



جمهوری اسلامی ایران
مجلس شورای اسلامی

دوره دهم - سال دوم

تاریخ چاپ ۱۳۹۶/۰۷/۲۳

شماره چاپ ۶۶۰

شماره ثبت ۳۲۷

یک شوری

طرح ادغام مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان
شرکت فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری

(دوفوریت این طرح در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳۹۶/۷/۱۶
به تصویب نرسید.)

کمیسیون‌های ارجاعی

اجتماعی: اصلی:

اقتصادی - برنامه و بودجه و محاسبات - ویژه
فرعی:

حمایت از تولید ملی و نظارت بر اجرای سیاست‌های

کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی

معاونت قوانین

باسمه تعالی

ریاست محترم مجلس شورای اسلامی
احتراماً طرح ذیل که به امضای ۲۷ نفر از نمایندگان رسیده است،
جهت طی مراحل قانونی تقدیم می گردد.

مقدمه (دلایل توجیهی):

صندوق بازنشستگی فولاد برای تأمین آتیه مشارکین و خدمت رسانی به مشارکین در سال ۱۳۵۴ برای رسیدگی به وضعیت بازنشستگان تأسیس گردید و در سال ۱۳۷۵ به مؤسسه صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد تغییر نام یافت و زیر نظر شرکت ملی فولاد اداره می گردید. صندوق مذکور در همان سال به مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد تحت شماره ۹۵۱۱ ثبت و در خرداد ۱۳۷۶ تغییر نام یافت و دارای هیأت امنای جدید گردید. در تاریخ ۱۳۹۱/۷/۲۲ به استناد قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب نامه هیأت وزیران به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشتمل شده است. این صندوق هشتاد و پنج هزار عضو بازنشسته دارد که با احتساب خانواده آنها بالغ بر سیصد هزار نفر عضو دارد. تا سال ۱۳۹۰ منابع مورد نیاز صندوق از طریق وزارت صنعت، معدن و تجارت پرداخت می گردید که با انتقال این صندوق در سال ... به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطالبات در قالب رد دیون دولت پرداخت می شود که متأسفانه به دلیل عدم پرداخت به موقع مطالبات توسط دولت، صندوق در انجام تعهدات خود ناتوان و عموماً پرداخت حقوق اعضاء و تأمین هزینه های درمانی و رفاهی اعضاء با تأخیر چندماهه انجام

می شود که باعث نارضایتی اعضاء و اعتراضات آنان گردید و تصمیمات مقطعی نتوانسته مشکل این صندوق را به طور اساسی و ساختاری حل کند، لذا با تصویب این طرح مشکل این صندوق می تواند به صورت اساسی برطرف گردد. حاجی دلیگانی - شرفی - بت کلیا - کامران - بهرام نیا - عبدالهی - اکبریسان - سمیه محمودی - تجری - اکبری (شیراز) - ساری - قره خانی - خدری - پژمانفر - دلخوش - یوسف نژاد - ترکی - علی ابراهیمی - دهقانی فیروزآبادی - عدل هاشمی - مصری - رجبی - نیکفر - زهرا سعیدی - محبوب - قاضی پور - فلاحتی

عنوان طرح:

ادغام مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان شرکت فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری

ماده واحده - دولت مکلف است تا پایان سال ۱۳۹۶ مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان شرکت فولاد را با کلیه اختیارات، وظایف، دارایی ها، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد، اوراق بهادار، امکانات، تجهیزات، نیروی انسانی، تعهدات، بدهی ها، تعهدات آیین نامه مرتبط با مشارکین و مطالبات ناشی از اجرای آکچوثری موضوع بند (پ) ماده (۱۲) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران را در صندوق بازنشستگی کشوری ادغام نماید.

تبصره ۱ - بار مالی و هزینه انتقال از محل سهام قابل واگذاری دولتی در بنگاههای اقتصادی از طرف دولت تأمین و پرداخت می شود.

تبصره ۲- برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه مشمولین صندوق مزبور
براساس قانون مدیریت خدمات کشوری و مقررات صندوق بازنشستگی
کشوری است و معادل سازی حقوق به نحوی که میزان دریافتی آنها کمتر از قبل
نشود انجام شود.

هیأت‌رئیسه محترم مجلس شورای اسلامی

احتراماً، در اجرای آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی و ماده (۴) قانون تدوین و تنقیح قوانین و مقررات کشور مصوب ۱۳۸۹/۳/۲۵ نظر معاونت قوانین در مورد طرح ادغام مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان شرکت فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری تقدیم می‌گردد.

معاون قوانین

نظر اداره کل تدوین قوانین

معاون محترم قوانین

احتراماً در اجرای بندهای (۲) و (۴) ماده (۴) قانون تدوین و تنسیح قوانین و مقررات کشور مصوب ۱۳۸۹/۳/۲۵ نظر این اداره کل به شرح زیر تقدیم می‌گردد:

۱- سابقه تقدیم:

ماده ۱۳۴ - قبلاً تقدیم نگردیده است

- قبلاً در جلسه علنی شماره مورخ تقدیم و در تاریخ در مجلس / کمیسیون (موضوع اصل ۸۵ قانون اساسی) رد شده و اینک:

با تغییر اساسی با تقاضای کتبی ۵۰ نفر از نمایندگان (مشروط به تصویب مجلس)

پیش از انقضاء شش ماه بدون تغییر اساسی

با انقضاء شش ماه با تقاضای کتبی کمتر از ۵۰ نفر از نمایندگان

مجدداً قابل پیشنهاد به مجلس می‌باشد.
 نمی‌باشد.

۲- در اجرای بند (۲) ماده (۴) قانون تدوین و تنسیح قوانین و مقررات کشور:

رعایت شده است.

در طرح تقدیمی آیین‌نگارش قانونی و ویرایش ادبی رعایت شده است. (با اجمال نظر کارشناسی)

رعایت نشده است، دلایل مغایرت به ضمیمه تقدیم می‌شود.

۳- از نظر آیین‌نامه داخلی مجلس (شکلی):

الف- ماده ۱۳۱-

اول- حداقل امضاء لازم (۱۵ نفر) دارد
 ندارد

دوم- موضوع و عنوان مشخص دارد
 ندارد

سوم- دلایل لزوم تهیه و پیشنهاد در مقدمه دارد
 ندارد

چهارم- موادی متناسب با اصل موضوع و عنوان دارد
 ندارد

ب- ماده ۱۴۲- طرح تقدیمی دارای یک موضوع است و پیشنهاد آن به عنوان ماده واحد / مواد متعدد
 نمی‌باشد. می‌باشد.

۴- در اجرای بند(۴) ماده(۴) قانون تدوین و تفسیح قوانین و مقررات کشور مصوب ۱۳۸۹/۳/۲۵:

اول: از نظر قانون اساسی؛

طرح تقدیمی با قانون اساسی بطور کلی مغایرت ندارد.

■ دارد. اصل / اصول مغایر و دلیل مغایرت به ضمیمه تقدیم می گردد.

دوم: از نظر سیاست های کلی نظام و سند چشم انداز؛

طرح تقدیمی با سیاست های کلی نظام و سند چشم انداز مغایرت ندارد.

دارد، دلیل مغایرت به ضمیمه تقدیم می شود.

سوم: از نظر قانون برنامه؛

طرح تقدیمی با قانون برنامه مغایرت ندارد.

■ دارد، دلیل مغایرت به ضمیمه تقدیم می شود.

چهارم: از نظر آیین نامه داخلی مجلس (ماهوی)؛

الف- طرح تقدیمی با قانون آیین نامه داخلی مجلس مغایرت ندارد.

دارد، دلیل مغایرت به ضمیمه تقدیم می شود.

ب- ماده ۱۲۲- رعایت اصل هفتاد و پنجم قانون اساسی شده است.

■ نشده است، دلیل مغایرت به ضمیمه تقدیم می شود.

ج- ماده ۱۸۵- موجب اصلاح یا تغییر برنامه مصوب نمی شود و نیاز به $\frac{2}{3}$ رای نمایندگان ندارد.
■ می شود $\frac{3}{4}$ ■ دارد.

تعداد یک برگ اظهار نظر به ضمیمه تقدیم می شود.

مدیر کل تدوین قوانین

۵- طرح تقدیمی از حیث پیشگیری از وقوع جرم با بند(۵) اصل(۱۵۶) قانون اساسی مغایرت ندارد.
 دارد.

معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه

ضمیمه نظر اداره کل تدوین قوانین

بیان مستندات و دلایل مغایرت:

- ۱- هرچند در تبصره (۱) ماده واحده سعی شده محل تأمین بار مالی معرفی شود، ولی کماکان بار مالی طرح باقی و طرح مغایر اصل هفتاد و پنجم (۷۵) قانون اساسی می‌باشد.
- ۲- بند (پ) ماده (۱۲) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران صندوق را با حفظ هویت مستقل به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منتقل کرده ولی این طرح در مقام ادغام آن است؛ لذا مخالف برنامه ششم می‌باشد.
- ۳- تصویب چنین طرحهایی منجر به تورم قانون شده و مغایر با سیاست‌های تقنینی مجلس شورای اسلامی است؛ لذا پیشنهاد می‌گردد مفاد طرح در قالب «اصلاح بند (پ) ماده (۱۲) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران» تنظیم شود.
- ۴- استفاده از لغات بیگانه همچون «اکچوئری» مغایر با اصل پانزدهم (۱۵) قانون اساسی است و باید معادل فارسی به کار رود.

سوابق قانونی

ردیف	هنوان	تاریخ تصویب	مواد
۱	قانون استخدام کشوری	۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵	۷۰
۲	اساسنامه سازمان بازنشستگی کشوری	۱۳۵۴/۰۳/۰۸	۱ الی ۴
۳	قانون تغییر وضعیت استخدامی کارگران معادن ذغال سنگ مشمول قانون کار به آیین نامه استخدامی شرکت ملی فولاد و انتقال حق بیمه آنان	۱۳۶۵/۰۶/۱۶	ماده واحد
۴	قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور با اصلاحات و الحاقات بعدی	۱۳۸۸/۱۲/۲۴	بند (ر) جزء (۷)
۵	قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی با اصلاحات و الحاقات بعدی	۱۳۸۳/۰۲/۲۱	ماده واحد
۶	قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶)	۱۳۹۵/۱۲/۲۱	بند (ب) ماده (۱۲)
۷	قانون مدیریت خدمات کشوری با اصلاحات و الحاقات بعدی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	۶۴ الی ۱۱۳

قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵ کمیسیون خاص مشترک مجلسین

ماده ۷۰- از اول سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مؤسسه‌ای مستقل وابسته بسازمان امور اداری و استخدامی کشور تأسیس و به موجب اساسنامه‌ای که به تصویب کمیسیونهای استخدام و امور اقتصادی و دارائی مجلسین می‌رسد اداره خواهد شد. اداره کل بازنشستگی فعلی و صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکتهای دولتی با کلیه وظایف و دارائی و موجودی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات و مستخدمین خود به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل می‌شود.

تبصره ۱- (الحاقی ۱۳۵۳/۱۲/۲۸) حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ بازنشسته یا از کارافتاده شده یا بشوند همچنین وظیفه وراثت مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ فوت شده یا بشوند از محل اعتبار خاصی که بعنوان کمک به صندوق بازنشستگی هر سال در بودجه کل کشور منظور می‌شود پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- (اصلاحی ۱۳۶۷/۱۲/۱۳) کشور بازنشستگی متعلق بمدت خدمت گذشته مستخدمین رسمی که در اول فروردین ماه سال ۱۳۵۴ بخدمت اشتغال دارند بمیزان و ترتیبی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور با جلب نظر وزارت امور اقتصادی و دارائی و سازمان برنامه و بودجه پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید از محل اعتباری که در قوانین بودجه کل کشور منظور می گردد به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳- (اصلاحی ۱۳۶۷/۱۲/۱۳) از اول سال ۱۳۵۴ مستخدمین پیمانی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری و آن دسته از مستخدمین موقت شرکتها و مؤسسات دولتی مستثنی شده از قانون استخدام کشوری که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاصی نمیباشند مشمول مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند بود و صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان عهده دار وظایف صندوق حمایت مستخدمین مزبور خواهد بود.

تبصره ۴- (اصلاحی ۱۳۶۷/۱۲/۱۳) اجازه داده می شود که اداره امور صندوق بازنشستگی شهرداریها به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و موافقت وزیر کشور به عهده صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان قرار گیرد.

اساسنامه سازمان بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۵۴/۰۳/۰۸

فصل اول- کلیات

ماده ۱- براساس ماده ۷۰ اصلاحی قانون استخدام کشوری از تاریخ تصویب این اساسنامه سازمان بازنشستگی کشوری که در این اساسنامه سازمان نامیده می شود بصورت مؤسسه ای وابسته بسازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل می گردد.

ماده ۲- سازمان دارای شخصیت حقوقی است و بر طبق مقررات این اساسنامه اداره خواهد شد.

تبصره- بودجه اداری و استخدامی سازمان تحت عنوان خاص در بودجه کل کشور منظور می گردد.

ماده ۳- سازمان، اداره امور صندوقهای زیر را با رعایت مقررات استخدامی مربوط به عهده دارد:

الف- صندوق بازنشستگی کشوری مربوط به مستخدمین مشمول مقررات بازنشستگی کشوری.

ب- صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکتهای دولتی موضوع ماده ۳۵ مقررات استخدامی شرکتهای دولتی.

ج- صندوق حمایت مربوط به مستخدمین موضوع تبصره ۳ ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری.

د- صندوق بازنشستگی شهرداریها موضوع تبصره ۴ ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری (از تاریخی که براساس مقررات تبصره ۴ ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری اداره آن به عهده سازمان محول می گردد).

ماده ۴- سازمان طبق آیین نامه ای که به تصویب شورای سازمان (موضوع بند ب ماده ۷ این اساسنامه) می رسد وجوه صندوقهای مذکور در ماده ۳ را با رعایت مراتب زیر مورد استفاده و بهره برداری قرار خواهد داد.

الف- اعطای وام به مستخدمین شاغل و بازنشسته حداکثر تا ۵۰٪ موجودی صندوقها.

ب- انجام هر نوع فعالیت بازرگانی که به مصلحت سازمان باشد حداکثر تا ۲۵٪ موجودی صندوقها.
ج- بقیه موجودی صندوقها بصورت سپرده بانکی نگهداری یا صرف خرید اوراق قرضه دولتی یا اسناد خزانه می‌شود.

قانون تغییر وضعیت استخدامی کارگران معادن ذغال سنگ مشمول قانون کار به آیین‌نامه استخدامی شرکت ملی فولاد و انتقال حق بیمه آنان مصوب ۱۳۶۵/۰۶/۱۶

ماده واحده- به موجب این قانون اجازه داده می‌شود کارگران مشمول قانون کار شرکت ملی فولاد ایران و واحدهای تابعه و وابسته آن که در معادن ذغال سنگ اشتغال بکار دارند به مستخدم مشمول آیین‌نامه استخدامی شرکت ملی فولاد ایران تغییر وضعیت داده و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حق بیمه دریافتی آندسته از کارگرانی که طبق این قانون مشمول آیین‌نامه استخدامی شرکت مزبور میشوند به صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران منتقل نماید.

تبصره ۱- آیین‌نامه مربوط به تبدیل وضع خدمتی این دسته از کارگران و نیز دسته بندی مشاغل مشمول این قانون حداکثر ۲ ماه پس از تصویب این قانون توسط وزارت معادن و فلزات تهیه و به تصویب هیأت دولت خواهد رسید.

تبصره ۲- پرداخت مابه‌التفاوت مستمری از کارافتادگی، بازنشستگی یا بازمندگان آن دسته از کارگران مشاغل تبصره یک که قبلاً از کارافتاده، بازنشته یا فوت شده اند و در حال حاضر از سازمان تأمین اجتماعی مستمری دریافت می‌دارند و آن دسته از کارگران مشاغل مشابهی که به تشخیص کمیسیون مرکب از نمایندگان ذی‌صلاح وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت معادن و فلزات، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، شرکت ملی فولاد ایران و سازمان تأمین اجتماعی از کارافتاده یا بازنشته شناخته میشوند، نسبت به مستمری تعیین شده در آیین‌نامه خاص شرکت ملی فولاد ایران به‌عهد شرکت مذکور می‌باشد و اعتبار آن نیز از محل اعتبارات عمومی دولت که به این موضوع تخصیص داده می‌شود تأمین خواهد گردید.

تبصره ۳- میزان حق بیمه انتقالی و نحوه انتقال آن از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق شرکت ملی فولاد ایران با توافق وزرای معادن و فلزات، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در جلسه روز یکشنبه شانزدهم شهریور ماه یکهزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۵/۷/۱۷ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

رئیس مجلس شورای اسلامی- اکبر هاشمی

بند و جزء ۷ قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی

ر- دولت موظف است مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد را با سازمان تأمین اجتماعی ادغام نماید و کسری صندوق مزبور از محل واگذاری سهام شرکتهای دولتی (موضوع ردیف ۳۱۰۵۰۱ منابع حاصل از واگذاری شرکت های دولتی) تأدیه نماید.

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۲۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی

فصل اول - اهداف، قلمرو و وظایف

ماده ۱ - در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۴) اصل بیست و یکم (۲۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در جهت ایجاد انسجام کلان سیاستهای رفاهی که به منظور توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن، نظام تأمین اجتماعی با رعایت شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور ذیل برقرار می گردد:

الف - بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت.

ب- بیکاری.

ج- پیری

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

ه- حوادث و سوانح.

و- ناتوانیهای جسمی، ذهنی و روانی.

ز - بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی.

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

ط - حمایت از کودکان و زنان بی سرپرست.

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

ک- کاهش نابرابری و فقر.

ل- امداد و نجات.

تبصره ۱ - برخوردارانی از تأمین اجتماعی به نحوی که در این قانون می آید حق همه افراد کشور و تأمین آن، تکلیف دولت محسوب می شود.

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

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

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

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

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

۱- حدود خدمات بیمه‌ای همگانی را قانون تعیین می‌کند.

۲- بیمه‌های تکمیلی به آن دسته از خدمات بیمه‌ای گفته می‌شود که علاوه بر سطح خدمات بیمه‌های همگانی، با انعقاد قراردادهای انفرادی یا گروهی فی مابین بیمه شده و بیمه گر و پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده انجام می‌پذیرد و دولت در قبال آن تعهد مالی نداشته، اما مکلف به پشتیبانی حقوقی و قانونی لازم از این گونه بیمه‌ها می‌باشد.

ب - حوزه حمایتی و توانبخشی: شامل ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمکهای مالی به افراد و خانواده های نیازمندی است که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند و یا درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی‌نماید.

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

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

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

ب - ایجاد هماهنگی و انجام بین بخش های مختلف بیمه‌های اجتماعی و درمانی.

ج - اجرای طرح بیمه اجباری مزد بگیران.

د- تشکیل صندوقهای بیمه‌ای مورد نیاز از قبیل بیمه حرف و مشاغل آزاد (خویش فرمایان و شاغل غیردائم)، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر، بیمه خاص زنان بیوه و سالخورده و خودسرپرست و بیمه خاص حمایت از کودکان.

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

و - پشتیبانی حقوقی از بیمه‌های تکمیلی.

ز- نظارت بر عملکرد صندوقهای بیمه‌ای.

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

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

ی - اطلاع رسانی درخصوص خدمات بیمه‌ای.

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

تبصره ۲ - دولت مکلف است ظرف مدت دو سال از تاریخ ابلاغ این قانون، امکان تحت پوشش

بیمه قرار گرفتن اقشار مختلف جامعه از جمله روستائیان، عشایر و شاغلین فصلی را فراهم نماید.
تبصره ۳ - تعهدات قبلی سازمانها و صندوقهای بیمه گر به افراد تحت پوشش مشروط بر آن که فقط در یک سازمان یا صندوق عضویت داشته اند کماکان به قوت خود باقی است و مازاد بر آن در صورت تأمین منابع و بار مالی لازم از سوی این نظام برقرار خواهد شد.

ماده ۴ - اهداف و وظایف حوزه حمایتی و توانبخشی به شرح زیر می باشد:
الف - سازماندهی و هدفمند کردن یارانه ها و منابع حمایتی.

ب - هماهنگی بخش های مختلف دولت در راستای پیشگیری از آسیب های اجتماعی.
ج - مشارکت در تعیین خط فقر (مطلق و نسبی).

د - حمایت از افراد جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و پیامدهای سوء آنها خصوصاً در زمینه بیکاری، بی سرپرستی، در راه ماندگی و پیری.

ه - تأمین حداقل زندگی برای همه افراد و خانواده هایی که درآمد کافی ندارند با اولویت افرادی که به دلایل جسمی و روانی قادر به کار نیستند.

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

ز - تحت پوشش قرار دادن خانواده های بی سرپرست و زنان خود سرپرست.

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

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

ی - تأمین خدمات پیشگیری از بروز یا تشدید معلولیت ها و آسیب های اجتماعی در گروه های هدف و تحت پوشش قرار دادن آنها در سه سطح پیشگیری، درمان و توانبخشی.

ک - فراهم آوردن امکانات لازم به منظور بهبود وضع جسمی، ذهنی، اجتماعی و اقتصادی معلولین برای ادامه زندگی و تلاش برای تأمین استقلال و خودکفائی معلولان، افراد محروم از فرصتهای برابر اجتماعی و آسیب دیدگان اجتماعی.

ل - آماده سازی محیط اجتماعی و فضای فیزیکی متناسب با ویژگیها و توانائی های معلولان.

م - ادامه روند حمایت از نیازمندان روستائی و عشایر.

ماده ۵ - اهداف و وظایف حوزه امدادی به شرح زیر می باشد:

الف - آماده سازی و هماهنگی سازمانها و نهادهای ذی ربط برای ارائه فوری و کافی خدمات به آسیب دیدگان رویدادهای غیر مترقبه در جهت تأمین نیازهای اولیه آسیب دیدگان از حوادث طبیعی شامل تغذیه، پوشاک و سرپناه موقت در چارچوب طرح امداد و نجات کشور.

ب - پیش بینی ساز و کارهای لازم برای امور مربوط به بازسازی کوتاه مدت با همکاری سازمانهای دولتی و غیردولتی و نهادهای مدنی.

تبصره - جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران یک جمعیت غیردولتی است که براساس اساسنامه مصوب مجلس شورای اسلامی فعالیت می کند.

فصل دوم - اصول و سیاستهای کلی

ماده ۶ - اصول و سیاستهای ساختاری نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می باشد:

الف - هماهنگی در حوزه ها: ساماندهی و هماهنگی فعالیت ها و خدمات در هر یک از حوزه های بیمه ای، حمایتی و امدادی در جهت افزایش کارآمدی و پوشش کامل تر فعالیت دستگاهها، به نحوی که از همپوشانی و تداخل فعالیت آنها جلوگیری گردد.

ب- هماهنگی بین حوزه ها: هماهنگی بین حوزه های بیمه ای، حمایتی و امدادی با محور بودن نظام بیمه ای صورت می گیرد.

ج- هماهنگی بین فعالیت های پیشگیرانه و فعالیت های اجرایی در سایر بخشهای اثرگذار بر تأمین اجتماعی.

د - مشارکت بخشهای غیردولتی: نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاستگذاری، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است به نحوی که دستگاهها و سازمانهای غیردولتی به روشهای تعریف شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته از قبیل سازمانها و نهادهای غیردولتی را نیز شامل می شود. این مشارکت به معنای رفع مسؤلیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسؤلیت تأمین اجتماعی را به عهده دارد.

ه- کمک های داوطلبانه مردمی جهت تأمین منابع مالی توسط نهادهای، مؤسسات، سازمانها و شرکتهای غیردولتی و عمومی نظام تأمین اجتماعی مجاز است مشروط بر آن که این امر طبق آیین نامه مصوب هیأت وزیران صورت گرفته و امکان نظارت نظام تأمین اجتماعی فراهم باشد.

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

۱- تخصصی کردن فعالیتها برحسب نوع خدمات.

۲- تخصصی کردن فعالیتها برحسب گیرندگان خدمات.

۳- تخصصی کردن فعالیتها برحسب سطح خدمات (همگانی یا مکمل).

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

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

۲ - امور اجرایی و کارگزاری به صورت غیرمتمرکز صورت می گیرد.

۳ - دخالت دولت در سطح فعالیتهای اجرایی و کارگزاری تأمین اجتماعی در مواردی صورت می گیرد که میزان فعالیت مؤسسات غیردولتی کفایت لازم برای ارائه خدمات را ننماید و یا برای تنظیم بازار خدمات تأمین اجتماعی و جبران نقص بازار دخالت دولت لازم باشد.

۴ - دخالت دادن شرایط منطقه ای در برنامه ریزی.

ح - نظارت بر هر دو بخش دولتی و غیردولتی مرتبط با نظام جامع تأمین اجتماعی:

این نظارت بر اساس مفاد این قانون، معیارهای مندرج در اساسنامه آنها، قراردادها و توافقنامه های مبادله شده صورت می گیرد.

ط - رقابت پذیری: اعمال اصل رقابت پذیری در سطح اجرایی و کارگزاری نظام به منظور گسترش فضای رقابتی و بسط مزیتهای زیر:

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

۲- برای بیمه شوندگان امکان انتخاب مؤسسه بیمه گذار فراهم شود.

۳- به منظور حصول اطمینان از وجود فضای سالم رقابتی و عدم عرضه انحصاری یا نیمه انحصاری، دولت اجازه کنترل و اقدام ضد انحصار را براساس قوانین موضوعه خواهد داشت.
ی- نحوه مشارکت مالی:

۱- بهره مندی صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه‌های اجتماعی و درمانی بابت هر عضو از محل منابع عمومی به صورت سرانه برابر خواهد بود، این امر مانع حمایت دولت از اقشار ضعیف جامعه نمی‌باشد.

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

۳- درصد مشارکت و سهم پرداختی بیمه شده نسبت به مأخذ کسر حق بیمه به صندوقهای فعال در سطح همگانی بیمه‌های اجتماعی و درمانی یکسان خواهد بود.

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

ل- سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمرو بیمه‌های نظام، دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بوده و طبق ضوابط و مقررات مورد عمل خود، در چارچوب این نظام فعالیت می‌نمایند.

ماده ۷- اصول و سیاستهای مالی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

الف- پایداری منابع مالی شامل:

۱- استفاده از منابع عمومی.

۲- منابع حاصل از هدفمند کردن یارانه‌ها.

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

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

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

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

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

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

۹- استفاده از منابع حاصل از صدقات و نذورات در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی.

۱۰- استفاده از منابع، اموال و دارائی‌های نهادها و بنیادهای انقلاب اسلامی در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با اذن مقام رهبری.

۱۱ - درآمد ناشی از سرمایه گذاریها و مدیریت وجوه و ذخائر دستگاه‌های اجرایی دولتی و عمومی، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی.

تبصره - اتخاذ تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم به منظور تداوم استمرار توان پاسخگویی حوزه های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی نظام به نیازهای شهروندان.

ب - نظارت مالی بر منابع:

تمام دستگاهها، سازمانها، مؤسسات، نهادها و صندوقهای فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی، در حد استفاده از منابع و تسهیلات نظام تأمین اجتماعی تحت نظارت دولت در چارچوب این قانون قرار می‌گیرند.

ج - اجرای تصمیمات و احکام دولت در جهت کاهش منابع و یا افزایش مصارف و تعهدات صندوقها و مؤسسات بیمه‌ای منوط به تأمین منابع مالی معادل آن خواهد بود. لغو مفاد این بند مشروط به تصریح نام و ذکر موضوع در سایر قوانین خواهد بود.

د - وجوه، اموال، ذخائر و دارائی‌های صندوقهای بیمه اجتماعی و درمانی در حکم اموال عمومی بوده و مالکیت آن مشاع و متعلق به همه نسلهای جامعه تحت پوشش است، هرگونه تصرف دولت در این اموال و رابطه مالی دولت با صندوقهای موصوف در چارچوب قوانین ومقررات مورد عمل صندوقها خواهد بود.

ه - مطالبات سازمانها، صندوقها و مؤسسات بیمه‌ای فعال در قلمروهای نظام تأمین اجتماعی از دولت بر مبنای ارزش واقعی روز و براساس نرخ اوراق مشارکت پرداخت خواهد شد.

اصول و سیاستهای اقتصادی

ماده ۸ - به منظور کاهش آثار سوء احتمالی سیاستها و برنامه های اقتصادی و توسعه ای بر وضعیت رفاه و تأمین اجتماعی مردم و جلوگیری از وارد آمدن هرگونه شوک و ضربه ناشی از سیاستهای فوق، متولی نظام جامع تأمین اجتماعی در تصمیمات اقتصادی خصوصاً در مذاکرات مربوط به تعیین حداقل دستمزدها مشارکت و در شورای اقتصاد، شورای عالی اشتغال، شورای عالی کار، شورای پول و اعتبار، شورای عالی بیمه خدمات درمانی، شورای عالی سلامت و شورای عالی خانواده با حق رأی شرکت خواهد کرد.

ماده ۹ - اصول و سیاستهای اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

الف - سیاست جامعیت: جامعیت به معنای ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در این قانون است.

ب - سیاست کفایت: که بر اساس آن در مرحله اول حداقل نیازهای اساسی آحاد جامعه تأمین و در مرحله دوم کمیت و کیفیت خدمات ارتقاء می‌یابد.

ج - سیاست فراگیری: که براساس آن خدمات نظام تأمین اجتماعی باید برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود.

د - سیاست پیشگیری: اعمال این سیاست شامل هر سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی می‌باشد و مطابق آن بر ضرورت هماهنگی با سایر دستگاه‌های مؤثر تأکید می‌شود به نحوی که تلاش برای

پیشگیری از ظهور با گسترش انحرافات و مشکلات اجتماعی به عنوان یک سیاست هماهنگی فرابخشی مبنای عمل قرار گیرد.

هـ - سیاست توانمند سازی: سیاست توانمندسازی به معنای کاهش روشهای مبتنی بر تأمین مستقیم نیاز و متقابلاً افزایش توانائی های فردی و جمعی به منظور تأمین نیازها توسط خود افراد وابسته می باشد.

و - سیاست کارگستری: سیاست کارگستری، سازوکاری غیرحمایتی است و با ایجاد زمینه های اشتغال فرد، امکان تأمین نیاز توسط خود او فراهم می شود و به معنای ارائه خدمات رفاهی به شرط انجام تعهدات معین است.

ز - سیاست نیازمندیابی فعال: رسیدگی به حقوق افراد با استفاده از سیستم جامع آماری و اطلاعاتی و تأکید بر کرامت انسانی و نفعی روشهای تحقیرآمیز.

ح - حقوق افراد عضو و تحت پوشش در قبال تعهدات قانونی سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه ای این نظام تحت ضمانت دولت خواهد بود و دولت مکلف است تعهدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم در این زمینه را اتخاذ نماید.

ط - ارائه تعهدات بیمه ای صندوقها در قبال افراد عضو و تحت پوشش براساس قاعده عدالت و به تناسب میزان مشارکت (سنوات و میزان پرداخت حق بیمه) و با تنظیم ورودیها و خروجیها طبق محاسبات بیمه ای صورت می پذیرد.

ی - سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه ای نظام تأمین اجتماعی ماهیت تعهدی داشته و حق بیمه شدگان نسبت به صندوقها، منحصر به دریافت تعهدات قانونی است.

تبصره - با توجه به محدودیت منابع دولت ذر هر سه سیاست (کفایت، جامعیت و فراگیری)، دولت موظف است سیاستهای مرحله ای خود را در ضمن برنامه های توسعه کشور منظور نماید.

اصول و سیاستهای یارانه ای

ماده ۱۰ - اتخاذ سیاستهای یارانه ای در چارچوب قانون و براساس سیاستهای کلی نظام به منظور هدفمند کردن یارانه ها، با استفاده از نظامهای اطلاعاتی جامع و منسجم کشور مانند طرح کد ملی و یا نظام مالیاتی کشور صورت می گیرد به نحوی که به تدریج یارانه اعطائی به خانواده های پردرآمد کاهش یافته و یا حذف گردد و میزان یارانه اعطائی به خانواده های کم درآمد افزایش یابد. منابع حاصل از حذف یا کاهش یارانه خانواده های پردرآمد برای تأمین منابع مورد نیاز نظام جامع تأمین اجتماعی منظور خواهد شد.

فصل سوم - تشکیلات

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

تبصره ۱ - هر گونه استفاده از منابع نظام تأمین اجتماعی اعم از منابع عمومی و یارانه ها در حوزه های بیمه ای، حمایتی و امدادی برای دستگاه های اجرایی دولتی، عمومی، صندوقها و نهادهای غیردولتی، خارج از قلمرو این نظام تحت هر عنوان و برای هر منظور ممنوع است و استفاده از این

منابع مستلزم پذیرش نظارت و راهبری کلان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است.
تبصره ۲ - خط مشی های مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در زمینه های امور بهداشتی، درمانی، سطح بندی خدمات درمانی و سامانه ارجاع برای وزارت رفاه و تأمین اجتماعی قلمروهای آن لازم الاجراء می باشد.

تبصره ۳ - دولت مکلف است تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران جهت ادغام دو وزارتخانه موجود اقدامات قانونی را معمول دارد.

ماده ۱۲ - ارکان چهارگانه نظام جامع تأمین اجتماعی به ترتیب ذیل خواهد بود:

۱- شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.

۲- وزارت رفاه و تأمین اجتماعی.

۳- نهادها، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای اصلی هر یک از قلمروهای «بیمه های اجتماعی»، «بیمه های خدمات درمانی»، «امور حمایتی» و «امور امدادی» که وظیفه مدیریت و ساماندهی منابع این نظام اعم از منابع عمومی و یارانه های تخصیصی از سوی وزارتخانه و نیز منابع حاصل از مشارکت شرکای اجتماعی خود را داشته و یا تصدی وظایف اجرایی در قلمروهای مختلف بیمه های اجتماعی، بیمه های خدمات درمانی، امور حمایتی و امور امدادی را به نمایندگی از سوی دولت برعهده دارند.

۴- مؤسسات کارگزاری: شامل شرکتهای بیمه تجاری، شهرداریها، دهرداریها و سایر ظرفیتهای ساختاری در قالب بانک، صندوق، شرکت و بنگاههای خدماتی و نهادهای خیریه و مدنی است که در سطح کارگزار اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی در قالب قراردادهای و تفاهم نامه های منعقد فعالیت خواهند داشت.

تبصره ۱ - نهادها، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای اصلی فعال در قلمروهای بیمه ای، حمایتی و امدادی این نظام مکلفند امور اجرایی و تصدی گری خود در زمینه تولید و ارائه خدمات و تعهدات قانونی مربوط را به موجب قراردادهایی که ضوابط آن با پیشنهاد وزارت و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی تعیین خواهد شد به مؤسسات کارگزاری محول نمایند.

تبصره ۲ - با توجه به ماهیت امور بیمه ای کلیه عناوین تشکیلاتی و سازمانی نهادهای فعال در قلمروهای بیمه اجتماعی و درمانی به «صندوق» تغییر نام خواهند یافت.

تبصره ۳ - کلیه دستگاههایی که خانواده معظم شهدا، اسرا، مفقودین، جانبازان و ایثارگران انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی را تحت پوشش قرار داده اند براساس نامه مورخ ۱۸/ ۱۱/ ۱۳۸۱ مقام معظم رهبری به ریاست جمهوری در یک نهاد ادغام می گردد و در صورت تأیید مقام رهبری، کلیه اموال و دارائی ها، مالکیت ها و امکانات بنیاد شهید، ستاد رسیدگی به امور آزادگان و پنجاه درصد (۵۰٪) اموال، دارائی ها، مالکیت ها و امکانات بنیاد مستضعفان و جانبازان به این نهاد انتقال می یابد و منابع ناشی از دارائی ها و مالکیت های فوق صرفاً جهت رسیدگی به امور شهدا و ایثارگران در چارچوب نظام تأمین اجتماعی هزینه خواهد شد.

ماده ۱۳ - شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی: به منظور هماهنگی سیاستهای اجتماعی در حوزه های

اشتغال، آموزش و پرورش، تربیت بدنی، مسکن، بهداشت و درمان و سایر بخشهای مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به ریاست رئیس جمهور و دبیری وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد. دبیرخانه شورا در وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مستقر می‌باشد و تصمیمات شورای عالی با تصویب وزرای عضو شورای مزبور و تأیید رئیس جمهور، مناط اعتبار خواهد بود.

ماده ۱۴- ترکیب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

الف- رئیس جمهور (رئیس شورا).

ب- وزیر رفاه و تأمین اجتماعی (دبیر شورا).

ج- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

د- وزیر کشور.

ه- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

و- وزیر آموزش و پرورش.

ز- وزیر مسکن و شهرسازی.

ح- وزیر کار و امور اجتماعی.

ط- وزیر دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.

ی- وزیر امور اقتصادی و دارائی.

ک- سه نفر نماینده مجلس شورای اسلامی از کمیسیونهای بهداشت و درمان، اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

ل- وزیر جهاد کشاورزی

م- سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره)

ماده ۱۵- وظایف شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به شرح زیر می‌باشد:

الف- هماهنگی سیاستهای اجتماعی.

ب- تعامل با شورای اقتصاد و سایر شوراها و فرابخشی برای حل مسائل اجتماعی.

ج- بررسی، اصلاح و تأیید سیاستهای رفاه و تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به هیأت وزیران با رعایت سیاستهای کلی نظام

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

ه- پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه، ذخائر و سرمایه گذارهای دستگاههای اجرایی، دولتی و عمومی، سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با تصویب هیأت وزیران.

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

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

- الف - زمینه سازی برای تحقق اصول فراگیری، جامعیت و کفایت نظام و بسط پوشش های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی کشور (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور).
- ب - ایجاد هماهنگی و تعامل برنامه های نظام جامع تأمین اجتماعی با برنامه های جامع قلمروهای اشتغال، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، مسکن و سایر بخشهای مرتبط.
- ج - تدوین سیاستها، راهبردها و معیارهای جامعیت و کفایت روزآمد نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در چارچوب قانون و سیاستهای کلی نظام جهت تأیید شورای عالی و تصویب هیأت وزیران.
- د - ایجاد هماهنگی در برنامه های اجرایی قلمروهای سه گانه نظام جامع تأمین اجتماعی.
- ه - تهیه و تدوین پیش نویس لوایح و آیین‌نامه ها و دستورالعمل های مورد نیاز برای تحقق اهداف و اصول سیاستهای نظام جامع تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به مراجع ذی‌ربط برای تأیید و تصویب.
- و - تنظیم کلان بودجه عمومی دولت در قلمروهای بیمه‌های اجتماعی، بیمه‌های خدمات درمانی، امور حمایتی و امدادی کشور و پیشنهاد آن به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.
- ز - مدیریت منابع و مصارف و تنظیم بودجه تلفیقی نظام جامع تأمین اجتماعی به منظور متعادل سازی اعتبارات و تخصیص بهینه منابع به مصارف در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی.
- ح - سازماندهی نظام نظارت و ارزشیابی کارکردهای نظام جامع تأمین اجتماعی و تنظیم و ارائه گزارشهای مربوطه به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی.
- ط - ساماندهی و مدیریت اجرایی نظام هدفمند یارانه‌های اجتماعی و جهت دهی آن به سوی افراد و خانواده های نیازمند با رویکرد خود اتکائی و اشتغال در چارچوب قانون و سیاستهای کلی نظام.
- ی - طراحی و تنظیم کارکردهای نظام به گونه ای که حتی الامکان برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی و حمایت از کلیه افراد به ویژه افراد نیازمند از طریق شبکه های بیمه‌ای صورت پذیرد.
- ک - بررسی و ارزیابی مستمر به منظور اطمینان از ثبات وضعیت مالی (منابع و مصارف) قلمروهای کارکردی نظام تأمین اجتماعی برای اجرای تعهدات جاری و آتی و ارائه گزارشهای لازم به مراجع ذی‌ربط.
- ل - ایجاد زمینه گسترش حضور و مشارکت بیشتر نهادهای خیریه، وقف و مدنی در حوزه های حمایتی و امدادی نظام جامع تأمین اجتماعی.
- م - تشکیل پایگاه اطلاعاتی نظام جامع تأمین اجتماعی به منظور جمع آوری و پردازش اطلاعات مربوط و تعیین شاخصهای ذی‌ربط در حوزه های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی.
- ن - انجام پژوهشهای کاربردی.
- تبصره - سازماندهی شوراهای تخصصی و راهبردی لازم در هر سه قلمرو نظام جامع تأمین اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- ماده ۱۷ - وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب

این قانون نسبت به بررسی و اصلاح اساسنامه های کلیه دستگاه های اجرایی، صندوقها و نهادهای دولتی و عمومی فعال در قلمروهای بیمه ای، حمایتی و امدادی (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور) نظام و سایر دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، اقدام و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیأت وزیران برساند، استفاده از اعتبارات عمومی برای دستگاهها، صندوقها و نهادهای مصوب جدید مجاز خواهد بود اصلاح آن بخش از اساسنامه ها که مربوط به ارکان نهادهای فوق الذکر می باشد، باید به ترتیبی صورت پذیرد که ترکیب کلی ارکان آنها به صورت زیر باشد:

الف- شورا یا مجمع و یا هیأت امناء با شرایط زیر:

۱- نصف به علاوه یک اعضا با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران انتخاب خواهند شد.

۲- مابقی اعضا به تناسب تعداد افراد تحت پوشش توسط «خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته» آنها بر اساس آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، تعیین خواهند شد و در صورت عدم وجود تشکل های رسمی موصوف و تا زمان شکل گیری آنها، اعضای مزبور به پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران انتخاب خواهند شد.

تبصره - در مواردی که برای کارکنان یک یا چند دستگاه اجرائی منفرداً یا مجتمعاً صندوق خاص بیمه ای لازم باشد، دو نفر از طرف بالاترین مقام یا مقامات آن دستگاه یا دستگاهها به عنوان ناظر در جلسات شورا یا مجمع یا هیأت امناء شرکت خواهند کرد.

ب - هیأت مدیره: مرکب از پنج یا هفت نفر دارای تخصص و تجارب مختلف مورد نیاز می باشد که از سوی شورا یا مجمع و یا هیأت امناء مربوطه برای مدت چهارسال به صورت موظف (بدون پذیرش مسؤلیت اجرایی) انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع بوده و از میان خود یک نفر را به عنوان رئیس هیأت مدیره تعیین خواهند نمود.

ج - مدیرعامل: فردی خارج از مجمع و هیأت مدیره که به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیأت امناء مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد وی بلامانع می باشد.

د - هیأت نظارت: مرکب از سه نفر دارای تخصصها و تجارب مختلف مورد نیاز می باشد که از سوی شورا یا مجمع و یا هیأت امناء مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع می باشد. (وظایف بازرسی قانونی به عهده سازمان حسابرسی بوده که گزارش خود را به هیأت نظارت جهت بررسی و اظهارنظر ارائه خواهند نمود).

تبصره ۱ - شرط عضویت در کلیه سطوح ارکان فوق، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته های مدیریت، حسابداری، بیمه، مالی، اقتصاد، انفورماتیک و گروه پزشکی خواهد بود و انتصاب افراد مزبور پس از تأیید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نافذ می باشد.

تبصره ۲ - کلیه مسؤولیتها و اختیارات مربوط به دستگاههای اجرایی دولتی و عمومی، صندوقها و نهادهای فعال در حوزه های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی نظام، از وزراء مربوطه یا بالاترین مقام مسؤول آنها سلب و به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض می‌گردد. این امر شامل عضویت و یا ریاست شوراها، مجامع و هیأت‌های امانه نهادهای موصوف و کمیسیونهای فرعی و اصلی دولت، شوراهای عالی فرابخشی و مجامع بین‌المللی مرتبط نیز می‌باشد.

ماده ۱۸ - اعمال این قانون در ارتباط با کمیته امداد امام خمینی (ره) و همچنین امور مرتبط با نیروهای مسلح منوط به اذن مقام رهبری می‌باشد.

ماده ۱۹ - از تاریخ تصویب این قانون، آن قسمت از قوانین امور بیمه‌های اجتماعی، بیمه خدمات درمانی، امور حمایتی و امدادی که مغایر با این قانون می‌باشد، ملغی‌الاثرب می‌گردد.

قانون فوق مشتمل بر نوزده ماده و بیست و یک تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیست و یکم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

رئیس مجلس شورای اسلامی - غلامعلی حداد عادل

بند ب ماده ۱۲ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۲۱

ماده ۱۲ -

الف - دولت مکلف است در طول اجرای قانون برنامه در قالب بودجه سنواتی نسبت به تأدیه بدهی حسابرسی شده خود به سازمان تأمین اجتماعی از محل سهام قابل واگذاری دولت در قالب قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم (۴۴) قانون اساسی و اصلاحات بعدی آن، املاک مازاد بر نیاز دستگاه‌های اجرایی، تأدیه نقدی در بودجه سنواتی، اوراق بهادار قانونی و امتیازات مورد توافق اقدام کند. این بند شامل دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری و قوای مقننه و قضائیه و نهادهای عمومی غیردولتی نمی‌شود.

تبصره - در اجرای حکم این بند باید سالانه حداقل ده درصد (۱۰٪) بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی تسویه گردد و هرگونه تعهد جدید برای سازمان تأمین اجتماعی باید در قانون بودجه همان سال پیش‌بینی و تأمین شود.

ب - سازمان تأمین اجتماعی موظف است مطابق قوانین مربوطه در طول اجرای قانون برنامه، حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران را متناسب‌سازی نماید.

بند (ب) ماده (۱۲) در طول اجرای قانون برنامه بر قانون راجع به تعیین حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان دولت و مشمولان صندوق تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۳/۳۰ و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۷/۲۳ حاکم است.

پ - مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد با کلیه وظایف، اختیارات، تعهدات و

دارایی‌ها- از جمله اموال منقول و غیرمنقول، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد و اوراق با حفظ هویت مستقل به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتقال می‌یابد.

حداکثر طی مدت سه سال، کلیه تعهدات حال و آتی صندوق- به میزانی که براساس مطالعات محاسبه بیمه‌ای برای تعیین ارزش فعلی تعهدات آتی (اکچوئری) که حداکثر ظرف مدت سه‌ماه به تأیید سازمان حسابرسی کشور می‌رسد و مورد تأیید سازمان قرار می‌گیرد- با منابع حاصل از واگذاری سهام، سهم‌الشرکه، اموال شرکتها، امتیازات، حقوق بهره‌برداری از معادن و حقوق مالی دولت و سایر منابع حسب مورد از طریق سازمان خصوصی‌سازی و خزانه‌داری کل کشور پرداخت خواهد شد. میزان واگذاری‌ها هر ساله در بودجه‌های سالانه پادار خواهد گردید.

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی

فصل دهم - حقوق و مزایا

ماده ۶۴ - نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، منبای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستعمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.

تبصره - ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده ۶۵ - کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها، سطح تخصص و مهارتهای مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند.

حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (۲۰۰۰) و حداکثر آن (۶۰۰۰) می‌باشد.

تبصره ۱ - هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خیره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارتها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکسب و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خیره و عالی ارتقاء می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

تبصره ۲ - کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیتهای شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می گیرند.

تبصره ۳ - امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می گردد.

ماده ۶۶ - کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می باشد، بهره مند می گردند.

حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

تبصره - هنرمندان و افرادی که در حوزه های علمیه تحصیل نموده اند براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می گردند.

ماده ۶۷ - جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره های (۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد و تخصیص هر کدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جدول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجراء به دستگاه های اجرائی ابلاغ می گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می رسد توسط دستگاه های اجرائی انجام خواهد شد و سازمان بر اجراء این امر نظارت می نماید.

ماده ۶۸ - علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (۶۵) و تبصره های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می گردد فوق العاده هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می باشد:

۱ - فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

۲ - فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می گیرد.

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بوده اند به ازاء هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می شود.

۳ - فوق العاده سختی کار و کار در محیطهای غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخشهای سوختگی و مراقبتهای ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

۴ - کمک هزینه عائله مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی موضوع این بند بهره مند می شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی باشند.

کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۷/۷/۸ که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مذکور نیز برخوردار می شوند.

۵ - فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می باشد.

۶ - فوق العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می باشد:
الف - به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و با توجه به امتیازی که از عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقاء، اثربخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می نماید تا (۲۰٪) امتیازات مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می باشد.

ب - میزان بهره مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجراء برنامه ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه بندی می گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می گردد.

ج - مقامات دستگاه های اجرائی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی ربط مشمول دریافت این فوق العاده می باشند.

۷ - به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرائی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.

۸ - به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد پرداخت می گردد.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می گیرد نخواهند داشت.

۹- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، می توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق التحقیق، حق التدریس، حق ترجمه و حق التألیف به آنها پرداخت نمود. مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق العاده های وی تجاوز نماید.

در هر دستگاه اجرائی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضاء شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می باشند.

۱۰- فوق العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین المللی، ریسک پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امتیاز ویژه ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه های اجرائی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره- پرداخت فوق العاده های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاه های اجرائی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیردولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه جویی های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می باشد و این فوق العاده ها جزء دیون منظور نمی گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

ماده ۶۹- به دستگاه های اجرائی اجازه داده می شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه جویی می گردد را (با تأیید ذی حساب مربوطه) به عنوان فوق العاده بهره وری غیرمستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می دهند پرداخت نمایند.

ماده ۷۰- شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرائی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرائی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می باشد.

تبصره ۱- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در بیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجراء به دستگاه های ذی ربط ابلاغ می گردد.

تبصره ۲- دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی

خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیراین صورت سازمان موظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجرا است.

ماده ۷۱- سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می گردد:

الف- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب - معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضاء شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج - وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه- معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده همتراز می گردند و تعیین سایر پست های همطراز به عهده هیأت وزیران بوده و تعیین همطرازی پست های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می گردد فوق العاده های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۳- (منسوخه ۱۳۹۰/۰۹/۰۲) مقامات مذکور در این ماده که حداقل دوسال در پست مدیریتهای سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پائین تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق العاده مستمر آنها در مسؤولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه التفاوت تا (۸۰٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاء های بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق العاده ها) مستهلک می گردد و این مابه التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

تبصره ۴- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثناء حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه ای و یا سمتهای خاص و ویژه قضائی تسری دهد.

ماده ۷۲- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضاء هیأتهای مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارایی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید.

سقف امتیاز این ماده حداکثر (۱/۵) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق العاده های مذکور در ماده (۶۸) بهره مند خواهند بود.

تبصره - حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره سایر شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیردولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می گردد.

ماده ۷۳ - به منظور ارتقاء کارایی و سوددهی بنگاههای اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره وری بنگاه ها، فوق العاده بهره وری به طور غیرمستمر پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هریک از کارمندان می باشد.

تبصره - مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق العاده های مذکور در بند (۶) ماده (۶۸) و این ماده را می توانند دریافت نمایند.

ماده ۷۴ - به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه های اجرائی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزیر اموراتقتصادی و دارایی و دو نفر از وزراء به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می شود، کلیه دستگاه های اجرائی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجراء است.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره - هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

ماده ۷۵ - امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و موظفین معادل (۵۰۰۰) می باشد.

ماده ۷۶ - حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاه های اجرائی و صندوقهای بازنشستگی وابسته به دستگاه های اجرائی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر تجاوز کند.

فوق العاده های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق العاده مستمر تلقی می گردند.

ماده ۷۷ - تعیین میزان فوق العاده های مذکور در بندهای (۵)، (۶)، (۷)، (۸)، (۹) و (۱۰) ماده (۶۸) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرائی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده ۷۸ - در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبنائی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثناء پرداختهای قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمکهای رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم درازاء خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می گردد، با اجراء این قانون لغو می گردد.

تبصره - در صورتی که با اجراء این فصل، حقوق ثابت و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاء های بعدی مستهلک می گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می گردد.

ماده ۷۹ - کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

ماده ۸۰ - آیین نامه اجرائی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد و دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از ابلاغ آیین نامه ها و دستورالعملهای مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم - ارزیابی عملکرد

ماده ۸۱ - دستگاه های اجرائی مکلفند براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره وری را در واحدهای خود به مورد اجراء گذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبه ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده ۸۲ - سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاه های اجرائی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاه های اجرائی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخصهای اختصاصی و عمومی و نحوه اجراء احکام این قانون را براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

ماده ۸۳ - سازمان موظف است هر ساله براساس شاخصهای بین المللی و گزارشهای دریافتی از دستگاه های ذی ربط، پس از انطباق با چشم انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه های توسعه استفاده نماید.

فصل دوازدهم - حقوق و تکالیف کارمندان

ماده ۸۴ - کارمندان دستگاه های اجرائی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

تبصره ۱ - کارمندان دستگاه های اجرائی می توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی ربط حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال قابل افزایش خواهد بود.

تبصره ۲ - کارمندان دستگاه های اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماریهای صعب العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می باشد و مقررات مربوط در آیین نامه این فصل پیش بینی می گردد.

تبصره ۳ - مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می باشند.

تبصره ۴ - کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می برند می توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده ۸۵ - دستگاه های اجرایی مکلفند در چهارچوب بودجه های مصوب و آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکتواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه های تکمیلی قرار دهند.

ماده ۸۶ - دستگاه های اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده ۸۷ - ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران تعیین می گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی ربط می باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضاء هیأت علمی از ساعات موظف، در طرحهای طبقه بندی مشاغل ذی ربط تعیین خواهد شد.

تبصره ۱ - کارمندان می توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند.

میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره ۲ - دستگاه های اجرایی می توانند در موارد خاص با موافقت هیأت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

تبصره ۳ - کلیه دستگاه های اجرایی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاه های اجرایی مشمول این حکم نمی باشند).

ماده ۸۸ - کارمندان دستگاه های اجرایی در انجام وظایف و مسؤولیت های قانونی در برابر نشاکیان مورد حمایت قضائی می باشند و دستگاه های اجرایی مکلفند به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضائی نمایند.

ماده ۸۹ - کارمندان دستگاه های اجرایی در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاه های اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در موارد

مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده ۹۰ - کارمندان دستگاه‌های اجرایی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند.

هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذی‌ربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده ۹۱ - اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه‌های اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود.

تبصره ۱ - دستگاه‌های اجرایی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی‌های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراء این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می‌توانند دستور اعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

تبصره ۲ - در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازات‌های بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.

تبصره ۳ - دستگاه‌های اجرایی موظفند پرونده افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاه‌های اجرایی را جهت رسیدگی و صدور حکم قضائی به مراجع قضائی ارجاع نمایند.

تبصره ۴ - سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاه‌های اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاه‌های اجرایی اعلام نماید.

ماده ۹۲ - مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوء استفاده در حیطة مدیریت مسؤولین مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۹۳ - کلیه کارمندان دستگاه‌های اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط پردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام

تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق الزحمه یا اضافه کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۹۴ - تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می باشد. در موارد ضروری با تشخیص مقام مسؤول مافوق تصدی موقت پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می باشد.

تبصره - عدم رعایت مفاد ماده فوق الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

ماده ۹۵ - (منسوخه ۱۳۹۵/۰۲/۲۰) به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته ها، کمیسیون ها، شوراهای مجامع و خدمات مشاوره ای غیرمستمر، تدریس و مشاوره های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاه های اجرائی از ۱/۳ (یک سوم) ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند بلامانع می باشد.

حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می گردد.

ماده ۹۶ - کارمندان دستگاه های اجرائی مکلف می باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجراء دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجراء دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسؤولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می باشد.

ماده ۹۷ - رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاه های اجرائی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲ - می باشد. «به استثناء ماده (۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است».

ماده ۹۸ - خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شرط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود.

ماده ۹۹ - پرداخت اضافه کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیراداری مجاز می باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است.

ماده ۱۰۰ - آیین نامه های اجرائی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

فصل سیزدهم - تأمین اجتماعی

ماده ۱۰۱ - کلیه کارمندان پیمانی دستگاه های اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی می باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم الاجراء شدن این قانون، می توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه های اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود

مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی ربط قرار می گیرند.
ماده ۱۰۲ - کارمندان می توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوقهای بیمه ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می باشد 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.

تبصره - آیین نامه اجرایی نحوه تغییر صندوقها یا پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

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.
تبصره - (الحاقی ۱۳۹۵/۱۱/۲۴) ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردارند نیز با داشتن مدرک کارشناسی، مشمول حکم این ماده می باشند و می توانند تا سی و پنج سال خدمت نمایند.

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.
تبصره ۱ - سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.
تبصره ۲ - دستگاه های 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 - دستگاه های 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 بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت باز خرید می شوند.

ماده ۱۰۴ - در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازاء هر سال خدمت مزاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۰۵ - منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان 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 بتوان 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 به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد. تبصره - مدت خدمت کارمندانی که در ابتداء یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جزء سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریت‌های تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می‌گیرد.

ماده ۱۰۶ - مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد. تبصره - (الحاقی ۱۳۸۹/۰۷/۰۶) کارمندان دستگاه های اجرایی مشمول این قانون که از نظر بیمه و بازنشستگی تابع مقررات صندوق تأمین اجتماعی هستند و قبل از تصویب این قانون از مزایای غیرمستمر آنان کسور بازنشستگی برداشت شده است می‌توانند کسور مربوطه اعم از سهم کارمند و کارفرما را یکجا از صندوق تأمین اجتماعی دریافت نمایند و یا حسب تقاضا مطابق مقررات مربوط، به نسبت سال های پرداخت کسور، قابل احتساب در حقوق بازنشستگی آنان خواهد بود. دستورالعمل اجرایی این تبصره از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی با هماهنگی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

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

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه باخریدی دریافت نموده اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده ۱۰۸ - کارمندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند. با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود.

ماده ۱۰۹ - از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوقهای بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش بینی می‌گردد با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابند.

الف - حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری براساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوق الذکر و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

گروه شغلی
امتیاز مربوطه

۴۰۰۰	۲۱
۴۵۰۰	۳
۵۰۰۰	۴
۵۵۰۰	۵
۶۰۰۰	۶
۶۵۰۰	۷
۷۰۰۰	۸
۷۵۰۰	۹
۸۰۰۰	۱۰
۸۵۰۰	۱۱
۹۰۰۰	۱۲
۹۵۰۰	۱۳
۱۰۰۰۰	۱۴
۱۰۵۰۰	۱۵
۱۱۰۰۰	۱۶
۱۱۵۰۰	۱۷
۱۲۰۰۰	۱۸
۱۲۵۰۰	۱۹
۱۳۰۰۰	۲۰

امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همتران آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به عهده داشته و بازنشسته شده اند به شرح زیر خواهد بود:

مقامات موضوع بند «الف» ۱۴۵۰۰

مقامات موضوع بند «ب» ۱۵۵۰۰

مقامات موضوع بند «ج» ۱۶۵۰۰

مقامات موضوع بند «د» ۱۷۵۰۰

مقامات موضوع بند «ه» ۱۹۰۰۰

ب - حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح براساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور در این ماده و براساس شی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

- عنوان درجه یا رتبه شغلی

	امتیاز - عنوان
	درجه یا رتبه شغلی
	امتیاز - عنوان
	درجه یا رتبه شغلی
۵۴۰۰	امتیاز سر جوخه یا رتبه ۴
۹۰۰۰	ستوان سوم یا رتبه ۱۰
۱۲۶۰۰	سرهنگ یا رتبه ۱۶
۶۰۰۰	گروهبان ۳ یا رتبه ۵
۹۶۰۰	ستوان دوم یا رتبه ۱۱
۱۳۲۰۰	سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷
۶۶۰۰	گروهبان ۲ یا رتبه ۶
۱۰۳۰۰	ستوان یکم یا رتبه ۱۲
۱۳۸۰۰	سرتیپ یا رتبه ۱۸
۷۲۰۰	گروهبان ۱ یا رتبه ۷
۱۰۸۰۰	سروان یا رتبه ۱۳
۱۴۴۰۰	سرلشگر یا رتبه ۱۹
۷۸۰۰	استوار دوم یا رتبه ۸
۱۱۴۰۰	سرگرد یا رتبه ۱۴
۱۵۰۰۰	سپهبد یا رتبه ۲۰
۸۴۰۰	استوار یکم یا رتبه ۹
۱۲۰۰۰	سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵
۱۵۶۰۰	ارتشبد

تبصره ۱ - مشمولان بندهای «الف» و «ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) سال دارای سمتهای مدیریتی بوده اند، درصدهای زیر حسب مورد و براساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد:

مشاغل سرپرستی و همتراز ۵ درصد

معاونین مدیر کل و همتراز آنان ۱۰ درصد

مدیران کل و همتراز آنان ۱۵ درصد

مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکت های دولتی ۲۰ درصد

مقامات موضوع تبصره های «۲» و «۳» ماده (۱) ن ۵ پ ۲۵ درصد

تبصره ۲ - بازنشستگان و وظیفه بگیران که سابقه پرداخت کمور بازنشستگی آنها بیش از سی سال

است به ازاء هر سال (تا ده سال) دو و نیم درصد (۵/۲٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو و نیم درصد (۵/۲٪) از ارقام فوق‌الذکر کسر می‌گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد.

تبصره ۳ - کارمندانی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است.

تبصره ۴ - کمک هزینه عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۲۷/ ۱۱/ ۱۳۸۰ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد.

تبصره ۵ - هر کدام از بازنشستگان و وظیفه بگیران چنانچه براساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد.

تبصره ۶ - درجات سابق نظامیان منک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد:

الف) ستوانیار سوم و ستوانیار دوم، افسریار معادل ستوان سوم

ب) ستوانیار یکم، همافز سوم، همافز دوم معادل ستوان دوم

ج) همافز یکم معادل ستوان یکم

د) سرهمافز سوم معادل سروان

ه) سرهمافز دوم معادل سرگرد

و) سرهمافز یکم معادل سرهنگ دوم

تبصره ۷ - به هر یک از مشمولان موضوع بند «ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از جدول شماره (دو) به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد:

کارمندان در رتبه شغلی ۸ الی ۹ ۵ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۰ الی ۱۳ ۱۰ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶ ۱۵ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ و ۱۸ ۲۰ درصد

کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا ۲۵ درصد

تبصره ۸ - کلیه نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی، که از تاریخ ۱۳۵۸/ ۱/ ۱۵ به بعد در خدمت نیروهای مسلح نبوده‌اند و احکام خاص قضائی برای آنان تعیین نشده است، صرفاً از حقوق ردیف درجه سرهنگی برخوردار خواهند شد و مشمول سایر تبصره‌های این بند نخواهند شد.

تبصره ۹ - مشمولین قانون حالت اشتغال - مصوب ۱۳۷۲ - مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند.

ماده ۱۱۰ - از تاریخ ۱/۱/۱۳۸۷ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری بگیران اعضاء هیأت علمی و قضات که بازنشسته، از کار افتاده و فوت شده اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصره های مربوط باشد تا این میزان افزایش می یابد:

الف - حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران اعضاء هیأت علمی بر اساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

مرتبه علمی امتیاز

مریی آموزشیار پژوهشیاران ۹۵۰۰

مریی ۱۱۰۰۰

استادیار ۱۴۰۰۰

دانشیار ۱۶۰۰۰

استاد ۱۸۰۰۰

ب - حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران قضات بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

گروه امتیاز

یک ۸۵۰۰

دو ۹۵۰۰

سه ۱۰۵۰۰

چهار ۱۱۵۰۰

پنج ۱۲۵۰۰

شش ۱۳۵۰۰

هفت ۱۵۰۰۰

هشت ۱۶۰۰۰

تبصره ۱ - در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضائی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضائی کسانی که سه سال در دادرسیهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته اند) پنج درصد (۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره ۲ - در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته های قابل قبول برای قضات پنج درصد (۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکتری یا معادل آن در همان رشته ها ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

تبصره ۳ - علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن

مسئولیت‌های زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۱ - دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوقی ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۵٪).

۲ - مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (۱۰٪).

۳ - معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مینا.

۴ - رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪).

تبصره ۴ - تبصره های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده ۱۱۱ - به منظور یکنواختی و هماهنگ سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق های بازنشستگی دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود.

۱ - کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند.

۲ - فرزندان اناث مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند تا بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا بیست و پنج سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند.

ماده ۱۱۲ - سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلفند، آیین‌نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرائی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده اند را با جدول بند «الف» ماده (۱۰۹) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیأت وزیران برسانند.

ماده ۱۱۳ - (اصلاحی ۱۳۸۷/۱۲/۰۵) دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. سازمان مذکور زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است و وزیر در برابر مراجع قانونی ذی‌ربط پاسخگو می‌باشد.