

**«مقررات استخدامي شرکتهای دولتي»
(موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوري)
(مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ با آخرین اصلاحات)**

فصل اول

«کلیات»

ماده ۱- امور استخدامي کلیه شرکتهای موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوري که تا این تاریخ ایجاد شده یا بعداً ایجاد شوند مشمول این مقررات خواهند بود مگر در موارد زیر:
الف- سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران (۱) .

مقررات استخدامي سازمان مذکور با رعایت تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوري به تصویب مراجع مقرر در اساسنامه مربوط خواهد رسید.
ب- شرکتهای وابسته به وزارت جنگ.

وضع استخدامي کارمندان غیر نظامي شرکتهای مذکور بنا به تشخیص وزارت جنگ حسب مورد تابع این مقررات یا مقررات آئین نامه استخدام کارمندان غیر نظامي در ارتش خواهد بود.

ج- بانک های دولتي که دارای مقررات استخدامي خاص هستند.
بانکهای مذکور حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این مقررات مکلفند مقررات استخدامي خاص خود را به تایید سازمان امور اداري و استخدامي کشور و شوراي حقوق و دستمزد برسانند و در غیر این صورت سازمان امور اداري و استخدامي کشور راساً مقررات استخدامي آنها را تهیه مي کند و مقررات مذکور قابل اجرا خواهد بود.

تبصره- شرکتهایی که از طریق سرمایه گذاري مشترک شرکتهای و مؤسسات دولتي با شرکتهای و مؤسسات خصوصي یا خارجي اکثریت سهام آنها متعلق به دولت شده یا بشود به پیشنهاد مجامع عمومي مربوط و تایید سازمان امور اداري و استخدامي کشور و تصویب هیات وزیران مشمول این مقررات خواهند شد.

ماده ۲- مستخدميني که براي تصدي يکي از مشاغل مستمر شرکت و مدت نامحدود استخدام شده یا مي شوند مشمول این مقررات خواهند بود.

مستخدميني که براي تصدي مشاغل موقت و مدت معین به خدمت شرکت در آیند به موجب قراردادهای استخدام خواهند شد که نمونه آن به تصویب مراجع صلاحیتدار مذکور در اساسنامه شرکت برسد.

تبصره- مدیرعامل یا رئیس کل و اعضاي هیات های مدیره یا شوراهای قانوني و بازرسان قانوني شرکت و یا افرادی که با عناوین دیگری وظایف مربوط به آنان را انجام مي دهند و به طور موظف و تمام وقت در شرکت انجام وظیفه مي نمایند در هر مورد که قانوني براي تعیین تکلیف آنان وجود نداشته باشد در دوره تصدي این مشاغل مشمول این مقررات خواهند بود. (۳)

ماده ۳- افرادی که براي مشاغل کارگري استخدام شده یا بشوند تابع مقررات قانون کار خواهند بود. تعیین مشاغل کارگري به عهده شرکت و تأیید سازمان اداري و استخدامي کشور مي باشد.

تبصره- مستخدميني که به صورت کارگر استخدام و در مشاغل مستمر موضوع ماده دو اشتغال دارند مشمول حکم این ماده نخواهند بود.

ماده ۴- تشکیلات و مشاغل مستمر شرکت و هر نوع تغییرات بعدي در تشکیلات و حذف یا ایجاد مشاغل مستمر حسب مورد به تصویب مجمع عمومي یا شورا مي رسد، مگر آنکه در اساسنامه مربوط مرجع دیگری تعیین شده باشد.

ماده ۵- استخدام اتباع بیگانه و شرایط آن با رعایت قوانین مربوط خواهد بود.

- ۱- به موجب ماده واحده منصوب ۱۳۵۷/۳/۳۱ مستخدمین سازمان مرکز تعاون روستایی ایران مشمول قانون استخدام گردیده‌اند.
- ۲- بند (پ) ماده ۲ ق.ا.ک:پ- شرکتهای دولتی. شرکتهای مذکور مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب پنجم خرداد ۱۳۵۲ می‌باشند. و هرگونه اصلاحات بعدی در مقررات مذکور توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب به کمیسیونهای استخدام مجلس تقدیم می‌شود.
- ۳- در اجرای بخشنامه شماره ۸۳۷/د مورخ ۷۶/۲/۱۳ سازمان امور اداری و استخدامی کشور، شورای حقوق و دستمزد با افزایش سقف اضافه کار ساعتی ماهانه مدیر عامل و اعضای هیات مدیره شرکتهای دولتی که مجموع حقوق و مزایای آنان بر اساس گروه تخصیص داده شده توسط شورای مذکور تعیین شده است مشروط بر آنکه انجام کار اضافی در غیر ساعات اداری و علاوه بر ساعات موظف کار باشد از ۵۰ ساعت در ماه به ۱۲۰ ساعت در ماه با رعایت لایحه قانونی حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و ... تصویب نامه های هیات وزیران در زمینه حداکثر و حداقل حقوق و مزایای کارکنان دولت موافقت نموده است.

فصل دوم

«ورود به خدمت و آموزش و انتصابات»

- ماده ۶-** داوطلبان استخدام برای تصدی مشاغل شرکت باید دارای شرایط زیر باشند:
- الف-** داشتن حداقل ۱۸ سال تمام سن.
- ب-** تابعیت ایران.
- ج-** انجام خدمت زیر پرچم یا معافیت قانونی در صورت مشمول بودن.
- د-** نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.
- ه-** عدم محکومیت به فساد عقیده و عدم معروفیت به فساد اخلاق و تجاهر به فسق و معتاد نبودن به استعمال مواد مخدر و مبتلا نبودن به امراض مسریه.
- و-** حداقل داشتن گواهی نامه پایان تحصیلات ابتدائی. (۱)
- ز-** داشتن صحت مزاج و توانائی انجام کار.
- ماده ۷-** استخدام برای تصدی مشاغل مستمر از طریق امتحان یا مسابقه به عمل می‌آید.
- ماده ۸-** داوطلبانی که در مسابقه یا امتحان قبول شده اند یک دوره آزمایشی را طی خواهند کرد که حداقل آن سه ماه و حداکثر از یکسال تجاوز نخواهد کرد. حکم استخدام قطعی افرادی که در دوره آزمایشی لیاقت و کاردانی و علاقه به کار از خود نشان بدهند در پایان دوره آزمایشی با پیشنهاد رئیس واحد مربوط صادر خواهد شد و در این صورت دوره آزمایشی جزو دوران خدمت آنان محسوب می‌شود و افرادی که ضمن دوره آزمایشی صالح برای ابقاء در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند به خدمت آزمایشی آنان خاتمه داده خواهد شد.
- تبصره- به افرادی که به خدمت آزمایشی آنان خاتمه داده می‌شود حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده پرداخت خواهد شد.
- ماده ۹-** شرکت با توجه به احتیاجات خود و طبق خط مشی مصوب مجمع عمومی یا شورا برنامه‌های آموزشی و یا کارآموزی لازم را تنظیم و به مورد اجرا خواهد گذاشت.
- ماده ۱۰-** شرکت موظف است در فواصل معین شایستگی و استعداد مستخدمین خود را مورد بررسی قرار داده و نتیجه را در پرونده استخدامی مستخدم منعکس سازد. این سنجش به نحوی

صورت خواهد گرفت که موجب ارشاد و معرف استحقاق مستخدم براي ارتقاء گروه يا تغيير شغل و يا لزوم گذرانيدن دوره کارآموزي جديد باشد.

۱- به قانون معافيت از مدرک تحصيلي و قانون حمايت از آزادگان در صفحات ۱۰۱۹ و ۱۰۶۱ مراجعه فرمائيد.

فصل سوم «حقوق و مزایا» (۱)

ماده ۱۱- شرکت مکلف است براساس اهميت و ظايف و مسئوليتها و شرايط احراز، کليه مشاغل مستمر خود را طبقه بندي و ارزيابي کند و به گروههاي مربوط تخصيص دهد.

تبصره ۱- طرح طبقه بندي مشاغل که شامل دستورالعمل ارزيابي مشاغل و همچنين دستورالعمل اجرائي طرح و شرح وظايف و شرايط احراز طبقات مشاغل و فهرست تخصيص طبقات مشاغل به گروه ها مي باشد پس از تائيد سازمان امور اداري و استخدائي کشور قابل اجرا مي باشد.

تبصره ۲- درمواردي که ضرورت ايجاد کند که شرح وظايف و شرايط احراز طبقات مشاغل اصلاح شود، مشاغل تغيير يافته و همچنين مشاغل مستمر جديد به ترتيب مندرج در تبصره ۱ اين ماده ارزيابي و به گروه هاي مربوط تخصيص مي يابد.

ماده ۱۲- به منظور ايجاد هماهنگي در سطح پرداختي ها به مستخدمين شرکتهاي دولتي سازمان امور اداري و استخدائي کشور با همکاري نماينده مجمع عمومي شرکت مطالعات لازم را انجام داده و پيشنهادهاي خود را در مورد ميزان حقوق و مزايای متصديان مشاغل مذکور در تبصره ماده ۲ و همچنين حداقل و حداکثر مبلغ قابل پرداخت به متصديان رشته هاي مشاغل به شوراي حقوق و دستمزد موضوع تبصره ماده ۳۳ قانون استخدام کشوري تسليم مي کند. تصميمات شوراي حقوق و دستمزد براي شرکت لازم الاجراء است.

ماده ۱۳- جدول حقوق ماهانه مستخدمين شرکت همان جدول حقوق موضوع ماده ۳۲-قانون استخدام کشوري و ضريب ريالي مربوط و تغييرات و اصلاحات بعدي آن خواهد بود.

تبصره- حقوق ماهانه متصديان مشاغل مذکور در تبصره ماده ۲ که به طور موظف و تمام وقت در شرکت انجام وظيفه مي کنند بر اساس جدول حقوق موضوع اين ماده توسط شوراي حقوق و دستمزد تعيين مي شود.

ماده ۱۴- در صورتي که نوع کار و وظايف و مسئوليتهاي مشاغل شرکت و همچنين شرايط بازار کار اقتضا کند که مبلغی علاوه بر حقوق به شاغلين آن مشاغل پرداخت شود، اين مبلغ به عنوان مزايای شغل پرداخت خواهد شد.

بر قراري مزايای شغل به مستخدمين شاغل شرکت با در نظر گرفتن سطح حقوق و مزايای در مشاغل مشابه فعاليتهاي بازرگاني يا کشاورزي يا صنعتي در بخش عمومي و خصوصي و با توجه به موضوع و نحوه فعاليت شرکت به موجب طرح يا جدولی خواهد بود که از طرف شرکت پيشنهاده و حسب مورد به تصويب مجمع يا شورا خواهد رسيد.

تبصره- مجموع حقوق و مزايای شغل از ميزان حداکثر تعيين شده براي مشاغل همان رشته توسط شوراي حقوق و دستمزد تجاوز نمي کند.

تعيين مزايای شغل بيشتر براي برخي از مشاغل با تصويب شوراي حقوق و دستمزد خواهد بود.

ماده ۱۵- کسانی که به استخدام شرکت درمي آيند به استناد شغلي که براي آن استخدام مي شوند در پايه يك گروه مربوط وارد خدمت مي گردند و در صورتي که اين قبيل مستخدمين داراي سابقه خدمت دولتي باشند به ازاء هر دو سال سابقه خدمت دولتي آنان يك پايه در گروه شغل مورد تصدي به آنان اعطا مي شود. مدت خدمت زير پرچم و خدمات اجتماعي زنان جزو سابقه خدمت دولتي محسوب مي شود.

حکم این ماده شامل کلیه مستخدمینی که طبق این مقررات به استخدام شرکت درآمده اند نیز می باشد.

تبصره- مدت خدمت مستخدمین شرکت در مدارس غیر دولتی مشمول فرمان آموزش رایگان با رعایت ضوابطی که در آئین نامه اجرائی قانون تعیین تکلیف وضع استخدامی کارکنان مدارس مذکور مصوب ۱۹ مرداد ماه ۱۳۵۶ پیش بینی شده است از لحاظ پایه و بازنشستگی جزو سابقه خدمت آنان محسوب می شود. (۲)

ماده ۱۶- در صورت رضایت بخش بودن خدمات هر یک از مستخدمین، شرکت می تواند در ازاء هر دو سال خدمت یک پایه ترفیع به آنان اعطا کند.

تبصره- اعطای دو پایه به جای یک پایه به مستخدم در قبال خدمات برجسته و همچنین اشتغال در نقاطی که مستلزم اعطای پایه به مدتی کمتر از دو سال است تابع ضوابط مقرر در مورد مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری خواهد بود.

ماده ۱۷- ارتقاء مستخدم از یک گروه به گروه بالاتر با رعایت شرایط زیر خواهد بود:

الف- در گروه جدید شغل بدون متصدی وجود داشته باشد.

ب- شرایط احراز شغل گروه جدید را دارا باشد.

تبصره- مستخدمینی که ارتقاء گروه یافته یا می یابند در پایه ای از گروه جدید قرار خواهند گرفت که در گروه قبلی دارا بوده اند. در مواردی که پایه قبلی مستخدم در گروه جدید وجود نداشته باشد آخرین پایه گروه جدید به آنان اعطا می شود. (۳)

ماده ۱۸- در صورت ضرورت و با رضایت مستخدم می توان شغلی در گروه پائین تر به او ارجاع کرد، در این صورت مستخدم در پایه ای از گروه جدید قرار می گیرد که در گروه قبلی داشته است.

ولی تفاوت حقوق پایه گروه قبلی را با اضافه ترفیعات گروه جدید به شرط آنکه مجموع آن از آخرین پایه بالاترین گروهی که داشته است تجاوز نکند دریافت خواهد کرد و در تعیین حقوق آمادگی بخدمت و حقوق بازنشستگی و وظیفه او مبنای محاسبه قرار می گیرد و در صورت عدم قبول چنین شغلی مستخدم آماده به خدمت خواهد شد.

ارتقاء گروه مجدد مستخدمی که به ترتیب فوق در گروه پائین تر منصوب می شود تا بالاترین گروهی که قبلاً دارا بوده است مجاز می باشد و در این صورت در پایه ای از گروه بالاتر قرار می گیرد.

که در گروه پائین تر داشته است و تفاوت حاصل از ارتقاء گروه او بابت تفاوت حقوق مذکور در فوق محسوب خواهد شد.

ماده ۱۹- در صورتی که مستخدم شرکت علاوه بر ساعات اداری انجام وظیفه کند فوق العاده اضافه کار که میزان آن معادل یک صد و شصت و نه ساعت حقوق و مزایای شغل ماهانه ضرب در ساعات کار اضافه است به او پرداخت می شود انجام اضافه کار بایستی با اجازه قبلی مقامات مجاز شرکت باشد و به یک نفر در یک ماه بیش از شصت ساعت فوق العاده اضافه کار پرداخت نخواهد شد.

تبصره- هرگاه در شروط خاص و برای مدت محدود مستخدم علاوه بر میزان مقرر در این ماده اضافه کار نماید با تصویب هیات مدیره شرکت می توان حداکثر تا چهار ساعت در روز فوق العاده اضافه کار به او پرداخت نمود.

ماده ۲۰- برقراری فوق العاده روزانه، بدي آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی، محل خدمت، خارج از کشور، کسر صندوق و تضمین، سختی شرایط محیط کار و نوبتکاری و همچنین پرداخت هزینه های رفت و برگشت، سفر و نقل مکان به مستخدمین شرکت بر اساس مقررات مورد عمل مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری خواهد بود. (۴)

ماده ۲۱- شرکت می تواند در صورت وجود اعتبار به هر یک از مستخدمین شاغل شرکت حداکثر

معادل يك ماه حقوق و مزایاي شغل در پایان هر سال به عنوان عیدي به تناسب مدتي که در آن سال خدمت کرده اند پرداخت کند.

ماده ۲۲- هرگاه مستخدمی خدمت برجسته انجام دهد و یا لیاقت فوق العاده ای ابراز نماید که منجر به صرفه جوئی و یا جلوگیری از ضرر و یا باعث پیشرفت سریع کار و یا افزایش تولید و یا افزایش درآمد شرکت شود، شرکت می تواند در هر سال حداکثر معادل يك ماه حقوق و مزایاي شغل به عنوان پاداش به او پرداخت کند و لی با تصویب مجمع عمومی یا شورا تا دو برابر مجموع حقوق و مزایاي شغل يك ماه به چنین مستخدمی قابل پرداخت خواهد بود. (۵)

ماده ۲۳- مستخدمین رسمی موضوع مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری براساس مواد مذکور در این ماده و تبصره های آن حقوق و مزایاي خود را طبق این مقررات منحصرأ از بودجه شرکت دریافت خواهند کرد.

پاورقی ها

۱	درمورد حقوق و فوق العاده های مستخدمین ثابت به قانون نظام هماهنگ پرداخت مراجعه شود.
۲	ماده ۱۵ به موجب اصلاحیه مورخ ۵۸/۳/۱۷ مجلس شورای اسلامی به شرح متن اصلاح و تبصره ای به شرح متن به ماده مذکور الحاق شده است.
۳	به موجب اصلاحیه مورخ ۵۸/۳/۱۷ تبصره ماده ۱۷ به شرح متن اصلاح شده است.
۴	در اجرای قانون اصلاح ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب ۱۳۷۵/۱۱/۲۸ مجلس شورای اسلامی بشرح متن اصلاح شده است.
۵	در اجرای تصویب نامه شماره ۲۳۳۴۷/ت/۲۱۵ هـ مورخ ۷۳/۶/۱۲ به آن دسته از مستخدمین رسمی و ثابت که داوطلبانه در دهستانهای موضوع جدول پیوست خدمت می کنند برابر یکماه مجموع حقوق و فوق العاده شغل به عنوان پاداش پرداخت می شود.

فصل چهارم

«رفاه مستخدمین»

ماده ۲۴- مستخدمین شرکت سالی يك ماه به تناسب مدت خدمت حق مرخصی با استفاده از حقوق و مزایاي شغل و فوق العاده های بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی، محل خدمت، خارج از کشور و تضمین را خواهند داشت.

ماده ۲۵- مستخدمین شرکت در صورت ابتلاء به بیماریهایی که مانع از انجام خدمت باشد از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد.

تبصره- جز در موارد بیماریهای صعب العلاج حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی چهار ماه در سال خواهد بود.

ماده ۲۶- مستخدم می تواند با موافقت شرکت از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

تبصره ۱- حداکثر مدتی که مستخدم شرکت در طول خدمت خود می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده کند سه سال خواهد بود. ولی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل مستخدم حداکثر این مرخصی با تصویب مجمع عمومی یا شورا تا دو سال دیگر قابل تمدید خواهد بود.

تبصره ۲- مدت مرخصی بدون حقوق جزو سابقه خدمت مستخدم محسوب نمی شود. حفظ شغل مستخدمی که از مرخصی بدون حقوق استفاده می کند الزامی نیست و در صورتی که پس از پایان مرخصی شغلی برای ارجاع به مستخدم مذکور موجود نباشد شرکت می تواند او را آماده به خدمت کند.

تبصره ۳- مدت مرخصی بدون حقوق مستخدم برای ادامه تحصیلات عالی و تخصصی در رشته های مورد نیاز شرکت مربوط، مشروط به این که منجر به اخذ مدرک تحصیلی شود از لحاظ بازنشستگی و وظیفه با پرداخت کسور مربوط، جزو سابقه خدمت مستخدم محسوب می شود. (۱)

ماده ۲۷- استفاده از مرخصی های موضوع مواد ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ این مقررات بر اساس آئین نامه مورد عمل درباره مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری خواهد بود. (۲)

ماده ۲۸- در صورتی که مستخدم فوت شود و استحقاق مرخصی داشته باشد حداکثر چهارماه حقوق و مزایای شغل او بابت مرخصی استحقاقی به وراث قانونی وی پرداخت می شود. (۳)

ماده ۲۹- شرکت به طرق مقتضی در تامین شروط بهداشتی و ایمنی و ایجاد محیط مناسب کار و همچنین کمک به امور تعاونی و رفاه مستخدمین خود اقدامات لازم را به عمل خواهد آورد. نحوه اجرای مفاد این ماده به موجب طرحی خواهد بود که با توجه به مقررات مربوط به تصویب مجمع عمومی یا شورای شرکت می رسد.

پاورقی ها

۱	به موجب اصلاحیه مصوب ۱۳۵۸/۳/۱۷ مجلس شورای اسلامی تبصره ۳ به شرح متن به ماده ۲۶ الحاق گردیده است.
۲	آئین نامه مرخصیها در صفحه ۷۴۳ درج گردیده است.
۳	به تبصره ماده ۳ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مراجعه شود.

فصل پنجم «بازنشستگی و وظیفه (۱)»

ماده ۳۰- مستخدمین فعلی شرکت که طبق مقررات استخدامی قبلی مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص می باشند مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه این فصل نخواهند بود. شرکتهای مربوط مکلفند ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این مقررات به منظور متعادل ساختن میزان کسور با تعهدات ناشی از مقررات بازنشستگی و وظیفه شرکت طرح لازم را در مورد بازنشستگی و وظیفه مستخدمین خود که در تاریخ تصویب این مقررات در خدمت دارند تهیه و با رعایت تبصره ماده ۱۱۲ قانون استخدام کشوری از طریق سازمان امور اداری و استخدامی کشور برای تصویب هیات وزیران پیشنهاد کنند و تازمانی که طرح مذکور به تصویب نرسیده است حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین موضوع این ماده بر اساس مقررات استخدامی سابق محاسبه و برقرار می گردد.

۱- بدیهی است رعایت مقررات این فصل با در نظر گرفتن قانون اصلاح مقررات

بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸

و اصلاحات بعمل آمده در موارد مربوط در قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

۲- ماده ۳۱- مستخدمین مشمول قانون بیمه های اجتماعی از شمول مقررات این فصل

خارج هستند. این گونه مستخدمین در صورت تغییر وضع استخدامی نیز کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود.

ماده ۳۲- مستخدمین فعلی شرکتهایی که به موجب قرارداد خاص بین شرکت و سازمان بیمه های اجتماعی از لحاظ بازنشستگی و از کارافتادگی و فوت از مقررات قانون بیمه های اجتماعی استفاده می نمایند مشمول مقررات این فصل نیستند و تازمانی که قرارداد مزبور لغو نشده است تابع مقررات قرارداد مذکور خواهند بود.

شرکتهایی که چنین قراردادهایی با سازمان بیمه های اجتماعی دارند ظرف ۳ ماه از تاریخ تصویب این مقررات با تصویب شورای عالی تامین اجتماعی به منظور انطباق با ضوابط قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت در قرارداد مذکور تجدید نظر خواهند کرد. (۱)

ماده ۳۳- مستخدمین فعلی شرکتهائی که قبل از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ در استخدام شرکت بوده اند و در تاریخ تصویب این مقررات فاقد مقررات بازنشستگی و وظیفه می باشند از شمول مقررات بازنشستگی و وظیفه این فصل خارج هستند مستخدمین موضوع این ماده از لحاظ بازنشستگی و وظیفه با رعایت مفاد قسمت های زیر تابع مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهند بود:

۱- از تاریخ تصویب این مقررات حساب خاصی در صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد می شود و شرکت مکلف است کسور مربوط به سهم مستخدم را به موجب مقررات بازنشستگی قانون استخدام کشوری از حقوق و مزایای مستخدم برداشت نموده و پس از اضافه کردن کسور مربوط به سهم شرکت به این حساب واریز کند.

و جوهی که از این حساب قابل برداشت خواهد بود منحصراً عبارت از حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین موضوع این ماده و استرداد کسور بازنشستگی سهم مستخدم در موارد معافیت از خدمت طبق تبصره ۲ و ۳ ماده ۶۳ و قبول استعفاي چنین مستخدمی به موجب ماده ۶۵ این مقررات می باشد.

پاورقی

طبق مفاد تبصره ۱ ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی سابق مستخدمین شرکت های دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکت های دولتی صرفاً از لحاظ بازنشستگی و وظیفه تابع مقررات تامین اجتماعی شده بودند لیکن از تاریخ تصویب قانون راجع به الغاء تبصره ۳ ماده فوق (۶۰/۸/۳) مستخدمین مزبور از هر لحاظ مشمول قانون تامین اجتماعی شده اند.

۲- مستخدمین غیر رسمی که در تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری در مؤسسات مشمول قانون استخدام کشوری خدمت می کرده و قبل از تبدیل وضع به رسمی مؤسسه متبوع آنان از شمول قانون مذکور خارج و به صورت شرکت دولتی در آمده اند از تاریخ ۱۳۴۷/۱/۱ بر اساس قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن تبدیل وضع یافته و کسور بازنشستگی سهم آنان که به صندوق تامین اجتماعی پرداخت شده است محاسبه و بطور یکجا توسط صندوق تامین اجتماعی یا صندوق های مربوط به حساب صندوق بازنشستگی کشوری واریز و مابه التفاوت کسور سهم مستخدم طبق مقررات مربوط در مدت مزبور محاسبه و به اقساط مساوی حداکثر در شصت قسط از مستخدم کسر و به حساب مربوط پرداخت می گردد.

۳- در صورت عدم کفایت وجوه حساب مذکور در این ماده دولت مکلف است کمبود آن را در بودجه کل کشور تامین و پرداخت کند.

۴- تازمانی که وضع مستخدمین موضوع این ماده با این مقررات تطبیق نیافته است حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان بر مبنای آخرین حقوق دریافتی قبل از تاریخ تصویب این مقررات که در حال از میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این فصل تجاوز نخواهد کرد احتساب می شود و پس از تطبیق، حقوق گروه مربوط ملاک محاسبه خواهد بود سازمان امور اداری و استخدامی کشور عهده دار وظایف مربوط به بازنشستگی و وظیفه مستخدمین موضوع این ماده است.

تبصره ۵- مستخدمین فعلی شرکت های دولتی که مشمول مقررات قانون تامین اجتماعی هستند و در تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ در خدمت شرکت بوده و خدمت آنها تا تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ و یا بعد از آن ادامه داشته است می توانند ظرف ششماه از تاریخ تصویب این اصلاحیه تقاضا نمایند از لحاظ بازنشستگی و وظیفه مشمول حکم این ماده قرار گیرند که در این صورت حق بیمه سهم آنان که به صندوق تامین اجتماعی پرداخت شده است به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل می شود در صورتی که ظرف مدت مذکور چنین تقاضائی نکنند همچنان مشمول قانون تامین اجتماعی خواهند بود (۱)

ماده ۳۴- مستخدمین مشمول مقررات این فصل عبارتند از:

الف- مستخدمین شرکت که در تاریخ تصویب این مقررات مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاصی نبوده و پس از تاریخ ۴۵/۳/۳۱ تا زمان تصویب این مقررات به استخدام شرکت پذیرفته شده اند. (۲)

ب- مستخدمینی که از تاریخ تصویب این مقررات به استخدام شرکت درمی آیند اعم از این شرکت متبوع آنها مقررات خاص بازنشستگی داشته یا نداشته باشد.

ماده ۳۵- صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت های دولتی که در این مقررات صندوق بازنشستگی نامیده می شود بر اساس قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت مصوب اسفند ۱۳۴۹ و مقررات این فصل وابسته به سازمان اموراداری و استخدامی کشور زیر نظر شورای صندوق مرکب از وزیر دارائی، وزیر کار و امور اجتماعی و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا معاونان آنها ایجاد می شود. اساسنامه صندوق بازنشستگی به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۳۶- شرکت موظف است هر ماه هفت درصد از حقوق هر یک از مستخدمین خود را که مشمول مقررات این فصل هستند بابت کسور بازنشستگی سهم مستخدم کسر کرده و پس از افزودن چهارده درصد حقوق آنان بابت سهم شرکت، مجموع آنرا به صندوق بازنشستگی پرداخت کند. نحوه بهره برداری و استفاده از وجوه کسور بازنشستگی به موجب آئین نامه ای است که به تصویب کمیسیونهای مربوط مجلس خواهد رسید.

تبصره- منظور از حقوق از لحاظ اجرای مقررات این فصل جمع مبلغی است که طبق این مقررات تحت عنوان حقوق و مزایای موقت شغل یا تفاوت تطبیق مزایا به مستخدم پرداخت می شود و تا زمانی که وضع استخدامی مستخدمین شرکت بر اساس این مقررات تطبیق نیافته است مجموع حقوق و مزایای که مستخدمین به موجب مقررات استخدامی سابق به طور مستمر به اعتبار شغل محوله دریافت می دارند ماخذ احتساب کسور بازنشستگی و حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این مقررات خواهد بود و در هر حال نسبت به مبلغ زائد بر چهل هزار ریال در ماه کسوری پرداخت نمی شود.

ماده ۳۷- حقوق بازنشستگی با تحقق یافتن شروط زیر برقرار می شود:

الف- مستخدم لااقل ده سال تمام کسور بازنشستگی مقرر را پرداخت کرده باشد و یا پرداخت آن را طبق این مقررات تعهد کرده باشد.

ب- سن مستخدم مرد به شصت سال تمام و سن مستخدم زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.

ماده ۳۸- ملاک تشخیص سن مستخدمین که در تاریخ تصویب این مقررات در خدمت شرکت هستند شناسنامه ای است که در تاریخ مذکور در دست دارند و در مورد مستخدمینی که بعد از تصویب این مقررات به استخدام شرکت پذیرفته می شوند شناسنامه ای است که در بدو استخدام ارائه خواهد داد. در صورتی که ماه تولد در شناسنامه قید نشده باشد اول مهرماه سال تولد ملاک محاسبه خواهد بود.

ماده ۳۹- حقوق بازنشستگی عبارت از $\frac{1}{4}$ متوسط حقوق ضرب در سنوات پرداخت کسور بازنشستگی است که در هر حال از $\frac{5}{100}$ متوسط حقوق تجاوز نخواهد کرد.

تبصره- متوسط حقوق عبارت از معدل حقوق آخرین سه سالی است که بر مبنای آن کسور بازنشستگی پرداخت شده باشد.

ماده ۴۰- در صورتی که مستخدم شرکت با داشتن شروط زیر:

الف- مستخدم زن با بیست و پنج سال سابقه خدمت و حداقل پنجاه سال تمام سن.

ب- مستخدم مرد با سی سال سابقه خدمت و حداقل پنجاه و پنج سال تمام سن.

تقاضای بازنشستگی کند شرکت مکلف به قبول آن است ولی برقراری حقوق بازنشستگی و

پرداخت آن از تاریخی خواهد بود که مستخدم شروط مذکور در ماده ۳۷ را داشته باشد.
تبصره- مستخدمین موضوع این ماده در صورتی که واجد شرط بند الف ماده ۳۷ باشند و قبل از رسیدن به سن مقرر در بند (ب) ماده مذکور از کار افتاده شوند بلافاصله از حقوق وظیفه از کار افتادگی استفاده خواهند کرد.

ماده ۴۱- شرکت می تواند آن عده از مستخدمین خود را که واجد شروط مذکور در ماده ۳۷ این مقررات باشند بازنشسته کند.

ماده ۴۲- شرکت مکلف است مستخدمینی را که شصت و پنج سال تمام سن دارند بازنشسته کند.
تبصره- در صورتی که برقراری و پرداخت حقوق بازنشستگی به مستخدمی که طبق این ماده بازنشسته می شود به علت عدم تحقق شروط مذکور در بند الف ماده ۳۷ میسر نباشد، شرکت با او طبق ماده ۶۴ این مقررات رفتار خواهد کرد و صندوق بازنشستگی نیز مکلف است وجوه بازنشستگی مربوط به او را اعم از سهم شرکت و سهم مستخدم به اضافه ۶٪ بهره مرکب سالانه به طور یک جا به وی پرداخت کند.

ماده ۴۳- به منظور احتساب سابقه خدمت مستخدمین موضوع بند الف ماده ۳۴ که مایل باشند خدمات گذشته آنان از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ تا تاریخ تصویب این مقررات از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محسوب شود و از مزایای مقررات این فصل استفاده کنند کسور بازنشستگی اعم از سهم مستخدم و سهم شرکت به ترتیب مقرر در ماده ۳۶ بر اساس آخرین حقوق دریافتی مستخدم پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- شرکت و مستخدم می تواند کسور بازنشستگی سهم خود را حداکثر در شصت ماه متوالی از تاریخی که صندوق بازنشستگی اعلام می کند به اقساط پرداخت کنند.

هرگاه مستخدمی که از بابت پرداخت کسور بازنشستگی سنوات خدمت احتساب شده قبلی یا خدمت وظیفه عمومی بدهکار است فوت شود شرکت و بازماندگان او از پرداخت بقیه اقساط مربوط معاف خواهند بود.

تبصره ۲- سابقه خدمت قابل احتساب موضوع این ماده خدمتی است که مستخدم در شرکت یا وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی به موجب احکام صادره قبلی انجام داده باشد همچنین مدت خدمت زیر پرچم جزو سابقه خدمت قابل احتساب خواهد بود.

ماده ۴۴- حقوق ماه اول مستخدمینی که دوره آزمایشی را طی کرده و به استخدام قطعی شرکت پذیرفته شوند و همچنین هر نوع و همچنین هر نوع اضافه حقوق ماه اول این گونه مستخدمین به صندوق بازنشستگی پرداخت می شود.

ماده ۴۵- در صورتی که مستخدم به علل غیر ناشی از کار، از کار افتاده شناخته شود ماهانه $\frac{1}{4}$ متوسط حقوق ضرب در سنوات پرداخت کسور مزبور را به عنوان حقوق وظیفه از کار افتادگی دریافت خواهد داشت و این حقوق از حداکثر حقوق بازنشستگی مقرر در ماده ۳۹ تجاوز نخواهد کرد و در صورتی که سنوات پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم کمتر از پانزده سال باشد پانزده سال تمام محسوب خواهد شد.

ماده ۴۶- در صورتی که مستخدم به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه از کار افتاده شناخته شود بدون رعایت سنوات پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم حداکثر حقوق بازنشستگی مقرر در ماده ۳۹ به عنوان حقوق وظیفه از کار افتادگی دربار هوی برقرار می گردد.

ماده ۴۷- در صورتی که مستخدم بازنشسته یا از کار افتاده فوت شود حقوق وظیفه بازماندگان او بر طبق شروط زیر برقرار است.

الف- عیال دائمی متوفی تا زمانی که شوهر اختیار نکرده است.

ب- شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده و تحت کفالت عیال متوفی خود بوده باشد.

ج- فرزندان متوفی تا پایان بیست سالگی و در صورت ادامه تحصیل در مؤسسات رسمی عالی علمی تا پایان بیست و پنج سالگی (در مورد دختران مشروط بر این که شوهر هم نداشته باشند)

د-فرزندان علیل یا ناقص العضو مستخدم متوفي که از کار افتاده باشند مادام العمر.
ه- والدین مستخدم متوفي مشروط بر این که تحت تکفل متوفي بوده و سن پدر شصت سال تمام و سن مادر ۵۵ سال تمام یا بیشتر باشد و یا از کار افتاده باشند.

تبصره- مجموع حقوق وظیفه بازماندگان معادل^{۴/} حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه از کار افتادگی مستخدم متوفي است که به تساوی بین بازماندگان واجد شروط تقسیم می شود و در صورت قطع سهم هر یک از بازماندگان سهم قطع شده به تساوی به سهم سایر بازماندگان افزوده خواهد شد ولی هرگاه بازمانده واجد شرط مستخدم متوفي منحصر به فرد باشد سهم او معادل نصف میزان مقرر در این تبصره خواهد بود.

ماده ۴۸- چنانچه مستخدم قبل از برقراری حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه از کار افتادگی فوت شود حقوق وظیفه بازماندگان وی بر مبنای^{۴/} حقوق بازنشستگی استحقاقی مستخدم متوفي به ترتیب مقرر در ماده ۴۷ برقرار می شود در این مورد سنوات پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم در صورتی که از ۱۵ سال کمتر باشد ۱۵ سال تمام منظور خواهد شد.

ماده ۴۹- هرگاه مستخدم به علت حادثه ناشی از کاریا به سبب انجام وظیفه فوت شود حقوق وظیفه بازماندگان او بر مبنای^{۴/} حقوق وظیفه ای که طبق ماده ۴۶ به مستخدم متوفي تعلق می گرفته است به ترتیب مقرر در ماده ۴۷ برقرار می شود.

ماده ۵۰- در مورد از کار افتادگی و فوت هرگاه سنوات پرداخت کسور بازنشستگی مستخدم کمتر از سه سال باشد متوسط حقوق مدتی که مستخدم کسور بازنشستگی را پرداخت کرده است ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت.

ماده ۵۱- از کار افتادگی موضوع مقررات این فصل عبارت از عدم توانایی کامل و دائمی شخص به انجام دادن اموری که متعارفاً به آن اشتغال داشته است میباشد. تشخیص از کار افتادگی و سبب آن و همچنین تشخیص این که فوت مستخدم به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه بوده است با شرکت مربوط و تایید صندوق بازنشستگی خواهد بود. در صورت بروز اختلاف بین شرکت و صندوق بازنشستگی موضوع در شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور مطرح خواهد شد و رای شورای مذکور قاطع است.

ماده ۵۲- در صورت دریافت هرگونه وجهی از وجوه عمومی کشور در قبال خدمت مستمر، اخذ حقوق وظیفه ممنوع است.

ماده ۵۳- دریافت بیش از یک حقوق بازنشستگی برای ایام واحد خدمت دولتی و همچنین دریافت بیش از یک حقوق وظیفه یا یک حقوق وظیفه و حقوق بازنشستگی توأم از صندوق بازنشستگی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی و شهرداری ها و مؤسسات تابعه و وابسته به آنها و انجمن های بهداری و سازمانهایی که جنبه محلی داشته و هزینه های آنها از درآمدهای خاص محلی تامین می شود ممنوع است. مستخدمی که مستحق دریافت بیش از یک حقوق وظیفه و یا یک حقوق وظیفه و حقوق بازنشستگی باشد در استفاده از هر یک از آنها مخیر است.

ماده ۵۴- اشتغال موقت بازنشستگان در شرکتهای مشمول این مقررات موجب قطع حقوق بازنشستگی آنان در مدت اشتغال خواهد شد ولی در هر حال اشتغال کسانی که بیش از ۶۵ سال تمام دارند ممنوع است.

ماده ۵۵- هرگاه مستخدمی که طبق این مقررات از حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه از کار افتادگی استفاده می کند در مدت یک سال حقوق بازنشستگی یا وظیفه خود را مطالبه نکند عائله او در صورتی که طبق شرایط ماده ۴۷ مشمول دریافت حقوق وظیفه باشند حق دارند موقتاً حقوق وظیفه

مقرر خود را تقاضا و دریافت کنند اگر بعداً معلوم شود مستخدم مذکور فوت شده حقوق وظیفه موقت از تاریخ فوت به طور دائم برقرار می شود و در صورتی که معلوم گردد در حال حیات است وضع حقوقی او به حالت اول اعاده می گردد.

تبصره- منظور از عائله مذکور در این مقررات افرادی است که طبق ماده ۴۷ و بارعایت شروط مقرر در آن از حقوق وظیفه استفاده خواهند کرد.

ماده ۵۶- توقیف حقوق بازنشستگی یا وظیفه در قبال مطالبات دولت یا محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل فقط تا میزان یک چهارم حقوق بازنشستگی یا وظیفه مجاز است.

ماده ۵۷- ترك تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه خواهد بود و در مورد مستخدم بازنشسته یا از کار افتاده ای که ترك تابعیت کند با عائله او طبق ماده ۵۵ رفتار می شود.

ماده ۵۸- در صورتی که خدمت مستخدم در شرکت قطع شود و مقررات مؤسسه جدید محل خدمت او اجازه دهد بنا به درخواست مستخدم صندوق بازنشستگی مکلف است کسور بازنشستگی مربوط به او را اعم از سهم شرکت و سهم مستخدم با احتساب ۶٪ بهره مرکب سالانه به صندوق مربوط به مؤسسه جدید انتقال دهد.

ماده ۵۹- هرگاه خدمت مستخدم در شرکت قطع شود و از شمول این مقررات خارج گردد اگر سابقه پرداخت کسور بازنشستگی او پنج سال یا کمتر باشد کسور بازنشستگی پرداختی سهم او به اضافه ۶٪ بهره مرکب سالانه و اگر بیش از پنج سال و کمتر از ده سال تمام سابقه پرداخت کسور بازنشستگی داشته باشد کسور بازنشستگی پرداختی سهم او و نصف کسور بازنشستگی پرداختی سهم شرکت به اضافه ۶٪ بهره مرکب سالانه پس از رسیدن به سن ۶۰ سالگی در مورد مرد و ۵۵ سالگی در مورد زن پرداخت می شود و در صورتی که قبل از رسیدن به سنین مذکور از کار افتاده یا فوت شود وجوه مزبور بلافاصله به او یا بازماندگان او برحسب مورد پرداخت خواهد شد.

ماده ۶۰- صندوق بازنشستگی موظف است لااقل هر سه سال یک بار وضع مالی صندوق را از نظر تطبیق کسور بازنشستگی دریافتی با تعهدات صندوق در مورد حقوق بازنشستگی و وظیفه بر اساس محاسبات فنی مورد بررسی قرار دهد و نتیجه را به شورای صندوق گزارش کند.

ماده ۶۱- میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این مقررات هر سه سال یک بار با توجه به تغییرات شاخص هزینه زندگی از طرف شورای صندوق مورد بررسی قرار خواهد گرفت در صورتی که شاخص هزینه زندگی طی مدت مزبور پنج درصد یا بیشتر افزایش یافته باشد شورای صندوق به منظور افزایش حقوق بازنشستگی و وظیفه به تناسب این افزایش بر طبق مقررات مربوط اقدام لازم به عمل خواهد آورد.

پاورقی

<p>۱- به موجب اصلاحیه مصوب ۱۳۵۸/۳/۱۷ مجلس شورای اسلامی بند ۲ و نیز تبصره ای به شرح متن به ماده ۳۳ الحاق گردیده و شماره بندهای ۳ و ۲ آن به ترتیب به ۴ و ۳ تبدیل شده است.</p> <p>۲- طبق ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی سابق از تاریخ تصویب قانون مزبور (تیر ماه ۵۵) مشمولین این ماده تابع مقررات قانون تامین اجتماعی شده اند و متعاقب آن در اجرای مفاد تبصره یک ماده فوق صندوق هایی که طبق ماده ۴ قانون حمایت کارمندان در برابر... تشکیل شده بودند از جمله صندوق بازنشستگی و وظیفه اختصاصی شرکتهای دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکت های دولتی در صندوق تامین اجتماعی ادغام شده است.</p>

فصل ششم «پایان خدمت»

ماده ۶۲- در صورتی که به تشخیص مجمع عمومی تقلیل فعالیت شرکت یا استفاده از روش های فنی و اداری جدید ایجاب کند که مشاغل مستمر در شرکت محدود و این محدودیت منجر به حذف مشاغل مستمر در شرکت شود و شغلی برای ارجاع به متصدیان این قبیل مشاغل موجود نباشد مستخدمین مشاغل مذکور به حال آماده خدمت درمی آیند.

تبصره ۵- شرکت مکلف است فهرست مستخدمین آماده به خدمت خود را با ذکر مشخصات آنان از طریق سازمان امور اداری و استخدامی کشور به کلیه شرکت های دولتی مشمول این مقررات اعلام دارد و تا زمانی که مستخدم آماده به خدمت در اختیار دارد برای تصدی مشاغلی که جدیداً ایجاد می شود و یا بدون تصدی است از مستخدمین مزبور استفاده نماید و در صورتی مجاز به استخدام جدید است که یا مستخدم آماده به خدمت واجد شروط نداشته باشد یا نتواند از مستخدمین آماده به خدمت واجد شروط در سایر شرکت های دولتی استفاده کند.

ماده ۶۳- به مستخدمین شرکت که به حال آماده به خدمت در می آیند تا مدت شش ماه تمام حقوق گروه و پایه مربوط و به مدت شش ماه دیگر نصف مبلغ مزبور پرداخت خواهد شد.
تبصره ۱- در مورد مستخدمینی که قبل از تطبیق وضع استخدامی آنان با این مقررات آماده به خدمت شوند آخرین حقوقی که طبق مقررات استخدامی سابق دریافت می کرده اند ملاک تعیین حقوق آمادگی به خدمت خواهد بود.

تبصره ۲- شرکت مکلف است در صورتی که نتواند در مدت یک سال دوران آمادگی به خدمت شغلی به مستخدمین آماده به خدمت ارجاع کند یا امکان انتقال آنان به سایر شرکت های دولتی فراهم نشود، اگر شروط بازنشسته شدن با دریافت حقوق بازنشستگی را طبق مقررات مربوط دارا باشند آنان را بازنشسته کند و در غیر این صورت از خدمت معاف نماید.

تبصره ۳- هرگاه شرکت منحل شود و امکان انتقال مستخدمین آن به سایر شرکت های دولتی یا بازنشسته نمودن آنها بپرداخت حقوق بازنشستگی طبق مقررات مربوط میسر نباشد مستخدمین مذکور از خدمت معاف و حقوق دوران آمادگی به خدمت موضوع این ماده به طور یک جا به آنان پرداخت خواهد شد.

ماده ۶۴- به مستخدمی که طبق تبصره های ۲ و ۳ ماده ۶۳ از خدمت شرکت معاف می شود مبلغی معادل یک ماه آخرین حقوق ماهانه در اثناء هر یک سال خدمت در شرکت به عنوان فوق العاده پایان خدمت به علاوه حقوق و مزایای شغل مرخصی استحقاقی استفاده نشده بر مبنای دریافتی قبل از آمادگی به خدمت پرداخت خواهد شد. (۱)

پاروقی

۱- وجوه بازخرید خدمت مستخدمین شرکتهای دولتی طبق تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری پرداخت می شود.

در احتساب سالهای خدمت موضوع این ماده کسر دوازده ماه خدمت یک سال تمام محاسبه خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که سابقه خدمت مستخدم موضوع این ماده در شرکت کمتر از سه سال باشد سه سال تمام محسوب می شود.

تبصره ۲- مستخدمی که به علل غیر ناشی از کار، از کار افتاده شناخته شده یا فوت شود در صورتی که شخصاً یا بازماندگان او طبق مقررات بازنشستگی مربوط استحقاق دریافت مستمری یا حقوق بازنشستگی و وظیفه را نداشته باشند مشمول مفاد این ماده و تبصره یک آن خواهند بود.

ماده ۶۵- مستخدم شرکت میتواند با اعلام قبلی از خدمت شرکت استعفا کند مدت اعلام قبلی برای قبول استعفاي مستخدم با توجه به شغلی که به او ارجاع شده است توسط شرکت تعیین می شود که در هر حال از سه ماه بیشتر نخواهد بود. مگر در مورد متصدیان برخی از مشاغل تخصصی و مسئولان واحدهای شرکت که ممکن است با تصویب هیات مدیره مدت اعلام قبلی قبول استعفا حداکثر تا شش ماه تعیین شود.

در هیچ مورد استعفاي مستخدم رافع تعهدات او در برابر شرکت نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می یابد که شرکت کتباً با آن موافقت کند. مستخدمی که استعفا داده است موظف است در مدت مقرر اعلام قبلی در محل خدمت خود حاضر شود و در پایان این مدت استعفاي او قبول شده تلقی می گردد.

به مستخدمی که طبق مقررات فوق مستعفی شناخته شود حقوق و مزایای شغل مرخصی استحقاقی استفاده نشده حداکثر به مدت چهار ماه پرداخت می شود و استخدام مجدد او در صورت احتیاج در شرکت های دولتی بلامانع خواهد بود. و هرگاه مستخدمی که استعفا داده است در مدت مقرر اعلام قبلی در محل خدمت خود حاضر نشود ترك خدمت محسوب و با او طبق ماده ۶۶ این مقررات رفتار می شود.

ماده ۶۶- در صورتی که مستخدم شرکت مدت ۱۵ روز بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترك خدمت از خدمت شرکت اخراج می شود و استخدام مجدد او به هر عنوان در شرکت ممنوع است.

تبصره ۱- هرگاه چنین مستخدمی شروط بازنشسته شدن را طبق مقررات مربوط دارا باشد در آن صورت بازنشسته خواهد شد.

تبصره ۲- هرگاه مستخدم مذکور در این ماده 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 شرکت قرار نگیرد می تواند شکایت خود را به ضمیمه مدارک مورد استناد به دادگاه اداری شرکت تسلیم کند.

دادگاه اداری مکلف است در اسرع وقت به شکایت مزبور رسیدگی و حکم مقتضی صادر کند و در صورتی که حکم دادگاه اداری حاکی از موجه بودن عذر مشارالیه باشد به خدمت مراجعت و حقوق غیبت به او پرداخت خواهد شد و اگر شغل او به دیگری داده شده باشد حکم مزبور لغو می شود و مستخدم بر حسب مورد از تاریخی که اخراج یا بازنشسته شده آماده به خدمت

محسوب و مانند مستخدم آماده به خدمت با او رفتار می شود.

حکم دادگاه بدوی در این مورد اگر بر رد شکایت صادر شده باشد ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ قابل رسیدگی پژوهشی در دادگاه تجدید نظر اداری خواهد بود و حکم دادگاه تجدید نظر اداری در این مورد قطعی است. (۱)

پاروقی

فصل هفتم «مقررات مختلف»

ماده ۶۷- مستخدمین مشمول این مقررات می توانند در مورد تضييع حقوق استخدامي خود به شوراي سازمان امور اداري و استخدامي کشور شکایت کنند.

تبصره- هرگاه راي به نفع مستخدم شاکي صادر شود در مورد شرکت مربوط قطعي و لازم الاجراء است و هرگاه شاکي به راي صادره معترض باشد می تواند ظرف مدت ده روز از تاريخ ابلاغ راي به شوراي دولتي و در غياب شوراي دولتي به ديوان عالي کشور شکایت کند. (۱)

ماده ۶۸- مستخدمین شرکت مکلفند در ساعت کار تعیین شده از طرف شرکت در محل خدمت خود حضور یافته و وظایف محوله را انجام دهند.

مقررات مربوط به حضور و غياب مستخدمین شرکت توسط شرکت تعیین خواهد شد.

ماده ۶۹- پرداخت حقوق و فوق العاده ها و هزینه های مذکور در این مقررات در مقابل انجام کار است.

پاورقي

۱ - رسیدگی به شکایات استخدامي به ديوان عدالت اداري واگذار شده است.

ماده ۷۰- مستخدم شرکت از هر نوع عملي که موجب ايجاد وقفه در انجام وظایف و تعهدات شرکت شود ممنوع است.

ماده ۷۱- انواع مجازات هاي اداري و ترتيب اجراي آن در مورد مستخدمین خاطي شرکت به موجب آئين نامه اي خواهد بود که به وسیله سازمان امور اداري و استخدامي کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران می رسد.

ماده ۷۲- مستخدمین شرکت نمی توانند در غیر ساعات اداري هیچ گونه شغلي در موسسات دیگر داشته باشند مگر این که قبلاً موافقت بالاترین مقام اجرائي شرکت را تحصیل نموده باشند. در صورت تخلف به خدمت مستخدم متخلف خاتمه داده خواهد شد.

ماده ۷۳- مستخدمینی که به خدمت زیر پرچم احضار می شوند هرگاه ظرف دوماه پس از پایان خدمت زیر پرچم خود را برای خدمت در شرکت معرفی نمایند شرکت مکلف است مستخدمین مذکور را به کار بگمارد ولی در صورتی که شغلي برای آنها موجود نباشد آماده به خدمت خواهند شد.

مدت خدمت زیر پرچم این قبیل مستخدمین به شرطی که حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم خود را حداکثر در ۶۰۲ قسط ماهانه بر مبنای آخرین حقوق دریافتی قبل از خدمت زیر پرچم پرداخت کنند جزو سنوات خدمت آنان محسوب می شود که در این صورت نیز شرکت مکلف است حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم خود را پرداخت کند.

ماده ۷۴- تعیین میزان ونحوه اخذ تضمین مستخدمینی که به صاحب جمعي نقدي و یا جنسي شرکت منصوب می شوند با شرکت خواهد بود.

ماده ۷۵- انتقال مستخدمین هر شرکت به شرکت هاي دولتي دیگر با رعایت مقررات مربوط و رضایت مستخدم مجاز است. سوابق خدمت این گونه مستخدمین در حکم خدمت در موسسه محل خدمت جدید محسوب می شود.

ماده ۷۶- مستخدمین شرکت که به نمایندگی مجلس یا به سمت شهردار انتخاب شوند خدمت آنان در دوران نمایندگی یا تصدي سمت شهردار با پرداخت کسور بازنشستگی یا حق بیمه مقرر

سهم خود بر مبنای آخرین حقوق دریافتی از شرکت از لحاظ بازنشستگی منظور و محسوب خواهد شد.

تبصره ۱- در تعیین حقوق بازنشستگی مستخدمین موضوع مواد ۳۰ و ۳۳ این مقررات که در دوران خدمت به نمایندگی مجلس انتخاب شده و به ازاء هر دوره نمایندگی حقوق يك گروه بالاتر از حقوق پایه گروه مربوطه بالاترین شغلی که قبل از نمایندگی تصدی آنرا در شرکت داشته اند مبنای محاسبه قرار می گیرد و مبنای مزبور به جای متوسط حقوق محسوب می شود.

تبصره ۲- مستخدمین شرکت که به نمایندگی مجلس انتخاب شوند در صورتی که پس از پایان نمایندگی متصدی شغلی نشوند آماده به خدمت محسوب شده و در دوران آمادگی به خدمت از تمام حقوق گروه و پایه مربوط استفاده خواهند نمود.

در مورد مستخدمین مشمول این مقررات که موضوع این تبصره قرار میگیرند ابتدا گروه بالاترین شغل قبل از نمایندگی آنان تعیین سپس به ازاء هر دوره نمایندگی يك گروه ارتقاء می یابند و حقوق گروه و پایه مربوط ملاک محاسبه حقوق آمادگی به خدمت آنان قرار می گیرد و در دوران آمادگی به خدمت از تمام آن استفاده خواهند کرد و در هیچ مورد حقوق آمادگی به خدمت آنان از حقوق مذکور در این تبصره کمتر نخواهد بود.

حقوق گروه و پایه ای که به ترتیب فوق در مورد مستخدمین مذکور در قسمت آخر این تبصره تعیین می شود در صورت اشتغال نیز ملاک محاسبه قرار میگیرد.

فصل هشتم

«تطبیق وضع مستخدمین شرکت با این مقررات»

ماده ۷۷- شرکت مکلف است گروه و پایه مستخدمین خود را که در تاریخ تصویب مقررات استخدامی شرکت های دولتی در خدمت داشته است پس از اجرای ماده ۱۱ این مقررات به استناد شغل مورد تصدی با احتساب کلیه سنوات خدمت دولتی آنان به ازاء هر دو سال يك پایه تعیین کند.

تبصره ۱- در صورتی که جمع دریافتی ماهانه مستخدم شرکت بابت حقوق و تاهل و مدد معاش اولاد و مزایای مستمر بیش از حقوق گروه و پایه موضوع این ماده باشد مابه التفاوت به عنوان مزایای موقت شغل به او پرداخت می شود و پس از تعیین مزایای شغل موضوع ماده ۱۴ در صورتی که مزایای موقت شغل مستخدم از مبلغ مزایای شغل که به او تعلق می گیرد بیشتر باشد مابه التفاوت به عنوان تفاوت تطبیق مزایا پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- در صورت افزایش حقوق مستخدم به همان میزان از مزایای موقت شغل یا تفاوت تطبیق مزایای او کسر می شود.

تبصره ۳- تشخیص مزایای مستمر که به اقتضای شغل مورد تصدی در زمان تصویب این مقررات در شرکت مورد عمل است و به مستخدم پرداخت می شود با مجمع عمومی یا شورای شرکت خواهد بود و تازمانی که وضع مستخدمین شرکت با این مقررات تطبیق نیافته است مزایای مستمر جایگزین مزایای شغل محسوب می شود.

تبصره ۴- مستخدمینی که هنگام اجرای مقررات این فصل عهده دار شغلی نباشند بر اساس ماده ۶۲ این مقررات آماده به خدمت می شوند.

تبصره ۵- شرکتهایی که طبق مقررات استخدامی سابق جدول حقوق آنان با توجه به عوامل بدی آب و هوا و دوری از مرکز به طور واحد تعیین شده است با تصویب مجمع عمومی یا

شورای مربوط به صورت دو جدول يك جدول حقوق طبق ماده ۱۳ این مقررات و دیگری جدول فوق العاده اشتغال خارج از مرکز و بدی آب و هوا تجزیه می شود و جدول حقوق اخیر مبنای تطبیق وضع مستخدمین شرکت با این مقررات خواهد بود. تا زمانی که فوق العاده های بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت موضوع ماده ۲۰ این مقررات در شرکت به مرحله اجرا گذرانده نشده است فوق العاده اشتغال خارج از مرکز و بدی آب و هوا موضوع این تبصره قابل پرداخت خواهد بود. تبصره ۶- سوابق خدمت مستخدمین شرکتها و موسسات خصوصی که با اجازه قانون به شرکت دولتی تبدیل شده یا می شوند در اجرای این ماده و سایر مواد این مقررات قابل احتساب می باشد. (۱)

ماده ۷۸- شرکت مکلف است حداکثر ظرف يك سال از تاریخ تصویب این مقررات طرح ها و آئین نامه های اجرائی مربوط را تهیه و تسلیم مقامات تصویب کننده نماید در این مدت و تا زمانی که هر يك از طرح ها و آئین نامه های اجرائی مذکور در این مقررات به تصویب مقامات مذکور در این مقررات نرسیده است مقررات استخدامی سابق شرکت در آن مورد کما کان معتبر و قابل اجرا خواهد بود. دستورالعمل های اجرائی که در حدود این مقررات تهیه می شود پس از تأیید سازمان اموراداری و استخدامی کشور و تصویب مجمع عمومی یا شورای شرکت قابل اجرا است و شرکت مکلف است مصوبات مجمع عمومی یا شورا را در امور استخدامی بلافاصله به سازمان امور اداری و استخدامی کشور ارسال دارد.

پاورقی:

۱- به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۵۸/۳/۱۷ مجلس شورای اسلامی تبصره ۶ به شرح متن به ماده ۷۷ الحاق گردیده است.

ماده ۷۹- شرکت های دولتی مشمول این مقررات مکلفند بر اساس مشاغل مستمر مصوب خود مستخدمین قراردادی و همچنین کارکنانی را که برای انجام خدمت تمام وقت در مقابل دریافت دستمزد به کار گمارده اند و در تاریخ تصویب این اصلاحیه (۱۳۵۸/۱/۱۷) در خدمت دارند بنا به درخواست آنان با حفظ سابقه خدمت دولتی به استخدام ثابت درآوردند گروه شغلی آنان بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل و پایه آنان به ازاء هر دو سال سابقه خدمت دولتی يك پایه تعیین خواهد شد. (۱) آثار مالی مترتب بر اصلاحیه ۱۳۵۸/۳/۱۷ از تاریخ ۱۳۵۸/۷/۱ قابل پرداخت است.

پاورقی

۱- به موجب اصلاحیه مصوب ۱۳۵۸/۳/۱۷ مجلس شورای اسلامی ماده ۷۹ به شرح متن به مقررات استخدامی شرکت های دولتی الحاق گردیده است.