

قانون استخدام کشوری

مصوب خرداد ماه ۱۳۴۵

فصل اول - کلیات

ماده ۱ - تعاریف

الف - استخدام دولت عبارت از پذیرفتن شخصی به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها یا شرکتها یا مؤسسات دولتی است.
ب - خدمت دولت عبارت از اشتغال به کاری است که مستخدم به موجب حکم رسمی مکلف به انجام آن می‌گردد.
پ - حکم رسمی عبارت از دستور کتبی مقامات صلاحیتدار وزارتخانه‌ها و شرکتها یا مؤسسات دولتی در حدود قوانین و مقررات مربوط است.

ت - وزارتخانه واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون به این عنوان شناخته شده است.

ث - مؤسسه دولتی واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد و به وسیله دولت اداره می‌شود.

ج - شرکت دولتی واحد سازمانی مشخصی است که با اجازه قانون به صورت شرکت ایجاد شود و بیش از پنجاه درصد سرمایه آن متعلق به دولت باشد. هر شرکت تجارتي که از طریق سرمایه‌گذاری شرکتهای دولتی ایجاد شود، تا زمانی که بیش از پنجاه درصد سهام آن متعلق به شرکتهای دولتی است، شرکت دولتی تلقی می‌شود.

ماده ۲ - سازمانها و مستخدمین مشروح در زیر از نظر استخدامی تابع مقررات خاص خود می‌باشند ولی این سازمانها مشمول حکم تبصره ماده ۱۱۲ این قانون خواهند بود:

الف - ...

ب - ...

پ - شرکتهای دولتی، شرکتهای مذکور مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی مصوب پنجم خرداد ماه ۱۳۵۲ می‌باشند و هرگونه اصلاحات بعدی در مقررات مذکور توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب کمیسیونهای استخدام مجلس تقدیم می‌شود. حقوق و مزایای مستخدمین خارجی شرکتهای دولتی با رعایت ضوابطی که به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طرف مجمع عمومی مربوط تعیین می‌شود.

ت - شهرداریها و مؤسسات تابع آنها و انجمنهای بهداری و سازمانهایی که جنبه محلی داشته و هزینه آنها از درآمدهای خاص محلی تأمین می‌شود.

ث - مستخدمین تابع مقررات قانون استخدام نیروهای مسلح ۱- آن عده از مستخدمین مورد نیاز وزارت جنگ که مشمول قانون استخدام نیروهای مسلح نیستند مشمول مقررات این قانون خواهند بود. ولی وزارت جنگ از نظر تشریفات استخدامی کارمندان مورد نیاز خود، تابع قانون مربوط به معافیت وزارت جنگ از محدودیتهای استخدام سازمانهای کشوری مصوب دوم آبان ۱۳۴۳ خواهد بود.

۲- اجرای تمام یا قسمتی از وظایفی که به موجب این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور محول است، در نیروهای مسلح با تصویب هیأت وزیران و همچنین تصویب تشکیلات نیروهای مسلح به وسیله سازمانهای تابعه پس از طی تشریفات مقرر معمول خواهد شد.

ج - دارندگان رتبه‌های قضایی و اعضای رسمی هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات عالی علمی دولتی.

چ - مستخدمین مجلس.

ح - مؤسسات دولتی که به موجب قانون در تاریخ تصویب این اصلاحیه از شمول این قانون مستثنا هستند.

خ - وزارت امور خارجه که تابع مقررات استخدامی خاص خود می باشد.

د - مؤسسات دولتی که به تشخیص سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران به اقتضای نوع وظایف و فعالیتهای مربوط باید مشمول مقررات استخدامی خاص باشند.

مقررات استخدامی هریک از مؤسسات مزبور و هرگونه اصلاحات بعدی آن توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب کمیسیون استخدامی مجلس تقدیم می شود و تا تاریخ تصویب آن، مقررات قبلی آنها اجرا خواهد شد.

تبصره ۱ - مستخدمین مشمول بندهای (ج) و (چ) در هر مورد که قانونی برای تعیین تکلیف آنان وجود نداشته باشد یا طبق قوانین مربوط تابع احکام عمومی قوانین استخدام کشوری شده باشند، مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲ - امور استخدامی سایر وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول مقررات این قانون خواهد بود.

ماده ۳ - نخست وزیر و وزرا و معاونان نخست وزیر و معاونان وزرا و سفرا و استانداران و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و رؤسای دفاتر نخست وزیر و وزرا، مشمول مقررات این قانون نیستند ولی در صورتی که مستخدمین رسمی بدین مقامات منصوب یا به نمایندگی مجلس انتخاب یا منصوب شوند مدت خدمت آنان در این مقامات از هر لحاظ جزو سابقه خدمت رسمی محسوب شده و مقررات این قانون تا آنجا که با قوانین خاص آنان مغایرتی نداشته باشد شامل حال آنها خواهد بود.

ماده ۴ - مستخدمین وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع خارج نخواهند بود:

رسمی و پیمانی

تبصره - افرادی که طبق مقررات قانون کار به خدمت دولت مشغول می شوند کارگر شناخته شده و با آنان طبق مقررات قانون کار رفتار خواهد شد. افرادی که طبق قوانین خاص خود کارگر شناخته شده اند مشمول این قانون نیستند.

تشخیص مشاغل کاری در وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون، به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

ماده ۵ - مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از گروههای جداول حقوق موضوع ماده ۳۰ برای تصدی یکی از پستهای سازمانی وزارتخانهها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون، استخدام شده باشد.

تبصره - واگذاری پستهای سازمانی به اشخاص غیر از مستخدمین رسمی ممنوع است. ولی در صورتی که برای تصدی برخی از پستهای تخصصی نتوان از مستخدمین رسمی استفاده نمود ممکن است با تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور، مستخدمین شرکتها و مؤسسات دولتی مستثنا شده از این قانون را به عنوان مأمور به تصدی پستهای سازمانی مذکور منصوب نمود و با آنان مانند مستخدم پیمانی رفتار کرد و در صورتی که در مؤسسات مزبور هم شخص مورد نیاز یافت نشود با تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور می توان مستخدم مورد احتیاج را به عنوان مستخدم پیمانی برای تصدی پست مزبور استخدام نمود.

حقوق و مزایای مستخدمین شرکتهای مذکور در فوق با توافق سازمانهای ذی ربط از اعتبارات سازمان متبوع یا محل خدمت پرداخت می شود.

ماده ۶ - مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می شود.

تبصره - شرایط استخدام این قبیل مستخدمین به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۷ - شغل عبارت از مجموع وظایف و مسؤولیتهای مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد.

رسته عبارت از مجموع رشتههای مشاغلی است که از لحاظ نوع کار و حرفه و رشته تحصیلی و تجربی وابستگی نزدیک داشته باشد.

ماده ۸ - پست ثابت سازمانی عبارت از محلی است که در سازمان وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به‌طور مستمر برای یک شغل و ارجاع آن به یک مستخدم در نظر گرفته شده اعم از این که دارای متصدی یا بدون متصدی باشد.

تبصره ۱ - پستهایی که جنبه استمرار ندارد به‌عنوان پست موقت شناخته شده و استخدام افراد به‌طور رسمی برای تصدی این پستها ممنوع است.

تبصره ۲ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند سازمان تفصیلی خود را با قید تعداد پستهای ثابت سازمانی کلیه واحدهای تابع خود تهیه و به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تسلیم کنند.

سازمان موظف است بعد از دریافت طرح سازمانهای تفصیلی، نظر خود را مشعر بر موافقت یا اصلاح آنها به وزارتخانه‌ها یا سازمانهای دولتی اعلام کند. هر نوع تغییرات در سازمان تفصیلی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون منوط به موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود. در صورت بروز اختلاف نظر در این مورد بین وزارتخانه یا مؤسسه مربوطه با سازمان امور اداری و استخدامی کشور هیأت وزیران تصمیم مقتضی اتخاذ خواهد کرد.

ماده ۹ - ترفیع عبارت است از احراز یک پایه بالاتر.

ماده ۱۰ - انتقال عبارت از آن است که مستخدم رسمی از خدمت یک وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مشمول این قانون بدون آن که جریان خدمت وی قطع گردد با حفظ گروه و پایه و پیشینه خدمت خود به خدمت وزارتخانه یا مؤسسه دولتی دیگر مشمول این قانون درآید.

ماده ۱۱ - مأموریت عبارت است از:

الف - محول شدن وظیفه موقت به مستخدم غیر از وظیفه اصلی که در پست ثابت سازمانی خود دارد.

ب - اعزام مستخدم به‌طور موقت به وزارتخانه‌ها و مؤسساتی که فهرست آنها به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و همچنین اعزام به سازمانهای بین‌المللی که دولت ایران عضویت آنها را پذیرفته یا سازمانهایی که دولت ایران شرکت در آنها را مقتضی بداند.

پ - اعزام مستخدم برای طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی در داخل یا خارج کشور.

ماده ۱۲ - حقوق و مزایای مستخدمین در مدت مأموریت، منحصراً از طریق یک صندوق قابل پرداخت است.

تبصره - آیین‌نامه نحوه اجرای مواد ۱۱ و ۱۲ و همچنین ترتیب اعزام مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری برای اشتغال در پستهای ثابت سازمانی خارج از کشور و تعیین مدت آن به‌وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل دوم - در ورود به خدمت و انتصابات

ماده ۱۳ - استخدام اشخاص به خدمت رسمی دولت از طریق امتحان یا مسابقه انجام می‌شود.

تبصره ۱ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند با موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور در قبال داوطلبان یا دانشجویان آموزشگاههای اختصاصی یا دوره‌های تربیتی مربوط و دانشگاهها و مؤسسات عالی آموزشی، تعهد استخدامی به‌عمل آورند.

تبصره ۲ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری می‌توانند مستخدمین پیمانی را که در تاریخ تصویب این اصلاحیه (۵۱/۱۲/۲۴) در استخدام دارند با رعایت مقررات مربوط از طریق امتحان به‌طور رسمی استخدام کنند مشروط بر آن که سن آنان در تاریخ بیست و چهارم اسفندماه ۱۳۵۱ از حداکثر مقرر در ماده ۱۴ این قانون تجاوز نکرده باشد.

تبصره ۳ - آیین‌نامه مربوط به طرز اجرای این ماده از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورخواهد رسید.

ماده ۱۴ - برای ورود به خدمت رسمی شرایط ذیل لازم است:

الف - حداقل داشتن ۱۸ سال تمام و نداشتن بیش از ۴۰ سال تمام.

ب - تابعیت ایران.

پ - انجام خدمت پرچم یا معافیت قانون بودن.

ت - نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر.

ث - عدم محکومیت به فساد عقیده و معتاد نبودن به استعمال افیون.

ج - حداقل داشتن گواهینامه پایان دوره ابتدایی.

چ - داشتن توانایی انجام کاری که برای آن استخدام می شود.

تبصره ۱ - افرادی که مجدداً به استخدام رسمی پذیرفته می شوند مشمول محدودیت مربوط به حداکثر سن مذکور در بند الف این ماده نخواهند بود.

تبصره ۲ - حداکثر سن مذکور در بند الف این ماده در مورد افرادی که داوطلب استخدام در مشاغل تخصصی که فهرست آن با پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب شورا می رسد ۴۵ سال تمام می باشد.

ماده ۱۵ - استخدام و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع بیگانه به موجب قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

ماده ۱۶ - امتحان و مسابقه ورودی داوطلبان استخدام رسمی به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور صورت می گیرد.

تبصره - سازمان امور اداری و استخدامی کشور در صورت اقتضا می تواند اجرای امتحان و مسابقه را با حفظ حق نظارت به دستگاه استخدام کننده محول دارد.

ماده ۱۷ - کسانی که در امتحان یا مسابقه ورودی استخدام رسمی قبول شده اند قبل از ورود به خدمت رسمی، یک دوره آزمایشی را طی خواهند کرد.

تبصره ۱ - انتصاب موقت افرادی که دوره آزمایشی را طی می کنند به پستهای ثابت سازمانی بلامانع است.

تبصره ۲ - افراد مذکور در این ماده در طول دوره آزمایشی در حکم مستخدم رسمی محسوب می شوند.

ماده ۱۸ - مدت خدمت آزمایشی داوطلبان ورود به استخدام رسمی توسط وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده تعیین می شود ولی در هیچ مورد از شش ماه کمتر و از دو سال بیشتر نخواهد بود.

تبصره ۱ - حقوق دوره آزمایشی برابر مقررات این قانون تعیین و پرداخت می گردد و در صورتی که مستخدم به استخدام رسمی پذیرفته شود مدت خدمت آزمایشی جزو سابقه خدمت وی محسوب می شود.

تبصره ۲ - فوق العاده و هزینه های مستخدم آزمایشی مطابق فوق العاده و هزینه های مستخدم رسمی تعیین و پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۹ - افرادی که در دوره آزمایشی لیاقت و کاردانی و علاقه به کار از خود نشان بدهند در پایان دوره آزمایشی به موجب حکم وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور از لحاظ تطبیق با مقررات استخدامی در عداد مستخدمین رسمی منظور و از حقوق و مزایای قانونی آن برخوردار خواهند شد.

ماده ۲۰ - افرادی که در طی یا در پایان دوره آزمایشی صالح برای ابقای در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند بدون هیچ گونه تعهد، حکم برکناری آنان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده صادر و جریان به سازمان امور اداری و استخدامی کشور اطلاع داده می شود.

تبصره - به افرادی که طبق این ماده از خدمت برکنار می شوند حقوق مرخصی استحقاقی پرداخت خواهد شد.

ماده ۲۱ - کسانی که طبق ماده ۲۰ به استخدام رسمی پذیرفته نمی شوند تا یک سال از تاریخ برکناری حق شرکت مجدد در مسابقات ورودی استخدام رسمی برای همان شغل رانخواهند داشت.

ماده ۲۲ - پس از اتمام دوره آزمایشی، انتصاب قطعی افراد به پستهای سازمانی با توجه به شرایط احراز شغل و با رعایت تحصیلات و امتیازات حاصله از امتحانات و مسابقات و نحوه کار در دوره آزمایشی و تجارب ایشان در قبل از ورود به استخدام رسمی صورت می گیرد.

ماده ۲۳ - انتصابات و ترفیعات مستخدمین رسمی باید بر اساس لیاقت و شایستگی و کاردانی و استعداد و رشد فکری و تجارب آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد.

ماده ۲۴ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است کلیه مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون را مورد بررسی قرار داده و با کسب نظر مشورتی آنها وظایف و مسؤولیتهای هر کدام را مشخص و بر این اساس شرایط احراز شغل را معین کند و در هر مورد که این شرایط تعیین شد وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در انتصابات خود شرایط احراز آن مشاغل را رعایت کنند.

ماده ۲۵ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است هر یک از مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون را در یکی از رسته‌ها قرار دهد.

تبصره ۱ - مستخدمین رسمی به اقتضای شغلی که برای تصدی آن استخدام شده یا می‌شوند در یکی از رسته‌های شغلی قرار خواهند گرفت.
تبصره ۲ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌تواند با کسب نظر وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مربوط در داخل هر یک از رسته‌ها به اقتضای نوع شغل، رشته‌های تخصصی تشخیص دهد.

ماده ۲۶ - انتصاب مستخدمین رسمی به پستهایی که مشاغل مربوط به آنها در رسته مربوط مستخدم قرار ندارد ممنوع است مگر با داشتن شرایط لازم احراز آن پست و رضایت مستخدم.

تبصره - رؤسای ادارات و مقامات بالاتر در صورت اقتضای می‌توانند با تصویب وزیر یا رئیس مؤسسه دولتی مربوط، مستخدم را با داشتن شرایط لازم در رسته دیگر به خدمت بگمارند.

ماده ۲۷ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور در هر مورد که ضروری تشخیص دهد از طریق امتحان و مسابقه، فهرستی از افراد صلاحیتدار برای تصدی مشاغل تهیه و در اختیار وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون خواهد گذاشت و وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند در مواردی که فهرست مذکور از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه گردیده، احتیاجات استخدامی مربوط خود را از میان افراد مذکور در فهرست تأمین کنند.

ماده ۲۸ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در فواصل معین شایستگی و استعداد مستخدمین رسمی را مورد بررسی قرار داده و نتیجه را در پرونده استخدامی مستخدم منعکس سازند. این سنجش به نحوی صورت خواهد گرفت که موجب ارشاد و معرف استحقاق مستخدم برای تصدی مقامات یا ترفیع یا تغییر شغل و یا لزوم گذراندن دوره کارآموزی جدید باشد.

تبصره - اجرای مفاد این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۲۹ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند رونوشت احکام استخدام مستخدمین رسمی را در بدو ورود به خدمت همچنین رونوشت احکام ترفیع و تغییر گروه و خروج از خدمت آنان را به سازمان امور اداری و استخدامی کشور ارسال دارند.

فصل سوم - در حقوق و مزایای مستخدمین رسمی

ماده ۳۰ - کلیه مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور بر اساس اهمیت وظایف و مسؤولیتهای و شرایط تصدی از لحاظ معلومات و تجربه، طبقه‌بندی و به یکی از گروههای جدول یا جداول حقوق تخصیص می‌یابد. جدول یا جداول حقوق موضوع این ماده از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تأیید شورای حقوق و دستمزد می‌رسد.

تبصره ۱ - تطبیق حقوق فعلی مستخدمین رسمی مشمول این قانون با جداول موضوع این ماده براساس آیین نامه‌ای که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تنظیم و به تأییدشورا می‌رسد به عمل خواهد آمد ولی در هیچ مورد با اجرای این تبصره از حقوق گروه و پایه استحقاقی مستخدم فوق در حین تطبیق وجهی کسر نخواهد شد.

تبصره ۲ - از تاریخ تصویب این اصلاحیه (۱۳۵۳/۱۲/۲۸) معاونان استاندار در صورت داشتن حداقل مدرک لیسانس و دارا بودن سایر شرایطی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تعیین می‌شود از حقوق و مزایای معاون وزارتخانه استفاده خواهند نمود. تعداد معاونان هر استانداری که مشمول حکم این تبصره می‌شوند به پیشنهاد استاندار و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و موافقت وزیر کشور تعیین می‌شود و در هیچ‌یک از استانها از دو نفر تجاوز نخواهد کرد.

تبصره ۳ - مستخدمین رسمی که از تاریخ تصویب این اصلاحیه به بعد در سمت معاونت شهرداری پایتخت خدمت نمایند مشمول مقررات مربوط به معاون وزارتخانه خواهند بود.

تبصره ۴ - جمع حقوق و فوق العاده شغل مستشاران دیوان محاسبات به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارایی توسط شورای حقوق و دستمزد تعیین می‌شود.

ماده ۳۱ - استخدام رسمی فقط برای تصدی مشاغل یکی از گروه‌های جداول حقوق مذکور در ماده ۳۰ به عمل خواهد آمد و در هر مورد وزارتخانه یا مؤسسه مربوط با توجه به شغلی که استخدام برای آن صورت می‌گیرد گروهی را که مستخدم جدید در آن قرار می‌گیرد تعیین می‌کند.

ماده ۳۲ - جداول حقوق ماهانه مستخدمین رسمی مشمول این قانون از عدد ۱۰۰ کمتر و از عدد ۹۰۰ بیشتر نخواهد بود که با اعمال ضریب ماده ۳۳ حقوق مستخدم تعیین خواهد شد.

تبصره ۱ - حقوق ماهانه مقامات مذکور در زیر در جداول موضوع ماده ۳۰ قرار نمی‌گیرد و با اعمال ضریب ماده ۳۳ به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف - معاون وزارتخانه ۱۰۰۰

ب - استاندار، سفیر، معاون نخست‌وزیر ۱۱۰۰

پ - وزیر، مدیرعامل سازمان برنامه دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور ۱۲۵۰

ت - نخست‌وزیر ۱۴۰۰

تبصره ۲ - حقوق و مزایای افرادی که بعد از انقلاب اسلامی (۵۷/۱۱/۲۲) در مقام سرپرست وزارتخانه‌ها انجام وظیفه نموده‌اند معادل حقوق و مزایای وزیر تعیین می‌گردد و از محل اعتبار مربوط قابل پرداخت است.

ماده ۳۳ - ضریب جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ چهل ریال تعیین می‌شود.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در موردی که به علت افزایش هزینه زندگی و عوامل دیگر تغییر ضریب جدول حقوق ضروری باشد، تغییر ضریب را برای تصویب مجلس شورای اسلامی به دولت پیشنهاد کند.

تبصره - به منظور استقرار نظام هماهنگ در تعیین حقوق و مزایای مستخدمین دولت، شورای حقوق و دستمزد از وزیرداری و یکی از وزرا به انتخاب نخست‌وزیر و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل می‌شود. وزارتخانه‌ها و کلیه مؤسسات و شرکتهای دولتی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند، همچنین مؤسسات موضوع بند ت ماده ۲ مکلفند قبل از هر نوع تغییر میزان حداقل حقوق و مزایای مستخدمین خود قبلاً موافقت شورای مذکور را کسب کنند.

کلیه مؤسسات دولتی که به موجب قانون خاص خود، شمول قوانین و مقررات عمومی نسبت به آنها مستلزم ذکر نام آن مؤسسات در قانون مربوط می باشد با تصویب هیأت وزیران مشمول حکم این تبصره خواهند بود و قوانین و مقررات کلیه مؤسسات دولتی در مواردی که با مقررات این تبصره مغایر است ملغی خواهد بود.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود. آیین نامه اجرایی این تبصره به وسیله شورای مذکور تهیه می شود و به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۳۴ - مستخدم رسمی به استناد شغلی که برای آن استخدام می شود در پایه یک گروه مربوط وارد خدمت می شود و در صورتی که این قبیل مستخدمین دارای سابقه خدمت دولتی باشند به ازای هر دو سال سابقه خدمت دولتی آنان یک پایه در گروه شغل مورد تصدی به آنان اعطا می شود. مدت خدمت زیر پرچم و خدمات اجتماعی زنان جزو سابقه خدمت دولتی مستخدم محسوب می شود.

حکم این ماده شامل کلیه مستخدمینی که طبق مقررات این قانون به استخدام رسمی پذیرفته شده اند نیز می باشد.

ماده ۳۵ - در صورت رضایت بخش بودن خدمات هر یک از مستخدمین رسمی مشمول این قانون، وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی در ازای هر دو سال خدمت یک پایه ترفیع به آنان اعطا می کنند به مستخدمی که خدمات برجسته ای انجام داده باشد به جای یک پایه می توان دو پایه اعطا کرد. خدمات برجسته با ضوابطی که در آیین نامه موضوع تبصره ماده ۲۸ تعیین می شود تشخیص خواهد شد.

تبصره - در نقاطی از کشور که سازمان امور اداری و استخدامی کشور پیشنهاد می کند و به تصویب هیأت وزیران می رسد هر یک سال اشتغال مستخدمین رسمی از لحاظ ترفیع، هیجده ماه تا دو سال محسوب می شود.

ماده ۳۶ - تغییر گروه مستخدم رسمی با رعایت شرایط زیر امکان پذیر است:

الف - در گروه جدید، پست سازمانی بدون متصدی وجود داشته باشد.

ب - مستخدم واجد شرایط لازم برای تصدی شغل گروه جدید باشد.

پ - از لحاظ معلومات مورد لزوم برای تصدی شغل گروه جدید از عهده امتحانات مقرر بر آید.

تبصره ۱ - مستخدمینی که ارتقای گروه یافته یا می یابند در پایه ای از گروه جدید قرار می گیرند که در گروه قبلی دارا بوده اند. در مواردی که پایه قبلی مستخدم در گروه جدید وجود نداشته باشد، آخرین پایه گروه جدید به آنان اعطای می شود.

تبصره ۲ - در صورت ضرورت و با رضایت مستخدم می توان پستی در گروه پایین تر به او ارجاع کرد و در این صورت مستخدم در پایه ای از گروه جدید قرار خواهد گرفت که در گروه قبلی دارا بوده است و تفاوت حقوق پایه گروه قبلی با پایه گروه جدید را دریافت خواهد کرد و در تعیین حقوق، آمادگی به خدمت و حقوق بازنشستگی و وظیفه او مبنای محاسبه قرار می گیرد و در غیر این صورت مستخدم آماده به خدمت خواهد شد.

هر نوع افزایش حقوق ناشی از ترفیع پایه این گونه مستخدمین بابت تفاوت های مذکور در فوق محسوب خواهد شد.

ارتقای گروه مجدد مستخدمی که به ترتیب فوق در گروه پایین تر منصوب می شود تا بالاترین گروهی که قبلاً دارا بوده است بدون گذراندن امتحان مقرر در بند (پ) این ماده با داشتن سایر شرایط مجاز است و در این صورت در پایه ای از گروه بالاتر قرار می گیرد که در گروه پایین تر دارا بوده است و تفاوت حاصل از ارتقای گروه او بابت تفاوت حقوق مذکور در فوق محسوب خواهد شد.

تبصره ۳ - استفاده مستخدم رسمی از حقوق شغل مورد تصدی براساس جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ در موقع تنزل گروه و یا تغییر شغل در دوران آمادگی به خدمت، بازنشستگی، یا در برقراری حقوق وظیفه از کارافتادگی و فوت مشروط بر آن است که حداقل شش ماه تمام تصدی پست مربوط را داشته باشد. این حکم در مورد مستخدمین موضوع تبصره این ماده که به علت عدم قبول پست در گروه پایین تر آماده به خدمت شده یا می شوند نیز جاری است.

ماده ۳۷ - آیین نامه اجرایی مواد ۳۰ و ۳۵ و ۳۶ به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می شود و به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده ۳۸ - در صورتی که نوع کار و وظایف و مسئولیتهای بعضی از مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون، اقتضا نماید که مبالغی علاوه بر حقوق به مستخدمین رسمی شاغل آن پرداخت شود، مبلغی به‌عنوان فوق‌العاده شغل به‌شاهلین آن مشاغل پرداخت خواهد شد. تعیین مشاغل مستحق دریافت فوق‌العاده مزبور و میزان این فوق‌العاده و همچنین ازدیاد یا تقلیل یا حذف این فوق‌العاده در مورد مشاغل مختلف بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران صورت خواهد گرفت.

تبصره ۱ - جمع حقوق و فوق‌العاده شغل نمی‌تواند از دو برابر بالاترین حقوق جدول مربوط تجاوز کند.

تبصره ۲ - فوق‌العاده شغل فقط در مدتی قابل پرداخت است که مستخدم رسمی در شغلی که فوق‌العاده مزبور به آن تعلق می‌گیرد انجام وظیفه کند.

تبصره ۳ - مستخدم رسمی هنگام مرخصی استحقاقی از فوق‌العاده شغل مورد تصدی خود استفاده خواهد کرد.

تبصره ۴ - مستخدمین رسمی طی مرخصی استعلاجی حداکثر تا چهار ماه در هر دوازده ماه خدمت متوالی می‌تواند از فوق‌العاده شغل مورد تصدی خود استفاده کند.

تبصره ۵ - میزان اعتبار فوق‌العاده شغل همه ساله ضمن بودجه کل کشور پیش‌بینی خواهد شد و جمع پرداختیهای فوق‌العاده شغل هر سال از مبلغ اعتبار منظور در بودجه مصوب نباید تجاوز کند.

تبصره ۶ - فوق‌العاده شغل مقامات دولتی مذکور در ماده ۳ از یک برابر حقوق آنان نباید تجاوز کند.

ماده ۳۹ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی می‌توانند علاوه بر فوق‌العاده شغل مذکور در ماده ۳۸ این قانون فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به مستخدمین پرداخت کنند:

الف - فوق‌العاده اضافه کار که فقط در قبال ساعات کار اضافی برای انجام وظایف مشخص به‌طور غیرمستمر قابل پرداخت است.

ب - فوق‌العاده بدی آب و هوا به مستخدمینی که در نقاط بد آب و هوا انجام وظیفه می‌کنند قابل پرداخت است.

پ - فوق‌العاده محرومیت از تسهیلات زندگی به مستخدمینی که در نقاطی خدمت می‌کنند که فاقد تسهیلات لازم زندگی است قابل پرداخت است.

ت - فوق‌العاده محل خدمت فقط به مستخدمینی که محل جغرافیایی خدمت آنان تغییر می‌کند حداکثر به مدت پنج سال در هر محل قابل پرداخت است.

ث - فوق‌العاده روزانه که فقط در قبال روزهایی که مستخدم خارج از محل خدمت انجام وظیفه می‌کند قابل پرداخت است.

ج - فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور فقط به مستخدمینی که در خارج از کشور انجام وظیفه می‌کنند قابل پرداخت است.

چ - فوق‌العاده کسر صندوق که فقط به تحویلداران و تحصیلداران و مأمورین پرداخت قابل پرداخت است.

ح - فوق‌العاده تضمین که فقط به صاحب جمعان نقدی یا جنسی قابل پرداخت است.

خ - فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار فقط به مستخدمینی که در شرایط غیرمتعارف محیط کار، به تشخیص سازمان اموراداری و استخدامی [کشور] مجبور به انجام وظیفه می‌باشند قابل پرداخت است.

د - فوق‌العاده نوبت کاری به مستخدمینی که در نوبتهای غیرمتعارف مجبور به انجام وظیفه باشند قابل پرداخت است.

تبصره ۱ - حداکثر مدتی که مستخدم در طول خدمت خود در یک نقطه بد آب و هوا خدمت خواهد کرد نباید از پنج سال تجاوز کند مگر با رضایت مستخدم که در هر حال فوق‌العاده‌های موضوع بندهای ب و پ این ماده طبق مقررات مربوط به او پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ - مستخدمینی که بنا به ضرورت و تشخیص وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون و شرکتهای دولتی، بیش از پنج سال در نقاط محروم و بد آب و هوا خدمت نمایند مشمول محدودیت زمانی موضوع بند «ت» نخواهند بود و فوق‌العاده محل خدمت طبق مقررات مربوط به آنان پرداخت خواهد شد.

ماده ۴۰ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند مبالغی را برای جبران هزینه‌های زیر به مستخدمین خود پرداخت کنند:

الف - هزینه ایاب و ذهاب که فقط به مشاغل خاصی که تصدی آنها نوعاً مستلزم رفت و آمدهایی برای انجام وظیفه است تعلق می‌گیرد.

ب - هزینه سفر که فقط به مستخدمینی که به خارج از محل خدمت خود اعزام یا منتقل می‌شوند قابل پرداخت است.

پ - هزینه نقل مکان که فقط در موقع تغییر محل خدمت مستخدمین دولت قابل پرداخت است.

ماده ۴۱ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند به مستخدمینی که منشأ خدمات برجسته شونداپاداش پرداخت کنند. جمع پاداشهای پرداختی به یک مستخدم در هر سال نباید از یک برابر مجموع حقوق و مزایای یک ماه او تجاوز کند ولی با تصویب هیأت وزیران تا دو برابر مجموع حقوق و مزایای یک ماه مجاز خواهد بود.

ماده ۴۲ - آیین‌نامه اجرایی مواد ۳۹ و ۴۰ به وسیله سازمان اموراداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۴۳ - مستخدم رسمی نمی‌تواند تصدی بیش از یک پست سازمانی را داشته باشد. وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی نمی‌توانند غیر از حقوق و مزایای پست سازمانی مورد تصدی و فوق العاده‌ها و هزینه‌ها و پاداش مندرج در این فصل تحت هیچ عنوان وجهی به مستخدمین خود پرداخت کنند.

تبصره ۱ - حق کشف قاچاق موضوع قوانین منع کشت خشخاش و مجازات مرتکبین قاچاق و مقررات الحاقی آنها از شمول این ماده مستثنی است.

تبصره ۲ - پرداخت حق تدریس - حق تألیف و تصنیف و ترجمه حق تحقیق - حق تهیه و تنظیم و رهبری و گویندگی و اجرای برنامه‌های آموزشی و فرهنگی و هنری - حق حضور در جلسه حق الزحمه کارشناسان - حق العلاج و حق الزحمه صاحبان حرف پزشکی مشروط بر آن که امور راجع به آنها در غیر از ساعات اداری و علاوه بر وظیفه اصلی مستخدم انجام شود، همچنین پرداخت هزینه پذیرایی و عیدی پایان سال و کمک خواربار از شمول این ماده مستثنی است. آیین‌نامه اجرایی موضوع این تبصره به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و پس از تصویب هیأت وزیران قابل اجراست.

اصلاح آیین‌نامه اجرایی قسمتی از تبصره (۲) ماده (۴۳) قانون استخدام کشوری شماره ۹۲۲۱۱/ت/۳۴۸۶۹ هـ ۱۳۸۵/۸/۶

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۷/۳۰ بنا به پیشنهاد شماره ۱۰۰/۷۱۵۶ مورخ ۱۳۸۵/۱/۲۱ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد تبصره (۲) ماده (۴۳) قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۴۵ - تصویب نمود:

الف - آیین‌نامه اجرایی قسمتی از تبصره (۲) ماده (۴۳) قانون استخدام کشوری، موضوع تصویب‌نامه‌های شماره ۲۱۱۵۰/ت/۱۲۵۵۵ هـ مورخ ۱۳۷۴/۲/۴، شماره ۲۱۰۳۱/ت/۱۴۹۰۲ هـ مورخ ۱۳۷۵/۱/۲۶ و شماره ۵۸۱۳۵/ت/۱۶۹۶۵ هـ مورخ ۱۳۷۶/۴/۱ به شرح زیر اصلاح می‌شود:

۱- تبصره های زیر به ماده (۱) اضافه می‌شوند:

تبصره ۱- حق التدریس مستخدمان قانون استخدام کشوری برای هر ساعت به مأخذ یک بیستم حقوق و فوق العاده شغل آنان تعیین می‌شود.

تبصره ۲- حق التدریس اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی براساس مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی تعیین می‌شود.

- ۲- در بند (الف) ماده (۵) عبارت « تا ده هزار کلمه » حذف می شود و عبارت « (۳۰) ریال و مازاد بر آن به ازای هر کلمه حداکثر (۲۰) ریال » به عبارت « معادل یک ده هزارم حقوق و فوق العاده شغل مستخدم » تغییر می یابد.
- ۳- در بند (ب) ماده (۵) عبارت « تا ده هزار کلمه » حذف می شود و عبارت « (۲۵) ریال و مازاد بر آن به ازای هر کلمه حداکثر (۱۵) ریال » به عبارت « معادل یک دوازده هزارم حقوق و فوق العاده شغل مستخدم » تغییر می یابد.
- ۴- در بند (پ) ماده (۵) عبارت « با رعایت ضوابط مذکور تا دو برابر مبالغ مذکور در بندهای (الف) و (ب) » به عبارت « حداکثر معادل یک شش هزارم حقوق و فوق العاده شغل مستخدم » تغییر می یابد.
- ۵- در بند (ث) ماده (۵) عبارت « که از لوازم تألیف، تصنیف و ترجمه است، تا ده هزار کلمه » حذف می شود و عبارت « (۱۵) ریال و مازاد بر آن به ازای هر کلمه حداکثر (۱۰) ریال » به عبارت « معادل یک سی هزارم حقوق و فوق العاده شغل مستخدم » تغییر می یابد.
- ۶- میزان حق تحقیق ساعتی موضوع ماده (۶) به شرح زیر تعیین می شود:
- « دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکتری و معادل آنها و همچنین دارندگان مدرک کمتر از لیسانس که سابقه تحقیق دارند و طبق تشخیص هیئت موضوع ماده (۲) صلاحیت تحقیق را دارا باشند یک سی ام حقوق و فوق العاده شغل مستخدم.»
- ۷- میزان حق حضور در جلسه، موضوع ماده (۸) به شرح زیر تعیین می شود:
- « برای هر جلسه (۲) ساعته، حداکثر به میزان یک بیستم حقوق و فوق العاده شغل مستخدم.»
- ۸- در ماده (۹) بعد از عبارت « طبق قانون » عبارت « و مقررات » اضافه می شود.
- ب - تصویب نامه های شماره ۲۱۱۵۰/ت/۱۲۵۵۵-هـ مورخ ۱۳۷۴/۲/۴ و شماره ۵۸۱۳۵/ت/۱۶۹۶۵-هـ مورخ ۱۳۷۴/۱/۴ لغو می شوند.
- پ - ماده (۹) آیین نامه اجرایی ماده (۵۴) و بندهای « د » و « هـ » ماده (۱۴۳) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، موضوع تصویب نامه شماره ۷۶۶۳/ت/۳۲۸۲۳-هـ مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۴ حذف و شماره مواد بعدی به ترتیب اصلاح می شود.
- تبصره ماده ۲۹۲ قانون اصلاح پاره ای مواد قانون مالیاتهای مستقیم مصوب ۱۳۴۵/۱۲/۲۸ و الحاق موادی به قانون مذکور به قوت خود باقی است.
- ### فصل چهارم - در تنظیم و اجرای برنامه های آموزشی
- ماده ۴۴ - وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مکلفند با رعایت مقررات این قانون ادامه یا اجرای برنامه های آموزشی و یا کارآموزی مستخدمین خود را به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برسانند.
- تبصره ۱ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور می تواند با توجه به احتیاجات وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی و با همکاری آنها برنامه های آموزشی و کارآموزی لازم را تنظیم کند.
- تبصره ۲ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور می تواند برنامه های مصوب موضوع این ماده را رأساً یا به وسیله وزارتخانه ها و مؤسسات مربوط یا مؤسسات صلاحیتدار دیگر اجرا کند.
- تبصره ۳ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است طبق ضوابط و برنامه ای که تنظیم خواهد نمود مؤسسه ای برای آموزش مدیریت و فنون اداری مستخدمین دولت تأسیس کند. مؤسسه مزبور می تواند برای این منظور در حدود قوانین و مقررات مربوط بابت آموزش، کمک و یا شهریه دریافت کرده و آن را طبق تصویب نامه هیأت وزیران به مصرف برساند.
- ماده ۴۵ - وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمی توانند به تشکیل هیچ گونه مؤسسه آموزشی - کلاس - دوره تعلیماتی و نظایر آن که هر نوع تعهد استخدامی برای دولت به وجود آورد مبادرت ورزند مگر آن که قبلاً موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور را در این مورد جلب کرده باشند.

تبصره - دوره تحصیلات عالی که طبق برنامه‌های رسمی به منظور خدمت در رشته‌های مربوط به رشته آموزشی وزارت آموزش و پرورش طی می‌شود از لحاظ بازنشستگی و وظیفه با پرداخت کسور مربوط جزو سابقه خدمت مستخدم محسوب می‌گردد.

ماده ۴۶ - استفاده از بورسهای آموزشی خارج از کشور که به مستخدمین مشمول این قانون تخصیص داده می‌شود موکول به موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور است، آیین‌نامه اجرایی این ماده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید.

فصل پنجم - در تأمین و آسایش و حفظ سلامت مستخدمین رسمی

ماده ۴۷ - مستخدمین رسمی دولت سالی یک ماه حق مرخصی با استفاده از حقوق و فوق العاده‌های مربوط را دارند.

ماده ۴۸ - مستخدمین رسمی در صورت ابتلا به بیماریهایی که مانع از انجام خدمت آنان باشد از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد.

تبصره - جز در بیماریهای صعب‌العلاج، حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی چهار ماه در سال خواهد بود.

ماده ۴۹ - مستخدم رسمی می‌تواند با موافقت وزارتخانه یا مؤسسه متبوع از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

تبصره ۱ - مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی جزو سوابق خدمت محسوب نخواهد شد.

تبصره ۲ - حداکثر مدتی که مستخدم رسمی در طول خدمت خود می‌تواند از مرخصی بدون حقوق با موافقت سازمان متبوع استفاده نماید سه سال خواهد بود، ولی برای ادامه تحصیلات عالی مستخدمینی که در رشته‌های دبیری و آموزگاری خدمت می‌کنند و فاقد دانشنامه لیسانس هستند همچنین برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل مستخدم، حداکثر این مرخصی تا دو سال دیگر قابل تمدید خواهد بود.

تبصره ۳ - محفوظ ماندن پست سازمانی مستخدم رسمی در مدتی که از مرخصی بدون حقوق استفاده می‌نماید الزامی نیست. در صورتی که پس از پایان دوران مرخصی، پست سازمانی مناسب برای ارجاع به مستخدم مذکور موجود نباشد به حال آماده به خدمت درمی‌آید.

تبصره ۴ - مدت مرخصی بدون حقوق مستخدم برای ادامه تحصیلات عالی و تخصصی در رشته‌های مورد نیاز وزارتخانه یا مؤسسه مربوط مشروط به این که منجر به اخذ مدرک تحصیلی بشود، از لحاظ بازنشستگی و وظیفه با پرداخت کسور مربوط جزو سابقه خدمت رسمی مستخدم محسوب می‌شود.

تبصره ۵ - آن دسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در داخل کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار همسر می‌توانند حداکثر تا ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

تشخیص مشاغل حساس با پیشنهاد دستگاه مربوطه و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود.

ماده ۵۰ - ترتیب تحصیل مرخصیهای موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ این قانون به موجب آیین‌نامه‌ای که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین می‌شود.

ماده ۵۱ - دولت مکلف است به طرق مقتضی وسایل بهداشت و درمان مستخدمین رسمی و خانواده آنان را فراهم کند.

ماده ۵۲ - دولت مکلف است تأسیس مؤسسات تعاونی مستخدمین رسمی را تشویق و با مؤسسات مذکور همکاری و نسبت به آنها کمک لازم بنماید. نحوه همکاری و کمک دولت به مؤسسات مذکور طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۵۳ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی و ایجاد محیط مناسب کار برای مستخدمین اقدامات لازم را به عمل آورند.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور موظف است در این مورد نظارت و هدایت لازم را معمول دارد.

فصل ششم - در تکالیف عمومی مستخدمین

ماده ۵۴ - مستخدم مکلف است در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نماید. اگر مستخدم حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات تشخیص دهد مکلف است کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهد. در صورتی که بعد از این اطلاع مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد مستخدم مکلف به اجرای دستور صادره خواهد بود.

ماده ۵۵ - مستخدم دولت از هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداری کشور شود ممنوع است.

ماده ۵۶ - قبول القاب و نشانهای دولتی بیگانه که به مستخدم دولت داده می شود موکول به اجازه دولت است.

ماده ۵۷ - خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شرط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمت دولت خواهد بود.

ماده ۵۸ - رسیدگی به تقصیر و تخلف اداری و یا قصور مستخدمین در انجام وظیفه و تعیین مجازات آنها به عهده دادگاه اداری است.

تبصره ۱ - تشخیص تقصیر و تخلف و قصور مستخدمین و چگونگی تشکیل دادگاه اداری و رسیدگی، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - مستخدمین مشمول این قانون که در وزارت جنگ و یاژاندارمری کل کشور و یا شهربانی کل کشور شاغل خدمت هستند از لحاظ تقصیر و تخلف اداری و قصور، تابع حکم تبصره ماده ۵ قانون استخدام نیروهای مسلح خواهند بود.

ماده ۵۹ - ...

فصل هفتم - در حفظ حقوق استخدامی مستخدمین

ماده ۶۰ - ... ماده ۶۱ - ... ماده ۶۲ - ... ماده ۶۳ - ...

ماده ۶۴ - مستخدم رسمی می تواند با یک ماه اعلام قبلی از خدمت دولت استعفا کند. در هیچ مورد استعفای مستخدم رافع تعهدات او در برابر دولت نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می یابد که وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط مستخدم به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند. وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفا، رد یا قبول استعفا را کتباً اعلام دارد. اگر تا پایان یک ماه مذکور رد یا قبول استعفا ابلاغ نگردد این امر در حکم عدم قبول استعفای تلقی خواهد شد. مستخدم می تواند در صورت قبول نشدن استعفا طبق ماده ۶۰ شکایت کند.

ماده ۶۵ - ..

ماده ۶۶ - جوهری که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد خواهد شد.

ماده ۶۷ - استخدام مجدد مستخدم رسمی که استعفا کرده است در صورت احتیاج به وجود او مانعی ندارد. سوابق خدمت این مستخدمین از لحاظ بازنشستگی منظور و محسوب خواهد شد به شرط آن که جوهری را که طبق ماده ۶۶ دریافت داشته اند یکجا به صندوق بازنشستگی مسترد دارند.

ماده ۶۸ - هرگاه مستخدمی که طبق ماده ۶۴ از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروه مورد اشتغال سابق خود یا گروه پایین تر باشد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می تواند داوطلب را از گذراندن امتحان و دوره آزمایشی معاف دارد.

ماده ۶۹ - هرگاه مستخدمی که طبق مفاد ماده ۶۴ از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروهی بالاتر از گروه مورد اشتغال سابق خود باشد استخدام او مشروط به گذراندن امتحان خواهد بود ولی وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می تواند او را از گذراندن دوره آزمایشی معاف دارد.

فصل هشتم - در بازنشستگی و وظیفه

ماده ۷۰ - از اول سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مؤسسه‌ای مستقل وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تأسیس و به موجب اساسنامه‌ای که به تصویب کمیسیونهای استخدام و امور اقتصادی و دارایی مجلس می‌رسد اداره خواهد شد.

اداره کل بازنشستگی فعلی و صندوق بازنشستگی و وظیفه‌مستخدمن شرکتهای دولتی با کلیه وظایف و دارایی و موجودی و اسناد و اوراق بودجه و تعهدات و مستخدمین خود به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل می‌شود.

تبصره ۱ - حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه‌وراث مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ بازنشسته یا از کارافتاده شده یا بشوند، همچنین وظیفه وراث مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ فوت شده یا بشوند از محل اعتبار خاصی که به‌عنوان کمک به صندوق بازنشستگی هر سال در بودجه کل کشور منظور می‌شود پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ - کشور بازنشستگی متعلق به مدت خدمت گذشته مستخدمین رسمی که در اول فروردین ماه سال ۱۳۵۴ به خدمت اشتغال دارند به میزان و ترتیبی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور با جلب نظر وزارت امور اقتصادی و دارایی و سازمان برنامه و بودجه پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید از محل اعتباری که در قوانین بودجه کل کشور منظور می‌گردد به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳ - از اول سال ۱۳۵۴ مستخدمین پیمانی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری و آن دسته از مستخدمین موقت شرکتهای و مؤسسات دولتی مستثنا شده از قانون استخدام کشوری که مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه خاصی نمی‌باشند مشمول مقررات قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت خواهند بود و صندوق بازنشستگی کشوری عهده‌دار وظایف صندوق حمایت مستخدمین مزبور خواهد بود.

تبصره ۴ - اجازه داده می‌شود که اداره امور صندوق بازنشستگی شهرداریها به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و موافقت وزیر کشور به عهده صندوق بازنشستگی کشوری قرار گیرد.

ماده ۷۱ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند هر ماه هشت و نیم درصد از جمع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای مستمر و فوق العاده‌های مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی را به استثنای فوق العاده تضمین اضافه‌کار و کسر صندوق و روزانه، کم کرده و بابت سهم مستخدمین به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

تبصره ۱ - در مورد مستخدمین رسمی که در مؤسسات موضوع بند (ب) ماده ۱۱ این قانون به خدمت دولت مشغولند هشت و نیم درصد مذکور در این ماده از جمع حقوق و مزایای ایشان به استثنای فوق العاده‌های تضمین اضافه‌کار و کسر صندوق و روزانه کم شده، به صندوق بازنشستگی کشوری تحویل می‌شود.

تبصره ۲ - کشور بازنشستگی مستخدمین آماده به خدمت بر مبنای تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق ایشان احتساب و برداشت خواهد شد.
تبصره ۳ - در مورد مستخدمین رسمی که به نمایندگی مجلس انتخاب شوند کشور بازنشستگی آنان در دوران نمایندگی معادل کشور آخرین پایه مربوط و تفاوت تطبیق حقوق هر ماه از مقرری آنان کسر و به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد.

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

ماده ۷۳ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند علاوه بر کشور موضوع ماده ۷۱ هر ماه مبلغی برابر هشت و نیم درصد حقوق مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی خود را به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

تبصره ۱ - مؤسساتی که خارج از شمول این قانون بوده و مستخدمین آنان از صندوق بازنشستگی کشوری استفاده خواهند کرد باید مبلغی معادل کشور پرداختی مستخدمین خود از بودجه مؤسسه مربوط، به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت کنند.

تبصره ۲ - وزارتخانه‌ها و شرکتها و مؤسسات دولتی که مستخدمین رسمی آنها به یکی از مقامات مذکور در ماده ۳ این قانون انتخاب یا منصوب شوند مکلفند تا زمانی که مستخدمین مزبور متصدی آن مقامات هستند هر ماه مبلغی معادل کسورپرداختی آنان از بودجه خود به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت کنند.

ماده ۷۴ - مستخدم رسمی می‌تواند طبق شرایط زیر تقاضای بازنشستگی کند و دولت مکلف به قبول آن است:

الف - داشتن حداقل شصت سال سن با هر قدر سابقه خدمت.

ب - داشتن حداقل پنجاه و پنج سال سن بالااقل سی سال سابقه خدمت.

تبصره ۱ - کلیه وزارتخانه‌ها، شرکتها و مؤسسات دولتی، شهرداریها، بانکها، مؤسسات و شرکتها و سازمانهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند مستخدمین رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز مشمولان قانون کار و تأمین اجتماعی)، در مشاغل غیرتخصصی براساس درخواست کتبی آنان و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی مشروط به آن که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند براساس سنوات خدمت بازنشسته و در صورتی که سابقه خدمت آنان کمتر از بیست سال باشد، باز خرید نمایند.

به افرادی که براساس این قانون باز خرید می‌شوند، مبلغی معادل ۴۵ روز حقوق و مزایای مستمر در ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول (در صورتی که کسر یک سال بیش از شش ماه باشد، یک سال تمام محسوب خواهد شد) به علاوه کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی سهم مستخدم و حقوق و مزایای مرخصیهای استحقاقی استفاده نشده وی پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ - مفاد تبصره یک در مشاغل تخصصی نیز بادرخواست کتبی مستخدم و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی و تصویب شورایی مرکب از نمایندگان تام‌الاختیار وزیر برنامه و بودجه و دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و دستگاه اجرایی مربوط قابل اجرا خواهد بود.

تبصره ۳ - مستخدمینی که بیش از یک سال از آمادگی به خدمت آنان بگذرد، در صورتی که در این مدت با توجه به معرفی سازمان امور اداری و استخدامی کشور در مشاغلی که شرایط احراز آن را دارند، جذب دستگاههای دولتی نگردند طبق شرایط این قانون باز خرید یا بازنشسته می‌شوند.

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

ماده ۷۵ - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از یازده سال سابقه خدمت دارند می‌توانند طبق شرایط زیر تقاضای بازنشستگی کنند و دولت مکلف به قبول آن است:

الف - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از یازده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و نه سال خدمت و رسیدن به پنجاه و چهار سالگی.

ب - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از دوازده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و هشت سال خدمت و رسیدن به پنجاه و سه سالگی.

پ - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از سیزده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و هفت سال خدمت و رسیدن به پنجاه و دو سالگی.

ت - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از چهارده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و شش سال خدمت و رسیدن به پنجاه و یک سالگی.

ث - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از پانزده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و پنج سال خدمت و رسیدن به پنجاه سالگی.

ج - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از شانزده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و چهار سال خدمت و رسیدن به چهل و نه سالگی.

چ - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از هفده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و سه سال خدمت و رسیدن به چهل و هشت سالگی.

ح - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از هیجده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و دو سال خدمت و رسیدن به چهل و هفت سالگی.

خ - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون بیش از نوزده سال سابقه خدمت دارند به شرط دارا شدن بیست و یک سال خدمت و رسیدن به چهل و شش سالگی.

د - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون حداقل بیست سال سابقه خدمت دارند به شرط رسیدن به چهل و پنج سالگی. تبصره - مقصود از سابقه خدمت در ماده ۷۵ و بندهای آن سابقه خدمت رسمی است.

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

ماده ۷۷ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنشسته کنند. ماده ۷۸ - میزان حقوق بازنشستگی مستخدمین رسمی عبارت است از یک سی ام متوسط حقوق پایه آنان ضرب در سنوات خدمت مشروط بر این که حقوق بازنشستگی آنان از آخرین حقوق دریافتی قبل از بازنشستگی تجاوز نکند.

تبصره ۱ - متوسط حقوق از لحاظ این قانون عبارت از معدل حقوق پایه مستخدم رسمی در سه سال آخر خدمت است ولی در صورتی که مجموع سنوات خدمت رسمی مستخدم از سه سال کمتر باشد متوسط حقوق، معدل حقوق سنوات خدمت رسمی خواهد بود.

در مورد مستخدمی که براساس حقوق گروه و پایه موضوع ماده ۳۰ این قانون بازنشسته شده یا می‌شود در صورتی که مدت استفاده از حقوق گروه و پایه مذکور از سه سال کمتر باشد معدل حقوق این مدت متوسط حقوق محسوب می‌شود.

تبصره ۲ - تفاوت تطبیق حقوق (بدون احتساب مدد معاش همسر و فرزند) در احتساب متوسط حقوق به منظور برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه منظور و محسوب می‌شود.

تبصره ۳ - ...

تبصره ۴ - ...

تبصره ۵ - در تعیین حقوق بازنشستگی مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری که در دوران خدمت به نمایندگی مجلس انتخاب شده یا می‌شوند به ازای هر دوره نمایندگی، حقوق یک گروه بالاتر از حقوق پایه گروه مربوط به بالاترین شغلی که قبل از نمایندگی تصدی آن را داشته‌اند مبنای محاسبه قرار می‌گیرد و مبنای مزبور به جای متوسط حقوق موضوع تبصره یک این ماده محسوب می‌شود.

هرگاه مستخدمین مزبور مشمول حکم این ماده یا تبصره ۳ آن نیز باشند مخیرند فقط از یکی از دو حقوق بازنشستگی مربوط استفاده کنند. حقوق بازنشستگی مستخدمین رسمی که برابر مدت یک دوره کامل قانونگذاری به ریاست یا نیابت ریاست مجلس انتخاب شده یا می‌شوند اعم از شاغل یا بازنشسته به ترتیب براساس بندهای ت و پ تبصره ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری و با رعایت مقررات این قانون تعیین می‌شود.

ماده ۷۹ - هرگاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه‌ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق وظیفه‌ای برابریک سی‌ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد مشروط بر این که از متوسط حقوق او تجاوز نکند.

تبصره ۱ - در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت از پانزده سال منظور خواهد گردید.

تبصره ۲ - در صورتی که مستخدم مذکور در این ماده فوت شود چهارپنجم حقوق وظیفه او با رعایت شرایط قانونی به وراثت وی تعلق می‌گیرد.

ماده ۸۰ - هرگاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می‌گردد.

ماده ۸۱ - هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حدبازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و تمام حقوق وظیفه یا حقوق بازنشستگی او به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره - در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از ده سال کمتر باشد مدت سال محسوب خواهد شد.

ماده ۸۲ - هرگاه مستخدم بازنشسته فوت شود تمام حقوق وظیفه یا حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این قانون به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۸۳ - هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۸۴ - برقراری حقوق وظیفه موضوع مواد ۷۹ و ۸۰ و ۸۳ با تصویب شورا صورت خواهد گرفت.

تبصره - اعاده به خدمت مستخدمین از کار افتاده در صورتی که بهبودی کامل حاصل نمایند و توانایی اشتغال یافته باشند قبل از رسیدن به سن شصت سالگی بلامانع است.

ماده ۸۵ - آن قسمت از سوابق خدمت دولتی مستخدمین رسمی که کسور بازنشستگی مربوط به آن به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نشده باشد خدمت غیررسمی تلقی می‌گردد و مدت مذکور با توجه به تبصره‌های زیر از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت آنان محسوب و منظور خواهد شد.

تبصره ۱ - مستخدم موضوع این ماده می‌تواند وجهی بابت کسور بازنشستگی سنوات خدمت غیررسمی خود به صندوق بازنشستگی پرداخت نکند در این صورت حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه موضوع ماده ۷۹ او براساس یک چهارم متوسط حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل ضرب در سنوات خدمت غیررسمی به علاوه یک سی‌ام متوسط حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل ضرب در سنواتی که با عنوان مستخدم رسمی خدمت کرده است احتساب خواهد شد و فقط آن مدت از خدمت غیررسمی مستخدم محاسبه می‌شود که به علاوه مدت خدمت او در استخدام رسمی به سی سال برسد و زاید بر آن مورد احتساب واقع نخواهد شد.

تبصره ۲ - مستخدمینی که طبق مقررات این قانون تطبیق یا تبدیل وضع یافته‌اند در صورتی که کسور بازنشستگی مدت خدمت غیررسمی موضوع این ماده را بر مبنای ۸/۵ درصد حقوق پایه رسمی که در تاریخ اول فروردین ماه یک هزار و سیصد و چهل و هفت به آنان تعلق داشته است پرداخت کنند سوابق مذکور از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد و در مورد مستخدمینی که بعد از تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱ به استخدام رسمی پذیرفته شده یا بشوند اولین حقوق پایه رسمی که در بدو خدمت رسمی به آنان تعلق می‌گیرد ملاک پرداخت کسور بازنشستگی موضوع این تبصره خواهد بود.

تبصره ۳ - سابقه خدمت مستخدمین در کادر ثابت نیروهای مسلح در صورتی که کسور بازنشستگی مربوط به این خدمت طبق مقررات قانون استخدام نیروهای مسلح به صندوق بازنشستگی کشوری قابل انتقال باشد جزو خدمت رسمی محسوب و در غیر این صورت در حکم خدمت غیررسمی تلقی می شود و تابع حکم این ماده خواهد بود.

ماده ۸۶ - وراث قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از: فرزندان زوج و زوجه دایمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده اند، همچنین نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت مستخدم متوفی بوده اند با دارا بودن شرایط زیر:

الف - فرزندان و نوادگان ذکور از بیست سال کمتر داشته باشند مگر این که به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت نیز حقوق و وظیفه آنها در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

ب - فرزندان و نوادگان اناث تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر ولی اگر به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند حقوق و وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

پ - مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

ت - عیال دایمی متوفی.

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

ج - فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند مادام العمر.

ماده ۸۷ - حقوق و وظیفه به تساوی بین وراث قانونی مستخدم تقسیم می شود و سهم هر یک از وراث قانونی که قطع می شود به تساوی به سهم بقیه وراث افزوده می شود حکم این ماده از تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری (۱۳۴۵/۳/۳۱) قابل اجرا است. همچنین حکم مندرج در بند ج ماده ۸۶ درباره وراث مستخدمین رسمی که براساس قوانین و مقررات سابق حقوق و وظیفه آنان برقرار نشده و یا قطع شده است از این تاریخ قابل اجرا خواهد بود.

تبصره ۱ - از اول سال ۱۳۵۴ حقوق و وظیفه وراث مستخدمین رسمی در هر موردی که در مواد مختلف قانون استخدام کشوری نصف حقوق و وظیفه یا حقوق بازنشستگی تعیین شده است جز در مورد حقوق و وظیفه که به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار می شود به تمام حقوق و وظیفه یا حقوق بازنشستگی اصلاح می شود.

این حکم شامل وراث و وظیفه بگير فعلی جز در مواردی که حقوق و وظیفه به علت انفصال یا محرومیت از حقوق اجتماعی مستخدم برقرار شده است نیز خواهد بود.

حکم این تبصره شامل مشمولین قانون استخدام نیروهای مسلح نیز خواهد بود.

تبصره ۲ - از اول سال ۱۳۵۴ حقوق و وظیفه وراث قانونی مستخدمین رسمی موضوع تبصره ۳ ماده ۷۸ که قبل از ۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵ فوت شده اند به میزان چهار پنجم حقوق بازنشستگی مقام مربوط ترمیم و پرداخت می شود.

ماده ۸۸ - دریافت بیش از یک حقوق بازنشستگی یا حقوق و وظیفه یا مستمری یا بازخرید خدمت برای ایام واحد خدمت از سازمانها و صندوقهای مربوط به وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکتهای دولتی، شهرداریها و مؤسسات تابعه و یا وابسته به آنها و همچنین مؤسسات غیر دولتی که بیش از بیست و پنج درصد (۲۵٪) سرمایه یا بودجه سالانه آنها به تشخیص هیأت وزیران از محل درآمد عمومی تأمین می شود ممنوع است.

ماده ۸۹ - مستخدم رسمی که در شرکتهای دولتی و مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون خدمت می کند می تواند نسبت به مدت خدمت خود در مؤسسات مذکور از مقررات بازنشستگی و وظیفه همان مؤسسه استفاده کند و در این صورت مشمول پرداخت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی کشوری نخواهد بود. حقوق بازنشستگی یا وظیفه چنین مستخدمی به تناسب ایام خدمت در هر یک از مؤسسات مشمول یا مؤسسات مستثنا شده از این قانون که در آن خدمت کرده است طبق مقررات مربوط به آن مؤسسات پرداخت می شود و

برای صندوق بازنشستگی کشوری از لحاظ تعیین میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه این گونه مستخدمین، زاید برسی سال خدمت قابل احتساب نیست.

ماده ۹۰ - اشتغال بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون ممنوع است و پرداخت هرگونه وجه از این بابت از طرف وزارتخانه‌ها و مؤسسات مزبور به بازنشستگان در حکم تصرف غیرقانونی در وجوه دولتی است.

ماده ۹۱ - از تاریخ تصویب این اصلاحیه (۵۳/۱۲/۲۸) اشتغال مستخدمین رسمی بازنشسته در مقامات مذکور در تبصره ماده ۳۲ یا ریاست مؤسسات و شرکتهای دولتی مشروط به آن که به سن بازنشستگی اجباری نرسیده باشند اعاده به خدمت تلقی و مدت اشتغال به شرط پرداخت کسور بازنشستگی مقرر جزو مدت خدمت رسمی محسوب می‌گردد. وزرا و نخست‌وزیران که از تاریخ ۵۷/۱۱/۲۲ به این مقامات منصوب شده‌اند بدون رعایت شرط سن بازنشستگی اجباری اعاده به خدمت خواهند شد.

ماده ۹۲ - هرگاه مستخدم رسمی که بیش از ده سال سابقه خدمت دارد اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود در صورتی که محکومیت او از لحاظ ارتکاب جرایم خدمتی نباشد و به سن پنجاه و پنج سالگی نرسیده باشد معادل آنچه به عنوان کسور بازنشستگی تا تاریخ محکومیت پرداخته به عنوان کمک عائله وی پرداخت خواهد شد و در صورتی که در تاریخ محرومیت از حقوق اجتماعی حداقل پنجاه و پنج سال داشته باشد به عائله او حقوق وظیفه‌ای برابر با نصف حقوق بازنشستگی که در تاریخ محرومیت از حقوق اجتماعی به او تعلق می‌گرفته پرداخت خواهد شد و پس از اعاده حیثیت شخصاً از تمام حقوق بازنشستگی خود استفاده می‌کند.

ماده ۹۳ - هرگاه شخصی که به موجب این قانون از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند به موجب حکم دادگاه صلاحیتدار اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود تازمانی که از حقوق اجتماعی محروم است شخصاً از دریافت حقوق بازنشستگی محروم خواهد بود. در صورتی که محکومیت مربوط به دوره خدمت وی باشد با عائله او همان رفتاری می‌شود که در مورد وراثت بازنشستگان متوفی می‌شود و اگر جرم و محکومیت، مربوط به دوره بازنشستگی باشد در مدت حیات مستخدم تمام حقوق بازنشستگی به عائله او پرداخت خواهد شد.

تبصره - منظور از عائله افرادی است که طبق ماده ۸۶ و با رعایت شرایط مقرر در آن از حقوق وظیفه استفاده خواهند کرد.

ماده ۹۴ - هرگاه مستخدمینی که طبق مقررات این قانون مستحق دریافت حقوق بازنشستگی شناخته شده‌اند به موجب حکم قطعی دادگاه صلاحیتدار از حقوق اجتماعی و به تبع آن از دریافت حقوق بازنشستگی محروم شوند و بعداً براثت ایشان از اتهام منتسبه در محکمه صلاحیتدار به ثبوت برسد مستحق دریافت حقوق بازنشستگی مدت محرومیت خواهند بود.

ماده ۹۵ - هرگاه مستخدمی که طبق مقررات این قانون از حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه استفاده می‌کند مفقودالثر شود و مدت یک سال حقوق بازنشستگی و یا وظیفه خود را مطالبه نکند وراثت قانونی او در صورتی که طبق شرایط ماده ۸۶ حقوق وظیفه به آنان تعلق گیرد حق دارند موقتاً حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا کنند. اگر بعداً معلوم شود مستخدم مذکور فوت شده حقوق وظیفه موقت از تاریخ فوت به‌طورادایم برقرار می‌شود و در صورتی که معلوم شود در حال حیات است وضع حقوق او به حالت اول اعاده می‌گردد.

ماده ۹۶ - توقیف حقوق بازنشستگی یا وظیفه در قبال مطالبات دولت یا محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل فقط تامیزان یک چهارم حقوق بازنشستگی یا وظیفه جایز است.

ماده ۹۷ - ترک تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه خواهد شد.

ماده ۹۸ - حقوق بازنشستگی و وظیفه‌بگیران فعلی براساس قوانین و مقررات سابق کماکان از محل صندوق بازنشستگان کشوری پرداخت خواهد شد و در صورتی که ضریب جداول حقوق مستخدمین رسمی شاغل تغییر یابد دولت مکلف است به نسبتی که هزینه زندگی موجب این تغییر شده است حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران را ترمیم کند.

ماده ۹۹ - ملاک تشخیص سن مستخدمینی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند شناسنامه‌ای است که در تاریخ سوم تیرماه هزار و سیصد و سی و هفت در دست داشته‌اند و در مورد مستخدمینی که بعد از تصویب این قانون به استخدام دولت پذیرفته می‌شوند شناسنامه‌ای است که در بدو استخدام ارایه خواهند کرد. در صورتی که ماه تولد یا ماه تاریخ ورود به خدمت مستخدمین از روی مدارک رسمی مشخص نباشد اول مهرماه محسوب خواهد شد.

ماده ۱۰۰ - درآمد صندوق بازنشستگی از وجوهی که از حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل مستخدمین رسمی و آزمایشی کسر می‌شود منحصر است به وجوه مذکور در مواد ۷۱ و ۷۲ و تبصره پنج ماده ۱۳۷ این قانون و مبلغ ماه اول هرگونه حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق العاده شغل مستخدم. در صورت عدم کفایت وجوه صندوق بازنشستگی دولت مکلف است کمبود آن را در بودجه کل کشور از محل درآمد عمومی تأمین و پرداخت کند.

تبصره - فوق العاده‌های موضوع بندهای ب و پ و ت اصلاحی ماده ۳۹ از تاریخ ۱۳۴۹/۱/۱ و فوق العاده موضوع بند (ج) اصلاحی ماده مزبور از تاریخ اجرای مرحله اول قانون استخدام کشوری به مستثنیات مندرج در ماده ۷۱ اضافه می‌شود و تا زمانی که آیین‌نامه اجرایی بندهای ب و پ و ت اصلاحی ماده ۳۹ به تصویب نرسیده است فوق العاده اشتغال خارج از مرکز و بدی آب و هوا به ترتیبی که در مقررات سابق پیش‌بینی شده است قابل پرداخت و مشمول معافیت موضوع این تبصره خواهد بود.

ماده ۱۰۱ - نحوه بهره‌برداری و استفاده از وجوه صندوق بازنشستگی کشوری در اساسنامه صندوق تعیین خواهد شد. صندوق می‌تواند رأساً یا با مشارکت بخش دولتی بانک تأسیس نماید. اساسنامه بانک به تصویب شورای پول و اعتبار خواهد رسید. تبصره - استفاده غیرمجاز از وجوه صندوق بازنشستگی کشوری در حکم اختلاس اموال دولتی می‌باشد.

ماده ۱۰۲ - ترتیب و تشریفات مربوط به تقاضای بازنشستگی و صدور احکام و برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه و ترتیب وصول و پرداخت وجوه بازنشستگی و وظیفه مستخدمین رسمی و همچنین ترتیب نگهداری حسابها طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا می‌رسد.

فصل نهم - در تشکیل سازمان امور اداری و استخدامی کشور

ماده ۱۰۳ - به موجب این قانون به جای شورای عالی اداری کشور سازمان امور اداری و استخدامی کشور وابسته به نخست‌وزیری تأسیس می‌شود، کلیه اوراق و اسناد و دارایی‌های همچنین مستخدمین شورای عالی اداری کشور به سازمان امور اداری و استخدامی کشور منتقل می‌شوند. آیین‌نامه‌های فعلی شورای عالی اداری کشور تا تصویب آیین‌نامه‌های مذکور در این قانون مورد عمل سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود.

ماده ۱۰۴ - وظایف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به قرار زیر است:

الف - در زمینه امور استخدامی:

۱ - مراقبت در حسن اجرای قوانین و مقررات استخدامی کشور در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون.

۲ - دادن دستورهای لازم درباره نحوه اجرای مقررات و قوانین استخدامی کشور به منظور ایجاد هماهنگی.

۳ - رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین رسمی.

۴ - انجام مطالعات و تحقیقات لازم در امور استخدامی و دادن پیشنهادها و نظرهای مشورتی به دولت.

۵ - اداره امور بازنشستگی مستخدمین رسمی و وظیفه‌بگیران.

۶ - اداره امور استخدامی مستخدمین آماده به خدمت.

۷ - اظهار نظر درباره مقررات استخدامی مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون.

ب - در زمینه امور تشکیلاتی و روشها و تشریفات اداری:

۱ - بررسی و تهیه پیشنهاد درباره هدفها و وظایف وزارتخانهها و مؤسسات و شرکتهای دولتی.

۲ - بررسی و پیشنهاد تفکیک وظایف وزارتخانهها و مؤسسات و شرکتهای دولتی به منظور تمرکز امور مشابه در وزارتخانهها و مؤسسات و شرکتهای دولتی ذیصلاحیت.

۳ - تجدیدنظر در سازمان داخلی وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون.

۴ - بررسی و تهیه پیشنهاد درباره حذف تشریفات زاید به منظور تسهیل و بهبود جریان کارها.

۵ - بررسی و تهیه پیشنهاد درباره طرز تنظیم بودجه و روشهای حسابداری و ممیزی و خزانه‌داری و مقررات مالی و کارپردازی و انبارداری و بایگانی و سایر مسایل اداری.

۶ - ارزشیابی کارآیی و عملکرد در دستگاههای اجرایی کشوری (موضوع بند ۸ ماده ۴ قانون برنامه و بودجه کشور مصوب اسفند ۱۳۵۱) به منظور ارشاد و راهنمایی آنها در جهت برقراری روشهای صحیح اداری و اصول مدیریت و گزارش آن به نخست‌وزیر. آیین‌نامه اجرایی این بند به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۰۵ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور دارای ارکان زیر است:

الف - شورای امور اداری و استخدامی کشور که در این قانون به اختصار شورا نامیده می‌شود.

ب - هیأت رسیدگی به شکایات استخدامی.

پ - دبیرکل.

ماده ۱۰۶ - ...

ماده ۱۰۷ - دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور از بین مستخدمینی که اقلاً ده سال سابقه خدمت داشته و صاحب بصیرت و سابقه امور اداری و دارای تحصیلات عالی باشند به پیشنهاد نخست‌وزیر برای مدت پنج سال منصوب می‌شود و انتصاب مجدد دبیرکل به ترتیب مذکور در این ماده بلامانع است.

ماده ۱۰۸ - ترکیب اعضای شورا و ترتیب تشکیل جلسات و نحوه انجام وظایف آن به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و با تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

ماده ۱۰۹ - دبیرکل به واحدهای تابعه سازمان امور اداری و استخدامی کشور ریاست دارد و عالیترین مرجع اداری سازمان است و در حدود قوانین و مقررات موضوعه مسؤول کلیه امور سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

ماده ۱۱۰ - دبیرکل در حدود قوانین از کلیه حقوق و اختیارات برای اداره امور سازمان امور اداری و استخدامی کشور بهره‌مند است و نصب و عزل کلیه مستخدمین سازمان بنا به دستور وی به عمل می‌آید، همچنین کلیه پرداختهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور در حدود بودجه مصوب به دستور دبیرکل صورت می‌گیرد.

ماده ۱۱۱ - دبیرکل در اجرای وظایف قانونی خود مسؤول نخست‌وزیر است.

تبصره - دبیرکل می‌تواند قسمتی از وظایف خود را به معاونان خود تفویض نماید.

معاونان دبیرکل و معاونان وزرای مشاور مشمول مقررات مربوط به معاونان وزارتخانهها خواهند بود.

ماده ۱۱۲ - دستورهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور در زمینه امور استخدامی موضوع قسمتهای (۱) و (۲) و (۵) بند الف و قسمت (۳) بند ب ماده ۱۰۴ این قانون در حدود قوانین و مقررات مربوط برای تمام وزارتخانهها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون لازم‌الاجراست.

تبصره - وزارتخانه‌ها و شهرداریها و کلیه مؤسسات دولتی اعم از آن که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند نسبت به کلیه لوايح استخدامی و هر نوع وضع و اصلاح و تغییر تشکیلات و مقررات استخدامی قبلاً موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور را جلب نمایند.

تشکیلات شرکتهای دولتی با رعایت ضوابطی که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور پیشنهاد و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد به تصویب مراجع مقرر در اساسنامه مربوط خواهد رسید.

ماده ۱۱۳ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و مؤسسات مذکور در بند ۲ ماده ۲ موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و اوراق و مدارک مربوط به وظایف سازمان امور اداری و استخدامی کشور را در موارد لازم در اختیار آن سازمان قرار دهند.

فصل دهم - در مقررات مختلف

ماده ۱۱۴ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمی‌توانند جز در موارد مصرح در این قانون مستخدم رسمی را از پست سازمانی وی برکنار کنند مگر این که بلافاصله او را به پست سازمانی دیگری منصوب نمایند.

ماده ۱۱۵ - حذف و یا ایجاد پست سازمانی فقط به پیشنهاد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عمل خواهد آمد مشروط بر این که اعتبار لازم برای ایجاد پست سازمانی جدید موجود باشد.

ماده ۱۱۶ - در صورتی که به علت حذف پست سازمانی یا انحلال وزارتخانه یا شرکت یا مؤسسه دولتی به وجود یک یا عده‌ای از مستخدمین رسمی احتیاج نباشد مستخدم یا مستخدمین مزبور به حال آماده به خدمت درمی‌آیند.

تبصره ۱ - در مورد انحلال شرکت یا مؤسسه دولتی مستخدمین آماده به خدمت آن شرکت یا مؤسسه در اختیار وزارتخانه مربوط قرار می‌گیرند.

تبصره ۲ - در مورد انحلال وزارتخانه‌ها مستخدمین آماده به خدمت آن وزارتخانه بلافاصله در اختیار سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار خواهند گرفت تا سازمان مزبور پست سازمانی دیگری برای آنان در وزارتخانه‌ها و یا مؤسسات دولتی فراهم کند.

تبصره ۳ - هرگاه پست سازمانی مستخدم رسمی که در اختیار وزارتخانه یا شرکت یا مؤسسه دولتی متبوع خود نیست به دیگری واگذار شده باشد و مستخدم مجدداً در اختیار آن وزارتخانه یا شرکت یا مؤسسه دولتی قرار گیرد تا زمانی که به پست ثابت سازمانی منصوب نشده است آماده به خدمت خواهد بود.

ماده ۱۱۷ - به مستخدمین رسمی که به حال آماده به خدمت درمی‌آیند شش ماه اول تمام حقوق گروه و پایه مربوط و تفاوت تطبیق حقوق و پس از آن تا پایان دوران آمادگی به خدمت، نصف مبلغ مزبور پرداخت خواهد شد و در هیچ مورد حقوق دوران آمادگی به خدمت از حقوق پایه یک و گروه یک جدول حقوق ماده ۳۲ کمتر نخواهد بود.

تبصره ۱ - دوران آمادگی به خدمت با پرداخت کسور بازنشستگی به مأخذ تمام حقوق جزو سابقه خدمت مستخدمین رسمی محسوب خواهد شد.

تبصره ۲ - ...

تبصره ۳ - ...

تبصره ۴ - مستخدمین رسمی که به مستشاری دیوان محاسبات انتخاب می‌شوند در پایان دوره عضویت در صورتی که مجدداً به عضویت دیوان مذکور انتخاب نشوند به پست سازمانی دیگری منصوب می‌شوند و هرگاه پست سازمانی بلامتصدی موجود نباشد آماده به خدمت خواهند شد و در دوران آمادگی به خدمت از تمام حقوق پایه گروه مربوط استفاده خواهند کرد.

ماده ۱۱۸ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند تا زمانی که مستخدم آماده به خدمت در اختیار دارند برای تصدی پستهایی که جدیداً ایجاد می‌شود و یا بدون متصدی است از مستخدمین مزبور استفاده نمایند و فقط در صورتی مجاز به استخدام هستند که یا

مستخدم آماده به خدمت واجد شرایط نداشته باشند یا نتوانند از مستخدمین آماده به خدمت واجد شرایط در سایر وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی استفاده کنند.

تبصره - استفاده از مستخدمین آماده به خدمت در پستهایی که جدیداً ایجاد می‌شود یا بدون متصدی است مشروط به آن است که پست مزبور از لحاظ رسته و گروه مشاغل و شرایط احراز با سوابق تحصیلات مستخدم متناسب و در سلسله مراتب اداری لااقل هم‌تراز آخرین پست مورد تصدی مستخدم مزبور باشد. ولی در صورتی که پست سازمانی بلا تصدی در همان گروه یا گروه بالاتر برای ارجاع به وی موجود نباشد می‌توان با وی طبق تبصره ۲ ماده ۳۶ رفتار کرد.

ماده ۱۱۹ - با مستخدم آماده به خدمتی که تا دو ماه از تاریخ ابلاغ حکم رسمی انتصاب مجدد که با رعایت مقررات تبصره ماده ۱۱۸ صادر شده باشد در محل خدمت خود حاضر نشود، طبق حکم ماده ۶۵ این قانون رفتار خواهد شد.

ماده ۱۲۰ - دولت می‌تواند به تقاضای مستخدم آماده به خدمت سابقه خدمت او را باز خرید و مستخدم مزبور را از خدمت دولت معاف کند. تبصره ۱ - وجهی که در ازای باز خرید خدمت مستخدم به او پرداخت خواهد شد عبارت خواهد بود از کلیه وجوهی که به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخته به اضافه یک ماه آخرین حقوق پایه مستخدم در ازای هر سال خدمت، کسر یک سال به نفع مستخدم محسوب خواهد شد.

تبصره ۲ - چنانچه مستخدم مرخصی استحقاقی استفاده نشده داشته باشد حقوق ایام مرخصی نیز به وجوه مذکور در تبصره فوق اضافه خواهد شد.

تبصره ۳ - استخدام مجدد افرادی که خدمتشان باز خرید شده است در وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و مؤسسات و شرکتهای موضوع بند ۲ ماده ۲ این قانون ممنوع است و در صورتی که ثابت شود افراد مزبور به خدمت یکی از مؤسسات مذکور درآمده‌اند کلیه وجوه پرداختی به ایشان به استثنای وجوه بازنشستگی پس گرفته خواهد شد و دولت در قبال سوابق خدمت آنان هیچ‌گونه تعهدی نخواهد داشت.

ماده ۱۲۱ - دولت می‌تواند مستخدمین آماده به خدمت را که به سن شصت سالگی می‌رسند با هر قدر سابقه خدمت بازنشسته کند.

ماده ۱۲۲ - در صورت اشتغال مستخدمین آماده به خدمت در یکی از وزارتخانه‌ها و یا شرکتهای یا مؤسسات دولتی، حقوق دوران آمادگی به خدمت قطع خواهد شد و در صورتی که مستخدمین مزبور در یکی از شرکتهای یا مؤسسات دولتی مستثنا شده از شمول این قانون مشغول خدمت شوند طبق مفاد ماده ۱۴۴ با آنان رفتار خواهد شد.

ولی در کلیه مواردی که در این قانون پرداخت تمام حقوق در دوران آمادگی به خدمت بیش از شش ماه تجویز شده است در صورتی که مستخدم با اشتغال در مؤسسه دیگری غیر از مؤسسات موضوع این ماده در مدت زاید بر شش ماه از تاریخ آمادگی به خدمت وجهی دریافت نماید دریافت حقوق آمادگی به خدمت ممنوع است.

ماده ۱۲۳ - آیین‌نامه مربوط به طرز اجرای مواد ۱۱۶ و ۱۱۸ و ۱۱۹ و تبصره ۳ ماده ۱۲۰ توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده ۱۲۴ - وضع استخدامی مستخدمین رسمی منحصراً یکی از حالات زیر را خواهد داشت و نمی‌توان مستخدم را در حال استخدامی دیگری قرار داد:

الف - حال اشتغال و آن وضع مستخدمی است که در مدت معینی انجام وظیفه می‌کند.

ب - حال مرخصی و آن وضع مستخدمی است که از مرخصی استحقاقی موضوع ماده ۴۷ یا مرخصی بدون حقوق موضوع ماده ۴۹ این قانون استفاده می‌کند.

پ - حال معذوریت و آن وضع مستخدمی است که از مرخصی استعلاجی موضوع ماده ۴۸ این قانون استفاده می‌کند.

ت - حال آمادگی به خدمت و آن وضع مستخدمی است که طبق این قانون تصدی شغلی را به عهده نداشته و انتظار ارجاع خدمت است.
ث - حال مأموریت و آن وضع مستخدمی است که به طور موقت مأمور انجام وظیفه‌ای غیر از وظیفه اصلی پست ثابت‌سازمانی خود گردیده یا از طرف وزارتخانه یا مؤسسه متبوع برای طی دوره آموزشی یا کارآموزی یا خدمت در یکی از مؤسسات موضوع بند ب ماده ۱۱ این قانون اعزام شده باشد.

ج - حال خدمت زیر پرچم و آن وضع مستخدمی است که طبق قوانین مربوط به خدمت زیر پرچم مشغول است.

چ - حال خدمت آزمایشی و آن وضع مستخدمی است که امتحانات ورودی به استخدام کشوری را گذرانیده و در حال طی دوره آزمایشی موضوع ماده ۱۷ این قانون است.

ح - حال بازنشستگی و آن وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیتدار از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند.

خ - حال از کارافتادگی و آن وضع مستخدمی است که طبق مفاد مواد ۷۹ یا ۸۰ قادر به کار کردن نبوده و از حقوق وظیفه مصرح در این قانون استفاده می‌کند.

د - حال تعلیق و آن وضع مستخدمی است که طبق حکم مقامات صلاحیتدار به علت صدور کیفرخواست از طرف مقامات قضایی یا به علت تصمیم دادگاه اداری در حدود تبصره ۴ ماده ۵۹ این قانون از ادامه خدمت ممنوع می‌شود.

ذ - حال انفصال موقت و آن وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصالتاً یا تبعاً برای مدت معینی از اشتغال به خدمت ممنوع است.

ر - حال انفصال دائم و آن وضع مستخدمی است که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصالتاً یا تبعاً برای همیشه از خدمت دولت محروم است.

ز - حال استعفا و آن وضع مستخدمی است که طبق ماده ۱۶۴ این قانون از خدمت مستعفی شده است.

ژ - حال غیبت موجه و آن وضع مستخدمی است که به عللی خارج از حدود قدرت و اختیار خود نتوانسته است در محل خدمت حاضر شود و موجه بودن عذر او طبق تبصره ماده ۶۵ این قانون محرز شده باشد.

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

ش - حال برکناری و آن وضع مستخدمی است که مجازات مقرر در بند ت ماده ۵۹ درباره او اجرا شده باشد.

ماده ۱۲۵ - در صورتی که مستخدم رسمی به خدمت زیر پرچم احضار شود مدت خدمت زیر پرچم جزو سابقه خدمت او محسوب می‌شود. تبصره - مستخدمی که به خدمت زیر پرچم احضار شود مکلف است حداکثر ظرف دو ماه پس از اتمام خدمت زیر پرچم خود را به وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط معرفی و آمادگی خود را برای خدمت اعلام دارد و وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند مستخدمین مذکور را به خدمت بگمارند و در صورتی که پست ثابت سازمانی مناسب برای ارجاع به مستخدمین مذکور موجود نباشد این گونه مستخدمین به حال آماده به خدمت درخواهند آمد.

ماده ۱۲۶ - مستخدم رسمی که طبق قانون به حال تعلیق درآمده است پس از احراز برائت قطعی از اتهام یا اتهامات منتسبه به خدمت گمارده خواهد شد و مدت تعلیق جزو سابقه خدمت او محسوب و حقوق مدت تعلیق به وی پرداخت خواهد گردید ولی چنانچه برای مستخدم رسمی که از حال تعلیق خارج می‌شود پست سازمانی موجود نباشد به صورت آماده به خدمت درخواهد آمد.

ماده ۱۲۷ - مستخدم رسمی که به موجب حکم قطعی دادگاه اداری یا کیفری اصالتاً یا تبعاً به انفصال موقت محکوم شود بعد از اتمام مدت انفصال به خدمت گمارده می‌شود ولی چنانچه پستی برای وی موجود نباشد به حال آماده به خدمت درمی‌آید. مدت انفصال موقت در هیچ حال جزو سابقه خدمت محسوب نخواهد شد.

ماده ۱۲۸ - هیچ مستخدمی به شغل تحویل‌داری و یا تحصیل‌داری نقدی یا جنسی دولت گمارده نخواهد شد مگر این که قبلاً وجه‌الضمان و یا ضمان معتبری به وزارتخانه یا مؤسسه مربوط بدهد میزان وجه‌الضمان و شرایط ضمان طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت دارایی به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۲۹ - انتصاب مستخدمی که در پست صاحب جمعی انجام وظیفه می‌نماید به پست سازمانی دیگر تا موقعی که حساب‌دوره عملیات او تسویه نشده است ممنوع است.

ماده ۱۳۰ - در صورتی که مستخدم رسمی فوت شود و استحقاق مرخصی داشته باشد حداکثر چهارماه حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط به او بابت مرخصی استحقاقی به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

فصل یازدهم - در تطبیق وضع مستخدمین با مواد این قانون

ماده ۱۳۱ - مستخدمین دولت که در تاریخ تصویب این قانون مشمول پرداخت کسور بازنشستگی کشوری هستند مستخدم رسمی محسوب می‌شوند.

ماده ۱۳۲ - دولت مکلف است وضع استخدامی مستخدمین رسمی را به استثنای مستخدمین مذکور در بند ج ماده ۲ بامقررات این قانون تطبیق کند.

ماده ۱۳۳ - گروه و پایه مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند پس از اجرای ماده ۳۰ با توجه به شغل مورد تصدی تعیین می‌شود ولی تا هنگامی که گروه و پایه قطعی آنان معین نشده است برای تعیین محل حقوق مستخدمین مزبور و انطباق آن با جدول حقوق مندرج در این قانون سازمان امور اداری و استخدامی کشور مستخدمین رسمی را به طور موقت در یکی از گروه‌های هفتگانه زیر قرار خواهد داد و حکم موقت برای آنان صادر خواهد شد و پایه آنان در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت دولتی آنها به ازای هر دو سال یک پایه تعیین می‌شود. پس از اجرای مفاد ماده ۳۰ نیز مستخدمین در گروهی پایین‌تر از گروه موقت قرار نخواهند گرفت.

گروه یک - مستخدمین جزء که عملاً متصدی مشاغل خدمت‌گزارانی جزء هستند و متصدیان مشاغل نظیر خدمت‌گزارانی جزء به تشخیص سازمان امور اداری و استخدامی کشور با هر قدر تحصیل.

گروه دو - مستخدمینی که دارای تحصیلات مقدماتی قدیمی یا تحصیل رسمی تا پایان دوره اول متوسطه هستند.

گروه سه - مستخدمینی که با احراز رتبه آنان طبق قوانین خاص مربوط مستلزم داشتن گواهینامه سوم متوسطه و گذراندن یک دوره آموزشی بوده که معادل دیپلم شناخته نشده است.

گروه چهار - مستخدمینی که دارای دیپلم کامل متوسطه یا گواهینامه از هنرستانها و آموزشگاههای حرفه‌ای یا فنی باشند که معادل تحصیلات دوره کامل متوسطه شناخته شده باشد.

گروه پنج - دارندگان رتبه دبیری غیرلیسانسیه و همچنین مستخدمینی که علاوه بر داشتن گواهینامه دوره کامل متوسطه یک دوره تخصصی گذرانده باشند و ارزش دوره مذکور از طرف شورای عالی آموزش و پرورش یا شورای مرکزی دانشگاهها، عالی یا فوق دیپلم شناخته شده باشد.

گروه شش - مستخدمینی که دارای دانشنامه لیسانس هستند یا ارزش تحصیلی آنها لیسانس شناخته شده باشد.

گروه هفت - مستخدمینی که دوره تحصیلات دانشگاهی را تمام کرده و دانشنامه دکترا یا فوق لیسانس داشته باشند.

تبصره ۱ - مستخدمین رسمی مشمول این قانون در موقع تغییر گروه موقت به گروه قطعی در پایه‌ای از گروه قطعی قرار می‌گیرند که در گروه موقت دارا بوده‌اند و چنانچه پایه مزبور در گروه قطعی وجود نداشته باشد آخرین پایه گروه جدید به آنان اعطا می‌شود.

تبصره ۲ - مستخدمین رسمی که به منظور اشتغال به مشاغل مدیریت عامل یا بازرس (حسابرس) یا عضویت در هیأت‌های مدیره و یا هیأت‌ها و شوراهای قانونی دیگر به طور موظف و تمام وقت به شرکتهای دولتی و مؤسسات دولتی غیرمشمول‌مأمور می‌شوند مشاغل مورد تصدی آنان با مشاغل گروههای جداول حقوق ماده ۳۰ این قانون تطبیق و گروه شغل آنان براین اساس تعیین می‌شود.

تشخیص هم‌تراز بودن مشاغل موضوع این تبصره با مشاغل گروههای جداول حقوق این قانون با شورا است.

ماده ۱۳۴ - دولت مکلف است اجرای مرحله یک موضوع ماده ۱۳۳ را پس از اجرای مفاد تبصره دو ماده ۸ در مورد هر یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به انجام رساند.

ماده ۱۳۵ - در صورتی که مبلغ حقوق مستخدم رسمی پس از تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این قانون از مجموع مبلغ حقوق، حق تأهل و مدد معاش اولاد وی که طبق قانون مستحق دریافت آن است کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهد کرد و تا زمانی که مبلغ حقوق این گونه مستخدمین با جمع مبلغ حقوق و حق تأهل و مدد معاش اولاد که قبل از تطبیق وضع دریافت می‌کرده‌اند برابر یا از آن بیشتر نشده باشد تا مدت چهار سال هر نوع ترفیع بابت تفاوت مذکور محسوب خواهد شد ولی پس از انقضای این مدت ترفیعات خود را به اضافه تفاوت مذکور دریافت خواهند کرد مشروط بر آن که مجموع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق آنان در مرحله تطبیق موضوع ماده ۱۳۳ از حداکثر حقوق نوع رتبه مستخدم قبل از تطبیق و در مرحله قطعی موضوع همان ماده از حقوق حداکثر پایه گروه شغل تجاوز نکند.

تبصره - در صورتی که مستخدم مبلغی تفاوت تطبیق حقوق داشته باشد ولی فوق العاده شغل وی از مجموع مزایا و فوق العاده‌های مذکور در ماده ۱۳۶ زیادتر شود اگر تفاوت این دو مبلغ بیشتر از تفاوت تطبیق حقوق باشد در این صورت به مستخدم فوق العاده شغل پس از کسر تفاوت تطبیق حقوق پرداخت می‌شود. در صورتی که تفاوت دو مبلغ مذکور از تفاوت تطبیق حقوق کمتر و یا برابر باشد به مستخدم از بابت فوق العاده شغل مبلغی معادل مجموع مزایای مذکور در ماده ۱۳۶ پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۳۶ - مستخدم رسمی که در تاریخ تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این قانون به اقتضای پست مورد تصدی مزایای مستمری دریافت می‌دارد که جزو فوق العاده‌ها و هزینه‌های مذکور در این قانون منظور نشده است کماکان مبلغی را که تحت آن عناوین دریافت می‌داشته است دریافت خواهد کرد و در صورتی که مبلغ دریافتی از مبلغ فوق العاده شغلی که به استناد این قانون به او تعلق می‌گیرد بیشتر باشد تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق مزایا دریافت خواهد کرد.

تبصره ۱ - در صورتی که مستخدم رسمی مبلغی تفاوت تطبیق مزایا داشته باشد ولی حقوق وی پس از تطبیق وضع استخدامی با مقررات این قانون از مجموع حقوق و حق تأهل و مدد معاش اولاد وی بیشتر شود اگر تفاوت این دو مبلغ از تفاوت تطبیق مزایا بیشتر و یا برابر با آن باشد در این صورت مستخدم رسمی از مقررات این ماده استفاده نخواهد کرد ولی در صورتی که تفاوت دو مبلغ مذکور از تفاوت تطبیق مزایا کمتر شود به مستخدم تفاوت تطبیق مزایا پس از کسر تفاوت مبلغ دو حقوق پرداخت می‌شود.

تبصره ۲ - مستخدمین رسمی که طبق مقررات قانونی مربوط حقوق بیشتری از حقوق رتبه قانونی خود دریافت می‌کنند مابه‌التفاوت به عنوان مزایای مذکور در این ماده محسوب می‌شود و نسبت به آن طبق مفاد این ماده رفتار خواهد شد.

تبصره ۳ - از تاریخ تصویب این قانون به هیچ‌یک از مستخدمین رسمی بابت حقوق و مزایای مستمر و تفاوت تطبیق نمی‌توان بیش از حداکثر حقوق و فوق العاده شغل مذکور در فصل سوم این قانون پرداخت کرد.

تبصره ۴ - انواع مزایای مستمر مذکور در این ماده به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت وزیران تعیین خواهد شد.

ماده ۱۳۷ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند طبق سازمان و پستهای ثابت سازمانی مصوب خود مستخدمی غیر رسمی از قبیل دون پایه، حکمی، پیمانی و روزمزد را که در تاریخ ۴۵/۳/۳۱ در استخدام دارند و همچنین افرادی را که طبق قوانین خاص خود کارگر شناخته شده و در تاریخ مذکور به مشاغل غیر کارگری اشتغال داشته‌اند با رعایت تبصره‌های زیر به مستخدم رسمی تبدیل کنند.

تبصره ۱ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمی‌توانند تا زمانی که مستخدم رسمی واجد شرایطی در اختیار دارند که شاغل پست سازمانی نیست پستهای ثابت سازمانی را به مستخدمین غیر رسمی ارجاع و وضع استخدامی آنها را تبدیل کنند.

تبصره ۲ -

الف - تا هنگامی که گروه و پایه قطعی مستخدمین غیر رسمی بر اساس ماده ۳۰ تعیین نشده است مستخدمین غیر رسمی که متصدی پست ثابت سازمانی هستند به طور موقت در یکی از گروههای هفتگانه مشروحه ذیل قرار خواهند گرفت و حکم موقت برای آنان صادر خواهد شد و پایه آنان در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت دولتی آنان به ازای هر دو سال یک پایه تشخیص می‌گردد.

گروه ۱ - مستخدمین جزء که عملاً متصدی مشاغل خدمتگزاری جزء هستند و متصدیان مشاغل نظیر خدمتگزاران جزء به تشخیص سازمان امور اداری و استخدامی کشور با هر قدر تحصیل.

گروه ۲ - مستخدمینی که دارای تحصیلات مقدماتی قدیمی یا تحصیل رسمی تا پایان دوره اول متوسطه هستند.

گروه ۳ - مستخدمینی که استخدام آنان طبق قوانین خاص مربوط مستلزم داشتن گواهینامه دوره اول متوسطه و گذراندن یک دوره آموزشی بوده که ارزش تحصیلی آن معادل دیپلم کامل شناخته نشده باشد.

گروه ۴ - مستخدمینی که دارای گواهی نامه دوره کامل متوسطه یا گواهی نامه از هنرستانها یا آموزشگاههای حرفه‌ای یا فنی باشند که معادل تحصیلات دوره کامل متوسطه شناخته شده باشد.

گروه ۵ - مستخدمینی که دارای گواهی نامه دوره کامل متوسطه هستند و یک دوره تخصصی گذرانده‌اند که ارزش آن از طرف شورای عالی آموزش و پرورش یا شورای مرکزی دانشگاهها، عالی یا فوق دیپلم شناخته شده باشد.

گروه ۶ - مستخدمینی [که] دارای دانشنامه لیسانس هستند یا ارزش تحصیلی آنها لیسانس شناخته شده باشد.

گروه ۷ - مستخدمینی که دوره تحصیلات دانشگاهی را تمام کرده و دانشنامه دکترا یا فوق لیسانس داشته باشند.

ب - در مرحله دوم گروه و پایه قطعی مستخدمین مزبور مانند سایر مستخدمین رسمی تعیین و با آنان به همان طریق رفتار خواهد شد.

تبصره ۳ - شرط تحصیلی مذکور در گروههای فوق مانع از آن نخواهد بود که در اجرای ماده ۳۰ و تعیین شرایط احراز مشاغل و تخصیص آنها به گروههای دوازده گانه در موارد لزوم تجربه جانشین تحصیلات گردد.

همچنین در رشته‌های مشاغل دبیری و آموزگاری و پزشکی و مشاغل نظیر که سلسله مراتب اداری در آنها ملحوظ نیست تجربه و تخصص بر اساس آیین نامه‌ای که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید ملاک طبقه‌بندی قرار می‌گیرد و متصدیان این گونه مشاغل در صورت احراز شرایط بدون تغییر شغل با رعایت ماده ۳۰ به گروههای بالاتر ارتقا خواهد یافت.

تبصره ۴ - حقوق گروه و پایه‌ای که به ترتیب فوق به مستخدم غیر رسمی تعلق می‌گیرد اگر از مجموع حقوق ثابت و مزایای مستمری که مستخدم به اقتضای پست مورد تصدی دریافت می‌دارد که جزو فوق العاده‌ها و هزینه‌های مذکور در این قانون منظور نشده کمتر باشد ما به التفاوت به عنوان مزایای موقت شغل تا زمانی که متصدی پست مزبور باشد به طور موقت تا زمان اجرای ماده ۳۸ به وی پرداخت می‌شود.

حکم این تبصره از تاریخ اجرای مرحله موقت قابل اجراست.

تبصره ۵ - حقوق اولین ماه خدمت رسمی مستخدمین غیر رسمی که به ترتیب مذکور در این ماده به مستخدم رسمی تبدیل می‌شوند به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت می‌گردد.

تبصره ۶ - از تاریخ تصویب این قانون هیچ‌یک از مستخدمین غیررسمی از بابت حقوق و مزایای مستمر و مزایای موقت شغل نمی‌توان بیش از حداکثر حقوق و فوق‌العاده شغل مذکور در فصل سوم این قانون پرداخت کرد.

تبصره ۷ - ترفیعات مستخدمین غیررسمی پس از تبدیل وضع فقط تا مدت چهار سال بابت مزایای شغل آنان محسوب خواهد شد ولی پس از انقضای این مدت ترفیعات خود را براساس این قانون دریافت خواهند داشت.

تبصره ۸ - حقوق و مزایای پرداختی به مستخدمین غیررسمی نمی‌تواند پس از تبدیل از حداکثر حقوق و مزایای مستخدمین رسمی که در مشاغل مشابه قرار دارند تجاوز نماید.

تبصره ۹ - مستخدمین غیررسمی که به موجب این قانون وضع استخدامی آنها به رسمی تبدیل می‌شود مکلفند تکالیف خاص استخدامی را که در مورد مستخدمین رسمی مجراست انجام دهند.

تبصره ۱۰ - ملاک تعیین گروه موقت مستخدمین رسمی و غیررسمی موضوع دو ماده ۱۳۳ و ۱۳۷ بالاترین مدرک تحصیلی است که در تاریخ تطبیق یا تبدیل دارا می‌باشند و هرگاه قبل از اجرای ماده ۳۰ این قانون مدرک تحصیلی بالاتری اخذ و ارایه کنند گروه موقت آنان براساس مدرک تحصیلی جدید تغییر خواهد کرد.

تبصره ۱۱ - آثار مالی مترتب بر اجرای این اصلاحیه به استثنای تبصره الحاقی به ماده ۱۰۰ از تاریخ تصویب این اصلاحیه (۴۹/۸/۱۲) معتبر و قابل اجرا خواهد بود.

ماده ۱۳۸ - در صورتی که پس از تصویب سازمان تفصیلی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون و ارجاع پستهای ثابت سازمانی به مستخدمین، تعدادی از مستخدمین رسمی متصدی پستی نشوند آماده به خدمت محسوب و با آنان به طریق زیر رفتار خواهد شد:

الف - به مستخدمینی که در زمان تطبیق موضوع ماده ۱۳۳ منتظر خدمت باشند نصف حقوق پایه و گروهی که به موجب این قانون برای آنان تعیین می‌شود پرداخت خواهد شد. ولی در هر حال حقوق آمادگی به خدمت این گونه مستخدمین از حقوق انتظار خدمت آنان کمتر نخواهد شد.

ب - با سایر مستخدمین طبق ماده ۱۱۷ رفتار خواهد شد.

ماده ۱۳۹ - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون با آن عده از مستخدمین غیررسمی که در تاریخ تصویب قانون در خدمت دارند و براساس این قانون تبدیل وضع نمی‌یابند صرفاً از نظر پرداخت حقوق مانند مستخدم آماده به خدمت رفتار خواهند کرد و هر موقع به پست ثابت سازمانی گمارده شوند طبق مقررات این قانون به مستخدم رسمی تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره ۱ - مستخدمین غیررسمی موضوع این ماده را که در اختیار وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی هستند می‌توان به پستهای موقت منصوب نمود مشروط بر این که حقوق پست موقت آنان کمتر از حقوق آماده به خدمت نباشد که در این صورت در مدت تصدی تابع مقررات مربوط به مستخدمین پیمانی خواهند بود و حقوق آماده به خدمت دریافت نخواهند داشت.

تبصره ۲ - دولت می‌تواند سوابق خدمت آن عده از مستخدمین غیررسمی را که تبدیل وضع نمی‌یابند به تقاضای آنان با پرداخت یک ماه آخرین حقوق در ازای هر سال خدمت به اضافه حقوق ایام مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان باز خرید نماید.

ماده ۱۴۰ - مستخدمین رسمی و غیررسمی که در تاریخ تصویب این قانون در مقامات مذکور در ماده ۳ اشتغال دارند طبق مفاد مواد ۱۳۳ و ۱۳۷ تطبیق یا تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره ۱ - مستخدمین غیررسمی که در یکی از مقامات مذکور در ماده ۳ خدمت کنند در مرحله اول براساس مدرک تحصیلی طبق بند الف تبصره ۲ ماده ۱۳۷ و در صورتی که در شرکت‌های دولتی یا مؤسسات دولتی غیرمشمول این قانون متصدی شغلی بوده‌اند با توجه به مدرک تحصیلی که در دست دارند با رعایت ماده ۱۳۳ تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره ۲ - خدمت مستخدمین غیررسمی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون که در تاریخ تصویب این قانون تصدی مقامات مذکور در ماده ۳ را به عهده دارند جزو سوابق خدمت دولتی آنان محسوب خواهد شد.

تبصره ۳ - گروه قطعی مستخدمین رسمی که پس از اجرای ماده ۳۰ تصدی یکی از مقامات غیردولتی ماده ۳ را به عهده دارند براساس بالاترین شغلی که قبل از تصدی آن مقامات داشته‌اند تعیین خواهد شد.

ماده ۱۴۱ - تا زمانی که ماده ۳۰ اجرا نشده است استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت سازمانی طبق مقررات این قانون به عمل خواهد آمد و گروه موقت مستخدمین جدید با رعایت حداقل مدرک تحصیلی لازم برای احراز شغل مورد نظر به شرح زیر تعیین و حقوق آنان براساس جدول مندرج در این قانون پرداخت خواهد شد و پس از اجرای مفاد ماده ۳۰ با آنان مانند سایر مستخدمین رسمی رفتار می‌شود.

گروه ۱ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهینامه ششم ابتدایی است.

گروه ۲ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهینامه سوم متوسطه است.

گروه ۳ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها طبق قوانین خاص مربوط داشتن گواهینامه دوره اول متوسطه و گذراندن یک دوره آموزشی بوده که ارزش تحصیلی آن معادل دیپلم کامل شناخته نشده باشد.

گروه ۴ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن دیپلم دوره کامل متوسطه یا گواهینامه از هنرستانها یا آموزشگاههای حرفه‌ای یا فنی باشد که معادل تحصیلات دوره کامل متوسطه شناخته شده باشد.

گروه ۵ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهینامه دوره کامل متوسطه و گذراندن یک دوره تخصصی است که ارزش آن از طرف شورای عالی آموزش و پرورش یا شورای مرکزی دانشگاهها، عالی یا فوق دیپلم شناخته شده باشد.

گروه ۶ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن دانشنامه لیسانس باشد.

گروه ۷ - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن دانشنامه دکترا یا فوق لیسانس باشد.

ماده ۱۴۲ - انتقال مستخدمین مذکور در بند ج ماده ۲ و مستخدمین مشمول قانون استخدام نیروهای مسلح به وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به شرط دارا بودن شرایط احراز شغل مورد نظر با تقاضای وزارتخانه یا مؤسسه دولتی و رضایت مستخدم و موافقت وزارتخانه یا مؤسسه مربوط به عمل خواهد آمد و گروه و پایه آنان با توجه به شغل ارجاعی و سنوات خدمت طبق مقررات این قانون تعیین خواهد شد.

نسبت به مستخدمین بند چ ماده ۲ نیز براساس مفاد همین ماده عمل خواهد شد.

تبصره - کسور بازنشستگی این گونه مستخدمین اعم از سهم مستخدم و سهم دولت باید به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل شود.

ماده ۱۴۳ - مستخدمین رسمی مشمول این قانون که به یکی از مؤسسات موضوع بند ب ماده ۱۱ مأمور شده یا بشوند تا وقتی که از طرف وزارتخانه و مؤسسه دولتی مربوط خود احضار و دعوت به کار نشده و یا از طرف مؤسسه‌ای که در آن مشغول خدمت هستند عدم احتیاج به وجود آنان اعلام نشده است به خدمت خود در آن مؤسسات مذکور ادامه خواهند داد و تا زمانی که خدمت ایشان در آن مؤسسات ادامه دارد اشتغال آنان در مؤسسات مذکور در حکم خدمت رسمی تلقی شده و جزو سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد.

در صورت اعلام عدم احتیاج به وجود این قبیل مأمورین و نبودن پست ثابت سازمانی در وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع، مستخدم به حال آماده به خدمت در خواهد آمد.

تبصره - تعیین گروه قطعی مستخدمین موضوع این ماده موکول به اشتغال آنان در یکی از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون است.

هرگاه این گونه مستخدمین قبل از اشتغال در یکی از سازمانهای مشمول این قانون بازنشسته یا از کارافتاده یا فوت شوند آخرین شغل قبل از بازنشستگی یا از کارافتادگی یا فوت آنها با مشاغل گروههای جداول حقوق این قانون مقایسه و حقوق گروه و پایه تعیین شده بدون رعایت تبصره ۱ ماده ۷۸ مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه‌ای که به آنان یا وراث قانونی آنها تعلق می‌گیرد خواهد بود.

تشخیص هم‌تراز بودن شغل مورد تصدی چنین مستخدمی با مشاغل گروههای جداول حقوق قانون استخدام کشوری با شورا است.

ماده ۱۴۴ - مستخدمین رسمی مشمول این قانون که در یکی از شرکتها و مؤسسات دولتی مستثنا شده یا مؤسسات مذکور در بند ۲ ماده ۲ این قانون به صورت رسمی استخدام شده و یا طبق مقررات قانونی مربوط به آن مؤسسات منتقل شده یا بشوند به خدمت در آن مؤسسات ادامه خواهند داد و مدت خدمت این گونه مستخدمین جزو سابقه خدمت رسمی آنان محسوب خواهد شد. گروه و پایه این مستخدمین فقط در مرحله اول اجرای قانون استخدام کشوری تعیین می‌شود و تعیین گروه قطعی آنان موکول به اشتغال در یکی از وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول قانون خواهد بود.

تبصره ۱ - مستخدمین موضوع این ماده از نظر تعیین گروه و پایه جدول حقوق ماده ۳۲ و بازنشستگی و وظیفه همچنین در هر مورد که در مقررات استخدامی مؤسسه مربوط حکمی برای تعیین تکلیف آنان وجود نداشته باشد مشمول مقررات این قانون خواهند بود.

تبصره ۲ - گروه و پایه قطعی مستخدمین موضوع این ماده طبق مقررات استخدامی مؤسسات مربوط آنان که از جدول حقوق ماده ۳۲ و تغییرات بعدی آن تبعیت خواهند کرد براساس طبقه‌بندی مشاغل مقررات استخدامی مربوط که به تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور رسیده باشد تعیین خواهد شد.

و در موردی که مستخدم قبل از اجرای طبقه‌بندی مشاغل مؤسسه بازنشسته یا از کارافتاده یا فوت شود همچنین نسبت به مستخدمین موضوع این ماده در سایر مؤسسات، آخرین شغل قبل از بازنشستگی یا از کارافتادگی یا فوت آنها در مؤسسه محل خدمت با مشاغل گروههای جدول حقوق مربوط مذکور در ماده ۳۰ مقایسه و حقوق گروه و پایه تعیین شده بدون رعایت تبصره یک ماده ۷۸ مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه‌ای که به آنان یا وراث قانونی آنها تعلق می‌گیرد خواهد بود.

تشخیص هم‌تراز بودن شغل مورد تصدی چنین مستخدمی با مشاغل گروههای جدول مربوط با شورا می‌باشد.

تبصره ۳ - مستخدم موضوع این ماده در صورت تمایل می‌تواند درخواست کند مشمول مقررات بازنشستگی مؤسسه محل خدمت خود شود که در این صورت صندوق بازنشستگی کشوری مکلف است کلیه کسور بازنشستگی پرداختی مستخدم را به صندوق بازنشستگی مربوط واریز کند.

سوابق خدمت قابل احتساب چنین مستخدمی از لحاظ بازنشستگی و وظیفه در حکم سوابق خدمت در مؤسسه مربوط منظور می‌شود و به شرط آن که حقوق بازنشستگی از حداکثر حقوق بازنشستگی مقرر در قانون استخدام کشوری تجاوز نکند مشمول مقررات بازنشستگی و وظیفه مؤسسه محل خدمت خواهد بود.

هرگاه صندوق بازنشستگی مؤسسه محل خدمت بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه مربوط به این گونه مستخدمین با کسری مواجه شود دولت کمبود آن را تأمین و پرداخت خواهد نمود.

ماده ۱۴۵ - تا زمانی که برای پرداخت حقوق طبق جدول حقواین قانون و برای فوق العاده‌ها یا هزینه‌ها یا تفاوت تطبیق طبق مقررات این قانون در بودجه کل کشور برای کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون اعتبار لازم تأمین نشده است حقوق و مزایای مستمر مستخدمینی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند و مزایای مستخدمینی که جدیداً استخدام می‌شوند طبق قوانین و آیین‌نامه‌های خاص استخدامی و مقررات سابق کماکان قابل پرداخت است.

تبصره ۱ - دولت مکلف است نسبت به تأمین اعتبار حقوق مستخدمین گروههای مختلف از پایین‌ترین گروه شروع و به ترتیب نسبت به حقوق مستخدمین گروههای بالاتر اقدام کند.

تبصره ۲ - مؤسسات دولتی مشمول این قانون که از حقوق واحداستفاده می کنند تا زمانی که فوق العاده شغل موضوع ماده ۳۸ معین نشده است حقوق مستخدم جدید خود را طبق مفاد ماده ۱۴۱ معین می کنند و مابه التفاوت حقوق مزبور را با حقوق واحدی که به موجب آیین نامه و مقررات خاص به وی تعلق می گرفته است به عنوان مزایا به مستخدم خواهند پرداخت.

ماده ۱۴۶ - تأمین اعتبار لازم برای پرداخت کلیه تعهدات ناشی از اجرای این قانون در مؤسسات مذکور در بند ۲ و شرکتها و مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون به عهده مؤسسات مربوط خواهد بود.

ماده ۱۴۷ - آیین نامه های اجرایی این فصل به وسیله سازمان اموراداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۴۸ - پس از تصویب این قانون آن قسمت از قوانین و مقررات استخدامی که در مقام اجرا با مقررات این قانون مغایر باشد ملغی خواهد بود.

تبصره - تا زمانی که آیین نامه اجرایی مذکور در این قانون به تصویب مقامات مذکور در این قانون نرسیده است آیین نامه های فعلی معتبر و لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۴۹ - دولت می تواند از تاریخ تصویب این قانون ظرف سه سال اصلاحاتی را که ضمن اجرای آن ضروری تشخیص دهد جهت تصویب کمیسیون استخدام مجلس تقدیم کند، مقررات این قانون و اصلاحاتی که به تصویب کمیسیونهای استخدام مجلس می رسد تا تقدیم لایحه نهایی به مجلس و تعیین تکلیف آن از طرف مجلس لازم الاجرا است.

تبصره - دولت مکلف است در اجرای این ماده نسبت به ترمیم حقوق مستخدمین بازنشسته و وظیفه بگیرها و در متناسب ساختن آن با حقوق مستخدمین شاغل اقدام لازم به عمل آورد.

ماده ۱۵۰ - وزارتخانه ها و سازمانها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند براساس پست های سازمانی مصوب مستخدمین پیمانی و همچنین کارکنانی را که برای انجام خدمت تمام وقت در مقابل دریافت دستمزد به کار گمارده شده اند و در تاریخ تصویب این اصلاحیه (۵۷/۱۰/۲) در خدمت دارند بنا به درخواست آنان با حفظ سابقه خدمت دولتی به رسمی تبدیل کنند.

گروه شغلی آنان براساس طرح طبقه بندی مشاغل تعیین و پایه آنها به ازای هر دو سال سابقه خدمت دولتی یک پایه تعیین خواهد شد.

تبصره - آیین نامه لازم برای اجرای این ماده و همچنین ترتیب انتقال کسور بازنشستگی مربوط به این گونه کارکنان از سایر صندوقهای مربوط به صندوق بازنشستگی کشوری به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۱ - خدمت تمام وقت در وزارتخانه ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها در اجرای مقررات این قانون از لحاظ تعیین پایه و بازنشستگی و وظیفه جزو خدمت دولتی محسوب و منظور خواهد شد.

احتساب سنوات خدمت تمام وقت با خرید شده مستخدمین در دستگاههای موضوع این ماده به استثنای مستخدمین مشمول ماده ۱۲۰ این قانون که دولت در قبال سنوات خدمت آنان هیچ گونه تعهدی ندارد، از لحاظ تعیین پایه و بازنشستگی و وظیفه مشروط بر این است که کلیه وجوه دریافتی به با خرید سنوات مزبور را به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت نمایند.

تبصره - مدت خدمت مستخدمین رسمی در مدارس غیردولتی مشمول فرمان آموزش رایگان، با رعایت ضوابطی که در آیین نامه اجرایی قانون تعیین تکلیف وضع استخدامی کارکنان مدارس مذکور مصوب ۱۹ مردادماه ۱۳۵۶ پیش بینی شده است از لحاظ پایه و بازنشستگی جزو سابقه خدمت آنان محسوب می شود.

آثار مالی مترتب بر این اصلاحیه از تاریخ ۱۳۵۷/۷/۱ قابل پرداخت می باشد.

آیین نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها

ماده ۱: کلیه کارگاه‌های موجود و کارگاه‌هایی که در آتیه تاسیس می‌شوند باید مقررات عمومی مربوط به حفاظت و بهداشت کار را که در این آیین نامه مقرر می‌شود طبق ماده ۴۸ قانون کار رعایت نمایند.

فصل اول - ساختمان

- ماده ۲: ساختمان کارگاه‌ها و کارخانه‌ها باید با وضع آب و هوای محل متناسب باشد.
- ماده ۳: برای هر کارگر در کارگاه حداقل باید ۱۲ متر مکعب فضا منظور گردد و فضای اشغال شده به وسیله ماشین آلات یا ابزار و اثاثیه مربوط به کار همچنین فضای بالاتر از ارتفاع سه متر جزء فضای مزبور محسوب نمی‌شود.
- ماده ۴: سقف و بدنه و کف عمارات کارگاه باید با مصالحی ساخته و اندود شود که از نفوذ رطوبت به داخل کارگاه جلوگیری نماید و حتی الامکان مانع نفوذ گرما و یا سرمای خارج گردد.
- ماده ۵: کف عمارات کارگاه باید هموار و بدون حفره بوده و به نحوی مناسب مفروش شود که قابل شستشو باشد و تولید گرد و غبار نکند و موجب لغزیدن کارگران نگردد.
- در مواردی که نوع کار اقتضای ریخته شدن آب را به کف کارگاه داشته باشد باید کف کارگاه دارای شیب متناسب و مجرای مخصوص برای خروج آب و جلوگیری از جمع شدن آب در کف کارگاه باشد.
- ماده ۶: در محل‌هایی که مواد شیمیایی و سمی بکار می‌برند باید بدنه دیوار کارگاه تا یک متر و شصت سانتیمتر ارتفاع از کف زمین قابل شستشو باشد.
- ماده ۷: در صورتی که در ساختمان کارگاه دهانه‌ها یا سوراخ‌هایی موجود باشد که احتمال سقوط اشخاص برود باید به وسیله نصب پوشش‌های فلزی محکم و نرده‌هایی که حداقل ارتفاع آن ۶۰ سانتیمتر باشد موجبات جلوگیری از سقوط اشخاص و رفع خطر بعمل آید.
- ماده ۸: عرض پلکان عمومی کارگاه باید حداقل ۱۲۰ سانتیمتر و پاگردهای آن متناسب با عرض مزبور باشد. در مورد پلکان‌هایی که بیش از چهار پله دارد در طرف باز پلکان باید نرده محکم نصب شود و در مسیر پلکان نباید هیچگونه مانعی وجود داشته باشد.
- ماده ۹: عمارات کارگاه باید به تناسب وسعت محل کار به اندازه کافی در و پنجره برای ورود نور و هوا داشته باشد.
- ماده ۱۰: کارگاه‌هایی که وسایل کار و نوع محصول آن طوری است که بیشتر در معرض حریق واقع می‌شود حتی الامکان باید با مصالح نسوز ساخته شوند.



فصل دوم - روشنایی

ماده ۱۱: در هر کارگاه بایستی روشنایی کافی (طبیعی یا مصنوعی) متناسب با نوع کار و محل تامین شود. در صورتی که برای روشنایی از نور مصنوعی قوی استفاده شود باید برای ممانعت از ناراحتی چشم جابجایی‌های مخصوصی نصب گردد.

ماده ۱۲: کلیه پنجره‌های بدنه و سقف که جهت روشنایی اطاق‌ها تعبیه شده و کلیه چراغها و جابجایی‌ها باید نظیف نگاه داشته شود.

فصل سوم - تهویه و حرارت

ماده ۱۳: محل کار در هر کارگاه باید بطوری تهویه شود که کارگران همیشه هوای سالم تنفس نمایند. در مورد محل‌های کار پوشیده مقدار حداقل هوای لازم برای هر کارگر بر حسب نوع کار در هر ساعت ۳۰ الی ۵۰ متر مکعب می‌باشد.

ماده ۱۴: در کارگاه‌هایی که دود و یا گاز و یا گرد و غبار و یا بخارهای مضر ایجاد می‌شود باید مواد مزبور با وسایل فنی موثر طوری از محل تولید به خارج کارگاه هدایت شود که مزاحمت و خطری برای کارگران ایجاد ننماید.

ماده ۱۵: در کارگاه‌هایی که تهویه طبیعی کافی نباشد باید از وسایل تهویه مصنوعی استفاده شود.

ماده ۱۶: هر کارگاه باید دارای وسائلی باشد که در زمستان و تابستان درجه حرارت داخلی آن به وضع قابل تحملی نگاهداری شود.

فصل چهارم - جلوگیری از آتش سوزی و مبارزه با حریق

ماده ۱۷: در هر سالن کار به تناسب تعداد کارگران باید درهای یک طرفه‌ای که به خارج باز شوند بنام درهای نجات وجود داشته باشد و درهای مزبور به راهروها و یا معابر خروجی ساختمان منتهی شوند.

ماده ۱۸: درهای خروجی نجات هیچوقت نباید قفل باشد و باید به وسیله علائم و یا چراغهای مخصوصی از داخل مشخص باشد.

ماده ۱۹: کلیه پلکان‌ها و پاگردها در ساختمان‌های بلندتر از دو طبقه (طبقه اول ۵ متر و سایر طبقات هر کدام ۴ متر محاسبه می‌شود) باید با مصالح ساختمانی نسوز ساخته شوند.

ماده ۲۰: درهایی که به طرف پلکان باز می‌شود باید لاقط فاصله‌ای به اندازه عرض در تا نخستین پله برای توقف داشته باشد.

ماده ۲۱: در کارگاه‌هایی که بیشتر احتمال بروز حریق می‌رود باید وسایل مخصوص اعلام خطر (آژیر) بکار رود



به طوری که در تمام محوطه کار اعلام خطر شنیده شود.

ماده ۲۲: کارفرما موظف است مواد محترقه مورد نیاز کارخانه را در تانک‌ها و مخازنی که مقاوم در مقابل آتش باشند نگهداری نماید و این مخازن و تانک‌ها باید از محل کار مجزا و فاصله کافی داشته باشند.

ماده ۲۳: در نقاطی که مواد منفجره و یا مواد سریع الاحتراق یا سریع الاشتعال وجود دارد استعمال دخانیات و روشن کردن و حمل کبریت - فندک و امثال آنها باید ممنوع گردد.

ماده ۲۴: در موارد زیر تعبیه و نصب برق گیر الزامی است:

الف - ساختمان‌هایی که در آن مواد قابل احتراق و یا انفجار تولید و یا ذخیره و انبار می‌شود.

ب - تانک‌ها و مخازنی که بنزین و نفت و روغن و یا مواد قابل اشتعال دیگر در آنها نگهداری می‌شود.

ج - کوره‌های مرتفع و دوکش‌های بلند.

فصل پنجم - ماشین آلات، پوشش و حفاظ ماشین آلات

ماده ۲۵: کلیه قسمت‌های انتقال دهنده نیرو (ترانسمیسیون) از قبیل تسمه، فلکه، زنجیر و چرخ دنده و امثال آن و همچنین قسمت‌هایی از ماشین‌ها که امکان ایجاد سانحه برای کارگر داشته باشد باید دارای پوشش و یا حفاظ با استقامت کافی باشد.

ماده ۲۶: قبل از شروع به تعمیر و نظافت و روغنکاری ماشین‌ها باید بطور اطمینان بخشی آنها را متوقف ساخت.

تبصره - هنگام راه انداختن ماشین‌ها به منظور آزمایش یا پس از تعمیر لازمست این کار با ابزار مطمئن به وسیله متخصصین فنی تحت نظر مدیر فنی و یا نماینده فنی ذی صلاحیت او انجام گیرد.

ماده ۲۷: در موقع تعمیر تانک‌ها و مخازن مواد خطرناک و قابل احتراق و اشتعال و انفجار از قبیل مخازن بنزین و نفت و روغن و غیره باید مخازن مذکور تخلیه و سپس به خوبی شستشو شود به طوری که هر گونه مواد زائد و خطرناک از جدار داخلی آن زائل گردد و برای آنکه گازهای موجوده احتمالی بکلی خارج شود باید دریچه‌های مخازن باز بوده و به وسایل لازم تهویه گردد.

فصل ششم - وسایل الکتریکی

ماده ۲۸: وسایل و ادوات الکتریکی باید دارای حفاظ بوده و طوری ساخته و نصب و بکار برده شود که خطر برق زدگی و آتش سوزی وجود نداشته باشد.

ماده ۲۹: نصب و امتحان و یا تنظیم وسایل و ادوات الکتریکی باید فقط توسط اشخاصی که صلاحیت فنی آنها محرز باشد انجام گیرد و متخصص قبل از شروع بکار آنرا مورد آزمایش قرار دهد.



- ماده ۳۰: برای جلوگیری از ازدیاد سیم‌های متحرک و آزاد لازمست به مقدار کافی پریز در محل‌های مناسب نصب گردد تا به سهولت بتوان از آنها استفاده نمود.
- ماده ۳۱: پوشش‌ها و زره کابل‌های برق و لوله‌ها و بست‌ها و متعلقات و همچنین حفاظ‌ها و سایر قسمت‌های فلزی وسایل برق که مستقیماً تحت فشار برق نیستند برای جلوگیری از بروز خطرات احتمالی باید اتصال زمین موثری داشته باشند.
- ماده ۳۲: سیم‌های اتصال زمین باید دارای ضخامت کافی و در نتیجه مقاومت کم باشند تا بتوانند با حداکثر جریان احتمالی که در اثر از بین رفتن و یا خراب شدن عایق بوجود آید استقامت داشته باشند. ضمناً باید در مدار جریان وسایل پیش‌بینی شود که در صورت پیدا شدن نقصی که موجب اتصال جریان برق به زمین گردد تمام مدار یا قسمت معیوب آنرا قطع کند.
- ماده ۳۳: در نقاطی که احتمال صدمه به سیم‌های اتصال زمین می‌رود بایستی به وسیله مکانیکی آنها را محافظت نمود.
- ماده ۳۴: در مورد دستگاه‌های الکتریکی متحرک که دارای قسمت‌های فلزی بدون عایق باشند اعم از اینکه با جریان متناوب کار کنند یا دائم باید احتیاطات زیر بعمل آید:
- الف - بدنه‌های فلزی بدون عایق وسایل مزبور بایستی بطور اطمینان بخشی اتصال زمین داشته باشند مگر اینکه جریان دائم با فشار کمتر از ۲۵۰ ولت باشد.
- ب - بکار بردن دستگاه‌های الکتریکی متحرک با ولتاژ بیش از ۲۵۰ ولت ممنوع است.
- ج - در مواردی که بکار بردن سیم اتصال زمین موثر مقدور نباشد باید جریانی با ولتاژ کمتر بکار برده شود.
- د - در محیط‌های آماده به اشتعال و همچنین در مجاورت مواد قابل اشتعال باید فقط از وسایل مخصوص الکتریکی متحرکی استفاده شود که از لحاظ عدم ایجاد اشتعال اطمینان بخش باشد.
- ماده ۳۵: در مدت تعمیر شبکه برق باید آنرا به وسیله کلید از منبع جریان قطع و به زمین متصل نمود و در صورت لزوم بین سیم‌های شبکه نیز اتصال مستقیم برقرار کرد.
- ماده ۳۶: در محیطی که خطوط تحت فشار برق وجود دارد تعمیر یا نصب ماشین‌آلات و دستگاه‌ها یا سیم‌کشی یا هر عمل دیگر که ممکن است ایجاد برق‌زدگی نماید اکیداً ممنوع و فقط پس از قطع جریان برق انجام آن مجاز خواهد بود.
- ماده ۳۷: سیم‌ها و کابل‌های برق باید دارای روپوش عایق مناسب با فشار الکتریسیته و سایر شرایط موجوده (رطوبت و گرما - ضربه و ساییدگی و غیره) بوده و روی اصول فنی نصب و حتی الامکان در لوله و یا کانال قرار گرفته باشند.



ماده ۳۸: سیم‌های پل گردان - جراثقال و سایر سیم‌هایی را که نمی‌توان عایق نمود باید طوری در حفاظ قرار داد که از اتصال احتمالی جلوگیری شود.

ماده ۳۹: در کارگاه‌هایی که مواد منفجره و یا گازهای قابل احتراق و مواد قابل اشتعال تولید می‌شود بایستی اتصال‌های برقی به نحوی باشند که ایجاد جرقه ننمایند و از موتورهایی که طبق اصول فنی برای این قبیل کارها ساخته شده استفاده شود.

ماده ۴۰: کلیه ماشین آلات و دستگاه‌هایی که احتمال تولید الکتریسیته ساکن دارد باید اتصال زمین موثر داشته باشند تا از تراکم بارهای الکتریسیته ساکن روی آنها جلوگیری شود.

ماده ۴۱: در محیطی که مواد قابل اشتعال و یا قابل انفجار (گازها - گرد و غبار و بخارات قابل انفجار و مایعات قابل اشتعال و غیره) وجود دارد علاوه بر اتصال زمین باید به وسایل مطمئن دیگری نیز از تراکم بارهای الکتریسیته ساکن جلوگیری نمود.

فصل هفتم - آب آشامیدنی

ماده ۴۲: در کلیه کارگاه‌ها کارفرما مکلف است آب آشامیدنی گوارا و سالم به مقدار کافی در مخازن سر بسته و محفوظ که طبق اصول بهداشت ساخت و نگهداری شود در دسترس کارگران بگذارد.

ماده ۴۳: به کارگرانی که در گرمای زیاد برای مدت مدیدی کار می‌کنند باید قرص‌های نمک طعام داده شود.

ماده ۴۴: استفاده از لیوان عمومی برای آشامیدن آب ممنوع است.

فصل هشتم - نظم و نظافت در کارگاه

ماده ۴۵: محل‌های کار و سالن‌های کار - راهروها - انبارها و سایر قسمت‌های دیگر کارگاه باید طبق اصول بهداشت نگهداری شود.

ماده ۴۶: دیوارها - سقف - پنجره‌ها و درها و شیشه‌ها باید پاکیزه بوده و بی‌عیب نگهداشته شوند کف سالن‌ها باید پاکیزه بوده و در حدود امکان تر و لغزنده نباشد.

ماده ۴۷: جارو و نظافت کردن تا جایی که امکان دارد باید در فواصل نوبت‌های کار انجام شده و به ترتیبی صورت گیرد که از انتشار گرد و غبار جلوگیری شود.

ماده ۴۸: انداختن آب دهان و بینی روی زمین و دیوار و راه پله ممنوع است و در هر محل کار باید به تعداد کافی ظروف مخصوصی برای ریختن زباله و ظروف دیگری برای انداختن اخلاط موجود باشد. این ظروف باید قابل پاک کردن بوده و در شرایط مناسب بهداشتی نگهداری و گندزدایی شوند.



ماده ۴۹: فاضلاب و سایر فضولات کارخانجات باید به وسیله مجاری فاضلاب به چاه‌ها و یا حوضچه‌های تصفیه ریخته شود و این مجاری باید با مصالح غیر قابل نفوذ ساخته شده و قطر داخلی و شیب آنها طوری باشد که به سهولت فاضلاب را به چاه‌ها و یا حوضچه‌های تصفیه هدایت نماید. در محل‌هایی که شیب کافی وجود ندارد به وسایل مکانیکی بایستی این منظور تامین گردد.

ماده ۵۰: در کارگاه‌هایی که فضولات حاصله ممکن است موجب مسمومیت یا بیماری گردد باید فضولات مزبور با عملیات فیزیکی یا شیمیایی در حوضچه‌های مخصوص تصفیه گردد در هر حال در دفع فضولات باید از نظر حفظ سلامت و بهداشت و جلوگیری از خطرات ممکنه دقت و پیش‌بینی‌های لازمه بعمل آید.

ماده ۵۱: مواد اولیه و محصول کارگاه باید طوری در داخل انبارها و یا کارگاه گذارده شود که عبور و مرور کارگران و در صورت اقتضا وسایل نقلیه به راحتی ممکن باشد و ضمناً مواد مزبور باید طوری چیده شود که خطر سقوط و بروز سوانح وجود نداشته باشد.

ماده ۵۲: هر کارگاه باید دارای تعداد کافی مستراح مردانه و زنانه بطور مجزا باشد ساختمان مستراح باید طوری باشد که بوی عفونت آن به وسیله هواکش به خارج منتقل گردد و آبی که در آن استعمال می‌شود از شیر برداشته شود. برای هر ۲۵ کارگر حداقل باید یک مستراح وجود داشته باشد و در هر مستراح یک آفتابه گذاشته شود شستشو و گندزدایی مرتب مستراح‌ها الزامی است.

ماده ۵۳: هر کارگاه باید دارای تعداد کافی روشویی یا شیر باشد روشویی‌ها باید طوری ساخته شود که طبق اصول بهداشتی قابل استفاده و قابل پاک کردن باشد. برای هر ۲۰ نفر کارگر حداقل باید یک روشویی وجود داشته باشد. ماده ۵۴: کارفرما مکلف است برای تامین نظافت کارگران به مقدار کافی صابون در اختیار آنان گذارده و وسایل خشک کردن دست و روی کارگران را تامین نماید.

ماده ۵۵: در کارگاه‌هایی که پوست بدن کارگران در معرض مواد سمی یا عفونی یا محرک یا مواد کثیف و گرد و غبار بوده و همچنین در کارگاه‌هایی که کارگران در گرمای زیاد کار می‌کنند کارفرما مکلف است برای هر شش نفر کارگری که در یک زمان کار خود را ترک می‌کنند حداقل یک دوش با آبگرم و سرد تهیه نماید و محل روش‌ها باید با مراقبت کامل نظیف و گندزدایی شود.

ماده ۵۶: در هر کارگاه باید اطاقی با وسعت کافی و قفسه‌های انفرادی برای تعویض و گذاردن لباس شخصی کارگران اختصاص یابد. اطاق مزبور و قفسه‌های آن باید مرتباً تهویه و گندزدایی و پاکیزه شود.

فصل نهم - ناهار خوری

ماده ۵۷: هر کارگاه که کارگران آن در همانجا غذا صرف می‌نمایند باید دارای محل مخصوصی با وسعت کافی و



تعداد لازم میز و نیمکت برای عده‌ای که در یک موقع غذا می‌خورند باشد. محل غذاخوری باید دارای روشنایی کافی بوده و پیوسته طبق اصول بهداشتی پاکیزه نگهداری شود.

ماده ۵۸: ظروف غذاخوری باید همیشه پاک و عاری از هر گونه آلودگی باشد.

ماده ۵۹: کارکنان محل غذاخوری باید دارای روپوش تمیز بوده و نسبت به نظافت شخصی خود مراقبت کامل نمایند و ماهی یک مرتبه معاینه پزشکی بشوند.

ماده ۶۰: کارگران قبل از ورود به محل غذاخوری باید دست و روی خود را با صابون بشویند و در صورتی که با مواد سمی یا عفونی و یا کثیف سروکار دارند لباس کار خود را تعویض نمایند.

فصل دهم - وسایل استحضایی فردی

ماده ۶۱: کارفرما موظف است در هر سال دو دست لباس کار مجاناً در اختیار هر کارگر بگذارد. لباس کار باید مناسب با نوع کار باشد و طوری تهیه شود که کارگر بتواند به راحتی وظایف خود را انجام دهد و موجب بروز سوانح نگردد.

تبصره - به کارگران زن علاوه بر لباس کار باید سربند نیز داده شود.

ماده ۶۲: به کارگرانی که با مواد شیمیایی کار می‌کنند باید علاوه بر لباس کار - بر حسب نوع کار وسایل استحضایی لازم از قبیل پیش بند و کفش و دستکش مخصوص و عینک و غیره که آنان را از آسیب مواد مزبور مصون دارد، داده شود.

ماده ۶۳: به کارگرانی که در مجاورت کوره‌های ذوب فلز و آهنگری کار می‌کنند باید لباس یا پیش بند نسوز و نقاب یا عینک و به کارگرانی که مستقیماً با مواد گداخته کار می‌کنند علاوه بر وسایل فوق دستکش و کفش نسوز داده شود.

ماده ۶۴: برای سیم کشی و هر نوع کار دیگر در ارتفاعات مانند دیوارها و پایه‌های بلند و بطور کلی هر محلی که امکان تعبیه وسایل حفاظتی برای جلوگیری از سقوط کارگر مقدور نباشد باید به کارگران کمربند اطمینان داده شود.

ماده ۶۵: لباس کارگرانی که با مواد سمی کار می‌کنند باید در محل مخصوصی جدا از محل لباس‌کن عمومی نگهداری و به‌ترتیبی شستشو شود که کارگران را از آسیب نفوذ سم مصون بدارد.

ماده ۶۶: برای کارگرانی که موقع کار در معرض سقوط اجسام قرار دارند باید کفش حفاظتی و کلاه مخصوص حفاظتی از فلز و یا ماده سخت دیگری که قابل اطمینان باشد تهیه شود.

ماده ۶۷: کارفرما مکلف است مراقبت نماید کارگرانی که در نزدیکی قسمت‌های گردنده ماشین‌آلات مشغول کار می‌باشند. موهای خود را کوتاه نموده و یا به‌وسیله سربند نگهداری نمایند.



ماده ۶۸: در مواردی که نوع کار طوری است که خطراتی برای چشم کارگران وجود دارد از قبیل سمباده و جوشکاری و ماشین‌های تراش و نظائر آن کارفرما مکلف است عینک‌های مخصوص مناسب با کار در دسترس کارگران بگذارد.

ماده ۶۹: کارفرما مکلف است به کارگرانی که روی شبکه تحت فشار برق کار می‌کنند و در معرض خطر برق زدگی هستند علاوه بر ابزار مخصوص دستکش و کفش و کلاه مخصوص عایق الکتریسیته بدهد.

ماده ۷۰: در مواردی که جلوگیری از انتشار گرد و غبار و مواد شیمیایی و یا تهویه محیط آلوده به مواد مزبور از لحاظ فنی ممکن نباشد کارفرما موظف است ماسک و یا وسایل استحضاطی متناسب دیگری تهیه و در اختیار کارگر مربوطه قرار دهد.

ماده ۷۱: در محیط‌های مرطوب و در مورد کارهایی که در آب انجام می‌شود کارفرما باید به تناسب نوع کار کفش یا چکمه‌های لاستیکی و در صورت لزوم دستکش‌های غیر قابل نفوذ تهیه و در دسترس کارگران بگذارد.

ماده ۷۲: به کارگرانی که با اشیاء و مواد برنده (از قبیل اوراق فلزی و جام‌های شیشه‌و خورده‌شیشه و غیره) کار می‌کنند باید دستکش‌های متناسب با نوع کار داده شود.

ماده ۷۳: کارفرما مکلف است به وسیله مسئولین فنی خود کلیه وسایل استحضاطی را مرتباً بازرسی و در صورت لزوم تعمیر و یا تعویض نماید تا پیوسته وسایل مزبور برای تامین حفاظت کارگران آماده باشد.

ماده ۷۴: کارفرما مکلف است مراقبت نماید که کارگران مرتباً از وسایل استحضاطی که به وسیله او تهیه و در اختیار آنان گذاشته شده استفاده نمایند. عدم استفاده از وسایل مزبور قصور در انجام وظیفه محسوب می‌شود.

فصل یازدهم - کمک‌های اولیه

ماده ۷۵: کارفرما مکلف است در صورت امکان مرکزی برای استفاده فوری بیماران یا اشخاص آسیب دیده تحت نظر یک یا چند پزشک یا پزشک‌یار تاسیس نماید و در صورت عدم امکان باید یک یا چند قفسه محتوی داروها و لوازم کمک‌های اولیه متناسب با تعداد کارگران و نوع خطرات کارگاه در نقاطی که دسترسی فوری به آنها برای کارگران میسر باشد ایجاد نماید. مراکز کمک‌های اولیه و محل نصب قفسه‌ها باید به وسیله علایم مخصوص بصورتی مشخص باشد که کلیه کارگران از محل آن مطلع باشند. کارفرمایانی که کارگران آنان مشمول مقررات بیمه‌های اجتماعی می‌باشند می‌توانند در صورت وقوع حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای هزینه انجام کمک‌های اولیه را طبق ماده ۸۵ لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران از سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران دریافت نمایند.

ماده ۷۶: در کارگاه‌هایی که به سبب نوع کار احتمال مخاطرات مهم از قبیل خفگی و برق‌زدگی و امثال آنها وجود



دارد کارفرما مکلف است برای نجات کارگر آسیب‌دیده پیش‌بینی‌های لازم را بنماید.

ماده ۷۷: کارفرما مکلف است به محض اطلاع از ابتلا یکی از کارگران به امراض واگیر مراتب را به اولین پست وزارت بهداشتی و همچنین به سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران اطلاع دهد.

ماده ۷۸: کارفرما مکلف است دستورات بهداشتی مربوط به کارگاه خود و همچنین دستورات بهداشتی مربوط به امراض واگیر و امراضی که به صورت همه‌گیری در آمده است برای اطلاع کارگران در محل‌های مناسب نصب نماید.

ماده ۷۹: کارفرما موظف است آمار بیماران و حادثه دیدگان خود را در آخر هر ماه به ادارات کار محل ارسال دارد.

ماده ۸۰: متخلفین از اجرای مقررات این آیین‌نامه مشمول شق دوم از ماده ۶۰ قانون کار مصوب اسفند ماه ۱۳۳۷ خواهند بود.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۸۰ ماده و ۲ تبصره به استناد ماده ۴۷ قانون کار تدوین و در یازدهمین جلسه شورایی عالی حفاظت فنی مورخ یکشنبه ۱۳۳۸/۶/۱۴ به تصویب نهایی رسیده و قابل اجرا است.