

کارکنان رسمی بر اساس "قانون مدیریت خدمات کشوری" بازنشسته می شوند. به بعضی از مواد قانون مذکور که در رابطه با بازنشستگی کارکنان می باشد اشاره می شود.

ماده ۱۰۳- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف- حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت بری مشاغل غیر تخصصی و ۳۵ سال بری مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر یا درخواست کارمند بری سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

ب- حداقل ۶۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با ۲۵ روز حقوق

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند (ب) بری متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا ۵ سال کمتر می باشد و شرط سنی بری زنان منظور نمی گردد.

تبصره ۲- دستگاه هی اجرایی مکلفند کارمندی را که داری ۳۰ سال سابقه خدمت بری مشاغل غیر تخصصی و ۶۰ سال سن و همچنین کارمندی که داری ۳۵ سال سابقه خدمت بری مشاغل تخصصی و ۶۵ سال سن می باشند را رأساً و بدون تقاضی کارمند بازنشسته نمایند.

تبصره ۳- دستگاه هی اجرایی موظفند کارمندی که داری ۶۵ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت می باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی بری متصدیان مشاغل تخصصی ۷۰ سال است. کارمندان تخصصی فوق الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از ۲۵ سال است، در صورتی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته باشند می توانند تا رسیدن به ۲۵ سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت با خرید می شوند.

ماده ۱۰۴- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندی که بیش از ۳۰ سال خدمت دارد به ازاء هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال، (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۰۵- منظور از سابقه خدمت در بین قانون بری بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می باشد که در حالت اشتغال بصورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲ (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه بعنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می گردد.

ماده ۱۰۶- مبنی محاسبه کسور بازنشستگی و بری محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون، حقوق ثابت به اضافه فوق العاده هی مستمر و فوق العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) این قانون می باشد.

ماده ۱۰۷- به کارمندان مشمول بین قانون که بازنشسته می شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا ۳۰ سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی های ذخیره شده پرداخت خواهد شد.

بر اساس " ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۱۲ " ، کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی که حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته می شوند. پاداش بیان خدمت بین قبیل کارکنان بر اساس ۳۰ سال خدمت پرداخت خواهد شد. حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم بیست سال بوده و حداکثر سنوات ارفاقی آنان ۵ سال خواهد بود. پاداش بیان خدمت بین قبیل کارکنان بر اساس سنوات خدمت قابل قبول آنان محاسبه و پرداخت خواهد شد.

آیین نامه قانون بازنشستگی پیش از موعد

ماده ۱-

در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می روند:

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 می گیرد.

پ - وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی.

ماده ۲-

کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می توانند در مهلت پیش بینی شده در قانون با ارایه درخواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند.

• تبصره ۱- بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده می باشند، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سنوات خدمت قابل قبول می توانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند.

• تبصره ۲- افرادی که در طول مدت اجرای قانون شرایط موضوع ماده (۲) این آیین نامه را احراز و بصورت مکتوب در خواست خود را ارایه نمایند و مطابق ماده (۳) این آیین نامه تا پایان ۱۳۸۹/۶/۵ با درخواست بازنشستگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین نامه 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 بلافاصله متقاضی در کارگروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

- تبصره - تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۴-

پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قانون با رعایت مفاد قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵ - و اصلاحات بعدی آن و با احتساب سنوات ارفاقی توسط دستگاه متبوع مستخدم محاسبه و پرداخت می‌شود.

- تبصره ۱- در مورد مستخدمان پیمانی مطابق آیین‌نامه استخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مورخ ۱۳۶۸/۶/۱۵ و اصلاحات بعدی آن و در مورد مشمولان قانون کار مطابق احکام مندرج در قانون کار توسط دستگاه متبوع مستخدم عمل خواهد شد.

- تبصره ۲- پاداش پایان خدمت بانوان متقاضی با کمتر از بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت به میزان سنوات خدمت قابل قبول (بدون احتساب سنوات ارفاقی) محاسبه و پرداخت خواهد شد.

ماده ۵-

وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در سال ۱۳۸۶ اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی را بصورت یکجا و نیز مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آنان را (همان سال) به ترتیب مقرر در تبصره (۱) ماده واحده قانون محاسبه و به وزارت اعلام کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید.

ماده ۶-

از سال ۱۳۸۷ تا پنج (۵) سال پس از مهلت اجرای قانون، اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی 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 ذی‌ربط 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 ارایه 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 رسیده‌است.

در اجرای بند (ج) تبصره (۱۸) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور، بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دستگاه های اجرایی مشمول قانون مذکور بدون سنوات ارفاقی و با رعایت موارد زیر مجاز می باشد:

۱ - بازنشستگی پیش از موعد کارکنان با رعایت قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و آیین نامه اجرایی آن و سایر قوانین و مقررات ذیربط در سقف حداکثر پنج درصد اعتبارات هزینه ای دستگاه های اجرایی (ملی و استانی) با مسؤولیت بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد (۵۲) و (۵۳) قانون محاسبات عمومی کشور، بدون سنوات ارفاقی و با پرداخت کامل پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی موضوع ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سقف حداکثر پنج درصد اعتبارات هزینه ای مجاز است.

۲ - ارائه درخواست استخدام جدید به جای افرادی که از محل مجوز بند (ج) تبصره (۱۸) بازنشسته می شوند موضوعیت ندارد و هرگونه استخدامی در چارچوب نظام جامع نیروی انسانی که از سوی شورای عالی اداری ابلاغ شده است، امکان پذیر می باشد.

۳ - دستگاه های اجرایی موظفند در مقاطع شش ماهه فهرست کارکنانی را که از محل مجوز مذکور بازنشسته شده اند با قید مشخصات استخدامی هر یک از آنان به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی این سازمان ارسال نمایند.

کارکنان قراردادی (کار معین) به استناد "قانون کار و تأمین اجتماعی" بازنشسته می شوند. به بعضی از مواد قانون مذکور اشاره می شود:

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

۱- حداقل ۱۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضی بازنشستگی پرداخته باشند.

۲- سن مرد به ۶۰ سال تمام و سن زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد.

تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضی مستمری بازنشستگی نمایند. بیمه شدگانی که داری ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند، می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون درخواست بازنشستگی نمایند.

۲- زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه در طول مدت اشتغال با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند.

۳- افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهی سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهی سخت و زیان آور، یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

تبصره: در صورتی که بیمه شدگان موضوع بین تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر درین قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهی سخت و زیان آور گردند با تبید کمیسیونهی پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزیی مندرج درین تبصره برخوردار خواهند شد.

در مورد سیر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه بری استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آن که حداقل به ۲۰ سال تمام برسد. با توجه به قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی، فریند بازنشستگی کارکنان بر اساس نمودارهی شماره (۱) و (۲) می باشد.

قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی

مصوب ۲۷/۳/۱۳۶۵ مجلس شورای اسلامی

- ماده واحده. حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوقهی بیمه یا بازنشستگی یا صندوقهی مشابه پرداخت نموده اند در صورتیکه 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 شده اند، به میزان ۴ درصد آخرین حقوق و مزیی آنان که مبنی برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می شود.

در مورد اشخاصی که بعد از تاریخ تصویب این قانون از شمول خدمات صندوق بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق بیمه یا بازنشستگی دیگری قرار گیرند به جی نرخ ۴ درصد مذکور درین 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 بموجب 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 مبنی 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 سیر 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 بین تبصره براساس آئین‌نامه‌ی خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خردادماه یک‌هزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۹/۴/۱۳۶۵ به تئید شورای نگهبان رسیده است.

آئین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه
یا بازنشستگی مصوب ۲۷/۳/۶۵

- 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 صورتیکه 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 آئین‌نامه خواهند بود.
- ماده ۲. چنانچه حق بیمه یا کسور بازنشستگی شخصی که قبل از تاریخ ۲۷/۳/۶۵ از شمول خدمات صندوق بیمه یا بازنشستگی مربوط خارج شده و زیر پوشش صندوق دیگری قرار گرفته است انتقال نیافته باشد مقررات این آئین‌نامه در تعیین وجوه قابل انتقال و مابه‌التفاوت متعلقه 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) هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر طبق ضوابط مورد عمل بر مبنی اولین حقوق و مزای ماهانه در محل خدمت جدید که مبنی 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 بترتیب مقرر در این آئین‌نامه از شخص وصول خواهد شد.
- ماده ۴. صندوق‌های موضوع این آئین‌نامه 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، بهنگام انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه از ی‌گونه صندوقها به صندوق‌های دیگر بخشی از این کسور یا حق بیمه که در ازی تأمین بیمه مزبور می‌باشد از جمع وجوه انتقالی کسر می‌گردد.

تبصره. در صورتی که حق بیمه خدمات درمانی طبق مقررات مربوط رقم معینی از کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی را تشکیل ندهد، (یک‌چهارم) مجموع حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم شخص و کارفرما از این بابت منظور می‌گردد.

- ماده ۵. صرفاً آن قسمت از سنوات پرداخت حق بیمه یا بازنشستگی که در اجرای مقررات صندوق بیمه و بازنشستگی متبوع شخص قابل احتساب تلقی شده یا می‌شود در تعیین میزان مابه‌التفاوت ملاک عمل قرار می‌گیرد.
- ماده ۶. حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت متعلقه به شخص که طبق مقررات این آئین‌نامه یا سیر قوانین و مقررات مربوط از یک صندوق به صندوق دیگر منتقل شده است در صورتیکه محل خدمت شخص مجدداً تغییر نموده یا بنمید یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده یا بشود عیناً به صندوق جدید منتقل می‌گردد و از بابت ینگونه سوابق مابه‌التفاوتی وصول نخواهد شد.
- ماده ۷. مابه‌التفاوت موضوع ین آئین‌نامه به اقساط ماهانه وصول خواهد شد. میزان اقساط با توجه به کل مبلغ مابه‌التفاوت، میزان حقوق و مزایای شخص، و سیر 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 خدمتی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء 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 ین آئین‌نامه خواهد بود.

تبصره. مقررات ین ماده شامل اشخاصی نخواهد بود که رابطه خدمتی آنان به سبب بازنشستگی، بازخرید خدمت، اخراج یا انفصال دائم از خدمت قطع شده است.

- ماده ۹. در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی و ین آئین‌نامه صرفاً سوابق خدمت دولتی کارکنان که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آن طبق مقررات ین آئین‌نامه منتقل شده یا می‌شود جزء سنوات خدمت دولتی آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد.

در مورد شرکتها و مؤسسات و واحدهای غیر دولتی که تابع قانون تأمین اجتماعی می‌باشند سوابق خدمت دولتی کارکنان با انتقال کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط جزء سنوات خدمت آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب و منظور می‌گردد.

تبصره ۲. اشخاصی که به دلیل استعفاء 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 ننموده‌اند به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) به ترتیب مذکور در تبصره (۱) ین ماده محاسبه و مابه‌التفاوت (سهم شخص و کارفرما) از شخص وصول خواهد شد.

تبصره ۳. در صورتی که مشمولین تبصره‌های (۱) و (۲) ین ماده ظرف سه ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت اقدام ننمایند و یا ترتیبی برای پرداخت آن ندهند براساس تقاضای مجدد و رعیت تبصره‌های مذکور، مابه‌التفاوت قابل وصول خواهد بود.

تبصره ۴. سوابق مشمولین تأمین اجتماعی که به یکی از علل مندرج در تبصره (۲) ین ماده یا دستگاه متبوع قطع رابطه استخدامی نموده یا می‌نمیند محفوظ و از مزایای قانونی آن بهره‌مند می‌شوند.
ب. متن زیر به عنوان ماده (۱۰) و تبصره آن به ین‌نامه یاد شده اضافه می‌شود:

- ماده ۱۰. کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه‌شدگانی که در اجرای مقررات قانون نقل و انتقال حق بیمه، به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شده یا می‌شود، بری متقاضیان بازنشستگی تنها در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به جمع سنوات پرداخت حق بیمه آنان اضافه می‌گردد و در سنوات پرداخت حق بیمه بری احراز شریط بازنشستگی منظور نخواهد شد. کسور بازنشستگی سوابق خدمت دولتی بیمه‌شدگانی که از کارافتاده کلی یا فوت می‌شوند در احراز شریط برقراری مستمری از کارافتادگی کلی و فوت و میزان مستمری آنان ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

تبصره. آن گروه از مستخدمینی که در اجرای لیحه قانونی نحوه انتقال مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری به مؤسسات

مستثنی شده از قانون مزبور و بالعکس مصوب ۲۰/۲/۵۹ شوری انقلاب منتقل می‌شوند و نیز مستخدمین مؤسسات دولتی داری مقررات استخدامی خاص که طبق مقررات مربوط به سیر دستگاهی دولتی منتقل شده یا می‌شوند تابع قوانین مربوط خواهند بود.

پ. عبارت «یا انفصال دیم» از ماده (۸) اصلاحی بین‌نامه یاد شده (موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۴۱۹۴/ت ۶۵۳ مورخ ۳۱/۵/۱۳۶۸)، حذف می‌شود.

(تصویب‌نامه راجع به حذف بند (پ) اصلاح بین‌نامه تبصره ۳)

ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه

یا بازنشستگی — مصوب ۱۳۶۵ —

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی — سازمان امور اداری و استخدامی کشور

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۸/۱۲/۱۳۷۸ با توجه به نظریه ریاست محترم مجلس شورای اسلامی (موضوع نامه شماره ۲۳۶۶/ه ب مورخ ۱۶/۵/۱۳۷۸) تصویب نمود:

بند پ. تصویب‌نامه شماره ۵۲۳۷۳/ت ۱۵۶۴۹ ه مورخ ۱۱/۸/۷۷ موضوع اصلاح بین‌نامه تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی — مصوب ۱۳۶۵ — حذف می‌شود.

اصلاح آئین‌نامه تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه

بازنشستگی — مصوب ۱۳۶۵ —

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۳/۸/۱۳۷۷ بنا به پیشنهاد شماره ۱۰۱۰۷ مورخ ۹/۷/۱۳۷۴ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و به استناد تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی — مصوب ۱۳۶۵ — تصویب نمود:

بین‌نامه تبصره (۳) ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ — (موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۲ مورخ ۲۷/۱۱/۱۳۶۵) به شرح زیر اصلاح می‌شود:

الف. چهار تبصره به شرح زیر به ماده (۳) بین‌نامه یاد شده اضافه می‌شود:

تبصره ۱. در مورد اشخاصی که طبق ضوابط قانونی، به سبب انتقال و تغییر ساختار سازمانی، مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده یا بشوند، حق بیمه متعلقه هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ هجده درصد (۱۸٪) — هفت درصد (۷٪) سهم مستخدم و یازده درصد (۱۱٪) سهم کارفرما — حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا در محل خدمت

جدید که مبنی کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و یا آخرین حقوق و مزای مبنی 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 ین تبصره از شخص و کارفرمی سابق وصول خواهد شد.

تصویب‌نامه راجع به اصلاح ماده ۸ آئین‌نامه تبصره ۳ ماده واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۲۸/۵/۱۳۶۸ هیأت وزیران

۱. ماده ۸ آئین‌نامه تبصره ۳ واحده قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۹۵۲۴ مورخ ۲۷/۱۱/۱۳۶۵ بشرح زیر اصلاح شود:

- ماده ۸. در صورتی که رابطه استخدامی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء، 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 و احتساب مابه‌التفاوت متعلقه تابع مقررات ین آئین‌نامه خواهد بود.

ف‌قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰ مجلس شورای اسلامی ، الحاقیه و نحوه اجرای آن

ماده واحده - وزارتخانه ها و موسسات مشمول قانون استخدام کشوری و شرکت هی دولتی و موسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می توانند در صورت تقاضی بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول خدمت آنها را از نیمه وقت تعیین نماید.

مدت و نحوه و ترکیب انجام خدمت نیمه وقت و وضع پست ثابت سازمانی و میزان حقوق و مزایا و نحوه محاسبه سنوات خدمت بازنشستگی و اعطاء پیه و ارتقاء گروه 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 پنج شنبه دهم آذر ماه یکهزار و سیصد و شصت و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۲/۹/۱۷ به تبید شورای نگهبان رسیده است.

قانون الحاق یک تبصره به قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان

ماده واحده - تبصره زیر به ماده واحده قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰ الحاق می گردد.

تبصره - به دستگاه هی موضوع ین قانون اجازه داده می شود در صورت تقاضی بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول همچنین بتوانند به جی نیمه وقت ساعات خدمت آنان را به سه چهارم ساعات کار مقرر تقلیل دهند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ نوزدهم فروردین ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۶/۲/۱۰ به تبید شورای نگهبان رسیده است.

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

- ماده ۱-** در اجرای بند هی ۱ و ۲ از اصل ۲۱ قانون اساسی بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و نیروهای مسلح و موسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام موسسه متبوع خود از خدمت نیمه وقت استفاده نمایند.
- ماده ۲-** خدمت نیمه وقت وقتی خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و موسسات مربوط باشد. نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت بر اساس ساعات کار وزارتخانه و موسسه ذیربط و طبق نظر بالاترین مقام مسئول دستگاه تعیین خواهد گردید و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و موسسه و شرکت مربوط نخواهد بود.
- ماده ۳-** کارمندی که از خدمت نیمه وقت استفاده می کنند نصف حقوق گروه و پیه و یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا مزیی شغل و یا عناوین مشابه دیگر و فوق العاده ها و مزیی که به طور مستمر پرداخت می شود به آنان تعلق خواهد گرفت و لیکن فوق العاده محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی از محدودیت مذکور مستثنی بوده و به طور کامل پرداخت می شود.
- ماده ۴-** میزان حقوق و مزیی که بر اساس 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 یک سال می باشد و در مورد مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور تاریخ انقضاء خدمت مزبور مقارن با اتمام سال تحصیلی خواهد بود.
- ماده ۶-** کارمندان پیمانی و غیرثابت دستگاه های اجرایی مشمول مقررات این قانون نیستند و استفاده مستخدمین رسمی و ثابت از این قانون موقوف به بیان یافتن خدمت آزمایشی یا مشابه آن خواهد شد.
- ماده ۷-** سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم بری بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه بگیر یا مستمری، به طور کامل محسوب خواهد شد لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پیه بین 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 مزیی که بر اساس این قانون به آنان تعلق می گیرد. 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 پیه و یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود.
- ماده ۸-** دوران استفاده از مرخصی استحقاقی طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت بوده و فقط میزان حقوق و فوق العاده شغل و نیز سیر مزیی مستمر و ینگونه مستخدمین نصف مبالغ مربوط به کارمندان تمام وقت خواهد بود.
- ماده ۹-** مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زیمان بری بانوان مشمول خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزیا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت خواهند بود.
- ماده ۱۰-** سنوات خدمت کارمندان نیمه وقت و ارتقاء گروه به نسبت 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 بنمیند در صورت ضرورت و موافقت وزارتخانه و موسسه 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 بین مورد است و در حکم بید نحوه و ترتیب خدمت نیمه وقت و مدت استفاده از خدمت نیمه وقت و سیر موارد را مشخص گردد.

ماده ۱۳- مشمولین این قانون به هیچ وجه و تحت هیچ عنوان نمی توانند در وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های 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 می گردد.

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

ماده ۱۵- پرداخت فوق العاده اضافه کار ساعتی و فوق العاده روزانه به این قبیل کارکنان ممنوع می باشد.

ماده ۱۶- سیرموارد استخدامی که در این قانون پیش بینی نشده است تابع مقررات مربوط به خود خواهد بود.

ماده ۱۷- از تاریخ تصویب این قانون کلیه مقررات مغیر با آن لغو می گردد.

قانون فوق مشتمل بر ماده و یک تبصره در جلسه روز یکشنبه هجدهم فروردین ماه یکهزار و سیصد و شصت و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۴/۱/۲۱ به تئید شوری نگهبان رسیده است.

ابلاغ قانون خدمت نیمه وقت بانوان

اجتماع < زنان - براساس ابلاغ قانونی توسط دولت، نحوه اجرای قانون خدمت نیمه وقت بانوان، استفاده از مزایای قانون خدمت نیمه وقت بانوان، شامل همه کارمندان رسمی، غیررسمی، قراردادی و شرکتی که دارای فرزند معلول با درجه معلولیت شدید و خیلی شدید هستند، می شود.

براساس این قانون، سنوات خدمت نیمه وقت بانوانی که دارای فرزند معلول هستند به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه مربوط به کارفرما و کارمند متقاضی به نسبت تمام حقوق ثابت و فوق العاده شغل و مزایای مشمول و حقوق بیمه مازاد بر ۳ سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود.

همچنین نیروی قراردادی و شرکتی متقاضی استفاده از این قانون به شرط پرداخت حق بیمه خود و سهم کارفرما می توانند از این قانون استفاده کنند. براساس قانون خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۴، سنوات خدمت نیمه وقت بانوان به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پیه حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا عناوین مشابه تا ۳ سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود که این تبصره در قانون جدید، اصلاح شد و براساس آن محدودیت ۳ سال در مورد بانوان کارمندی که فرزند معلول دارند، لازم الرعیه نیست.

براساس قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان، نیمه وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسات مربوط است.

نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت براساس ساعات کار وزارتخانه و مؤسسه ذیربط و طبق نظر بالاترین مقام مسئول دستگاه تعیین خواهد شد و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسه و شرکت مربوط نخواهد بود.

قانون خدمت نیمه وقت بانوان با هدف ایجاد تسهیلاتی برای مادران شاغل (به نحوی که علاوه بر حضور در عرصه اجتماع و تأمین معیشت خانواده، بتوانند نسبت به تعلیم و تربیت و نگهداری از فرزندان خود اقدام کنند) در تاریخ ۱۰ آذرماه ۱۳۶۲ و قانون نحوه اجرای بن قانون نیز در تاریخ ۱۸ فروردین ماه ۱۳۶۴ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

بین نامه مرخصی ها

موضوع ماده (۸۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره‌های آن

فصل یکم - مرخصی استحقاقی :

ماده ۱ - مرخصی استحقاقی کارمند از نخستین ماه خدمت به نسبت مدت خدمت به او تعلق می‌گیرد و طبق مقررات بین نامه قابل استفاده می‌باشد.

ماده ۲ - مرخصی کمتر از یک روز جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود و حداکثر مدت مرخصی بین ماده از (۱۵) روز کمتر در یک سال تقویمی تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۳ - کارگزینی‌های دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مکلفند در فروردین ماه هر سال جدول اسامی کارمندان واحدهی سازمانی که شامل مدت مرخصی استحقاقی هر یک از آنان باشد را تنظیم کنند و بری رؤسی ادارات مربوط بفرستند.

ماده ۴ - مدیر هر واحد سازمانی بدون در نظر گرفتن موقعیت و عنوان آن واحد اختیار تصمیم درباره مرخصی‌های کارمندان حوزه مدیریت خود را از طرف وزیر و یا رییس مؤسسه دولتی و رؤسی دستگاه‌ها و سازمان‌هایی اجرایی دارا باشد.

ماده ۵ - استفاده از مرخصی استحقاقی با تقاضی کتبی و موافقت کتبی مدیر واحد مربوط و در غیاب او معاون و یا جانشین وی است. هر کارمند موظف است در طول سال مرخصی استحقاقی سالانه خود را درخواست نمیند مدیر یا معاون واحد مربوط نیز موظفند ترتیبی فراهم نمیند تا امکان استفاده کارمندان از مرخصی سالانه به میزان استحقاق فراهم گردد و با درخواست ایشان در بین زمینه با در نظر گرفتن زمان مناسب، موافقت نمیند.

ماده ۶ - هر گاه مدیر واحد بنا به مصالح اداری با تقاضی مرخصی کارمند از حیث مدت و زمان استفاده موافقت نکند، دادن مرخصی با توافق کارمند به وقت دیگری موکول می‌گردد با این حال در صورتی که کارمند نتواند از مرخصی سالانه خود استفاده نمید فقط (۱۵) روز آن قابل ذخیره می‌باشد.

ماده ۷- حداکثر مدتی که کارمند در یک سال تقویمی می‌تواند از مرخصی استحقاقی همان سال و مرخصی استحقاقی ذخیره شده استفاده نماید از چهار ماه تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۸- کارمندی که در حال مرخصی استحقاقی است می‌تواند تقاضا کند مرخصی او تمدید شود در این صورت تاریخ آغاز مرخصی اخیر بلافاصله بعد از پایان مرخصی قبلی خواهد بود.

تبصره - در صورتی که تصمیم مدیر واحد در مورد تمدید مرخصی به کارمند اعلام نشده باشد کارمند مکلف است در پایان مدت مرخصی در پست خود حاضر شود.

ماده ۹- حفظ پست سازمانی کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است الزامی می‌باشد و در این مدت مدیر واحد وظیف او را به کارمند یا کارمندان دیگر محول می‌کنند.

ماده ۱۰- با کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود مطابق مقررات فصل دوم (مرخصی استعلاجی) رفتار خواهد شد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده وی ذخیره می‌گردد، مشروط به این که ذخیره مرخصی وی بیش از (۱۵) روز نباشد.

ماده ۱۱- موافقت با تقاضی مرخصی استفاده نشده کارمندان در هنگام بازنشستگی با رعیت مقررات مربوط الزامی است و در این مورد حفظ پست سازمانی کارمند ضروری نمی‌باشد.

تبصره ۱- در مورد مشمولان ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری اعطای مرخصی موکول به آن است که کارمند در مهلت مناسبی پیش از رسیدن به (۶۰) سالگی بری مشاغل غیرتخصصی و ۶۵ سالگی بری مشاغل تخصصی تقاضی مرخصی کرده باشد.

تبصره ۲ - محدودیت مندرج در ماده (۷) بین نامه شامل کارمندان موضوع این ماده نمی‌باشد.

ماده ۱۲- تعطیلات فصلی کارمندان رسته آموزشی و دیگر کارمندانی که از این نوع تعطیلات استفاده می‌کنند تا میزان یک ماه در سال به حساب مرخصی استحقاقی آنان در همان سال منظور می‌شود.

تبصره - اعطای مرخصی استحقاقی به میزان حداکثر یک ماه به مشمولین طرح طبقه‌بندی مشاغل معلمان بری یک بار در طول مدت خدمت فقط به منظور انجام مناسک حج تمتع (حج واجب) در یام تشریف به مکه مکرمه و مدینه منوره با رعیت سیر مقررات این فصل امکان‌پذیر خواهد بود و مدت مرخصی استفاده شده موضوع این تبصره از تعطیلات فصلی آنان در همان سال تحصیلی کسر می‌گردد.

ماده ۱۳- حقوق و فوق‌العاده‌های یام مرخصی استحقاقی مأموران خارج از کشور که قابل ذخیره نیست به مدت خدمت خارج از کشور به وی تعلق می‌گیرد، در صورتی که آن مرخصی در خارج از کشور مورد استفاده واقع شود به ارز همان کشور قابل پرداخت می‌باشد.

ماده ۱۴ - به مرخصی استعلاجی که از چهار ماه تجاوز نماید نسبت به مدت زید بر چهار ماه و به دوران مرخصی بدون حقوق و آمادگی به خدمت و تعلیق و برکناری از خدمت و انقصال و خدمت زیر پرچم و غیبت غیرموجه مرخصی استحقاقی تعلق نمی‌گیرد.

تبصره - معذوریت بانوان باردار که وضع حمل آن دوقلو به بالا باشد مشمول محدودیت چهارماه ین ماده نمی باشد.

ماده ۱۵ - کارکنان غیر بومی مناطق کمتر توسعه یافته و محروم علاوه بر (۳۰) روز مرخصی استحقاقی از (۳۰) روز مرخصی براساس فهرست مناطق کمتر توسعه یافته و محروم که به تصویب هیأت وزیران رسیده است برخوردارند و در صورتی که آنان نتوانند از ذخیره مرخصی استحقاقی و (۳۰) روز مرخصی مناطق محروم استفاده نمایند. در بیان همان سال وجوه مرخصی تشویقی را دریافت می نمایند و مرخصی مورد نظر به هیچ وجه قابل ذخیره نمی باشد.

ماده ۱۶ - تعطیلات میان مرخصی جز مرخصی استحقاقی محاسبه نمی شود.

ماده ۱۷ - مشمولان مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استحقاقی تابع همان مقررات می باشند.

ماده ۱۸ - دوران استفاده از مرخصی استحقاقی خدمت نیمه وقت بانوان طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت می باشد.

ماده ۱۹ - چنانچه کارمند فوت شود و مرخصی استحقاقی ذخیره شده داشته باشد حقوق ثابت و فوق العاده‌هی مستمر ماده (۶۸) را که حسب مورد دریافت می نماید بابت مرخصی‌هی ذخیره شده به وراث قانونی وی پرداخت می شود.

ماده ۲۰ - عدم حضور کارمند در پست سازمانی خود که مدت آن از سه روز تجاوز ننمید و مستند به عللی از قبیل آن چه در زیر آمده است موجه شناخته خواهد شد.

۱- بیماری کارمند

۲- صدمات ناشی از حوادث که به او یا پدر و مادر یا همسر یا فرزندان او وارد آمده باشد.

۳- بیماری شدید پدر یا مادر یا همسر یا فرزندان

۴- فوت همسر یا بستگان نسبی و سببی تا طبقه سوم

۵- دارا شدن فرزند

۶- ازدواج او و فرزندانش

۷- احضار کارمند توسط مراجع قضایی بری ادی شهادت و انجام تحقیقات

تشخیص درستی یا نادرستی ادعی کارمند بر عهده مدیر واحد است. در صورتی که ادعی کارمند تصدیق شود. غیبت کارمند بر حسب علت جزو مرخصی استحقاقی یا استعلاجی وی محسوب و حکم لازم در ین مورد صادر خواهد شد.

فصل دوم - مرخصی استعلاجی :

ماده ۲۱- به منظور حفظ تندرستی و تأمین بهداشت بانوان کارمند اعم از رسمی و پیمانی در موقع بارداری، مرخصی زیمان حداکثر تا سه فرزند با تیید پزشک معتمد سازمان و یا کمیسیون پزشکی دانشگاهی علوم پزشکی با شریط و تسهیلات زیر اعطا می گردد.

الف - مدت مرخصی زیمان شش (۶) ماه می باشد

تبصره ۱ - در طول مدت مرخصی زیمان حقوق ثابت (حق شغل و شاغل و تفاوت تطبیق) و سیر فوق العاده‌هی مستمر ماده (۶۸) که حسب مورد به کارمند تعلق می گیرد پس از کسور سهم پس انداز و بازنشستگی و بیمه محاسبه و پرداخت می گردد.

تبصره ۲ - مادران شیرده پس از آغاز به کار دوباره در صورت ادامه شیردهی می توانند حداکثر تا (۲۴) ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.

تبصره ۳ - دولت بنا به هر دلیلی که ساعت کار کارمندان را در یام سال کاهش دهد مادران شیرده نمی توانند از تبصره (۲) ین ماده استفاده نمایند.

تبصره ۴ - حفظ پست سازمانی بانوانی که در یام مرخصی زیمان به سر می برند الزامی است .

ماده ۲۲- بانوان کارمند که در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق می باشند، مشمول استفاده از مرخصی دوران زیمان نخواهند شد.

ماده ۲۳- مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زیمان بری بانوان مشمول خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزیا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان خواهند بود.

ماده ۲۴- هر گاه کارمند شاغل بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد بید مراتب را در کوتاه ترین مدت ممکن به اداره متبوع اطلاع دهد. در موارد کمتر از ده روز گواهی پزشک را در اولین روز پس از مراجعه به محل خدمت و در موارد ده روز و بیشتر در اولین روز پس از مراجعه به محل خدمت به مدیر یا معاون واحد مربوط بری ارجاع به کارگزینی اریه دهد.

ماده ۲۵ - کارگزینی مکلف است گواهی پزشک معالج کارمند را بری اظهارنظر نزد پزشک معتمد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع ارسال دارد و در صورتی که مفاد گواهی مورد تیید قرار گیرد حکم مرخصی استعلاجی را صادر نماید.

تبصره ۱ - در صورتی که پزشک معتمد در اختیار نداشته باشند، دانشگاهی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مکلف به همکاری و معرفی پزشک معتمد از میان پزشکان خواهند بود.

تبصره ۲ - اگر کارمند به ری پزشک معتمد دستگاه ذی ربط معترض باشد موضوع به کمیسیون پزشکی ارجاع می شود و نظر ین کمیسیون قطعی خواهد بود.

ماده ۲۶- کمیسیون پزشکی حداقل مرکب از سه نفر پزشک خواهد بود که بنا به درخواست سازمان متبوع کارمند و با توجه به نوع بیماری توسط دانشگاهی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان تعیین خواهد شد.

سازمان‌هی مذکور مکلفند در اسرع وقت کمیسیون را تشکیل و نتیجه را به سازمان مربوط اعلام نمایند.

ماده ۲۷- تشخیص ابتلا کارمند به بیماری صعب‌العلاج و تعیین مدت معذوریت وی بر عهده کمیسیون پزشکی است. حداکثر مدت ین معذوریت در هر نوبت شش ماه است و قابل تمدید خواهد بود.

ماده ۲۸- در هر مورد که موضوع به کمیسیون پزشکی ارجاع می‌شود نظر کمیسیون که به اتفاق یا به اکثریت اتخاذ شود قاطع خواهد بود.

ماده ۲۹- به کارمندی که از مرخصی استعلاجی استفاده می‌نمید تا چهار ماه و در صورتی که به علت ابتلا به بیماری صعب‌العلاج یا زیمان فرزندان توأمان مرخصی استعلاجی وی بیش از چهار ماه باشد تا حداکثر یک سال حقوق ثابت (شغل و شاغل و مابه‌التفاوت) و سیر فوق‌العاده‌هی مستمر ماده (۶۸) که حسب مورد به کارمند داده شده است و همچنین در مورد بیماری‌هی صعب‌العلاج در مدت زید بر یکسال تا هنگامی مشمول از کارافتادگی نشده باشد فقط حقوق ثابت به وی تعلق می‌گیرد.

ماده ۳۰- حقوق و فوق‌العاده‌هی کارمندی که در خارج از کشور به حالت اشتغال یا مأموریت خدمت می‌کنند در مدت مرخصی استعلاجی در همان محل تا دو ماه به ارز و در مدت زید بر آن با رعیت ماده (۲۹) ین بین‌نامه به ریال پرداخت خواهد شد.

ماده ۳۱- گواهی‌نامه‌ی که در مورد بیماری کارمند در خارج از کشور صادر شده بید از حیث صحت صدور به تصدیق سفارتخانه و یا کنسولگری یران در محل برسد و در نهیت به تیید پزشک معتمد سازمان مربوط نیز برسد و در صورت عدم تیید موضوع در کمیسیون پزشکی بری اظهارنظر قطعی مطرح خواهد شد.

ماده ۳۲- مرخصی استعلاجی کارمند در صورتی که بیماری او ادامه یابد با رعیت مقررات ین فصل قابل تمدید است.

ماده ۳۳- حفظ پست سازمانی کارمند که از مرخصی استعلاجی استفاده می‌کند به جز کارمندان موضوع ماده (۲۹) بیش از چهار ماه الزامی نیست.

تبصره - فوق‌العاده‌هی که در یم مرخصی استعلاجی که از چهارماه در یک سال تجاوز نکند و همچنین در یم مرخصی استحقاقی حسب مورد قابل پرداخت است به شرح زیر می‌باشد:

- فوق‌العاده بند (۱) ماده (۶۸)

- فوق‌العاده بند (۲) ماده (۶۸)

- فوق‌العاده بند (۳) ماده (۶۸)

- فوق‌العاده بند (۵) ماده (۶۸)

- فوق‌العاده مدیریت موضوع تبصره (۲) ماده (۶۵)

- فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸)

فصل سوم - مرخصی بدون حقوق :

ماده ۳۴- استفاده از مرخصی بدون حقوق در دوره آزمایشی ممنوع می‌باشد. مگر در موارد زیر:

- ۱- کارمند استحقاق مرخصی را نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.
- ۲- کارمند پس از استفاده از چهارماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب‌العلاج تشخیص داده نشود.
- ۳- کارمند ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند.
- ۴- کارمند قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را اریه نماید.

تبصره - اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان آزمایشی با اریه مدرک و به تشخیص مؤسسه متبوع خود که نیاز به استفاده از مرخصی بدون حقوق داشته باشند حداکثر تا دو ماه با رعیت سیر مقررات این فصل امکان‌پذیر می‌باشد.

ماده ۳۵- کارمند بید تقاضانامه استفاده از مرخصی بدون حقوق را با ذکر علت و مدت آن توسط مدیر واحد به وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع ارسال نماید. وزارتخانه یا مؤسسه دولتی تصمیم لازم را در این باره اتخاذ و در صورت موافقت حکم مرخصی بدون استفاده از حقوق را با رعیت تبصره (۱) ماده (۸۴) قانون مدیریت خدمات کشوری صادر خواهد کرد. در مورد کارمندان موضوع بند (۲) ماده (۳۴) این بین‌نامه چنانچه بیماری به تیید پزشک معتمد برسد موافقت با مرخصی بدون حقوق الزامی خواهد بود.

ماده ۳۶- مرخصی بدون حقوق کارمند پیمانی متناسب با مدت قرارداد حداکثر تا پایان قرارداد و با رعیت سقف مقرر در قانون امکان‌پذیر می‌باشد.

ماده ۳۷- در احتساب مرخصی روز و ماه و سال مطابق تقویم رسمی کشوری سال شمسی است و در مرخصی روزانه، ماه سی روز حساب می‌شود. مرخصی‌هی کمتر از یک روز با توجه به ساعات کار روزانه وزارتخانه‌ها و سازمان‌هی مربوط محاسبه خواهد شد.

ماده ۳۸- پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌هی مدت مرخصی استحقاقی و استعلاجی پیش از صدور حکم مرخصی ممنوع است.

ماده ۳۹- مدت مرخصی بدون حقوق جز سابقه خدمت کارمند محسوب نمی‌شود، مگر اینکه در طی این مدت حق بیمه و کسور بازنشستگی سهم خود و کارفرما را از طریق دستگاه متبوع پرداخت کرده باشد که در این صورت مدت مزبور به عنوان سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی و وظیفه دوره بازنشستگی قابل محاسبه می‌باشد.

ماده ۴۰- کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت به سر می‌برند، می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند. در این مدت حفظ پست سازمانی این گروه از کارکنان الزامی نمی‌باشد.

تبصره ۱ - کارمندان زن که از این ماده استفاده می‌نمایند در طول دوران خدمت رسمی خود می‌توانند به صورت متناوب و یا متوالی از این ماده استفاده نمایند.

تبصره ۲ - کارمندان زنی که شغل همسرانشان یجاب می‌کند که همواره در مأموریت باشند نیز نمی‌توانند از این ماده استفاده نمایند.

ماده ۴۱ - کارمندی که در حال مرخصی بدون حقوق هستند، می‌توانند از مزایای بیمه عمر طبق ضوابط استفاده نمایند.

ماده ۴۲ - کارمندی که بنا به هر دلیلی بازخرید می‌شوند می‌توانند تمامی مرخصی ذخیره خود را دریافت نمایند.

ماده ۴۳ - تمامی قوانین و مقررات تصویب‌نامه‌ها و بین‌نامه‌های مغیر با این بین‌نامه لغو و بری تمامی کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری لازم‌الاجرا می‌باشد.

ماده ۴۴ - فرم مرخصی به صورت استاندارد توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور تهیه و بری اجرا در اختیار سازمان‌های مشمول قرار خواهد گرفت.

با تصویب هیات دولت مدت مرخصی زیمان زنان شاغل نه ماه تعیین شد.

به گزارش پیگاه اطلاع رسانی دولت، هیات دولت در جلسه ۱۳۹۲/۴/۱۶ به استناد تبصره (۲) ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ مدت مرخصی زیمان (یک قلو و دو قلو) زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیر دولتی را نه ماه تمام با پرداخت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعیین کرد. همچنین بر اساس این مصوبه همسران افراد یاد شده هم از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار می‌شوند. در این مصوبه تصریح شده است مفاد این تصویب‌نامه به مادرانی که سن فرزندان آنان به نه ماهگی نرسیده است تسری می‌یابد و مدت مرخصی آنان تا نه ماهگی نوزاد افزایش می‌یابد. تاریخ اجرای این مصوبه هم از زمان لازم‌الاجرا شدن قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲ تعیین شده است.

این مصوبه با امضای محمدرضا رحیمی معاون اول رئیس‌جمهور بری اجرا ابلاغ شده است.

در تبصره دو ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده آمده است: به دولت اجازه داده می‌شود، مرخصی زیمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.

آشنایی با نظام رسیدگی به تخلفات اداری

« مرخصی و غیبت از منظر قوانین و مقررات »

مقدمه

همانگونه که مستحضرید و در سلسله مقالات قبلی منتشره در این مجله نیز در خصوص تخلفات اداری ذکر گردیده پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی قوانین مختلفی در باب تخلفات اداری و نحوه رسیدگی به آن تصویب گردیده لیکن آخرین و جامع‌ترین آنها که در حال حاضر نیز ملاک عمل دستگاه‌های اجرایی می‌باشد قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ و آئین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۷۳ می‌باشد و بر اساس ماده ۸ قانون مذکور مصادیق تخلفات اداری در ۳۸ بند تصریح گردیده است.

با عنایت به اینکه در این مقال امکان بررسی تمامی بندهای مقرر در این ماده قانونی امکان پذیر نمی باشد، مختصراً جهت روشن شدن اذهان خوانندگان گرامی اعلام می دارد که هر چند تمامی بندهای تخلفاتی مذکور در این ماده نوعاً اداری تلقی می گردند لیکن با مذاقه در بندهای ۳۸ گانه ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و نگاه جزئی تر و دقیق تری نسبت به تخلفات مقرر در این ماده، تخلفات مذکور را از حیث ماهیت و نوع تخلف می توان به چند دسته کلی تقسیم نمود:

۱- تخلفاتی که جنبه اخلاقی دارند. مانند بندهای ۲۱، ۲۰، ۱ و... ماده ۸ قانون

۲- تخلفاتی که جنبه مالی دارند. مانند بندهای ۲۵، ۱۷، ۱۰ و... ماده ۸ قانون

۳- تخلفاتی که جنبه اداری صرف دارند. مانند بندهای ۹، ۲۹، ۸، ۱۹ و... ماده ۸ قانون

با توجه به گزارش عملکردی که همه ساله از سوی دفتر هماهنگی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری جمع آوری، منتشر و جهت استحضار به کلیه هیاتها ارسال می گردد، میزان فراوانی تخلفات مذکور با ذکر جزئیات و به صورت نموداری تعیین می شود. از جمله بر اساس گزارش عملکرد سال ۱۳۹۰ میزان فراوانی تخلفات مذکور به ترتیب عبارتند از: ۳٪ آمار محکومیت ها مربوط به تخلفات اخلاقی، ۶٪ آمارها مربوط به تخلفات مالی و ۹۱٪ آمارها مربوط به تخلفات صرفاً اداری می باشد که با عنایت به آمار مذکور در سال ۱۳۸۹ نیز هم مانند سال های قبل بیشترین نوع تخلفات در وزارت متبوع، از نوع تخلفات صرف اداری می باشد.

با عنایت به مراتب فوق، مقاله پیش روی سعی در تبیین و بررسی یکی از مهمترین بندهای تخلفاتی صرفاً اداری مقرر در ماده ۸ قانون یعنی بند ۲۹ ماده ۸ قانون مذکور تحت عنوان «غیبت غیر موجه به صورت متناوب و یا متوالی» را دارد که به استناد آمارها بیشترین تعداد پرونده ها و آرای هیاتها را به خود اختصاص داده است

تکالیف عمومی کارمندان در باب حضور در محل خدمت

در خصوص ساعات حضور مستخدمین و به عبارتی ساعات مقرر اداری ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام می نماید: «ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیات وزیران تعیین می گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذیربط می باشد» و بر اساس تبصره ۲ ماده مذکور اعلام شده: «دستگاه های اجرایی می توانند در موارد خاص با موافقت هیات وزیران و رعایت سقف کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند» در ماده ۹۳ قانون مذکور نیز اعلام شده: «کلیه کارمندان دستگاههای اجرایی 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 خدمت آنان نیاز باشد بر اساس اعلام نیاز دستگاه

مكلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق الزحمه یا اضافه کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود.»

تعریف مصادیق تخلفاتی مشابه با بند ۲۹ ماده ۸ قانون مذکور (غیبت غیر موجه) ابتدا قبل از ورود به مبحث اصلی (غیبت غیر موجه) لازم است جهت شفاف شدن تخلف مذکور چند عنوان دیگر تخلفاتی مقرر در ماده ۸ که از حیث ماهیت و نوع تخلف همانند تخلف بند ۲۹ ماده ۸ قانون در دسته تخلفات صرفاً اداری قرار می گیرد و بعضاً از سوی بسیاری از افراد و حتی هیاتها مترادف با آن استعمال می شود، دقیقاً تعریف گردد تا در پرتو تعریف ارائه شده تفاوت آنها با بند ۲۹ ماده ۸ یعنی غیبت غیرموجه بصورت متوالی یا متناوب مشخص و دایره شمول آن تعیین گردد که آن بند ها به شرح ذیل میباشند:

۱- بند ۸ ماده ۸ قانون «ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری»، وضعیت مستخدمی است که در ابتدای ساعت موظف اداری و به موقع در اداره حاضر لیکن پس از ورود بموقع در خلال ساعت موظف اداری بدون مجوز (اعم از حکم ماموریت اداری یا مرخصی ساعتی) محل خدمت را ترک می نماید (در اداره حضور فیزیکی ندارد) و قبل از خاتمه ساعت موظف اداری مجدداً به اداره مراجعت می نماید. با عنایت به تعریف فوق پر واضح است که تخلف مذکور زمانی مصداق دارد که ترک خدمت یک یا چند ساعت بوده و کمتر از یک روز اداری است

۲- بند ۹ ماده ۸ قانون «تکرار در تاخیر ورود به محل خدمت و تکرار خروج از آن بدون کسب مجوز»، وضعیت مستخدمی است که بصورت مکرر بدون مجوز قانونی (برگه مرخصی ساعتی و یا ماموریت اداری) بعد از شروع ساعت مقرر اداری در محل خدمت حاضر و یا قبل از خاتمه ساعت مقرر اداری محل خدمت را بدون اخذ مجوز ترک می کند.

البته نکته بسیار مهمی که در خصوص این بند وجود داشته و می بایست مد نظر قرار گیرد این است که هر چند عمل مذکور تخلف محسوب می گردد لیکن صرف وقوع تخلف مذکور ابتدائاً قابل ارجاع و رسیدگی در هیاتها نبوده بلکه منوط به طی مراحل و تشریفات پنجگانه مقرر در ماده ۵ آیین نامه «مربوط به حضور و غیاب کارکنان دولت مورخ ۱۳۶۵ و اصلاحات بعدی آن» می باشد که بر اساس آن اعلام گردیده: «به مستخدمی که در هر ماه بیش از ۴ بار تاخیر ورود یا تعجیل خروج غیر موجه داشته باشد و جمع مدت تاخیر مزبور به بیش از ۴ ساعت در ماه برسد در قبال مجموع تاخیر برای ماه اول و دوم کتباً اخطار داده خواهد شد و برای ماه سوم فوق العاده شغل مستخدم خاطی به میزان ۳۰٪ و برای ماه چهارم به میزان ۵۰٪ و برای ماه پنجم به میزان ۱۰۰٪ و به مدت یک ماه کسر خواهد شد و در صورت تکرار، پرونده مستخدم جهت رسیدگی به هیات رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع خواهد گردید» و به استناد تبصره ۱ ماده مذکور «تاخیر یا تعجیل خروج بیش از ۸ ساعت در هر ماه در هر حال مشمول حکم این ماده خواهد بود».

۳- بند ۱۹ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری « تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری » : وضعیت مستخدمی است که در ساعات موظف اداری در محل خدمت حضور فیزیکی دارد لیکن وظایف اداری و کارهای محوله را به دلایلی انجام نمی دهد. البته در همین جا لازم به ذکر است چنانچه عدم انجام وظایف از سوی مستخدم عمدی باشد دیگر تخلف نامبرده قابل تطبیق با

بند ۸ ماده ۸ نبوده و در این حالت تخلف مذکور مشمول بند ۱۴ ماده ۸ تحت عنوان کم کاری یا سهل انگاری در انجام وظایف محوله قابل طرح و رسیدگی در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری می باشد .
لذا با عنایت به مطالب مذکور لازم است که ما بین تخلفات مزبور قائل به تفکیک شده و در زمان بررسی و تطبیق تخلف با بندهای مقرر در ماده ۸ قانون هریک از موارد مذکور دقیقاً مد نظر قرار گیرد

مصادیق غیبت موجه و غیبت غیر موجه

در خصوص موضوع اصلی این مبحث ، توجه به مطالب ذیل حائز اهمیت می باشد:

۱- آنچه که در بند ۲۹ ماده ۸ قانون به عنوان تخلف اعلام گردیده غیبت غیرموجه میباشد بنا براین با عنایت به بند مذکور هر غیبتی تخلف محسوب نمی گردد بلکه غیبت موضوع قانون صرفاً غیبت غیرموجه میباشد . لذا با توجه به تعریف غیبت که عبارتست از «حالت مستخدمی که حداقل در طول ساعات موظف یک روز اداری در محل خدمت حاضر نباشد» عدم حضور مستخدم ممکن است بدلیل قرار گرفتن در یکی از حالات ذیل باشد.

الف) مرخصی استحقاقی : به استناد ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری : «**کارمندان دستگاههای اجرایی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوطه را دارند . حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است**» و شرایط استفاده از مرخصی مذکور بر اساس ماده ۱ آئین نامه اجرایی مواد ۸۴ ، ۸۶ ، ۸۷ ، ۹۰ ، ۹۱ و ۹۳ قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین تکلیف گردیده که بموجب آیین نامه مذکور اعلام شده : آئین نامه مرخصی موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۶ و اصلاحات بعدی آن در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری که در این آئین نامه به اختصار قانون نامیده می شود تنفیذ میگردد.

لذا با عنایت به ماده ۶ « آئین نامه مرخصی موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۰۰۰ » (که در حال حاضر ملاک عمل بوده و لازم الاجرا می باشد) اعلام گردیده : « استفاده از مرخصی استحقاقی موکول به تقاضای کتبی مستخدم و موافقت کتبی رئیس واحد مربوطه و در غیاب او معاون وی است» و به استناد ماده ۱۰ آیین نامه مذکور « حداکثر مدتی که مستخدم در یک سال تقویمی می تواند از مرخصی استحقاقی همان سال و مرخصی استحقاقی ذخیره شده استفاده کند جمعاً از چهار ماه تجاوز نخواهد کرد ». و به استناد ماده ۵ آیین نامه « رئیس اداره از لحاظ این آیین نامه مدیر هر واحد سازمانی است که بدون در نظر گرفتن موقع و

عنوان آن واحد اختیار اخذ تصمیم درباره مرخصی های مستخدمین حوزه مدیریت را از طرف وزیر یا رئیس موسسه دولتی دارا باشد » .

ب) مرخصی استعلاجی: به استناد تبصره ۲ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری «**کارمندان دستگاههای اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهد نمود** بیماری صعب العلاج به تشخیص وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می باشد و مقررات مربوط در آئین نامه این فصل نیز تعیین می گردد» و در تبصره ۳ ماده مذکور مقرر شده «**مشمولین مقررات قانون تامین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می باشند**» مع هذا بر اساس ماده ۲۱ آئین نامه مرخصی موضوع مواد ۴۷ و ۴۰۰ (که در بند ۱ به آن اشاره شد) مقرر گردیده: هرگاه مستخدم شاغل بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد باید مراتب را در کوتاهترین مدت ممکن به اداره متبوع اطلاع دهد و در موارد کمتر از ده روز گواهی پزشک را در اولین روز پس از مراجعه به محل خدمت و در موارد ده روز و بیشتر در پایان روز دهم به رئیس یا معاون واحد مربوطه جهت ارجاع به کارگزینی ارسال دارد» و بر اساس ماده ۲۲ همان آئین نامه «**کارگزینی مکلف است گواهی پزشک معالج مستخدم را برای اظهار نظر نزد پزشک معتمد وزارتخانه یا موسسه دولتی متبوع ارسال دارد و در صورتیکه مفاد گواهی مورد تأیید قرار گیرد حکم مرخصی استعلاجی را صادر نماید**». ضمناً لازم به ذکر است بر اساس تبصره ۱ ماده مذکور «در صورتی که دستگاه ذیربط پزشک معتمد در اختیار نداشته باشد، سازمان های منطقه ای بهداشت و درمان استان مکلف به همکاری و معرفی پزشک معتمد از میان پزشکان سازمان خواهند بود» مع هذا اگر مستخدم به نظر دستگاه ذیربط معترض باشد موضوع به کمیسیون پزشکی ارجاع می شود و نظر این کمیسیون قطعی خواهد بود (تبصره ۲ ماده ۲۲ آیین نامه).

آنچه که در خصوص مرخصی استعلاجی قابل تامل است مربوط به تعیین وضعیت اداری ونحوه پرداخت حقوق مستخدمی است که بیش از مدت ۴ ماه (مقرر در ماده ۲۱ همین آیین نامه)، در مرخصی استعلاجی به سر می برد که در این مرحله می بایست قائل به تفکیک شد یعنی چنانچه موضوع از موارد بیماری های صعب العلاج مقرر در تبصره ۲ ماده ۸۴ باشد در ماده ۲۷ آیین نامه مذکور مقرر گردیده «به مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می نماید تا چهار ماه و در صورتی که به علت ابتلا به بیماری صعب العلاج یا... مرخصی استعلاجی وی بیش از چهار ماه باشد تا حداکثر یک سال حقوق و فوق العاده های مربوط و در مورد بیماری های صعب العلاج در مدت زاید بر یک سال تا هنگامی که مشمول ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری قرار نگرفته است فقط حقوق پرداخت می گردد» البته لازم به ذکر است که تشخیص صعب العلاج بودن مقرر در ماده مذکور به استناد مفاد

تبصره ۲ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری با وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی می باشد. اما در خصوص مرخصی های استعلاجی زاید بر چهار ماه که بیماری صعب العلاج تشخیص داده نشده (واژ شمول مرخصی استعلاجی مقرر در ماده ۲۷ آیین نامه اجرایی خارج باشد) موضوع مشمول مفاد بند ۴ ماده ۳۲ آیین نامه می باشد که اعلام می دارد: «استفاده از مرخصی بدون حقوق... فقط در موارد زیر ممکن خواهد بود: ... ۴- مستخدم پس از استفاده از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او صعب العلاج تشخیص نشود»

ج) مرخصی بدون حقوق: با استناد تبصره ۱ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری «**کارمندان دستگاههای اجرایی می توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذیربط حداکثر سه سال از مرخصی**

بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتیکه کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت ۲ سال قابل افزایش خواهد بود». بر اساس ماده ۳۲ آئین نامه مرخصی ها استفاده از مرخصی بدون حقوق فقط در موارد زیر ممکن خواهد بود:

- ۱- مستخدم استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به مرخصی مسلم شود
- ۲- مستخدم قصد ادامه تحصیل داشته و مدارک لازم را ارائه نماید
- ۳- مستخدم ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند
- ۴- مستخدم پس از استفاده از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلاء به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب العلاج تشخیص نشود». بر اساس ماده ۳۳ همان آئین نامه نحوه استفاده از مرخصی مذکور بدین شرح میباشد «مستخدم باید تقاضانامه استفاده از مرخصی بدون حقوق را با ذکر علت و مدت آن توسط رئیس اداره خود به وزارتخانه یا موسسه دولتی متبوع ارسال نماید. وزارتخانه یا موسسه دولتی تصمیم لازم را در این باره اتخاذ و در صورت موافقت، حکم مرخصی بدون استفاده از حقوق را با رعایت تبصره ۲ ماده ۴۹ قانون استخدام کشوری صادر خواهد کرد».

البته لازم به ذکر است نوع دیگری از مرخصی بدون حقوق در ماده ۱۴۷ قانون برنامه پنج ساله چهارم توسعه جمهوری اسلامی تحت عنوان «مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان» مقرر گردیده، که همین عنوان دقیقا در ماده ۳۰ قانون برنامه پنج ساله پنجم قانون مذکور نیز تکرار شده است، که مرخصی مذکور نیز مستلزم طی مراحل و تشریفات لازم از جمله ارائه درخواست از سوی کارمند متقاضی و موافقت قطعی کارگزینی با درخواست مذکور و تعیین مدت دقیق مرخصی است و آنچه که در مرخصی مذکور نیز باید مدنظر قرار گیرد این است که بلافاصله پس از پایان مدت مرخصی مقرر در حکم کارگزینی، کارمند جهت ادامه

خدمت و یا تمدید مرخصی اقدام نماید در غیر این صورت صورت ادامه مرخصی پس از پایان مدت مرخصی غیبت غیر موجه محسوب می گردد

د) موارد مقرر در ماده ۳۷ آیین نامه: ماده مذکور اعلام می دارد «عدم حضور مستخدم در پست خود که مدت آن از سه روز تجاوز ننماید و مستند به عللی از قبیل آنچه که ذیلا درج می شود باشد موجه شناخته خواهد شد: ۱- بیماری او ۲- صدمات ناشی از حوادث که به او یا پدر یا مادر یا همسر یا فرزندان او وارد آمده باشد ۳- بیماری شدید پدر یا مادر یا همسر یا فرزندان ۴- فوت همسر یا اقربای نسبی و سببی تا طبقه سوم ۵- دارا شدن فرزند ۶- ازدواج او و فرزندان ۷- احضار مستخدم توسط مراجع قضایی برای ادای شهادت و انجام تحقیقات. تشخیص صحت و سقم ادعایی مستخدم به عهده رییس اداره است در صورتیکه صحت ادعا تصدیق شود، غیبت مستخدم بر حسب علت جزو مرخصی استحقاقی یا استعلاجی وی محسوب و حکم لازم در این مورد صادر خواهد شد.

ه) به موجب بند ۴ ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری در مواردی که کارمند به حکم مراجع قضایی از خدمت معلق گردیده یا بدلیل طرح گزارش تخلف در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری آماده به خدمت شده است.

و) در مواردی که کارمند به حکم مراجع قضایی و یا در اجرای آرای قطعی هیات های رسیدگی به تخلفات اداری به مجازات انفصال از خدمات دولتی محکوم گردیده است.

ز) باستناد رای وحدت رویه شماره ۶۰ مورخ ۱۳۶۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری که مقرر می‌دارد: « نظر به اینکه مستفاد از مدلول ... قانون رسیدگی به تخلفات اداری غیبت‌های مذکور، غیبت‌های است که با اراده و اختیار و فعل مستخدم تحقق یافته و در نتیجه غیبت‌هایی که تحقق آنها مستند به فعل و اختیار مستخدم نبوده و ناشی از علل و جهاتی است که صرفاً خارج از حیطه اراده و اختیار او باشد از بازداشتی که حتی در مقدمات بازداشت شدن هم دخالتی نداشته است، از مصادیق غیبت غیر موجه نبوده و... ».

با عنایت به ما نحن فیه همانگونه که در بالا نیز ذکر گردید در صورتیکه عدم حضور مستخدم در محل کار خارج از حالات فوق باشد غیبت به عنوان غیبت غیر موجه و موضوع بند ۲۹ ماده ۸ قانون می‌باشد.

۲- براساس بند ۲۹ ماده ۸ غیبت می‌بایست متوالی (پشت سر هم) و یا متناوب (پراکنده) باشد. لذا با عنایت به تصریح ماده غیبت باید بیش از یک روز و حداقل دو روز باشد تا بتوان به عنوان تخلف مقرر در قانون در هیات‌ها طرح و رسیدگی شود.

۳- بر اساس اصول حقوقی « پرداخت حقوق فرع بر کار است » بدین معنا که در مقابل انجام کار مستخدم مستحق دریافت حقوق می‌گردد و مفهوم مخالف آن این است که چنانچه مستخدم در محل خدمت حاضر نشده و به انجام خدمات اداری نپردازد مستحق دریافت حقوق نیست لذا در مواردی که مستخدم به صورت غیر موجه در محل خدمت حاضر نمی‌گردد واحد محل خدمت موظف است علاوه بر عدم پرداخت حقوق به ازای ایام مذکور، گزارش غیبت نامبرده را به هیات رسیدگی به تخلفات اداری ارسال نماید و هیچ یک از اقدامات فوق (کسر حقوق و یا ارسال به هیات) مانع اقدام دیگر نمی‌باشد و هر دو اقدام در طول یکدیگر قابل اعمال است.

علل وقوع غیبت غیر موجه (تخلف مقرر در بند ۲۹ ماده ۸ قانون)

در خاتمه لازم است اعلام گردد یکی از وظایف مهم و رسالت‌های اساسی دفتر هماهنگی هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطالعه و بررسی کمی و کیفی آمار تخلفات اداری واقع در وزارت متبوع و دستگاه‌های وابسته و پژوهش در خصوص انگیزه‌ها، علت‌ها و آسیب‌شناسی تخلفات و ارائه راهکارهای جهت کاهش و پیشگیری از آنها و تبعاً ایجاد سلامت نظام اداری در دستگاه می‌باشد. لذا پیرو تحقیقات و بررسی تطبیقی در آرای صادره از هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری در خصوص بند ۲۹ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری اهم دلایلی که باعث بروز این بند اتهامی می‌گردد به طور خلاصه به شرح ذیل می‌باشد:

۱- عدم اطلاع کارمندان از قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آئین نامه اجرایی آن و همچنین آئین نامه مرخصی‌ها و تبعاً عدم رعایت تشریفات و ضوابط مقرر در این مصوبات قانونی بعنوان نمونه بسیاری از کارمندان بدون تکمیل برگ مرخصی روزانه و اخذ موافقت از مقام مجاز اقدام به غیبت و عدم حضور در محل خدمت نموده و پس از مراجعت و بعضاً در پایان ماه اقدام به تکمیل فرم مرخصی می‌نمایند و یا فرم مرخصی را تکمیل و به صرف تکمیل فرم مذکور بدون اعلام نظر موافق مقام ذیصلاح اقدام به ترک خدمت می‌نمایند در حالیکه بر اساس اصول حقوقی جهل به قانون رافع مسئولیت نیست و بر اساس ماده ۱ قانون مدنی و تبصره آن مقرر گردیده: «مصوبات مجلس شورای اسلامی پس از طی مراحل قانونی ... ظرف مدت ۷۲ ساعت پس از ابلاغ منتشر می‌گردد ... » و بر اساس ماده ۲ قانون مذکور « قوانین ۱۵ روز پس از انتشار در سراسر کشور لازم الاجرا است ».

۲- ادامه تحصیل بدون اخذ مرخصی تحصیلی و یا ماموریت آموزشی و ۰۰۰

۳- بیماری فرزندان یا والدین

۴- درگیریها و مشکلات خانوادگی از جمله بدهکاریهای مالی (فرار از دست طلبکاران و یا حکم جلب ، دعاوی مهریه و نفقه)

۵- اعتیاد به مواد مخدر یکی از مهمترین دلایلی که متاسفانه در چند سال اخیر علت وقوع تخلف غیبت غیرموجه میباشد

۶- ترک محل خدمت به صرف ارائه درخواست استعفا بدون طی مراحل قانونی و اعلام نظر موافق دستگاه

۷- وجود تبعیضات اداری و عملکرد خلاف قانون برخی مدیران در خصوص بحث مرخصی ها و سلیقه ای برخورد کردن با این موضوع از سوی مدیران

۸- عدم ارسال بموقع گزارش تخلف غیبت از سوی مقامات ذیصلاح به نحوی که مشاهده می شود برخی غیبت ها بعد از دو سال به هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری ارسال میگردد که این امر موجب جری شدن کارکنان بی انضباط و کاهش نظم و انضباط اداری می گردد .

ماده ۸۱ قانون استخدام کشوری:

هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و حقوق بازنشستگی او به وراث قانونی وی پرداخت می شود.

ماده ۸۲ قانون استخدام کشوری:

هرگاه مستخدم بازنشسته فوت شود حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این قانون به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۸۳ قانون استخدام کشوری:

هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود تمام حقوق او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

وراث قانونی مستخدمین در شرایط ذیل حق دریافت وظیفه فوت را طبق شرایط مقرر خواهند داشت :

در صورت فوت مستخدم از کار افتاده وظیفه بگیر (تبصره ۲ ماده ۷۹ و تبصره ماده ۸۰ ق.ا.ک)

در صورت فوت مستخدم رسمی (ماده ۸۱ ق.ا.ک)

در صورت فوت مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه (ماده ۸۳ ق.ا.ک)

در صورت فوت مستخدم بازنشسته (ماده ۸۲ ق.ا.ک)

.....

فصل هشتم قوانین و مقررات اداری و استخدامی در بازنشستگی و وظیفه

ماده ۸۶ - وراث قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از : فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده اند ، همچنین نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت مستخدم متوفی بوده اند با دارا بودن شرایط زیر :

- الف -** فرزندان و نوادگان ذکور از بیست سال کمتر داشته باشند مگر اینکه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت نیز حقوق وظیفه آنها در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد .
- ب-** فرزندان و نوادگان اناث تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر ولی اگر به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد .
- پ-** مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر .
- ت -** عیال دائمی متوفی .
- ث -** شوهر در صورتیکه علیل و از کارافتاده و تحت کفالت عیال متوفای خود بوده باشد .
- ج-** فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند مادام العمر .

.....

قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل خانواده ها و سایر کارکنان

- ماده ۳ -** دولت موظف است کمک هزینه عائله مندی کارکنان شاغل ، از کار افتاده 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 می گردد.

اصلاح قانون اصلاح ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت
ماده واحده - تبصره (۱) الحاقی ماده (۹) اصلاحی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵.۷.۱۵
- به شرح زیر اصلاح می شود:

تبصره ۱ - مستخدمان زن شاغل، بازنشسته مشمول این قانون که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از کمک هزینه عائله مندی و اولاد وهمسران وظیفه بگیر مستخدمان متوفی از کمک هزینه عائله مندی بهره مند می شوند. این قبیل افراد در صورتی که مجدداً ازدواج کنند و برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان بر عهده آنها قرار گیرد، در خصوص فرزندان تحت تکفل خود از کمک هزینه های موضوع این تبصره برخوردار می گردند. افراد موضوع این تبصره چنانچه از همسر دوم خود طلاق بگیرند یا همسر دوم آنان نیز فوت نماید، در صورت طلاق از مستمری بازنشستگی مربوط به همسر فوت شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم از مستمری بازنشستگی

هر کدام از همسران که بیشتر است برخوردار می‌شوند.

حداکثر سن برای فرزندان ذکور مستخدمانی که از کمک هزینه عائله مندی موضوع این تبصره استفاده می‌کنند بیست سال، در صورت ادامه تحصیل بیست و پنج سال برای اولاد اناث تا زمان ازدواج و برای فرزندان معلولی که قادر به کار نیستند بدون شرط سنی خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و دوم فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰.۱.۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.
رئیس مجلس شورای اسلامی - مهدی کروبی

بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۶ مورخ ۷۹/۶/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، موضوع
دستورالعمل نحوه اجرای قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان
شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان

مصوب ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی

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

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

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

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

- ۴ - ازدواج مجدد همسر دائمی مستخدم متوفی موجب قطع حقوق وظیفه و یا کمک هزینه موضوع بند ۳ نخواهد بود و حقوقوظیفه عیال دائمی مستخدمین متوفی که به لحاظ ازدواج مجدد قطع شده است از تاریخ ۷۹/۱/۱ با محاسبه افزایشهای به عمل آمده طبق مقررات مربوط برقرار می شود.
- ۵ - وراثت انان وظیفه بگیری که برقراری حقوق وظیفه آنان به استناد بند ج ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری صورت گرفته است در صورت ازدواج، حقوق وظیفه آنان قطع نخواهد شد و چنانچه حقوق وظیفه چنین وراثی در اجرای تبصره ۲ قانون اصلاح تبصره ۲ - ماده واحده قانون اجازه پرداخت حقوق وظیفه و مستمری... مصوب ۶۳/۱۰/۲ به جهت تمکن مالی و یا ازدواج قطع شده باشد برقراری حقوق وظیفه مجدد در مورد آنان از تاریخ ۷۹/۱/۱ بلامانع است.
- ۶ - با اجرای بندهای یک و دو ماده ۵ قانون، سهم حقوق وظیفه و یا مستمری آن عده از وظیفه و مستمری بگیریانی که به علت داشتن حرفه و یا تمکن مالی برقرار نشده و یا قطع گردیده است از تاریخ ۷۹/۱/۱ در صورت تقاضای آنان با رعایت مقررات جاری مجدداً برقرار می گردد.
- تبصره - فرم تعهدنامه به شرح پیوست این دستورالعمل جایگزین فرمهای پیوست شماره ۱ و ۲ موضوع بخشنامه شماره ۱۹۷۲/د مورخ ۱۳۶۴/۵/۱۴ سازمان بازنشستگی کشوری خواهد گردید.
- ۷ - در اجرای ماده ۶ قانون، از ابتدای سال ۱۳۷۹ میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی کلیه مشمولین مندرج در ماده (۱) قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه و تبصره های آن مصوب ۷۳/۶/۲۳ مجلس شورای اسلامی برابر است با معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی آنان که ملاک کسر کسور بازنشستگی بوده است در دو سال آخر خدمت.
- تبصره ۱ - در تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی موضوع این بند ضریب حقوق سال بازنشستگی یا از کارافتادگی مبنای محاسبه خواهد بود.
- تبصره ۲ - چنانچه سابقه خدمت مستخدم کمتر از دو سال باشد آخرین حقوق و فوق العاده های موضوع این بند ملاک عمل قرار می گیرد.
- تبصره ۳ - حقوق بازنشستگی وظیفه مستخدمینی که با کمتر از سی سال سابقه خدمت بازنشسته یا از کار افتاده می شوند پس از محاسبه بر اساس مفاد این ماده به میزان یک سی ام معدل در سنوات خدمت قابل قبول آنان تعیین می شود و در مورد مستخدمینی که بابت قسمتی از سنوات خود کسوری به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نموده یا نمایند با توجه به تبصره یک ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری عمل خواهد شد.
- تبصره ۴ - در احتساب معدل دو سال آخر خدمت منظور از کلمه (خدمت) مدت زمانی است که مستخدم در آن دو سال به خدمت اشتغال داشته یا طبق قوانین و مقررات مربوط از حقوق و فوق العاده های مربوط به اشتغال استفاده نموده باشد و چنانچه مستخدم در این مدت یا قسمتی از آن در حالت عدم اشتغال یا عدم استفاده از حقوق اشتغال از قبیل آمادگی به خدمت، غیبت موجه و غیر موجه، انفصال موقت، مرخصی استعلاجی صعب العلاج بیش از یکسال، مرخصی بدون حقوق و... قرار گرفته باشد، آخرین دو سالی که از حقوق و فوق العاده های مربوط استفاده نموده است ملاک احتساب معدل خواهد بود.
- ۸ - در اجرای ماده ۸ قانون موضوع اعطاء دو گروه بالاتر به مستخدمینی که به سبب انجام وظیفه فوت و یا از کار افتاده شده یا بشوند:

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

ب) چنانچه مستخدمین موضوع این بند از تاریخ ۷۴/۱/۱ تا تاریخ ۷۹/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده باشند اعطاء دو گروه بالاتر در آخرین حکم زمان اشتغال مستخدم اعمال و حقوق و فوق العاده‌های مشمول کشور بازنشستگی تعیین شده پس از اعمال افزایش ترمیم حقوق متعلقه از تاریخ فوت یا از کار افتادگی تا تاریخ ۷۸/۱۰/۱ و بنا به مورد افزایش ناشی از یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و یا بند (و) تصویب نامه شماره ۶۳۷۸۱ مورخ ۷۸/۱۲/۲۳ هیأت وزیران و سپس افزایش ترمیم سال ۷۹، از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت است. ج) مستخدمینی که بعد از ۷۹/۱/۱ فوت یا از کار افتاده شده یا می‌شوند احکام اعطای دو گروه آنان صادر و ملاک پرداخت حقوق و وظیفه یا از کار افتادگی قرار خواهد گرفت.

۹ - حقوق بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۹ قانون (مشمولین مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری) با رعایت بند ۷ این دستورالعمل محاسبه و تعیین می‌گردد.

۱۰ - در اجرای ماده قانون، حقوق بازنشستگی، وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت مستخدمینی که تا تاریخ ۷۹/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

الف) مستخدمینی که قبل از تاریخ ۷۴/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند حقوق مندرج در فرم کمیته تخصیص موضوع اجرای نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب سال ۷۳ آنان ملاک عمل قرار می‌گیرد. بدین ترتیب که میانگین حقوق و فوق العاده شغل مستخدم در دو سال اشتغال آخر خدمت محاسبه و با در نظر گرفتن استناد بازنشستگی یا وظیفه از کار افتادگی حقوق بازنشستگی یا وظیفه تعیین می‌گردد، سپس افزایش‌های سالهای ۷۵ - ۷۶ - ۷۷ - ۷۸ و بنا به مورد افزایش حقوق یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور اعمال و پس از افزایش حقوق سال ۷۹ حقوق بازنشستگی یا وظیفه از ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت می‌گردد.

ب) مستخدمینی که از تاریخ ۷۴/۱/۱ تا ۷۹/۱/۱ بازنشسته، از کار افتاده و یا فوت شده‌اند محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه مندرج در بند (ج) فرم "محاسبه مدت خدمت و تغییر حقوق و فوق العاده‌ها" (فرم ع ۸۸ - ۷ - ۷۶) ت (۱) سازمان اموراداری و استخدامی کشور ملاک عمل قرار گرفته و پس از محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کار افتادگی (ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری) با رعایت ماده ۶ و بنا به مورد ماده ۲ قانون و اعمال افزایش حقوق متعلقه از تاریخ بازنشستگی از کار افتادگی یا فوت مستخدم تا تاریخ ۷۸/۱۰/۱ و سپس اعمال افزایش یک یا دو گروه موضوع بند (ی) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۸ کل کشور و یا بند (و) تصویب نامه شماره ۶۳۸۷۱ مورخ ۷۸/۲/۲۳ هیأت وزیران و سپس افزایش ترمیم سال ۷۹ از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل پرداخت است. ج) صدور احکام اصلاح حقوق بازنشستگی، وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت در اجرای بندهای (الف و ب) به عهده موسسه متبوع مستخدم می‌باشد.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به کلیه وزارتخانه ها ، موسسات و شرکت های دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت:

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

۲- از تاریخ ۷۹/۱/۱ حقوق وظیفه وراثت مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری در هر مورد که به موجب قوانین و مقررات مربوط به میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه تعیین و برقرار بازنشستگی جز در مورد حقوق وظیفه که به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار شده یا می شود قابل پرداخت است .

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

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

۵- وراثت انانث وظیفه بگیری که برقراری حقوق وظیفه آنان به استناد بند ج ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری صورت گرفته است در صورت ازدواج حقوق وظیفه آنان قطع نخواهد شد و چنانچه حقوق وظیفه و مستمری ... مصوب ۶۳/۱۰/۲ به جهت تمکن مالی و یا ازدواج قطع شده باشد برقراری

قانون اصلاح قانون اصلاح ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۲۲/۱/۱۳۸۰
ماده واحده - تبصره (۱) الحاقی ماده (۹) اصلاحی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵.۷.۱۵
- به شرح زیر اصلاح می شود:

تبصره ۱ - مستخدمان زن شاغل، بازنشسته مشمول این قانون که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از کمک هزینه عائله مندی و اولاد وهمسران وظیفه بگیر مستخدمان متوفی از کمک هزینه عائله مندی بهره مند می شوند. این قبیل افراد در صورتی که مجدداً ازدواج کنند و برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان بر عهده آنها قرار گیرد، در خصوص فرزندان تحت تکفل خود از کمک هزینه های موضوع این تبصره برخوردار می گردند. افراد موضوع این تبصره چنانچه از همسر دوم خود طلاق بگیرند یا همسر دوم آنان نیز فوت نماید، در صورت طلاق از مستمری بازنشستگی مربوط به همسر فوت شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم از مستمری بازنشستگی هر کدام از همسران که بیشتر است برخوردار می شوند.

حداکثر سن برای فرزندان ذکور مستخدمانی که از کمک هزینه عائله مندی موضوع این تبصره استفاده می کنند بیست سال، در صورت ادامه تحصیل بیست و پنج سال برای اولاد اناث تا زمان ازدواج و برای فرزندان معلولی که قادر به کار نیستند بدون شرط سنی خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و دوم فروردین ماه یکهزار و سیصد و هشتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۰.۱.۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.
رئیس مجلس شورای اسلامی - مهدی کروبی

ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

ماده ۹ - کمک هزینه عائله مندی و اولاد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و این قانون به شرح زیر قابل پرداخت است :

۱ - به مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر دائم می باشند ماهیانه معادل هفتاد درصد (۷۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک هزینه عائله مندی .

۲ - به هر یک از مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه و مستمری بگیر مشمول این قانون که دارای فرزند تا سن ۲۰ سال هستند به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) ماهیانه معادل چهارده درصد (۱۴٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک هزینه اولاد.

فرزندان مستخدمین متوفی مشمول این قانون که کمتر از ۲۰ سال سن دارند مشمول کمک مزبور خواهند بود.
حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این ماده استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و ارائه گواهی مربوط ۲۵ سال تمام برای اولاد ذکور و زمان ازدواج برای اولاد اناث خواهد بود.

به مستخدمان یاد شده ، همچنین مستخدمان متوفی که فرزند آنان معلول بوده و قادر به کار نباشند ، کمک هزینه اولاد بدون لحاظ شرایط پیش بینی شده قابل پرداخت است .

حقوق وظیفه ورثه مستخدمین متوفی از چه تاریخی برقرار می گردد؟

پاسخ:

۱- همسران حقوق وظیفه همسران به طور عمومی از تاریخ یکروز بعد از فوت برقرار می شود

۱-۱- درمورد بانوانی که شوهرشان قبل از تاریخ ۷۹/۰۱/۰۱ فوت شده باشد ، در صورتی که قبل از این تاریخ به دلیل اشتغال یا ازدواج حقوقشان قطع شده باشد از تاریخ ۷۹/۰۱/۰۱ حسب تقاضا مجدداً برقرار می گردد.

۱-۲- درمورد بانوانی که پس از فوت همسر، بعد از تاریخ ۱۳۸۰/۰۲/۲۴ ازدواج نموده و سپس فاقد شوهر گردیده اند چنانچه از همسر دوم خود طلاق بگیرند و یا همسر دوم آنان نیز فوت نمایند، در صورت طلاق از حقوق وظیفه مربوط به

همسرفوت شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم خود از حقوق وظیفه هر کدام از همسران که بیشتر است برخوردار می شوند.

۳-۱- شوهر در صورتی که از کار افتاده و حائز شرایط باشد حقوق وظیفه از تاریخ یکروز پس از فوت همسرش برای وی برقرار می گردد.

۲- فرزندان و نوادگان

۲-۱- فرزندان و نوادگان (ذکور)

جهت فرزندان و نوادگان ذکور حائز شرایط از تاریخ یکروز بعد از فوت حقوق وظیفه برقرار می گردد.

۲-۲- فرزندان و نوادگان (اناث)

جهت فرزندان و نوادگان اناث حائز شرایط بشرح زیر:

الف - از تاریخ یکروز بعد از فوت حقوق وظیفه برقرار می گردد، مگر آنکه در آن تاریخ فاقد شرایط برقراری باشد که در این صورت با حصول شرایط دریافت حقوق وظیفه، حقوق از تاریخ ثبت درخواست در دستگاه اجرایی برقرار می گردد.

ب - برای فرزندان و نوادگان اناث که قبل از ۱۳۷۹/۰۱/۰۱ به دلیل تمکن مالی و یا تامین نفقه حقوق وظیفه قطع و یا برقرار نشده باشد از تاریخ فوق به موجب قانون اصلاح مصوب ۱۳۷۹/۰۲/۱۳ در صورت تقاضا قابل پرداخت خواهد بود.

۳-۲- فرزندان و نوادگان معلول و ناقص العضو یا محجور

حقوق وظیفه فرزندان و نوادگان معلول یا ناقص العضو و یا محجور حائز شرایط (بشرط از کار افتادگی دائم) از تاریخ یکروز پس از فوت برقرار می گردد

۳-۳- پدر و مادر حقوق وظیفه پدر و مادر، حائز شرایط از تاریخ یکروز پس از فوت برقرار می گردد.

آئین نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید ... (تصویب نامه شماره ۹۸۶۶/ت ۲۴۵ هـ مورخ ۷۳/۷/۲ هیأت وزیران)

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۳/۶/۱۳ بنا به پیشنهاد شماره ۶۹۰۶/د مورخ ۱۳۷۲/۱۱/۲۵ سازمان امور اداری و استخدامی کشور، به استناد تبصره ۹ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی - مصوب ۱۳۷۲ - آئین نامه اجرایی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب کرد:

ماده ۱۴- در کلیه دستگاههای مشمول این آئین نامه، حقوق وظیفه یا مستمری وراثت اناث تحت تکفل شاهد که پس از اختیار شوهر مطلقه شده اند پس از تأیید وقوع طلاق و ضرورت آن توسط بنیاد شهید انقلاب اسلامی دوباره برقرار می شود.

ماده ۱۵- وراث قانونی شهدا و مفقودان موضوع قانون چنانچه بیش از یک شهید یا مفقودالاثر داشته باشند فقط می توانند به انتخاب خود از یک حقوق حالت اشتغال یا وظیفه یا مستمری مورث مربوط استفاده کنند .

ماده ۱۶- افراد تحت تکفل موضوع تبصره ۲ عبارتند از :

الف - فرزندان ، نوادگان یا زوجه دایمی و مادر و پدری که در کفالت مضمولان این آئین نامه بوده اند ، همچنین نوادگانی که در کفالت ایشان بوده اند با دارا بودن شرایط زیر :

۱. فرزندان و نوادگان پسر از بیست سال کمتر داشته باشند مگر اینکه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند که در این صورت نیز حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنج سالگی قطع می شود . ۲. فرزندان و نوادگان دختر تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر ، ولی اگر به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزش رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنج سالگی قطع می شود .

۳. مادر ، به شرط نداشتن شوهر .

۴. عیال دائمی ، تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشد .

۵. شوهر ، در صورتی که علیل و از کارافتاده و در کفالت عیال خود باشد .

۶. فرزندان و نوادگان علیل ناقص العضو مضمولان این آئین نامه که قادر به انجام کار نباشند در تمام مدت عمر .

ب - برادر و خواهر علیل یا ناقص العضو که در کفالت مضمولان این آئین نامه بوده و قادر به انجام کار نباشند در تمام مدت عمر .

خانمی که از مقرری بازنشستگی همسر مرحومش استفاده میکند (تابع قانون تامین اجتماعی) آیا بواسطه ازدواج مجدد مقرری اش قطع میشود؟ آیا قانونی در این رابطه وجود دارد؟ ؟

با سلام بله . مواد ۸۰ الی ۸۳ قانون تامین اجتماعی در این خصوص توضیحات کامل را ارائه نموده است.

بازماندگان و مستمری بگیران در قانون تامین اجتماعی

چه کسانی واجد شرایط دریافت مستمری بازماندگان هستند؟

- همسر متوفی تا زمانیکه مجدداً ازدواج دائم نکرده باشد . چنانچه همسران متوفی ، شوهر اختیار نمایند (عقد دائم) ، در صورت فوت شوهر دوم ، تحت شرایط خاصی ، مجدداً مستمری وی برقرار خواهد شد .

- فرزندان ذکور متوفی ، در صورتیکه سن آنان کمتر از ۱۸ سال باشد یا منحصرأً به تحصیل اشتغال داشته یا به علت بیماری یا نقص عضو ، طبق نظر کمیسیون پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) قادر به کار نباشند .

- فرزندان اناث متوفی، مادام که شغل و شوهر اختیار نکرده باشند.

- پدر و مادر متوفی، در صورتی که تحت تکفل وی بوده و سن پدر بیش از ۶۰ سال و سن مادر بیش از ۵۵ سال باشد یا به تشخیص کمیسیون پزشکی از کار افتاده باشند و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نمایند .

برای دریافت مستمری بازماندگان چه شرایطی باید داشت؟

مستمری بازماندگان یکی از خدمات و حمایت‌های سازمان تامین اجتماعی است که در صورت فوت بیمه شده یا مستمری بگیر سرپرست خانواده به بازماندگان واجد شرایط وی، ارایه می شود.

شرایط لازم برای دریافت مستمری بازماندگان:

در صورت فوت مستمری بگیر بازنشسته یا از کار افتاده کلی به بازماندگان واجد شرایط وی مستمری تعلق خواهد گرفت.

در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار و یا بیماری حرفه ای ، بدون توجه به میزان سابقه پرداخت حق بیمه ، برای بازماندگان واجد شرایط وی، مستمری برقرار خواهد شد.

در صورت فوت بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری های عادی (غیر ناشی از کار) ، حمایت از بازماندگان وی تابع شرایط خاصی است.

برخی از این شرایط عبارتند از:

بیمه شده فوت شده ای که در ۱۰ سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال را پرداخت کرده باشد ، مشروط بر آن که ۹۰ روز حق بیمه در آخرین سال حیات او پرداخت شده باشد ، بازماندگانش مشمول دریافت مستمری می شوند .

در صورت عدم احراز شرایط فوق:

در صورتی که بیمه شده متوفی بیش از ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد ، بازماندگانش مشمول دریافت مستمری قرار می گیرند.

در صورت فوت بیمه شده ای که تاریخ فوت وی پس از ۱۳۵۴/۵/۱۰ (تصویب قانون تامین اجتماعی) واقع شده و بازماندگان وی تا تاریخ ۸۶/۱۱/۲۰ (تاریخ تصویب قانون اصلاح تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی) به هر علت از مستمری یا غرامت مقطوع فوت بهره مند نشده باشند ، چنانچه بیمه شده متوفی دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین ده تا بیست سال باشد، بازماندگان واجد شرایط وی استحقاق دریافت مستمری به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه (بدون الزام به رعایت ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی) و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون (به منظور تسهیم مبلغ مستمری میان بازماندگان واجد شرایط) را خواهند داشت .

چنانچه فوت بیمه شده متوفی از تاریخ ۸۶/۱۱/۲۰ به بعد واقع شده باشد و دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ده سال نزد سازمان تامین اجتماعی باشد ، بازماندگان واجد شرایط وی به ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه

استحقاق دریافت غرامت مقطوع فوت معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت را به طور یک جا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تامین اجتماعی را خواهند داشت
آیا در صورت فوت بیمه شده زن به بازماندگان اوستمیری تعلق می گیرد؟

در صورت فوت زنان بیمه شده یا مستمری بگیر تحت پوشش تامین اجتماعی ، بازماندگان آنان در صورت داشتن شرایط زیر می توانند مستمری بازماندگان دریافت کنند:

- شوهر متوفی، در صورتی که تحت تکفل وی بوده و سن او از ۶۰ سال بیشتر باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی از کار افتاده کلی باشد و در هر حال از سازمان مستمری دریافت ننماید.

- فرزندان ، در صورتیکه پدر آنان در قید حیات نباشد و یا واجد شرایط فوق بوده و از مستمری دیگری استفاده نکند می توانند از مستمری بازماندگان برخوردار شوند.

- فرزندان ذکور در صورتی که سن آنان از هجده سال کمتر باشد ، یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی پزشکی مربوطه قادر به کار نباشند.

- فرزندان اناث مادام که شغل و شوهر اختیار نکرده باشند.

- پدر و مادر متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال بیشتر باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی از کار افتاده باشند.

میزان مستمری بازماندگان چگونه محاسبه می شود؟

میزان مستمری بازماندگان عبارتست از $\frac{1}{30}$ (یک سی ام) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضربدر سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد. (منظور از مزد یا حقوق متوسط، جمع کل مزد یا حقوق بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت گردیده، ظرف هفتصد و بیست روز قبل از فوت تقسیم بر روزهای کاری ضربدر عدد ۳۰ است)

به هر یک از بازماندگان چه سهمی از مستمری، تعلق می گیرد؟

- سهم همسر متوفی معادل ۵۰٪ کل مستمری استحقاقی است. چنانچه بیمه شده مرد دارای چند همسر دائم باشد مستمری به تساوی بین آنان تقسیم خواهد شد.

- سهم هر فرزند متوفی معادل ۲۵٪ مستمری استحقاقی است و در صورتی که فرزندان هم پدر و هم مادر خود را از دست داده باشند، سهم آنان دو برابر این میزان خواهد بود.

- سهم هر یک از پدر و مادر متوفی، معادل ۲۰٪ مستمری استحقاقی خواهد بود.

چه مدارکی برای برقراری مستمری بازماندگان لازم است؟

- گواهی فوت بیمه شده یا مستمری بگیر که از سوی سازمان ثبت احوال صادر شده باشد.

- اصل و تصویر شناسنامه و کارت ملی متوفی و بازماندگان واجد شرایط

- اصل و تصویر عقد نامه همسر متوفی

- قیم نامه یا گواهی رشد

۱۸ سال

- گواهی تحصیلی برای فرزندان پسر بالای

- صورتجلسه کمیسیون پزشکی در مورد ازکارافتادگی فرزندان یا پدر و مادرو یا شوهر(در صورت لزوم)

- مدارک کفالت پدرومادر

- مدارک کفالت همسر بیمه شده (در صورتی که بیمه شده متوفی زن باشد)

- تأیید مراتب حادثه توسط واحد اجرایی طبق ضوابط ومقررات ، در صورتی که فوت بیمه شده در اثر حوادث ناشی از کارباشد

- اصل وتصویرانحصاروراثت (ارائه این مدرک درابتدای برقراری مستمری الزامی نمی باشد. اما لازم است حداکثر تا ۹ ماه پس از تاریخ فوت ارائه گردد)

آیا در صورتی که ازدواج مجدد همسر بیمه شده متوفی، منجر به طلاق شود، باز هم مستمری همسر اول برقرار خواهد شد؟

خیر، تنها در صورت فوت همسر دوم، مستمری همسر اول برقرار خواهد شد.

آیا در صورت ازدواج مجدد،مستمری بازماندگان برای همسر بیمه شده متوفی قطع می شود؟

بله، مستمری همسران بیمه شدگان متوفی پس از ازدواج مجدد دایم، قطع خواهد شد.

چرا ارائه گواهی انحصار وراثت برای برقراری مستمری بازماندگان الزامی است؟

زیرا سازمان مکلف است مستمری را به بازماندگان واجد شرایط (همسر، فرزند، پدر و مادر) اختصاص دهد. اخذ انحصار وراثت به خاطر این است که پس از طی شدن مراحل و امور اداری لازم، فرد دیگری به این موضوع، معترض نشود. در مواردی مشاهده شده که وابستگان متوفی نظیر همسر دوم، با مراجعه به شعبه درخواست دریافت مستمری نموده اند.

پاسخ به ابهامات قانون درباره زنان شاغل، عائلهمندی و حق اولاد

پاراف پاسخ به ابهامات **قانون** درباره زنان شاغل، عائلهمندی و حق اولاد : در قوانین ما از پرداخت حق **اداره** خانواده به عنوان حق عائلهمندی یاد می شود که در طول سال های اخیر پرداختن بین حق و حق اولاد به زنان کارمند با فراز و فرودهایی همراه بوده است.

شاید دلیل اینکه **قانون** گذار در برخی **قوانین** پرداخت چنین حقوقی به زنان شاغل کارمند پیش بینی نکرده است، وجود تکلیف پرداخت نفقه در **قانون** مدنی کشورمان باشد که عملاً این تصور را ایجاد می کند که زنان مسئولیتی در قبال **اداره** هزینه های فرزندان خود ندارند. اما به دلیل روحیه زنان ایرانی که اگر حتی خودشان محتاج شوند اجازه لمس مشکلات مالی به فرزندان را نمی دهند، نبود مسئولیت در **قانون** مدنی کشور توجیهی برای پرداخت نکردن حق **اداره**

زندگی به زنان نیست.

شاید بری همین است که به تدریج مقررات مربوط به پرداخت حق عائله‌مندی و حق‌اولاد به نفع زنان کارمند تغییر کرده است.

دوره‌هی **قانون** گذاری درباره عائله‌مندی

در سال ۱۳۷۰ قانونی با عنوان «**قانون** نظام هماهنگ پرداخت کارکنان» به **تصویب** رسید که در ماده ۹، مستخدمان مرد را مستحق دریافت کمک‌هزینه عائله‌مندی و کمک هزینه اولاد می‌دانست. در این **قانون** مستخدمان زن فقط حق دریافت کمک هزینه عائله‌مندی را داشتند و کمک هزینه اولاد به آنها تعلق نمی‌گرفت.

عدم پرداخت کمک‌هزینه اولاد به زنان کارمند در **قانون** اصلاح ماده ۹ **قانون** نظام هماهنگ پرداخت کارکنان **دولت** نیز ادامه یافت. این **قانون** در سال ۱۳۷۵ **تصویب** شد و در بند (ب) مقرر کرد: مستخدمان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این **قانون** که داری همسر نباشند یا همسر آنان معلول و از کارافتاده باشند و خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان باشد، از کمک‌هزینه عائله‌مندی بهره‌مند می‌شوند.

در سال ۱۳۸۰ باز هم ماده ۹ **قانون** نظام هماهنگ پرداخت کارکنان **دولت** اصلاح شد و این بار حقوق بیشتری بری زنان به وجود آورد. در این قانون مقرر شده بود: مستخدمان زن شاغل، بازنشسته و مشمول این قانون که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد و همسران وظیفه‌بگیر مستخدمان متوفی از کمک هزینه عائله‌مند بهره‌مند می‌شوند. در واقع با این اصلاح، قانونگذار کمک هزینه اولاد را نیز علاوه بر کمک‌هزینه عائله‌مندی بری مستخدمان زن به رسمیت شناخت و براد قبلی مبنی بر عدم تعلق این کمک هزینه به مستخدمان زن را اصلاح کرد.

با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ احکام مربوط به فوق‌العاده عائله‌مند و اولاد، در بند ۴ ماده ۶۸ این قانون بیان شده است. به موجب این بند، بری کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر فقط کمک هزینه عائله‌مندی پیش‌بینی شده است.

در سال ۱۳۹۱ بازگشت به شریعت سال ۱۳۸۰ با پرداخت حق عائله‌مندی و حق اولاد محقق شد. با تصویب مجلس شورای اسلامی از این پس زنان کارمندی که شریعت لازم را داشته باشند هم کمک‌هزینه عائله‌مندی دریافت خواهند کرد و هم کمک هزینه اولاد.

کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بری کارمندان زن شاغل

بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری، «کارمندان زن شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب» که داری همسر نبوده یا همسر آنان معلول یا از **کار** افتاده کلی باشند یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان باشند، از مزیتی «کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مذکور نیز برخوردار می‌شوند». بد نیست بدانید که کارمندان زن شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این بند بید شریعتی داشته باشند: ۱- همسر نداشته نباشند؛ ۲- همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی باشد؛ ۳- خود به تنهایی مخارج فرزند خود را تامین کنند.

به این ترتیب در صورتی که این شریعت وجود داشته باشد کارمند زن می‌تواند از کمک‌هزینه عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد استفاده کنند. علاوه بر این، کسانی حق عائله‌مندی و اولاد دریافت خواهند کرد که مشمول قانون مدیریت

خدمات کشوری مصوب هشتم مهر ماه سال ۱۳۸۶ باشند به عبارت ساده‌تر بید کارمند دولت باشند. کارمند دستگاه اجرایی، فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می‌شود.

چگونگی محاسبه حق عائله‌مندی

در بند چهارم از ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در تعریف اینکه به چه کسانی این حق تعلق می‌گیرد آمده است که کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون، تعلق می‌گیرد. در ادامه همین ماده بر تعلق حق عائله‌مندی به کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون نیز اشاره شده است.

اما اینکه این حق چگونه محاسبه می‌شود در ادامه ماده ۶۸ توضیح داده شده است که «حق عائله‌مندی بری همسر معادل ۸۰۰ امتیاز و بری هر فرزند معادل ۲۰۰ امتیاز است و حداکثر تا سه فرزند محاسبه می‌شود.» حق اولاد به فرزند چهارم تعلق نمی‌گیرد.

گفتنی است که شریط دیگری نیز بری پرداخت حق اولاد وجود دارد. از جمله اینکه حداکثر سن بری اولادی که از مزیی این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، ۲۵ سال تمام و نداشتن شوهر بری اولاد اناث ذکر شده است. بنابراین شریط پرداخت حق اولاد را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

۱. حق اولاد به سه فرزند تعلق می‌گیرد و به فرزند چهارم حق اولاد پرداخت نمی‌شود.

۲. فرزند می‌تواند تا سن ۲۵ سالگی از حق اولاد استفاده کند به شرط ادامه تحصیل و غیرشاغل بودن

۳. فرزند در صورتی که شاغل باشد حق اولاد دریافت نخواهد کرد حتی اگر سن او کمتر از ۲۵ سال باشد.

۴. فرزند در صورتی که ادامه تحصیل ندهد و بیکار باشد حق اولاد دریافت نخواهد کرد حتی اگر سن او کمتر از ۲۵ سال باشد.

۵. دختران به شرط نداشتن همسر از حق اولاد برخوردار خواهند بود حتی اگر سن آنها بیشتر از ۲۵ سال باشد.

پاسخ به چند ابهام پیش آمده:

چند سال قبل تفسیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب و ابلاغ شد. درباره این استفساریه بید گفت که این بند «کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد» را به «کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که داری همسر می‌باشند» قابل پرداخت دانسته است، اما در مورد «کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که داری همسر نبوده یا همسر آنها معلول یا از کارافتاده کلی است یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند» تنها از «مزیی کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع این بند» نام برده و مزیی کمک هزینه اولاد مسکوت مانده است. در نتیجه نقص این بند از قانون، کمک هزینه اولاد که تا پیش از تصویب قانون در سال ۱۳۸۶ به زنان مذکور پرداخت می‌شد، متوقف شد و در نتیجه اعتراض‌ها و ابهام‌هایی را در پی داشت. این ابهام باعث شد که در تاریخ ۱۱ مرداد سال ۱۳۹۰، طرح استفساریه‌ی درین خصوص تقدیم مجلس شورای اسلامی شود. این مصوبه در بهمن‌ماه به تصویب رسید و در اسفندماه از سوی شورای نگهبان تیبید شد.

درین استفساریه پرسیده شده بود که یا کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ که داری همسر نبوده یا همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی هستند یا خو به تنهایی

متکفل مخارج فرزندان هستند از مزیی کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مذکور برخوردار می‌شوند یا خیر؟

نظر مجلس برین بود که: بلی، از مزیی کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد نیز برخوردار می‌شوند. پیش ازین کمک هزینه عائله‌مندی در متن قانون مدیریت خدمات کشوری مورد تصریح قرار گرفته بود اما تعلق کمک هزینه اولاد یا حق اولاد مورد تردید بود که با تصویب مجلس پس از آن در پرداخت حق اولاد به زنانی که شریط مذکور را دارند، تردیدی نخواهد بود.