

بسم الله الرحمن الرحيم



واحد شهید بهشتی

جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی

## دوره آموزشی قوانین و مقررات بازنگری

تدوین

بتسامه عابدین بروجردی

کارشناسی ارشد حقوق دانشگاه علامه طباطبائی

عضو مرکز وکلا، کارشناسان و مشاوران قوه قضائیه

## فهرست نوشتار

۳	مقدمه
۳	آشنایی با برخی اصلاحات
۵	مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی
۵	تشریح قوانین و مقررات موجود در زمینه بازنشستگی و خروج از خدمت
۵	الف- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ و اصلاحات بعدی
۸	ب- قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ مجلس شورای اسلامی
۹	ج- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۰۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی
۹	د- قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی
۹	ه- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۱۵
۱۱	و- قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۲	ز- آئین نامه اداری و استخدامی اعضای هیات علمی و کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی کشور مصوب سال ۱۳۹۱
۱۴	ح- قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی
۱۶	ط- قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۳/۰۴
۲۲	ی- قانون کار
۲۲	انواع بازنشستگی مشمولین صندوق کشوری
۲۶	بازنشستگی مشمولان قانون تامین اجتماعی
۲۹	مشکلات، محدودیت ها، موانع و راه حل ها در حوزه ی بازنشستگی با رویکرد پرداخت سهم بیمه
۳۷	منابع

## ۱. مقدمه:

یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان ها موضوع اتمام کار و بازنشستگی کارکنان می باشد. از طرفی دیگر تغییرات ایجاد شده در شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور و جابجائی نیروی کار در حوزه های متفاوت کاری موجب ضرورت انتقال سوابق بیمه ای بین قریب بیست صندوق بازنشستگی (بیمه های اجتماعی) که به اقشار متفاوت کاری خدمات میدهند گردیده است. ولی درعین حال به دلیل شرایط متفاوت قانونی، انتقال سوابق بیمه ای از صندوقی به صندوق دیگر با محدودیت ها و موانعی روبرو است که بیمه شدگان اگر چه به ضرورت قانونی در قبال آن تسلیم هستند ولی در ذهن خود با این سوالات روبرو هستند که چرا؟ بعضاً صندوقها جهت پذیرش انتقال سوابق بیمه ای درخواست دریافت مابه التفاوت کسور / حق بیمه دارند؟ چرا صندوقها در هنگام انتقال سوابق بیمه ای از انتقال کامل کسور / حق بیمه خود داری می نمایند؟ چرا صندوقها به دلیل دریافت تمام یا بخشی از کسور سهم خود انتقال کسور به صندوق دیگر را منتفی میدانند؟ همه ی این ها باعث شده است تا داشتن حداقل اطلاعات اولیه در حوزه ی بازنشستگی برای هر کارمند و کارگری مورد نیاز باشد. در ادامه ابتدا با برخی از واژگان و عبارت های مرتبط آشنا خواهیم شد و سپس انواع بازنشستگی و مشمولیت های آن و تشریح قوانین و مقررات موجود در زمینه بازنشستگی و خروج از خدمت را مرور خواهیم کرد و در انتها به برخی از مسائل مرتبط با بازنشستگی و انتقال بیمه به صورت پرسش و پاسخ خواهیم پرداخت.

## ۲. آشنائی با برخی اصطلاحات:

### بازنشستگی :

وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صالحیتدار از حقوق بازنشستگی استفاده میکند. حالتی است که کارمند رسمی دولت با داشتن شرایط سنی معین یا دارا شدن سنوات معینی از خدمت، یا هر دو طبق قانون و به موجب حکم مرجع صالحیت دار ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال او مستحق دریافت حقوق بازنشستگی نیز می شود.

### حقوق وظیفه :

چنانچه مستخدم رسمی شاغل یا مستخدم بازنشسته یا از کار افتاده فوت نماید، طبق مستندات قانونی جاری درباره وراثت واجد شرایط وی حقوق وظیفه برقرار می شود.

### سابقه خدمت:

- به موجب ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری، خدمت تمام وقت در وزارتخانه ها و سازمانها و موسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها در اجرای مقررات قانون استخدام کشوری از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو خدمت دولتی محسوب و

منظور می شود.

- به موجب ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنگشتگی، آن مدت از سوابق خدمت کارکنان می باشد که در حالت اشتغال به صورت 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 بازنگشتگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارکنان محسوب می گردد. ضمناً حسب مفاد ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنگشتگی مربوط به آن به صندوق بازنگشتگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیر رسمی تلقی می گردد که با پرداخت کسور، مدت مزبور حسب مقررات ذیربط از لحاظ بازنگشتگی و وظیفه جزو سابقه خدمت مستخدم محسوب و منظور می شود.

- ماده ۵ آئین نامه اداری و استخدامی دانشگاه: سابقه خدمت دولتی: عبارت است از مدت خدمت در وزارتخانه ها، موسسات و شرکت های دولتی که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می نمایند و مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون نیمه وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۲ و اصلاحات بعدی آن و تبصره ۱ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری (مشروط به اینکه در ایام نیمه وقت و پاره وقت کسور بازنگشتگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه و خدمت مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان به عنوان سابقه خدمت محسوب می شود. ایام مربوط به مرخصی استحقاقی و استعلاجی مشمولین این ماده و سوابق خدمت غیر دولتی که به موجب قوانین خاص، خدمت دولتی محسوب شده است، به عنوان خدمت دولتی لحاظ می شود

### انواع سابقه:

سابقه بازنگشتگی - سابقه خدمت - سابقه تجربی - سابقه خصوصی

### مشاغل تخصصی و غیر تخصصی:

کارکنان با دارا بودن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر جزو مشاغل تخصصی و با دارا بودن مدرک کارشناسی و پائین تر جزو مشاغل غیر تخصصی محسوب می شوند.

### انواع خروج از خدمت:

۱. بازنگشتگی

۲. بازخریدی

۳. ازکارافتادگی

۴. فوت

۵. استعفاء

۶. اخراج

### ۳. مضمولين صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی:

#### ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری :

کلیه کارمندان پیمانی دستگاه های اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تامین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تامین اجتماعی می باشند و کارمندان رسمی را که پس از الزمالجاء شدن این قانون، میتوان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه های اجرایی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تامین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تامین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذیربط قرار میگیرند.

#### ماده ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری :

کارمندان میتوانند در صورت تمایل به جای سازمان تامین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق های بیمه ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تامین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تامین اجتماعی میباشد و مابه التفاوت توسط کارمندان پرداخت می گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده اند می باشند. تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک بار امکانپذیر می باشد.

### ۴. تشریح قوانین و مقررات موجود در زمینه بازنشستگی و خروج از خدمت:

#### الف- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ و اصلاحات بعدی:

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

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

تبصره - هر گاه مستخدم مذکور مدعی شود به عللی که خارج از حدود قدرت و اختیار او بوده نتوانسته است در محل خدمت حاضر شود و یا عدمحضور خود را اطلاع دهد و ادعای او مورد قبول وزارتخانه یا مؤسسه مربوط قرار نگیرد میتواند

شکایت خود را به ضمیمه مدارک مورد استناد به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تسلیم کند. شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در اسرع وقت به شکایت مزبور رسیدگیو حکم مقتضی صادر کند. در صورتی که حکم شورا حاکی از موجه بودن عذر مشارالیه باشد به خدمت مراجعت و حقوق مدت غیبت به وی پرداخت خواهد شد و اگر پست سازمانی او به دیگری داده شده باشد از تاریخی که مستعفی شناخته شده آماده به خدمت محسوب و مانند مستخدم آماده به خدمت با وی رفتار میشود.

ماده ۶۶ - وجوهی که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنگشتگی به صندوق بازنگشتگی پرداخت کرده است به او مسترد خواهد شد.

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

ماده ۶۸ - هر گاه مستخدمی که طبق ماده ۶۴ از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروه مورد اشتغال سابق خود یا گروه پائینتر باشد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده میتواند داوطلب را از گذراندن امتحان و دوره آزمایش معاف دارد

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

ماده ۷۴ - مستخدم رسمی می تواند طبق شرایط زیر تقاضای بازنگشتگی کند و دولت مکلف به قبول آن است :

الف - داشتن شصت سال سن با هر قدر سابقه خدمت

ب - داشتن پنجاه و پنج سال سن با حداقل سی سال سابقه خدمت

قانون اصلاح تبصره یک ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و الحاق سه تبصره به آن ماده واحده - از تاریخ تصویب این قانون تبصره یک ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری به شرح زیر اصلاح و سه تبصره دیگر به آن الحاق میشود:

تبصره ۱ - کلیه وزارتخانه ها، شرکت ها و مؤسسات دولتی، شهرداری ها، بانک ها، مؤسسات و شرکتهای سازمان هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می توانند مستخدمین رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی)، در مشاغل غیر تخصصی براساس درخواست کتبی آنان و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی مشروط به آنکه بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند بر اساس سنوات خدمت بازنگشته و در صورتی که سابقه خدمت آنان کمتر از بیست سال باشد، بازخرید نمایند.

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

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

تبصره ۳ - مستخدمینی که بیش از یک سال از آمادگی به خدمت آنان بگذرد، در صورتی که در این مدت با توجه به معرفی سازمان امور اداری و استخدامی کشور در مشاغل که شرایط احراز آنها دارند، جذب دستگاه های دولتی نگردند طبق شرایط این قانون بازخرید یا بازنگشته میشوند

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

ماده ۷۶ - وزارتخانه ها و موسسات دولتی مشمول این قانون می توانند مستخدمین رسمی را که شصت سال سن و حداقل بیست سال سابقه خدمت دارند بازنگشته کنند.

تبصره: این ماده در اجرای قانون اصلاح مقررات بازنگستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی نسخ ضمنی گردیده است

ماده ۷۷ - وزارتخانه ها و موسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنگشته کنند .

تبصره: در اجرای ماده ۱۰ قانون اصلاح مقررات بازنگستگی مصوب ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی حکم این ماده در خصوص مشاغل تخصصی محدود گردیده است

ماده ۷۹ - هرگاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق وظیفه ای برابر با یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت در یافت خواهد کرد مشروط بر اینکه از متوسط حقوق او تجاوز نکند

تبصره ۱: در صورتیکه سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال

## منظور خواهد گردید

ماده ۸۰- هرگاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می گردد .

ماده ۸۱- هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حد بازنگری رسیده یا نرسیده باشد در تاریخ فوت بازنگشته محسوب و تمام حقوق بازنگشتگی او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره : در صورتیکه سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال محسوب خواهد شد .

ماده ۸۳- هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۲۱ - دولت میتواند مستخدمین آماده به خدمت را که به سن شصت سالگی میرسند با هر قدر سابقه خدمت بازنگشته کند.

### ب - قانون نحوه بازنگشتگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ مجلس شورای اسلامی

به استناد قانون نحوه بازنگشتگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی جانبازان و شاغلین مرد مشاغل سخت و زیان آور با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت ۵۰ سال سن و شاغلین زن با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت و بدون شرط سنی و با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلا "مشخص گردیده است می توانند تقاضای بازنگشتگی نمایند

- ۱- جانبازان با درجات ۲۰ تا ۴۰٪ از کارافتادگی حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی
  - ۲- جانبازان با درجات ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل ۶ و حداکثر ۱۰ سال خدمت ارفاقی
  - ۳- معلولین ناشی از کار با درجات ۲۰٪ تا ۴۰٪ از کارافتادگی کامل حداقل ۵ و حداکثر ۸ سال خدمت ارفاقی
  - ۴- معلولیت غیر ناشی از کار با درجات ۲۰٪ تا ۴۰٪ از کارافتادگی کامل با حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی
  - ۵- معلولین غیر ناشی از کار با درجات ۴۰٪ از کارافتادگی کامل حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی .
- تبصره ۶ تصویب نامه شماره ۲۲۶۸۶/ت آئین نامه اجرایی : کلیه جانبازان و آزادگان مشمول این آیین نامه در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنگشتگی آنها با احتساب مجموع سنوات سابقه خدمت (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) ۳۰ سال تمام باشد از احراز شرط حداقل سن بازنگشتگی معاف خواهند بود در غیر این صورت دارا بودن حداقل شرط سنی برای آنان (مردان حداقل ۵۰) سال الزامی است.



**ج- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۰۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی**

باستناد بند ۳ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه افرادی که بطور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند از افزایش خدمت به شرح زیر استفاده خواهند کرد

الف- کار با پرتو گروه الف بازاء هر سال خدمت یکسال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۱۰ سال

ب- کار با پرتو گروه ب بازاء هر سال خدمت ۶ ماه افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۵ سال.

دستگاه تشخیص دهنده نوع پرتو و تعیین مدت افزایش خدمت ارفاقی سازمان انرژی اتمی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود (( هر شخصی که بر اساس مفاد مقررات قانون حفاظت در برابر اشعه و آئین نامه اجرائی آن بازنگشته شود مجاز بکار با اشعه نخواهد بود))

**د- قانون اصلاح مقررات بازنگشتگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی**

ماده ۲: بازنگشتگی مستخدمین رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکت های دولتی، شهرداری ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است با حداقل سی سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنگشتگی طبق مقررات مربوط خواهد بود

تبصره ۱: مستخدمین رسمی و یا ثابت مشمول این قانون میتوانند با دارا بودن شرایط زیر و موافقت دستگاه دولتی متبوع خود بازنگشته شوند:

الف- مستخدمین مرد با ۵۰ سال سن و بیست و پنج سال سابقه خدمت.

ب- مستخدمین زن با ۲۲ سال سابقه خدمت.

**ه- قانون بازنگشتگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۱۵**

ماده ۱- کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانهها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت قابل قبول بدون رعایت شرط سنی می توانند در مهلت پیشبینی شده در قانون با ارایه درخواست کتبی مبنی بر بازنگشتگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنگشته شوند.

تبصره - بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده میباشند، به شرط داشتن حداقل بیست سال سنوات خدمت قابل قبول میتوانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی

بازنشسته شوند

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 درآمده اند

ج- کارکنانی که براساس تصویبنامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۰۳/۲۲ 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 دستگاه های یادشده بوده اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوق های بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است

تبصره - کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاه های مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند. بند ۲۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۹۰ - اختیارات هیأت وزیران در خصوص اعطای مجوز بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت موضوع ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و اصلاح آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ۵ ماده واحده یادشده و اعطای مجوز به کارگیری بازنشستگان موضوع ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت به اکثریت وزرای عضو کمیسیون اجتماعی دولت تفویض میشود. موافقت با بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - موضوع قانون تمدید قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - منوط به وجود اعتبار برای این منظور و عدم کسری اعتبار در سایر هزینه های دستگاه و تأیید مراتب یادشده توسط رئیس دستگاه اجرایی یا مقامات مجاز از سوی وی موضوع تبصره ۱ ماده ۵۲ قانون محاسبات عمومی و ذیحساب یا مدیر مالی مربوطه و پس از اخذ مجوز از کمیسیون یادشده می باشد.

ماده ۹۴ قانون بودجه سال ۱۳۹۱ - بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد ۵۲ و ۵۳ قانون محاسبات عمومی و بدون سنوات ارفاقی و مشروط به حذف یک پست سازمانی به ازای هر بازنشسته پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاه ها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.

ماده ۱۲۱ قانون بودجه سال ۱۳۹۲ - بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولین قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و قانون تمدید آن با موافقت بالاترین مقام اجرائی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد ۵۲ و ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی پیش از موعد مجاز است. اجرای این حکم از محل منابع دستگاهها و واگذاری اموال دولتی قابل پرداخت است.

تبصره ۱۹ قانون بودجه سال ۱۳۹۳: بند د- بازنشتگی پیش از موعد کلیه مشمولان قانون بازنشتگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ و قانون تمدید آن در دستگاه های اجرایی دولتی با موافقت بالاترین مقام اجرایی دستگاه یا مقام مجاز موضوع مواد ۵۲ و ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور و بدون سنوات ارفاقی مجاز است. اجرای این حکم از محل اعتبارات هزینه های دستگاه ها یا صرفه جویی ناشی از کاهش نیروها که میزان آن به تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور میرسد، قابل تأمین و پرداخت است.

#### و- قانون مدیریت خدمات کشوری

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

-بازنشتگی و یا از کار افتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط.  
-استعفا.

-بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آئین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد).  
-آماده بخدمت براساس ماده ۱۲۲.

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

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

تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهد داشت.

#### ((آیین نامه اجرایی بند (۳) ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده ۱- کارمندانی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل های مربوط، امتیارات آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از پنجاه درصد کل امتیازات پیش بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشتگی موضوع (۱۰۳) قانون مذکور، بازخرید می گردند.

ماده ۲- وجوه مربوط به بازخریدی کارمندانی که در اجرای این آیین نامه بازخرید خدمت می شوند به اضافه وجوه مرخصی های ذخیره شده آنان، براساس تبصره (۱) ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶- تعیین خواهد شد.

ماده ۳- هر گونه به کارگیری کارمندان بازخریدی در دستگاه های اجرایی ممنوع بوده و دستگاه ها نمی توانند هیچگونه پرداختی به آنان از هر محل داشته باشند.

ماده ۴- دستورالعمل مربوط به چگونگی اجرای مفاد این آیین نامه به موجب مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد بود.))

ماده ۱۰۳- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:  
الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

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 ساخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.  
تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیس سال سابقه خدمت داشته باشند می توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می شوند.

تذکر: به استناد ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از ۳۰ سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال ۲/۵٪ رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ز - آئین نامه اداری و استخدامی اعضای هیات علمی و کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی کشور مصوب سال ۱۳۹۱

بازنشتگی کارکنان دانشگاه ها در مواد ذیل آیین نامه اداری مذکور به شرح ذیل آمده است:

ماده ۱۱ - عبارت است از ارائه درخواست معافیت از ادامه خدمت در موسسه توسط کارمند

ماده ۱۴ - عبارت از آن است که کارمند در اجرای احکام هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح به خدمت وی در موسسه به طور دائم خاتمه داده شود

ماده ۱۶- عبارت از آن است که کارمند طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی به افتخار بازنگری نائل شده و از مستمری بازنگری استفاده کند

ماده ۱۷- عبارت از آن است که کارمند بنا به تشخیص پزشک معالج و تأیید کمیسیون پزشکی، توانایی کار کردن را از دست داده و طبق مقررات از کارافتاده شده است و از مستمری از کارافتادگی استفاده می کند

ماده ۱۸- عبارت از آن است که کارمند به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح از خدمت در موسسه یا دستگاه های دولتی محروم شود

ماده ۲۱- عبارت از آن است که رابطه استخدامی کارمند با موسسه قطع و سوابق خدمت دولتی آنان بازرخیرد شود

ماده ۳۷- کامند رسمی در یکی از حالت ذیل از خدمت در موسسه خارج می گردد

الف) بازنگری و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذیربط

ب) قبول استعفا

ج) بازرخیردی

د) اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذیربط

ه) فوت.

ماده ۹۷- شرایط بازنگری کارمندان در موسسه به شرح ذیل است:

الف) موسسه مکلف است کارمندان خود را که سی سال سابقه خدمت دارند بازنگشته نماید،

ب) موسسه می تواند کارمند خود را با داشتن حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با حداقل بیست و پنج روز حقوق بازنگشته نماید.

تبصره ۱- موسسه مجاز است در موارد خاص و حسب نیاز از خدمات کارمندانی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند، در صورت تمایل کارمند با تصویب هیأت ریسه حداکثر تا سی و پنج سال سنوات خدمت استفاده نماید.

تبصره ۲- سابقه مذکور در بند الف ماده ۹۷ و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.

ماده ۹۸- موسسه موظف است کارمندان دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت را بازنگشته کند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا حسب نیاز موسسه هفتاد سال می باشد.

تبصره- چنانچه سابقه خدمت کارمندان موسسه کمتر از بیست و پنج سال باشد، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند، می توانند در صورت نیاز موسسه تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه (بدون توجه به محدودیت سنی)، ادامه خدمت دهند.

ماده ۹۹- کارمندان موسسه از لحاظ برخورداری از مزایایی نظیر بازبستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، و بیمه درمانی با رعایت این آیین نامه تابع یکی از صندوق های بازبستگی کشوری یا صندوق تأمین اجتماعی می باشند.

#### ح- قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی ماده ۱- تعاریف

الف- ایثارگر در این قانون به کسی اطلاق می گردد که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی انجام وظیفه نموده و شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته شود .

تبصره - احراز مصادیق ایثارگری و تشخیص از کارافتادگی مشمولان این قانون در چارچوب قوانین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران براساس آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح با همکاری بنیاد و ستاد کل نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد .

ب - شهید و مفقودالثر: به کسی اطلاق می شود که جان خود را در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار نثار نموده و یا در این رابطه مفقودالثر شناخته شود .

ج - جانباز: به کسی اطلاق می شود که سلامتی خود را در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار از دست داده و به اختلالات و نقصهای جسمی یا روانی دچار شود .

د - اسیر: به کسی اطلاق می شود که در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار در داخل و یا خارج از کشور گرفتار آمده و هویت و وضعیت وی مورد تأیید مراجع صلاحیتدار قرار گیرد .

هـ- آزاده: به کسی اطلاق می شود که در راه تکوین، شکوفایی، دفاع و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار در داخل و یا خارج از کشور اسیر شده و سپس آزاد شود. همچنین کلیه افرادی که از تاریخ ۱۳۴۲/۵/۲۸ تا ۱۳۵۷/۱۱/۱۶ با الهام از مبارزات و مجاهدات امام خمینی (ره) به دلایل امنیتی، مذهبی یا اتفاقات سیاسی دیگر حداقل به مدت سه ماه در بازداشت یا حبس قطعی بوده اند .

تبصره - استمرار شرایط این بند در طول دوران اسارت و یا زندان باید به تأیید مراجع صلاحیتدار برسد .

و - رزمنده: به کسی اطلاق می شود که در راه تکوین، دفاع و حفظ ارزشها و کیان جمهوری اسلامی ایران، استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمن و عوامل ضد انقلاب و اشرار با تأیید مراجع ذی صلاح به طور فعال حضور یافته باشد .

تبصره - رزمندگان موضوع این بند در استفاده از تسهیلات این قانون که شامل ایثارگران می باشد، مستثنی بوده و دولت موظف است اقدامات قانونی لازم را در جهت رسیدگی به امور آنان به عمل آورد.

ز - خانواده شاهد: خانواده های معظمی که در راه اعتلای اهداف عالیه انقلاب اسلامی و مبارزه با دشمنان انقلاب یکی از اعضای خانواده شان (پدر، مادر، همسر، فرزند) شهید یا مفقودالاثر یا اسیر شده باشد.

ح - خانواده ایثارگران: خانواده های جانبازان و آزادگان که شامل همسر، فرزند و والدین آنها می شود . ط - در صورت فوت جانبازان و آزادگان مشمول این قانون، خدمات و امتیازات مربوط، به خانواده تحت تکفل آنان تعلق می گیرد .

ی - بنیاد شهید و امور ایثارگران در این قانون به اختصار «بنیاد» نامیده می شود .

ماده ۲- دستگاه های مشمول این قانون عبارتند از :

الف - کلیه وزارتخانه ها، سازمان ها و دستگاه های اجرایی، مؤسسات و شرکت های دولتی و ملی شده تحت پوشش و یا مدیریت دولتی اعم از اینکه دارای قوانین و مقررات خاص باشند و یا نباشند، قوه قضاییه اعم از کادر قضایی و اداری و سازمان ها و مؤسسات وابسته و تابعه آنها، کانون و کلای دادگستری، کانون های کارشناسان رسمی دادگستری، قوه مقننه، نهاد ریاست جمهوری، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران (سازمان های وابسته و تابعه)، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (نظامی و انتظامی) نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و شرکت های تحت پوشش وابسته یا تابعه آنها و کلیه سازمان ها و شرکت هایی که به نحوی از انحاء از بودجه عمومی دولت استفاده می کنند و یا قسمتی از بودجه آنها توسط دولت تأمین می گردد، بانک ها، مؤسسات بیمه ای، جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، شهرداری ها و شرکت های تحت پوشش آنان و نیز مؤسسات و شرکت هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است از قبیل سازمان تأمین اجتماعی، شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران، شرکت های هواپیمایی، سازمان انرژی اتمی، اعضای هیأت علمی و کادر اداری دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای نگهبان و دانشگاه آزاد اسلامی .

ب - سایر دستگاه ها و سازمان ها و شرکت ها و مراکز تولیدی و توزیعی و خدماتی که تحت پوشش قانون کار یا مقررات تأمین اجتماعی و قوانین خاص هستند.

ماده ۲۴- همسران شاهد، همسران جانبازان پنجاه درصد (۵۰٪) و بالاتر، شیمیایی و اعصاب و روان (متوفی یا در قید حیات) و همسران آزادگان با سابقه اسارت پنج سال و بالاتر که قبل از اسارت با آنان ازدواج نموده اند، در صورت شاغل بودن می توانند با پنج سال سنوات ارفاقی از امتیاز بازنگشتگی پیش از موعد با دریافت حقوق و مزایای کامل بهره مند گردند .

تبصره ۱- همسران شاغل جانبازان زیر پنجاه درصد (۵۰٪) و آزادگان با سنوات اسارت کمتر از پنج سال براساس آیین نامه ای که به پیشنهاد بنیاد به تصویب هیأت وزیران می رسد از یک تا پنج سال سنوات ارفاقی بازنگشتگی بهره مند می گردند .

تبصره ۲- کلیه همسران شاهد شاغل، همانند همسران جانبازان از کاهش ساعت کاری برخوردار می گردند .

تبصره ۳- رعایت شرط سنی مقرر در قوانین و مقررات بازنگشتگی زودتر از موعد جانبازان الزامی نمی باشد.

ماده ۲۷- مدت خدمت داوطلبانه جانبازان، رزمندگان، آزادگان و شهدا در جبهه قبل از استخدام و اشتغال در صورت تمایل جزء سنوات قابل قبول از لحاظ بیمه و بازنگشتگی به مأخذ مشاغل سخت و زیان آور (یک به یک و نیم) محسوب می گردد . دولت مکلف است مابه التفاوت کسور بیمه و بازنگشتگی سهم کارمند و یا کارگر و کارفرما را برای مدت مذکور به مأخذ آخرین وضعیت استخدامی (حقوق و مزایای مشمول کسور بیمه و بازنگشتگی) محاسبه و یکجا به صندوق های مربوط واریز نماید .

ماده ۴۰- حقوق بازنگشتگی شهدا، جانبازان و آزادگان مشمول قانون حالت اشتغال، معادل آخرین حقوق و مزایای دریافتی تعیین و هر ساله متناسب با افزایش ضریب حقوق شاغلان اضافه و به شکل تبصره های زیر عمل می شود .

تبصره ۱- حقوق بازنگشتگی مشمولان قانون حالت اشتغال، اعم از اینکه در اجرای قانون مذکور و یا سایر قوانین و مقررات مربوط بازنگشته شده باشند مشابه کارکنان همپراز (بازنگشته در سال تصویب این قانون) تطبیق و اعمال می گردد .

تبصره ۲- حقوق بازنگشتگی و وظیفه شهدا، جانبازان و آزادگان غیرمستخدم دولت توسط بنیاد و حقوق بازنگشتگی و وظیفه جانبازان و آزادگان مستخدم دولت توسط صندوق بازنگشتگی دستگاه ذی ربط پرداخت می گردد .

تبصره ۳- مشمولان قانون حالت اشتغال هنگام نیل به بازنگشتگی از کلیه امتیازات منظور شده برای شاغلان همپراز (مانند پاداش پایان خدمت و غیره) برخوردار می گردند. دستگاه مجری حکم حقوق بازنگشتگی مکلف به تأمین و پرداخت حقوق و امتیازات مذکور خواهد بود.

ماده ۵۵- جانبازان و آزادگان از کارافتاده کلی مشمول این قانون چنانچه قبل از سن بازنگشتگی فوت نمایند، عائله تحت تکفل آنان از حقوق و مزایای حالت اشتغال تا سن بازنگشتگی برخوردار خواهند شد.

#### ط - قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۳/۰۴

ماده ۲- از کارافتادگی کلی عبارتست 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 .



- از کارافتادگی جزئی عبارتست 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 .

- بازشتگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازشتگی مقرر در این قانون .

- 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 می شود

ماده ۷۰- بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعالم نتیجه توان بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانائی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد :الف - هر گاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می شود .ب- هر گاه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی شناخته می شود .ج- اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت .

ماده ۷۱- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی 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 بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد .

در مورد بیمه شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر و 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 آن که جمع مستمری و کمک از ۶۰٪ تجاوز نکند پرداخت خواهد شد .

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 کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کار افتاده 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 کمیسیونهای 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 هفت صد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه‌ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب درسی.

ماده ۷۳- به بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزیی 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 ۷۰ این قانون تعیین می‌گردد.

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

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

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

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

۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازشتگی پرداخته باشند.

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 بازشتگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته‌اند سن بازشتگی 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 بازشتگی کنند. مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوط مصوب هیأت وزیران تعیین خواهد شد.

ماده ۷۷- میزان مستمری بازشتگی عبارت است از یک سی و پنجم متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از صد درصد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

تبصره - متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازشتگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار.

ماده ۷۸- کارفرما می‌تواند بازنگری بیمه‌شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنگری مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید.

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 بازنگری و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنگری 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 واز کارافتادگی و فوت خواهند شد.

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای ۱ و ۳ و میزان پرداخت کسور بازنگری توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنگری و وظیفه مستخدمین آنان به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت رفاه اجتماعی با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌رسد.

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

- در صورت فوت بیمه شده بازنگشته.

- در صورت فوت بیمه شده از کار افتاده کلی مستمری‌بگیر.

- در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یک سال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد.

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

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

- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هیجده سال تمام باشد و یا منحصرأ"به تحصیل اشتغال داشته باشند یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

- 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 آن که 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.

-شوهر مشروط بر اینکه اولاً" تحت تکفل زن بوده ثانياً" 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.

-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 منحصرأ" 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.

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

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

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

- 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.

- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر بیمه شده متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هر گاه مجموع مستمری از این میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگيران به نسبت تقلیل داده می شود و در این صورت اگر یکی از مستمری بگيران 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- هر گاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی پرداخت خواهد شد.

## ی - قانون کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود ، قرارداد کار به حال تعلیق در می آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشتگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می گردد.

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت ، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه ، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می شود.

ماده ۲۱ - قرارداد کار به یکی از طرف زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر

ب - بازنشتگی کارگر

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

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

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

و - استعفای کارگر.

تبصره - کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را 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 وراثت قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت ، بیماری ، بازنشتگی ، بیکاری ، تعلیق ، از کارافتادگی کلی و جزیی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین 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 بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس 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 تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی های 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 بیماری های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرار داد کار می شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## ۵. انواع بازنشستگی مشمولین صندوق کشوری:

### انواع بازنشستگی:

#### توافقی

اختیاری (۱- اختیار دستگاه ۲- اختیار مستخدم)

#### قهری

#### اجباری

مشاغل سخت و زیان آور

#### بازنشسته متوفی

ناشی از فوت به سبب انجام وظیفه

### بازنشستگی توافقی:

باستناد بند الف و تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ مستخدمین مرد با داشتن ۵۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و مستخدمین زن با حداقل ۲۰ سال خدمت و بدون شرط سنی می توانند بازنشستگی نمایند. مشروط بر اینکه تقاضای وی مورد موافقت قرار گرفته باشد.

**بازنشستگی اختیاری:**

(اختیار دستگاه - اختیار مستخدم)

الف) باستناد ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۶۸/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی دستگاه دولتی می توانند مستخدمینی را که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت باشند راساً "پیبازنشسته نمایند.

ب) باستناد بند الف ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مستخدمین مرد و زن با داشتن ۶۰ سال سن هر قدر سابقه خدمت تقاضای بازنشستگی نمایند و دستگاه مربوطه موظف است در خواست وی را قبول نماید.

به استناد ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری: حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و ۳۵ سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال

**بازنشستگی قهری:**

بند ط ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری می توانند مستخدم مرد متخلف را در صورت داشتن ۲۵ سال سابقه خدمت و مستخدم زن را با دارا بودن ۲۰ سال سابقه خدمت با تقلیل یک یا دو گروه بازنشسته نمایند.

**بازنشستگی اجباری:**

دستگاههای دولتی موظفند مستخدمین زن و مرد را که دارای ۶۵ سال سن سابقه باشند راساً "و بدون درخواست مستخدم بازنشسته نمایند این مستخدمین باید قبل از رسیدن به سن مذکور از کلیه ذخیره استحقاقی خود استفاده نمایند.

**بازنشستگی ناشی از فوت عادی:**

باستناد ماده ۸۱ قانون استخدام کشوری هر گاه مستخدم رسمی دولت فوت شود خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد از تاریخ فوت بازنشسته محسوب و یکروز بعد از تاریخ فوت برای وراث قانونی وی حقوق برقرار خواهد شد.

**بازنشسته متوفی:**

باستناد ماده ۸۲ قانون استخدام کشوری هر گاه بازنشسته شود یکروز بعد از فوت برای وراث واجد شرایط وی حقوق وظیفه برقرار خواهد شد.

**بازنشستگی ناشی از فوت به سبب انجام وظیفه:**

باستناد ماده ۸۳ قانون استخدام کشوری هر گاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه و یا در حین مأموریت اداری فوت شود تمامی آخرین حقوق و مزایا و فوق العاده هایی که از بابت آن کسور بازنشستگی کسر گردیده است با رعایت افزایش دو گروه (حداکثر با احتساب گروه تشویقی) به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

### بازنشتگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور:

باستناد قانون نحوه بازنشتگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی جانبازان و شاغلین مرد مشاغل سخت و زیان آور با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت . ۵۰ سال سن و شاغلین زن با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت و بدون شرط سنی و با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً " مشخص گردیده است می توانند تقاضای بازنشتگی نمایند.

- ۱- جانبازان با درجات ۲۰٪ تا ۴۰٪ از کارافتادگی حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی .
- ۲- جانبازان با درجات ۴۰٪ تا آستانه از کارافتادگی کامل حداقل ۶ و حداکثر ۱۰ سال خدمت ارفاقی.
- ۳- معلولین ناشی از کار با درجات ۲۰٪ تا ۴۰٪ از کار افتادگی کامل حداقل ۵ و حداکثر ۸ سال خدمت ارفاقی.
- ۴- معلولیت غیر ناشی از کار با درجات ۲۰٪ تا ۴۰٪ از کار افتادگی کامل با حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی
- ۵- معلولین غیر ناشی از کار با درجات ۴۰٪ از کار افتادگی کامل حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال خدمت ارفاقی.

### بازنشتگی های مربوط به رشته پرستاری { پرستار ، بهیار و کمک بهیار}:

-بابت هر سال خدمت در بیمارستانها و مراکز سوختگی و روانی به مدت ۳ماه خدمت ارفاقی  
 - پرستار، بهیار، کمک بهیار: بابت هر سال خدمت در درمانگاه و مراکز بهداشتی درمانی و یا دانشکده ها بمدت ۲ ماه خدمت ارفاقی

- پرستار، بهیار، کمک بهیار: بابت هر سال خدمت ستادی و غیر بهداشتی درمانی بمدت ۱ ماه خدمت ارفاقی  
 - تکنسین آزمایشگاه ، تکنسین اطاق عمل ، تکنسین فوریتهای پزشکی :به ازاء هر سال خدمت یکماه خدمت ارفاقی

### بازنشتگی های مربوط به قانون حفاظت در برابر اشعه:

-افرادی که بطور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند از افزایش خدمت به شرح زیر استفاده خواهند کرد.  
 الف) کار با پرتو گروه (الف) بازاء هر سال خدمت یکسال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۱۰ سال.  
 ب) کار با پرتو گروه (ب) بازاء هر سال خدمت ۶ ماه افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ۵ سال.  
 دستگاه تشخیص دهنده نوع پرتو و تعیین مدت افزایش خدمت ارفاقی سازمان انرژی اتمی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود.

هر شخصی که بر اساس مفاد مقررات قانون حفاظت در برابر اشعه و آئین نامه اجرائی آن بازنشته شود مجاز بکار با اشعه نخواهد بود



**از کارافتادگی عادی:**

به استناد ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری: هرگاه مستخدم رسمی، علیل یا به علت حادثه ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق وظیفه ای برابر با یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد مشروط بر اینکه از متوسط حقوق او تجاوز نکند.

از کارافتادگی عادی به سبب انجام وظیفه: به استناد ماده ۸۰ قانون استخدام کشوری: هرگاه مستخدم رسمی، علیل یا به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می گردد.

**نتیجه گیری ۱ شرایط بازنگری کشوری:**

به استناد ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری شرایط بازنگری عادی به شرح ذیل می باشد

الف: حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و ۳۵ سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال

ب: حداقل ۶۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با ۲۵ روز حقوق برای آقایان

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

تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و ۶۰ سال سن و همچنین کارمندانی دارای ۳۵ سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و ۶۰ سال سن می باشند را راسا و بدون تقاضای کارمند بازنگشته نمایند.

تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای ۶۵ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه می باشند را بازنگشت کنند، سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی ۷۰ سال است. کارمندان تخصصی فوق الذکر که سابقه خدمت آنان 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 بازخرید می شوند.

تذکر: به استناد ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری در هنگام تعیین حقوق بازنگری به کارمندانی که بیش از ۳۰ سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال ۵/۲٪ رقم تعیین شده حقوق بازنگری علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

## نتیجه گیری ۲ شرایط بازنشستگی جانبازان و آزادگان:

- براساس قوانین سازمان تامین اجتماعی، حداقل ۵۰ سال سن برای مردان و ۴۵ سال سن برای زنان، شرط لازم برای بازنشستگی جانبازان و آزادگان به شمار می‌رود.

- دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی یا بیمه پردازی برای جانباز یا آزاده و حداقل شرط سنی ۵۰ سال سن برای مردان و ۴۵ سال سن برای زنان، شرط لازم برای بازنشستگی جانبازان و آزادگان است.

- جانبازان و آزادگان مشمول قانون تامین اجتماعی شاغل در تمامی وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و سازمان‌هایی که مشمول قانون تامین اجتماعی هستند و همچنین جانبازان و آزادگان مشمول قانون کار و تامین اجتماعی شاغل در بخش غیردولتی یا مؤسسات مشمول قانون، با داشتن شرایط اجرایی لازم بازنشسته می‌شوند.

- باید یادآور شد که جانبازان و آزادگان مشمول این بخشنامه در صورتی که مدت سابقه مؤثر برای بازنشستگی آنها با احتساب مجموع سابقه خدمت یا بیمه پردازی (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) ۳۰ سال تمام باشد، از احراز حداقل شرط سنی بازنشستگی معاف هستند.

- در عین حال در مورد شرایط بازنشستگی جانبازان براساس قوانین صندوق بازنشستگی کشوری باید گفت: براساس قانون استخدام کشوری، نحوه بازنشستگی جانبازان با ۲۰ سال سابقه خدمت از تاریخ تصویب آن یعنی اول آذر ماه ۱۳۶۷ تا اول فروردین ۱۳۶۹ اجرا شد.

اما براساس تبصره ۲ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری در ۱۳ اسفند ماه سال ۱۳۶۸ شرط سنی ۵۰ سال به این شرایط اضافه شد، به این ترتیب قانون نحوه بازنشستگی این گروه تا زمان اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری با شرط سنی ۵۰ سال ادامه داشت.

این در حالی است که با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط جدید نحوه بازنشستگی معلولان و جانبازان تغییر کرد؛ به طوری که براساس تبصره یک ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، این گروه با ۲۵ سال سابقه خدمت و بدون شرط سنی می‌توانند بازنشسته شوند و یا به عبارت دیگر، شرط سنی ۵۰ سال در قانون مدیریت خدمات کشوری از نحوه بازنشستگی معلولان و جانبازان حذف شده است.

## بازنشستگی مشمولان قانون تامین اجتماعی:

در قانون تامین اجتماعی، بازنشستگی به صورت زیر تعریف شده است:

بازنشستگی یعنی عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی در این قانون.

پرداخت مستمری به حدود ۵ میلیون بازنشسته اصلی و تبعی سازمان تامین اجتماعی یکی از مهمترین خدمات این سازمان محسوب می شود بطوریکه مشمولان می توانند به روشهای مختلف بازنشسته شوند.

در قانون تامین اجتماعی، بازنشستگی به صورت زیر تعریف شده است: بازنشستگی یعنی عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی در این قانون.

همچنین به تعبیری دیگر، بازنشستگی رسیدن به شرایطی است که بر اساس آن فرد توان کاری اش کاهش یافته و دیگر قدرت و توانایی سابق را برای ادامه فعالیت و کار ندارد. در جوامع گوناگون با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی سن بازنشستگی می تواند متفاوت باشد، از ۵۵ سال گرفته تا ۷۰ سال.

### دلایل بازنشستگی و شرایط آن:

۱ - به دلیل کهنولت سن و رسیدن سن بازنشستگی: در این حالت کارگر یا بیمه شده پس از سالها کار و تلاش بر اثر رسیدن به شرایط و سنی که قانون فرد را بازنشسته می داند بازنشسته می شود.

۲ - بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور یا مناطق بد آب و هوا: این نوع بازنشستگی به دلیل فرسودگی زودرس کارگر در کارهایی که عموماً سخت و یا زیان آور است مثل کار در معادن ایجاد شده است. در این حالت فرد بیمه شده قبل از رسیدن به سن مورد نظر و یا داشتن سابقه کامل بازنشسته می شود.

۳ - شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی: برخی مواقع بر اساس شرایط خاص اقتصادی مثل نرخ بیکاری گسترده یا بحران و یا تورم نیرو در بنگاههای اقتصادی یا برخی ویژگی های خاص گروه ها، دولت ها تصمیم می گیرند گروهی را به صورت زودهنگام بازنشسته کنند.

در این خصوص می توان به بازنشستگی با ۲۵ سال سابقه به موجب قانون نوسازی صنایع و یا بازنشستگی زودهنگام کارکنان دولت و بازنشستگی زنان با ۲۰ سال سابقه اشاره کرد.

### شرایط بازنشستگی:

برای احراز بازنشستگی در قانون تامین اجتماعی به دو معیار مهم توجه می شود:

۱ - رسیدن به سن مقرر در قانون

۲ - داشتن سنوات پرداخت حق بیمه به میزان مقرر در قانون تامین اجتماعی

بر مبنای دو عامل فوق احراز شرایط بازنشستگی بر اساس شرایط زیر صورت می گیرد:

الف: سن بازنشستگی، بر اساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی، ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان است که در این حالت فرد بیمه شده با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می تواند بازنشسته شود. در صورتی که مستمری استحقاقی فرد بر اساس این بند کمتر از حداقل حقوق سال مربوطه باشد تا حداقل حقوق ارتقا خواهد

یافت.

#### بازنشتگی با ۱۰ سال سابقه و ۶۰ سال سن:

بر اساس اصلاحات اخیر، همچنین افرادی که دارای ۱۰ سال سابقه و ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای خانم ها باشند بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی و متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه می توانند بازنشسته شوند. به موجب همین اصلاحات چنانچه بیمه شده متقاضی کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته باشد با پرداخت یکجای حق بیمه سنوات کسری تا ۱۰ سال، می تواند از مزایای این قانون بهره مند شود.

در مورد بیمه شده ای که بر اساس ۱۰ سال سابقه بازنشسته شود ماده ۱۱۱ قانون اجرایی شود و بر اساس سنوات پرداخت حق بیمه مستمری تعیین می شود که ممکن است انتظارات فرد متقاضی را از نظر دریافت مستمری کافی برای تامین معاش برآورده نسازد.

بنابراین توصیه می شود حتی الامکان فرد بیمه شده شرایط مندرج در شکل یک (حداقل ۲۰ سال سابقه) را احراز کند، سپس بازنشسته شود.

ب: کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و حق بیمه مربوطه را به سازمان پرداخت کرده باشند، در صورتی که سن مردان به ۵۰ سال و سن زنان به ۴۵ سال تمام برسد، می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

مستمری این گونه از بیمه شدگان بر اساس ۳۰ سال سابقه محاسبه و پرداخت خواهد شد. در این حالت به طور کلی درخواست بازنشستگی تنها از طریق فرد بیمه شده و احراز شرایط بازنشستگی از طرف سازمان قابل پذیرش خواهد بود.

ج: کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون تامین اجتماعی به کار خود ادامه داده اند از سازمان تامین اجتماعی تقاضا نماید.

بر این اساس کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شده مرد را با ۶۵ سال سن و بیمه شده زن را با ۶۰ سال سن از سازمان تامین اجتماعی تقاضا کند. (به شرط داشتن سابقه موردنظر)

#### بازنشتگی با ۳۵ سال سابقه بدون شرط سنی:

د: کسانی که دارای ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه باشند بدون شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی کنند. ن: زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می توانند بازنشسته شوند. در خصوص این گروه از بیمه شدگان، در صورتی که مستمری استحقاقی از حداقل حقوق سال مربوطه کمتر باشد، تا حداقل حقوق افزایش نمی یابد.

ی: بازنشستگی زود هنگام: در برخی از کشورها بازنشستگی زود هنگام و پیش از موعد یکی از تدابیر برای پاسخگویی و حل برخی مشکلات اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود و یا شرایط برخی از کارها مثل سخت و زیان آور بودن یا فعالیت در

مناطق بد آب و هوا ضرورت بازنشستگی زود از موعد را اقتضا می کند. در این نوع از بازنشستگی فرد بیمه شده می تواند با سابقه و سن کمتر بازنشسته شود.

#### **شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان آور:**

طبق قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته اند و در هر مور حق بیمه مذکور را به سازمان پرداخته باشند، بدون شرط سنی می توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

همچنین چنانچه کمیسیون های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان آور به سابقه مقرر (۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب برای کارهای سخت و زیان آور) فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان آور تشخیص دهند، فرد بیمه شده می تواند درخواست بازنشستگی کند. بر این اساس هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور ۱,۵ سال محاسبه خواهد شد.

#### **شرایط یکسان بازنشستگی برای بیمه شدگان خویش فرما و اجباری:**

شرایط بازنشستگی برای کلیه بیمه شدگان اعم از بیمه شدگان اجباری، اختیاری و حرف و مشاغل آزاد یکسان است.

#### **حداکثر سابقه برای بازنشستگی:**

حداکثر سابقه برای پذیرش و محاسبه در تعیین مستمری ۳۵ سال است.

#### **زمان پرداخت مستمری:**

تاریخ محاسبه و پرداخت مستمری از زمانی است که سازمان ترک کار بیمه شده را به کارفرما اعلام می کند. در مورد کسانی که کارفرما ندارند و موضوع ترک کار آنان منتفی است، مثل بیمه شدگان اختیاری یا مشاغل آزاد، پرداخت مستمری از زمانی است که بازنشستگی مورد تایید شعبه قرار بگیرد و به بیمه شده ابلاغ شود.

## **۶. مشکلات ، محدودیت ها ، موانع و راه حل ها در حوزه ی بازنشستگی با رویکرد**

### **پرداخت سهم بیمه:**

فارغ از آنکه با تصویب مقررات مرتبط با بند ۱ ماده ۲ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ مبتنی بر:

ماده ۲- بند ۱- حدود خدمات بیمه ای همگانی را قانون تعیین می کند و لحاظ اصول و سیاست های کلی موضوع قانون فوق الذکر در آن و عنایت بر اینکه اجرای موارد ۱ و ۲ بند (ی) ماده ۶ قانون

: ماده ۶- بند «ی» - نحوه مشارکت مالی:

۱- بهره مندی صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه های 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 نمیشد.

۲- درصد مشارکت و سهم پرداختی کارفرما نسبت به مآخذ کسر حق بیمه به صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه های اجتماعی و درمانی یکسان خواهد بود.

موجب کاهش موارد مورد اعتراض بیمه شدگان در نقل و انتقال کسور / حق بیمه خواهد گردید با این حال تا فراهم آمدن این شرایط ضروری است نسبت به مواردی که براساس بررسی های انجام شده مورد اعتراض بیمه شدگان می باشد توجه نموده و اقدامات ضروری جهت رفع آنها به عمل آورد. در ادامه به سوالات رایج در این حوزه می پردازیم. در پاسخ به سوالات انتظار کارکنان و بیمه شدگان را بیان و مستندات مربوطه ارائه شده است. اگرچه ضروری است به منظور اصلاح مشکلات و موانع، لایحه ای با محوریت پیشنهاد اصلاحیه قوانین استرداد و نقل و انتقال کسور بازشتگی یا حق بیمه به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

۱- چرا بابت پذیرش سوابق بیمه ای در صندوقی دیگر درخواست دریافت مابه التفاوت کسور / حق بیمه می گردد؟  
بیمه شدگان صندوقها که صندوق خود را تغییر می دهند یا سوابق بیمه های خود را منتقل می نمایند در ارتباط با مبلغ مابه التفاوت که از آنها دریافت می شود اعتراض داشته و عنوان می نمایند که قاعدتاً چون در زمان خود حق بیمه / کسور خود را در اجرای قوانین و مقررات مربوط پرداخت نموده اند لذا پرداخت وجوه دیگر برای این خدمات را غیر منطقی عنوان مینمایند.

نظر به اینکه بعضاً در نوع خدماتی که صندوقها ارائه می نمایند تفاوت هایی وجود دارد لذا حسب قوانین و مقررات مربوطه در هنگام نقل و انتقال حق بیمه / کسور از صندوقی به صندوق دیگر چه به لحاظ آن که فرد به جهت قوانین مشمول صندوقی دیگر گردد و یا خودش راساً صندوق دیگری را انتخاب نماید ممکن است حسب ضوابط مربوط مجبور به پرداخت مابه التفاوت حق بیمه / کسور گردد.

۲- چرا بعضاً صندوقها در هنگام انتقال سوابق بیمه ای از انتقال کامل کسور / حق بیمه خود داری می نمایند.  
در اجرای ماده ۱ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاههای دولتی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ مستخدمینی که براساس قانون اصلاح تبصره ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و تبصره های الحاقی آن مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ بازخرید می شوند می توانند تقاضا نمایند کسور بازشتگی یا حق بیمه آنان (سهم مستخدم) به سازمان تامین اجتماعی منتقل شود که در این صورت کسور مزبور به صندوق تامین اجتماعی منتقل می شود و پس از پرداخت مابه التفاوت کسور یا حق بیمه مزبور مقرر در قانون

تامین اجتماعی (اعم از سهم مستخدم و کارفرما) توسط اینگونه مستخدمین به سازمان تامین اجتماعی سنوات مربوط به عنوان سنوات پرداخت حق بیمه آنان جهت استفاده از مزایای قانونی تامین اجتماعی منظور و محسوب می گردد .

صندوق تامین اجتماعی به موجب ماده ۴ آئین نامه تبصره ۳ قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشتگی مصوب ۱۳۶۵/۰۳/۲۷ در هنگام انتقال حق بیمه به دلیل آنکه بیمه شدگان خود را در برابر بیماریها بیمه خدمات درمانی می نمایند حسب ماده ۴ آئین نامه اشاره شده بخشی از حق بیمه دریافتی را که مربوط به ب بیمه درمان بوده است از وجوه انتقالی کسر می نماید.

با عنایت به تبصره های ۱، ۲ و ۳ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری کارمندانیکه به موجب این تبصره ها بازخرید خدمت می شوند ، علاوه بر وجوه بازخریدی استحقاق دریافت کسور بازنشتگی یا حق بیمه سهم مستخدم را دارند ماده یک قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی نیز بر همین منوال تهیه و پیشنهاد و مورد تصویب قرار گرفته است که مستخدم صرفاً قادر به انتقال سهم کسور خود باشد که با درخواست انتقال کسور مابه التفاوت پرداختی توسط بیمه شده مبلغ نسبتاً زیادی است که بیمه شدگان به آن اعتراض دارند و یک مانع اساسی در خروج خدمت از دولت و انتقال سوابق است.

### ۳- چرا بعضاً صندوقها به دل یل دریافت تمام یا بخشی از کسور سهم مستخدم یا بیمه شده ، انتقال کسور به صندوق دیگر را منتفی میدانند؟

در اجرای اصلاحیه ماده ۸ آئین نامه تبصره ۳ قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشتگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ در صورتیکه رابطه استخدامی شخص با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء ، اخراج ، بازخرید خدمت ، یا انفصال دائم قطع شده یا می شود و کسور بازنشتگی یا حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد از لحاظ انتقال کسور بازنشتگی یا حق بیمه و احتساب مابه التفاوت متعلقه تابع مقررات این آئین نامه خواهد بود . در مورد اشخاصی که کسور بازنشتگی متعلقه را جزاً یا کلاً از صندوق بازنشتگی ی ذی ربط دریافت داشته اند مسئله نقل و انتقال کسور موضوعاً منتفی است.

از آنجا که بیمه شدگان صندوقهای دولتی در صورت استعفا و یا بازخرید خدمت به موجب قوانین و مقررات فقط کسور پرداختی سهم خود را میتوانند دریافت نمایند (ماده ۶۶ و تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری) و در صورت استخدام مجدد مستخدمی که استعفا نموده یا بازخرید شده باشد با باز پرداخت وجوه مسترد شده و همچنین وجوه بازخریدی میتوانند از مزایای بازنشتگی و وظیفه خدمات گذشته خود استفاده نمایند (ماده ۶۷ و ماده ۱۵۱ قانون استخدام کشوری ) لذا توقع دارند که حتی در صورتی که مجدداً مستخدم دولت و مشمول ۱۳ صندوق های بازنشتگی دولتی نگردند مجاز باشند این وجوه را به صندوق دولتی خود مسترد و سپس به سایر صندوق ها منتقل نمایند . لذا حکم ماده ۸ آئین نامه اجرای قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشتگی را مانعی در این جهت می دانند.

۴- چرا صندوق بازستگی کشوری پس از قطع اشتراک کارمند (بازخریدی) با صندوق و انتقال کسور بازستگی ی به صندوق جدید، از تعیین بدهی کسور بازستگی مدت خدمت غیر رسمی ( که قبل از بازخریدی اقدام نشده است) و انتقال آن خود داری می نماید؟

بعضاً کارکنان دولت پس از قطع اشتراک (بازخریدی) با صندوق بازستگی کشوری و انتقال سوابق به صندوق تامین اجتماعی متوجه می شوند که به دلیل عدم پرداخت کسور /حق بیمه بابت زمان خدمت غیر رسمی سابقه ای برای آنها منتقل نگردیده است و درخواست می نماید که با پرداخت کسور مدت خدمت غیر رسمی (پس از ترک کار)، صندوق بازستگی وجوه مزبور را دریافت و نسبت به انتقال آن اقدام نماید که صندوق بازستگی به این درخواستها عمل نمی نماید.

از آنجا که در اجرای تبصره های ۱ و ۲ ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری اختیار پرداخت یا عدم پرداخت کسور بازستگی خدمات غیر رسمی به عهده مستخدم گذاشته شده لذا اینگونه مستخدمین بایستی برای پرداخت کسور بازستگی خدمات غیر رسمی در زمان اشتغال شخصاً درخواست و نسبت به پرداخت آن اقدام نمایند. دادنامه شماره ۲۷۱ مورخ ۱۳۸۱/۰۸/۰۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در همین راستا پرداخت کسور بازستگی خدمت غیر رسمی پس از بازخرید خدمت و درخواست انتقال آن به صندوق تامین اجتماعی را مجاز ندانسته است.

بیمه شدگان معمولاً بعد از بازخرید خدمت و انتقال کسور متوجه میشوند که بدهی کسور بازستگی خدمات غیر رسمی آنان محاسبه و منتقل نگردیده و در نتیجه بخشی از خدمات آنان مورد محاسبه قرار نگرفته است و درخواست دارند سوابق مزبور به دلیل آنکه به هر حال آنان مشغول به کار بوده و بایستی در همان زمان نیز دستگاه اجرایی به ترتیبی برای آنها حق بیمه پرداخت می نموده (و انجام نداده است) مورد احتساب قرار گیرد و دستگاه اجرایی باید کمک لازم در انتقال سابقه خدمت غیر رسمی را بنماید.

۵- چرا بیمه شده بایستی مسئول پرداخت خسارت ناشی از اشتباه صندوق بازستگی در خصوص تشخیص شمول یا عدم شمول مقررات صندوق بر بیمه شده باشد؟

بعضاً مشاهده می شود که علیرغم اقدام صحیح دستگاه اجرایی و پرداخت کسور / حق بیمه بابت خدمت بیمه شده به صندوقی، صندوق مربوط به هنگام ارائه تعهدات و یا انتقال کسور / حق بیمه، با بیان اینکه اصولاً بیمه شده مشمول آن صندوق نبوده است، صرفاً خود را مسئول استرداد وجوه پرداختی به دستگاه اجرایی می داند و متقبل خساراتی که در این فاصله (درخواست بیمه شده - قبول صندوق به اینکه بیمه شده مشمول صندوق بوده) از این جهت به بیمه شده وارد می آید نمی گردد. (چه به لحاظ تاخیر در ارائه تعهدات و چه به لحاظ تاخیر در انتقال کسور / حق بیمه در این ارتباط پرداخت کسور بازستگی توسط دستگاههای اجرایی به صندوق بازستگی کشوری بابت مشمولین طرح خدمت پزشکان و



پیراپزشکان که از نظر صندوق بازشتگی کشوری مشمول مقررات صندوق نبوده و وجوه پرداختی بایستی به دستگاه ذیربط استرداد گردد قابل ذکر است که حسب دادنامه شماره ۳۷۵ مورخ ۱۳۸۴/۰۵/۰۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صندوق موظف به قبول شمول افراد به صندوق وانتقال کسور در صورت درخواست گردیده است.

بیمه شدگان انتظار دارند، چگونگی پرداخت حق بیمه یا کسور بازشتگی در ماههای اول پرداخت مورد رسیدگی قرار گرفته تادرسورت اشتباه ویا ابهام در اشتراک به صندوق به موضوع سریعاً رسیدگی گردد تا اینگونه مشکلات برای مشترکین صندوقها بوجود نیاید و در صورت اتفاق توقع دارند صندوق ذیربط متقبل خسارات وارده به بیمه شده باشد.

#### ۶- چرا بیمه شده بایستی مسئول اشتباهات دستگاههای اجرایی در مورد صندوقی که بایستی به آن کسور / حق بیمه پرداخت نماید باشد و مجبور به پرداخت خسارت گردد؟

از معضلاتی که برخی از بیمه شدگان با آن روبرو می باشند اشتباه دستگاه اجرایی در پرداخت کسور / حق بیمه به صندوقی غیر از صندوق ذیربط میباشد. در این گونه موارد صندوقها وجوه پرداختی را به عنوان اشتباه پرداختی تلقی و به دستگاه اجرایی پرداخت کننده مسترد می نمایند. در این صورت احتساب سابقه بیمه شده منوط به پرداخت کسور / حق بیمه مربوط به صندوق ذیربط است که از سوی صندوقها نیز بابت تاخیر در پرداخت جریمه دریافت می گردد ولی مسترد کننده وجه ( صندوق مربوط) بابت زمانی که وجوه را اشتباهی در اختیار داشته است بازده وجوه را به دستگاه اجرایی پرداخت نمی کند، نتیجتاً بعضاً دستگاه اجرایی رغبتی به پرداخت کسور / حق بیمه به صندوق ذیربط که مستلزم پرداخت جریمه است ندارد (ضمن اینکه معمولاً به دلیل بدهی کارفرمایان به صندوقها به ویژه صندوق تامین اجتماعی فرایند استرداد وجوه از صندوقها طولانی تر می گردد) در صورتی که از سوی صندوقها نیز به ترتیبی موضوع انتقال کسور / حق بیمه در نظر گرفته شود با مقررات موجود در صورت انتقال وجوه به صندوق تامین اجتماعی، بیمه شده موظف به پرداخت مابه التفاوت از بابت اشتباهی است که نقشی در آن نداشته است.

بیمه شدگان انتظار دارند، حق بیمه یا کسور بازشتگی در ماههای اول پرداخت مورد رسیدگی قرار گرفته و در صورت اشتباه واریزی بابت بیمه شده ( به دلیل اینکه مشمول آن صندوق نبوده ) از دریافت آن خودداری بعمل آورند تا اینگونه مشکلات برای مشترکین صندوقها بوجود نیاید و چنانچه به هر حال این اتفاق صورت گیرد توقع دارند به جای استرداد وجوه به کارفرما، این وجوه به صندوق ذیربط بدون پرداخت وجهی از سوی بیمه شده منتقل گردد.

**۷- چرا باید سابقه ای که کسور بازشتگی آن درخواست شده لکن به شخص پرداخت نشده و توسط دستگاه به صندوق اولیه عودت داده شده است قابل انتقال نباشد؟**

کارمند باز خرید خدمت دستگاه اجرائی تقاضای استرداد کسور بازشتگی را نموده لکن پس از انجام عملیات مربوط به باز خریدی و استرداد کسور بازشتگی نامبرده به حساب دستگاه برای دریافت وجوه مراجعه نکرده و دستگاه مبلغ کسور بازشتگی را به حساب صندوق بازشتگی کشوری عودت داده است.

از آنجا که پس از درخواست استرداد کسور توسط بیمه شده، به هر دلیلی کسور به وی پرداخت نشده و یا وی از دریافت آن خودداری نموده، بنابراین وجوه در صندوق بازشتگی کشوری موجود می باشد - معمولاً ذیحسابی ها نمی توانند این وجوه را بیش از یکسال در حساب خود نگهداری نمایند و مجبور به عودت به صندوق اول یه میباشند - لذا بیمه شده انتظار دارد این وجوه به صندوق تام ین اجتماعی منتقل گردد. زیرا در این رابطه حکم ماده ۸ آئین نامه ۲۱ اجرای قانون نقل وانتقال حق بیمه یا کسور بازشتگی در مورد وی غیر قابل اجراست چون کسور خود را دریافت نموده است.

**۸- سابقه سابقه است چرا باید به صرف دریافت کسور سهم مستخدم از احتساب آن خود داری گردد؟**

بیمه شدگان از اینکه با محدودیت ماده ۸ آئین نامه اجرائی قانون نقل وانتقال نمیتوانند از این سوابق استفاده نمایند شاکه بوده و عنوان میدارند که ما اشراف به قوانین ومقررات نداشته وبهر حال ماسابقه خدمت داریم ونبایستی از سابقه خود محروم شویم وحاضر هستیم نسبت به استرداد کسور دریافتی اقدام نماییم تا از سابقه خود بتوانیم استفاده کنیم.

کارمند دستگاه اجرائی به علت عدم اطلاع از قوانین ومقررات کسور مربوط به ایام خدمت رسمی را پس از آن که از خدمت دولت مستعفی، باز خرید و یا اخراج شده اند را دریافت نموده است. بعد از اشتغال در بخش خصوصی تقاضای انتقال سوابق خدمت را مینماید که با حکم ماده ۸ آئین نامه تبصره ۳ ماده واحده نقل وانتقال حق بیمه بازشتگی مصوب مجلس شورای اسلامی موضوع تصویب نامه شماره ۵۴۱۹۴ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۱ مواجه شده و نمیتواند به دلیل دریافت کسور بازشتگی از این خدمات بهره مند گردد.

**۹- چرا با انتقال سابقه پرداخت کسور / حق بیمه از صندوقی به صندوق دیگر، جهت استفاده از مزایای صندوق با یستی**

**دوره انتظار (پرداخت مدت معینی کسور / حق بیمه به صندوق پذیرنده سابقه پرداخت کسور / حق بیمه) طی کرد؟**

بیمه شدگان اظهار می دارند که سابقه خدمت یا سابقه پرداخت حق بیمه فرقی ندارد که در بخش دولتی باشد یا غیر دولتی وبایستی هر صندوق در هنگام در نظر گرفتن شرایط بازشتگی کل سابقه خدمت یا پرداخت حق بیمه را مد نظر داشته باشد. و اصولاً طی دوره انتظار (داشتن حداقل سابقه خدمت یا سابقه پرداخت مخصوص هر صندوق) منطقی نیست.

در اجرای تبصره ۱ ماده واحده قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازشتگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹ سنوات خدمت غیردولتی (فقط درمورد شرکتها و موسسات غیر دولتی) موضوع قانون در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازشتگی، اعطاء پایه، درجه یا نظایر آن منظور نخواهد گردید و بیمه شده ابتداً بایستی حائز شرایط بازشتگی و حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی باشد تا سوابق وی در شرکتها و موسسات غیر دولتی در محاسبه حقوق بازشتگی منظور گردد.

به موجب قانون نحوه تأثیر سوابق متقله در سازمان تامین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تامین اجتماعی مصوب ۰۹/۰۲/۱۳۸۰ انتقال سوابق خدمت غیر مشمول قانون تامین اجتماعی صرفاً در تعیین مستمری بازشتگی، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می باشد مشروط بر آنکه افراد مزبور در زمان بازشتگی دارای حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مندرج در قانون تامین اجتماعی باشند.

#### ۱۰- چرا سابقه پرداخت حق بیمه در بخش غ یر دولتی که به عنوان موسسه حقوقی رسماً ثبت نشده است با توجه به قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی منظور نمیگردد؟

بیمه شدگان به این موضوع اعتراض داشته و عنوان میدارند که اصل سابقه خدمت و پرداخت حق بیمه بوده که در محاسبات بیمه ای تأثیر گذار می باشد بنابراین عدم احتساب این سوابق منطقی نیست و ۲۶ فرقی بین حق بیمه پرداختی بابت اشتغال در شرکت ها و موسسات غیردولتی با حق بیمه پرداختی بابت اشتغال در کارگاهها و صنوف نمیشد.

در اجرای ماده واحده قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازشتگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹ که مقرر می دارد سوابق خدمت مستخدمین دولت، شهرداریها و نهادهای انقلاب اسلامی در شرکتها و مؤسسات غیر دولتی که بابت آن حق بیمه یا کسور بازشتگی به صندوق بازشتگی ذیربط پرداخت گردیده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازشتگی پرداختی سهم مستخدم و کارفرما به صندوق بازشتگی مربوط به مستخدم در حالات بازشتگی و وظیفه و از کارافتادگی صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازشتگی و وظیفه قابل احتساب میباشد مشروط بر آن که مستخدمین مزبور (در حالت بازشتگی) دارای حداقل بیست ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی باشند. با عنایت به قانون مذکور شناسائی شرکتها و موسسات غیر دولتی از طریق ثبت رسمی این موسسات مورد بررسی قرار می گیرد و سوابق پرداخت حق بیمه در کارگاه ها و صنوفی که به عنوان موسسه حقوقی ثبت نشده اند، مورد قبول واقع نمی گردد.

# ۱۱- چرا سابقه خدمت غیر دولتی که بعد از بازشتگی ازسوی بیمه شده ارائه می گردد ازسوی صندوق بازشتگی کشوری مورد قبول قرار نمی گیرد؟

باتوجه به اینکه سابقه پرداخت حق بیمه محرز است علت اینکه مورد قبول صندوق بازشتگی قرار نمی گیرد منطقی نیست و در قانون هم نیز چنین حکمی پیش بینی نشده است. در حالیکه مستندات می گوید صندوق بازشتگی کشوری به استناد ماده ۱ آئین نامه اجرایی قانون نحوه تاثیر سوابق خدمت غیر دولتی صرفاً سوابق خدمت غیر دولتی را که در هنگام بازشتگی ارائه می نمایند در محاسبات صندوق بازشتگی منظور می نماید.

برای حل این مشکل بایستی اصلاح آئین نامه اجرایی اشاره شده که در مغایرت با حکم قانون است به نحوی که با انتقال سوابق توسط بیمه شده در هر زمان، سابقه انتقالی در محاسبات حقوق بازشتگی منظور گردد.

# ۱۲- چرا درخواست انتقال سابقه پرداخت کسور بازشتگی /حق بیمه بایستی توسط ذینفع در زمان حیات صورت گیرد و در صورت فوت بیمه شده، بازماندگان وی نمی توانند چنین درخواستی داشته باشند؟

وراث بیمه شدگان به موضوع اعتراض داشته و عنوان می نمایند پرداخت کسور بازشتگی به منظور تامین آتیه دوران بازشتگی و در صورت فوت خانواده (ورثه) بیمه شده می باشد و عدم قبول درخواست ورثه به عنوان ذینفع را منطقی نمی دانند. در حالیکه مستندات می گویند صندوق ها باتوجه به قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازشتگی مصوب ۲۷/۳/۱۳۶۵ -ماده واحده و تبصره های آن و همچنین مواد و تبصره های آئین نامه اجرائی تبصره ۳ ماده واحده قانون مذکور که همگی به اشخاص (بیمه شده) اشاره دارد، شروع انجام عملیات انتقال حق بیمه یا کسور بازشتگی را منوط به تقاضای ذینفع میدانند و ذینفع را با توجه به صراحت قانون شخص بیمه شده در نظر می گیرند و به همین دلیل درخواست از بازماندگان را جهت انتقال کسور /حق بیمه قانونی نمی دانند.

## جمع بندی :

با توجه به جمع سئوالات مطروحه در خصوص مشکلات نقل و انتقال کسور /حق بیمه از سوی بیمه شدگان اصلاحات زیر در قوانین و مقررات مربوط ضروری به نظر میرسد ۱ :

- ۱- صندوقها موظف به انتقال کسور / حق بیمه با احتساب سود حاصل از سرمایه گذاری وجوه بیمه شدگان باشند
- ۲- استرداد کسور / حق بیمه در کلیه صندوق های موجود با توجه به بین النسلی بودن آنها ممنوع گردد.
- ۳- طی دوره انتظار در صندوق ها منتفی و سوابق پرداخت کسور /حق بیمه در هر شکل در شرایط بازشتگی لحاظ گردد.
- ۴- کلیه صندوقها در هنگام انتقال کسور / حق بیمه موظف به انتقال کسور /حق بیمه (سهم بیمه شده و سهم کارفرما) باشند
- ۵- صندوق ها مسئول پرداخت خسارات ناشی از عدم اجرا و یا تاخیر در اجرای قوانین و مقررات باشند

۶- وجوه اشتباه واریزی به صندوقی بجای استرداد به کارفرما قابل انتقال به صندوق ذیربط باشد

۷- بازماندگان افراد مجاز به درخواست انتقال کسور / حق بیمه باشند

بنابراین اصلاحیه قوانین نقل و انتقال کسور/ حق بیمه پیشنهاد می گردد.

### منابع:

- عبدالرضا آهویی ، واکاوی قوانین و مقررات بازنشستگی مشکلات نقل و انتقال کسور/حق بیمه بین صندوقهای بازنشستگی  
ازمنظر بیمه شدگان ، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری  
مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه ، مجتبی یوسفی ، سارا دانشور ، مدیریت امور نیروی انسانی - اداره  
بازنشستگی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی ، ۱۳۹۳  
سید رضا سیدجوادین، مبانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۲  
علی پاشا محمدنوری، مجموعه کامل قوانین و مقررات مدیریت خدمات کشوری، شرکت تعاونی سازمان معین ادارت، ۱۳۸۸  
دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تامین اجتماعی، مجموعه کامل قوانین و مقررات تامین اجتماعی،  
انتشارات جنگل، ۱۳۸۹