



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات
بهداشتی درمانی استان اصفهان

قوانین و مقررات بازنشستگی



تهیه و تنظیم:

اداره بازنشستگی و فروج از فرمت - گروه آموزش و توسعه کارکنان

مدیریت منابع انسانی

دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

تابستان ۱۴۰۱

مقدمه

همان گونه که می‌دانید 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

با توجه به اینکه اولین وظیفه مدیر منابع انسانی تدارک نیرو از جامعه برای به کارگماشتن در سازمان است، منطقی است که وظیفه نهایی آن بازگرداندن کارمند به همان جامعه باشد. وظیفه جداسازی می‌تواند به همان اندازه قبلی پیچیده و چالش‌آور باشد، لذا بحث خروج از خدمت با سه روش بازنشستگی، برکناری یا ترخیص و انفصال صورت می‌گیرد. از این رو در این جزوه آموزشی سعی بر آن شده است به منظور برآورد شدن وظیفه عملیاتی مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان به مسأله جدا شدن کارکنان از سازمان و آشنایی همکاران با موضوعات خروج از خدمت و مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی پرداخته شود.

وقتی کارمندی سازمان را ترک می‌کند، معمولاً هزینه‌های ذیل اتفاق می‌افتد:

۱. بازنشستگی کارکنان مسن

۲. برکناری یا ترخیص کارمندان جوان که سازمان دیگر به آنها نیاز ندارد

۳. انفصال و اخراج کارمندانی که انتظارات سازمان را برآورده نمی‌سازند

۴. هزینه‌های استخدام برای یک جایگزین

۵. هزینه‌های آموزش

۶. پرداخت به کارآموز موجب افزایش هزینه تولید است

۷. درصد حوادث برای کارمندان جدید بالاتر است

۸. کاهش تولید در فاصله جداشدن کارمند تا جایگزین نیروی جدی

۹. عدم بهره‌برداری مطلوب از ابزار تولید در فاصله دوره استخدام و آموزش

۱۰. افزایش درصد فرسودگی و ضایعات تولید هنگامی که کارمند جدید باشد زیاد می‌شود

۱۱. اگر تعداد جدا شدگان زیاد باشد موجب افزایش هزینه‌های اضافه کاری و ایجاد اشکال در تعهدات قراردادی

می‌شود.

چرخش زیاد نیروی کار در بعضی از ادارات نشانه‌ای از نیاز به بهبود شرایط کار یا نظارت و سرپرستی می‌باشد.

بعضی عوامل مانند بازنشستگی و خاتمه خدمت باعث جداشدن کارمند یا کارگر از سازمان می‌گردد. دلایل ارائه شده

برای ترک باید به دقت تجزیه و تحلیل شوند.

■ بازنشستگی

بعضی‌ها بازنشستگی را به عنوان نقش بی‌نقشی توصیف کرده‌اند. در جامعه‌ای که اساس آن بر کار به عنوان یک ارزش اخلاقی نهاده شده است. حرکت از یک نقش فعال مولد مشخص در یک روز به بی‌نقشی در روز دیگر این باور را برمی‌انگیزاند که بازنشستگی منجر به بیماری روحی و جسمی و بعضی وقت‌ها مرگ زودرس می‌شود. برای بسیاری کار یعنی زندگی و بیکاری، مرگ در عین زنده بودن است.

مسلم است که بازنشستگی حادثه مهمی در چرخش زندگی فرد است و سازمان مسئولیت بزرگی در تسهیل انتقال از یک مرحله به مرحله دیگر را دارد. افراد باید قادر به پذیرفتن این اندیشه شوند که می‌توانند به طور موفق و با سربلندی به عنوان یک فرد کامل بدون آنکه شغلی داشته باشند به زندگی ادامه دهند. به جای نقش بی‌نقشی بازنشستگی امکان تصمیم‌گیری گسترده‌تری در مورد زندگی شخصی فراهم می‌آورد. اگر این تصمیمات خوب اتخاذ شوند، فرد، سازمان و جامعه در مجموع منتفع می‌شوند.

یکی از موضوعات کلیدی عصر نوین این است که تصمیم‌گیری در مورد بازنشستگی توسط سازمان اتخاذ شود یا این که آن را به عهده کارمند مربوطه بگذارند. بحث‌های مخالف تعیین یک سن اجباری برای بازنشستگی عمدتاً در محور آزادی فردی و بهره‌گیری از همه استعدادهای موجود دور می‌زند. از لحاظ قدرت تولیدی، توان و خلاقیت، افراد در سنین متفاوتی راکد می‌شوند. بازنشستگی اجباری موجب اتلاف فراوان استعدادهای واقعی می‌گردد.

خدمات پس از ۶۵ سالگی اشخاصی نظیر وینستون چرچیل، آورل هریمن، مارگارت مید، آرتور فیدلر از این قبیل است. بازنشستگی در تاریخ معین اغلب منجر به تعارض و حساسیت و کم‌حوصلگی، درست در سال‌های قبل از بازنشستگی شدن می‌گردد.

افراد کم‌حوصله و دلسرد وانمود می‌کنند که بی‌علاقه‌اند و دست به ایجاد چالش و مسأله‌سازی در سازمان می‌زنند و حتی ممکن است کار را رها کنند.

چرخه بازنشستگی

جامعه‌شناسان مشخص کرده‌اند مستخدم رویداد بازنشستگی را طی چند مرحله تجربه می‌کند.

مرحله پایانی / مرحله پایداری و ثبات / مرحله بازیابی / مرحله وانهادگی / مرحله ماه عسل / مرحله نزدیک / مرحله بسیار دور

۱- در بعضی نقاط آگاهی از نزدیک شدن زمان بازنشستگی تا حدی اثر امیدبخشی در آماده شدن فرد برای دو عامل بسیار اساسی در بازنشستگی موفق، یعنی تأمین مالی و مهارت‌های تفریحی دارد. این آگاهی باید در مرحله بسیار دور بازنشستگی حاصل شود. زیرا هیچ یک از این دو عامل یک شبه تحقق نمی‌یابد.

۲- مرحله دوم درست قبل از رویداد بازنشستگی رخ می‌دهد و حکایت از حتمی‌الوقوع بودن بازنشستگی می‌کند. انسان کم‌کم متوجه می‌شود که همکارانش به او به عنوان فردی که عمر چندان زیادی از او باقی نیست می‌نگرند. ممکن است خواسته شود فردی را برای جایگزینی او آموزش دهند.

۳- برای بسیاری از افراد مرحله سوم چرخه بازنشستگی مرحله ماه عسل نامیده شده است. فرد احساس می‌کند در فضای جدید از آزادی غوطه می‌خورد و دلخوش به اموری می‌شود که امکانات مالی او اجازه می‌دهد نظیر مسافرت، مطالعه، دید و بازدید، رفتن به سراغ نوه‌ها و غیره. وقتی از او سؤال می‌شود با بازنشستگی چطور می‌گذرد، اغلب پاسخ می‌دهد: چرا هیچ وقت من اینقدر سرگرم نبوده‌ام.

۴- از مرحله سوم عبور نمی‌کنند، اما سرانجام هنگامی که آهنگ زندگی کند می‌شود ماه عسل پایان می‌یابد و مقداری وانهادگی جای آن را پر می‌کند. میل شدید به سفرهای پی در پی و دیدوبازدیدهای خسته‌کننده، احتمالاً تجربه سختی

در این مرحله خواهند داشت. مخصوصاً، چنانچه فرد پس از بازنشستگی به جامعه‌ای متفاوت نقل مکان کند، امکان دارد وضع سختی پیدا کند.

۵- در مرحله بازیابی فرد سعی می‌کند روالی را در زندگی خود پیش گیرد که بتواند آن را برای سالیانی ادامه دهد. از سازمان‌های اجتماعی که برنامه‌های متنوعی برای کمک به بازنشستگان در تعیین سطح کیفیت و نوع اشتغال خود طراحی می‌کنند می‌توان در این زمینه کمک گرفت. لازمه این مرحله شناخت فرصت‌های تازه و انجام انتخاب‌های واقع‌گرایانه در پرتو علایق و مهارت‌های خود می‌باشد.

۶- در مرحله پایداری با تثبیت چرخه بازنشستگی، بازنشسته فلسفه و الگویی از تصمیم‌گیری ایجاد کرده که نتیجه آن یک زندگی توأم با سرگرمی منطقی، قابل پیش‌بینی و ارضاکنده است. نقش بازنشستگی غالب شده است. فرد قادر به تعدیل و تطبیق خود با وضعیت تازه که توأم با تقلیل ظرفیت فیزیکی است و به طور اجتناب‌ناپذیری، بالا رفتن سن پیش می‌آید، می‌گردد. او یک فرد بالغ و خودکفا است که نقش بی‌نقشی را به یک وضعیت مورد احترام، مسئول و معنادار در جامعه تبدیل کرده است.

۷- البته ممکن است فرد به طور ناگهانی در حالی که یکی از شش مرحله قبلی چرخه بازنشستگی را تجربه می‌کند، بمیرد، اگر زندگی ادامه یابد فرد می‌تواند وارد مرحله پایانی شود، جایی که بازنشسته دیگر خودکفا نیست. کاهش پشتیبانی مالی یا تقلیل قوای جسمانی طبق تعریف مرحله پایانی بازنشستگی را رقم می‌زند.

برنامه‌های بازنشستگی به منظور ایجاد امنیت اقتصادی و تأمین معاش و هزینه زندگی مستخدم و خانواده اش در زمان بیکاری، بیماری، پیری، ازکارافتادگی و بالاخره فوت، تهیه و اجرا می‌شود. همینطور ایجاد امنیت اقتصادی و رفاهی برای کارکنان و خانواده آنها، پس از سالیان دراز کار و فعالیت در سازمان می‌باشد و این خود یکی از بزرگترین انگیزش‌های شغلی برای قبول خدمت در یک سازمان است.

امروز سازمان‌ها به رفاه زمان‌پیری کارکنان توجه می‌کنند و با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی، هزینه زندگی و معاش دوران پیری و ازکارافتادگی مستخدمین را در حد امکان تأمین می‌نمایند.

هدف طرح‌های بازنشستگی ایجاد امنیت اقتصادی و رفاه کارکنان است. البته منظور رفاه حین خدمت نیست، بلکه رفاه کارکنان پس از سالیان دراز خدمت است که فرد را مستحق برخورداری از امنیت اقتصادی و فارغ از نگرانی‌های مالی می‌سازد. همچنین رفاه بازماندگان متوفی نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

امروزه در ممالک مرفقی سعی می‌شود تمام مردمی که درجایی کار می‌کنند اعم از سازمان‌های دولتی و غیردولتی از حقوق بازنشستگی استفاده کنند و برای آنها تأمین اجتماعی وجود داشته باشد.

در نظام اقتصادآزاد در بسیاری از مواقع، مستخدم ذی‌صلاحی از قید قرارداد استخدامی آزاد می‌شود (خاتمه خدمت). زیرا سازمان دیگر به خدمات وی نیازمند نیست.

خاتمه خدمت ممکن است موقتی و در اثر تعدیل تولید شرکت به واسطه عدم تقاضا باشد و نیز ممکن است به علت خارج شدن شرکت از گردونه تولید یا انتقال به مکان‌های دور و به صورت دائمی باشد. خاتمه خدمت نه تنها برای مستخدم مسأله بسیار مشکلی است، بلکه برای کارفرما و اتحادیه کارگری نیز مشکل است. چون مستلزم از دست دادن درآمد مستخدم می‌شود و اتحادیه‌ها تمایل دارند آزادی تصمیم‌گیری شرکت را محدود سازند.

شرکت‌ها اغلب می‌خواهند از مزیت خاتمه خدمت استفاده کرده و تواناترین کارمندانشان نگهدارند و اجازه دهند آنها که در حاشیه قرار می‌گیرند بروند.

بخش اول

سیرتاریخی قوانین و مقررات خروج از خدمت

گروه آموزش و پژوهش دانشیار کنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

بازنشستگی یا تقاعد، دوره‌ی کاهش فعالیت تولیدی یا خدماتی فرد، معمولاً به سبب خستگی ناشی از کار یا کهولت. فرد بازنشسته در زمان حیات شخصاً از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند و بعد از او، بازماندگانش از این حق، که حقوق وظیفه یا مستمری نام دارد، بهره‌مند می‌شوند.

در تشکیلات اداری و نظامی هخامنشیان، نوعی از خدمات کشوری وجود داشت که بازنشستگی را نیز شامل می‌شد، به گونه‌ای که هر فرد درباری، چون به هفتاد سالگی می‌رسید، از خدمت کناره‌گیری می‌کرد و مبلغی معادل دستمزد ایام اشتغال به او تعلق می‌گرفت. در دربار خلفای عباسی، از وجوهی که در بیت‌المال به عنوان خمس و زکات جمع‌آوری می‌شد، به کسانی که در جنگ ناقص‌العضو می‌شدند یا در حین انجام خدمت دولتی در می‌گذشتند مقرری ماهیانه پرداخت می‌شد.

بازنشستگی به گونه‌ای که اکنون در ایران معمول است، پدیده نسبتاً نوظهوری است درباره‌ی حقوق وظیفه به تصویب "قانون وظایف" که بیش از یک قرن سابقه ندارد. در سال ۱۳۲۷، قانونی به نام مجلس اول رسید که به موجب آن، تنها بازماندگان کارمندان رسمی دولت حق تقاعد دریافت می‌کردند.

حقوق وظیفه هم نیمی از مقرری متوفی بود که از محل درآمد عمومی پرداخت می‌شد و در ایام خدمت مستخدم مبلغی از مقرری او کسر نمی‌شد، هر وزارتخانه‌ای مسئول پرداخت این وظیفه به وراثت کارمندان خود بود. این وظیفه تنها به مدت پانزده سال به مستمری‌بگیران (عیال، اولاد، پدر، مادر و نوادگان تحت تکفل متوفی) پرداخت می‌شد. سهم ورثه اناث، نصف سهم ذکور بود.

در ایران پس از برقراری حکومت مشروطه، در تاریخ ۱۲۸۷/۰۲/۰۱ شمسی در مجلس اول قانونی با نام "قانون وظایف" وضع شد که برای وراثت ارباب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفی دولت حقوق برقرار شود. طبق این قانون پدر، مادر، عیال و اولاد و نوادگانی که تحت تکفل مستخدم متوفی بودند جمعاً از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده می‌کردند و سهم اثاث از حقوق وظیفه معادل نصف سهم ذکور تعیین شده بود. حصر وراثت قانونی به صورت فوق به صورتی که فقط شامل افراد نفقه‌بگیر خانواده می‌گردید و تعیین سهم اثاث از وظیفه برابر نصف سهم ذکور می‌دهد که قانون مذکور متأثر از اصول مذهبی بوده است.

با توجه به اینکه در قانون مذکور برای زمان حیات کارمند و دوران سالخوردگی یا ازکارافتادگی او فکری نشده بود، بلکه فقط وراثت وی از حمایت اجتماعی برخوردار می‌گردیدند، لذا نمی‌توان آن را قانونی جامع در زمینه تأمین کارکنان دولت دانست. زیرا در شرایطی که اصل استخدام و تعیین حقوق زمان اشتغال فاقد ضوابط قانونی بود و برای حقوق بازنشستگی و ازکارافتادگی نیز پیش‌بینی لازم به عمل نیامده بود پرداخت حقوق وظیفه به وراثت را می‌توان فقط قدمی در جهت تأمین کارکنان دولت تلقی نمود.

پس از تصویب اولین قانون استخدامی کشور در ۲۲ آذر سال ۱۳۰۱ شمسی، بازنشستگی جنبه قانونی پیدا کرد و مقررات بازنشستگی اولین بار در قانون ۷۴ ماده‌ای استخدام کشوری، مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ شمسی گنجانیده شد. نخستین احکام آن در فروردین سال ۱۳۰۲ شمسی صادر شد که به موجب آن، تمام وظایف استخدامی از جمله بازنشستگی به عهده‌ی سازمانی موسوم به شورای دولتی (بعدها به نام شورای عالی اداری) واگذار شد. در آنجا پیش‌بینی شد که تا زمان تشکیل شورای دولتی هیأت وزیران به قائم مقامی آن سازمان عمل کند. همچنین پس از تصویب قانون استخدام کشوری، در وهله نخست، دایره‌ای به نام دایره‌ی تقاعد در اداره کل حسابداری وزارت دارایی تشکیل یافت که بعدها جزو اداره کل کارگزینی وزارت دارایی شد.

در فصل چهارم این قانون، حمایت از نظام بازنشستگی آمده است، کارمند بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سنی که قاعدتاً توانایی انجام کار خود را ازدست می‌دهد، بدون آنکه خدمتی انجام دهد، از حقوق بهره‌مند شود. همچنین در ادامه قانون آمده است، هر کسی که به علت حادثه‌ای علیل و از کار افتاده شود و قادر به ادامه خدمت نباشد، بدون رعایت خدمت و سن از مقرری خاص استفاده کند و هر مستخدم که فوت شود، خانواده او در حمایت کارفرمایش که دولت است قرار گیرد. در آن سال‌ها، کارمند می‌توانست با ۲۵ سال سابقه کار و رسیدن به ۵۵ سالگی، بازنشسته شود. مطابق این قانون، فردی که به ۷۰ سالگی می‌رسید باید بازنشسته می‌شد و فرصت ادامه کار برای او وجود نداشت.

جالب آنکه سال ۱۳۰۹ شمسی، شرایط سنی هم از این قانون کاملاً حذف شد، طوری که هر کارمندی قادر بود با ۲۰ سال سابقه متوالی، طعم بازنشستگی را بچشد. این قانون، راه را برای بازنشسته شدن بسیاری از جوانان باز کرد، طوری که حتی کارمندان حکومت می‌توانستند با ۲۰ سال سابقه کاری در ۴۰ سالگی بازنشسته شوند.

طبق قانون استخدامی مصوب سال ۱۳۰۱ شمسی، حقوق بازنشستگی، برابر با (۶۰). (۱) متوسط حقوق سه سال آخر خدمت مستخدم ضرب در سال‌های خدمت او بود. در قانون ۲۲ شهریور ۱۳۲۲ شمسی تغییراتی در آن ایجاد شد و حقوق بازنشستگی، معادل (۴۰). (۱) متوسط دریافتی سه سال آخر ضرب در سال‌های خدمت گردید.

همچنین در سال ۱۳۸۲ شمسی، به (۳۰). (۱) آخرین حقوق و کمک‌های دریافتی مستخدم ضرب در سال‌های خدمت او رسید، به شرط آنکه از مجموع آخرین حقوق و کمک‌های دریافتی تجاوز نکند. طبق قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ ش، حقوق بازنشستگی برابر (۳۰). (۱) معادل حقوق پایه در سه سال آخر خدمت ضرب در سنوات آن تعیین شد، به شرط آنکه مقدار حاصل، از آخرین حقوق دریافتی پیش از بازنشستگی بیشتر نشود.

از سال ۱۳۱۳ شمسی، اداره کل بازنشستگی کشوری مرجع رسیدگی به امور استخدامی کارمندان شد. در سال ۱۳۳۴ شمسی، به موجب تبصره ۲۰ قانون بودجه آن سال کلیه امور اداری و استخدامی کشور، بر عهده وزارت دارایی گذاشته

شد. این قانون، در سال ۱۳۳۷ شمسی، تغییرات بنیادی کرد تا اینکه در خرداد سال ۱۳۴۵ شمسی، قانون استخدامی کشوری، در ۱۴۹ ماده جایگزین قانون پیشین شد و بر اساس ماده ۷۰ قانون مزبور، اداره کل بازنشستگی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و تعهدات، تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور شد که در آن وقت وابسته به نخست وزیر بود. با تصویب لایحه قانونی استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵، اداره کل مورد اشاره با تمامی دارایی‌ها و تعهدات از وزارت دارای جدا شد و زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار گرفت. با اصلاح قانون مزبور از ابتدای سال ۱۳۴۵، به منظور انجام وظایف مرتبط با امور بازنشستگی و وظیفه کارکنان دولت، صندوق بازنشستگی کشور، جایگزین اداره کل بازنشستگی شد و جهت اداره آن «سازمان بازنشستگی کشور» بر اساس مصوبه کمیسیون مجلس در هشتم خردادماه ۱۳۵۴ تأسیس شد. پس از انقلاب اسلامی ایران نیز موضوع بازنشستگی مورد توجه اساسی بوده است. اصل بیست و نهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تأمین اجتماعی را به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت مقرر داشته است و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی را برای افراد کشور تأمین کند.

پس از قانون استخدام کشوری قوانین ذیل نیز به ترتیب تصویب و موضوعات خروج از خدمت، بازنشستگی و وظیفه وراثت را مطرح نمود:

✎ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب

۱۳۶۷/۰۹/۰۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات آن

✎ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۰۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی

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

و اصلاحات آن

✎ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۰۶/۲۳ و اصلاحات آن

قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب

۱۳۷۹/۰۲/۱۳ و اصلاحات آن

قانون جامع خدمت‌رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۶/۰۴/۰۳ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای

اسلامی

قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ مجلس شورای اسلامی

قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ مجلس شورای اسلامی

آیین‌نامه اداری و استخدامی اعضای هیأت علمی و کارکنان و غیرهیأت علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم

پزشکی کشور مصوب سال ۱۳۹۱

بخش دوم

تعاریف و مفاهیم در قوانین

بازنشستگی:

۶۵ ماده ۱۶ آیین نامه اداری و استخدامی: 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.

۶۶ بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی: عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

ازکارافتادگی:

۶۷ ماده ۱۷ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: 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 کار افتاده شده است و از مستمری ازکارافتادگی استفاده می‌کند.

۶۸ بند ۱۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی: ازکارافتادگی کلی عبارت است 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.

استعفا:

۶۹ ماده ۱۱ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت است از ارائه درخواست معافیت از ادامه خدمت در مؤسسه توسط کارمند.

بازخریدی:

۷۰ ماده ۲۱ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که رابطه استخدامی کارمند با مؤسسه قطع و سوابق خدمت دولتی آنان بازخرید شود.

اخراج:

۶۵ ماده ۱۴ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که کارمند در اجرای احکام هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا آرای قانونی مراجع ذیصلاح به خدمت وی در مؤسسه به طور دائم خاتمه داده شود.

انفصال دائم:

۶۶ ماده ۱۸ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی: عبارت از آن است که کارمند به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح از خدمت در مؤسسه یا دانشگاه‌های دولتی محروم شود.

خدمت غیررسمی (از نظر صندوق بازنشستگی کشوری):

۶۷ 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 غیررسمی تلقی می‌گردد.

خدمت رسمی (از نظر صندوق بازنشستگی کشوری):

آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت شده باشد خدمت رسمی تلقی می‌گردد.

خدمت تمام وقت:

منظور از خدمت تمام وقت انجام وظیفه برابر ساعات کار مقرر درمورد کارکنان نهاد ذی‌ربط بوده و مشروط بر آن است که حداقل از ۴۰ سال کار در هفته کم‌تر نباشد (تبصره ۱ ماده ۱ قانون احتساب سوابق خدمت مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی در نهادهای انقلاب اسلامی و مأموریت کارکنان نهادهای مزبور به وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۰۶).

مشاغل سخت و زیان‌آور: (تعاریف در هردو قانون یکسان می‌باشد)

کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی هستند که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی و مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده (کارگر) تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد.

پروژه آموزش و توسعه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

بخش سوم

انواع خروج از خدمت

گروه آموزش و توسعه منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

حالات خروج از خدمت

- ← استعفا
- ← بازخریدی
- ← اخراج
- ← فسخ یا خاتمه قرارداد
- ← ازکارافتادگی
- ← فوت
- ← بازنشستگی

استعفا در آیین نامه اداری و استخدامی

ماده ۱۱۴: کارمند رسمی می‌تواند با درخواست کتبی از خدمت در مؤسسه استعفا کند. در هیچ مورد، استعفای کارمند رافع تعهدات او در برابر مؤسسه نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می‌یابد که مؤسسه به صورت رسمی با آن موافقت نماید. مؤسسه 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 مؤسسه برابر ضوابط استخدامی مندرج در این آیین‌نامه 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.

بازخریدی در آیین نامه اداری و استخدامی

ماده ۲۶ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی: با کارمند رسمی مؤسسه که وظایف وی در اجرای

ماده ۲۲ این آیین نامه به بخش غیردولتی واگذار شده است، به یکی از روش های ذیل عمل خواهد شد:

ب) بازخرید سنوات خدمت، ماده ۳۷ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیأت علمی: کارمند رسمی در یکی

از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می گردد.

ج) بازخریدی، ماده ۱۰۶ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی

حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

و) بازخریدی به موجب احکام مذکور در این آیین نامه و قانون رسیدگی به تخلفات اداری، ماده ۱۰۸ آیین نامه اداری

و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی:

تبصره ۱: آمادگی به خدمت حداکثر یک سال است و در صورت عدم اشتغال کارمند، طی دوران مزبور حسب مورد

طبق مقررات مربوط بازخرید خدمت یا در صورت داشتن شرایط بازنشستگی، بازنشسته خواهد شد.

ماده ۱۱۲ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی: بازخریدی کارمندان برابر دستورالعملی خواهد بود که

به تصویب هیأت امنا می رسد. هرگونه بکارگیری کارمندان بازخرید شده مؤسسه یا سایر مؤسسات وزارت متبوع

دستگاه های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می باشد.

انفصال دائم از خدمت

ماده ۳۷ آیین نامه اداری استخدامی: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می گردد:

د- انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط، ماده ۳۸ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی: مؤسسه اجازه بکارگیری کارمندان منفصل از خدمت و همچنین کارمندان اخراج شده توسط سایر مؤسسات و واحدهای تابعه وزارتخانه را ندارد.

ماده ۱۰۶ آیین نامه اداری و استخدامی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

ه- انفصال موقت یا دائم به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری

اخراج

ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرایی منتزع می گردند:

- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط

تبصره ۲: کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت.

ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

ه- اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضایی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون

ماده ۳۷ آیین نامه اداری استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی: کارمند رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در مؤسسه خارج می گردد.

د- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط، ماده ۱۰۶ آیین نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی: کارمندان رسمی، پیمانی و یا قراردادی حسب نوع استخدام در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت.

ه- اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضایی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری

فسخ یا خاتمه قرارداد

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

الف- فوت کارگر

ب- بازنشستگی کارگر

ج- از کارافتادگی کلی کارگر

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

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

و- استعفای کارگر

تبصره- کارگری که استعفا می کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی می شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

برای کارمندانی که به صورت قراردادی با دستگاه همکاری می نمایند، با توجه به موارد ذیل فسخ قرارداد یا خاتمه همکاری صادر و از دستگاه منفع می گردند:

✓ پایان مدت قرارداد

✓ فوت طرف دوم قرارداد

✓ فسخ قرارداد با یک ماه اعلام قبلی طرف قرارداد

✓ رأی مراجع ذیصلاح (تخلفات جهت کارکنان قراردادی کار معین، گزینش و...)

✓ انتقال

✓ بازنشستگی

✓ از کارافتادگی کلی

ماده ۶ استخدام پیمانی: فسخ قرارداد استخدام پیمانی توسط هریک از طرفین قرارداد با یک ماه اعلام قبلی امکان پذیر خواهد بود، مگر آنکه در قرارداد مدت کمتری تعیین شده باشد.

تبصره ۳ ماده ۱۲: دستگاه‌ها مکلف هستند به مستخدمین پیمانی به هنگام خاتمه قرارداد (در صورت عدم تمدید) به ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول علاوه بر حقوق و فوق‌العاده مربوط به مرخصی استحقاقی ذخیره شده، یک ماه آخرین حقوق و مزایا پرداخت نمایند.

ماده ۱۵: در صورتی که مستخدم پیمانی مدت هفت روز بدون اطلاع و یا بدون عذر موجه در محل خدمت حاضر نشود دستگاه دولتی می‌تواند قرارداد استخدام را بدون رعایت یک ماه مهلت مقرر در ماده ۶ از تاریخ ترک خدمت فسخ نماید.

بخش چهارم

قوانین ازکارافتادگی و فوت

از کار افتادگی مشمولین سازمان تامین اجتماعی

ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی: بیمه‌شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند، پس از انجام خدمات توانبخشی و اعلام نتیجه توانبخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

الف- هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر باید از کار افتاده کلی شناخته می‌شود.

ب- چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می‌شود.

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 قانون تامین اجتماعی: بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی: میزان مستمری ماهانه از کار افتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی‌ام 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 در صد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه‌شدگانی که دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل داشته باشند و مستمری استحقاقی آنها از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط آنها کمتر باشد علاوه بر آن معادل ده درصد مستمری استحقاقی به عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰ درصد تجاوز نکند، پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- شوهر یا فرزند یا پدر و مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می‌شوند:

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 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 حرفه‌ای که منجر به از کارافتادگی شده است تقسیم به روزهای کار ضرب در سی.

ماده ۷۳ قانون تأمین اجتماعی: به بیمه شده‌ای 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 عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می‌گردد.

مستمری از کارافتادگی جزئی = مستمری ماهانه از کارافتادگی × درصد از کارافتادگی

$$\text{مستمری از کارافتادگی جزئی} = \frac{\text{سنوات} \times \text{متوسط حقوق ماهیانه}}{۱۰۸۰۰ \text{ (سال ۳۰)}} \times \text{مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی}$$

$$\text{مزد یا حقوق متوسط ماهیانه} = \frac{\text{جمع کل مزد یا حقوق ۷۲ در روز قبل از شروع بیماری}}{\text{روزهای کاری که حق بیمه پرداخت نموده}} \times ۳۰$$

■ از کار افتادگی مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری

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

ماده ۸۰ قانون استخدام کشوری: هرگاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می‌گردد.

■ فوت مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری

ماده ۸۱ قانون استخدام کشوری: هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و حقوق بازنشستگی او به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

بازماندگان واجد شرایط متوفی جهت دریافت مستمری

شرایط لازم	وراث
-	عیال دائمی متوفی
در صورتی که علیل و از کار افتاده و در زمان حیات عیال متوفی خود تحت تکفل وی بوده باشد.	شوهر
تا سن ۲۰ سال و در صورت اشتغال به تحصیل عالی تا پایان سن ۲۵ سالگی نوادگان به شرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان ذکور (پسر)
به شرط نداشتن شغل و شوهر، نوادگان به شرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان اناث (دختر)
علیل و یا ناقص‌العضو بوده و مادام‌العمر قادر به انجام کار نباشند.	فرزندان و نوادگان

پدر و مادر	در زمان حیات متوفی تحت تکفل وی بوده باشند.
فرزندخوانده	در حکم فرزند حقیقی است (ماده ۱۹ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی-سرپرست و بدسرپرست مصوبه ۱۳۹۲/۰۷/۱۰ مجلس و...)

■ موارد قطع حقوق وظیفه وراثت

- * ازدواج و اشتغال به کار فرزندان و نوادگان اناث
- * رسیدن فرزندان ذکور به سن ۲۰ سالگی مشروط به اینکه به تحصیلات عالیه اشتغال نداشته باشند و در صورت ادامه تحصیل تا پایان ۲۵ سالگی به شرط ارائه گواهی از مؤسسات آموزشی عالی به اشتغال به تحصیل
- * ترک تابعیت
- * فوت هریک از وراثت وظیفه‌بگیر
- * در هنگام فوت دارای ورثه قانونی حائز شرایط نباشد.

■ فوت مشمولین صندوق تامین اجتماعی

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 مستمری‌بگیر
- ۳- در صورت فوت بیمه شده‌ای 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.

بازماندگان واجد شرایط متوفی جهت دریافت مستمری

شرایط لازم	وراث
-	عیال دائم بیمه شده متوفی
۱- تحت تکفل زن بوده، ۲- 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.	شوهر
سن آنان کمتر از بیست سال باشد و یا منحصراً 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. نوادگان به شرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم، فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان ذکور (پسر)
فاقد شغل و شوهر باشند. نوادگان به شرطی می‌توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزندان و نوادگان اناث (دختر)
در حکم فرزند حقیقی می‌باشد (ماده ۱۹ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی- سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲/۰۷/۱۰ مجلس و...)	فرزندخوانده
۱- تحت تکفل او بوده، ۲- سن پدر او از شصت سال و سن ماد 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.	پدر و مادر

بخش پنجم

انواع باز بستگی و حقوق باز بستگی

بازنشستگی مشمولین قانون کار

مشمولین قانون کار در صورت حائز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

- ۱- حداقل بیست سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.
 - ۲- سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد.
- تبصره ۱- کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.
- تبصره ۲- بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون در نظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.
- تبصره ۳- 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 ۷۸: کارفرما می‌تواند بازنشستگی بیمه‌شدگانی را که حداقل ۵ سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون به کار خود ادامه داده‌اند از سازمان تقاضا نماید (برای مردان ۶۵ سال و زنان ۶۰ سال).

بازنشستگی کارکنان رسمی، پیمانی و قرارداد کارمعیین دستگاه های دولتی

به استناد بندهای الف و ب ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه های اجرایی می‌توانند با احراز یکی از شرایط زیر کارکنان خود را بازنشسته نمایند:

- ۱- مردان و زنان با داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول دارای مشاغل غیر تخصصی و بدون شرط سنی
- ۲- مردان و زنان با داشتن حداقل ۳۵ سال سابقه خدمت قابل قبول دارای مشاغل تخصصی با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و بدون شرط سنی

۳- مردان و زنان با ارائه درخواست کتبی داشتن حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول دارای مشاغل تخصصی با

تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر و بدون شرط سنی

۴- مردان دارای حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۰ سال سن

۵- زنان با ارائه درخواست کتبی و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول و بدون شرط سنی

بند (الف) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

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 سی سال

به استناد ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت نظام وظیفه جزو خدمت دولتی محسوب و مستخدم

موظف به پرداخت حق بیمه خدمت مزبور به سازمان تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشد.

انواع بازنشستگی

الف- بازنشستگی توافقی

ب- بازنشستگی اختیاری: الف- اختیار مستخدم ب- اختیار کارفرما

ج- بازنشستگی قهری

د- بازنشستگی اجباری

۱- بازنشستگی توافقی

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

الف- بازنشستگی مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای

سنوات بالاتر از ۳۰ سال

ب- بازنشستگی کارمندان زن با ۲۵ سال سابقه بدون شرط سنی

۲- بازنشستگی اختیاری

در بازنشستگی اختیاری دستگاه و مستخدم هریک تحت شرایطی می تواند از اختیارات خود برای بازنشستگی استفاده

کنند و بر دو گونه است:

اختیار دستگاه:

بند (الف) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید.

الف- حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات

دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از سی سال

تبصره- ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردارند نیز با داشتن

مدرک کارشناسی معادل (که ارزش استخدامی دارد) مشمول حکم این ماده می باشند و می توانند تا سی و پنج سال

خدمت نمایند

بند (ب) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری:

ب- حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت یا بیست و پنج روز حقوق

اختیار مستخدم

قانون حفاظت در برابر اشعه

۳- بازنشستگی قهری

این نوع بازنشستگی معمولاً بر اثر آراء مراجع ذیصلاح از جمله هیات های رسیدگی به تخلفات اداری صورت می گیرد.

۴- بازنشستگی اجباری

در این نوع بازنشستگی دستگاه های اجرای موظف و مکلفند مستخدم را با توجه به شرایط ذیل بازنشسته نمایند.

تبصره ۲ و ۳ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری

تبصره ۲: دستگاه های اجرایی مکلفند کارمندی را که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندی را که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می باشند را راساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

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

■ میزان حقوق بازنشستگی

میزان حقوق بازنشستگی مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری برابر است با:

میزان حقوق بازنشستگی = سنوات خدمت قابل قبول (حداکثر ۳۰ سال) × معدل حقوق و مزایا × ۱/۳۰

معدل حقوق و مزایا = معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در ۲ سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق

سنوات خدمت قابل قبول = سنوات خدمتی که جهت تعیین حقوق ملاک محاسبه قرار می‌گیرد.

تعریف کسور بازنشستگی

کسور بازنشستگی درصدی از حقوق و مزایا است که بر حسب مقررات ذی‌ربط برای تأمین پوشش بازنشستگی و وظیفه مشترکین صندوق به طور ماهانه به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت می‌گردد. درصدی از این وجوه توسط مستخدمین (کارکنان) و درصدی هم توسط کارفرمایان (دستگاه‌های محل اشتغال کارکنان) پرداخت می‌گردد.

نرخ کسور بازنشستگی

نرخ کسور بازنشستگی نرخ (درصدی) است که با اعمال آن در جمع حقوق و مزایای مشمول کسر کسور بازنشستگی، میزان کسور بازنشستگی مشخص می‌گردد. این نرخ علی‌الاصول بر مبنای محاسبات آماری تعیین و در مقاطع چند ساله با توجه به وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نرخ کسور بازنشستگی در مورد مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر برابر ۲۲/۵٪ می‌باشد که ۹٪ آن مربوط به مستخدمین (کارکنان) می‌باشد و ۱۳/۵٪ (معادل یک برابر و نیم سهم کارکنان) از آن مربوط به کارفرمایان (دستگاه‌های محل اشتغال کارکنان) می‌باشد.

مقرری ماه اول

- مقرری ماه اول به وجوهی اطلاق می‌شود که در هنگام تبدیل وضعیت استخدامی (آزمایشی به رسمی) و یا افزایش حقوق و مزایا به شرح موارد ذیل از حقوق مستخدم برداشت و به صندوق بازنشستگی واریز می‌گردد.

- به موجب ماده ۷۲ قانون استخدام کشوری وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری مکلفند حقوق و فوق‌العاده شغل اولین ماه کسانی را که دوره آزمایشی را طی کرده و به استخدام رسمی پذیرفته می‌شوند برداشت و به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

حسب مفاد ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری، مبلغ هرگونه اولین افزایش حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدم بایستی به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت گردد.

ماده ۸۲ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران:

برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.

خدمت نیمه وقت بانوان:

ماده ۵ آیین‌نامه اداری و استخدامی دانشگاه و ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: 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 ایام نیمه وقت و پاره وقت کسور بازنشستگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) به عنوان سابقه خدمت و بازنشستگی محسوب می‌شود.

■ ادامه اشتراک در حالات مرخصی بدون حقوق، باز خرید خدمت، استعفا، اخراج

این قبیل کارکنان می‌توانند تقاضای ادامه اشتراک در صندوق را حداکثر ظرف یک ماه از تاریخ اجرای حکم مربوطه (باز خرید خدمت، استعفا، اخراج و مرخصی بدون حقوق) به مدیریت صندوق در استان مربوطه ارائه نموده و پس از عقد قرارداد ادامه اشتراک، کسور بازنشستگی سهم خود و کارفرما را با رعایت مواردی به حساب صندوق واریز نمایند.

پاداش پایان خدمت و باز خرید ذخیره مرخصی

(قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه های ضروری به کارکنان دولت)



تبصره ۲- در صورت فوت مستخدم، پاداش موضوع این ماده (ماده ۱ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه های ضروری به کارکنان دولت) به وراث قانونی مستخدم متوفی، موضوع ماده (۸۶) قانون استخدام کشوری تعلق می‌گیرد.

مقایسه تفاوت های بین دو صندوق کشوری و تامین اجتماعی

مولفه ها	کشوری	تامین اجتماعی
نرخ کسور	۹ درصد سهم مستخدم ۱۳,۵ درصد سهم کارفرما	۷ درصد سهم مستخدم ۲۰ درصد سهم کارفرما
مقرری ماه اول	دارد	ندارد
درمان	بیمه خدمات درمانی با پرداخت هزینه	تامین اجتماعی بدون پرداخت هزینه
حقوق بازنشستگی	حداقل دارد - فعلا حداکثر دارد	حداقل ندارد - حداکثر دارد
شرایط بازنشستگی	اولویت با سابقه خدمت	هم سابقه و هم شرط سنی
محاسبه حقوق بازنشستگی	میانگین دو سال آخر خدمت از حکم حقوقی با ضریب روز	میانگین دو سال آخر حقوق و دستمزد (حکم حقوقی، اضافه کار و ...)
اصلاحیه پس از بازنشستگی	امکان صدور اصلاحیه احکام بعد از بازنشستگی	عدم امکان صدور اصلاحیه احکام بعد از بازنشستگی
احتساب آیتمهای حقوقی	عدم احتساب برخی از آیتم های حکم حقوقی در میانگین حقوق	احتساب همه آیتم های مشمول کسور به صورت کامل
سوابق بخش خصوصی	با داشتن شرایط بازنشستگی و انتقال کسور و پرداخت مابه التفاوت	بدون پرداخت هزینه قابل احتساب است
سوابق غیررسمی دولتی مثل سربازی، طرح	با پرداخت ۹ درصد حکم رسمی آزمایشی یا ۲۲,۵ درصد احکام زمان طرح	با پرداخت کسور مربوطه به روز
تبدیل وضعیت از غیر رسمی به رسمی	انتقال سوابق غیررسمی (شرکتی، قراردادی، پیمانی...) پس از انتقال کسور از سازمان تامین اجتماعی به کشوری و پرداخت مابه التفاوت به حکم روز	بدون پرداخت هزینه قابل احتساب است

منابع و ماخذ:

- (۱) رونق، یوسف، قانون مدیریت خدمات کشوری، انتشارات فرمنش، ۱۳۸۸
- (۲) یوسفی، مجتبی، مجموعه آموزشی خروج از خدمت و بازنشستگی، ۱۴۰۰
- (۳) قوانین برنامه های پنج ساله پنجم و ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران
- (۴) سایت اینترنتی سازمان تامین اجتماعی
- (۵) سایت اینترنتی صندوق بازنشستگی کشوری