

مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی





دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی

معاونت توسعه مدیریت و منابع

مدیریت امور نیروی انسانی

عنوان :

مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه

تهیه و تنظیم : مجتبی یوسفی ، سارا دانشور

تاریخ تنظیم: تابستان ۱۳۹۳

با تشکر صمیمانه از همکاران اداره بازنشستگی :

- ❖ عبدالرضا خسروی
- ❖ سکینه کامرانی
- ❖ فرخنده حسینعلی پور
- ❖ لیلا خسرو آبادی
- ❖ نگار سادات کشیکچیان

فهرست مطالب:

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	آشنائی با برخی اصطلاحات
۵	انواع خروج از خدمت
۵	تشریح قوانین و مقررات موجود در زمینه بازنشستگی و خروج از خدمت
۵	الف- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ و اصلاحات بعدی
۸	ب - قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی.....
۹	ج- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی
۱۰	د- قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی
۱۰	هـ - قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ /۶/۵
۱۲	و - قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۴	ز - آئین نامه اداری و استخدامی اعضای هیات علمی و کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کشور مصوب سال ۱۳۹۱.....
۱۷	قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۸۶/۴/۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی.....
۲۰	ح - قانون تامین اجتماعی
۲۶	ط - قانون کار
۲۸	انواع بازنشستگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری
۳۲	انواع بازنشستگی مشمولین قانون تامین اجتماعی

مقدمه:

همانگونه که می دانید وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان عبارتند از: ۱. استخدام یا تدارک نیرو ۲. بهبود و پرورش نیروی انسانی ۳. جبران خدمات ۴. روابط کارکنان ۵. نگهداری کارکنان ۶. جدا شدن کارکنان از سازمان.

توسعه یا بهبود و پرورش نیروی انسانی از طریق آموزش به عنوان فرایندی برای بهبود و اعتلای قابلیت و توانایی ها، افزایش دانش و آگاهی، تغییر گرایش و نگرش انسانها اهمیتی اساسی یافته است. چون افراد با یادگیری توانایی تغییر رفتار و پیشرفت را یافته و به عنوان سرمایه سازمانی بر اعتبار خود و سازمان می افزایند. آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می رود، کارکنان محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارتهای جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روشها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند.

همچنین از آنجا که تدارک نیرو از جامعه برای به کار گماشتن در سازمان است، منطقی است که وظیفه نهائی آن بازگرداندن کارمند به همان جامعه باشد. لذا بحث خروج از خدمت با سه روش بازنشستگی، برکناری یا ترخیص و انفصال صورت می گیرد. از این رو در این جزوه آموزشی سعی بر آن شده است به منظور برآورده شدن دو وظیفه عملیاتی مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان و در راستای بهبود و پرورش نیروی انسانی به مسئله جدا شدن کارکنان از سازمان و آشنائی همکاران با موضوعات خروج از خدمت و مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی پرداخته شود.

آشنائی با برخی اصطلاحات:

۱- بازنشستگی: وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیتدار 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 صلاحیت دار ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال او مستحق دریافت حقوق بازنشستگی نیز می‌شود.

۲- حقوق وظیفه: چنانچه مستخدم رسمی شاغل یا مستخدم بازنشسته یا از کارافتاده فوت نماید، طبق مستندات قانونی جاری درباره وراثت واجد شرایط وی حقوق وظیفه برقرار می‌شود.

۳- 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 می‌شود.

- به موجب ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارکنان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان -مصوب ۱۳۶۲- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارکنان محسوب می‌گردد. ضمناً حسب مفاد ماده ۸۵ قانون استخدام کشوری آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیر رسمی تلقی می‌گردد که با پرداخت کسور، مدت مزبور حسب مقررات ذیربط از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت مستخدم محسوب و منظور می‌شود.

- 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 می‌نمایند 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 بازنشستگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه و خدمت مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان به عنوان سابقه خدمت محسوب می‌شود. 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 می‌شود.

انواع سابقه: سابقه بازنشستگی - سابقه خدمت - سابقه تجربی - سابقه خصوصی

۴- مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی:

ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: کلیه کارمندان پیمانی دستگاههای اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تامین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تامین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاههای اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تامین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تامین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرائی 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 صندوقهای بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تامین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تامین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند. تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک بار امکانپذیر می‌باشد.

۵- 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 می‌شوند.

شماره سند: ۲۰۰۸/۲۱۶۹۲
تاریخ: ۲۱/۱۱/۱۳۸۹
پست: _____

جمهوری اسلامی ایران
ریاست جمهوری
«سال همت مضامین و کار مضامین گرامی باد»

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

بخشنامه به کلیه دستگاههای اجرائی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۸۹/۶/۱ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و به استناد بندهای (۳) و (۵) ردیف «ب» ماده «۱۱۶» قانون مدیریت خدمات کشوری و با توجه به ابهامها و سؤالهای دستگاههای اجرائی در رابطه با عبارت «تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر» مندرج در بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون مذکور، موارد زیر را به عنوان مصادیق عبارت فوق تعیین نمود:

- ۱- مدارک تحصیلی رسمی دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با ارزش علمی
- ۲- گواهینامه‌های دوره‌های آموزشی بلندمدت با ارزش استخدامی در مقطع کارشناسی ارشد و بالاتر که با مجوز سازمان‌های امور اداری و استخدامی کشور و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (سابق) به اجرا در آمده‌اند.
- ۳- مدارک دوره‌های آموزشی طی شده توسط کارکنان دولت که بر اساس اختیارات قانونی مربوط در این زمینه مورد بررسی قرار گرفته و برای آنها ارزش استخدامی «معادل کارشناسی ارشد و بالاتر» در مشاغل مربوط، با تصویب مراجع ذیربط تعیین شده است.
- ۴- گواهینامه نوع دوم (تخصصی - پژوهشی) که در نظام اداری کارکردی نظیر مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر را در مشاغل مشخص شده، با تصویب مراجع ذیربط دارا می‌باشد.
- ۵- مدارک هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده و مدارک آنان با مقاطع تحصیلی رسمی کارشناسی ارشد و بالاتر هم‌تراز گردیده است.

تجسره - آن دسته از ابتکارگرانی که با توجه به قوانین و مقررات مربوط به خود، از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر بهره‌مند می‌گردند و به موجب یکی از بندهای فوق دارای مدرک کارشناسی باشند مشمول این بخشنامه خواهند بود.

محمدعلی قزوینده دهکردی

تهران، خیابان شهید بهشتی، بخش برسان، شماره ۱۶
تلفن: ۸۸۷۵۱۰۸۱-۹، دوتاب: ۸۸۵۳۶۹۲۹

مدرک پستی: ۴۳۲۲۴-۱۵۸۷۵
کد پستی: ۱۵۸۷۷۳۲۲۱۱
آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR

رای شماره ۷۷۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بندهای ۲، ۳، ۴ و تبصره بخشنامه شماره ۳۱۷۹۲/۲۰۰-۲۱/۶/۱۳۸۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره هـ/۸۰۸/۹۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۲۸ تاریخ دادنامه: ۱۳۹۲/۱۱/۷

شماره دادنامه: ۷۷۵ کلاس پرونده: ۹۰/۸۰۸

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری شاکی: آقای حسین اسماعیلی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بندهای ۲، ۳، ۴ و تبصره بخشنامه شماره ۳۱۷۹۲/۲۰۰-۲۱/۶/۱۳۸۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

رای هیأت عمومی

در ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶، مقرر شده است که: «دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط ذیل می‌تواند 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 سی سال. ب: ...» نظر به این که بندهای ۲، ۳، ۴ و تبصره ذیل بخشنامه شماره ۳۱۷۹۲/۲۰۰-۲۱/۶/۱۳۸۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، کارمندان فاقد تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر را مشمول بند الف ماده ۱۰۳ قانون یاد شده دانسته است و همچنین به موجب ذیل ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، تصمیمات شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی پس از تأیید رئیس‌جمهور برای دستگاههای مشمول قانون، لازم الاجرا اعلام شده است و در بخشنامه مورد شکایت تصمیم شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به کلیه دستگاههای اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ابلاغ شده است و دلالتی بر تأیید تصمیم شورای یاد شده توسط رئیس‌جمهور ندارد، بنابراین بندهای ۲، ۳، ۴ و تبصره ذیل بخشنامه مورد شکایت، خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات مرجع وضع تشخیص داده می‌شود و به استناد بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲، ابطال می‌شود.

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری - محمدجعفر منتظری

تبصره ۵: اعضاء هیات علمی به استناد ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری از شمول این قانون مستثنی بوده و به استناد قانون استخدام کشوری در خصوص بازنشستگی آنها عمل می‌گردد.

ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری: کلیه دستگاههای اجرائی به استثناء نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (۳) تطبیق دارند، اعضاء هیأت علمی و قضات، هیأت‌های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.

انواع خروج از خدمت:

۱. بازنشستگی
۲. بازخریدی
۳. ازکارافتادگی
۴. فوت
۵. استعفاء
۶. انفصال دائم از خدمت
۷. اخراج

تشریح قوانین و مقررات موجود در زمینه بازنشستگی و خروج از خدمت:**الف - قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ و اصلاحات بعدی**

ماده ۶۴ :

مستخدم رسمی می‌تواند 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 می‌یابد 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 عدم حضور 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 رسیدگی و 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 بازنشستگی به صندوق بازنشستگی 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 بازنشستگی منظور و محسوب خواهد شد به شرط آن که وجوهی را که طبق ماده ۶۶ دریافت داشته‌اند یک جا به صندوق بازنشستگی 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 پائین تر 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 می‌تواند او را از گذراندن دوره آزمایشی معاف دارد.

ماده ۷۴: مستخدم رسمی می‌تواند طبق شرایط زیر تقاضای بازنشستگی 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 لااقل 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 وزارتخانه‌ها، شرکتها و مؤسسات دولتی، شهرداریها، بانکها، مؤسسات و شرکتها و سازمانهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند مستخدمین رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز مشمولان 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 بازنشسته 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 صورتی که کسر یک سال بیش از شش ماه باشد، یک سال تمام محسوب خواهد شد) بعلاوه کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی سهم مستخدم و حقوق و مزایای مرخصی‌های 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 شورای مرکب از نمایندگان تام‌الاختیار 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 مشاغلی که شرایط احراز آنها دارند، جذب دستگاههای دولتی نگردند طبق شرایط این قانون بازخرید یا بازنشسته می‌شوند.

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

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه روز سه‌شنبه بیست و هفتم خرداد ماه یک هزار و سیصد و شصت و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۶۵/۴/۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

ماده ۷۶: وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند مستخدمین رسمی را که شصت سال سن و لااقل بیست سال سابقه خدمت دارند بازنشسته کنند.

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

ماده ۷۷: وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنشسته کنند.

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

ماده ۷۹: هرگاه مستخدم رسمی علی‌البداهه یا به علت حادثه ای ناقص شود به نحوی که از کارکردن 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 کارکردن 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 بازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و تمام حقوق بازنشستگی 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 می تواند مستخدمین آماده به خدمت را که به سن شصت سالگی می رسند با هر قدر سابقه خدمت بازنشسته کند.

بند ر ماده ۱۲۴ - انفصال دائم: وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصلت و تبعاً برای همیشه از خدمت دولت محروم شده باشد.

بند س ماده ۱۲۴ - اخراج: وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری به مجازات مقرر در بند ج ماده ۵۹ محکوم یا طبق ماده ۶۵ اخراج شده باشد.

ب - قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی

به استناد قانون نحوه بازنشستگی 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 بازنشستگی 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.
- ۹- رشته پرستاری { پرستار ، بهیار و کمک بهیار}:

((بابت هر سال خدمت در بیمارستانها و مراکز سوختگی و روانی به مدت ۳ ماه خدمت ارفاقی))

۱۰- پرستار، بهیار، کمک بهیار:

((بابت هر سال خدمت در درمانگاه و مراکز بهداشتی درمانی و یا دانشکده ها بمدت ۲ ماه خدمت ارفاقی))

۱۱- پرستار، بهیار، کمک بهیار:

((بابت هر سال خدمت ستادی و غیر بهداشتی درمانی بمدت ۱ ماه خدمت ارفاقی))

۱۲- تکنسین آزمایشگاه ، تکنسین اطاق عمل ، تکنسین فوریتهای پزشکی :

به ازاء هر سال خدمت یک ماه خدمت ارفاقی

تبصره ۶ تصویبنامه شماره ۲۲۶۸۶/ت/۳۳۷۵۰ هـ مورخ ۸۵/۳/۶ (آئین نامه اجرایی)- کلیه جانبازان و آزادگان مشمول این آیین نامه در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی 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 بازنشستگی 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 ۱۳۶۸/۱/۲۰ 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 بازنشسته شود مجاز بکار با اشعه نخواهد بود))

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

ماده ۲: بازنشستگی مستخدمین رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی، شهرداریها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است با حداقل سی سال سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی 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 بازنشسته شوند:

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

ب) مستخدمین زن با ۲۰ سال سابقه خدمت (موضوع ماده واحده جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سوم دی‌ماه یک‌هزار و سیصد و هفتاد مجلس شورای اسلامی تصویب که در تاریخ ۱۳۷۰/۱۰/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. ب سن ۴۵ سال حذف گردید)

ه- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵

ماده ۲- کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارایه درخواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند.

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

ماده ۹- منظور از کارکنان قراردادی در آیین‌نامه، اشخاص زیر هستند:

الف - مستخدمان موقت شرکتهای دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.

ب - آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند.

ج - کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۱۳۶۲/۳/۲۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاههای مشمول این قانون اشتغال دارند.

د - آن دسته از کارکنان مشمول قانون که براساس مجوزهای قانونی با انعقاد قرارداد در خدمت دستگاههای یادشده بوده‌اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوقهای بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است.

تبصره - کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاههای مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند.

ماده ۱۲- درخصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهد بود.

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 آیین‌نامه 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 هزینه‌های دستگاه و تأیید مراتب یادشده توسط رییس دستگاه اجرایی یا مقامات مجاز از سوی وی موضوع تبصره (۱) ماده (۵۳) قانون محاسبات عمومی و ذیحساب یا مدیرمالی مربوطه و پس از اخذ مجوز از کمیسیون یادشده می‌باشد.

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 دستگاهها 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- بازنشستگی پیش از موعد کلیه مشمولان قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۴/۵ و قانون تمدید آن در دستگاههای اجرائی دولتی با موافقت بالاترین مقام اجرائی 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 هزینه‌ای دستگاهها یا صرفه‌جویی ناشی از کاهش نیروها که میزان آن به تأیید معاونت برنامه‌ریزی 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 اجرائی متنوع می‌گردند:

- بازنشستگی 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 آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد).

- آماده به خدمت 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 می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت.

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

آیین‌نامه اجرایی بند (۳) ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱- کارمندانی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل‌های مربوط، امتیارات آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از پنجاه درصد کل امتیازات پیش‌بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی موضوع (۱۰۳) قانون مذکور، بازخرید می‌گردند.

ماده ۲- وجوه مربوط به بازخریدی کارمندانی که در اجرای این آیین‌نامه بازخرید خدمت می‌شوند به اضافه وجوه مرخصی‌های ذخیره شده آنان، براساس تبصره (۱) ماده (۱۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶- تعیین خواهد شد.

ماده ۳- هرگونه به کارگیری کارمندان بازخریدی در دستگاههای اجرایی ممنوع بوده و دستگاهها نمی‌توانند هیچگونه پرداختی به آنان از هر محل داشته باشند.

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

این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۱۷ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

ماده ۱۰۳- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند 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 سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد .

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 می‌باشند 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 می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند

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**

۱. کارکنان:

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 بازنشستگی نائل شده و از مستمری بازنشستگی 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 باز خرید شود
ماده ۳۷ : کامند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در موسسه خارج می گردد:

الف) بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذیربط ،

ب) قبول استعفا،

ج) باز خریدی،

د) اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذیربط،

ه) فوت.

ماده ۹۷ و ۹۸: با توجه به نامه شماره ۲۰۹/۳۲۵۷/د مورخ ۱۳۹۲/۸/۲۶ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت و در اجرای توافق نامه شماره ۱۳۰۱۵/ص/۱۳۶۶ مورخ ۹۲/۷/۱ صندوق بازنشستگی کشوری: "کارکنان مشمول این آیین نامه که مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند از نظر مقررات بازنشستگی و وظیفه از جمله سن و سنوات خدمت تابع مقررات قانونی مورد عمل صندوق مزبور می باشند".

لذا مفاد ماده ۹۷ و ۹۸ آئین نامه اداری و استخدامی اصلاح و دانشگاهها به استناد ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری می توانند کارکنان خود را طبق شرایط ذیل بازنشسته نمایند:

• مشاغل غیر تخصصی را با سی سال سابقه خدمت

• مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر را با سی و پنج سال خدمت

مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر تا کسب حد نصاب سی و پنج سال سابقه خدمت میتوانند خدمت نمایند و تداوم خدمت ایشان تا سی و پنج سال نیاز به درخواست فرد ندارد. لیکن بازنشستگی این افراد زودتر از سی و پنج سال منوط به ارائه درخواست بازنشستگی کارمند می باشد.

ماده ۱۰۵: امکان بازنشستگی پیش از موعد کارمندان موسسه تابع دستورالعملی است که به تصویب هیأت امنای می رسد.

ماده ۱۰۹: قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن در مورد کارمندان موسسه لازم الاجرا بوده و تغییرات در مفاد آیین نامه اجرایی آن با تصویب هیأت امنای قابل اجرا است.

ماده ۱۱۲: بازخریدی کارمندان برابر دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیأت امنای می رسد. هر گونه به کارگیری کارمندان بازخرید شده موسسه یا سایر موسسات وزارت متبوع دستگاه های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می باشد.

ماده ۱۱۴: کارمند رسمی می تواند با درخواست کتبی از خدمت در موسسه استعفا کند. در هیچ مورد، استعفای کارمند رافع تعهدات او در برابر موسسه نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می یابد که موسسه به صورت رسمی با آن موافقت نماید. موسسه مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفا، رد یا قبول آن را کتباً اعلام دارد. چنانچه تا پایان یک ماه رد یا قبول استعفا ابلاغ نگردد، این امر در حکم قبول استعفا تلقی خواهد شد.

تبصره ۱. در صورت درخواست کارمند مستعفی، استرداد وجوهی که بابت کسور بازنشستگی پرداخت کرده است، تابع ضوابط صندوق مربوط خواهد بود.

تبصره ۲. استخدام مجدد کارمند رسمی که استعفا کرده است در صورت نیاز موسسه برابر ضوابط استخدامی مندرج در این آیین نامه خواهد بود. احتساب سوابق خدمت این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی مشروط به اینکه وجوه کسور بازنشستگی دریافت نکرده باشند، بلامانع است.

تبصره ۳. به کارمند مستعفی وجوه مرخصی استفاده نشده پرداخت خواهد شد.

۲. اعضای هیات علمی:

ماده ۷۰: عضو هیات علمی رسمی و بازماندگان وی جز در مواردی که در این آئین نامه تصریح گردیده است از لحاظ بازنشستگی و وظیفه تابع قوانین و مقررات مستخدمین رسمی کشوری و قانون اصلاحات مقررات بازنشستگی و وظیفه مورخ ۶۸/۱۲/۱۲ و ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن می باشد.

تبصره: عضو هیات علمی پیمانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری باشد مشمول ماده فوق خواهد بود.

ماده ۷۱: مقررات موضوع ماده ۳۰ لایحه قانونی استخدام اعضای هیات علمی موسسه مصوب ۴۲/۶/۱۸ هیات وزیران و اصلاحیه های بعدی (استادان و دانشیاران و پزشکان بیمارستانی که قبل از رسیدن به سن ۶۵ سالگی تقاضای بازنشستگی نماید، یا دانشگاه ایشان را به دلیل حذف ماده تدریس یا انحلال یک رشته بازنشسته نماید هر گاه سابقه خدمت آنان به سی سال نرسد حداکثر تا پنج سال از دوران تحصیلات عالی آنان جزء خدمت رسمی محسوب می شود) کماکان معتبر و قابل اجرا است.

ماده ۷۲: موسسه مکلف است هر یک از اعضای هیات علمی را که به سن ۶۵ سال تمام رسیده باشند یا سی سال خدمت داشته باشند، بازنشسته نماید.

تبصره ۱: رئیس موسسه می تواند استثنائاً در مواردی که استفاده از خدمات علمی هر یک از اعضای هیات علمی با مرتبه استاد تمامی ضروری باشد تا ۷۰ سالگی از خدمات آنان استفاده نمایند.

تبصره ۲: ایام سنوات خدمت دولتی غیر هیات علمی پس از تبدیل وضعیت به هیات علمی برای بازنشستگی قابل احتساب است.

ماده ۷۳: شرط استفاده از بازنشستگی با اعمال ضریب یک و دو دهم برای فوق العاده جذب و مخصوص برای کسانی که به موجب این آئین نامه بازنشسته می شوند لااقل ده سال خدمت تمام وقت جغرافیایی از تاریخ ۸۲/۴/۱۸ در موسسه است.

تبصره: اعضای هیات علمی که از تاریخ ۸۲/۴/۱۸ مستمرا به صورت تمام وقت جغرافیایی خدمت نموده اند در صورت احراز شرایط بازنشستگی (قبل از تاریخ ۹۲/۴/۱۸ که خدمت ده ساله پایان می یابد) مشمول رعایت سقف مذکور نخواهند بود.

ماده ۷۵: موسسه می تواند اعضای هیات علمی خود را که دارای حداقل ۲۵ سال سنوات خدمت و حداقل ۶۰ سال سن هستند با تقاضای عضو یا راسا با تصویب شورای موسسه بازنشسته نماید.

ماده ۷۶: موسسه می تواند با تقاضای بازخرید سنوات خدمت اعضای هیات علمی که حائز شرایط بازنشستگی نیستند موافقت نموده و در ازاء هر سال خدمت مبلغی معادل ۴۵ روز مجموع حقوق و مزایای مندرج در آخرین حکم کارگزینی به آنان پرداخت نماید.

قانون جامع خدمت رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۴/۳ 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 چهارچوب 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.

ه - 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 ۲۸/۵/۱۳۴۲ تا

۱۶/۱۱/۱۳۵۷ 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 بوده‌اند.

تبصره - استمرار شرایط این بند در طول دوران اسارت و یا زندان باید به تأیید مراجع صلاحیتدار برسد. و - رزمنده: به کسی اطلاق می‌شود 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 ذیصلاح به طور فعال حضور یافته باشد.

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

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

ح - خانواده ایثارگران: خانواده‌های جانبازان و آزادگان که شامل همسر، فرزند و والدین آنها می‌شود.

ط - در صورت فوت جانبازان و آزادگان مشمول این قانون، خدمات و امتیازات مربوط، به خانواده تحت تکفل آنان تعلق می‌گیرد.

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

ماده ۲- دستگاههای مشمول این قانون عبارتند از:

الف - کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها و دستگاههای اجرائی، مؤسسات و شرکتهای دولتی و ملی شده تحت پوشش و یا مدیریت دولتی اعم از اینکه دارای قوانین و مقررات خاص باشند و یا نباشند، قوه قضائیه اعم از کادر قضائی و اداری و سازمانها و مؤسسات وابسته و تابعه آنها، کانون وکلای دادگستری، کانون‌های کارشناسان رسمی دادگستری، قوه مقننه، نهاد ریاست جمهوری، سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران (سازمانهای وابسته و تابعه)، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (نظامی و انتظامی) نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و شرکتهای تحت پوشش وابسته یا تابعه آنها و کلیه سازمانها و شرکتهایی که به نحوی از انحاء از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند و یا قسمتی از بودجه آنها توسط دولت تأمین می‌گردد، بانکها، مؤسسات بیمه‌ای، جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، شهرداریها و شرکتهای تحت پوشش آنان و نیز مؤسسات و شرکتهایی 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، شرکتهای هواپیمایی، سازمان انرژی اتمی، اعضای هیأت علمی و کادر اداری دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور، مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای نگهبان و دانشگاه آزاد اسلامی.

ب - سایر دستگاهها و سازمانها و شرکتهای 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 نموده‌اند، در صورت شاغل بودن می‌توانند با پنج سال سنوات ارفاقی از امتیاز بازنشستگی پیش از موعد با دریافت حقوق و مزایای کامل بهره‌مند گردند.

تبصره ۱- همسران شاغل جانبازان زیر پنجاه درصد (۵۰٪) و آزادگان با سنوات اسارت کمتر از پنج سال براساس آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد بنیاد به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از یک تا پنج سال سنوات ارفاقی بازنشستگی بهره‌مند می‌گردند.

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

تبصره ۳- رعایت شرط سنی مقرر در قوانین و مقررات بازنشستگی زودتر از موعد جانبازان الزامی نمی‌باشد.

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 بازنشستگی به مأخذ مشاغل سخت و زیان‌آور (یک به یک و نیم) محسوب می‌گردد. دولت مکلف است مابه‌التفاوت کسور بیمه و بازنشستگی سهم کارمند و یا کارگر و کارفرما را برای مدت مذکور به مأخذ آخرین وضعیت استخدامی (حقوق و مزایای مشمول کسور بیمه و بازنشستگی) محاسبه و یکجا به صندوقهای مربوط واریز نماید.

ماده ۴۰- حقوق بازنشستگی 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 تبصره‌های زیر عمل می‌شود.

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

تبصره ۲- حقوق بازنشستگی و وظیفه شهدا، جانبازان و آزادگان غیرمستخدم دولت توسط بنیاد و حقوق بازنشستگی و وظیفه جانبازان و آزادگان مستخدم دولت توسط صندوق بازنشستگی دستگاه ذی‌ربط پرداخت می‌گردد.

تبصره ۳- مشمولان قانون حالت اشتغال هنگام نیل به بازنشستگی از کلیه امتیازات منظور شده برای شاغلان همپراز (مانند پاداش پایان خدمت و غیره) برخوردار می‌گردند. دستگاه مجری حکم حقوق بازنشستگی 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 بازنشستگی فوت نمایند، عائله تحت تکفل آنان از حقوق و مزایای حالت اشتغال تا سن بازنشستگی برخوردار خواهند شد.

ح - قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳

ماده ۲:

بند ۱۴- 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.

بند ۱۵ - 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.

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

بند ۱۶ - مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت 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 اعلام 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 کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۷۲: میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار عبارتست از یک سی ام 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 یا مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰ درصد 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 یا به تشخیص کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده کلی بوده و در هر دو حالت به حکم این قانون مستمری دریافت ننماید 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 هفتصد و بیست روز قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا شروع بیماری حرفه ای که منجر به ازکارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی.
- ماده ۷۳: به بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی و سه تا شصت و شش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارتست از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می گردد.
- ماده ۷۴: بیمه شده ای 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 شده ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی 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 بازنشستگی را خواهند داشت.

- ۱- حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
 - ۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه سال تمام رسیده باشد.
- تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

تبصره ۲: الف- کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف کرد.

۱: کارفرمایان کلیه کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲: کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند به وسیله کارفرمایان اعمال نمایند.

ب حمایتها:

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

۲- در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تأیید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

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

۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان، این تبصره چهار درصد به نرخ حق بیمه در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یک جا یا به طور اقساطی به وسیله کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

۵- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین نامه ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان

تأمین اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۶- بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده ، کارفرمایان مربوطه مکلف اند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ و همچنین چهاردرصد میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره ۳ : بیمه شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.

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

ماده ۷۷ : میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از سی و پنج، سی ام (۳۵/۳۰) متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

تبصره متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار.

ماده ۷۸ : کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل پنج سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده اند 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 بازنشستگی و وظیفه خاص بوده اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.

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

۳- سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند شد.

۴- نحوه احتساب سوابق خدمت دولتی مستخدمین مذکور در بندهای ۱ و ۳ و میزان پرداخت کسور بازنشستگی توسط مستخدم و کارفرما و همچنین ترتیب تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمی آنان به موجب آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می شود.

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

- ۱- در صورت فوت بیمه شده بازنشسته
 - ۲- در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر
 - ۳- در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.
 - ۴- در مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید.
- تبصره ۱: هر گاه مستمری بگیر بازنشسته یا از کارافتاده به مدت شش ماه مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی خود را مطالبه ننماید، بازماندگان واجد شرایط وی حق دارند موقتاً مستمری و یا حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا و دریافت کنند. در صورتی که معلوم شود شخص مذکور در حال حیات است وضع مستمری او به حالت اول اعاده می‌گردد. بازنشستگان کلیه صندوق‌های بازنشستگی کشور نیز مشمول این تبصره خواهند بود.
- تبصره ۲: بیمه شدگان مشمول قانون تأمین اجتماعی که قبل از تصویب این ماده واحده فوت شده و به هر علت در مورد آنان مستمری برقرار نشده است، حسب مورد مشمول شرایط مقرر در این بند یا تبصره (۲) هستند.
- تبصره ۳: چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد ولی حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، بازماندگان وی از مستمری برخوردار خواهند شد. در تعیین متوسط مزد یا حقوق ماهانه مشمولان این تبصره برای محاسبه میزان مستمری، تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.
- تبصره ۴: بیمه شده ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود و فاقد شرایط مقرر در این بند می‌باشد، چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او کمتر از ۲۰ سال و بیشتر از ۱۰ سال باشد، به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

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

- ۱- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.
- تبصره: همسران بیمه شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه درصد کمک دولت به بیمه شدگان تأمین خواهد شد. آئین نامه اجرائی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید
- ۲- فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده 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.

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

ماده ۸۲: بازماندگان بیمه شده زن با شرایط زیر از مستمری استفاده خواهند کرد:

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

۲- فرزندان در صورت حائز بودن شرایط زیر:

الف. پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.

ب. سن آنها کمتر از هجده سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند.

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

ماده ۸۳: سهم مستمری هر یک از بازماندگان بیمه شده متوفی بشرح زیر می باشد:

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

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

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

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

ماده ۸۴: هرگاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان پرداخت خواهد شد

ط - قانون کار

ماده ۱۴: چنانچه به واسطه امور مذکور در موارد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.

تبصره ۱: مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت دواطلبانه آنان در جبهه قبل از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تأمین می‌گردد.

تبصره ۲: آن دسته از بیمه شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آن که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور دواطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب می‌شود.

ماده ۲۱: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف- فوت کارگر ب- بازنشستگی کارگر ج- از کارافتادگی کلی کارگر د- انقضاء مدت در قراردادهای کار بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه- پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است و- استعفای کارگر

تبصره - کارگری که استعفا می‌کند موظف است یکماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی میشود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از 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 تأمین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

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

ماده ۲۴ : در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه 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 براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ : اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳ : تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار میشود، براساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

انواع بازنشستگی مشمولین صندوق کشوری

انواع بازنشستگی:

۱. توافقی
۲. اختیاری (۱- اختیار دستگاه ۲- اختیار مستخدم)
۳. قهری
۴. اجباری
۵. مشاغل سخت و زیان آور، جانبازان و معلولین
۶. حفاظت در برابر اشعه
۷. از کارافتادگی
۸. بازنشستگی ناشی از فوت کارکنان
۹. فوت بازنشسته

۱- بازنشستگی توافقی :

در این حالت ، تقاضای مستخدم برای بازنشستگی و موافقت دستگاه متبوع ، شرط اصلی بازنشسته شدن است

- به استناد بند الف و ب 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 تقاضای بازنشستگی نمایند. مشروط بر اینکه تقاضای وی مورد موافقت قرار گرفته باشد.

- قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مصوب ۸۶/۶/۵

۲- بازنشستگی اختیاری:

در بازنشستگی اختیاری دستگاه و مستخدم هر یک تحت شرایطی می تواند از اختیارات خود برای بازنشستگی استفاده کنند و بر دو گونه است

اختیار دستگاه:

- به استناد ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۶۸/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی دستگاه دولتی میتواند مستخدمینی را که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت باشند بازنشسته نمایند.

- 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

اختیار مستخدم:

- به استناد 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.

- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب

۳- بازنشستگی قهری: بند ط ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری:

این نوع بازنشستگی معمولاً بر اثر آرای مراجع ذی صلاح از جمله هیات های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان صورت می گیرد

هیات 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.

۴- بازنشستگی اجباری:

در این نوع بازنشستگی دستگاههای اجرایی مکلفند مستخدم را با توجه به شرایط زیر بازنشسته کنند

- به استناد ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری دستگاههای دولتی موظفند مستخدمین زن و مرد را که دارای ۶۵ سال سن سابقه باشند راساً و بدون درخواست مستخدم بازنشسته نمایند.

- به استناد تبصره ۲ و ۳ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری

۵- بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور:

- به استناد قانون نحوه بازنشستگی 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 می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.

۶- با استناد بند ۳ ماده 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 بازنشسته شود مجاز بکار با اشعه نخواهد بود))

۷- از کارافتادگی:

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 کارکردن 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.

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 کارکردن باز بماند تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می گردد.

۸- بازنشستگی ناشی از فوت:

فوت عادی: به استناد 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 یک روز بعد از تاریخ فوت برای وراث قانونی وی حقوق برقرار خواهد شد.

فوت به سبب انجام وظیفه: به استناد ماده ۸۳ قانون استخدام کشوری هر گاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه و یا در حین ماموریت 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.

۹- بازنشسته متوفی:

- به استناد ماده ۸۲ قانون استخدام کشوری هر گاه بازنشسته شود یک روز بعد از فوت برای وراث واجد شرایط وی حقوق وظیفه برقرار خواهد شد.

انواع بازنشستگی تامین اجتماعی و کار

قانون بازنشستگی تامین اجتماعی

- به موجب بند ۱۵ ماده ۲ قانون، بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

- به موجب بند ۱۶ ماده ۲ قانون مستمری عبارتست از وجهی که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد بیمه شده و در صورت فوت او برای تامین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می شود.

پس در اجرای قانون تامین اجتماعی، در هر کجا که کلمه «بازنشستگی» و یا «مستمری بازنشستگی» به کار رود، هر دو مترادف یکدیگر بوده و در واقع جدا از تعریف خاص خود یک مفهوم و مقصود را تداعی می کنند و آن بازنشسته شدن و دریافت مستمری (حقوق) بازنشستگی بر اساس قانون تامین اجتماعی است.

انواع بازنشستگی

هر چند شرایط بازنشستگی برای بیمه شدگان مشمول قانون تامین اجتماعی، در ماده ۷۶ قانون انشاء شده است، لیکن با توجه به شرایط خاص دیگری که به استناد قوانین خاص مصوب به آن ها اضافه شده و یا سبب تغییر در آن ها، به اختصار شرایط بازنشستگی را در حالات مختلف در ذیل توضیح می دهیم.

- ۱- داشتن حداقل ۱۰ سال پرداخت حق بیمه + ۶۰ سال سن (بیمه شده مرد)
- ۲- داشتن حداقل ۱۰ سال پرداخت حق بیمه + ۵۵ سال سن (بیمه شده زن)
- ۳- دارا بودن ۳۰ سال تمام پرداخت حق بیمه + ۵۰ سال سن (بیمه شده مرد)
- ۴- دارا بودن ۳۰ سال تمام پرداخت حق بیمه + ۴۵ سال سن (بیمه شده زن)
- ۵- دارا بودن ۲۰ سال تمام و متوالی اشتغال در کارهای سخت و زیان آور (مشترک)
- ۶- دارا بودن ۲۵ سال تمام و متوالی اشتغال در کارهای سخت و زیان آور (مشترک)
- ۷- زنان کارگر با داشتن (۲۰ سال) سابقه کار و (۴۲ سال) سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰ روز) حقوق میتوانند بازنشسته شوند.

این بند به استناد تبصره ۴ ماده ۷۶ به موجب ماده واحد مورخ ۱۳۷۶/۷/۱ مجلس شورای اسلامی اضافه گردیده است (مستثنی از مشمول ماده ۱۱۱ قانون)

- ۸- ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه + بدون شرط سنی (مشترک)
- ۹- کارفرما می تواند بازنشستگی بیمه شدگانی را که حداقل ۵ سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون (بیمه شدگان مرد ۶۰ سال و بیمه شدگان زن ۵۵ سال) به کار خود ادامه داده اند از سازمان تقاضا نماید.

یعنی کارفرما برای بیمه شدگان مرد در سن ۶۵ سال تمام و برای بیمه شدگان زن در سن ۶۰ سال تمام، میتواند تقاضای بازنشستگی نماید.

علاوه بر حالات شرایط بازنشستگی فوق، سه حالت دیگر وجود دارد که ویژه مستخدمین شرکتهای دولتی مشمول قانون تامین اجتماعی (مستخدمین مشمول مقررات استخدامی شرکت های دولتی) است، این سه حالت به شرح زیر است.

۱۰-۲۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه + ۵۰ سال تمام سن (بیمه شده مرد)

۱۱-۲۰ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه + بدون شرط سنی (بیمه شدگان زن)

۱۲- در صورت داشتن ۳۵ سال خدمت و پرداخت حق بیمه و بدون شرط سنی، کارفرما می تواند تقاضای بازنشستگی برای بیمه شدگان (چه مرد و چه زن) بنماید.

لازم به توضیح است که سابقه پرداخت حق بیمه و یا خدمت مندرج در بند ۱۲، قبلا (۳۰ سال) بود که به موجب رای صادره از سوی دیوان عدالت اداری به «۳۵ سال» اصلاح گردید.

تذکر:

قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده های ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون استخدام کشوری، قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، معلولین و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۶۷/۹/۱ و اصلاحات بعدی آن و قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ در خصوص کارکنان غیر هیات علمی و قانون استخدام کشوری در خصوص کارکنان هیات علمی قابل اجرا می باشد.

منابع و مآخذ:

۱. سیدجوادین، سیدرضا، مبانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۲
۲. پاشا محمدنوری، علی، مجموعه کامل قوانین و مقررات مدیریت خدمات کشوری، شرکت تعاونی سازمان معین ادارت، ۱۳۸۸
۳. رونق، یوسف، قانون مدیریت خدمات کشوری، انتشارات فرمنش، ۱۳۸۸
۴. مبارکی، حسین، آئین نامه اداری و استخدامی اعضای هیات علمی و کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی، پارسه نگار، ۱۳۹۱
۵. دفتر قوانین و مقررات معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تامین اجتماعی، مجموعه کامل قوانین و مقررات تامین اجتماعی، انتشارات جنگل، ۱۳۸۹
۶. قوانین بودجه سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۳ کل کشور