



«قانون استخدام کشوری»

فصل اول - کلیات

ماده 1 : تعاریف:

الف - استخدام دولت عبارت از پذیرفتن شخصی به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها 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 مؤسسات دولتی در حدود قوانین و مقررات مربوط است.

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

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

ماده 2 : امور استخدامی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول مقررات این قانون خواهد بود مگر در موارد زیر:

الف - وزارت دربار شاهنشاهی.

امور استخدامی وزارت دربار شاهنشاهی طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب وزارت دربار شاهنشاهی خواهد رسید.
وزارت دربار شاهنشاهی می‌تواند بدون رعایت محدودیت‌های مندرج در این قانون از وجود مستخدمین رسمی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی استفاده کند.

ب - سازمان اطلاعات و امنیت کشور.

پ - مؤسسات دولتی که طبق اساسنامه مربوط به آنها به صورت یکی از شرکت‌های مندرج در قانون تجارت اداره شوند:
مقررات استخدامی شرکت‌های مذکور باید حداکثر تا یک سال پس از اجرای این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب کمیسیون‌های استخدام مجلسین تقدیم شود.

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

ث - مستخدمین تابع مقررات قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی:

1. آن عده از مستخدمین مورد نیاز وزارت جنگ که مشمول قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی 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 1343 خواهد بود.

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

ج - دارندگان رتبه‌های قضایی و استادی و دانشیاری.

چ - مستخدمین مجلسین.

تبصره : 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.

ح - سازمان بیمه‌های اجتماعی.

مقررات استخدامی سازمان مزبور باید حداکثر تا شش ماه پس از تصویب این قانون توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تدوین و جهت تصویب کمیسیون‌های استخدام مجلسین تقدیم شود.

ماده 3 : نخست‌وزیر و وزراء و معاونان و سفراء و استانداران و مدیر عامل سازمان برنامه و دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور ورؤسای دفاتر نخست وزیر و وزراء مشمول مقررات این قانون نیستند ولی در صورتی که مستخدمین رسمی بدین مقامات منصوب یا به نمایندگی مجلسین انتخاب یا منصوب شوند مدت خدمت آنان در این مقامات از هر لحاظ جزء سابقه خدمت رسمی منصوب شده و مقررات این قانون تا آن جاکه با قوانین خاص آنان مغایرتی نداشته باشد شامل حال آنها خواهد بود.

تبصره : مستخدمین رسمی که به مقامات مذکور در این ماده منصوب یا انتخاب شده‌اند پس از خاتمه اشتغال در مقامات مذکور در صورتی که دروزارتخانه یا مؤسسه مربوط پستی متناسب با وضع استخدامی آنان وجود نداشته باشد می‌توانند در مؤسسات دولتی غیر مشمول این قانون به خدمت‌اشتغال ورزند مدت خدمت آنان در این قبیل مؤسسات جزء سابقه خدمت رسمی محسوب و حقوق و مزایای آنها فقط از محل خدمت جدید پرداخت خواهد شد.

ماده 4 : 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 می‌شوند کارگر شناخته شده و با آنان طبق مقررات قانون کار رفتار خواهد شد افرادی که طبق قوانین خاص خود کارگر شناخته شده‌اند مشمول مقررات این قانون نیستند. تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

ماده 5 : مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از گروه‌های دوازده گانه استخدامی 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 مؤسسات دولتی مستثنی 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 می‌توان مستخدم مورد احتیاج را به عنوان مستخدم پیمانی برای تصدی پست مزبور استخدام نمود.

ماده 6 : مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می‌شود.

تبصره : شرایط استخدام این قبیل مستخدمین به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

ماده 7: شغل عبارت از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به‌عنوان 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 8: پست سازمانی عبارت از محلی است که در سازمان وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به طور 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 1: پست‌هایی که جنبه استمرار ندارد به عنوان پست موقت شناخته شده و استخدام افراد به طور رسمی برای تصدی این پست‌ها ممنوع است.

تبصره 2: دولت مکلف است ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون لایحه سازمان اساسی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون را تهیه و به مجلسین تقدیم کند.

تبصره 3: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند ظرف سه ماه از تصویب این قانون سازمان تفصیلی خود را با قید تعداد پست‌های ثابت سازمانی کلیه واحدهای تابع خود تهیه و به سازمان اداری و استخدامی کشور تسلیم کنند. سازمان موظف است ظرف شش ماه 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 بعدی 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 هر یک از دو مورد فوق بین وزارتخانه‌ها یا مؤسسه مربوط با سازمان امور اداری و استخدامی کشور دولت تصمیم مقتضی اتخاذ خواهد کرد.

ماده 9: ترفیع عبارت است از احراز یک پایه بالاتر.

ماده 10: 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 11: مأموریت عبارت است از محول شدن وظیفه موقت به مستخدم غیر از وظیفه اصلی یا عادی که در پست ثابت سازمانی خود دارد.

ماده 12: اعزام مستخدم رسمی به مأموریت از طرف وزارتخانه یا مؤسسه دولتی به وزارتخانه یا مؤسسه دولتی دیگر یا سازمان‌های بین‌المللی که دولت شاهنشاهی ایران عضویت آنها را پذیرفته باشد همچنین اعزام مستخدم رسمی به سازمان‌هایی که دولت شاهنشاهی ایران شرکت در آنها را مقتضی بداند بلامانع است. حقوق و فوق‌العاده‌ها و هزینه‌های استحقاقی این قبیل مأمورین بر اساس حقوق گروه و پایه‌ای که دارند از طرف وزارتخانه یا مؤسسه متبوع پرداخت خواهد شد و به هیچ عنوان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه محل مأموریت وجهی به این افراد نباید پرداخت گردد.

تبصره 1: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند مستخدم رسمی خود را با رضایت مستخدم برای مدت موقت در اختیاریکی از مؤسسات دولتی که مشمول این قانون نیست بگذارند ولی مدت اشتغال آنان در این گونه مؤسسات جزء سابقه خدمت آنان محسوب نخواهد شد و حقوق و مزایای خود را از مؤسسه‌ای که در آن مأمور می‌شوند دریافت خواهند کرد.

تبصره 2: مستخدمین رسمی که در یکی از سازمان‌های بین‌المللی مأمور خدمت شوند در صورتی که طبق مقررات

سازمان‌های مزبور حقوقی به‌آنان پرداخت شود به هیچ عنوان حق دریافت وجهی از وزارتخانه یا مؤسسه متبوع خود ندارند.

تبصره 3: آیین‌نامه مربوط به اجرای مواد 10 و 11 و 12 به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

فصل دوم - در ورود به خدمت و انتصابات

ماده 13: استخدام اشخاص به خدمت رسمی دولت از طریق امتحان و سابقه انجام می‌شود.

تبصره 1: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون بدون موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور نمی‌توانند در قبال داوطلبان یا دانشجویان یا فارغ‌التحصیلان آموزشگاه‌های اختصاصی یا دوره‌های تربیتی مربوط تعهد استخدامی به عمل آورند. فارغ‌التحصیلان آموزشگاه‌های اختصاصی یا دوره‌های تربیتی که قبل از تصویب این قانون از طرف وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون تعهداتی نسبت به استخدام آنها شده از شرکت در امتحان و مسابقه معاف هستند.

تبصره 2: آیین‌نامه مربوط به طرز اجرای این ماده از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده 14: داوطلبان ورود به استخدام رسمی باید دارای شرایط ذیل باشند:

الف - حداقل داشتن 18 سال تمام و نداشتن بیش از 40 سال تمام.

ب - تابعیت ایران.

پ - انجام خدمت زیر پرچم یا معافیت قانونی در صورت مشمول بودن.

ت - نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر.

ث - عدم محکومیت به فساد عقیده و عدم معروفیت به فساد اخلاق و تجاهر به فسق و معتاد نبودن به استعمال افیون و مبتلا نبودن به امراض مسریه.

ج - حداقل داشتن گواهی‌نامه شش‌ساله ابتدایی.

چ - داشتن صحت مزاج و توانایی انجام کار.

تبصره: افرادی که مجدداً به استخدام رسمی پذیرفته می‌شوند مشمول محدودیت مربوط به حداکثر سن مذکور در بند الف این ماده نخواهند بود.

ماده 15: استخدام و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع بیگانه به موجب قوانین مصوب مجلسین خواهد بود.

ماده 16: امتحان و مسابقه ورودی داوطلبان استخدام رسمی به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور صورت می‌گیرد.

تبصره: سازمان امور اداری و استخدامی کشور در صورت اقتضاء می‌تواند اجرای امتحان و مسابقه را با حفظ حق نظارت به دستگاه‌استخدام‌کننده محول دارد.

ماده 17: کسانی که در مسابقه ورودی استخدام رسمی قبول شده‌اند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را طی خواهند کرد.

تبصره 1: انتصاب موقت افرادی که دوره آزمایشی را طی می‌کنند به پست‌های ثابت سازمانی بلامانع است.

تبصره 2: افراد مذکور در این ماده در طول دوره آزمایشی در حکم مستخدم رسمی محسوب می‌شوند.

ماده 18: مدت خدمت آزمایش داوطلبان ورود به استخدام رسمی توسط وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده تعیین می‌شود ولی در هیچ مورد از شش ماه کمتر و از دو سال بیشتر نخواهد بود.

تبصره 1: حقوق دوره آزمایشی برابر حقوق اولین پایه گروه مربوط خواهد بود و در صورتی که مستخدم به استخدام رسمی پذیرفته شود خدمت آزمایش جزء سابقه خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره 2: فوق العاده و هزینه‌های مستخدم آزمایشی مطابق فوق العاده‌ها و هزینه‌های مستخدم رسمی تعیین و پرداخت خواهد شد.

ماده 19: افرادی که در دوره آزمایشی لیاقت و کاردانی و علاقه به کار از خود نشان دهند در پایان دوره آزمایشی به موجب حکم وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده و اطلاع سازمان امور اداری و استخدامی کشور در عداد مستخدمین رسمی منظور و از حقوق و مزایای قانونی آن برخوردار خواهند شد.

ماده 20: افرادی که در طی یا در پایان دوره آزمایشی صالح برای ابقاء در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند بدون هیچ گونه تعهد حکم بر کناری آنان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده صادر و جریان به سازمان امور اداری و استخدامی کشور اطلاع داده می‌شود.

تبصره: به افرادی که طبق این ماده از خدمت بر کنار می‌شوند حقوق مرخصی استحقاقی پرداخت خواهد شد.

ماده 21: کسانی که طبق ماده 20 به استخدام رسمی پذیرفته نمی‌شوند تا یک سال از تاریخ بر کناری حق شرکت مجدد در مسابقات ورودی استخدام رسمی برای همان شغل را نخواهند داشت.

ماده 22: 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 می‌گیرد.

ماده 23: 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 24: 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 مسئولیت‌های هر کدام را مشخص و بر این اساس شرایط احراز هر 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 25: 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 1: مستخدمین رسمی به اقتضای شغلی که برای تصدی آن استخدام شده یا می‌شوند در یکی از رسته‌های شغلی قرار خواهند گرفت.

تبصره 2: 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 26: 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 و تقاضای وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط و موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

تبصره: رؤسای ادارات و مقامات بالاتر در صورت اقتضاء می‌توانند با تصویب وزیر یا رئیس مؤسسه دولتی مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور مستخدم را با داشتن شرایط لازم در رسته دیگر به خدمت بگمارند.

ماده 27: 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 از میان افراد مذکور در فهرست تأمین کنند.

ماده 28: 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 و 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 هیئت وزیران می‌رسد.

ماده 29: 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 30: کلیه مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون در دوازده گروه قرار می‌گیرد. سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است کلیه مشاغل را براساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط تصدی از لحاظ معلومات و تجربه طبقه‌بندی و برای تخصیص به یکی از گروه‌های دوازده گانه مزبور به شورا پیشنهاد کند.

ماده 31: استخدام رسمی فقط برای تصدی مشاغل یکی از گروه‌های دوازده گانه مذکور در ماده 30 به عمل خواهد آمد و در هر مورد سازمان امور اداری و استخدامی کشور با توجه به شغلی که استخدام برای آن صورت می‌گیرد گروهی را که مستخدم جدید در آن قرار می‌گیرد تعیین می‌کند.

ماده 32: حقوق ماهانه مستخدمین رسمی مشمول این قانون به موجب جدول واحد بر مبنای عدد صد به شرح زیر تعیین می‌شود:

<جدول: دوره 21 - جلد 6 - صفحه 3715>

تبصره: حقوق ماهانه متصدیان مقامات دولتی مذکور در ماده 3 که در جدول موضوع این ماده قرار نمی‌گیرد به استثنای رئیس دفتر نخست‌وزیر و رئیس دفتر وزیر با توجه به جدول حقوق مندرج در این ماده و عدد صد که مبنای آن قرار داده شده است به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف - معاون وزارتخانه 875

ب - استاندار - سفیر - معاون نخست‌وزیر - مدیر عامل سازمان برنامه - دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور

ماده 33: ضریب جدول حقوق موضوع ماده 32 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 مجلسین به دولت پیشنهاد کند.

ماده 34: مستخدم رسمی به استناد شغلی که برای آن استخدام می‌شود در پایه یک گروه مربوط وارد خدمت می‌شود و می‌تواند با رعایت شرایط مقرر در این قانون تا آخرین پایه همان گروه ترفیع یابد.

ماده 35: در صورت رضایت‌بخش بودن خدمات هر یک از مستخدمین رسمی مشمول این قانون وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در ازاء هر دو سال خدمت یک پایه ترفیع به آنان اعطاء می‌کنند.

ماده 36: تغییر گروه مستخدم رسمی با رعایت شرایط زیر امکان‌پذیر 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 برآید.

تبصره 1: تغییر گروه مستخدمین از گروه نه به بالا علاوه بر رعایت شرایط مذکور در این ماده با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور امکان‌پذیر است.

تبصره 2: مستخدمینی که تغییر گروه می‌دهند همواره در پایه‌ای از گروه جدید قرار خواهند گرفت که حقوق آن پایه با تقریب اضافی با حقوقی که مستخدم در پایه گروه قبلی می‌گرفته است نزدیکتر باشد.

ماده 37: آیین‌نامه اجرایی مواد 30 و 35 و 36 به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده 38: در صورتی که نوع کار و وظایف و مسئولیت‌های بعضی از مشاغل وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون اقتضاء نماید که مبالغی علاوه بر حقوق به مستخدمین رسمی شاغل آن پرداخت شود مبلغی به عنوان فوق‌العاده شغل به شاغلین 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 هیئت وزیران صورت خواهد گرفت.

تبصره 1: مبلغ فوق‌العاده شغل در هر گروه نمی‌تواند از حقوق آخرین پایه همان گروه تجاوز کند.

تبصره 2: فوق‌العاده شغل فقط در مدتی قابل پرداخت است که مستخدم رسمی در شغلی که فوق‌العاده مزبور به آن تعلق می‌گیرد انجام وظیفه کند.

تبصره 3: مستخدم رسمی هنگام مرخصی استحقاقی از فوق‌العاده شغل مورد تصدی خود استفاده خواهد کرد.

تبصره 4: مستخدم رسمی طی مرخصی استعلاجی حداکثر تا چهار ماه در هر دوازده ماه خدمت متوالی می‌تواند از فوق‌العاده شغل مورد تصدی خود استفاده کند.

تبصره 5: 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.

ماده 39: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی می‌توانند علاوه بر فوق‌العاده شغل مذکور در ماده 38 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 به طور غیر مستمر قابل پرداخت است.

ب - فوق‌العاده اشتغال خارج از مرکز که با توجه به مجموع عوامل بدی آب و هوا و دوری از مرکز و هزینه زندگی و محرومیت از تسهیلات زندگی تعیین می‌شود.

پ - فوق‌العاده مأموریت که فقط در قبال روزهایی که مستخدم خارج از محل خدمت خود انجام وظیفه می‌کند قابل پرداخت است.

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

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

ج - فوق‌العاده تضمین که فقط به صاحب‌جمعان نقدی یا جنسی قابل پرداخت است.

ماده 40: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند مبالغی 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 وظایف مربوط است تعلق می‌گیرد.

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

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

ماده 41: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می‌توانند به مستخدمینی که منشأ خدمات برجسته شوند یک بار در سال حداکثر مبلغی معادل یک ماه به عنوان پاداش اعطا نمایند.

ماده 42: آیین‌نامه اجرای مواد 39 و 40 به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده 43: 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 فوق‌العاده‌ها و هزینه‌ها و پاداش مندرج در این فصل تحت هیچ عنوان وجهی به مستخدمین خود پرداخت کنند.

تبصره 1: حق کشف قاچاق موضوع قوانین منع کشت خشخاش و مجازات مرتکبین قاچاق و مقررات الحاقی آنها از شمول این ماده مستثنی است.

تبصره 2: پرداخت هزینه پذیرایی به شرط وجود اعتبار در بودجه کل کشور از شمول این ماده مستثنی است.

فصل چهارم - در تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی

ماده 44: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند با رعایت مقررات این قانون ادامه یا اجرای برنامه‌های آموزشی و یا کارآموزی مستخدمین خود رابه تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برسانند.

تبصره 1: سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌تواند با توجه به احتیاجات وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و همکاری آنها برنامه‌های آموزشی و کارآموزی لازم را تنظیم کند.

تبصره 2: سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌تواند برنامه‌های مصوب موضوع این ماده را رأساً یا به وسیله وزارتخانه‌ها و مؤسسات مربوط یا مؤسسات صلاحیتدار دیگر اجرا کند.

ماده 45: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به تشکیل هیچ گونه مؤسسه آموزشی - کلاس - دوره تعلیمات 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.

ماده 46: استفاده از بورس‌های آموزشی خارج از کشور که به مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی این قانون تخصیص داده می‌شود موکول به موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور است آیین‌نامه اجرای این ماده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید.

فصل پنجم - در تأمین آسایش و حفظ سلامت مستخدمین رسمی

ماده 47: مستخدمین رسمی دولت سالی یک ماه مرخصی با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط دارند.

ماده 48: مستخدمین رسمی و صورت ابتلاء به بیماری‌هایی که مانع از انجام خدمت آنان باشد از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد.

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

ماده 49: مستخدم رسمی می‌تواند با موافقت وزارتخانه یا مؤسسه متبوع از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

تبصره 1: مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی جزء سوابق خدمت محسوب نخواهد شد.

تبصره 2: حداکثر مدتی که مستخدم رسمی در طول مدت خدمت خود می‌تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید سه سال خواهد بود اعطای مرخصی مزبور اگر برای مدتی بیش از یک سال متوالی باشد موکول به جلب موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور نیز خواهد بود.

تبصره 3: 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 مناسب برای ارجاع به مستخدم مذکور موجود نباشد به حال آماده به خدمت در می‌آید.

ماده 50: ترتیب تحصیل مرخصی‌های موضوع مواد 47 و 48 و 49 قانون به موجب آیین‌نامه‌ای که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد معین می‌شود.

ماده 51: دولت مکلف است به طرق مقتضی وسایل بهداشت و درمان مستخدمین رسمی و خانواده آنان را فراهم کند.

ماده 52: دولت مکلف است تأسیس مؤسسات تعاونی مستخدمین رسمی را تشویق و با مؤسسات مذکور همکاری و نسبت به آنها کمک لازم را 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 هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده 53: 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 54: 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 بر خلاف 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 صادر خواهد بود.

ماده 55: مستخدم دولت از هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداری کشور ممنوع است.

ماده 56: قبول القاب و نشان‌های دول بیگانه که به مستخدم دولت داده می‌شود موقوف به اجازه دولت است.

ماده 57: خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شرط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمت دولت خواهد بود.

ماده 58: رسیدگی به تقصیر و تخلف اداری و یا قصور مستخدمین در انجام وظیفه و تعیین مجازات آنها به عهده دادگاه اداری است.

تبصره 1: تشخیص تقصیر و تخلف و قصور مستخدمین و چگونگی تشکیل دادگاه اداری و رسیدگی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. تبصره 2: مستخدمین غیر نظامی وزارت جنگ از لحاظ تقصیر تخلف اداری و تابع مقررات ماده 5 قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی خواهند بود.

ماده 59: انواع مجازات‌های اداری به قرار زیر است:

الف - توبیخ کتبی با درج در پرونده خدمت.

ب - کسر حقوق و فوق‌العاده‌های ماهانه مستخدم تا یک سوم از یک ماه تا سه ماه.

پ - کسر حقوق و فوق‌العاده‌های ماهانه مستخدم تا یک سوم از سه ماه تا شش ماه.

ت - انفصال موقت از سه ماه تا یک سال.

ث - تنزیل تا دو پایه یا یک گروه.

ج - انفصال دائم از خدمت دولت.

تبصره 1: رؤسای ادارات و مقامات بالاتر آنان می‌توانند به تشخیص خود بدون مراجعه به دادگاه اداری کتباً با ذکر دلیل مجازات بند الف این ماده را در مورد مستخدم متخلف ادارات تابعه خود معمول دارند.

تبصره 2: رؤسای ادارات و مقامات بالاتر با تأیید مقام مافوق خود و همچنین وزراء می‌توانند بدون مراجعه به دادگاه اداری کتباً با ذکر دلیل مجازات بند (ب) این ماده را در مورد مستخدم متخلف ادارات تابعه خود معمول دارند.

فصل هفتم - در حفظ حقوق استخدامی مستخدمین

ماده 60: مستخدمین رسمی می‌توانند در مورد تضییع حقوق استخدامی خود به سازمان امور اداری و استخدامی کشور شکایت کنند.

ماده 61: شکایات استخدامی باید قبل از تقدیم به شورای دولتی و در غیاب آن به دیوان عالی کشور به سازمان اداری و استخدامی کشور تقدیم شود.

ماده 62: مرجع رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین رسمی شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

تبصره 1: شورا می‌تواند رسیدگی به شکایات موضوع این ماده را تحت نظر خود به هیئت‌هایی محول دارد.

تبصره 2: ترتیب تشکیل هیئت‌های مذکور در تبصره 1 این ماده و عزل و نصب اعضای آنها و همچنین ترتیب دریافت شکایات و ارجاع آنها به هیئت‌های مذکور و رسیدگی هر هیئت به شکایات و رسیدگی به تخلفات اعضای هیئت‌ها طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره 3: سازمان امور استخدامی کشور می‌تواند در صورت لزوم تا پنج سال از تاریخ تصویب این قانون برای هر یک از هیئت‌های مذکور در این ماده یک نفر از قضات بازنشسته دادگستری را به کار بگمارد و فوق‌العاده‌ای حداکثر معادل نصف حقوق بازنشستگی به آنها بپردازد.

ماده 63: هر گاه رأی به نفع مستخدم شاکی صادر شود در مورد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط قطعی و لازم‌الاجراء است و هر گاه شاکی به رأی صادره معترض باشد می‌تواند ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ رأی به شورای دولتی و در غیاب شورای دولتی به دیوان عالی کشور شکایت کند.

تبصره: قانون مربوط به قابل تجدید نظر بودن احکام شعبه دیوان عالی کشور در مورد شکایت استخدامی مصوب نوزدهم بهمن هزار و سیصد و سی و هفت ملغی است. ولی شکایاتی که تا تاریخ اجرای این قانون به دیوان عالی کشور تقدیم شده باشد طبق مقررات قانون سابق مورد رسیدگی قرار خواهد گرفت.

ماده 64: مستخدم رسمی می‌تواند با یک ماه اعلام قبلی از خدمت دولت استعفا کند در هیچ مورد استعفای مستخدم رافع تعهدات او در برابر دولت نخواهد بود استعفا از تاریخی تحقق می‌یابد که وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط مستخدم به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند. وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفا رد یا قبول استعفا را کتباً اعلام دارد اگر تا پایان یک ماه مذکور رد یا قبول استعفا ابلاغ نگردد این امر در حکم عدم قبول استعفا تلقی خواهد شد مستخدم می‌تواند در صورت قبول نشدن استعفا طبق ماده 60 شکایت کند.

ماده 65: در صورتی که مستخدم رسمی مدت دو ماه بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترک خدمت مستعفی شناخته شده و مانند مستخدم مستعفی با وی رفتار می‌شود مگر آن که مشمول مقررات مواد 74 یا 75 این قانون باشد که در آن صورت بازنشسته خواهد شد.

تبصره: هر گاه مستخدم مذکور مدعی شود به عللی که خارج از حدود قدرت و اختیار او بوده نتوانسته است در محل خدمت حاضر شود و یا عدم حضور خود را اطلاع دهد و ادعای او مورد قبول وزارتخانه یا مؤسسه مربوط قرار نگیرد می‌تواند شکایت خود را به ضمیمه مدارک مورد استناد به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تسلیم کند شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است در اسرع وقت به شکایت مزبور رسیدگی و حکم مقتضی صادر کند. در صورتی که حکم شورا حاکی از موجه بودن عذر مشارالیه باشد به خدمت مراجعت و حقوق مدت غیبت به وی پرداخت خواهد شد و اگر پست سازمانی او به دیگری داده شده باشد از تاریخی که مستعفی شناخته شده آماده به خدمت محسوب و مانند مستخدم آماده به خدمت با وی رفتار می‌شود.

ماده 66: وجوهی که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد خواهد شد.

ماده 67: استخدام مجدد مستخدم رسمی که طبق ماده 64 استعفا کرده است در صورت احتیاج به وجود او مانعی

ندارد. سوابق خدمت این قبیل مستخدمین از لحاظ بازنشستگی منظور و محسوب خواهد شد به شرط آن که وجوهی را که طبق ماده 66 دریافت داشته‌اند یک جا به صندوق بازنشستگی مسترد دارند.

ماده 68: هر گاه مستخدمی که طبق ماده 64 از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروه مورد اشتغال سابق خود یا گروه پائین‌تر باشد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می‌تواند داوطلب را از گذراندن امتحان و دوره آزمایش معاف دارد.

ماده 69: هر گاه مستخدمی که طبق مفاد ماده 64 از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروهی بالاتر از گروه مورد اشتغال سابق خود باشد استخدام او مشروط به گذراندن امتحان خواهد بود ولی وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می‌تواند او را از گذراندن دوره آزمایشی معاف دارد.

فصل هشتم - در بازنشستگی و وظیفه

ماده 70: اداره کل بازنشستگی فعلی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات خود از وزارت دارایی منتزع و تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌شود.

ماده 71: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند هر ماه هشت و نیم درصد از جمع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌های مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی را به استثناء فوق‌العاده تضمین و اضافه کار و کسر صندوق و مأموریت کم کرده و بابت سهم مستخدمین به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

تبصره 1: در مورد مستخدمین رسمی که در مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون به خدمت مشغولند هشت و نیم درصد مذکور در این ماده حداکثر تا انقضاء مهلت مقرر در m مواد 143 و 144 از جمع دریافتی ماهانه ایشان به استثنای فوق‌العاده‌های تضمین و کسر صندوق کم شده به صندوق بازنشستگی کشوری تحویل می‌شود.

تبصره 2: کسور بازنشستگی مستخدمین آماده به خدمت بر مبنای تمام حقوق گروه و پایه ایشان احتساب و برداشت خواهد شد.

تبصره 3: در مورد مستخدمین رسمی که به نمایندگی مجلسین شورا و سنا انتخاب یا منصوب شوند کسور بازنشستگی آنان در دوران نمایندگی معادل کسور آخرین پایه مربوط و به تفاوت تطبیق حقوق هر ماه از مقرری آنان کسر و به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد.

ماده 72: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند حقوق 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 73: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند علاوه بر کسور موضوع ماده 71 هر ماه مبلغی برابر هشت و نیم درصد حقوق مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی خود را به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.

تبصره 1: مؤسساتی که خارج از شمول این قانون بوده و مستخدمین آنان از صندوق بازنشستگی کشوری استفاده خواهند کرد باید مبلغی معادل کسور پرداختی مستخدمین خود از بودجه مؤسسه مربوط به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت کنند.

تبصره 2: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی که مستخدمین رسمی آنها به یکی از مقامات مذکور در ماده 3 این قانون انتخاب یا منصوب شوند مکلفند تا زمانی که مستخدمین مزبور متصدی آن مقامات هستند هر ماه مبلغی معادل کسور پرداختی آنان از بودجه خود به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت کنند.

ماده 74: 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 با لااقل سی سال سابقه خدمت.

ماده 75: 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 متوالی دارند به شرط دارا شدن بیست و نه سال خدمت متوالی و رسیدن به پنجاه و چهار سالگی.

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

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

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

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

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

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

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

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

د - مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون حداقل بیست سال سابقه خدمت متوالی یا بیست و پنج سال سابقه خدمت متناوب دارند به شرط رسیدن به چهل و پنج سالگی.

ماده 76: 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 77: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمین رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند بازنشسته کنند.

ماده 78: میزان حقوق بازنشستگی مستخدمین رسمی عبارت است از 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 1: 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 مستخدمی از سه سال کمتر باشد میزان آن همان معدل حقوق سنوات خدمت رسمی خواهد بود.

تبصره 2: اگر متوسط حقوق مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند از میزان حقوقی که در تاریخ تصویب این قانون در صورت بازنشسته شدن به آنان تعلق می گرفته کمتر شود حق دارند درخواست کنند که حقوق آنان در تاریخ تصویب این قانون مبنای احتساب حقوق بازنشستگی ایشان قرار گیرد این درخواست در صورتی مورد قبول واقع خواهد شد که مستخدم رسمی متقاضی در مدت ده سال تمام طبق ضرایب قانونی کسور بازنشستگی را به تناسب حقوق مورد درخواست خود پرداخته باشد و یا تعهد پرداخت آن را طی پنج سال بنمایند و در صورتی که نسبت به قسمتی از حقوق مورد تقاضا در مدت ده سال مورد نظر کسور بازنشستگی را پرداخت کرده و نسبت به قسمتی از آن پرداخت نکرده باشد تعهد پرداخت کسور فقط نسبت به مابه التفاوت کافی است.

تبصره 3: میزان حقوق بازنشستگی مستخدمین رسمی که در دوران خدمت خود به مقامات دولتی مذکور در ماده 3 منصوب شده یا می شوند اعم از شاغل یا بازنشسته با رعایت مقررات قسمت آخر تبصره 2 این ماده عبارت است از یک سی ام آخرین حقوق مقام مربوط طبق جدول حقوق این قانون ضرب در سنوات خدمت مشروط بر این که از حقوق مقام مربوط تجاوز نکند. اگر متصدیان مقامات مزبور مشمول مقررات خاص استخدامی باشند در این صورت مخیرند فقط از یکی از دو حقوق بازنشستگی استفاده کنند رییس دفتر نخست وزیر و رییس دفتر وزیر از شمول این تبصره مستثنی هستند.

ماده 79: هر گاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق وظیفه ای برابر با یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد مشروط بر این که از متوسط حقوق او تجاوز نکند.

تبصره 1: در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال منظور خواهد گردید.

تبصره 2: در صورتی که مستخدم مذکور در این ماده فوت شود نصف حقوق وظیفه او با رعایت شرایط قانونی به وراثت وی تعلق می گیرد.

ماده 80: هر گاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می گردد.

تبصره: در صورتی که مستخدم موضوع این ماده فوت شود نصف حقوق وظیفه او با رعایت شرایط مقرر به وراثت قانونی وی تعلق می گیرد ولی اگر فوت او در اثر همان حادثه باشد مقررات ماده 83 این قانون درباره وراثت قانونی اجراء خواهد شد.

ماده 81: هرگاه مستخدم رسمی فوت شود خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و نصف حقوق بازنشستگی او به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره: در صورتی که سنوات خدمت مستخدم موضوع این ماده از پانزده سال کمتر باشد مدت خدمت او پانزده سال محسوب خواهد شد.

ماده 82: هر گاه مستخدم بازنشسته فوت شود نصف حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این

قانون به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده 83: هر گاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده 84: برقراری حقوق وظیفه موضوع مواد 79 و 80 و 83 با تصویب شورا صورت خواهد گرفت.

ماده 85: سوابق خدمت بلاانقطاع مستخدمین غیر رسمی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون که طبق مقررات این قانون به مستخدم رسمی تبدیل وضع می‌یابند از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزء سابقه خدمت ایشان محسوب و منظور خواهد شد.

تبصره 1: منظور از خدمت بلاانقطاع مدتی است که مستخدم بدون فاصله تا تاریخ تبدیل وضع استخدامی وی متوالیاً در وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی خدمت کرده باشد.

تبصره 2: مستخدمین غیر رسمی موضوع این ماده وجهی بابت کسور بازنشستگی سنوات خدمت غیر رسمی خود به صندوق بازنشستگی پرداخت نخواهند کرد و حقوق بازنشستگی و یا حقوق وظیفه موضوع ماده 79 بر اساس یک چهلیم متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت بلاانقطاع غیررسمی به علاوه یک سی‌ام متوسط حقوق ضرب در سنواتی که با عنوان مستخدم رسمی خدمت کرده‌اند احتساب خواهد شد.

تبصره 3: از لحاظ بازنشستگی و وظیفه فقط آن مدت از خدمت غیر رسمی مستخدم محاسبه می‌شود که به علاوه مدت خدمت او در استخدام رسمی به سی سال برسد و زائد بر آن مورد احتساب واقع نخواهد شد.

ماده 86: وراث قانونی از لحاظ این قانون عبارتند از: فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده‌اند و همچنین نوادگانی که پدر و مادرشان فوت شده و در کفالت متوفی می‌باشند 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 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 وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد.

پ - مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

ت - عیال دائمی متوفی تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشد.

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

ج - فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند مادام‌العمر.

ماده 87: حقوق وظیفه به طور مساوی بین وراث قانونی قسمت می‌شود و سهم هر یک از وراث قانونی که طبق این قانون قطع شود به نفع صندوق بازنشستگی ضبط می‌گردد.

ماده 88: در صورت دریافت هر گونه وجهی از وجوه عمومی کشور در قبال خدمت مستمر اخذ حقوق وظیفه ممنوع است.

ماده 89: دریافت دو حقوق وظیفه یا حقوق وظیفه و بازنشستگی توأم از مؤسسات دولتی و مؤسسات مذکور در بند ت

ماده 2 ممنوع است ولی در صورتی که شخصی مستحق دریافت دو حقوق وظیفه یا یک حقوق وظیفه و یک حقوق بازنشستگی باشد در استفاده از هر یک از آنها مخیر است.

تبصره : در صورتی که مستخدم رسمی مدتی از خدمت خود را در مؤسسات دولتی مشمول این قانون و بقیه مدت را در مؤسسات دولتی خارج از مشمول این قانون خدمت کند حق دارد حقوق بازنشستگی خود را به تناسب ایام خدمت در هر یک از این دو دسته مؤسسات از مؤسسه مربوط دریافت کند و در هر حال برای ایام واحد خدمت پرداخت دو حقوق بازنشستگی یا حقوق بازنشستگی و پس انداز و باز خرید خدمت و امثال آن توأمأ ممنوع است و برای صندوق بازنشستگی کشوری از لحاظ تعیین میزان حقوق بازنشستگی این گونه مستخدمین زائد بر سی سال خدمت قابل احتساب نیست.

ماده 90 : اشتغال بازنشستگان در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون ممنوع است و پرداخت هر گونه وجه از این بابت از طرف وزارتخانه ها و مؤسسات مزبور به بازنشستگان در حکم تصرف غیر قانونی در وجوه دولتی است.

ماده 91 : اشتغال بازنشستگان در مؤسسات مذکور در بند ت ماده 2 و مؤسسات دولتی که مشمول این قانون نیستند و همچنین تصدی یکی از مقامات مذکور در ماده 3 موجب قطع حقوق بازنشستگی آنان در مدت اشتغال یا تصدی مقام مربوط خواهد شد.

ماده 92 : هر گاه 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 جرائم خدمتی نباشد و به سن پنجاه و پنج سالگی نرسیده باشد معادل آن چه به عنوان کسور بازنشستگی تا تاریخ محکومیت پرداخته به عنوان کمک به 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 وظیفه ای برابر با نصف حقوق بازنشستگی که در تاریخ محرومیت از حقوق اجتماعی به او تعلق می گرفته پرداخت خواهد شد و پس از اعاده حیثیت شخصاً از تمام حقوق بازنشستگی خود استفاده می کند.

ماده 93 : هر گاه شخصی که به موجب این قانون از حقوق بازنشستگی استفاده می کند به موجب حکم دادگاه صلاحیتدار اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود تا زمانی که از حقوق اجتماعی محروم است شخصاً از دریافت حقوق بازنشستگی محروم خواهد بود در صورتی که محکومیت مربوط به دوره خدمت وی باشد یا عائله او همان رفتاری می شود که در مورد وراثت بازنشستگان متوفی می شود 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 86 و با رعایت شرایط مقرر در آن از حقوق وظیفه استفاده خواهند کرد.

ماده 94 : هر گاه مستخدمینی که طبق مقررات این قانون مستحق دریافت حقوق بازنشستگی شناخته شده اند به موجب حکم قطعی دادگاه صلاحیتدار از حقوق اجتماعی و به تبع آن از دریافت حقوق بازنشستگی محروم شوند و بعداً براءت ایشان از اتهام منتسبه در محکمه صلاحیتدار به ثبوت برسد مستحق دریافت حقوق بازنشستگی مدت محرومیت خواهند بود.

ماده 95 : هر گاه مستخدمی که طبق مقررات این قانون از حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه استفاده می کند مفقودالثر شود در مدت یک سال حقوق بازنشستگی و یا وظیفه خود را مطالبه نکند وراثت قانونی او در صورتی که طبق شرایط ماده 86 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 به طور دائم برقرار می‌شود و در صورتی که معلوم شود در حال حیات است وضع حقوق او به حالت اول اعاده می‌گردد.

ماده 96: توقیف حقوق بازنشستگی و وظیفه در قبال مطالبات دولت یا محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل فقط تا میزان یک چهارم حقوق بازنشستگی جایز است.

ماده 97: ترک تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه خواهد شد.

ماده 98: حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران فعلی بر اساس قوانین و مقررات سابق کماکان از محل صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد و در صورتی که ضریب جدول مستخدمین رسمی شاغل تغییر یابد دولت مکلف است به نسبتی که هزینه زندگی موجب این تغییر شده است حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران را ترمیم کند.

ماده 99: ملاک تشخیص سن مستخدمینی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند شناسنامه‌ای است که در تاریخ سوم تیر ماه 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 ارائه خواهند کرد در صورتی که ماه تولد یا ماه تاریخ ورود به خدمت مستخدمین از روی مدارک رسمی مشخص نباشد اول مهر ماه محسوب خواهد شد.

ماده 100: 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.

ماده 101: وجوه صندوق بازنشستگی منحصراً برای پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه و استرداد کسور بازنشستگی است و به هیچ عنوان نباید به مصرف دیگر برسد متخلفین در حکم مختلسین اموال دولتی محسوب خواهند شد.

تبصره: وجوه صندوق بازنشستگی را فقط در یکی از بانک‌های دولتی ایران می‌توان تودیع کرد شرایط تودیع وجوه بازنشستگی در بانک و میزان بهره آن به موجب قراردادی معین می‌شود که به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده 102: 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 103: 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 دارایی 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 104: وظایف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به قرار زیر است:

الف - در زمینه امور استخدامی.

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

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

3. رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین رسمی.

4. انجام مطالعات و تحقیقات لازم در امور استخدامی و دادن پیشنهادات و نظرهای مشورتی به دولت.

5. اداره امور بازنشستگی مستخدمین رسمی و وظیفه بگیران.

6. اداره امور استخدامی مستخدمین آماده به خدمت.

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

ب - در زمینه امور تشکیلاتی و روش‌ها و تشریفات اداری

1. بررسی و تهیه پیشنهاد درباره هدف‌ها و وظائف وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی.

2. بررسی و پیشنهاد تفکیک وظائف وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به منظور تمرکز امور مشابه در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی ذیصلاحیت.

3. تجدید نظر در سازمان داخلی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون.

4. بررسی و تهیه پیشنهاد درباره حذف تشریفات زائد به منظور تسهیل و بهبود جریان کارها.

5. 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 مسائل اداری.

ماده 105 : سازمان امور اداری و استخدامی کشور دارای ارکان زیر است:

الف - شورا

ب - دبیر کل

ماده 106 : شورا مرکب از پنج نفر خواهد بود که از بین مستخدمین رسمی شاغل یا بازنشسته که لااقل پانزده سال سابقه خدمت دولتی و سابقه وزارت یا معاونت وزارت یا سفارت یا استانداری یا سابقه خدمت قضایی در دیوان عالی کشور داشته باشند به پیشنهاد نخست‌وزیر و تصویب هیئت‌وزیران برای مدت سه سال بنا به فرمان همایونی منصوب می‌شوند. اعضای شورا به طور تمام وقت موظفاً انجام وظیفه می‌کنند و جز این وظیفه حق ندارند هیچ نوع شغل موظف دیگری داشته باشند.

تبصره 1 : در صورتی که مستخدم بازنشسته به عضویت شورا منصوب شود فقط می‌تواند از یکی از دو حقوق بازنشستگی یا عضویت شورا استفاده کند.

تبصره 2 : انتصاب مجدد اعضای شورا بلامانع است و در صورت فوت و یا استعفای هر یک از اعضای شورا یک نفر دیگر که دارای شرایط مقرر باشد برای بقیه مدت به جانشینی وی برگزیده می‌شود.

تبصره 3 : اعضای شورا در هر دوره یک نفر را از میان خود به ریاست شورا بر می‌گزینند.

تبصره 4 : طرز کار و رسیدگی شورا نسبت به مسائل مطروحه بر طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورا تهیه و به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

تبصره 5 : بر کناری هر یک از اعضای شورا پس از رسیدگی به دلائل لزوم بر کناری فقط با تصویب هیئت وزیران صورت خواهد گرفت.

ماده 107 : دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور از بین مستخدمینی که اقلاً ده سال سابقه خدمت داشته و صاحب بصیرت و سابقه در امور اداری و دارای تحصیلات عالیه باشند به پیشنهاد نخست‌وزیر و به فرمان همایونی برای مدت پنج سال منصوب می‌شود و انتصاب مجدد دبیر کل به ترتیب مذکور در این ماده بلامانع است.

ماده 108 : وظایف شورا به شرح زیر است:

الف - رسیدگی و تصویب آیین‌نامه‌هایی که به موجب قانون در صلاحیت شورا است.

ب - اظهار نظر نسبت به مسائلی که از طرف دبیر کل به شورا ارجاع شود.

پ - رسیدگی به شکایات مستخدمین رسمی.

ت - رسیدگی و اظهار نظر نسبت به مقررات استخدامی مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون.

ماده 109: دبیر کل به واحدهای تابعه سازمان امور اداری و استخدامی کشور ریاست دارد و عالی‌ترین مرجع اداری سازمان است و در حدود قوانین و مقررات موضوعه مسئول کلیه امور سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

ماده 110: دبیر کل 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 به‌دستور دبیر کل صورت می‌گیرد. دبیر کل می‌تواند در هر مورد که مقتضی بداند در جلسات شورا حضور بهم رساند. شورا نیز می‌تواند در موارد مقتضی دبیر کل را برای ادای توضیحات لازم به شرکت در جلسات خود دعوت کند.

ماده 111: دبیر کل در اجرای وظائف قانونی خود مسئول نخست‌وزیر است.

ماده 112: دستورهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور در زمینه امور استخدامی موضوع قسمت‌های (1) و (2) و (5) بند الف و قسمت (3) بند ب ماده 104 این قانون در حدود قوانین و مقررات مربوط برای تمام وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون لازم‌الاجراء است.

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

ماده 113: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی 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 114: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمی‌توانند جزء در موارد مطرح در این قانون مستخدم رسمی را از پست سازمانی وی بر کنار کنند مگر این که بلافاصله او را به پست سازمانی دیگری منصوب نمایند.

ماده 115: حذف و یا ایجاد پست سازمانی فقط به پیشنهاد وزارتخانه و یا مؤسسه دولتی مربوط و تایید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیئت وزیران امکان‌پذیر است.

ماده 116: در صورتی که به علت حذف پست سازمانی یا انحلال وزارتخانه یا مؤسسه دولتی به وجود یک عده‌ای از مستخدمین رسمی احتیاج نباشد مستخدم یا مستخدمین مزبور به حال آماده به خدمت در می‌آیند.

تبصره 1: در مورد حذف پست سازمانی مستخدمین آماده به خدمت مدت شش ماه با اطلاع سازمان امور اداری و استخدامی کشور در اختیار وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع خود خواهند بود چنان چه ظرف شش ماه مذکور برای این قبیل مستخدمین پست سازمانی دیگر در آن وزارتخانه یا مؤسسه دولتی یافت نشود در خاتمه مدت مزبور با محل حقوقی خود در اختیار سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار خواهند گرفت تا سازمان پست سازمانی دیگری برای آنان در وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی فراهم کند.

تبصره 2: در مورد انحلال مؤسسه دولتی مستخدمین آماده به خدمت آن مؤسسه در اختیار وزارتخانه مربوط قرار گرفته و با آنان طبق تبصره 1 این ماده رفتار می‌شود.

تبصره 3: در مورد انحلال وزارتخانه 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.

ماده 117: مستخدمین رسمی که به حال آماده به خدمت در می‌آیند شش ماه اول تمام حقوق و پس از آن تا پایان دوران آمادگی به خدمت نصف حقوق گروه و پایه مربوط خود را دریافت خواهند نمود.

تبصره: دوران آمادگی به خدمت با پرداخت کسور بازنشستگی به مأخذ تمام حقوق جزء سابقه خدمت مستخدمین رسمی محسوب خواهد شد.

ماده 118: 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 چنان چه در میان مستخدمین مزبور شخص واجد شرایط یافت نشود وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی فقط در صورتی مجاز به استخدام جدید می‌باشند که قبلاً به سازمان امور اداری و استخدامی کشور مراجعه کنند و سازمان مزبور نتواند از میان مستخدمین آماده به خدمتی که در اختیار دارد مستخدم واجد شرایطی معرفی کند.

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 و تحصیلات مستخدم متناسب و در سلسله مراتب اداری لااقل هم‌تراز آخرین پست مورد تصدی مستخدم مزبور باشد.

ماده 119: چنان چه مستخدم آماده به خدمت حداکثر ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ حکم رسمی انتصاب مجدد که با رعایت مقررات تبصره ماده 118 صادر شده در محل خدمت خود حاضر نشود حقوق آماده به خدمتش از تاریخ ابلاغ حکم مزبور قطع و سوابق خدمت او از لحاظ بازنشستگی متوقف می‌گردد و دولت از آن تاریخ برای دعوت مجدد مستخدم مزبور به خدمت تعهدی ندارد و در این صورت مستخدم می‌تواند طبق ماده 60 این قانون به شورا شکایت نماید.

تبصره: در صورتی که مستخدمین مشمول این ماده بعداً داوطلب شغلی باشند با آنان طبق مفاد مواد 68 و 69 این قانون رفتار خواهد شد و اگر به خدمت پذیرفته شوند سوابق خدمت قبلی آنان از هر حیث ملحوظ و احتساب می‌شود.

ماده 120: دولت می‌تواند به تقاضای مستخدم آماده به خدمت سابقه خدمت او را بازخرید و مستخدم مزبور را از خدمت دولت معاف کند.

تبصره 1: وجهی که در ازاء بازخرید 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 ازاء هر سال خدمت کسر یک سال به نفع مستخدم محسوب خواهد شد.

تبصره 2: چنان چه مستخدم مرخصی استحقاقی استفاده نشده داشته باشد حقوق ایام مرخصی نیز به وجوه مذکور در تبصره فوق اضافه خواهد شد.

تبصره 3: استخدام مجدد افرادی که خدمتشان باز خرید شده است در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و مؤسسات موضوع بند 2 این قانون ممنوع است و در صورتی که ثابت شود افراد مزبور به خدمت یکی از مؤسسات مذکور در

آمده‌اند کلیه وجوه پرداختی به ایشان به استثنای وجوه بازنشستگی پس گرفته خواهد شد و دولت در قبال سوابق خدمت آنان هیچ گونه تعهدی نخواهد داشت.

ماده 121: دولت می‌تواند مستخدمین آماده به خدمت را که به سن شصت سالگی می‌رسند با هر قدر سابقه خدمت بازنشسته کند.

ماده 122: در صورت اشتغال مستخدمین آماده به خدمت در یکی از وزارتخانه‌ها و یا مؤسسات دولتی حقوق دوران آماده به خدمت قطع خواهد شد و در صورتی که مستخدمین مزبور در یکی از مؤسسات دولتی مستثنی شده از شمول این قانون مشغول خدمت شوند طبق مفاد ماده 144 با آنان رفتار خواهد شد.

ماده 123: آیین‌نامه مربوط به طرز اجرای مواد 116 و 118 و 119 و تبصره 3 ماده 120 توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورا خواهد رسید.

ماده 124: 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 پست معینی انجام وظیفه می‌کند.

ب - حال مرخصی و آن وضع مستخدمی است که از مرخصی استحقاقی موضوع ماده 47 یا مرخصی بدون حقوق موضوع ماده 49 این قانون استفاده می‌کند.

پ - حال معذوریت و آن وضع مستخدمی است که از مرخصی استعلاجی موضوع ماده 48 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 در انتظار ارجاع خدمت است.

ث - حال مأموریت و آن وضع مستخدمی است که به طور موقت مأمور انجام وظیفه خاصی گردیده یا از طرف وزارتخانه و مؤسسه متبوع به وزارتخانه یا مؤسسه دولتی دیگری به طور موقت 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 17 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 ازکارافتادگی و آن وضع مستخدمی است که طبق مفاد مواد 79 یا 80 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 کیفر خواست از طرف مقامات قضایی 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 مواد 64 و 65 این قانون مستعفی از خدمت شناخته 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 به موجه بودن عذر او طبق تبصره ماده 65 این قانون محرز شده باشد.
ماده 125: در صورتی که مستخدم رسمی به خدمت زیر پرچم احضار شود مدت خدمت زیر پرچم جزء 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 سازمانی مناسب برای ارجاع به مستخدمین مذکور موجود نباشد این گونه مستخدمین به حال آماده به خدمت درخواهند آمد.

ماده 126: مستخدم رسمی که طبق قانون به حال تعلیق در آمده است پس از احراز برائت قطعی از اتهام یا اتهامات منتسبه به خدمت گمارده خواهد شد و مدت تعلیق جزء سابقه خدمت او محسوب و حقوق مدت تعلیق وی پرداخت خواهد گردید ولی چنان چه برای مستخدم رسمی که از حال تعلیق خارج می‌شود پست سازمانی موجود نباشد به صورت آماده به خدمت در خواهد آمد.

ماده 127: 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 چنان چه پستی برای وی موجود نباشد به حال آماده به خدمت در می‌آید. مدت انفصال موقت در هیچ حال جزء سابقه خدمت محسوب نخواهد شد.

ماده 128: هیچ مستخدمی به شغل تحویل‌داری یا تحصیل‌داری نقدی یا جنسی دولت گمارده نخواهد شد مگر این که قبلاً وجه الضمان و یا ضامن معتبری به وزارتخانه یا مؤسسه مربوط بدهد میزان وجه‌الضمان و شرایط ضامن طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت دارایی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

ماده 129: انتصاب مستخدمی که در پست صاحب جمعی انجام وظیفه می‌نماید به پست سازمانی دیگر تا موقعی که حساب دوره عملیات او تسویه نشده است ممنوع است.

ماده 130: در صورتی که مستخدم رسمی فوت شود و استحقاق مرخصی داشته باشد حداکثر چهار ماه حقوق او بابت مرخصی استحقاقی به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

فصل یازدهم - در تطبیق وضع مستخدمین با مواد این قانون

ماده 131: مستخدمین دولت که در تاریخ تصویب این قانون مشمول پرداخت کسور بازنشستگی کشوری هستند مستخدم رسمی محسوب می‌شوند.

ماده 132: دولت مکلف است وضع استخدامی مستخدمین رسمی را به استثنای مستخدمین مذکور در بند ج ماده 2 با مقررات این قانون تطبیق کند.

ماده 133: گروه و پایه مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند پس از اجرای ماده 30 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 رسمی آنها به ازاء هر دو سال یک پایه تعیین می شود پس از اجرای مفاد ماده 30 نیز مستخدمین در گروهی پائین تر از گروه موقت قرار نخواهند گرفت:

گروه یک - مستخدمین جزء - تلفنچی ها و رانندگان با هر قدر تحصیل.

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

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

گروه چهار - مستخدمینی که دارای دیپلم دوره کامل متوسطه یا گواهی نامه از هنرستان ها یا آموزشگاه های حرفه ای یا فنی باشند که معادل تحصیلات دوره کامل متوسطه شناخته شده باشد.

گروه پنج - دبیران غیر لیسانسیه و مستخدمینی که علاوه بر داشتن گواهی نامه دوره کامل متوسطه یک دوره تخصصی گذرانده باشند و ارزش دوره مذکور از طرف مراجع صالحه فرهنگی 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 دکتری یا فوق لیسانس که دوره تحصیلی آن کمتر از پنج سال نباشد داشته باشند.

تبصره : مستخدمینی که پس از اجرای مفاد ماده 30 به استناد شغل مورد تصدی در گروهی قرار می گیرند که شرایط احراز آن گروه را ندارند در آن گروه ابقاء می شوند و پایه آنان بر اساس مدت زمانی که در آن شغل خدمت نموده اند در گروه مربوط تعیین خواهد شد ولی تا زمانی که واجد شرایط احراز آن شغل نشوند پایه اضافه به آنان داده نخواهد شد.

ماده 134 : دولت مکلف است اجرای مرحله یک موضوع ماده 133 را پس از اجرای مفاد تبصره 3 ماده 8 در مورد هر یک از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به انجام رساند.

ماده 135 : 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 تازمانی که مبلغ حقوق این گونه مستخدمین با جمع مبلغ حقوق حق تأهل و مدد معاش اولاد که قبل از تطبیق وضع دریافت می کرده اند برابر یا از آن بیشتر نشده باشد تا مدت چهار سال هر نوع ترفیع بابت تفاوت مذکور محسوب خواهد شد ولی پس از انقضاء 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 موقت تطبیق موضوع ماده 133 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 العاده های مذکور در ماده 136 زیاده تر 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 می شود در صورتی که تفاوت دو مبلغ مذکور از 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 136 پرداخت خواهد شد.

ماده 136 : مستخدم رسمی که در تاریخ تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این قانون به اقتضای پست مورد تصدی

مزایای مستمری دریافت می‌دارد که جزء فوق‌العاده‌ها و هزینه‌های مذکور در این قانون منظور نشده است تا زمانی که متصدی پست مزبور باشد کماکان مبلغی را که تحت آن‌عنوان دریافت می‌داشته است دریافت خواهد کرد و در صورتی که مبلغ دریافتی از مبلغ فوق‌العاده 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 1: 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 2: 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 3: از تاریخ تصویب این قانون به هیچ یک از مستخدمین رسمی بابت حقوق و مزایای مستمر و تفاوت تطبیق نمی‌توان بیش از حداکثر حقوق و فوق‌العاده شغل مذکور در فصل سوم این قانون پرداخت کرد.

تبصره 4: انواع مزایای مستمر مذکور در این ماده به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیئت وزیران تعیین خواهد شد.

ماده 137: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند طبق سازمان و پست‌های ثابت سازمانی مصوب خود مستخدمین غیررسمی از قبیل دون پایه حکمی - پیمانی و روز مزد را که در تاریخ تصویب این قانون در استخدام دارند با رعایت تبصره‌های زیر به استخدام رسمی تبدیل کنند:

تبصره 1: 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 آنان را تبدیل کنند.

تبصره 2: تعیین گروه و پایه مستخدمین غیر رسمی در دو مرحله صورت می‌گیرد:

الف - در مرحله اول گروه مستخدمین غیر رسمی به طور موقت با رعایت حداقل مدرک تحصیلی لازم برای احراز شغل مورد تصدی به شرح زیر تعیین و پایه آنان در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت بلاانقطاع دولتی آنان به ازاء هر دو سال یک پایه تشخیص می‌گردد.

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

گروه دو - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهی‌نامه دوره اول متوسطه است.

گروه سه - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهی‌نامه سوم متوسطه و گذراندن یک دوره آموزشی که معادل دیپلم کامل شناخته شده است باشد.

گروه چهار - 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 پنج - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن گواهی نامه دوره کامل متوسطه و گذراندن یک دوره تخصصی است که ارزش آن از طرف مراجع صالحه فرهنگی عالی یا فوق دیپلم شناخته شده باشد.

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

گروه هفت - متصدیان مشاغلی که حداقل شرط تحصیلی لازم برای احراز آنها داشتن دانشنامه دکتری یا فوق لیسانس باشد که دوره تحصیلی آن کمتر از پنج سال نباشد.

ب - در مرحله دوم گروه و پایه مستخدمین مزبور به اقتضای شرایط احراز شغل مورد تصدی تعیین می شود.

تبصره 3: شرط تحصیلی مذکور در گروه های فوق مانع از آن نخواهد بود که در اجرای ماده 30 و تعیین شرایط احراز مشاغل و تخصیص آنها به گروه های دوازده گانه در موارد لزوم تجربه جانشین تحصیلات گردد.

تبصره 4: حقوق گروه و پایه ای که به ترتیب فوق به مستخدم غیر رسمی تعلق می گیرد اگر از مجموع حقوق ثابت و مزایای مستمری که مستخدم در زمان تبدیل دریافت می دارد که جزء فوق العاده ها و هزینه های مذکور در این قانون منظور نشده کمتر باشد مابه التفاوت به عنوان مزایای شغل به طور موقت تا زمان اجرای ماده 38 به وی پرداخت می شود ولی اگر مجموع حقوق و مزایای مستمر مستخدم از حداقل حقوق گروه شغل وی کمتر باشد به مستخدم حقوق پایه گروه مربوط پرداخت خواهد شد و در غیر این دو صورت به مستخدم پایه ای داده می شود که حقوقش برابر یا با تقریب اضافی نزدیکترین مبلغ به مجموع حقوق ثابت و مزایای مستمر وی قبل از تبدیل باشد.

تبصره 5: حقوق اولین ماه خدمت رسمی مستخدمین غیر رسمی که به ترتیب مذکور در این ماده به مستخدم رسمی تبدیل می شوند به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت می گردد.

تبصره 6: از تاریخ تصویب این قانون به هیچ یک از مستخدمین غیر رسمی از بابت حقوق و مزایای مستمر و تفاوت تطبیق نمی توان بیش از حداکثر حقوق و فوق العاده شغل مذکور در فصل سوم این قانون پرداخت کرد.

تبصره 7: تا زمانی که فوق العاده شغل مذکور در ماده 38 معین نشده است اضافه ای که در بدو مرحله اول از بابت تطبیق وضع مستخدمین رسمی با جدول حقوق این قانون به آنان تعلق گیرد از مزایای مستمر مذکور در این ماده که دریافت می دارند کسر خواهد شد.

تبصره 8: حقوق و مزایای پرداختی به مستخدمین غیر رسمی نمی تواند پس از تبدیل از حداکثر حقوق و مزایای مستخدمین رسمی که در مشاغل مشابه قرار دارند تجاوز نماید.

تبصره 9: مستخدمین غیر رسمی که به موجب این قانون وضع استخدامی آنها به رسمی تبدیل می شود مکلفند تکالیف خاص استخدامی را که در مورد مستخدمین رسمی مجرا است انجام دهند.

ماده 138: در صورتی که پس از تصویب سازمان تفصیلی وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون و ارجاع پست های 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 133 منتظر خدمت باشند نصف حقوق پایه و گروهی که به موجب این قانون برای آنان معین می شود 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 117 رفتار خواهد شد.

ماده 139: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون با آن عده از مستخدمین غیر رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دارند و به علت نبودن پست ثابت سازمانی تبدیل وضع نمی‌یابند مانند مستخدم آماده به خدمت رفتار خواهند کرد و هر موقع به پست ثابت سازمانی گمارده شدند طبق مقررات این قانون به مستخدم رسمی تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره: مشمولین تبصره ماده 4 از شمول مقررات این ماده مستثنی خواهند بود.

ماده 140: مستخدمین رسمی و غیر رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در مقامات مذکور در ماده 3 اشتغال دارند طبق مفاد مواد 133 و 137 تطبیق یا تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره 1: مستخدمین غیر رسمی که در یکی از مقامات مذکور در ماده 3 خدمت کنند در مرحله اول بر اساس آخرین شغلی که قبل از تصدی این مقامات داشته‌اند طبق بند الف تبصره 2 ماده 137 و در صورتی که در مؤسسات دولتی غیر مشمول این قانون متصدی شغلی بوده‌اند با توجه به مدرک تحصیلی که در دست دارند با رعایت ماده 133 تبدیل وضع می‌یابند.

تبصره 2: خدمت مستخدمین غیر رسمی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون که در تاریخ تصویب این قانون تصدی مقامات مذکور در ماده 3 را به عهده دارند جزء سوابق خدمت دولتی آنان محسوب خواهد شد.

تبصره 3: گروه قطعی مستخدمین رسمی که پس از اجرای ماده 30 تصدی یکی از مقامات غیر دولتی ماده 3 را به عهده دارند بر اساس آخرین شغلی که قبل از تصدی آن مقامات داشته‌اند تعیین خواهد شد.

ماده 141: تا زمانی که ماده 30 اجرا نشده است استخدام رسمی برای پست‌های ثابت سازمانی طبق مفاد بند الف از تبصره 2 ماده 137 صورت خواهد گرفت و حقوق آنان بر اساس جدول حقوق مندرج در این قانون قابل پرداخت است پس از اجرای مفاد ماده 30 با آنان مانند سایر مستخدمین رسمی رفتار خواهد شد.

ماده 142: انتقال مستخدمین مذکور در بند ج ماده 2 و مستخدمین مشمول قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی 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 دولتی مربوط و سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عمل خواهد آمد و گروه و پایه آنان با توجه به شغل ارجاعی و سنوات خدمت طبق مقررات این قانون تعیین خواهد شد.

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

ماده 143: مستخدمین رسمی مشمول این قانون که در تاریخ تصویب این قانون به عنوان مأمور در خدمت یکی از مؤسسات دولتی مستثنی شده از این قانون یا مؤسسات مذکور در بند ت ماده 2 هستند در صورتی که حداکثر تا یک سال از تاریخ فوق از طرف وزارتخانه یا مؤسسه متبوع خود احضار نشده‌اند یا مؤسسه‌ای که در آن مشغول کارند عدم احتیاج به وجود آنان را اعلام نکرده است به خدمت خود در آن مؤسسات ادامه خواهند داد. مدت خدمت این گونه مستخدمین پس از انقضای مهلت مذکور در مؤسسات مستثنی شده مزبور از لحاظ بازنشستگی جزء سابقه خدمت رسمی آنان محسوب نخواهد شد و مشمول مقررات مؤسسه محل خدمت خود خواهند داد. مستخدمین مزبور پس از رسیدن به حد بازنشستگی به تناسب مدت خدمت رسمی که تا انقضاء مهلت مذکور در فوق داشته‌اند به مأخذ حقوق آخرین رتبه

رسمی خود از حقوق بازنشستگی استفاده خواهند کرد. در صورت انتقال مستخدمین مزبور به وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون خدمت رسمی آنان مجدداً ادامه خواهد یافت.

تبصره : مستخدمین موضوع این ماده می‌توانند ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از وزارتخانه یا مؤسسه متبوع خود تقاضا کنند که پست ثابت سازمانی به آنان ارجاع شود در صورتی که ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون پست ثابت سازمانی به آنان ارجاع نشود و مستخدم کماکان به تقاضای خود باقی باشد از مؤسسه محل خدمت خود فرا خوانده می‌شوند و به حال آماده به خدمت در می‌آیند.

ماده 144 : مستخدمین رسمی مشمول این قانون که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت یکی از مؤسسات دولتی مستثنی شده از این قانون یا مؤسسات مذکور در بند 2 هستند کماکان به خدمت خود ادامه خواهند داد و می‌توانند ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون با اطلاع سازمانی که در آن خدمت می‌کنند از سازمان امور اداری و استخدامی کشور تقاضا کنند که در یکی از وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون پست سازمانی به آنان ارجاع شود در صورتی که ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون پست ثابت سازمانی در وزارتخانه‌ها یا مؤسسات مزبور به آنان ارجاع نشود و مستخدم کماکان در تقاضای خود باقی باشد در اختیار سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار می‌گیرد و به حال آماده به خدمت در می‌آید و طبق مقررات مربوط با او رفتار خواهد شد. در صورتی که این نوع مستخدمین چنین تقاضایی نکرده و یا از تقاضای خود منصرف شوند ادامه خدمت رسمی آنان متوقف می‌شود و مشمول مقررات خاص مؤسسه محل خدمت خود خواهند بود. مستخدمین مزبور پس از رسیدن به حد بازنشستگی به تناسب مدت خدمت رسمی که تا انقضاء مهلت مذکور در فوق داشته و به مأخذ حقوق آخرین رتبه رسمی خود از حقوق بازنشستگی استفاده خواهند کرد در صورت انتقال مستخدمین مزبور به وزارتخانه‌ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون خدمت رسمی آنان مجدداً ادامه خواهد یافت.

ماده 145 : تا زمانی که برای پرداخت حقوق طبق جدول حقوق این قانون و برای فوق‌العاده‌ها 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 1 : دولت مکلف است نسبت به تأمین اعتبار حقوق مستخدمین گروه‌های مختلف از پائین‌ترین گروه شروع و به ترتیب نسبت به حقوق مستخدمین گروه‌های بالاتر اقدام کند.

تبصره 2 : مؤسسات دولتی مشمول این قانون که از حقوق واحد استفاده می‌کنند تا زمانی که فوق‌العاده شغل موضوع ماده 38 معین نشده است حقوق مستخدم جدید خود را طبق مفاد ماده 141 معین می‌کنند و مابه‌التفاوت حقوق مزبور را با حقوق واحدی که به موجب آیین‌نامه و مقررات خاص به وی تعلق می‌گرفته است به عنوان مزایا به مستخدم خواهند پرداخت.

ماده 146 : تأمین اعتبار لازم برای پرداخت کلیه تعهدات ناشی از اجرای این قانون در مؤسسات مذکور در بند 2 ماده 2 و مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون به عهده مؤسسات مربوط خواهد بود.

ماده 147 : آیین‌نامه‌های اجرایی این فصل به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت

وزیران خواهد رسید.

ماده 148 : 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 آیین‌نامه‌های اجرایی مذکور در این قانون به تصویب مقامات مذکور در این قانون نرسیده است آیین‌نامه‌های فعلی معتبر و لازم‌الاجراء خواهد بود.

ماده 149 : دولت می‌تواند از تاریخ تصویب این قانون ظرف سه سال اصلاحاتی را که ضمن اجرای آن ضروری تشخیص دهد جهت تصویب به کمیسیون‌های استخدام مجلسین تقدیم کند مقررات این قانون و اصلاحاتی که به تصویب کمیسیون‌های استخدام مجلسین می‌رسد تا تقدیم لایحه نهایی به مجلسین و تعیین تکلیف آن از طرف مجلسین لازم‌الاجراء 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.