پکیج نمونه سوالات استخدامی

تامین اجتماعی

همراه با پاسخ تشریحی و توضیحی

مشاهده

سازمان تأمین اجتماعی

(معاونت حقوقی و امور مجلس ــ دفتر قوانین و مقررات)

فهرست مطالب

قانون تأمین اجتماعی.....
آیین نامه‌ها.....
- آیین‌نامه بیمه و بازنشستگی کارکنان سازمان مصوب ۱۳۴۷/۲/۷.....
- آیین‌نامه امور مالی سازمان بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۴۷/۶/۲۷.....
- آیین‌نامه معاملات مصوب جلسه مورخ ۱۳۴۷/۶/۲۷ شورای عالی تـأمین اجتماعی با اصلاحات به عمل آمده به موجب مصوبات به شماره ۶۲۸۷۰ مـــورخ ۱۳۶۲/۱۱/۵ و ۵۵۱۳۱ مـــورخ ۱۳۷۱/۱۲/۲۷ و ۱۲۱۲۳۶ / ت ۱۷۵۰۶ ه / مـــــورخ ۱۳۷۵/۱۲/۲۱ و ۱۷۰۵۶/۵۴۴۲۱/۲۰۱ مـــــورخ ۱۳۷۶/۲/۲۵ هیئت محترم وزیران موضوع ماده ۳ اساسـنامه آیـین‌نامـه معاملات ضمیمه آیین‌نامه امور مالی .....
- آیین‌نامه استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۴۸/۲/۱۳.....
- آیین‌نامه وظـایف و اختیـارات شـورای عـالی تـأمین اجتمـاعی مصـوب ۱۳۵۰/۶/۲۷ و ۱۳۵۰/۱۱/۲.....
- آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ آیین‌نامه استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۲/۳۱
- آیین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سـازمان (مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی)
- آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی (مصـوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی)
- آیین‌نامـه اجرایـی موضـوع مـاده ۷۹ قـانون تـأمین اجتمـاعی مصـوب ۱۳۵۶/۸/۲۲ شورای عالی تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه شورای عالی تأمین اجتماعی موضـوع مـاده ۱۸ قـانون تـأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و ۱۳۶۷/۳/۴ شورای عالی سازمان تـأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی مصـوب (۱۳۶۶/۳/۶ و اصـلاحات ۱۳۶۷/۷/۶، ۱۳۷۱/۵/۱۹ و ۱۳۷۸/۵/۲)
- آیـین‌نامـه داخلـی هیئـت نظـارت سـازمان تـأمین اجتمـاعی مصـوب ۱۳۶۲/۴/۱۴
- آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میـزان و نحـوه پرداخـت حـق بیمـه کارکنان شاغل در طرح‌های عمرانی مصوب ۱۳۶۳/۱۲/۸ شـورای عـالی تأمین اجتماعی و اصلاحیه مصوب ۱۳۶۴/۶/۶
- آیین‌نامه تعیین حق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد موضوع تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۶/۱۱/۵ مجلس سنا)
- آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح بند«ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قـانون تـأمین اجتماعی (مصوبه جلسه ۱۳۶۶/۷/۲۹ هیئت وزیران)

- آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی بـه اجـرای بنـدهای الف و ب ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی (اردیبهشت ۱۳۶۹)
- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصـره بـه مـاده (۳۸) قـانون تـأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴
- آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات مصـوب (۱۳۷۳/۵/۲۴) شـورای عالی تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره بـه بنـد (۱) مـاده (۸۱) قـانون تأمین اجتماعی مصوب (۷۵/۴/۶) و اصلاحی (۱۳۷۵/۱۲/۸)
- آیین‌نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتمـاعی در مـورد اشخاص حقوقی که دفاتر قـانونی ارائـه نمـی‌دهنـد مصـوب ۱۳۷۸/۴/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حـوادث ناشـی از کـار اتبـاع کشـورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بـین‌المللـی کـار مصـوب ۱۳۸۰/۶/۱۴
- آیین‌نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تـأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۵/۶/۲۶ و اصلاحی مـورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شـورای عـالی تـأمین اجتمـاعی اساسـنامه صـندوق تـأمین اجتمـاعی مصـوب ۱۳۸۹/۴/۲۰
- آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جزء (ب) ماده واحـده قـانون اصـلاح تبصـره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مـواد (۷۲) و (۷۷) و تبصـره مـاده (۷۹) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصـره بـه مـاده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ ـ مصوب ۱۳۸۰
- آیین‌نامه جدید استخدامی سازمان مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۸
- آیین‌نامه اجرایی تبصره (۵) الحاقی به ماده (۴) قـانون تـأمین اجتمـاعی مصوب۱۳۸۷ (مصوب ۱۳۸۸/۳/۳)
- آیین‌نامه معاملاتی صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۹۰/۹/۸)
- آیین‌نامه مالی صندوق تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۹۰/۹/۲۲)

اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۹/۴/۲۰

هیئت وزیران .....

اصلاحیه اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۹۱/۵/۱۱ .....

اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸ .....

قانون تأمین اجتماعی

فصل اول: تعاریف ــ کلیات

ماده۱. به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از محل وجوه و ذخائر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت تعاون کار ورفاه و اجتماعی[1] که در این قانون «سازمان» نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد. سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، اداره خواهد شد.[2]

تبصره ۱ــ صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی، مصوب تیرماه ۱۳۵۵ در سازمان ادغام و کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات صندوق مذکور، به سازمان منتقل می‌شود.

تبصره ۲ــ کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی، سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و

---

۱. نک قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱، قانون تشکیل وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۸۴/۵/۹، به موجب تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه «کلیه مسؤولیت‌ها و اختیارات مربوط به دستگاه‌های اجرایی دولتی و عمومی، صندوق‌ها و نهادهای فعال در حوزه بیمه‌ای حمایتی و امدادی نظام از وزراء مربوطه یا بالاترین مقام مسؤول آنها سلب و به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض می‌گردد». قانون تشکیل دو وزارتخانه **تعاون**، کار و رفاه اجتماعی و صنعت، معدن و تجارت مصوب ۱۳۹۰/۴/۸؛

۲. این ماده در تاریخ ۱۳۵۸/۴/۲۸ تغییر کرده است متن قدیم عبارت است از:«به منظور اجراء و تعمیم وگسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی که در این قانون سازمان نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد.»، نیز نک: قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶.

ـ به موجب ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۷۳/۴/۱۹، سازمان تأمین اجتماعی از مصادیق مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موضوع ماده ۵ قانون محاسبات عمومی مصوب سال ۱۳۶۶ محسوب گردیده و ماده واحده قانون تفسیر ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری‌مصوب ۱۳۶۰ نهادها و مؤسسات یادشده در قانون فوق‌الذکر را در حکم واحدهای دولتی دانسته است که اقامه دعوا علیه آنها در دیوان عدالت‌اداری صورت می‌گیرد. نیز نک ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری

ـ نک: به دادنامه شماره۳۳۴ الی ۳۳۶ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع ابطال بند ۱ مصوبه شماره ۶۹۳ مورخ ۱۳۷۸/۶/۱۴هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی و دستورالعمل شماره ۲۹۰۹۰/۵۰۱۳ مورخ ۱۳۷۸/۸/۵ معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی.

بهزیستی استان‌ها، موضوع ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیرماه ۱۳۵۵، از سازمان‌های مذکور منتزع و با کلیه وظایف و دارایی و مطالبات و دیون و تعهدات به «سازمان» منتقل می‌شود.

تبصره ۳ـ کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی سابق که در اجرای ماده ۶ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی به سازمان‌های منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استان‌ها منتقل شده‌اند و همچنین کارمندانی که توسط سازمان‌های مذکور به منظور انجام وظایف مربوط به تأمین اجتماعی در نواحی بهداری و بهزیستی طبق آیین‌نامه استخدامی بیمه‌های اجتماعی استخدام شده و عملاً در کار تأمین اجتماعی اشتغال دارند و کلیه حقوق و مزایای خود را از محل اعتبارات پرسنلی و اداری تأمین اجتماعی دریافت می‌دارند به سازمان منتقل می‌شوند.

ماده۲. تعاریف:

۱. بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به‌عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

۲. خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند.

۳. کارگاه[۱] محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند.

۴. کارفرما[۲] شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به‌عنوان مدیر یا مسؤول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می‌گیرند.

۵. مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود.

۶. حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد.

۷. بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می‌کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می‌شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می‌گردد.

---

۱. ماده ۴ قانون کار مصوب ۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، کارگاه را این گونه تعریف می‌کند: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او آنجا کار می‌کند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه‌ها، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائتخانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آن جزو کارگاه می‌باشد.»

۲. طبق تعریف ماده ۳ قانون کار مصوب ۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام؛ «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند.مدیران و مسؤولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است».

۸. حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می‌گردد.
۹. غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود.
۱۰. وسایل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.
۱۱. کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می‌گردد.
۱۲. کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می‌شود.
۱۳. 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 دست‌آورد.
۱۴. ازکارافتادگی جزئی عبارت است 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.
۱۵. بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.[۱]
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 می‌شود.
۱۷. غرامت مقطوع نقص عضو، مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می‌شود.
۱۸. کمک کفن و دفن، مبلغ مقطوعی است که به منظور تأمین هزینه‌های مربوط به کفن و دفن بیمه شده در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می‌گیرند پرداخت می‌گردد.
ماده۳. تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:[۲]
الف) حوادث و بیماری‌ها.[۳]

---

۱. نک: ماده ۸ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب، ۱۳۶۶/۱۰/۲۷؛ ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات دولت مصوب ۱۳۸۴/۴/۱۵؛ دادنامه شماره ۹۰ مورخ ۷۱/۵/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم ممنوعیت اشتغال بیمه‌شدگان بازنشسته به‌عنوان مشاور و اخذ حق‌المشاوره و عدم جواز قطع مستمری بازنشستگی به واسطه آن. (عدم ممنوعیت انجام خدمات خاص غیرمستمر در زمان و ساعات محدود با حق‌الزحمه معین برای بازنشستگان)؛ نیز نک: ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸۶
۲. با تصویب قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶ بیمه بیکاری نیز یکی از موارد تأمین اجتماعی است.
۳. نک: دادنامه شماره ۴۲۹ مورخ ۸۰/۱۲/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، موضوع ابطال شق ب بند ۶ صورت جلسه ۶۷۴ جلسه هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی درخصوص ممنوعیت ذکر عبارت «طرف قرارداد» در مورد مراکز درمانی دولتی که موجد حصر اطلاق حکم مقنن و تضییق دایره شمول آنهاست.

ب) بارداری.
ج) غرامت دستمزد.
د) ازکارافتادگی.
ه) بازنشستگی.
و) مرگ.

تبصره ۱ـ مشمولین این قانون از کمک‌های ازدواج و عائله‌مندی طبق مقررات مربوط برخوردار خواهند شد.

تبصره ۲ـملاک تشخیص سن برای برخورداری از مزایای قانون تأمین اجتماعی، شناسنامه‌ای است که در بدو بیمه شدن به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شده یا می‌شود و هرگونه تغییراتی که پس از آن در شناسنامه به عمل آید برای سازمان یاد شده معتبر نخواهد بود.

افراد تحت تکفل بیمه شده نیز مشمول این حکم خواهند بود.[۱]

ماده۴. مشمولین این قانون عبارتند از:

الف) افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.[۲]

ب) لغو شده است.[۳] جایگزین آن عبارتست از:

قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۵/۶/۳۰

ماده واحده ــ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد را به‌صورت اختیاری در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید. چگونگی انجام بیمه و نرخ حق بیمه و همچنین میزان مزایای مربوط به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت دولت خواهد رسید.[۴]

---

۱. این تبصره به موجب «قانون الحاق یک تبصره به‌عنوان تبصره ۲ به ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مورخ۱۳۷۹/۸/۸ اضافه شده است»نک :دادنامه شماره ۸۱ مورخ ۱۳۸۱/۳/۵ هیئت عمومی دیوان عدالت درخصوص اعتبار احکام مراجع قضایی مبنی بر اصلاح تاریخ تولد اشخاص تا قبل از تصویب تبصره ۲ الحاقی به ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مورخ ۷۹/۸/۸ و دادنامه ۶۸۸ هیئت عمومی دیوان عدالت مورخ۱۳۸۵/۱۰/۳.

۲. نک: دادنامه شماره ۱۱۳ و ۱۱۴ مورخ ۱۳۸۱/۴/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص لزوم شمول قانون تأمین اجتماعی به مطلق والدین و همسر کارفرما همراه با ذکر قیود مقرر در قانون و مواد ۱۰۱ و ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، ماده ۱۸۸ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹.

۳. این بند به موجب تبصره ۲ قانون اصلاح بند «ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه که در تاریخ ۶۵/۶/۳۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است ملغی شده است. متن ملغی شده عبارت بود از «صاحبان حرف و مشاغل آزاد»، آیین‌نامه اجرایی این قانون در تاریخ ۱۳۶۶/۷/۲۹ به تصویب رسیده است.

۴. آیین‌نامه اجرایی این قانون در تاریخ ۱۳۶۶/۷/۲۹ به تصویب هیئت وزیران رسیده است.؛ نک: قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه گلیم و زیلو مصوب۷۶/۹/۱۱ و آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۷۹/۱۲/۱۷ هیئت وزیران و اصلاحیه این آیین‌نامه مصوب۱۳۸۱/۱/۲۵؛ قانون بیمه اجتماعی رانندگان مصوب و آیین‌نامه آن، قانون بیمه رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸ و آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۰/۳/۹؛ براساس بند ۲ تبصره ماده یک قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶ صاحبان حرف و مشاغل آزاد مشمول قانون بیمه بیکاری نمی‌شوند.

تبصره ۱ـ بیمه شده مختار است که سطح درآمد ماهانه خود را که مبنای پرداخت حق بیمه[۱] قرار می‌گیرد بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی انتخاب نماید.
تبصره ۲ـ از تاریخ تصویب این قانون مفاد بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون و همچنین آیین‌نامه مربوط ملغی می‌گردد.
تبصره ۳ـ کلیه اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیت‌های مختلف در خارج از کشور که بیمه آنان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد می‌توانند به طور اختیاری مشمول مقررات این قانون و آیین‌نامه‌های مربوط قرارگیرند، مشروط بر اینکه بیمه شده حق بیمه خود را به طور منظم پرداخت نماید، بدیهی است سازمان در مورد این قبیل از بیمه‌شدگان مانند سایر بیمه‌شدگان داخل کشور مکلف به ارائه خدمات و انجام تعهدات قانونی براساس آیین‌نامه و مقررات مربوط در ایران خواهد بود.

ج) دریافت کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت.[۲]

تبصره ۱ـ مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مستخدمین مؤسسات وابسته به دولت که طبق قوانین مربوط به نحوی از انحاء از موارد مذکور در ماده ۳ این قانون بهره‌مند می‌باشند، در سایر مواردی که قوانین خاص برای آنها وجود ندارد طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید تابع مقررات این قانون خواهند بود.[۳]
تبصره ۲ـ مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و افزارمندان مشمول قانون تعاون و بیمه بازنشستگی افزارمندان ارتش از شمول این قانون خارج بوده و تابع قانون و مقررات خاص خود خواهند بود.[۴]
تبصره ۳ـ ملغی شده است.[۵]

---

۱. نک: دادنامه شماره ۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۷۵/۱/۲۵، در ابطال بخشنامه شماره ۴ درمان سازمان تأمین اجتماعی درخصوص محرومیت یک ساله بیمه‌شدگان حرف و مشاغل آزاد از خدمات بیمارستانی، دادنامه ۴۱۰ـ۴۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مورخ ۱۳۸/۱۱/۱۳ درخصوص تعیین شرایط مربوط به عقد بیمه فیمابین سازمان تأمین اجتماعی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد و ضرورت استفاده بیمه‌شدگان از خدمات مراکز درمانی، دادنامه شماره ۳۷۷، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مورخ ۱۳۸۲/۹/۲۳ درخصوص احتساب مدت سابقه پرداخت حق بیمه به شرط سنی لازم جهت پذیرش درخواست متقاضیان بیمه حرف و مشاغل آزاد و بیمه اختیاری، دادنامه شماره ۴۳۴ دیوان عدالت اداری، مورخ ۸۲/۱۰/۲۸، درخصوص نحوه استفاده از خدمات بیمه درمانی برای صاحبان حرف و مشاغل آزاد یا بیمه اختیاری و دادنامه شماره ۲۲ دیوان عدالت اداری، مورخ ۸۴/۱/۲۱ درخصوص لزوم پرداخت حق بیمه مقرر در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی در قبال برخورداری از خدمات درمانی توسط بیمه‌شدگان حرف و مشاغل آزاد.
۲. علاوه بر موارد فوق، به موجب برخی قوانین خاص افرادی تحت شمول قانون تأمین‌اجتماعی قرار می‌گیرند.
۳. در این تبصره با توجه به قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، «وزیر رفاه و تامین اجتماعی» جایگزین وزیر بهداشت درمان و آموزش پزشکی شده است .همچنین «سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور» جایگزین سازمان امور اداری و استخدامی گردیده است. آیین‌نامه مذکور تاکنون به تصویب نرسیده است.
۴. نک: قانون ارتش مصوب ۱۳۶۶/۷/۷، مقررات استخدامی سپاه ۱۳۷۰/۷/۲۱، قانون استخدامی نیروهای انتظامی ۱۳۸۲/۱۱/۷.
۵. این تبصره با تصویب قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۶۵/۶/۳۰

تبصره ۴ــملغی شده است.[1]

تبصره ۵ــدر مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اشخاص حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می‌توانند با پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن از تاریخ اشتغال به کار در کارگاه در زمره مشمولین قانون مذکور قرار گیرند. آیین‌نامه اجرایی این تبصره شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و پرداخت حق بیمه‌های معوقه بنا به پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. (به موجب اصلاحی مورخ ۸۷/۱/۲۵ مجلس و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت این تبصره الحاق شده است.)

ماده۵. بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند تابع مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:[2]

لغوشده است متن آن عبارت بود از: «تعیین میزان حق بیمه که با توجه به ماده ۲۸ این قانون باید توسط افراد صنفی و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد پرداخت شود، طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه اجتماعی به تصویب کمیسیون‌های رفاه اجتماعی و اموراقتصادی و دارایی مجلسین می‌رسد».

۱. حسب قانون الغاء تبصره ۳ ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مصوب ۱۳۶۵/۱/۱۷ ملغی شده است. متن این تبصره عبارت بود از: «مشمولین قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری وازکارافتادگی و فوت کماکان تابع مقررات قانون مذکور خواهند بود. مؤسسات مشمول قانون مذکور مکلفند با اعلام سازمان تأمین خدمات درمانی حق بیمه درمانی سهم خود و بیمه شده را کسر و توسط صندوق حمایت مربوط به سازمان نامبرده بپردازندمیزان حق بیمه درمانی موضوع این ماده تابع ضوابط و مقررات بیمه خدمات درمانی موضوع قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت است و نحوه وصول آن عیناً به ترتیبی است که در قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت پیش‌بینی شده است.»

۲. مواد۱۲۰ تا ۱۲۹ قانون کار به اشتغال اتباع بیگانه اختصاص دارد. تبصره ۳ ماده ۱ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۳/۲۷ مقرر می‌دارد؛ «شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران، نیز در چارچوب موازین اسلامی، مقاوله‌نامه و قراردادهای بین‌المللی مصوب و با رعایت شرط عمل متقابل از حمایت‌های مربوط به نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، برخوردار خواهند بود». این ماده به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی که در تاریخ ۱۳۵۸/۶/۲۷ به تصویب رسیده، تغییر کرده است. متن قدیم آن عبارت است از: «اتباع بیگانه که در ایران طبق قوانین و مقررات مربوط به کار اشتغال دارند جز در مواردی که طبق مقاوله‌نامه‌ها و قراردادهای دوجانبه یا چند جانبه بین ایران و سایر کشورها ترتیب خاص مقررگردیده است در صورتی که مشمول قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت نباشند مشمول مقررات این قانون خواهند بود». همچنین رجوع شود به قانون مربوط به الحاق دولت ایران به مقاوله نامه بین‌المللی شماره ۲۹ راجع به لغو کار اجباری مصوب ۱۳۳۶/۲/۴، قانون اجازه الحاق دولت ایران به مقاوله‌نامه شماره ۱۹مربوط به تساوی رفتار نسبت به کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران خسارات ناشی از حوادث کار مصوب۱۳۵۰/۱۱/۲۶، مقاوله‌نامه شماره ۱۹ درخصوص تساوی رفتار بین کارگران داخلی و خارجی در مورد جبران خسارات حوادث ناشی از کار مصوب ۵۱/۲/۱۸، موافقتنامه تأمین اجتماعی بین دولت ایران و دولت جمهوری کره مصوب ۱۳۵۷/۲/۲۱، موافقتنامه بین وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی مصوب۱۳۷۰/۳/۱وماده۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹، درخصوص اتباع ایرانی که در ارتباط با صدور خدمات فنی اعزام می‌شوند. ماده ۱۲ قانون **قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده (۱۰۴) قانون مالیاتهای مستقیم** مصوب ۱۳۸۹/۵/۳۱ مقرر می‌دارد:

الف) در صورتی که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقتنامه‌های دوجانبه یا چند جانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد که در این صورت طبق موافقتنامه عمل خواهد شد.
ب) هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش‌بینی شده در ماده ۳ این قانون کلاً یا بعضاً بیمه شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می‌باشند.
تبصره. حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار از شمول بند (ب) مستثنی می‌باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.[۱]
ماده۶. اجرای هر یک از موارد مندرج در ماده ۳ این قانون درباره روستاییان و افراد خانواده آنها به تدریج در مناطق مختلف مملکت و به تناسب توسعه امکانات و مقدورات سازمان به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان با توجه به ماده ۱۱۷ این قانون خواهد بود.[۲]
ماده۷. افراد شاغل در فعالیت‌هایی که تا تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه‌های اجتماعی نشده‌اند به ترتیب زیر به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب وزیرتعاونکارو رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت.[۳]
الف) موارد مذکور در بندهای (ج ـ د ـ ه ـ و) ماده ۳ این قانون به تدریج و با توجه به امکانات سازمان اجرا خواهد شد و در این صورت میزان حق بیمه با توجه به ماده ۲۸ این قانون تا خاتمه سال ۱۳۵۴، ۱۹٪ حقوق یا مزد واز اول سال ۱۳۵۵ معادل ۲۱٪ حقوق یا مزد خواهد بود که در سال ۱۳۵۴ کارفرما ۱۳٪ و بیمه شده ۴٪ و دولت ۲٪ و از سال ۱۳۵۵ کارفرما ۱۴٪ و بیمه شده ۵٪ و دولت ۲٪ می‌پردازند.[۴]

« ماده ۱۲ـ کارگران ایرانی اعزامی موضوع قراردادهای صدور خدمات فنی به خارج از کشور به شرح داشتن گواهینامه شغلی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از پرداخت هرگونه عوارض و مالیات معاف می باشند.
تبصره ۱ـ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است برای کلیه کارگران ایرانی که در ارتباط با صدور خدمات فنی اعزام می شوند گواهینامه شغلی صادر کند و جهت وصول حق بیمه و تحت پوشش قراردادن آنها در داخل و خارج کشور مراتب را به سازمان تأمین اجتماعی اطلاع دهد.
تبصره ۲ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه افراد مذکور در این ماده مطابق قانون تأمین اجتماعی مصوب ۴/۱۳۵۴/۳ و اصلاحیه های بعدی، آنها را بیمه نماید.

۱. این تبصره به موجب قانون الحاق یک تبصره به لایحه قانونی اصلاح ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب۱۳۷۸/۱۱/۴ الحاق شده است. به مقاوله نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار و آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره ۱۹ مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴ مراجعه شود.
۲. نک: آیین‌نامه اجرایی بیمه روستاییان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۴ و اصلاح همان مصوبه۱۳۸۴/۴/۱۲تبصره۲ ماده ۳ و بند «د» ماده ۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب۸۳/۳/۲۷ .با اصلاحات بعدی
۳. در این ماده **وزیرتعاونکارو رفاه اجتماعی** جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است.
۴. در مورد بیمه بیکاری، ماده ۵ قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۶/۲۶ مقرر می‌دارد: «حق بیمه بیکاری به میزان(۳٪) مزد بیمه شده می‌باشد که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد.
تبصره. مزد بیمه شده و نحوه تشخیص تعیین حق بیمه بیکاری، چگونگی وصول آن، تکلیف بیمه

ب) موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون به تدریج و در صورتی اجرا خواهد شد که سازمان وسایل و امکانات درمانی لازم را برای بیمه‌شدگان فراهم نموده باشد. الزام کارفرمایان یا افرادی که به موجب این ماده مشمول مقررات این قانون می‌شوند به تأدیه حق بیمه از تاریخی است که بیمه آنها از طریق انتشار آگهی در روزنامه و یا کتباً اعلام می‌شود.

ماده۸. بیمه افراد و شاغلین فعالیت‌هایی که تا تاریخ تصویب این قانون به نحوی از انحاء مشمول مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی یا قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان قرار گرفته‌اند با توجه به مقررات این قانون ادامه خواهد یافت.

تبصره. شرایط مربوط به ادامه تمام و یا قسمتی از بیمه‌های مقرر در این قانون برای کسانی که به علتی غیر از علل مندرج در این قانون از ردیف بیمه‌شدگان خارج شوند به موجب آیین‌نامه مربوط تعیین خواهد گردید و به هرحال پرداخت کلیه حق بیمه در این قبیل موارد به عهده بیمه شده خواهد بود.[۱]

ماده۹. ملغی شده است.[۲]

ماده۱۰. از تاریخ اجرای این قانون، سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سازمان تأمین اجتماعی ادغام می‌شوند و کلیه وظایف و تعهدات و دیون و مطالبات و بودجه و دارایی و کارکنان آنها با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود که تا تاریخ تصویب و اجرای آیین‌نامه موضوع ماده ۱۳ این قانون معتبر خواهد بود، به سازمان منتقل می‌گردند.

ماده۱۱. ملغی شده است.[۳]

فصل دوم: ارکان و تشکیلات

مواد ۱۲ الی ۱۷ و ۱۹ الی ۲۷ به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب لغو شده و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۶/۱۰ هیئت وزیران جایگزین گردیده است.اساسنامه سازمان

شده و کارفرما و همچنین نحوه رسیدگی به اعتراض، تخلفات و سایر مقررات مربوطه در این مورد براساس ضوابطی است که برای حق بیمه سایر حمایت‌های تأمین اجتماعی در قانون و مقررات تأمین اجتماعی پیش‌بینی شده است». نیز نک :بند ۶ قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ...مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴.

۱. به آیین‌نامه ادامه بیمه اختیاری، مصوب ۱۳۸۵/۶/۱۴ شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع تبصره این ماده مراجعه شود.

۲. این ماده با تصویب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۶۸/۹/۲۱ لغو شده است، متن ماده به این شرح بود: «انجام تعهدات ناشی از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی می‌باشد.»

۳. این ماده و تبصره آن به موجب لایحه قانونی تشکیل سازمان شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مورخ ۵۸/۹/۲ لغو شده است. متن آن عبارت بود از «تاسیسات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه‌های اجتماعی که از محل ذخایر سازمان مذکور تأمین شده است با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی قرار می‌گیرد. تبصره: کارکنان واحدهای درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تأمین خدمات درمانی منتقل خواهند شد».

تامین اجتماعی در سالهای ۱۳۸۷ و۱۳۸۹ نیز تغییر یافته ودر حال حاضر اساسنامه مصوب ۱۳۸۹ با اصلاحات بعدی ملاک عمل می باشد.[۱]

---

۱. مواد حذف شده در قانون سال ۱۳۵۴ عبارت است از:

ماده ۱۲. سازمان که زیر نظر وزیر رفاه اجتماعی اداره می‌شود دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری‌می‌باشد و امور مالی آن منحصراً طبق مقررات این قانون اداره خواهد شد.

ماده ۱۳. آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی سازمان که به وسیله وزارتخانه‌های رفاه اجتماعی و اموراقتصادی و دارایی تهیه می‌شود و آیین‌نامه‌های استخدامی که به تأیید سازمان امـوراداری و اسـتخدامی کشور می‌رسد پس از تأیید هیئت وزیران به تصویب کمیسیون‌های مربوط مجلسـین خواهـد رسید. وزارت رفاه اجتماعی مکلف است ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون آیین‌نامه‌هـای مذکور را تهیه و تقدیم مجلسین نماید و تا تصویب مجلسین آیین‌نامه‌های فعلی قابل اجرا است. امور مالی و اداری و استخدامی سازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین‌نامه‌های مالی و اداری و استخدامی فعلی سازمان خواهد بود و تا تصویب آیین‌نامه استخدامی سازمان،کارکنان سـازمان تأمین خدمات درمانی تابع آیین‌نامه استخدامی فعلی سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهند بود.

ماده ۱۴. سازمان برای انجام وظایف خود دارای تشکیلات مرکزی و شعب و نمایندگی‌هایی خواهد بود.

ماده ۱۵. ارکان سازمان عبارتند از: شورای عالی هیئت مدیره حسابرس (بازرس)

ماده ۱۶. اعضای شورای عالی عبارتند از:

- وزیر رفاه اجتماعی که ریاست شورای عالی را به عهده خواهد داشت
- وزیر اموراقتصادی و دارایی یا معاون او
- وزیر بهداری یا معاون او
- وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او
- وزیر کار و اموراجتماعی یا معاون او
- وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه یا معاون او
- رئیس کل بانک مرکزی یا معاون او
- رئیس کل بیمه مرکزی یا معاون او
- دبیرکل سازمان اموراداری و استخدامی کشور یا معاون او
- مدیرعامل جمعیت شیروخورشید سرخ ایران یا قائم مقام او
- مدیرعامل سازمان خدمات اجتماعی یا قائم مقام او
- دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اطاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران
- دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیئت عالی نظارت بر اطاق‌های اصناف کشور
- سه نفر نماینده کارگران بیمه شده به معرفی سازمان‌های کارگری و دو نفر از سایر گـروه‌هـا بـه انتخاب وزیر رفاه اجتماعی

ماده ۱۷. نمایندگان کارفرمایان، اصناف و بیمه‌شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورای عـالی انتخـاب می‌شوند. تغییر آنها در مدت عضویت شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع است.

ماده ۱۹ــوظایف و اختیارات شورای عالی سازمان به شرح زیر است:

الف) تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی که طبق این قانون به آن محول شده است.

ب) اتخاذ تصمیم درباره خط مشی و سیاست کلی تأمین‌اجتماعی به پیشنهاد هیئت مدیره.

ج) رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تصویب آن.

د) تعیین حقوق و مزایای اعضاء هیئت مـدیره پـس از تأییـد شـورای حقـوق و دسـتمزد و تعیـین حق‌الزحمه حسابرسان (بازرس) و تعیین حق حضور اعضای انتخابی شورای عالی.

ه) تصویب خرید یا فروش اموال غیرمنقول.

و) اتخاذ تصمیم در مورد بخشیدن بدهی کارفرمایانی که بدهی آنها از بیست هزار ریال کمتر بوده بـه تشخیص هیئت مدیره قادر به پرداخت آن نمی‌باشند .کارفرمایانی که به عللی قادر به پرداخت حق بیمه معوقه نباشند و یا پرداخت بدهی به طور یکجا خارج از حدود قدرت مالی کارفرمـا و موجب تعطیل و یا وقفه کار کارگاه باشد شورای عالی می‌تواند به پیشنهاد هیئت مدیره کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از خسارات مقرر دراین قانون معاف دارد. همچنـین ترتیبـی بـرای تقسیط بدهی با رعایت مهلت کافی بدهد.

ز) اتخاذ تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی طرح آنها را در شورای عالی لازم تشخیص دهد.

تبصره ۱ـ وظایف و اختیارات شورای عالی تأمین‌اجتماعی موضوع ماده ۳ قانون حمایت کارمندان در برابرحوادث ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت عیناً به شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع این قانون محول وشورای مذکور منحل می‌شود.

تبصره ۲ـ هرگاه هر یک از اعضای شورای عالی استعفا یا فوت کند یا بیش از ۳ جلسه متوالی بدون عذرموجه غیبت نماید جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور انتخاب خواهد شد. تشخیص عذر موجه با رئیس شورای عالی است.

ماده۲۰. هیئت مدیره مرکب از پنج نفر عضو به شرح زیر می‌باشد:

- معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی که رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان است.
- دو نفر عضو هیئت مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیئت وزیران.
- یک نفر نماینده کارگران و یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیئت وزیران.

تبصره. مدت عضویت اعضا هیئت مدیره سه سال می‌باشد و تجدید انتخاب آنها بلامانع است و درصورتی که تغییر آنها قبل از انقضاء موعد مقرر لازم شناخته شود و نیز در صورت فوت یا استعفا هر یک از آنهاشخص دیگری به ترتیب مذکور برای بقیه مدت انتخاب خواهد شد .اعضای هیئت مدیره پس از اتمام مدت مأموریت خود تا تعیین هیئت مدیره جدید کماکان به کار خود ادامه خواهند داد.

ماده ۲۱. وظایف و اختیارات هیئت مدیره به شرح زیر است:

۱. پیشنهاد سیاست کلی و خط مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین‌اجتماعی به شورای عالی.
۲. تصویب دستورالعمل‌های اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل در حدودمقررات مربوط
۳. تأیید آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذی‌صلاحیت.
۴. تصویب برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت طرح در شورای عالی.
۵. تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی.
۶. تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال باشد.

ماده ۲۲. تصمیمات هیئت مدیره با اکثریت آرا معتبر خواهد بود.

ماده ۲۳. حسابرس (بازرس) برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر اموراقتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می‌شود. حسابرس (بازرس) حق ندارد در امور سازمان مداخله کند ولی می‌تواند نظرات خود را به رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس (بازرس) بلامانع است.

ماده ۲۴. وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همان است که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین گردیده است و حسابرس (بازرس) می‌تواند با اطلاع رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل به دفاتر سازمان رسیدگی و هرگونه توضیح و اطلاع را که به منظور انجام وظیفه لازم بداند اخذ کند.

ماده ۲۵. ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداقل سی روز قبل از طرح در شورای عالی به حسابرس (بازرس) داده شود و پس از رسیدگی با گزارش حسابرس (بازرس) به شورای عالی تقدیم گردد.

ماده ۲۶. وظایف و اختیارات رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل به شرح زیر است:

۱. اجرای برنامه‌ها و مصوبات شورای عالی و هیئت مدیره.
۲. تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه و پیشنهاد آن به هیئت مدیره و تقدیم بودجه حداکثر سه ماه قبل از اتمام سال به شورای عالی.
۳. پیشنهاد تشکیلات سازمان با رعایت برنامه و بودجه مصوب به هیئت مدیره.
۴. تصویب و انجام معاملات تا پنج میلیون.

ماده ۲۷. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل که مسؤول اداره امور سازمان و مأمور اجرای این قانون و مصوبات شورای عالی و هیئت مدیره می‌باشد بر کلیه تشکیلات سازمان ریاست داشته و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و آیین‌نامه‌های آن دارای اختیارات کامل می‌باشد. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان بوده و می‌تواند این حق را شخصاً یا به واسطه وکلا و نمایندگانی که تعیین می‌کند اعمال نماید.

تبصره. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل می‌تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هر یک

* **ماده۱۸.** آیین‌نامه داخلی شورای عالی سازمان، پس از تصویب شورا به موقع اجرا گذارده خواهد شد.[1]

فصل سوم: منابع درآمد ـ مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن

ماده۲۸. منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد:[2]

۱. حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

۲. درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان.

۳. وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون.

۴. کمک‌ها و هدایا.

تبصره ۱ـ از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می‌یابد.[3]

ازاعضای هیئت مدیره و یا هر یک از کارکنان سازمان به مسؤولیت خود تفویض نماید. در صورتی که رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل به عللی از قبیل بیماری یا مرخصی و مسافرت *برای مدتی نتواند وظایف خود را انجام دهد* یک نفر از اعضای هیئت مدیره به پیشنهاد رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل و تصویب وزیر رفاه اجتماعی کلیه وظایف او را عهده‌دار خواهد بود. در این صورت یک نفر از کارکنان سازمان به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی در غیاب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل با حق رأی در جلسات هیئت مدیره شرکت خواهد کرد.

۱. آیین‌نامه شورای عالی تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۵۸/۶/۱۰ به تصویب هیئت وزیران دولت موقت رسیده و در تاریخ ۱۳۶۷/۳/۴ مورد اصلاح و تصویب قرار گرفته است. باتصویب اساسنامه سازمان مصوب ۱۳۸۹ هیات امنا جایگزین شورای عالی گردیده است.

۲. در ماده ۴ اساسنامه سازمان مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰، نیز دارایی و درآمدهای سازمان احصا شده است.

۳. به موجب ماده ۵ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶، در مورد کارگران مشمول قانون کار، ۳ درصد به‌عنوان حق بیمه بیکاری به سهم کارفرما افزوده شده است؛ همچنین مطابق بند ۴ قسمت (ب) قانون مشاغل سخت و زیان‌آور که به موجب قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق ۲ تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ که در تاریخ ۱۳۷۹/۱۱/۳۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱۴به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است. در مشاغل سخت و زیان‌آور حق بیمه به میزان ۴٪ اضافه می‌گردد. میزان حق بیمه در برخی موارد به موجب لایحه بخشودگی قسمتی از حق بیمه بیمه‌شدگان و کارفرمایان کارگاه‌های کوچک صنفی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای انقلاب، لایحه قانونی اصلاح تبصره ۲ و الحاق یک تبصره به همین قانون، مصوب ۱۳۵۹/۲/۱۷ و قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی و الحاق یک تبصره به‌عنوان تبصره ۶ به آن در تاریخ ۱۳۶۷/۸/۱۹ تغییراتی کرده است؛ آیین‌نامه اجرایی تبصره (۵) قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند در تاریخ ۱۳۶۲/۲/۲۸ به تصویب رسیده است. در همین رابطه، فهرست فعالیت‌های تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفرکارگر مصوب ۱۳۶۹/۲/۱۲و ۱۳۸۲/۱۲/۹ هیئت وزیران قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳؛ قانون الحاق یک تبصره به‌عنوان تبصره (۳) به قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره... مصوب ۱۳۶۹/۳/۲۹؛ قانون جایگزینی تبصره ۳ الحاقی به قانون منع دریافت خسارات مصوب ۱۳۶۶/۶/۲۹؛ قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت

تبصره ۲ـ دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند.

تبصره ۳ـ سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار، امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.

ماده۲۹. نه درصد از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ این قانون حسب مورد، برای تأمین هزینه‌های ناشی از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون تخصیص می‌یابد و بقیه به سایر تعهدات اختصاص خواهد یافت.

تبصره. غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه‌شدگان که از طرف کارفرما پرداخت نمی‌شود به عهده سازمان می‌باشد.

ماده۳۰. کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند ۵ ماده ۲ این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

تبصره. ارزش مزایای غیرنقدی مستمر مانند مواد غذایی، پوشاک و نظایر آنها طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد هیئت مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌گردد.[1]

ماده۳۱. در مورد بیمه‌شدگانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود درآمد تقریبی هر طبقه یا حرفه مقطوعاً به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی تعیین و مأخذ دریافت حق بیمه قرار خواهد گرفت.

ماده۳۲. در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌دارند حق بیمه به مأخذ کل درآمد ماهانه آنها احتساب و دریافت می‌گردد. این حق بیمه در هیچ مورد نباید از حق بیمه‌ای که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر باشد.[2]

ماده۳۳. حق بیمه کارآموزان باید به نسبت مزد یا حقوق آنها پرداخت شود و در هر حال میزان حق بیمه در این مورد نباید از میزانی که به حداقل مزد یا حقوق تعلق می‌گیرد کمتر باشد. در صورتی که مزد یا حقوق کارآموز کمتر از حداقل دستمزد

مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند مصوب ۷۳/۵/۹و اصلاحات بعدی؛ قانون اصلاح ماده ۲ قانون دریافت جرایم از کارفرمایان مصوب۱۳۶۷/۹/۱۶، قانون معافیت کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه.... مصوب۱۳۷۸/۱۲/۸ قابل ذکر است .نیز نک :ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم توسعه؛ قانون الحاق یک تبصره به ماده ۹۹ برنامه چهارم توسعه مصوب سال ۸۴ در تمدید بند ج ماده ۳۷ قانون برنامه سوم توسعه؛ قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶؛ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان مصوب ۱۳۶۹/۲/۱۸؛ بند ج ماده ۹ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه و اجراء سیاست‌های کلی اصل ۴۴ مصوب مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس و ۸۷/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام. آیین نامه اجرایی بند و ماده ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۹۰/۵/۲ ،قانون جامع حمایت از ایثارگران مصوب ۱۳۹۱.

۱. نیز نک: به ماده ۱۴۸، ۱۸۳ و ۱۸۴ قانون کار.

۲. تصویبنامه مورخ ۱۳۷۴/۳/۲۳هیئت وزیران مقرر می‌دارد که: «کلیه دستگاه‌های دولتی مکلفند مابه‌التفاوت حق بیمه آن دسته از کارکنان خود را که مشمول قانون بیمه تأمین اجتماعی هستند و میزان دریافتی آنها ماهانه کمتر از مبلغ ۱۶۸/۰۰۰ریال است. اعم از حق بیمه سهم پرسنل و سهم دولت تا سقف مذکور را تأمین و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند». نیز نک: به ماده ۱۹۰ قانون کار.

باشد پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه سهم کارآموز به عهده کارفرما خواهد بود.[1]

ماده۳۴. در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده۳۵. سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان، مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.[2]

ماده۳۶. کارفرما مسؤول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسرحق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسؤول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسؤولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

تبصره. بیمه‌شدگانی که تمام یا قسمتی از درآمد آنها به ترتیب مذکور در ماده ۳۱ این قانون تأمین می‌شود مکلفند حق بیمه سهم خود را برای پرداخت به سازمان به کارفرما تأدیه نمایند ولی در هر حال کارفرما مسؤول پرداخت حق بیمه خواهد بود.[3]

ماده۳۷. هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به‌صورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به طور رسمی یا غیررسمی انجام بگیرد انتقال‌گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد،

---

۱. بند ب ماده۱۱۳ قانون کار مقرر می‌دارد: «مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت یا مبنا کمتر نخواهد بود».

۲. نک: دادنامه شماره ۱۴۵ مورخ ۱۳۸۳/۴/۱۴هیئت عمومی دیوان عدالت، درخصوص جواز طبقه‌بندی مزد یا حقوق بعضی از فعالیت‌های شغلی فارغ از شمول هر یک از عناوین صنف یا صنعت به آنها و اخذ حق بیمه به مأخذ درآمد مقطوع.

۳. نک: دادنامه‌های ۶۳ و ۶۴ مورخ ۸۳/۲/۱۴ ۲۲۹ مورخ ۱۳۸۳/۶/۱۵، ۱۰۱۱ مورخ ۸۶/۱۰/۲۵ ۳۲۴ مورخ ۸۷/۵/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری. قانون تفسیر شمول ماده (۳۶) قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تأمین اجتماعی

موضوع استفساریه:

آیا مطابق ماده (۳۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ پرداخت هر میزان حق بیمه یا حتی عدم پرداخت آن توسط کارفرما به معنای برخورداری بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسؤولیت سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد؟

نظر مجلس:

بلی، به معنای برخورداری بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسؤولیت سازمان تأمین اجتماعی است.

تفسیر فوق در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ هجدهم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۳ به تأیید شورای نگهبان رسید.

دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعـلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معاملـه را انجـام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معاملـه بـدون ارائه گواهی مذکور انتقال‌دهنده و انتقال‌گیرنده برای پرداخـت مطالبـات سـازمان دارای مسؤولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و شورای مرکزی اصناف و سایر مراجـع ذیـربط مکلفنـد در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصا حسـاب پرداخـت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هرحال تجدید پروانه کسب موکـول بـه ارایه مفاصاحساب پرداخت حق بیمه می‌باشد.[1]

تبصره. سازمان مکلف است حداکثر پس از یک ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

ماده ۳۸. در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقـی یـا حقـوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کـار را متعهـد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمـه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول بـه ارایـه مفاصاحسـاب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقاطعه کارانی کـه صـورت مـزد و حـق بیمـه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند معـادل حـق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلـغ مـذکور آزاد خواهـد شـد. هرگـاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون مطالبـه مفاصاحسـاب سـازمان بپـردازد مسؤول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقاطعه‌کار مطالبه و وصول نماید کلیـه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و همچنـین شـهرداری‌هـا «شـورای مرکزی اصناف» و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعـه مشـمول مقررات این ماده می‌باشند.[2]

تبصره. کلیه کارفرمایان موضوع این ماده و ماده ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی سابق[3]

---

۱. به دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت، درخصوص مسؤولیت تضامنی کارفرمایان سابق ولاحق کارگاه در قبال مطالبات سازمان در صورت احراز و تحقق و اجتماع شرایط مقرر درماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی و نیز به قانون تسـهیل تنظـیم اسـناد رسـمی مصـوب ۱۳۸۵/۵/۲۴ مراجعه شود.

۲. در این خصوص آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرح‌های عمرانی مصوب ۱۳۶۳/۲/۸ شورای عالی تأمین اجتمـاعی، اصـلاحیه آیـین‌نامـه مارالـذکر مصوب۱۳۶۴/۶/۶ شورای عالی تأمین اجتماعی، در همین مجموعه آمده است، در این ماده با توجه به انحلال اتاق اصناف، «شورای مرکزی اصناف» جایگزین «اتاق اصناف» شده است.

۳. ماده ۲۹ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۹/۲/۲۱ که در تاریخ ۱۳۴۷/۱۰/۱۷اصلاح شده است، مقرر می‌دارد: «در مواردی که کارفرما کاری را به اشخاص حقیقی یا حقوقی بـه طـور مقاطعـه واگذار نماید، باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را مکلف نماید کارگران خود و کـارگران مقاطعه کاران فرعی را طبق قانون بیمه نموده و حق بیمه مربوطه را پرداخت نماید، پرداخت آخـرین قسط مقاطعه کار که نبایستی کمتر از5 درصد کل مبلغ مورد مقاطعه باشد موکول به ارائه مفاصاحساب

مکلفند، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاوری که حداقل یک سال از تاریخ خاتمه، تعلیق و یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارایه مفاصاحساب سازمان تأمین اجتماعی مراجعه ننموده‌اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاور از محل پنج درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن، طبق قانون و براساس آراء هیئت تجدیدنظر موضوع ماده ۴۴ قانون تأمین اجتماعی و ابلاغ مجدد به پیمانکار جهت پرداخت بدهی حق بیمه ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ، توسط سازمان تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد.

نحوه اجرای تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.[1]

ماده۳۹. کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آیین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف ششماه از تاریخ دریافت صورت مزد، اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هرگاه کارفرما از ارایه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.[2]

ماده ۴۰. در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده ۳۹ این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و

از طرف سازمان می‌باشد .هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه کار را بدون ملاحظه رسید مفاصاحساب مزبور بپردازد شخصاً مسؤول پرداخت حق بیمه مقررخواهد بود و حق دارد جهت دریافت وجوهی که از این بابت به سازمان پرداخته است به مقاطعه کار رجوع نموده و مبلغ مزبور را دریافت نماید کلیه ادارات و مؤسسات دولتی و غیردولتی و شهرداری‌ها و مؤسسات خیریه عام المنفعه نیز مشمول این مقررات می‌باشند.»

۱. این تبصره به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶الحاق شده است و آیین‌نامه اجرایی آن نیز در تاریخ ۱۳۷۳/۳/۱۸ به تصویب رسیده است، نیز نک: تصویب‌نامهٔ درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسین مشاور مصوب ۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی.
دادنامه‌های هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۱۴مورخ۱۳۷۲/۱۲/۲۱، شماره ۱۴۹مورخ ۱۳۷۳/۱۲/۶،شماره ۲۲۱الی ۲۲۳ مورخ۱۳۷۸/۵/۲، شماره ۳۷۳ الی ۳۷۷ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۷، شماره ۲۳۷ مورخ ۱۳۸۱/۷/۷و شماره ۳۳۲ مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۲، شماره ۶۵۱ مورخ۱۲/۹/۱۳۸۵ شماره ۹ مورخ۱۳۸۴/۱/۱۴ شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۰ در رابطه با ماده ۳۸ صادر شده است.

۲. آیین‌نامه مربوط در تاریخ ۵۴/۱۲/۱۹ به تصویب شورای عالی سازمان رسیده است؛ دادنامه شماره ۳۹۰ مورخ ۷۹/۱۲/۱۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص ممنوعیت اعلام عدم اعتبار و غیرقابل قبول بودن لیست‌های معوقه ارسالی کارفرمایان پس از انقضای مدت شش ماه به طورمطلق؛ دادنامه شماره ۱۸۸ مورخ ۱۳۸۱/۶/۱۰ هیئت عمومی درخصوص ممنوعیت وضع قاعده آمره مشعر برعدم دریافت لیست‌های معوقه و دادنامه شماره ۲۸۲ مورخ ۸۸/۳/۳۱ و دادنامه شماره ۷۱۲ مورخ ۸۶/۸/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مرتبط با این ماده می‌باشد.

وصول نماید.[1]

ماده ۴۱. در مواردی که نوع کار ایجاب کند، سازمان می‌تواند بـه پیشـنهاد هیئـت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید.[2]

ماده ۴۲. در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تأخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خـود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید در صـورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر، تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.[3]

ماده ۴۳. هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند:

۱. نماینده وزارت رفاه و تأمین اجتماعی که ریاست هیئت را به عهده خواهد داشت.

۲. یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صـنف مربـوط بـه معرفـی شورای مرکزی اصناف[4] در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

۳. یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴. نماینده کارگران، در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا جمع نمایندگان کارگران در صورت تشکیل و در غیر این صورت به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.[5]

آراء هیئت‌های بدوی در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان اعم از اصل حق بیمـه و

---

۱. قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تـأمین اجتمـاعی کـه ظـرف مهلـت مقررنسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌کنند مصوب۱۳۷۳/۵/۹ و اصلاحات بعدی. آیین‌نامه این ماده در تاریخ ۱۳۷۸/۴/۵ به تصویب رسیده است.

۲. نک: تصویبنامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسین مشاور مصوب ۱۳۷۰/۱/۲ شـورای عالی تأمین اجتماعی

۳. آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات در تاریخ ۱۳۷۳/۵/۲۴ بـه تصـویب شـورای عـالی تـأمین اجتماعی، رسیده است. نیز نک: دادنامه شماره ۳۹۰ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۴هیئت عمومی دیوان عدالت درخصوص ممنوعیت و عدم، اعتبار و غیرقابل قبول بودن لیست‌های معوقه ارسالی کارفرمایان پس از انقضای مدت ۶ ماه به طورمطلق، دادنامه شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۱۱هیئت عمـومی دیـوان عدالت موضوع ابطال بند یک ماده5 آیین‌نامه تشخیص مطالبات مصوب ۱۳۷۳/۵/۲۴.

۴. وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است. اتاق اصناف به موجب فرمان شماره ۳۲۹۴ مورخ ۱۳۵۷/۱۲/۱۲ امام خمینی منحل گردیده، به موجـب مـاده ۴۱ قـانون نظـام صنفی مصوب مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۲۴ شورای اصناف کشور تشکیل شده است، بنابراین شورای مرکزی اصناف در این ماده جایگزین«اتاق اصناف» می‌شود.

۵. ماده ۱۳۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مقرر می‌دارد: «کلیه نمایندگان رسمی کـارگران ج.ا.ا در سازمان جهانی کار، هیئت‌های تشخیص، هیئت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتمـاعی، شورای حفاظت فنی ونظایر آن حسب مورد توسط کانون شوراهای اسلامی کار، کانون عالی کـار، انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد» مطـابق تبصـره ۲ همین ماده «در صورتی که تشکل‌های کارگری وکارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشـند، وزیر کار و اموراجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیئت‌های عالی اقدام نماید». بنابراین این ماده به شرح متن اصلاح شده است.

خسارات یک میلیون و پانصد هزار ریال یا کمتر باشد و یا اینکه در موعد مقرر مورد اعتراض واقع نشود قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود. در صورتی که مبلغ مورد مطالبه بیش از یک میلیون و پانصد هزار ریال باشد کارفرما و سازمان ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیئت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهند داشت.[۱]

ماده۴۴. هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات در مرکز استان‌ها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود:

۱. نماینده وزارت رفاه و تأمین اجتماعی که ریاست هیئت را به عهده خواهد داشت.[۲]

۲. یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب رئیس قوه قضاییه.[۳]

۳. یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.

۴. نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان.

۵. یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده شورای مرکزی اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.[۴]

آراء هیئت تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجرا است.[۵]

تبصره. هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است.

ماده۴۵. نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدیدنظر و تشکیل جلسات هیئت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیئت مدیره سازمان به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید.[۶]

ماده۴۶. سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی‌وشش قسط ماهانه تقسیط نماید و دراین صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال

---

۱. این بند از ماده به موجب قانون اصلاح مواد (۴۳)، (۴۴) و (۸۰) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶/۷/۲۷و اصلاحیه آن (بند ج ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه، مصوب ۷۹/۱/۱۷) اصلاح شده است .قبل از اصلاح، نصاب اعتراض به آرای هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات، مندرج درقسمت اخیر بند ۴ ماده ۴۳ ، «دویست هزار ریال یا کمتر» بوده و در ماده ۴۴ نیز عبارت «در تهران» به «در مرکزاستان‌ها» تغییر یافته است.

۲. به استناد تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر رفاه اجتماعی شده است.

۳. به اصول ۱۵۸و ۱۶۰ قانون اساسی مراجعه شود. بند ۳ اصل ۱۵۸ قانون اساسی در تبیین وظایف رئیس قوه قضاییه مقرر می‌دارد: «استخدام قضات عادل و شایسته و عزل و نصب آنها و تغییر محل مأموریت و تعیین مشاغل و ترفیع آنان و مانند اینها از امور اداری طبق قانون». بنابراین، تعیین قاضی موضوع این بند در حیطهٔ اختیارات رئیس قوه قضاییه خواهد بود. لذا واژه رئیس قوه قضاییه جایگزین واژه وزیر دادگستری شده است.

۴. به موجب قانون نظام صنفی مصوب۱۳۸۲/۱۲/۲۴، شورای اصناف جایگزین اطاق اصناف می‌باشد.

۵. به موجب ماده ۱۳ قانون تشکیل دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۸۵/۱۱/۱۶، رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاه‌های اداری در صلاحیت دیوان عدالت اداری است. به موجب ماده ۱۵ قانون تشکیل دیوان عدالت، در مواردی که اجرای تصمیمات و اقدامات مراجع در ماده ۱۳ این قانون بنا به اعلام شاکی ضمن دادخواست تقدیمی موجب ورود خسارتی گردد، که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، حسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام یافته، صادر می‌نماید.

۶ آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات در تاریخ ۱۳۷۴/۱۱/۷ به تصویب رسیده است.

نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد. در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در رأس موعد مقرر پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

تبصره. لغو شده است.[۱]

ماده۴۷. کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان، در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی‌ربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسؤولیت‌های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود[۲]. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.

ماده۴۸. از تاریخی که سازمان با توجه به ماده ۷ این قانون گروه جدیدی را مشمول بیمه اعلام نماید ملزم به انجام تعهدات قانونی طبق مقررات نسبت به بیمه‌شدگان خواهد بود و کارفرمایان موظفند حق بیمه را از همان تاریخی که گروه مزبور مشمول بیمه اعلام شده است به سازمان بپردازند.

تبصره. در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را براساس مأخذی که طبق ماده ۴۰ این قانون مبنای تعیین حق بیمه قرار گرفته است احتساب و مأخذ پرداخت مزایای نقدی قرار دهد. در مواردی که تعیین مزد یا حقوق بیمه شده به طریق مذکور میسر نباشد سازمان می‌تواند مزایای نقدی را به مأخذ حداقل مزد یا حقوق به طور علی‌الحساب پرداخت نماید.[۳]

ماده۴۹. مطالبات سازمان ناشی از اجرای این قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.[۴]

ماده۵۰. مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان باشد، همچنین هزینه‌های انجام شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ و

---

۱. این تبصره در تاریخ ۱۳۶۱/۴/۱۳ با تصویب قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره لغو شده و قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ و اصلاحات بعدی جایگزین آن شده است .متن این تبصره عبارت بود از: «در مواردی که به علت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه در موعد مقرر مقدور نگردد کارفرما می‌تواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید.» در این صورت هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات به تقاضای کارفرما رسیدگی و رأی مقتضی صادر خواهند نمود. میزان خسارت و جریمه دیرکرد در هر حال نباید از ۱۲ درصد مبلغ حق بیمه عقب‌افتاده برای هر سال کمتر باشد.»

۲. مواد مربوط به بازرسی در قانون کار مصوب ۶۸/۷/۲ مجلس و ۶۹/۸/۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، در مواد ۹۶ الی ۱۰۶ آمده است. نیز نک: ماده ۴۲ قانون نظام صنفی مصوب ۸۲/۱۲/۲۴، دادنامه شماره ۵۳۵-۵۳۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۵/۹/۱۹

۳. نک: قانون دریافت جرایم نقدی ۱۳۷۳/۵/۹ (و اصلاحات بعدی) مفاد این قانون هم به موجب مواد قانون تسهیل و نوسازی صنایع مصوب ۱۳۸۲ تغییراتی کرده است.

۴. درخصوص ورشکسته، ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب۱۳۱۸/۴/۲۴، ترتیب طلبکاران را ذکر کرده است.

خسارات مذکور در مواد ۹۸ و ۱۰۰ این قانون در حکم مطالبات مستند بـه اسـناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجـرای مفـاد اسـناد رسـمی بـه وسـیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی ایـن مـاده حـداکثر ظرف ششماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیـه و پـس از تصـویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجرا گذارده خواهد شد. تا تصویب آیین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگسـتری براساس آیین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجرا خواهد شد.[۱]

فصل چهارم: مقررات مالی

ماده ۵۱. هیئت مدیره مکلف است تا اول دیماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورای عالی سازمان پیشنهاد نماید. شـورای عـالی سـازمان مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفندماه بودجه سال بعد را تصـویب و بـه هیئـت مدیره ابلاغ نماید.[۲]

تبصره. ــــ[۳]

ماده۵۲. مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصـل از خسـارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده‌ها و سود اوراق بهادار و سود سرمایه گذاری‌ها و درآمـد حاصل از فروش و یا واگذاری و یا بهره‌برداری از اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر منظور خواهد شد.

تبصره ۱ـشورای عالی سازمان هر سال به پیشنهاد هیئت مـدیره از محـل ذخـایر مبلغی جهت خرید اموال غیرمنقول و ایجاد ساختمان‌ها یا تأسیسـات و تجهیـزات جدید که اعتبار آن در بودجه سازمان تأمین نشده باشد تخصیص خواهد داد.

تبصره ۲ـ ــــ[۴]

ماده۵۳. ذخایر سازمان نزد بانک رفاه کارگران متمرکز خواهد شد بانک مذکور ذخایر

---

۱. آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ ق.ت.ا مصـوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵. نیـز نـک: دادنامـه شـماره ۲۶۸ مـورخ ۱۳۸۱/۸/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت، موضوع ابطال مواد ۹۲ و ۹۳ آیین‌نامه اجرایـی مـاده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی. وجوه موضوع مـاده ۱۹ آیـین‌نامـه اجرایـی قـانون بیمـه بیکـاری مصـوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیئت وزیران نیز افزوده شده است. شماره موادی که در متن این قانون به آنها ارجاع داده شده در متن قانون مصوب ۱۳۵۴ به ترتیب ۶۵، ۸۹، ۹۹ و ۱۰۰ می‌باشد که صحیح نیست.

۲. اساسنامه سازمان مصوب ۵۸/۶/۱۰، نیز درخصوص مقررات مالی سازمان، مقرراتی وضع کرده است.

۳. به موجب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۵۸/۹/۱۲ و متعاقباً قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی مصوب۱۳۶۸/۸/۲۱ تبصره ماده ۵۱ و تبصره ۲ ماده ۵۲ منتفی است. همچنین قانون الزام سـازمان تـأمین اجتمـاعی بـه اجـرای بنـدهای الـف و ب مـاده ۳ قـانون تـأمین اجتمـاعی مصوب۱۳۶۸/۸/۲۱، نحوه استفاده از واحدهای درمانی و بیمارستانی مالکیت سازمان و واحدهایی را که بدین منظور ایجاد خواهد شد، تعیین کرده است .متن تبصره ماده ۵۱ عبـارت بـود از «سـهم سازمان تأمین خدمات درمانی از بابت هزینه‌های ناشی از بندهای الف و ب ماده ۳ این قـانون بـه ترتیب مقرر در ماده ۲۹ باید در بودجه سازمان مشخص گردد».

۴. همان، متن تبصره ۲ عبارت بود از «ایجاد تأسیسات درمانی به پیشنهاد سـازمان تـأمین خـدمات درمانی و تأیید هیئت مدیره سازمان و تصویب شورای عالی از محل ذخایر صورت خواهد گرفت و با حفظ مالکیت سازمان در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی گذارده خواهد شد.»

مزبور را تحت نظر هیئتی با تصویب شورای عالی سازمان، به کار خواهد انداخت.[1]

فصل پنجم: حوادث و بیماری‌ها و بارداری

ماده۵۴. بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها از زمانی که مشمول مقررات این قانون قرار می‌گیرند در صورت مصدوم شدن براثر حوادث یا ابتلا به بیماری می‌توانند از خدمات پزشکی استفاده نمایند. خدمات پزشکی که به عهده سازمان «تأمین خدمات درمانی» است شامل کلیه اقدامات درمانی سرپایی، بیمارستانی، تحویل داروهای لازم و انجام آزمایشات تشخیص طبی می‌باشد.[2]

ماده۵۵. خدمات درمانی موضوع این قانون به دو صورت انجام می‌گیرد:[3]

---

۱. بانک رفاه کارگران در تاریخ ۱۳۳۹/۵/۲۷ در اجرای تبصره ۳۹ قانون بودجه سال ۱۳۳۸ و اساسنامه مصوب هیئت وزیران با سرمایه چهارصدمیلیون ریالی تماماً متعلق به سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران تشکیل گردید، در سال ۱۳۵۸ با مصوبه قانون ملی شدن بانک‌ها کلیه بانک‌های فعلی ملی اعلام گردیدند ولی با توجه به اینکه بانک رفاه کلاً به سازمان تأمین اجتماعی تعلق داشت و سازمان نیز دولتی بود مصوبه مذکور منصرف از بانک رفاه بود، در ماده ۷ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیلات سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۵/۲۸ که بعد از ملی شدن بانک‌ها تصویب گردیده است نیز تعلق تمام سهام بانک رفاه به سازمان مورد تأکید قرار گرفته است؛ در سال ۱۳۷۳ با تصویب قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، سازمان به‌عنوان نهاد عمومی غیردولتی اعلام گردید، در سال ۱۳۷۶ که اساسنامه بانک با تصویب مجمع عمومی تغییر یافت به موجب ماده ۶ اساسنامه سرمایه بانک معادل ۹۵ میلیارد ریال تعیین گردید که مبلغ چهل میلیارد و شصت میلیون ریال آن توسط سازمان تأمین گردید که بیش از ۵۰٪ سهام بانک متعلق به دولت بود؛ متعاقب تشکیل مجمع عمومی فوق‌العاده در تاریخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۰ سرمایه بانک با پیشنهاد هیئت مدیره از مبلغ ۹۵ میلیارد ریال به ۱۶۹۱ میلیارد ریال افزایش یافت که سهم سازمان از این افزایش سرمایه معادل ۹۳٪ تعیین گردید. با توجه به تقلیل سهم دولت به کمتر از ۵۰٪ درصد تغییر ماهیت حقوق بانک و به تبع آن تغییراتی را در اساسنامه ایجاب نمود.در همین راستا مجمع عمومی فوق‌العاده در تاریخ ۱۳۸۰/۶/۳۱ اقدام به تغییر اساسنامه نمود، که این مصوبه با شکایت سازمان بازرسی کل کشور و رأی هیئت عمومی دیوان (دادنامه شماره ۲۰۶ مورخ ۱۳۸۳/۵/۲۵) ابطال گردید. این رای به موجب دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۸۶/۸/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و در اجرای ماده ۵۳ قانون دیوان عدالت اداری اصلاح گردیده است .در بخشی ازدادنامه مذکور چنین آمده است: «منظور از دادنامه ۲۰۶ مورخ ۱۳۸۳/۵/۲۵ تعیین وضعیت بانک از نظر ضرورت اعمال حاکمیت نظارتی دولت بر آن است و دادنامه نافی اختیارات سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون تجارت نسبت به سهم الشرکه آن سازمان در بانک مزبور با توجه به افزایش سرمایه اخیر نمی‌باشد» به موجب ماده ۵ قانون اصلاح ۴۴ مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورا یاسلامی و ۱۳۸۷/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام سقف مجاز تملک سهام به طور مستقیم و غیر مستقیم برای هر نهاد عمومی غیر دولتی ده درصد تعیین می‌شود. نیز نک: اساسنامه شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی مصوب ۶۳/۴/۱۷ شورای اقتصاد.

۲. با تصویب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۶۸/۸/۲۱ تعهدات مذکور در مواد ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸ به سازمان تأمین اجتماعی محول شده است، نیزنک به قانون الزام سازمان‌های بیمه گر به پرداخت خسارت‌های متفرقه مصوب ۱۳۸۵/۴/۲۴. نک: قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و... مصوب ۱۳۸۷/۵/۲۰. قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۱۳۷۳/۸/۳.ماده ۴۸ قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱.ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹

۳. بند الف و ب ماده ۵۵ به استناد لایحه قانونی اصلاح ماده ۵۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۷/۴ تغییرکرده است .متن قدیم عبارت بود از «الف) روش مستقیم برای بیمه‌شدگانی که از پزشک درمانگاه، بیمارستان‌ها و سایر امکانات درمانی متعلق به این سازمان استفاده می‌نمایند. ب) روش غیر مستقیم برای بیمه‌شدگانی که در انتخاب پزشک درمانگاه بیمارستان آزادی عمل خواهند داشت وسازمان تعهدات درمانی خود را از طریق خرید خدمات درمانی انجام می‌دهد.» نیز نک: قانون الزام

الف) اولویت درمان به روش مستقیم داده می‌شود.
ب) استفاده از روش درمان غیرمستقیم با اختیار و تشخیص وزارت بهداری و بهزیستی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ظرف مدت ۱۵ روز پس از تصویب این ماده واحده تهیه و به مرحله اجرا در خواهد آورد.
تبصره. ضوابط استفاده از روش‌های فوق طبق آیین‌نامه‌ای که ظرف شش‌ماه از تاریخ تصویب این قانون تهیه و به تصویب شورای فنی سازمان «تأمین خدمات درمانی» خواهد رسید تعیین می‌گردد.
ماده۵۶. به منظور توانبخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه‌شدگان آسیب‌دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده‌اند سازمان «تأمین خدمات درمانی»[1] برای اشتغال آنها به کارهای مناسب دیگر طبق آیین‌نامه‌هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید از طریق مؤسسات حرفه‌ای معلولین اقدام خواهد نمود.
ماده۵۷. در صورتی که معالجه بیمار مستلزم انتقال او از روستا یا از شهرستان به شهرستان دیگر باشد ترتیب نقل و انتقال طبق ضوابطی خواهد بود که از طرف سازمان «تأمین خدمات درمانی» پیشنهاد و به تصویب شورای فنی سازمان مذکور می‌رسد.[2]
ماده۵۸. افراد خانواده بیمه شده که از کمک‌های مقرر در ماده ۵۴ این قانون استفاده می‌کنند عبارتند از:
۱. همسر بیمه شده.
۲. شوهر بیمه شده در صورتی که معاش او توسط بیمه شده زن تأمین می‌شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون ازکارافتاده شناخته شود.
۳. فرزندان بیمه شده که دارای یکی از شرایط زیر باشند:[3]
الف) کمتر از هجده سال تمام داشته باشند و در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا منحصراً طبق گواهی یکی از مؤسسات رسمی

سازمان‌های بیمه‌گر به پرداخت خسارات متفرقه مصوب ۸۵/۷/۱۶، دادنامه‌های ۴۲۹ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۴، ۲۰۵ مورخ ۱۳۸۳/۵/۲۵، ۴۹۶ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در ارتباط با این ماده است.

۱. به موجب «قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای بند الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی» اجرای این تعهدات به سازمان تأمین اجتماعی محول شده است.

۲. به موجب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۱، این تعهدات به سازمان محول شده است.

۳. این بند به موجب ماده واحده قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشگری و تأمین اجتماعی مصوب ۸۷/۵/۲۰ تغییر یافته است.به موجب بند «ج» تبصره یک ماده ۱ قانون تنظیم جمعیت خانواده مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶حق بیمه فرزندان) موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴(برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یکسال از تصویب این قانون متولد می‌شوند به‌صورت جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از بیمه شده دریافت می‌گردد؛ دستور اداری شماره ۵۰۱۰/ ۵۹۷۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۲۵ مصوبه مورخ ۷۸/۱۱/۱۳ هیئت وزیران حق سرانه درمان بیمه‌شدگان صاحبان حرف و مشاغل آزاد، بیمه اختیاری و فرزندان چهارم بیمه‌شدگان را منعکس نموده و بخشنامه شماره ۱/۶۱۸ فنی مورخ۷۴/۹/۲۷ چگونگی تشخیص فرزند چهارم و بعد را مشخص نموده است. نیز نک به قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸۶/۷/۸

آموزشی به تحصیل اشتغال داشته باشند.
ب) در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد.
۴. پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده مشروط بر اینکه سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال متجاوز باشد و یا اینکه به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ ازکارافتاده باشند و در هرحال از سازمان مستمری دریافت ننمایند.
ماده۵۹. بیمه‌شدگانی که تحت معالجه و یا درمان‌های توانبخشی قرار می‌گیرند و بنا به تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی موقتاً قادر به کار نیستند به شرط عدم اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق استحقاق دریافت غرامت دستمزد را با رعایت شرایط زیر خواهند داشت:
الف) بیمه شده براثر حوادث ناشی از کار و غیرناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای تحت درمان قرار گرفته باشد.
ب) در صورتی که بیمه شده به سبب بیماری و طبق گواهی پزشک احتیاج به استراحت مطلق یا بستری شدن داشته باشد و در تاریخ اعلام بیماری مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.[۱]
ماده۶۰. حوادث ناشی از کار حوادثی است که درحین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.[۲]
ماده۶۱. بیماری‌های حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیئت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید تعیین می‌گردد مدت مسؤولیت سازمان «تأمین خدمات درمانی» نسبت به درمان هر یک از بیماری‌های حرفه‌ای پس از تغییر کار بیمه شده به شرحی است که در جدول مزبور قید می‌شود.
ماده۶۲. مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر می‌باشد:[۳]

---

۱. نک: ماده ۷۴ قانون کار، قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۷۴/۳/۳۱، آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از حوادث حوادث کار مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴؛ دادنامه‌های ۳۶۴ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۱۹، ۵۳۵-۵۳۶ مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
۲. حسب لایحه قانونی شمول مواد ۶۰ و... قانون تأمین اجتماعی درباره کلیه بیمه‌شدگانی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه رفیع شهادت رسیده‌اند مصوب ۵۸/۶/۲۶، حوادث دوران انقلاب نیز از مصادیق ماده ۶۰ شناخته شده است، در این رابطه به قانون اصلاح لایحه فوق الذکر مصوب۱۳۷۰/۵/۸ و نیز به قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸و قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مراجعه شود.
۳. به قانون پرداخت غرامت دستمزد معادل آخرین مزد یا حقوق روزانه به بیمه‌شدگانی که به علت

۱. غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان «تأمین خدمات درمانی» قادر بـه کـار نباشـد پرداخـت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشـد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.
۲. پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشـخیص سـازمان «تـأمین خدمات درمانی» قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون ازکارافتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت.
۳. غرامت دستمزد بیمه شده‌ای که دارای همسر یا فرزند یا پدر و یـا مـادر تحـت تکفل باشد به میزان سه چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد.
۴. غرامت دستمزد بیمه شده‌ای که همسر یا فرزند یا پدر و یا مـادر تحـت تکفـل نداشته باشد معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق روزانه او می‌باشد مگر اینکه بیمـه شده به هزینه سازمان «تأمین خدمات درمانی» بستری شود کـه در ایـن صـورت غرامت دستمزد معادل یک‌دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود.
۵. هرگاه سازمان «تأمین خدمات درمانی» بیمه شده‌ای را برای معالجه بـه شهرسـتان دیگر اعزام دارد و درمان او را به طور سرپایی انجام دهد علاوه بر غرامت دستمزد متعلق معادل صددرصد غرامت دستمزد روزانه هم بابت هزینه هر روز اقامت او پرداخت خواهد شد. در صورتی که به تشخیص پزشک معالج مادام که بیمار احتیاج به همـراه داشـته باشد علاوه بر مخارج مسافرت معادل پنجاه‌درصد حقوق یا دستمزد بیمه شده نیـز بـه همراه بیمار از طرف سازمان پرداخت خواهد شد.[1]
ماده ۶۳. در مورد بیماری‌ها یا حوادث، آخرین مزد یا حقوق روزانه بیمه شـده بـه منظور محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده است. در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم به روزهای کار و در مورد بیمه‌شدگانی که کارمزد دریافت می‌کنند آخرین مزد عبارت است از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمـه دریافت شده است در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیماری تقسیم بر نود مشروط بر اینکه غرامت دستمزد این مبلغ از غرامت دستمزدی که به حداقل مزد کارگر عادی تعلق می‌گیرد کمتر نباشد. در صورتی که بیمه شده دریافت کننده کـارمزد ظـرف سه ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده کرده باشد متوسط دستمزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد مذکور قرار گرفته است به منزله دستمزد روزانه ایام بیماری تلقی و در محاسبه منظور خواهدشد.
ماده ۶۴. در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین و مقررات دیگـری مکلـف باشـند حقوق یا مزد بیمه‌شدگان بیمار خود را پرداخت نمایند سازمان «تـأمین خـدمات درمانی» فقط عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.

همکاری با نیروهای مسلح ج.ا.ا .مجروح شده یا می‌شوند مصوب ۱۳۶۷ و دادنامه‌های ۵۳۵ و ۵۳۶ مورخ ۱۳۸۵/۹/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مراجعه شود.

۱. با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی، سازمان تأمین اجتماعی، جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است.

تبصره. در مواردی که کارفرمایان طبق قوانین دیگری مکلف باشند حقوق کارگران مسلول خود را پرداخت نمایند سازمان فقط عهده‌دار معالجه آنها طبق مقررات این قانون خواهد بود.[1]

ماده ۶۵. در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان «تأمین خدمات درمانی» هزینه‌های مربوط را خواهد پرداخت.

ماده ۶۶. در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان «تأمین خدمات درمانی» و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره ۱ـ مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

تبصره ۲ـ هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی و یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمان‌ها را درحدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.[2]

ماده ۶۷. بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد.[3]

ماده ۶۸. بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که در طول مدت یک

---

۱. نک: قانون مربوط به حمایت کارمندان مسلول و پیشگیری بیماری سل مصوب ۱۳۳۳/۱۱/۱۸. در این ماده سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی گردیده است.

۲. با توجه به انحلال سازمان خدمات درمانی، سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان خدمات درمانی می‌گردد. نیز ماده ۹۲ برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱مقرر می‌دارد «ماده ۹۲ــ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلف است، نسبت به درمان فوری و بدون قید و شرط مصدومین حوادث وسوانح رانندگی، در مراکز خدمات بهداشتی و درمانی اقدام کند. به منظور تأمین منابع لازم برای ارائه خدمات فوق، ده درصد ٪۱۰ حق بیمه شخص ثالث، سرنشین و مازاد توسط شرکت‌های بیمه تجاری وصول و به حساب درآمدهای اختصاصی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نزد خزانه داری کل واریز می‌گردد و هزینه‌های درمان کلیه مصدومان ترافیکی، جاده‌ای و رانندگی از محل وجوه واریز شده به این حساب و سایر منابع موجود پرداخت خواهد شد .توزیع این منابع براساس عملکرد هر یک از سازمان‌های بیمه گر پایه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، هر شش ماه یک بار صورت خواهد گرفت .نیز نک :ماده ۸۵ و ۹۵ قانون کار.

۳. نیز نک: ماده ۷۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و...مصوب ۷۴/۱۲/۲۲، قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب۷۲/۲/۲۶، دادنامه ۲۷۵ مورخ ۱۳۸۵/۶/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

سال قبل از وضع حمل حق بیمه شصت روز را پرداخته باشد از کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان «تأمین خدمات درمانی» بنا به درخواست بیمه شده می‌تواند به جای کمک‌های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه شده پرداخت نماید، مبلغ مزبور در آیین‌نامه‌ای که از طرف هیئت مدیره سازمان «تأمین خدمات درمانی» تهیه و به تصویب شورای عالی سازمان می‌رسد تعیین خواهد شد.[1]

ماده ۶۹. در صورتی که بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیردادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.

فصل ششم: ازکارافتادگی[2]

ماده۷۰. بیمه‌شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توانبخشی و اعلام نتیجه توانبخشی یا اشتغال

---

۱. در این ماده سازمان تأمین اجتماعی جایگزین سازمان تأمین خدمات درمانی شده است .کمک بارداری و مرخصی زایمان مرتبط هستند از این رو کمک بارداری به جای مزد در دوران مرخصی اعطا می‌شود. درخصوص مرخصی زایمان، با عنایت به ماده ۷۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب سال ۱۳۸۰ می‌توان این گونه نتیجه گرفت که در فاصله ۱۳۶۹- ۱۳۵۴ مدت مرخصی زایمان با توجه به ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی ۸۴ روز بوده است، درفاصله ۱۳۷۴- ۱۳۶۹ زنان کارگر از ۹۰ روز مرخصی زایمان برخوردار بوده‌اند و در صورت زایمان توامان از ۱۰۴ روز، و در تمام مدت ۹۰روز یا ۱۰۴ روز مستحق دریافت کمک بارداری بوده‌اند اما سایر مشمولین قانون تأمین اجتماعی و همسران بیمه شده مرد کارگر همچنان تحت شمول ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی هستند. در فاصله سال ۱۳۷۴ تاکنون مرخصی زایمان زنان بیمه شده شیرده به ۴ ماه (۱۲۰) روز افزایش یافته و در تمام این مدت مستحق دریافت کمک بارداری هستند.زنان بیمه شده غیرشیرده یا همسران بیمه شده مرد حسب مورد تابع ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی یا ۷۶ قانون کار هستند؛ از سال ۱۳۸۰ تاکنون مدت مرخصی زایمان مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند برای وضع حمل دوقلو 5 ماه (۱۵۰) روز و برای زایمان ۳ قلو و بیشتر یکسال (۳۶۵) روز بوده و به موجب ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۳۷۴ و اصلاحی۱۳۸۶ مرخصی زایمان برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیردولتی ۶ ماه است و در تمام این مدت مستحق دریافت کمک بارداری هستند؛ به موجب قانون تنظیم خانواده مصوب۷۲/۲/۲۶ مرخصی زایمان و بارداری برای فرزندان چهارم و بعد، تعلق نمی‌گیرد.

۲. در مورد ازکارافتادگی به قوانین زیر رجوع شود: لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه درباره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که درجریان انقلاب اسلامی ایران ازکارافتاده یا به درجه شهادت نائل شده یا می‌شوند، مصوب۱۳۵۸/۹/۲۱، لایحه قانونی الحاق یک تبصره به لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه ....مصوب۱۳۵۸/۱۲/۲۷؛ قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح، شهید یا معلول شده یا بشوند مصوب ۱۳۶۰/۱۱/۱۸؛ قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل به جانبازان ... مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵؛ قانون الحاق یک تبصره به ماده چهار قانون برقراری ...مصوب ۱۳۶۳/۱۱/۶ ـ لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ... ۷۴ مصوب ۱۳۵۸/۶/۲۶؛ قانون اصلاح لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰، ۷۱، ... مصوب ۱۳۷۰/۵/۱۸ ماده ۷۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و...مصوب ۷۴/۱۲/۲۲ و تبصره الحاقی مصوب ۸۰/۱۲/۲۲ به همین ماده، قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب۷۲/۲/۲۶ و بخشنامه شماره ۶۱۸/ ۱ فنی مورخ ۸۴/۹/۲۷.

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 وشش درصد و بیشتر باشد ازکارافتاده 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 ازکارافتاده 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. بیمه شده‌ای که دراثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای ازکارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری ازکارافتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.
ماده ۷۲. میزان مستمری ماهانه ازکارافتادگی کلی ناشی از کار عبارت است از یک سی‌ام $\frac{۱}{۳۰}$ 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 صددرصد آن بیشتر نباشد. در مورد بیمه‌شدگانی 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 به‌عنوان کمک مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک از ۶۰٪ تجاوز نکند پرداخت خواهد شد.[۱]
تبصره ۱ـ شوهر یا فرزند یا پدر یا مادر با شرایط زیر تحت تکفل بیمه شده محسوب می‌شوند:[۲]
۱. سن شوهر از شصت سال متجاوز باشد و یا به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون ازکارافتاده 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 ازکارافتاده باشند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین و در هرحال به موجب این قانون مستمری دریافت ندارند.
تبصره ۲ـ 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 ازکارافتادگی شده است تقسیم بر روزهای کار ضرب در سی.

---

۱. به موجب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دوتبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی، عبارت (یک سی‌وپنجم) به (یک سی‌ام) به تغییر یافته است. نک: قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری جزئی ناشی از کار مصوب ۱۳۶۲/۳/۱۵ مجلس شورای اسلامی.
۲. نک: دادنامه شماره ۳۴۹ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱ هیئت عمومی دیوان عدالت، درخصوص ممنوعیت بررسی موضوع کفالت والدین بیمه شده، صرفاً در زمان حیات وی.

ماده ۷۳. به بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین سی‌وسه تا شصت‌وشش درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار پرداخت خواهد شد. میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد ازکارافتادگی در مبلغ مستمری ازکارافتادگی کلی استحقاقی که طبق ماده ۷۲ این قانون تعیین می‌گردد.[۱]

ماده ۷۴. بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار بین ده تا سی‌وسه درصد توانایی کار خود را از دست داده باشد استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را خواهد داشت میزان این غرامت عبارت است از سی‌وشش برابر مستمری استحقاقی مقرر در ماده ۷۲ این قانون ضربدر درصد ازکارافتادگی.

ماده ۷۵. بیمه شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار یا ابتلا به بیماری، حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به ازکارافتادگی باشد پرداخت نموده باشد در صورت ازکارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری ازکارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.[۲]

تبصره. محاسبه متوسط دستمزد و مستمری ازکارافتادگی موضوع ماده فوق به ترتیب مقرر در ماده ۷۲ این قانون و تبصره ۲ آن صورت خواهد گرفت.

فصل هفتم: بازنشستگی[۳]

---

۱. با رعایت قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار مصوب۱۳۶۲/۱۰/۱۵، در متن قانون مصوب ۱۳۵۴ ماده (۷۰) ذکر گردیده که ماده ۷۲ صحیح است.

۲. نک: دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۳/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص مقام تشخیص شروع و نوع بیماری بیمه شده جهت اجرای ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی و اعتبار نظر کمیسیون پزشکی درخصوص بیماری و نوع وتاریخ آن .و دادنامه شماره ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص حذف قید تاریخ در دادنامه شماره ۶۱ مورخ۷۷/۳/۲۳ دیوان عدالت اداری.

۳. در مطالعه مقررات این فصل توجه به مقررات ذیل نیز لازم است:ـ لایحه قانونی نحوه انتقال کسور بازنشستگی کارکنان سازمان انرژی اتمی ایران به سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۷ ــ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ .و آیین‌نامه اجرایی آن .مصوب ۶۸/۵/۳۰ــ قانون برقراری حقوق وظیفه یا مستمری بازماندگان آن دسته از مهاجران و کسانی که به مناطق جنگی مراجعت نموده و به علت برخورد با مواد منفجره معلول یا فوت می‌شوند .مصوب ۱۳۷۲/۶/۹و آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۲۰ـ ماده ۶ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ـ قانون اعطای تسهیلات مربوط به آزادگان به آن دسته از افراد که تا قبل از پیروزی انقلاب اسلامی محکومیت سیاسی داشته‌اند .مصوب ۷۷/۲/۳۰ـ قانون نحوه تأثیر سابقه منتقله به سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ مصوب ۱۳۸۰/۲/۲۶ و قانون استسفاریهٔ آن مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۷ـ قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱ــ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب۱۳۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی ـ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۲/۶/۳۰ـ قانون اصلاح تبصره ۶ قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید ...مصوب۱۳۷۲/۶/۳۰ـ مواد ۱۴، ۲۱، ۲۳، ۳۱ و ۷۴ قانون کار ۱۳۶۹/۸/۲۹ـ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷ مجلس شورای اسلامی (مواد۱۸، ۹، ۱۰) ـ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام

ماده ۷۶. مشمولین این قانون در صورت حایز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.[1]

۱. حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند. (حداقل حق بیمه مقرر در این ماده تغییر کرده است. نگاه کنید به جزء ۳ بند ب قانون اصلاح تبصره دو همین ماده.)

۲. سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه‌وپنج سال تمام رسیده باشد.

تبصره ۱ـ 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.[2]

تبصره ۲ـ الف) کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال

کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی ـ قانون حمایت از آزادگان (اسرای آزاد شده) بعد از ورود به کشور مصوب (۱۳۶۸/۹/۱۳ ماده ۱، ۲، ۱۳، ۱۴و۲۶)ـ قانون اصلاح بند «ب» تبصره ۱ ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ ماده ۲۵ قانون تأسیس مدارس غیرانتفاعی مصوب ۶۷/۳/۵ و اصلاحات سال۱۳۸۷؛ مادهٔ ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ با اصلاحات بعدی،

۱. قانون استفساریه اصلاحیه تبصره (۲) الحاقی به ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ موضوع استفساریه:ماده واحده - آیا کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور - مخل سلامت «مناطق بد آب و هوا» که به طور فصلی در این قبیل مشاغل کار می‌کنند، نظیر کارگران نی بر - کوره‌پزخانه‌ها، کارگران فصلی کارخانجات قند یا سایر موادغذایی و آن دسته از کارگرانی که بدون میل و اراده موقتاً کار خود را از دست می‌دهند ولیکن در ادامه کار، در همان کارگاه یا کارگاه‌های مشابه شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌شوند با وجودانقطاع فصلی یا موقت مشمول مزایای تبصره (۲) الحاقی به ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی می‌گردند یاخیر؟ نظر مجلس:بلی، مشمول مزایای تبصره (۲) الحاقی به ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی می‌شوند.قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیستم فروردین ماه یکهزاروسیصدوهشتادو پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۵/۲/۶به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲. این تبصره با قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ...مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ اصلاح شده است. متن سابق عبارت بود از: «تبصره Ó در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته‌اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود. کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوط مصوب هیئت وزیران تعیین خواهد شد.» نک: دادنامه شماره ۴۶۳ الی ۷۰۳ مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۳ هیئت عمومی دیوان عدالت موضوع ابطال بند ۵ ماده ۱۴ تصویبنامه مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۷هیئت وزیران درخصوص تقاضای مستمری بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور، قانون الحاق تبصره ۲ به ماده ۱۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۳/۱/۲۶ مقرر می‌دارد «آن دسته از بیمه‌شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند به شرط آنکه خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزو کارهای سخت و زیان‌آورمحسوب می‌شود؛ نیز نک :به آیین‌نامه اجرایی این قانون مصوب ۱۳۸۴/۴/۸، نیز دادنامه‌های هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۵۵۷ - ۵۵۴ مورخ ۱۳۸۵/۸/۷درخصوص ابطال بخشنامه ۱/۴ کارهای سخت و زیان‌آور، شماره ۶۱ مورخ۷۷/۳/۲۳ درخصوص مقام تشخیص شروع و نوع بیماری بیمه شده جهت اجرای ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی و اعتبار نظر کمیسیون پزشکی درخصوص بیماری و نوع و تاریخ آن. شماره ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۷ درخصوص حذف قید تاریخ در دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۳/۲۳، شماره ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۳/۱۷ درخصوص تعیین تاریخ شروع از کارافتادگی، شماره ۲۶۷ مورخ ۱۳۶۸/۴/۱۳.

کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.[1]

۱. کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذیربط سخت و زیان‌آور 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 آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲. کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، 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 دوره‌ای آنان که حداقل درهر سال نباید کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.

ب) حمایت‌ها

۱.افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد. تفسیر جزء (۱) بند (ب) تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب ۱۳۷۹

موضوع استفساریه: آیا مطابق جزء (۱) بند (ب) تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب ۳۰ /۱۱/ ۱۳۷۹سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازاء هر سال سابقه یک و نیم (۵ /۱) سال محاسبه خواهد شد؟

نظر مجلس: بلی، سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازاء هر سال سابقه، یک و نیم (۵ / ۱) سال محاسبه خواهد شد.

تفسیر فوق در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ بیست و نهم شهریور ماه یکهزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۶/۷/۱۳۹۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

---

۱. نک: دادنامه شماره ۴۷۵ الی ۴۸۰ مورخ ۱۳۸۳/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت درخصوص اینکه تعطیل وانحلال کارگاه طبیعت و ماهیت کارهای سخت و زیان‌آور انجام شده در زمان دایر بودن کارگاه را منتفی نمی‌سازد، نیز نک: آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹ مصوب وزرای کار و اموراجتماعی و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی.

قانون تفسیر جزء (۱) بند(ب) تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

موضوع استفساریه:

آیا مراد قانونگذار از عبارت «افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند» در جزء (۱) بند (ب) اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۳۰/۱۱/۱۳۷۹ مجلس شورای اسلامی داشتن حداقل ۷۳۰۰ روز اشتغال در یک یا چند شغل زیان‌آور در یک یا چند کارگاه است؟

پاسخ مجلس:

بلی، توالی اشتغال به قوت خود باقی است.

تفسیر فوق در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ سوم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۲/۲/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۲. در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور 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. درمورد سایر بیمه‌شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.

۴. از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهاردرصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

۵. تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف مدت چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.[۱]

۶. بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (۲) همچنین چهاردرصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی

---

۱. آیین‌نامه مذکور در تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ به تصویب هیئت وزیران رسیده بود که با تصویب آیین‌نامه جدید مصوب مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ هم‌اکنون آیین‌نامه اخیرالذکر مجری است.

پرداخت نمایند.[1]

تبصره ۳ـ بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه باشند می‌توانند بدون درنظر گرفتن شرط سنی مقرر در قانون تقاضای بازنشستگی نمایند.[2]

تبصره ۴ـ زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند.[3]

ماده ۷۷. میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضربدر سنوات پرداخت حق بیمه، مشروط بر آنکه از سی‌وپنج سی‌ام ($\frac{۳۵}{۳۰}$) متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

تبصره. متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است 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.[4]

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

تبصره. سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری، بیمه‌شدگانی را که حایز شرایط مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ باشند بازنشسته نماید. چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه‌های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.[5]

ماده ۷۹. در مورد مستخدمین شرکت‌های دولتی که به موجب قانون اکثریت سهام

---

۱. به موجب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ...مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ تبصره ۲ و ۳ به ماده ۷۶ الحاق شد که تبصره ۲ آن نیز به نوبه خود به موجب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و ...اصلاح شده است و متن قبلی آن چنین بود: «تبصره۲ـ افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آنکه به کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته باشند 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. مناطق بد اب و هوا و کارهای سخت و زیان‌آور به موجب آیین‌نامه مربوطه خواهد بود.افزایش هزینه ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء تبصره ۱ همین ماده تأمین خواهد شد».

۲. اصلاحی حسب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ...مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶.

۳. الحاقی به موجب ماده واحده مورخ ۱۳۷۶/۷/۱

۴. این ماده حسب قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ تغییر کرده است. متن قدیم آن عبارت بود از: «میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی‌وپنجم متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از صددرصد متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید»، نیز نک: بند ب ماده ۳۹ قانون برنامه سوم توسعه/بند (ح) ماده ۹۶ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱و ماده ۳۱ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب سال ۱۳۸۹

۵. این تبصره به موجب قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی ج.ا.ا .مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ اضافه شده است، نک: دادنامه شماره ۳۱۰ مورخ ۱۳۷۸/۸/۲۳ هیئت عمومی دیوان عمومی دیوان عدالت اداری.

آنها متعلق به بخش خصوصی شده یا بشود به ترتیب زیر رفتار خواهد شد:[1]
۱. مستخدمین مشمول ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند تابع مقررات بازنشستگی و وظیفه مورد عمل خود خواهند بود.
۲. مستخدمین شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی هستند مشمول مقررات این قانون خواهند شد.
۳. سایر مستخدمین تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت خواهند شد.[2]
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 مستخدمین آنان به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط (وزارت رفاه اجتماعی) با همکاری سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی می‌رسد.[3]

فصل هشتم: مرگ

ماده ۸۰. بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند داشت:[4]

---

۱. نک: ماده ۲۷ قانون برنامه سوم توسعه و ماده ۹ قانون برنامه چهارم و قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳، قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۷/۱۰/۲۷ و قانون نقل انتقال حق بیمه و بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷، قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵.

۲. مشمولان قانون حمایت از کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت، به موجب قانون الغاء تبصره ۳ ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری وبهزیستی مصوب ۱۳۶۵/۱/۱۷ مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند .آیین‌نامه اجرایی این قانون در تاریخ۵۶/۸/۲۲ تصویب شده است. نک: به لایحه قانونی راجع به شمول مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری به مستخدمین شرکت‌های دولتی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۹/۱۰ مراجعه شود، ماده ۱۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه و اجراء سیاست‌های کلی اصل ۴۴ مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۸ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۸۷/۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۳. وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزارت رفاه اجتماعی شده است .در این مورد قانون نقل و انتقال حق بیمه و بازنشستگی نیز به تاریخ۱۳۶۵/۳/۲۷ و آیین‌نامه آن به تاریخ ۱۳۶۵/۱۱/۱۸به تصویب رسیده است.

۴. نک: لایحه قانونی شمول مواد ۶۰- ۷۰- ۷۲- ۷۳- ۷۴- ۸۰- ۸۱- ۸۲- ۸۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، درباره کلیه بیمه‌شدگانی که در جریان انقلاب اخیر دچار نقص عضو، ازکارافتادگی جزئی یا ازکارافتادگی کلی گردیده یا به درجه شهادت رسیده‌اند مصوب ۵۸/۸/۲۶ و اصلاحیه آن مصوب ۷۰/۵/۸، لایحه قانونی راجع به برقراری حقوق وظیفه درباره کارکنان دولت و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در جریان انقلاب اسلامی‌از کارافتاده یا به درجه رفیع شهادت نائل شده یا می‌شوند مصوب ۵۸/۹/۲۱ و قانون الحاق یک تبصره به این قانون مصوب ۱۳۵۸/۱۲/۲۷؛ قانون راجع به برقراری مستمری درباره بیمه‌شدگانی که به علت همکاری با نیروهای مسلح شهید یا معلول شده یا می‌شوند مصوب ۶۰/۱۱/۸ قانون برقراری حقوق وظیفه ازکارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهداء انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و پرداخت حقوق و مزایای مجروحین جنگ تحمیلی و انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵، قانون اصلاح تبصره ۲ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸و برقراری حقوق وظیفه در

۱. در صورت فوت بیمه شده بازنشسته
۲. در صورت فوت بیمه شده ازکارافتاده کلی مستمری بگیر.
۳. در صورت فوت بیمه شده‌ای که درده 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.[۱]

تبصره ۱ـ بیمه‌شدگان 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.[۲]

تبصره ۲ـ 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 (۷۷) قانون تأمین اجتماعی ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۳ـ

۱. در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به

مورد فرزندان ونوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲، دادنامه‌های ۱۷۰ و ۱۷۱ مورخ ۱۳۸۱/۵/۲۷، ۱۳۸۱/۲/۲۹، ۱۳۸۲/۲/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۱. به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳ و ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۶/۷/۲۷، بند ۳ ماده ۸۰ اصلاح شده و ۳ تبصره به آن الحاق شده است. متن قدیم بند ۳ عبارت است از: «در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار را در آخرین سال حیات پرداخته باشد».

۲. به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب۷۶/۷/۲۷، ۳ تبصره به ماده ۸۰ الحاق شده است، تبصره ۳ ماده ۸۰ به موجب شق ی بند(ج) ماده ۳۹ قانون برنامه سوم اقتصادی اجتماعی فرهنگی ج.ا.ا مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مبنی بر اینکه «در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد» اصلاح شده بود. نک: دادنامه شماره ۱۷۰-۱۷۱ مورخ ۱۳۸۱/۵/۲۷هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم جواز ذکر شرط استمرار پرداخت حق بیمه در ایام متصل به فوت شخصی بیمه شده»؛ دادنامه شماره ۳۰۴ مورخ ۱۳۸۲/۸/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص تعیین تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ برای فوت بیمه شده جهت برخورداری بازماندگان وی از مستمری. به موجب قانون اصلاح مواد ۴۳، ۴۴ و ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷، تبصره ۳ به ماده ۸۰ الحاق شده است، تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ به موجب شق ی بند (ج) ماده ۳۹ قانون برنامه سوم اقتصادی اجتماعی فرهنگی ج.ا.ا مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مبنی بر اینکه «در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده ۸۳ همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد» اصلاح شده بود، متعاقباً به موجب قانون اصلاح تبصره ۳ بند ۳ ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۸۶/۳/۲۲ مجلس شورای اسلامی و ۸۶/۱۱/۲۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام اصلاح گردید.
همچنین نک: دادنامه شماره ۱۷۰-۱۷۱ مورخ ۱۳۸۱/۵/۲۷هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم جواز ذکر شرط استمرار پرداخت حق بیمه در ایام متصل به فوت شخصی بیمه شده»؛ دادنامه شماره ۳۰۴ مورخ ۱۳۸۲/۸/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص تعیین تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ برای فوت بیمه شده جهت برخورداری بازماندگان وی از مستمری.

رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد.

۲. بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه او از یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء 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.[۱]

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

تبصره الحاقی مورخ ۱۳۸۷/۲/۱۸ ـ هرگاه مستمری بگیر بازنشسته یا ازکارافتاده به مدت شش ماه مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی 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.[۲]

ماده۸۱. بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

۱. عیال دایم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.

تبصره. همسران بیمه‌شدگان متوفی که شوهر اختیار نموده‌اند (عقد دایم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد

---

۱. تبصره ۳ به موجب قانون اصلاح تبصره بند (۳) ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۶/۳/۲۲مجلس شورای اسلامی و ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام اصلاح شده است .متن قدیم آن چنین بود: «بیمه شده‌ای 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.» قانون اصلاح تبصره (۳) بند (۳) ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷: «ماده واحده ـ تبصره (۳) بند (۳) ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ به شرح ذیل اصلاح می‌گردد ۱- در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ده تا بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی و به نسبت سهام مقرر در ماده (۸۳) همان قانون مستمری پرداخت می‌گردد۲ـ بیمه شده‌ای که از تاریخ تصویب این قانون به بعد فوت می‌شود چنانچه سابقه پرداخت حق بیمه اواز یک سال تا ده سال باشد به بازماندگان وی در ازاء 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.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ بیست و دوم خرداد ماه یکهزاروسیصدوهشتادو شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد.»

۲. این تبصره به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، ماده ۱۵۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۶ و ماده ۱۷۱ قانون مقررات استخدام سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰، که در تاریخ ۱۳۸۷/۲/۱۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است ملحق گردیده است.

شد. بار مالی ناشی از این تبصره از محل سه‌درصد (۳٪) کمک دولت به بیمه‌شدگان تأمین خواهد شد.
آیین‌نامه اجرایی این قانون ظرف مدت دو ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.[۱]
۲. فرزندان متوفی در صورتی که سن آنان کمتر از هجده سال تمام 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.[۲]
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 ازکارافتاده باشند و در هرحال 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 ازکارافتاده بوده و در هرحال مستمری از سازمان دریافت نکند.[۳]

---

۱. این تبصره به موجب قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۴/۶/۲۱، الحاق شده است و آیین‌نامه اجرایی آن در تاریخ ۱۳۷۵/۴/۶تصویب شده و در تاریخ ۷۵/۱۲/۸ اصلاح شده است. در همین زمینه نک :قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده و سایر کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳، قانون نظام هماهنگ بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳، قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب۱۳۸۰/۱/۲۲، لایحه قانونی شمول مواد ۶۰، ۷۰ و ۸۱ درباره کلیه بیمه‌شدگانی که ... مصوب ۱۳۵۸/۵/۲۶واصلاح آن مصوب ۱۳۸۰/۵/۸؛ درخصوص امکان استفاده توأم از مستمری بازنشستگی(به اعتبار شغل خود بیمه شده) و مستمری بازماندگان (به اعتبار فوت شوهر) نک به نامه ش ۴۰۷۱۶ مورخ ۱۳۸۵/۴/۱۸ ریاست جمهوری، دادنامه ۴۸۶ مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۸هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم امکان برقراری مستمری برای همسر بیمه شده متوفی که از شوهر دوم خود طلاق گرفته است.
۲. شرایط فرزندان اناث کارمندان دولت مشمول قانون تأمین اجتماعی، به موجب قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث ...مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ مقرر گردیده است .نک :دادنامه شماره ۵۵ و ۵۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۱/۲/۱۵درخصوص ارائه گواهی اشتغال به تحصیل جهت برقراری مستمری متعلق به فرزندان بیمه شده متوفی. نیز نک: قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۵۵/۱۱/۳ و قانون پرداخت مستمری به فرزندان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی (مصوب ۱۳۸۶/۱/۵).
۳. ماده ۴۸ قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۹۱ مقرر می دارد: «میزان حقوق وظیفه یا مستمری زوجه دائم متوفی و فرزندان و سایر وراث قانونی وی و نحوه تقسیم آن در تمام صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری، لشکری ، تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای خاص به ترتیب زیر است:
۱ـ زوجه دائم متوفی از حقوق وظیفه یا مستمری وی برخوردار می گردد و ازدواج وی مانع دریافت حقوق مذکور نیست و درصورت فوت شوهر بعدی و تعلق حقوق به زوجه در اثر آن، بیشترین مستمری ملاک عمل است.
تبصره ـ اگر متوفی چند زوجه دائم داشته باشد حقوق وظیفه یامستمری به تساوی بین آنان وسایر وراث قانونی تقسیم می‌شود.
۲ـ دریافت حقوق بازنشستگی یا از کارافتادگی، مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی حسب مورد توسط زوجه متوفی مانع از دریافت حقوق وظیفه یا مستمری متوفی نیست.
۳ـ فرزندان اناث در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور تا سن بیست سالگی و بعد از آن

۲. فرزندان در صورت حایز بودن شرایط زیر:[۱]
الف) پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد و از مستمری دیگری استفاده نکند.[۲]
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]
۳. پدر و مادر 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 ازکارافتاده باشند و در هرحال مستمری از سازمان دریافت ندارند.
ماده۸۳. سهم مستمری هریک از بازماندگان بیمه شده متوفی به شرح زیرمی‌باشد:
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 دایم باشد مستمری به تساوی بین آنها تقسیم خواهد شد.
۲. میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل بیست و پنج درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می‌باشد 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 متوفی معادل بیست درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می‌باشد. مجموع مستمری بازماندگان بیمه شده متوفی نباید از میزان مستمری استحقاقی متوفی تجاوز نماید هرگاه مجموع مستمری از این

منحصراً در صورتی که معلول از کار افتاده نیازمند باشند یا اشتغال به تحصیلات دانشگاهی داشته باشند حسب مورد از کمک هزینه اولاد، بیمه و مستمری بازماندگان یا حقوق وظیفه والدین خود برخوردار می گردند.
۴ـ حقوق وظیفه یا مستمری زوجه دائم و فرزندان و سایر وراث قانونی کلیه کارکنان شاغل و بازنشسته مطابق ماده (۸۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ و اصلاحات بعدی آن و با لحاظ ماده (۸۶) همان قانون و اصلاحیه های بعدی آن، تقسیم و پرداخت می گردد.
تبصره ـ مقررات این ماده در مورد افرادی که قبل از اجراء شدن این قانون فوت شده اند نیز لازم الاجراء است».

۱. شرایط فرزندان اناث کارمندان دولت مشمول قانون تأمین اجتماعی، به موجب قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث ...مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲ مقرر گردیده است .نک :دادنامه شماره55 و 56 هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۱/۲/۱۵درخصوص ارائه گواهی اشتغال به تحصیل جهت برقراری مستمری متعلق به فرزندان بیمه شده متوفی.نیز نک :قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۵۵/۱۱/۳.
۲. همچنین ماده واحده قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی وسایر صندوق‌های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ مجلس شورای اسلامی مقرر می‌دارد: «ماده واحده ـ حقوق وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعم از سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی با رعایت شرایط قانونی مربوط و همانند مردان مشمول درخصوص فرزندانشان (از محل کسورات بازنشستگی پرداختی توسط آنان) برقرار می‌شود.»
۳. نک: به قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها در برخورداری از خدمات درمانی مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۵؛ ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت... مصوب ۱۳۸۱/۱۰/۲۲، ۳۰۱ مورخ ۱۳۸۲/۷/۱۳، ۲۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۳۱ هیئت دیوان عدالت اداری.

میزان تجاوز کند سهم هر یک از مستمری بگیران به نسبت تقلیل داده می‌شود و در این صورت اگر یکی از مستمری‌بگیران 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 هرحال بازماندگان بیمه شده از صددرصد مستمری بازماندگان متوفی استفاده خواهند کرد.

تبصره. منظور از مستمری استحقاقی بیمه شده متوفی مستمری حین فوت او می‌باشد. در مورد بیمه‌شدگانی که دراثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده ازکارافتاده کلی حسب مورد برقرار می‌شود.

ماده ۸۴. هرگاه بیمه شده فوت کند هزینه کفن و دفن او از طرف سازمان «تأمین خدمات درمانی» پرداخت خواهد شد.[1]

فصل نهم: ازدواج و عائله‌مندی

ماده ۸۵. به بیمه شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می‌کند مبلغی معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق با رعایت شرایط زیر به‌عنوان کمک ازدواج پرداخت می‌شود:

۱. در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد.

۲. ظرف پنج سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه هفتصدوبیست روز کار را به سازمان پرداخته باشد.

۳. عقد ازدواج، دایم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد.

تبصره ۱ـ مزد یا حقوق متوسط موضوع این ماده عبارت است از جمع دریافتی بیمه شده ظرف دوسال قبل از ازدواج که به مأخذ آن حق بیمه پرداخت شده است تقسیم بر۲۴.

تبصره ۲ـ در صورتی که طرفین عقد ازدواج واجد شرایط مذکور در این ماده باشند کمک ازدواج به هر دو نفر داده خواهد شد.

ماده ۸۶. کمک عائله‌مندی منحصراً تا دو فرزند بیمه شده پرداخت می‌شود مشروط بر آنکه:

۱. بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه هفتصدوبیست روز کار را داشته باشد.

۲. سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند. میزان کمک عائله‌مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در

---

۱. مصوبه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «پیشنهاد شماره ۵۰۱۴/۱۹۲۷۳ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۴ سازمان درخصوص پرداخت هزینه کفن و دفن بابت فوت همسر مستمری بگیران بازنشسته و ازکارافتاده کلی مطرح و شورا مقرر نمود که هزینه کفن و دفن برای بیمه شده اصلی و همسر وی معادل حداقل دستمزد ماهانه سال فوت هر یک از آنها پرداخت گردد». همچنین مصوبه مورخ۱۳۸۷/۱۱/۱۳ شورای عالی تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «درخصوص پرداخت هزینه کفن و دفن منظور از بیمه شده اصلی و همسر وی در این مصوبه اعم از بیمه‌شدگان، بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی و همسر هر یک از آنان می‌باشد.»

هر ماه می‌باشد.[1]

ماده ۸۷. پرداخت کمک عائله‌مندی به عهده کارفرما می‌باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود.

تبصره. هرگاه در مورد پرداخت کمک عائله‌مندی اختلافی بین بیمه شده و کارفرما حاصل شود به طریق مذکور در فصل حل اختلاف قانون کار عمل خواهد شد.[2]

فصل دهم: مقررات کلی راجع به کمک‌ها

ماده ۸۸. انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده کارفرمایان است. بیمه‌شدگانی که در محیط کار با مواد زیان‌آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یک بار از طرف سازمان «تأمین خدمات درمانی» معاینه پزشکی شوند.[3]

ماده ۸۹. افرادی که به موجب قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی یا به موجب این قانون بازنشسته و یا ازکارافتاده شده یا می‌شوند و افراد بلافصل خانواده آنها همچنین افرادی که مستمری بازماندگان دریافت می‌دارند با پرداخت دودرصد از مستمری دریافتی از خدمات درمانی مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ این قانون توسط سازمان «تأمین خدمات درمانی» برخوردار خواهند شد. مابه‌التفاوت وجوه پرداختی توسط بیمه‌شدگان موضوع این ماده تا مبالغی که طبق ضوابط قانون تأمین درمان مستخدمین دولت باید پرداخت شود از طرف سازمان، تأمین خواهد شد.

ماده ۹۰. افراد شاغل در کارگاه‌ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند. بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالنتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان «تأمین خدمات درمانی» و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.[4]

ماده ۹۱. برای تعیین میزان ازکارافتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضا و ترتیب رسیدگی و صدور رأی براساس جدول میزان

---

۱. نک: تصویبنامه در مورد مستمری بازنشستگی ازکارافتادگی کلی و جزئی، بازماندگان ...هیئت وزیران مصوب ۱۳۷۰/۱۲/۱۱ و نیز بخشنامه شماره ۹ مستمری‌ها، به موجب بند ۱۲ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی، پرداخت کمک عائله‌مندی از وظایف کارفرما می‌باشد.

۲. مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار (فصل نهم) به مراجع حل اختلاف اختصاص دارد.

۳. مواد ۸۵ تا ۹۵ قانون کار به حفاظت فنی و بهداشت کار اختصاص دارد.

۴. به موجب لایحه قانون تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۱۲و قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب مادهٔ ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۱ عبارت «سازمان تأمین خدمات درمانی» منتفی است.

ازکارافتادگی طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد.[1]

ماده ۹۲. به منظور نظارت بر حسن اجرای وظایف درمانی ناشی از اجرای این قانون سه نفر از کارشناسان بیمه درمانی به انتخاب «وزیر رفاه و تأمین اجتماعی» در شورای فنی سازمان تأمین خدمات درمانی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت عضویت خواهند یافت.[2]

ماده ۹۳. تغییر میزان ازکارافتادگی در موارد زیر مستلزم تجدیدنظر در مبلغ مستمری می‌باشد:[3]

۱. مستمری ازکارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط ازکارافتادگی کلی به محض اشتغال مجدد مستمری‌بگیر قطع می‌شود. در صورتی که تقلیل میزان ازکارافتادگی ناشی از کار به میزان مندرج در مواد ۷۳ و ۷۴ این قانون باشد حسب مورد مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار یا غرامت نقص عضو پرداخت خواهد شد.

۲. مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ این قانون ظرف پنجسال از تاریخ برقراری قابل تجدیدنظر می‌باشد. در صورتی که در نتیجه تجدیدنظر معلوم گردد که بیمه شده فاقد یکی از شرایط مقرر می‌باشد مستمری او قطع خواهد شد و در صورتی که مشمول ماده ۷۴ این قانون شناخته شود غرامت مذکور در آن ماده را دریافت خواهد نمود.

۳. هرگاه میزان ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر نتیجه حادثه منجر به ازکارافتادگی باشد مستمری ازکارافتادگی جزئی حسب مورد به مستمری کلی ناشی از کار تبدیل و یا میزان مستمری ازکارافتادگی جزئی افزایش

---

۱. به موجب لایحه قانون تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۱۳۵۸/۹/۱۲و قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب مادهٔ ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب۱۳۶۸/۸/۲۱ عبارت «سازمان تأمین خدمات درمانی ماده منتفی است. نک: آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۶/۳/۶ و اصلاحیه آن، مصوب ۱۳۶۷/۷/۶و ۱۳۷۸/۵/۲ شورای عالی تأمین اجتماعی، دادنامه شماره ۱۹۳ مورخ ۱۳۸۰/۶/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص ممنوعیت وضع مقررات خاص برای معرفی شدگان به کمیسیون‌های پزشکی و برخورداری آنان از مستمری ازکارافتادگی توسط مراجع غیرصالح؛ دادنامه شماره ۸۵ مورخ ۶۹/۳/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم صلاحیت کمیسیون تجدیدنظر ویژه پزشکی جهت رسیدگی به تصمیمات اخذ شده از ناحیه کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی مقرر در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی؛ دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۳/۲۳ درخصوص اعتبار نظر کمیسیون پزشکی درخصوص بیماری و نوع و تاریخ آن، دادنامه شماره ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۷ درخصوص حذف قید «تاریخ» دردادنامه شماره ۶۱

۲. به موجب قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی، مفاد ماده مزبور منتفی و فعلاً آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی (مواد ۴ به بعد) جایگزین شده است.

۳. نک: قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار مصوب۱۳۶۲/۱۰/۱۵، تصویبنامه راجع به افزایش مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و جزئی و مجموع مستمری بازماندگان مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۱۵، تصویبنامه راجع به افزایش حقوق مستمری بگیران تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۳/۱۲/۲۸، تصویبنامه درخصوص افزایش حقوق کلیه مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی، کلی و جزئی و مجموع مستمری بازماندگان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۶/۲/۳۱ هیئت وزیران.

خواهد یافت.

ماده ۹۴. هرگاه برای یک مدت دو یا چند کمک نقدی موضوع این قانون به بیمه شده تعلق گیرد فقط کمک نقدی که میزان آن بیشتر است پرداخت خواهد شد به استثنای کمک ازدواج و عائله‌مندی و نوزاد که دریافت آنها مانع استفاده از سایر کمک‌های مقرر نخواهد بود.

افراد تحت تکفل بیمه‌شدگان در ایام خدمت سربازی بیمه شده از مزایای قانونی بیمه‌های اجتماعی برخوردار خواهند بود. سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید.[۱]

ماده ۹۵. مدت خدمت وظیفه مشمولین این قانون پس از پایان خدمت و اشتغال مجدد در مؤسسات مشمول این قانون جزو سابقه پرداخت حق بیمه آنها منظور خواهد شد.[۲]

ماده ۹۶. سازمان مکلف است میزان کلیه مستمری‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یک بار کمتر نباشد با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیئت وزیران به همان نسبت افزایش‌دهد.[۳]

فصل یازدهم: تخلفات ــ مقررات کیفری

ماده ۹۷. هرکس به استناد اسناد و گواهی‌های خلاف واقع یا با توسل به عناوین و وسایل تقلبی از مزایای مقرر دراین قانون به نفع خود استفاده نماید یا موجبات استفاده افراد خانواده خود یا شخص ثالث را از مزایای مذکور فراهم سازد به پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر خسارات وارده به سازمان تأمین خدمات درمانی یا این سازمان و در صورت تکرار به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا ششماه محکوم خواهد شد.[۴]

---

۱. به موجب لایحه قانونی تشکیل شورای فنی موضوع ماده ۴ قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت و انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی مصوب ۵۸/۹/۱۲ و تبصره ۲ ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۶۸/۸/۲۱ متن پایانی این ماده که عبارت بود از«سازمان موظف است حق بیمه این افراد را طبق نرخ سازمان تأمین خدمات درمانی به سازمان مزبور پرداخت نماید» منتفی شده است، نیز نک دادنامه ش ۲۴۷ مورخ ۸۵/۵/۱۸

۲. همچنین نک: ماده ۱۴ قانون کار اصلاحی مورخ ۱۳۸۳/۱/۳۰،به موجب قانون استفساریه مورخ ۱۳۸۵/۳/۲۸ مجلس، کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که حق بیمه به سازمان مذکور می‌پردازند نیز مشمول قانون مذکور هستند، نیز دادنامه‌های ۱۳۹۷۰۱۳۹۸ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۸، ۴۲۰ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۸، ۱۱۳۰ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۲۰ و ۱۳۳۱ مورخ ۸۲/۷/۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. با رعایت قانون راجع به افزایش مستمری دریافت کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار مصوب ۶۲/۱۰/۱۵؛ دادنامه شماره ۶۷۱ مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص عدم جواز افزایش مستمری افراد واجد شرایط به نسبت ماه‌های برقراری مستمری ازحیث مغایرت با ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی (ابطال سطر آخر تصویبنامه مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۶ هیئت وزیران)؛ دادنامه شماره ۲۸۸ مورخ۱۳۸۲/۸/۴ درخصوص ممنوعیت تسری افزایش سنواتی موضوع ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی نسبت به یک سوم مکسوره به ماقبل از سال ۱۳۷۹ (از سال ۱۳۷۳ لغایت ۱۳۷۸)؛ دادنامه شماره ۴۰۹، ۴۱۰ و ۴۱۱ مورخ ۸۳/۱۲/۲۳ درخصوص عدم جواز افزایش مستمری افراد واجد شرایط به نسبت ماه‌های برقراری مستمری از حیث مغایرت با ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی.

۴. نیز نک: تبصره ۲ ماده واحده قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند مصوب ۶۱/۱۲/۱۶ با توجه به انحلال سازمان تأمین خدمات درمانی، عبارت «سازمان تأمین خدمات درمانی یا این» منتفی است.

ماده ۹۸. لغو شده است.[۱]
ماده ۹۹. لغو شده است.[۲]
ماده ۱۰۰. لغو شده است.[۳]
ماده ۱۰۱. سازمان مکلف است به‌صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف ششماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه‌شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتی که کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می‌تواند از هیئت‌های تشخیص موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون تقاضای رسیدگی کند. هرگاه رأی هیئت مبنی بر تأیید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه به «تأدیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه‌التفاوت ملزم خواهد بود» که طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجراییه وصول خواهد شد.[۴]
ماده ۱۰۲. در صورتی که کارفرما یا نماینده او از اقدامات بازرس سازمان جلوگیری نموده یا از ارایه دفاتر و مدارک مربوط و تسلیم رونوشت یا عکس آنها به بازرس خودداری کند

---

۱. مواد ۹۸، ۹۹ و ۱۰۰ طبق قانون منع دریافت خسارات و جرایم و بهره مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب۱۳۶۱/۴/۱۳ لغو شده و قانون دریافت جرایم مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ با اصلاحات بعدی جایگزین گردیده است. متن ماده ۹۸ عبارت بود از: «کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون حق بیمه موضوع قانون راپرداخت ننمایند علاوه بر تأدیه حق بیمه به پرداخت مبلغی معادل نیم در هزار مبلغ عقب افتاده برای هر روز تأخیر بابت خسارت تأخیر ملزم خواهند بود .این خسارت نیز به ترتیب مقرر در ماده ۵۰ این قانون وصول خواهدشد.»

۲. متن ماده ۹۹ عبارت بود از: «کارفرمایانی که ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در مورد ترتیب پرداخت بدهی معوقه متعلق به قبل از فروردین ۱۳۵۴ خود با سازمان توافق نمایند از تأدیه خسارت تأخیر وجرایم معاف خواهند بود .همچنین ظرف مدت یکسال فوق کارفرمایانی که به تشخیص سازمان به پرداخت بدهی‌های سابق خود معترض می‌باشند و یا آنکه کارگران آنان عملاً امکان استفاده از قسمتی از کمک‌های قانونی مقرر نداشته‌اند می‌توانند به هیئت‌های تشخیص مطالبات مقرر در مواد ۴۳ و ۴۴ مراجعه نمایند. هیئت‌های مذکور به دلایل و مدارکی که از طرف کارفرما ابراز می‌شود رسیدگی نموده و تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند کرد.در مورد بدهی‌های زاید بر دویست هزار ریال به تقاضای کارفرما و یا سازمان موضوع قابل رسیدگی مجدد درهیئت تجدیدنظر بوده و تصمیم متخذه قطعی و لازم‌الاجرا است .هیئت‌های فوق‌الذکر می‌توانند به درخواست کارفرما ترتیب پرداخت بدهی او را حداکثر در ۳۶ قسط ماهانه بدهند و در این مدت کارفرما باید به میزان ۱۲ درصد نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد .در مورد دیون قطعی اعم از اینکه قطعیت ناشی ازانقضای مهلت اعتراض مقرر در قانون و یا صدور آراء هیئت‌های موضوع مواد ۴۳و ۴۴ این قانون بوده و مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ باشد، در صورتی که کارفرمای مربوط تا تاریخ تصویب این قانون ترتیب پرداخت اصل بدهی خود را داده باشد از تأدیه خسارت تأخیر که پرداخت ننموده معاف خواهد بود .در مورد دیون مربوط به قبل از فروردین ۱۳۵۴ در صورتی که کارفرما از انجام تعهدات و اجرای ترتیب پرداخت بدهی خود که موردموافقت سازمان قرار گرفته تخلف نماید کلیه جرایم و خسارات بخشوده شده قابل وصول خواهد بود.

۳. متن ماده ۱۰۰عبارت بود از: «کارفرمایانی که از تنظیم صورت مزد یا حقوق به ترتیب مذکور در قانون وآیین‌نامه مربوط خودداری کنند و کارفرمایانی که در موعد مقرر در ماده ۳۹ صورت مزد بیمه‌شدگان را به سازمان ارسال ندارند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان معین می‌شود در مورد ارسال صورت مزد عمل نکنند به پرداخت خسارتی معادل یک دوازدهم حق بیمه آن ماهی که صورت مزد نداده‌اند ملزم خواهند بود، این خسارت طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجراییه وصول خواهد شد».

۴. خسارات موضوع این ماده طبق قانون منع دریافت خسارات مصوب ۶۸/۴/۱۳ حذف شده و قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ۷۳/۹/۵ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن جایگزین شده است.

به جزای نقدی از پانصد ریال تا ده هزار ریال محکوم خواهد شد. گزارش بازرسان سازمان در این خصوص در حکم گزارش ضابطین دادگستری است.[1]

ماده ۱۰۳. کارفرمایانی که عمداً وجوهی زاید بر میزان مقرر در این قانون به‌عنوان حق بیمه از مزد یا حقوق و مزایای بیمه‌شدگان برداشت نمایند علاوه بر الزام به استرداد وجوه مذکور به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا ششماه محکوم خواهند شد.[2]

ماده ۱۰۴. وجوه و اموال سازمان در حکم وجوه و اموال عمومی می‌باشد و هرگونه برداشت غیرقانونی از وجوه مذکور و تصرف غیرمجاز در اموال آن اختلاس یا تصرف غیرقانونی است و مرتکب طبق قوانین کیفری تعقیب خواهد شد.[3]

ماده ۱۰۵. کلیه کسانی که گواهی آنان مجوز استفاده از مزایای مقرر در این قانون می‌باشد در صورت صدور گواهی خلاف واقع علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس جنحه‌ای از ۶۱ روز تا ششماه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۶. کلیه خسارات و وجوه حاصل از جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزء درآمدهای آن منظور خواهد شد.

ماده ۱۰۷. به شکایات و دعاوی سازمان در مراجع قضایی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده ۱۰۸. کارفرمایانی که حق بیمه قطعی شده بیمه‌شدگان را ظرف یک ماه پس از ابلاغ آن از طرف سازمان نپردازند یا ترتیب برای پرداخت آن با موافقت سازمان ندهند به دوبرابر خسارت مذکور در ماده ۹۷ این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۹. در صورتی که کارفرما شخص حقوقی باشد، مسؤولیت‌های جزایی مقرر در این قانون متوجه مدیرعامل شرکت یا هر شخص دیگری خواهد بود که در اثر فعل یا ترک فعل او موجبات ضرر و زیان سازمان یا بیمه‌شدگان فراهم شده است.

فصل دوازدهم: مقررات مختلف

ماده ۱۱۰. (ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی) سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم از حقوق و عوارض گمرکی و سود بازرگانی و غیره و پرداخت هزینه دادرسی دعاوی معاف است.[4]

---

۱. درخصوص تعریف ضابطین دادگستری نک: ماده ۱۵ قانون آیین دادرسی کیفری، نظریه شماره ۷/۷۶۹۴ ورخ ۱۳۸۰/۱۰/۹ اداره حقوقی قوه قضاییه.

۲. نک: ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی و قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء مصوب ۱۳۶۷.

۳. نک: قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۴/۶/۲۸ مجلس شورای اسلامی ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۴. این ماده به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب۱۳۵۸/۴/۱۳ تغییر کرده است .متن قدیم چنین بوده است:«سازمان از پرداخت هرگونه مالیات و عوارض اعم ازنوسازی و غیره و پرداخت هزینه تمبر دعاوی معاف است. همچنین سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی ازپرداخت حقوق و عوارض گمرکی آن قسمت از داروها و تجهیزات و لوازم بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها که معافیت آنها قبلاً مورد تأیید وزارت اقتصادی و دارایی قرار گرفته است معاف خواهد بود». بند ج ماده ۱۳۹ قانون مالیات‌های مستقیم، نیز مقرر می‌دارد: «کمک‌ها و هدایای دریافتی نقدی و غیرنقدی صندوق‌های پس‌انداز بازنشستگی و سازمان بیمه خدمات درمانی و سازمان تأمین اجتماعی و همچنین حق بیمه و حق بازنشستگی سهم کارکنان و کارفرما و جریمه‌های دریافتی مربوط توسط آنها از پرداخت مالیات معاف است»، نیز نک: ماده ۳ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه توسعه سوم مصوب ۸۲/۵/۲۶ بند «ی» تبصره یک قانون بودجه سال ۱۳۸۵ مصوب۱۳۸۴/۱۲/۲۵، ماده ۳۷ قانون امور گمرکی، ماده واحده لغو ماده ۹۰ قانون محاسبات عمومی، و

تبصره ۱ـ معافیت‌های موضوع این ماده شامل سازمان بیمه‌های اجتماعی سابق، سازمان تأمین اجتماعی سابق و صندوق تأمین اجتماعی سابق نیز خواهد بود.
تبصره ۲ـ کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود.

ماده ۱۱۱. مستمری ازکارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هرحال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.[۱]

ماده ۱۱۲. بیمه‌شدگانی که به موجب این قانون مستمری یا کمک نقدی دیگری از سازمان دریافت می‌کنند نسبت به وجوه دریافتی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می‌باشند.

ماده ۱۱۳. کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانند مستخدمین رسمی دولت خواهند بود. (تبصره ۲ ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی.)[۲]

ماده ۱۱۴. ضوابط سنی و مدت خدمت برای احتساب مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان قبل از موعد مقرر تابع ضوابط و مقررات قانون استخدام کشوری و تغییرات و اصلاحات بعدی آن خواهد بود. حقوق بازنشستگی این افراد برابر با متوسط حقوق و مزایای دریافتی دوسال آخر خدمت که مأخذ پرداخت حق بیمه بوده است می‌باشد.[۳]

ماده ۱۱۵. افرادی که تا تاریخ تصویب این قانون طبق قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی مستمری در حق آنان برقرار شده است مستمری خود را از سازمان دریافت خواهند داشت. مفاد ماده ۹۶ در مورد مشمولین این ماده نیز رعایت خواهد شد.

ماده ۱۱۶. سوابق پرداخت حق بیمه افراد بیمه شده از نظر تعهدات مذکور در ماده یک این قانون نزد شرکت سهامی بیمه ایران، بنگاه رفاه اجتماعی صندوق تعاون و بیمه کارگران و سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران و سازمان بیمه‌های اجتماعی و

دادنامه شماره ۵۱ مورخ ۱۳۶۷/۳/۱۶ درخصوص ضرورت پرداخت عوارض توسط وزارتخانه‌ها، نهادها و شهرداری‌ها. درخصوص معافیت سازمان از پرداخت هزینه دادرسی، رویه قضایی عدم معافیت سازمان را پذیرفته است. اداره حقوقی قوه قضاییه در این مورد چنین نظر داده است «با توجه به ماده ۵۰۳ قانون آیین‌دادرسی مدنی هزینه دادخواست‌های تقدیمی به دادگاه به میزان مندرج در ماده ۳ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین تعیین شده است و طبق بند ۱ ماده ۵۳ قانون مذکور باید به هر دادخواست برابر قانون مورد بحث هزینه دادرسی الصاق می‌شود و چون طبق این قانون عام و کلی هیچ مرجعی اعم از دولتی و غیردولتی از پرداخت هزینه دادرسی معاف نشده و قوانین مغایر به موجب ماده ۵۲۹ این قانون منسوخ است .لذا دوایر و نهادهای دولتی و هیچ سازمان دیگری از پرداخت هزینه دادرسی معاف نیستند مگر اینکه به موجب قانون موخری معاف شوند»، با این وجود به نظر می‌رسد نظر به اینکه حکم مذکور در ماده ۱۱۰ قانون تأمین اجتماعی یک حکم خاص بوده و حکم بند ۳ ماده ۵۳ قانون آیین‌دادرسی مدنی، یک حکم عام است و مطابق قواعد اصولی، حکم خاص علی‌القاعده حکم عام را تخصیص می‌زند و اصولاً تعارضی بین خاص مقدم و عام موخر نیست، لذا باید گفت ماده ۱۱۰ قانون تأمین اجتماعی مشمول ماده ۵۲۹ قانون آیین‌دادرسی مدنی نخواهد بود.

۱. درخصوص تعیین حداقل دستمزد نک: ماده ۴۱ قانون کار.

۲. به موجب لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۴/۱۳ منسوخ گردیده است .متن آن عبارت بود از: «کلیه کارکنان سازمان از لحاظ پرداخت مالیات و عوارض بر حقوق و مزایا مانندمستخدمین رسمی دولت خواهند بود»؛ تبصره ۲ ماده ۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی با همان متن سابق جایگزین این ماده گردیده است.

۳. نک: قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب ۶۶/۱۰/۲۷ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب۶۸/۲/۱۳و اصلاحیه ۷۰/۱۰/۳۰آن، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب۸۶/۷/۸

همچنین افرادی که بیمه اختیاری بوده‌اند برای استفاده از مزایای مذکور در این قانون جزء سابقه آنان محسوب خواهد شد مشروط بر اینکه:
۱. کارگاه یا مؤسسه‌ای که بیمه شده در آن به کار اشتغال داشته است کارگران و کارمندان خود را نزد یکی از مؤسسات مذکور بیمه نموده باشد و اشتغال بیمه شده نیز در آن کارگاه یا مؤسسه مسلم باشد.
۲. کمک مورد تقاضا در قانونی که حق بیمه به موجب آن پرداخت گردیده پیش‌بینی شده باشد.
ماده ۱۱۷. میزان حق بیمه روستاییان مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و ترتیب وصول آن و انواع کمک‌های قانونی و منابع مالی تأمین هزینه‌های مربوط به بیمه‌شدگان روستایی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب کمیسیون‌های مربوط مجلس می‌رسد. تا زمان تصویب آیین‌نامه مذکور مقررات و آیین‌نامه‌های موجود قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان به قوت خود باقی است.[۱]
ماده ۱۱۸. از تاریخ اجرای این قانون، قانون بیمه‌های اجتماعی مصوب ۱۳۳۹ و اصلاحیه‌های آن و قانون افزایش مستمری‌های بعضی از مستمری بگیران مشمول قانون بیمه‌های اجتماعی، قانون تأمین آموزش فرزندان کارگران و سایر قوانینی که با این قانون مغایرت دارد ملغی است.
تبصره ۱ـ کلیه تعهدات مالی و اموال و دارایی صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل می‌شود.
تبصره ۲ـ کارکنان صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگر به سازمان منتقل و تابع مقررات و نظامات استخدامی سازمان خواهند بود.
تبصره ۳ـ آیین‌نامه‌های اجرایی قانون سابق بیمه‌های اجتماعی که با این قانون مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون قابل اجرا است.

---

۱. نک: آیین‌نامه اجرایی بیمه روستاییان و عشایر مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۴ و اصلاحی مصوب ۱۳۸۴/۴/۱۲؛ تبصره ۲ ماده ۳ و بند «د» ماده ۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۳/۲۷، در این ماده وزیر رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین وزیر بهداشت شده و عبارت «مجلس» جایگزین «مجلسین» شده است.

آیین‌نامه‌های قانون تأمین اجتماعی

۱. آیین‌نامه بیمه و بازنشستگی کارکنان سازمان[۱]

مصوب ۱۳۴۷/۲/۷

فصل اول: مشمولین آیین‌نامه

ماده ۱. کارکنان ثابت، قراردادی و روزمزد حکمی سازمان و همچنین افراد خانواده بلافاصل آنها به شرح مندرج در قانون بیمه‌های اجتماعی به ترتیب مقرر در این آیین‌نامه از مزایای بیمه‌های اجتماعی استفاده خواهند کرد.

تبصره. افراد دیگری که با استفاده از اعتبارات مربوطه در واحدهای سازمان به کار گمارده می‌شوند و همچنین افراد خانواده بلافصل مشمول مقررات عمومی قانون بیمه‌های اجتماعی بوده و از طریق شعبه نمایندگی مربوطه مانند سایر بیمه‌شدگان سازمان از کمک‌های قانون استفاده خواهند کرد.

ماده ۲. کارکنان دولت که به سازمان منتقل یا مأمور خدمت می‌شوند مشمول مقررات بیمه جزئی قرار خواهند گرفت و خود و افراد خانواده بلافصل آنان از کمک‌های درمانی که در این آیین‌نامه مقرر گردیده است استفاده خواهند کرد و در سایر موارد نیز مانند بیمه‌شدگان مرحله اول درباره آنان عمل خواهد شد.

ماده ۳. افراد زیر مشمول این آیین‌نامه نبوده و حق بیمه از حقوق یا حق‌الزحمه آنها کسر نخواهد شد:

الف) کارمندان رسمی دولت یا سایر مؤسسات که خدمت آنان در سازمان به‌صورت انتقال یا مأموریت نبوده و فقط فوق‌العاده سازمانی دریافت می‌دارند.

ب) افرادی که به موجب قرارداد خارج از واحدهای سازمان برای سازمان خدمت می‌نمایند.

ج) وکلای دعاوی سازمان

قسمت دوم: حق بیمه

ماده ۴. حق بیمه مشمولین ماده یک این آیین‌نامه عبارتست از هیجده درصد حقوق و مزایای بیمه شده که پرداخت پنج درصد آن به عهده بیمه شده می‌باشد و توسط سازمان هنگام پرداخت حقوق کسر خواهد شد و سیزده درصد آن به عهده سازمان خواهد بود.

ماده ۵. حق بیمه مشمولین ماده دو این آیین‌نامه عبارتست از نه درصد حقوق و مزایای بیمه شده که پرداخت دو نیم درصد آن به عهده بیمه شده می‌باشد و توسط سازمان هنگام پرداخت حقوق کسر خواهد شد و شش و نیم درصد بقیه به عهده سازمان خواهد بود.

ماده ۶. حق بیمه به کلیه وجوه و فوق‌العاده‌هایی که به هر عنوان از طرف سازمان به مشمولین ماده یک و دو پرداخت می‌شود تعلق می‌گیرد به استثنای موارد زیر:

۱. پاداش

۲. عیدی

۳. هزینه سفر و فوق‌العاده انتقال و فوق‌العاده مأموریت

---

۱. نک: مواد ۶۴ به بعد آیین‌نامه جدید استخدامی سازمان مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۸.

۴. حق التضمین و کسر صندوق
۵. حق اولاد
۶. وجوهی که بابت کمک‌های مقرر در این آیین‌نامه پرداخت می‌گردد
۷. هزینه ایاب و ذهاب

ماده ۷. وجوهی که به‌عنوان حق بیمه از حقوق و مزایای کارکنان سازمان بر طبق مقررات کسر می‌شود قابل استرداد نمی‌باشد ولو آنکه بیمه شده از کمک‌های مقرر استفاده نکرده باشد.

قسمت سوم: کمک‌های مربوط به حوادث و بیماری‌ها و حاملگی و وضع حمل و ازدواج

ماده ۸. کارکنان مشمول این آیین‌نامه و افراد خانواده بلافصل آنان مخیر هستند که در صورت ابتلا به بیماری و یا وقوع حادثه برای معالجه یکی از دو طریق درمانگاهی یا پزشک آزاد را انتخاب نمایند.

در صورت انتخاب طریق درمانگاهی، استفاده کننده مانند سایر بیمه‌شدگان توسط واحدهای درمانی سازمان تحت درمان قرار خواهد گرفت و در این صورت کلیه هزینه‌های مربوط به عهده سازمان خواهد بود.

چنانچه استفاده کننده طریق پزشک آزاد را انتخاب نماید، موظف است به پزشکان و داروخانه‌ها و مؤسسات درمانی منتخب سازمان مراجعه و به هزینه شخصی تحت درمان قرار گیرد (در این صورت قسمتی از هزینه‌های انجام شده به ترتیب مقرر در این آیین‌نامه به بیمه شده پرداخت خواهد شد.)

تبصره. در حال حاضر کارکنان واحدهای تهران شمیران و شهرری و افراد خانواده بلافصل آنها می‌توانند از طریق پزشک آزاد استفاده نمایند. تعمیم این طریق درباره کارکنان سایر واحدهای سازمان با در نظر گرفتن امکانات و مقتضیات محلی منوط به پیشنهاد اداره کل فنی و تصویب مدیرعامل سازمان خواهد بود.

ماده ۹. بیمه‌شدگان سازمان در هنگام مرخصی یا مأموریت و همچنین افراد خانواده بلافصل آنان در صورتی که به شهرستانی که طریق پزشک آزاد در آنجا اجرا شده است مسافرت نمایند، می‌توانند در مدت اقامت برای معالجه یکی از دو طریق درمانگاهی یا پزشک آزاد را انتخاب و طبق مقررات مربوط تحت درمان قرار گیرند. در مورد بیمارانی که برای معالجه به نقاط فوق‌الذکر اعزام می‌شوند نیز به ترتیب فوق عمل خواهد شد.

ماده ۱۰. فهرست پزشکان، داروخانه‌ها، بیمارستان‌ها، متخصصین رادیولوژی، آزمایشگاه‌ها و سایر مؤسسات درمانی مورد احتیاج طریق پزشک آزاد از طرف اداره کل فنی با همکاری اداره کل بهداری تنظیم و به تصویب مدیرعامل سازمان خواهد رسید. تجدیدنظر در فهرست مزبور نیز به همین ترتیب انجام خواهد شد.

ماده ۱۱. هزینه معالجاتی که با استفاده از طریق پزشک آزاد صورت می‌گیرد به شرح زیر از طرف سازمان به بیمه شده پرداخت خواهد شد:

الف) $\frac{۲}{۳}$ بهای دارو

ب) $\frac{۲}{۳}$ حق‌العلاج پزشکان، هزینه‌های تخت روز بیمارستان، اعمال جراحی،

رادیولوژی، آزمایشگاه دندانپزشکی و سایر هزینه‌های درمانی طبق تعرفه‌ای که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده ۱۲. در مورد بیمه‌شدگانی که برای انجام مأموریت یا استفاده از مرخصی به خارج از کشور عزیمت نموده و خود یا افراد خانواده آنها تحت درمان قرار گیرند باید مراتب را کتباً یا تلگرافی به سازمان اعلام نمایند. در صورتی که مدارک درمانی آنها به گواهی سفارت ایران رسیده مورد تأیید اداره کل فنی سازمان قرار گیرد هزینه درمان طبق تعرفه مذکور در ماده یازده قابل پرداخت خواهد بود و حکم معذوریت طبق مقررات صادر خواهد شد.

ماده ۱۳. بیمه‌شدگانی که طبق مقررات تحت درمان قرار گرفته و معذوریت داشته باشند در دوازده ماه متوالی فقط مدت شش ماه تمام حقوق و مزایای مستمر خود را به‌عنوان حقوق ایام معذوریت دریافت خواهند نمود و در صورتی که مدت معذوریت از شش ماه تجاوز نماید غرامت دستمزد ایام بیماری بر حسب مورد طبق ماده چهل و هفت یا ماده پنجاه و پنج بیمه‌های اجتماعی محاسبه و پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱. پرداخت حقوق معذوریت یا غرامت دستمزد موکول به رعایت مقررات این آیین‌نامه و تجویز استراحت توسط پزشک معالج و تأیید آن توسط اداره کل فنی سازمان در مرکز یا واحد مربوطه در شهرستان‌ها و صدور حکم معذوریت خواهد بود.

تبصره ۲. کارکنان مسلول از ماه هفتم به بعد حقوق ایام معذوریت دریافت خواهند نمود.

ماده ۱۴. کارکنان سازمان در صورتی که حائز شرایط مقرر در ماده چهل و پنج تبصره یک ماده پنجاه و یک قانون بیمه‌های اجتماعی باشند می‌توانند مانند سایر بیمه‌شدگان سازمان از اعضای مصنوعی و وسایل مخصوص طبی (پروتز) استفاده نمایند.

ماده ۱۵. کارکنان زن که حداقل دارای پرداخت نود روز حق بیمه ظرف شش ماه قبل از وضع حمل باشند مجموعاً و حداکثر دوازده هفته قبل و بعد از وضع حمل حق استراحت و استفاده از کمک حاملگی را خواهند داشت و چنانچه بنا به تجویز پزشک معالج و تأیید پزشک معتمد سازمان به استراحت بیشتری احتیاج باشد طبق مقررات بیمه بیماری مقرر در قانون بیمه‌های اجتماعی با آنان رفتار خواهد شد.

ماده۱۶. مشمولین این آیین‌نامه طبق شرایطی که در ماده پنجاه و هشت قانون بیمه‌های اجتماعی و آیین‌نامه مربوط مقرر شده است از کمک وضع حمل و لباس نوزاد استفاده خواهند نمود.

تبصره. در مورد انجام معاینات و دوران بارداری چنانچه زن باردار به پزشک متخصص منتخب سازمان مراجعه نماید، گواهی پزشک مذکور معتبر و ملاک عمل خواهد بود.

قسمت چهارم: ازکارافتادگی و بازنشستگی و فوت

ماده۱۸. مشمولین این آیین‌نامه عیناً به ترتیبی که در مورد سایر بیمه‌شدگان مقرر ست از مزایای مندرج در مواد ۵۹ و ۶۰ و ۶۱ و ۶۲ و ۶۳ و ۶۴ قانون بیمه‌های اجتماعی بهره‌مند خواهند شد.

ماده۱۹. بازنشستگی مشمولین ماده یک این آیین‌نامه طبق مواد شصت‌وپنج ـ شصت‌وشش قانون بیمه‌های اجتماعی خواهد بود و سازمان می‌تواند هریک از

بیمه‌شدگان را که به سن بازنشستگی رسیده و دارای ده سال سابقه پرداخت حق بیمه نیز باشد با پرداخت مقرری که از نصف حقوق متوسط آنان کمتر نباشد بازنشسته نماید.

ماده۲۰. در صورت فوت هر یک از مشمولین این آیین‌نامه بازماندگان آنها به ترتیبی که در مواد شصت و هشت و شصت و نه قانون بیمه‌های اجتماعی مقرر است از مستمری بازماندگان بهره‌مند خواهد شد.

ماده۲۱. در صورت فوت هر یک از مشمولین این آیین‌نامه هزینه کفن و دفن به ترتیبی که در ماده هفتاد قانون بیمه‌های اجتماعی و آیین‌نامه مربوط به آن ذکر شده پرداخت خواهد شد.

قسمت پنجم: مقررات مختلفه

ماده۲۲. در تهران و شهرستان‌هایی که از طریق پزشک آزاد اجرا می‌شود برای هر یک از کارکنان دفترچه بیمه مخصوص صادر خواهد شد که ملاک شناسایی بیمه شده و افراد خانواده بلافصل آنان و حاوی سر نسخه‌های دارویی بوده و به منزله پرونده درمانی مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

تبصره. در شهرستان‌هایی که طریق پزشک آزاد اجرا نمی‌شود برای کارکنان سازمان مانند سایر بیمه‌شدگان کارت شناسایی بیمه‌های صادر خواهد شد.

ماده۲۳. کارکنانی که تا تاریخ تصویب این آیین‌نامه در سازمان استخدام شده و مشمول مقررات بازنشستگی کارکنان سازمان بوده‌اند مدت خدمت آنان در سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران، صندوق تعاون و بیمه کارگران، شرکت سهامی بیمه ایران و دستگاه‌های دولتی و یا وابسته به دولت استفاده از مزایای مقرر در این آیین‌نامه جزو سابقه پرداخت حق بیمه آنان منظور می‌شود مشروط بر آنکه:

۱. قبل از استخدام در سازمان بازنشسته نبوده باشند.

۲. حق بیمه سهم بیمه شده را به میزان ۲/۵ درصد حقوق و مزایای دریافتی ظرف تمام مدت خدمت در مؤسسات مذکور پرداخت نموده باشند.

۳. از شرکت بیمه ایران و یا دستگاه‌های دولتی یا وابسته به دولت بنا بر تقاضای سازمان و یا صندوق تعاون منتقل گردیده باشند.

تبصره. مشمول این ماده می‌توانند حق بیمه سنوات خدمت خود را در مؤسسات فوق‌الذکر حداکثر در سی و شش قسط ماهانه به سازمان پرداخت نمایند.

ماده۲۴. سایر مقررات قانون بیمه‌های اجتماعی به جز در موارد مصرح در این آیین‌نامه در مورد کارکنان سازمان لازم الاجرا می‌باشد.

ماده۲۵. از تاریخ اجرای این آیین‌نامه کلیه مقررات مربوط به بیمه بازنشستگی کارکنان سازمان که مغایر با این آیین‌نامه باشد، ملغی است.

این آیین‌نامه که مشتمل بر بیست و پنج ماده و هشت تبصره می‌باشد باستناد تبصره نوزده قانون بیمه‌های اجتماعی در جلسه مورخ ۱۳۴۷/۲/۷ شورای‌عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی به تصویب رسید که از تاریخ اول خرداد ماه ۱۳۴۷ به موقع اجرا گذارده شود.

۲. آیین‌نامه امور مالی سازمان بیمه‌های اجتماعی

مصوب ۱۳۴۷/۶/۲۷

فصل اول: کلیات

ماده۱. عملیات مالی و نگاهداری کلیه حساب‌های سازمان وسیله اداره کل امور مالی و حسابداری واحدها طبق مقررات مندرج در این آیین‌نامه یا دستورالعمل‌هایی که از طرف مدیرعامل صادر می‌گردد انجام می‌گیرد.

ماده۲. مدیرعامل سازمان در حدود قانون و مقررات و بودجه مصوب تصمیمات لازم در مورد هزینه و درآمد را اتخاذ نموده و این تصمیمات را به‌وسیله اداره کل امور مالی به کلیه واحدهای سازمان ابلاغ می‌نماید. مسؤولیت صحت اجرای تصمیمات مذکور در سازمان مرکزی با مدیر مالی و در واحدها با رئیس و رئیس حسابداری می‌باشد.

ماده۳. مدیر مالی در مورد صحت پرداخت‌های انجام شده در سازمان مرکزی و مطابقت آن با مقررات مربوط در مقابل مدیرعامل سازمان مسؤولیت مستقیم دارد. رؤسای حسابداری‌های واحدها نیز همین مسؤولیت را در مقابل مدیر مالی سازمان دارا می‌باشند.

ماده۴. کلیه عملیات مربوط به درآمد و هزینه با صدور سند انجام خواهد شد سند هزینه به امضاء مدیرعامل و مدیر مالی یا نمایندگان آنان قابل پرداخت می‌باشد در واحدها امضاء اسناد مذکور با رئیس واحد و رئیس حسابداری یا نمایندگان آنان که به تأیید سازمان مرکزی رسیده باشد خواهد بود.

ماده۵. مدیرعامل، صاحبان امضاءهای مجاز اسناد درآمد و هزینه را تعیین خواهد نمود. در مورد رؤسای حسابداری واحدهای سازمان یا نمایندگان آنان این افراد بنا به پیشنهاد مدیر مالی تعیین خواهند شد.

ماده۶. مدیر مالی یا رؤسای حسابداری‌ها و یا نمایندگان آنان به هیچ وجه مجاز نیستند که به نام مدیرعامل سازمان یا رؤسای واحدها اسناد پرداخت هزینه را امضاء نمایند.

ماده۷. مدیر مالی یگانه مقامی است که در سازمان مرکزی مسؤولیت ثبت و نگهداری حساب درآمد و هزینه و دارائی و بدهی سازمان را به عهده دارد. در واحدها مسؤولیت مذکور به عهده رؤسای حسابداری‌ها می‌باشد.

ماده۸. تنخواهگردان واحدهای سازمان متناسب با بودجه آن واحد بنا به پیشنهاد مدیر مالی و تصویب مدیرعامل تعیین خواهد شد.

ماده۹. مدیر مالی یا رؤسای حسابداری‌ها مجازند به مسؤولیت خود اجازه دهند که متصدیان مربوطه به منظور پرداخت‌های نقدی حداکثر تا میزان تنخواه‌گردان نقدی از موجودی برداشت نمایند. صاحبان امضاءهای مجاز اسناد پرداخت و هزینه به هیچ وجه نمی‌بایست جزو گروه مذکور باشند مگر اینکه طبق احکام صادره شخصاً مسؤولیت پرداخت واحد مربوطه را به عهده داشته باشند.

ماده۱۰. مدیر مالی، رؤسای حسابداری‌ها، تحویل‌داران، صندوق‌داران، کارپردازان و به طور کلی کسانی که موجودی نقدی در اختیار دارند قبل از شروع به کار موظفند به سازمان تضمین بسپارند این تضمین ممکن است نقدی، بانکی، ملکی و یا شخصی باشد. نوع و مبلغ تضمین مدیر مالی به تشخیص مدیرعامل و نوع و مبلغ تضمین سایرین بنا به پیشنهاد مدیر مالی و تصویب مدیرعامل و در حدود آیین‌نامه

مزایا خواهد بود.
ماده۱۱. هرگاه به عللی کارمندانی که ملزم به سپردن ضمانت می‌باشند تغییر سمت یافته یا از کار برکنار یا مستعفی گردند ضمانت آنان با نظر موافق مدیر مالی و اداره حقوقی سازمان از طرف مدیرعامل مسترد می‌گردد. در هر صورت به مدت سه ماه از تاریخ قطع کار، ضمانت در اختیار سازمان خواهد بود. در مورد مدیر مالی نظر موافق هیئت مدیره سازمان به منظور استرداد تضمین ضروریست ولی در هر صورت تضمین به مدت یک سال از تاریخ قطع کار در اختیار سازمان خواهد بود. استرداد تضمین مسؤولیت ذینفع را در طی مدت تصدی به کار از میان نخواهد برد و هر گاه تخلفی کشف گردد سازمان طبق قانون و مقررات متخلف را تعقیب خواهد نمود.

فصل دوم: مقررات مربوط به هزینه

ماده۱۲. فقط مدیرعامل سازمان یا نمایندگان او و رؤسای واحدها و یا افرادی که با تأییدسازمان مرکزی از طرف آنان حق امضاء دارند مجازند که دستور پرداخت اسناد مربوط به هزینه را صادر نمایند.
ماده۱۳. سند هزینه شامل مشخصات هویت گیرنده وجه و نیز اطلاعات ضروری برای ثبت به حساب مربوط خواهد بود. ضمناً کلیه مدارک مثبته می‌بایست به پیوست سند هزینه باشد.
ماده۱۴. مدیر مالی و رؤسای حسابداری‌ها یا نمایندگان آنان موظفند که قبل از پرداخت در موارد ذیل دقت نمایند.
الف) صحت امضاء سند.
ب) وجود و صحت اوراق و مدارک ضمیمه.
ج) صحت محاسبه سند هزینه و مقایسه آن با مدارک پیوست.
د) وجود اعتبار برای هزینه‌ای که می‌بایست پرداخت شود.
ماده۱۵. پس از بررسی فوق‌الذکر سند هزینه امضاء خواهد شد چنانچه ضمن بررسی اختلاف نظر پیش آید مدیر مالی موظف است مراتب را کتباً به اطلاع مدیرعامل سازمان برساند. مدیرعامل سازمان در صورتی که صلاح بداند کتباً دستور پرداخت صادر خواهد نمود. مدیر مالی دستور مذکور را ضمیمه سند پرداخت خواهد کرد.
چنانچه در امور پرداخت واحدها نیز اختلاف نظر پیش آید رئیس حسابداری مراتب را کتباً به اطلاع رئیس واحد مربوطه خواهد رسانید ضمناً پس از پرداخت طبق دستور صریح رئیس واحد، رئیس حسابداری واحد گزارشی برای مدیر مالی سازمان ارسال خواهد داشت.
مدیر مالی ضمن بررسی گزارش رئیس حسابداری و اظهارنظر مراتب را جهت صدور دستور لازم به مدیرعامل گزارش خواهد نمود.
ماده۱۶. کلیه اسناد هزینه و نیز اوراق پیوست بدان با ذکر تاریخ پرداخت تنظیم خواهند شد.
ماده۱۷. هزینه‌های نقدی با احراز هویت گیرنده و اخذ امضاء یا اثر انگشت گیرنده وجه پرداخت خواهد شد.
ماده۱۸. در سازمان مرکزی چک‌هایی که برای پرداخت هزینه‌ها صادر می‌شود به

امضاء مدیرعامل یا افرادی که از طرف او تعیین خواهند شد و همچنین مدیر مالی خواهد رسید. در واحدها این گونه چک‌ها به امضاء رئیس و رئیس حسابداری واحد مربوطه و یا نمایندگان آنان که مورد تأیید سازمان مرکزی قرار گرفته باشند خواهد رسید.

فصل سوم: مقررات مختلف

ماده۱۹. حساب‌های بانکی لازم برای واحدهای سازمان بنا به پیشنهاد مدیر مالی و تصویب مدیرعامل افتتاح خواهد شد.

ماده۲۰. درآمد حاصله از حق بیمه و سایر درآمدهای سازمان به حساب بانکی مخصوص واریز می‌شود و در مواقع معین تحت شرایطی که به دستور مدیرعامل سازمان تعیین خواهد شد به حساب مخصوصی در مرکز منتقل می‌شود. واحدهای تابعه سازمان به هیچ وجه مجاز نمی‌باشند که از وجوه مذکور به هیچ عنوان برداشت نمایند.

تبصره. گرفتن وجه نقد یا چک در وجه حامل بابت حق بیمه و خسارات و جرائم قانونی و یا مطالبات دیگر سازمان ممنوع است.

ماده۲۱. مدیر مالی در سازمان مرکزی و رؤسای حسابداری‌ها در واحدها مسؤول صحت و سقم اسناد و حساب‌های مالی و موجودی صندوق یا بانک و نیز حساب سپرده ثابت و سرمایه‌گذاری و ثبت آن در دفاتر می‌باشند.

ماده۲۲. اسناد درآمد و هزینه به نسبت تقدم و تأخر در طی سال در دفاتر حسابداری ثبت و شماره گذاری خواهند شد و به نسبت شماره‌های مذکور طبقه‌بندی شده و برای مدت پنج سال بایگانی می‌شوند. مدیر مالی و رؤسای حسابداری‌ها مسؤول نگهداری اسناد مورد بحث می‌باشند.

ماده۲۳. سال مالی سازمان از فروردین ماه هر سال شروع و در آخرین روز اسفند ماه همان سال پایان می‌پذیرد.

ماده۲۴. حساب درآمد و هزینه سازمان در پایان هر سال بر اساس درآمدهای وصولی و هزینه‌های پرداختی تنظیم خواهد شد.

ماده۲۵. هنگام تنظیم بیلان سالانه بنا به تشخیص هیئت مدیره سازمان تا حداکثر ۱۰٪ کل بدهکاران (در مورد بدهی غیر حق بیمه و خسارت) به‌عنوان مطالبات مشکوک الوصول ذخیره شده و به منظور تأمین بدهی‌های لاوصول مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

ماده۲۶. چنانچه با رعایت مقررات جاریه و دلایل کافی طلب سازمان از اشخاص (اعم از حقیقی یا حقوقی) غیر قابل وصول تشخیص داده شود این مبالغ بایستی از حساب‌های مربوط برگشت شود. برگشت این قبیل مطالبات به ترتیب زیر عملی خواهد بود.

الف) تا مبلغ پنجاه هزار ریال بدهی بنا به دستور مدیرعامل سازمان.

ب) از پنجاه هزار و یک ریال بدهی تا مبلغ دویست هزار ریال بنا به تصویب هیئت مدیره سازمان.

ج) بیش از دویست هزار ریال بدهی بنا به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان.

تبصره. مدیرعامل و هیئت مدیره می‌توانند اختیارات خود را در مورد ماده فوق جزئاً یا کلاً به کمیسیون‌هایی با اختیار تام تفویض نمایند.
ماده۲۷. حسابداری سازمان بر اساس دفترداری مترادف (دوبل) اداره می‌شود و حساب‌ها همه روز در دفاتر ثبت خواهند شد. به طریقی که حداقل یک مرتبه در آخر هر ماه بتوان از کلیه حساب‌ها موازنه‌ای استخراج کرد.
ماده۲۸. حساب درآمد و هزینه و بیلان سالیانه به‌وسیله مدیر مالی تنظیم شده و نتیجه به مدیرعامل سازمان گزارش خواهد شد.
ماده۲۹. حساب‌های سالیانه و بیلان مندرج در ماده ۲۸ آیین‌نامه پس از تصویب هیئت مدیره جهت اظهارنظر هیئت نظارت و سپس برای تصویب شورای عالی سازمان ارسال می‌گردد.
ماده۳۰. روش و سیستم حسابداری سازمان بنا به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی به مرحله اجرا گذارده خواهد شد.
ماده۳۱. روش سیستم مالی به نحوی خواهد بودکه بتواناطلاعات زیررا دراختیار بگذارد.
الف) مبلغ درآمدها و هزینه‌های سازمان.
ب) مبلغ سپرده‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها.
ج) مبلغ درآمد و هزینه دارائی و بدهی سازمان.
د) حساب اموال و اثاثیه سازمان.
ماده۳۲. در روش و سیستم پیشنهادی موارد زیر بایستی در نظر گرفته شود.
۱. طبقه‌بندی حساب‌ها.
۲. نحوه عملکرد حساب‌های مختلف.
۳. مدل صورتحساب درآمد و هزینه و ترازنامه پایان سال و سایر موارد مربوط به روش مالی.
ماده۳۳. کلیه دستورالعمل‌های ضروری به منظور عملی کردن روش حسابداری و نحوه نگهداری حساب‌ها به پیشنهاد مدیرعامل سازمان و تصویب هیئت مدیره تهیه و تنظیم می‌گردد.
ماده۳۴. دستورالعمل‌های مندرج در ماده ۳۳ شامل موارد زیر می‌باشد:
۱. نحوه پرداخت هزینه‌های سازمان.
۲. دفاتر مورد لزوم و فرم آنها برای نگهداری حساب‌های سازمان.
۳. لیست سرفصل حساب‌های سازمان.
۴. نحوه ثبت دفاتر دریافت و پرداخت.
۵. نحوه ثبت دفاتر در حسابداری عمومی.
۶ نحوه تنظیم صورتحساب‌های ماهیانه و فرم‌های مورد لزوم.
۷. نحوه محاسبه هزینه استهلاک اموال منقول و غیرمنقول و دفاتر مربوطه.
۸. اجرای مکانیزه کردن حساب‌های سازمان وطرق نگهداری آنها به‌وسیله ماشین و تدوین مقررات وآیین‌نامه‌های مربوطه به منظور اطمینان ازصحت نتیجه‌گیری و مکانوگرافی.
این آیین‌نامه در اجرای ماده ۳۹ قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی در ۳۴ ماده و ۲ تبصره در جلسه مورخ ۱۳۴۷/۶/۲۷ به تصویب رسید و از تاریخ ۱۳۴۷/۸/۱ قابل اجرا می‌باشد.

۳. آیین‌نامه معاملات مصوب جلسه مورخ ۱۳۴۷/۶/۲۷ شورای عالی تأمین اجتماعی با اصلاحات به عمل آمده به موجب مصوبات به شماره ۶۲۸۷۰ مورخ ۱۳۶۲/۱۱/۵ و ۵۵۱۳۱ مورخ ۱۳۷۱/۱۲/۲۷ و ۱۲۱۲۳۶ / ت ۱۷۵۰۶ ه / مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۲۱ و ۱۷۰۵۶/۵۴۴۲۱/۲۰۱ مورخ ۱۳۷۶/۲/۲۵ هیئت محترم وزیران موضوع ماده ۳ اساسنامه آیین‌نامه معاملات[1] ضمیمه آیین‌نامه امور مالی

کلیات

ماده۱. هدف از تدوین این آیین‌نامه وضع مقررات و ضوابطی است که موجب تسهیل و بهبود معاملات سازمان گردد به نحوی که خدمات و کالاهای مورد نیاز سازمان با صرف حداقل وقت و هزینه به عادله‌ترین قیمت و با توجه به استانداردها و معیارهای موضوعه تهیه و در اختیار واحدهای سازمان قرار گیرد.

ماده۲. منظور از معاملات مذکور در این آیین‌نامه خرید کالاها و یا خدمات و فروش اموال فرسوده و یا زائد بر احتیاج سازمان می‌باشد.

تبصره. مقصود از خدمات هر گونه فعالیتی است که به دستور مراجع مسؤول و یا طبق قراردادی برای سازمان انجام می‌شود (مانند نگهداری و تعمیرات اشیاء و اموال منقول و غیرمنقول ـ حمل و نقل و انجام کارهای ساختمانی و تأسیسات و غیره به استثنای خرید خدماتی که طبق آیین‌نامه استخدامی بعمل می‌آید).

قسمت اول: معاملات غیرساختمانی

ماده۳. معاملات غیرساختمانی سازمان تأمین اجتماعی به چهار طریق زیر انجام می‌گردد:

الف) استعلام بهای شفاهی.

ب) استعلام بهای کتبی.

ج) مناقصه.

د) مزایده.

فصل اول: خرید

ماده۴. حد نصاب هر یک از طرق مذکور در ماده ۳ به شرح زیر است:

الف) چنانچه بهای کالا یا خدمت تا سه میلیون ریال باشد معامله از طریق استعلام بهای شفاهی بعمل خواهد آمد.

ب) معاملات بیش از سه میلیون ریال تا شصت میلیون ریال از طریق استعلام بهای کتبی بعمل می‌آید.

ج) معاملات بیش از شصت میلیون ریال بایستی از طریق انجام مناقصه بعمل آید.

تبصره ۱ـ هیئت مدیره می‌تواند عندالاقتضاء اجازه دهد که معاملات بیش از شصت

---

۱. نیز نک: لایحه قانونی منع مداخله وزراء و نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی مصوب۱۳۳۷/۱۰/۲۲، آیین‌نامه تضمین معاملات دولتی مصوب ۱۳۸۲/۸/۴، قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء واختلاس مصوب۱۳۶۷/۹/۱۵، قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب ۱۳۷۲/۴/۲۷، قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸/۳/۱۹، قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳/۱/۲۵ آیین‌نامه مالی و معاملاتی مربوط به اعتبارات جاری مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی مصوب۱۳۸۰/۱۰/۳۰

میلیون ریال تا یکصد و پنجاه میلیون ریال نیز از طریق استعلام بهای کتبی انجام شود.
تبصره ۲ـحدود اختیارات مسؤولین واحدهای اجرایی برای انجام معاملات از طریق استعلام شفاهی و استعلام کتبی به موجب دستورالعملی خواهد بود که توسط مدیرعامل سازمان ابلاغ می‌شود.
تبصره ۳ـنصاب معاملات و حدود اختیارات انجام معامله در این آیین‌نامه حداقل هر سه سال یک بار با توجه به افزایش قیمت‌ها به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب وزرای عضو شورای عالی تأمین اجتماعی تعدیل خواهد شد.
مصوبات شورا در این خصوص با رعایت ماده ۱۹ آیین‌نامه داخلی هیئت دولت پس از تأیید رئیس جمهور قابل صدور می‌باشد.
ماده۵. در مورد معاملات تا سه میلیون ریال موضوع بند «الف» از ماده ۴ که معامله از طریق استعلام شفاهی انجام خواهد گرفت مأمور خرید (کارپرداز) مکلف است پس از تحقیق کامل از قیمت جنس یا اجرت خدمت معامله را با رعایت صرفه و صلاح سازمان انجام داده و ذیل سند خرید را با قید اینکه معامله به حداقل بهای ممکنه انجام گرفته گواهی و امضاء نماید.
ماده۶. در مورد معاملات بیش از سه میلیون ریال تا شصت میلیون ریال (موضوع بند «ب» از ماده ۴) مأمور خرید باید از فروشندگان کالا یا انجام‌دهندگان خدماتی که عده آنها کمتر از سه نفر نباشد روی ورقه‌های جداگانه (طبق فرم مشخصی) استعلام کتبی بعمل آورد. بدیهی است باید کلیه مشخصات جنس یا خدمت مورد نیاز اعم از موضوع و نوع کالا یا کالا، مدت و غیره و همچنین نشانی کامل فروشنده را در برگ استعلام درج نماید.
فروشنده کالا یا انجام‌دهنده کار باید حداقل قیمت را در برگ استعلام نوشته و با قید تاریخ امضاء کند. چنانچه فروشندگان جنس یا انجام‌دهندگان خدمت ضرب‌الاجلی برای قیمت پیشنهادی قائل شده باشند کارپرداز باید طوری اقدام کند که از تأخیر اجرای امر خسارتی متوجه سازمان نشود و همچنین چنانچه فروشنده یا انجام‌دهنده خدمت کمتر از سه نفر باشد باید مراتب در فرم استعلام قید گردد.
ماده۷. مناقصه بر دو نوع است:[1]
الف) مناقصه عادی که باید از طریق انتشار آگهی تا دو برابر نوبت بر حسب اهمیت معامله در روزنامه رسمی کشور و حداکثر در روزنامه کثیرالانتشار طبق مفاد این آیین‌نامه بعمل آید.
ب) مناقصه محدود در مواردی است که مدیرعامل یا هیئت مدیره (بر حسب مورد) یا نمایندگان مجاز ایشان بنا به گزارش مسؤولین امر تشخیص دهند که فروشندگان کالا و یا انجام‌دهندگان خدمات مورد نیاز به عده معینی محدود می‌شوند که در این صورت می‌توان از انتشار آگهی صرفنظر نموده و شرایط مناقصه را برای همان عده محدود ارسال و آنها را برای شرکت در مناقصه دعوت نمود.

---

۱. بند الف ماده ۲ قانون برگزاری مناقصات ۱۳۸۳/۱/۲۵: «مناقصه فرایندی است رقابتی برای تأمین کیفیت مورد نظر (طبق اسناد مناقصه) که در آن تعهدات موضوع معامله به مناقصه گری که کمترین قیمت متناسب را پیشنهاد کرده باشد واگذار می‌شود.»

ماده۸. در آگهی مناقصه با توجه به بند «الف» ماده ۸ باید نکات زیر ملحوظ شود.
الف) نوع خدمت، مقدار و نوع جنس، مدت و محل تحویل آن دقیقاً باید مشخص شود و در مواردی که معامله طبق نمونه با مشخصات معینی انجام می‌شود باید در آگهی صریحاً قید گردد که معامله طبق نمونه ممهور با صورت مشخصات موجود در سازمان انجام خواهد شد.
ب) مدت قبول پیشنهادها در آگهی قید گردد این مدت حداقل بایستی برای خریدهای داخلی ده روز برای خریدهای خارجی یک ماه از تاریخ انتشار آگهی باشد.
پ) مبلغ سپرده‌ای که در صورت استنکاف پیشنهاددهنده از معامله به سود سازمان ضبط خواهد شد باید معین شود این سپرده باید در حدود دو تا پنج درصد تقریبی برآورد قیمت جنس یا اجرت خدمت به‌صورت واریز وجه نقد به حساب بانکی تعیین شده به وسیله سازمان یا ضمانت نامه بانکی یا اوراق خزانه یا اوراق قرضه دولتی باشد.
ت) درآگهی باید قید شود که سازمان در قبول یا رد یک یا تمام پیشنهادها مختار است.
ث) در آگهی باید قید شود که به پیشنهادهای مشروط و مبهم و فاقد سپرده و پیشنهادهایی که بعد از مدت مقرر در آگهی برسد مطلقاً ترتیب اثر داده نخواهد شد.
ج) در صورت موافقت با پیش پرداخت قبل از تحویل جنس و یا انجام خدمت باید میزان تقریبی و نحوه پرداخت و واریز آن ذکر شود. بدیهی است پرداخت مذکور موکول به اخذ ضمانتنامه بانکی حداقل معادل مبلغ پیش پرداخت خواهد بود.
چ) میزان سپرده حسن انجام کار که ده درصد (۱۰٪) کل مبلغ معامله است باید در آگهی قید شود این سپرده قبل از انعقاد قرارداد یا در طول مدت قرارداد به‌صورت وجه نقد یا ضمانتنامه بانکی، اوراق خزانه یا تضمین دیگری به تشخیص سازمان از فروشندگان کالا و خدمات دریافت می‌شود. در صورتی که تحویل کالا یا انجام خدمت به موجب قرارداد در طول مدت معینی انجام می‌گردد مبالغی که علاوه بر سپرده فوق باید به تدریج از مطالبات پیمانکار در اقساط معینی کسر شود و همچنین ترتیب استرداد و یا ضبط تمام و یا قسمتی از آن سپرده در آگهی مناقصه قید شود.
ح) نکات دیگر از قبیل حداکثر مدت بررسی پیشنهادات ـ میزان مالیات و عوارض متعلقه به معامله هزینه‌های ثبتی ـ روز و ساعت قبول پیشنهادات ـ اجازه حضور پیشنهاددهندگان در جلسه و غیره نیز بر حسب موارد مختلف قید گردد.
خ) در مواردی که احتیاج به انعقاد قرارداد باشد باید طرح قرارداد و مشخصات به انضمام شرایط شرکت در مناقصه به داوطلبان تسلیم گردد.
د) در صورتی که شرایط شرکت در مناقصه مفصل باشد و درج آن در آگهی موجب هزینه زیاد گردد باید در آگهی مناقصه قید شود که شرایط مناقصه در دفتر اداره مربوطه موجود است. پیشنهاددهندگان باید یک نسخه از شرایط معامله را دریافت و امضاء نموده به پیشنهاد خود ضمیمه نمایند.
ماده۹. در آگهی مناقصه باید قید شود که سازمان می‌تواند عنداللزوم تا ۱۰٪ از مقدار جنس یا کار مورد معامله را کسر و یا به آن اضافه نماید.
ماده۱۰. در آگهی مناقصه تصریح شود که هزینه ثبت قرارداد (در صورتی که ثبت

قرارداد در دفاتر اسناد رسمی ضروری باشد) و پرداخت هر نوع مالیات و هـر گونـه عوارض و هزینه درج آگهی به عهده برنده مناقصه خواهد بود.

ماده۱۱. برای بررسی و اظهارنظر در مورد پیشنهادات واصله کمیسیون مناقصـه در تهران از افراد زیر:

۱. نماینده مدیرعامل که سمت ریاست کمیسیون را خواهد داشت.

۲. مدیر حسابرسی یا نماینده او.

۳. مدیر تدارکات یا نماینده او.

۴. مدیر مالی.

۵. مدیر حقوقی.

و در شهرستان‌ها و واحدهای مستقل با شرکت رئیس شعبه ـ رئیس حسابداری ـ متصدی یا مسؤول تدارکات شعبه تشکیل خواهد شد.

تبصره. عندالاقتضاء کمیسیون می‌تواند افراد خبره دیگری را نیز بـه جلسـه دعـوت نماید و نظرات این افراد جنبه مشورتی خواهد داشت.

ماده۱۲. تصمیمات کمیسیون مناقصه با اکثریت آراء معتبر خواهد بود در صورتی که عده‌ای در اقلیت واقع شوند باید نظر خود را با ذکر دلیل در ذیل صورت مجلس نوشته و امضاء نمایند.

اظهارنظر کمیسیون در مورد معاملات تا پانصد میلیون ریال پس از تأیید مدیرعامل و بیش از آن پس از تصویب هیئت مدیره قابل اجراء خواهد بود.

تبصره ۱ـ مدیرعامل می‌تواند اختیار خود در این ماده را به کمیسیونی تحت عنـوان کمیسیون معاملات در مرکز با ترکیب زیر تفویض نماید.

ـ معاون مدیرعامل در امور اداری و مالی یا نماینده وی بـا تأییـد مـدیرعامـل کـه ریاست کمیسیون را به عهده خواهد داشت.

ـ مدیر کل خدمات عمومی و رفاه و در غیاب وی معاون او.

ـ سه نفر از کارکنان عالی رتبه سازمان به پیشنهاد مـدیرعامـل و تأییـد هیئـت مدیره که برای مدت سه سال انتخاب می‌شوند. این افراد بایـد واجـد صـلاحیت و دارای اطلاعات کافی در رشته‌های مالی، بازرگانی، حقوقی و فنی باشند.

ـ نماینده واحد ذیربط بر حسب مورد یا موارد مطروحه در کمیسیون.

ـ تصمیمات کمیسیون با حداقل (۴) رأی موافق معتبر خواهد بود. شرح وظایف و نحوه تشکیل جلسات کمیسیون بر طبق ضوابطی کـه بـه تصـویب هیئـت مـدیره می‌رسد، خواهد بود.

تبصره ۲ـ در هر یک از استان‌ها یا واحـدهای مسـتقل بـه پیشـنهاد مـدیرعامـل و تصویب هیئت مدیره می‌توان کمیسیون معاملات با ترکیب مدیر کل استان یا واحد مستقل (رئیس کمیسیون)، رئیس امور مالی استان یا واحد مستقل و سه نفر دیگر به پیشنهاد مدیرعامل و تأیید هیئت مدیره، تعیین نمـود. سـقف انجـام معـاملات توسط این کمیسیون‌ها حداکثر تـا مبلـغ پانصـد میلیـون ریـال بنـا بـه پیشـنهاد مدیرعامل و تصویب هیئت مدیره تعیین خواهد شد. تشخیص واحـد و واحـدهای مستقل مذکور در این آیین‌نامه با هیئت مدیره می‌باشد.

تبصره ۳ـ کمیسیون معاملات علاوه بر تصویب معامله تا مبلـغ سـقف مجـاز دارای

وظایفی به شرح زیر است:
الف) تصویب شرایط قراردادها و مشخصات آن که از طرف واحد تدارکات تهیه و به کمیسیون پیشنهاد می‌گردد.
ب) تعیین برنده مناقصه، مزایده و به طور کلی تعیین شخص یا اشخاص جهت انجام معامله در مواردی که کمیسیون معاملات به تشخیص هیئت مدیره جایگزین کمیسیون‌های مناقصه و مزایده موضوع این آیین‌نامه می‌گردند.
تبصره ۴ـ هیئت مدیره می‌تواند عندالاقتضاء انجام معاملات تا مبلغ سه میلیارد ریال را به مدیرعامل به‌صورت مورد تفویض نماید در این صورت اتفاق آرای هیئت مدیره الزامی است.
ماده ۱۳. مدیریت تدارکات یا هر مرجع دیگری که طبق تشکیلات سازمان تأمین اجتماعی مسؤول تهیه احتیاجات سازمان خواهد بود موظف است قبل از جلسه رسیدگی به پیشنهادات قیمت عادله جنس را از بازار آزاد به همان ترتیب که در مورد استعلام بهای کتبی عمل می‌شود به دست آورده و در اختیار کمیسیون مناقصه قرار دهد.
ماده ۱۴. کمیسیون مناقصه موظف است در روز و ساعت تعیین شده جلسه خود را تشکیل داده پیشنهاد یا پیشنهادات رسیده را مفتوح و قرائت نموده و مشخصات عمده آنها را در صورتجلسه قید نماید. چنانچه پیشنهادات رسیده ۳ فقره یا زیادتر باشد پس از قرائت آنها و اطلاع از حداقل قیمت پیشنهادی و مقایسه آن با نرخ عادله کمیسیون برنده مناقصه را تعیین و صورت مجلس لازم تهیه خواهد نمود و در صورتی که پیشنهادی نرسیده و یا پیشنهادهای واصله کمتر از سه فقره باشد کمیسیون به یکی از طریق زیر اقدام خواهد نمود.
الف) در صورتی که پیشنهادی نرسیده یا قیمت‌های پیشنهادی عادله نباشد کمیسیون می‌تواند اظهارنظر نماید که معامله با توجه به نرخ عادله از طریق استعلام بهاء انجام گیرد.
ب) چنانکه پیشنهادهای واصله کمتر از سه فقره باشد و قیمت‌های پیشنهادها مساوی و یا کمتر از قیمت استعلام شده باشد معامله با حائز حداقل قیمت انجام خواهد گرفت در صورتی که قیمت‌های شرکت کنندگان در مناقصه بیشتر از قیمت استعلام شده باشد کمیسیون به طریق مذکور در بند «الف» این ماده اقدام خواهد کرد.
ج) در صورتی که میزان معامله بیش از سیصد میلیون ریال بوده و موضوع فوریت داشته باشد کمیسیون نظر خود را دال بر انجام معامله از طریق استعلام بهای کتبی با تصویب مقامات مندرج در این آیین‌نامه (بر حسب مبلغ) اعلام ولی در صورتی که موضوع فوریت نداشته باشد کمیسیون نظر خود را دائر بر تجدید مناقصه ضمن تنظیم صورت مجلس اعلام خواهد داشت. چنانچه از مناقصه بار دوم هم نتیجه‌ای حاصل نشود معامله از طریق استعلام بهای کتبی انجام خواهد شد.
ماده ۱۵. در صورتی که آگهی مناقصه برای اجناس مختلف منتشر شد و قیمت یک یا چند قلم از پیشنهادی نسبت به پیشنهادی دیگر ارزانتر و چند قلم گرانتر باشد چنانکه خرید اجناس مورد معامله از فروشندگان متعدد مقرون به صرفه و ممکن باشد بایستی معامله تفکیک و هر قلم از اجناس مزبور از فروشنده‌ای که نازلترین قیمت را پیشنهاد

داده است خریداری گردد و در غیر این صورت معامله با فروشنده‌ای که من حیث‌المجموع از دیگران ارزانتر پیشنهاد داده است انجام خواهد شد.
ماده ۱۶. برنده یا برندگان مناقصه در صورتی که ظرف مدت مقرر از طرف سازمان از تحویل اجناس یا انجام خدمات مورد معامله خودداری نمایند یا حاضر به امضاء قرارداد نگردند و یا به هر طریق دیگری از انجام تعهد خودداری نمایند سپرده آنها به نفع سازمان ضبط خواهد شد. خرید جنس یا خدمت از نفر دوم در صورتی میسر خواهد بود که کمیسیون قیمت پیشنهادی وی را عادله تشخیص دهد.
تبصره. سپرده نفر دوم پس از انعقاد قرارداد با برنده مناقصه مسترد خواهد شد.
ماده ۱۷. در قراردادهای خرید کالا یا خدمات باید نکات زیر قید شود.
الف) نوع و مقدار جنس یا موضوع و میزان خدمات مورد نیاز با حداکثر مشخصات لازم.
ب) مدت انجام تعهد و محل تحویل و شرایط تحویل.
ج) درصد افزایش یا کاهش که لدی‌الاقتضاء ممکن است در حجم کار یا کالا داده شود.
ه) بهای کل واحد کالا و خدمت مورد نیاز (بر حسب مورد).
و) میزان پیش پرداخت (در صورتی که لازم باشد) و در قبال تضمین کافی و نحوه استرداد آن.
ز) نحوه تحویل کالا یا خدمت مورد نیاز.
ح) میزان سپرده تضمین حسن انجام کار و نحوه کسر و استرداد آن و میزان سپرده حسن انجام کار نباید از ۱۰٪ مجموع بهای معامله کمتر باشد.
ط) تعهد پرداخت هر گونه مالیات و عوارض متعلقه از طرف پیمانکار.
ی) نحوه حل اختلاف.
ک) مشخصات کامل طرف معامله (اعم از آنکه شخصیت حقیقی یا حقوقی باشد).
تبصره ۱ـ سازمان می‌تواند لدی‌الاقتضاء نکات دیگری را نیز که لازم بداند در قرارداد قید کند.
تبصره ۲ـ چنانچه لازم باشد که جنس مورد احتیاج طبق نمونه خاصی تحویل گردد سازمان باید نمونه را قبلاً لاک و مهر نموده و ترتیبی فراهم آورد که شرکت کننده در مناقصه یا امضاء کننده پیمان قبولی بدون قید و شرط خود را بر اساس آن نمونه اعلام و محرز کند.
ماده ۱۸. در مورد خرید و فروش کالاهایی که جنس مورد معامله باید بلافاصله پس از توافق طرفین تحویل گردد و بهای آن هم نقداً پرداخت شود احتیاج به انعقاد پیمان نخواهد بود.

فصل دوم: موارد ترک مناقصه

ماده۱۹. در موارد ذیل می‌توان معامله را بدون رعایت تشریفات مناقصه انجام داد.
الف) در مورد کالاها یا خدماتی که فروشنده یا انجام‌دهنده خدمت انحصاری دارند.
ب) در مورد خرید خون از هر قبیل و به هر اندازه که باشد.
ج) در مورد کالاها و خدماتی که بتوان آنها را از سازندگان و انجام‌دهندگان وابسته به دستگاه‌های دولتی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی موضوع ماده (۵) قانون محاسبات عمومی کشور و شرکت‌های متعلق به سازمان تأمین اجتماعی خریداری کرد.
د) در مورد کالاهایی که تهیه آنها فوریت داشته باشد و مدیرعامل یا هیئت مدیره

بنا به پیشنهاد مدیر مربوطه خرید یک یا چند نوع مخصوص را به صرفه و صلاح سازمان تشخیص دهد (از قبیل انواع پارچه، بعضی از لوازم اداری، ماشین تحریر، ماشین حساب و نظایر آنها).
ه) در مورد خرید مایحتاج غذایی فاسد شدنی روزانه بیماستان‌ها مانند نان، گوشت، کره، میوه، سبزی و نظایر آنها.
و) در مورد ضرورت‌های ناگهانی و پیش‌بینی نشده به نحوی که نتوان تشریفات معموله را درباره آنها اعمال کرد.
ماده۲۰. در مورد خرید دارو و تشخیص انواع لوازم پزشکی و خرید لوازم مذکور (اعم از داخل یا خارج از کشور) مدیرعامل می‌تواند با تصویب هیئت مدیره کمیسیون‌هایی را با اختیارات لازم تعیین نماید. حدود اختیارات کمیسیون‌های مذکور توسط هیئت مدیره تعیین و ابلاغ خواهد شد.

فصل سوم: فروش

ماده۲۱. در مورد فروش اشیاء فرسوده یا زائد بر احتیاج سازمان تا مبلغ تخمینی شش میلیون ریال با تشخیص واحد مربوطه از طریق حراج اقدام به فروش خواهد شد.
فروش اشیاء و اموالی که قیمت تخمینی آنها بیش از شش میلیون ریال باشد از طریق مزایده انجام خواهد شد.
تبصره ۱ـ در آگهی مزایده بایستی اطلاعات کلی راجع به نوع و مقدار مشخصات اشیاء و محل رؤیت و همچنین محل و کیفیت تحویل آنها و نحوه پرداخت مالیات و عوارض ذکر شود.
تبصره ۲ـ کمیسیون مزایده از افرادی که برای کمیسیون مناقصه در این آیین‌نامه پیش‌بینی شده است تشکیل خواهد شد و نکات مربوط به مناقصه تا حدودی که در مورد مزایده صادق باشد بایستی مراعات گردد.

قسمت دوم: معاملات ساختمانی و تأسیس

فصل اول: نحوه انجام معامله

ماده۲۲. معاملات غیرمنقول سازمان اعم از خرید و فروش، اجاره، استجاره، معاوضه، پایاپایی، احداث، نوسازی، تعمیرات و نگهداری ساختمان و تأسیسات به یکی از طرق زیر انجام می‌شود:
الف) در قراردادهای نگهداری و نوسازی، تعمیرات و احداث در صورتی که:
۱. بهای معامله پانصد میلیون ریال یا کمتر برآورد شده باشد از طریق استعلام بهای کتبی.
۲. بهای معامله بیش از پانصد میلیون ریال برآورد شده باشد از طریق مناقصه محدود.
۳. بهای معامله در کارهای فوری و ضروری تا مبلغ پنج میلیارد ریال باشد به پیشنهاد مدیرعامل و تصویب هیئت مدیره و بیش از آن مبلغ بنا به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی از طریق ترک مناقصه.
ب) در امر خرید و فروش، اجاره، استجاره، معاوضه، و غیره با روش‌های زیر:
۱. قیمت کارشناسی رسمی در مورد خرید یا اجاره.

۲. در مورد معاملات پایاپای به طریقی که شورای عالی تأمین اجتماعی تعیین خواهد نمود.
۳. در سایر موارد به روش مناقصه یا مزایده.
ماده۲۳. در معامله با مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و در مورد کالاهای ساختمانی و تأسیساتی و یا خدمات منحصر به فرد در صورتی که اجازه معامله از طرف مراجع صالحه صادره شده باشد احتیاج به انجام تشریفات استعلام بهاء یا مناقصه نیست.
ماده۲۴. در مواردی که محل ایجاد ساختمان یا تأسیسات در خارج از تهران بوده و مبلغ برآورد کمتر از دویست میلیون (۲۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال باشد مدیرعامل می‌تواند فردی را با اختیارات تام به محل مأمور نماید تا با استفاده از پیمانکاران محلی و راهنمایی دفتر فنی سازمان برنامه و بودجه آن استان، مبادرت به انجام مناقصه محدود نموده و پیمان مربوطه را تنظیم و امضاء نماید.

فصل دوم: نحوه انتخاب مهندسین مشاور و پیمانکاران[1]

الف) نحوه انتخاب مهندسین مشاور

ماده۲۵. در مواردی که هیئت مدیره سازمان بنا به پیشنهاد مدیرعامل واگذاری تهیه طرح ساختمان یا تأسیساتی را به مهندس مشاور ضروری تشخیص دهد. انتخاب مهندس مشاور با تصویب هیئت مدیره سازمان و با توجه به مراتب زیر انجام خواهد گرفت.
ـ مهندس مشاور در رشته مورد نظر تخصص و صلاحیت لازم را داشته باشد.
ـ مهندس مشاور با توجه به کارهای در دست اجراء قدرت انجام کار مورد نظر را در مدتی که سازمان اعلام خواهد کرد داشته باشد.
ـ سوابق و نحوه خدمات قبلی مهندس مشاور مورد قبول سازمان باشد.
ـ از دعوت مهندسان مشاوری که کارهای ارجاعی سازمان را به خوبی انجام نداده‌اند خودداری گردد.
ـ از دعوت مهندسان مشاوری که به سبب بعضی اقدامات ناصواب مربوط به حرفه خود محکومیت جزایی پیدا کرده‌اند خودداری شود.
ـ سازمان مجاز نیست کارهای ساختمانی و تأسیساتی سازمان را منحصراً به یک مهندس مشاور ارجاع نماید.
ماده۲۶. قراردادهای منعقده با مهندسین مشاور طبق نمونه‌ای که به تصویب مدیرعامل خواهد رسید تنظیم می‌گردد.

ب) نحوه انتخاب پیمانکاران

ماده۲۷. صورت پیمانکاران مورد نیاز که حداقل پنج و حداکثر ده نفر خواهد بود توسط کمیسیون انتخاب پیمانکاران حتی‌المقدور از بین پیمانکاران طبقه‌بندی شده سازمان برنامه تعیین خواهد شد و در مواردی که دعوت از پیمانکاران خارجی هم لازم باشد علاوه بر عده فوق‌الذکر تعدادی پیمانکار خارجی نیز به تشخیص کمیسیون انتخاب خواهد شد. کمیسیون انتخاب پیمانکاران عبارت خواهد بود از

---

۱. نیز نک: دستورالعمل نحوه تشخیص صلاحیت اشخاص حقیقی پیمانکار و نحوه ارجاع کار به آنها مصوب ۱۳۶۸/۸/۲۴.

مدیرعامل سازمان یا نماینده منتخب مدیرعامل ـ مدیر ساختمان ـ مدیر حقوقی و مدیر تدارکات یا نمایندگان آنها و در صورت لزوم نماینده مهندس مشاور هم برای اداء توضیحات فنی در کمیسیون شرکت خواهد کرد.
کمیسیون انتخاب پیمانکاران با توجه به نوع و مشخصات کار مورد مناقصه و یا استفاده از اطلاعات و سوابق موجود در مدیریت ساختمان و با توجه به عوامل زیر صورت قطعی پیمانکاران را انتخاب خواهد کرد.
ـ به هر پیمانکار بیش از توانایی مالی و فنی او کار داده نشود.
ـ کارها در دست پیمانکاران معین متمرکز نگردد.
ـ از پیمانکارانی که به علت عدم اجرای مقررات و دستورالعمل‌های مربوطه خواه از طرف سازمان و خواه از طرف سازمان برنامه از شرکت در مناقصه محروم شده‌اند دعوت بعمل نیاید.
ـ حتی‌المقدور از پیمانکارانی دعوت شود که در محل اجرای طرح دارای سابقه کار و تجربه کافی باشند.
ـ بیشتر از پیمانکارانی که در کار مورد نظر تجربه دارند دعوت شود.
ماده۲۸. مدیریت ساختمان و مهندس مشاور مکلفند متن دعوتنامه‌ها را قبل از انتخاب پیمانکاران مربوطه حاضر نموده و طوری اقدام نمایند که حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت پس از اطلاع از قطعی شدن صورت پیمانکاران دعوتنامه‌های آنها را ارسال دارند. پیمانکارانی که اسناد مناقصه دریافت داشته و ظرف مهلت مقرر پیشنهاد کاملی تسلیم ننمایند برای مدت یک سال از شرکت در مناقصه‌های سازمان محروم خواهند شد مگر آن که ظرف یک هفته پس از دریافت اسناد انصراف خود را از شرکت در مناقصه به سازمان اطلاع دهند.
ماده۲۹. هرگاه پیمانکارانی که ظرف مهلت مقرر مدارک مربوطه را دریافت داشته‌اند از تعداد ۵ نفر کمتر باشند بلافاصله پیمانکاران دیگری برای شرکت در مناقصه (با توجه به مفاد این آیین‌نامه) انتخاب و دعوت خواهند شد.

فصل سوم: تشریفات مناقصه و استعلام

الف) دعوتنامه و شرایط شرکت در مناقصه

ماده۳۰. در معاملاتی که باید از طریق مناقصه محدود انجام شود در هر مورد از تعدادی شرکت‌های ساختمانی یا تأسیساتی به شرح مندرج در ماده ۲۷ دعوت بعمل خواهد آمد تا در صورت تمایل به سازمان مراجعه و با پرداخت مبلغی که در دعوتنامه قید خواهد شد اسناد مناقصه را دریافت دارند.
ماده۳۱. در دعوتنامه که منضم به شرایط شرکت در مناقصه خواهد بود باید شرایط و نکات زیر درج گردد.

- نوع کار و محل اجرای آن.
- بهای اسناد مناقصه و نحوه پرداخت آن.
- محل و مهلت فروش اسناد مناقصه.
- مبلغ سپرده شرکت در مناقصه که حداقل دو تا پنج درصد مبلغ پیشنهادی به تشخیص مرجع ذیربط بوده و به‌صورت وجه نقد ضمانتنامه بانکی یا رسید تودیع اسناد خزانه در صندوق سازمان یا یکی از بانک‌ها خواهد بود که در صورت عدول

برنده مناقصه از عقد پیمان به نفع سازمان ضبط خواهد شد.
- سازمان در رد یا قبول یک یا کلیه پیشنهادات مختار است.
- در صورتی که نفر دوم مناقصه هم حاضر به انعقاد قرارداد نشود سپرده شرکت در مناقصه او ضبط خواهد شد.
- ذکر اینکه سایر اطلاعات و جزئیات در اسناد مناقصه مندرج است.

ماده۳۲. در متن دعوتنامه و شرایط مناقصه علاوه بر نکات و شرایط مندرج در ماده ۳۱ مفاد مواد ۲۸ـ۳۴ـ۳۶ـ۳۸ و ۳۹ این آیین‌نامه نیز باید قید شود.

ب) اعضا کمیسیون مناقصه و وظایف آنها

ماده۳۳. کمیسیون مناقصه از افراد زیر تشکیل می‌شود:
- نماینده تام‌الاختیار مدیرعامل.
- مدیر حقوقی یا نماینده او.
- مدیر ساختمان یا نماینده او.
- مهندس مشاور یا نماینده او (در مواردی که کار از طریق مهندس مشاور انجام می‌گیرد).

تبصره ۱ـ کمیسیون مناقصه می‌تواند بنا به مقتضیات افراد خبره دیگری را نیز به جلسه دعوت کند لکن رأی آنها صرفاً جنبه مشورتی خواهد داشت.

تبصره ۲ـ تصمیمات کمیسیون با اکثریت آراء قطعی و قابل اجرا است و در مواردی که مدیریت ساختمان در اقلیت بوده و یا آراء مساوی باشد اتخاذ تصمیم با مدیرعامل خواهد بود در این قبیل موارد مدیریت ساختمان باید نظر و دلائل خود را در صورت جلسه قید نماید.

ماده۳۴. پیمانکاران موظفند ظرف مدت تعیین شده در دعوت نامه اسناد مناقصه را دریافت داشته و پس از تکمیل در روز مقرر تسلیم نمایند.

ماده۳۵. کمیسیون مناقصه با توجه به دعوتی که از طرف سازمان بعمل خواهد آمد در روز مقرر تشکیل جلسه داده و پیشنهادهای واصله را در صورتی که حداقل سه پیشنهاد باشد باز و قرائت خواهند نمود.

در صورتی که مدیریت ساختمان یا مهندس مشاور بر اساس جدول مقایسه ارجاع کار را به حائز حداقل صلاح ندانند دلائل خود را مشروحاً به اطلاع کمیسیون مناقصه خواهند رسانید در این صورت مدیریت ساختمان یا مهندس مشاور موظفند قبلاً از پیمانکار یا پیمانکارانی که قیمت پیشنهادیشان کمتر از قیمت قابل قبول است توضیحات لازم را بخواهند و چنین پیمانکارانی موظفند ظرف مدت معین پس از ابلاغ دلائل توضیحات خود را ارائه دهند و در صورتی که مدیریت ساختمان یا مهندس مشاور دلائل پیمانکاران مزبور را موجه ندانند نظر صریح خود را در مورد پیمانکار واجد شرایط به‌عنوان برنده مناقصه به کمیسیون مناقصه گزارش می‌دهند نظر کمیسیون پس از تصویب مدیر عال قابل اجراء است.

تبصره. در صورتی که تعداد پیشنهادهای واصله کمتر از سه پیشنهاد بوده و یا حداقل قیمت پیشنهادی بیش از برآورد مدیریت ساختمان یا مهندس مشاور باشد کمیسیون موظف است مراتب را به مدیرعامل جهت طرح در هیئت مدیره گزارش نماید.

ماده۳۶. در صورتی که برای کمیسیون مناقصه عدول پیشنهاددهنده‌ای از شرایط

مناقصه (از قبیل عدم تسلیم ضمانتنامه قابل قبول و غیره) و عدم رعایت مشخصات و عدم صحت محاسبه محرز شود و پیشنهاد مورد بحث مردود گردد جریان را به مدیرعامل گزارش خواهد کرد چنین پیشنهاددهنده‌ای برای بار اول شش ماه و برای بار دوم سه سال از شرکت در مناقصه‌های سازمان محروم خواهد شد.

ماده۳۷. در صورتی که کمیسیون به تبانی و مواضعه بین پیمانکاران وقوف حاصل نماید به پیشنهادهای آنان ترتیب اثر نخواهد داد و چنین پیمانکارانی برای مدت سه سال از شرکت در مناقصه‌های سازمان محروم خواهند شد.

ماده۳۸. پیشنهاد هر گونه تخفیف و یا اصلاح در قیمت‌ها و یا تغییر در شرایط مناقصه پس از بازکردن پیشنهادات بلا اثر خواهد بود.

ماده۳۹. هرگاه پیمانکاری پس از انعقاد پیمان بر خلاف مقررات پیمان رفتار کند علاوه بر اینکه ضمانت اجرای مقرر در پیمان درباره او اعمال می‌شود برای مدت سه سال از شرکت در مناقصه‌های سازمان محروم خواهد شد.

ماده۴۰. کمیسیون مناقصه موظف است چنانچه پیشنهادی فاقد یکی از شرایط مذکور در دعوتنامه و شرایط مناقصه بوده و یا مغایر این آیین‌نامه یا سایر مقررات باشد بدان ترتیب اثر ندهد مگر در صورتی که شرط مفقود به تشخیص کمیسیون تأثیر اصلی و مهمی در انجام معامله نداشته باشد.

ماده۴۱. چنانچه برنده مناقصه از انجام تعهد خودداری نماید ارجاع کار به نفر بعد در صورتی میسر است که اختلاف قیمت‌های پیشنهادی به نظر کمیسیون چندان زیاد نباشد که تصور تبانی به میان آید ملاک این تشخیص میزان سپرده شرکت در مناقصه نفر اول است.

ماده۴۲. سپرده نفر یا نفرات دوم نباید قبل از انعقاد قرارداد با برنده مناقصه مسترد گردد.

پ) استعلام

ماده۴۳. در مورد معاملات کمتر از پانصد میلیون ریال که بر اساس استعلام بهای کتبی انجام می‌شود مدیریت ساختمان باید از اشخاص یا شرکت‌هایی که عده آنها کمتر از سه شخص یا شرکت نباشد (مگر در مواردی که انجام‌دهنده کار در محل کمتر باشد) ضمن ارائه اسناد و مدارک لازم و استعلام کتبی حداقل قیمت را به دست آورد. پیشنهاددهنده باید با توجه به مدارکی که به او ارائه خواهد شد ضمن امضاء آنها پیشنهاد خود را با ذکر آدرس و مشخصات خود کتباً تسلیم مدیریت ساختمان نماید.

تبصره ۱ـ در مواردی که انجام‌دهنده کار کمتر از سه شخص یا شرکت باشد مدیریت ساختمان مراتب را برای کسب تکلیف به مدیرعامل کتباً گزارش خواهد کرد.

تبصره ۲ـ در مواردی که انجام‌دهنده کار در پیشنهاد خود ضرب‌الاجلی معین کرده باشد رعایت ضرب‌الاجلی به منظور تأمین صرفه سازمان لازم است.

فصل چهارم: انعقاد پیمان

ماده۴۴. در مورد معاملات ساختمانی و تأسیساتی و تعمیرات مربوطه و همچنین نگهداری تأسیسات و آسانسورها عقد پیمان پس از تصویب مراجع صلاحیتدار طبق نمونه‌هایی که بر حسب مورد و نوع کار از طرف مدیریت ساختمان پیشنهاد شده و به تصویب مدیرعامل خواهد رسید عمل خواهد شد.

ماده۴۵. در تنظیم پیمان به هر شکل که باشد باید به نکات زیر توجه شود:
- میزان ضمانتنامه انجام تعهدات و حسن انجام کار از ۵ درصد مبلغ قرارداد کمتر نباشد.
- مفاد دفترچه شرایط عمومی پیمان در نظر گرفته شود.
- دوره تضمین حسن انجام کارها از سه ماه کمتر نباشد.
- مدت و مبلغ پیمان و سایر مسائل مورد نظر از قبیل میزان جریمه تأخیر و نحوه وصول آن.
- درصد افزایش یا کاهش که لدی‌الاقتضاء ممکن است در حجم کار یا خدمت پیش آید و میزان پیشپرداخت و غیره دقیقاً در پیمان قید شود.
- در مورد استثنایی و کارهای کمتر از یکصد میلیون ریال می‌توان به جای ضمانتنامه انجام تعهدات و حسن انجام کار بهای قسمتی از کارهای انجام شده را به این عنوان قبول نمود.

فصل پنجم: ترتیب تحویل

ماده۴۶. تحویل موقت و تحویل قطعی کارهای ساختمانی و تأسیساتی کمتر از یکصد میلیون ریال توسط نمایندگان مدیریت ساختمان و نمایندگان استفاده کننده از ساختمان یا تأسیسات و تحویل موقت و تحویل قطعی کارهایی که بهای آن بیش از این مبلغ است طبق مفاد دفترچه شرایط عمومی پیمان انجام می‌گیرد. در مواردی که ساختمان یا تأسیسات مورد نظر هنگام تحویل فاقد استفاده کننده باشد به جای نماینده استفاده کننده از ساختمان نماینده مدیریت هزینه در تحویل شرکت خواهدکرد.

به هر حال تعیین اعضا کمیسیون تحویل موقت و قطعی کارهای ساختمانی و تأسیساتی که میزان آن بیش از یکصد میلیون ریال باشد بعهده مدیرعامل است.

قسمت سوم: مقررات مختلفه

ماده۴۷. تنخواه گردان کارپردازان سازمان متناسب با میزان خرید هر یک از آنان بنا به پیشنهاد مدیر اداری یا مدیر تدارکات و تصویب مدیرعامل تعیین خواهد شد.

ماده۴۸. کلیه کارکنان سازمان و افراد خانواده آنان در حدود قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی نمی‌توانند بطور مستقیم یا غیرمستقیم در معاملات با سازمان شرکت نمایند.

ماده۴۹. به منظور انجام برخی پرداخت‌ها و معاملات اضطراری که به لحاظ ضرورت و فوریت موضوع، رعایت بعضی از مقررات این آیین‌نامه و سایر مقررات سازمان در مورد آنها میسر نمی‌باشد، سازمان مجاز است به میزان اعتباری که شورای عالی تأمین اجتماعی همه ساله در بودجه سازمان تصویب و موارد آن را مشخص می‌نماید که سقف اعتبار مصوب حداکثر از (۵٪) کل اعتبارات سالانه سازمان تجاوز نخواهد کرد بدون الزام به رعایت تشریفات استعلام کتبی، مناقصه و مزایده و سایر مقررات مربوط به پرداخت، تحت ضوابط ذیل اعتبار مربوط را هزینه کرده یا معاملات را انجام دهد.

الف) معاملات تا مبلغ یک میلیون ریال با مسؤولیت مأمور خرید (یا فروش).

ب) معاملات از یک میلیون و یک ریال تا پنج میلیون ریال با تأیید مأمور خرید (یا فروش) یا واحد تدارکاتی و تصویب بالاترین مقام واحد و یا مقام مجاز از طرف وی.
ج) معاملات بیش از پنج میلیون ریال و همچنین انجام سایر پرداخت‌ها به هر میزان با تأیید و مسؤولیت مدیرعامل سازمان و یا مقام مجاز از طرف وی.
د) میزان پیش پرداخت از (۴۰٪) تجاوز نخواهد کرد تنخواه گردان سپرده حسن انجام کار و نوع و میزان تضمینی که باید در قبال پیشپرداخت حسن انجام کار اخذ گردد، با تشخیص و مسؤولیت مدیرعامل و یا مقامات مجاز از سوی وی خواهد بود.
هـ) در کلیه موارد اسناد هزینه مربوط با رعایت سایر مقررات این آیین‌نامه با امضاءی مدیر امور مالی و مدیرعامل سازمان و یا مقامات مجاز از سوی آنان به حساب قطعی منظور می‌شود.
تبصره. اعتباراتی که قبلاً با تصویب شورای‌عالی تأمین اجتماعی بدون رعایت مقررات این آیین‌نامه مصرف شده در صورت انطباق با این ماده به هزینه قطعی منظورگردد.
ماده۵۰. تغییرات تشکیلات اداری سازمان و عناوین شغلی در اجرای مفاد این آیین‌نامه موثر نبوده و واحدهای جایگزین و مسؤولان ذیربط موظف به اجرای مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.

۴. آیین‌نامه استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی

(۱۳۴۸/۲/۱۳)[۱]

فصل اول: کلیات

ماده۱. کلیه مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.
تبصره. اعضای شورای عالی و هیئت نظارت و هیئت مدیره و همچنین مدیرعامل سازمان هرگاه کارمند رسمی دستگاه دیگری باشند تابع مقررات استخدامی مربوط به خود خواهند بود.
هرگاه مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی بدین مقامات منصوب شوند مدت خدمت آنان در سمت‌های مذکور از هر لحاظ جزء سابقه خدمت ثابت آنان در سازمان بیمه‌های اجتماعی محسوب می‌شود.
ماده۲. مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی غیر از شاغلین مشاغل کارگری از دو نوع خارج نخواهند بود.
ثابت و موقت
ماده۳. مستخدم ثابت سازمان کسی است که به موجب حکم برای تصدی یکی از

---

۱. قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی به موجب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ ملغی گردیده است. به موجب ماده ۱۱۸ قانون تأمین اجتماعی آیین‌نامه‌های اجرایی قانون بیمه‌های اجتماعی که با قانون تأمین اجتماعی مغایرت نداشته باشد تا زمان تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون قابل اجرا است؛ به آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۸ رجوع کنید.

پست‌های ثابت سازمان استخدام شده و در یکی از رتبه‌های دوازده‌گانه استخدامی مندرج در این آیین‌نامه قرار گیرد.
تبصره. واگذاری پست‌های سازمانی به اشخاص غیر از مستخدمین ثابت ممنوع است ولی در صورتی که برای تصدی برخی از پست‌های تخصصی نتوان از مستخدمین ثابت استفاده نمود با تصویب هیئت مدیره می‌توان مستخدم مورد احتیاج را برای تصدی پست مزبور به طور موقت و مدت معین که در هر حال از سه سال تجاوز نخواهد کرد استخدام نمود.
ماده۴. مستخدم موقت کسی است که به موجب قرارداد برای مدت معین و کار مشخص استخدام می‌شود.
تبصره. شرایط استخدامی این قبیل مستخدمین به موجب قراردادهای نمونه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد مدیرعامل سازمان بیمه‌های اجتماعی به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

فصل دوم: ورود به خدمت سازمان و انتصابات

ماده۵. استخدام داوطلبان به خدمت ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی از طریق امتحان و مسابقه به ترتیب مقرر از طرف هیئت مدیره انجام می‌شود.
ماده۶. داوطلبان ورود به خدمت ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی باید واجد شرایط زیر باشند:
الف) داشتن ۱۸سال تمام و نداشتن بیشتر از ۴۰ سال تمام.[۱]
ب) تابعیت ایران.
ج) انجام خدمت زیرپرچم یا داشتن معافیت قانونی در صورت مشمول بودن.
د) نداشتن محکومیت جزایی مؤثر.
ه) عدم محکومیت به فساد عقیده و نداشتن معروفیت به فساد اخلاق و تجاهر به فسق و معتاد نبودن به مواد مخدر.
و) داشتن تحصیلات لازم برای شغل مورد نظر.
ز) داشتن صحت مزاج و توانایی انجام کار مربوط.
ماده۷. کسانی که در مسابقه ورودی استخدام ثابت قبول می‌شوند قبل از پذیرفته شدن به خدمت ثابت یک دوره آزمایشی را طی خواهند کرد.
ماده۸. مدت خدمت آزمایشی داوطلبان ورود به خدمت ثابت در هیچ مورد از شش‌ماه کمتر و از دوسال بیشتر نخواهد بود.
ماده۹. افرادی که در ضمن دوره آزمایشی صالح برای ابقای در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند بدون هیچگونه تعهد با صدور حکم برکنار خواهند شد.
تبصره. به افرادی که طبق این ماده از خدمت برکنار می‌شوند حقوق مرخصی

---

۱. ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی مصوب ۱۳۸۰/۱۱/۲۷، که در تاریخ ۸۴/۸/۱۵ به تصویب رسیده مقرر می‌دارد: «هر نوع بکارگیری افراد بازنشسته در وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و کلیه دستگاه‌های موضوع ماده ۱۶۰ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی اجتماعی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و نهادهای عمومی غیردولتی و مؤسسات و شرکت‌های وابسته و تابع آنها و هر دستگاهی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می‌نماید جز با تصویب هیئت وزیران تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد. ایثارگران قبل از سی سال خدمت از حکم این ماده مستثنی هستند کلیه قوانین عام و خاص مغایر با این ماده ملغی‌الاثر است.»

استحقاقی پرداخت خواهد شد.
ماده۱۰. کسانی که طبق ماده ۹ به خدمت ثابت پذیرفته نشوند تا یک سال از تاریخ برکناری حق شرکت مجدد در مسابقه ورودی استخدام سازمان بیمه‌های اجتماعی را نخواهند داشت.
ماده۱۱. افرادی که در دوره آزمایشی لیاقت و کاردانی و علاقه به کار از خود نشان دهند در پایان دوره آزمایشی به موجب حکم در عداد مستخدمین ثابت منظور و از حقوق و مزایای قانونی آن برخوردار خواهند شد.
تبصره. حقوق دوره آزمایشی برابر حقوق اولین درجه رتبه مربوط خواهد بود و در صورتی که مستخدم به استخدام ثابت پذیرفته شود مدت خدمت آزمایشی جزء سابقه خدمت ثابت وی محسوب می‌گردد.
ماده۱۲. ارتقای رتبه‌های مستخدمین ثابت با توجه به مفاد مواد ۱۸ و ۱۹ باید براساس لیاقت و شایستگی و کاردانی و استعداد و رشد فکری و تجارب آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد و سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است طبق مقرراتی که به پیشنهاد هیئت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهد رسید شایستگی و استعداد مستخدمین را مورد بررسی قرار داده و نتیجه را در پرونده استخدامی هر یک از آنها منعکس سازد.
این سنجش به نحوی صورت خواهد گرفت که به موجب ارشاد و ملاک استحقاق مستخدم برای ارتقای رتبه یا تغییر شغل و یا لزوم گذراندن دوره کارآموزی جدید باشد.

فصل سوم: حقوق و مزایای مستخدمین ثابت

ماده۱۳. سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه کلیه مشاغل ثابت خود را براساس اهمیت وظایف و مسؤولیت‌ها و شرایط تصدی از لحاظ معلومات و تجربه و سایر شرایط کار طبقه‌بندی و به دوازده رتبه تخصیص داده و برای تأیید به سازمان اموراداری و استخدامی کشور پیشنهاد کند. سازمان اخیر مکلف است ظرف سه ماه نظر خود را در این خصوص به سازمان بیمه‌های اجتماعی اعلام نماید.
ماده۱۴. استخدام ثابت فقط برای تصدی مشاغل پیش‌بینی شده در یکی از رتبه‌های دوازده‌گانه مذکور در ماده ۱۳ به عمل خواهد آمد و در هر مورد با توجه به شغلی که استخدام برای آن صورت می‌گیرد رتبه‌ای که مستخدم جدید در آن قرار خواهد گرفت تعیین خواهد شد.
ماده۱۵. حقوق ماهانه مستخدمین ثابت مشمول این آیین‌نامه برمبنای عدد صد (برای درجه یکم رتبه یک) تعیین و حداکثر از ۸ برابر آن (در آخرین درجه رتبه دوازده) تجاوز نخواهد کرد.
تبصره. جدول حقوق موضوع این ماده به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهد رسید.
ماده۱۶. ضریب جدول حقوق ماده ۱۵ در هر مورد به پیشنهاد هیئت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهد رسید. لکن نمی‌تواند از میزان ضریبی که به ترتیب مندرج در ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری تعیین گردیده تجاوز نماید.

ماده۱۷. مستخدم ثابت به اعتبار شغلی که برای آن استخدام می‌شود در درجه یک رتبه مربوط وارد به خدمت می‌شود و می‌تواند با رعایت شرایط مقرر در این آیین‌نامه تا آخرین درجه همان رتبه ترفیع یابد.[1]

ماده۱۸. مستخدمین در صورت وجود شرایط زیر استحقاق ترفیع درجه در رتبه‌ای که خدمت می‌کنند خواهند داشت:

الف) توقف حداقل دوسال در درجه مادون.

ب) رضایتبخش بودن خدمات مستخدم در دوسال گذشته.

ماده۱۹. در صورت وجود شرایط زیر می‌توان مستخدم را از یک رتبه به رتبه بالاتر ارتقاء داد:

الف) در رتبه جدید پست سازمانی بلاتصدی وجود داشته باشد.

ب) شرایط احراز پست جدید را دارا باشد.

ج) مسابقه مقرر را با موفقیت بگذراند.

د) در خدمات گذشته خود ابراز لیاقت و کاردانی نموده باشد.

ه) توقف حداقل دو سال در آخرین رتبه‌ای که خدمت می‌کرده است.

تبصره. مستخدمینی که ارتقاء رتبه می‌یابند همواره در درجه‌ای از رتبه جدید قرار خواهند گرفت که حقوق آن درجه با ارتقای اضافی به حقوقی که مستخدم در درجه رتبه قبلی می‌گرفته است نزدیکتر باشد.

ماده۲۰. در صورتی که نوع کار و وظایف و مسؤولیت‌های بعضی از مشاغل سازمان بیمه‌های اجتماعی اقتضا نماید که مبالغی علاوه بحقوق به مستخدمین ثابت آن پرداخت شودمبلغی به‌عنوان فوق‌العاده شغل به شاغلین آن مشاغل پرداخت خواهد شد. مشاغل مستحق دریافت فوق‌العاده مزبور و میزان این فوق‌العاده و همچنین ازدیاد یا حذف این فوق‌العاده در مورد مشاغل مختلف طبق طرحی خواهد بود که با پیشنهاد هیئت مدیره و تأیید سازمان اموراداری و استخدامی کشور به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی برسد.

تبصره. مبلغ فوق‌العاده شغل در هر رتبه نمی‌تواند از میزان حقوق آخرین درجه همان رتبه تجاوز کند.

ماده۲۱. به مستخدمینی که وضع خدمت آنان ایجاب کند که علاوه بر ساعات اداری مشغول کار باشند فوق‌العاده اضافه کار متناسب با ساعات کار اضافی پرداخت خواهدشد. مأخذ محاسبه فوق‌العاده اضافه کار حاصل ضرب $\frac{1}{160}$ حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل ماهانه در ساعات کار اضافی خواهد بود و به یک نفر در یک ماه بیش از پنجاه ساعت فوق‌العاده اضافه کار پرداخت نخواهد شد.

ماده۲۲. به مستخدمینی که برای انجام وظیفه خاصی به مأموریت اعزام می‌شوند و جهت انجام مأموریت به تشخیص سازمان بیمه‌های اجتماعی ناچار به توقف شبانه در محل مأموریت باشند فوق‌العاده روزانه پرداخت می‌گردد.

ماده۲۳. پرداخت فوق‌العاده‌های روزانه، اشتغال خارج از مرکز خارج از کشور، کسر صندوق، تضمین و جبران هزینه‌های ایاب و ذهاب، سفر و نقل مکان به مستخدمین

---

۱. نک: دادنامه شماره ۴۳ مورخ ۷۱/۶/۱۴ مندرج در پاورقی ماده ۵۳

سازمان بیمه‌های اجتماعی تابع مقررات قانون استخدام کشوری می‌باشد.
ماده۲۴. سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند به مستخدمینی که خدمت برجسته‌ای انجام دهند پاداش حسن خدمت پرداخت نماید.
جمع این نوع پاداش در هر سال نباید از مجموع حقوق و مزایای یک ماه مستخدم تجاوز نماید.
ماده۲۵. سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند در صورت وجود اعتبار در بودجه مصوب و در صورت رضایت از طرز خدمت مستخدمین خود علاوه بر پاداش مقرر در ماده ۲۴ معادل یک ماه حقوق و مزایا با تصویب شورای عالی سازمان به آنها پرداخت نماید. در هر حال مجموع پاداش پرداختی به کارکنان به هیچ عنوان از دو ماه حقوق و مزایای سالیانه مستخدمین تجاوز نخواهد نمود.

فصل چهارم: امور رفاه

ماده۲۶. مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی سالی ۳۰ روز حق مرخصی با استفاده از حقوق و مزایای ماهانه را طبق برنامه‌ای که از طرف سازمان تنظیم می‌شود خواهند داشت.
تبصره ۱ـ هرگاه اعطای مرخصی به مستخدم از لحاظ سازمان بیمه‌های اجتماعی مقدور نباشد مرخصی مستخدم برای استفاده در سال بعد ذخیره خواهد شد.
تبصره ۲ـ حداکثر مدت مرخصی ذخیره ۶۰ روز می‌باشد.
تبصره ۳ـ مرخصی ذخیره شده قبل از تصویب این آیین‌نامه مشمول محدودیت فوق نخواهد بود.
طرز استفاده از این قبیل مرخصی تابع برنامه‌ای می‌باشد که از طرف سازمان بیمه‌های اجتماعی تنظیم می‌شود.
تبصره ۴ـ تعطیلات واقع در دوران مرخصی جزو ایام مرخصی محسوب می‌گردد.
تبصره ۵ـ کارکنان سازمان‌های منطقه‌ای بهداری استان‌ها که به علت شرایط خاص زمان جنگ از تاریخ ۵۹/۶/۳۱ از مرخصی استحقاقی خود استفاده ننموده‌اند و یا تا پایان جنگ نتوانند استفاده نمایند، همچنین کارکنانی که به علت ضرورت‌های اداری به تشخیص رئیس سازمان نتواند از مرخصی استحقاقی استفاده نماید مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان مازاد بر مدت مذکور در تبصره ۲ ذخیره خواهد شد.[1]
ماده۲۷. مستخدم ثابت می‌تواند با موافقت سازمان بیمه‌های اجتماعی در تمام مدت خدمت حداکثر تا دوسال از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. مدت خدمت مرخصی بدون حقوق به هیچ وجه جزء سابقه خدمت مستخدم محسوب نمی‌شود.
تبصره ۱ـ در صورتی که مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی به یکی از مقامات دولتی مذکور در ماده ۳ قانون استخدام کشوری منصوب و یا به نمایندگی مجلسین انتخاب یا منصوب شوند خدمت آنان در مدت تصدی مقامات مذکور یا نمایندگی مجلسین در حکم مرخصی بدون استفاده از حقوق خواهد بود.
در صورتی که این قبیل مستخدمین حق بیمه سهم خود و کارفرما را پرداخت

---

۱. این تبصره، در تاریخ ۱۳۶۵/۷/۸ به ماده ۱۲۴ الحاق شده است.

نمایند این مدت جزء سابقه بیمه آنان منظور خواهد شد.
تبصره ۲ـ حفظ پست سازمانی مستخدمینی که از مرخصی بدون حقوق استفاده می‌کنند الزامی نیست و در صورتی که پس از پایان این مرخصی پستی مناسب برای آنان موجود نباشد به حال آماده به خدمت درمی‌آیند.
ماده۲۸. مستخدمین در صورت ابتلای به بیماری‌هایی که مانع اجرای وظایف آنان باشد از مرخصی استعلاجی با دریافت حقوق و مزایای ماهانه استفاده خواهند نمود. حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی با حقوق و مزایای ماهانه جز در مورد بیماری‌های صعب‌العلاج چهارماه در سال خواهد بود.
تبصره. به زنانی که مستخدم سازمان بیمه‌های اجتماعی هستند در صورتی که باردار شوند با گواهی پزشک معتمد سازمان بیمه‌های اجتماعی ۶۰ روز مرخصی به‌عنوان مرخصی زایمان اعطا می‌شود.
این مرخصی جزو مرخصی استعلاجی مستخدم محسوب است و ابتدای آن حداکثر ۳۰ روز قبل از زایمان و انتهای آن در هر حال از ۳۰ روز پس از آن تجاوز نخواهد کرد.
ماده۲۹. کیفیت و نحوه استفاده مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی از مقررات بیمه و بازنشستگی براساس قانون بیمه‌های اجتماعی به موجب آیین‌نامه خاصی خواهد بود که بنا به پیشنهاد هیئت مدیره و به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی برسد.
ماده۳۰. سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند برای مستخدمینی که شغل آنان ایجاب کند لباس کار متناسب با محیط کار و وظایف آنان تهیه نماید.

فصل پنجم: تکالیف عمومی مستخدمین

ماده۳۱. مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلفند طبق برنامه اوقات کار که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید در محل خدمت خود حضور یافته و وظایف محوله را انجام دهند.
ماده۳۲. پرداخت حقوق و مزایا در مقابل انجام کار است. مقررات مربوط به حضور و غیاب مستخدمین سازمان به پیشنهاد مدیرعامل و تصویب هیئت مدیره تعیین خواهد شد.
ماده۳۳. مستخدم سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است در حدود قوانین و مقررات احکام و دستورات رؤسای مافوق خود را انجام دهد. اگر مستخدم حکم یا دستور مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات تشخیص دهد مکلف است کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهد و در صورتی که بعد از این اطلاع مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأکید کرد مستخدم مکلف به اجرای دستور صادره خواهد بود.
ماده۳۴. مستخدم سازمان بیمه‌های اجتماعی از هر نوع عملی که موجب ایجاد تفرقه در انجام وظایف و تعهدات سازمان بیمه‌های اجتماعی شود ممنوع است.
رسیدگی به تقصیر و تخلف اداری و یا قصور مستخدمین در انجام وظایف و تعیین مجازات آنها به عهده دادگاه اداری است. چگونگی تشکیل دادگاه اداری و رسیدگی به موجب آیین‌نامه دادرسی اداری موضوع تبصره ۱ ماده ۵۸ قانون استخدام

کشوری خواهد بود.[1]

ماده۳۵. انواع مجازات‌های اداری به قرار زیر است:

الف) توبیخ کتبی با درج در پرونده خدمت.

ب) کسر حقوق و فوق‌العاده‌های ماهانه مستخدم تا یک سوم حداکثر تا سه ماه.

ج) کسر حقوق و فوق‌العاده‌های ماهانه مستخدم تا یک سوم از سه ماه تا ششماه.

د) انفصال موقت حداکثر تا مدت یک سال.

ه) انفصال دایم از خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی.

تبصره ۱ـ رؤسای ادارات، شعب، بیمارستان‌ها، واحدهای مستقل و مقامات معادل یا بالاتر از آنان می‌توانند به تشخیص خود و بدون مراجعه به دادگاه اداری کتباً و با ذکر دلیل مجازات مندرج در بند الف این ماده را در مورد مستخدم متخلف تابع خود معمول دارند.

تبصره ۲ـ مقامات مندرج در تبصره ۱ بدون مراجعه به دادگاه اداری و با تأیید مدیرعامل سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌توانند کتباً و با ذکر دلایل مجازات مندرج در بند ب این ماده را در مورد مستخدم متخلف تابع خود معمول دارند.

تبصره ۳ـ مدیرعامل سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند رأساً و بدون مراجعه به دادگاه اداری هر یک از مجازات‌های مندرج در بندهای الف، ب و ج را کتباً با ذکر دلیل در مورد مستخدم متخلف سازمان بیمه‌های اجتماعی اعمال نماید همچنین مجازات مندرج در بند (د) را با تأیید هیئت مدیره تا مدت یک ماه در مورد مستخدم متخلف معمول دارد.

فصل ششم: حقوق استخدامی مستخدمین

ماده۳۶. مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌توانند در مورد تضییع حقوق استخدامی خود به هیئت رسیدگی شکایت کنند.[2]

هیئت رسیدگی مرکب از سه نفر که ازطرف سازمان بیمه‌های اجتماعی تعیین می‌شوند.

تبصره. ترتیب تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی و اخذ رأی در هیئت مذکور به موجب مقرراتی خواهد بود که به تصویب شورای عالی می‌رسد.

ماده۳۷. رأی هیئت رسیدگی برای سازمان بیمه‌های اجتماعی لازم‌الاجرا است و

---

۱. نک: قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب۱۳۷۲/۹/۷ و آیین‌نامه اجرایی آن مورخ ۱۳۷۳/۲/۲۷.

۲. دادنامه شماره ۱۴ مورخ ۱۳۷۰/۲/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری: به صراحت بند ۳ ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری مصوب۶۰/۱۱/۴رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمین واحدها و مؤسسات مذکور در بند یک و مستخدمین مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی در صلاحیت اختصاصی دیوان عدالت اداری قرار گرفته وبه موجب ماده ۲۴ قانون مزبور کلیه قوانین و مقررات مغایر با این قانون از تاریخ تشکیل دیوان منسوخ اعلام شده است درنتیجه جز مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما صلاحیت سایر مراجع اختصاصی اداری در زمینه رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین دولت و از جمله هیئت رسیدگی به تخلفات کارکنان سازمان تأمین‌اجتماعی موضوع ماده ۳۶ آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۴۸ منتفی گردیده است بنابراین دادنامه شماره ۵۵۶ مورخ ۱۳۶۹/۹/۵شعبه نهم دیوان عدالت اداری در پرونده کلاسه ۶۸/۱۰۶ که بر این مبنا صادر شده است موافق موازین قانونی تشخیص داده شده می‌شود . این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع لازم‌الاتباع است.

هرگاه مستخدم به رأی صادره معترض باشد می‌تواند ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ رأی به دیوان عالی کشور شکایت کند.
ماده۳۸. مستخدم ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند با دوماه اعلام قبلی از خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی استعفا کند. استعفای مستخدم رافع تعهدات او در برابر سازمان بیمه‌های اجتماعی نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می‌یابد که سازمان بیمه‌های اجتماعی کتباً با آن موافقت کند. سازمان بیمه‌های اجتماعی باید ظرف دوماه از تاریخ وصول استعفا رد یا قبول استعفا را کتباً اعلام دارد اگر در پایان دوماه مذکور رد یا قبول استعفا اعلام نگردد این امر در حکم قبول استعفا تلقی خواهد شد.
ماده۳۹. استخدام مجدد مستخدم ثابت که طبق ماده ۳۸ این آیین‌نامه استعفا کرده است در صورت احتیاج به وجود او مانعی ندارد. سن این قبیل مستخدمین به شرط بودن شرایط استخدام نباید از چهل سال به علاوه مدتی که به‌صورت مستخدم ثابت در سازمان بیمه‌های اجتماعی خدمت کرده است تجاوز نماید.
تبصره ۱ـ سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند این قبیل افراد را از طی دوره خدمت آزمایشی موضوع ماده ۸ معاف کند.
تبصره ۲ـ چنانچه این افراد داوطلب خدمت در رتبه استخدامی سابق خود یا رتبه پایین‌تر باشند سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند آنان را از گذرانیدن امتحان معاف سازد.
ماده۴۰. در صورتی که مستخدم ثابت مدت پانزده روز بدون عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترک خدمت مستعفی شناخته شده و استخدام مجدد او به هر عنوان در سازمان بیمه‌های اجتماعی ممنوع است تشخیص عذر موجه با مدیرعامل سازمان بیمه‌های اجتماعی خواهد بود.

فصل هفتم: مقررات مختلف

ماده۴۱. سازمان بیمه‌های اجتماعی جز در موارد مصرح در این آیین‌نامه نمی‌تواند مستخدم را از پست سازمانی برکنار کند مگر اینکه براساس مقررات این آیین‌نامه بلافاصله او را به پست سازمانی دیگر منصوب نماید.
تبصره. در صورتی که سازمان بیمه‌های اجتماعی مستخدم را به پستی که در رتبه پایین‌تر قرار دارد منصوب نماید در رتبه جدید حقوق دریافتی قبلی مستخدم به وی پرداخت می‌شود و دریافت اضافه حقوق بعدی مستخدم در رتبه جدید تابع مفاد ماده ۱۸ این آیین‌نامه خواهد بود.
ماده۴۲. در صورتی که به علت حذف پست سازمانی یا انحلال واحدی از تشکیلات سازمان بیمه‌های اجتماعی به وجود یک یا عده‌ای از مستخدمین ثابت احتیاج نباشد مستخدم یا مستخدمین مزبور به حال آماده به خدمت در می‌آیند.
ماده۴۳. مستخدمین آماده به خدمت در شش ماه اول کلیه حقوق درجه رتبه و پس از ششماه از نصف حقوق درجه رتبه خود استفاده خواهند نمود و مدت آماده به خدمت این مستخدمین در هر حال جزء سابقه خدمت آنان محسوب می‌شود.
در مورد مستخدمینی که بیش از یک سال آماده به خدمت باشند سازمان بیمه‌های

اجتماعی بنا به تمایل و انتخاب مستخدم به یکی از دو ترتیب زیر عمل خواهد نمود.
الف) پرداخت وجهی بابت بازخرید سوابق خدمت که عبارت خواهد بود از یک ماه حقوق درجه رتبه مستخدم در ازای هرسال خدمت اضافه حقوق ایام مرخصی استحقاقی استفاده نشده مستخدم طبق ماده ۲۶ این آیین‌نامه.
ب) موافقت با ادامه اختیاری بیمه طبق ماده ۶ قانون بیمه‌های اجتماعی و آیین‌نامه مربوط.[۱]
ماده۴۴. استخدام مجدد افرادی که خدمتشان بازخرید شده است طبق تبصره ۳ ماده ۱۲۰ قانون استخدام کشوری خواهد بود.[۲]
ماده۴۵. سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است مادام که مستخدم آماده به خدمت در اختیار دارد برای پست‌هایی که جدیداً ایجاد می‌شود و یا بدون متصدی است از مستخدمین مزبور، به شرط واجد شرایط بودن استفاده نماید و در صورتی که بین آنها اشخاصی واجد شرایط یافت نشود نسبت به استخدام جدید یا تغییر رتبه مستخدمین دیگر اقدام نماید.
ماده۴۶. مأموریت مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی و اعزام آنان برای طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی در داخل یا خارج کشور به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی سازمان بیمه‌های اجتماعی برسد.
ماده۴۷. مستخدمی که به خدمت زیرپرچم احضار شود مکلف است حداکثر ظرف دو ماه پس از خاتمه خدمت زیرپرچم خود را به سازمان بیمه‌های اجتماعی معرفی و آمادگی خود را برای خدمت کتباً اعلام دارد و سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است مستخدم مذکور را به خدمت بگمارد و در صورتی که پست سازمانی مناسب برای ارجاع به مستخدم مذکور موجود نباشد به حال آماده به خدمت در خواهد آمد.
ماده۴۸. مستخدم ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی که به حال تعلیق درآمده است پس از برائت قطعی از اتهام یا اتهامات منتسبه به خدمت گمارده خواهد شد و مدت تعلیق جزء سابقه خدمت او محسوب و حقوق مدت تعلیق وی پرداخت خواهد گردید ولی چنانچه برای مستخدم ثابت که از حال تعلیق خارج می‌شود پست ثابت سازمانی موجود نباشد به حال آماده به خدمت در خواهد آمد.
ماده۴۹. مستخدم ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی که به طور موقت محکوم به انفصال از خدمت می‌گردد بعد از اتمام مدت انفصال به خدمت گمارده می‌شود ولی چنانچه پستی برای وی موجود نباشد به حال آماده به خدمت در می‌آید.
مدت انفصال موقت در هیچ حال جزء سابقه خدمت محسوب نخواهد شد.

---

۱. به موجب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۵۴ قانون بیمه‌های اجتماعی منسوخ شده است .درخصوص بیمه اختیاری در حال حاضر براساس ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه مربوط مصوب ۱۳۸۵/۸/۱عمل می‌شود.
۲. ***تبصره ماده ۱۲۰.*** استخدام مجدد افرادی که خدمتشان بازخرید شده است در وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و مؤسسات و شرکت‌های موضوع بند ت ماده ۲ این قانون ممنوع است و در صورتی که ثابت شود افراد مزبور به خدمت یکی از مؤسسات و شرکت‌های مذکور در آمده‌اند کلیه وجوه پرداختی به ایشان به استثنای وجوه بازنشستگی پس گرفته خواهد شد و دولت در قبال سوابق خدمت آنان هیچگونه تعهدی نخواهد داشت.

ماده۵۰. مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی نمی‌توانند در ساعات خدمت خود در سازمان هیچگونه شغل در مؤسسات دیگر داشته باشند.
قبول خدمت در غیر ساعات اداری نیز موکول به اطلاع و موافقت قبلی سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌باشد و در صورت تخلف سازمان مذکور می‌تواند به خدمت مستخدم متخلف خاتمه داده و او را تحت تعقیب قانونی قرار دهد.

فصل هشتم: تطبیق وضع مستخدمین با مواد این آیین‌نامه

ماده۵۱. سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است پس از اجرای ماده ۱۳ ظرف شش‌ماه وضع استخدامی مستخدمین خود را که در تاریخ تصویب این آیین‌نامه در خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی هستند با مقررات آن تطبیق دهد.
ماده۵۲. مستخدمین سازمان بیمه‌های اجتماعی که در تاریخ تصویب این آیین‌نامه به موجب حکم رسمی سازمان بیمه‌های اجتماعی در عداد کارکنان ثابت هستند مستخدم ثابت شناخته می‌شوند.
ماده۵۳. مستخدمین پیمانی و روزمزد حکمی که تمام اوقات رسمی کار در استخدام سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌باشند به استثنای کارگران که در تاریخ تصویب این آیین‌نامه در استخدام سازمان بیمه‌های اجتماعی هستند با رعایت شرایط زیر به مستخدم ثابت تبدیل وضع پیدا می‌کنند:[1]
۱. واجد شرایط مذکور در ماده ۶ باشند و سن آنها در موقع شروع به خدمت یا روزمزدی بیش از ۴۰ سال نبوده باشد.
۲. در تشکیلات مصوب سازمان بیمه‌های اجتماعی پست سازمانی متناسب با وضع تحصیلی و تجربی آنان موجود باشد.
۳. در صورتی که سازمان بیمه‌های اجتماعی مقتضی بداند در آزمایش مربوط شرکت نموده و کسب موفقیت نمایند.
۴. در هیچ یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی شغل موظف نداشته و از هیچ گونه مقرری وظیفه بازنشستگی نیز استفاده ننمایند.
تبصره. سوابق خدمت بلافصل مستخدمین موضوع این ماده در سازمان بیمه‌های اجتماعی جزء سوابق خدمت ثابت آنها محسوب خواهد شد مشروط بر اینکه در تمام اوقات رسمی کار در یکی از واحدهای سازمان بیمه‌های اجتماعی انجام وظیفه نموده و در هیچ یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی شغل موظف نداشته باشد.
سوابق خدمت مستخدمینی که به طور نیمه وقت منحصراً در خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی بوده‌اند با تصویب هیئت مدیره جزء سابقه خدمت ثابت آنان

---

۱. دادنامه شماره ۴۳ مورخ ۷۱/۴/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری: «نظر به ماده ۱۷ آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی مصوب۴۸/۲/۱۳مبنی بر استخدام رسمی افراد در پست‌های ثابت سازمانی در درجه یک رتبه مربوط و عنایت به ماده ۵۳ آیین‌نامه مزبور درخصوص عدم جواز تطبیق وضع مشمولین قانون کار با آیین‌نامه فوق‌الذکر و اینکه منحصراً سوابق خدمت مستخدمین ثابت و روزمزد حکمی به شرح تبصره ماده ۵۳ قابل احتساب بوده واحتساب سوابق خدمت کارگران مشمول قانون کار از حیث ارتقای درجه تجویز نگردیده است دادنامه شماره ۴۵۸-۱۳۷۰/۲/۲ شعبه نهم دیوان عدالت اداری مشعر بر عدم جواز احتساب سوابق خدمت کارگری موردبحث موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود .این رأی به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.»

منظور و هر دو سال آن برابر با یک سال خدمت محسوب خواهد شد.
ماده۵۴. مستخدمین دولت که با رعایت مقررات مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری به خدمت در سازمان بیمه‌های اجتماعی اشتغال دارند می‌توانند با موافقت سازمان بیمه‌های اجتماعی از خدمت دولت مستعفی گردیده و به‌عنوان مستخدم ثابت به خدمت خود در سازمان بیمه‌های اجتماعی ادامه دهند و سوابق خدمت خود در صورتی که کسور بازنشستگی مسترد شده طبق ماده ۶۶ قانون استخدام کشوری را کلاً و یکجا و بلافاصله به سازمان بیمه‌های اجتماعی بپردازند جزء سابقه خدمت ثابت در سازمان بیمه‌های اجتماعی محسوب می‌گردد.
ماده۵۵. مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی که در تاریخ تصویب این آیین‌نامه در خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی هستند و همچنین به مستخدمینی که براساس مقررات ماده ۵۳[1] این آیین‌نامه به مستخدم ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی تبدیل وضع می‌یابند پس از اجرای ماده ۱۳ با توجه به مدارک تحصیلی و تخصص‌های حرفه‌ای لازم برای رتبه شغلی از نظر انطباق با جدول حقوق مندرج در این آیین‌نامه در یکی از رتبه‌های هفتگانه زیر قرار می‌گیرند و درجه آنان در رتبه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت آنها که به‌عنوان خدمت سازمان بیمه‌های اجتماعی شناخته شده به ازای هر دوسال یک درجه تعیین می‌شود:
رتبه یک: مستخدمین جزء با هر قدر تحصیل.
رتبه دو: مستخدمینی که دارای تحصیلاتی در حدود دوره اول متوسطه بوده و یا تخصص حرفه‌ای مورد قبول سازمان داشته باشند.
رتبه سه: مستخدمینی که دارای تحصیلات دوره اول متوسطه یا تخصص حرفه‌ای مورد قبول سازمان باشند.
رتبه چهار: مستخدمینی که دارای دیپلم کامل متوسطه یا مدارک تحصیلی دیگر که از نظر استخدام معادل آن شناخته شده است.
رتبه پنج: مستخدمینی که دارای گواهینامه دوره کامل متوسطه بوده و یک دوره تخصصی گذرانده باشند که از طرف مراجع صالح فوق دیپلم یا عالی شناخته شده باشند.
رتبه شش: مستخدمینی که دارای دانشنامه لیسانس هستند یا ارزش تحصیلی آنها لیسانس شناخته شده باشد.
رتبه هفت: مستخدمینی که دارای دانشنامه فوق لیسانس یا دکتری باشند.
ماده۵۶. مستخدمین مذکور در ماده ۵۵ با توجه به شغل مورد تصدی در رتبه مربوط به آن شغل و در درجه‌ای از این رتبه شغلی قرار می‌گیرند که حقوق آن به حقوق درجه و رتبه تحصیلی و حرفه‌ای با تقریب اضافی نزدیکتر باشد.
تبصره. در صورتی که مستخدمین مذکور شرایط احراز شغل آن رتبه را نداشته باشند با تصویب مدیرعامل می‌توانند به‌عنوان کفیل در آن شغل یا مشاغل رتبه‌های فاصل ابقا شوند لکن مادام که واجد شرایط احراز شغل مورد تصدی نگردیده‌اند حقوق درجه‌های رتبه شغلی استحقاقی خود را دریافت نموده و به تناسب کمبود

---

۱. به موجب اصلاحیه رئیس مجلس شورای ملی (۵۲) به (۵۳) تغییر یافته است.

شرایط احراز شغل حداکثر تا ۸۰٪ فوق‌العاده شغل مربوط را دریافت خواهند داشت ولی در هر حال ارجاع پست‌هایی که از دو رتبه شغلی استحقاقی آنها بالاتر باشد ممنوع است.

ماده۵۷. در صورتی که مبلغ حقوق هر یک از مستخدمین پس از تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این آیین‌نامه از مجموع مبلغ حقوق و مدد معاش فرزند که طبق مقررات آیین‌نامه‌های قبلی استحقاق دریافت آن را داشته کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به‌عنوان تفاوت حقوق دریافت خواهد کرد تا آن که متدرجاً حقوق درجه و رتبه وی این تفاوت را کاهش داده و جبران نماید.

تبصره. تفاوت تطبیق مذکور در هر مورد از فوق‌العاده شغل مستخدمین کسر می‌گردد مگر آن که از مبلغ فوق‌العاده شغل بیشتر باشد که در این صورت مبلغ اضافی به مستخدم پرداخت خواهد شد.

ماده۵۸. از تاریخ تصویب طرح طبقه‌بندی و جدول حقوق این آیین‌نامه کلیه مقررات استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی ملغی می‌گردد و پرداخت حقوق و هرگونه مزایا و هزینه‌های مربوط به مستخدمین باید براساس مقررات این آیین‌نامه صورت گیرد.

تبصره. سازمان بیمه‌های اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف ششماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه طرح‌های اجرایی مندرج در این ماده را تهیه و تسلیم مقامات تصویب کننده نماید.

تا زمانی که هر یک از طرح‌های اجرایی مندرج در این آیین‌نامه به تصویب نرسیده است مقررات استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی در آن مورد کماکان معتبر و قابل اجرا خواهد بود.

آیین‌نامه فوق مشتمل بر ۵۸ ماده و ۲۶ تبصره که در اجرای بند ح ماده ۲ لایحه قانونی استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ در جلسه ۱۳۴۸/۲/۱۳ به تصویب کمیسیون استخدام مجلس سنا رسیده بود در تاریخ روز شنبه سیزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و چهل و هشت به تصویب کمیسیون امور استخدام و سازمان‌های اداری مجلس شورای ملی رسیده و صحیح است.

۵. آیین‌نامه وظایف و اختیارات شورای عالی تأمین اجتماعی

(مصوب ۱۳۵۰/۶/۲۷ و ۱۳۵۰/۱۱/۲)[1]

ماده۱. شورای عالی تأمین اجتماعی براساس قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت صورتی از انواع مؤسسات مشمول قانون مزبور تهیه خواهد نمود که به موجب آن امکان ایجاد صندوق‌های جداگانه و یا متمرکز با توجه به نوع کار مؤسسات و مشخصات اجتماعی افراد مورد حمایت پیش‌بینی گردد.

---

۱. نقل از روزنامه رسمی شماره ۷۸۸۴ مورخ ۱۳۵۰/۱۲/۱

صورت مزبور حاوی مهلت‌هایی برای اقدام به ایجاد صندوق‌های حمایت کارمندان انواع مؤسسات مشمول خواهد بود.
تبصره. شورای عالی تأمین اجتماعی ضوابط مربوط به ادامه کار صندوق‌های بازنشستگی کارمندان مؤسساتی را که در تاریخ تصویب قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت وجود داشته‌اند تعیین و اعلام خواهد نمود.
ماده۲. شورای عالی تأمین اجتماعی به منظور نظارت بر حسن اجرای قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت صندوق‌های حمایت کارمندان را به وسیله بازرس یا بازرسان خود مورد بازرسی قرار خواهد داد و در صورتی که نواقصی در کار آنها مشاهده شود ضمن صدور دستورالعمل‌های لازم مهلت مناسبی برای رفع نواقص مزبور تعیین خواهد نمود.
تبصره. بازرس یا بازرسان برای انجام وظایف خود حق مراجعه به دفاتر و اسناد صندوق را دارند. مسوول صندوق موظف است مدارک و توضیحات مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهد.
ماده۳. هر یک از صندوق‌ها که مقررات قانونی و یا دستورالعمل‌های شورای عالی تأمین اجتماعی را رعایت نکند شورا پس از رسیدگی و احراز اطمینان از این امر از وزارت کار و امور اجتماعی خواهد خواست که نماینده تام‌الاختیاری از طرف خود برای اداره صندوق تعیین نماید.
نماینده مذکور تا هنگامی که به تشخیص شورای عالی تأمین اجتماعی شرایط لازم و کافی برای اداره صندوق به نحو مطلوب فراهم نشود به کار خود براساس دستورالعمل مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی ادامه خواهد داد.
ماده۴. شورای عالی تأمین اجتماعی در مورد ترتیب استفاده از وجوه مذکور در ماده ۶ قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت و یا انتقال این وجوه به صندوق مربوط و تعیین بهترین نحوه استفاده بیمه‌شدگان از مزایای مربوط همچنین برای تعیین مناسب‌ترین نحوه بهره‌برداری از منابع مالی صندوق‌های حمایت کارمندان مطالعات و بررسی‌های لازم را به عمل خواهد آورد.
ماده۵. شورای عالی تأمین اجتماعی نسبت به تعمیم مقررات تأمین اجتماعی که شامل مقررات حمایتی مربوط به ازکارافتادگی، پیری، فوت و سایر موارد تأمین اجتماعی است به افراد و طبقاتی که از آن برخوردار نیستند براساس گزارش کمیته‌های فنی بررسی نموده و تصمیمات لازم را اتخاذ خواهد نمود.
ماده۶. شورای عالی تأمین اجتماعی هماهنگی لازم را بین سازمان‌هایی که به نحوی از انحاء در زمینه تأمین اجتماعی فعالیت دارند از نظر یکنواخت کردن حداقل‌های مربوط به میزان حق بیمه و شرایط بهره‌مندی از کمک‌ها و میزان کمک‌ها ایجاد خواهد نمود و ترتیبی مقرر خواهد داشت تا انتقال بیمه‌شدگان از یک سازمان یا بخش به سازمان دیگر به سوابق بیمه آنان لطمه نزند.
تبصره. منظور از بخش در این ماده بخش دولتی و بخش خصوصی است.
ماده۷. شورای عالی تأمین اجتماعی علاوه بر وظایف و اختیارات مذکور در فوق دارای اختیارات و وظایف زیر نیز می‌باشد:

الف) بررسی و تصویب اساسنامه‌های نمونه برای انواع صندوق‌های حمایت کارمندان.
ب) بررسی و تصویب سازمان و مقررات استخدامی صندوق‌های حمایت کارمندان که به وسیله هیئت مدیره یا هیئت عامل صندوق‌ها تهیه و پیشنهاد می‌گردد.
ج) تعیین حسابرسی صندوق‌های حمایت کارمندان.
د) بررسی و تصویب حقوق و مزایا و یا حق‌الزحمه اعضای هیئت مدیره یا هیئت عامل یا مدیرعامل و حسابرس صندوق‌های حمایت کارمندان برحسب اینکه افراد مزبور موظف یا غیرموظف باشند بنا به پیشنهاد هیئت مدیره یا هیئت عامل صندوق‌ها.
ه) بررسی وتصویب بودجه سالانه وگزارش عملکرد و ترازنامه صندوق‌های حمایت کارمندان.
آیین‌نامه فوق مشتمل بر هفت ماده و سه تبصره در اجرای ماده ۳ قانون حمایت کارمندان دربرابراثرات ناشی ازپیری و ازکارافتادگی وفوت پس ازتصویب کمیسیون‌های کار و امور اجتماعی و دارایی مجلس سنا در جلسات ۱۳۵۰/۶/۲۷ و ۱۳۵۰/۱۱/۲ به ترتیب به تصویب کمیسیون‌های کار و امور اجتماعی و دارایی مجلس شورای ملی رسیده است.

۶. آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۶ آیین‌نامه استخدامی سازمان بیمه‌های اجتماعی

مصوب ۱۳۵۴/۲/۳۱

فصل اول: مأموریت مستخدمین

ماده۱. در صورتی که وزاتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و صندوق‌های حمایت کارمندان به وجود هر یک از مستخدمین ثابت سازمان بیمه‌های اجتماعی احتیاج داشته باشند سازمان می‌تواند با رضایت مستخدم او را به‌عنوان مأمور به مؤسسات مذکور اعزام دارد.
ماده۲. حفظ پست سازمانی مستخدم مأمور حداکثر تا مدت شش ماه مجاز است و سازمان می‌تواند حقوق و فوق‌العاده شغل او را طی مدت مذکور پرداخت نماید.
تبصره. پرداخت فوق‌العاده اضافه کار و مزایای دیگر این قبیل مستخدمین به عهده مؤسسه محل مأموریت آنان خواهد بود ولی در صورتی که مؤسسه محل مأموریت مؤسسه خیریه باشد سازمان می‌تواند اضافه کار این قبیل افراد را در مدت مأموریت به شرط انجام کار اضافی و بر اساس ماده ۲۱ آیین‌نامه استخدامی بیمه‌های اجتماعی پرداخت نماید.
ماده۳. اعزام مأمور از سازمان بیمه‌های اجتماعی به مؤسسات مذکور ماده یک به مدت زائد بر شش ماه در صورتی که پرداخت حقوق و فوق‌العاده شغل و سایر مزایای مستخدم و حق بیمه سهم کارفرما و همچنین اضافات سنواتی مستخدم از طرف مؤسسه محل مأموریت تعهد گردد بلامانع می‌باشد در این صورت حفظ پست سازمانی مستخدم مأمور مجاز نیست و پس از پایان مأموریت چنانچه پست سازمانی مناسب موجود نباشد مستخدم به حال آماده به خدمت در می‌آید و مقررات

مربوط به مستخدمین آماده به خدمت درباره او اجرا می‌شود.
تبصره. سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند با مأموریت هر یک از مستخدمین خود به شرکت‌های تعاونی کارمندان سازمان بدون رعایت محدودیت زمانی مندرج در ماده ۳ با حفظ پست سازمانی و پرداخت حقوق و مزایای آنان در مدت مأموریت موافقت نماید.
ماده۴. چنانچه مستخدمین سازمان از طرف انجمن شهر یا قائم مقام انجمن شهر به سمت شهردار انتخاب شوند حقوق و مزایای آنان در مدت مأموریت مذکور بر اساس مقررات مؤسسه محل مأموریت منحصراً از محل اعتبار مؤسسه مزبور پرداخت خواهد شد و حق بیمه سهم مستخدم به مأخذ دریافتی زمان شروع مأموریت و اضافه بعدی و احیاناً تغییر ضریب جدول حقوقی که بر اساس مقررات سازمان بیمه‌های اجتماعی پیش می‌آید. از حقوق مستخدم کسر و به انضمام حق بیمه سهم کارفرما که به مأخذ فوق‌الذکر از طرف مؤسسه محل مأموریت تأمین می‌شود به سازمان پرداخت خواهد شد.
ماده۵. مدت خدمت مستخدمین مأمور در هر حال و از هر لحاظ جزو سابقه خدمت ثابت آنان در سازمان بیمه‌های اجتماعی محسوب می‌گردد.

فصل دوم: آموزش در داخل کشور

ماده۶. سازمان می‌تواند به منظور تربیت کادر متخصص و تکمیل کادر تخصصی خود در رشته‌های مورد نیاز به مستخدمینی که در رشته‌های مورد نیاز سازمان پذیرفته می‌شوند کمک هزینه تحصیلی پرداخت نماید.
تبصره ۱ـ میزان کمک هزینه تحصیلی مشمولین ماده ۶ معادل حقوق ثابت درجه رتبه شغلی آنان در زمان شروع استفاده از کمک مزبور (با اعمال تغییرات ضریب جدول حقوق) خواهد بود. به کمک هزینه تحصیلی این قبیل مستخدمین در دوران تحصیل معادل ترفیع سنواتی که در صورت اشتغال به آنان تعلق می‌گرفت افزوده خواهد شد.
تبصره ۲ـ هیئت مدیره مجاز است در موارد خاصی که اقتضاء نماید علاوه بر حقوق ثابت تمام یا قسمتی از فوق‌العاده شغل این قبیل مستخدمین را پرداخت نماید.
ماده۷. رشته‌های مورد نیاز سازمان با تصویب هیئت مدیره تعیین خواهد شد.
ماده۸. کسانی که با دریافت کمک هزینه از سازمان با توجه به مقررات این آیین‌نامه به تحصیل اشتغال می‌ورزند باید تعهد خدمت و تضمین به شرح زیر به سازمان بسپارند.
الف) انجام خدمت در هر شهرستانی که سازمان تعیین نماید پس از فراغت از تحصیل معادل دو برابر مدت دریافت کمک هزینه تحصیلی.
ب) تضمین معادل دو برابر حقوق آخرین درجه رتبه شغلی مستخدم در زمان استفاده از کمک هزینه تحصیلی ضرب در ماه‌هایی که از کمک هزینه تحصیلی استفاده خواهد کرد.
ماده۹. نوع تضمین مستخدم ضمانت نامه ملکی یا بانکی و یا اوراق بهادار می‌باشد. ولی در مورد مستخدمینی که در تاریخ استفاده از کمک هزینه تحصیلی دارای حداقل سه سال تمام سابقه خدمت هستند سازمان می‌تواند سند ذمه‌ای اخذ نماید.
ماده۱۰. چنانچه مستخدم به هر علت (بجز در مورد فوت یا از کارافتادگی به

نحوی که مانع از ادامه تحصیل باشد) تحصیلات خود را ناتمام گذارد و یا از مؤسسه آموزشی اخراج شود سازمان در مورد ناتمام گذاردن تحصیلات یا اخراج معادل دو برابر مبالغ پرداختی مشروط بر اینکه از مبلغ تضمین تجاوز ننماید و در صورت عدم انجام تعهدات پس از فراغت از تحصیل مبلغ تضمین را از مستخدم وصول خواهد نمود و در صورتی که قسمتی از خدمت مورد تعهد انجام شده باشد نسبت به بقیه آن متناسباً اقدام به وصول خواهد کرد.

ماده۱۱. پرداخت کمک هزینه مستخدم از طرف سازمان برای مدتی خواهد بود که معمولاً جهت طی دوره‌های مربوط از طرف مؤسسه آموزشی در نظر گرفته شده است و در صورتی که مستخدم نتواند ظرف مدت معینه دوره مربوطه را با موفقیت طی نماید کمک هزینه تحصیلی وی قطع و حداکثر دو سال به مستخدم مهلت داده می‌شود که تحصیلات خود را باتمام برساند و چنانچه در این مدت نیز موفق به گذراندن دوره تحصیلی نشود سازمان مجاز خواهد بود معادل مبالغ پرداخت شده بابت کمک هزینه تحصیلی از مستخدم مشروط بر اینکه از مبلغ تضمین تجاوز نکند وصول نماید.

تبصره ۱ـ چنانچه عدم توفیق مستخدم جهت گذراندن دوره تحصیل بنا به تشخیص سازمان به علت فورس ماژور یا بیماری باشد مشمول قسمت اخیر ماده ۱۱ نخواهد بود و در این حالت فقط معادل مدتی که مستخدم به علت فورس‌ماژور یا بیماری نتوانسته به تحصیل خود ادامه دهد به دوره تحصیلی وی با استفاده از کمک هزینه تحصیلی اضافه خواهد شد.

تبصره ۲ـ مستخدمین مشمول ماده ۱۱ آیین‌نامه که به علت عدم توفیق در گذراندن دوره تحصیلی خود کمک هزینه آنان قطع می‌شود می‌توانند با توجه به ماده ۲۶ آیین‌نامه استخدامی سازمان تقاضای مرخصی استحقاقی نمایند و چنانچه استحقاق مرخصی با استفاده از حقوق را نداشته باشند برای بقیه مدت تحصیل بر اساس ماده ۲۷ آیین‌نامه استخدامی بنا به درخواست مستخدم حکم مرخصی بدون حقوق صادر خواهد شد و در صورتی که واجد شرایط استفاده از این نوع مرخصی نیز نباشند سازمان به ترتیب مقرر در قسمت آخر ماده ۱۱ این آیین‌نامه با آنها رفتار خواهد نمود.

ماده۱۲. چنانچه سازمان لازم بداند می‌تواند مستخدمین خود را به منظور کارآموزی به مؤسسات دولتی و وابسته به دولت بخش خصوصی اعزام دارد حقوق مدت کارآموزی تا شش ماه مشمول مقررات ماده ۲ و برای مدت زائد بر شش ماه تابع مقررات تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۶ این آیین‌نامه خواهد بود. مدت کارآموزی در هر حال از یک سال تجاوز نخواهد نمود.

فصل سوم: آموزش در خارج از کشور

ماده۱۳. سازمان بیمه‌های اجتماعی به دو منظور می‌تواند مستخدمین خود را برای طی دوره‌های آموزشی و مطالعاتی به خارج از کشور اعزام دارد.

الف) دوره‌های آموزشی دراز مدت به منظور گذراندن دوره‌های تخصصی

ب) دوره‌های مطالعاتی یا کارآموزی کوتاه مدت به منظور تکمیل مطالعات و کسب

اطلاعات جدید.

بخش اول: دوره آموزش دراز مدت

ماده۱۴. دوره‌های دراز مدت برای تکمیل کادر فنی و تخصصی سازمان در رشته‌هایی است که نقص و کمبود آن محسوس بوده و امکان تربیت متخصص در رشته‌های مزبور در داخل کشور وجود نداشته یا محدود باشد.

ماده۱۵. کسانی می‌توانند از فرصت و امکان مذکور در ماده ۱۴ استفاده نمایند که حائز شرایط زیر باشند.

الف) حداکثر ۳۵ سال سن[۱]

ب) داشتن مدرک دیپلم یا بالاتر

ج) آشنائی کافی به زبان خارجی مورد لزوم

د) دارا بودن شرایطی که جهت ورود به مؤسسه آموزشی مربوطه که از طرف آن مؤسسه اعلام شده است.

ماده۱۶. مدت دوره‌های آموزشی دراز مدت برابر است با سال‌های دوره آموزشی رشته تحصیلی مربوطه.

ماده۱۷. مستخدمین موضوع ماده ۱۵ باید طبق مفاد بندهای الف و ب ماده ۸ و ۹ این آیین‌نامه تعهد خدمت و تضمین به سازمان بسپارند.

تبصره ۱ـ حقوق و مزایا، هزینه‌ها و همچنین کمک‌های مورد نیاز مستخدمین موضوع ماده ۱۵ به عهده سازمان است که براساس مقررات و ضوابط مورد عمل بانک مرکزی ایران با تشخیص و تصویب هیئت مدیره پرداخت خواهد شد. ضمناً میزان تضمین معادل دو برابر وجوهی است که به هر عنوان به موجب این تبصره به مستخدم پرداخت می‌شود. چنانچه هنگام اخذ تضمین رقم قطعی در مورد برخی از هزینه‌ها مقدور نگردد میزان آن بنا به تشخیص هیئت مدیره تعیین می‌شود.[۲]

تبصره ۲ـ مستخدمینی که دوره‌های تحصیلی درازمدت را در خارج از کشور می‌گذرانند در صورتی که در موعد مقرر موفق به گذراندن دوره تحصیلی نشوند و یا پس از خاتمه تحصیلات از انجام تعهدات خودداری نمایند مقررات مواد ۱۰ و ۱۱ این آیین‌نامه و تبصره‌های ذیل آن درباره آنان نافذ خواهد بود.

بخش دوم: دوره آموزشی کوتاه مدت

ماده۱۸. سازمان بیمه‌های اجتماعی می‌تواند مستخدمین خود را برای کسب اطلاعات لازم در رشته‌هایی که به کار سازمان مربوط می‌شود در صورت دعوت مؤسسات خارجی که از طریق مراجع ذیصلاح کشور به سازمان اعلام می‌شود یا رأساً و مستقلاً حداکثر برای مدت یک سال به خارج از کشور اعزام دارد.

---

۱. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۵۴/۳/۴ شورای عالی تأمین اجتماعی.

۲. تبصره ۱ به موجب مصوبه جلسه مورخ ۱۳۵۵/۳/۴شورای عالی تأمین اجتماعی به شرح متن اصلاح شده است. متن قدیم آن عبارت بود از: «تعیین تضمین و میزان آن در مورد این قبیل مستخدمین می‌بایستی پس از تصویب در هیئت مدیره به شورای عالی سازمان پیشنهاد شود. هزینه گذرنامه، هزینه رفت و برگشت، هزینه ثبت نام، شهریه، هزینه سرپرستی و همچنین کمک هزینه تحصیلی به ترتیب مقرر در ماده ۶ این آیین‌نامه. چنانچه هنگام اخذ تضمین در مورد برخی از هزینه‌های اخیرالذکر تعیین مبلغ قطعی میسر نگردد میزان آن بنا به تشخیص هیئت مدیره معین می‌شود».

ماده۱۹. کسانی می‌توانند از فرصت و امکان مذکور در ماده ۱۸ استفاده نمایند که حائز شرایط زیر باشند:
الف) داشتن تخصص در رشته مورد نظر و یا دو سال تجربه عملی در رشته مربوطه و آشنائی کافی به زبان خارجی مورد لزوم
ب) دارا بودن شرایطی که مقامات واگذارکننده دوره‌های مطالعاتی اعلام می‌دارند.
ماده۲۰. حفظ پست سازمانی مستخدمینی که برای طی دوره‌های مطالعاتی کوتاه مدت به خارج از کشور اعزام می‌شوند الزامی است و سازمان در طول این مدت حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدم مربوطه به انضمام سایر هزینه‌های معموله (هزینه گذرنامه، هزینه رفت و برگشت، هزینه ثبت نام و شهریه) پرداخت خواهد کرد در صورتی که دوره آموزش بیش از یک سال باشد مقررات مربوط به بخش اول فصل سوم این آیین‌نامه از بدو شروع آموزش نافذ خواهد بود.
ماده۲۱. در مواردی که تمام یا قسمتی از هزینه‌های استفاده کنندگان از دوره‌های آموزشی درازمدت یا مطالعاتی کوتاه مدت خارج از کشور توسط مؤسسه واگذارکننده بورس تأمین گردد سازمان بقیه هزینه‌های مربوطه را تا میزان مقرر در تبصره ماده ۱۷ و یا ماده ۲۰ آیین‌نامه (بر حسب مورد) پرداخت خواهد نمود.

فصل چهارم: مقررات مختلف

ماده۲۲. سازمان در فواصل معین اطلاعات لازم را در مورد افرادی که در مؤسسات خارجی مشغول تحصیل و یا کارآموزی هستند از نقطه نظر پیشرفت تحصیل یا کارآموزی و همچنین رفتار افراد مذکور از مقامات خارجی و مؤسسات آموزشی یا مأمورین ایرانی مقیم محل کسب خواهد نمود.
مستخدمین اعزامی برای طی دوره‌های آموزشی یا مطالعاتی موظفند هر ترم یک بار نیز در پایان دوره آموزشی یا مطالعاتی گزارش جامعی از برنامه و نتیجه کار بانضمام ریز نمرات خود را به سازمان ارسال دارند.
ماده۲۳. در صورتی که بر مبنای گزارش‌های واصله معلوم شود مستخدمی قادر به پیشرفت در تحصیل یا کارآموزی نیست سازمان حکم مربوطه او را لغو و در مورد جبران هزینه‌های مربوطه طبق مقررات این آیین‌نامه اقدام خواهد نمود.
ماده۲۴. استفاده مجدد از دوره‌های آموزشی یا کارآموزی در صورتی امکان‌پذیر است که نتیجه تحصیل یا کارآموزی در دوره پیشین رضایت‌بخش باشد. سازمان مکلف است که در این مورد اطلاعات لازم را از مؤسسه‌ای که در آن آموزش و یا کارآموزی به عمل آمده است اخذ نماید.
ماده۲۵. مدت دوره‌های آموزشی و مطالعاتی مستخدمینی که به خارج از کشور اعزام می‌شوند جزو سابقه خدمت آنان در سازمان محسوب می‌گردد و از کمک هزینه تحصیلی پرداختی به آنها حق بیمه مقرر کسر خواهد شد لکن به سال‌های تحصیلی یا کارآموزی مرخصی استحقاقی تعلق نمی‌گیرد.
ماده۲۶. مسائلی که در این آیین‌نامه پیش‌بینی نشده است تابع مقرراتی خواهد بود که در هر مورد به تصویب هیئت مدیره برسد.

۷. آیین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان (مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی) (موضوع ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی)

ماده۱. نظر به اینکه تنظیم لیست (صورت مزد یا حقوق) بیمه‌شدگان مستلزم شناسایی کامل کارگاه و کارگران شاغل در کارگاه و تعیین شماره مخصوص کارگاه و بیمه‌شدگان است، کارفرمایان کارگاه‌هایی که مشمول قانون تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند، باید حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از تاریخ شمول به سازمان مراجعه و با استفاده از فرم‌های چاپی که در اختیار آنان قرار خواهد گرفت، مشخصات کارگاه و کارگران خود را به نحوی که در فرم‌های مذکور مندرج است، تکمیل نموده و به واحدهای مربوطه در سازمان تأمین اجتماعی، تسلیم کنند.

تبصره ۱ـ کارفرمایان کارگاه‌هایی که بعد از شمول قانون ایجاد می‌شوند و کارفرمایانی که کارگاه مشمول قانون به آنان منتقل می‌شود، باید به ترتیب مذکور اقدام کنند.

تبصره ۲ـ کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون که کارگر جدید استخدام می‌کنند، باید حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ استخدام برای نامنویسی و دریافت شماره انفرادی کارگر جدیدالاستخدام، اقدام کنند.

ماده۲. کلیه کارفرمایانی که کارگر یا کارمند مشمول قانون تأمین اجتماعی در استخدام یا در اختیار دارند، صرف نظر از نوع قرارداد کار و ترتیب استخدام و نحوه پرداخت مزد یا حقوق، موظفند صورت مزد و حقوق، فوق‌العاده شغل و مزایای کارکنان خود را که باید از طرف کارفرما امضاء شده و حاوی مراتب زیر باشد، مرتباً و در موعد مقرر به واحدهای مربوط سازمان، ارسال دارند.

الف) نام و نام خانوادگی کارفرما (در صورتی که کارگاه به‌صورت شرکت اداره می‌شود، نام و مشخصات شرکت و نام و نام خانوادگی مدیرعامل) به علاوه شماره اختصاصی کارگاه (کد) که از طرف سازمان به کارفرما اعلام شده است.

ب) نام و نشانی دقیق و در صورت تعدد کارگاه‌ها، مشخصات کامل هر یک از کارگاه‌ها.

ج) نام ماه و تعیین روزهایی که صورت مزد یا حقوق برای آن مدت تهیه شده است.

د) شماره ردیف و نام و نام‌خانوادگی (منطبق با شناسنامه) بیمه شده و شماره اختصاصی که از طرف سازمان جهت هر بیمه شده تعیین و اعلام شده است.

ه) مبلغ حق بیمه سهم بیمه شده.

و) جمع مبلغ حق بیمه سهم کارفرما و بیمه شده.

تبصره ۱ـ مزایای نقدی مندرج در این ماده که باید حق بیمه از آن کسر شود عبارتست از:

فوق‌العاده‌های مربوط به اضافه کار، کار نوبتی، مزد ایام تعطیل و مرخصی، کار شب، فوق‌العاده انجام کارهای سخت و زیان‌آور و نظایر آن (به استثنای کمک عایله مندی و همچنین پرداخت‌های غیر مستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب و غیره).

تبصره ۲ـ نوع مزایای غیر نقدی که نباید حق بیمه از آن کسر شود و تعیین ارزش آن بر طبق آیین‌نامه مربوطه خواهد بود.

ماده۳. کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق تنظیم شده را به امای

بیمه‌شدگان برساند و در صورتی که بیمه شده سواد نداشته باشد، مهر یا اثر انگشت او کافی خواهد بود. در مواردی که صورت مزد بیمه‌شدگان به وسیله ماشین حسابگر تهیه می‌شود یا مزد آنان از طریق بانک پرداخت می‌گردد و همچنین در موارد دیگر که اخذ امضاء در صورت مزد یا حقوق از بیمه شده میسر نباشد، سازمان می‌تواند کارفرمایان مربوطه را از تشریفات امضاء ی صورت مزد یا حقوق از طرف بیمه‌شدگان معاف نماید، ولی به هر صورت کارفرما مسؤول صحت ارقام مندرج در صورت مزد یا حقوق می‌باشد.

ماده۴. چنانچه بیمه شده‌ای بر اثر بیماری نتواند در کارگاه حضور یابد کارفرما مکلف است، ایام بیماری را با ذکر تاریخ در ستون ملاحظات صورت مزد ارسالی تعیین و اعلام دارد و همچنین در صورت ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده کارفرما موظف است ظرف یک هفته تاریخ ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده را کتباً به سازمان اعلام و هنگام تنظیم و ارسال صورت مزد یا حقوق موضوع را با ذکر تاریخ ترک کار یا پایان خدمت بیمه شده در ستون ملاحظات مقابل ردیف مربوط به آن بیمه شده، قید نماید.

ماده۵. اوراق صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان از طرف سازمان چاپ و به تعداد مورد نیاز به طور رایگان در اختیار کارفرمایان، گذاشته خواهد شد.

ماده۶. کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را برای هر ماه تا آخرین روز ماه بعد به واحد مربوط در سازمان تسلیم نماید. سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما آخرین لیست ارسالی کارگاه را صورت مزد یا حقوق شش ماهه یا یک ساله آتی آن کارگاه تلقی نماید و در چنین صورتی کارفرما مکلف است که تغییرات حاصله در آخرین صورت مزد یا حقوق ارسالی در هر ماه را در مهلت مقرر به سازمان اعلام نماید، تغییرات حاصله در صورت مزد یا حقوق ارسالی نیز به ترتیب مقرر در ماده ۲ این آیین‌نامه تنظیم و ارسال خواهد شد.

تبصره. سازمان بنا به درخواست مدلل و موجه کارفرما می‌تواند موافقت نماید که مدت مهلت ارسال صورت مزد یا حقوق تا یک ماه دیگر که جمعاً از دو ماه تجاوز ننماید تمدید گردد. بدیهی است در این صورت کارفرما باید حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی به سازمان پرداخت نماید.

ماده۷. کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به واحد مربوطه سازمان که کارگاه در حوزه عمل آن واقع است بفرستد و در صورتی که کارفرمایی دارای کارگاه‌های متعدد باشد، صورت مزد بیمه‌شدگان مربوط به هر کارگاه را جداگانه تنظیم و به واحد مربوطه ارسال دارد.

ماده۸. کارفرما باید به ضمیمه صورت مزد یا حقوق هر ماه برگ اظهارنامه را که از این سازمان دریافت خواهد داشت، تنظیم و به واحد مربوطه تسلیم نماید.

این آیین‌نامه که مشتمل بر ۸ ماده و پنج تبصره می‌باشد در تاریخ ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی رسید.

۸. آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی
(مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی)[۱]

فصل اول: صدور اجراییه

ماده۱. مطالبات سازمان تأمین اجتماعی بابت حق بیمه، خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی ناشی از اجرای قانون تأمین اجتماعی یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و قانون تأمین آموزش فرزندان کارگران و مطالبات مندرج در مواد ۴۲، ۴۶، ۶۶، ۹۰، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۱ و ۱۰۸ قانون تأمین اجتماعی[۲] از طریق صدور اجراییه به وسیله مسؤولین و مأمورین اجرای سازمان قابل مطالبه و وصول می‌باشد.

ماده۲. واحدی که در سازمان مسؤولیت عملیات اجرایی را به عهده خواهد گرفت و به اختصار اجرا نامیده می‌شود مرجع عملیات اجرایی موضوع ماده یک این آیین‌نامه می‌باشد.

ماده۳. در صورتی که اشخاص حقیقی یا حقوقی مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی با اخطار کتبی سازمان ظرف مدت ۴۸ ساعت از تاریخ ابلاغ اخطاریه سازمان مطالبات قطعی شده را پرداخت نکنند یا ترتیب پرداخت آن را ندهند سازمان می‌تواند با رعایت مفاد این آیین‌نامه علیه آنها اقدام به صدور اجراییه بنماید.

تبصره ۱ـ فرم اخطاریه از طرف سازمان تهیه خواهد شد.

تبصره ۲ـ ابلاغ اخطاریه به وسیله مأمورین اجرای سازمان براساس مقررات این آیین‌نامه به عمل خواهد آمد.

ماده۴. برگ اجراییه که فرم آن توسط سازمان تهیه می‌شود شامل نکات ذیل خواهد بود:

الف) نام واحد صادرکننده برگ اجراییه و محل اقامت آن و امضاء شخص مسوول.

ب) نام و نام خانوادگی بدهکار و محل اقامت او و در صورت فوت بدهکار نام و نام خانوادگی وراث یا قیم یا ولی با تعیین اقامتگاه هر یک.

پ) موضوع و مبلغ اجراییه و شماره و تاریخ اخطاریه و تاریخ ابلاغ.

تبصره. برگ اجراییه به تعداد هریک از بدهکاران در دو نسخه تنظیم می‌گردد، یک نسخه به هر بدهکار تسلیم و نسخه ثانی با قید ابلاغ به وسیله مأمور اجرا به اجرا اعاده می‌گردد.

فصل دوم: ابلاغ[۳]

---

۱. نک: آیین‌نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا مصوب ۱۳۸۷.

۲. به اضافه ماده ۱۹ آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ که مقرر می‌دارد: «در مواردی که بیمه شده بیکار تحت هر عنوان من غیرحق مبالغی را از صندوق بیمه بیکاری دریافت نموده باشد، ملزم به پرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود. سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از اختیارات اجرایی ناشی ازقانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول وجوه موضوع این ماده اقدام می‌نماید.»

۳. بخشنامه شماره ۴ جدید حقوقی که جایگزین بخشنامه‌های شماره ۱۹ و ۱۹/۱ مشترک درآمد و حقوقی شده است مقرر می‌دارد: «به لحاظ اهمیت موضوع ابلاغ و تاثیر درست یا نادرست انجام یافتن آن در کلیه اقدامات سازمان برای وصول مطالبات، این بخشنامه با استفاده از مواد ۹۰ تا ۱۱۰ قانون آیین‌دادرسی مدنی، مواد ۱۴ تا ۱۹ آیین‌نامه اجرایی مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا و مواد ۵ تا

۱۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی تنظیم گردیده است. الف (ابلاغ بـه اشـخاص حقیقی ۱- ابلاغ باید در محل تعیین شده در اوراق ابلاغی و در ساعات کار و فعالیت انجام گیرد ۲- اوراق ابلاغی در دو نسخه تنظیم و نسخه اول به کارفرما تسلیم و در نسخه دوم که به سازمان اعاده می‌گردد رسید لازم طبق مهر پیوست (نمونه شماره ۱) دریافت شود ۳- لازم اسـت در تشـخیص کارفرما مطابق مشخصات مندرج در اوراق ابلاغی و اطلاعات موجود در کارگاه وهمچنین تاریخ ابلاغ (حروفی و عددی) و امضاء کارفرما دقت لازم به عمل آید تا اشکالی بر عملیات ابلاغ واردنباشـد ۴- در صورتی که کارفرما در محل حاضر، لیکن از دریافت اوراق ابلاغ خودداری نماید مأمور ابلاغ نسخه اول رابه درب کارگاه الصاق می‌نماید و مراتب را طبق مهر پیوست (نمونه شماره ۲) در نسخه دوم قید و آن را به شعبه اعاده می‌نماید ۵- چنانچه کارفرما در محل تعیین شده حاضر نباشد مأمور ابلاغ فرم اطلاعیه پیوست (دعوت از کارفرما برای دریافت اوراق ابلاغ در محل شعبه) را خطاب به کارفرما در دو نسخه تکمیل و نسخه اول را به درب کارگاه یامحل تعیین شده الصاق و نسخه دوم اطلاعیه را با اوراق مربوط به شعبه اعاده می‌نماید. در صورت عدم مراجعه کارفرما ظرف ۱۰روز از تاریخ مراجعه اول به کارگاه، مأمور ابلاغ یکبار دیگر به نشانی تعیین شده مراجعه و حسب مورد، طبق بندهای ۲ یا ۴ این بخشنامه امر ابلاغ را انجام می‌دهد و در صورت عدم حضور کارفرما یا بسـته بـودن کارگـاه به‌عنوان آخرین مراجعه نسخه اول را به درب کارگاه الصاق و مراتب طبق مهر (نمونه شماره ۲) در نسخه دوم قید می‌گردد ۶- در صورتی که در مواقع فعالیت عادی، کارگاه به هر علت تعطیل باشد، مأمور ابلاغ باید اطلاعیه (فرم موضوع بند ۵) مربوط را تکمیل و به درب کارگاه الصاق نماید و پس از گذشت مهلت و عدم مراجعه کارفرما یا مراجعه مجدد حسب مورد (حضور کارفرما و دریافت اوراق ـ حضور کارفرما و عدم دریافت اوراق ـ عدم حضور کارفرمایا بسته بودن کارگاه) اوراق مربوط را ابلاغ نماید. توضیح ـ در مورد ابلاغ دعوتنامه‌های هیئت‌های تشخیص مطالبات با توجه به تبصره ماده ۸ آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات که مقرر داشته است:«در هر حال عدم حضور کارفرما مانع رسیدگی و صدور رأی نخواهدبود»، نیازی به تکمیل اطلاعیه (موضوع بند ۴ و ۵) نبوده و در مراجعه اول به کارگاه یا نشانی تعیین شده حسب مورد (حضور کارفرما ـ خودداری از دریافت اوراق ـ عدم حضور ـ بسته بودن) باید دعوتنامه مربوط ابلاغ ونسخه اول اعاده گردد. ب ــ ابـلاغ بـه اشـخاص حقوقی ۱- اوراق باید به مدیر یا قائم‌مقام او یا افرادی که حق امضاء دارند تسـلیم و طبـق مهـر پیوست (نمونه ۱) رسید دریافت گردد. در صورتی که مأمور ابلاغ نتواند اوراق مربوط را به اشخاص یاد شده ابلاغ نماید باید به مسؤول دفتر ابلاغ نماید. (مهر نمونه ۳۲) ـ چنانچه شخصیت حقـوقی منحل شده باشد اوراق ابلاغ باید به مدیر یا مدیران تصفیه ابلاغ گردد ۳- در مورد وزارتخانه‌هـا ــ ادارات ـ شرکت‌ها ـ سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت و مؤسسات مأمور خدمات عمومی و نیز مؤسساتی که سرمایه آن جزئاً یا کلاً متعلق به دولت است و همچنین شهرداری‌ها اوراق به رئـیس دفتر مؤسسه مربوط یا قائم‌مقام او ابلاغ می‌گـردد ۴- در صـورت خـودداری اشـخاص مـذکور در بندهای۱، ۲ و ۳ این قسمت از گرفتن اوراق ابلاغی اوراق مذکور طبق بند ۴ قسمت الـف بـه درب کارگاه یا مؤسسه الصاق و مراتب در نسخه دوم قید خواهد گردید 5ـ چنانچه ابلاغ در محل تعیین شده ممکن نگردد (نشانی شخص حقوقی تغییر کرده باشد) پس از اعلام موضوع از طـرف مـأمور ابلاغ و استعلام نشانی شخص حقوقی از اداره ثبت شرکت‌ها اوراق ابلاغ به آخرین نشانی که از طرف ثبت شرکت‌ها اعلام می‌شود ابلاغ خواهد شد. ج ـ سایر موارد ۱- در مورد کسانی که در خارج از کشور اقامت دارند مراتب به سازمان مرکزی اعلام تا طبق ماده ۹۵ قانون آیـین‌دادرسـی مـدنی از طریق مأمورین سیاسی یا کنسولی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ لازم به عمل آید ۲- نشانی کارفرما آخرین نشانی موجود در پرونده می‌باشد و کارفرما مکلف است در صورت تغییر آن، نشـانی محـل جدید خود را اطلاع دهد .در غیر این صورت ابلاغ به همان نشانی موجود در پرونده به عمل می‌آید و قانونی است ۳- چنانچه هنگام مراجعه به نشانی کارفرما مشخص گردد که نامبرده در بازداشتگاه یا زندان است اوراق ابلاغی به وسیله اداره زندان به نامبرده ابلاغ خواهد شد ۴- در صورتی که نشانی قانونی کارفرما در حوزه عمل آن واحد نباشد اوراق مربوط باید جهت ابلاغ به شعبه‌ای کـه نشـانی تعیین شده در حوزه عمل آن است ارسال گردد ۵- چنانچه کارفرما یا افرادی که به موجـب ایـن بخشنامه اوراق مربوط باید به آنها ابلاغ شود بیسواد باشند اثرانگشت آنان ذیل اوراق ابلاغی به منزله امضاء خواهد بود ۶- چنانچه مأمور ابلاغ با بدهکار قرابت سببی یا نسبی تا درجه سوم از طبقه دوم داشته و یا بین آنها دعوای مدنی یا کیفری در دادگاه مطرح باشد و یا آنکه دعـوای کیفـری سـابقاً مطرح بوده و در جنحه بیش از دو سال و در جنایی بیش از پنجسال از تاریخ ختم آن نگذشته باشد،

ماده۵. اجرا مکلف است براساس تقاضانامه صدور اجراییه و برگ اخطاریه ابلاغ شده به بدهکار نسبت به صدور اجراییه اقدام نماید. تقاضاهای واصله ظرف ۲۴ ساعت در دفتر مخصوص اجرا ثبت و نسبت به تقاضاهای ثبت شده در دفتر مذکور بـه ترتیـب اقـدام خواهد شد. چنانچه بدهکار مقیم محل صدور اجراییه شد نام مأمور اجرا در برگ‌هـای اجرایی قید و برگ‌های مذکور برای ابلاغ به مأمور اجرا تسلیم خواهد شد. در صورتی که بدهکار در حوزه دیگر مقیم باشد برگ‌های اجرایی از طریـق واحـد سـازمان در محـل اقامت او ابلاغ و اقدام خواهد شد و در صورتی که در محل اقامت شخص مذکور سازمان فاقد شعبه و یا نمایندگی باشد برگ‌های اجرایی با ید ظرف مدت ۴۸ ساعت به شهربانی یا ژاندارمری و در مورد مقیمین در کشورهای خارجی به وسـیله سـازمان مرکـزی بـه وزارت امورخارجه ارسال شود که طبق مقررات ابلاغ نمایند.

ماده۶. اقامتگاه بدهکار همان است که در پرونده امر منعکس می‌باشد و مادام کـه بدهکار تغییر محل اقامت خود را به سازمان اعلام ننموده است برگ‌های اجرایی و سایر اوراق مربوط به محل سابق او ابلاغ خواهد شد.

تبصره. بدهکار مکلف است محل اقامت جدید خود را به مرجع مربـوط اطـلاع دهـد و دلیل اقامت خود را که عبارت خواهد بود از گواهی شهربانی یا ژاندارمری محل در داخل کشور و کنسولگری و یا مأمورین سیاسی در خارج از کشور به ضمیمه اطلاعیـه خـود ارسال نماید. در غیر این صورت به تغییر محل اقامت اعلام شده ترتیب اثر داده نخواهد شد و در هرحال ابلاغات قبلی به قوت قانونی خود باقی است.

ماده۷. مأمور اجرا مکلف است ظرف ۴۸ ساعت یک نسخه از اجراییه را به شـخص بدهکار تسلیم و در نسخه دوم با ذکر تاریخ رسید بگیـرد. در صـورتی کـه بـدهکار در محل حاضر نباشد به یکی از اهل خانه و یا کارگاه ابلاغ می‌شود، مشروط براینکـه بـه نظر مأمورین سن ظاهری این اشخاص برای تمیز اهمیت برگ اجراییه کافی باشـد و مشروط بر این‌که بین بدهکار و شخصی که برگ را دریافت می‌دارد تعـارض منفعـت نباشد و هرگاه اشخاص نامبرده نباشند و یا نخواهند رسید بدهند مأمور اجـرا موظـف است اجراییه را به اقامتگاه بدهکار الصاق نموده و مراتب را در نسخه ثانی قید نموده و به اجرا عودت دهد.

ماده۸. احتساب مواعد طبق مقررات مندرج در آیین دادرسی مدنی است.[1]

مأمور نمی‌تواند متصدی امر ابلاغ شود ۷- احتساب مهلت‌های تعیین شده برای هر برگ ابلاغ بدین ترتیب است که طبق ماده ۶۱۴ قانون آیین‌دادرسی مدنی روز ابلاغ و اقدام جـزء مـدت محسـوب نمی‌شود.به‌عنوان نمونه برای احتساب مهلت سی روز چنانچه بدهی در تاریخ ۷۳/۳/۱۰ به کارفرمـا ابلاغ شود کارفرما تا پایان وقت اداری روز ۷۳/۴/۱۰ می‌تواند اقدام لازم به عمل آورد ۸- برابر مـاده ۶۱۳ قانون آیین‌دادرسی مدنی، هرگاه روز پایانی موعد، با روز تعطیل ادارات مصادف شود آن روزکه تعطیل است به حساب نمی‌آید و روز آخر موعد، روزی خواهد بود که ادارات پـس از تعطیـل بـاز می‌شوند ۹- شعب مکلفند کارهای ابلاغی خود را طوری ترتیب دهند که ظرف ۴۸ ساعت اوراق مربوط ابلاغ شود ۱۰- واحدها مکلفند به مأمورین ابلاغ و کارکنان واحـدهای درآمـد و اجرائیـات درخصوص اجرای دقیق این بخشنامه آموزش لازم بدهند و در صورت وجود اشکال مراتب را به طور کتبی از دفتر حقوقی استعلام نمایند.

۱. موادّی از قانون آیین دادرسی مدنی مصوب سال ۱۳۷۹: فصل اول ـ تعیین و حساب مواعد: «مـاده ۴۴۲- مواعدی را که قانون تعیین نکرده است دادگاه معین خواهدکرد .موعد دادگاه باید به مقداری باشد که انجام امر مورد نظر در آن امکان داشته باشد .موعد به سال یا ماه یا هفته و یا روز تعیـین

ماده۹. در صورتی که اجراییه علیه اشخاص حقوقی باشد اجراییه به مدیر و یا قائم مقام او و یا اشخاصی که حق امضاء دارند ابلاغ خواهد شد و چنانچه مأمور نتواند اجراییه را به اشخاص مذکور ابلاغ نماید به مسوول دفتر ابلاغ می‌نماید.

تبصره ۱ـ اجراییه علیه اشخاص حقوقی منحل شده به مدیر یا مدیران تصفیه ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۲ـ چنانچه ابلاغ اجراییه علیه اشخاص حقوقی در محل تعیین شده ممکن نگردد برگ‌های اجرایی در آخرین محلی که به اداره ثبت شرکت‌ها معرفی شده ابلاغ خواهد شد.

ماده۱۰. در صورتی که اجراییه علیه وزارتخانه‌ها و ادارات رسمی و سازمان‌های وابسته به دولت و مؤسسات مأمور به خدمت عمومی و شهرداری‌ها و مؤسساتی که سرمایه آن جزئاً یا کلاً متعلق به دولت است صادر گردد، اجراییه به رئیس دفتر مربوطه یا قائم مقام او ابلاغ می‌گردد.

ماده۱۱. در موارد زیر مأمور اجرا نمی‌تواند متصدی امر ابلاغ و اجرا شود:

الف) مأموری که با بدهکار قرابت سببی و یانسبی تادرجه سوم از طبقه دوم داشته باشد.

ب) در صورتی که بین مأمور اجرا و بدهکار دعوی مدنی یا جزایی در دادگاه مطرح باشد و یا اینکه دعوی جزایی سابق مطرح بوده و در جرم جنحه بیش از دوسال و در جنایی بیش از پنج سال از تاریخ ختم آن نگذشته باشد.[1]

فصل سوم: ترتیب اجرا

ماده۱۲. همین که اجراییه به بدهکار ابلاغ شد نامبرده مکلف است ظرف یک ماه بدهی خود را پرداخت نماید و یا ترتیبی برای پرداخت آن بدهد و یا مالی معرفی نماید که استیفای طلب از آن میسر باشد و در صورتی که بدهکار، خود را قادر به اجرای مفاد اجراییه نداند باید ظرف مهلت مذکور صورت جامعی از دارایی خود را به مسوول اجرا تسلیم کند و به هر صورت مشمول مقررات قانون منع بازداشت اشخاص در قبال مقررات و الزامات مالی مصوب آبان ماه سال ۱۳۵۲ خواهد بود.[2]

تبصره. قیمت مالی که برای فروش نشان داده می‌شود باید متناسب با دین بوده و

خواهد شد. ماده ۴۴۳- از نظر احتساب مواعد قانونی، سال دوازده ماه، ماه سی روز، هفته هفت روز و شبانه‌روز بیست وچهار ساعت است. ماده ۴۴۴- چنانچه روز آخر موعد، مصادف با روز تعطیل ادارات باشد و یا به جهت آماده نبودن دستگاه قضایی مربوط امکان اقدامی نباشد، آن روز به حساب نمی‌آید و روز آخر موعد، روزی خواهد بود که ادارات بعد ازتعطیل یا رفع مانع باز می‌شوند. ماده ۴۴۵- موعدی که ابتدای آن تاریخ ابلاغ یا اعلام ذکر شده است، روز ابلاغ و اعلام و همچنین روز اقدام جزء مدت محسوب نمی‌شود. ماده ۴۴۶- کلیه مواعد مقرر در این قانون از قبیل واخواهی و تکمیل دادخواست برای افراد مقیم خارج از کشوردو ماه از تاریخ ابلاغ می‌باشد. ماده ۴۴۷- چنانچه در یک دعوا خواندگان متعدد باشند، طولانی ترین موعدی که در مورد یک نفر از آنان رعایت می‌شود شامل دیگران نیز خواهد شد. ماده ۴۴۸- چنانچه در روزی که دادگاه برای حضور اصحاب دعوا تعیین کرده است مانعی برای رسیدگی پیش آید، انقضای موعد، روزی خواهد بود که دادگاه برای رسیدگی تعیین می‌کند. ماده ۴۴۹- مواعدی که دادگاه تاریخ انقضای آن را معین کرده باشد در همان تاریخ منقضی خواهد شد»

۱. با عنایت به قانون مجازات اسلامی عناوین جنحه و جنایی منتفی است.

۲. قانون منع بازداشت مصوب سال ۱۳۵۲ به موجب قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۷۷/۸/۱۰ لغو گردیده است.

تعلق آن به بدهکار محرز باشد.

ماده۱۳. اجرا می‌تواند پس از ابلاغ اجراییه عندالاقتضا قبل از انقضای مهلت مقرر در ماده ۱۲ از اموال بدهکار معادل مبلغ مورد اجرا به اضافه ۳۰ درصد بازداشت نماید.

ماده۱۴. هرگاه بدهکار در حین اجرا فوت شود تا زمان تعیین ورثه یا قیم (در صورت صغیربودن ورثه) عملیات اجرایی متوقف می‌شود.

ماده۱۵. هرگاه محل اقامت بدهکار معلوم نباشد و امکان ابلاغ اجراییه هم میسر نگردد ولی به اموال او دسترسی باشد مسوول اجرا در عین حال که برگ‌های اجراییه را صادر می‌کند اموال بدهکار را هم معادل بدهی او تحت توقیف احتیاطی درخواهدآورد.

فصل چهارم: بازداشت اموال منقول

ماده۱۶. عدم حضور بدهکار مانع از بازداشت اموال او نخواهد بود و هرگاه محلی که مال در آن موجود است بسته یا قفل باشد و بدهکار یا کسان او از بازکردن آن امتناع نمایند باید با حضور نماینده دادسرا، یا شهربانی و یا ژاندارمری و یا دهبان محل بازشده و اموال او بازداشت گردد.[1]

---

۱. قانون نحوه پرداخت «محکوم به» دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵/۷/۱۵ مقرر می‌دارد: «ماده واحده ـ وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی که درآمد و مخارج آنها در بودجه کل کشور منظور می‌گردد، مکلفند وجوه مربوط به «محکوم به» دولت در مورد احکام قطعی دادگاه‌ها و اوراق لازم‌الاجراء ثبتی و دفاتر اسناد رسمی و یا اجرای دادگاه‌ها و سایر مراجع قانونی را با رعایت مقررات از محل اعتبار مربوط به پرداخت تعهدات بودجه مصوب سال‌های قبل، منظور در قانون بودجه کل کشور و در صورت عدم وجود اعتبار و عدم امکان تأمین از محل‌های قانونی دیگر در بودجه سال بعد، منظور و پرداخت نمایند، اجرای دادگستری و ادارات ثبت اسناد و املاک و سایر مراجع قانونی دیگر مجاز به توقیف اموال منقول و غیرمنقول وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی که اعتبار و بودجه لازم را جهت پرداخت «محکوم به» ندارند تا تصویب و ابلاغ بودجه یک سال و نیم بعد از سال صدور حکم نخواهد بود .ضمناً دولت از دادن هرگونه تأمین در زمان مذکور نیز معاف می‌باشد، چنانچه ثابت شود وزارتخانه‌ها و مؤسسات یاد شده با وجود تأمین اعتبار از پرداخت «محکوم به» استنکاف نموده‌اند مسؤول یا مسؤولین مستنکف و متخلف توسط محاکم صالحه به یک سال انفصال از خدمات دولتی محکوم خواهند شد و چنانچه متخلف به وسیله استنکاف سبب واردشدن خسارت بر محکوم له شده باشد، ضامن خسارت وارده می‌باشد. تبصره ۱- دستگاه مدعی علیه با تقاضای مدعی باید تضمین بانکی لازم را به‌عنوان تأمین مدعی به دادگاه بسپارد .در صورتی که دعوی یا مقداری از خواسته رد شود، به حکم دادگاه تضمین یا مبلغ مانده به دستگاه مدعی علیه رد خواهد شد. تبصره ۲- تبصره ۵۳ قانون بودجه سال ۱۳۵۷ و تبصره ۱۸ قانون بودجه سال ۱۳۳۴ لغو می‌شود.قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه روز پنجشنبه پانزدهم آبانماه یک هزار و سیصدوشصت وپنج مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۵/۸/۲۱به تأیید شورای نگهبان رسیده است. قانون راجع به منع توقیف اموال منقول و غیرمنقول متعلق به شهرداری‌ها مصوب ۱۳۶۱/۲/۱۴ مقرر می‌دارد: ماده واحده ـ وجوه و اموال منقول و غیرمنقول متعلق به شهرداری‌ها اعم از اینکه در بانک‌ها و یا در تصرف شهرداری‌یا نزد اشخاص ثالث و به‌صورت ضمانتنامه به نام شهرداری باشد قبل از صدور حکم قطعی قابل تأمین و توقیف و برداشت نمی‌باشد. شهرداری‌ها مکلفند وجوه مربوط به «محکوم به» احکام قطعی صادره از دادگاه‌ها و یا اوراق اجرایی ثبتی یا اجرای دادگاه‌ها و مراجع قانونی دیگر را در حدود مقررات مالی خود از محل اعتبار بودجه سال مورد عمل و یا درصورت عدم امکان از بودجه سال آتی خود بدون احتساب خسارت تأخیر تأدیه به محکوم له پرداخت نمایند. در غیر این صورت ذینفع می‌تواند برابر مقررات نسبت به استیفای طلب خود از اموال شهرداری تأمین و یا توقیف یا برداشت نماید. تبصره ـ چنانچه ثابت شود که شهرداری با داشتن امکانات لازم از پرداخت دین خود استنکاف نموده است شهردار به مدت یک سال از خدمت منفصل خواهد شد.»

ماده۱۷. مأمور اجرا در موقع بازداشت اموال یک نفر ارزیاب سازمان تأمین اجتماعی همراه خود خواهد داشت و از اموال بدهکار معادل مبلغ اجراییه به اضافه ۳۰درصد بازداشت خواهد کرد و در صورتی که مورد بازداشت مال منقول غیرقابل تجزیه و بیش از میزان مقرر در این ماده ارزش داشته باشد تمام آن بازداشت خواهد شد.
تبصره. ارزیاب از طرف سازمان تعیین خواهد شد و چنانچه بدهکار به نظر ارزیاب معترض باشد می‌تواند با تودیع حق‌الزحمه ارزیابی طبق مقررات مربوط به دستمزد کارشناسان رسمی دادگستری تقاضا کند که ارزیابی اموال به وسیله ارزیاب رسمی به عمل آید و در این صورت نظریه کارشناس رسمی از لحاظ بدهکار قطعی است.
ماده۱۸. اشیای زیر از مستثنیات دین محسوب و توقیف نمی‌شود:
الف) لباس و اشیا و اسبابی که برای ایفای حوایج ضروری مدیون و خانواده او لازم است.
ب) اسناد مدیون به استثنای اوراق بهادار و سهام شرکت‌ها.
پ) لباس رسمی و نیمه رسمی بدهکار و همچنین اسباب و آلات کشاورزی و صنعتی و ابزار کار که برای شغل مدیون لازم است.
ماده۱۹. مأمور اجرا نمی‌تواند اموال بازداشت را به اقربای نسبی یا سببی خود تا درجه سوم از طبق دوم بسپارد. در مواردی که اشخاص معتبر و امین برای حفظ اموال توقیف شده حاضر نشوند اموال بازداشت شده به محلی که اجرا تعیین خواهد کرد ارسال و توسط اشخاصی که از طرف اجرا تعیین می‌شوند محافظت خواهد شد.
ماده۲۰. مأمور اجرا رونوشت صورت اموال بازداشت را به حافظ اموال داده قبض رسید می‌گیرد و به تقاضای بدهکار رونوشت گواهی شده از صورت اموال را به او می‌دهد.
ماده۲۱. در صورتی که حافظ اموال توقیف شده (غیر از کارکنان سازمان و سازمان «تأمین خدمات درمانی» که مجاز به مطالبه حق‌الحفاظه نیستند) مطالبه حق‌الحفاظه نماید میزان آن را اجرا معادل با میزان کرایه محلی که برای حفظ اموال بازداشت شده لازم است تعیین خواهد کرد اگرچه آن محل متعلق به خود حافظ باشد. میزان حق‌الحفاظه را اجرا تعیین خواهد نمود.
ماده۲۲. هرگاه حافظ از تسلیم اموال مورد حفاظت امتناع و یا نسبت به آن تعدی و تفریط نماید معادل آن از اموال شخصی او استیفا خواهد شد.
ماده۲۳. هرگاه اموال بازداشت شده منافعی داشته باشد حافظ اموال مزبور مسؤول منافع آن نیز می‌باشد.
ماده۲۴. در صورتی که بخواهند قسمتی از اموال بدهکار را بازداشت نمایند و مدیون یا کسان او غایب باشند باید از بقیه اموالی که توقیف نشده است صورت جامعی با قید کلیه مشخصات تهیه نمایند و همچنین اگر بخواهند مال بازداشت شده را از محلی که اموال دیگر بدهکار در آنجا است خارج نمایند باید با حضور نماینده دادسرا یا شهربانی یا ژاندارمری و یا دژبان محل صورت مذکور را تهیه و اجرا شخص امینی را برای حفاظت سایر اموال مدیون تعیین نماید.
ماده۲۵. بازداشت اموال ضایع شدنی ممنوع است و باید اموال مذکور به تدریج که به دست می‌آید فوراً بدون صدور آگهی به طریق مزایده حضوری فروخته شده و صورت آن برداشته شود.
ماده۲۶. بازداشت اموال منقولی که در تصرف غیر است و متصرف نسبت به آن

ادعای مالکیت می‌کند ممنوع است.
ماده۲۷. قبل از بازداشت اموال باید صورتی تهیه شود که در آن اسامی کلیه اشیای بازداشت شده نوشته شود و در موقع لزوم کیل و وزن و عدد اشیا معین شود و در مورد طلا و نقره‌آلات هرگاه عیار آنها معین باشد در صورت مجلس قید گردد و در مورد جواهر عدد و اندازه و صفات و اسامی آنها معین شود، در کتب، اسم کتـاب و مصنف و تاریخ طبع و در تصویر و پرده‌های نقاشی موضوع پرده طول و عرض آنها و اسم نقاش اگر معلوم باشد در مال‌التجاره نوع مال‌التجاره و تعداد عدل تصریح شود. در سهام و کاغذهای قیمتی عدد و قیمت اصلی و نوع آنها در صورتمجلسی معـین شود و همچنین در صورت ریز اشیا نو و مستعمل بودن آنها باید قید گردد.
تبصره ۱ـعدد و کیل و وزن باید با تمام حروف نوشته شود، صورت تنظیمی از اموال توقیف شده در صورتی که بیش از یک برگ باشد باید به یکدیگر ملصـق و منگنـه شده و به مهر مأمور اجرا برسد.
تبصره ۲ـاگر در صورت ریز اشیا سهو و اشتباهی به عمل آید در آخر صورت تصریح و به امضاء مأمور اجرا می‌رسد. تراشیدن و پاک کردن و نوشتن بین سطرها ممنوع است.
تبصره ۳ـصورت مجلس روی برگ‌های چاپی تهیه و تنظیم خواهد شد.
ماده۲۸. هرگاه نسبت به اشیایی که بازداشت می‌شود اشخاص ثالث اظهـار حقـی نمایند مأمور اجرا اسم مدعی و چگونگی اظهار او را قید می‌کند.
ماده۲۹. در مواردی که بدهکار و یا نماینده دادسرا و مأمورین ژاندارمری و شهربانی و دهبان حضور داشته باشند صورت ریز به امضای آنها می‌رسد.
ماده۳۰. اشخاص مذکور در ماده قبل می‌توانند ایرادات خود را در باب صورت تنظیم شده به مأمور اجرا اظهار نمایند و مأمور اجرا اظهارات آنان را با جهات رد و قبول آن در صورتمجلس قید می‌کند.
ماده۳۱. هرگاه اموال منقول توقیف شده در جای محفوظ و معینی باشد امور اجـرا مدخل آنها را بسته و مهر و موم می‌نماید و هرگاه اشیا در جای محفـوظ و معـین نباشد به هرکدام از اشیای کاغذی الصاق کرده و مهر می‌نماید. بدهکار نیز می‌تواند پهلوی مهر مأمور اجرا مهر نماید.
ماده۳۲. هرگاه طول مدت بازداشت باعث فساد بعضی از اشیای بازداشت شده شود از قبیل فرش و پارچه‌های پشمی و غیره اشیای مذکور را باید جدا کرده و طـوری بازداشت نمایند که بتوان از آنها سرکشی و مراقبت نمود.
ماده۳۳. چنانچه بدهکار در موقع عملیات بازداشت حاضر باشد و ایرادی نماید دیگر حق شکایت از اقدامات مأمور اجرا نخواهد داشت.
ماده۳۴. هرگاه بدهکار یکی از زوجین باشد که در یک خانه زندگی می‌نماید از اثاث خانه آنچه عادتاً مورد استعمال زنانه است مال زن و آنچه عادتاً مورد استعمال مـرد است متعلق به شوهر و مابقی مشترک بین زوجین محسوب خواهد شد مگر اینکه خلاف ترتیب فوق ثابت شود.
ماده۳۵. هرگاه مالی که بازداشت می‌شود بین بدهکار و شخص یا اشخاص دیگر مشاع باشد شرکت بین آنها به نحو تساوی فرض می‌شود مگر اینکه خلاف آن ثابت شود.

فصل پنجم: بازداشت اموال منقول بدهکار نزد اشخاص ثالث

ماده۳۶. هرگاه معلوم شود که وجه نقد یا اموال منقول دیگری از بدهکار نزد اشخاص ثالث می‌باشد مراتب توقیف آن کتباً به شخص ثالث ابلاغ و رسید دریافت می‌شود و جریان امر کتباً به بدهکار نیز اعلام خواهد شد.

ماده۳۷. ابلاغ بازداشتنامه شخص ثالث را ملزم می‌نماید که وجه یا اموال بازداشت شده را به صاحب آن ندهد والا اجرا معادل وجه نقد یا قیمت اموال را از او وصول خواهد کرد (این نکته در بازداشتنامه باید قید شود).

ماده۳۸. هرگاه مال بازداشت شده در نزد شخص ثالث وجه نقد یا طلب حال باشد شخص مزبور باید آن را فوراً در قبال اخذ رسید به مأمور اجرا تأدیه نماید.

ماده۳۹. هرگاه شخص ثالثی که مال یا طلب حال بدهکار نزد او بازداشت شده است از تأدیه آن خودداری نماید بازداشت اموال او مطابق مقررات این آیین‌نامه به عمل خواهد آمد.

ماده۴۰. هرگاه شخص ثالث منکر وجود تمام یا قسمتی از وجه نقد یا اموال منقول بدهکار نزد خود باشد باید ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ بازداشتنامه مراتب را به اجرا اطلاع دهد والا خود مسوول پرداخت وجه یا تسلیم مال خواهد بود.(به دادنامه ۸۳۵ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۹هیات عمومی دیوان عدالت اداری رجوع شود)

ماده۴۱. در صورتی که شخص ثالث منکر وجود مال یا طلب بدهکار نزد خود باشد و ظرف مدت مقرر در ماده ۴۰ مراتب را به اجرا اطلاع دهد عملیات اجرایی نسبت به او متوقف شده و سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند برای اثبات وجود وجه یا مال یا طلب بدهکار نزد شخص ثالث به دادگاه صالح مراجعه کند و یا از اموال دیگر بدهکار استیفای طلب نماید.

تبصره. در مواردی که وجه و مال یا طلب نزد شخص ثالث به موجب سند رسمی محرز باشد صرف انکار شخص ثالث مانع از تعقیب عملیات اجرایی نسبت به او نمی‌باشد.

ماده۴۲. چنانچه مورد و موضوع بازداشتنامه مال‌الاجاره اموال منقول یا غیرمنقول متعلق به بدهکار نزد مستأجر بوده باشد رعایت مقررات مواد فوق برای مستأجر (شخص ثالث) تا پایان استهلاک مبلغ اجراییه لازم‌الرعایه می‌باشد.

ماده۴۳. بازداشت وجوه زیر ممنوع است:

الف) بیش از یک چهارم حقوق یا مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی.

ب) بیش از یک چهارم حقوق یا دستمزد شاغلین متأهل.

پ) بیش از یک سوم حقوق یا دستمزد شاغلین مجرد.

ت) هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت کارکنان دولت و مؤسسات و شرکت‌های دولتی.

ث) حقوق کارکنان نیروهای مسلح که در جنگ هستند.

تبصره. در مورد این ماده پس از ابلاغ بازداشتنامه اداره یا مؤسسه متبوعه بدهکار مکلف است در کسر و ارسال مبلغ بازداشت شده به اجرا به طوری که تقاضا شده است اقدام نماید والا مسؤول خواهد بود (مراتب در بازداشتنامه باید قید شود).

فصل ششم: بازداشت اموال غیرمنقول[1]

ماده۴۴. بازداشت اموال غیرمنقول به نحوی که در ماده ۱۶ و ۱۷ مقرر است به عمل می‌آید. مأمور صورتی که حاوی مراتب ذیل باشد روی نمونه چاپی برای اموال بازداشت شده ترتیب خواهد داد:

الف) تاریخ و مفاد اجراییه که به موجب آن بازداشت به عمل می‌آید.

ب) محل وقوع مال غیرمنقول در شهرستان و بخش و کوی و کوچه و شماره آن اگر داشته باشد.

پ) در صورتی که ملک ثبت شده باشد شماره پلاک ثبتی ملک و در غیر این صورت مشخصات ملک و توصیف اجمالی آن از قبیل مساحت تخمینی زمین و زیربنا و سایر اوصاف ملک.

ت) در صورتی ک ملک مزروعی باشد علاوه بر مراتب فوق باید متعلقات آن از قبیل ماشین‌آلات و توضیحات دیگری که در تسهیل فروش ملک مؤثر باشد در صورت مزبور قید شود.

ماده۴۵. هرگاه حدود یا قسمتی از ملک مورد اختلاف باشد مراتب در صورت مجلس قید و در صورت امکان تصریح می‌شود که طرف اختلاف کیست و در چه مرجعی تحت رسیدگی می‌باشد.

ماده۴۶. اجرا مکلف است فوراً بازداشت را به بدهکار و ثبت محل اطلاع داده و صورت‌وضعیت و جریان ثبتی ملک مورد بازداشت را از اداره ثبت بخواهد و اداره مزبور در صورتی که ملک ثبت شده باشد در ستون ملاحظات دفتر املاک بازداشت را یادداشت می‌نماید و اگر ملک به موجب دفتر املاک متعلق به غیر باشد ثبت محل فوراً مراتب را به اجرا اطلاع می‌دهد و اجرا از آن رفع بازداشت می‌کند.

ماده۴۷. چنانچه ملک مورد بازداشت ثبت شده نباشد در این صورت مطابق شقوق ذیل رفتار خواهد شد:

الف) هرگاه ملک مزبور از طرف بدهکار تقاضای ثبت شده و یا اینکه مجهول‌المالک باشد بازداشت در دفتر بازداشت‌ها قید و در پرونده ثبتی یادداشت می‌شود.

ب) هرگاه نسبت به ملک از طرف شخصی دیگر تقاضای ثبت شده و یا اینکه اساساً مورد بازداشت جزء نقاطی باشد که مقررات ثبت عمومی املاک به مورد اجرا گذارده نشده است مراتب به اجرا اطلاع داده می‌شود.

ماده۴۸. پس از ابلاغ بازداشتنامه به صاحب مال نقل و انتقال از طرف صاحب مال نسبت به مال بازداشت شده ممنوع است و نسبت به انتقال مزبور مادام که بازداشت باقی است ترتیب اثر داده نمی‌شود، مگر با اجازه اجرا و یا ترتیب پرداخت بدهی از ناحیه بدهکار.

ماده۴۹. بازداشت اموال غیرمنقول ثبت شده که در تصرف غیر است بلامانع می‌باشد و ادعای شخص ثالث اگرچه متصرف هم باشد مسموع نیست ولی بازداشت اموال غیرمنقول ثبت نشده که در تصرف مالکانه غیر است ولو اینکه بدهکار مدعی مالکیت آن باشد مادام که حکم قطعی از مراجع صلاحیتدار صادر

---

۱. درخصوص توقیف اموال دولتی و شهرداری‌ها نک: پاورقی فصل پنجم.

نشده ممنوع است.
ماده۵۰. بازداشت مال غیرمنقول موجب بازداشت منافع آن نیست مگر اینکه مورد تقاضای اجرا بوده و اصل ملک و سایر دارایی بدهکار کفاف تأدیه بدهی و هزینه اجرایی را ننموده و یا خود بدهکار رضایت به بازداشت منافع بدهد.
تبصره. در صورتی که تقاضای بازداشت منافع از طرف اجرا نشده باشد از تاریخ بازداشت به بعد بدهکار حق انتقال منافع را زاید بر یک سال نخواهد داشت.
ماده۵۱. در بازداشت محصول املاک مزروعی دخالت مأمور اجرا در محصول تا موقع برداشت و تعیین سهم بدهکار ممنوع است ولی مأمور اجرا باید برای جلوگیری از تفریط نظارت و مراقبت نماید.
ماده۵۲. بدهکار می‌تواند در ظرف مدت بازداشت مال منقول و یا غیرمنقول بازداشت شده را با اطلاع اجرا بفروشد و یا رهن بدهد مشروط بر اینکه قبلاً یا در حین وقوع معامله بدهی مورد اجرا و هزینه‌های اجرایی مربوط را پرداخت نماید.
ماده۵۳. مال غیرمنقول بعد از بازداشت موقتاً در تصرف بدهکار باقی می‌ماند و نامبرده مکلف است مال مورد بازداشت را طبق صورتی که تحویل گرفته تحویل دهد.
ماده۵۴. در صورتی که منافع مال غیرمنقول بازداشت شده باشد منافع حاصله و محصول املاک مزروعی به امینی که اجرا و بدهکار به تراضی تعیین خواهند کرد سپرده می‌شود. در صورتی که بدهکار ظرف مدت یک هفته نسبت به تعیین امین توافق ننماید اجرا رأساً امین تعیین خواهد کرد در این صورت بدهکار حق اعتراض نخواهد داشت.

فصل هفتم: ارزیابی

ماده۵۵. پس از بازداشت مال طبق مواد ۱۶ و ۱۷ نتیجه ارزیابی به بدهکار ابلاغ و اعلام می‌شود که چنانچه به نتیجه ارزیابی معترض است اقدامات زیر را به عمل آورد:
الف) دستمزد کارشناس تجدیدنظر را به میزان تعیین شده از طرف اجرا در صندوق اجرا تودیع نماید.
ب) قبض صندوق را ضمیمه لایحه اعتراضی حداکثر ظرف ۵ روز از تاریخ ابلاغ به اجرا تسلیم نماید.
ماده۵۶. اجرا در صورت وصول لایحه اعتراض و قبض صندوق در مهلت مقرر روز و ساعت انتخاب کارشناس را با توجه به دفتر اوقات تعیین و به بدهکار ابلاغ می‌کند که در وقت مقرر برای انتخاب کارشناس حاضر گردد.
تبصره ۱ـ انتخاب کارشناس رسمی به قید قرعه انجام خواهد گرفت. و در صورت توافق در انتخاب کارشناس استقراع ضرورت ندارد.
تبصره ۲ـ عدم حضور بدهکار مانع انتخاب کارشناس رسمی نخواهد بود در این صورت اجرا ضمن تنظیم صورت مجلس از بین سه نفر کارشناس رسمی یک نفر را به قید قرعه انتخاب خواهد نمود.
ماده۵۷. در صورتی که بدهکار در مدت مقرر در ماده ۵۵ دستمزد کارشناس را تودیع ننماید و یا لایحه اعتراضی تسلیم نکند نتیجه ارزیابی قطعی تلقی شده و آگهی مزایده به همان میزانی که ارزیاب نخستین تعیین کرده است منتشر می‌شود و در صورتی که دستمزد کارشناس تودیع شده باشد عیناً مسترد می‌گردد.

ماده۵۸. پس از انجام ارزیابی توسط کارشناس رسمی و تسلیم نظریه کارشناس مذکور به اجرا آگهی مزایده منتشر خواهد شد.
تبصره. اموال منقولی که دارای نرخ ثابت از طرف دولت است محتاج به ارزیابی نیست.
ماده۵۹. کارشناس رسمی برحسب مورد مکلفند ارجاعات اجرا را قبول و طبق مقررات انجام وظیفه نمایند هرگونه تخلف از ناحیه کارشناس رسمی تابع مقررات انتظامی کارشناسان رسمی وزارت دادگستری می‌باشد.

فصل هشتم: آگهی مزایده

ماده۶۰. آگهی مزایده به قیمتی که ارزیاب سازمان یا کارشناس رسمی دادگستری (در صورت تجدیدنظر) تعیین کرده است در یکی از روزنامه‌های محلی و در صورتی که در محل، روزنامه منتشر نشود در یکی از جراید کثیرالانتشار مرکز منتشر خواهد شد.
ماده۶۱. در آگهی مزایده مال منقول باید نکات ذیل تصریح شود:
الف) نوع اموال بازداشت شده و توصیف اجمالی آن.
ب) روز و ساعت و محل فروش و ختم مزایده.
پ) قیمتی که مزایده از آن شروع می‌شود.
ماده۶۲. در آگهی مزایده نسبت به مال غیرمنقول باید نکات ذیل تصریح شود:
الف) نام و نام خانوادگی مالک.
ب) محل و حدود و توصیف اجمالی مال مورد مزایده.
پ) تعیین اینکه در اجاره است یا نه و در صورت اول میزان اجاره‌بها و آخر مدت اجاره.
ت) تعیین اینکه مال مورد مزایده ثبت شده است یا نه.
ث) در صورتی‌که مال مورد مزایده در اجاره است با اجاره‌بها واگذار می‌شود یانه.
ج) تصریح به آنکه تمام مال غیرمنقول فروخته می‌شود و یا قسمتی از آن و توضیح اینکه مشاع است یا مفروز.
چ) محل فروش و روز و ساعت شروع و ختم مزایده.
ح) تذکر اینکه بدهی مربوطه به آب لوله کشی و برق و تلفن و گاز اعم از حق انشعاب و یا حق اشتراک و مکالمه و مصرف در صورتی که مورد مزایده دارای آب لوله کشی و برق و تلفن و گاز باشد و همچنین بدهی مالیات و عوارض شهرداری تا تاریخ واگذاری و انتقال اعم از اینکه رقم قطعی آنها معلوم شده باشد یا نشده باشد به عهده برنده مزایده است.
تبصره. سازمان‌های آب و برق و تلفن و شهرداری و سایر سازمان‌های مربوط مکلفند نسبت به استعلام اجرا در مورد میزان بدهی مورد مزایده که از طریق شرکت کنندگان در مزایده به عمل خواهد آمد فوراً پاسخ دهند.
ماده۶۳. روز مزایده را باید به طریقی در آگهی تعیین نمود که فاصله بین روز آخر آگهی مزایده و روز مزایده در مورد اموال منقول کمتر از هفت روز و در مورد اموال غیرمنقول کمتر از چهارده روز نباشد.
ماده۶۴. علاوه بر انتشار آگهی مزایده در روزنامه باید آگهی به قدر کفایت به محل مال یا ملک مورد مزایده و در معابر بزرگ و اماکن عمومی و محل اجرا الصاق گردد. در صورت مراجعه مشتری اجرا باید قبل از مزایده اموال مورد مزایده را به او ارایه دهد.
ماده۶۵. آگهی فروش باید سه مرتبه با فاصله ۱۵ روز انتشار یابد. بدهکار می‌تواند به

هزینه خود آگهی مزبور را در همان روزنامه با رعایت ماده ۶۳ این آیین‌نامه منتشر نماید.
تبصره. اموال منقولی که قیمت ارزیابی آنها بیش از یکصدهزار ریال (۱۰۰.۰۰۰) نباشد محتاج به انتشار آگهی در روزنامه نیست و فقط الصاق آگهی به شرح مذکور در ماده ۶۴ کافی خواهد بود.
ماده۶۶. در صورتی که آگهی فاقد یکی از نکات مندرج در مواد ۶۱ و ۶۲ باشد آگهی به دستور اجرا تجدید می‌شود.
ماده۶۷. چنانچه بدهکار بیمه بودن مال مورد مزایده را قبل از انتشار آگهی به اجرا اعلام نموده باشد باید مراتب در آگهی مزایده قید شود و هرگاه بیمه بودن مال پس از انتشار آگهی اعلام گردد موضوع در روز جلسه مزایده به اطلاع خریداران خواهد رسید.
پس از انتقال مال مورد مزایده به برنده مراتب از طرف اجرا به بیمه گر نیز اعلام خواهد شد.

فصل نهم: فروش اموال منقول و غیرمنقول

ماده۶۸. محل حراج در جایی خواهد بود که در مرئی و منظر عموم باشد و اجرا می‌تواند برای حراج محل مخصوص تعیین و تهیه کند و در صورت لزوم می‌تواند محل آن را تغییر دهد.
تبصره. در صورت اقتضا اجرا می‌تواند با موافقت بدهکار اموال بازداشت شده را در محل بازداشت به فروش برساند.
ماده۶۹. اجرا برای حراج دارای دفاتر زیر خواهد بود:
۱. دفتر ثبت اموالی که حراج می‌شود (دفتر اموال منقول و غیرمنقول از یکدیگر منفک می‌باشد).
۲. دفتر اوقات حراج.
۳. دفتر انبار.
ماده۷۰. اجرا باید وقت حراج را که در پیشنویس آگهی مزایده تعیین شده با قید روز و ساعت در دفتر اوقات جهت حراج یادداشت کند.
ماده۷۱. اجرا باید وجه حاصل از فروش را همه روزه به حسابداری تحویل نموده و قبض رسید آن را با صورت فروش ضمیمه پرونده نماید.
ماده۷۲. حراج در حضور نماینده دادسرا یا دادگاه بخش و در صورت فقدان آنها نماینده بخشداری محل و مأمور اجرا به عمل می‌آید و صورتمجلس حراج باید به امضای آنها رسیده و در پرونده امر بایگانی شود. بدهکار می‌تواند مثل سایرین در حراج شرکت نماید ولی مباشرین فروش و کارمندان سازمان و ارزیاب و نمایندگان دادسرا و قائم مقام آنها حق شرکت در حراج به طور مستقیم یا غیرمستقیم نخواهند داشت.
ماده۷۳. حق حراج مطابق تعرفه ذیل گرفته می‌شود:
از اموال منقول تا ده هزار ریال ۵ درصد.
از ده هزارو یک ریال تا صدهزار ریال ۴ درصد.
از صد هزارو یک ریال به بالا ۳ درصد.
از اموال غیرمنقول تا ده هزار ریال ۳درصد.
از ده هزارو یک ریال به بالا ۲درصد.

ماده۷۴. وجوه حاصل از حق حراج به حساب درآمدهای متفرقه سازمان واریز و منظور خواهد شد.
ماده۷۵. کسی که در نتیجه دادن بالاترین قیمت خریدار واقع می‌شود باید تمام قیمت را نقداً بپردازد و در صورت خودداری در همان جلسه به دیگری فروخته می‌شود.
ماده۷۶. هرگاه مال مورد مزایده معرفی شده از طرف بدهکار به قیمتی که مزایده شروع می‌شود خریدار نداشته باشد اجرا باید ظرف مدت یک ماه از روز مزایده مال دیگری از بدهکار بازداشت و آن را به مزایده بگذارد و یا بدهکار خود مال دیگری معرفی نماید که به نظر اجرا فروش مال معرفی شده آسان‌تر باشد در این صورت طبق مقررات بازداشت و یا به طریق مزایده فروخته خواهد شد، معرفی مال دیگر از طرف اجرا و بدهکار فقط برای یک نوبت مجاز است.
ماده۷۷. درخواست بدهکار نسبت به تقدیم و تأخیر فروش نسبت به بعضی اشیا پذیرفته می‌شود و هر موقع که وجوه حاصله از فروش برای استیفای مبلغ مورد اجرا و هزینه‌های اجرایی و حق‌الاجاره تکافو کند از فروش بقیه اموال خودداری خواهد شد.
ماده۷۸. در وقت فروش مأمور اجرا قیمت مال مورد مزایده را اعلام می‌کند و چنانچه کسی حاضر به خرید آن با قیمت بیشتر باشد باید بالاترین قیمت پیشنهادی به وسیله بلندگو و یا وسایل دیگر اعلام و در تابلو اعلانات به خط درشت منعکس گردد و به همین ترتیب تا آخر ساعت مقرر برای حراج اقدام شود تا یقین حاصل گردد که خریدار دیگری نیست و سپس آخرین قیمت سه بار اعلام شود و چنانچه خریدار دیگری پیدا نشود مال به شخصی واگذار می‌گردد که بالاترین قیمت را پیشنهاد نموده است.
ماده۷۹. تاریخ فروش و شماره مال فروخته شده و نام و شهرت خریدار در دفتر اجرا نوشته شده و به امضاء ی خریدار می‌رسد و اگر نتواند امضاء کند اثرانگشت وی منعکس می‌شود.
ماده۸۰. در موارد زیر فروش از درجه اعتبار ساقط شده باید با رعایت مواد فوق آگهی فروش تجدید شود.
۱. هرگاه فروش در غیر روز و ساعت و یا محلی که در آگهی تعیین شده به عمل آید.
۲. هرگاه کسی را بدون جهت قانونی مانع از خرید شوند و یا بالاترین قیمتی را که پیشنهاد کرده است رد نمایند.
۳. در صورتی که مزایده بدون حضور نماینده دادسرا یا جانشین او به ترتیب مذکور در ماده ۷۲ به عمل آید.
۴. در صورتی که مباشرین فروش و کارمندان سازمان در خرید شرکت نموده باشند.
ماده۸۱. در مورد مال غیرمنقول که از طریق مزایده به فروش می‌رسد اجرا باید ظرف مدت سه روز پرونده امر را برگ شماری و منگنه نموده و به پیوست گزارش برای صدور سند انتقال نزد رئیس اداره ثبت محل بفرستد.
ماده۸۲. هرگاه بعد از تنظیم صورتمجلس فروش مال غیرمنقول و اخطار اجرا بدهکار ظرف مدت ۵ روز پس از ابلاغ برای امضاء ی سند انتقال حاضر نشود اداره ثبت اسناد محل مطابق اعلام اجرا به نمایندگی از طرف بدهکار (مالک) سند انتقال را امضاء خواهد کرد و مطابق مقررات در دفتر اسناد رسمی و دفتر املاک ثبت می‌شود.

تبصره. چنانچه بدهکار قبل از صدور سند انتقال ترتیب پرداخت بدهی خود را بدهد و هزینه‌های اجرایی و بدهی خود را بپردازد از صدور سند انتقال خودداری می‌شود.
ماده۸۳. در مواردی که برای ملک مورد مزایده خریداری پیدا نشود بر حسب مورد با پیشنهاد سازمان و تصویب شورای عالی می‌توان سند ملک مزبور را به نـام سـازمان انتقال داد در این صورت ترتیب انتقال طبق ماده قبل داده خواهد شـد. چنانچـه قیمـت ملک بیش از مبلغ مندرج در برگ اجراییه و هزینه‌های مربوط باشد مابه‌التفـاوت آن بـه بدهکار پرداخت می‌گردد.
ماده۸۴. پس از انجام فروش مال مورد مزایده اجرا باید آن را تحویل خریـدار داده رسید دریافت نماید.

فصل دهم: اعتراض شخص ثالث

ماده۸۵. هرگاه نسبت به مال منقول یا وجه نقد بازداشت شده، شخص ثالث اظهار حقی نماید چنانچه اظهار حق مستند به سند رسمی بوده که تاریخ آن مقـدم بـر تاریخ بازداشت باشد به دستور اجرا از وجه یا مال منقول رفع بازداشت می‌شود. در غیر این صورت عملیات اجرایی تعقیب و مدعی حق می‌توانـد بـرای جلـوگیری از عمل اجرا به دادگاه مراجعه نماید.
در چنین مواردی اجرا مخیر است از مال مورد بازداشت صرفنظر نموده اموال دیگر بدهکار را بازداشت نماید.
ماده۸۶. هرگاه نسبت به مال غیرمنقولی که به مزایده گذارده می‌شود ثالثی قبل از جلسه مزایده اظهار حقی نسبت به تمام مورد مزایده یا قسمتی از آن بنماید چنانچه مورد ادعای شخص ثالث در دفتر املاک به نام مدیون ثبت شده یا مدت اعتـراض نسبت به آن گذشته باشد خودداری از مزایده وقتی به عمل مـی‌آیـد کـه ادعـای شخص ثالث مستند به سند رسمی منتسب به مالک باشد.
در غیر این صورت اگر اظهار شخص ثالث با صورت‌وضعیت مورد مزایـده مطابقـت داشته باشد در موارد ذیل موقتاً از مزایده خودداری می‌شود:
۱. هرگاه شخص ثالث مدعی باشد که نسبت به مورد بازداشـت بـین او و بـدهکار دعوی در دادگاه مطرح بوده و بعد از تقاضای ثبت گواهی دادگاه را مبنی بر طـرح دعوی در وقتی که هنوز مدت اعتراض باقی بوده به اجرا داده است.
۲. چنانچه شخص ثالث اظهار کند مورد مزایده در جریان ثبت بوده و به آن اعتراض شده است.
۳. اگر شخص ثالث اظهار کند در نتیجه شکایت او بر جریـان ثبـت مـورد مزایـده قضیه قابل طرح در شورای عالی ثبت شناخته شده است.
۴. هرگاه شخص ثالث اعلام کند که مورد مزایده در جریان ثبت بوده و مدت حـق اعتراض نسبت به آن باقی است و در مهلت مقرر اعتراض به ثبت خواهد کرد.
ماده۸۷. هرگاه بعد از خودداری از مزایده در موارد مذکور در ماده قبل در مورد بند یک شخص ثالث گواهی در دادگاه ارایه ندهد که دعـوی خـود را دو مـاه متـوالی مسکوت نگذارد و یا در بند ۲ گواهی ندهد. که عرض حال اعتراض در مدت قانونی تقدیم شده است و در مورد بند ۳ گواهی تسلیم نکند که موضـوع قابـل طـرح در

شورای عالی ثبت شناخته شده است و در مورد بند ۴ گواهی تسلیم ننماید که قبل از انقضای مدت اعتراض از طرف او اعتراض بر ثبت مورد مزایده شده است عملیات اجرایی تعقیب می‌شود مدت مقرر جهت تقدیم گواهی‌های مذکور در این ماده به اجرا یک ماه پس از اعلام ادعا می‌باشد.

ماده۸۸. نسبت به املاکی که نه در دفتر املاک ثبت شده و نه در جریان ثبت باشد چنانچه دعوی شخص ثالث مستند به سند رسمی که تاریخ آن مقدم بر تاریخ بازداشت باشد ارائه نماید از مورد بازداشت رفع بازداشت می‌گردد. در غیر این صورت مدعی حق می‌تواند برای جلوگیری از مزایده به دادگاه مراجعه نماید.

تبصره. در مورد مذکور در ماده ۸۸ و شق سه ماده ۸۶ هرگاه شخص ثالث اظهار کند که پس از وصول صورت‌وضعیت ملک نسبت به ملک مورد مزایده تقاضای ثبت شده یا موضوع قابل طرح در شورای عالی ثبت تشخیص شده اجرا مجدداً وضعیت ملک را استعلام خواهد کرد و طبق مفاد ماده ۸۶ عمل خواهد نمود.

ماده۸۹. در تمام مواردی که از مزایده خودداری می‌شود اجرا می‌تواند با صرف نظر کردن از مال مورد مزایده اموال دیگر بدهکار را بازداشت نماید.

فصل یازدهم: حق‌الاجرا

ماده۹۰. حق اجرای عملیات اجرایی معادل نیم عشر مبلغ مندرج در برگ اجراییه می‌باشد که پس از ابلاغ اجراییه به بدهکار تعلق می‌گیرد. وصول حق‌الاجرا به همان ترتیبی است که برای وصول بدهی مقرر شده است.

ماده۹۱. چنانچه بدهکار ظرف مدت یک ماه پس از ابلاغ اجراییه ترتیب پرداخت بدهی خود را بدهد نصف حق‌الاجرا از او دریافت خواهد شد.

فصل دوازدهم: رسیدگی به شکایات از عملیات اجرایی

ماده۹۲. ابطال شده است.[1]

ماده۹۳. ابطال شده است.[2]

ماده۹۴. پس از انقضای ده روز از خاتمه یافتن مزایده اعم از اینکه مزایده راجع به مال منقول یا غیرمنقول باشد و همچنین در صورتی که عملیات اجرایی منتهی به وصول وجه نقد از بدهکار شود دیگر هیچگونه شکایتی از اشخاص مسموع نیست.

---

۱. به موجب دادنامه شماره ۲۶۸ مورخ ۱۳۸۱/۷/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، مواد ۹۲ و ۹۳ آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰، ابطال شده است. متن دادنامه به این شرح است: «قانونگذار به شرح اصل ۵۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با تثبیت تفکیک و استقلال قوای عالیه کشور وتعیین وظایف و اختیارات اساسی هر یک از قوای حاکمه حسب دو اصل ۶۱ و ۱۵۹ قانون مذکور مسؤولیت امرخطیر قضا را به قوه قضاییه محول و دادگاههای دادگستری را در حدود قوانین عادی مرجع عام رسیدگی به شکایات و تظلمات و حل و فصل اختلافات و دعاوی قلمداد کرده است .نظر به اینکه تاسیس و یا تشکیل مراجع شبه قضایی به منظور رسیدگی به برخی از دعاوی و اختلافات و صدور رأی قطعی در جهت حل و فصل و تعیین تکلیف آنها منوط به حکم یا اذن صریح قانونگذار است، مادتین ۹۲ و ۹۳ آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی که متضمن وضع قاعده آمره مبنی بر تاسیس مراجع شبه قضایی بدوی و تجدیدنظر با عضویت قضات دادگستری در هیئت تجدیدنظر به منظور رسیدگی به شکایت از عملیات اجرایی ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی و صدور رأی قطعی در این زمینه می‌باشد، مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات قوه مجریه دروضع مقررات دولتی تشخیص داده می‌شود و مستنداً به قسمت دوم ماده 25 قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد.»

۲. همان.

فصل سیزدهم: مقررات مختلفه

ماده۹۵. عملیات اجرایی راجع به بدهی متوفی در مدت تحریر ترکه معلق می‌ماند.

ماده۹۶. اجرا می‌تواند مورد اجرا را در صورتی که قبلاً تقسیط نشده باشد حداکثر در سی‌وشش قسط ماهانه با احتساب ۱۲٪ بهره تقسیط نماید. در این صورت چنانچه بدهکار هریک از اقساط را در موعد مقرر پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال می‌گردد و تجدید تقسیط بدهی مزبور مقدور نخواهد بود.

ماده۹۷. تقسیط بدهی بیش از سی‌وشش قسط با پیشنهاد اجرا حسب مورد به هیئت مدیره سازمان و تصویب شورای عالی سازمان امکان‌پذیر خواهد بود.

ماده۹۸. چنانچه هریک از مسوولین و مأمورین اجرا رعایت مقررات مربوط را ننموده و تخلف نمایند حسب مورد طبق مقررات اداری سازمان با وی رفتار خواهد شد.

ماده۹۹. چنانچه اجرا بدهی بدهکاران را پس از صدور اجراییه تقسیط نماید وثیقه کافی از آنها اخذ خواهد نمود (وثیقه در این مورد عبارت از ضمانتنامه بانکی و یا اموال غیرمنقول می‌باشد).

تبصره. در مورد بدهکارانی که میزان بدهی کلیه برگ‌های اجرایی آنان در موقع تقسیط تا سیصدهزار ریال باشد اجرا می‌تواند با دریافت تأمین کافی به تشخیص خود بدهی بدهکاران مذکور را تقسیط نماید.

ماده۱۰۰. چنانچه بدهکار از پرداخت اقساط در موعد مقرر خودداری نماید مطابق مقررات مندرج در این آیین‌نامه از طریق صدور اجراییه نسبت به وصول آن اقدام خواهد شد.

ماده۱۰۱. چنانچه اجرا بخواهد مازاد اموال بدهکاران را که قبلاً از طریق مراجع قانونی دیگر بازداشت شده توقیف نماید می‌تواند اصل وجه طلب بستانکاران مقدم و اجور و خسارت مربوط را در صندوق ثبت دادگستری یا مراجع مربوط سپرده و رفع بازداشت اموال را از مراجع مذکور بخواهد در این مورد مرجع بازداشت کننده مقدم و پس از احراز تودیع کلیه طلب و خسارات قانونی مال مورد بازداشت را فک نموده و اجرای سازمان نسبت به مزایده مال مورد بحث اقدام خواهد کرد.

ماده۱۰۲. چنانچه مازاد مال مورد بازداشت از طرف اجرای سازمان از طریق اجرای ثبت و یا مراجع قضایی و مراجع قانونی دیگر بازداشت گردد مطابق مقررات این آیین‌نامه اجرای سازمان مال مورد بازداشت را از طریق مزایده به فروش رسانیده مازاد آن را حسب مورد به ترتیب بازداشت به مراجع مذکور پرداخت خواهد کرد.

ماده۱۰۳. در صورتی که بدهکاران متعدد باشند و تاریخ ابلاغ اجراییه به آنها متفاوت باشد برای هر یک از بدهکاران تاریخ ابلاغ مؤخر مبداء احتساب مواعد مزایده خواهد بود.

ماده۱۰۴. چنانچه اجرا مقتضی نداند که عملیات اجرایی طبق ماده ۱۰۱ انجام شود سازمان نیز جزو طلبکاران مال بازداشت شده محسوب و پس از آن که مال مورد بازداشت از طریق اجرای ثبت و یا اجرای مراجع دیگر به فروش رسید مازاد آن از طریق اجرای مربوط به اجرای سازمان ارسال خواهد شد.

ماده۱۰۵. مأمورین انتظامی مکلفند در مواقعی که اجرا به وجود آنها نیازمند است همکاری لازم را با مأمورین اجرا جهت انجام وظایف آنها به عمل آورند.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۰۵ ماده و ۲۴ تبصره در تاریخ ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ به تصویب

وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی رسیده و از تاریخ اول بهمن ماه ۱۳۵۵ قابل اجرا است.

۹. آیین‌نامه اجرایی موضوع ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۵۶/۸/۲۲ شورای عالی تأمین اجتماعی

ماده۱. سوابق خدمت دولتی مشمولان بندهای ۱ و ۳ ماده ۷۹ در تاریخ تغییر وضع شرکت دولتی به غیردولتی به موجب مقررات حاکم در آن تاریخ مشخص و به حساب سوابق مستخدم محسوب می‌شود.

ماده۲. مستخدمین شرکت‌های دولتی که قبل از تاریخ ۱۳۵۵/۳/۳۱ در استخدام شرکت بوده و در تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ فاقد مقررات بازنشستگی و وظیفه بوده‌اند با رعایت مقررات این آیین‌نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی از کارافتادگی و فوت تابع ماده ۳۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی خواهند بود.

ماده۳. کسور بازنشستگی مستخدمین موضوع ماده ۲ بر اساس حقوق و مزایای مستخدم مشروط بر اینکه از حداکثر حقوق جدول حقوق موضوع ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی تجاوز ننماید محاسبه و به صندوق موضوع ماده ۳۳ مقررات استخدامی مذکور واریز خواهد شد.

کارفرما موظف است همه ماهه کسور بازنشستگی سهم خود و مستخدم را طبق ضوابط مربوط به صندوق پرداخت نماید.

ماده۴. حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و فوت مستخدمین موضوع ماده ۲ با در نظر گرفتن حداکثر حقوق جدول حقوق ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و شرایط مربوط به مقررات بازنشستگی و وظیفه تعیین خواهد شد.

ماده۵. مستخدمین شرکت‌های دولتی که در تاریخ ۱۳۵۲/۳/۵ بر اساس مقررات استخدامی قبلی مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص بوده‌اند با رعایت مقررات این آیین‌نامه از لحاظ کسور و حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت تابع مقررات بازنشستگی مربوط به خود خواهند بود.

ماده۶. کسور بازنشستگی مستخدمین موضوع ماد ۵ این آیین‌نامه بر اساس حقوق و مزایای مستخدم مشروط بر این که از حداکثر حقوق جدول حقوق موضوع ماده ۱۳ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی تجاوز ننماید، محاسبه و به صندوق بازنشستگی همان شرکت واریز خواهد شد کارفرما موظف است همه ماهه کسور بازنشستگی سهم خود و مستخدم را طبق ضوابط مربوط به صندوق مذکور پرداخت نماید.

ماده۷. حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و فوت مستخدمین موضوع ماده ۵ با در نظر گرفتن حداکثر حقوق جدول حقوق ماده ۱۴ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و شرایط مربوط به مقررات بازنشستگی و وظیفه خاص شرکت تعیین خواهدشد.

ماده۸. مستخدمین مشمول ماده ۳۴ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و مستخدمین شرکت‌های دولتی که در موقع خود تابع مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت بوده‌اند تا تاریخ ۱۳۵۵/۴/۱۶ تابع مقررات مربوط بوده و از تاریخ مذکور به بعد به ترتیب مقرر در ماده ۱۱ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی مشمول قانون تأمین اجتماعی خواهند بود.

ماده۹. سوابق خدمت مستخدمین موضوع ماده ۸ این آیین‌نامه در شرکت‌های مربوط از لحاظ استفاده از حمایت‌های مقرر با رعایت ترتیبات زیر در حکم سابقه پرداخت حق بیمه مستخدم محسوب خواهد شد.

الف) حق بیمه سوابق خدمت مربوط به قبل از ۱۳۵۱/۶/۱ معادل ۲۱٪ حقوق و مزایای مستخدم در شهریور ماه ۱۳۵۱ تعیین و محاسبه خواهد شد. (۷٪ سهم بیمه شده و ۱۴٪ سهم کارفرما)

ب) حق بیمه سوابق خدمت مربوط به بعد از تاریخ ۱۳۵۱/۶/۱ تا تاریخ۱۳۵۵/۴/۱۶ برابر ۲۱٪ حقوق و مزایای دریافتی مستخدم محاسبه و تعیین خواهد شد (۷٪ سهم بیمه شده و ۱۴٪ سهم کارفرما) چنانچه کارفرما در مورد پرداخت حق بیمه موضوع بندهای الف و ب این ماده از نظر سهم خود با بیمه شده توافق ننماید بیمه شده می‌تواند کلیه حق بیمه را شخصاً و حداکثر در ۱۲۰ قسط مساوی ماهانه پرداخت نماید. هر گاه مستخدم قبل از پرداخت کلیه اقساط مذکور بازنشسته، ازکارافتاده یا فوت شود سوابق او به نسبت مبالغ حق بیمه پرداخت شده محسوب خواهد شد.

۱۰. آیین‌نامه شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۸ قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۵۸/۹/۲۴ و ۱۳۶۷/۳/۴ شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی

ماده۱. جلسات شورای عالی تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی و یا محل دیگری که بر حسب مورد با نظر ریاست شورای عالی تأمین اجتماعی تعیین خواهد شد تشکیل می‌گردد.

ماده۲. جلسات عادی شورای عالی تأمین اجتماعی هر ماه یک بار به دعوت رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد.

جلسات فوق‌العاده در صورت ضرورت به دعوت رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تشکیل خواهد شد.

ماده۳. جلسات شورا با حضور نه نفر از اعضا رسمیت می‌یابد. اخذ رأی در جلسات علنی بوده و تصمیمات آن با اکثریت آراء مشروط بر اینکه از هفت رأی کمتر نباشد اتخاذ می‌گردد.

تبصره. هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در جلسات شورای عالی

شرکت خواهند کرد و در صورت لزوم مدیران و کارشناسان سازمان با نظر مدیرعامل می‌توانند در جلسات حضور داشته باشند.
ماده۴. رئیس شورای عالی می‌تواند از کارشناسان، اعضای کمیته‌ها و مدیران سازمان و افراد ذی صلاحیت دیگر دعوت به عمل آورد که بدون داشتن حق رأی جهت تبادل نظر در جلسات شورا شرکت نمایند.
ماده۵. صورتجلسات شورای عالی پس از تصویب به امضاء اعضای حاضر در جلسه خواهد رسید و یک نسخه از آن همراه با دعوتنامه جلسه بعد، یا قبل از تشکیل جلسه بعد جهت کلیه اعضا ارسال خواهد شد.
ماده۶. دبیر شورا از طرف رئیس شورا با تأیید شورای عالی منصوب و سمت سرپرستی دبیرخانه را خواهد داشت.
ماده۷. محل دبیرخانه شورای عالی در سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.
ماده۸. تهیه و تنظیم دستور جلسات و همچنین صورت جلسات، پاسخ دادن به نامه‌ها و ترتیب ارسال دعوتنامه‌ها برای اعضای شورایعالی، جمع آوری پیشنهادها و آمار مورد نیاز شورا و ترتیب تنظیم امور دفتری دبیرخانه از وظایف دبیر شورا است.
ماده۹. تشکیلات مورد نیاز دبیرخانه شورایعالی، از طرف سازمان تأمین اجتماعی پیش‌بینی و کارکنان مربوط به آن، وسیله سازمان، تأمین خواهد شد.
ماده۱۰. کمیته‌های تخصصی شورای عالی (موضوع تبصره ماده ۹ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی) در رشته‌های مورد نیاز به پیشنهاد ریاست شورا و تصویب شورای عالی تعیین خواهد شد.
ماده۱۱. رئیس کمیته به پیشنهاد رئیس شورا و تأیید شورای عالی تعیین خواهد شد.
ماده۱۲. اعضای هر کمیته از بین افراد صاحب‌نظر و مطلع توسط رئیس هر کمیته انتخاب و برای تأیید به شورا پیشنهاد خواهد شد و کمیته‌ها با توجه به احتیاج و ضرورت بنا به دعوت رئیس کمیته و یا دبیر شورای عالی تشکیل جلسه خواهند داد و نظر مشورتی خود را کتباً اعلام خواهند نمود.
ماده۱۳. این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۳ ماده و یک تبصره به استناد تبصره ماده ۹ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸/۶/۱۰ هیئت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۹/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به تصویب رسیده[۱] است.

۱۱. آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی

مصوب (۱۳۶۶/۳/۶ و اصلاحات ۱۳۶۷/۷/۶، ۱۳۷۱/۵/۱۹ و ۱۳۷۸/۵/۲)

ماده۱. تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر به عهده سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود خواهد بود.
ماده۲. کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر بر حسب فراهم بودن امکانات در یکی

۱. این آیین‌نامه در تاریخ ۱۳۶۷/۳/۴مورد اصلاح و تصویب قرار گرفته است.

از واحدهای سازمان و یا یکی از مراکز درمانی بنا به تشخیص سازمان تشکیل می‌گردد.
ماده۳. چنانچه امکان تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با توجه به شرایط مندرج در این آیین‌نامه فراهم نباشد لازم است سازمان بیمه شده را به یکی از نزدیکترین کمیسیون‌های متشکله در سایر شهرستان‌ها معرفی نماید.
ماده ۴ (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹). کمیسیون‌های پزشکی بدوی با حضور افراد زیر تشکیل می‌گردد:
الف) یک نفر پزشک متخصص جراحی عمومی به‌عنوان عضو و رئیس کمیسیون به پیشنهاد مدیر درمان و تصویب معاونت درمان با ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی پزشکی[۱].
ب) یک نفر پزشک متخصص داخلی به‌عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی پزشکی.
ج) یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به‌عنوان عضو به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی و پزشکی.
د) مشاور با پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.
ه) منشی با ابلاغ مدیر درمان که وظیفه تهیه و تنظیم و تایپ صورتجلسات را عهده‌دار خواهد بود.
تبصره ۱ (الحاقی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹). بررسی پرونده‌های بیمه‌شدگان و اظهارنظر درباره نوع کار، محل کار، ساعت کار، و تعیین درصد از کارافتادگی، ادامه درمان و ادامه کار از وظایف کمیسیون‌های پزشکی بدوی می‌باشد.
تبصره ۲ (الحاقی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹). دعوت از پزشک متخصص طب کار به منظور مشاوره بدون حق رأی در کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر بلامانع بوده و در شهرستان‌هایی که پزشک متخصص طب کار وجود نداشته باشد، دعوت از کارشناسان بهداشت حرفه‌ای جهت مشاوره مجاز می‌باشد.
ماده۵ (اصلاحی، مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹). کمیسیون‌های پزشکی تجدید نظر با حضور افراد زیر تشکیل می‌گردد[۲]:
الف) یک نفر پزشک متخصص جراحی عمومی به پیشنهاد معاونت درمان و تصویب مدیرعامل سازمان با ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی پزشکی به‌عنوان عضو و رئیس کمیسیون.
ب) یک نفر پزشک متخصص داخلی به‌عنوان عضو ثابت به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی پزشکی.

---

۱. به موجب آیین‌نامه مصوب ۱۳۷۸/۵/۲ شورای عالی تأمین اجتماعی، اصلاحیه‌ای به مواد ۴ و ۵ اضافه شده است: «از پزشکانی (تمامی رشته‌های تخصصی) به‌عنوان رئیس کمیسیون پزشکی بدوی و تجدیدنظر استفاده خدمت به عمل می‌آید که ضمن علاقه‌مندی به امور کمیسیون‌ها، آشنایی با قوانین و مقررات داشته و ترجیحاً از کادر رسمی سازمان باشند».
۲. به موجب آیین‌نامه مصوب ۱۳۷۸/۵/۲ شورای عالی تأمین اجتماعی، اصلاحیه‌ای به مواد ۴ و ۵ اضافه شده است: «از پزشکانی (تمامی رشته‌های تخصصی) به‌عنوان رئیس کمیسیون پزشکی بدوی و تجدیدنظر استفاده خدمت به عمل می‌آید که ضمن علاقه‌مندی به امور کمیسیون‌ها، آشنایی با قوانین و مقررات داشته و ترجیحاً از کادر رسمی سازمان باشند».

ج) یک نفر پزشک متخصص در رشته بیماری مربوطه به پیشنهاد مدیر درمان و ابلاغ دفتر تشکیل کمیسیون‌های فنی و پزشکی.
د) مشاور به پیشنهاد اداره کل تأمین اجتماعی استان و ابلاغ معاونت درمان.
ه) منشی با ابلاغ مدیر درمان که وظیفه تهیه و تنظیم و تایپ صورتجلسات را عهده‌دار خواهد بود.
تبصره ۱ـ پزشکان عضو کمیسیون‌های بدوی مادام که عضویت یک کمیسیون بدوی را دارند نمی‌توانند به عضویت کمیسیون پزشکی تجدیدنظر منصوب شوند.
تبصره ۲ـ برای هر یک از اعضای شرکت کننده در کمیسیون‌های پزشکی افرادی با شرایط ذکر شده در این آیین‌نامه به‌عنوان عضو علی‌البدل تعیین می‌گردد.
تبصره ۳ـ ترتیب تشکیل کمیسیون‌ها و دعوت اعضا و بیمه‌شدگان طبق ضوابط و مقررات این آیین‌نامه با هماهنگی رئیس کمیسیون به عهده دبیر مربوطه می‌باشد.
تبصره (الحاقی به ماده ۵ مصوب سال ۱۳۶۶). بررسی و اظهارنظر نهایی درباره کلیه آراء صادره کمیسیون‌های پزشکی بدوی که مورد اعتراض بیمه شده یا سازمان قرار می‌گیرد از وظایف کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر می‌باشد و نحوه اعتراض سازمان مشابه نحوه اعتراض بیمه شده موضوع ماده ۹ خواهد بود.
ماده۶. پرونده پزشکی بیمه شده که شامل کلیه مدارک کلینیکی و پاراکلینیکی، نظریه پزشک معالج و همچنین شرح و سابقه بیماری با قید تاریخ شروع آن و تشخیص فعلی بیماری و خلاصه درمان‌های انجام شده با ذکر نتیجه آن در مدت درمان و اظهارنظر نهائی درباره بیماری می‌باشد، با انعکاس علت ارجاع پرونده به کمیسیون بدوی توسط دبیر کمیسیون در دستور کار قرار می‌گیرد.
ماده۷. تاریخ تشکیل کمیسیون‌های پزشکی جهت حضور بیمه شده به وی اعلام خواهد گردید چنانچه در شهرستان مربوطه امکان تشکیل کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با توجه به شرایط مندرج در این آیین‌نامه فراهم نباشد، در صورت اعزام بیمه شده به شهرستان دیگر هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه (در صورت نیاز به داشتن همراه) در شهرستان محل تشکیل کمیسیون با رعایت مقررات عام قانون تأمین اجتماعی و از محل سهم درمان موضوع ماده ۲۹ قانون مزبور پرداخت خواهد گردید.
ماده۸. کمیسیون پزشکی بدوی با توجه به مدارک موضوع ماده ۶ و اقداماتی که لزوماً بر اساس ضوابط قانونی به عمل می‌آورد مبادرت به صدور رأی می‌نماید.
تبصره. آراء کمیسیون‌های پزشکی بدوی که جهت ادامه درمان صادر شده باشد قابل اعتراض نخواهد بود.
ماده۹. رأی کمیسیون‌های پزشکی بدوی توسط کمیسیون مربوطه به بیمه شده حاضر در جلسه ابلاغ خواهد شد و در صورتی که بیمه شده به رأی صادره معترض باشد می‌تواند حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ اعتراض کتبی خود را به شعبه تأمین اجتماعی مربوطه تسلیم نماید و در صورت عدم حضور بیمه شده در کمیسیون پزشکی واحد تأمین اجتماعی مربوطه موظف است مراتب را رأساً به بیمه شده ابلاغ نماید.

تبصره ۱ـاعتراض بیمه شده همراه با مدارک لازم از طرف شعبه تأمین اجتماعی به کمیسیون تجدیدنظر ارسال و کمیسیون مزبور با توجه به مفاد ماده ۸ این آیین‌نامه اقدام به صدور رأی می‌نماید.

تبصره ۲ (الحاقی مورخ ۱۳۶۷/۷/۶) در مواردی که سازمان نسبت به آراء صادره از طرف کمیسیون بدوی و تجدیدنظر (اعم از اینکه به استناد آیین‌نامه قبلی یا آیین‌نامه فعلی صورت گرفته) مشکوک یا معترض باشد مراتب در کمیسیون تجدیدنظری که زیر نظر مدیرعامل سازمان در تهران تشکیل می‌گردد مطرح و نظر این کمیسیون قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.[1]

---

۱. به استناد ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری، آراء قطعیت یافته محاکم اداری قابل طرح در دیوان می‌باشد، دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳هیئت عمومی دیوان عدالت اداری: «نظر کمیسیون پزشکی در باب بیماری و نوع و تاریخ امری است فنی و تخصصی که امعان نظر قضایی در زمینه اعتبار ماهوی آن وجه قانونی ندارد، بنابراین دادنامه شماره۷۵/۱ مورخ ۱۳۷۵/۹/۱۴شعبه ۱۸ عدالت اداری در حدی که متضمن اعتبار نظر کمیسیون پزشکی در خصوص مورد است موافق مقررات تشخیص داده می‌شود .این رأی مطابق قسمت ذیل ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است»؛ دادنامه شماره ۸۵ مورخ ۱۳۶۹/۳/۲۹هیئت عمومی دیوان عدالت: «با توجه به اینکه در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی برای تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌هایی تحت عنوان کمیسیون بدوی و تجدیدنظر پیش بینی گردیده که علی‌الاصول و همچنین طبق ماده ۹ آیین‌نامه اجرایی ماده فوق‌الذکر آرای کمیسیون‌های تجدیدنظر پزشکی قطعی و لازم‌الاجرا بوده لذا تعیین کمیسیون رسیدگی غیر از موارد مذکور در قانون تحت عنوان کمیسیون تجدیدنظر ویژه پزشکی و رسیدگی به تصمیمات اخذ شده از ناحیه کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی از موقعیت قانونی برخوردار نبوده و درنتیجه دادنامه‌های شماره ۵۴۲- ۱۳۶۸/۶/۲۵و ۶۵۷- ۱۳۶۸/۷/۱۸و ۶۶۵- ۱۳۶۸/۷/۱۹ صادره از شعبه چهارم دیوان که متضمن این معنی است مطابق با موازین قانونی تشخیص می‌گردد. این رأی وفق ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.» دادنامه شماره ۷۹ مورخ ۱۳۸۵/۲/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری. «شاکی: عده‌ای از قضات دیوان عدالت اداری .موضوع: اعمال ماده ۵۳ آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در خصوص دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳هیئت عمومی دیوان عدالت اداری .مقدمه: بیست نفر از قضات دیوان عدالت اداری در نامه تقدیمی اعلام داشته‌اند، به دلایل زیر رأی شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۳/۲۳ به استناد ماده ۵۳ آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۴/۸/۴ قابل امعان نظرمجدد در هیئت عمومی دیوان می‌باشد .به موجب ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی اعضاء کمیسیون ماده مذکور فقط حق اظهارنظر در مورد میزان از کارافتادگی کارکنان مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی را دارند و نیزمطابق ماده ۷۵ قانون مذکور بیمه شده‌ای را که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه ناشی از کار یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه ۹۰ روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد، پرداخت نموده باشد در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری ازکارافتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت .ملاحظه می‌شود که به صراحت ماده ۹۱ ، اعضا کمیسیون مندرج در ماده مذکور فقط حق اظهارنظر در مورد میزان از کارافتادگی را دارند و لاغیر در حالی که در اغلب آراء صادره از کمیسیون ماده ۹۱ ملاحظه می‌شود که کمیسیون ضمن تأیید از کارافتادگی کلی تاریخ شروع بیماری را نیز تعیین می‌نماید که این اظهارنظر موجب تضییع حق قانونی بیمه شده می‌گردد .متأسفانه رأی شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳ ضمن تخصصی دانستن اظهارنظر کمیسیون ماده ۹۱ با قید کلمه «تاریخ» انشاء گردیده که این کلمه «تاریخ» ضمن آنکه از موارد تصویبی هیئت عمومی نیست به دلایل زیر فاقد پایگاه قانونی است وحذف آن از رأی مذکور مورد استدعا است ۱- صراحت ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی چنین حقی را در مورد تعیین تاریخ آن هم تاریخ شروع بیماری به اعضا کمیسیون ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی نداده است۲- تشخیص تاریخ شروع بیماری به لحاظ عدم بروز علایم حتی به وسیله متخصصین قابل تشخیص نیست۳- در ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی ابتلاء بیماری را متذکر شده است و از بکار بردن تاریخ

ماده۱۰. کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر با حضور کلیه اعضاء تشکیل خواهد شد و آراء کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر به اتفاق آراء معتبر خواهد بود.
ماده۱۱. آراء صادره از طرف کمیسیون‌های پزشکی بدوی در صورتی که از طرف بیمه شده ظرف مدت مقرر در این آیین‌نامه مورد اعتراض قرار نگیرد و آرای کمیسیون‌های پزشکی تجدیدنظر قطعی و لازم الاجرا است.
تبصره. آرای کمیسیون‌های پزشکی می‌بایست قابل انطباق با موازین قانونی صریح و فاقد هرگونه ابهام باشد و به منظور جلوگیری از سرگردانی بیمه‌شدگان حتی‌المقدور از توصیه تغییر شغل در آرای صادره توسط کمیسیون‌ها خودداری گردد.
ماده۱۲ (اصلاحی مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۹). به شرکت کنندگان در کمیسیون‌های پزشکی حق حضوری برابر ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره سازمان می‌رسد پرداخت خواهد گردید.
تبصره. اعتبار مورد نیاز جهت انجام هزینه‌های فوق از محل اعتبارات موضوع ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی تأمین خواهد شد.
این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۲ ماده و ۷ تبصره در یکصد و هشتاد و ششمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۶۶/۳/۶ تصویب و از تاریخ ۱۳۶۶/۳/۶ لازم‌الاجر است و آیین‌نامه قبلی از این تاریخ ملغی تلقی می‌گردد.

۱۲. آیین‌نامه داخلی هیئت نظارت سازمان تأمین اجتماعی
مصوب ۱۳۶۲/۴/۱۴

ماده۱. هیئت نظارت سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین‌نامه هیئت نامیده خواهد شد، لااقل هفته‌ای یک بار تشکیل جلسه خواهد داد.
ماده۲. تاریخ تشکیل هر یک از جلسات قبلاً از طرف خود هیئت تعیین و اعلام خواهد شد.
ماده۳. هیئت از بین اعضاء خود یک نفر را به‌عنوان رئیس برای مدتی که عضویت

شروع امتناع ورزیده است. زیرا ابتلاء به معنی در بلا افتادن و زمانی است که آثار بیماری از قبیل درد و غیره بروز کرده است در حالیکه شروع بیماری ممکن است سال‌ها قبل از ابتلاء برای بیمار و متخصصین آن بیماری مشخص نباشد .با توجه به مراتب فوق رأی شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳ ازحیث درج کلمه تاریخ مخدوش و حذف آن مورد استدعا است .هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ فوق با حضور رؤسای شعب بدوی و رؤسا و مستشاران شعب تجدیدنظر تشکیل و پس از بحث و بررسی و انجام مشاوره با اکثریت آراء به شرح آتی مبادرت به صدور رأی می‌نماید:
رأی هیئت عمومی در خصوص تقاضای بیست نفر از قضات محترم دیوان عدالت اداری مبنی بر اعلام مغایرت دادنامه شماره ۶۱ مورخ ۱۳۷۷/۳/۲۳ هیئت عمومی دیوان از حیث قید «تاریخ» در دادنامه مزبور و درخواست حذف آن بر اساس ماده ۵۳ آیین دادرسی دیوان و نظر به ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ که تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنان را به عهده کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی محول کرده و در حکم مقنن ذکری از تاریخ شروع بیماری بعمل نیامده است .بنابراین با تأیید اعتراض عنوان شده به دادنامه فوق‌الذکر قید کلمه «تاریخ» از متن رأی مزبور حذف و ابطال می‌شود. این رأی جزء لاینفک دادنامه فوق‌الذکر است و تسلیم دادنامه مزبور بدون پیوست این دادنامه اصلاحی ممنوع می‌باشد

هیئت را خواهد داشت انتخاب خواهد نمود و ابلاغ تصمیمات هیئت به عهده او می‌باشد.
ماده۴. جلسات هیئت با حضور لااقل دو نفر رسمیت خواهد داشت.
ماده۵. تصمیمات با اکثریت در رأی معتبر خواهد بود و نظر مخالف ذیلاً یادداشت خواهد شد.
ماده۶. اجرای تصمیمات هیئت و اداره امور دفتری و سایر امور مربوط به دبیرخانه هیئت به عهده دبیر هیئت خواهد بود که طبق مفاد ماده ۷ از طریق هیئت انتخاب خواهد شد.
ماده۷. هیئت به منظور امکان انجام وظایف و اعمال اختیارات قانونی خود افرادی را که در امور مالی و درآمد و فنی و حقوقی سابقه و تخصصی داشته باشند از بین کارکنان شاغل سازمان و با توجه به تشکیلات مصوب هیئت انتخاب و به مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی معرفی خواهد نمود که با صدور ابلاغ در اختیار هیئت قرار گیرند. نحوه عمل و ساعات کار و امور کارگزینی آنان مطابق با سایر کارکنان سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.
تبصره. کارکنان مذکور با پیشنهاد هیئت و حکم مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، حق مراجعه به شعب نمایندگی‌ها و دفاتر و اسناد سازمان تأمین اجتماعی به منظور تحصیل مدارک و اطلاعات مورد احتیاج را خواهند داشت.
ماده۸. هیئت جهت اجرای مفاد ماده ۱۷ اساسنامه سازمان می‌تواند از خدمات سازمان حسابرسی استفاده نماید.
ماده۹. تهیه موجبات و ترتیب انجام فوری مأموریت‌های موضوع ماده ۸ آیین‌نامه از نظر تأمین وسائل و هزینه‌های لازم با سازمان تأمین اجتماعی بوده و مدیرعامل سازمان بدین منظور اعتبارات لازم را در بودجه سازمان تأمین اجتماعی پیش‌بینی و پرداخت خواهد نمود.
ماده۱۰. افراد یا اعضاء مؤسساتی که به منظور انجام وظایف و اعمال نظارت و اختیارات قانونی هیئت در موارد خاصی که به ایشان مأموریت داده می‌شود در حکم حسابرسان و بازرسان سازمان تلقی خواهند شد و کلیه کارفرمایان و یا افراد مشمول قانون تأمین اجتماعی همچنین مسؤولین سازمان تأمین اجتماعی و واحدهای تابعه و سازمان‌های وابسته مکلفند اسناد و مدارک مورد نیاز را در اختیار افراد و یا اعضاء مؤسسات موضوع این ماده قرار دهند.
ماده۱۱. بودجه مربوط به هیئت نظارت توسط سازمان با نظر هیئت تهیه و ضمن بودجه کل سازمان تأمین اجتماعی منظور خواهد شد.
ماده۱۲. صورت جلسات هیئت در دفتر مخصوصی که برای این منظور تهیه می‌شود درج و به امضاء اعضاء هیئت خواهد رسید.
ماده۱۳. این آیین‌نامه در سیزده ماده و یک تبصره براساس ماده ۱۹ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۶۲/۴/۱۴ در هیئت نظارت تصویب و از همین تاریخ قابل اجرا است.

۱۳. آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرح‌های عمرانی

مصوب ۱۳۶۳/۱۲/۸ شورای عالی تأمین اجتماعی
و اصلاحیه مصوب ۱۳۶۴/۶/۶

فصل اول: قراردادهای پیمانکاران

ماده۱. حق بیمه کارکنان شاغل در پیمان‌هایی که براساس فهارس پایه وزارت برنامه و بودجه منعقد شده یا می‌شوند و تمام یا قسمتی از اعتبار آن از محل اعتبارات عمرانی تأمین می‌گردد مشمول این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده۲. پیمانکاران مشمول این آیین‌نامه مکلفند طبق مقررات ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه مربوطه، صورت مزد ماهانه کارکنان شاغل در هر پیمان را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد تهیه و پس از تأیید ناظر مقیم یا دستگاه نظارت یا دستگاه اجرایی به واحدهای سازمان تأمین اجتماعی تسلیم و رسید مورد نیاز جهت ارائه به کارفرما موضوع تبصره این ماده را دریافت نمایند.

تبصره ۱ـ تأیید صورت مزد ماهانه توسط دستگاه نظارت و دستگاه اجرایی رافع مسؤولیت پیمانکار در مورد صحت و سقم صورت مزد از نظر تعداد و مبلغ و دستمزد روزهای کارکرد نخواهد بود.

تبصره ۲ـ صدور دستور پرداخت توسط دستگاه اجرایی و پرداخت هر صورت‌وضعیت به پیمانکار موکول به تسلیم رسید دریافت صورت مزد ماه‌های قبل کارکنان شاغل پیمانکار توسط سازمان تأمین اجتماعی و رعایت سایر مقررات این آیین‌نامه می‌باشد.[۱]

تبصره ۳ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است پس از دریافت صورت مزد موضوع ماده ۲ بلافاصله رسید لازم را تهیه و تحویل پیمانکار نماید.

ماده۳. حق بیمه پیمان‌هایی که از تاریخ ۱۳۶۴/۴/۱۶ منعقد شده یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۶٪ کارکرد پیمانکار تعیین می‌گردد که به شرح ماده ۴ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.[۲]

ماده۴. از هر صورت‌وضعیت معادل ۱/۶ درصد بابت حق بیمه سهم کارکنان پیمانکار کسر و معادل ۴/۴ درصد مبلغ صورت‌وضعیت نیز بابت حق بیمه سهم کارفرما از محل اعتبار طرح مربوطه برداشت شده و مجموعاً مبالغ مربوط بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی وریز می‌گردد.

ماده۵. پیمان‌هایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تحویل موقت گردیده و تا تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه مفاصاحساب مربوط به آن صادر شده است، کسر ۳/۲ درصد از صورت‌وضعیت‌های پیمانکار و پرداخت آن در وجه سازمان تأمین اجتماعی به منزله رقم قطعی حق بیمه قرارداد تلقی می‌گردد.

تبصره. استرداد مابه‌التفاوت رقم ۳/۲٪ تا ۵٪ (۱/۸٪) مکسوره از صورت‌وضعیت‌های

---

۱. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۲. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.

پیمانکار موکول به تسلیم صورت‌های مزد کارکنان شاغل در دوره اجرای پیمان به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده۶. حق بیمه پیمان‌هایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد و کاراجرایی آن از تاریخ مزبور ادامه داشته است برای صورت‌وضعیت‌های تسلیم شده تا تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ به میزان ۳/۲ درصد کارکرد پیمانکار و جهت صورت‌وضعیت‌های از تاریخ مذکور به میزان ۶٪ (شش درصد) کارکرد پیمانکار مقطوعاً تعیین می‌گردد که به شرح زیر توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.

الف)حق بیمه ۳/۲ درصد مذکور در این ماده از هر صورت‌وضعیت پیمانکار کسر و در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌گردد.

ب) بابت حق بیمه ۶ درصد مذکور در این ماده از هر صورت‌وضعیت پیمانکار معادل ۳/۲ درصد کسر و معادل ۲/۸ درصد مبلغ صورت‌وضعیت نیز از محل اعتبار طرح مربوط برداشت شده و مجموعاً مبالغ مربوط، بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده۷. قراردادهایی که در فاصله ۱۳۶۳/۴/۱۶ تا تاریخ ابلاغ بخشنامه شماره ۹۰۵۵/۵۴/۲۵۱۰ـ۱ وزارت برنامه و بودجه با ضرایب بالاسری متفاوت با ضرایب تعیین شده در بخشنامه مذکور منعقد گردیده و پیمانکار فرم موضوع بند ۷ بخشنامه شماره ۲۵۱۰ را تأیید ننموده است، پیمان با همان ضریب مندرج در قرارداد ادامه یافته و بر حسب آنکه ضریب بالاسری براساس بخشنامه شماره ۱۶۵۲۰/۵۴/۶۹۰۰ ـ ۱ مورخ ۱۳۶۰/۱۲/۲۰ وزارت برنامه و بودجه و یا غیر از آن تعیین شده باشد به ترتیب مشمول بند «ب» ماده ۶ یا ماده ۳ و همچنین سایر مفاد این آیین‌نامه خواهند بود.

ماده۸. پرداخت هر یک از صورت‌وضعیت‌های آتی موضوع ماده ۶ موکول به اجرای مقررات ماده ۲ آیین‌نامه خواهد بود.

تبصره. در مورد کارکردهای قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶، پیمانکاران بایستی حداکثر ظرف مدت ۲ ماه از تاریخ ابلاغ آیین‌نامه صورت‌های مزد گذشته خود را تهیه (در صورتی که قبلاً تهیه ننموده‌اند) و در صورت عدم دسترسی به ناظر مقیم وقت مستقیماً صورت‌های مزد مذکور را به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نموده و ظرف همین مدت تکلیف پرداخت حق بیمه صورت‌وضعیت‌های گذشته را روشن نمایند. در هر حال پرداخت دومین صورت‌وضعیت ارسالی پیمانکار بعد از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه از طرف ذی‌حسابی‌ها موکول به رعایت موارد زیر خواهد بود:

الف) تسلیم رسید به سازمان تأمین اجتماعی در مورد دریافت صورت‌های مزد گذشته از طرف پیمانکار.

ب) مشخص نمودن وضعیت کسورات حق بیمه صورت‌وضعیت‌های گذشته توسط ذی‌حسابی و در صورت عدم پرداخت، تادیه آن به سازمان تأمین اجتماعی.

ماده۹. پرداخت صورت‌وضعیت قطعی پیمان‌های فصل اول این آیین‌نامه موکول به تسلیم گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر دریافت صورت‌های مزد ارسالی پیمانکار و همچنین وصول حق بیمه‌های مکسوره از صورت‌وضعیت‌ها خواهد بود.

سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام

ذی‌حسابی‌ها گواهی فوق را تهیه و صادر نماید. چنانچه مدارک لازم برای صدور گواهی مذکور به سازمان تسلیم نشده باشد سازمان مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام فوق موضوع را به ذی‌حسابی اعلام نماید. عدم پاسخ در انقضای مدت مزبور به منزله صدور گواهی فوق تلقی شده و پرداخت صورت‌وضعیت قطعی پیمانکار بلامانع است.

تبصره. میزان حق بیمه مکسوره در مواد ۳ و ۴ و ۵ و ۶ به‌عنوان حق بیمه قطعی هر قرارداد بوده و با پرداخت آن و رعایت سایر شرایط این آیین‌نامه (به استثنای آن قسمت از حق بیمه‌هایی که پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه محول گردیده) به‌عنوان مفاصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد.[۱]

ماده۱۰. پیمانکاران موضوع این فصل مکلفند صورت مزد کارکنان دفتر مرکزی خود را کماکان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی تهیه و به انضمام حق بیمه مربوط و به طور جداگانه به شعبه تأمین اجتماعی حوزه عملکرد دفتر مرکزی تسلیم و پرداخت نمایند.

ماده۱۱. قراردادهایی که بدون استفاده از فهارس پایه و یا از محل اعتبارات جاری و یا سایر منابع تأمین و منعقد می‌گردند مشمول مفاد این آیین‌نامه نبوده و پرداخت حق بیمه طبق مقررات سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

فصل دوم: قراردادهای مهندسان مشاور

ماده۱۲. حق بیمه کارکنان شاغل مهندسان مشاور و کارشناسان در پیمان‌های موضوع طرح‌های عمرانی که تمام یا قسمتی از اعتبار آن از محل اعتبارات عمرانی تأمین و قرارداد آن براساس ضوابط طرح‌های عمرانی منعقد شده یا می‌شوند مشمول مقررات این فصل از آیین‌نامه خواهد بود.

ماده۱۳. مهندسان مشاور و کارشناسان مشمول این آیین‌نامه مکلفند طبق ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه مربوطه، صورت مزد ماهانه کارکنان شاغل در دفتر مرکزی و همچنین نظارت کارگاهی در هر قرارداد را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد تهیه و پس از تأیید کارفرما (در مورد کارکنان نظارت کارگاهی) به سازمان تأمین اجتماعی ارائه و رسید مورد نیاز را جهت تسلیم به کارفرما دریافت دارند.

صدور دستور پرداخت توسط دستگاه اجرایی و پرداخت صورت‌حساب هر ماه یا هر قسط به مهندس مشاور و کارشناس موکول به تسلیم رسید صورت مزد کارکنان شاغل در قرارداد منعقده برای مدت مذکور می‌باشد.[۲]

ماده۱۴. حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که بعد از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۱۴٪ حق الزحمه مهندسان مشاور و یا کارشناسان تعیین که به شرح ماده ۱۵ توسط ذی‌حسابی‌ها به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.[۳]

ماده۱۵. از هر صورت‌حساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ۳/۶ درصد بابت

---

۱. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۲. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۳. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.

حق بیمه سهم کارکنان مهندس مشاور و یا کارشناس کسر و معادل ۱۰/۴ درصد نیز بابت حق بیمه سهم کارفرما از محل اعتبار طرح مربوط برداشت و مبالغ مربوط مجموعاً بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده۱۶. حق بیمه قراردادهای مهندسان مشاور و یا کارشناسان که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ منعقد گردیده‌اند و تا تاریخ ابلاغ این اصلاحیه مفاصاحساب آن صادر نشده است به شرح زیر به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.[۱]

الف) حق بیمه مربوط به‌صورت‌حساب‌هایی که قبل از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تسلیم گردیده باشد برای عملکرد قبل از فروردین ماه ۱۳۵۷ طبق مقررات تأمین اجتماعی و برای عملکرد از فروردین ماه ۱۳۵۷ به بعد مقطوعاً به میزان ۳ درصد صورت‌حساب تعیین می‌گردد که از هر صورت‌حساب مهندس مشاور و یا کارشناس کسر و در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود و در مورد پرداخت مابه‌التفاوت موضوع بند ۳ مصوبه شماره ۱۷۱۵ ش ف مورخ ۱۳۵۷/۳/۲۰ شورای تأمین اجتماعی نیز مطابق قسمت آخر ماده ۴۴ آیین‌نامه عمل خواهد شد.

ب) حق بیمه مربوط به‌صورت‌حساب‌هایی که از تاریخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ تسلیم شده و یا می‌شوند مقطوعاً به میزان ۱۴ درصد صورت‌حساب تعیین می‌گردد که از هر صورت‌حساب مهندس مشاور و یا کارشناس معادل ۳ درصد کسر و معادل ۱۱ درصد صورتحساب نیز توسط ذی‌حسابی‌ها از اعتبار طرح برداشت و مجموعاً بلافاصله به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌گردد.

ماده۱۷. میزان حق بیمه مذکور در مواد ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ به‌عنوان حق بیمه هر قرارداد بوده و با پرداخت آن و رعایت سایر شرایط این آیین‌نامه (به استثنای آن قسمت از حق بیمه‌هایی که پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه محول گردیده است) به‌عنوان مفاصاحساب هر قرارداد تلقی می‌گردد.[۲]

ماده۱۸. پرداخت آخرین صورت‌حساب یا قسط هر قرارداد مهندسان مشاور یا کارشناسان موکول به گواهی سازمان تأمین اجتماعی مبنی بر دریافت صورت‌های مزد ارسالی و همچنین وصول حق بیمه‌های مکسوره از صورت‌حساب‌ها خواهد بود. سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام ذی‌حسابی گواهی فوق را تهیه و صادر نماید. چنانچه مدارک لازم برای صدور گواهی مذکور به سازمان تسلیم نشده باشد سازمان مکلف است ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ دریافت استعلام فوق موضوع را به ذی‌حسابی‌ها اعلام نماید. عدم پاسخ در انقضای مدت مزبور به منزله صدور گواهی فوق تلقی شده و پرداخت آخرین صورتحساب یا قسط مهندس مشاور یا کارشناس بلامانع بوده است.[۳]

فصل سوم: سایر موارد

ماده۱۹. مقررات مربوط به قراردادهای بیست میلیون ریال و کمتر موضوع مصوبات مورخ (۱۳۶۱/۸/۱۸ و ۱۳۶۲/۱۱/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی) (بخشنامه شماره

---

۱. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۲. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۳. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.

۱۲۴ و ۱۲۴/۱ درآمد) برای کارکردهای تا پایان سال ۱۳۶۳ معتبر و از اول سال ۱۳۶۴ مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهد بود.
ماده۲۰. دستگاه‌های اجرایی مکلفند یک نسخه از قراردادهای منعقده را بلافاصله جهت واحدهای سازمان تأمین اجتماعی ارسال نمایند.
ماده۲۱. قراردادهایی که قبل از ابلاغ بخشنامه شماره ۱۷۲۵۴/۲۷ ــ ۳ مورخ ۶۳/۱۰/۱۷ وزارت امور اقتصادی و دارایی براساس مفاد ماده ۱۰ مصوبه ۸۹۱۲ مورخ ۱۳۶۳/۴/۱۶ هیئت وزیران نسبت به آنها تسویه حساب به عمل آمده عیناً معتبر می‌باشد.
ماده۲۲. قراردادهایی که پیمانکار و یا مشاور آن خارجی باشد از شمول ضوابط این آیین‌نامه مستثنی بوده و تابع مقررات سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.
ماده۲۳. مفاد این ماده مربوط به تعداد فصول و مواد و تاریخ تصویب آن در شورای عالی تأمین اجتماعی می‌باشد.
ماده۲۴. در صورتی که مابه‌التفاوت ناشی از افزایش حق بیمه صورت‌وضعیت و یا صورت‌حساب‌های تسلیم شده به کارفرما، در فاصله زمانی ۱۳۶۳/۴/۱۶ لغایت ۱۳۶۳/۱۲/۲۹ (که به موجب آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرح‌های عمرانی ایجاد و پرداخت آن می‌بایستی از محل اعتبار طرح صورت گیرد.) تا تاریخ ابلاغ این اصلاحیه پرداخت نشده و یا اصولاً پرداخت آن به تشخیص مجری طرح مربوط میسر نباشد، پرداخت آن به عهده وزارت برنامه و بودجه خواهد بود. سازمان تأمین اجتماعی مابه‌التفاوت موضوع این ماده را در سال‌های آتی هنگام تنظیم بودجه به وزارت برنامه و بودجه جهت پیش‌بینی اعتبار در لایحه بودجه منعکس می‌نماید.[۱]
ماده۲۵. واریز حق بیمه‌های موضوع آیین‌نامه نحوه تسلیم صورت مزد، میزان و نحوه پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در طرح‌های عمرانی و این اصلاحیه به حساب سازمان تأمین اجتماعی و تعهد وزارت برنامه و بودجه (موضوع ماده ۲۴ و قسمت آخر بند الف ماده ۱۶) با رعایت سایر شرایط آیین‌نامه مذکور و اصلاحیه آن در حکم مفاصاحساب بوده و نگهداری ۵ درصد و آخرین قسط موضوع ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی موردی ندارد.[۲]

۱۴. آیین‌نامه تعیین حق بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد

موضوع تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی

(۱۳۵۶/۱۱/۵ مجلس سنا)

ماده۱. کلیه صاحبان حرف و مشاغل آزاد (کسانی که در استخدام کارفرما نبوده و در مقابل کار حقوق یا دستمزد از کارفرما دریافت نمی‌کنند) مانند افراد صنفی و بازرگانی و اشخاص حقیقی صاحب صنعت و بهره‌برداران معادن به استثنای

۱. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.
۲. اصلاحی به موجب مصوبه مورخ ۱۳۶۴/۶/۶.

گروه‌هایی که مقررات خاص در این مورد دارند مشمول این آیین‌نامه می‌باشند.
ماده۲. میزان حق بیمه مشمولین این آیین‌نامه برای تمام موارد مذکور در ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی به مأخذ ۳۰٪ درآمدهایی است که طبق ماده ۳۱ قانون مذکور توسط شورای عالی تأمین اجتماعی برای هر حرفه یا طبقه تعیین می‌گردد.
تبصره ۱ـ مشمولین این آیین‌نامه می‌توانند منحصراً استفاده از موارد مذکور در بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی را درخواست نمایند در این صورت نرخ حق بیمه معادل ۹٪ درآمدهای مذکور در این ماده خواهد بود.
تبصره ۲ـ حق بیمه مقرر برای سایر موارد مذکور در ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی به مأخذ ۲۱٪ درآمدهای پیش‌بینی شده در این ماده محاسبه خواهد شد.
ماده۳. تغییر گروه هر بیمه شده در یک شغل به یک گروه دیگر در صورت درخواست وی و موافقت صندوق تأمین اجتماعی هر سه سال یک بار میسر خواهد بود.
تبصره. درآمدهای ماهانه موضوع ماده ۲ این آیین‌نامه متناسب با تغییر شاخص هزینه زندگی بنا به پیشنهاد صندوق تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی تأمین اجتماعی و تصویب هیئت وزیران قابل تغییر خواهد بود.
ماده۴. شخص بیمه شده مسوول پرداخت تمام حق بیمه متعلقه می‌باشد و موظف است در موعد مقرر در قانون تأمین اجتماعی و یا به ترتیبی که از طرف صندوق تأمین اجتماعی تعیین می‌شود پرداخت نماید. در صورت عدم پرداخت به ترتیب مقرر در قانون تأمین اجتماعی نسبت به وصول آن اقدام خواهد شد و در هرحال استفاده بیمه شده از مزایای مقرر منوط به پرداخت حق بیمه خواهد بود.
آیین‌نامه فوق مشتمل بر چهار ماده و سه تبصره به استناد تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی پس از تصویب کمیسیون‌های بهداری و بهزیستی و امور اقتصادی و دارایی مجلس شورای ملی در جلسات روزهای شنبه و دوشنبه ۱۴ و ۲۳ آبانماه ۲۵۳۶ به ترتیب در جلسات روز سه شنبه بیست‌وهفتم دی‌ماه و روز چهارشنبه پنجم بهمن ماه دوهزارو پانصد و سی‌وشش به تصویب کمیسیون‌های بهداری و بهزیستی و اموراقتصادی و دارایی مجلس سنا رسیده است.

۱۵. آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح بند«ب» و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی

(مصوبه جلسه ۱۳۶۶/۷/۲۹ هیئت وزیران)

ماده۱. صاحبان حرف و مشاغل آزاد در این آیین‌نامه به افرادی اطلاق می‌شود که برای انجام حرف و شغل مورد نظر با داشتن کارگر (کارفرما) یا خود به تنهایی (خویش فرما) به استناد مجوز اشتغال صادره از سوی مراجع ذیصلاح یا به تشخیص هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی (که منبعد سازمان تأمین اجتماعی در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود) به کار اشتغال داشته و مشمول مقررات حمایتی

خاص (مشابه موارد موضوع این آیین‌نامه) نباشند.
ماده۲. مشمولین این آیین‌نامه عبارتند از:
۱. افراد موضوع ماده یک این آیین‌نامه.
۲. اتباع ایرانی اعم از شاغل و یا غیرشاغل در فعالیت‌های مختلف در خارج از کشور که بیمه آنان با مقررات قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن مغایرت نداشته باشد.
تبصره. آن دسته از متقاضیان که دارای سابقه پرداخت حق بیمه به مأخذ کامل به مدت ۳۶۰ روز یا بیشتر می‌باشند با رعایت تبصره ماده ۵ این آیین‌نامه مشمول مقررات این آیین‌نامه قرار می‌گیرند.
ماده۳. اجرای مقررات این آیین‌نامه با رعایت مقررات ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.
ماده۴. مشمولین این آیین‌نامه با پرداخت حق بیمه مقرر می‌توانند به ترتیب زیر از حمایت‌های مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۵۴ و تغییرات بعدی آن برخوردار گردند
الف) بیمه بازنشستگی با نرخ حق بیمه ۱۲ درصد.
ب) بیمه بازنشستگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۴ درصد.
ج) بیمه بازنشستگی و ازکارافتادگی و فوت با نرخ حق بیمه ۱۸ درصد.
تبصره ۱ـ بیمه‌شدگان موضوع ماده ۲ این آیین‌نامه می‌توانند علاوه بر پرداخت حق بیمه با نرخ‌های تعیین شده در فوق، با پرداخت حق بیمه به میزان مشخص شده در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن از حمایت‌های موضوع بندهای «الف» و «ب» ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی استفاده نمایند. تأمین اعتبار دفترچه درمان بیمه‌شدگان هر سه ماه یک بار و با ارایه رسید پرداخت حق بیمه مقرره انجام خواهد گرفت.
تبصره ۲ـ پرداخت دو درصد (۲٪) حق بیمه مربوط به حمایت‌های موضوع بندهای «الف» یا «ب» یا «ج» و نیز یک درصد (۱٪) حق بیمه موضوع تبصره یک این ماده (جمعاً ۳درصد) براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی به عهده دولت خواهد بود.
تبصره ۳ـ درخواست متقاضیان حمایت‌های بند «ج» این ماده در صورتی پذیرفته خواهد شد که از سوی مراکز درمانی اعلام شده توسط این سازمان ازکارافتاده کلی شناخته نشوند.
تبصره ۴ـ اتباع ایرانی خارج از کشور تا فراهم نمودن امکانات لازم از سوی سازمان منحصراً مخیر به استفاده از مزایای مندرج در بندهای «الف» و «ب» و تبصره یک این ماده در کشور ایران خواهند بود.
تبصره ۵ـ تشخیص حوادث ناشی از کار منجر به فوت یا ازکارافتادگی کلی در مورد مشمولین بند یک ماده ۲ این آیین‌نامه به عهده کمیسیونی مرکب از مسوول واحد کار و امور اجتماعی محل، مسوول و بازرس واحد تأمین اجتماعی مربوط خواهد بود و همچنین در صورت فراهم شدن امکانات مورد نظر در تبصره ۴ این ماده، حوادث ناشی از کار در مورد اتباع ایرانی خارج از کشور موضوعیت نداشته و کلیه حوادث، غیرناشی از کار تلقی خواهد گردید.
ماده۵. مأخذ کسر حق بیمه ماهانه مشمولین این آیین‌نامه به اختیار متقاضی

بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی خواهد بود. بیمه شده می‌تواند هر بار بـا دارا بودن ۲ سال سابقه پرداخت حق بیمه موضوع این آیین‌نامه از تاریخ ثبت درخواست کتبی ۱۰ درصد میزان آن را افزایش دهد. چنانچه بیمه شده مدتی پس از انقضای موعد مقرر(دوسال) درخواست افزایش مأخذ حق بیمه را بنماید در این حالت نیـز نسبت افزایش همان ۱۰درصد خواهد بود و برای مدت اضـافی زایـد بـر دو سـال افزایشی صورت نخواهد گرفت و افزایش‌های بعدی نیز موکول به گذشت دو سـال پرداخت حق بیمه موضوع این آیین‌نامه از تاریخ آخرین افزایش خواهد بود.

تبصره. مأخذ کسر حق بیمه افرادی که به نحوی از انحاء دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده و مشمول این آیین‌نامه قرار می‌گیرنـد توسـط وی بـه اختیـار انتخـاب می‌شود مشروط بر اینکه مبلغ انتخابی افزایشی بیش از ۱۰ درصد متوسط مبنـای ماهانه کسر حق بیمه یک سال آخر نداشته باشد.

ماده۶. بیمه مشمولین واجد شرایط از تاریخ ثبت تقاضا در هر یک از شعب سازمان شروع می‌شود. سازمان مکلف است ظرف مدت ۲(دو) مـاه اسـتحقاق متقاضـی را احراز و بلافاصله ضمن تعیین نرخ و میزان حق بیمه ماهانه مراتب را بـه متقاضـی اعلام نماید و متقاضی نیز ظرف یک ماه فرصت پرداخت حق بیمه به واحد سازمان را خواهد داشت در غیر این صورت موضوع درخواست مزبور منتفی اعلام می‌گردد.

ماده۷. چگونگی بیمه اتباع ایرانی شاغل یـا غیرشـاغل در کشـورهای خـارجی بـه ترتیب زیر خواهد بود:

۱. متقاضی درخواست خود را طبق فـرم مخصوصـی کـه توسـط سـازمان تهیـه می‌گردد، به نمایندگی‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران تسلیم و نمایندگی‌های سیاسی موظفند ظرف ۱۵روز از تاریخ وصول این قبیل درخواست‌ها ضـمن تأییـد تابعیت ایرانی متقاضیان، درخواست آنها را به انضـمام فتـوکپی مـدارک شناسـایی متقاضیان و افراد خانواده موضوع مـاده ۵۸ قـانون تـأمین اجتمـاعی بـه سـازمان ارسال دارند.

۲. سازمان مکلف است ظرف مدت یک ماه استحقاق متقاضـی را احـراز و ضـمن تعیین نرخ و میزان حق بیمه ماهانه از طریق نمایندگی‌های سیاسی بلافاصله مراتب را به متقاضی اعلام نماید.

۳. متقاضیان حق بیمه مربوط را به حساب بانکی که به نام سازمان تأمین اجتماعی توسط نمایندگی‌های سیاسی افتتاح خواهد شد پرداخت و رسـید پرداخـت را بـه نمایندگی‌های مزبور ارسال نمایند.

۴. نمایندگی‌های سیاسی مکلفند همه ماهه موجودی حساب مزبور را به حسـابی که بانک مرکزی مشخص می‌نماید واریـز و صـورت‌وضـعیت بـانکی و رسـیدهای پرداخت حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی ارسال دارند.

۵. نحوه بیمه این قبیل افراد در سایر موارد تابع مـواد ایـن آیـین‌نامـه مـی‌باشـد و پرداخت حق بیمه مقرره مشمولین این ماده بایستی به پولی صورت گیـرد کـه در قرارداد فیما بین سازمان و متقاضی توافق گردیده است.

۶. نمایندگی‌های سیاسی جمهوری اسلامی ایران در کشورهای خارجی موظف به ابلاغ مفاد این آیین‌نامه به نحو مقتضی به اتباع ایرانی خواهند بود.

ماده۸. در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده متوقف گردد و بین تاریخ قطع پرداخت حق بیمه و پرداخت مجدد بیش از ۳ ماه فاصله ایجاد نشده باشد بیمه شده می‌تواند حق بیمه معوقه را به سازمان پرداخت نماید در غیر این صورت ارتباط بیمه شده با سازمان قطع و ادامه بیمه وی موکول به تسلیم درخواست مجدد و موافقت سازمان خواهد بود که در این صورت مبنای کسر حق بیمه این قبیل متقاضیان همان مبنای قبلی خواهد بود.
ماده۹. شرایط برقراری و میزان مستمری‌های بازنشستگی و بازماندگان و ازکارافتادگی کلی و همچنین استفاده از خدمات درمانی و بهداشتی عیناً به ترتیب تعیین شده در قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن خواهد بود.
ماده۱۰. در صورتی که مشمولین این آیین‌نامه پس از شروع بیمه به نحوی از انحاء از شمول مقررات این آیین‌نامه خارج و یا طبق قانون تأمین اجتماعی یا سایر قوانین مربوطه می‌بایست حق بیمه خود را براساس مقررات دیگری پرداخت نمایند، موظفند مراتب را کتباً به آگاهی سازمان برسانند تا نسبت به قطع بیمه آنان اقدام گردد. در صورت عدم اقدام بیمه شده در این زمینه و ادامه پرداخت حق بیمه، حق بیمه‌های دریافتی پس از کسر هزینه‌های انجام شده مسترد خواهد شد.

۱۶. آیین‌نامه اجرایی قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی

(اردیبهشت ۱۳۶۹)

فصل اول: کلیات

ماده۱. انجام تعهدات بندهای الف و ب ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی به عهده سازمان تأمین اجتماعی که در این آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود می‌باشد، سازمان مکلف است مطابق فصول و مواد این آیین‌نامه طوری عمل نماید که انجام تعهدات موضوع قانون تحقق یابد.
ماده۲. تعهدات قانونی طبق قانون تأمین اجتماعی و قانون الزام عبارتند از:
الف) انجام کلیه خدمات کلینیکی، پاراکلینیکی، بیمارستانی اعم از پزشکی و دندانپزشکی برای بیماران مشمول قانون تأمین اجتماعی.
ب) انجام کمک‌ها و معاینات طبی و معاملات قبل، حین و بعد از زایمان با پرداخت وجه نقد به جای کمک‌های مذکور بنا به درخواست بیمه شده طبق ضوابط مقرر.
ج) توانبخشی و تجدید فعالیت بیمه‌شدگان آسیب‌دیده که قدرت کار خود را از دست داده‌اند و اقدام بر اشتغال به کارهای مناسب آنان.
د) تحویل وسایل کمک پزشکی (پروتز و اورتز) که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی و یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.
و) سایر تعهدات مندرج در قانون تأمین اجتماعی با تغییرات و اصلاحات بعدی آن و مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی در رابطه با درمان.

ماده۳. سازمان موظف است تعهدات مندرج در ماده «۲» جهت مشمولین تـأمین اجتماعی را از امکانات واحدهای بهداشتی درمانی تحت مالکیت و استیجاری خود و یا آنها که در آینده بدین منظور ایجاد می‌شود، و یا بخش دولتی و در صورت نیاز از بخش خصوصی براساس تعرفه‌های رسمی مصـوب مـورد عمـل وزارت بهداشـت، درمان و آموزش پزشکی فراهم و هزینه‌های مربوط به آن را از محل سـهم درمـان موضوع ماده «۲۹» قانون تأمین اجتماعی و سایر منابع مالی مندرج در آیـین‌نامـه تأمین و پرداخت نماید.

تبصره ۱ـ حداکثر تا میزان ۲۰٪ از ظرفیت تخت‌هـای بیمارسـتانی تحـت مالکیـت سازمان با احتساب تخت‌های اشغالی توسط بیماران اورژانس غیر تأمین اجتمـاعی بی‌بضاعت، به بیماران غیر بیمه خانواده محترم شهدا، اسرا، مفقودین و جانبـازان و بیماران غیر بیمه بی‌بضاعت به‌صورت رایگان اختصاص دارد.

تبصره ۲ـ منظور از بیماران بی بضاعت آن عده از مددجویان کمیتـه امـداد امـام و سازمان بهزیستی مهاجرین جنگ تحمیلی (غیرخودکفا) که دارای کـارت درمـان رایگان از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان‌های ذیربط می‌باشد و همچنین سایر بیمارانی است که با تشخیص رئیس بیمارستان معرفی می‌گردند.

تبصره ۳ـ در شهرهایی که بیمارستان‌های تحت مالکیت سازمان تـأمین اجتمـاعی منحصر به فرد می‌باشد این‌گونه بیمارستان‌ها مکلفند با اولویت پذیرش مشـمولین تأمین اجتماعی و با رعایت تبصره‌های یک و دو سایر بیماران نیازمند به درمان را به موجب ارجاع پزشک معالج و در ازای دریافت هزینه‌های درمان طبق تعرفـه‌هـای مصوب مورد پذیرش قرار دهند.

تبصره ۴ـ در صورتی که بیمار غیر بیمه شده تأمین اجتماعی که به طـور اورژانـس بستری شده است و قادر به پرداخت کل هزینه بیمارستان نباشد به میزان هزینـه پرداخت نشده با تأیید رئیس بیمارستان به شرط آن که بیش از ۲۰٪ تخـت‌هـای بیمارستانی اشغال نشده باشد به عهده وزارت بهداشت، درمان و آمـوزش پزشـکی بوده با ارایه صورتحساب از محل مطالبات این وزارت تأمین و تصفیه خواهد شد.

فصل دوم: ارکان اجرایی

ماده۴. انجام تعهدات مقرر در ماده «۲» این آیین‌نامه طبق ارکانی بـه شـرح ذیـل توسط سازمان عملی خواهد بود:

۱. ستاد نظارت بر درمان مشمولین تأمین اجتماعی.

۲. هیئت مدیره سازمان.

ماده۵. اعضای ستاد نظارت عبارتند از:

- رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان که ریاست ستاد را به عهده خواهد داشت.
- معاون درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- معاون وزیر کار و امور اجتماعی.
- نماینده بیمه‌شدگان در شورای عالی تأمین اجتماعی.
- نماینده رئیس سازمان برنامه و بودجه.
- نماینده وزیر اموراقتصادی و دارایی.

ماده۶. جلسات ستاد حداقل با ۴ نفر از اعضـا رسـمیت یافتـه و تصـمیمات آن بـا

اکثریت رأی موافق معتبر می‌باشد نحوه تشکیل جلسات ستاد به موجب آیین‌نامه داخلی است که پس از تصویب ستاد اجرا خواهد شد.

ماده۷. وظایف و اختیارات ستاد نظارت به شرح ذیل است:

الف) رسیدگی و اظهارنظر نسبت به عملکرد سازمان در امور درمان و نظارت بر امور درمان واحدهای بهداشتی و درمانی و بیمارستان‌های سازمان.

ب) اتخاذ تصمیم در سایر وظایفی که شورای عالی تأمین اجتماعی در ارتباط با قانون الزام و این آیین‌نامه اعم از تشکیلات، بودجه و اعتبارات مراکز درمانی و دفاتر اسناد پزشکی به ستاد نظارت محول می‌نماید.

تبصره. به منظور بررسی و حل مشکلات درمانی مشمولین تأمین اجتماعی کمیسیون نظارت بر درمان در هر استان زیر نظر ستاد نظارت و متشکل از افراد زیر تشکیل می‌شود.

- مدیرعامل سازمان منطقه‌ای بهداشت و درمان استان.
- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان.
- مدیرکل سازمان تأمین اجتماعی استان.
- نماینده درمانی سازمان.
- نماینده بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی به انتخاب شوراهای اسلامی کار یا معرفی اداره کل کار و امور اجتماعی استان.

ماده۸. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان مسؤول اجرای مفاد این آیین‌نامه و مصوبات ستاد نظارت و هیئت مدیره سازمان می‌باشد، به منظور تحقق کامل تعهدات مقرر در این آیین‌نامه و نظارت بر اجرای آن موظف است حوزه معاونت درمان مشمولین تأمین اجتماعی را در تشکیلات سازمان ایجاد و فردی را به سمت معاون مدیرعامل در امور درمان مشمولین تأمین اجتماعی منصوب نماید. حدود وظایف و اختیارات و همچنین تشکیلات مورد نیاز این معاونت توسط هیئت مدیره سازمان تعیین و تدوین و پس از تصویب ستاد نظارت جهت اجرا ابلاغ خواهد شد. ضمناً رؤسای واحدهای درمانی و بیمارستان‌های تحت مالکیت و استیجاری سازمان به پیشنهاد معاون مدیرعامل در امور درمان مشمولین تأمین اجتماعی با تأیید و حکم مسوولین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منصوب خواهند شد.

فصل سوم: منابع مالی

ماده۹. منابع مالی برای انجام تعهدات مقرر در ماده ۲ این آیین‌نامه عبارتند از:

الف) ۹٪ از مأخذ محاسبه حق بیمه مذکور در ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی.

ب) درآمدهای ناشی از ارایه خدمات به غیربیمه‌شدگان تأمین اجتماعی.

ج) ذخیره درمان.

د) کمک و هدایای اشخاص حقیقی و یا حقوقی برای امور درمان.

فصل چهارم: نحوه انجام تعهدات

ماده۱۰. تعهدات درمانی موضوع ماده ۲ این آیین‌نامه به دو صورت انجام می‌گیرد:

الف) روش درمان مستقیم با استفاده از کلیه امکانات درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همچنین مراکز

بهداشتی درمانی و بیمارستانی وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌های دولتی طرف قرارداد.
ب) روش درمانی غیرمستقیم از طریق خرید خدمات پزشکان، گروه‌های پزشکی بیمارستان‌های بخش خصوصی.
تبصره ۱ـ بیماران مشمول تأمین اجتماعی که از امکانات روش درمان مستقیم استفاده می‌کنند و همچنین مشمولینی که با معرفی سازمان طبق ضوابط مقرره به بخش خصوصی طرف قرارداد مراجعه می‌نمایند از پرداخت هرگونه هزینه درمانی معاف خواهند بود.
تبصره ۲ـ بیماران مشمول تأمین اجتماعی که رأساً به بخش خصوصی طرف قرارداد مراجعه می‌نمایند موظف به پرداخت فرانشیز می‌باشند.[1]
تبصره ۳ـ کل هزینه درمان مشمولین تأمین اجتماعی که به طور اورژانس به بخش خصوصی مراجعه می‌نمایند پس از تأیید اورژانس بودن طبق ضوابط شورای عالی تأمین اجتماعی به عهده سازمان می‌باشد.
تبصره ۴ـ مشمولین تأمین اجتماعی در صورتی که با تأیید شورای عالی پزشکی برای انجام درمان به کشورهای خارجی اعزام شوند پس از مراجعه و ارایه اسناد مثبته، هزینه‌های ریالی مربوط براساس مصوبه ارزی شورای عالی پزشکی توسط سازمان پرداخت خواهد شد.
ماده۱۱. سازمان مکلف است برای عقد قرارداد خدمت با پزشکان و مؤسسات درمانی تشخیص بخش دولتی و خصوصی و همچنین بررسی مدارک و اسناد پزشکی مشمولین تأمین اجتماعی دفاتر رسیدگی به اسناد پزشکی در تهران و استان‌ها و شهرستان‌هایی که نیاز باشد، ایجاد نمایند.
ماده۱۲. کلیه واحدهای درمانی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند بیماران مشمول تأمین اجتماعی را بدون دریافت وجهی پذیرفته و هزینه‌های انجام شده را براساس تعرفه‌های رسمی خود با ارایه اسناد و مدارک مثبته از سازمان دریافت دارند.
تبصره. سازمان با توجه به عملکرد واحدهای درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در رابطه با درمان مشمولین تأمین اجتماعی می‌تواند در مقاطعی مبلغی را به‌صورت علی‌الحساب در وجه واحدهای درمانی ذیربط پرداخت و از محل مطالبات آنان تصفیه نماید. این قبیل واحدها موظفند حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ دریافت

---

۱. دادنامه شماره ۲۰۵ مورخ ۸۳/۵/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مقرر می‌دارد: «طبق بند(د) ماده واحده قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای (الف و ب) ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۸ کلیه واحدهای درمانی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند نسبت به پذیرش بیماران بیمه شده تأمین اجتماعی اقدام و هزینه‌های انجام شده را براساس تعرفه‌های مصوب از سازمان تأمین اجتماعی دریافت نمایند.» نظر به تکلیف مقرر در بند مذکور و جواز استفاده از خدمات پزشکی بخش خصوصی از طریق عقد قرارداد با آنها و الزام سازمان تأمین اجتماعی به پرداخت هزینه‌های مربوط براساس تعرفه‌های مصوب مورد عمل وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، تبصره ۲ ماده ۱۰ آیین‌نامه اجرایی قانون فوق‌الذکر که مقرر داشته «بیماران مشمول تأمین اجتماعی که رأساً به بخش خصوصی طرف قرارداد مراجعه می‌نمایند موظف به پرداخت فرانشیز می‌باشند» مغایرتی با قانون ندارد.

وجه نسبت به ارایه اسناد مثبته هزینه و تصفیه حساب قطعی اقدام نمایند.
ماده۱۳. کلیه واحدهای آموزشی موجود سازمان و بیمارستان‌هایی که در آینده دارای توان آموزشی می‌شوند براساس برنامه‌ریزی آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با اولویت در پذیرش مشمولین تأمین اجتماعی و رعایت این آیین‌نامه به خدمات آموزشی خود ادامه خواهند داد.

فصل پنجم: مقررات اداری و مالی

ماده۱۴. سازمان مکلف است هزینه تعهدات مقرر در ماده «۲» این آیین‌نامه را همه ساله تحت عنوان سهم درمان براساس ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی و ذخیره درمان در بودجه خود منظور نماید.
ماده۱۵. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان مکلف است کل هزینه واحدهای درمانی و بیمارستانی تحت مالکیت سازمان و همچنین هزینه درمان مستقیم در رابطه با واحدهای دولتی طرف قرارداد و هزینه درمان غیرمستقیم با بخش خصوصی طرف قرارداد را به مأخذ سهم درمان موضوع ماده ۱۴ در قالب بودجه درمان مشمولین تأمین اجتماعی تهیه، جهت تأیید به هیئت مدیره سازمان و تصویب به ستاد نظارت ارایه نماید.
ماده۱۶. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان بودجه هریک از واحدهای درمانی را همراه با ضوابط اجرایی ابلاغ خواهد نمود. واحدهای درمانی مکلفند طبق بودجه و ضوابط ابلاغی عمل نمایند.
ماده۱۷. سازمان مکلف است حقوق و مزایای شغلی آن دسته از مستخدمین شاغل در شبکه‌های درمانی متعلق به خود را که تابع آیین‌نامه استخدامی سازمان می‌باشند و ردیف تشکیلات سازمانی دارند را با ضوابطی که برای کارکنان خود جاری است تطبیق و از اول سال ۱۳۶۹ به مرحله اجرا درآورد.
تبصره ۱ـ سازمان موظف است حقوق و مزایای مستخدمین دارای ردیف تشکیلات سازمانی غیرتابع آیین‌نامه استخدامی سازمان را مادامی که در شبکه‌های درمانی متعلق به سازمان شاغل می‌باشند با سایر کارکنان مورد تطبیق قرار داده و به‌صورت تفاوت تطبیق پرداخت نماید.
تبصره ۲ـ پرداخت فوق‌العاده اضافه کار به کارکنان شاغل در واحدهای درمانی طبق آیین‌نامه استخدامی سازمان و همچنین پرداخت سایر مزایای غیرمستمر براساس مقررات فعلی مانند کارکنان سازمان خواهد بود.
ماده۱۸. تصمیمات لازم در مورد پرداخت حقوق و مزایای مستخدمین مأمور به طور اعم در شورای عالی تأمین اجتماعی اتخاذ خواهد شد.
ماده۱۹. امین سازمان در واحدهای درمانی تحت عنوان صاحب جمع اموال و مسوول امور مالی با انتخاب و پیشنهاد مدیرعامل سازمان و تأیید مقام وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با حکم سازمان منصوب و زیر نظر ریاست واحد درمانی و تحت نظارت اداره کل امور مالی سازمان و براساس ضوابط مقرر انجام وظیفه نموده و اهم وظایف آن به شرح زیر است:
۱. اداره امور مالی واحد درمانی.
۲. حفظ و نگهداری اموال، حساب اموال.

۳. حفظ اسناد دفاتر مالی.
۴. نگهداری و تنظیم حساب‌ها طبق دستورالعمل نگهداری حساب‌ها.
۵. نگهداری و تحویل وجوه نقدینه‌ها، سپرده‌ها، اوراق بهادار و سایر دارایی‌ها.
۶. نظارت بر کلیه خریدها و احراز صحت و سلامت آنها.
۷. پیشنهاد انتصاب و انتقال ابواب جمعی تحت سرپرستی.
۸. انجام و پرداخت هزینه‌ها طبق بودجه مصوب ابلاغی و کنترل اعتبارات.
۹. تهیه و ارسال به موقع صورت‌حساب ماهانه به سازمان و همچنین تهیه ترازنامه پایان سال مالی.
۱۰. تهیه و تنظیم به موقع بودجه سالیانه واحد مربوط طبق دستورالعمل‌های صادره سازمان.

ماده۲۰. کلیه حساب‌های بانکی لازم اعم از حساب پرداخت و درآمد از طریق سازمان و طبق آیین‌نامه مالی سازمان افتتاح خواهد شد.

ماده۲۱. کلیه چک‌های صادره از حساب‌های بانکی پرداخت حداقل با دو امضاء یکی با امضاء ثابت صاحب جمع اموال و رئیس امور مالی به اتفاق امضاء رئیس بیمارستان و یا امضاء کسی که رئیس بیمارستان تعیین خواهد نمود قابل پرداخت خواهد بود.

ماده۲۲. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان مکلف است دستورالعمل نگهداری حساب درمان مستقیم و غیرمستقیم و نحوه پرداخت تنخواه‌گردان را هماهنگ با سیستم مالی سازمان، ظرف یک ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه تهیه و ابلاغ نماید.

ماده۲۳. شرح وظایف اجرایی صاحب جمع اموال و مسوول امور مالی واحدهای درمانی و واحدهای تحت سرپرستی با توجه به ماده ۱۹ این آیین‌نامه پس از تأیید هیئت مدیره سازمان و تصویب ستاد نظارت بر درمان مشمولین تأمین اجتماعی توسط سازمان ابلاغ خواهد شد.

ماده۲۴. سازمان مکلف است حساب جداگانه غیرقابل برداشتی تحت عنوان حساب درآمد حاصله از ارایه خدمات درمانی به غیر بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در هر یک از مراکز درمانی افتتاح و مانده حساب‌های مذکور طبق دستورالعمل مربوط در پایان هرماه به حساب متمرکز اختصاصی تحت عنوان درآمد حاصله از درمان غیر بیمه‌شدگان که در بانک عامل سازمان مفتوح می‌گردد منتقل خواهد شد.

ماده۲۵. وجوه متمرکز در حساب درآمد حاصله از درمان غیر بیمه‌شدگان موضوع ماده ۲۴ این آیین‌نامه به منظور ساخت و تعمیر و نگهداری و توسعه و تجهیز بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تحت مالکیت و استیجاری مورد مصرف قرار خواهد گرفت.

ماده۲۶. مانده حساب درآمد حاصله از درمان غیر بیمه‌شدگان و همچنین مانده حساب سهم درمان مصوب و مابه‌التفاوت سهم درمان مصوب و سهم درمان به میزان وصولی در پایان هر سال مالی در ترازنامه سازمان در حسابی تحت عنوان حساب ذخیره درمان منظور و در سال مالی بعد و یا سال‌های آتی به تشخیص سازمان در رابطه با مفاد ماده «۲» این آیین‌نامه و ساخت و تجهیز و توسعه بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها و خرید زمین مورد نیاز برای ساخت بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها مصرف خواهد شد، اتخاذ هرگونه تصمیم دیگر در این حساب با شورای عالی تأمین اجتماعی است.

تبصره. مابه‌التفاوت سهم درمان مصوب با سهم درمان به میزان وصولی حسب مورد با تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی و یا به هنگام تهیه ترازنامه سازمان تعیین خواهد گردید.

ماده۲۷. خرید زمین و ساختمان جهت واحدهای درمانی تحت مالکیت از محل سهم درمان تا حد بودجه مصوب طبق مقررات سازمان می‌باشد.

ماده۲۸. پرداخت هزینه‌های مربوط به پروتز و اورتز و یا تحویل این وسایل طبق ضوابطی خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب ستاد نظارت خواهد رسید.

تبصره. واحد درمانی تجویزکننده در سیستم درمان مستقیم (ملکی و استیجاری) برحسب مورد مکلف به تحویل یا پرداخت وجه این وسایل به بیماران منطقه خود می‌باشند.

ماده۲۹. مادامی که آیین‌نامه معاملات جدید سازمان تصویب و ابلاغ نشده مقررات فعلی مراکز درمانی تحت مالکیت قابل عمل خواهد بود. لکن واحدهای درمانی از نظر مقررات مالی تابع آیین‌نامه مالی سازمان می‌باشند.

ماده۳۰. بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان مکلف هستند نسبت به تأمین کلیه نیازهای خود اعم از استخدام پرسنل یا خرید اثاثیه و تجهیزات درمانی و غیره براساس بودجه مصوب ابلاغی و دستورالعمل‌های صادره از سازمان رأساً اقدام نمایند.

فصل ششم: سایر مقررات

ماده۳۱. چنانچه تجهیزات پزشکی و اقلام دارویی واحدهای تحت مالکیت سازمان که در روش فعلی نظیر واحدهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأمین می‌گردد تکافوی نیاز واحدها را ننماید سازمان می‌تواند رأساً از منابع داخلی با رعایت ماده ۱۱۰ قانون تأمین اجتماعی از خارج تأمین نماید.

ماده۳۲. طرح‌های درمانی خودکفایی و پرکیس و... در واحدهای درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان به منظور ارایه خدمات هرچه بهتر به مشمولین تأمین اجتماعی زیر نظر ستاد نظارت برحسب دستورالعمل‌های مربوط به مورد اجرا گذاشته خواهد شد و هزینه ناشی از اجرای این طرح‌ها از بودجه مصوب واحدهای درمانی تأمین می‌گردد.

ماده۳۳. سازمان ملزم است به منظور ارشاد بیماران مشمولین تأمین اجتماعی سیستم ارجاع بیماران در بین مراکز درمانی خود را به وجود آورد.

ماده۳۴. سازمان متعهد است درخصوص اجرای هرچه سریعتر و بهتر مواد ۶۱ و ۸۸ قانون تأمین اجتماعی برنامه‌ریزی و اقدامات اجرایی را معمول دارد.

ماده۳۵. سازمان با همکاری وزارتین کار و امور اجتماعی بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مشارکت کارفرمایان نسبت به توسعه و تأمین شبکه‌های بهداشت کارگری اقدام می‌نماید.

ماده۳۶. مراکز درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان (به استثنای شهرهایی که سازمان دارای بیمارستان‌های منحصر به فرد است) می‌توانند در صورت دارا بودن امکانات لازم و با رعایت اولویت پذیرش مشمولین تأمین اجتماعی و با رعایت

تبصره یک ماده «۳» این آیین‌نامه سایر بیماران متقاضی را در قبال اخذ هزینه‌های درمانی براساس تعرفه‌های مصوب بپذیرد.
تبصره. چنانچه در رابطه با تبصره «۳» ماده «۳» و همچنین این ماده بیماران متقاضی بیمه‌شدگان خدمات درمانی دولت و یا سایر بیمه‌های درمانی باشند بنابه پیشنهاد مدیریت واحدهای درمانی و تصویب ستاد نظارت این‌گونه واحدهای درمانی می‌توانند براساس قراردادهای منعقده با مؤسسات ذیربط نسبت به پذیرش بیماران آنها اقدام نماید هزینه درمان این نوع بیماران طبق ضوابط مقرر در قرارداد و براساس تعرفه‌های مصوب وصول و عیناً به حساب غیرقابل برداشت درآمد واریز خواهد شد.
ماده۳۷. در محل‌هایی که مراکز بهداشتی درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در موارد ارایه خدمات درمانی سرپایی به بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی قادر به تهیه و تدوین صورتحساب نیستند نحوه پرداخت خدمات ارایه شده بنا به پیشنهاد معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پس از تصویب ستاد نظارت در چهارچوب تعرفه‌های مصوب به‌صورت تعرفه ثابت تعیین خواهد شد.
ماده۳۸. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیازهای بهداشتی و درمانی مراکز تحت مالکیت و استیجاری و خانه‌های بهداشت از قبیل دارو، لوازم و ابزار پزشکی، آزمایشگاهی، پرتونگاری و نظایر آنها را و همچنین ارز مورد نیاز در این رابطه را همانند سایر مراکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأمین و در اختیار سازمان قرار دهد.
ماده۳۹. این آیین‌نامه به موجب تبصره یک ماده واحده قانون الزام سازمان به اجرای بندهای الف و ب ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی در ۶ فصل و ۳۹ ماده (۱۵تبصره) در اردیبهشت ماه ۱۳۶۹ به تصویب رسید.

۱۷. آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۵۴ (۱۳۷۳/۳/۱۸)

ماده۱. کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی مشمول مواد (۳۸) قانون تأمین اجتماعی و (۲۹) قانون بیمه‌های اجتماعی سابق مکلفند کلیه مطالبات سازمان تأمین اجتماعی (که دراین آیین‌نامه به اختصار سازمان نامیده می‌شود) از مقاطعه‌کاران و مهندسین مشاور را برابر مفاد ماده واحده قانون الحاق یک تبصره به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ـ پس از درخواست سازمان از محل (۵٪) کل کارکرد و آخرین قسط نگهداری شده، به سازمان پرداخت نمایند.
ماده۲. کلیه کارفرمایان مشمول این آیین‌نامه مکلفند حداکثر ظرف مدت (۳)ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین‌نامه فهرست کامل پیمان‌های موضوع ماده یک (که

از تاریخ خاتمه، تعلیق یا فسخ قرارداد آنان یک سال گذشته است) را بـا مشـخص نمودن شماره و تاریخ پیمان، نام پیمانکار و مهندسین مشاور، بـه سـازمان تـأمین اجتماعی ارایه نمایند و در مورد اعلام مبلغ کل کارگر پیمان (شامل ارزی و ریالی)، میزان (۵٪) و آخرین قسط موضوع مواد(۳۸) قانون تأمین اجتماعی و (۲۹) قـانون بیمه‌های اجتماعی سابق نگهداری شده نزد کارفرما تا تاریخ شروع و خاتمه یا فسخ یا تعلیق پیمان، محل اجرای کار و شرح مختصری از موضوع پیمـان، نحـوه تهیـه مصالح (به عهده کارفرما، پیمانکار و یا هر دو) و آخرین اقامتگاه قـانونی پیمانکـار و مهندسین مشاور با سازمان همکاری نمایند. در مورد قراردادهایی که پس از ابـلاغ این آیین‌نامه خاتمه می‌یابند یا تعلیق یا فسخ می‌گردند در صورت عدم ارایه مفاصا حساب از سوی پیمانکار ظرف یک سال از تاریخ خاتمه، تعلیق یـا فسـخ قـرارداد، کارفرما مکلف است مراتب را ظرف یک ماه به سازمان اعلام نماید.

ماده۳. سازمان مکلف است در مورد قراردادهای موضوع ماده یک این آیین‌نامه بـه ترتیب زیر اقدام نماید:

الف) در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها طبـق قـانون و براسـاس آرای هیئـت تجدیدنظر موضوع ماده (۴۴) قانون تأمین اجتماعی قطعی شده است، بدهی حـق بیمه را مجدداً به پیمانکار یا مهندسین مشاور ابلاغ و چنانچه حداکثر ظـرف (۲۰) روز از تاریخ ابلاغ مجدد، آن را به سازمان پرداخت نکند سازمان بدهی را کتبـاً بـه کارفرما اعلام نماید.

ب) در مورد قراردادهایی که حق بیمه آنها قطعی نشده است، پس از قطعیت بدهی بایستی طبق بند «الف» اقدام شود.

ماده۴. کارفرمایان مکلفند بدهی قطعی شده موضوع ماده (۳) این آیین‌نامه مربوط به پیمانکاران و مهندسین مشاور را که توسط سازمان اعلام می‌شود حداکثر ظرف مهلت (۲۵)روز از تاریخ ابلاغ، از محل (۵٪) و آخرین قسط موضوع مواد (۳۸) قانون تأمین اجتماعی و (۲۹) قانون بیمه‌های اجتماعی سابق تأمین و به حساب سازمان واریز نمایند.

ماده۵. سازمان مجاز است جهت اخذ اطلاعات مربوط بـه قراردادهـا، بـه اسـناد و مدارک در اختیار کارفرمایان مراجعه نماید و کارفرمایان درخصوص ارایه مدارک و اسناد مورد نیاز سازمان، همکاری نمایند.

۱۸. آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات
مصوب (۱۳۷۳/۵/۲۴) شورای عالی تأمین اجتماعی[۱]

در اجرای ماده ۴۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ماه ۱۳۵۴ نحوه تسلیم اعتراض و درخواست تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی و صدور رأی و ابلاغ و تشکیل جلسات هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات موضوع مواد ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ قانون مذکور به شرح مواد این آیین‌نامه خواهد بود.

ماده۱. نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان به میزان حق بیمه و متفرعات آن جهت رسیدگی در هیئت بدوی به شرح زیر خواهد بود:

۱. پس از ابلاغ مورد مطالبه به کارفرما از سوی سازمان، در صورتی که کارفرما به میزان آن معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ مورد مطالبه، اعتراض خود را در فرم اعتراض به میزان حق بیمه (فرم شماره یک ضمیمه) درج و مبلغ ۶۰۰۰ ریال بابت هزینه رسیدگی به واحد اجرایی پرداخت و رسید آن را همراه با فرم تکمیل شده، به شعبه یا نمایندگی ذیربط تسلیم نماید.[۲]

۲. شعب و نمایندگی‌های سازمان مکلفند اعتراض مندرج در فرم را در دفتر نامه‌های وارده ثبت نموده و ضمن تعیین وقت رسیدگی در ذیل فرم شماره ۱، یک نسخه از آن را به کارفرما ابلاغ نمایند. حضور کارفرما، وکیل یا نماینده وی در جلسه رسیدگی بلامانع است.

در صورتی که کارفرما کلاً یا جزئاً ذیحق تشخیص داده شود حق‌الزحمه رسیدگی به حساب پرداخت حق بیمه وی منظور و یا مسترد خواهد شد.[۳]

تبصره. کارفرما می‌تواند اعتراض خود را به وسیله تلگراف یا پست سفارشی دو قبضه به واحد مربوطه سازمان ارسال دارد. در این صورت تاریخ قبض پستی یا تاریخ قبض مخابره تلگراف، تاریخ اعتراض به مورد مطالبه سازمان محسوب می‌شود.

ماده۲. کلیه مراحل موضوع این آیین‌نامه در خصوص تکالیف و اختیارات کارفرما می‌تواند توسط وکیل یا نماینده او صورت گیرد مشروط بر اینکه این حق در وکالتنامه یا برگ نمایندگی تصریح شده باشد. به هر حال رسیدگی به پرونده توسط هیئت‌ها موکول به

---

۱. دادنامه شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درباره ابطال بند ماده ۵ این آیین‌نامه مقرر می‌دارد: الف - نظر به اینکه حکم مقنن به شرح مقرر در ماده ۴۳ قانون تأمین‌اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحیه‌های بعدی آن مفید ضرورت تشکیل هیئت‌های تشخیص مطالبات حق بیمه با تعداد مشخصی از نمایندگان اشخاص حقیقی و حقوقی مندرج در ماده مذکور است، بند یک ماده 5 آیین‌نامه مورد اعتراض به لحاظ تقلیل در تعداداعضاء هیئت‌های مذکور مغایر حکم صریح قانونگذار در این خصوص است. بنابراین با استناد به قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد. ب) نظر به اینکه قراردادهای غیررسمی در باب نقل و انتقال کارگاه‌های مشمول قانون به شرح ماده ۳۷ بدون هیچ گونه قید و شرطی نافذ و معتبر اعلام گردیده است مفاد بند ۲-۳- قسمت ب بخشنامه ۱۳۷ درآمد که اعتبار قراردادهای غیررسمی را منوط به تحقق شرایط و قیود خاص کرده است مخالف اطلاق ماده فوق‌الذکر تشخیص داده می‌شود و به استناد قسمت دوم ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می‌گردد.»

۲. پرداخت هزینه به موجب بخشنامه ۱/۹ جدید درآمد منتفی گردیده است.

۳. پرداخت هزینه به موجب بخشنامه ۱/۹ جدید درآمد منتفی گردیده است.

احراز هویت کارفرما یا وکیل یا نماینده او خواهد بود.
ماده۳. ترکیب هیئت‌های بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات مطابق مواد ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. مدت نمایندگی هر یک از اعضا سه سال و معرفی مجدد آنان بلامانع می‌باشد. دبیر هیئت‌ها را سازمان رأساً تعیین می‌نماید.
ماده۴. تعداد جلسات هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر توسط رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل تعیین خواهد شد.
ماده۵. نحوه تشکیلات جلسات هیئت‌ها و ترتیب رسیدگی و صدور رأی به شرح زیر خواهد بود.
۱. جلسات هیئت‌های بدوی با حضور حداقل ۳ نفر و هیئت‌های تجدیدنظر با حضور حداقل ۴ نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد. سازمان مکلف است زمان تشکیل جلسات را به اطلاع کلیه اعضا برساند[۱].
۲. هر یک از اعضا در صورت عدم امکان حضور در جلسه باید مراتب را در رابطه با هیئت‌های بدوی به شعبه یا نمایندگی‌ها و در رابطه با هیئت‌های تجدیدنظر به دبیر هیئت مربوطه به نحوی اطلاع دهند که امکان حضور جانشین در جلسه هیئت میسر باشد.
۳. در صورت عدم حضور هر یک از اعضای اصلی جلسات با شرکت عضو جانشین تشکیل خواهد شد.
۴. در صورتی که هر یک از اعضا هیئت‌ها سه جلسه متوالی یا شش جلسه متناوب در سال بدون عذر موجه از حضور در جلسات هیئت‌ها خودداری نماید سازمان تقاضای جانشین او را از مراجع مربوطه خواهد نمود.
۵. عدم حضور غیرموجه هر یک از اعضا هیئت‌ها طبق گزارش دبیر هیئت پس از کسب نظر رئیس هیئت به شعبه یا نمایندگی (در مورد هیئت‌های بدوی) و اداره هیئت‌های تشخیص مطالبات (در مورد هیئت‌های تجدیدنظر) با رعایت بند ۴ این ماده جهت تعیین جانشین اعلام خواهد شد.
۶. تصمیمات هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر با اکثریت آراء اعضا حاضر نافذ خواهد بود[۲].
۷. صورتجلسه رسیدگی و رأی یا قرار صادره باید به امضاء کلیه اعضا حاضر در جلسه برسد. در صورتی که رأی یا قرار به اکثریت صادر شود در نسخه‌ای که در سازمان نگهداری می‌شود نظر اقلیت به طور مشروح و مستدل نوشته خواهد شد و در سایر نسخ نظر اقلیت درج نشده فقط اعضاء اقلیت با ذکر کلمه اقلیت رأی را امضاء خواهند کرد.
۸. در صورتی که پس از امضاء پیش‌نویس رأی اعضا هیئت تجدیدنظر تغییر کند عضو جدید موظف است پاکنویس رأی را به جای عضو سابق با ذکر کلمه «علی‌الاصول» امضاء نماید.
ماده۶. گردش کار پرونده‌ها برای طرح در هیئت‌ها به شرح زیر می‌باشد:

---

۱. بند ۱ ماده ۵ به موجب «دادنامه شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۸۷/۷/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، که در ذیل عنوان این آیین‌نامه آمده است ابطال شده است».
۲. این بند به موجب دادنامه شماره ۱۰۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۹/۳/۸ به لحاظ احراز مغایرت با ماده ۴۳ ابطال شده است.

۱. کارفرما می‌تواند تا قبل از طرح پرونده در هیئت‌ها، مدارک و اسناد خود را به واحد اجرایی ذیربط جهت ضبط در پرونده تسلیم نماید.
۲. اعتراضات وارده به ترتیب تاریخ ثبت آنها در دفتر هیئت رسیدگی و در صورت ضرورت تسریع در تعیین تکلیف، حسب تشخیص سازمان، پرونده مورد نظر خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.
ماده۷. وظایف و اختیارات و ترتیب رسیدگی هیئت بدوی به شرح زیر است:
۱. هیئت بدوی از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ۴۳ و ۴۵ قانون تأمین اجتماعی تبعیت می‌نماید.
۲. هیئت بدوی با توجه به اعتراض کارفرما و بررسی و مطالعه محتویات پرونده و در صورت حضور کارفرما پس از استماع توضیحات وی مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.
۳. شعبه یا نمایندگی موظف است حداکثر ظرف یک ماه با توجه به قرار صادره به پرونده رسیدگی و نتیجه امر را کتباً به همراه پرونده مربوطه به هیئت بدوی ارسال نماید.
۴. هنگام ابلاغ رأی هیئت بدوی بایستی در ورقه ابلاغ رأی، مراتب قطعیت یا امکان اعتراض صراحتاً ذکر شود.
ماده۸. نحوه تسلیم اعتراض کارفرمایان و سازمان به رأی هیئت بدوی جهت رسیدگی در هیئت تجدیدنظر به شرح زیر خواهد بود:
۱. پس از ابلاغ رأی هیئت بدوی در صورتی که مورد مطالبه بیش از ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال[1] بوده و کارفرما، سازمان و یا هر دو به میزان مورد مطالبه معترض باشند بایستی ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی، «فرم اعتراض به رأی هیئت بدوی» (فرم شماره ۲ ضمیمه) را تکمیل و به واحد ابلاغ کننده رأی تسلیم نمایند.
۲. در صورتی که اعتراض به رأی هیئت بدوی از سوی کارفرما صورت گرفته باشد کارفرما بایستی ۱۲/۰۰۰ ریال بابت "هزینه رسیدگی" در هیئت تجدیدنظر به واحد اجرایی پرداخته و رسید آن را همراه با تکمیل قسمت (الف و ب) فرم شماره ۲ به واحد مزبور تسلیم نماید[2].
۳. در صورتی که اعتراض به رأی هیئت بدوی از سوی سازمان صورت گیرد سازمان مکلف است دلایل خود را مشروحاً در قسمت (ب) فرم شماره «۲» ذکر و قسمت (الف) فرم را نیز تکمیل نماید. سازمان مکلف است با دعوت از کارفرما نسبت به طرح اعتراض سازمان در هیئت تجدیدنظر اقدام نماید.
۴. در صورتی که هم کارفرما و هم سازمان به رأی هیئت بدوی معترض باشند هر یک فرم شماره «۲» را جداگانه تکمیل خواهند نمود.
۵. تاریخ اعتراض کارفرما و یا سازمان، تاریخ ثبت «فرم اعتراض به رأی هیئت

---

۱. از ۲۰۰/۰۰۰ریال به ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال افزایش یافته :به ماده 43 قانون تأمین اجتماعی و بخشنامه ۲/۹ جدید درآمد رجوع شود.
۲. به موجب بخشنامه ۱/۹ جدید درآمد منتفی است و صرفاً تکمیل قسمت (الف و ب) فرم شماره ۲ انجام می‌شود.

بدوی» در سازمان با رعایت تبصره ماده (۱) خواهد بود.
۶. تاریخ ابلاغ رأی به سازمان همان تاریخ صدور فرم اعلام رأی هیئت بدوی خواهد بود.
ماده۹. وظایف و اختیارات هیئت تجدیدنظر و ترتیب رسیدگی آن به شرح زیر است:
۱. هیئت تجدیدنظر از وظایف و اختیارات مصرحه در مواد ۴۴ و ۴۵ قانون تـأمین اجتماعی تبعیت می‌نماید.
۲. هیئت تجدیدنظر با توجه به اعتراض کارفرما به رأی هیئـت بـدوی و مطالعـه و بررسی محتویات پرونده و استماع توضـیحات معتـرض یـا معترضـین در صـورت حضور، مبادرت به صدور رأی یا قرار خواهد نمود.
۳. قرارهای صادره توسط هیئت تجدیدنظر به سازمان ابلاغ و سازمان مکلف اسـت حداکثر ظرف ۲ ماه از تاریخ ابلاغ، قرار را اجرا و به هیئت مربوطه همراه با پرونـده اعاده نماید.
ماده۱۰. تجدیدنظر در میزان هزینه رسیدگی (موضوع بند ۱ ماده ۱ و بند ۲ ماده ۸ این آیین‌نامه) توسط هیئت مدیره انجام خواهد گرفت[۱].
ماده۱۱. در مواردی که شخص حقوقی از ارائه اسناد و مدارک خودداری و یا از انجام بازرسی جلوگیری کند و سازمان حق بیمه مربوطه را طبق مـواد ۳۹ و ۴۰ قـانون تأمین اجتماعی تعیین و مطالبه نماید، در صورت احراز موضوع توسط هیئت‌هـای تشخیص مطالبات، بدهی جزئاً یا کلاً قابل تغییر نخواهد بود.
ماده۱۲. آراء صادره توسط هیئت‌ها باید دارای خصوصیات زیر باشد.
۱. رأی هیئت‌ها باید موجه و مدلل بوده و قاطع اختلاف باشد.
۲. در مواردی که رأی هیئت‌ها مبهم تشخیص داده شود مراتـب بـه هیئـت‌هـای صادرکننده رأی منعکس و هیئت‌ها مکلفند به موضوع رسیدگی نمایند.
۳. هرگاه در تنظیم رأی اشتباه در حساب یا سهو قلم و یا سایر اشتباهات بـیّن رخ دهد هیئت می‌بایست رأی را اصلاح نماید.
ماده۱۳. رأی هیئت‌ها باید شامل نکات و موارد زیر باشد:
۱. شماره و تاریخ صدور رأی.
۲. نام و نشانی و مشخصات کامل کارفرما یا کارفرمایان.
۳. نام وکیل یا نماینده کارفرما (در صورت ارائه برگ وکالت یا نمایندگی).
۴. نام و مشخصات کامل کارگاه با ذکر نوع فعالیت آن.
۵. نام واحد سازمانی ارجاع کننده پرونده به هیئت.
۶. مشخصات هیئت صادرکننده رأی.
۷. خلاصه جریان پرونده و مفاد اعتراض کارفرما یا سازمان.
۸. شماره و تاریخ صدور برگ اعلام بدهی و تاریخ ابلاغ آن به کارفرما و تاریخ ثبـت فرم اعتراض کارفرما یا سازمان در دفترنامه‌های وارده واحد اجرایی.

ب) تصمیم هیئت

تصمیم هیئت که در قسمت آخر نوشته می‌شود باید حاوی نکات زیر باشد:
۱. تصمیم قطعی در مورد حق بیمه.

---

۱. به موجب بخشنامه ۱/۹ جدید درآمد ماده ۱۰ موضوعیت ندارد.

۲. تصمیم قطعی در مورد جرائم و خسارات تأخیر.
ماده۱۴. نحوه ابلاغ آراء هیئت‌ها به شرح زیر است:
۱. آراء صادره باید به سازمان وکارفرما ابلاغ گردد. در موقع ابلاغ باید یک نسخه از رأی به کارفرما تسلیم و نسخه دوم که به رؤیت رسیده است جهت اقدام به سازمان اعاده شود.
۲. ابلاغ رأی به کارفرما به وسیله مأمور ابلاغ سازمان یا به وسیله نیروهای انتظامی و بر اساس ضوابطی که در قانون آیین دادرسی مدنی برای ابلاغ حکم محاکم مقرر گردیده است، انجام خواهد گرفت.[۱]
ماده۱۵. در موارد زیر به اعتراض کارفرما رسیدگی نخواهد شد:
۱. در مواردی که «فرم اعتراض» فاقد نام و نام خانوادگی، امضاء یا مهر یا اثر انگشت کارفرما و تاریخ باشد.
۲. در مواردی که ادعای وکالت یا نمایندگی معترض قابل احراز نباشد.
این آیین‌نامه که مشتمل بر ۱۵ ماده و یک تبصره می‌باشد در دویست و شصت و چهارمین جلسه مورخ ۱۳۷۳/۵/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به تصویب رسید و آیین‌نامه مصوب مورخ ۱۳۵۴/۱۱/۷ از تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه به واحدهای اجرایی سازمان ملغی می‌گردد.

۱۹. آیین‌نامه اجرایی قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی

مصوب (۷۵/۴/۶) و اصلاحی (۱۳۷۵/۱۲/۸)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۷۵/۴/۶ بنا به پیشنهاد شماره ۵۱/۲۰۰۰۳ مورخ ۱۳۷۴/۱۰/۱۲ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (۱) ماده واحده قانون الحاق یک تبصره به بند (۱) ماده (۸۱) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۴ ـ آیین‌نامه اجرایی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:
ماده۱. همسران بیمه‌شدگان متوفی که مجدداً ازدواج دایم کرده‌اند و به تبع آن مستمری آنها قطع شده است، از تاریخ فوت شوهر دوم مجدداً و با رعایت مقررات مربوط از مستمری یاد شده برخوردار می‌شوند.
تبصره. مستمری آن دسته از همسران بیمه‌شدگان متوفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و شوهر دوم آنها قبل از تاریخ اجرای این قانون فوت کرده است، در صورتی که شوهر دایم دیگری اختیار نکرده باشند، حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم پرداخت می‌شود.[۲]
ماده۲. مستمری موضوع این آیین‌نامه شامل فوت همسر سوم و بعد از آن نمی‌شود.

---

۱. نک: مواد ۶۷- ۸۳ قانون آیین‌دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۱.
۲. به موجب اصلاحیه مصوب ۷۵/۱۲/۸، عبارت «از تاریخ مراجعه و ارائه درخواست کتبی» به عبارت «حسب درخواست کتبی ایشان از تاریخ فوت شوهر دوم» تغییر یافته است

ملاک تشخیص و شناسایی شوهر دوم و فوت او مدارک رسمی مثبته است.
ماده۳. بار مالی ناشی از اجرای این قانون صرفاً از محل سه درصد (۳٪) حق بیمه سهم دولت تأمین می‌شود و سازمان برنامه و بودجه موظف است حق بیمه‌های سهم دولت را همه ساله و به طور علی‌الحساب در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

۲۰. آیین‌نامه ضوابط و نحوه اعمال ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر قانونی ارائه نمی‌دهند

مصوب ۱۳۷۸/۴/۵ شورای عالی تأمین اجتماعی

ماده۱. اشخاص حقوقی که از ارائه دفاتر قانونی به سازمان خودداری و در تمام یا برخی از ماه‌های هر سال مالی صورت مزد و حقوق و حق بیمه کارکنان خود را به سازمان ارسال و پرداخت نکرده باشند، مشمول اعمال ماده ۴۰ قانون منحصراً برای سال مالی و یا ماه‌های مذکور قرار می‌گیرند.
ماده۲. دستمزد کارکنان اشخاص حقوقی مذکور موجود در حوزه‌های مالیاتی که براساس آن مالیات تکلیفی تعیین و دریافت گردیده است در هر سال مالی مبنای محاسبه و مطالبه حق بیمه آنان به‌صورت علی‌الرأس قرار می‌گیرد.
تبصره. در مواردی که دستمزد مبنای پرداخت مالیات تکلیفی در حوزه مالیاتی موجود نباشد و یا امکان دسترسی به آن وجود نداشته باشد، هزینه‌های حقوق و دستمزد و سایر هزینه‌های مرتبط با آنها مندرج در اظهارنامه مالیاتی شخص حقوقی موجود درحوزه مالیاتی مربوط به سال مالی موردنظر، مبنای محاسبه و مطالبه حق بیمه به‌صورت علی‌الرأس قرار می‌گیرد.
ماده۳. در کلیه مواردی که امکان دسترسی به هزینه‌های دستمزد از طرق مندرج در ماده ۲ و تبصره آن میسر نگردد، سازمان تأمین اجتماعی مجاز است با بررسی‌های کارشناسی و با درنظر گرفتن پروانه بهره‌برداری کارگاه، تعداد کارکنان آن در سال یا ماه‌هایی که صورت مزد و حقوق و حق بیمه ارسال و پرداخت نموده است و عنداللزوم با استفاده از تعداد کارکنان شاغل در فعالیت‌های مشابه، تعداد کارکنان شخص حقوقی را تعیین نماید. در این حالت دستمزد مبنای محاسبه حق بیمه به‌صورت علی‌الرأس از رابطه زیر به دست می‌آید.
«جمع حداقل و حداکثر دستمزد ماهانه مشمول کسر حق بیمه زمان محاسبه ضرب در۲، نتیجه آن تقسیم بر سه سپس ضرب در تعداد کارکنان برآورد شده و تعداد ماه‌های مورد نظر سال مالی»
ماده۴. این آیین‌نامه مشتمل بر ۴ ماده یک تبصره دردویست و نود و نهمین جلسه شورایعالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۸/۴/۵ به تصویب رسید.

۲۱. آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار

مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۶/۱۴ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲/۲۸۶۰۸ مورخ ۱۳۷۹/۳/۱۷ سازمان تأمین اجتماعی و به استناد تبصره الحاقی بـه لایحـه قـانونی اصلاح ماده (۵) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۷۸ ـ آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاولـه‌نامـه شـماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار را به شرح زیر تصویب نمود:

ماده۱. کلیه اتباع کشـورهای ملحـق شـده بـه مقاولـه‌نامـه شـماره (۱۹) سـازمان بین‌المللی کار که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشـتغال دارنـد در مقابل حوادث ناشی از کار تحت پوشش حمایت‌های زیر قرار می‌گیرند:

الف) خدمات درمانی تا بهبود حادثه دیده.

ب) غرامت دستمزد.

پ) غرامت نقص عضو.

ت) از کارافتادگی جزیی.

ث) از کارافتادگی کلی ناشی از کار.

ج) فوت در اثر حادثه ناشی از کار.

تبصره. وزارتخانه‌های امور خارجه و کار و امور اجتماعی مکلفند کشـورهای ملحـق شده به مقاوله‌نامه شماره (۱۹) سازمان بین‌المللی کار را به سازمان تأمین اجتماعی ـ که از این پس دراین آیین‌نامه سازمان نامیده می‌شود ـ معرفی نمایند.

ماده۲. در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورد و مراتب را ظرف سه روز اداری به‌صورت کتبی به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیـه متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان هزینه‌های یاده شده را طبق تعرفه‌های جاری خود پرداخت می‌نماید.

تبصره. در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه ناشی از کار در اثر عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاطی لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان کارفرما بوده است سـازمان هزینـه‌هـای مربـوط بـه معالجه، غرامات، مستمری‌ها و غیره را می‌پردازد و طبق مـاده (۶۶) قـانون تـأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ هزینه‌های یاد شده را از کارفرما وصول می‌نماید.

ماده۳. کارفرمایانی که اتباع کشورهای موضوع ماده یک این آیـین‌نامـه را بـه کـار می‌گمارند مکلفند نسبت به نام‌نویسی کارکنان یاد شده نزد سازمان اقدام و مادامی که اتباع خارجی نزد آنان اشتغال دارند حق بیمه آنان را همه ماهه طبق مـاده (۴) این آیین‌نامه پرداخت نمایند.

ماده۴. نرخ حق بیمه مشمولان این آیین‌نامه (۳٪) حقوق و مزایای پرداخت شده به آنان است که هر ماه توسط کارفرما از حقوق و مزایای تبعه بیگانه کسر و به سازمان پرداخت می‌شود.

۲۲. آیین‌نامه ادامه بیمه به طور اختیاری موضوع تبصره ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۸۵/۶/۲۶
و اصلاحی مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی

ماده۱. افرادی که به عللی غیر از علل مندرج در قانون تأمین اجتماعی مصوب اردیبهشت ۱۳۳۹ و قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ از ردیف بیمه‌شدگان خارج شده یا بشوند در صورتی که طبق قوانین فوق‌الذکر مشمول بیمه بازنشستگی باشند، با دارابودن حداقل ۳۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند با توجه به مقررات این آیین‌نامه بیمه خود را به‌صورت اختیاری ادامه دهند.[۱]
ماده۲. سهم حق بیمه متقاضیان موضوع این آیین‌نامه برای استفاده از تعهدات موضوع قانون تأمین اجتماعی بابت بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی و همچنین بابت حمایت‌های موضوع بندهای (الف) و (ب) ماده ۳ قانون برابر تبصره ماده ۸ قانون مجموعاً ۲۶٪ می‌باشد.
تبصره ۱ـ پرداخت سه درصد (۳٪) حق بیمه مربوط به حمایت‌های موضوع این ماده براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی به عهده دولت خواهد بود.
تبصره ۲ـ سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ترتیب معاینه پزشکی کلیه متقاضیان بیمه اختیاری را قبل از انعقاد قرارداد بدهد.[۲]
تبصره ۳ـ کلیه متقاضیان بیمه اختیاری که در تاریخ تقاضا بیش از ۹ ماه فاصله در پرداخت حق بیمه آنان به هر دلیل به وجود آمده باشد، بدواً مورد معاینه پزشکی قرار می‌گیرند.
تبصره ۴ـ بیمه‌شدگانی که طبق گواهی پزشک معتمد سازمان قبل از درخواست بیمه اختیاری ازکارافتاده تشخیص داده می‌شوند، نمی‌توانند از حمایت مربوط به ازکارافتادگی بهره‌مند شوند.[۳]
تبصره ۵ـ چنانچه متقاضی در بدو قرارداد به بیماری یا عارضه خاصی مبتلا باشد در صورتی می‌تواند از مستمری ازکارافتادگی کلی برخوردار گردد که به بیماری یا عارضه یا نقص عضو دیگری علاوه بر بیماری، عارضه یا نقص عضو اولیه دچار شده باشد.
تبصره ۶ـ متقاضیان بیمه اختیاری و افراد تحت تکفل آنان در استفاده از خدمات درمانی باید بدواً با معرفی سازمان مورد معاینه پزشکی قرار گیرند. سازمان هیچگونه تعهدی در قبال درمان بیماری‌هایی که مربوط به قبل از انعقاد قرارداد می‌گردد، نخواهد داشت. کسانی که حداقل ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند و کمتر از ۲ سال از تاریخ قطع

---

۱. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰شورای عالی تأمین اجتماعی عبارت ۳۰ روز جایگزین ۳۶۰ روز شده است.
۲. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰عبارت «به موجب ماده ۹۰ قانون» قبل از متن تبصره حذف شده است.
۳. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ عبارت «طبق نظر کمیسیون پزشکی» پیش از عبارت «قبل ازدرخواست...» حذف شده است و به جای آن عبارت «طبق گواهی پزشک معتمد سازمان» جایگزین آن شده است.

ارتباط آنان با سازمان گذشته باشد و همچنین کسانی که ۱۰ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند از شمول این تبصره مستثنی می‌باشند.

ماده۳. مبنای پرداخت حق بیمه مشمولین این آیین‌نامه برای کسانی که بیش از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند عبارت است از میانگین مبنای پرداخت حق بیمه آخرین ۳۶۰ روز قبل از تاریخ ثبت تقاضای ادامه بیمه به طور اختیاری مشروط بر اینکه مبلغ مزبور کمتر از حداقل دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه زمان تقاضا نباشد. مبنای پرداخت حق بیمه مشمولینی که کمتر از ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند به انتخاب متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد شاغلین خواهد بود.[۱]

تبصره. از ابتدای هر سال به میزان درصدی که طبق مقررات مصوب شورای عالی کار به سطوح دستمزد شاغلین اضافه می‌گردد، مبنای کسر حق بیمه، بیمه‌شدگان افزایش می‌یابد.

در هر حال مبنای پرداخت حق بیمه از حداقل دستمزد کمتر و از حداکثر دستمزد مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی بیشتر نخواهد بود.

ماده۴. سازمان تأمین اجتماعی حداکثر ظرف ۲ ماه از تاریخ ثبت درخواست متقاضی در دفتر شعبه یا نمایندگی مکلف است استحقاق یا عدم استحقاق وی جهت استفاده از بیمه اختیاری را مشخص و مراتب را کتباً به متقاضی اعلام نماید.

ماده۵. متقاضی از تاریخ اعلام موافقت سازمان به وی حداکثر ۲۰ روز فرصت دارد جهت انعقاد قرارداد بیمه اختیاری به شعبه‌ای که تقاضای خود را به آن تسلیم نموده است مراجعه و با امضاء قرارداد حق بیمه مربوطه را پرداخت نماید. تاریخ شروع بیمه اختیاری حداکثر از تاریخ ثبت تقاضا در دفتر شعبه یا نمایندگی می‌باشد.

ماده۶. بیمه شده اختیاری مکلف است، بعد از انعقاد قرارداد، حق بیمه مربوطه را ماهانه پرداخت نماید، در غیر این صورت قرارداد منعقده باطل و ادامه بیمه موکول به ارائه درخواست مجدد و انعقاد قرارداد جدید با رعایت کلیه شرایط مقرر در این آیین‌نامه خواهد بود. در صورتی که متقاضی خارج از موعد مقرر نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام نموده باشد مبلغ پرداختی پس از کسر هزینه اداری مسترد خواهد شد.

تبصره. در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده متوقف گردد و بین تاریخ قطع پرداخت حق بیمه و پرداخت مجدد بیش از ۳ ماه فاصله ایجاد نشده باشد، بیمه شده می‌تواند حق بیمه معوقه را به سازمان پرداخت نماید در غیر این صورت ارتباط بیمه شده با سازمان قطع و ادامه بیمه وی موکول به تسلیم درخواست مجدد و موافقت سازمان خواهد بود.

ماده۷. شرایط برقراری هر یک از تعهدات مورد قرارداد و میزان آن عیناً به ترتیب تعیین شده در قانون تأمین اجتماعی و تغییرات بعدی آن خواهد بود.

تعهدات کوتاه مدت (غرامت دستمزد، کمک بارداری و کمک ازدواج و...) در این نوع بیمه (با در نظر گرفتن میزان حق بیمه به مأخذ ۲۶ درصد) مورد تعهد نمی‌باشد.

تبصره ۱ـ حداکثر سن پذیرش تقاضای متقاضی بیمه اختیاری برای مردان و زنان

---

۱. عبارت اخیر از «مبنای پرداخت حق بیمه» ...به موجب مصوبه ۱۳۸۶/۱۱/۲۰الحاق گردیده است.

۵۰ سال تمام در تاریخ ثبت تقاضا خواهد بود.[1]
در صورتی که سن متقاضی در زمان ثبت تقاضا بیش از سنین مذکور باشد پذیرش درخواست وی منوط به داشتن سابقه پرداخت حق بیمه قبلی معادل مدت مـازاد سنی مقرر خواهد بود.
تبصره ۲ـ کلیـه بیمـه‌شـدگان متقاضـی بیمـه اختیـاری کـه یـک بـار در اجـرای آیین‌نامه‌های مربوطه و این آیین‌نامه قرارداد تنظیم و حق بیمـه پرداخـت نمـوده باشند، حداکثر تا سه مرتبه مجاز می‌باشند بدون رعایت شرط سنی و با رعایت سایر مقررات این آیین‌نامه، قرارداد مجدد تنظیم نمایند.
تبصره ۳ـ کلیه بیمه‌شدگان متقاضی که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمـه داشته باشند، از اعمال شرط سنی معاف خواهند بود.
ماده۸. بیمه‌شدگان اختیاری که درکارگاه‌های مشمول قانون تـأمین اجتمـاعی یـا سایر صندوق‌های حمایتی بیمه‌ای اشتغال می‌یابند قرارداد بیمه اختیاری آنان ملغی و ادامه پرداخت بیمه اختیاری منوط به انعقاد قرارداد جدید خواهد بود.
ماده۹. بیمه اختیاری بیمه‌شدگانی که قبل از اجرای این آیین‌نامـه طبـق مقـررات آیین‌نامه‌های مصوب ۱۳۶۴/۸/۸ و ۱۳۸۰/۱۰/۸ شورای عالی تأمین اجتماعی و یـا به نحوی از انحاء برقرار گردیده است، طبق مقررات این آیین‌نامه از اول سال ۱۳۸۶ تطبیق و بیمه آنان ادامه می‌یابد.
ماده۱۰. این آیین‌نامه در ۱۰ ماده و ۱۱ تبصره در تاریخ ۸۵/۶/۲۶ به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی رسیده و از تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱ قابل اجرا می‌باشد.

۲۳. آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۹) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)
مصوب ۱۳۷۱ـ مصوب ۱۳۸۰ (مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶)

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۸۵/۱۲/۲۶ بنا به پیشنهاد مشترک شـماره ۷۷۱۹۷ مورخ ۸۵/۶/۲۸ وزارتخانه‌های کار و امور اجتمـاعی، بهداشـت، درمـان و آمـوزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی و به استناد بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره مـاده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱مصوب ۱۳۸۰ آیین‌نامه اجرایی بند یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:
ماده۱. کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تنشی

---

۱. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰عبارت «برای مردان و زنان ۵۵ سال» جایگزین «برای مردان ۴۵ سال و برای زنان ۴۰ سال» تمام شده است، مجدداً به موجب بند ۳ سیزدهمین جلسه هیئـت امنای صندوق تأمین اجتماعی مورخ ۸۹/۱۱/۱۱ حداکثر سن ۵۰ سال تعیین شده است.

به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد.
مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می‌شوند:
الف) مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می‌توان با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آنها را حذف نمود.
ب) مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌گردد.
تبصره. کارگران موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین سخت و زیان‌آور ـ مصوب ۱۳۶۷ ـ و اصلاحات بعدی آن و قانون حفاظت در برابر اشعه ـ مصوب ۱۳۶۸ ـ که شاغل در دستگاه‌های اجرایی (وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها و سازمان‌هایی که شمول حکم بر آنها مستلزم ذکر نام است) می‌باشند، در مورد بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول این آیین‌نامه خواهند بود. اجرای این تبصره در مورد نیروهای مسلح منوط به اذن مقام معظم فرماندهی کل قوا می‌باشد.[1]
ماده۲. تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل موضوع ماده (۱) و نوع آن گروه «الف» و گروه «ب» حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت کار و امور اجتماعی و با تأیید توسط کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع این آیین‌نامه انجام می‌گیرد.
تبصره. در موارد مشمول بند «الف» ماده (۱) این آیین‌نامه که استاندارد حدود تماس شغلی عوامل بیماری زا و سخت وزیان‌آور وجود دارد اتخاذ تصمیم قطعی در کمیته‌ها مستلزم اندازه‌گیری و اظهارنظر کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و یا سایر مراکز دارای مجوز از وزارتخانه یاد شده است.
ماده۳. کارفرمایان کارگاه‌های دایر که از تاریخ تصویب این آیین‌نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها در کمیته بدوی و تجدیدنظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان‌آور شناخته شده یا می‌شود مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و

---

۱. این تبصره به موجب بند۱ تصویبنامه مورخ ۱۳۸۹/۴/۲۷ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک اصلاح شده که متن قدیم آن عبارت بود از: «تبصره ــ مشمولین قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷، و اصطلاحات بعدی آن» و همچنین مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه؛ مصوب ۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن» تابع قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.»

آیین‌نامه‌های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام و صفت سخت و زیان‌آوری مشاغل موضوع بند «الف» ماده (۱) را حذف و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی موضوع ماده (۸) این آیین‌نامه برای بررسی و تأیید گزارش نمایند.

تبصره ۱ـ در مورد کارگاه‌هایی که پس از تصویب قانون یادشده ایجاد می‌گردد، کارفرمایان مربوط مکلفند به منظور اخذ گواهی لازم از وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مبنی بر رعایت ایمنی و بهداشت و استاندارد بودن آنها طبق قانون وزارت کار تقاضای خود را ارائه نمایند. وزارتخانه‌های یادشده موظفند ظرف یک ماه از طریق سامانه الکترونیکی مراتب تأیید یا عدم تأیید رعایت استانداردها را به متقاضیان اعلام و در صورت عدم تأیید، مراتب را برای رفع نقص به متقاضیان اعلام نمایند. به هرحال اجازه فعالیت این قبیل کارگاه‌ها مشروط به اخذ گواهی یادشده می‌باشد.[1]

تبصره ۲ـ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند کارگاه‌هایی که مشاغل آنها سخت و زیان‌آور شناخته شده است و یا طبق این آیین‌نامه سخت و زیان‌آور تعیین می‌گردد پس از گذشت مهلت مقرر در این ماده بازدید و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی استان گزارش نمایند.

ماده۴. کارفرمایان مکلفند شاغلین در کارهای سخت و زیان‌آور را حداقل سالی یک بار به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی آنان توسط مراکز بهداشتی و درمانی مورد معاینه قرار داده و نتیجه را در پرونده‌های مربوط ضبط و یک نسخه از آن را به سازمان تأمین اجتماعی ارایه نمایند.

تبصره ۱ـ تغییر شغل بیمه شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور باشد بر اساس مقررات پیش‌بینی شده در قانون کار صورت می‌گیرد.

تبصره ۲ـ معاینات قبل از استخدام طبق ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ انجام می‌گیرد.

تبصره ۳ـ در صورت عدم انجام تکالیف مقرر در بند (۲) جزء «الف» ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ـ مصوب ۱۳۸۰ـ سازمان تأمین اجتماعی ضمن انجام تعهدات قانونی نسبت به بیمه شده هزینه‌های وارده را مطابق ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی از کارفرمای مربوطه وصول خواهد نمود.

ماده۵. به استناد تبصره (۱) ماده (۹۶) قانون کار مقررات و ضوابط انجام معاینات پزشکی موضوع ماده (۴) این آیین‌نامه اعم از قبل از استخدام و ادواری اختصاصی و هر گونه معاینه پزشکی دیگر در این ارتباط مطابق با دستور العمل و آیین‌نامه‌های

---

۱. به موجب بند ۲ تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۹/۴/۲۷ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک تبصره (۱) به ماده (۳) اضافه و عنوان تبصره ماده یادشده به تبصره (۲) اصلاح می‌شود.

جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.
تبصره. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است تمهیدات لازم برای اعلام نتایج معاینات موضوع این ماده را متناسب با شرح وظایف سازمان‌های ذی‌ربط به عمل آورد.
ماده۶. کمیته بدوی استان موظف است حسب گزارش کارشناسان موضوع ماده (۲) بررسی و در صورت تأیید، حذف یا کاهش صفت سخت و زیان‌آور به ترتیب در مشاغل بند «الف» و «ب» ماده یک مراتب را برای خروج کارگاه از شمول این آیین‌نامه به مراجع ذی‌ربط ابلاغ نماید و در صورت عدم حذف صفت سخت و زیان‌آوری محیط کار در مشاغل بند «الف» ظرف مهلت مقرر، مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی از طریق مراجع ذی‌صلاح اقدام لازم به عمل می‌آید.
تبصره. در صورتی که گزارش کارشناسان موضوع این ماده پس از تأیید کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی حسب مورد حاکی از عدم کاهش یا حذف عوامل زیان‌آور و بیماری‌زای محیط کار ظرف مهلت مقرر در قانون باشد اقدامات لازم بر حسب مورد مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عمل خواهد آمد.
ماده۷. سیاست‌گذاری کشوری کارهای سخت و زیان‌آور موضوع این آیین‌نامه و رسیدگی به درخواست کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی موضوع ماده (۸) و همچنین نظارت و هماهنگی بر فعالیت کمیته‌های مذکور در این آیین‌نامه به عهده شورای عالی حفاظت فنی است.
دستورالعمل اجرایی نحوه فعالیت کمیته‌های مذکور و نظارت بر آنها به پیشنهاد وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی به تصویب شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.
تبصره. مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی یا معاون وی یا معاون وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با حق رأی در زمینه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع این آیین‌نامه عضو شورای عالی حفاظت فنی خواهند بود.
ماده۸. به منظور تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس ضوابط و سیاست‌گذاری‌های شورای عالی حفاظت فنی و مقررات مربوط، کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی هر کدام با پنج عضو اصلی و پنج عضو علی‌البدل به شرح زیر برای مدت سه سال منصوب می‌شوند و انتصاب مجدد آنان بلامانع است.
الف) کمیته بدوی مرکب از اعضای زیر می‌باشد:
۱. معاون روابط کار سازمان کار و امور اجتماعی استان و یا نماینده وی به‌عنوان رئیس جلسه.
۲. معاون امور بیمه‌ای اداره تأمین اجتماعی استان و یا نماینده وی.
۳. کارشناس مسؤول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی ذی‌ربط.
۴. نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.

۵. نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.
۶. معاون اداره کل مطبوعات و خبرگزاری‌های داخلی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی برای تعیین مصادیق خبرنگاری و مباحث مرتبط با این حرفه.[۱]
تبصره ۱ـ جلسات کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی در سازمان کار و امور اجتماعی استان تشکیل و با حضور چهار نفر از اعضای اصلی و یا علی البدل رسمیت می‌یابد و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم الاجرا می‌باشد.
تبصره ۲ـ در استان‌هایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، کارشناس مسؤول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشکده مزبور، جایگزین کارشناس مسؤول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه خواهد بود.
تبصره ۳ـ با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب نظر و اساتید مربوط جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.
تبصره ۴ـ درصورتی که مجمع و کانون‌های استانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی موضوع بندهای (۴) و (۵) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور ازبین اعضای تشکل‌های حائز اکثریت به تشخیص سازمان کار وامور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.
تبصره ۵ـ رأی کمیته بدوی ظرف پانزده روز اداری از تاریخ ابلاغ قابل تجدید نظر خواهی است و در صورتی که هر یک از طرفین (کارگر و کارفرما) به رای بدوی اعتراض داشته باشند درخواست تجدیدنظر خود را کتباً به سازمان کار و امور اجتماعی محل تسلیم می‌نماید.
تبصره ۶ـ هیچ یک از اعضای کمیته‌های بدوی هم‌زمان نمی‌توانند عضو کمیته تجدیدنظر باشند. همچنین اعضای مذکور نمی‌توانند در جلسه تجدیدنظر پرونده‌هایی که در هنگام رسیدگی بدوی به آن رأی داده‌اند با حق رأی شرکت نمایند.
ب) کمیته تجدید نظر استان مرکب از اعضای زیر می‌باشد:
۱. رئیس سازمان کار و امور اجتماعی استان به‌عنوان رئیس کمیته.
۲. مدیر کل تأمین اجتماعی استان
۳. معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ذی‌ربط.
۴. نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار وامور اجتماعی استان.
۵. نماینده کارفرمایان با معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.
۶. مدیر کل مطبوعات و خبرگزاری‌های داخلی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی برای تعیین مصادیق خبرنگاری و مباحث مرتبط با این حرفه.[۲]
تبصره ۱ـ رأی کمیته تجدیدنظر استان از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد.
تبصره ۲ـ در صورتی که مجمع و کانون‌های استانی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

---

۱. این بند به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۱۵ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی دولت که در تاریخ ۱۳۸۷/۱۱/۷ به تأیید ریاست جمهوری رسیده، الحاق شده است.
۲. این بند به موجب مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۱۵ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک که در تاریخ ۱۳۸۷/۱۱/۷ به تأیید رئیس‌جمهور رسیده، الحاق شده است.

موضوع بندهای (۴)و (۵) ایجاد نشده باشند، نمایندگان مزبور از بین اعضای تشکل‌های حائز اکثریت به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان و با انتخاب تشکل ذی‌ربط استان معرفی می‌شوند.
تبصره ۳ـ در صورت تساوی آراء (موافق و مخالف) اعم از بدوی و تجدید نظر، جلسه بعدی با حضور همه اعضا تشکیل خواهد شد.
تبصره ۴ـ کمیته‌های استانی موظفند در آراء صادره نوع سخت و زیان‌آوری مشاغل را که در زمره مشاغل بند «الف» یا «ب» این آیین‌نامه می‌باشد تعیین نمایند.
تبصره ۵ـ در استان‌هایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده‌های مرتبط با منطقه تحت پوشش، معاونت بهداشتی دانشکده علوم بهداشتی جایگزین معاونت بهداشتی دانشگاه می‌شود.
ج) با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب نظر، اساتید و کارشناسان مربوطه جهت شرکت در جلسات بدون حق رأی بلامانع می‌باشد.
د) کارفرمایان کارگاه‌ها مکلفند با کارشناسان موضوع ماده (۲) و کمیته‌های موضوع ماده (۸) این آیین‌نامه همکاری و مدارک مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهند.
ماده۹. وظایف کمیته‌های بدوی و تجدید نظر استانی به شرح زیر تعین می‌شود:
الف) وظایف کمیته‌های بدوی استانی به شرح زیر می‌باشد:
۱. بررسی، تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد این آیین‌نامه که توسط بیمه شده، کارفرما، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌ها به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمان ذی‌ربط از سوی رئیس کمیته بدوی.
۲. رسیدگی مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم حالت سخت و زیان‌آوری شغل یا مشاغل ازبین رفته و در زمره مشاغل عادی درآمده‌اند و اعلام آن به مراجع ذی‌ربط به منظور حفظ امتیازاتی که به کار سخت و زیان‌آور تعلق گرفته است.
۳. اجرای سیاست‌ها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی.
ب) وظایف کمیته‌های تجدیدنظر استانی عبارت است از رسیدگی، اظهارنظر و تصمیم‌گیری در خصوص اعتراض به آراء کمیته‌های بدوی استانی موضوع ماده (۸) این آیین‌نامه که توسط بیمه شده یا کارفرما درخواست گردیده است و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمان‌های ذی‌ربط از سوی رئیس کمیته تجدیدنظر.
ماده۱۰. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تغییرات حدود تماس شغلی آلاینده‌های محیط کار و عوامل بیماری زا را به شورای عالی حفظت فنی اعلام و شورای عالی مذکور مراتب را به کمیته‌های استانی، کارهای سخت و زیان‌آور برای اجرا ابلاغ می‌نماید.
ماده۱۱. علاوه برکارهای سخت و زیان‌آور مشخص شده طبق مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و موارد تأیید شده توسط کمیته‌های استانی، موارد زیر نیز سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند.
۱. مشاغلی که در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها مستقیماً با زندانی ارتباط دارند.
۲. مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند.

۳. خبرنگاری.
تبصره. مصادیق خبرنگاری با تأیید کمیته بدوی موضوع ماده (۸) تعیین می‌شود.
ماده۱۲. نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین می‌گردد:
۱. ایام زیر چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، به‌عنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌گردد.
الف) تعطیلات هفتگی
ب) تعطیلات رسمی
ج) ایام استفاده از مرخصی استحقاقی
د) ایام استفاده از مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان به مدت ۳ روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار.
ه) ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد.
و) تمام یا قسمتی از خدمت نظام وظیفه در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل یا حضور داوطلبانه در جبهه.
ز) دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده بر اساس آن به‌عنوان آزاده شناخته شده باشد حسب تقاضای وی.
۲. ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور نمی‌گردد.
الف) ایام خدمت وظیفه سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر اینکه بیمه شده حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگشته و یا اینکه در کار دیگری که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده باشد.
ب) دوران توقیف بیمه شده در صورتی که منتهی به محکومیت وی نگردد و یا اینکه کارفرما بر اساس تکلیف قانونی حقوق دوران مزبور را به بیمه شده پرداخت نماید.
ج) ایام حالت تعلیق که به واسطه عوامل قهریه طبیعی و یا حوادث مخاطرات اجتماعی (مانند سیل، زلزله، جنگ و آتش سوزی) که خارج از اراده کارفرما و بیمه شده بوده و در نتیجه آن کارگاه به طور موقت تعطیل می‌گردد.
د) ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر اینکه بیمه شده قبل از برقراری بیمه بیکاری در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته و در حین مقرری بگیری و یا حداکثر تا دو ماه پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان‌آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق این آیین‌نامه بتواند بازنشسته شود.
ه) ایام خدمت در جبهه که با تأیید مراجع ذیصلاح رسیده باشد.
و) دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده بر اساس آن به موجب قانون آزاده شناخته شده باشد.
ز) ایام بلاتکلیفی بیمه شده که مستند به آرای صادره از سوی مراجع حق اختلاف و یا سایر مراجع قانونی منجر به صدور رای بازگشت به کار یا پرداخت حقوق ایام مزبور شده باشد.

ح) ایام استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری کـه در فاصـله زمـانی ۵۹/۱/۱۴ تـا ۸۴/۵/۱۰ واقع شده باشد.
ط) غیبت غیر موجه حداکثر به مدت ده (۱۰) روز در سال در مورد کارگـاه‌هـای غیـر مشمول قانون کار یا بر اساس مقررات انضباطی، تخلفاتی و یـا اسـتخدامی مربـوط در کارگاه‌های غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج، انفصال موقت و یا دایم نشده باشد.
ی) مدت یک ماه استفاده از مرخصی بدون حقوق موضوع ماده (۶۷) قانون کار.
۳. ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود توالی اشتغال او را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می‌گردد.
الف) استفاده از مرخصی بدون حقوق به مدت بیش از دو ماه به هر منظور و تحت هر عنوان علاوه بر مرخصی مندرج در بند «ی» ردیف (۲) این ماده.
ب) اخراج، استعفا، انفصال و باز خریدی مشروط بـر اینکـه حـداکثر تـا دومـاه در مجموع پس از تاریخ موارد مزبور در مشاغلی که سخت و زیـان‌آور شـناخته شـده مشغول به کار نشده یا طبق این آیین‌نامه نتواند بازنشسته شود.
ج) اشتغال در کارها و مشاغل عادی به مدت یک ماه.
د) اشتغال در حرف و مشاغل آزاد به مدت یک ماه.
ه) بیکاری بدون دریافت مقرری بیکاری بیش از دو ماه.
ز) سایر موارد مشابه.
ماده۱۳. شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور به شرح زیر می‌باشد:
۱. بیمه‌شدگانی که حداقل ۲۰ سال سابقه کار متوالی یا بیست و پنج سال سابقه کار متناوب و پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور را داشـته باشـند بـدون شرط سنی می‌توانند در خواست بازنشستگی از سازمان تأمین اجتماعی نمایند.
۲. چنانچه کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده(۹۱) قانون تأمین اجتماعی قبـل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور به سـابقه مقـرر در بنـد (۱) فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور تشخیص و تأیید نمایند.
۳. این قبیل بیمه‌شدگان به صرف ارائه درخواست بازنشستگی مجاز به تـرک کـار نبوده و می‌باید احراز شرایط و استحقاق آنها جهت بازنشستگی پـیش از موعـد در کارهای سخت و زیان‌آور رسماً از سوی سازمان تأمین اجتمـاعی بـه آنهـا ابـلاغ و سپس ترک کار نمایند.
۴. چنانچه بیمه شده شرایط اسـتفاده از بازنشسـتگی پـیش از موعـد در کارهـای سخت و زیان‌آور را طبق این آیین‌نامه احراز کند سازمان تأمین اجتمـاعی مکلـف است نسبت به برقراری مستمری وی از تاریخ ترک کار اقدام نماید.
۵. افرادی که حداقل بیست (۲۰) سال متوالی یا بیست و پنج (۲۵) سال متنـاوب سابقه پرداخت حق بیمه در مشاغل سـخت و زیـان‌آور مربـوط بـه قبـل از تـاریخ تصویب قانون را داشته باشند و یا در آینده شرایط مذکور را احراز نمایند می‌توانند درخواست بازنشستگی خود را با رعایت بند (۱) این ماده به سازمان تأمین اجتماعی تسلیم نمایند.
ماده۱۴. کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشتگی بیمـه شـده شـاغل در

کارگاه وی، طبق این آیین‌نامه معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه می‌گردد به طور یک‌جا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.

ماده۱۵. آثار محدودیت‌ها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این آیین‌نامه ایجاد می‌شود منحصر به همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغل‌های مشابه در سایر کارگاه‌ها نمی‌گردد.

ماده۱۶. اجرای این آیین‌نامه در مورد آن دسته از مشمولین قانون تأمین اجتماعی که در مشاغل سخت و زیان‌آور وزارت دفاع و پشتیبانی و نیروهای مسلح و شرکت‌ها و سازمان‌های تابعه آن به‌صورت خرید خدمت مشغول خدمت می‌باشند با رعایت مقررات و ضوابط نیروهای مسلح و با هماهنگی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

۲۴. آیین‌نامه جدید استخدامی سازمان

مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۸

فصل اول: تعاریف و کلیات

ماده۱. سازمان تأمین اجتماعی: در اجرای قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب سال ۱۳۷۳ در عداد مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی است در این آیین‌نامه به اختصار «سازمان» و شورای عالی تأمین اجتماعی «شورای عالی» نامیده می‌شود.

ماده۲. استخدام: پذیرفتن شخص حقیقی جهت خدمت در سازمان طبق ضوابط و مقررات این آیین‌نامه که شامل دو حالت زیر می‌باشد:

الف) استخدام ثابت: پذیرفتن شخص حقیقی جهت انجام خدمت مستمرتمام وقت که به موجب حکم رسمی در یکی از پست‌های سازمانی منصوب می‌گردد.

ب) استخدام موقت: پذیرفتن شخص حقیقی جهت انجام خدمت غیرمستمرتمام وقت برای مدت معین که به موجب حکم قراردادی در یکی از پست‌های سازمانی منصوب می‌گردد.

تبصره. کارکنان موقت به جز محدودیت مدت استخدام، از هر لحاظ مشمول مقررات این آیین‌نامه می‌باشند. مفاد و مدت قرارداد، تمدید یا فسخ آن در مورد کارکنان مزبور طبق ضوابطی است که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده۳. حکم: دستور کتبی مقامات صلاحیت دار سازمان است که با رعایت مفاد این آیین‌نامه و سایر مقررات مربوط صادر شده باشد که مشتمل بر دو حالت رسمی و قراردادی می‌باشد.

ماده۴. خدمت: اشتغال به کاری است که کارکنان به موجب حکم رسمی یا قرارداد مکلف به انجام آن می‌باشند.

ماده۵. ساختار سازمانی: بیانگر روابط متقابل که شامل تعیین نقش‌ها، روابط بین افراد، فعالیت‌ها، سلسله مراتب، اهداف و سایر ویژگی‌های سازمان در قالب تشکیلات و نمودار تشکیلاتی می‌باشد:

الف) تشکیلات: نمایانگر مجموعه سیستم‌ها و روش‌ها، رویه‌های انجام کار، تعیین حدود وظایف، شرح وظایف در قالب پست‌های سازمانی با رعایت ضوابط سازماندهی می‌باشد که به تأیید هیئت مدیره خواهد رسید.

ب) نمودار سازمانی: بیانگر ترکیب رسمی سازمان مبتنی بر تشکیلات سازمان که متضمن روابط، حدود اختیارات، سلسله مراتب و سطوح فرماندهی و تقسیم و توزیع وظایف میان واحدها جهت انجام امور سازمان می‌باشد.

تبصره. ضوابط کلی ساختار و نمودار کلان سازمان به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی و تشکیلات تفضیلی و شرح وظایف به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده۶. پست سازمانی: جایگاهی در تشکیلات تفصیلی برای تصدی کارکنان جهت انجام وظایف و مسؤولیت‌های مشخص می‌باشد.

ماده۷. شغل: مجموعه‌ای از وظایف و مسؤولیت‌های مرتبط و مشخص است که به‌عنوان کار واحد شناخته شده باشد.

ماده۸. ارتقاء: ارجاع پست سازمانی یا سطح شغلی بالاتر به کارکنان براساس ضوابط طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل.

ماده۹. انتصاب: گماردن کارکنان در پست سازمانی طبق ضوابط مصوب هیئت مدیره.

ماده۱۰. تنزل: ارجاع پست سازمانی یا سطح شغلی پایین‌تر به کارکنان براساس ضوابط طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل.

ماده۱۱. انتقال: جابجایی محل خدمت کارکنان با صدور حکم رسمی به شرح ذیل در صورت تأیید شورای موضوع ماده ۱۳ مجاز است:

انتقال داخل سازمان: جابجایی محل خدمت کارکنان با صدور حکم رسمی در واحدهای سازمانی.

انتقال به خارج از سازمان و بالعکس: جابجایی محل خدمت کارکنان تا سطح کارشناسی همراه با قطع دائم رابطه اداری استخدامی با سازمان به منظور اشتغال در سایر مؤسسات، دستگاه‌های دولتی یا نهادهای عمومی غیردولتی و بالعکس با رعایت مقررات موضوعه.

ماده۱۲. مأموریت: عبارت است از محول شدن وظیفه‌ای موقت یا اعزام برای مدت مشخص به خارج از محل خدمت اصلی جهت انجام وظیفه با رعایت مقررات مربوطه یا اعزام به وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و بالعکس یا برای طی دوره‌های آموزشی مقرر در این آیین‌نامه.

تبصره ۱ـ با کارکنانی که به سازمان مأمور شده یا می‌شوند در مدت مأموریت طبق مقررات این آیین‌نامه رفتار خواهد شد. لکن چنانچه به موجب احکام کارگزینی، حقوق و فوق‌العاده‌های آنان در دستگاه متبوع کمتر از حقوق و فوق‌العاده‌های تعیین شده در سازمان باشد، مابه‌التفاوت مربوط به آن پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ـ سازمان می‌تواند کارکنان خود را به مؤسسات و شرکت‌های تابعه مأمور نماید. مدت مأموریت این گونه کارکنان جزء سوابق خدمت آنان در سازمان محسوب می‌گردد.

ماده۱۳. هیئت مدیره می‌تواند به منظور نظارت بر حسن اجرای مقررات این آیین‌نامه و پیشنهادات اصلاحی و تهیه و تدوین آیین‌نامه و دستورالعمل‌های مورد نیاز شورایی تحت عنوان «شورای برنامه‌ریزی اداری و استخدامی» متشکل از افراد ذیل تشکیل دهند:

- معاونت اداری و مالی عضو و رییس شورا
- مدیر کل بودجه و تشکیلات عضو شورا
- مدیر کل امور اداری عضو شورا
- ۲ نفر کارشناس متخصص از حوزه مربوطه به انتخاب رییس شورا

دبیر شورا توسط رییس شورا تعیین می‌گردد. پیشنهادات شورا پس از تأیید و تصویب هیئت مدیره عملیاتی خواهد شد.

فصل دوم: شرایط ورود به خدمت و انتصابات

ماده۱۴. ورود به خدمت افراد در سازمان از طریق آزمون کتبی و مصاحبه، گزینش و براساس اصل شایستگی صورت می‌گیرد. ضوابط برگزاری آزمون و گزینش به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

تبصره. ورود به خدمت افراد در مشاغل یا مناطق خاص با تصویب هیئت مدیره از طریق مصاحبه و گزینش صورت خواهد پذیرفت.

ماده۱۵. شرایط ورود به خدمت برای افراد در سازمان به شرح زیر است:

الف) تابعیت جمهوری اسلامی ایران.

ب) اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران و دین مبین اسلام یا یکی از ادیان مصرح در قانون اساسی.

پ) دارا بودن حداقل ۲۰ و حداکثر ۳۵ سال تمام. در مورد مشاغل یا مناطق خاص با تصویب هیئت مدیره حداکثر سن ۴۰ سال می‌باشد.

ت) دارا بودن تحصیلات و دانش تخصصی و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف و مسؤولیت‌های شغل مورد نظر.

ث) دارا بودن برگ پایان خدمت زیر پرچم (دوره ضرورت) یا معافیت دائم برای مردان.

ج) داشتن سلامت جسمی و روانی و عدم اعتیاد به مواد مخدر.

چ) نداشتن سابقه محکومیت جزایی موثر.

ماده۱۶. استخدام افرادی که در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری یا آراء قانون مراجع ذیصلاح به مجازات‌های اخراج، بازنشستگی، بازخرید خدمت و انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده‌اند ممنوع است.

ماده۱۷. فردی که به استخدام دائم پذیرفته می‌شود حداقل ۶ ماه و حداکثر ۲ سال به طور آزمایشی خدمت خواهد نمود و در صورتی که نحوه کار و رفتار وی رضایت بخش باشد حکم استخدام قطعی وی صادر خواهد شد.

ماده۱۸. مستخدم در مدت خدمت آزمایشی مشمول کلیه مقررات مربوط به کارکنان ثابت به استثنای موارد زیر می‌باشد:

الف)انتقال و مأموریت به وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.
ب) استفاده از مرخصی بدون حقوق و خدمت نیمه وقت بانوان.
پ) تغییر شغل.
ث) اعزام به مأموریت‌های آموزشی بلند مدت که منجر به اخذ مدرک تحصیلی گردد.
تبصره. کارکنان آزمایشی موظفند دوره‌های آموزشی بدو خدمت که در نظام آموزشی سازمان پیش‌بینی شده است را حداکثر تا پایان دوره آزمایشی با موفقیت طی نمایند در غیر این صورت از خدمت برکنار خواهند شد، چنانچه امکان برگزاری دوره آموزشی بنا به دلایلی میسر نگردد سازمان موظف است دوره آموزشی مربوطه را تا قبل از ارتقاء بعدی کارکنان موصوف برگزار نماید.
ماده۱۹. فردی که در دوره خدمت آزمایشی برای استخدام ثابت مناسب تشخیص داده نشود بدون هیچگونه تعهد و قید و شرط از خدمت سازمان برکنار خواهد شد. در این حالت حقوق و فوق‌العاده‌های مرخصی استحقاقی استفاده نشده به وی پرداخت خواهد شد.
ماده۲۰. سازمان می‌تواند انجام بخشی از خدمات مورد نیاز خود را به‌صورت خرید خدمت به اشخاص حقیقی یا حقوقی (در چارچوب اساسنامه و آیین‌نامه معاملاتی سازمان) واگذار نماید و با انعقاد قرارداد حق‌العمل کاری، مقاطعه کاری، کارشناسی مشاوره‌ای و ساعتی از خدمات افراد متخصص یا مؤسسات و شرکت‌های تخصصی استفاده نماید. این نوع خدمت مشمول ضوابط این آیین‌نامه نبوده و سازمان هیچ گونه تعهد و رابطه استخدامی با این افراد نخواهد داشت و به جز بهای خدمات آنان در چارچوب قرارداد منعقده مزایای دیگری تعلق نمی‌گیرد. دستورالعمل و میزان پرداخت به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.
تبصره. وظایف خدمات پشتیبانی با تصویب هیئت مدیره از طریق عقد قرارداد مشخص با یکی از مؤسسات یا شرکت‌های رسمی و معتبر انجام می‌گیرد.

فصل سوم: وضع استخدامی کارکنان

ماده۲۱. کارکنان سازمان از لحاظ وضع استخدامی در یکی از حالات زیر قرار می‌گیرند:
الف) اشتغال: وضع کارکنانی است که مشغول انجام وظایف مربوط به پست سازمانی مورد تصدی می‌باشند.
ب) آزمایشی: وضع کارکنانی است که آزمون یا مصاحبه سازمان را با موفقیت طی نموده است و قبل از صدور حکم قطعی، در حال گذراندن دوره آزمایشی می‌باشند.
پ) کارآموزی یا آموزش: وضع کارکنانی است که برای مدت معینی مشغول طی دوره کارآموزی یا آموزشی برای احراز آمادگی جهت انجام خدمت باشند.
ت) مأموریت: وضع کارکنانی است که به طور موقت از طرف سازمان جهت کارآموزی یا خدمت به واحد یا سایر مؤسسات اعزام شده باشند.
ث) مأموریت آموزشی: وضع کارکنانی است که جهت آموزش به یکی از مراکز آموزشی داخل یا خارج از کشور اعزام شده باشند.
ج) مرخصی: وضع کارکنانی است که از مرخصی استحقاقی یا بدون حقوق و سایر مواردی که در این آیین‌نامه قید شده است، استفاده نمایند.

چ) معذوریت: وضع کارکنانی است که در صورت بیماری یا زایمان از مرخصی استعلاجی حسب مورد استفاده نمایند.
ح) بازنشستگی: وضع کارکنانی است که طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی بازنشسته گردیده و از مستمری بازنشستگی استفاده می‌نمایند.
خ) ازکارافتادگی: وضع کارکنانی است که بنا به تشخیص پزشک معالج و تأیید کمیسیون پزشکی مربوط توانایی کارکردن را از دست داده و طبق مقررات ازکارافتاده گردیده‌اند و از مستمری ازکارافتادگی استفاده می‌نمایند.
د) انفصال دائم: وضع کارکنانی است که به موجب احکام دادگاه و آراء قانونی مراجع ذیصلاح اصالتاً و تبعاً از خدمت سازمان محروم می‌گردند.
ذ) انفصال موقت: وضع کارکنانی است که به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح اصالتاً و تبعاً برای مدت معین از اشتغال در سازمان محروم می‌گردند.
ر) تعلیق: وضع کارکنانی است که طبق حکم مقامات صلاحیتدار تا تعیین تکلیف وی به موجب احکام دادگاه و آراء مراجع قانونی ذی‌صلاح به طور موقت از ادامه خدمت در سازمان و مؤسسات تابعه محروم شده باشند.
ز) بازخریدی: وضع کارکنانی است که طبق مقررات این آیین‌نامه رابطه خدمتشان با سازمان قطع و سوابق خدمت آنان بازخرید می‌گردد.
ژ) استعفاء: وضع کارکنانی است که به درخواست خود از ادامه خدمت در سازمان معاف می‌گردند.
س) اخراج: وضع کارکنانی است که در اجرای احکام هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح به خدمت آنان در سازمان به طور دائم خاتمه داده شود.
ش) غیبت موجه: وضع کارکنانی است که به عللی خارج از حدود قدرت و اختیار خود نتوانند در محل خدمت حاضر شوند و موجه بودن عذر آنان برای سازمان محرز گردد.
ص) غیبت غیرموجه: وضع کارکنانی است که بدون مجوز یا ارائه عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نگردند.
ض) قطع موقت خدمت: وضع کارکنانی است که به موجب مفاد این آیین‌نامه در یکی از حالات زیر برای مدتی مشخص در سازمان به کار اشتغال نداشته باشند:
۱. انتخاب به نمایندگی مجلس شورای اسلامی، انتصاب به مقامات براساس مقررات موضوعه.
۲. پس از اخذ مدرک تحصیلی بالاتر از بدو استخدام مشمول خدمات قانونی پزشکان و پیراپزشکان باشد.
ط) آمادگی به خدمت: وضع کارکنانی است که طبق مفاد این آیین‌نامه به شرح زیر در انتظار تعیین تکلیف و ارجاع وظیفه می‌باشند:
۱. حذف پست سازمانی.
۲. فقدان پست سازمانی با شرایط مستخدم.
۳. عدم رضایت مستخدم به هنگام ارجاع شغلی در سطح پایین‌تر.
۴. مواردی که هر یک از کارکنان به هر دلیل در خدمت سازمان نبوده و پس از

مراجعت، پست بلاتصدی مناسبی برای ارجاع به آنان وجود نداشته باشد.
ماده۲۲. کارکنان ثابتی که در حالت قطع موقت خدمت به سر می‌برند، پس از اتمام دوران قطع خدمت و اعلام آمادگی جهت ادامه خدمت در سازمان به یکی از پست‌های سازمانی که واجد شرایط باشد منصوب می‌گردند و هرگاه پست سازمانی بلاتصدی مناسب موجود نباشد، آماده به خدمت خواهند شد.
ماده۲۳. استفاده از کارکنان آماده به خدمت در پست‌هایی که ایجاد می‌شود یا بدون متصدی است مشروط به آن است که پست‌های مزبور از لحاظ رسته، سطح شغلی و شرایط احراز یا سایر عوامل موثر در انتصاب متناسب با شرایط هر یک از کارکنان و از نظر سلسله مراتب اداری حداقل همتراز آخرین پست مورد تصدی کارکنان مزبور باشد مجاز است.
ماده۲۴. در صورتی که پست سازمانی بلاتصدی براساس شرایط ماده (۲۳) برای ارجاع به کارکنان آماده به خدمت موجود نباشد، ارجاع پست در سطح پایین‌تر موکول به رضایت کارکنان ذی‌ربط خواهد بود، در غیر این صورت برابر ماده (۲۶) این آیین‌نامه با آنان رفتار خواهد شد.
ماده۲۵. حقوق کارکنان آماده به خدمت بدون فوق‌العاده پرداخت خواهد شد لکن در هر مورد کمتر از میزان حداقل حقوق تعیین شده در مورد کارکنان شاغل نخواهد بود.
ماده۲۶. حداکثر مدت آمادگی به خدمت یک سال است و در صورتی که کارکنان تا پایان مهلت مذکور اشتغال مجدد نیابند در صورت داشتن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت سوابق خدمتی آنان بر اساس ضوابط این آیین‌نامه بازخرید می‌گردد.
تبصره. سازمان می‌تواند در طول دوران آمادگی به خدمت بنا به تقاضای کارکنان در صورتی که شرایط بازنشستگی را داشته باشند، بازنشسته و در غیر این صورت بازخرید نماید.
ماده۲۷. سازمان نمی‌تواند به جز حکم مراجع ذیصلاح کارکنان ثابت را از پست سازمانی آنان برکنار کند مگر آنکه بلافاصله به پست سازمانی دیگری منصوب نماید.

فصل چهارم: ارزشیابی و بهسازی نیروی انسانی

ماده۲۸. سازمان مکلف است حداقل یک بار در سال عملکرد و استعداد کارکنان را از نظر بازدهی، لیاقت و شایستگی براساس عملکرد، تلاش و رفتار (شغلی ـ اخلاقی)، تعهد و احساس مسؤولیت و کاردانی در جهت افزایش کارایی و توسعه دانش از طریق به کارگیری معیارهای مرتبط با شغل، عینی، قابل سنجش با استفاده از منابع ارزشیابی متعدد از طریق ایجاد ارتباط بین نظام ارزشیابی در زمینه‌های آموزشی، بهسازی و تشویق و تعیین مسیر شغلی کارکنان (انتصاب، ارتقاء، تغییر شغل و ادامه خدمت در پست‌های مدیریت) با توجه به ضوابط و ساز و کارهایی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید، ارزیابی نماید.
ماده۲۹. سازمان می‌تواند جهت بالا بردن سطح تخصص و مهارت‌های فنی، حرفه‌ای، مدیریتی، معلومات عمومی کارکنان و افزایش کارآیی آنان برنامه‌های

آموزشی و کارآموزی تنظیم و رأساً و یا از طریق مؤسسات و مراکز آموزشی ذیصلاح به مورد اجرا گذارد:
الف) آموزش پودمانی
ب) آموزش‌های عمومی
ج) آموزش‌های بهبود مدیریت
تبصره ۱ـ آموزش یا کارآموزی موضوع این ماده مأموریت آموزشی تلقی می‌گردد.
تبصره ۲ـ اعزام کارکنان موقت جهت طی دوره‌های آموزشی در خارج از کشور ممنوع است.
ماده۳۰. اعطای مأموریت آموزشی کوتاه مدت در داخل و خارج از کشور با رعایت شرایط زیر امکان‌پذیر است:
الف) مرتبط بودن دوره آموزشی با وضعیت شغلی حسب نیاز سازمان.
ب) اخذ تعهد خدمت و تضمین لازم از کارکنان.
تبصره ۱ـ اعطای مأموریت آموزشی خارج از کشور موکول به آن است که انجام دوره آموزشی در داخل کشور امکان پذیر نباشد.
تبصره ۲ـ ضوابط پرداخت مأموریت آموزشی داخل و خارج از کشور توسط شورا (موضوع ماده ۱۳) تعیین خواهد شد.
ماده۳۱. نظامنامه آموزشی سازمان: شامل دستورالعمل‌های مربوط به اهداف، نیازهای آموزشی کارکنان، کمیت و کیفیت آموزش از باب اجرایی و محتوایی در داخل و خارج از کشور، چگونگی اعطای تسهیلات آموزشی با عنایت به آموزش‌های مورد نیاز مشاغل سازمان، نحوه اجرای برنامه‌های آموزشی و کارآموزی و سایر موارد مربوطه حسب ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید، می‌باشد.

فصل پنجم: طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل و نظام پرداخت[1]

---

۱. فصل پنجم به موجب نامه ۲۰۰/۴۴۵۹ مورخ ۹۰/۳/۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور اصلاح شده است و اجرای آن از تاریخ ۸۸/۱/۱ می‌باشد. متن مواد قدیم عبارت است از:
ماده ۳۲. طرح طبقه‌بندی مشاغل شامل رسته‌ها، رشته‌های شغلی، سطوح و مراتب مختلف شغلی می‌باشد.
تبصره ۱ـ رسته شامل مجموعه رشته‌های شغلی است که از لحاظ وظایف و مسؤولیت‌ها، وابستگی و تجانس مشابهت‌های نزدیک داشته و حرفه‌ای خاص را تشکیل می‌دهد.
تبصره ۲ـ رشته شغلی شرح کلی از وظایف و مسؤولیت‌ها و خصوصیات کلی پست‌هایی است که در آن تخصیص می‌یابد. هر رشته شغلی حاوی عنوان، شماره، تاریخ تصویب، امتیاز شغل، نمونه وظایف و مسؤولیت‌ها، عوامل اثرگذار، شرایط احراز و پست‌های قابل تخصیص در آن می‌باشد.
تبصره ۳ـ رتبه شغلی براساس گسترش افقی وظایف و مسؤولیت‌های مشاغل و سنوات خدمت کارکنان تعیین می‌گردد.
تبصره ۴ـ شرایط احراز مهارت‌ها و تحصیلات لازم برای انجام وظایف و مسؤولیت‌های مترتب با رشته شغلی می‌باشد.
تبصره ۵ـ عوامل اصلی ارزشیابی مشاغل سازمان عبارتست از مجموع «عوامل افرادی» و «عوامل شغلی» برابر طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل سازمان.
تبصره ۶ـ کارکنان سازمان در طول خدمت و در صورت رضایت‌بخش بودن خدمات آنان و ارزشیابی عملکرد در صورت واجد شرایط بودن می‌توانند به رتبه‌های شغلی بالاتر ارتقاء یابند.
تبصره ۷ـ در صورت تغییر شغل هر یک از کارکنان طبق ضوابط مربوط امتیاز شغل جدید تخصیص داده می‌شود لکن رتبه کارکنان مزبور تغییر نخواهد یافت.

تبصره ۸ـ دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل کارکنان به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده ۳۳. مبنای پرداخت حقوق و مزایای کارکنان عبارتست از حاصل ضرب مجموع امتیازات حاصل از عوامل ارزشیابی شغل و شاغل، رتبه و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی در ضریب ریالی در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط به ارزشیابی مشاغل که به‌صورت ماهیانه قابل پرداخت است.

تبصره ۱ـ ضریب ریالی حقوق کارکنان مطابق سیاست‌های سازمان هر سال متناسب با افزایش هزینه زندگی و ضریب حقوق کارکنان دولت، توسط شورا تعیین می‌گردد. در سال اول اجرای این آیین‌نامه ضریب مزبور (۵۰۰) می‌باشد.

تبصره ۲ـ عوامل اصلی خصوصیات شغلی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، ویژگی‌های شغلی، خطرات ناشی از شغل که مجموعاً ۵۷٪ از امتیاز کل عوامل ارزشیابی شغل و شاغل معادل حداکثر ۹۰۰۰ امتیاز به آن اختصاص یافته است، که حداقل امتیاز مکتسبه از عوامل مزبور ۲۰۰۰ می‌باشد.

تبصره ۳ـ کلیه شاغلین براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی، سنوات خدمت ارزشیابی می‌شوند که مجموعاً ۴۳٪ امتیاز کل عوامل ارزشیابی شغل و شاغل معادل حداکثر ۶۷۵۰ امتیاز به آن اختصاص یافته است، که حداقل امتیاز مکتسبه از عوامل مزبور ۱۵۰۰ می‌باشد.

تبصره ۴ـ مبالغ پرداختی ناشی از امتیازات متعلقه حسب تبصره ۲ و تبصره ۳ ماده ۳۳، ماده ۳۴، و تبصره ۱ و ۲ ماده ۳۴، ماده ۳۸، ماده ۴۱، ماده ۴۲ حقوق و مزایای مستمر (حقوق ثابت) تلقی می‌گردند.

تبصره ۵ـ حداکثر سقف حقوق و مزایای مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق و مزایای مستمر تجاوز کند.

ماده ۳۴. عوامل اثرگذار نظیر تلاش و ایثار در حفظ کیان نظام جمهوری اسلامی (ایثارگری و حضور در مناطق جنگی به هنگام خدمت در سازمان در زمان جنگ)، دریافت نشان لیاقت، احراز مقام نمونه و دریافت احکام تقدیر، خلاقیت و ابتکار در بهبود شرایط و وضعیت سازمان و کشور، حق منزلت شغلی و اندیشمندی برای شاغل که صرفاً در صورت دارا بودن شاغل از عوامل مزبور امتیاز مربوطه، مشابه بخش عمومی در حقوق وی لحاظ می‌گردد.

تبصره ۱ـ معادل ریالی کلیه امتیازات اعطا شده به ایثارگران سازمان مشابه با کارکنان ایثارگر در بخش عمومی براساس مقررات و آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید به‌صورت فوق‌العاده پرداخت خواهد شد. مشروط بر اینکه براساس مقررات این آیین‌نامه امتیازی مشابه اعطا نشده باشد.

تبصره ۲ـ به کارکنان و بازنشستگانی که در زمان جنگ در مناطق جنگ زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند مطابق بخش عمومی امتیاز مربوطه لحاظ و معادل ریالی منظور خواهد شد.

ماده ۳۵. معرفی و تعریف کلی عوامل ارزشیابی، تعیین نسبت ارزشی اجزاء کلیه عوامل نسبت به عوامل اصلی فردی و شغلی، تعیین و تخصیص امتیاز به عوامل اصلی و فرعی و تعیین درجات و تخصیص امتیاز به آنها و سایر عوامل اصلی در طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید، لحاظ می‌گردد.

ماده ۳۶. رتبه بندی مشاغل سازمان در ۵ دسته پایه، مقدماتی، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردد. ارتقای رتبه براساس ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد شاغل در شغل مورد تصدی می‌باشد.

ماده ۳۷. به کارکنانی که در شرایط غیرمتعارف محیط کار انجام وظیفه می‌نمایند فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار قابل پرداخت می‌باشد، حداکثر میزان فوق‌العاده مذکور از پنجاه درصد امتیاز عوامل شغل در ضریب ریالی مربوط تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۳۸. فوق‌العاده ویژه با توجه به عواملی از قبیل ریسک‌پذیری و تأثیر فعالیت در افزایش منابع درآمدی سازمان و کاهش مصارف به میزان حداکثر ۵۰٪ مجموع امتیازات عوامل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر قابل پرداخت است.

ماده ۳۹. سازمان می‌تواند به منظور جذب و نگهداری نیروهای متخصص برای مشاغل و یا مناطق خاص فوق‌العاده انگیزش خدمت تا ۱۰۵۰ امتیاز تا سطح کاردانی، تا ۲۲۵۰ امتیاز تا سطح کارشناسی و بالاتر تا ۳۰۰۰ امتیاز پرداخت نماید.

ماده ۴۰. سازمان می‌تواند به منظور جبران خدمت متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در ارتباط با وظایف و مسؤولیت مدیران و سرپرستان که شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و

ماده۳۲. طرح طبقه‌بندی مشاغل شامل رسته‌ها، رشته‌های شغلی، سطوح و مراتب مختلف شغلی می‌باشد.

تبصره ۱ـ رسته شامل مجموعه رشته‌های شغلی است که از لحاظ وظایف و

نظارت، هدایت، آموزش و جلب مشارکت کارکنان و نیز ارزشیابی عملکرد افراد تحت سرپرستی «فوق‌العاده جذب مدیریت» پرداخت نماید، حداقل فوق‌العاده مذکور ۷۵۰ امتیاز و حداکثر آن ۷۵۰۰ امتیاز می‌باشد.

ماده ۴۱. کارکنانی که حقوق آنان با این آیین‌نامه تطبیق داده می‌شود هر سال سابقه خدمت آنان جزء سنوات قابل قبول منظور شده و از امتیاز مربوطه برخوردار خواهند گردید، خدمت کمتر از یک سال به تناسب ماه‌های کارکرد ملاک محاسبه خواهد بود.

ماده ۴۲. در صورتی که کارکنان در ساعات غیراداری و برای انجام وظایف محوله حسب دستور مقام مافوق انجام وظیفه نمایند فوق‌العاده اضافه‌کاری براساس ساز و کار پیش‌بینی شده برای کارکنان دولت در ازای هر ساعت کار اضافی دریافت خواهند نمود.

تبصره. دستورالعمل پرداخت اضافه کاری به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده ۴۳. سازمان می‌تواند فوق‌العاده‌ها و کمک هزینه‌هایی مشابه با بخش عمومی براساس ضوابط و دستورالعمل‌هایی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید پرداخت نماید:

الف) فوق‌العاده محل خدمت: به کارکنانی که محل جغرافیایی خدمت آنان از شهرستان محل استخدام به شهرستان دیگر تغییر می‌یابد.

ب) فوق‌العاده بدی آب و هوا و مناطق توسعه نیافته: به کارکنانی که در نقاط بد آب و هوا و توسعه نیافته یا کمتر توسعه یافته خدمت می‌نمایند.

پ) فوق‌العاده خارج از کشور: به‌کارکنانی که به خارج از کشور به‌صورت مأمور سازمانی اعزام می‌گردند.

ت) فوق‌العاده نوبت کاری، شیفت و کشیک: به کارکنانی که به‌صورت نوبتی و یا شیفتی و یا کشیک اشتغال دارند.

ث) فوق‌العاده روزانه: به کارکنانی که به خارج از محل خدمت به طور موقت اعزام می‌شوند.

ج) هزینه سفر و نقل و مکان: به کارکنانی که بنا به انتقال محل جغرافیایی آنان از شهرستانی به شهرستان دیگر تغییر می‌یابد.

چ) فوق‌العاده بهره‌وری: سازمان می‌تواند حداکثر تا ۲۵٪ از محل صرفه جویی بودجه سالانه خود به برخی از کارکنان خود براساس ضوابط مصوب هیئت مدیره فوق‌العاده بهره‌وری پرداخت نماید.

ح) فوق‌العاده کارایی: سازمان می‌تواند حداکثر، ۲۵٪ از حقوق ثابت را به ۷۰٪ از کارکنان براساس عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقای اثر بخشی و سرعت در انجام کار و ارزشیابی عملکرد به‌عنوان فوق‌العاده کارایی که ضوابط آن توسط هیئت مدیره تعیین می‌شود، پرداخت نماید.

خ) هزینه ایاب و ذهاب: به کارکنانی که در داخل محدوده شهری بدون استفاده از وسیله نقلیه سازمان به مأموریت اعزام می‌گردند.

د) کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد: کارکنان مشمول فوق‌العاده عائله‌مندی و اولاد، مشابه با بخش عمومی پرداخت می‌گردد.

ذ) سازمان می‌تواند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارکنان ذیربط ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارکنان اثرگذاری آنان در نظام تصمیم‌گیری حسب ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره می‌رسد پاداش پیش‌بینی و پرداخت نماید.

ماده ۴۴. سازمان می‌تواند کارکنانی را که خدمات برجسته انجام دهند و یا لیاقت و شایستگی قابل توجهی در فعالیت‌های خود ابراز نمایند. معادل یک تا حداکثر دو ماه حقوق فوق‌العاده‌های مستمر در طول سال به‌عنوان پاداش پرداخت نماید.

تبصره. ضوابط اجرایی این ماده به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده ۴۵. سازمان مکلف است با رعایت ضوابط قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی در رابطه با کارکنان ذیربط اقدام نماید.

ماده ۴۶. میزان عیدی پایان سال معادل بخش عمومی خواهد بود.

مسئولیت‌ها، وابستگی و تجانس مشایعت‌های نزدیک داشته و حرفه‌ای خاص را تشکیل می‌دهد.
تبصره ۲ـرشته شغلی شرح کلی از وظایف و مسئولیت‌ها و خصوصیات کلی پست‌هایی که در آن تخصیص می‌یابد. هر رشته شغلی حاوی عنوان، شماره، تاریخ تصویب، امتیاز شغل، نمونه وظایف و مسئولیت‌ها، عوامل اثرگذار، شرایط احراز و پست‌های قابل تخصیص در آن می‌باشد.
تبصره ۳ـرتبه شغلی بر اساس گسترش وظایف و مسئولیت‌های مشاغل و سنوات خدمت/ تجربه کارکنان تعیین می‌گردد.
تبصره ۴ـشرایط احراز مهارت‌ها و تحصیلات لازم برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مترتب یا رشته شغلی می‌باشد.
تبصره ۵ـعوامل اصلی ارزشیابی مشاغل صندوق عبارت است از مجموع «عوامل شاغل» و «عوامل شغلی» برابر طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل صندوق.
تبصره ۶ـکارکنان صندوق در طول خدمت و در صورت رضایت بخش خدمات آنان و ارزشیابی عملکرد در صورت واجد شرایط بودن می‌توانند به رتبه‌های شغلی بالاتر ارتقاء یابند.
تبصره ۷ـدر صورت تغییر شغل هر یک از کارکنان طبق ضوابط مربوط امتیاز شغل جدید تخصیص داده می‌شود لکن رتبه کارکنان مزبور تغییر خواه یافت.
تبصره ۸ـ کلیات طرح طبقه‌بندی مشاغل کارکنان قوانین و مقررات مربوط به پس از تصویب هیأت مدیره به تأیید معاونت توسعه و مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور خواهد رسید.
ماده ۳۳. مبنای پرداخت حقوق و مزایا کارکنان عبارتست از حاصل ضرب مجموع امتیازات حاصل از عوامل ارزشیابی شغل و شاغل و سایر موارد مذکور در موارد آتی در ضریب ریالی در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط به ارزشیابی مشاغل که به صورت ماهیانه قابل پرداخت است، خواهد بود.
تبصره ۱ـضریب ریالی حقوق کارکنان صندوق معادل ضریب حقوق کارمندان دولت، توسط هیأت امنا تعیین می‌گردد.
تبصره ۲ـعوامل اصلی خصوصیات شغلی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، ویژگی‌های شغلی، سطح تخصصی بوده که حداکثر ۹۰۰۰ امتیاز به آن اختصاص می‌یابد و حداقل امتیاز مکتسبه از عوامل مزبور ۱۵۰۰ می‌باشد.
تبصره ۳ـ کلیه شاغلین بر اساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی، سنوات خدمت/ تجربه ارزرشیابی می‌شوند که حداکثر ۶۷۵۰ امتیاز به آن اختصاص می‌یابد و حداقل امتیاز مکتسبه از عوامل مزبور ۱۵۰۰ می‌باشد.
تبصره ۴ـمبالغ پرداختی ناشی از امتیازات تبصره ۲ و ۳ ماده ۳۲ (شغل و شاغل)، ماده ۳۹ (فوق‌العاده مدیریت) حقوق ثابت تلقی می‌گردد.
ـ مبالغ پرداختی ناشی از امتیازات موضوع ماده ۲۶ (سختی کار) در زمره فوق‌العاده‌های مستمر تلقی می‌گردند.
تبصره ۵ـحداکثر سقف حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق و مزایای مستمر تجاوز کند.

ماده۳۴. فوق‌العاده‌های ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت و همچنین برای دارندگان نشان دولتی حداکثر امتیاز مقرر برای مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری با تصویب هیأت مدیره تخصیص داده خواهد شد.

تبصره. به کارکنان و بازنشستگانی که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشمول خدمات اداری بوده‌اند مطابق کارکنان مشمول قانون خدمات کشوری امتیاز مربوطه لحاظ و معادل ریالی منظور خواهد شد.

ماده۳۵. معرفی و تعریف کلی عوامل ارزشیابی، تعیین نسبت ارزشی اجزاء کلیه عوامل اصلی و شاغل، تعیین و تخصیص امتیاز به عوامل اصلی و فرعی و تعیین درجات و تخصیص امتیاز به آنها و سایر عوامل اصلی در طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی با پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور خواهدرسید.

رتبه‌بندی مشاغل صندوق در ۵ دسته به‌صورت افقی (مقدماتی، پایه، ارشد، غیره و عالی) و در ۹ دسته به صورت عمودی طبقه‌بندی می‌گردد. ارتقای رتبه براساس ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد شلغل در شغل مورد تصدی و متناسب با تجربه مفید می‌باشد، ضابطه نحوه ارتقاء رتبه کارکنان صندوق با پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهدرسید.

ماده۳۶. به کارکنانی که در شرایط غیرمتعارف محیط کار انجام وظیفه مینمایند فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار حداکثر تا سقف مقرر برای مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری با تصویب هیأت مدیره قابل پرداخت بود.

ماده۳۷. فوق‌العاده ویژه با توجه به عواملی از قبیل ریسک‌پذیری و تأثیر فعالیت در افزایش منابع درآمدی صندوق و کاهش مصارف، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و حساسیت کار با پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب هیأت مدیره و تصویب هیأت امنا برای ۵۰٪ از مشاغل حداکثر تا میزان ۵۰٪ امتیاز حقوق و فوق‌العادهای مستمر قابل پرداخت است.

ماده۳۸. صندوق می‌تواند به منظور جذب و نگهداری نیروهای متخصص برای مشاغل متناسب با سطح تخصص، مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها فوق-العاده شغل (انگیزش خدمت) تا ۱۰۵ امتیاز تا سطح کاردانی، تا ۲۲۵۰ امتیاز تا سطح کارشناسی و بالاتر تا ۳۰۰۰ امتیاز پرداخت نماید، ضابطه مربوطه با پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهد رسید.

تبصره. صندوق می‌تواند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارکنان ذیربط سازوکار مناسب جلب مشارکت کارکنان آنن در نظام تصمیم‌گیری در چارچوب ضوابط موضوع ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری پاداش پیش‌بینی و پرداخت نماید.

ماده۳۹. صندوق می‌تواند به نظور جبران خدمت متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در ارتباط با وظایف و مسئولیت مدیران و سرپرستان که شامل برنامه-ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت، آموزش و جلب مشارکت کارکنان و نیز ارزشیابی عملکرد افراد تحت سرپرستی «فوق‌العاده جذب مدیریت»، پرداخت

نماید. حداقل فوق‌العاده مذکور ۷۵۰ امتیاز می‌باشد و حداکثر آن ۷۵۰۰ امتیاز می‌باشد (ضابطه مربوطه با پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهدرسید.)

ماده۴۰. کلیه کارمندان موظفند در ساعات تعیین شده به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری و مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز صندوق مکلف به حضور در محل کار وانجام وظایف محوله می‌باشند که به آن حق‌الزحمه یا اضافه کاری در چارچوب قوانین و مقررات که میزان آن به تصویب هیأت امنا خواهدرسید پرداخت خواهد شد.

ماده۴۱. صندوق می‌تواند علاوه بر پرداختی‌های مواد قبلی این فصل فوق‌العاده‌ها و کمک هزینه‌هایی را بشرح ذیل در چارچوب قوانین و مقررات و براساس ضوابط و دستورالعمل‌هایی که به تصویب هیأت امنا خواهدرسید پرداخت نماید.

هزینه سفر، مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری (شیفت و کشیک)، جابجایی محل خدمت کارکنان، کسر صندوق و تضمین،فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، حق‌التحقیق و حق‌التدریس و حق‌الترجمه، حق‌التألیف، عایله‌مندی و اولاد، کمک هزینه ایاب و ذهاب، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا و سایر کمک‌های رفاهی.

ماده۴۲. فوق‌العاده بهره‌وری؛ به منظور ارتقای سطح کرایی صندوق و ایجاد انگیزه و تحرک در کارکنان، فوق‌العاده بهروری متناسب با مازاد وصولی، میزان و کیفیت ارائه خدمات و صرفه‌جویی و با لحاظ عملکرد و بهره‌وری کارکنان و براساس ضابطه‌ای با پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهی رسید، پرداخت نماید.

ماده۴۳. فوق‌العاده کارایی: حداکثر به ۷۰٪ از کارکنان صندوق براساس عواملی نظیر نمرات ارزشیابی، رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقاء اثربخشی و سرعت انجام کار متناسب با رتبه احرازی حسب ارزیابی عملکرد واحد (برای واحد عالی به ۷۰٪ کارکنان، خوب ۵۰٪، متوسط ۳۰٪) حداکثر تا ۲۰ درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر (حسب مورد)، هر سه ماه یکبار براساس ضابطه‌ای که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهدرسید، قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره. پرداخت فوق‌العاده‌های مربوط به ۴۳،۴۲،۳۸،۳۷ این آیین‌نامه فوق‌العاده‌های ویژه، شغل، بهره‌وری و کارآیی) به تناسب درآن‌که به صورت ۳ ماهه ارزیابی می‌شود بنا به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهدرسید.

ماده۴۴. صندوق می‌تواند به کارکنانی که خدمات برجسته انجام دهند و یا لیاقت و شایستگی قابل توجهی در فعالیت‌های خود ابراز نمایند معادل یک ماه حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر در طول سال به عنوان پاداش پرداخت نماید. در صورت افزایش درآمدها صندوق می‌تواند برای ۱۰ درصد از کارکنان معادل ۲ ماه حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر به عنوان پاداش پرداخت نماید.

تبصره. ضوابط اجرای این ماده به تصویب هیأت مدیره خواهدرسید.

ماده۴۵. میزان عیدی پایان سال کارکنان صندوق قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.

ماده۴۶. در صورت کاهش حقوق و مزایای کارکنان صندوق ناشی از اجرای این

فصل با پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب هیأت امنا تفاوت مزبور به نحو مقتضی جبران و پرداخت خواهد شد.
تبصره ۱. تاریخ اجرای این اصلاحیه از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ خواهد بود.
تبصره ۲. کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل لغو می‌گردد.

فصل ششم: تکالیف عمومی کارکنان

ماده۴۷. کارکنان موظف به اجرای وظایف و تکالیف محوله به نحو احسن در ساعات مقرر اداری و در محل خدمت تعیین شده از سوی سازمان بوده و مکلفند در حفظ اسناد و مدارک اداری و امور محرمانه و اسرار سازمان کوشا باشند.
تبصره ۱ـ ساعات کار کارکنان ۴۴ ساعت در هفته می‌باشد. ترتیب و تنظیم ساعت کار در طول هفته و نحوه حضور و غیاب کارکنان براساس دستورالعملی است که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.
تبصره ۲ـ کارکنان موظفند در صورت نیاز سازمان در خارج از ساعات کار اداری در محل خدمت حضور یافته و انجام وظیفه نمایند.
ماده۴۸. کارکنان سازمان مکلف هستند در چارچوب قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های صادره دستورات مقام مافوق را در امور مربوط به وظایف محوله اطاعت و اجرا نمایند. در صورتی که هر یک از کارکنان دستورات صادره را خلاف قوانین و مقررات یا موازین حرفه‌ای یا مصالح سازمان تشخیص دهند موظفند مراتب را کتباً با ذکر دلیل به مقام صادر کننده دستور گزارش نمایند، هرگاه مقام مافوق اجرای دستور را مجدداً و به‌صورت کتبی خواستار شد، کارکنان مکلف به انجام دستور می‌باشند و مسؤولیت ناشی از اجرای امر متوجه مقام دستوردهنده خواهد بود.
ماده۴۹. اشتغال کارکنان سازمان در دستگاه‌های دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی در اجرای ماده‌ی ۱۱ و ۱۲ این آیین‌نامه مجاز است.
تبصره. اشتغال تمام‌وقت و پاره‌وقت کارکنان دستگاه‌های مندرج در این ماده در سازمان مجاز است.
ماده۵۰. هر یک از کارکنان سازمان می‌توانند کتباً با دو ماه اعلام قبلی از خدمت استعفاء نمایند لکن تقاضای استعفای آنان در هیچ مورد رافع تعهدات آنان در قبال مسؤولیت‌های محوله نخواهد بود. استعفاء از تاریخی تحقق می‌یابد که سازمان به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند. کارکنانی که تقاضای استعفاء ارائه نموده‌اند موظفند در مدت مقرر در این ماده در محل خدمت حاضر شوند و در پایان این مدت استعفای آنان قبول شده تلقی می‌گردد.
تبصره ۱ـ در مواردی که استعفای هر یک از کارکنان موجب وقفه در انجام وظایف مربوط به شغل مورد تصدی می‌شود، زمان موافقت با استعفاء می‌تواند حداکثر شش ماه پس از تقاضای کارکنان باشد که در این صورت باید در فاصله دو ماه موضوع این ماده کتباً به کارکنان ابلاغ گردد.
تبصره ۲ـ استعفای کارکنان در هیچ موردی رافع تعهدات آنان در قبال مسؤولیت‌های زمان اشتغال نخواهد بود.

تبصره ۳ـ کارکنانی که تعهد خدمت بـه سـازمان دارنـد قبـل از پایـان دوره تعهـد نمی‌توانند استعفاء دهند مگر آنکه هزینه تعهدات مربوط را بـه سـازمان پرداخـت نموده و تسویه حساب نمایند.

ماده۵۱. رسیدگی به تخلفات کارکنان سازمان طبق قـانون رسـیدگی بـه تخلفـات اداری مصوب سال ۱۳۷۲ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات و الحاقات بعدی آن خواهد بود.

ماده۵۲. به کارکنان مستعفی به ازاء هر سـال خـدمت قابـل قبـول از لحـاظ ایـن آیین‌نامه معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر و همچنین حقوق و فوق‌العاده‌های ایام مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده پرداخت خواهد شد.

ماده۵۳. سازمان می‌تواند نسبت به بکارگیری بازنشسـتگان متخصـص بـا مـدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر در موارد خـدمات مشـاوره‌ای غیرمسـتمر، تـدریس و مشاوره‌های حقوقی با مجموع ساعات اشتغال حداکثر تا یـک سـوم سـاعت اداری کارکنان موظف اقدام نماید.

فصل هفتم: حقوق استخدامی کارکنان

ماده۵۴. کارکنان سازمان در هر حال حق استفاده از سی روز مرخصی استحقاقی به نسبت مدت خدمت را بدون احتساب ایام تعطیل با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط خواهند داشت. نحوه استفاده یا ذخیره آن تابع مقررات این فصل می‌باشد.

تبصره ۱ـ استفاده از مرخصی استحقاقی به‌صورت روزانه یا ساعتی یا تقاضای کتبی هر یک از کارکنان و موافقت مدیر یا سرپرست بلافصـل قبـل از شـروع مرخصـی امکان‌پذیر است. در هر حال استفاده از مرخصی موکـول بـه دارا بـودن مرخصـی استحقاقی ذخیره شده می‌باشد.

تبصره ۲ـ کارکنان موظفند حداقل ($\frac{1}{2}$) از مرخصی اسـتحقاقی خـود را در همـان سال استفاده نمایند و چنانچه بخواهند می‌توانند ($\frac{1}{2}$) از آن را برای سال‌های آینده ذخیره نمایند.

تبصره ۳ـ سازمان می‌تواند براساس تقاضای هر یک از کارکنان هر پنج سال یک بار مرخصی ذخیره شده آنان را براساس آخرین حقـوق و فـوق‌العـاده‌هـای دریـافتی مستمر مندرج در حکم کارگزینی پرداخت نماید.

ماده۵۵. حداکثر مدتی که کارکنان در یک سال تقـویمی مـی‌تواننـد از مرخصـی همان سال و مرخصی ذخیره شده سال‌های قبل استفاده نمایند جمعاً از سـه مـاه تجاوز نخواهد کرد.

ماده۵۶. وجوه مرخصی‌های ذخیره شده کارکنانی که بازنشسته، از کارافتاده کلی یا فوت می‌شوند یا رابطه استخدامی آنان به هر دلیل با سازمان قطـع مـی‌گـردد بـر مبنای آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر مندرج در حکم کارگزینی پرداخـت خواهد شد.

ماده۵۷. کارکنان سازمان در صورت ابتلاء به بیماری‌هایی که مانع از انجام خدمت آنان باشد به گواهی پزشک معالج و تأیید پزشـک معتمـد سـازمان مـی‌تواننـد از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند. در مورد مرخصی‌هـای بـیش از ۵ روز، تأییـد

گواهی‌های مزبور توسط کمیسیون پزشکی الزامی است.
تبصره ۱ـدر صورتی که کارکنان در حال استفاده از مرخصی استحقاقی، بیمار شوند طبق مقررات ناظر بر مرخصی استعلاجی با آنان رفتار خواهد شد و در این صورت مرخصی استحقاقی استفاده نشده وی لغو می‌گردد.
تبصره ۲ـحداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی ۴ ماه در هر سال خدمتی خواهد بود که در این مدت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر مندرج در آخرین حکم کارگزینی به کارکنان مزبور پرداخت می‌شود.
تبصره ۳ـدر صورت ابتلاء کارکنان به بیماری صعب‌العلاج، بیماری به سبب انجام وظیفه یا حادثه ناشی از کار که به مرخصی استعلاجی بیش از حد مقرر در تبصره (۲) این ماده نیاز باشد برابر دستورالعملی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید، با وی رفتار خواهد شد.
ماده۵۸. قانون ترویج تغذیه با شیرمادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۲ و اصلاحات بعدی آن و مقررات مربوط به معذوریت زایمان مستخدمین رسمی دولت در مورد مشمولین این آیین‌نامه لازم الاجراء می‌باشد.
ماده۵۹. به ایام مرخصی استعلاجی و معذوریت زایمان مرخصی استحقاقی تعلق می‌گیرد.
ماده۶۰. کارکنان می‌توانند با موافقت سازمان حداکثر از (۳) سال از مرخصی بدون حقوق در طول خدمت، به شرط نداشتن مرخصی استحقاقی ذخیره شده استفاده نمایند. برای انجام تحصیلات عالی در رشته مورد نیاز سازمان علاوه بر آن تا (۲) سال دیگر قابل اعطاء است.
تبصره. اعطای مرخصی بدون حقوق به کارکنان ثابت زن که همسر آنان به مأموریت خارج از کشور اعزام می‌شود براساس مقررات عمومی دولت و موافقت سازمان بلامانع می‌باشد.
ماده۶۱. حفظ پست سازمانی کارکنان در ایام مرخصی بدون حقوق الزامی نیست و در صورتی که پس از پایان دوره مرخصی بدون حقوق پست سازمانی مناسب جهت ارجاع به کارکنان مزبور موجود نباشد، آماده به خدمت خواهند گردید.
ماده۶۲. خدمت نیمه‌وقت بانوان برابر مقررات عمومی دولت و با موافقت سازمان بلامانع می‌باشد.
ماده۶۳. کارکنان سازمان در انجام وظایف و مسؤولیت‌های محوله در برابر شاکی یا شاکیان مورد حمایت قضایی می‌باشند و سازمان مکلف است به تقاضای این قبیل کارکنان، برای دفاع از آنان با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا وکلای دادگستری حمایت قضایی به عمل آورد.

فصل هشتم: بازنشستگی

ماده۶۴. با کارکنان از لحاظ بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و فوت طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی رفتار خواهد شد.
ماده۶۵. حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر کارمندان صندوق با رعایت سقف مقرر در

تبصره ۵ ماده ۴۴ مشمول کسرحق بیمه درصدهای مقرر در قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.[۱]

ماده۶۶. به کارکنانی که به سبب انجام وظیفه یا ناشی از کار، فوت یا از کارافتاده کلی می‌شوند حسب ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید مستمری پرداخت می‌گردد.

ماده۶۷. به مستخدمینی که بازنشسته، از کارافتاده کلی یا فوت می‌شوند علاوه بر وجوه مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده، به ازاء هر سال سابقه خدمت آنان معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسر حق بیمه به‌عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت خواهد شد.

ماده۶۸. کارکنان شهید، جانباز از کارافتاده کلی، آزاده جانباز از کارافتاده کلی و مفقودالاثر و خانواده آنان تابع مقررات مربوط به مستخدمین ایثارگر دولت می‌باشند.

ماده۶۹. به منظور رعایت عدالت استخدامی و حفظ تناسب حقوق کارکنان شاغل و بازنشسته، هر نوع افزایش حقوق و فوق‌العاده‌های مستمر کارکنان شاغل، به کارکنان بازنشسته، از کارافتاده کلی و بازماندگان کارکنان متوفی با لحاظ افزایش سالانه مستمری‌ها طبق ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره می‌رسد، پرداخت می‌گردد. حکم این ماده درباره کارکنانی که قبل از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین‌نامه بازنشسته، از کارافتاده کلی یا فوت شده‌اند ضمن تطبیق وضعیت آنان با این آیین‌نامه نیز لازم الاجرا می‌باشد.

ماده۷۰. سنوات خدمت کارکنان ثابت مشروط به این که به شرایط عمومی بازنشستگی نرسیده باشند، به شرح زیر قابل خرید است:

الف) به کارکنانی که تقاضای بازخرید سوابق خدمت خود را داشته باشند براساس مقررات عمومی ناظر بر کارکنان دولت وجوه بازخریدی پرداخت خواهد شد.

ب) سازمان می‌تواند کارکنانی را که به دلیل واحد و پست‌ها در چارچوب اصلاح تشکیلات مصوب و عدم وجود پست بلاتصدی آماده به خدمت شده‌اند، بازخرید نماید و به ازای هر سال خدمت قابل قبول حداقل معادل یک ماه آخرین حقوق و مزایای مندرج در آخرین حکم کارگزینی به اضافه حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده و سهم پس انداز آنان در صندوق پس انداز به استثنای کسور حق بیمه را پرداخت نماید.

ماده۷۱. آن دسته از کارکنانی که در اجرای آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و مراجع قانونی ذیصلاح محکوم به بازخریدی می‌شوند، تابع ضوابط خاص خود می‌باشد.

فصل نهم: تسهیلات رفاهی

ماده۷۲. به منظور تشویق کارکنان به پس انداز و تأمین رفاه و رفع نیاز و مشکلات آنان در موارد اضطراری، صندوقی به نامه «صندوق پس انداز و رفاه کارکنان سازمان» که به اختصار صندوق نامیده می‌شود، تشکیل می‌گردد.

---

۱. به موجب نامه ۲۰۰/۴۴۵۹ مورخ ۹۰/۳/۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور اصلاح شده است و اجرای آن از تاریخ ۸۸/۱/۱ می‌باشد. متن ماده قدیم عبارت است از: «ماده ۶۵ کلیه حقوق و فوق‌العاده‌های کارکنان سازمان مشمول کسر حق بیمه طبق درصدهای مقرر در قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.»

ماده۷۳. سازمان مکلف است (۴) درصد از مجموع حقوق و فوق‌العاده‌های مندرج در حکم کارگزینی یا حکم قراردادی ماهانه کارکنان ثابت و موقت را به‌عنوان پس‌انداز سهم مستخدم کسر و تا دو برابر آن را به‌عنوان سهم سازمان ماهانه به طور یکجا به حساب صندوق واریز نماید.

تبصره ۱ـ آیین‌نامه نحوه اداره امور صندوق و تغییرات سهم مستخدم و سایر موارد به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

تبصره ۲ـ پس از تشکیل صندوق کلیه امکانات و دارایی صندوق پس انداز و کارگشایی با لحاظ حق‌السهم اعضاء به این صندوق منتقل خواهد شد.

ماده۷۴. سازمان می‌تواند نسبت به انعقاد قرارداد با یکی از شرکت‌های بیمه داخلی جهت استفاده کارکنان شاغل و بازنشسته و خانواده آنان از مزایای بیمه‌های تکمیلی درمان اقدام نماید.

ماده۷۵. سازمان موظف است کارکنان شاغل خود را در برابر ضایعات جسمی ناشی از بلایا، حوادث و فوت، نزد یکی از شرکت‌های داخلی بیمه عمر و حوادث، بیمه نماید.

تبصره. حق بیمه‌های موضوع مواد فوق براساس ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید توسط سازمان و کارکنان تأمین می‌گردد.

ماده۷۶. سازمان می‌تواند در حدود اعتبارات مصوب خود و در چارچوب شرایط عمومی ناظر بر کارکنان دولت نسبت به ارائه تسهیلات رفاهی و اعطای وام خرید یا ساخت مسکن با سود مناسب و سایر تسهیلات و امکانات و خدمات رفاهی را براساس ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره می‌رسد به کارکنان خود اعم از شاغل، بازنشسته، ازکارافتاده کلی و بازماندگان کارکنان متوفی اعطاء نماید.

تبصره. تسهیلات موضوع ماده فوق به هر یک از کارکنان زوج شاغل در سازمان اعطاء می‌گردد.

ماده۷۷. سازمان مکلف است نسبت به تأمین شرایط بهداشتی، ایمنی، ایجاد محیط مناسب کار و تقویت بنیه جسمی و روحی کارکنان اقدام و تشکیل شرکت‌های تعاونی کارکنان از جمله تعاونی‌های مسکن و مصرف را مورد حمایت قرار داده و تسهیلات لازم را به آنها اعطاء نماید.

فصل دهم: تطبیق وضع کارکنان

ماده۷۸. کلیه کارکنانی که در تاریخ تصویب این آیین‌نامه به طور تمام وقت و به‌صورت ثابت یا موقت به خدمت اشتغال دارند با حفظ نوع استخدام با این مقررات تطبیق وضع می‌یابند.

ماده۷۹. در صورتی که مجموع حقوق و فوق‌العاده‌های مندرج در حکم کارگزینی کارکنان پس از تطبیق، از مجموع حقوق و فوق‌العاده‌های وی کمتر شود مابه التفاوت تحت عنوان تفاوت تطبیق پرداخت می‌گردد. هرگونه افزایش بعدی حقوق و فوق‌العاده‌های کارکنان مزبور تا استهلاک کامل از تفاوت تطبیق مزبور کسر خواهد شد.

ماده۸۰. عدم حضور کارکنان در تاریخ لازم‌الاجرا شدن این آیین‌نامه در موارد مرخصی استحقاقی، استعلاجی و بدون حقوق، آمادگی به خدمت، غیبت موجه یا با مأموریت مانع از تطبیق وضع آنان با مقررات این آیین‌نامه نخواهد بود. در این گونه موارد آخرین پست مورد تصدی مستخدم در سازمان ملاک تطبیق وضع خواهد بود.

تبصره. در موارد آمادگی به خدمت و سایر موارد مشابه آخرین پست کارکنان ملاک تطبیق وضع خواهد بود.

فصل یازدهم: سایر مقررات

ماده۸۱. سازمان مکلف است حداکثر ظرف مدت چهار ماه از تاریخ تصویب این آیین‌نامه، مقررات اجرایی مربوط را تهیه و جهت تصویب تسلیم مراجع ذیصلاح نماید. مادامی که مقررات مذکور تصویب نشده است ضوابط و دستورالعمل‌های مورد عمل حسب مورد کماکان معتبر و قابل اجراء می‌باشد.

ماده۸۲. در صورتی که با تصویب قوانین و مقررات عنوان سازمان تأمین اجتماعی یا ارکان تشکیلاتی آن که در این آیین‌نامه ذکر شده است، تغییر یابد عناوین متناظر حسب مورد جایگزین خواهد شد.

ماده۸۳. مواردی که برای کارمندان دولت پیش‌بینی شده و یا می‌شود و در این آیین‌نامه پیش‌بینی شده نشده است بنا به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب هیأت امنا خواهدرسید چنانچه اینگونه موارد در رابطه با حقوق و مزایای باشد مستلزم رعایت مفاد ۷۴ قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.[1]

این آیین‌نامه مشتمل بر ۸۳ ماده و ۴۷ تبصره در تاریخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۸ به تصویب سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی) رسید.

۲۵. آیین‌نامه اجرایی تبصره (۵) الحاقی به ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی مصوب۱۳۸۷

(مصوب ۱۳۸۸/۳/۳)

ماده۱. در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف) قانون: قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب۱۳۵۴ـ و اصلاحات بعدی آن.

ب) سازمان: سازمان تأمین اجتماعی.

پ) کارگاه: کارگاه‌های موضوع بند (۳) ماده (۲) قانون که دارای مجوز فعالیت از مراجع ذیصلاح می‌باشند.

ت) بیمه شده: اشخاص حقیقی و مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی که حقوق دریافت نمی‌نمایند.

ماده۲. نرخ حق بیمه مطابق ماده (۲۸) قانون می‌باشد.

ماده۳. مبنای کسر حق بیمه ماهانه بیمه شده، بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی زمان پرداخت خواهد بود و از ابتدای هر سال به میزان درصدی که طبق مقررات مصوب شورای عالی کار به سطوح دستمزد شاغلان اضافه می‌گردد، افزایش می‌یابد. در هر حال، مبنای پرداخت حق بیمه نباید از حداقل دستمزد کمتر و از

---

۱. به موجب نامه ۲۰۰/۴۴۵۹ مورخ ۹۰/۳/۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور اصلاح شده است و اجرای آن از تاریخ ۸۸/۱/۱ می‌باشد. متن ماده قدیم عبارت است از: «ماده ۸۳ در هر مورد که مقرراتی در این آیین‌نامه پیش‌بینی نشده است مقررات عمومی دولت لازم‌الاجرا خواهد بود.»

حداکثر دستمزد مبنای کسر حق بیمه بیشتر باشد.
تبصره ۱ـ مبنای پرداخت حق بیمه ماهانه بیمه شده برای کسانی که بیش از ده سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند عبارت از میانگین مبنای حق بیمه پرداختی در آخرین دوازده ماه قبل از تاریخ ثبت تقاضا است مشروط بر اینکه مبلغ مذکور کمتر از حداقل دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه زمان پرداخت نباشد.
تبصره ۲ـ مبنای پرداخت حق بیمه ماهانه بیمه شده‌ای که کمتر از ده سال سابقه پرداخت حق بیمه دارد به انتخاب متقاضی بین حداقل و حداکثر دستمزد مبنای کسر حق بیمه خواهد بود.
تبصره ۳ـ دستمزد ماهیانه مبنای کسر حق بیمه بیمه شده در کارگاه‌های دارای دستمزد مقطوع موضوع ماده (۳۵) قانون از بیشترین دستمزد مقطوع کارگاه کمتر نخواهد بود.
ماده۴. نحوه احتساب سوابق معوقه بیمه شده به شرح زیر تعیین می‌شود:
الف) کارفرمایان حقیقی و حقوقی غیردولتی که تا تاریخ تصویب این آیین‌نامه از طریق کارگاه‌های خود براساس ماده (۲۸) قانون اقدام به ارسال لیست و پرداخت حق‌بیمه نموده و یا طبق قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند ـ مصوب ۱۳۶۱ـ نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه خود به همراه حق بیمه کارکنان شاغل در کارگاه اقدام نموده‌اند، سوابق آنها به استناد لیست‌های ارسالی و حق بیمه‌های پرداختی جزو سوابق بیمه‌ای کارفرما محسوب می‌شود.
تبصره. معادل سابقه پرداخت حق بیمه تا این تاریخ به حداکثر شرط سنی بیمه شده اضافه می‌گردد.
ب) بیمه شده‌ای که قبل از تاریخ تصویب این آیین‌نامه به استناد قانون اصلاح بند «ب» و تبصره (۳) ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب۱۳۶۵ـ نسبت به عقد قرارداد و بیمه‌پردازی خود اقدام نموده است، می‌تواند با پرداخت حق بیمه موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه (سهم بیمه شده و کارفرما) با ارسال لیست نسبت به ادامه بیمه‌پردازی خود اقدام نماید.
ج) کارفرمایانی که نسبت به بیمه نمودن خود اقدامی نکرده‌اند، با داشتن حداکثر پنجاه و پنج سال سن و رعایت ماده (۹۰) قانون می‌توانند با پرداخت ۲۷٪ حق بیمه موضوع ماده (۳) این آیین‌نامه و ارسال لیست مشمول احکام مقرر در این آیین‌نامه قرار گرفته و از مزایای قانونی آن برخوردار شوند و سوابق قبلی بیمه شده به شرط سنی موضوع این بند اضافه می‌شود.
د) کارفرمایانی که تا تاریخ ابلاغ این آیین‌نامه اقدام به بیمه نمودن خود نزد سازمان نکرده‌اند، می‌توانند بعد از ابلاغ این آیین‌نامه پس از انعقاد قرارداد، مدارک و مستندات خود را جهت پذیرش سوابق گذشته به سازمان ارائه تا پس از احراز اشتغال توسط سازمان با پرداخت حق بیمه براساس دستمزد مبنای انعقاد قرارداد، سوابق معوقه به حساب آنها منظور گردد.
تبصره ۱ـ حق بیمه متعلقه در صورت تقاضای کارفرما و موافقت سازمان مطابق ماده (۴۶) قانون حداکثر در سی و شش قسط قابل تقسیط است.

تبصره ۲ـ حق‌بیمه‌های معوقه‌ای که در اجرای این آیین‌نامه پرداخت می‌شود، به نسبت سال‌های خدمت مربوط صرفاً در محاسبه میزان مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و فوت ملاک عمل قرار می‌گیرد.
ه) احتساب سوابق آینده بیمه شده صرفاً برای ایامی خواهد بود که کارفرما نام خود را در لیست ارسالی درج و حق بیمه متعلقه را نیز پرداخت نماید.
ماده۵. بیمه شده با ارسال لیست و پرداخت حق بیمه از حمایت‌های بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی، فوت و خدمات درمانی برخوردار می‌شود.
ماده۶. بیمه‌شدگانی که طبق گواهی پزشک معتمد سازمان قبل از درخواست بیمه موضوع این آیین‌نامه به دلیل نقص عضو از کارافتاده تشخیص داده می‌شوند، نمی‌توانند از حمایت مربوط به ازکارافتادگی بهره‌مند شوند، مگر در مواردی که به دلیل حادثه یا بیماری دیگری ازکارافتاده گردند.
این تصویب‌نامه در تاریخ ۱۳۸۸/۸/۲۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

۲۶. آیین‌نامه معاملاتی صندوق تأمین اجتماعی

(مصوب ۱۳۹۰/۹/۸)

هیات امنای سازمان تامین اجتماعی در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۸ به استناد مواد ۲۴، بند (ث) ماده ۸ و بند (ت) ماده ۱۲ اساسنامه صندوق که در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۳ تحت شماره ۹۷۸۶۳/ت۴۲۴۹۶ هـ ابلاغ گردیده آیین‌نامه معاملاتی صندوق تامین اجتماعی را به شرح ذیل به تصویب رساند.

فصل اول –کلیات

ماده ۱. هدف، محدوده و منظور

الف- هدف از تدوین این آیین نامه وضع مقررات و ضوابطی است که موجب تسهیل و بهبود معاملات صندوق گردد. به نحوی که خدمات و کالاهای مورد نیاز با صرف حداقل زمان و هزینه با کیفیت مطلوب در اختیار صندوق و واحدهای تابعه قرار گیرد.
ب- ستاد صندوق و واحدهای تابعه (اعم از ادارات کل استانها، شعب، بیمارستانها و درمانگاهها) مشمول مقررات این آیین نامه می باشند.
ج –منظور از معاملات مذکور در این آیین نامه عبارت است از خرید و فروش کالا و یا خدمات، فروش دارائیهای منقول (اموال فرسوده و یا مازاد بر نیاز) و غیرمنقول، دارائیهای غیر مشهود، معاوضه (تهاتر)، عقد قرارداد اجاره، استجاره، پیمانکاری، تاسیساتی، اجرت کار، پیمان مدیریت، مشاوره و غیره (باستثناء موارد استخدامی) براساس این آیین نامه و مقررات مربوطه از طریق مناقصه یا مزایده خواهد بود.

ماده ۲- تعاریف

واژگانی که در این آیین نامه به کار برده شده، به شرح زیر تعریف می شوند.

الف- مناقصه فرآیندی است رقابتی برای تأمین کیفیت مورد نظر (طبق اسناد مناقصه) که در آن تعهدات موضوع معامله به مناقصه گری که کمترین قیمت مناسب را پیشنهاد کرده باشد، واگذار می شود.
ب - مناقصه گزار دستگاه موضوع بند (ب) ماده (۱) این آیین نامه که مناقصه را برگزار می نماید.
ج - مناقصه گر شخصی حقیقی یا حقوقی است که اسناد مناقصه را دریافت و در مناقصه شرکت می‌کند.
د - کمیته های فنی بازرگانی کارگروههایی هستند با حداقل سه عضو خبره فنی بازرگانی صلاحیتدار (کارگروه فنی مهندسی و عمرانی، کارگروه تجهیزات پزشکی و کارگروه خدمات و پشتیبانی) که از سوی مقامات مجاز دستگاه مناقصه گزار و با حکم آنها انتخاب می شوند و ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها (حسب مورد) و سایر وظایف مقرر در این آیین نامه را بر عهده می گیرند.
هـ - ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها فرآیندی است که در آن مشخصات، استانداردها، کارایی- دوام و سایر ویژگی های فنی بازرگانی که کمیته مشخص می کند، پیشنهادهای مناقصه گران بررسی، ارزیابی و پیشنهادهای قابل قبول برگزیده می شوند.
و - ارزیابی کیفی مناقصه گران عبارت است از ارزیابی توان انجام تعهدات مناقصه گران که از سوی مناقصه گزار یا به تشخیص وی توسط کمیته های فنی بازرگانی انجام می شود.
ز - ارزیابی مالی فرآیندی است که در آن مناسب ترین قیمت به شرح مندرج در ماده (۲۲) این آیین نامه از بین پیشنهادهایی که از نظر فنی بازرگانی پذیرفته شده‌اند، برگزیده می شود.
ح- ارزیابی شکلی عبارت است از بررسی کامل بودن اسناد و امضای آنها، غیر مشروط و خوانا بودن پیشنهاد قیمت.
ط - انحصار در معامله عبارت است از یگانه بودن متقاضی شرکت در معامله که به طرق زیر تعیین می‌شود:

۱. اعلان هیئت وزیران برای کالاها و خدماتی که در انحصار دولت است.
۲. انتشار آگهی عمومی و ایجاب تنها یک متقاضی برای انجام معامله . (در اینصورت لازم است یک بار دیگر فرایند مناقصه تکرار گردد. در این مرحله، مناقصه با حضور هر تعداد از شرکت کنندگان رسمیت خواهد داشت)

ی - برنامه زمانی مناقصه سندی است که در آن زمان و مهلت برگزاری مراحل مختلف مناقصه، مدت اعتبار پیشنهادها و زمان انعقاد قرارداد مشخص می شود.

ماده ۳- طبقه بندی معاملات

معاملات از نظر نصاب (قیمت معامله) به سه دسته تقسیم می شوند:

۱. معاملات کوچک: معاملاتی که کمتر از پنجاه و پنج میلیون ریال باشد.
۲. معاملات متوسط: معاملاتی که مبلغ مورد معامله بیش از سقف مبلغ معاملات کوچک بوده و از ده برابر سقف ارزش معاملات کوچک تجاوز نکند.
۳. معاملات بزرگ: معاملاتی که برآورد اولیه آنها بیش از ده برابر سقف ارزش مبلغ معاملات کوچک باشد.

تبصره ۱- نصاب معاملات هر ساله براساس شاخص بهای کالاها و خدمات اعلام شده توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تصویب هیئت وزیران و ابلاغ هیئت مدیره صندوق خواهد بود.
تبصره ۲- مبلغ نصاب برای معاملات کوچک و متوسط مورد معامله و در معاملات بزرگ مبلغ برآوردی واحد متقاضی معامله می باشد.
تبصره ۳- مبلغ یا برآورد معاملات مشمول هر یک از نصاب های فوق نباید با تفکیک اقلامی که به طور متعارف یک مجموعه واحد تلقی می شوند، به نصاب پایین تر برده شوند.
تبصره ۴- در امور عمرانی (ساخت و ساز) کلیه مراحل از جمله (ساخت، دستمزد، مصالح) بعنوان یک معامله واحد انجام می پذیرد و تفکیک آن به اجزاء امکان پذیر نمی‌باشد.
تبصره ۵- حد نصابهای مندرج جهت اجراء در ستاد و واحدهای تابعه صندوق با شرایط هر واحد قابل تقلیل می باشد.تعیین تقلیل حدنصاب، تفویض و ابلاغ آن به واحدها و اشخاص به عهده مدیرعامل خواهد بود.
تبصره ۶- سقف اختیارات هیئت مدیره و مدیر عامل صندوق هرساله در تبصره‌های برنامه و بودجه، مصوب هیئت امناء سازمان تامین اجتماعی مشخص خواهد شد.

ماده ۴- طبقه بندی انواع مناقصات ناقصه:

الف) مناقصات از نظر مراحل بررسی به انواع زیر طبقه بندی می شوند:

۱. مناقصه یک مرحله ای مناقصه ای است که در آن نیازی به ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها نباشد. در این مناقصه پاکتهای پیشنهاد مناقصه گران در یک جلسه گشوده و در همان جلسه برنده مناقصه تعیین می شود.
۲. مناقصه دو مرحله ای مناقصه ای است که به تشخیص مناقصه گزار، بررسی فنی بازرگانی پیشنهادها لازم باشد. در این مناقصه، کمیته فنی بازرگانی مربوطه تشکیل می شود و نتایج ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها را به هیئت مناقصه گزارش می کند و براساس مفاد ماده (۲۲) این آیین نامه برنده مناقصه تعیین می شود.

ب) مناقصه از نظر روش دعوت مناقصه گران به انواع زیر طبقه بندی می شوند:

۱. مناقصه عمومی مناقصه ای است که در آن فراخوان مناقصه از طریق آگهی عمومی به اطلاع مناقصه گران می رسد.
۲. مناقصه محدود مناقصه ای است که در آن به تشخیص و مسئولیت بالاترین مقامات مجاز دستگاه مناقصه گزار، محدودیت برگزاری مناقصه عمومی با ذکر ادله تأیید شود. فراخوان مناقصه از طریق ارسال دعوتنامه برای مناقصه گران صلاحیتدار براساس ضوابط موضوع مواد (۱۴) و (۲۷) این آیین نامه به اطلاع مناقصه گران می رسد.

فصل دوم - سازماندهی مناقصات و مزایده

ماده ۵- هیئت مناقصه و مزایده

الف) هیئت مناقصه یا مزایده در ستاد صندوق از اعضای زیر تشکیل می شود:

۱. مدیر عامل صندوق یا نماینده وی (رئیس هیئت)
۲. معاون اداری مالی
۳. مدیر کل امور مالی (دبیر هیئت)
۴. بالاترین مقام واحدی که مناقصه یا مزایده به درخواست وی برگزار می شود.
۵. مسئول کمیته فنی بازرگانی (حسب مورد)
۶. یکی از خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته (بدون حق رای)

ب) هیئت مناقصه یا مزایده در مراکز استانها ی تابعه از اعضای زیر تشکیل می‌شود:
۱. مدیر امور درمان و یا بیمه ای حسب مورد (رئیس هیئت)
۲. معاون اداری مالی امور درمان و یا بیمه ای حسب مورد
۳. مدیر امور مالی (دبیر هیئت)
۴. بالاترین مقام واحدی که مناقصه یا مزایده به درخواست وی برگزار می شود. (بعنوان مدعو) بدون حق رای
۵. یکی از خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته (بدون حق رای)

ج) هیئت با حضور تمامی اعضای مزبور رسمیت دارد و تمام اعضاء مکلف به حضور در جلسه و ابراز نظر هستند. تصمیمات با رأی اکثریت اعضاء معتبر خواهد بود.

د) معرفی و انتخاب گیرندگان متشکل و سازمان یافته، براساس دستورالعمل صادره از طرف هیئت مدیره صندوق انجام خواهد شد.

ماده ۶- وظایف هیئت مناقصه

اهم وظایف به شرح زیر است:

الف) تشکیل جلسات مناقصه در موعد مقرر در فراخوان مناقصه.

ب) بررسی پیشنهادهای مناقصه گران از نظر کامل بودن مدارک و امضای آنها و نیز خوانا بودن و غیر مشروط بودن پیشنهادهای قیمت (ارزیابی شکلی).

ج) ارزیابی پیشنهادها و تعیین پیشنهادهای قابل قبول طبق شرایط و اسناد مناقصه.

د) ارجاع بررسی فنی پیشنهادها به کمیته فنی بازرگانی مربوطه در مناقصات دو مرحله‌ای

هـ) تعیین برندگان اول و دوم مناقصه (طبق ضوابط مواد ۲۰ و ۲۱)

و) تنظیم صورتجلسات مناقصه

ز) اظهار نظر درباره تجدید یا لغو مناقصه

ماده ۷- هیئت رسیدگی به شکایات

به منظور رسیدگی به دعاوی بین مناقصه گر و مناقصه گزار هیأت رسیدگی تشکیل می گردد.

تبصره – آئین نامه اجرایی این ماده به پیشنهاد اداره حقوقی صندوق پس از تایید مدیرعامل به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.

ماده ۸- وظایف هیئت رسیدگی به شکایات

الف) رسیدگی به اعتراضات مربوط به اجرا نشدن هر یک از مواد این آیین نامه و شرایط مندرج در مناقصه

ب) صدور رأی تجدید یا لغو مناقصه

تبصره – موارد زیر مشمول رسیدگی از سوی هیئت رسیدگی به شکایات

نیست:
۱. معیارها و روش های ارزیابی پیشنهادها
۲. ترجیح پیشنهاد دهندگان داخلی
۳. اعتراضاتی که یک ماه پس از اعتبار پیشنهادها ارسال شده باشد
۴. شکایات برندگان مناقصات پس از انعقاد قرارداد

فصل سوم: برگزاری مناقصات

ماده ۹- فرآیند برگزاری مناقصات

فرآیند برگزاری مناقصات به ترتیب شامل مراحل زیر است.
الف) تأمین منابع مالی (وجود اعتبار)
ب) تعیین نوع مناقصه در معاملات بزرگ (یک مرحله ای یا دو مرحله ای، عمومی یا محدود)
ج) تهیه اسناد مناقصه
د) ارزیابی کیفی مناقصه گران در صورت لزوم
هـ) فراخوان مناقصه
و) ارزیابی پیشنهادها
ز) تعیین برنده مناقصه و انعقاد قرارداد

ماده ۱۰- تأمین منابع مالی

الف -انجام معامله به هر طریق مشروط به آن است که دستگاه های موضوع بند (ب) ماده (۱) به نحو مقتضی نسبت به پیش بینی منابع مالی معامله در مدت قرارداد اطمینان حاصل و مراتب در اسناد مرتبط قید شده باشد.
ب -موضوع پیش بینی منابع مالی و نحوه ضمان تأخیر تعهدات برای انجام معامله باید به صراحت در شرایط و اسناد مناقصه از سوی دستگاه مناقصه گزار قید و تعهد شود.

ماده ۱۱- روش های انجام مناقصه

مناقصه به طرق زیر انجام می شود:
الف) در معاملات کوچک، کارپرداز یا مأمور خرید با توجه به کم و کیف موضوع معامله (کالا، خدمت یا حقوق) درباره بهای آن تحقیق نماید و با رعایت صرفه و صلاح و اخذ فاکتور مشخص و به تشخیص و مسئولیت خود، معامله را با تأمین کیفیت مناسب به کمترین بهای ممکن انجام دهد.
ب) در معاملات متوسط، کارپرداز یا مأمور خرید باید با توجه به کم و کیف موضوع معامله (کالا، خدمت یا حقوق) درباره بهای آن تحقیق نماید و با رعایت صرفه و صلاح و اخذ حداقل سه فقره استعلام کتبی، با تأمین کیفیت مورد نظر، چنانچه بهای به دست آمده مورد تأیید مسئول واحد تدارکاتی یا مقام مسئول همتراز وی باشد، معامله با عقد قرارداد یا اخذ فاکتور انجام دهد و چنانچه اخذ سه فقره استعلام کتبی ممکن نباشد با تایید مسئول تدارکاتی یا مقام مسئول همتراز وی به تعداد موجود کفایت می شود.
تبصره – چنانچه مسئولیت واحد تدارکاتی بر عهده کارپرداز واحد باشد امضای نامبرده به منزله امضای مسئول واحد تدارکاتی است. در صورتی که واحدهای اجرایی فاقد کارپرداز باشد می توان وظایف مندرج در این آیین نامه را به متصدیان

پستهای مشابه سازمانی و یا به مأمور خرید محول نمود.
ج) در معاملات بزرگ به یکی از روش های زیر عمل می شود:
۱. برگزاری مناقصه عمومی از طریق انتشار فراخوان در روزنامه های کثیرالانتشار داخلی و یا عندالزوم خارجی
۲. برگزاری مناقصه محدود

ماده ۱۲–تحویل کالا یا خدمات مورد معامله صندوق با رعایت موارد زیر انجام می‌شود:
الف) در مورد معاملات کوچک بوسیله و مسئولیت انباردار یا تحویل گیرنده کالا یا خدمات حسب مورد گواهی و تطبیق مشخصات، کیفیت و مقدار کالا یا خدمات بعهده انباردار یا گیرنده کالا یا خدمات می باشد.
ب) در مورد معاملات متوسط اگر مورد معامله کالا باشد بوسیله و مسئولیت انباردار و نماینده قسمت تقاضا کننده و چنانچه مورد معامله انجام خدمات باشد بوسیله و مسئولیت تحویل گیرنده خدمات و تأیید نماینده واحد تقاضا کننده با تنظیم صورتمجلس انجام خواهد شد.
ج) در مورد معاملات بزرگ با گواهی و مسئولیت هیئت تحویل که مرکب از افراد زیر می باشد:
۱. نماینده مدیرعامل در ستاد یا نماینده بالاترین مقام صندوق (مقام مجاز) در استانها.
۲. مدیرکل امور مالی یا نماینده وی
۳. نماینده واحد تحویل گیرنده (کارشناس ذیصلاح) جهت تأیید و مطابقت کالای خریداری شده یا خدمات انجام شده با مشخصات اولیه مورد نظر واحد متقاضی.

تبصره ۱– در معاملات عمده برای تحویل هر فقره کالای خریداری شده یا خدمات انجام شده (هر نوبت تحویل) می باید صورتجلسه ای که طی آن بطور صریح قید شود کالای مورد معامله یا خدمات انجام شده طبق نمونه یا مشخصات مندرج در قرارداد و یا سفارش می‌باشد تهیه شده و ذیل آنرا تمام اعضای هیئت تحویل امضاء نمایند.
تبصره ۲– هیئت تحویل در صورت لزوم می تواند برای تطبیق مشخصات کالای خریداری شده با نمونه یا مشخصات فنی مندرج در سفارش و یا قرارداد براساس نظر کارشناس ذیصلاح صندوق یا مهندس مشاور یا یک موسسه بازرسی فنی به نمایندگی از طرف صندوق اقدام نماید.

ماده ۱۳– کلیه اسناد هزینه و خرید باید مدارک ذیل را حسب مورد همراه داشته باشد:
الف) خریدهای داخلی
درخواست خرید- فاکتور خرید معتبر –رسید انبار (در مورد کالاهائی که وارد انبار می شوند) –مدارک مربوط به مناقصه یا ترک مناقصه حسب مورد – دستور پرداخت – تاییدیه درخواست کننده مبنی بر مطابقت شرایط فنی با درخواست اولیه خرید –تصویر قرارداد (در مورد خریدهای در قالب قرارداد) – رسید انبار مستقیم مصرف در مورد کالاهائی که وارد انبار نمی شوند.
ب) خریدهای خارجی

درخواست خرید- فاکتور خرید معتبر –رسید انبار (در مورد کالاهایی که وارد انبار می شوند) –مدارک مربوط به مناقصه یا ترک مناقصه حسب مورد – دستور پرداخت –تاییدیه درخواست کننده مبنی بر مطابقت شرایط فنی با درخواست اولیه خرید –تصویر قرارداد (در مورد خریدهای در قالب قرارداد) – اعلامیه بانک و مدارک ترخیص کالا- رسید انبار مستقیم مصرف در مورد کالاهائی که وارد انبار نمی شوند.

ج) خدمات قراردادی

صورتحساب و یا صورت وضعیت حسب مورد –قرارداد –مدارک مربوط به مناقصه یا ترک مناقصه حسب مورد –ابلاغ افزایش یا کاهش کار –تاییدیه مقام مسئول مبنی بر انجام موضوع قرارداد حسب شرایط قرارداد –ارائه مفاصاحساب طرف قرارداد از سوی مراجع قانونی حسب مورد -ارائه مستندات مبنی بر پرداخت به ذینفع

ماده ۱۴-ارزیابی کیفی مناقصه گران

الف) در ارزیابی کیفی مناقصه گران باید موارد زیر لحاظ شود:

۱. تضمین کیفیت خدمات و محصولات
۲. داشتن تجربه و دانش در زمینه مورد نظر
۳. حسن سابقه
۴. داشتن پروانه کار با گواهینامه های صلاحیت، در صورت لزوم
۵. توان مالی متقاضی برای انجام کار در صورت لزوم

ب) مراحل ارزیابی کیفی مناقصه گران به شرح زیر است:

۱. تعیین معیارهای ارزیابی و اهمیت نسبی معیارها
۲. تهیه اسناد ارزیابی
۳. دریافت، تکمیل و ارسال ارزیابی از سوی متقاضیان
۴. ارزیابی اسناد دریافت شده و تعیین امتیاز هر یک از مناقصه گران و رتبه بندی آنها
۵. اعلام اسامی مناقصه گران صلاحیتدار به کارفرما و امتیازات و رتبه آنها (تهیه لیست کوتاه)
۶. مستند سازی ارزیابی کیفی مناقصه گران

ماده ۱۵- فراخوان مناقصه

الف) مفاد فراخوان مناقصه حداقل باید شامل موارد زیر باشد:

۱. نام و نشانی مناقصه گزار
۲. نوع، کمیت و کیفیت کالا یا خدمات
۳. نوع و مبلغ تضمین شرکت در مناقصه با نظر مدیرکل امور مالی در ستاد و مدیران امور مالی و روسای حسابداری واحدهای تابعه (حداقل ۲٪ و حداکثر ۱۰ ٪ مبلغ کل برآوردی معامله) بصورت واریز نقدی به حسابهای صندوق، چک بین بانکی در وجه صندوق، ارائه ضمانت نامه معتبر بانکی و یا هریک از تضمینات موضوع ماده (۶۵) آیین نامه مالی صندوق
۴. محل، زمان و مهلت دریافت اسناد، تحویل و گشایش پیشنهادها
۵. مبلغ برآورد شده معامله و مبانی آن (در صورتی که تعیین آن میسر یا به

مصلحت باشد) در مواردی که فهرست بهای پایه وجود دارد، برآورد مربـوط طبق فهرست بهای یاد شده تهیه می شود.

ب) فراخوان مناقصه عمومی باید به تشخیص مناقصه گزار از دو تا سه نوبت حداقل در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار کشوری و یا استان مربوط و مطبوعات خارج از کشور (عندالزوم) منتشر گردد.

ج) مناقصه گزار می تواند علاوه بر موارد مذکور در بند (ب) این ماده از طریق سایر رسانه های گروهی و رسانه های ارتبـاط جمعـی یـا شـبکه هـای اطـلاع رسـانی (مجازی) نیز فراخوان را منتشر نماید.

ماده ۱۶- اسناد مناقصه

الف) تمامی اسناد مناقصه باید به طور یکسان به همه داوطلبان تحویل شود.

ب) اسناد مناقصه شامل موارد زیر است:

۱. نام و نشانی مناقصه گزار
۲. نوع و مبلغ تضمین مناقصه
۳. محل، زمان و مهلت دریافت اسناد، تحویل پیشنهادها و گشایش آنها
۴. مبلغ پیش پرداخت و تضمین حسن انجام کار
۵. مدت اعتبار پیشنهادها
۶. شرح کار، مشخصات فنی بازرگانی، استانداردها، نوع، کمیت و کیفیت کالا یـا خدمات
۷. برنامه ریزی انجام کار یا تحویل کالا
۸. معیارها و روش ارزیابی کیفی مناقصه گران
۹. روش تهیه و مهلت مقرر برای تسلیم پیشنهادها و تعداد نسخه های آنها
۱۰. متن قرارداد شامل موافقتنامه، شرایط عمومی و خصوصی و ضمائم آن
۱۱. صورتجلسات و توضیحات موضوع ماده (۱۸)
۱۲. سایر اسناد و شرایطی که به تشخیص مناقصه گزار لازم باشد.

ماده ۱۷- ترتیب تهیه و تسلیم پیشنهاد ها

الف) شرکت کنندگان در مناقصه پس از دریافت یا خرید اسناد باید پیشـنهادهای خود را به ترتیب زیر تهیه و به مناقصه گزار تسلیم کنند:

۱. تهیه و تکمیل اسناد و پیشنهادها
۲. تسلیم پیشنهادها در مهلت مقرر در فراخوان مناقصه
۳. دریافت رسید تحویل پیشنهادها

ب) مهلت قبول پیشنهادها در مورد مناقصات داخلی و بین المللی از آخرین مهلت تحویل اسناد مناقصه به ترتیب نباید کمتر از ده روز و یک ماه باشد.

ماده ۱۸- شرایط تسلیم و تحویل پیشنهادها

الف) هیچ یک از شرکت کنندگان در مناقصه، جز در مواردی که در اسناد مناقصه پیش بینی شده باشد، نمی توانند بیش از یک پیشنهاد تسلیم کنند.

ب) شرکت کنندگان در مناقصه، اسناد مناقصـه و پیشـنهادهای خـود را بایـد در پاکت‌های جداگانه لاک و مهر شده (شامل تضمین (پاکـت الـف)، پیشـنهاد فنـی بازرگانی (پاکت ب) و پیشنهاد قیمت (پاکت ج)) بگذارند و همه پاکت هـا را در

لفاف و پاکت مناسب و لاک و مهر شده قرار دهند.
ج) مناقصه گزار موظف است در مهلت مقرر همه پیشنهادهای ارائه شده شرکت کنندگان را پس از دریافت، ثبت و تا جلسه بازگشایی، از پاکت ها صیانت نماید.
د) هر گونه تسلیم، تحویل، اصلاح، جایگزینی و یا پس گرفتن پیشنهاد باید به صورت قابل گواهی و در مهلت و مکان مقرر در اسناد مناقصه انجام شود.

ماده ۱۹- توضیح تشریح اسناد

الف) چنانچه شرکت کننده در اسناد مناقصه، ابهام یا ایرادی مشاهده کند، می تواند از مناقصه گزار توضیح بخواهد.
ب) توضیحات و پاسخ به پرسش های مناقصه گران و همچنین در صورت تشکیل «جلسه توضیح اسناد»، رونوشت صورتجلسه آن مطابق ماده (۲۴) به طور یکسان برای همه شرکت کنندگان مناقصه ارسال خواهد شد.

ماده ۲۰- گشایش پیشنهادها

الف) پیشنهادهای مناقصه گران در زمان و مکان مقرر گشوده می شود.
ب) مراحل گشایش پیشنهادها به شرح زیر است:

۱. تهیه فهرست اسامی دریافت کنندگان اسناد (پیشنهاد دهندگان)، حاضران و شرکت کنندگان در جلسه
۲. بازکردن پاکت تضمین (پاکت الف) و کنترل آن
۳. بازکردن پاکت فنی بازرگانی
۴. باز کردن پیشنهاد قیمت و کنترل از نظر کامل بودن مدارک و امضای آنها و کنارگذاشتن پیشنهادهای غیرقابل قبول در مناقصات یک مرحله ای
۵. تحویل پاکت های فنی بازرگانی به کمیته های فنی بازرگانی در مناقصات دو مرحله ای
۶. تهیه و تنظیم و امضای صورتجلسه گشایش پیشنهادها توسط هیئت مناقصه
۷. تحویل پاکت های قیمت و پاکت تضمین پیشنهادهای رد شده به مناقصه گزار برای استرداد به ذینفع

ج) در صورت برگزاری مناقصه دو مرحله ای، زمان و مکان تشکیل جلسه گشایش پیشنهادهای قیمت، در جلسه بعد از گشایش پاکت های ارزیابی فنی و بازرگانی اعلام خواهد شد. این مدت فقط برای یک بار تا سقف مدت اعتبار پیشنهادها قابل تمدید است. در این صورت پاکت های قیمت در یک لفاف لاک و مهر شده توسط حراست دستگاه مناقصه گزار صیانت می شود. در مناقصات یک مرحله ای پیشنهادهای قیمت بی درنگ گشوده و براساس ماده (۲۲) برنده مناقصه تعیین می شود.
د) دستگاه مناقصه گزار می تواند از مناقصه گران یا نمایندگان آنها جهت حضور در جلسه گشایش پیشنهادهای مالی دعوت نماید.

ماده ۲۱- ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها

الف) در مناقصات دو مرحله ای، مناقصه گزار موظف است براساس معیارها و روش‌های اعلام شده در اسناد مناقصه، ارزیابی کیفی مناقصه گران و ارزیابی فنی بازرگانی پیشنهادها را انجام و اعلام نماید.
ب) در صورتی که بررسی فنی بازرگانی پیشنهادها لازم باشد، نتیجه بررسی طی

مهلتی که هیئت مناقصه معین می کند به جلسه بعدی احاله می شود و براساس گزارش کمیته فنی بازرگانی مربوطه، پاکت‌های قیمت پیشنهاد دهندگانی که امتیاز فنی بازرگانی لازم را احراز کرده اند، گشوده می شود.
ج) هر گونه ارزیابی فنی بازرگانی، تنها پیش از گشودن پیشنهادهای قیمت مجاز است.
د) پاکت پیشنهاد قیمت مناقصه گرانی که در ارزیابی های فنی بازرگانی پذیرفته نشده اند، باید ناگشوده بازگردانده شود.

ماده ۲۲- ارزیابی مالی و تعیین برنده مناقصه

الف) هنگام ارزیابی مالی، مناقصه گری که مناسبترین قیمت در شرایط مساوی را حائز شده باشد، به عنوان برنده اول اعلام خواهد شد و برنده دوم در صورتی اعلام می شود که تفاوت قیمت پیشنهادی وی با برنده اول، کمتر از مبلغ تضمین نفر اول باشد. روش ارزیابی مالی باید در اسناد مناقصه به صورت مشروح با ذکر نحوه تأثیرگذاری ارزیابی فنی بازرگانی بر قیمت اعلام می شود.
ب) پس از گشودن پاکت های قیمت، چنانچه بررسی قیمت ها و تجزیه و کنترل مبانی آن لازم باشد، هیئت مناقصه می تواند بررسی آن را به کمیته های فنی بازرگانی ارجاع نماید و کمیته فنی بازرگانی مربوطه حداکثر ظرف دو هفته نتیجه ارزیابی را به هیئت مناقصه اعلام می کند.
ج) پس از گشودن پیشنهادهای قیمت، تضمین برنده اول و دوم، نزد مناقصه گزار نگهداری و تضمین سایر مناقصه گران بازگردانده می شود.
د) در مناقصات بین المللی، مناقصه گران داخلی (در صورت دارا بودن کیفیت لازم کالا و یا خدمات حسب تایید مراجع قانونی) نسبت به مناقصه گران خارجی ترجیح دارند. نحوه ترجیح مناقصه گران داخلی، در اسناد مناقصه قید خواهد شد.

ماده ۲۳- انعقاد قرارداد

الف) قرارداد با برنده مناقصه، باید پیش از پایان مدت اعتبار پیشنهادها منعقد شود. این مدت حداکثر برای یک بار و برابر مدت پیش بینی شده در اسناد مناقصه قابل تمدید است. بعد از عقد قرارداد تضمین پیشنهاد دهنده دوم مسترد می گردد.
ب) قرارداد با برنده اول در مهلت پیش بینی شده در اسناد، منعقد خواهد شد. چنانچه برنده اول از انعقاد قرارداد امتناع نماید و یا ضمانت انجام تعهدات را ارائه ننماید. تضمین مناقصه وی ضبط و قرارداد با برنده دوم منعقد می گردد. در صورت امتناع نفر دوم، تضمین وی نیز ضبط و مناقصه تجدید خواهد شد. در هر صورت تعیین برنده دوم در مناقصه، مشروط به این است که اختلاف قیمت پیشنهادی وی با برنده اول بیش از میزان سپرده شرکت در مناقصه نفر اول نباشد. درغیر این صورت تعیین نفردوم منتفی بوده و سپرده ایشان نیز مسترد خواهد شد.
ج) کلیه قراردادهای موضوع مناقصه قبل از امضاء شدن نهایی می بایست از جهت حقوقی و تطبیق با مقررات به ترتیب به تایید امور حقوقی و امور مالی برسد.

فصل چهارم: مقررات مناقصه

ماده ۲۴- شرایط ارسال اسناد و مکاتبات

ارسال مکاتبات یا اسناد مرتبط با مناقصه موضوع ماده (۲۲) در صورتی معتبر است که فرستادن آن جز در موارد تغییر نشانی یا محل قابل تصدیق باشد، مانند پست

سفارشی، تلگرام، تلکس و نظایر آن.

ماده ۲۵- تجدید و لغو مناقصه

الف) مناقصه در شرایط زیر در صورت تایید بالاترین مقام مجاز (به استناد بند (ز) ماده شش) تجدید می گردد:

۱. کم بودن تعداد مناقصه گران از حد نصاب تعیین شده در اسناد مناقصه
۲. امتناع برندگان اول و دوم مناقصه از انعقاد قرارداد
۳. پایان مدت اعتبار پیشنهادها
۴. رأی هیأت رسیدگی به شکایات
۵. بالا بودن قیمت ها به نحوی که توجیه اقتصادی طرح منتفی گردد.
۶. اعلام عدم صلاحیت امنیتی از سوی مراجع امنیتی

ب) مناقصه در شرایط زیر در صورت تایید بالاترین مقام مجاز (به استناد بند (ز) ماده شش) لغو می‌شود:

۱. نیاز به کالا یا خدمات موضوع مناقصه مرتفع شده باشد
۲. تغییرات زیادی در اسناد مناقصه لازم باشد و موجب تغییر در ماهیت مناقصه گردد
۳. پیشامدهای غیرمتعارف نظیر جنگ، زلزله، سیل و مانند آنها
۴. رأی هیأت رسیدگی به شکایات
۵. تشخیص کمیسیون مناقصه مبنی بر تبانی بین مناقصه گران
۶. اعلام عدم صلاحیت امنیتی از سوی مراجع امنیتی

ج) مناقصه گزار باید تجدید و یا لغو مناقصه را مطابق ماده (۲۴) به آگاهی همه مناقصه گران برساند.

ماده ۲۶- نحوه رسیدگی به شکایات

الف) چنانچه هر یک از مناقصه گران نسبت به اجرا نشدن موادی از آیین نامه برگزاری مناقصات اعتراض داشته باشد می تواند به بالاترین مقام دستگاه مناقصه گزار شکایت کند.

ب) دستگاه مناقصه‌گزار مکلف است در مهلت پانزده روز کاری از تاریخ دریافت شکایت، رسیدگی‌های لازم را به عمل آورده و در صورت وارد دانست اعتراض، مطابق مقررات مربوط اقدام نماید و در صورتی که شکایت را وارد تشخیص ندهد، ظرف مهلت تعیین شده جوابیه لازم را به شاکی اعلام کند.

ج) درصورت عدم پذیرش نتیجه توسط شاکی، هیأت رسیدگی به شکایات موضوع را بررسی و رأی قطعی را طی پانزده روز اعلام خواهد کرد.

ماده ۲۷- نحوه برگزاری مناقصه محدود

مناقصه محدود با رعایت مواد (۴) و (۱۴) در موارد زیر برگزار می شود:

الف) وجود فهرست های مناقصه گران صلاحیت دار معرفی شده توسط مراجع ذیصلاح صندوق تهیه این فهرست با رعایت اصل رقابت بین تمامی مناقصه گران صلاحیتدار، به پیشنهاد معاون اداری مالی صندوق به تصویب مدیر عامل خواهد رسید.

ب) وجود فهرست کوتاه مناقصه گران صلاحیتدار که طبق ماده (۱۴) حداکثر دو سال قبل تهیه شده باشد.

تبصره- در مناقصه محدود نیازی به انتشار آگهی انجام ترتیبات موضوع بندهای

«ب»، «ج» ماده (۱۵) نیست.

ماده ۲۸- ترک تشریفات مناقصه

در مواردی که انجام مناقصه براساس گزارش توجیهی دستگاه مناقصه گزار به تشخیص یک هیأتی مرکب از مقامات مذکور در ماده (۲۹) میسر نباشد، می توان معامله را به طریق دیگری انجام داد و در این صورت هیأت ترک تشریفات مناقصه با رعایت صرفه و صلاح دستگاه ترتیب انجام این گونه معاملات را با رعایت مقررات مربوط در هر مورد برای یک نوع کالا یا خدمت تعیین و اعلام خواهد نمود.

ماده ۲۹- ترکیب هیئت ترک تشریفات مناقصه

ترکیب هیئت ترک تشریفات مناقصه موضوع ماده (۲۸) در مورد دستگاه های موضوع بند (ب) ماده (۱) این آیین نامه به شرح زیر خواهد بود:

الف) در مورد معاملات ستاد صندوق مدیر عامل یا نماینده وی (رئیس هیئت) معاون اداری مالی، مدیرکل امور مالی (دبیر هیئت)، مدیرکل حراست و مسئول کمیته فنی و بازرگانی حسب مورد

ب) در مورد معاملات استانهای تابعه، مدیر امور درمان و یا بیمه ای حسب مورد (رئیس هیئت)، معاون اداری مالی امور درمان و یا بیمه ای حسب مورد، مسئول امور مالی (دبیر هیئت)، مسئول حراست، مسئول کمیته فنی و بازرگانی حسب مورد

ج) هیئت موضوع این ماده که در هر مورد بنا به دعوت بالاترین مقام دستگاه اجرایی ذیربط و یا مقامات مجاز از طرف آنها تشکیل می شود، با حضور تمامی اعضای مربوطه رسمیت دارد و کلیه اعضاء مکلف به حضور در جلسات هیئت و ابراز نظر خود نسبت به گزارش توجیهی دستگاه اجرایی مربوط در مورد تقاضای ترک مناقصه و همچنین نحوه انجام معامله مورد نظر هستند لکن تصمیمات هیئت با رأی اکثریت اعضاء، معتبر خواهد بود.

تبصره۱- در اجرای این ماده در صورتی که مبلغ معامله بیش از یکصد برابر نصاب معاملات کوچک باشد، انجام معامله پس از تصویب هیئت های موضوع این ماده حسب مورد پس از تایید مدیر عامل مجاز خواهد بود.

تبصره ۲- در اجرای ماده (۲۸) در صورتی که مبلغ معامله بیش از دویست برابر نصاب معاملات کوچک باشد انجام معامله پس از تصویب هیئت های موضوع این ماده منوط به تصویب مدیرعامل و تایید هیئت مدیره خواهد بود.

ماده ۳۰- موارد عدم الزام به برگزاری مناقصه

در موارد زیر الزام به برگزاری مناقصه نیست و دستگاه های اجرایی مندرج در بند (ب) ماده (۱) می‌توانند بدون انجام تشریفات مناقصه، معامله مورد نظر را انجام دهند:

الف) خرید خدمات و یا تولیدات مستقیم از و یا تهیه و تامین کالا و خدمات از تولیدکنندگان یا ارائه دهندگان خدمات به طور مستقیم توسط شرکتهایی با سهام پنجاه و یک درصد یا بیشتر متعلق به صندوق با رعایت صرفه و صلاح با تشخیص و مسئولیت مدیرعامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها.

ب) خرید اموال منقول، خدمات و حقوقی که به تشخیص و مسئولیت مدیر عامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها منحصر به فرد (انحصاری) طبق تعریف بند (ط) ماده (۲) باشد.

ج) خرید، اجاره به شرط تملیک یا اجاره گرفتن اموال غیرمنقول که با تشخیص و مسئولیت مدیرعامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها با کسب نظر از کارشناسان رسمی دادگستری حداقل سه نفر انجام خواهد شد.
د) خرید اموال منقول و غیر منقول، کالا و خدمات با قیمت تعیین شده یا کمتر یا حقوقی که نرخ های آنها از طرف مراجع قانونی ذیصلاح تعیین شده باشد.
هـ) تعمیر تجهیزات و ماشین آلات ثابت و متحرک و با تشخیص و مسئولیت مدیر عامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها با رعایت صرفه و صلاح صندوق.
و) خرید خدمات مشاوره اعم از مهندسی مشاور و مشاوره فنی بازرگانی مشتمل بر مطالعه، طراحی و یا مدیریت بر طرح و اجرا و نظارت و یا هر نوع خدمات مشاوره‌ای، کارشناسی و درمانی با رعایت صرفه و صلاح با تشخیص و مسئولیت مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف آنها.
ز) خدمات فرهنگی و هنری، آموزشی و ورزشی به تشخیص و مسئولیت بالاترین مقام دستگاه اجرایی که امکان برگزاری مناقصه مقدور نباشد بارعایت صرفه و صلاح با تشخیص و مسئولیت مدیر عامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها.
ح) خرید قطعات یدکی برای تعویض و یا تکمیل لوازم و تجهیزات ماشین آلات ثابت و متحرک موجود و همچنین ادوات و ابزار و وسایل اندازه گیری دقیق و لوازم آزمایشگاه های علمی، پزشکی و فنی و نظایر آن که تأمین آن با تشخیص و مسئولیت مدیر عامل یا مقامات مجاز از طرف آنها از طریق مناقصه امکان پذیر نباشد، با تعیین بهای مورد معامله از سوی حداقل یک نفر کارشناس رشته مربوط که حسب مورد توسط مدیرعامل و یا مقامات مجاز از طرف آنها انتخاب می شوند.
ط) در مورد معاملات محرمانه به تشخیص مدیرعامل و تایید هیئت مدیره.
ی) خرید سهام واوراق مشارکت و تعهدات ناشی از اجرای احکام قضائی.
ک) چاپ و صحافی مطبوعات، انتشارات، دفترچه های بیمه و آگهی ها با رعایت ضوابط و مقررات عمومی ناظر بر این امور
ل) خرید دارو و لوازم مصرفی پزشکی و درمانی، خرید مواد و مایحتاج غذایی فاسد شدنی روزانه بیمارستانها و مراکز درمانی، خرید نرم افزار کامپیوتر (پس از تایید کمیته فنی و بازرگانی)

ماده ۳۱- اعضای هیئت امناء، هیئت مدیره، مدیر عامل، هیئت نظارت و کلیه کارکنان صندوق و خانواده درجه یک آنان در حدود قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی نمی توانند بطور مستقیم و یا غیر مستقیم در معاملات صندوق (اعم از خرید یا فروش) مداخله و یا مشارکت نمایند.

فصل پنجم: مزایده

ماده ۳۲- اموال منقول مشروحه ذیل به پیشنهاد معاون اداری و مالی و تصویب مدیر عامل قابل فروش خواهد بود:
الف) اموال اسقاطی
ب) اموال مازاد بر نیاز
ج) اموالی که تداوم نگهداری آنها به صرفه و صلاح صندوق نباشد.

تبصره - تشخیص موارد فوق می بایست توسط کمیته مربوط و براساس ضوابطی

صورت پذیرد که ترکیب کمیته مذکور و ضوابط مورد اشاره از طرف هیئت مدیره صندوق تعیین و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۳۳- در مورد معاملات کوچک، فروش به حداکثر قیمت ممکن به تشخیص و مسئولیت کامل مأمور فروش انجام می شود و در این رابطه مأمور فروش مکلف است به داوطلبان خرید مراجعه و پس از تحقیق کامل از بهاء ضمن رعایت صرفه و صلاح صندوق معامله را انجام داده و پیشنهاد خریدار را که متضمن مشخصات اموال مورد فروش و مبلغ آن باشد با قید این عبارت که معامله با بیشترین بهای ممکن و صرفه و صلاح صندوق انجام شده و ذکر نام خود امضاء نماید.

ماده ۳۴- در معاملات متوسط، فروش با تأیید مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف ایشان می تواند از طریق حراج انجام می شود. بدین ترتیب که ابتدا بهای اموال مورد معامله توسط کارشناس رسمی دادگستری ارزیابی شده و سپس از طریق آگهی (بهر نحو که اقتضا نموده و به صلاح باشد) نوع، مشخصات، مقدار اموال مورد معامله و قیمت پایه آن، روز، ساعت و محل حراج به اطلاع داوطلبان خواهد رسید. در آگهی حراج همچنین باید قید گردد که موضوع مورد معامله به خریداری که بالاترین قیمت را پیشنهاد نماید فروخته شده در مقابل فروش موضوع حراج، وجه آن دریافت شده و پرداخت هر گونه مالیات و عوارض و ... به عهده خریدار (برنده) خواهد بود.

ماده ۳۵- در معاملات بزرگ، فروش از طریق انتشار آگهی مزایده عمومی یا ارسال دعوتنامه مزایده به عمل می آید. در آگهی مزایده عمومی و یا دعوتنامه مزایده محدود شرایطی که در این آیین نامه برای آگهی مناقصه و مقرراتی که در مورد تشکیل هیئت مناقصه، تعیین برنده، انعقاد قرارداد و تحویل مورد قرارداد مقرر گردیده در صورتیکه با عمل مزایده منطبق باشد می بایستی به مورد اجرا گذارده شود.

تبصره۱- در صورتی که بالاترین بهای مورد ارائه در مزایده از برآورد به عمل آمده توسط کارشناس رسمی دادگستری کمتر باشد صندوق می تواند ضمن درخواست تجدید نظر در نحوه ارزیابی، مزایده را یک بار دیگرتکرار نماید.

تبصره ۲- در صورتیکه با رعایت مفاد این آیین نامه خریداری درخصوص موضوع ماده ۳۲ (پس از برگزاری حداقل دو بار مزایده) وجود نداشته باشد می توان طی صورتجلسه ای که به تایید اعضاء هیئت مناقصه یا مزایده می رسد نسبت به معدوم نمودن اموال مورد نظر اقدام نمود.

ماده ۳۶-فروش اموال غیر منقول بنا به پیشنهاد مدیر عامل، تایید هیئت مدیره و تصویب هیئت امناء با کسب نظر کارشناس رسمی دادگستری در رشته مربوط بصورت مزایده عمومی و یا از طریق موسسه املاک و مستغلات صندوق انجام خواهد شد.

آیین نامه فوق که در پنج فصل، سی و شش ماده و هفده تبصره به تصویب هیئت امناء سازمان تامین اجتماعی رسیده است. از تاریخ تصویب و ابلاغ، لازم الاجرا بوده و کلیه دستورالعملها، بخشنامه ها و مصوبات مغایر با آن لغو و اعمال تغییرات بعدی در مفاد آن بنا به پیشنهاد هیئت مدیره صندوق می باید به تصویب هیئت امناء سازمان تامین اجتماعی برسد.

۲۷. آیین‌نامه مالی صندوق تأمین اجتماعی

(مصوب ۱۳۹۰/۹/۲۲)

هیات امنای سازمان تامین اجتماعی به استناد مواد ۲۴، بند (ث) ماده ۸ و بند (ت) ماده ۱۲ اساسنامه صندوق که در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۳ تحت شماره ۹۷۸۶۳/ت۴۲۴۹۶ هـ ابلاغ گردیده، آئین نامه مالی صندوق تامین اجتماعی را به شرح ذیل به تصویب رساند:

فصل اول: تعاریف

ماده ۱– صندوق تامین اجتماعی شامل واحدهای تابعه صندوق (ادارات کل استانها، شعب، بیمارستانها و درمانگاهها) و ستاد صندوق می باشد که از این پس در این آئین نامه به اختصار صندوق نامیده می شود.

ماده ۲– گروه صندوق تامین اجتماعی شامل ماده یک و شرکتها و موسساتی است که بیشتر از ۵۱ درصد از سهام و مالکیت آنها متعلق به صندوق می باشد.

ماده ۳– سال مالی صندوق یکسال هجری شمسی است که از اول فروردین ماه هر سال شروع و به پایان اسفند ماه همان سال خاتمه می یابد.

ماده ۴– درآمد عبارتست از موارد مطروحه که در اساسنامه صندوق و قانون تامین اجتماعی و دیگر قوانین موضوعه پیش بینی شده است.

ماده ۵– اعتبار عبارتست از مبلغی که برای مصرف یا مصارف معین که به منظور نیل به اهداف و اجرای برنامه ها در بودجه صندوق به تصویب می رسد.

ماده ۶– تأمین اعتبار عبارتست از اختصاص دادن تمام یا قسمتی از اعتبار مصوب برای هزینه معین

ماده ۷– بودجه صندوق برنامه مالی صندوق است که برای یک سال مالی براساس برنامه های کوتاه مدت و برنامه های عملیاتی تهیه شده و حاوی پیش بینی درآمدهای حاصل از انجام وظایف و یا درآمدهای سایر خدماتی که طبق قانون تامین اجتماعی و مقررات مربوط عاید صندوق می شود و همچنین سایر منابع تأمین اعتبار و برآورد هزینه به منظور انجام عملیات و فعالیت ها و اجرای طرح‌هایی که در برنامه صندوق پیش بینی شده و نیل به اهداف صندوق را در ظرف سال مالی مربوط امکان پذیر می سازد.

ماده ۸– بودجه تلفیقی گروه صندوق برنامه مالی صندوق است که برای یک سال مالی براساس برنامه‌های کوتاه مدت و برنامه های عملیاتی تهیه شده و حاوی پیش‌بینی درآمدهای حاصل از انجام وظایف و یا درآمدهای سایر خدماتی که طبق قانون تامین اجتماعی و مقررات مربوط عاید صندوق می‌شود و همچنین سایر منابع تأمین اعتبار و برآورد هزینه به منظور انجام عملیات و فعالیتها و اجرای طرح هایی که در برنامه صندوق پیش بینی شده و نیل به اهداف صندوق را در ظرف سال مالی مربوط امکان پذیر می‌سازد.

ماده ۹– سایر منابع تأمین اعتبار عبارتست از منابعی که تحت عنوان کمک و تعهدات دولت، تسهیلات، استفاده از ذخایر و اندوخته ها بر اساس اساسنامه صندوق و یا عناوین مشابه دیگر که صندوق قانوناً مجاز به منظور نمودن آنها در بودجه خود می یابد.

ماده ۱۰- تسهیلات (وام) عبارتست از دریافت منابع مالی از دولت یا بانکها و یا موسسات مالی و اعتباری مجاز که میزان و نحوه دریافت آن می بایست در بودجه هر سال پیش بینی و به تصویب هیئت امناء برسد.
ماده ۱۱- دیون عبارتست از بدهی های قابل پرداخت سنوات گذشته که اعتبار لازم برای آن در بودجه منظور شده باشد و در هر صورت به یکی از طرق زیر و بدون اختیار صندوق ایجاد شده باشد:
الف) احکام قطعی صادره از طرف مراجع صالحه.
ب) انواع بدهی به وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی ناشی از خدمات انجام شده مانند هزینه های برق، آب، مخابرات، پست و هزینه های مشابه.
ج) سایر بدهی هایی که خارج از اختیار صندوق طبق ضوابط مربوط ایجاد شده باشد.
ماده ۱۲- تشخیص عبارتست از تعیین و انتخاب انواع کالا، خدمات و سایر پرداخت‌هایی که تحصیل یا انجام آنها جهت نیل به اهداف و اجرای برنامه های صندوق ضروری است.
ماده ۱۳- تعهد عبارتست از ایجاد دین بر عهده صندوق ناشی از:
الف) خرید و تحویل کالا یا انجام دادن خدمات.
ب) اجرای قراردادهایی که با رعایت قوانین و مقررات منعقد و مبادله شده باشد.
ج) احکام صادره از مراجع قانونی و ذیصلاح.
د) پیوستن به قراردادهای بین المللی و عضویت در سازمانها یا مجامع بین المللی با اجازه قانون.
ماده ۱۴- تسجیل عبارتست از تعیین میزان بدهی قابل پرداخت صندوق براساس اسناد و مدارکی که بدهی مذکور را اثبات می نماید.
ماده ۱۵- دستور پرداخت عبارتست از سندی که از سوی مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف ایشان برای پرداخت تعهدات و بدهی های قابل پرداخت از محل اعتبارات مربوط عهده مدیرکل امور مالی یا مقام مجاز از طرف وی در وجه ذینفع صادر می گردد.
ماده ۱۶- هزینه عبارتست از مصرف اعتبارات یا پرداخت هایی که بصورت قطعی به ذینفع در قبال تعهد یا تحت عنوان کمک یا عناوین مشابه با رعایت قوانین و مقررات مربوط صورت می پذیرد.
ماده ۱۷- تنخواه گردان وجهی است که از طرف مدیرکل امور مالی یا مقامات مجاز از طرف وی با تأیید مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف ایشان برای هزینه های مربوط در اختیار واحدهای تابعه، مأمورین یا اشخاصی که مجاز به دریافت تنخواه گردان هستند قرار می گیرد تا به تدریج که هزینه های مربوط انجام می شود اسناد مربوط را تحویل و مجدداً وجه دریافت دارند. ضوابط اجرایی این ماده براساس دستورالعملی خواهد بود که توسط مدیرکل امور مالی تهیه و به تصویب مدیرعامل صندوق خواهد رسید.
ماده ۱۸- پیش پرداخت عبارتست از پرداختی که در قبال اخذ ضمانت معتبر از محل اعتبارات مربوط به موجب احکام و قراردادها طبق مقررات پیش از انجام تعهد صورت می پذیرد.

ماده ۱۹- علی الحساب عبارتست از پرداختی که جهت ادای قسمتی از تعهدات با رعایت مقررات صورت می گیرد.
ماده ۲۰- سپرده عبارتست از وجهی که براساس قوانین و مقررات و قراردادها و یا احکام صادره از سوی مراجع قضایی به منظور تأمین و یا جلوگیری از تضییع حقوق صندوق دریافت شده و استرداد یا ضبط آن تابع شرایط مقرر در قوانین و مقررات و قراردادها و آیین نامه ای خواهد بود که توسط مدیرکل امور مالی تهیه و پس از تایید مدیرعامل به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.
ماده ۲۱- دارایی های ثابت مشهود عبارتست از مجموعه اموال منقول و یا غیر منقول که با هدف استفاده مستمر در طول فعالیت صندوق خریداری، احداث و یا تحصیل شده و با توجه به اصل اهمیت، عمر آنها بیش از یکسال باشد.
ماده ۲۲- کارپرداز (مامور خرید) شخصی است که از بین مستخدمین رسمی و قراردادی بند (ب) ماده دو آیین نامه استخدامی صندوق بنا به پیشنهاد مدیرکل امور خدمات عمومی و رفاه و حکم مدیر کل امور اداری و در واحدهای تابعه توسط ردیفهای همتراز بدین سمت منصوب شده و نسبت به تدارک و خرید کالا و خدمات مورد نیاز با رعایت مقررات مربوط اقدام می نماید. در صورت نبود مستخدم رسمی از مستخدم قراردادی واجد صلاحیت استفاده گردیده و می باید تا سقف تنخواه از نامبرده تضمین معتبر اخذ گردد. گردش عملیات تنخواه کارپردازان در پایان هر ماه کنترل، تصفیه و یا ترمیم خواهد گردید.
ماده ۲۳- امین اموال شخصی است که از بین مستخدمین رسمی واجد صلاحیت صندوق بنا به پیشنهاد مدیر کل امور مالی و یا نماینده وی و با موافقت مدیرعامل یا مقامات مجاز به این سمت منصوب شده و مسئولیت حراست، تحویل و تحول و تنظیم حسابهای اموال منقول و غیر منقول و کالاهای تحت ابوابجمعی به عهده او واگذار می گردد.
ماده ۲۴- صندوق دار شخصی است که از بین مستخدمین رسمی و قراردادی بند (ب) ماده دو بنا بر وظایف سازمانی، مسئولیت دریافت وجوه نقد و یا اوراق بهادار را بر عهده دارد.
تبصره ۱- حق صندوق داری و یا اخذ ضمانت از صندوق دار بنابر دستورالعملی خواهد بود که براساس آئین نامه استخدامی توسط مدیر کل امور مالی تهیه و به تصویب مدیرعامل خواهد رسید.
تبصره ۲- در مواردی که فرد واجد صلاحیت با مشخصات فوق وجود نداشته باشد با مسئولیت بالاترین مقام مجاز واحد تابعه بکارگیری سایر افراد بلامانع می باشد.
ماده ۲۵- حساب بانکی درآمد حسابهای غیر قابل برداشتی می باشند که به نام هریک از واحدهای صندوق در بانکهای محل افتتاح شده و مخصوص واریز درآمدهای وصولی می باشند.
ماده ۲۶- حساب بانکی پرداخت حسابهای جاری می باشند که به نام هریک از واحدهای صندوق در بانک محل افتتاح شده و مخصوص انجام عملیات پرداخت واحد مربوطه خواهند بود.
ماده ۲۷- حساب بانکی تمرکز وجوه درآمد حسابی است که به نام صندوق نزد

بانکهای طرف حساب در مرکز افتتاح شده و وجوه حساب بانکی درآمد یا درآمد واحدهای صندوق تحت شرایطی که مدیر عامل تعیین خواهد کرد به این حساب واریز می گردد.

ماده ۲۸- حساب بانکی پرداختهای انتقالی حسابی است که به نام صندوق نزد بانکهای طرف حساب در مرکز افتتاح شده و موجودی آن طبق قانون تامین اجتماعی، آیین نامه ها و مقررات مربوطه بر مبنای اعتبارات مصوب به حسابهای بانکی پرداخت و ذخائر انتقال داده می شود.

ماده ۲۹- حساب بانکی ذخائر حسابی است که به نام صندوق نزد بانکهای طرف حساب در مرکز افتتاح شده و وجوه مازاد درآمد هزینه و درآمدهای مرتبط با سرمایه گذاری به این حساب منتقل و مطابق مقررات به سرمایه گذاری اختصاص داده می شود.

ماده ۳۰- نقصان متعارف، کمبود مقداری یا عددی موجودی ها است که میزان قابل قبول آن توسط کارگروهی مرکب از معاون اداری و مالی، مدیرکل امور مالی، مدیر کل خدمات عمومی و رفاه و یا پشتیبانی درمان (حسب مورد) در موضوع مربوطه تعیین می گردد.

تبصره -نقصان متعارف به حساب هزینه های سال جاری صندوق منظور می‌گردد. (باستثنای اموال و اثاثیه)

ماده ۳۱- هزینه ها و سایر پرداخت های صندوق پس از طی مراحل تشخیص، تأمین اعتبار، تعهد، تسجیل و صدور دستور پرداخت و با اعمال نظارت مالی انجام خواهد شد.

ماده ۳۲–اختیار و مسئولیت تشخیص، تعهد، تسجیل و دستور پرداخت بعهده مدیرعامل صندوق و مسئولیت تأمین اعتبار و تطبیق با قوانین و مقررات مربوطه بعهده مدیرکل امور مالی می باشد.

تبصره ۱- مقامات مجاز اشخاصی هستند که اختیارات عهده مدیرعامل و مدیرکل امورمالی موضوع این ماده کتباً به آنها تفویض شده باشد.

تبصره۲- اختیار و مسئولیت های این ماده حسب مورد از طرف مقامات فوق به سایر مقامات صندوق (مقامات مجاز) کلاً یا بعضاً قابل تفویض خواهد بود ولی در هیچ مورد تفویض اختیار موجب سلب اختیار و مسئولیت از تفویض کننده نخواهد بود.

تبصره ۳–افراد مجاز در مقابل اختیارات واگذارشده دارای مسئولیت بوده و می‌بایستی در برابر اقدامات خود پاسخگو باشند.

تبصره۴–تفویض اختیار و مسئولیتهای این ماده نمی تواند از سوی مقامات مجاز به شخص یا اشخاص دیگر واگذار گردد.

تبصره ۵- کلیه اسناد و اوراق تعهد آور مالی صندوق (چک، سفته و موارد مشابه) براساس قوانین و مقررات مربوطه با امضاء مدیرعامل صندوق و یا مقامات مجاز از طرف ایشان و مدیرکل امور مالی و یا مقامات مجاز از طرف وی معتبر خواهد بود.

تبصره ۶- تفویض اختیار مسئولیت‌های مربوط به مدیرعامل و مدیرکل امور مالی به شخص واحد و نیز تفویض اختیار مسئولیت‌های مدیرعامل به مدیرکل امور مالی یا کارکنان تحت نظر وی مجاز نخواهد بود.

تبصره ۷- مدیرکل امور مالی، روسای امور مالی و یا نمایندگان آنها مجاز نیستند که از طرف مدیرعامل و یا سایر مقامات مجاز اسناد پرداخت هزینه را امضاء نمایند.

فصل دوم: وظایف و تشکیلات

الف - وظایف و مسئولیت های امور مالی

ماده ۳۳–نظارت و کنترل امور مالی صندوق مشتمل بر امور مالی صندوق تامین اجتماعی، از جمله ثبت عملیات مالی، هماهنگی عملیات، اعمال کنترل بودجه‌ای، اجرای تصمیمات مالی مأخوذه و بررسی کلی وضعیت مالی و تهیه و ارائه گزارش های مالی مربوط به مراجع ذیربط در قالب سیستم های مکانیزه، بررسی نتایج بدست آمده و ارائه گزارش‌ها و صورت‌های مالی، تهیه و تنظیم و پیشنهاد دستورالعمل‌های مالی.

ماده ۳۴-وظایف مدیرکل امور مالی:

الف-نظارت بر امور مالی و محاسباتی و نگاهداری و تهیه و تنظیم صورت های مالی بر طبق قانون و ضوابط و مقررات مربوط و صحت و سلامت آنها.

ب -نظارت و هماهنگی در اجرای قوانین و مقررات حاکم بر عملیات مالی صندوق و حفظ اسناد، مدارک و دفاتر مالی.

ج –نظارت بر انجام کلیه دریافتها و پرداختها، ثبت و ضبط درآمدها و هزینه ها و صدور اسناد مربوطه.

د -نگهداری حساب اموال صندوق و نظارت بر اموال مذکور.

هـ -نظارت بر اعمال کنترل بودجه‌ای و تهیه گزارش های مربوط.

و-اعمال نظارت بر حسن اجرای قوانین و مقررات مالی و محاسباتی صندوق.

ز -نظارت بر حسن اجرای وظایف روسای ادارات امور مالی در مرکز و واحدهای تابعه.

ح -سایر وظایفی که به موجب این آیین نامه و سایر قوانین و مقررات مربوط واگذار می گردد.

تبصره -مدیرکل امور مالی می تواند وظایف تعیین شده خود را در این آیین نامه به معاونین یا روسای امور مالی واحدهای تابعه حسب مورد تفویض نماید.

ب - تشکیلات

ماده ۳۵-مدیرکل امور مالی صندوق از بین کارکنان رسمی و قراردادی بند (ب) ماده ۲ آئین نامه استخدامی رسته امور مالی و یا مامور براساس آیین نامه استخدامی صندوق بنا به پیشنهاد مدیر عامل و تصویب هیئت مدیره و با حکم مدیرعامل صندوق منصوب شده و عزل وی نیز بصورت فوق خواهد بود. وی در مقابل مدیرعامل مسئولیت مستقیم خواهد داشت.

تبصره -در مواقع اضطراری مدیرعامل می تواند در صورت عزل و یا فوت مدیر کل امور مالی، نسبت به حکم سرپرستی موقت حداکثر ۶ ماهه اقدام نماید.

ماده ۳۶-معاونین اداره کل امور مالی در ستاد صندوق بنا به پیشنهاد مدیرکل امور مالی و با حکم معاون اداری مالی و رؤسای امور مالی استانها بنا به پیشنهاد مدیرکل استان و حکم مدیرکل امور مالی و رؤسای حسابداری واحدهای تابعه به پیشنهاد مسئولین واحدهای تابعه و تایید مدیر امور مالی استان و حکم مدیرکل امور مالی منصوب شده و عزل آنان نیز به صورت فوق خواهد بود. رؤسای ادارات امور مالی هر

استان تحت نظر مدیرکل استان مربوطه و رؤسای حسابداری واحدهای تابعه تحت نظر بالاترین مقام واحد تابعه انجام وظیفه نموده و در مقابل مدیرکل امور مالی صندوق مسئول و پاسخگو خواهند بود.

تبصره - مدیر امور مالی قبلی و بعدی مکلفند حداکثر ظرف یکماه از تاریخ اشتغال مدیر مالی جدید نسبت به تنظیم صورت مجلس تحویل و تحول (متناسب با فرمهای امور ذیحسابیهای وزارت امور اقتصاد و دارایی) اقدام نمایند. این صورت مجلس باید به تایید مدیر کل امور مالی برسد. در مواردی که مدیر مالی از تحویل ابواب جمعی خود استنکاف ورزد ابواب جمعی وی با حضور نماینده مدیر کل امور مالی و نماینده بالاترین مقام صندوق در استان و مدیر مالی جدید تحویل و تحول خواهد شد. درخصوص مدیرکل امور مالی نیز به ترتیب فوق عمل خواهد گردید.

فصل سوم: تهیه و تنظیم و تصویب بودجه

ماده ۳۷- بودجه تفصیلی صندوق در هر سال مالی در مهلت مقرر قانونی براساس اهداف، برنامه ها و وظایف صندوق توسط اداره کل بودجه و تشکیلات با رعایت دستورالعمل تهیه و تنظیم بودجه جمع آوری و تنظیم، تا پس از تایید مدیرعامل و هیئت مدیره جهت تصویب به هیئت امناء ارسال می گردد.

تبصره - دستورالعمل تهیه و تنظیم بودجه و همچنین تعیین بودجه هر یک از واحدهای تابعه صندوق توسط کارگروهی مرکب از ۵ یا ۷ نفر که توسط مدیرعامل انتخاب می گردند صورت خواهد گرفت.

ماده ۳۸- چنانچه در شروع سال مالی صندوق ، بودجه تفصیلی تصویب و ابلاغ نگردیده باشد تا زمان تصویب و ابلاغ به منظور جلوگیری از هرگونه وقفه ای در انجام امور پس از تصویب هیئت مدیره هر ماه حداکثر ۳ ماه مجوز خرج بر مبنای یک دوازدهم اعتبارات هزینه ای و تملک دارایی سال قبل صندوق صادر خواهد شد.

تبصره ۱- درصدی از اعتبارات درآمدهای صندوق، بدون الزام به رعایت مفاد این آیین نامه و سایر مقررات عمومی در اختیار مدیر عامل قرار می گیرد که براساس دستورالعملی که به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید هزینه گردد.

تبصره ۲- درصد مذکور هر ساله به پیشنهاد مدیر عامل و تایید هیئت مدیره در قالب بودجه سالانه به تصویب هیئت امناء خواهد رسید.

ماده ۳۹-بودجه هر یک از واحدهای تابعه صندوق، پس از تصویب بودجه از سوی هیئت امناء به تفکیک سرفصل های هزینه و درآمد توسط مدیر عامل صندوق ابلاغ خواهد گردید. مسئولین واحدهای تابعه و رؤسای امور بودجه و امور مالی واحدها مسئول حسن اجرای آن خواهند بود.

ماده ۴۰- دستیابی به اهداف بودجه مصوب از لحاظ وصول درآمدهای حق بیمه و متفرعات آن با توجه به قانون تامین اجتماعی بعهده معاونت فنی و درآمد و از جهت وصول درآمدهای حاصل از بکارگیری وجوه و ذخایر بعهده معاونت اقتصادی و برنامه ریزی می باشد.

ماده ۴۱- مدیرعامل صندوق می تواند در صورت افزایش فعالیت ها، حین اجرای بودجه ارقام بودجه مصوب را با تایید هیئت مدیره و تصویب هیئت امناء و با رعایت مقررات مربوط تغییر دهد.

تبصره ۱– جابجایی اعتبارات درداخل هریک از فصول هزینه ای تا میزان ده درصد با تصویب هیئت مدیره صندوق مجاز خواهد بود مشروط بر اینکه در هر حال در جمع اعتبارات بودجه عملیات یا بودجه هزینه های سرمایه ای تغییری حاصل نگردد. هر نوع تغییر متجاوز از میزان فوق موکول با تصویب هیئت امناء خواهد بود.
تبصره ۲– وجود اعتبار در بودجه بخودی خود برای اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی ایجاد حق ننموده و استفاده از اعتبارات باید با رعایت قوانین و مقررات مربوط انجام گردد.
ماده ۴۲– در مورد آن قسمت از هزینه های جاری و مستمر و خرید اموال که نوعاً انجام آن از یکسال مالی تجاوز می کند صندوق می تواند برای مدت متناسب قراردادهایی که مدت اجرای آن از سال مالی تجاوز می کند منعقد نماید. لیکن صندوق مکلف است در بودجه سالانه خود اعتبارات لازم برای پرداخت تعهدات مربوط را مقدم بر سایر اعتبارات منظور نماید.
تبصره – کلیه اعتبارات بودجه مصوب هر سال تا پایان سال مالی قابل تعهد و پرداخت است و مانده وجوه اعتبارات مصرف نشده بایستی حداکثر تا پایان فروردین ماه سال بعد به حسابی که توسط اداره کل امور مالی اعلام می شود واریز گردد.
ماده ۴۳– در مواردی که بر اثر تعهد زائد بر اعتبار یا عدم رعایت مقررات خدمتی انجام شود یا مالی به تصرف صندوق درآید، مقام یا مقامات مجاز مکلف به رد معامله مربوط می باشد. در صورتی که رد عین آن میسر نبوده و یا فروشنده از قبول آن امتناع داشته باشد و همچنین در مورد خدمات انجام شده مکلف به قبول و وجه مورد معامله در حدود اعتبارات موجود یا اعتبارات سال بعد قابل پرداخت است. لیکن اقدامات فوق مانع تعقیب قانونی متخلف نخواهد بود.
ماده ۴۴– در صورتی که براساس گواهی خلاف واقع مدیرکل امورمالی و مدیران مالی نسبت به تامین اعتبار و یا اقدام یا دستور مدیر عامل یا مقامات مجاز زائد بر اعتبار مصوب و یا بر خلاف قانون و مقررات وجهی پرداخت یا تعهدی علیه صندوق ایجاد شود هریک از این تخلفات در حکم تصرف غیر قانونی در وجوه و اموال صندوق خواهد بود.
ماده ۴۵– صندوق مجاز است به منظور اخذ مطالبات و یا بدهی ها از اشخاص حقیقی و حقوقی نسبت به تهاتر (معاوضه) و یا پایاپای نمودن مطالبات و بدهی ها حسب ضوابطی که به تصویب هیئت مدیره صندوق خواهد رسید اقدام نماید.
ماده ۴۶– بودجه مصوب هر سال مالی تا آخر همان سال قابل تعهد و پرداخت است و آن میزان از هزینه‌ها که در سال جاری یا سنوات قبل تحقق یافته اند در حساب تعهدات پرداختنی منظور و از آن محل پرداخت خواهد گردید.
ماده ۴۷– صندوق مجاز می باشد به منظور تامین بخشی از تعهدات آتی نسبت به انجام سرمایه گذاری حسب ضوابط و مقرراتی که در بودجه سالانه صندوق به تصویب هیئت امناء خواهد رسید اقدام نماید.
ماده ۴۸– در صورت عدم تحقق منابع نقدی پیش بینی شده در بودجه سالانه و به منظور تامین بخشی از هزینه های صندوق در مواقع ضروری، مدیر عامل صندوق با تصویب هیئت مدیره مجاز خواهد بود نسبت به اخذ تسهیلات از سیستم بانکی،

حداکثرتا معادل یک دوازدهم بودجه مصوب سالانه در بخش مصارف تعهدات قانونی، اقدام نماید. لازم است صندوق در بودجه سال بعد منابع باز پرداخت اینگونه تسهیلات را پیش بینی و آن را پرداخت نماید.

ماده ۴۹- پرداخت هرگونه کمک و یا اعانه (کمک بلاعوض) نقدی یا غیر نقدی به اشخاص، موسسات دولتی یا غیردولتی در راستای شرح وظایف و ماموریت صندوق می بایست در بودجه سالانه صندوق پیش‌بینی و به تصویب برسد.

ماده ۵۰– بودجه تلفیقی گروه صندوق تامین اجتماعی در هر سال در مهلت مقرر قانونی توسط دفتر امور مجامع با رعایت دستورالعمل تهیه و تنظیم بودجه جمع آوری و تنظیم تا پس از تایید هیئت مدیره به تصویب هیئت امناء برسد. دفتر امور مجامع صندوق در مقابل هیئت مدیره مسئولیت مستقیم خواهد داشت.

فصل چهارم: حسابهای بانکی

ماده ۵۱- واحدهای تابعه صندوق می توانند حسب نیاز و با ارائه درخواست و تایید مدیرکل امور مالی و تصویب مدیرعامل در هر یک از بانکها و موسسات مالی و اعتباری مجاز نسبت به افتتاح حساب اقدام نمایند.

تبصره ـ برداشت از هر حساب بانکی حداقل با دو امضاء مجاز (به همراه مهر صندوق) می باشد که یکی از آنها مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف ایشان و امضای دیگر مدیرکل امور مالی یا نماینده وی بوده و یک فرد در عین حال نمی‌تواند به عنوان مقام مجاز از طرف مدیرعامل و مدیرکل امور مالی تواماً تعیین گردد.

ماده ۵۲- کلیه پرداخت های صندوق به جز پرداخت های جزیی و یا استثنایی که از طریق تنخواه گردان صورت خواهد پذیرفت بایستی از طریق صدور چک و یا حواله بانکی و یا پرداخت الکترونیکی با رعایت ضوابط و مقررات انجام گردد.

ماده ۵۳- در متن اسناد فارغ از آنکه پرداخت بابت چه موردی باشد ضروری است مشخصات و هویت گیرنده وجه و موضوع پرداخت بطور مشروح قید گردد.

تبصره -اخذ وجه نقد یا چک در وجه حامل بابت حق بیمه، خسارت، جرائم قانونی و یا مطالبات دیگر توسط صندوق مجاز نمی باشد.

فصل پنجم: سیستم حسابداری

ماده ۵۴- عملیات مالی و حسابداری صندوق و نحوه تهیه و تنظیم بودجه گروه صندوق براساس نظام تعهدی و بر مبنای اصول و موازین متداول و استانداردهای حسابداری و قوانین و مقررات مربوط صندوق به مورد اجرا گذارده می شود.

ماده ۵۵- به منظور حصول آگاهی از عملکرد مالی، مدیرکل امور مالی صندوق موظف است هر سه ماه یکبار گزارش جامعی در مورد وضعیت کلی امور مالی صندوق در سه ماه گذشته تهیه نموده و گزارش های مذکور را با کاربرد روش ها و تکنیک های ضروری ضمن ارائه و توضیح مدل های مقداری پردازش و به انضمام صورتهای مالی مورد لزوم به هیئت مدیره و مدیرعامل صندوق ارائه نماید تا امکان اتخاذ تصمیمات به موقع و صحیح براساس اطلاعات ارائه شده در گزارش های مالی موضوع این ماده از سوی مدیریت صندوق امکان پذیر باشد.

ماده ۵۶– نحوه تهیه و تنظیم حسابها و دفاتر مالی و نگهداری حسابهای صندوق طبق مقررات مندرج در این آیین نامه و سایر مقررات مربوط و براساس استانداردهای

حسابداری در کشور خواهد بود در پایان هر سال مالی حسابها و دفاتر صندوق بسته شده و ترازنامه سالانه و گزارش مالی صندوق براساس مهلت تعیین شده در اساسنامه و تحت نظارت و مسئولیت مدیرکل امور مالی تهیه و پس از تأیید مدیر عامل و تصویب هیئت مدیره جهت رسیدگی به مراجع ذیربط تسلیم خواهد شد.

تبصره – مهلت مقرر در ماده فوق الاشاره براساس درخواست مدیر کل امور مالی و تأیید مدیر عامل حداکثر تا یک ماه قابل تمدید خواهد بود.

ماده ۵۷- کلیه عملیات مربوط به دریافتها، پرداختها و سایر عملیات حسابداری که انجام آنها براساس اصول حسابداری در پایان سال مالی برای تنظیم صورتهای مالی صندوق ضروریست می باید از طریق صدور سند حسابداری انجام گردد.

ماده ۵۸- به منظور تأمین ذخیره استهلاک دارایی ثابت، در هر سال ذخیره ای براساس اصول و موازین متداول حسابداری و قوانین مالیاتی و دستورالعمل مربوط و ضمن رعایت قوانین و مقررات موضوعه در حسابها منظور خواهد شد.

ماده ۵۹- به منظور تأمین ذخیره کافی جهت پرداخت مزایای پایان خدمت و بازخرید سنوات خدمت کارکنان صندوق ضروری است همه ساله براساس قوانین و مقررات موضوعه در آیین نامه استخدامی صندوق تحت عنوان ذخیره مزایای پایان خدمت و بازخرید سنوات خدمت کارکنان در حسابها منظورگردد.

ماده ۶۰- چنانچه قسمتی از مطالبات صندوق از اشخاص حقیقی یا حقوقی (به استثناء حق بیمه و جرائم متعلقه آن) با توجه به سوابق مربوط و وجود دلایل کافی غیر قابل وصول تشخیص داده شوند، برگشت آنها از حسابها به شرح ذیل مجاز می باشد:

الف: تا مبلغ صد میلیون ریال به پیشنهاد مدیرکل امور مالی و موافقت مدیرعامل

ب: از صد میلیون ریال بالاتر تا پانصد میلیون ریال به پیشنهاد مدیر عامل و تصویب هیئت مدیره

ج: مبالغ بیش از پانصد میلیون ریال به پیشنهاد مدیر عامل، تایید هیئت مدیره و تصویب هیئت امناء

ماده ۶۱- دارایی های ثابت به هنگام خرید به بهای تمام شده و در صورت انتقال از سایر دستگاه های اجرایی و اشخاص حقیقی و حقوقی به صندوق به بهای ارزیابی شده (توسط کارشناس رسمی دادگستری منتخب صندوق) در حساب دارایی ها ثبت خواهد شد.

فصل ششم: سایر مقررات

ماده ۶۲- به منظور اعمال کنترل نسبت به حفاظت اموال صندو ق و حصول اطمینان از انعکاس صحیح دارایی ها در ترازنامه، حداکثر هر سه سال یک بار براساس دستورالعملی توسط مسئولین مالی مرکز و واحدهای تابعه و تحت نظارت و مسئولیت مدیرکل امور مالی صورت جامعی از کلیه دارایی ها تهیه خواهد شد.

ماده ۶۳- حقوقی که در نتیجه تخلف از اجرای شرایط قراردادهای منعقده برای صندوق ایجاد می شود بجز در موارد صدور احکام از سوی مراجع قضایی که لازم‌الاجرا می باشد کلاً و بعضاً قابل بخشش نیست.

تبصره – در مواردی که براساس مفاد قراردادهای منعقده و حسب نظر هیئت مدیره محرز گردد که تمام یا قسمتی از تخلف از شرایط ناشی از حوادث و علل

خارج از اراده طرف قرارداد بوده است براساس نظریه هیئت مدیره اقدام خواهد شد.
ماده ۶۴- در مواردی که براساس شرایط مندرج در احکام و قراردادها که پرداخت وجهی قبل از انجام تعهد ضروری باشد و همچنین در مواردی که تهیه اسناد مثبته قبل از پرداخت میسر نباشد با دستور کتبی مدیرعامل یا مقامات مجاز از طرف ایشان مبالغ لازم پیش پرداخت ضمن دریافت تضمین معتبر معادل آن و یا علی‌الحساب در حدود اعتبارات مصوب قابل پرداخت خواهد بود تا پس از تهیه یا تکمیل اسناد مثبته به حساب هزینه قطعی منظور و تسویه گردد.
ماده ۶۵- دریافت ضمانتنامه بانکی، اسناد خزانه، اوراق بهادار (سفته)، اوراق مشارکت و سهام بدون نام، وثیقه اسناد مربوط به املاک و مستغلات و یا هریک از انواع تضمینات مصوب هیئت وزیران به عنوان سپرده (تضمین) شرکت در مناقصه، مزایده، حسن انجام معامله و یا ... بلامانع می باشد. (درخصوص دریافت اوراق بهادار (سفته) اخذ مجوز از هیئت مدیره الزامی است)
تبصره - درخصوص شرکتهای وابسته یا تابعه صندوق که بیش از پنجاه در صد سهام آن مربوط به صندوق باشد چک شرکت به همراه تاییدیه صادر شده از سوی رئیس هیئت مدیره شرکت کفایت می‌کند.
ماده ۶۶- به منظور حصول آگاهی از عملکرد مالی شرکتها و موسساتی که بیشتر از ۵۱ درصد سهام و مالکیت آنها متعلق به صندوق می باشد دفتر امور مجامع صندوق موظف است هرسه ماه یکبار گزارش جامعی در مورد وضعیت کلی امور مالی گروه صندوق در سه ماه گذشته تهیه نموده و گزارش های مذکور را با کاربرد روش ها و تکنیک های ضروری ضمن ارائه و توضیح مدل های مقداری پردازش و به انضمام صورتهای مالی مورد لزوم به هیئت مدیره و مدیر عامل صندوق ارائه نماید تا امکان اتخاذ تصمیمات به موقع و صحیح براساس اطلاعات ارائه شده در گزارش های مالی موضوع این ماده از سوی مقامات صندوق امکان پذیر باشد.
ماده ۶۷- صندوق می تواند در موارد خاص ناشی از جنگ زلزله آتش سوزی، سیل و سایر حوادث قهری که دسترسی به اصل اسناد و مدارک اثبات کننده خرج در حسابها میسر نباشد به تشخیص کارگروهی متشکل از سه نفر (نماینده مدیر عامل، مدیرکل حراست و مدیرکل امور مالی) موضوع را براساس قرائن و شواهد موجود بررسی و در صورت صحت با تنظیم صورتمجلس پس از تایید مدیر عامل و تصویب هیئت مدیره به هزینه قطعی منظور نماید.
ماده۶۸- صندوق مجاز است به منظور افزایش سطح خدمات خود در مراکز ملکی، همچنین افزایش درآمدها و تامین مالی بهینه نسبت به واگذاری (مشارکت یا استجاره) ظرفیت بلااستفاده از فضا و امکانات و اموال منقول و غیرمنقول و املاک و ابنیه خود و یا فعالیتهای اقتصادی پس از بازاریابی مناسب و با رعایت صرفه و صلاح و مقررات صندوق از طریق اشخاص حقیقی یا حقوقی بنحوی که وظایف حاکمیتی صندوق مخدوش نگردد اقدام نماید.
تبصره - اجرای این ماده منوط به دستورالعملی است که به پیشنهاد مدیرعامل به تصویب هیئت مدیره خواهد رسید.
ماده ۶۹- بازرس قانونی صندوق بر اساس اساسنامه، سازمان حسابرسی خواهد

بود.

ماده ۷۰- در صورتی که مـدیرکل امورمـالی پرداخـت وجهـی را خـلاف مقـررات تشخیص دهد مراتب را با ذکر دلیل به دستور دهنده (مقام مجـاز) مـنعکس مـی نماید با صدور دستور کتبی مجدد و قبول مسئولیت امـر توسـط دسـتور دهنـده، مدیرکل امور مالی ضمن اجرای دستور مراتب را به ترتیـب بـه مـدیر عامـل و در صورتی که فرد دستور دهنده مدیر عامل باشد به هیئت مدیره گزارش خواهد نمود.

تبصره - در صورتی که مـدیران امـور مـالی و یـا روسـای حسـابداری هریـک از واحدهای تابعه صندوق، پرداخت وجهی را خلاف مقررات تشخیص دهند مراتب را با ذکر دلیل به دستور دهنده (مقام مجاز) منعکس می نمایند با صدور دستور کتبی مجدد و قبول مسئولیت امر توسط دستور دهنده، مدیران امـور مـالی و یاروسـای حسابداری ضمن اجرای دستور، مراتب را به مدیرعامل و مدیرکل امور مالی گزارش خواهند نمود. مدیرکل امور مالی در صورت تشخیص تخلف مراتـب را بـه هیئـت مدیره گزارش خواهد نمود.

ماده ۷۱- صندوق مجاز است به منظور ارائه خـدمات بهتـر بـه مشـمولین تـامین اجتماعی حسب دستورالعملهایی که به تصویب هیئت مدیره صندوق خواهد رسید نسبت به پرداخت پرکیس و طرح های درمانی خودکفایی در بخش درمـان اقـدام نماید. هزینه های ناشی از اجرای این ماده از محل بودجه مصوب واحدهای درمانی تامین می گردد.

ماده ۷۲- در مواردی که در تفسیر این آیین نامه اختلاف نظـر بـین مـدیرعامل و مدیرکل امور مالی وجود داشته باشد مدیرعامل موظف است در اولین جلسه هیئت مدیره (حداکثر ظرف یکماه) نسبت به مطرح کـردن موضـوع و اخـذ رای هیئـت مدیره اقدام نماید.

تبصره- تغییر تشکیلات اداری یا عناوین شغلی صندوق در اجرای مفاد این آیین نامه موثر نبوده و واحدهای جایگزین مربوط موظف به اجرای این مقررات خواهند بود.

این آیین نامه مشتمل بر شش فصل و هفتاد و دو ماده و بیست و هفت تبصره به تصویب هیئت امناء صندوق رسیده است. مفاد این آیین نامـه از تـاریخ تصـویب و ابلاغ لازم الاجرا بوده و کلیه دستورالعملها و بخشنامه هاو مصوبات مغایر با آن لغو و اعمال تغییرات بعدی در مفاد آین آیین نامه بنا به پیشنهاد مدیرعامل و تایید هیئت مدیره می باید به تصویب هیئت امناء برسد.

اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۸۹/۴/۲۰ هیئت وزیران

ماده ۱. به موجب قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی مدیریت سازمان تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۸ - صندوق تامین اجتماعی به سازمان تامین اجتماعی تغییر نام می یابد.[۱]

ماده ۲. هدف صندوق تأمین اجتماعی که در این اساسنامه به اختصار صندوق نامیده می‌شود، اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های تأمین اجتماعی و درمانی و استقرار نظام هماهنگ متناسب با اهداف نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی با به‌کارگیری اصول محاسبات بیمه‌ای در حوزه بیمه و رعایت اصول بنگاه‌داری و اقتصادی در حوزه سرمایه‌گذاری با بهره‌گیری از وجوه و ذخایر در اختیار صندوق می‌باشد.

ماده ۳. موضوع فعالیت صندوق در راستای تحقق اهداف بیمه‌ای مقرر در قوانین ومقررات مربوط از جمله قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و قانون تأمین اجتماعی همچون بازنشستگی، بیکاری، حوادث و بیماری‌ها، غرامت دستمزد، مستمری از کارافتادگی و بازماندگان و همچنین خدمات درمانی و تشکیل، اداره و نظارت بر بخش‌های بیمه‌های اجتماعی و درمانی و فعالیت‌های اقتصادی (شرکت‌های سرمایه‌گذاری تحت پوشش) مربوط می‌باشد.

ماده ۴. صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می‌باشد و به‌صورت مؤسسه عمومی غیردولتی زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره خواهدشد.

ماده ۵. مرکز اصلی صندوق در تهران است و می‌تواند در تهران و سایر مناطق کشور از طریق شعب و نمایندگی‌ها یا از طریق واگذاری برخی از امور به کارگزاری‌ها با رعایت تبصره (۱) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نسبت به انجام وظایف قانونی خود اقدام نماید.

تبصره ۱ـ امکان جابجایی مرکز اصلی صندوق در اختیار هیئت امنا می‌باشد.

---

۱. ماده ۱ به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۱ هیأت وزیران اصلاح شده است. متن قبل از اصلاح عبارت بود از: «**ماده۱.** سازمان تأمین اجتماعی موضوع ماده (۱) قانون تأمین اجتماعی ـ مصوب ۱۳۵۴ ـ که به موجب تبصره (۲) ماده (۱۲) قانون ساختار نظام جامع و رفاه و تأمین اجتماعی به صندوق تأمین اجتماعی تغییر نام یافته است، از این پس بر اساس مفاد این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره می‌شود».

تبصره ۲ـصندوق مجاز است با رعایت قوانین و مقرات مربوط بر حسب ضرورت نسبت به تأسیس شعبه یا نمایندگی در خارج از کشور اقدام نماید.

ماده ۶. ارکان صندوق به شرح زیر است:

الف) هیئت امنا

ب) هیئت مدیره

پ) مدیرعامل

ت) هیئت نظارت

ماده۷. هیئت امنای سازمان علاوه بر سازمان تامین اجتماعی در حکم هیئت امنای کلیه صندوق ها از جمله صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بیمه روستاییان و عشایر خواهد بود.[1] تعداد اعضای هیئت امنای صندوق بر اساس قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تـأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی ـ مصوب ۱۳۸۸ ـ کـه از جمله مسؤولیت هیئت امنای صندوق را عهده‌دار است جمعاً نه نفر بوده و به صورت زیر تعیین می‌گردند:

الف) شش‌نفر با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفـاه و تأمین اجتماعی

ب) سه نفر باقیمانده مطابق جزء (۲) بند (الف) ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی.

تبصره ۱ـاعضای هیئت امنا برای مدت چهارسال انتخاب مـی شـوند و جـایگزینی پیش از موعد و تجدید انتخاب آنها بلامانع است و حکم انتصاب رئـیس و اعضـای هیئت امنا توسط وزیر رفاه و تأمین اجتماعی صادر می‌شود.

تبصره ۲ـچنانچه هر یک از اعضای هیئت امنا برکنار، فوت یا استعفا نماید یا بیش از سه جلسه متوالی با تشخیص رئیس هیئت امنا بـدون عـذر موجـه غیبـت کنـد، جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور در این ماده انتخاب خواهد شد.

تبصره ۳ـجلسات هیئت امنا حداقل با حصور شش نفر از اعضـا رسـمیت یافتـه و تصمیمات آن با رأی موافق حداقل پنج عضو حاضر قطعیت خواهد یافت.

تبصره ۴ـدر صورتی که یکی از اعضای هیئـت امنـا شـخص وزیـر رفـاه و تـأمین اجتماعی باشد، ریاست هیئت امنا به عهده وی خواهد بود.

ماده۸. وظایف و اختیارات هیئت امنا به شرح زیر می‌باشد:

الف) تصویب خط مشی و راهبردهای کلان صندوق

ب) تصویب برنامه و بودجه، صورت‌های مالی و عملکرد سالانه صندوق

پ) نصب و عزل اعضای هیئت مدیره و هیئت نظارت

تبصره. نصب و عزل مدیرعامل صندوق با پیشنهاد هیئت امنا و تأیید و حکم وزیـر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد.

---

۱. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۱ هیأت وزیران عبارت «هیئت امنا سازمان ... خواهد بود» به ابتدای ماده الحاق شده است.

ت) تعیین حقوق و مزایا و پاداش اعضای هیئت مدیره، مدیرعامل و حق‌الزحمه هیئت نظارت در حدودی که شورای حقوق و دستمزد (با رعایت ماده ۴۷ قانون مدیریت خدمات کشوری) تعیین می‌نماید.
ث) تصویب آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری استخدامی و سایر آیین‌نامه‌های مورد نیاز صندوق.
ج) تصویب شاخص‌های عملکرد بر اساس اهداف و راهبردهایی که توسط هیئت مدیره تدوین و پیشنهاد می‌گردد.
چ) بررسی و تصویب تشکیلات کلان صندوق به پیشنهاد هیئت مدیره
ح) پیشنهاد اصلاح اساسنامه به وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جهت بررسی و در صورت تأیید، ارسال آن جهت تصویب نهایی در هیئت وزیران.
د) پیشنهاد تغییر یا اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی (از جمله نرخ حق بیمه و سن بازنشستگی) بر اساس شاخص‌های جمعیتی امید به زندگی و محاسبات بیمه‌ای جهت تصویب در هیئت وزیران و سیر مراحل قانونی.
تبصره ۱ـ نحوه تشکیل و اداره جلسات هیئت امنا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که پس از تشکیل اولین جلسه به تصویب هیئت امنا می‌رسد.
تبصره ۲ـ مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره بدون حق رأی در جلسات هیئت امنا شرکت می‌کنند.
تبصره ۳ـ هیئت امنا برای بررسی و اظهارنظر در خصوص مسایل صندوق میتواند کار گروه‌های تخصصی داشته‌باشد. ترتیب تشکیل جلسات کارگروه‌های تخصصی طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که ظرف سه ماه پس از تشکیل اولین جلسه به تصویب هیئت امنا می‌رسد.
ماده۹. اعضای هیئت مدیره صندوق مطابق بند (ب) و تبصره (۱) ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی متشکل از پنج یا هفت نفر دارای تخصص و تجارب مختلف مورد نیاز می‌باشد که از سوی هیئت امنا برای مدت چهارسال انتخاب خواهند شد. انتخاب مجدد آنها بلامانع می‌باشد.[۱]
تبصره ۱ـ صدور احکام اعضای هیئت مدیره به عهده وزیر رفاه و تأمین اجتماعی است.
تبصره ۲ـ هیئت مدیره در اولین جلسه از بین اعضای خود یک نفر را به‌عنوان رئیس، یک نفر نائب رئیس و یک نفر منشی انتخاب می‌نماید.
ماده۱۰. وظایف رئیس هیئت مدیره به شرح زیر است:
الف) دعوت از اعضای هیئت مدیره جهت تشکیل جلسات
ب) اداره جلسات هیئت مدیره
پ) انعکاس پیشنهادهای هیئت مدیره به هیئت امنا و ابلاغ مصوبات هیئت امنا و هیئت مدیره به مدیرعامل.

---

۱. هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۳/۷ بنا به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تایید شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی و به استناد ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۳ - تصویب نمود: «در ماده (۹) تصویب نامه شماره ۹۷۸۶۳/ت۴۲۴۹۶هـ مورخ ۱۳۸۹/۵/۳، بعد از واژه "پنج" عبارت "یا هفت" اضافه می شود».

تبصره ۱ـ تا زمان انتخاب اعضای هیئت مدیره جدید، هیئت مدیره قبلی در سمت خود انجام وظیفه خواهند نمود.
تبصره ۲ـ در صورت استعفا، عزل یا فوت هر یک از اعضای هیئت مدیره، هیئت امنا به ترتیب مقرر در این اساسنامه، ظرف یک ماه جانشین وی را تعیین می‌نمایند.
ماده۱۲. وظایف و اختیارات هیئت مدیره به شرح زیر است:
الف) بررسی و تدوین خط مشی، راهبردهای کلان و برنامه‌های اجرایی لازم برای دستیابی به اهداف صندوق جهت ارایه به هیئت امنا.
ب) تدوین برنامه عملیاتی با رعایت اصول بهره‌وری جهت تحصیل اهداف راهبردی و خط مشی به‌صورت سالانه و پنج‌ساله.
پ) بررسی و تدوین بودجه، صورت‌های مالی و عملکرد سالانه صندوق جهت ارایه به هیئت امنا.
ت) بررسی و تدوین آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی و سایر آیین‌نامه‌ها و ضوابط مورد نیاز و ارایه آنها به هیئت امنا.
ث) بررسی و تدوین ساختار و تشکیلات کلان صندوق و ارایه آن به هیئت امنا و تصویب تشکیلات تفصیلی صندوق بر اساس اصول و معیارهای ابلاغی هیئت امنا.
ج) بررسی و تأیید نحوه استفاده و بهره‌برداری از وجوه ذخایر صندوق و پیشنهاد آن به هیأت امنا.
چ) تعیین اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها و مؤسسات تابع بدون واسطه و هلدینگ‌های زیرمجموعه جهت صدور حکم توسط مدیرعامل پس از تأیید وزیر رفاه و تأمین اجتماعی.
ح) نظارت بر عملکرد شرکت‌ها و مؤسسات تابع صندوق و اریه گزارش به هیئت امنا.
خ) انجام سایر امور لازم برای صندوق جهت حضور در جلسات مجامع مؤسسات و شرکت‌هایی که تمام یا قسمتی از سهام آنها متعلق به صندوق می‌باشد.
ر) تفریغ بودجه سال قبل تا پایان خرداد هر سال و ارائه آن به همراه ارزیابی عملکرد صندوق به هیئت امنا.
تبصره. هیئت مدیره می‌تواند در صورت لزوم بخشی از اختیارات خود را به مدیرعامل تفویض نماید. این واگذاری رافع مسؤولیت هیئت مدیره نخواهد بود.
ماده۱۳. جلسات هیئت مدیره با حضور حداقل چهار نفر از اعضا رسمیت یافته و تصمیمات آنان با رأی موافق حداقل سه نفر از اعضای حاضر معتبر خواهد بود.
تبصره. نحوه تشکیل و اداره جلسات هیئت مدیره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت مدیره می‌رسد.
ماده۱۴. نصب و عزل مدیرعامل با پیشنهاد هیئت امنا و تأیید و حکم وزیر رفاه و تأمین اجتماعی برای مدت چهار سال صورت می‌گیرد.[۱]
تبصره۱. در صورت ضرورت، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی می‌تواند برای حداکثر شش ماه به منظور انجام مسؤولیت‌های مدیرعامل صندوق، سرپرست تعیین و منصوب نماید.

---

۱. به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۱ هیأت وزیران تبصره ماده ۱۴ به عنوان تبصره ۱ تلقی و تبصره ۲ به بعد الحاق شده است.

تبصره۲. شرایط انتصاب مدیر عامل سازمان به شرح زیر است:
۱-داشتن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ارشد
۲-داشتن پنج سال سابقه کار تخصصی در امور مدیریتی یا اقتصادی یا مالی یا حسابداری یا انفورماتیک و گروه پزشکی
تبصره۳. منظور از امور مدیریتی شامل موارد زیر خواهد بود:
۱-مدیریت دولتی شامل وزراء، معاونین و مشاورین و مدیران کل و همتراز آنها در دستگاههای اجرایی
۲-مدیریت بازرگانی و صنعتی شامل اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های دولتی و شرکت های فعال در حوزه بازرگانی و صنعتی و تجارت پذیرفته شده در بازار بورس و فرابورس
۳-مدیریت حقوقی و قضایی شامل معاونین و مدیران ستادی قوه قضاییه و روسای کل دادگستری ها و دادستان های مراکز استان و معاونین حقوقی دستگاههای اجرایی در سطح معاونین وزیر
۴-سایر مدیریت ها از جمله روسای دانشگاه ها، دانشکده ها و مراکز آموزش عالی حسب مورد پس از تایید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور
تبصره۴. احراز شرایط مدیر عامل منتخب موضوع تبصره های (۲) و (۳) با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و تایید نهایی رییس شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی خواهد بود.
ماده۱۵. وظایف واختیارات مدیرعامل به شرح زیر است:
الف) اداره امور جاری صندوق در چارچوب قوانین و مقررات، خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب هیئت امنا و میئت‌مدیره.
ب) تهیه و تنظیم برنامه و بودجه، گزارش‌ها و صورت‌های مالی و عملکرد صندوق جهت ارائه به هیئت مدیره.
پ) استقرار و عملیاتی نمودن ساختار و تشکیلات مصوب.
ت) نظارت بر عملکرد شرکت‌ها و مؤسسات تابع صندوق و ارائه گزارش به هیئت مدیره.
ث) پاسخگویی به هیئت مدیره در خصوص مأموریت‌های محول‌شده.
ج) صدور احکام نصب و عزل هیئت مدیره شرکت‌ها و مؤسسات تحت پوشش بی‌واسطه پس از پیشنهاد هیئت مدیره آن شرکت‌ها و تصویب هیئت مدیره صندوق.
ح) نصب و عزل مدیرعامل و مدیران استانی.
تبصره ۱ـ نصب و عزل مذکور در این ماده پس از تأیید وزیر رفاه و تأمین اجتماعی امکان‌پذیر است.
تبصره ۲ـ مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی و حقوقی در مراجع قانونی، نماینده صندوق می‌باشد و می‌تواند این اختیار را شخصاً یا به وسیله نمایندگان یا وکلایی که تعیین می‌کند، اعمال نماید، این تفویض، رافع مسؤولیت‌های قانونی وی نخواهد بود.
تبصره ۳ـ مکاتبات، قراردادها و اسناد تعهدآور صندوق در چارچوب ضوابط، مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط با امضای مدیرعامل و با مهر صندوق معتبر خواهد بود.
تبصره ۴ـ مدیرعامل می‌تواند با مسؤولیت خود، قسمتی از وظایف و اختیاراتش زا به مدیران اجرایی صندوق تفویض نماید.

تبصره ۵ـ چک‌های صادرشده با امضای مدیرعامل و مدیر مالی و مهر صندوق معتبر خواهد بود.

ماده۱۶. اعضای هیئت نظارت مرکب از سه نفر دارای تخصص‌ها و تجارب مختلف مورد نیاز می‌باشد که از سوی هیئت امنا برای مدت چهار سال انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع می‌باشد.

تبصره ۱ـ هیئت نظارت حق هیچگونه دخالتی در امور اجرایی صندوق نخواهد داشت و در اجرای وظایف خود جهت دریافت اطلاعات مورد نیاز و رسیدگی به دفاتر و مدارک باید از طریق مدیرعامل اقدام نماید.

تبصره ۲ـ مدیرعامل موظف است هرگونه مدارک یا توضیحاتی را که مورد درخواست کتبی هیئت نظارت باشد، در مهلت‌های قانونی یا تعیین‌شده در اختیار آنان قراردهد.

تبصره ۳ـ اداره امور داخلی هیئت نظارت و طرز تشکیل جلسات آن و نحوه انجام رسیدگی طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط هیئت یادشده تدوین و تصویب خواهد شد.

تبصره ۴ـ انتخاب رئس هیئت نظارت از بین اعضای هیئت نظارت، به عهده رییس هیئت امنای صندوق می‌باشد.

تبصره ۵ـ صدور احکام اعضاء و رئیس هیئت نظارت، به عهده رئیس هیئت امنای صندوق جهت بررسی و اظهارنظر ارایه خواهد نمود.

ماده۱۷. وظایف و اختیارات هیئت نظارت به شرح زیر است:

الف) نظارت بر حسن اجرای مفاد اساسنامه و تطبیق عملیات صندوق با مقررات قانونی.

ب) اظهارنظر در خصوص ترازنامه و عملکرد تنظیمی قبل از طرح در هیئت امنا.

پ) اظهارنظر در خصوص گزارش بازرس قانونی و ارائه به هیئت امنا.

ت) هدایا و کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخل یا خارج از کشور.

ث) انجام سایر وظایفی که به موجب این اساسنامه یا قوانین و مقررات در صلاحیت هیئت نظارت می‌باشد.

تبصره. چنانچه هیئت نظارت در اداره امور صندوق عملی خلاف قوانین و مقررات یا مغایر مفاد این اساسنامه مشاهده نماید، مراتب را به هیئت مدیره اعلام و هیئت مدیره ظرف پانزده روز پاسخ مکتوب را اعلام می‌کند و هیئت نظارت پس از بررسی، گزارش نهایی را به اطلاع هیئت امنا خواهد رساند.

ماده۱۸. سال مالی صندوق از اول فروردین هر سال آغاز و در پایان اسفند همان سال خاتمه می‌یابد.

تبصره. متناسب با سال مالی مذکور جهت تهیه تراز تلفیقی، سال مالی مؤسسات و شرکت‌های متعلق و وابسته اصلاح می‌گردد.

ماده۱۹. دارایی‌ها و درآمدهای صندوق به شرح زیر است:

الف) وجوه و دارایی‌های موجود و منافع حاصل از سرمایه‌گذاری‌های صندوق.

ب) حق بیمه‌های دریافتی ودریافتنی شامل سهم بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت.

پ) وجوه حاصل از خسارت، جرایم و جزاهای نقدی موضوع قوانین و مقررات مربوط یا احکام قطعی دادگاه‌ها.

ت) هدایا و کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخل یا خارج کشور.
ث) بدهی‌ها، کمک‌ها و تعهدات قانونی دولت به صندوق.
ج) سایر منابعی که بر اساس ماده (۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی یا قوانین و مقررات مربوط قابل جذب توسط صندوق باشد.
چ) مابه‌التفاوت سهم درمان مشمولان قانون تأمین اجتماعی موضوع تبصره (۱) ماده (۹) قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور ـ مصوب ۱۳۷۳ ـ

ماده۲۰. هیئت مدیره مکلف است تا پایان آذر هر سال بودجه پیشنهادی صندوق را برای سال بعد تنظیم و به هیئت امنا ارائه نماید. هیئت امنا موظف است تا پایان بهمن همان سال، بودجه سال بعد را تصویب و به هیئت مدیره ابلاغ نماید.

ماده۲۱. ترازنامه سالانه و گزارش مالی صندوق باید تا پایان تیر جهت ارایه به مراجع قانونی ذی‌ربط تهیه و تسلیم گردد. گزارش مالی سالانه صندوق مشتمل بر صورت‌های مالی تلفیقی، حسابرسی‌شده به همراه گزارش هیئت مدیره در مورد فعالیت و وضعیت عمومی صندوق در سال مورد گزارش باید تا پایان آبان به هیئت نظارت و هیئت امنا ارسال گردد.

تبصره ۱ـ صورت‌های مالی تلفیقی سالیانه صندوق باید با رعایت استانداردهای حسابداری که توسط مرجع ذی‌صلاح قانونی تدوین شده یا می‌شود، تهیه و ارائه گردد.

تبصره ۲ـ تصویب صورت‌های مالی صندوق توسط هیئت امنا به منزله مفاصاحساب مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره برای عملکرد سال مورد نظر می‌باشد.

تبصره ۳ـ هیئت نظارت مکلف است نسخه‌ای از نظات خود در مورد ترازنامه سالانه و گزارش‌های مالی و صورت دارایی‌ها و بدهی‌ها را ظرف پانزده روز از تاریخ دریافت آن به هیئت مدیره تسلیم نماید.

تبصره ۴ـ هیئت مدیره موظف است ظرف پانزده روز از تاریخ وصول نظرات هیئت نظارت، آن را بررسی و توجهات خود را به هیئت امنا تقدیم کند.

ماده۲۲. هیئت امنای صندوق موظف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول گزارش عملکرد سالانه و صورت‌های مالی و تلفیقی، تصمیم مقتضی اتخاذ نماید.

ماده۲۳. هیئت مدیره مکلف است در مقاطع زمانی مناسب (هرسه سال حداقل یک بار) گزارش محاسبات فنی (بیمه‌ای) صندوق را که توسط کارشناسان واجد صلاحیت حرفه‌ای تهیه گردیه است به همراه گزارش مالی تلفیقی به هیئت امنا ارائه نماید.

ماده۲۴. آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی به همراه آیین‌نامه‌های نحوه تشکیل و اداره جلسات هیئت مدیره و هیئت نظارت و سایر آیین‌نامه‌های مورد نیاز صندوق باید ظرف شش‌ماه پس از ابلاغ این اساسنامه توسط هیئت مدیره صندوق تدوین و به تصویب هیئت امنا برسد.

تبصره. تا زمانی‌که آیین‌نامه‌های مذکور به تصویب نرسیده‌اند، آیین‌نامه‌های موجود به قوت خود باقی می‌باشند.

ماده۲۵. اعضاء هیئت امنا، هیئت مدیره، هیئت نظارت و مدیرعامل و اعضای درجه یک خانواده آنان نمی‌توانند در معاملاتی که با صندوق یا به حساب صندوق انجام می‌پذیرد، به طور مستقیم یا غیر مستقیم سهیم یا شریک باشند.

تبصره ۱ـ اعضای هیئت امنا، هیئت نظارت، هیئت مدیره و مدیرعامل در صورت فعالیت در رشته‌های پزشکی با مجوز هیئت امنا در خصوص عقد قرارداد درمانی خارج از وقت اداری جهت ارائه خدمات به بیمه‌شدگان تحت پوشش صندوق مشمول حکم این ماده نمی باشند.
تبصره ۲ـ پرداخت حق بیمه توسط اشخاص حقیقی و حقوقی به صندوق معامله محسوب نمی‌شود.

اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی
مصوب ۱۳۹۱/۵/۱۱

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۵/۱۱ بنا به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تایید شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی و به استناد ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۳ - تصویب نمود:
اساسنامه صندوق تامین اجتماعی موضوع تصویب نامه شماره ۹۷۸۶۳/ت۴۲۴۹۶هـ مورخ ۳/۵/۱۳۸۹ به شرح زیر اصلاح می شود.
الف - ماده (۱) به شرح زیر اصلاح می شود:
ماده۱. به موجب قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی مدیریت سازمان تامین اجتماعی - مصوب ۱۳۸۸- صندوق تامین اجتماعی به سازمان تامین اجتماعی تغییر نام می یابد.
ب - متن زیر به ابتدای ماده (۷) اضافه می شود:
ماده ۷. هیئت امنای سازمان علاوه بر سازمان تامین اجتماعی در حکم هیئت امنای کلیه صندوق ها از جمله صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بیمه روستاییان و عشایر خواهد بود.
ج - تبصره ماده (۱۴) به عنوان تبصره (۱) تلقی و تبصره های ذیل به آن الحاق می‌شود:
تبصره ۱. شرایط انتصاب مدیر عامل سازمان به شرح زیر است:
۱- داشتن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ارشد
۲- داشتن پنج سال سابقه کار تخصصی در امور مدیریتی یا اقتصادی یا مالی یا حسابداری یا انفورماتیک و گروه پزشکی
تبصره ۳. منظور از امور مدیریتی شامل موارد زیر خواهد بود:
۱- مدیریت دولتی شامل وزراء، معاونین و مشاورین و مدیران کل و همتراز آنها در دستگاههای اجرایی
۲- مدیریت بازرگانی و صنعتی شامل اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل شرکت‌های دولتی و شرکت های فعال در حوزه بازرگانی و صنعتی و تجارت پذیرفته شده در بازار بورس و فرابورس
۳- مدیریت حقوقی و قضایی شامل معاونین و مدیران ستادی قوه قضاییه و روسای

کل دادگستری ها و دادستان های مراکز استان و معـاونین حقـوقی دسـتگاههای اجرایی در سطح معاونین وزیر
۴- سایر مدیریت ها از جمله روسای دانشگاه ها، دانشکده ها و مراکز آموزش عالی حسب مورد پس از تایید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور
تبصره ۴. احراز شرایط مدیر عامل منتخب موضوع تبصره های (۲) و (۳) با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و تایید نهایی رییس شورای عـالی رفاه و تامین اجتماعی خواهد بود.

اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی[1]

مصوب مورخ ۱۳۵۸/۴/۲۸

بخش اول: کلیات (هدف و وظایف)

ماده۱. سازمان تأمین اجتماعی که در این اساسنامه اختصاراً سازمان نامیده می‌شود و براساس «قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۸» تشـکیل شـده است، دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری اسـت و امـور آن منحصـراً طبق مقررات این اساسنامه اداره خواهد شد.[2]

ماده۲. سازمان برای اجرای وظایف خود، دارای تشکیلات مرکزی و واحدها و شعب و نمایندگی‌هایی در تهران و شهرستان‌ها خواهد بود.

ماده۳. آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی با پیشنهاد هیئت مدیره و تأیید شورای عالی تأمین اجتماعی و تصویب هیئت وزیران قابل اجرا خواهد بود و همچنین آیین‌نامه استخدامی سازمان با پیشنهاد هیئت مدیره و تأیید شورای عالی تأمین اجتماعی و تصویب سازمان اموراداری و استخدامی کشور قابل اجرا خواهد بود، سازمان مکلف است ظرف سه ماه از تاریخ تصویب این اساسنامه، آیین‌نامه‌های مذکور را تهیه و به شورا تقدیم دارد و تا تأیید شورا و تصویب هیئت وزیـران، آیـین‌نامـه‌هـای مـالی و معاملاتی و استخدامی فعلی صندوق تأمین اجتماعی معتبر خواهد بود.[3]

ماده۴. دارایی و درآمدهای سازمان:

الف) کلیه وجوه و دارایی صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشـکیل

---

۱. در حال حاضر اساسنامه مصوب مورخ ۸۹/۴/۲۰ ملاک عمل می‌باشد.

۲. به موجب تصویبنامه مورخ ۵۸/۷/۱۴ تاریخ ۱۳۵۴ مندرج در این ماده به ۱۳۵۸ تغییر یافته است.

۳. نک: آیین‌نامـه امـور مـالی سـازمان مصـوب ۴۷/۶/۲۶ و ضـمیمه آیـین‌نامـه معـاملاتی مصـوب مورخ۱۳۴۷/۶/۲۷ شورای عالی تأمین اجتماعی و اصلاحات به عمل آمده در آن به موجب مصوبات مـورخ۶۲/۱۱/۵، ۷۱/۱۲/۲۷، ۷۳/۴/۲۶ -الحـاق مـاده۴۹؛ ۷۵/۲/۲۱، ۷۶/۲/۲۵ موضـوع مـاده ۳ اساسنامه؛ آیین‌نامه مالی و معاملاتی مربوط بـه اعتبـارات جـاری مؤسسـات و نهادهـای عمـومی غیردولتی مصوب ۸۰/۴/۳۰؛ آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۸ به تصویب سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) رسیده است.

وزارت بهداری و بهزیستی مصوب تیرماه ۱۳۵۵.
ب) کلیه حق بیمه‌هایی که براساس قانون تأمین اجتماعی و قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی و قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی دریافت می‌شود.
ج) درآمدهای حاصل از به کارانداختن وجوه و ذخایر و اموال سازمان.
د) وجوه حاصل از خسارات و جزاهای نقدی موضوع قانون تأمین اجتماعی.
ه) کمک‌ها و هدایا.

ماده۵. وظایف و اختیارات سازمان عبارت است از:
الف) جمع‌آوری و تمرکز کلیه وجوه موضوع حق بیمه مشمولین قانون تأمین اجتماعی و سایر وجوه و درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از وجوه و ذخایر و اموال سازمان.
ب) انجام تعهدات موضوع قانون تأمین اجتماعی.
ج) سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از وجوه ذخایر سازمان.

بخش دوم: ارکان سازمان

ماده۶. ارکان سازمان عبارتند از:
الف) شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی که در این اساسنامه شورا نامیده می‌شود.
ب) هیئت مدیره
ج) مدیرعامل
د) هیئت نظارت

ماده۷. اعضای شورای عالی عبارتند از:
الف) شش نفر نمایندگان دولت به شرح زیر:[1]
۱. وزیر رفاه و تأمین اجتماعی که ریاست شورا را برعهده خواهد داشت.
۲. وزیر کار و تأمین اجتماعی یا معاون او.
۳. معاون برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیار معاون.
۴. وزیر امور اقتصاد و دارایی و یا معاون او و یا نماینده تام الاختیار وزیر.
۵. وزیر تعاون.
۶. وزیر صنایع و معادن و یا معاون او و یا نماینده تام‌الاختیار وزیر.

---

۱. به موجب قانون نظام ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ و تشکیل وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی در بند ۱ جایگزین وزیر بهداشت درمان و آموزش پزشکی شده است، وزارت صنایع و صنایع سنگین در سال ۷۳ ادغام شدند و وزارت صنایع تشکیل شد. وزارت صنایع نیز به موجب قانون تمرکز امور صنعت و معدن و تشکیل وزارت صنایع و معادن مصوب ۷۹/۱۰/۶ با وزارت معادن ادغام شده و وزارت صنایع و معادن تشکیل گردید. به این ترتیب عبارت «وزیر صنایع و معادن» جایگزین «وزیرصنایع، وزیر صنایع سنگین، وزیر معادن و فلزات» شده و اعضای شورای عالی از ۸ نفر نمایندگان دولت به ۶ نفرتقلیل می‌یابد، به موجب مصوبه ۱۳۸۶/۴/۱۶ شورای عالی اداری که در تاریخ ۱۳۸۶/۴/۲۴ به تأیید رئیس‌جمهوری رسیده است، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور جایگزین «سازمان مدیریت وبرنامه‌ریزی» شده است، وزیر تعاون به موجب مصوبه ۱۳۷۱/۵/۳ هیئت وزیران الحاق شده است.

ب) پنج نفر نمایندگان کارفرمایان به شرح زیر:[1]

ـ سه نفر کارفرمای واحدهای تولیدی ـ صنعتی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل و در غیر این صورت به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.

ـ دو نفر کارفرمای واحدهای صنفی و بازرگانی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی

ج) سه نفر نمایندگان بیمه‌شدگان به شرح زیر:

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی صنعتی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران.[2]

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای اداری دولتی به انتخاب اتحادیه کارمندان دولت و مادام که اتحادیه مذکور تشکیل نشده است به انتخاب وزیر رفاه و تأمین اجتماعی.

ـ یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای صنفی و بازرگانی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران.

ماده۸. اعضای انتخابی شورا برای مدت سه سال انتخاب می‌شوند و تجدید انتخاب آنها بلامانع است.

تبصره ۱ـ چنانچه هر یک از اعضای گروه بیمه شده و کارفرمای شورا فوت یا استعفا کند یا بیش از سه جلسه متوالی بدون عذر موجه غیبت نماید، جانشین او برای بقیه مدت مقرر به نحو مذکور در فوق انتخاب خواهد شد، تشخیص عذر موجه با رئیس شورا خواهد بود.

تبصره ۲ـ تصمیمات شورا با اکثریت آرا اتخاذ می‌شود.

ماده۹. وظایف و اختیارات شورا به شرح زیر است:

ـ تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی که طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی یا سایر قوانین به آن محول شده است.

ـ اتخاذ تصمیم درباره خط مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد

---

۱. نک به تصویبنامه ۹۸۴۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۷ هیئت وزیران، بموجب تبصره ۳ ماده ۱۳۱ و تبصره ۲ ماده ۱۳۶ قانون کار مصوب آبان ماه ۱۳۶۹ در صورت عدم تشکیل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، نمایندگان کارگران وکارفرمایان توسط وزیر کار و اموراجتماعی انتخاب می‌شوند؛ متن قبل از اصلاح مقرر می‌داشت «یک نفر کارفرمای واحدهای تولیدی و صنعتی به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایی و مادام که کنفدراسیون مذکور تشکیل نشده است به انتخاب وزیر صنایع و معادن مصوبه ۱۳۶۵/۹/۱۶ هیئت وزیران، درخصوص اصلاحیه جزء اول بند ب ماده (۷) اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی، مقرر می‌دارد «مادام که کنفدراسیون کارفرمایی تشکیل نشده است ازطرف وزارتخانه‌های، صنایع، صنایع سنگین و معادن و فلزات ۳ نفر به انتخاب وزراء مربوطه عضو شورا خواهند بود». تعداد نمایندگان کارفرما به موجب تصویب نامه شماره ۹۸۴۲ مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۷ از یک نفر به ۳ نفر افزایش یافته است.

۲. اصلاحی به موجب ماده ۱۳۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به موجب تبصره ۲ ماده ۲۰ قانون تأسیس وزارت صنایع سنگین ۱۳۶۴/۳/۹.

هیئت مدیره سازمان.
- تصویب تشکیلات کلی سازمان به پیشنهاد هیئت مدیره سازمان.
- رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه و تصویب آن.
- تعیین حقوق و مزایای مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره با تأیید شورای حقوق و دستمزد و حق حضور اعضای انتخابی شورا و حق‌الزحمه اعضای هیئت نظارت.
- تصویب پیشنهادات هیئت مدیره درخصوص سرمایه‌گذاری و به کارانداختن وجوه ذخایر سازمان.
- تصویب خرید و فروش اموال غیرمنقول سازمان.
- بررسی و اتخاذ تصمیم درخصوص سایر مواردی که بنا به پیشنهاد هیئت مدیره سازمان در شورا مطرح می‌گردد.

تبصره. شورا برای بررسی و اظهارنظر درخصوص مسایل تأمین اجتماعی می‌تواند کمیته‌های تخصصی داشته باشد، ترتیب تشکیل جلسات شورا و کمیته‌های تخصصی آن طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب شورا می‌رسد.

هیئت مدیره

ماده۱۰. اعضای هیئت مدیره مرکب از ۳ نفر به شرح زیر است:
- رئیس هیئت مدیره که سمت مدیرعامل را دارا می‌باشد از بین افرادی که در امور تأمین اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد باشد و با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌شود منصوب می‌شود.
- دونفر عضو اصلی هیئت مدیره با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌شوند.[۱]
- یک نفر عضو علی‌البدل هیئت مدیره که از بین اعضای عالی رتبه سازمان به ترتیب مذکور در مورد اعضای اصلی، تعیین خواهد شد.

تبصره. اعضای هیئت مدیره موظفاً انجام وظیفه خواهند کرد و باید تمام اوقات در اختیار سازمان باشند و هیچ نوع شغل موظف در خارج از سازمان قبول نکنند.

ماده۱۱. مدت مأموریت مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره سه سال است و تجدید انتخاب آنها بلامانع می‌باشد، در مورد فوت یا استعفا هر یک از آنها جانشین آنها برای بقیه مدت به ترتیب مذکور تعیین خواهد شد، اعضای هیئت مدیره پس از اتمام مدت مأموریت خود، تا تعیین هیئت مدیره جدید کماکان به کار خود ادامه خواهند داد.[۲]

ماده۱۲. وظایف و اختیارات هیئت مدیره به شرح زیر است:[۳]

---

۱. به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی اختیارات وزیر بهداری و بهزیستی در این ماده به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض شده است.

۲. به موجب لایحه قانونی اصلاح ماده ۱۱ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۵۸/۱۰/۲۲ اصلاح شده است.

۳. به موجب مصوبه ۱۳۷۵/۶/۱۱ هیئت وزیران، ماده ۱۲، اصلاح شده؛ نیز در مصوبه مورخ ۱۳۸۰/۴/۱۳ هیئت وزیران بنا به پیشنهاد شماره ۲۸۲۸ مورخ ۱۳۷۵/۳/۲۷ وزارت بهداشت و تأییدیه سازمان مدیریت و به استناد ماده (۶) قانون برنامه توسعه سوم مصوبه ۱۳۷۹ ــ عبارت «تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از پنج میلیون ریال است» در این ماده حذف شده است.

- پیشنهاد سیاست کلی و خط مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین اجتماعی به شورا.
- تأیید آیین‌نامه‌های اجرایی موضوع قانون تأمین اجتماعی و این اساسنامه جهت پیشنهاد به مراجع مربوط.
- تأیید برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت تصویب شورا.
- پیشنهاد تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب جهت تصویب شورا.
- بررسی در مورد بهره‌برداری و سرمایه‌گذاری از محل وجوه و ذخایر سازمان و تهیه پیشنهاد لازم جهت طرح و تصویب در شورا.

ماده۱۳. تصمیمات هیئت مدیره به اکثریت آرا مناط اعتبار خواهد بود.

ماده۱۴. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل که مسوول اداره امور سازمان می‌باشد عالیترین مرجع اجرایی سازمان بوده و بر کلیه تشکیلات و کارکنان سازمان ریاست دارد.

وظایف و اختیارات مدیرعامل به شرح زیر است:

- اجرای مصوبات شورا و هیئت مدیره.
- تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و پیشنهاد آن به هیئت مدیره.
- پیشنهاد تشکیلات سازمان به هیئت مدیره جهت تأیید و تقدیم آن به شورا جهت تصویب.
- پیشنهاد خط مشی عملیاتی اعم از استخدامی، مالی، معاملاتی و غیره به هیئت مدیره جهت تصویب.
- اداره امور سازمان در حدود خط مشی و مقررات و اختیارات مصوب.
- مدیرعامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان می‌باشد و می‌تواند این اختیار را شخصاً یا به وسیله وکلا یا نمایندگانی که تعیین می‌کند اعمال نماید.[1]

ماده۱۵. مدیرعامل می‌تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هیئتی یا به هریک از اعضای هیئت مدیره یا هر یک از کارکنان سازمان تفویض نماید.[2]

هیئت نظارت

ماده۱۶. اعضای هیئت نظارت مرکب از سه نفر به شرح زیر است:

۱. یک نفر نماینده دولت به انتخاب وزیر دارایی و اموراقتصادی.

۲. یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و تا زمانی که کانون مذکور تشکیل نشده است، یک نفر از بین کارفرمایان به انتخاب

---

۱. به موجب مصوبه مورخ ۱۳۷۵/۶/۱۱هیئت وزیران، بنا به پیشنهاد شماره ۲۸۲۸ مورخ ۱۳۷۵/۳/۲۳ وزارت بهداشت و به استناد ماده ۱ لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی و نیز به موجب مصوبه مورخ۱۳۸۰/۴/۱۳ هیئت وزیران، بنا به پیشنهاد شماره ۲۸۲۸ مورخ ۱۳۷۵/۳/۲۳وزارت بهداشت و تأییدیه سازمان مدیریت و به استناد ماده ۶ قانون برنامه توسعه سوم مصوب سال ۱۳۷۹ در ماده ۱۴ اساسنامه عبارت «تصویب انجام معاملات تا مبلغ پنج میلیون ریال» حذف شده است و نیز متن ماده ۱۵ جایگزین متن سابق گردیده است. متن قبل از اصلاح آن عبارت است از «مدیرعامل می‌تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هر یک از اعضاء هیئت مدیره یا هر یک از کارکنان سازمان به مسؤولیت خود تفویض نماید».

۲. همان.

وزیر کار و امور اجتماعی.[1]
۳. یک نفر نماینده بیمه‌شدگان از بین اعضاء شوراهای اسلامی کار به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.[2]
ماده۱۷. وظایف و اختیارات هیئت نظارت به شرح زیر است:
- نظارت بر حسن اجرای این اساسنامه و قانون تأمین اجتماعی و تطبیق عملیات سازمان با مقررات قانونی.
- اظهارنظر در مورد ترازنامه تنظیمی سازمان، قبل از طرح در شورای عالی.
- انجام وظایف دیگری که به موجب این اساسنامه یا قانون تأمین اجتماعی و مقررات دیگر در صلاحیت هیئت نظارت است.

تبصره ۱ـ هیئت نظارت حق مداخله در امور سازمان را ندارد و در اجرای وظایف خود برای گرفتن اطلاعات لازم و رسیدگی به دفاتر و مدارک باید به مدیرعامل مراجعه نماید و مدیرعامل موظف است هرگونه مدارک یا توضیحاتی که مورد نیاز باشد، در اختیار هیئت نظارت بگذارد.
تبصره ۲ـ چنانچه هیئت نظارت در اداره امور سازمان عملی خلاف قانون و مقررات مشاهده نماید مراتب را به اطلاع مدیرعامل خواهد رساند.
ماده۱۸. هیئت نظارت برای مدت سه سال انتخاب می‌شود و تجدید انتخاب اعضای آن بلامانع است در موارد فوت یا استعفا هریک جانشین وی برای بقیه مدت به نحو مذکور در ماده ۱۶ تعیین خواهد شد.
ماده۱۹. امور داخلی هیئت نظارت و طرز تشکیل جلسات آن، طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت مذکور می‌رسد.[3]

بخش سوم: امور مالی

ماده۲۰. هیئت مدیره مکلف است تا اول دی ماه هر سال بودجه کل سازمان را برای سال بعد تنظیم و به شورا پیشنهاد نماید. شورا مکلف است حداکثر تا پانزدهم اسفندماه بودجه سال بعد را تصویب و به هیئت مدیره ابلاغ نماید.
تبصره ۱ـ ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان باید حداکثر لغایت شهریورماه سال بعد توسط مدیرعامل جهت رسیدگی به هیئت مدیره و هیئت نظارت ارسال گردد، هیئت مدیره موظف است حداکثر ظرف مدت سی روز از تاریخ وصول نظرات هیئت نظارت در مورد ترازنامه و گزارش صورت مذکور ترازنامه را به انضمام یک نسخه از نظرات هیئت نظارت به شورا تقدیم دارد.
تبصره ۲ـ هیئت نظارت مکلف است نسخه‌ای از نظرات خود را در مورد ترازنامه سالانه و گزارش مالی و صورت دارایی و بدهی سازمان حداکثر ظرف مدت ۶۰ روز از تاریخ دریافت آن به هیئت مدیره تسلیم کند.

---

۱. نک به ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار.
۲. به موجب تصویبنامه راجع به اصلاح بند ۳ ماده ۱۶ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی مورخ ۱۶۳۳/۵/۱۴ اصلاح شده است .متن قدیم عبارت است از«یک نفر نماینده بیمه‌شدگان به انتخاب کنفدراسیون کارگری و تازمانی که کنفدراسیون مذکور تشکیل نشده است، یک نفر از بین بیمه‌شدگان به انتخاب وزیر بهداری و بهزیستی».
۳. آیین‌نامه هیئت نظارت در تاریخ۱۳۶۲/۲/۱۴به تصویب رسیده است.

ماده۲۱. مانده درآمد پس از وضع مخارج و کلیه درآمدهای حاصل از خسارات و زیان دیرکرد و بهره سپرده‌ها و سود اوراق بهادار و درآمد حاصل از فروش یا واگذاری یا بهره‌برداری یا سرمایه‌گذاری از وجوه و اموال سازمان کلاً به حساب ذخایر سازمان منظور خواهد شد.

ماده۲۲. تا تصویب آیین‌نامه‌های موضوع این اساسنامه، آیین‌نامه‌ها و مقررات فعلی معتبر خواهد بود.

پکیج نمونه سوالات استخدامی

تامین اجتماعی

همراه با پاسخ تشریحی و توضیحی

مشاهده