از علل مندرج در تبصره (۲) این ماده با دستگاه متبوع قطع رابطه استخدامی نموده یا می‌نمایند محفوظ و از مزایای قانونی آن بهره مند می‌شوند.

ماده ۴- صندوق‌های موضوع این آیین‌نامه چنانچه طبق مقررات مورد عمل علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و وظیفه وراثت، مشترکین خود را در برابر بیماری‌ها بیمه خدمات درمانی

نموده باشند، به هنگام انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه از اینگونه صندوق‌ها به صندوق‌های دیگر بخشی از این کسور یا حق بیمه که در ازای تأمین بیمه مزبور می‌باشد از جمع وجوه انتقالی کسر می‌گردد.

تبصره - در صورتی که حق بیمه خدمات درمانی طبق مقررات مربوط رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد، (یک چهارم) مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم شخص و کارفرما از این بابت منظور می‌گردد.

ماده ۵- صرفاً آن قسمت از سنوات پرداخت حق بیمه یا بازنشستگی که در اجرای مقررات صندوق بیمه و بازنشستگی متبوع شخص قابل احتساب تلقی شده یا می‌شود در تعیین میزان مابه‌التفاوت ملاک عمل قرار می‌گیرد.

ماده ۶- حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت متعلقه به شخص که طبق مقررات این آیین‌نامه یا سایر قوانین و مقررات مربوط از یک صندوق به صندوق دیگر منتقل شده است در صورتی که محل خدمت شخص مجدداً تغییر نموده یا بنماید یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده یا بشود عیناً به صندوق جدید منتقل می‌گردد و از بابت اینگونه سوابق مابه‌التفاوتی وصول نخواهد شد.

ماده ۷- مابه‌التفاوت موضوع این آیین‌نامه به اقساط ماهانه وصول خواهد شد. میزان اقساط با توجه به کل مبلغ مابه‌التفاوت، میزان حقوق و مزایای شخص و سایر ملاحظات طبق توافق شخص و صندوق مربوط تعیین می‌گردد، حداکثر مدت پرداخت مابه‌التفاوت معادل سنوات خدمت مورد محاسبه می‌باشد.

ماده ۸- در صورتی که رابطه استخدامی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفا، اخراج، بازخرید خدمت یا انفصال دائم قطع شده یا می‌شود و کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد از لحاظ انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه خود و احتساب مابه‌التفاوت متعلقه تابع مقررات این آیین‌نامه خواهد بود. در مورد اشخاصی که کسور بازنشستگی متعلقه را جزئاً یا کلاً از صندوق بازنشستگی ذیربط دریافت داشته‌اند مسأله نقل و انتقال کسور موضوعاً متفی است. (این ماده به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۸/۵/۲۸ 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 - مقررات این ماده شامل اشخاصی نخواهد بود که رابطه خدمتی آنان به سبب بازنشستگی، با خرید 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 آیین نامه صرفاً سوابق خدمت دولتی کارکنان که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آن طبق مقررات این آیین نامه منتقل شده یا می شود جزء سنوات خدمت دولتی آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می باشد.

در مورد شرکتها و مؤسسات و واحدهای غیردولتی که تابع قانون تأمین اجتماعی می باشند سوابق خدمت دولتی کارکنان با انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط جزء سنوات خدمت آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب و منظور می گردد.

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 می شود، برای متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه برای احراز شرایط بازنشستگی منظور نخواهد شد. کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه شدگانی که از کارافتادگی کلی یا فوت می شوند در احراز شرایط برقراری مستمری از کارافتادگی کلی و فوت و میزان مستمری آنان ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

تبصره (الحاقی ۱۳۷۷/۸/۳) - آن گروه از مستخدمین که در اجرای لایحه قانونی نحوه انتقال مستخدمین وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری به مؤسسات مستثنی شده از قانون مزبور و بالعکس مصوب ۱۳۵۹/۲/۲۰ شورای انقلاب منتقل می شوند و نیز مستخدمین مؤسسات دولتی دارای مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سایر دستگاههای دولتی منتقل شده یا می شوند تابع قوانین مربوط خواهند بود.

۱۰- آیین نامه اجرایی قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی

(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 می شود 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 تأمین اجتماعی (که من بعد سازمان تأمین اجتماعی در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود) به کار اشتغال داشته و مشمول مقررات حمایتی خاص (مشابه موارد موضوع این آیین‌نامه) نباشد.

ماده ۲- مشمولین این آیین‌نامه عبارتند از:

- ۱- افراد موضوع ماده یک این آیین‌نامه.
- ۲- 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. تبصره - آن دسته از متقاضیان که دارای سابقه پرداخت حق بیمه به مأخذ کامل به مدت ۳۶۰ روز یا بیشتر می‌باشند با رعایت تبصره ماده ۵ این آیین‌نامه مشمول مقررات این آیین‌نامه قرار می‌گیرند.
- ماده ۳- اجرای مقررات این آیین‌نامه با رعایت مقررات ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.
- ماده ۴- مشمولین این آیین‌نامه با پرداخت حق بیمه مقرر می‌توانند به ترتیب زیر از حمایت‌های مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۵۴ و تغییرات بعدی آن برخوردار گردند.
- الف - بیمه بازنشستگی با نرخ حق بیمه ۱۲ درصد.

ب - بیمه بازنشستگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۴ درصد.

ج - بیمه بازنشستگی و ازکارافتادگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۸ درصد.

تبصره ۱- بیمه شدگان موضوع ماده ۲ این آیین‌نامه می‌توانند علاوه بر پرداخت حق بیمه با نرخ‌های تعیین شده در فوق، با پرداخت حق بیمه به میزان مشخص شده در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن از حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی استفاده نمایند. تأمین اعتبار دفترچه درمان بیمه شدگان هر سه ماه یکبار و با ارائه رسید پرداخت حق بیمه مقرر انجام خواهد گرفت.

تبصره ۲- پرداخت دو درصد (۲/۰۰) حق بیمه مربوط به حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) یا (ج) و نیز یک درصد (۱/۰۰) حق بیمه 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 شد که از سوی مراکز درمانی اعلام شده توسط این سازمان از کارفتاده کلی شناخته نشوند.

تبصره ۴- اتباع ایرانی خارج از کشور تا فراهم نمودن امکانات لازم از سوی سازمان منحصرأً 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 ازکارافتادگی کلی در مورد مشمولین بند

یک ماده ۲ این آیین نامه به عهده کمیسیون 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 ۴ 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 ۵- مأخذ کسر حق بیمه ماهانه مشمولین این آیین نامه به اختیار متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی خواهد بود. بیمه شده می تواند 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 بیمه شده 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 افزایش های بعدی نیز موقوف به گذشت دو سال پرداخت حق بیمه موضوع این آیین نامه از تاریخ آخرین افزایش خواهد بود.

تبصره - مأخذ کسر حق بیمه افرادی که به نحوی از انحاء دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده و مشمول این آیین نامه قرار می گیرند توسط وی به اختیار انتخاب می شود مشروط بر این که مبلغ انتخابی، افزایشی بیش از ۱۰ درصد متوسط مبنای ماهانه کسر حق بیمه یکسال آخر نداشته باشد.

ماده ۶- بیمه مشمولین واجد شرایط از تاریخ ثبت تقاضا در هر یک از شعب سازمان شروع می شود. 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 حق بیمه به واحد سازمان را خواهد داشت در غیر این صورت موضوع درخواست مزبور منتفی اعلام می گردد.

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 می گردد به نمایندگی های سیاسی جمهوری اسلامی ایران تسلیم و نمایندگی های سیاسی موظفند ظرف ۱۵ روز از تاریخ وصول این قبیل درخواست ها ضمن تأیید تابعیت ایرانی متقاضیان، درخواست آنها را به انضمام فتوکی 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 نمایندگی های 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.

۴- 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 تأمین اجتماعی ارسال دارند.

۵- نحوه بیمه این قبیل افراد در سایر موارد تابع مواد این آیین نامه می‌باشد و پرداخت حق بیمه مقرر مشمولین این ماده بایستی به پولی صورت گیرد که در قرارداد فی مابین سازمان و متقاضی توافق گردیده است.

۶- نمایندگی‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران در کشورهای خارجی موظف به ابلاغ مفاد این آیین نامه 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 حق بیمه 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 حق بیمه، حق بیمه‌های دریافتی پس از کسر هزینه‌های انجام شده مسترد خواهد شد.

۱۱- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی (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 تأمین اجتماعی 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 ۴- (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹) کمیسیون‌های پزشکی بدوی با حضور افراد زیر تشکیل می‌گردد:

الف - 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 - یک نفر پزشک متخصص داخلی به عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی پزشکی.

ج - یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به عنوان عضو به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی و پزشکی.

د - مشاور با پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.

ه - منشی با ابلاغ مدیر درمان که وظیفه تهیه و تنظیم و تایپ صورتجلسات را عهده‌دار خواهد بود.
تبصره ۱- (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 تجدیدنظر با حضور افراد زیر تشکیل

می‌گردد:

الف - 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 - یک نفر پزشک متخصص داخلی به عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی پزشکی.

ج - یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیونهای فنی و پزشکی.

د - مشاور به پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.

ه - 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 آیین نامه با هماهنگی رئیس کمیسیون به عهده دبیر مربوطه می‌باشد.

تبصره الحاقی به ماده ۵ مصوب سال ۱۳۶۶- 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 ۴ 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 ۶- 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 خلاصه درمانهای انجام شده با ذکر نتیجه آن در مدت درمان و اظهارنظر نهائی درباره 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 هزینه 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 ۶ و اقداماتی که لزوماً بر اساس ضوابط قانونی به عمل می‌آورد مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

تبصره - آراء کمیسیون‌های پزشکی بدوی که جهت ادامه درمان صادر شده باشد قابل اعتراض نخواهد بود.

ماده ۹- رأی کمیسیون‌های پزشکی بدوی توسط کمیسیون مربوطه به بیمه شده 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 شعبه تأمین اجتماعی 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 ۱- اعتراض بیمه شده همراه با مدارک لازم از طرف شعبه تأمین اجتماعی به کمیسیون تجدیدنظر ارسال و کمیسیون مزبور با توجه به مفاد ماده ۸ این آیین‌نامه اقدام به صدور رأی می‌نماید. تبصره ۲- (الحاقی مورخ ۱۳۶۷/۷/۶) 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 در صورتی که از طرف بیمه شده ظرف مدت مقرر در این آیین‌نامه مورد اعتراض قرار نگیرد و آراء کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجرا است.

تبصره - 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 - اعتبار مورد نیاز جهت انجام هزینه‌های فوق از محل اعتبارات موضوع ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی تأمین خواهد شد.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۲ ماده و ۷ تبصره در یکصد و هشتاد و ششمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۶۶/۳/۶ تصویب و از تاریخ ۱۳۶۶/۳/۶ لازم‌الاجراست و آیین‌نامه قبلی از این تاریخ ملغی تلقی می‌گردد.

۱۲- آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی (مصوب ۱۳۶۷/۴/۱۹) و اصلاحی (مصوب ۱۳۷۷/۸/۳)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۷/۴/۱۹ بنا به پیشنهاد شماره ۶۵۳/د مورخ ۱۳۶۷/۲/۲۶ سازمان امور اداری و استخدامی کشور به استناد ماده ۱۰ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ مجلس شورای اسلامی، آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور را که در این آیین‌نامه به اختصار «قانون» نامیده می‌شود به شرح زیر تصویب نمودند:

ماده ۱- (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 حق بیمه آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور مستخدم در صندوق قبلی یا حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان پرداخت مابه‌التفاوت هر کدام 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 تقاضای کتبی خود را به سازمان تأمین اجتماعی ارائه 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.

مستخدمنی که قبلاً بازخرید شده‌اند و تا تاریخ تصویب این آیین‌نامه مابه‌التفاوت مذکور را نپرداخته‌اند نیز مشمول این تبصره خواهند بود. (تبصره ۲ به موجب مصوبه ۷۹/۲/۲۱ حذف شده است)

ماده ۲- اجرای مفاد ماده چهار قانون در کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسساتی که مشمول 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 رئیس دستگاه اجرایی) 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.

ماده ۳- دستگاه‌های دولتی مکلفند در اجرای مفاد ماده ۴ 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 استخدامی کشور ارسال نمایند.

تبصره- آن تعداد از مستخدمین غیررسمی که مورد نیاز دستگاه‌ها باشند به پست‌ها یا مشاغل موقت سازمانی که از تبدیل پست‌ها یا مشاغل بلا تصدی ایجاد خواهد شد منصوب می‌شوند.

ماده ۴- در مورد حذف پست‌ها یا مشاغل سازمانی بلا تصدی اولویت با مشاغل پشتیبانی می‌باشد و حتی الامکان بایستی از حذف پست‌های اصلی و تخصصی و نیز پست‌های سازمانی واحدهای مستقر در مناطق محروم و پست‌های حساس و واحدهای جدیدالتأسیس خودداری شود.

ماده ۵- وزارتخانه‌های مذکور در ماده ۶ 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 (حسب مورد)، 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.

ماده ۶- 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- 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).

ماده ۷- بازنشستگی و بازخرید مستخدمین تابع قانون تأمین اجتماعی که براساس قانون اصلاح تبصره یک ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و الحاق سه تبصره به آن 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.

ماده ۸- استفاده از خدمات بازنشستگان و افراد بازخرید شده بنا به پیشنهاد وزیر ذیربط به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره- مهلت ادامه اشتغال به کار غیر رسمی بازنشستگان و افراد بازخرید شده که در چهارچوب اختیارات قانونی دستگاه‌های مربوط قبلاً به خدمت دعوت شده‌اند (موضوع مصوبه ۱۳۴۴/ت/۲۶ مورخ ۱۳۶۷/۲/۳) از ۱۳۶۷/۴/۱۵ تا زمان صدور این مصوبه تمدید می‌گردد.

ماده ۹- 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 (مصوب ۱۳۶۹/۲/۲ و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۷/۱۵ هیأت وزیران)

ماده ۱- هدف:

این آیین‌نامه به منظور حسن اجرای قانون در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ تنظیم و تدوین گردیده است.

ماده ۲- تعاریف:

۱- قانون در این آیین‌نامه به قانون حفاظت در برابر اشعه اطلاق می‌گردد.

۲- «پرتوهای یونساز» از نظر حفاظت در برابر اشعه به پرتوهائی مثل ایکس، گاما، بتا، نوترون، آلفا و

ذرات اتمی دیگر اطلاق می‌گردد که قادر به یونسازی در ماده می‌باشند.

۳- «پرتوهای غیر یونساز» از نظر حفاظت در برابر اشعه به پرتوهائی مثل ماوراء بنفش، مادون قرمز، میکروویو، لیزر، امواج رادیویی و نظایر آن اطلاق می‌گردد که قادر به یونسازی در ماده نمی‌باشند.

۴- «پروانه اشتغال» 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 ۸۶/۷/۱۵ عبارات (استانداردهای واحد قانونی به استانداردهای پایه و مدت سه سال به مدت مشخص براساس ضوابط واحد قانونی) اصلاح گردیده است).

۵- «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.

۶- «شخص» به هر شخص اعم از حقیقی یا حقوقی و یا نماینده رسمی و یا قائم مقام هر یک از آنها اطلاق می‌گردد.

۷- «پرتوکار» به شخص حقیقی اطلاق 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 ۸۶/۷/۱۵ عبارات «حسب وظیفه» و «مستمر و» به بند مذکور اضافه شده است)

الف- پرتوکار گروه الف- به شخص حقیقی اطلاق می‌گردد که در شرایطی کار می‌کند که دز سالیانه آن می‌تواند از ۳٪ حد دز معادل سالانه تجاوز نماید.

ب- پرتوکار گروه ب- 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 ۸۶/۷/۱۵) استانداردهای پایه: منظور حفاظت در برابر پرتوهای یونساز و ایمنی منابع پرتو - استانداردهای پایه (دارای شماره ثبت ۷۷۵۱ سال ۱۳۸۴ از موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران) برای پرتوهای یونساز و پرتوهای غیر یونساز - حدود پرتوگیری» (دارای شماره ثبت ۸۵۶۷ سال ۱۳۸۵ از مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران) برای پرتوهای غیر یونساز در صورت اصلاح آخرین نسخه اصلاح آنها قابل استناد است.

ماده ۳- انجام هر گونه فعالیت در ارتباط با موارد مندرج در بندهای ۱، ۲، ۳ و ۴ ماده (۳) قانون که در استانداردهای پایه بعنوان موارد مستثنی شده تعیین شده نیاز به اخذ پروانه اشتغال ندارد. (به

موجب اصلاحیه مورخ ۸۶/۷/۱۵ عبارت «قدرت منابع مولد اشعه آن پایین تر از استاندارد تعیین شده توسط واحد قانونی باشد» حذف و عبارت «در استانداردهای پایه بعنوان موارد مستثنی شده تعیین شده» جایگزین شده است.

تبصره (الحاقی مورخ ۸۶/۷/۱۵) - واحد قانونی می‌تواند عدم الزام به اخذ پروانه را مشروط به رعایت مواردی نماید که در دستورالعملها مشخص می‌شوند.

ماده ۴- 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 ویژه کار با اشعه مثل پرتو درمانی، پزشکی هسته‌ای، مراکز بزرگ رادیولوژی، مراکز هسته‌ای و دانشگاهها، حداقل تحصیلات مسئول فیزیک بهداشت درجه کارشناسی در رشته‌های علمی و فنی در رابطه با پرتوها خواهد بود.

ماده ۵- 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.

تبصره ۱- 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 مورخ ۸۶/۷/۱۵ عبارت «حداقل دیپلم با حداقل (۶) سال سابقه کار مؤثر کار با اشعه» حذف و عبارت «کارشناسی در یکی از رشته‌های علمی و فنی» جایگزین شده است).

تبصره ۲- 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 مورخ ۸۶/۷/۱۵ 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 ۶- 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 ۸۶/۷/۱۵)

الف- طبق ماده ۵ فصل دوم قانون، معرفی یک نفر به عنوان شخص مسئول و یک نفر به عنوان مسئول فیزیک بهداشت با سطح تحصیلی و تخصصی مذکور در مواد ۴ و ۵ این آیین‌نامه 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 مزایای آن برای جامعه در مقایسه با سایر روشهای موجود به طوری که پرتوگیری کارکنان و مردم جامعه به «هرچه کمتر مواجه شدن» کاهش یابد.

ج- ارائه گزارش‌های علمی و 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)

ه- ارائه فهرست کاملی از وسایل و تجهیزات ایمنی حفاظتی مورد استفاده در طرح.

و - در صورتی که طرح مورد نظر امکان پرتوژائی 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 مربوط.

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 کافی و لازم نباشد ایجاد نمی‌نماید.

ماده ۷- دارنده پروانه اشتغال مکلف است دو ماه قبل از انقضای 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 خاص کار با اشعه با فعالیت محدود (از نظر تعداد منابع، انرژی، پرتودهی و کاربرد) بر اساس استانداردهای واحد قانونی و در صورتی که واحد قانونی تشخیص دهد که قوانین، مقررات، استانداردها و ضوابط و دستورالعملهای حفاظت در برابر اشعه می‌تواند به خوبی توسط یک یا 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.

ماده ۱۰- به طور کلی اخذ پروانه شامل ارسال درخواست کتبی با مدارک مورد نیاز، ثبت درخواست، بررسی درخواست، بازرسی، مجوز اولیه و مجوز بهره‌برداری است. گذردادن 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 ۱۴- 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.

تبصره ۱- آزمایشها و معاینه‌های پزشکی اولیه نباید زودتر از یک ماه قبل از شروع کار با اشعه انجام شده باشد.

تبصره ۲- 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. تبصره ۳- در صورتی که در هر مرحله بر اساس آزمایشها و معاینه‌های پزشکی تشخیص داده شد که ادامه کار با اشعه برای شخص زیان‌آور است لازم است توسط شخص مسئول و مسئولیت فیزیک بهداشت از ادامه کار وی با اشعه جلوگیری گردد.

تبصره ۴- 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 ۵- آزمایش‌های و معاینه‌های پزشکی لازم است براساس دستورالعمل واحد قانونی به عمل آید.

تبصره ۶- 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 ۱۶- 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.

تبصره- کلیه هزینه آزمایش‌ها و معاینه‌های پزشکی قبل از استخدام و دوره‌ای و شرایط اضطراری به عهده دارنده پروانه اشتغال است.

ماده ۱۷- اشخاص بین ۱۶ تا ۱۸ سال سن مشغول در دوره‌های آموزشی و پژوهشی می‌توانند فقط در گروه کاری (ب) مشروط بر اینکه قوانین و مقررات و استانداردهای حفاظت در برابر اشعه را رعایت نمایند با کسب مجوز از واحد قانونی از مفاد بند یک ماده (۱۰) فصل دوم قانون مستثنی گردند.

ماده ۱۸- بهای خدمات ارائه شده از طرف واحدهای قانونی تا ارسال تعرفه جدید طبق تعرفه مصوب ۶۷/۳/۱۸ هیأت وزیران دریافت می‌گردد.

ماده ۱۹- به منظور اجرای بند (۳) ماده (۲۰) مقررات ویژه قانون، موارد زیر لازم‌الاجراء است.

۱- خدمت و افزایش قیمت قابل احتساب در بند ۳ ماده ۲۰ قانون حداکثر ۳۰ سال خواهد بود.

۲- تشخیص نهایی سوابق کار با اشعه و احتساب افزایش خدمت به تأیید واحد قانونی می‌باشد.

۳- 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 (۳) ماده (۲۰) 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 ۲۰- احتساب سوابق کار با اشعه جهت بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه به شرح زیر می‌باشد:

الف- کارکنان با پرتو گروه الف به ازاء هر سال خدمت یک سال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ده سال.

ب- کارکنان با پرتو گروه (ب) به ازاء هر سال خدمت ۶ ماه افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر پنج سال.

تبصره ۱- در مورد افرادی که قبل از تصویب قانون با تشخیص واحد قانونی به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال دارند فقط بند (۳) ماده (۲۰) قانون لازم‌الاجراء است.

ماده ۲۱- هر شخصی که براساس مفاد مقررات قانون و آیین‌نامه بازنشسته می‌گردد، مجاز به اشتغال 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 به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال دارند برحسب مورد مزایای زیر تعلق می‌گیرد و از تاریخ تصویب قانون (۱۳۶۸/۱/۲۰) لازم‌الاجراء است.

الف- به پرتوکاران گروه الف تا میزان حداکثر ۱۰۰٪ مزایای مندرج در بندهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ ماده ۲۰ قانون طبق شرایط زیر:

- برحسب تجربه و تبحر در کار با اشعه تا ۲۰٪:

- برحسب داشتن گرایش هسته‌ای در دوران تحصیل و یا گذراندن دروس فیزیک بهداشت و یا فیزیک پزشکی یا دوره‌های تخصصی حفاظت در برابر اشعه تا ۲۰٪:

- برحسب به کار بردن وسایل حفاظت در برابر اشعه فردی و وسایل حفاظتی مورد نیاز تا ۱۰٪:

- برحسب شرایط کار حداکثر تا ۵۰٪:

باید توسط دارندگان پروانه اشتغال اعمال و پرداخت گردد.

ب- به پرتوکاران گروه ب تا میزان حداکثر ۶۰٪ مزایای مندرج در بندهای ۱ و ۲ و ۴ ماده ۲۰ قانون طبق شرایط زیر:

- برحسب تجربه و تبحر در کار با اشعه تا ۱۵٪:

- برحسب داشتن گرایش هسته‌ای در دوران تحصیل و یا گذراندن دروس فیزیک بهداشت و یا فیزیک پزشکی یا دوره‌های تخصصی حفاظت در برابر اشعه تا ۱۰٪:

- برحسب به کار بردن وسایل حفاظت در برابر اشعه فردی و وسایل حفاظتی مورد نیاز تا ۱۰٪:

- برحسب شرایط کار حداکثر تا ۲۵٪:

باید توسط دارندگان پروانه اشتغال اعمال و پرداخت گردد.

تبصره ۱- مزایای فوق‌الذکر در صورت تغییر شرایط این آیین‌نامه و این شرایط کاری شخص لازم‌التغییر است.

(به موجب اصلاح مورخ ۸۶/۷/۱۵ این ماده به عنوان ماده ۲۳ اضافه شده و ماده ۲۳ به ماده ۲۴ تغییر یافته است)

ماده ۲۳- علاوه بر احکام مندرج در این آیین‌نامه در موارد ضروری و در چهارچوب قانون و این آیین‌نامه و با رعایت سایر مقررات، دستورالعملها و ضوابط لازم از جمله ضوابط مربوط به اصول

حفاظت در برابر اشعه، پروانه و مسئولیتهای آن، پرتوگیری شغلی، پزشکی، مردم و مقررات ایمنی منابع پرتو با تصویب واحد قانونی ابلاغ خواهد شد.

تبصره - ضوابط موضوع این ماده در مورد موسسات پزشکی به تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و واحد قانونی خواهد رسید.

ماده ۲۴- با توجه به تغییرات سریع در دانش حفاظت در برابر اشعه، مقررات این آیین نامه می تواند هر دو سال یکبار و بر حسب ضرورت و اضطرار طبق تشخیص «واحد قانونی» و پس از 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.
- ۴- انواع بافندگی.
- ۵- پرورش ماهی.
- ۶- 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، قیان 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.
- ۱۴- چاپخانه شامل: چاپ، حروف چینی، گراور سازی، کلیشه سازی، لیتوگرافی و انواع صحافی.

- ۱۵- خبازی.
- ۱۶- انواع دوزندگی.
- ۱۷- درب و پنجره سازی.
- ۱۸- ریخته گری.
- ۱۹- سراجی شامل: کیف و چمدان و کمر بند 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.
- ۲۴- فخاری.
- ۲۵- قالب زنی.
- ۲۶- تولیدکنندگان قفل.
- ۲۷- کاشی سازی و سرامیک سازی.
- ۲۸- تولید کفش (کفاشی) و پستائی سازی.
- ۲۹- ساخت و تولید انواع مخازن.
- ۳۰- موزائیک سازی - 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.
- ۳۴- نمد مالی.
- ۳۵- یخدان سازی.
- ۳۶- شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی روستایی و کشاورزی که جنبه تولیدی صنعتی داشته باشند و واحدهای تولیدی کشاورزی. (الحاقی به موجب تصویب نامه شماره ۵۰۰۲/ت/۲۳۸۵۳ مورخ ۸۲/۱۲/۹)

۱۵- آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای
الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (مصوب اردیبهشت ۱۳۶۹)

فصل اول - کلیات

ماده ۱- انجام تعهدات بندهای الف و ب ماده سه قانون تأمین اجتماعی به عهده سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود می‌باشد، سازمان مکلف است مطابق فصول و مواد این آیین‌نامه طوری عمل نماید که انجام تعهدات موضوع قانون تحقق یابد.

ماده ۲- تعهدات قانونی طبق قانون تأمین اجتماعی و قانون الزام عبارتند از:

الف - انجام کلیه خدمات کلینیکی، پاراکلینیکی، بیمارستانی اعم از پزشکی و دندانپزشکی برای بیماران مشمول قانون تأمین اجتماعی.

ب - 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 - 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 - 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 - 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 تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی و سایر منابع مالی مندرج در آیین‌نامه تأمین و پرداخت نماید.

تبصره ۱- حداکثر تا میزان ۲۰٪ 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 تأمین اجتماعی 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 ۴- 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٪ 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 - ارکان اجرایی

ماده ۴- 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 ۵- 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 ۶- جلسات ستاد حداقل با ۴ 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 - رسیدگی و اظهارنظر نسبت به عملکرد سازمان در امور درمان و نظارت بر امور درمان واحدهای بهداشتی و درمانی و بیمارستان‌های سازمان.

ب - 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 - 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 مسؤل 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 مسؤلین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منصوب خواهند شد.

فصل سوم - منابع مالی

ماده ۹- منابع مالی برای انجام تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین نامه عبارتند از:

الف - ۹٪ از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی.

ب - درآمدهای ناشی از ارائه خدمات به غیر بیمه شدگان تأمین اجتماعی.

ج - ذخیره درمان.

د - کمک و هدایای اشخاص حقیقی و یا حقوقی برای امور درمان.

فصل چهارم - نحوه انجام تعهدات

ماده ۱۰- تعهدات درمانی موضوع ماده ۲ این آیین نامه به دو صورت انجام می‌گیرد:

الف - 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 - 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 مقرر 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 ۴- مشمولین تأمین اجتماعی در صورتی که به تأیید شورای عالی پزشکی برای انجام درمان به کشورهای خارجی اعزام شوند پس از مراجعه و ارائه اسناد مثبت، 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 ارائه اسناد و مدارک مثبت از سازمان دریافت دارند.

تبصره - 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 ذریط پرداخت و از محل مطالبات آنان تصفیه نماید. این قبیل واحدها موظفند حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ دریافت وجه نسبت به ارائه اسناد مثبت 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 - مقررات اداری و مالی

ماده ۱۴- سازمان مکلف است هزینه تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین‌نامه 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 ۱۴ در قالب بودجه درمان مشمولین تأمین اجتماعی تهیه، جهت تأیید به هیأت مدیره سازمان و تصویب به ستاد نظارت ارائه نماید.

ماده ۱۶- 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 آیین‌نامه استخدامی سازمان می‌باشند و ردیف تشکیلات سازمانی دارند را با ضوابطی که برای کارکنان خود جاری است تطبیق و از اول سال ۱۳۶۹ به مرحله اجرا درآورد.

تبصره ۱- سازمان موظف است حقوق و مزایای مستخدمین دارای ردیف تشکیلات سازمانی غیرتابع آیین‌نامه 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 آیین‌نامه 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.

۴- نگهداری و تنظیم حسابها طبق دستورالعمل نگهداری حسابها.

۵- نگهداری و تحویل وجوه نقدینهها، سپردهها، اوراق بهادار و سایر داراییها.

۶- 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 پرداخت 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 ۲۴- سازمان مکلف است حساب جداگانه غیرقابل برداشتی تحت عنوان حساب درآمد حاصله از ارائه 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 ۲۵- وجوه متمرکز در حساب درآمد حاصله از درمان غیر بیمه شدگان موضوع ماده ۲۴ 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 ۲۶- مانده حساب درآمد حاصله از درمان بیمه شدگان و همچنین مانده حساب سهم درمان مصوب و مابه‌التفاوت 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 ۲ این آیین‌نامه 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 - 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 ۲۷- خرید زمین و ساختمان جهت واحدهای درمانی تحت مالکیت از محل سهم درمان تا حد بودجه مصوب طبق مقررات سازمان می‌باشد.

ماده ۲۸- 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 - 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 ۲۹- مادامی که آیین‌نامه 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 ۳۰- 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 - 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 ارائه خدمات هرچه بهتر به مشمولین تأمین اجتماعی 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 ۳۴- سازمان متعهد است درخصوص اجرای هرچه سریعتر و بهتر مواد ۶۱ و ۸۸ قانون تأمین اجتماعی 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 ۳۶- 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 اولویت 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 - 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 واحدهای درمانی می‌توانند براساس قراردادهای منعقد 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 و آموزش پزشکی در موارد ارائه خدمات درمانی سرپایی به بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی قادر به تهیه و تدوین صورتحساب نیستند نحوه پرداخت خدمات ارائه 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 ۶ فصل و ۳۹ ماده (۱۵ تبصره) در اردیبهشت ماه ۱۳۶۹ به تصویب رسید.

۱۶- آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری (مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد ماده (۱۴) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ آیین نامه اجرایی قانون مزبور را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ در این آیین نامه اختصاراً قانون نامیده می شود.

ماده ۲- کلیه مدیران و کارفرمایان کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی (صنعتی و کشاورزی)، خدمات فنی و خدماتی دارای کارکنان مشمول قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار یا کار کشاورزی هستند موظف به اجرای مقررات این آیین نامه می باشند.

ماده ۳- بیکار از نظر این آیین نامه 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 امور اجتماعی محل است.

ماده ۴- هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید، جابجایی کارگاه و ماشین آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت صورت گیرد تغییر ساختار اقتصادی تلقی می گردد 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 تأمین اجتماعی، از تاریخ ۱۳۶۹/۵/۶ به شعب مربوط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

تبصره ۱- مبنای پرداخت حق بیمه بیکاری، مزد بیمه شده می‌باشد.

تبصره ۲- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه بیکاری طبق ضوابط قانون تأمین اجتماعی 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 ۶- بیمه‌شدگانی 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 (۶) ماه باشد، مطابق با مشمولینی که دارای (۶) 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 تأمین اجتماعی 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 (۶) 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 تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی 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 (۷۶) قانون تأمین اجتماعی ادامه می‌یابد.

ماده ۱۱- مقرری بیمه‌شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت و وظیفه عمومی اعزام می‌گردند در صورتی که متأهل نباشند قطع می‌گردد و پس از پایان خدمت و 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 از کارافتادگی کلی گردد مقرری بیمه بیکاری وی قطع و مستمری‌های مذکور طبق قانون تأمین اجتماعی برقرار می‌گردد.

تبصره - ملاک انجام حمایت‌های موضوع قانون تأمین اجتماعی در ایام دریافت مقرری بیمه بیکاری حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه زمان اشتغال بیمه‌شده بیکار خواهد بود.

ماده ۱۴ - 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 مثبت به شعبه پرداخت کننده مقرری و واحد کار و امور اجتماعی محل اطلاع دهد.

تبصره - احراز کفالت خواهر و برادر بیمه‌شده بیکار به عهده وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۵ - دریافت کننده مقرری بیمه بیکاری در صورت اشتغال مجدد مکلف است حداکثر ظرف مدت (۱۵) روز از تاریخ اشتغال مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی و شعبه پرداخت کننده مقرری کتباً اعلام نماید.

ماده ۱۶ - واحدهای کار و امور اجتماعی 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 تأمین اجتماعی اعلام نمایند.

سازمان تأمین اجتماعی موظف است مقرری بیمه بیکاری این قبیل افراد را از تاریخ امتناع، قطع نماید.

ماده ۱۷ - واحد کار و امور اجتماعی 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 پرداخت کننده مقرری جهت قطع مقرری، اعلام نماید.

چنانچه سازمان تأمین اجتماعی به نحوی از انحاء از اشتغال به کار مقرری‌بگیر مطلع گردد، لازم است ضمن قطع مقرری بیمه شده، مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید.

تبصره - در صورت اعتراض کارگر نسبت به قطع مقرری توسط سازمان تأمین اجتماعی، واحد کار و امور اجتماعی مکلف است مراتب را بررسی و اعلام نظر نماید. نظر واحد کار و امور اجتماعی قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۱۸ - مقرری بیمه بیکاری بیمه‌شدگانی که با دریافت مزد ایام بلا تکلیفی به کار اعاده می‌گردند

قطع می‌شود و این قبیل افراد مکلفند مقرری دریافتی در دوران مزبور را طبق اعلام سازمان تأمین اجتماعی مسترد نمایند. مدیران و کارفرمایان بیمه‌شدگان موضوع این ماده و واحدهای کار و امورات اجتماعی مکلفند مراتب اعاده به کار مقرری‌بگیر را کتباً به شعبه پرداخت‌کننده مقرری اطلاع دهند.

تبصره - مدیران و کارفرمایان بیمه‌شدگان موضوع این ماده مکلفند حق بیمه‌های موضوع ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی و ماده (۵) قانون بیمه‌بیکاری، مربوط به ایام بلا تکلیفی را طبق ضوابط مقرر به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

ماده ۱۹- در مواردی که بیمه‌شده بیکار تحت هر عنوان من غیرالحق مبالغی را از صندوق بیمه بیکاری دریافت نموده باشد، ملزم به بازپرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرایی ناشی از قانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول وجوه موضوع این ماده اقدام می‌نماید.

ماده ۲۰- در اجرای ماده ۹ قانون کلیه مدیران و کارفرمایان موظفند فرصتهای اشتغال واحد خود 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 نیاز که از طرف مدیران و کارفرمایان به آنان اعلام می‌شود اقدام نمایند و در غیر اینصورت مراتب عدم 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 کار و موافقت اصولی و اجازه تأسیس واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و خدمات فنی را صادر می‌نمایند، موظفند بیمه‌شدگانی را که مقرری بیمه بیکاری دریافت می‌نمایند براساس معرفی واحدهای کار و امورات اجتماعی جهت اخذ مجوزهای کسب و کار و موافقت اصولی، در اولویت قرار دهند.

تبصره - مقرری بیمه‌شدگان بیکاری که با استفاده از مزایای قانون بیمه بیکاری و این آیین‌نامه موفق به اخذ پروانه کسب و کار و یا موافقت اصولی می‌شوند از تاریخ آغاز بهره‌برداری و کسب و کار طبق اعلام وزارت کار و امورات اجتماعی قطع می‌گردد.

ماده ۲۲- آن دسته از بیمه‌شدگانی که تاریخ وقوع بیکاری آنان قبل از تاریخ ۱۳۶۹/۵/۶ باشد از هر 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 هزینه‌های اداری و پرسنلی وزارت کار و امورات اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در اجرای قانون بیمه بیکاری و این آیین‌نامه براساس توافق

وزرای بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی از محل درآمدهای ناشی از قانون بیمه‌بیکاری تعیین می‌گردد و به مصرف می‌رسد.
ماده ۲۴- مقررات این آیین‌نامه از تاریخ اتمام دوره قانون آزمایشی بیمه‌بیکاری (۱۳۶۹/۵/۶) لازم‌الاجرا است.

۱۷- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی -
مصوب ۱۳۵۴ - (مصوب ۱۳۷۳/۳/۱۸)

ماده ۱- 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 آیین‌نامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود) از مقاطعه کاران و مهندسين مشاور را برابر مفاد ماده واحده قانون الحاق یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ - پس از درخواست سازمان از محل (۵٪) کل کارکرد و آخرین قسط نگهداری شده، به سازمان پرداخت نمایند.

ماده ۲- کلیه کارفرمایان مشمول این آیین‌نامه مکلفند حداکثر ظرف مدت ۳ ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین‌نامه 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 مهندسين مشاور، به سازمان تأمین اجتماعی ارائه نمایند و در مورد اعلام مبلغ کل کارگر پیمان (شامل ارزی و ریالی)، میزان (۵٪) 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 مهندسين مشاور، با سازمان همکاری نمایند. در مورد قراردادهایی که پس از ابلاغ این آیین‌نامه خاتمه می‌یابند یا تعلیق یا فسخ می‌گردند در صورت عدم ارائه مفصاحساب 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 - در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها طبق قانون و براساس آرای هیأت تجدیدنظر موضوع ماده ۴۴ 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 - در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها قطعی نشده است، پس از قطعیت بدهی بایستی طبق بند (الف) اقدام شود.

ماده ۴- کارفرمایان مکلفند بدهی قطعی شده موضوع ماده ۳ این آیین نامه مربوط به پیمانکاران و مهندسین مشاور را که توسط سازمان اعلام می شود حداکثر ظرف مهلت ۲۵ روز از تاریخ ابلاغ، از محل (۵٪) و آخرین قسط موضوع مواد ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه های 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- آیین نامه هیأت های تشخیص مطالبات (مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی)

در اجرای ماده ۴۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ و تشکیل جلسات هیأت های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات موضوع مواد ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ قانون مذکور به شرح مواد این آیین نامه خواهد بود.

ماده ۱- نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان به میزان حق بیمه و متفرعات آن جهت رسیدگی در هیأت بدوی به شرح زیر خواهد بود:

۱- پس از ابلاغ مورد مطالبه به کارفرما از سوی سازمان، در صورتی که کارفرما به میزان آن معترض باشد می تواند 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 ۶۰۰۰ 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 متنفی گردیده است.)

۲- 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 متنفی گردیده است.)

در صورتی که کارفرما کلاً یا جزئاً ذیحق تشخیص داده شود حق الزحمه رسیدگی به حساب پرداخت حق بیمه وی منظور و یا مسترد خواهد شد.

تبصره - 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 موقوف به احراز هویت کارفرما یا وکیل یا نماینده او خواهد بود.

ماده ۳- ترکیب هیأت‌های بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات مطابق مواد ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. مدت نمایندگی هر یک از اعضا سه سال و معرفی مجدد آنان بلامانع می‌باشد. دبیر هیأتها را سازمان رأساً تعیین می‌نماید.

ماده ۴- تعداد جلسات هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر توسط رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل تعیین خواهد شد.

ماده ۵- نحوه تشکیلات جلسات هیأتها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی به شرح زیر خواهد بود.

۱- جلسات هیأت‌های بدوی با حضور حداقل ۳ نفر و هیأت‌های تجدیدنظر با حضور حداقل ۴ 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 ۴۳ ق.ت.ا ابطال شده است)

۲- 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.

۳- در صورت عدم حضور هر یک از اعضای اصلی جلسات با شرکت عضو جانشین تشکیل خواهد

شد.

۴- در صورتی که هر یک از اعضا هیأتها سه جلسه متوالی یا شش جلسه متناوب در سال بدون عذر موجه از حضور در جلسات هیأتها خودداری نماید سازمان تقاضای جانشین او را از مراجع مربوطه خواهد نمود.

۵- عدم حضور غیرموجه هر یک از اعضا هیأتها طبق گزارش دبیر هیأت پس از کسب نظر رئیس هیأت به شعبه یا نمایندگی (در مورد هیأتهای بدوی) و اداره هیأتهای تشخیصی مطالبات (در مورد هیأتهای تجدیدنظر) با رعایت بند ۴ این ماده جهت تعیین جانشین اعلام خواهد شد.

۶- تصمیمات هیأتهای بدوی و تجدیدنظر با اکثریت آراء اعضا حاضر نافذ خواهد بود (به موجب دادنامه شماره ۱۰۷ مورخ ۷۹/۳/۸ هیأت عمومی دیوان این بند به لحاظ احراز مغایرت آن با ماده ۴۳ ق.ت.ا. ابطال شده است).

۷- صورتجلسه رسیدگی و رأی یا قرار صادره باید به امضای کلیه اعضا حاضر در جلسه برسد. 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.

۸- در صورتی که پس از امضا پیش‌نویس رأی اعضا هیأت تجدیدنظر تغییر کند عضو جدید موظف است پاک‌نویس رأی را به جای عضو سابق با ذکر کلمه «علی‌الاصول» امضا نماید.

ماده ۶- گردش کار پرونده‌ها برای طرح در هیأتها به شرح زیر می‌باشد:

۱- کارفرما می‌تواند تا قبل از طرح پرونده در هیأتها، مدارک و اسناد خود را به واحد اجرائی ذیربط جهت ضبط در پرونده تسلیم نماید.

۲- اعتراضات وارده به ترتیب تاریخ ثبت آنها در دفتر هیأت رسیدگی و در صورت ضرورت تسریع 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:

۱- هیأت بدوی از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ۴۳ و ۴۵ قانون تأمین اجتماعی تبعیت می‌نماید.

۲- 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.

۳- 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.

۴- 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:

۱- 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)

۲- در صورتی که اعتراض به رأی هیأت 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.

۳- 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.

۴- در صورتی که هم کارفرما و هم سازمان به رأی هیأت بدوی معترض باشند هر یک فرم شماره ۲ را جداگانه تکمیل خواهند نمود.

۵- تاریخ اعتراض کارفرما و یا سازمان، تاریخ ثبت «فرم اعتراض به رأی هیأت بدوی» در سازمان با رعایت تبصره ماده ۱ خواهد بود.

۶- تاریخ ابلاغ رأی به سازمان همان تاریخ صدور فرم اعلام رأی هیأت بدوی خواهد بود.

ماده ۹- وظایف و اختیارات هیأت تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی آن به شرح زیر است:

۱- هیأت تجدیدنظر از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ۴۴ و ۴۵ قانون تأمین اجتماعی تبعیت می‌نماید.

۲- 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.

۳- 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 ۱۰- تجدیدنظر در میزان هزینه رسیدگی (موضوع بند ۱ ماده ۱ و بند ۲ ماده ۸ این آیین نامه) توسط هیأت مدیره انجام خواهد گرفت. (به موجب بخشنامه ۹/۱ جدید درآمد منتفی است)

ماده ۱۱- 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 ۴۰ قانون تأمین اجتماعی تعیین و مطالبه نماید، در صورت احراز موضوع توسط هیأت‌های تشخیص مطالبات، بدهی جزئاً یا کلاً قابل تغییر نخواهد بود.

ماده ۱۲- آراء صادره توسط هیأت‌ها باید دارای خصوصیات زیر باشد.

- ۱- رأی هیأت‌ها باید موجه و مدلل بوده و قاطع اختلاف باشد.
- ۲- در مواردی که رأی هیأت‌ها مبهم تشخیص داده شود مراتب به هیأت‌های صادرکننده رأی منعکس و هیأت‌ها مکلفند به موضوع رسیدگی نمایند.
- ۳- هرگاه در تنظیم رأی اشتباه در حساب یا سهو قلم و یا سایر اشتباهات بین رخ دهد هیأت می‌بایست رأی را اصلاح نماید.
- ماده ۱۳- رأی هیأت‌ها باید شامل نکات و موارد زیر باشد:
الف - مقدمه رأی:

۱- شماره و تاریخ صدور رأی.

۲- نام و نشانی و مشخصات کامل کارفرما یا کارفرمایان.

۳- نام وکیل یا نماینده کارفرما (در صورت ارائه برگ وکالت یا نمایندگی).

۴- نام و مشخصات کامل کارگاه با ذکر نوع فعالیت آن.

۵- نام واحد سازمانی ارجاع کننده پرونده به هیأت.

۶- مشخصات هیأت صادرکننده رأی.

۷- خلاصه جریان پرونده و مفاد اعتراض کارفرما یا سازمان.

۸- 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 - تصمیم هیأت:

تصمیم هیأت که در قسمت آخر نوشته می‌شود باید حاوی نکات زیر باشد:

۱- تصمیم قطعی در مورد حق بیمه.

۲- تصمیم قطعی در مورد جرائم و خسارات تأخیر.

ماده ۱۴- نحوه ابلاغ آراء هیأت‌ها به شرح زیر است:

- ۱- 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.
 - ۲- 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 ۱۵- در موارد زیر به اعتراض کارفرما رسیدگی نخواهد شد:
 - ۱- در مواردی که «فرم اعتراض» فاقد نام و نام خانوادگی، امضا یا مهر یا اثر انگشت کارفرما و تاریخ باشد.
 - ۲- در مواردی که ادعای وکالت یا نمایندگی معترض قابل احراز نباشد.
- این آیین نامه که مشتمل بر ۱۵ ماده و یک تبصره می باشد در دویست و شصت و چهارمین جلسه مورخ ۱۳۷۳/۵/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به تصویب رسید و آیین نامه مصوب مورخ ۱۳۵۴/۱۱/۷ از تاریخ ابلاغ این آیین نامه به واحدهای اجرائی سازمان ملغی می گردد.

۱۹- آیین نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه

(مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۵)

- ماده ۱- در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت مستخدمان مشمول ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب- که از این پس در این آیین نامه به اختصار قانون نامیده می شود - معدل حقوق مبنای گروههای مربوط، افزایش سنواتی به میزان مندرج در بند (ب) ماده (۲) قانون و حسب مورد تبصره (۴) ماده مزبور و فوق العاده شغل متعلق براساس مدارک تحصیلی، سنوات خدمت، مشاغل مورد تصدی و سوابق تجربی طبق مقررات جاری و مورد عمل شاغلان دستگاه ذی ربط در سه سال آخر خدمت از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ با رعایت مقررات مربوط ملاک عمل قرار می گیرد.
- تبصره ۱- ایثارگران و شاغلان در مناطق جنگی و جنگزده از کلیه امکانات پیش بینی شده در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و سایر مقررات مربوط به شاغلان بهره مند می شوند.
- تبصره ۲- منظور از سه سال آخر خدمت مدتی است که مستخدم به خدمت اشتغال داشته و از حقوق و مزایای اشتغال بهره مند شده است.

تبصره ۳- در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این ماده - به استثنای افزایش سنواتی - ضریب ۱۲۰ ریال ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۴- افزایش سنواتی مضاعف موضوع تبصره (۴) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت به حداکثر مقرر در ماده (۱۶) قانون یادشده افزوده می‌شود سپس دو سوم مجموع این دو مبلغ تا میزان حقوق بازنشستگی استحقاقی طبق مقررات به مستخدم پرداخت می‌شود.

تبصره ۵- فوق‌العاده شغل مستخدمانی که سه سال آخر خدمت یا قسمتی از آن را در مأموریت ثابت خارج از کشور به سر برده‌اند براساس آخرین حقوق مبنای گروه استحقاقی مربوط در سال آخر خدمات آنان تعیین و ملاک محاسبه حقوق بازنشستگی و ازکارافتادگی قرار می‌گیرد.

ماده ۲- اعضای هیأت علمی مشمول قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای رسمی هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی - مصوب ۱۳۶۸ - که تا پایان سال ۱۳۷۲ شاغل بوده و از تاریخ ۱۳۷۳/۱/۱ به بعد بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده یا بشوند از تاریخ بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت مشمول مفاد ماده (۱) قانون و تبصره‌های آن هستند.

ماده ۳- اعضای هیأت علمی مشمول قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی - مصوب ۱۳۶۸ - که تا پایان سال ۱۳۷۲ بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده‌اند از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ مشمول مفاد تبصره (۳) ماده (۲) قانون می‌شوند.

ماده ۴- شغلی که مستخدم به موجب حکم صادر شده تصدی آن را به عهده داشته است، در اجرای مقررات این آیین‌نامه ملاک عمل قرار می‌گیرد و وظایف و مسئولیتهایی که علاوه بر وظایف شغلی اصلی به مستخدم محول شده است مورد محاسبه قرار نمی‌گیرد.

ماده ۵- هر گونه تغییر در دریافتی (حقوق و فوق‌العاده شغل) مستخدمان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت که تا تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ به مورد اجرا گذاشته شده است در مورد مستخدمان مشمول قانون نیز با رعایت فاصله تاریخ اجرای تصویب‌نامه یا بخشنامه مربوط تا تاریخ فوق‌الذکر به طور دقیق اعمال می‌شود.

ماده ۶- پستها یا مشاغل مورد تصدی مستخدمان مشمول قانون در زمان اشتغال با توجه به ماهیت وظایف تعیین شده و شرایط احراز تحصیلی و تجربی در یکی از رشته‌های شغلی تخصیص می‌یابد. در صورت عدم رشته شغلی متناسب یا نبودن شرط تحصیلی و تجربی شاغل آن، پست یاد شده 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.

ماده ۷- 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 گروه‌های ۱۰، ۱۱ و ۱۲ استقرار یافته‌اند در صورت داشتن سنوات تجربی لازم، گروه آنان حسب مدرک تحصیلی براساس جدول زیر تعیین می‌شود:

گروه فعلی (در اجرای قانون)	گروه قبلی	مدرک تحصیلی
۱۱	۱۰	لیسانس
۱۲	۱۱	
۱۳	۱۲	
۱۳	۱۰	فوق لیسانس
۱۴	۱۱	
۱۵	۱۲	
۱۴	۱۰	دکتری
۱۵	۱۱	
۱۶	۱۲	

تبصره- مستخدمانی که پس از اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بازنشسته، از کارافتاده یا فوت شده‌اند مشمول مفاد این ماده نیستند.

ماده ۸- 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 از کارافتاده 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 گروه‌های ۱۱ الی ۱۵ استقرار می‌یابند:

شرایط تجربی مورد نیاز	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	گروه تحصیلات و تجربه
مشروط بر آنکه حداقل ۳/۲ تجارب با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و در زمینه مربوط یا مشابه طی شده باشد.	۲۵	۲۰	-	-	-	لیسانس فوق لیسانس دکتر
مشروط بر آنکه حداقل ۲/۱ تجارب با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و در زمینه مربوط یا مشابه طی شده باشد.	۲۷	۲۲	-	-	-	لیسانس فوق لیسانس دکتر

تبصره- اجرای این ماده در مورد متصدیان مشاغل مدیریت فقط در مورد افرادی است که قبل از اجرای طرحهای طبقه‌بندی مشاغل مربوط بازنشسته، از کارافتاده یا فوت شده باشند.

ماده ۹- تعیین سطوح مشاغل سرپرستی و مدیریت و تشخیص رشته‌ها و طبقات شغلی و گروه و فوق العاده 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 در خصوص 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 از کارافتاده 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.

ماده ۱۰- مدت سنوات ارفاقی در اجرای قوانین مربوط برای بازنشستگی و وظیفه در محاسبه افزایش سنواتی و ارتقای گروه، ملاک عمل قرار نمی‌گیرد.

ماده ۱۱- 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.

ماده ۱۲- در احتساب حقوق بازنشستگی، وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه وراثت مستخدمانی که براساس قوانین و مقررات مربوط به پاکسازی، بازسازی، تخلیفات اداری و نظایر آن به بازنشستگی با تقلیل گروه محکومیت یافته‌اند حقوق گروه جدید (پس از تنزل گروه) ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

ماده ۱۳- 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.

ماده ۱۴- حقوق بازنشستگی تعیین شده در اجرای این قانون ملاک تعیین میزان حقوق و وظیفه سهم وراثت قانونی طبق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده ۱۵- 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 - به استثنای مشمولان تبصره ماده (۳) قانون - موظفند حقوق مستخدمین بازنشسته، ازکارافتاده و وراثت مستخدمان متوفای خود را با رعایت مفاد این آیین‌نامه و طبق مقررات مورد عمل در مورد مستخدمان شاغل تطبیق کنند.

ماده ۱۶- 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 تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۷۵/۴/۶)

ماده ۱- همسران بیمه شدگان متوفی که مجدداً ازدواج دائم 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 - 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 نمی شود. ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبت است.

ماده ۳- بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳٪) حق بیمه سهم دولت تأمین می شود و سازمان برنامه و بودجه موظف است حق بیمه های سهم دولت را همه ساله و به طور علی الحساب در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

۲۱- آیین نامه 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 ۱۳۷۴/۸/ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره ماده (۳) قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه، مصوب ۱۳۷۳، آیین نامه اجرایی تبصره یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- مستخدمان ثابت مشمول مقررات استخدامی شرکت های دولتی، مصوب که تابع قانون تأمین اجتماعی هستند و مقررات قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در مورد آنها اجرا شده است، همچنین مستخدمان رسمی سازمان تأمین اجتماعی که تا تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ بازنشسته یا از کارافتاده کلی شده یا فوت کرده اند، به لحاظ تعیین حقوق و فوق العاده 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 می شوند.

ماده ۲- در تعیین حقوق تطبیق مستخدمان مذکور (به استثنای افزایش سنواتی) ضریب (۱۲۰) ریال ملاک عمل قرار می گیرد.

ماده ۳- مدت سنوات ارفاقی، در محاسبه افزایش سنواتی و ارتقای گروه ملاک عمل قرار نمی گیرد.

ماده ۴- (اصلاحی مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۷) متوسط دستمزد مبنای محاسبه مستمری های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و بازماندگان، موضوع تبصره ماده (۷۷) و تبصره «۲» ماده (۷۲) قانون تأمین اجتماعی، صرفاً براساس مبنای کسر حق بیمه که در اجرای این آیین نامه تعیین می شود، محاسبه خواهد شد.

ماده ۵- از تاریخ ۱۳۷۴/۱/۱ میزان مستمری مستخدمان یاد شده براساس ماده (۴) این آیین نامه با توجه به مواد (۷۲) و (۷۷) قانون تأمین اجتماعی و قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱، محاسبه می شود و

چنانچه مبلغ مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان از حداکثر مقرر در ماده (۱۶) 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 (۱۱۴) قانون تأمین اجتماعی 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 (۱۶) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰ تجاوز کند، دو سوم مبلغ مازاد علاوه بر حداکثر یاد شده پرداخت می‌شود.

ماده ۶- در صورتی که میزان مستمری‌هایی که در اجرای این آیین‌نامه برقرار می‌شود از دریافتی قبلی افراد مشمول این آیین‌نامه کمتر شود، مابه‌التفاوت پرداخت می‌شود.

ماده ۷- صدور احکام تطبیق مشمولان مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی به عهده دستگاه مربوط است، ولی سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند احکام مزبور را به لحاظ تطبیق با مقررات، مورد بررسی قرار دهد.

ماده ۸- (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.

ماده ۹- دستورالعمل این آیین‌نامه توسط سازمان تأمین اجتماعی به دستگاه‌های ذیربط ابلاغ می‌شود.

۲۲- آیین‌نامه 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 ۱۳۷۶ - آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده را به شرح زیر تصویب نمود.

ماده ۱- در این آیین‌نامه 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 - سازمان: سازمان تأمین اجتماعی.

پ - قانون: قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو - مصوب ۱۳۷۶.

ماده ۲- تعیین بافنده توسط سازمان، پس از اخذ نظر از دستگاههای ذی ربط مبنی بر آنکه فرد به کار بافندگی اشتغال دارد صورت می گیرد.

تبصره ۱- تأیید و معرفی بافنده طبق رویه واحدی که با هماهنگی دستگاههای ذی ربط توسط سازمان تدوین خواهد شد صورت می گیرد.

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 می شود.

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 ۴- نرخ حق بیمه بافنده معادل چهارده درصد (۱۴٪) دستمزد موضوع ماده ۳ این آیین نامه است که به نسبت هفت درصد (۷٪) سهم دولت و هفت درصد (۷٪) سهم متقاضی تعیین می شود.

ماده ۵- پوشش بیمه‌ای بافنده به تدریج و با رعایت ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۶- 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 - در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده در موعد مقرر متوقف شود با حفظ سوابق قبلی قرارداد متفی می شود.

ماده ۷- حداقل سن افراد واجد شرایط برای انعقاد قرارداد بیمه موضوع این آیین نامه 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 ۴ این آیین نامه پرداخت می شود.

ماده ۹- شرایط لازم برای بیمه متقاضیانی که بیش از پنجاه (۵۰) سال سن دارند به شرح زیر تعیین می شود:

الف - در زمان تقاضا سن آنان بیش از پنجاه و پنج (۵۵) سال تمام نباشد.

ب - حق بیمه مازاد موضوع تبصره ۲ ماده واحده قانون را یکجا پردازند.

پ - بین پذیرش تقاضا توسط سازمان و پرداخت یکجا بیش از یک ماه فاصله نیفتد.

ت - هر فرد می‌تواند تنها یک بار متقاضی استفاده از امکان پرداخت یکجا شود.

تبصره ۱- مبلغ حق بیمه مازاد بر پانجاه (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 تأمین اجتماعی و قبل از انعقاد قرارداد بیمه به هزینه شخصی مورد معاینه قرار گیرند.

ماده ۱۱- شرایط استفاده از مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت مشمولان قانون مطابق مقررات عام قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

تبصره - میزان مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی 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 حق بیمه بیشتر و از $\frac{2}{3}$ 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 - 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.

ماده ۱۳- حوادث ناشی از کار موضوع این آیین نامه که منجر به برقراری مستمری از کارافتادگی 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 ۱۴- 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.

۲۲- آئین نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد

اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی‌دهند (مصوب ۱۳۷۸/۴/۵)

شنورای عالی تأمین اجتماعی)

ماده ۱- 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 ۴۰ قانون منحصراً برای سال مالی و یا ماه‌های مذکور قرار می‌گیرند.

ماده ۲- 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 علی‌الرأس 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 علی‌الرأس قرار می‌گیرد.

ماده ۳- در کلیه مواردی که امکان دسترسی به هزینه‌های دستمزد از طرق مندرج در ماده ۲ و تبصره آن میسر نگردد، سازمان تأمین اجتماعی مجاز است با بررسی‌های کارشناسی و با در نظر گرفتن پروانه بهره‌برداری 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 علی‌الرأس از رابطه زیر به دست می‌آید.

«جمع حداقل و حداکثر دستمزد ماهانه مشمول کسر حق بیمه زمان محاسبه ضربدر ۲، نتیجه آن تقسیم بر سه سپس ضربدر تعداد کارکنان برآورد شده و تعداد ماه‌های موردنظر سال مالی»
 ماده ۴- این آیین نامه مشتمل بر ۴ ماده یک تبصره و در دویست و نود و نهمین جلسه شورایی عالی
 تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۸/۴/۵ 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 ۵۲/۸۶۹۸۲ مورخ ۱۳۷۹/۹/۲۱ وزارتخانه‌های راه و ترابری و کشور و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (۶) ماده واحده قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری - مصوب ۱۳۷۹ - 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 - سازمان: سازمان حمل و نقل و پایانه‌های کشور.

ب - 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 - دفترچه کار رانندگی معتبر، بارنامه و صورت وضعیت مسافر: تعاریف مذکور در قوانین و مقررات مربوط به حمل و نقل جاده‌ای.

ت - قانون: قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴.

ث - 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 - قانون بیمه اجتماعی رانندگان: قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری - 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 - کلیه رانندگانی که تا تاریخ تصویب این آیین نامه از طریق بارنامه و صورت وضعیت، حق بیمه

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 - حق بیمه پرداخت شده براساس بارنامه و یا صورت وضعیت مسافری تا تاریخ تصویب این آیین نامه جزو سوابق بیمه‌ای راننده محسوب می‌شود.

ب - 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 تأمین اجتماعی 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 - وجه دریافتی از افراد معرفی شده به سازمان که دفترچه رانندگی از سازمان دریافت نمایند پس از کسر هزینه‌های اداری قابل استرداد خواهد بود.

ماده ۴- 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 نکرده، 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 - داشتن گواهینامه معتبر رانندگی متناسب با وسیله نقلیه

ب - داشتن حداقل مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی یا دوره نهضت سواد آموزی

پ - داشتن کارت سلامت از مراجع ذیصلاح

تبصره - 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 ۶- 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 تأمین اجتماعی 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 آن طبق ماده ۷ قانون «الزام شرکتها و مؤسسات ترابری جاده‌ای به استفاده از صورت وضعیت مسافری و بارنامه - مصوب ۱۳۶۸ -» 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 تأمین اجتماعی 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 و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه

(مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۳/۲۷ بنا به پیشنهاد شماره ۳۱۹/۱۶۰۸-۱۰۵/۷۱۹۹ مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۱۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده (۴۲) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۷۹ - ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- شاغلان مشترک هر یک از صندوق‌های بیمه - که از این پس بیمه‌شده نامیده می‌شوند - می‌توانند نسبت به تغییر صندوق بیمه خود اقدام نمایند.

تبصره ۱- صندوق‌های بیمه موظفند با رعایت این تصویب‌نامه نسبت به پذیرش درخواست مشترکان جدید اقدام کنند.

تبصره ۲- کارکنان وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح از شمول این تصویب‌نامه مستثنی هستند.

ماده ۲- هر یک از بیمه‌شدگان فقط برای یکبار، مجاز به تغییر صندوق بیمه خود هستند. تبصره - 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 ۴- 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) بر مبنای 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 ۱- اگر صندوق‌های بیمه طبق مقررات مورد عمل، علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و بازماندگان، مشترکان خود را در برابر بیماری‌ها، کمک ازدواج، بارداری، حقوق ایام بیماری، غرامت مقطوع نقص عضو و مستمری از کارافتادگی جزئی نیز بیمه نموده باشند، هنگام انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بیمه دیگر، سهم درمان به علاوه یک درصد بابت مزایای یاد شده از جمع وجوه قابل انتقال کسر می‌شود و در صورتی که نرخ حق بیمه درمان مطابق مقررات مربوط رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد یک‌سوم مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم شخص و کارفرما از این بابت منظور می‌گردد.

تبصره ۲- اگر صندوق بیمه جدید علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و وظیفه وراثت، مشترکان خود را بیمه درمان نیز بنماید، هنگام انتقال کسور، ذخیره حق بیمه درمان مربوط به ایام بازنشستگی به میزان سنوات انتقالی مطابق مقررات مورد عمل توسط بیمه‌شده در وجه صندوق بیمه جدید تأدیه می‌شود.

ماده ۵- بیمه‌شده باید مبلغ مابه‌التفاوت قابل پرداخت به صندوق بیمه جدید را حداکثر تا یک سال از

تاریخ اعلام صندوق بیمه جدید به آن صندوق پرداخت نماید. (ماده فوق به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۸ هیأت وزیران به شرح ذیل اصلاح شده است):

ماده ۵- مبلغ مابه‌التفاوت قابل پرداخت به صندوق بیمه جدید توسط بیمه شده به اقساط ماهانه و حداکثر معادل ماههای خدمت مورد نظر از تاریخ اعلام صندوق بیمه جدید به آن صندوق خواهد بود. تبصره - اگر مستخدم، قبل از پرداخت کل مبلغ مابه‌التفاوت فوت نماید یا از کارافتاده شود یا به هر دلیل طبق مقررات مورد عمل صندوق ذریبط، 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 مقاله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار (مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۶/۱۴ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲/۲۸۶۰۸ مورخ ۱۳۷۹/۳/۱۷ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره الحاقی به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۷۸- آیین نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- کلیه اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند در مقابل حوادث ناشی از کار تحت پوشش حمایت‌های زیر قرار می‌گیرند:

الف - خدمات درمانی تا بهبود حادثه دیده.

ب - غرامت دستمزد.

پ - غرامت نقص عضو.

ت - از کارافتادگی جزئی.

ث - از کارافتادگی کلی ناشی از کار.

ج - فوت در اثر حادثه ناشی از کار.

تبصره - وزارتخانه‌های امور خارجه و کار و امور اجتماعی مکلفند کشورهای ملحق شده به مقاله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار را به سازمان تأمین اجتماعی - که از این پس در این آیین نامه سازمان نامیده می‌شود - 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 آورده 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 - 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 ۶۶ قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴ - 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 (۴) این آیین نامه پرداخت نمایند.

ماده ۴- 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 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 - 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.

ماده ۲- در صورت توافق تشکل کارگری (موضوع تبصره (۴) ماده (۱۳۱) قانون کار) و مدیریت هر شرکت، تعدا نیروی انسانی مازاد هر بخش در چارچوب طرح ارتقای کیفیت و بهره‌وری، 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 کارگروه استان جهت اطلاع منعکس نماید.

ماده ۴- 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 فوق‌الذکر عبارتند از:

- ۱- نماینده سازمان صنایع و معادن
 - ۲- نماینده اداره کل کار و امور اجتماعی استان
 - ۳- نماینده (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی) استان (به موجب تصویب نامه مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۸ شورای عالی اداری که در تاریخ ۱۳۸۶/۴/۲۴ به تأیید رئیس جمهوری رسیده است سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور، ادغام شده است)
 - ۴- نماینده اداره کل تأمین اجتماعی استان
 - ۵- یک نفر از تشکل کارگری استان با معرفی تشکل عالی کارگری
 - ۶- 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 کارگروه کتباً دعوت به عمل آورد جلسات با حضور دو سوم اعضاء رسمیت یافته و با حداقل ۴ رأی تصمیمات آن لازم‌الاجرا خواهد بود.
- تبصره ۳- دبیرخانه، تشکل عالی کارگری و کارفرمایی را از وزارت کار و امور اجتماعی استعلام می‌کند.

ماده ۶- 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 (۶) 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 ۱۳۸۶/۴/۱۸ شورای عالی اداری که در تاریخ ۱۳۸۶/۴/۲۴ 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 - 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 تأمین 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 - 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 ۱۴۱/۷۴۰۸/ت مورخ ۶۸/۳/۲ که دارای پروانه بهره‌برداری از سازمان میراث فرهنگی و گردشگری می‌باشند مشمول این آیین نامه خواهند بود. (این تبصره به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۴/۱/۲۴ 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 - 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 ۴- سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای ذی ربط معادل مبلغ دریافتی از کارفرمایان موضوع این آیین نامه را در پایان هر سال به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور منعکس می‌نماید، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معادل مبلغ مزبور را به عنوان بدهی دولت به سازمان تأمین 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 در خصوص 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 جلسه مورخ ۱۳۸۳/۱/۲۶ بنا به پیشنهاد شماره ۱۷۹۴۲ 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 - مصوب ۱۳۷۳ - 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.

۴- 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 ۱۳۸۳/۴/۲۴ 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**.

۶- خدمات و تجهیزات برای پیوند اعضا 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 تصمیم‌گیری 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.

۱۴- خدمات حمل و نقل با آمبولانس.

۱۵- فرانشیز خدمات قابل ارائه (بخش دولتی و بخش خصوصی).

۱۶- مابه‌التفاوت بخش خصوصی و دولتی براساس تعرفه‌های مصوب هیأت وزیران.

- ۱۷- هتلینگ اطاق یک تخته و دو تخته (بخش دولتی - بخش خصوصی).
- ۱۸- خدمات دندانپزشکی به غیر از کشیدن دندان و پروساژ.
- ۱۹- خدمات پزشک همراه.
- ۲۰- خدمات ویزیت در منزل.
- ۲۱- خدمات آمبولانس هوایی.
- ۲۲- خدمات لیزیک (چشم - پوست).
- ۲۳- واکسنهای غیر از برنامه کشوری.
- ۲۴- خدمات نقاهتگاهی مربوط به بیماران مزمن روانی.
- ۲۵- خدمات ترک اعتیاد.
- ۲۶- 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.
- ۴- 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.
- ۶- به منظور تأمین خدمات درمانی مکمل در سازمانهای بیمه خدمات درمانی کشور و سازمان تأمین اجتماعی 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

تأمین اجتماعی)

شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۱، به استناد تبصره یک بند ۴ 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 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 تأمین اجتماعی

ماده ۱- ضرورت ایجاد نمایندگی رسمی سازمان تأمین اجتماعی : با توجه به گسترش روزافزون وظایف سازمان تأمین اجتماعی در میان جامعه فعال کشور و نقش مهم این سازمان در فراهم 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 و واجد شرایط اجازه داده می شود براساس ضوابط مندرج در این آئین نامه نمایندگی‌هایی تحت عنوان «نمایندگی سازمان تأمین اجتماعی» ایجاد و در چارچوب معیارها و موازین قانونی جهت اجرای تمام یا قسمتی از وظایف واگذاری از سوی سازمان تأمین اجتماعی با سازمان همکاری نمایند.

ماده ۲- هدف : هدف از ایجاد نمایندگی‌های مذکور جلوگیری از گسترش واحدهای اجرائی سازمان، کم کردن هزینه های اداری و پرسنلی از یکسو و سوق دادن قسمت یا تمام امور اجرائی و کارشناسی قابل واگذاری به بخش خصوصی با توجه به سیاست عمومی دولت و همچنین تسریع و تسهیل امور بیمه شدگان 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 دو صورت زیر تشکیل می گردد:

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 در چارچوب ضوابط به ثبت می رسانند.

فصل دوم - شرایط متقاضیان ایجاد نمایندگی رسمی سازمان تأمین اجتماعی

ماده ۴- جواز ایجاد نمایندگی: صدور مجوز ایجاد نمایندگی به اشخاص واجد شرایط ذیل توسط هیأت موضوع ماده (۵) این آیین نامه صورت می‌گیرد:

الف) تابعیت دولت جمهوری اسلامی.

ب) اعتقاد به اسلام یا یکی از ادیان رسمی کشور.

ج) دارا بودن حداقل ۳۰ سال سن.

د) انجام خدمت وظیفه عمومی یا داشتن معافیت دائم.

ه) دارا بودن توان جسمی و روحی لازم و عدم اشتغال 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 گذارانندن دوره‌های تخصصی.

ز) دارا بودن حداقل مدرک لیسانس در رشته‌های مرتبط با امر تامین اجتماعی.

ح) عدم سابقه محکومیت کیفری.

ط) عدم اشتغال در موسسات دولتی و غیر دولتی.

تبصره ۱- در رابطه با اشخاص حقوقی می‌بایست حداقل یکی از اعضاء دارای مدرک لیسانس و دو نفر از اعضای هیات مدیره سایر شرایط مندرج در این آیین نامه را دارا باشند.

تبصره ۲- متقاضیان نمایندگی در صورتیکه بازنشسته سازمان بوده یا اینکه حداقل ۵ 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 ۵- تصویب ضوابط مربوط به تشخیص صلاحیت متقاضیان نمایندگی رسمی، پذیرش آنان بعنوان کارگزاران سازمان، تعیین قلمرو و مسئولیت آنان در ارائه خدمات و همچنین اعمال نظارت بر امور آنان در جریان فعالیت در راستای اهداف سازمان، به عهده هیات مدیره سازمان می‌باشد.

تبصره ۱- هیات مدیره سازمان می‌تواند اختیارات خود در این زمینه را به هیاتی که به عنوان هیات صدور جواز ایجاد نمایندگی مرکب از اعضای زیر در سازمان تشکیل می‌گردد محول نماید.

- معاون فنی و درآمد (رئیس هیات).

- معاون امور درمان (نائب رئیس).

- معاون اداری و مالی (عضو).

- معاون حقوقی و امور مجلس (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 در اولین جلسه خود با حضور کلیه اعضا یک نفر از بین کارکنان سازمان و دارای سابقه مدیریت رابه مدت ۲سال بعنوان دبیر هیات تعیین می نماید. تجدید انتخاب دبیر بلامانع خواهد بود و در صورتیکه قبل از اتمام دوره نیاز به تعویض دبیر باشد، دبیر جدید به همین نحو انتخاب می شود.

ماده ۶- 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 در دستور کار هیات قراردادده و آنها را حداقل یک هفته قبل از تشکیل جلسه در اختیار اعضا قرار دهد.

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 می رساند. به نحوی که متقاضیان قبل از تسلیم درخواست به سازمان از حدود مسئولیتهای خود در قبال سازمان مطلع شوند.

تبصره - عناوین و حدود هر یک 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 را بعنوان نماینده آنان سازمان تأمین اجتماعی طی جوازی که دارای شکل مشخص و یکنواختی خواهد بود حداکثر ظرف دو هفته به آنان اعلام می نماید.

فصل چهارم - نحوه ایجاد 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 - هیات می تواند این مدت را برای اشخاص حقوقی با توجه به قلمرو امور واگذاری تمدید نماید.

ماده ۱۱- دارندگان جواز ایجاد نمایندگی در مدت تعیین شده می باید نسبت به تهیه مکان مناسب و سایر امکانات لازم از قبیل تامین پرسنل مورد نیاز، تجهیزات، اثاثیه و سخت افزار لازم و ... اقدام نمایند و مراتب را قبل از تنظیم قرارداد و راه اندازی نمایندگی به ادارات کل استان ذیربط تسلیم نمایند.

ماده ۱۲- ادارت کل استان ذیربط موظفند پس از بررسی و تأیید موضوع ماده ۱۱ نسبت به تنظیم و مبادله قرارداد اجرای کار، طبق مقررات اقدام نمایند.

ماده ۱۳- دارندگان جواز نمایندگی می بایست در قبال امور واگذاری و قبول مسئولیت، تضمین لازم را برابر ضوابط مربوطه که با پیشنهاد هیات به تصویب هیات مدیره می رسد ارائه نمایند.

ماده ۱۴- نمایندگیها مکلفند مطابق مفاد قرارداد با رعایت کلیه مصالح و اهداف سازمان، جدیت لازم را برای حسن انجام کار بعمل آورند.

ماده ۱۵- جواز ایجاد نمایندگی پس از تأیید هیات موضوع ماده ۵ توسط سازمان به نام شخص حقیقی یا اشخاص حقوقی پذیرفته شده صادر می گردد که غیر قابل انتقال به غیر می باشد.

ماده ۱۶- جواز هر یک از نمایندگیها ابتدا برای یکسال و سپس برای مقاطع دو ساله با تأیید هیات 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 کلی تامین هزینه‌های دفتری و اداری نمایندگی‌های موضوع این آئین نامه مسئولیتی نداشته و هیچ تعهدی نخواهد داشت.

ماده ۱۸- نماینده، مسئول حسن اخلاق و رفتار کارکنان زیر مجموعه خود بوده و اشتغال افراد در نمایندگی هیچ گونه رابطه و مسئولیت استخدامی برای سازمان ایجاد نمی نماید.

تبصره ۱- در صورتیکه اجرای کار در چارچوب مقررات سازمان نیاز به بسته های نرم افزاری خاص داشته باشد سازمان تامین اجتماعی نسبت به تامین و تحویل آنها اقدام نموده و نمایندگیها مکلفند صرفاً در چارچوب آن فعالیت نمایند.

ماده ۱۹- نمایندگیها مکلفند منحصراً برابر فعالیتهای مندرج در جواز و مطابق مفاد قرارداد منعقد 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 ظرف یک ماه از تاریخ ارائه صورت عملکرد و پس از کسر کسورات قانونی پرداخت خواهد شد. این هزینه ها جزء هزینه های اداری در حسابهای سازمان منظور خواهد شد.

تبصره - 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، راهنمایی‌ها و آمار توسط نمایندگیها باید بر اساس اصول و ضوابط اداری بوده و همواره در دسترس و قابل ارائه به سازمان و بازرسان اعزامی آن باشد.

ماده ۲۴- نمایندگیها 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 یا عملی 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 منعقد و بطور کلی تخلف از مقررات سازمان، علاوه بر لغو قرارداد بطور یک طرفه نمایندگی متخلف را تحت پیگرد قانونی قرار خواهد داد.

ماده ۲۶- 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) ماده (۴۹) 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 (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸ هیأت وزیران)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۴/۸ بنا به پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، تعاون، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد ماده (۴۹) 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 - مصوب ۱۳۸۳ - آیین‌نامه اجرایی بندهای (الف) و (ب) ماده یادشده را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- تعاریف:

الف - کارفرما شخصی است که در ماده (۳) قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعریف شده و اداره کارگاهها و مؤسسات موضوع این آیین‌نامه را بر عهده دارد.

ب - 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 - در مواردی که نیروی کار جدید به جای نیروی کار موجود که اخراج، مستعفی یا ترک کار نموده‌اند در کارگاه‌های موضوع بند (ج) ماده (۱) این آیین‌نامه به کار گمارده شوند، کارفرما مشمول استفاده از تخفیفات مندرج در این آیین‌نامه نخواهد بود.

ج - کارگاهها و مؤسسات مشمول این آیین‌نامه، کارگاه‌های خصوصی و تعاونی دایر موضوع ماده (۴) قانون کار و یا کارگاه‌هایی که از مراجع رسمی دارای مجوز فعالیت هستند، می‌باشند.

ماده ۲- کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات موضوع بند (ج) ماده (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- کلیه 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 تبصره بند (ب) ماده (۱) مشمول استفاده از تخفیفات موضوع ماده ۴ این آیین‌نامه خواهند بود.

ماده ۴- مالیات بردرآمد کلیه کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات موضوع بند (ج) ماده یک این آیین نامه که علاوه بر نیروهای موجود خود، کارکنان جدید استخدام می نمایند به میزان مالیات بر درآمد حقوق دریافتی از کارکنان جدیدالاستخدام کاهش می یابد. کارفرمایان کارگاهها و مؤسسات یادشده از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمای موضوع ماده (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 تصویب نامه شماره ۱۰۶۲۵۴/ت/۲۳/هـ مورخ ۱۳۶۹/۲/۱۲ هیئت وزیران نمی گردد و کارگاههای مذکور منحصرأ از معافیت قانون مزبور برخوردار خواهند بود اگر واحدهای مشمول تصویب نامه مذکور نیروی کار جدید با رعایت سایر شرایط مندرج در این آیین نامه به کار گیرند، می توانند از مزایای این آیین نامه 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 می باشد.

تبصره ۳- اعمال تخفیف موضوع این ماده در مورد افراد به کار گمارده شده جدید با رعایت تبصره (۲) این ماده و منوط به رایحه موضوع ماده (۳) و ارسال صورت مزد و حقوق کلیه کارکنان در مهلت مقرر به شعب سازمان تأمین اجتماعی و ادارات امور اقتصادی و دارایی ذریبط می باشد.

ماده ۵- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مکلف است اعتبار لازم برای اعمال تخفیفات حق بیمه سهم کارفرما، برای سالهای اجرای برنامه چهارم توسعه به ازای فرصت های شغلی ایجاد شده در رابطه با این تصویب نامه 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 آیین نامه 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 برنامه ریزی کشور، وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نماید.

ماده ۶- 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 آیین نامه اشتغال به کار نداشته است، کارگاه برای همیشه از تسهیلات

این آیین‌نامه محروم و وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی 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 ۱۳۸۵/۱۱/۴ هیات وزیران، حذف شده است).

۳۲- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار والحاق یک تبصره به آن (مصوب ۱۳۸۴/۴/۸)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۴/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۱۰۰/۹۶۰۵ 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 ماده (۱۴) قانون کار والحاق یک تبصره به آن - مصوب ۱۳۸۳ را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده ۱- مدت خدمت نظام وظیفه (مشمولان) شاغلین مشمول قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - 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 ۸۴/۴/۱۰ 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 هلال احمر 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:

(مدت خدمت سربازی یا حضور داوطلبانه × میزان حق بیمه متعلقه ظرف دو سال آخر در زمان تقاضا)

۲۴

تبصره ۱- حق بیمه موضوع این ماده به ترتیب هفت سی ام (۷/۳۰) توسط بیمه شده و بیست و سه سی ام (۳۳/۳۰) توسط دولت پرداخت می‌شود.

تبصره ۲- بار مالی ناشی از اجرای این آیین‌نامه در هر سال برحسب تعداد استفاده کنندگان توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و در لایحه بودجه سال بعد منظور خواهد شد.

ماده ۴- بیمه شدگانی که در کارهای سخت و زیان آور 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 تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۷۹ - به عنوان سوابق اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود.

ماده ۵- 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 تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی مصوب مورخ ۱۳۸۵/۶/۲۶ و اصلاحی مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی (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 ۱۳۵۴ 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 آیین‌نامه بیمه خود را به صورت اختیاری ادامه دهند. (به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ عبارت ۳۰ روز جایگزین ۳۶۰ روز شده است)

ماده ۲- سهم حق بیمه متقاضیان موضوع این آیین‌نامه برای استفاده از تعهدات موضوع قانون تأمین اجتماعی بابت بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی و همچنین بابت حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون برابر تبصره ماده ۸ قانون مجموعاً ۲۶٪ 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 ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ 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 ۴- بیمه‌شدگانی که طبق نظر کمیسیون پزشکی طبق گواهی پزشک معتمد سازمان قبل از درخواست بیمه اختیاری از کارافتاده تشخیص داده می‌شوند، نمی‌توانند از حمایت مربوط به از کارافتادگی بهره‌مند شوند. (عبارت «طبق نظر کمیسیون پزشکی» به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ حذف شده است و عبارت «طبق گواهی پزشک معتمد سازمان جایگزین آن گردیده است)

تبصره ۵- چنانچه متقاضی در بدو قرارداد به بیماری یا عارضه خاصی مبتلا باشد در صورتی می‌تواند از مستمری از کارافتادگی کلی برخوردار گردد که به بیماری یا عارضه یا نقص عضو دیگری علاوه بر بیماری، عارضه یا نقص عضو اولیه دچار شده باشد.

تبصره ۶- متقاضیان بیمه اختیاری و افراد تحت تکفل آنان در استفاده از خدمات درمانی باید بدواً با معرفی سازمان مورد معاینه پزشکی قرار گیرند. سازمان هیچ‌گونه تعهدی در قبال درمان بیماری‌هایی که مربوط به قبل از انعقاد قرارداد می‌گردد، نخواهد داشت. کسانی که حداقل ۵ 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 ۱۳۸۶/۱۱/۲۰) 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 ۳۶۰ 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 - از ابتدای هر سال به میزان درصدی که طبق مقررات مصوب شورای عالی کار به سطوح دستمزد شاغلین اضافه می‌گردد، مبنای کسر حق بیمه، بیمه‌شدگان افزایش می‌یابد. در هر حال مبنای پرداخت حق بیمه از حداقل دستمزد کمتر و از حداکثر دستمزد مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی بیشتر نخواهد بود.

ماده ۴- سازمان تأمین اجتماعی 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 ۵- 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 ۶- بیمه شده اختیاری مکلف است، بعد از انعقاد قرارداد، حق بیمه مربوطه را ماهانه پرداخت نماید، در غیر این صورت قرارداد منعقد 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 - 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 (گرامت دستمزد، کمک بارداری و کمک ازدواج و ...) در این نوع بیمه (با در نظر گرفتن میزان حق بیمه به مأخذ ۲۶ 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 ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ عبارت «برای مردان و زنان ۵۵ سال» جایگزین عبارت «برای مردان ۴۵ سال و زنان ۴۰ 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 حق بیمه داشته باشند، از اعمال شرط سنی معاف خواهند بود.

ماده ۸- بیمه شدگان اختیاری که در کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی 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 ۱۳۶۴/۸/۸ و ۱۳۸۰/۱۰/۸ شورایی عالی تأمین اجتماعی و یا به نحوی از انحاء برقرار گردیده است، طبق مقررات این آیین نامه از اول سال ۱۳۸۶ تطبیق و بیمه آنان ادامه می‌یابد.

ماده ۱۰- این آیین نامه در ۱۰ ماده و ۱۱ تبصره در تاریخ ۸۵/۶/۲۶ به تصویب شورایی عالی تأمین اجتماعی رسیده و از تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱ قابل اجرا می‌باشد.

۳۴- تصویب نامه راجع به ضوابط تشخیص موارد 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)

وزرای عضو کار گروه موضوع تصویب نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت/۳۴۴۵۲ مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۹ در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۸/۱۷ به استناد ماده ۳۳ قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - و با رعایت تصویب نامه یادشده ضوابط تشخیص موارد 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 که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، را به شرح زیر تصویب نمودند:

ضوابط تشخیص موارد 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 که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود.

ماده ۱- تشخیص موارد ازکارافتادگی کلی و جزئی 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، جزئی 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 تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش

پزشکی با عنایت به موارد زیر خواهد بود:

الف - 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 - ضرورت و چگونگی کاربرد وسایل مذکور به کارگران آموزش داده شده باشد.

ج - 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 - 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 - 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 تأمین اجتماعی 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 ۴- 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 ۵- 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 ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۷۷۱۹۷ مورخ ۸۵/۶/۲۸ و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی و

به استناد بند (۵) جز (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) 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 عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تنش به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد. مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می شوند:

الف - مشاغلی که صفت سخت و زیان آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آنها را حذف نمود.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حفظ می گردد.

تبصره - مشمولین قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی ومعلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور؛ مصوب ۱۳۶۷- و اصلاحات بعدی آن» و همچنین مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه؛ مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن» تابع قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۲- تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل موضوع ماده (۱) و نوع آن گروه «الف» و گروه «ب» حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، 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 این آیین نامه انجام می گیرد.

تبصره - در موارد مشمول بند «الف» ماده (۱) این آیین نامه که استاندارد حدود تماس شغلی عوامل بیماری‌زا و سخت و زیان آور وجود دارد اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته‌ها مستلزم اندازه گیری و اظهارنظر کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و یا سایر مراکز دارای مجوز از وزارتخانه یاد شده است.

ماده ۳- کارفرمایان کارگاه‌های دایر که از تاریخ تصویب این آیین نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها

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 آیین‌نامه برای بررسی و تایید گزارش نمایند.

تبصره - 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 ۴- 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 تأمین اجتماعی 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 تأمین اجتماعی؛ مصوب ۱۳۵۴- انجام می‌گیرد.

تبصره ۳- در صورت عدم انجام تکالیف مقرر در بند (۲) جزء «الف» ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ - مصوب ۱۳۸۰ - سازمان تأمین اجتماعی ضمن انجام تعهدات قانونی نسبت به بیمه شده هزینه‌های وارده را مطابق ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی از کارفرمای مربوطه وصول خواهد نمود.

ماده ۵- به استناد تبصره (۱) ماده (۹۶) قانون کار مقررات و ضوابط انجام معاینات پزشکی موضوع ماده (۴) این آیین‌نامه اعم از قبل از استخدام و ادواری اختصاصی و هر گونه معاینه پزشکی دیگر در این ارتباط مطابق با دستور العمل و آیین‌نامه‌های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

تبصره - 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 ۶- 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 آیین نامه 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 - در صورتی که گزارش کارشناسان موضوع این ماده پس از تایید 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 وزارتخانه‌های 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 بر آنها 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 - 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 - 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.

۴- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.

۵- نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.

تبصره ۱- جلسات کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی در سازمان کار و امور اجتماعی استان تشکیل و با حضور چهار نفر از اعضای اصلی و یا علی‌البدل رسمیت می‌یابد و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم‌الاجرا می‌باشد.

تبصره ۲- در استان‌هایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشکده مزبور، جایگزین کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه خواهد بود.

تبصره ۳- با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر و اساتید مربوط جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.

تبصره ۴- در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکلهای کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (۴) و (۵) 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 ۵- 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 بدوی اعتراض داشته باشند درخواست تجدیدنظر خود را کتباً به سازمان کار و امور اجتماعی محل تسلیم می‌نماید.

تبصره ۶- هیچ یک از اعضای کمیته‌های بدوی همزمان نمی‌توانند عضو کمیته تجدیدنظر باشند. همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در جلسه تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بدوی به آن رأی داده‌اند با حق رأی شرکت نمایند.

ب- کمیته تجدیدنظر استان مرکب از اعضای زیر می‌باشد:

۱- رئیس سازمان کار و امور اجتماعی استان به عنوان رئیس کمیته.

۲- مدیر کل تأمین اجتماعی استان.

۳- معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ذی‌ربط.

۴- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.

۵- نماینده کارفرمایان با معرفی کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی استان.

- تبصره ۱ - رأی کمیته تجدیدنظر استان از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد.
- تبصره ۲ - در صورتی که مجمع و کانونهای استانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (۴) و (۵) 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 ۳ - در صورت تساوی آراء (موافق و مخالف) اعم از بدوی و تجدیدنظر، جلسه بعدی با حضور همه اعضا تشکیل خواهد شد.
- تبصره ۴ - 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 ۵ - 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 - با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب‌نظر، اساتید و کارشناسان مربوطه جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.
- د - 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 - وظایف کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی به شرح زیر تعیین می‌شود:
- الف - وظایف کمیته‌های بدوی استانی به شرح زیر می‌باشد:
- ۱- 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 تشکلهای به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذی‌ربط از سوی رئیس کمیته بدوی.
 - ۲- 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 زیان‌آور تعلق گرفته است.
 - ۳- اجرای سیاستها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی.
- ب - 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 ۱۰- 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- 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.

۱- مشاغلی که در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها مستقیماً با زندانی ارتباط دارند.

۲- مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان‌درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند.

۳- خبرنگاری

تبصره - مصادیق خبرنگاری با تأیید کمیته بدوی موضوع ماده (۸) تعیین می‌شود.

ماده ۱۲- نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین می‌گردد:

۱- ایام زیر چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، به عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد.

الف - تعطیلات هفتگی

ب - تعطیلات رسمی

ج - ایام استفاده از مرخصی استحقاقی

د - 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 - 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 - تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل یا

حضور داوطلبانه در جبهه.

ز - دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده بر اساس آن به عنوان آزاده شناخته شده باشد حسب تقاضای وی.

۲- 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 - 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 - 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 - 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.

د- 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 مقرری‌گیری 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.

ه- 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.

ز- ایام بلا تکلیفی 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 مزبور شده باشد.

ح - ایام استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری که در فاصله زمانی ۸۴/۵/۱۰ تا ۵۹/۱/۴ واقع شده باشد.

ط - غیبت غیر موجه حداکثر به مدت ده روز در سال در مورد کارگاه‌های مشمول قانون کار یا براساس مقررات انضباطی، تخلفاتی و یا استخدامی مربوط در کارگاه‌های غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج، انفصال موقت و یا دایم نشده باشد.

ی - مدت یک ماه استفاده از مرخصی بدون حقوق موضوع ماده ۶۷ 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 - استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاوه بر مرخصی مندرج در بند ی ردیف ۲ این ماده.

ب - اخراج، استعفا، انفصال و بازخریدی مشروط بر اینکه حداکثر تا دو ماه در مجموع پس از تاریخ موارد مزبور در مشاغلی که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار نشده یا طبق این آیین‌نامه نتواند بازنشسته شود.

ج - اشتغال در کارها و مشاغل عادی به مدت یک ماه.

د - اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه

ه - بیمه اختیاری به مدت یک ماه

و - بیکاری بدون دریافت مقرری بیکاری بیش از دو ماه

ز - سایر موارد مشابه

ماده ۱۳ - شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور به شرح زیر می باشد:

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 می توانند در خواست بازنشستگی از سازمان تأمین اجتماعی نمایند.

۲ - چنانچه کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان آور به سابقه مقرر در بند (۱) فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان آور تشخیص و تأیید نمایند.

۳ - این قبیل بیمه شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور رسماً از سوی سازمان تأمین اجتماعی به آنها ابلاغ و سپس ترک کار نمایند.

۴ - چنانچه بیمه شده شرایط استفاده از بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور را طبق این آیین نامه احراز کند سازمان تأمین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی از تاریخ ترک کار اقدام نماید.

۵ - افرادی که حداقل بیست (۲۰) سال متوالی یا بیست و پنج (۲۵) سال متناوب سابقه پرداخت حق بیمه در مشاغل سخت و زیان آور مربوط به قبل از تاریخ تصویب قانون را داشته باشند و یا در آینده شرایط مذکور را احراز نمایند می توانند درخواست بازنشستگی خود را با رعایت بند (۱) این ماده به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نمایند.

ماده ۱۴ - کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه شده شاغل در کارگاه وی، طبق این آیین نامه معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان آور را که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و مطالبه می گردد به طور یکجا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

ماده ۱۵ - آثار محدودیتها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این

آیین نامه 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 ۱۶- اجرای این آیین نامه در مورد آن دسته از مشمولین قانون تأمین اجتماعی 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- آیین نامه اجرایی قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی (مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶)

ماده ۱- 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 آیین نامه 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.

تبصره ۱- 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.

تبصره ۲- اعتبار پاسخ استعلام، در مواردی که دفتر اسناد رسمی و اداره ثبت در یک شهر قرار دارند، یک ماه و در غیر این صورت ۴۵ روز از تاریخ صدور خواهد بود.

تبصره ۳- 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.

ماده ۲- 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 (۵۶) 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.

ماده ۳- دفاتر اسناد رسمی درخصوص گواهی پایان ساختمان و عدم خلاف، ملزم به رعایت تبصره (۸) اصلاحی ماده (۱۰۰) قانون شهرداری - مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۷ شورای انقلاب - قبل از تنظیم سند انتقال املاک موضوع تبصره مذکور می‌باشند.

ماده ۴- 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 (۵۶) 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.

تبصره ۱- دفاتر اسناد رسمی موظفند به منظور تعیین موقعیت پلاک ثبتی مورد انتقال از جهت داخل یا داخل از محدوده و حریم شهر قراردادش آن، از سازمان مسکن و شهرسازی استعلام نمایند.

تبصره ۲- 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.

ماده ۵- وزارت جهاد کشاورزی تا پایان مهلت قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و به شرح بند (ج) ماده (۶۸) قانون مذکور، باید کلیه اراضی موات واقع در خارج از محدوده و حریم شهر و همچنین اراضی مشمول ماده (۵۶) 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.

ماده ۶ - دفاتر اسناد رسمی مکلفند، هنگام تنظیم سند نقل و انتقال عین اراضی و املاک، مفاسد حساب مالیاتی و حسب مورد بدهی موضوع ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴- را از انتقال دهنده مطالبه و شماره آن را در سند تنظیمی قید نمایند، مگر اینکه انتقال گیرنده ضمن سند تنظیمی متعهد به پرداخت بدهی احتمالی انتقال دهنده 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 - 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.

ماده ۷- ادارات و سازمان‌های مذکور در بندهای ذیل ماده (۱) قانون تسهیل تنظیم اسناد در دفاتر اسناد رسمی مکلفند هنگام تقاضای ذی نفع و یا ارایه استعلام دفتر اسناد رسمی، گواهی وصول تقاضا یا استعلام، حاوی پلاک ثبتی ملک مورد استعلام را به مراجعه کننده تسلیم و یا برای دفتر اسناد رسمی ذی ربط 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 - در صورتی که مراجعه کننده مدعی عدم صدور پاسخ لازم ادارات مربوط در ظرف مدت مقرر باشد، دفتر اسناد رسمی موضوع را از اداره ذی ربط استعلام خواهد نمود.

ماده ۸ - دفاتر اسناد رسمی هنگام تنظیم سند، موظفند در صورت عدم وصول پاسخ استعلامات و یا ارایه پاسخ مشروط و مبهم یا مقید، منتقل الیه 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.

ماده ۹- 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.

ماده ۱۰- 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 - مصوب ۱۳۸۴- ارزش معاملاتی ملک مورد معامله را به دفتر اسناد رسمی استعلام کننده اعلام نماید.

ماده ۱۱- 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.

ماده ۱۲- 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 - 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 ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

۳۷- آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت

(مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶)

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

الف - قانون: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - مصوب ۱۳۸۶-

ب - سنوات خدمات قابل قبول: سنواتی است که طبق قوانین و مقررات مربوط از لحاظ احراز شرایط بازنشستگی جزو سنوات خدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

پ - وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی.

ماده ۲- کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارایه در خواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سن سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند.

تبصره ۱- بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده می‌باشند، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سن سنوات خدمت قابل قبول می‌توانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سن سنوات ارفاقی بازنشسته شوند.

تبصره ۲- 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 ۱۳۸۹/۶/۵ با درخواست بازنشستگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین‌نامه خواهند بود.

ماده ۳- 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 - تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۴- پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قانون با رعایت مفاد قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵ - و اصلاحات بعدی آن و با احتساب سنوات ارفاقی توسط دستگاه متبوع مستخدم محاسبه و پرداخت می‌شود.

تبصره ۱- در مورد مستخدمان پیمانی مطابق آیین‌نامه استخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مورخ ۱۳۶۸/۶/۱۵ و اصلاحات بعدی آن و در مورد مشمولان قانون کار مطابق احکام مندرج در قانون کار توسط دستگاه متبوع مستخدم عمل خواهد شد.

تبصره ۲- پاداش پایان خدمت بانوان متقاضی با کمتر از بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت به میزان سنوات خدمت قابل قبول (بدون احتساب سنوات ارفاقی) محاسبه و پرداخت خواهد شد.

ماده ۵ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در سال ۱۳۸۶ اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر کسور بازنشستگی را بصورت یکجا و نیز مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آنان را (همان سال) به ترتیب مقرر در تبصره (۱) ماده واحده قانون محاسبه و به وزارت اعلام

کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی ربط واریز نماید.

ماده ۶ - از سال ۱۳۸۷ تا پنج (۵) سال پس از مهلت اجرای قانون، اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی 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 خواهد شد.

وزارت موظف است سهم هر یک از صندوقهای بازنشستگی را سالانه به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی ربط واریز نماید.

تبصره - 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.

ماده ۷ - کارکنانی که با استفاده از سنوات ارفاقی بازنشسته می‌شوند پی از بازنشستگی از امتیازاتی که در سایر قوانین و مقررات برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده یا می‌شود بهره‌مند خواهند شد.

ماده ۸ - شرکتهای دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌توانند کارکنان واجد شرایط را صرفاً از محل منابع مالی خود و براساس مفاد این آیین‌نامه بازنشسته کنند.

ماده ۹ - منظور از کارکنان قراردادی در آیین‌نامه، اشخاص زیر هستند:

الف - مستخدمان موقت شرکتهای دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.

ب - آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند.

ج - کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاههای مشمول این قانون اشتغال دارند.

د - آن دسته از کارکنان مشمول قانون که براساس مجوزهای قانونی با انعقاد قرارداد در خدمت دستگاههای یادشده بوده‌اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوقهای بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است.

تبصره - کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاههای مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند.

ماده ۱۰- دستگاههای مشمول موظفند فهرست کارکنان مشمول قانون را با قید مشخصات استخدامی هر یک از آنان، میزان سنوات ارفاقی و پاداش پایان خدمت پرداختی به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در فواصل شش ماهه ارسال کنند.

ماده ۱۱- وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است هر سال گزارش اجرای قانون را به هیئت وزیران ارائه نماید.

ماده ۱۲- درخصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهد بود.

این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.