

إعداد: محمد علي آل عطية

الدليل الشامل لنظام التأمينات الاجتماعية

الإصدار الأول 1442

1442/09/25 هـ الموافق 2021/05/07 م



نظام العمل السعودي - محمد آل عطية

 @mohammedalataih

إهداء وكلمة

الإهداء:

أهدي ثواب هذا العمل إلى والدي.

كلمة:

أدعو الله بأنني قد وفقت في هذا العمل المتواضع لجمع أنظمة التأمينات الاجتماعية واللوائح المرتبطة به في ملف واحد. وذلك لتسهيل قراءته أو الرجوع إليه والبحث فيه وقت الحاجة، سواءً للقانونيين والباحثين والعاملين والموظفين العاديين أو حتى أصحاب الاعمال. ومما شجعتني على إعداد هذا العمل هو صعوبة البحث أو حفظ المعلومة من موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية. بالإضافة إلى طول وتشعب الأنظمة واللوائح المرتبطة بنظام التأمينات الاجتماعية، فقد تم جمع أربعة أنظمة في هذا العمل وهي نظام التأمينات الاجتماعية ونظام التعطل عن العمل ونظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري والتأمينات الاجتماعية، وأخير نظام مد الحماية التأمينية لدول الخليج. كما ضم العمل ٧ لوائح خاصة بنظام التأمينات الاجتماعية وهي لائحة التسجيل والاشتراكات ولائحة تعويضات فرع المعاشات ولائحة تعويضات فرع الاخطار المهنية ولائحة اللجان الطبية. بالإضافة إلى اللائحة التنفيذية لنظام التعطل عن العمل "ساند" واللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع واللائحة التنفيذية لنظام مد الحماية التأمينية لدول الخليج. كما تم تضمين العمل جدول الامراض المهنية.

ومن المصاعب التي واجهتها في جمع هذه الأنظمة واللوائح هو تبويب وفهرسة العمل ككل. فمن جهة حاولت أن أكتبه كما هو من غير إضافة ومن ناحية أخرى أجبرت على إتباع التصنيف والتبويب المتبع في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية وذلك لإتاحة الفرصة للقارئ للرجوع إلى المعلومة والتأكد منها من موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية كونها الجهة التنفيذية. كما أود التنويه بأن أي شرح مبسط لأي نظام أو لائحة وردت في العمل أو ملحق رقم ٢ "أكثر الأسئلة شيوعاً" مصدره هو موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية وأي اختلاف بين ما ورد في هذا العمل وبين موقع التأمينات يُعتبر موقع المؤسسة هو المُعتمد.

وفي الختام أود أن أشكر القائمين على موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية لتضمينه أكثر من ٨٠٠ سؤال وجواب. بالإضافة إلى كتابة شروح مبسطة وإعطاء الكثير من الأمثلة الخاصة بالمواد المذكورة في النظام أو اللائحة والتي بلا شك سهلت على الجميع فهم الكثير مما ذكر في النظام واللائحة.

الإطار العام لهذا العمل

الباب الأول:

- الفصل الأول : نظام التأمينات الاجتماعية (فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية)
- الفصل الثاني: اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية.
- الفصل الثالث: شرح مبسط للنظام واللوائح

الباب الثاني:

- الفصل الأول : نظام دعم التعطل عن العمل "ساند"
- الفصل الثاني: اللائحة التنفيذية لنظام دعم التعطل عن العمل

الباب الثالث:

- الفصل الأول: نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية
- الفصل الثاني: اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع
- الفصل الثالث: شرح مبسط للنظام تبادل المنافع واللائحة

الباب الرابع:

- الفصل الأول : نظام مد الحماية التأمينية لدول الخليج
- الفصل الثاني: المذكرة الايضاحية لنظام مد الحماية
- الفصل الثالث: نظام كل دولة خليجية من دول الخليج

ملحق ١ : الأمراض المهنية

ملحق ٢ : أكثر الأسئلة شيوعاً (أكثر من ٨٠٠ سؤال وجواب)

ملحق ٣ : مصطلحات

الفهرس

٢	إهداء و كلمة
٤	الفهرس
10	الباب الأول: نظام التأمينات الاجتماعية
١٣	الفصل الأول: نظام التأمينات
١٣	فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات
١٥	نطاق التطبيق
١٨	التنظيم الإداري
٢٢	الموارد والتنظيم المالي
٢٥	التعويضات
٢٥	القسم الأول: تعويضات فرع الأخطار المهنية
٣٢	القسم الثاني: تعويضات فرع المعاشات
٣٧	القسم الثالث: أحكام خاصة بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين إختيارياً
٣٩	القسم الرابع: أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات
٤٤	أحكام عامة
٤٦	أحكام إنتقالية وختامية
٤٨	جدول شرائح الدخل الشهري
٤٩	الفصل الثاني: اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية
٥٣	لائحة التسجيل والإشتراكات
٥٣	الباب الأول: أحكام تمهيدية
٥٧	الباب الثاني: التسجيل
٦٢	الباب الثالث: قواعد تحديد الإشتراكات
٦٨	الباب الرابع: إجراءات تحصيل الإشتراكات
٧٢	الباب الخامس: الأحكام الخاصة بالمشاركين إختيارياً
٧٥	الباب السادس: مراقبة تطبيق النظام
٧٥	الفصل الأول: الأهداف العامة
٧٦	الفصل الثاني: المفتشون وصلاحياتهم
٧٧	الفصل الثالث: قواعد التفتيش وإجراءاته - محاضر الضبط - العقوبات
٨١	الباب السابع: قواعد تسوية أوضاع المنشآت التي ينتهي نشاطها نهائياً
٨٣	الباب الثامن: أصول تقديم الإعتراضات وإجراءات النظر فيها
٨٥	الباب التاسع: أحكام إنتقالية
٨٦	جدول شرائح الدخل الشهري
٨٧	لائحة تعويضات فرع المعاشات
٨٧	الفصل الأول: كيفية حساب أشهر الإشتراك

٨٩	الفصل الثاني: التعويضات المستحقة للمشاركين وكيفية حسابها
٩٧	الفصل الثالث: أحكام خاصة بالمشاركين إختيارياً
٩٩	الفصل الرابع: تحديد أفراد العائلة وكيفية حساب حقوقهم
١٠٢	الفصل الخامس: إجراءات الصرف والمستندات اللازمة
١٠٦	الفصل السادس: أحكام عامة
١١٠	الفصل السابع: أحكام إنتقالية
١١٥	لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية
١١٥	الفصل الأول: طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل
١١٦	الفصل الثاني: العناية الطبية
١١٩	الفصل الثالث: البديل اليومي
١٢٢	الفصل الرابع: العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة
١٢٦	الفصل الخامس: أحكام الاعتراضات
١٢٧	الفصل السادس: أحكام عامة
١٣٠	الفصل السابع: أحكام إنتقالية
١٣٢	لائحة اللجان الطبية
١٣٢	الفصل الأول: تشكيل اللجان الطبية ومواعيد وأماكن إنعقادها
١٣٤	الفصل الثاني: أصول وقواعد عمل اللجان الطبية
١٣٧	الفصل الثالث: قرارات اللجان الطبية ونفقات الإقامة والانتقال
١٣٩	الفصل الرابع: مكافآت أعضاء اللجان الطبية ونفقات الإقامة والانتقال
١٤٠	الفصل الخامس: أحكام عامة
١٤١	شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته – فرع المعاشات
١٤٢	المعاشات
	١- معاش التقاعد ١٤٢
	٢- معاش العجز غير المهني ١٤٣
	٣- معاش الوفاة ١٤٤
	٤- المعاش المبكر (قبل سن الستين) ١٤٥
	٥- عودة صاحب المعاش للعمل ١٤٦
	٦- تعويض الدفعة الواحدة ١٤٦
١٤٨	شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته – فرع الأخطار المهنية
١٤٩	الأخطار المهنية
١٤٩	تعريف إصابة العمل
١٥٠	منافع الأخطار المهنية
١٥٠	١- العناية الطبية:
١٥٠	٢- التعويضات النقدية:
١٥٣	شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - عائلة المتوفى
157	١- حالات الإستحقاق
157	٢- تحديد أفراد العائلة
158	٣- توزيع المعاش
158	٤- الجمع بين الحقوق التأمينية
١٥٧	شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - للإشتراك الإختياري
161	الإشتراك الإختياري
161	الفئات التي يحق لها طلب الإشتراك إختيارياً

161	منافع الإشتراك الإختياري
161	أولاً - معاش التقاعد:
162	ثانياً - معاش التقاعد المبكر:
162	ثالثاً - معاش العجز غير المهني:
162	رابعاً - معاش الوفاة:
163	قيمة الإشتراك
164	تعديل فئة الإشتراك أو إيقافه

١٦٢ **الباب الثاني: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"**

168	نظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"
١٧٤	اللائحة التنفيذية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"

الباب الثالث: نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات

١٨٥ **الإجتماعية**

٢٠٤	نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الإجتماعية
	الجداول الاكتوارية

212	الجدول رقم (١)
215	الجدول رقم (٢)
219	الجدول رقم (٣)
225	الجدول رقم (٤)
226	الجدول رقم (٥)

اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الإجتماعية

٢٢٤
231	الفصل الأول
232	الفصل الثاني
233	الفصل الثالث
234	الفصل الرابع
236	الفصل الخامس
237	الفصل السادس
٢٣٤	الفصل السابع

٢٣٦ **شرح مبسط لتبادل المنافع (ضم المدد)**

٢٤١ **الباب الرابع نظام مد الحماية التأمينية لدول الخليج**

٢٤٢	الباب الأول: التعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق
٢٤٥	الباب الثاني: إجراءات التسجيل
٢٤٦	الباب الثالث: إجراءات تحصيل الإشتراكات
٢٤٨	الباب الرابع: وقف أو إنتهاء الإشتراك
٢٤٩	الباب الخامس: أحكام ختامية
٢٥٠	المذكرة الإيضاحية للنظام الموحد لمدة الحماية التأمينية

٢٥١	الباب الأول: التعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق
٢٥٦	الباب الثاني: إجراءات التسجيل
٢٥٧	الباب الثالث: إجراءات تحصيل الاشتراكات
٢٥٨	الباب الرابع: وقف أو إنتهاء الإشتراك
٢٥٨	الباب الخامس: أحكام ختامية
٢٦٠	العاملون السعوديون
٢٥٧	الخاضعون للنظام
٢٥٧	أولاً: شروط الخضوع
٢٥٧	ثانياً: الأجر الخاضع للإشتراك
٢٥٨	ثالثاً: نسبة الإشتراك
٢٥٨	رابعاً: مواعيد سداد الإشتراكات
٢٥٨	خامساً: طريقة سداد الإشتراكات
٢٥٨	سادساً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة
٢٥٩	سابعاً: وقف وإنهاء الإشتراك
٢٥٩	ثامناً: الإجراءات الخاصة في حالة عجز العامل أو وفاته
٢٥٩	تاسعاً: الجزاءات المطبقة
٢٥٩	للإستفسار والإتصال
٢٦٥	العاملون الإماراتيون
٢٦١	أولاً: التعريف بالنظام
٢٦١	ثانياً: الخاضعون للنظام
٢٦١	ثالثاً: شروط سريان أحكام هذا النظام
٢٦٢	رابعاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة
٢٦٢	خامساً: تحصيل الإشتراكات الشهرية
٢٦٣	سادساً: مواعيد سداد الإشتراكات
٢٦٣	سابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات إنتهاء الخدمة
٢٦٤	ثامناً: الجزاءات
٢٦٤	تاسعاً: المستندات المطلوبة لصرف المستحقات التأمينية
٢٦٤	عاشراً: أحكام ختامية
٢٦٤	للإستفسار والإتصال
٢٧١	العاملون البحرينيون
٢٦٧	أولاً: المقدمة
٢٦٧	ثانياً: الخاضعون للنظام
٢٦٧	ثالثاً: شروط الإستفادة من النظام
٢٦٧	رابعاً: المستثنون من تطبيق قانون التأمين الإجتماعي في مملكة البحرين
٢٦٨	خامساً: فروع التأمين التي يغطيها النظام
٢٦٨	سادساً: إجراءات التسجيل
٢٦٩	سابعاً: مقدار الإشتراكات
٢٦٩	ثامناً: الأجر الخاضع للإشتراك
٢٦٩	تاسعاً: إجراءات تحصيل الإشتراكات
٢٧٠	للإستفسارات والإتصال
٢٧٦	العاملون العمانيون
٢٧٢	أولاً: الخاضعون لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني مجلس التعاون الخليجي

٢٧٢	ثانياً: شروط خضوع العاملين لنظام مد الحماية التأمينية
٢٧٢	ثالثاً: إجراءات التسجيل
٢٧٣	رابعاً: إجراءات سداد الاشتراكات الشهرية
٢٧٥	خامساً: وقف أو إنتهاء الإشتراك
	سادساً: المبالغ الإضافية أو الجزاءات أو الغرامات الناتجة عن التسجيل وعدم سداد
٢٧٥	الإشتراكات والتأخير في الأخطار بإنهاء الخدمة
٢٧٥	سابعاً: إجراءات إثبات حالات العجز والوفاة والفقء
٢٧٧	للإستفسار و الإتصال
٢٨٣	العاملون الكويتيون
٢٧٩	أولاً: الأشخاص المخاطبون بأحكام هذا التأمين
٢٧٩	ثانياً: شروط الخضوع لأحكام هذا التأمين
٢٨٠	ثالثاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة
٢٨٠	رابعاً: المرتب الخاضع للإشتراك
٢٨٠	خامساً: نسب الإشتراك
٢٨٢	سادساً: مواعيد سداد الإشتراكات
٢٨٣	سابعاً: كيفية سداد الإشتراكات
٢٨٣	ثامناً: الجزاءات المطبقة
٢٨٣	تاسعاً: أسباب وقف أو إنتهاء الإشتراك
٢٨٤	عاشراً: الإجراءات الخاصة بحالات العجز والمرض والوفاة والفقء
٢٨٤	الحادي عشر: الوحدة الإدارية المنوط بها تنفيذ ومتابعة قانون مد الحماية التأمينية
٢٩٠	العاملون القطريون
٢٨٦	أولاً: نطاق التطبيق لهذا النظام
٢٨٦	ثانياً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة
٢٨٧	ثالثاً: تحصيل الإشتراكات الشهرية
٢٨٧	رابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات إنتهاء الخدمة
٢٨٨	خامساً: أحكام ختامية
٢٨٨	سادساً: الإدارة المختصة بتنفيذ ومتابعة النظام الموحد لمد الحماية
٢٩٤	ملحق ١: الأمراض المهنية
٢٩٩	أحكام عامة
٣٠١	أولاً: الأمراض المهنية طبقاً للعامل المسبب
٣٠١	١-١: العوامل الفيزيائية
٣٠٢	٢-١: العوامل الكيميائية
٣٠٥	٣-١: العوامل الحيوية
٣٠٧	ثانياً: الأمراض المهنية طبقاً للأجهزة التنفسية المهنية
٣٠٧	١-٢: أمراض الجهاز التنفسي المهنية
٣٠٩	٢-٢: أمراض الجلد المهنية غير السرطانية
٣١٠	٣-٢: إعتلالات الجهاز العضلي الهيكلي المرتبطة بالعمل
٣١٢	ثالثاً: أمراض السرطان المهنية
٣١٤	رابعاً: أمراض مهنية أخرى

ملحق ٢: أكثر الأسئلة شيوعاً المرتبطة بنظام التأمينات الإجتماعية والأنظمة واللوائح التابعة

٣٠٩
٣١٠ مجموعة ١: التسجيل - ٩٦ سؤال
٣٣٥ مجموعة ٢: الإشتراكات - ١٠٠ سؤال
٣٥٩ مجموعة ٣: المعاشات و التقاعد - ٨٦ سؤال
٣٨٨ مجموعة ٤: الأخطار المهنية - ٨٩ سؤال
٤١١ مجموعة ٥: ساند - ١٠٤ سؤال
٤٣٢ مجموعة ٦: اللجان الطبية - ٢٢ سؤال
٤٣٧ مجموعة ٧: مستفيد - ٢٦ سؤال
٤٤٧ مجموعة ٨: مشترك - ٢٩١ سؤال
٥٢٠ مجموعة ٩: صاحب عمل - ١٠٢ سؤال
٥٤٧ مجموعة ١٠: جهة علاج - ١٧ سؤال
٥٥١ مجموعة ١١: متقاعد - ٣١ سؤال
٥٦١ مجموعة ١٢: مشترك إختياري - ٢٠ سؤال
٥٦٦ مجموعة ١٣: ضم المدد و الخدمات - ١١ سؤال
٥٦٩ ملحق ٣: المصطلحات
٥٧٩ الخاتمة

الباب الأول: نظام التأمينات الاجتماعية

فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات

نطاق التطبيق

التنظيم الإداري

الموارد والتنظيم المالي

التعويضات:

القسم الأول: تعويضات فرع الأخطار المهنية

القسم الثاني: تعويضات فرع المعاشات

القسم الثالث: أحكام خاص بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين اختياريًا

القسم الرابع: أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات.

أحكام عامة

أحكام انتقالية

جدول شرائح الدخل الشهري

الباب الأول: نظام التأمينات الاجتماعية

الرقم: م/٣٣
التاريخ: ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ

بعون الله تعالى

نحن فهد بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة السبعين من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.
وبناءً على المادة العشرين من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ ١٤١٤/٠٣/٠٣ هـ.
وبناءً على المادتين السابعة عشرة والثامنة عشرة من نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.
وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٢) وتاريخ ١٣٨٩/٠٩/٠٦ هـ.
وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٦٦/٤٥) وتاريخ ١٤٢٠/٠٢/٢٣ هـ.
وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٤٢١/٠٨/١٧ هـ.
رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية بالصيغة المرفقة بهذا.
ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا،،،

فهد بن عبد العزيز

قرار رقم: (١٩٩)
وتاريخ: ١٧/٠٨/١٤٢١هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ٦١٠٣/٧/ر/ وتاريخ ١٤٢٠/٠٥/٠٥هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ١/٣٣١/خ وتاريخ ١٤١٦/٠٢/٢٨هـ بشأن مشروع نظام التأمينات الاجتماعية.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٢) وتاريخ ١٣٨٩/٠٩/٠٦هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في هيئة الخبراء رقم (٨٥) وتاريخ ١٤١٨/٠٣/٣٠هـ. وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٣٥٠) وتاريخ ١٤٢٠/٠٧/٠٩هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في هيئة الخبراء رقم (٢٨١) وتاريخ ١٤٢٠/٠٩/٠٧هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٦٦/٤٥) وتاريخ ١٤٢٠/٠٢/٢٣هـ. وبعد الاطلاع على توصيتي اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٢٧٣) وتاريخ ١٤٢١/٠٧/١٩هـ ورقم (٣٠١) وتاريخ ١٤٢١/٠٨/١٠هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً - الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية بالصيغة المرفقة بهذا.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرفقة بهذا.

ثانياً - تشكيل لجنة برئاسة صاحب السمو الملكي وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة، وعضوية كل من: معالي وزير الخدمة المدنية، ومعالي وزير المالية والاقتصاد الوطني، ومعالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ومعالي وزير التجارة، ومعالي وزير الصناعة والكهرباء، ومعالي وزير الدولة عضو مجلس الوزراء الدكتور مساعد العيبان، لدراسة موضوع التنسيق بين نظامي التقاعد المدني والعسكري من جهة ونظام التأمينات الاجتماعية من جهة أخرى، والوصول إلى قواعد ثابتة لتبادل المنافع فيما بينها، على أن ترفع هذه اللجنة توصياتها في مدة لا تتجاوز سنة.

ثالثاً - على صندوق معاشات التقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سرعة إعداد الدراسات الاكتوارية اللازمة للدراسة المشار إليها في البند (ثانياً)، وعرضها على اللجنة المذكورة خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر.

رئيس مجلس الوزراء

الفصل الأول: نظام التأمينات

صدر نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٠٩/٠٦ هـ الموافق ١٩٦٩/١١/١٥ م وتم تطبيقه في شهر محرم من العام ١٣٩٣ هـ بعد ذلك جرى تطبيق فرع الأخطار المهنية في ١٤٠٢/٠٧/٠١ هـ وفي العام ١٤٢١ هـ صدر المرسوم الملكي الكريم رقم م/٣٣ وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ الموافق ٢٠٠٠/١١/٢٩ م بتعديل النظام وبدأ تطبيقه اعتباراً من ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ الموافق ٢٠٠١/٠٤/٠١ م.

فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات

المادة الأولى (م ١)

١. يسمى هذا النظام، نظام التأمينات الاجتماعية، ويتضمن فروع التأمينات الآتية:
 - أ. فرع الأخطار المهنية، ويكفل تقديم التعويضات في حالات إصابات العمل.
 - ب. فرع المعاشات، ويكفل تقديم التعويضات في حالات العجز غير المهني، والشيخوخة، والوفاة.
٢. يجوز أن توسع فروع التأمينات التي يكفلها النظام لتقديم أنواع أخرى من التعويضات، حسب الطرق النظامية^١.

المادة الثانية (م ٢)

^١ تم التوسع بإصدار الأنظمة التالية:

- أ. صدر نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية والجدول الاكتوارية والاحكام الملحق بها واللائحة التنفيذية للنظام، بالمرسوم الملكي رقم م/٥٣ وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣ هـ واللائحة التنفيذية للنظام.
- ب. صدر المرسوم الملكي رقم (م/٦٣) وتاريخ ١٤٢٦/١١/٢٦ هـ، بالموافقة على النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس، وأصبح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي يطبق بشكل إلزامي على جميع العاملين السعوديين الذين يعملون في القطاع الخاص في أي دولة من دول مجلس التعاون، وذلك اعتباراً من ٢٠٠٦/١/١ م وذلك بناءً على قرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ويستفيد العامل من جميع المنافع التي يقدمها النظام (فرع المعاشات) للعامل السعودي الذي يعمل داخل المملكة العربية السعودية.
- ج. صدر نظام التعطل عن العمل "ساند" بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٣٥/٠٣/١٢ هـ، وبدأ تطبيق النظام في المملكة اعتباراً من ١٤٣٥/١١/٠١ هـ للمنشآت التي تتبع التقويم الهجري، وابتداءً من ٢٠١٤/٠٩/٠١ م للمنشآت التي تتبع التقويم الميلادي.

تدل الكلمات والعبارات الواردة في هذا النظام على معانيها المشروحة أمامها ما لم يرد نص مخالف:

١. الوزير: وزير المالية^١.
٢. التأمينات: التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا النظام.
٣. المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
٤. اللائحة أو اللوائح: القرارات التي تتضمن قواعد تنظيمية أو أحكاماً تنفيذية عامة وفقاً لهذا النظام.
٥. التعويضات: المزايا التي يوفرها كل فرع من فروع النظام، سواءً كانت تلك المزايا نقدية كالمعاشات والعائدات والبدلات، أم خدمات كالعلاج وما يتبعه.
٦. صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري - ينطبق عليه هذا النظام - يستخدم عاملاً أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.
٧. المشترك: كل من يخضع للتأمينات رجلاً كان أو امرأة، وعلى ذلك فإن استخدام تعبير المذكر في أي نص يشمل أيضاً المرأة ما دام أن المعنى يستقيم بذلك، ويوصف هذا المشترك بأنه المشترك إلزامياً إذا كان من العمال المذكورين في الفقرة الثالثة من المادة الرابعة، ويوصف بأنه المشترك اختياريًا إذا كان من الفئات المذكورة في الفقرة الرابعة من المادة الرابعة، والفقرة الأولى من المادة الثامنة.
٨. أفراد العائلة هم:
 - أ. أرملة أو أرمل المتوفى، والأرمل هو الذي توفيت زوجته المشتركة في النظام إذا كان عاجزاً عن الكسب وذلك إلى حين زوال عجزه.
 - ب. الأبناء الذكور الذين تقل أعمارهم عن إحدى وعشرين سنة حتى يكملوا هذه السن، والبنات حتى زواجهن، ويمدد الحد الأقصى لعمر الأبناء الذكور حتى يكملوا ستاً وعشرين سنة إذا كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقائهم عاجزين عن ممارسة أي فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة.
 - ج. أبناء وبنات الابن الذي توفي أثناء حياة المشترك في النظام، وكانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بالشروط المتعلقة بالأبناء والبنات.
 - د. أب وأم المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بشرط أن يكون الأب غير قادر على العمل، أو تجاوز الستين من عمره ولا يعمل.
 - هـ. الجد والجدة بالشروط المتعلقة بالأب والأم.

^١ عين وزير المالية أ. محمد بن عبد الله الجدعان رئيس مجلس الإدارة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية والمؤسسة العامة للتقاعد بالأمر الملكي رقم ١٢/أ وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٩هـ.

وتم التعديل من "وزير العمل والتنمية الاجتماعية" إلى "وزير المالية" بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٩ وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥هـ، بالنص التالي "أولاً: تعديل نظام التأمينات الاجتماعية - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٣/م) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ - وذلك بإحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) الواردة في الفقرة (١) من المادة (الثانية)".

- و. إخوة وأخوات المتوفى بالشروط المشار إليها بالنسبة للأبناء والبنات، بشرط أن يكونوا تحت إعالته حتى تاريخ الوفاة.
٩. إصابة أو إصابات العمل: الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه والأمراض المهنية المبينة في المادة السابعة والعشرين.

المادة الثالثة (م٣)

١. يجوز للوزير أن يضع قواعد تجيز لأصحاب العمل - بشكل منفرد أو مجموعة من أصحاب العمل - بإحداث منشأة خاصة للرعاية، غايتها منح عمالهم وعائلات عمالهم - إذا اقتضى الحال - منافع إضافية علاوة على تلك المنصوص عليها في هذا النظام، على أن تتضمن هذه القواعد شروط إحداث المنشأة وكيفية إدارتها وتصفيها.
٢. لا تخل أحكام هذا النظام بما يكون قد اكتسبه المشترك أو أفراد عائلته من منافع نقدية للتأمينات الاجتماعية أحدثتها منشآت خاصة من قبل.

نطاق التطبيق

المادة الرابعة (م٤)

- مع مراعاة أحكام المادتين الخامسة والسادسة، يطبق فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات حسب التفصيل الآتي:
١. يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.
٢. يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية:-
- أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن يكون عمره دون سن الخامسة والستين، أما إذا بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.
- ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كان عمره في تاريخ عودته.

٣. وفقاً لحكمي الفقرتين الأولى والثانية يشترط لتطبيق النظام، أن يكون العامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، وأن يكون أداء العمل بصورة رئيسة داخل المملكة، أو أن يكون العامل سعودياً ويعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، ووفق ما تحدده اللائحة.
٤. يطبق فرع المعاشات بصورة اختيارية على المواطنين السعوديين المشتغلين بالمهن الحرة، أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، وعلى الحرفيين، وعلى السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة من أحكام، ويجوز بقرار من الوزير - بناءً على موافقة مجلس الإدارة - تطبيق فرع الأخطار المهنية على هذه الفئات وفقاً للأحكام التي يحددها القرار.
٥. يجوز بقرار من الوزير - بناءً على موافقة مجلس الإدارة - اتخاذ تدابير خاصة تهدف إلى أن يشمل أي فرع من فروع التأمينات مواطنين من غير الفئات المنصوص عليها في هذه المادة، مع عدم الإخلال بأحكام المادة الخامسة.
٦. تحدد أحكام كل فرع من فروع التأمينات التي تحدث مستقبلاً نطاق تطبيقه.

المادة الخامسة (م)

١. يستثنى من التأمينات المنصوص عليها في هذا النظام:
- أ. موظفو الدولة المدنيون وأفراد القوات المسلحة والشرطة الذين يتمتعون بأنظمة معاشات التقاعد الخاصة بموظفي الدولة المدنيين والعسكريين.
- ب. الموظفون الأجانب الذين يعملون في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.
- ج. العمال الذين يعملون بالأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
- د. البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملون منهم في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
- هـ. خدم المنازل.
- و. العمال الأجانب الذين يقدمون إلى المملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر وتحدد اللائحة الأعمال المقصودة في تطبيق هذا النص.
- ز. عمال الاستصناع (العمال الذين يعملون في منازلهم).

١ المقصود به نظام العمل والذي كان سابقاً يطلق عليه نظام العمل والعمال حتى تم تغيير الاسم إلى نظام العمل بالمرسوم الملكي م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

ج. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم من العمال. ومع ذلك يحق لأي من هؤلاء المذكورين في (ز) و (ح) طلب الانتفاع بأحكام هذا النظام وفق أحكام الفقرة الرابعة من المادة الرابعة.

٢. يجوز بقرار من الوزير بناءً على موافقة مجلس الإدارة، ووفق أحكام المادة السادسة، أن يخضع للنظام كل أو بعض الفئات المذكورة في البنود (ج،د،هـ) من الفقرة السابقة.

المادة السادسة (م٦)

يتم التطبيق الفعلي لفروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة الأولى على مراحل تحدد بقرار من الوزير بناءً على اقتراح مجلس الإدارة.

المادة السابعة (م٧)

١. يلتزم أصحاب العمل الذين يعمل لديهم عمال بتطبيق النظام ولوائحه، ويبدأ التطبيق من اليوم الذي تكتمل فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ولوائحه، وفي القرارات الوزارية المتخذة وفق أحكام المادة السادسة.
٢. تحدد اللائحة طريقة التسجيل في المؤسسة لكل من أصحاب العمل والمشاركين الخاضعين لهذا النظام.

المادة الثامنة (م٨)

١. لكل عامل مشترك توقف اشتراكه في فرع المعاشات، ولم تعد تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، الحق في أن يستمر في اشتراكه بهذا الفرع بشرط أن يتقدم - خلال المهلة التي تحددها اللائحة - بطلب يتعهد فيه بدفع الاشتراكات المقررة لفرع المعاشات التي يقع دفعها على كل من صاحب العمل والعامل.
٢. إذا انتهت مدة الاشتراك المشار إليها بالفقرة السابقة دون أن يستحق المشترك أو أفراد عائلته - حسب الحال - معاشاً، يلغى اشتراكه ويرد له أو لأسرته ما أداه عن تلك المدة من اشتراكات.
٣. تطبق على المشترك بموجب أحكام الفقرة الأولى عن مجموع مدتي اشتراكه نفس القواعد المتعلقة بحساب مدة الاشتراك، واستحقاق التعويضات وحسابها التي تطبق على سائر المشتركين.
٤. تحدد اللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ هذه المادة.

التنظيم الإداري

المادة التاسعة (م ٩)

١. تقوم المؤسسة بإدارة التأمينات، وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في هذا النظام، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي، وهي مضمونة من الدولة وتخضع لإشرافها.
٢. تشمل الدوائر الإدارية للمؤسسة مركزاً رئيسياً في منطقة الرياض وعدة مكاتب في أنحاء المملكة، يتم إنشاؤها بقرارات من مجلس الإدارة حسب الحاجة.
٣. يحق للمؤسسة بقرار من مجلس الإدارة أن تنشئ شركات أو أن تشترك في تأسيسها أو تملك وحدات استثمارية خاصة تكون مملوكة لها بالكامل، وتدار وفقاً للأساليب التجارية التي تدار بها الوحدات المماثلة في القطاع الخاص، ووفق اللوائح التي يصدرها مجلس إدارة المؤسسة.

المادة العاشرة (م ١٠)

١. يتكون مجلس إدارة المؤسسة من ثلاثة عشر عضواً يكون من بينهم رئيس المجلس ونائبه على النحو الآتي:
 - وزير المالية رئيساً^١.
 - محافظ المؤسسة نائباً للرئيس^٢.
 - محافظ المؤسسة العامة للتقاعد^٣.
 - ثلاثة أعضاء يمثلون وزارات العمل والتنمية الاجتماعية، والمالية، والصحة، يرشح كلاً منهم الوزير المختص على ألا تقل مرتبة المرشح عن الرابعة عشرة^٤.
 - ثلاثة أعضاء من المشتركين في النظام من ذوي الكفايات العليا في أعمالهم^٥.
 - ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل^٦.
 - عضو يرشحه مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية^٧.

^١ عُين وزير المالية أ. محمد بن عبد الله الجدعان رئيس مجلس الإدارة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية بالأمر الملكي رقم أ/٤١٢ وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٩ هـ. وتم تعديل عبارة "وزير العمل والتنمية الاجتماعية" إلى "وزير المالية" بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٩ وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥ هـ، بالنص التالي "أولاً: تعديل نظام التأمينات الاجتماعية - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣ هـ - وذلك بإحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) الواردة في الفقرة (١) من المادة (الثانية). والفقرة (١) من المادة العاشرة".

^٢ محافظ المؤسسة أ. سليمان بن عبد الرحمن القويز وذلك اعتباراً من تاريخ ١٤٣٤/٠٦/٠١ هـ خلفاً للمحافظ السابق أ. سليمان بن سعد الحميد.

^٣ أ. محمد بن طلال النحس

^٤ ممثل وزارة الموارد والتنمية الاجتماعية د. عبد الله بن ناصر أبو اثنين وممثل وزارة المالية أ. ثالب بن علي الشمrani وممثل وزارة الصحة أ. عبد الرحمن بن عبد الله العيبان.

^٥ أ. سلمان بن فارس الفارس، أ. هدى بنت محمد بن غصن، أ. طلعت بن زكي حافظ

^٦ أ. محمد بن يوسف ناغي و أ. عبد المحسن بن عبد اللطيف العيسى و أ. طارق بن عثمان القصبي

^٧ أ. أحمد بن عبد الله آل الشيخ

٢. يعين أعضاء المجلس - ما عدا الرئيس ونائبه ومحافظ المؤسسة العامة للتقاعد - بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، وتكون مدة عضويتهم في المجلس ثلاث سنوات فقط.
٣. يعقد المجلس جلسة عادية مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل وذلك بناءً على دعوة من رئيس المجلس أو نائبه، كما يدعى المجلس للانعقاد بناءً على طلب سبعة أعضاء على الأقل، وتتخذ القرارات بأكثرية الأصوات وبحضور سبعة أعضاء على الأقل، وإذا تساوت الأصوات يرجح رأي الجانب الذي فيه رئيس الجلسة، وبشرط ألا يقل عدد الأعضاء المصوتين إلى جانب القرار عن أربعة في جميع الأحوال.
٤. للمجلس أن يدعو خبراء أو مختصين لحضور اجتماعاته، دون أن يكون لهم حق التصويت.
٥. تحدد مكافآت رئيس المجلس ونائبه وبقية الأعضاء بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير وتصرف من ميزانية المؤسسة.
٦. يضع المجلس لائحة داخلية لسير أعماله بما يتوافق مع أحكام هذا النظام.
٧. تسقط العضوية عن عضو مجلس الإدارة في الحالات الآتية:
 - أ. إذا تغيب عن حضور أربع جلسات متتالية من جلسات المجلس دون عذر مقبول، أو إذا استحال عليه ممارسة وظيفته الأساسية طوال مدة ستة أشهر متتالية.
 - ب. إذا حكم عليه بعقوبة لجرime مالية أو مخلة بالشرف أو بالمصلحة العامة.
 - ج. إشهار الإفلاس لأي من ممثلي أصحاب العمل.
 وفي جميع الأحوال يتم الإخطار عن سقوط العضوية بقرار من رئيس مجلس الإدارة.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة برئاسة نائب الرئيس ويتطلب النظام اعتمادها من الوزير، تحال إليه خلال ثمانية أيام من تاريخ صدورها، فإذا لم يعتمدها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالتها إليه تصبح هذه القرارات نافذة، وللوزير خلال تلك المدة أن يعيد لمجلس الإدارة القرارات التي لم يعتمدها موضحاً أسباب عدم اعتمادها لها، على أن تعرض القرارات المعادة في الجلسة التالية للمجلس، وتعد القرارات نافذة إذا صوت إلى جانبها سبعة أعضاء على الأقل من الأعضاء الحاضرين.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

يمارس مجلس الإدارة الاختصاصات الآتية:

١. الإشراف على تنفيذ النظام واللوائح، وتحقيق أهدافه وتحسين سير عمل المؤسسة.
٢. إقرار اللوائح التنظيمية والتنفيذية.
٣. اقتراح تحديد مراحل التطبيق وفق أحكام المادة السادسة من هذا النظام، واقتراح إحداث فروع أخرى للتأمينات.
٤. إقرار إحداث مكاتب المؤسسة.
٥. إقرار الخطة الحسابية والميزانية والتقارير المالي والحساب الختامي للمؤسسة.

٦. الإفصاح عن المركز المالي السنوي للمؤسسة وعن نشاط الاستثمار.
٧. وضع وإقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة، وإقرار المجالات التي يراها مفيدة لتوظيف هذه الأموال ضمن نطاق هذه الخطة.
٨. إبداء الرأي في كل مسألة يحيلها إليه رئيس المجلس أو نائبه.
٩. القيام بأي مهام أخرى يعهد بها إليه هذا النظام أو اللوائح المتخذة تطبيقياً لأحكامه، أو أي نص نظامي آخر.
١٠. قبول الهبات أو الوصايا.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

١. يدير شؤون المؤسسة محافظ يعين بأمر ملكي بناءً على ترشيح الوزير.
٢. يقوم المحافظ بما يأتي:
 - أ. تمثيل المؤسسة أمام القضاء والجهات الأخرى وله أن يفوض في ذلك من يراه.
 - ب. تنفيذ قرارات مجلس الإدارة، وهو المسؤول مباشرة أمام هذا المجلس.
 - ج. إدارة مصالح المؤسسة والإشراف على موظفيها، ومباشرة أعمالها الإدارية والمالية التي تدخل في اختصاصه، والتأكد من حسن سير أعمالها.
٣. للمحافظ أن يفوض بعض اختصاصاته لمعاونيه أو لموظفين آخرين في المؤسسة.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

١. تشكل لجنة مراقبة مكونة من رئيس وعضوين، يسمى رئيسها من قبل الوزير، ويسمى أحد العضوين من قبل وزير المالية، والآخر من قبل محافظ مؤسسة النقد العربي السعودي، وتكون مدة عضوية اللجنة سنتين ولا يجوز تجديدها أكثر من مرتين متعاقبتين.
٢. تقوم اللجنة بالمهام الآتية:
 - أ. مراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة.
 - ب. التأكد من سلامة الإجراءات المتبعة لاستثمار أموال المؤسسة.
 - ج. إبداء الرأي فيما يتعلق بموازنة المؤسسة السنوية وبحسابها قبل عرضها على مجلس الإدارة، والتحقق من صحتها من الناحية النظامية ومن ناحية صدق محتوياتها.
 - د. مراجعة النظام المالي والمحاسبي والخطة الحسابية، واقتراح تطويرهما.
 - هـ. تقويم نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة.
 - و. التحقق من صحة دفاتر المحاسبة.
 - ز. ممارسة الاختصاصات الأخرى التي يعهد بها الوزير إليها.
٣. على اللجنة أن تضع تقريراً في نهاية الشهر السادس من كل دورة مالية تبين فيه ملاحظاتها على نشاط المؤسسة خلال السنة أشهر المنصرمة، وعليها أيضاً وضع تقرير سنوي في نهاية الدورة، وتحال تقارير اللجنة فوراً إلى الوزير وإلى مجلس الإدارة وإلى محافظ المؤسسة.

٤. يعاون اللجنة للقيام بمهامها على الوجه الأكمل عدد من الموظفين المتخصصين الذين يلحقون بها بناءً على طلب رئيسها من قبل المحافظ، ويبقى هؤلاء الموظفون مرتبطين برئيس اللجنة طيلة ندهم للعمل مع اللجنة.
٥. تضع اللجنة لائحته الداخلية.
٦. تحدد مكافآت أعضاء اللجنة من قبل الوزير.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

١. يحدد مجلس الإدارة - بناءً على اقتراح المحافظ - الهيكل الإداري للمؤسسة، بما في ذلك تحديد عدد الموظفين وفئاتهم ودرجاتهم ورواتبهم.
٢. يصدر المجلس لائحة للتوظيف تحدد شروط تعيين موظفي المؤسسة وتأديبهم وإنهاء خدماتهم، مع بيان حقوقهم وواجباتهم.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

١. يمارس الوزير مهمة إشراف الدولة على المؤسسة، ويحق له بالإضافة إلى سلطاته واختصاصاته - المنصوص عليها في هذا النظام ولوائحه - أن يطلب من المؤسسة تزويده بجميع المعلومات اللازمة، وأن تضع تحت تصرفه الدفاتر والملفات والوثائق التي يراها ضرورية لممارسة مهمة هذا الإشراف.
٢. تحقيقاً للغرض ذاته تلتزم المؤسسة بأن تقدم للوزير في نهاية كل سنة تقريراً عن الأعمال المنجزة فيها.

الموارد والتنظيم المالي

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

تتكون موارد المؤسسة من:

١. اشتراكات أصحاب العمل والمشاركين المنصوص عليها في المادة الثامنة عشرة، والاشتراكات التي تفرض لتمويل فروع أخرى للتأمينات وفقاً لأحكام المادتين الأولى والرابعة من هذا النظام، والاشتراكات التي تؤدي وفق أحكام الفقرة الثانية من المادة الثامنة والثلاثين.
٢. إعانة الدولة التي تتقرر في الميزانية العامة للدولة عند الحاجة.
٣. المبالغ الإضافية المنصوص عليها في الفقرة الخامسة من المادة التاسعة عشرة مقابل التأخير في دفع الاشتراكات.
٤. العوائد الناتجة عن استثمار أموال المؤسسة.
٥. الهبات والوصايا المتبرع بها للمؤسسة.
٦. الموارد الأخرى التي تخصص للمؤسسة بنص نظام آخر أو لائحة أخرى.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

١. تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية بـ (٢%) بإثنين في المائة من أجر المشترك الخاضع للاشتراك، ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل، ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك إلى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، وتحدد في اللائحة إجراءات تطبيق هذا الحكم الأخير، أما بالنسبة إلى المشاركين من الفئات الأخرى المذكورة في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة الرابعة فيتحمل كل مشترك منهم دفع الاشتراك المذكور.
٢. أ- يحدد اشتراك فرع المعاشات للمشاركين من العمال المذكورين في الفقرة الثانية من المادة الرابعة بنسبة (١٨%) ثمانية عشر في المائة من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل (٩%) تسعة في المائة، و (٩%) تسعة في المائة يدفعها المشترك، مع مراعاة حكم المادة الخامسة والستين.
ب - يحدد اشتراك فرع المعاشات للمشاركين من الفئات المذكورة في الفقرة الرابعة من المادة الرابعة بنسبة (١٨%) ثمانية عشر في المائة من الأجر الافتراضي الذي يختاره المشترك، وفقاً لأحكام القسم الثالث من الفصل الخامس، ويقع دفعها بالكامل على عاتق المشترك.
٣. يجوز تعديل نسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين، وذلك بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، بعد إبداء مجلس الإدارة رأياً مسبباً ومستنداً على دراسة اکتوارية.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

١. أ. تحسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة الأولى والفقرة (٢/أ) من المادة السابقة على أساس الأجر الأساسي الشهري الذي يتقاضاه المشترك. وتحدد اللائحة ما يعد أجراً أساسياً. ويجوز لللائحة أن تضيف إلى الأجر في مجال حساب الاشتراكات أياً من البدلات والمنافع العينية المستحقة للمشارك، كما تحدد اللائحة كيفية تحديد أجور الاشتراك للعمال المشتركين الذين تحدد أجورهم حسب الإنتاج، وكذلك كيفية تحديد مبلغ الاشتراكات التي يجب دفعها لمصلحة العامل المترج.
- ب. يكون الحد الأعلى للأجر الخاضع للاشتراك (٤٥,٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهرياً، ويجوز لللائحة زيادة هذا الحد تبعاً لما يتبين من مراجعة مستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى.
٢. لا تؤدي الاشتراكات المستحقة طبقاً لأحكام الفقرة (١/أ) عن الزيادات التي تطرأ على أجر اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود النسبة التي تحددها اللائحة، بعد مراعاة مستويات الأجور والصور المختلفة للزيادات التي تطرأ عليها.
٣. تحدد في اللائحة كيفية حساب الاشتراكات، ويجوز أن تنص اللائحة على أن تحسب الاشتراكات على أساس الأجور المشار إليها في الفقرة (١/أ) المقبوضة فعلاً شهراً بشهر مع ما يطرأ عليها من خفض أو زيادة، أو أن تحسب شهراً بشهر دون أن تتأثر هذه الأجور بأي خفض طارئ، أو أن تحسب كل أشهر السنة التأمينية على أساس الأجور المتفق عليها الخاضعة للاشتراك خلال أول شهر من السنة، أو أن ينص على اشتراكات مقطوعة دفعة واحدة، أو على اشتراكات تحدد حسب درجات الأجور، وذلك فيما يخص بعض فئات المشتركين، وفي جميع الأحوال تحسب التعويضات على أساس الأجور التي حددت بموجبها مبالغ الاشتراكات المستحقة.
٤. يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى عامله المشترك في المؤسسة، وهو وحده المسؤول تجاه المؤسسة عن دفعها، ولصاحب العمل مقابل ذلك أن يقتطع من أجر عامله المشترك ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع فيها إليه أجره، وإذا أهمل صاحب العمل اقتطاع هذا الاشتراك حين دفع الأجور، فليس له أن يقتطعه فيما بعد بأي صورة من الصور.
٥. يجب دفع الاشتراكات إلى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة عنه الاشتراكات، وإذا لم يتم الدفع خلال هذه المدة، فعلى صاحب العمل دفع غرامة تأخير قدرها (٢%) اثنان في المائة من الاشتراك المستحق عن كل شهر تأخير أو جزء منه، وتحدد اللائحة الحد الأقصى لغرامات التأخير، والحالات التي يمكن فيها الإعفاء من الغرامات كلها أو بعضها.
٦. على الجهات الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة والشركات المملوكة للدولة أو التي تساهم فيها والشركات المساهمة مطالبة صاحب العمل الذي يتعامل معها بأن يقدم شهادة صادرة من مكتب التأمينات المختص يثبت فيها أن منشأته مسجلة في المؤسسة، وأنه قد قام بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام هذا النظام وذلك في الحالات الآتية:
 - أ. التقدم لتسليم مستحقاته، وفقاً للإجراءات والقواعد المتبعة في تحصيل حقوق مصلحة الزكاة والدخل.
 - ب. التقدم بأي عطاء لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة.

- ج. التقدم بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو إضافة أي بيان عليه.
- د. التقدم بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.
- هـ. النظر في تصفية منشأة أو منشآت صاحب العمل.
- و. التقدم إلى الجهات المختصة بطلب الموافقة على استقدام عمال من الخارج.
- ز. التقدم بطلب الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.
٧. تحدد اللائحة كيفية دفع الاشتراكات، ولها أن تنص على دفع الاشتراكات المستحقة على بعض فئات من العمال بواسطة طوابع تلصق على بطاقات أو دفاتر تعد لهذا الغرض.
٨. يجب على صاحب العمل أن يقدم إلى المؤسسة - وفق النماذج التي تحددها - جداول شهرية بالأجور وذلك ضمن المهلة المحددة في الفقرة الخامسة من هذه المادة.

المادة العشرون (م ٢٠)

١. إن جباية الاشتراكات والغرامات التي تفرض على التأخير مضمونة بحق امتياز لصالح المؤسسة، تأتي مباشرة في الدرجة التي تلي اشتراك استيفاء الأجور.
٢. يجوز للمؤسسة - بعد الحصول على أمر قضائي - إجراء الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية على أي أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو فرد، وذلك بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها، متى كانت جداول هذه المبالغ مصدقة رسمياً من قبل الوزير.

المادة الحادية والعشرون (م ٢١)

يخصص لكل فرع من فروع التأمينات حسابات خاصة به، ويعين مجلس الإدارة نصيب كل فرع من نفقات الإدارة، كما يحدد قواعد توزيع الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً على مختلف الفروع.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

يقنصر الصرف من أموال المؤسسة ومواردها على تقديم التعويضات التي ينص عليها هذا النظام وتغطية نفقاتها الإدارية اللازمة.

المادة الثالثة والعشرون (م ٢٣)

السنة المالية للمؤسسة هي السنة الهجرية.

المادة الرابعة والعشرون (م ٢٤)

تنظم اللائحة المالية للمؤسسة ما يأتي:-

١. الميزانية والحساب الختامي.
٢. الحسابات.
٣. أرصدة حقوق المشتركين التي لم تستحق بعد.
٤. استثمار الأموال.
٥. أي موضوع آخر لم ينص عليه في هذا النظام وله علاقة بالإدارة المالية للمؤسسة.

المادة الخامسة والعشرون (م ٢٥)

يجب أن تجرى دراسة مفصلة للحالة المالية للمؤسسة، ولكل فرع من فروع التأمينات مرة كل ثلاث سنوات على الأقل. ويمكن أن تتخذ نتيجة الدراسة المذكورة أساساً لإعادة النظر في معدل نسب الاشتراكات طبقاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة الثامنة عشرة، وإذا أظهرت الدراسة عجزاً أكتوارياً فتلتزم الدولة بسد هذا العجز بواسطة إعانات ترصدها في الميزانية العامة.

المادة السادسة والعشرون (م ٢٦)

لا يجوز أن تتجاوز النفقات الإدارية للمؤسسة نسبة (٥%) خمسة في المائة من مواردها، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير أن يخفض النسبة أو يزيدها لتصل إلى (٧%) سبعة في المائة كحد أقصى.

التعويضات

القسم الأول: تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة السابعة والعشرون (م ٢٧)

١. تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل. كما يعد في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.

٢. تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل، كما تعد بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة التالية، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.
٣. تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك. وتحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مهنيًا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توفقه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حدد في الجدول، وتبدأ مسؤولية المؤسسة عن تقديم التعويضات المقررة بموجب هذا النظام ابتداء من تاريخ توقف المشترك عن العمل أو المهنة.

المادة الثامنة والعشرون (م ٢٨)

١. التعويضات التي يحق للمشارك المصاب بإصابة عمل أو لأفراد عائلته المطالبة بها هي ما يأتي:
- أ. العناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية.
- ب. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.
- ج. العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.
- د. العائدات الشهرية لأفراد العائلة.
- هـ. منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائلة في حالة وفاته.
٢. لا تستحق أي من هذه التعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات المختص، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل عماله، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للعامل لطلب تسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن تسجيله، ومتى تحقق هذا الشرط فإن نشوء الحق بالاستفادة من التعويضات المشار إليها غير معلق على توافر أي مدة من مدد الاشتراك.

المادة التاسعة والعشرون (م ٢٩)

١. يجب أن تستهدف العناية الطبية - بجميع الوسائل الممكنة - حفظ صحة المصاب وشفاءه، وإن لم يكن ذلك ممكناً، فيجب أن تستهدف تحسين حالته الصحية وقدرته على العمل وعلى مواجهة حاجاته الشخصية، وتشمل هذه العناية ما يأتي:-
- أ. خدمات الأطباء العاميين والأخصائيين والمساعديين الطبيين.
- ب. خدمات طب الأسنان.
- ج. فحوص التشخيص من أي نوع أو أي طبيعة.
- د. قبول المصاب وعلاجه في مستشفى أو في مركز للنفاهة أو أي مؤسسة أخرى مناسبة.
- هـ. تقديم المواد الطبية اللازمة.

- و. توفير الأطراف الصناعية ونحوها أو أي تجهيزات طبية أو جراحية لاستدراك الإصابة، وكذلك صيانة هذه الأشياء وتجديدها عند الحاجة.
- ز. نفقات انتقال المصاب والمرافق - إن اقتضى الأمر - من مكان العمل وإليه أو من مسكنه إلى المركز الطبي أو المستشفى أو العيادة الطبية وإليه، حيث يمكنه تلقي العلاج الذي تستلزمه حالته وكذلك نفقات إقامتهما.
٢. تبذل العناية الطبية بدون أي تحديد في الزمن طوال ما تقتضيه حالة المصاب.
٣. يلتزم صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الأولية للمصاب وبتخاذ ما يلزم من تدابير للوفاء بهذا الالتزام أخذاً بعين الاعتبار عدد العمال الذين يستخدمهم والأخطار المهنية التي تنجم عن طبيعة ممارسة الأعمال القائمة لديه.
٤. تقدم العناية الطبية من قبل المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات الخاصة المملوكة للمؤسسة أو التي يتم التعاقد معها لهذا الغرض، والمراكز الصحية العامة والهيئات الطبية المساعدة الموجودة في هذه المراكز التي من شأنها توفير العناية المناسبة، دون تحميل المصاب أي نفقة، وفي الحالات المستعجلة يمكن للمصاب أن يلجأ إلى أي طبيب أو مساعد طبيب أو عيادة طبية خاصة أو مستشفى خاص وتحمل المؤسسة النفقات الناجمة عن ذلك، بشرط أن يتم إعلامها خلال مهلة ثلاثة أيام من تاريخ استعمال هذا الحق. إلا إذا حالت دون ذلك ظروف استثنائية، فتمدد هذه المهلة تبعاً لذلك.
٥. يمكن للمؤسسة - إذا سمحت بذلك الحالة المالية لفرع الأخطار المهنية - أن تنشئ مراكز للعلاج أو مستشفيات خاصة يعهد إليها بمعالجة المصابين، وأن تقيم المعاهد المناسبة لإعادة تأهيلهم وإعدادهم جسدياً ومهنياً، ويمكن للمؤسسة - ضمن الشروط نفسها - أن تنشئ مؤسسات خاصة لتوظيف المصابين بإصابات عمل والعاجزين الذين لا يتمكنون من إيجاد عمل في سوق العمل.
٦. تحدد اللائحة كيفية تطبيق أحكام هذه المادة، كما تحدد طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل التي يجب إرسالها إلى المكاتب المختصة في المؤسسة، وكذلك نوع الإصابات التي يجب الإبلاغ عنها.

المادة الثلاثون (م ٣٠)

١. للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل سجلت وفق الإجراءات المتبعة الحق في بدل إصابة يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل، وتدفع البدلات اليومية للإصابة بدءاً من اليوم التالي لوقوع الإصابة، وينتهي الحق في البدل في يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفائه أو ثبوت عجزه المستديم أو وفاته.
٢. يقدر البدل اليومي للإصابة بواقع (١٠٠%) مائة في المائة من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، ويخفف إلى (٧٥%) خمسة وسبعين في المائة من هذا الأجر أثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة في أحد مراكز العلاج أو في غير ذلك من الأمكنة.
٣. تحدد اللائحة كيفية دفع البدلات اليومية ومواعيدها.

٤. يجوز تعليق دفع البديل بقرار من مدير المكتب الذي يتبع له المصاب إذا تبين بموجب تقرير طبي أنه رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية أو رفض الخضوع لفحص طبي.

المادة الحادية والثلاثون (م ٣١)

١. في حالة العجز الكلي المستديم الناجم عن إصابة عمل، يستحق المشترك المصاب عائدة شهرية تعادل (١٠٠%) مائة في المائة من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك المحدد وفق أحكام الفقرة الرابعة من هذه المادة. غير أنه إذا قلت عائدة العجز الكلي المستديم التي تدفع داخل المملكة عن (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً ترفع إلى هذا القدر. ويجوز للأئحة زيادة الحد الأدنى للعائدة حسبما يتبين من زيادة تكاليف المعيشة في المملكة، وفي حدود ما تسمح به حالة المركز المالي للمؤسسة.
٢. في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل والذي يعادل أو يتجاوز (٥٠%) خمسين في المائة، يحق للمشارك المصاب تقاضي عائدة شهرية تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها فيما لو كان عجزه كلياً.
٣. يزداد مبلغ العائدة المستحقة بنسبة (٥٠%) خمسين في المائة كإعانة إذا كان المصاب يحتاج لمعونة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية، على ألا يتجاوز مبلغ هذه الإعانة الحد الأقصى الذي تحدده اللائحة.
٤. يحسب متوسط الأجر الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجر الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وفي حالة كون المصاب لم يعمل مطلقاً أو عمل جزئياً خلال هذه المدة عند صاحب العمل الذي حدثت الإصابة لديه، فيحسب متوسط الأجر الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجر التي كان من الممكن أن تخضع للاشتراك لو كان المصاب عمل بالشروط نفسها، وبصورة متصلة عند صاحب العمل الأخير خلال مدة الأشهر الثلاثة المتخذة كأساس.

المادة الثانية والثلاثون (م ٣٢)

في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل تقل درجته عن (٥٠%) خمسين في المائة، يحق للمصاب تقاضي تعويض إصابة مقطوعاً يساوي (٦٠) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الجزئي المستديم الذي كان يمكن أن يطالب به تبعاً للنسبة المئوية للعجز الحاصل تطبيقياً للمادة السابقة، وذلك إذا كانت سنة في تاريخ حدوث الإصابة لم تزد على أربعين سنة، فإن كانت سنة تزيد على ذلك، يخفض التعويض المشار إليه بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد على سن الأربعين، بحيث لا تقل قيمة التعويض عن ست وثلاثين مرة من قيمة العائدة الشهرية المفترضة، ولا يتجاوز بأي حال (١٦٥,٠٠٠) مائة وخمسة وستين ألف ريال، ويجوز

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات الدورية إلى مبلغ ١٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/٠١/١٤٣٤هـ الموافق ٢٧/١١/٢٠١٢م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

للائحة زيادة هذا الحد الأقصى لأسباب مبررة.
وفي تطبيق أحكام هذه المادة تعد أجزاء السنة سنة كاملة إذا بلغت ستة أشهر وأكثر وتحذف إن قلت عن ذلك.

المادة الثالثة والثلاثون (م ٣٣)

١. إذا أصيب مستفيد من عائدة عجز جزئي مستديم بعجز آخر ناتج عن إصابة عمل أخرى فيحق له تقاضي عائدة جديدة محسوبة تبعاً لجملة الأضرار اللاحقة به وبمراعاة ألا يتجاوز مجموع درجات العجز (١٠٠%) مائة في المائة، وتبعاً لمتوسط أجر الأشهر الثلاثة التي تسبق الشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة. وإذا تبين أن هذا المتوسط يقل عن ذلك الذي حسبت العائدة الأولى على أساسه، فإن العائدة الجديدة تحسب على أساس المتوسط الأعلى للأجر.
٢. في حالة حدوث إصابة جديدة لمشارك سبق أن استفاد من تعويض إصابة مقطوع تطبيقاً لأحكام المادة الثانية والثلاثين، فإنه يستحق عائدة شهرية إذا كان مجموع نسب عجزه في الإصابتين يؤدي إلى اعتباره صاحب عائدة عجز مستديم، حسب حكم الفقرة الثانية من المادة الحادية والثلاثين، على أن تسترد المؤسسة قيمة التعويض المقطوع السابق دفعه له بالحسم من العائدة الشهرية مقسطاً على الشهور الستة والثلاثين الأولى لاستحقاق هذه العائدة، وإذا توقف صرف العائدة تطبيقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة الرابعة والثلاثين أو بسبب الوفاة قبل استكمال حسم كامل التعويض فلا يسترد باقي الأقساط.
٣. تضم نسب العجز في حالة تكرار الإصابة ولو لم يترتب على ضمها استحقاق عائدة شهرية إذا كان من شأن الضم زيادة ما يستحقه المصاب من تعويض عن مجموع الإصابات التي لحقته، وفي هذه الحالة يخصم من التعويض المستحق عن جملة الإصابات ما سبق دفعه له من تعويضات عن الإصابات السابقة.

المادة الرابعة والثلاثون (م ٣٤)

١. توضع حدود العجز المستديم تبعاً لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب، وعمره والمهنة التي يزاولها وملكاته الجسدية والعقلية، وكذلك تبعاً لإمكاناته المهنية، ويكون ذلك على أساس جدول دليل نسب العجز الذي يصدره مجلس الإدارة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
٢. تمنح عائدات العجز بصورة مؤقتة ويجب على المؤسسة أن تعرض المصابين لفحوص دورية خلال السنوات الخمس الأولى التي تلي تقرير العجز، وتصبح العائدة لمدى الحياة بمضي السنوات الخمس المشار إليها. وتحدد تواريخ الفحوص من قبل اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة الثالثة والخمسين من هذا النظام. وإذا تبين من هذه الفحوص ازدياد أو انخفاض في درجة عجز المصاب تقوم المؤسسة بإعادة النظر في العائدة أو بناءً على طلب صاحب العائدة، وتزداد هذه العائدة أو تخفض، أو توقف حسب التغير الذي طرأ على حالة صاحبها وذلك منذ اليوم الأول من الشهر الذي يلي تحقق التغير الطارئ فيه.
٣. يحق للمشارك المصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره من العمل.

المادة الخامسة والثلاثون (م ٣٥)

١. لأفراد عائلة المشترك المتوفى كما عرفتهم الفقرة الثامنة من المادة الثانية، الحق في تقاضي عائدات بالنسب المقررة بموجب الفقرة الثانية من هذه المادة إذا كان صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم أو توفي وهو ممارس للعمل بسبب إصابة عمل، وفي الحالة الأخيرة تحسب عائدات أفراد العائلة على أساس افتراض استحقاق المشترك عائدة تساوي عائدة العجز الكلي المستديم المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة الحادية والثلاثين.

٢. يوزع كامل العائدة على أفراد العائلة المستحقين إذا كانوا ثلاثة فأكثر، فإن كانا إثنين فيمنحان (٧٥%) خمسة وسبعين في المائة منها، ويكون توزيع الأنصبة بالتساوي فيما بينهم، وإن لم يوجد سوى مستحق واحد يمنح (٥٠%) خمسين في المائة من العائدة، على ألا يقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد من أفراد العائلة عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهرياً بشرط ألا يتجاوز مجموع أنصبتهم نتيجة لذلك متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه عائدة المشترك المتوفى أو (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً أي الحدين أكثر، فإن تجاوز يخفض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة. ويجوز أن تنص اللائحة على زيادة الحد الأدنى المشار إليه تبعاً لزيادة تكاليف المعيشة في المملكة، وعلى ضوء ما يسفر عنه فحص المركز المالي للمؤسسة. وفي حالة إلغاء نصيب أحد أفراد العائلة، يرد نصيبه إلى باقي المستحقين دون إخلال بالحدود المشار إليها فيما تقدم.

٣. أ. تقطع العائدة المستحقة للأرملة أو البنت أو الأخت أو بنت الابن في حالة زواجها، فإذا طلقت أو تزلمت بعد ذلك يعاد إليها نصيبها المقطوع، فإن كان هذا النصيب قد سبق رده كله أو بعضه على بعض المستحقين، فيخفض استحقاقهم بقدر قيمة ما سبق رده إليهم، بحيث لا يتجاوز مجموع الأنصبة في هذه الحالة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية.

ب. إذا طلقت أو تزلمت البنت أو الأخت أو بنت الابن التي كانت متزوجة وقت وفاة المشترك أو صاحب العائدة يعاد توزيع الأنصبة لمنحها النصيب المستحق.

٤. تلغى عائدة الابن أو الأخ أو ابن الابن العاجز في حالة زوال عجزه، وفي حالة عودة العجز يعاد إليه نصيبه المقطوع، فإن كان هذا النصيب قد سبق رده كله أو بعضه إلى بعض المستحقين فتخفض أنصبتهم بقدر قيمة ما سبق رده إليهم، وبحيث لا يتجاوز مجموع الأنصبة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية.

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات النورية إلى مبلغ ٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/٠١/١٤٣٤هـ الموافق ٢٧/١١/٢٠١٢م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

المادة السادسة والثلاثون (م ٣٦)

استثناء من أحكام المادة الحادية والثلاثين، والمادة الخامسة والثلاثين، يدفع إلى المصاب غير السعودي المستحق لعائدة شهرية أو لأفراد عائلة من توفي منهم - بسبب إصابة عمل - تعويض مقطوع بدلاً من دفع العائدة الشهرية، ويقدر التعويض المقطوع في هذه الحالة وفقاً للقواعد الآتية:-

١. بواقع جملة العائدة المستحقة عن سبع سنوات للمصاب بعجز كلي دائم بحد أقصى قدره (٣٣٠,٠٠٠) ثلاثمائة وثلاثون ألف ريال.
٢. بواقع جملة العائدة المستحقة عن خمس سنوات للمصاب بعجز جزئي مستديم بحد أقصى قدره (١٦٥,٠٠٠) مائة وخمسة وستون ألف ريال.
٣. بواقع جملة العائدة المستحقة للمشارك المتوفى بسبب إصابة عمل عن سبع سنوات، توزع على المستحقين من أفراد عائلته وفق نص الفقرة الثانية من المادة الخامسة والثلاثين من هذا النظام، على ألا يتجاوز المبلغ المقطوع الذي يوزع عليهم الحد الأقصى المقرر بموجب الفقرة الأولى.
٤. يجوز أن تنص اللائحة على زيادة الحد الأقصى المذكور في كل من الفقرتين الأولى والثانية لأسباب مسوغة.

المادة السابعة والثلاثون (م ٣٧)

تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز ونقل جثمان المشترك المتوفى بإصابة عمل إلى موطنه، وكذلك المشترك المتوفى الذي كان يتسلم عائدة إصابة عمل، وتلتزم كذلك بدفع تكاليف نقل المصاب - بعجز كلي مستديم - المحتاج لمعونة غيره إلى موطنه وفق التفاصيل التي تحددها اللائحة.

القسم الثاني: تعويضات فرع المعاشات

المادة الثامنة والثلاثون (م ٣٨)

١. أ. إذا بلغ المشترك ستين سنة كاملة، وتوقف عن ممارسة أي نشاط خاضع للنظام، يحق له الحصول على معاش التقاعد متى كانت مدة اشتراكه (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل.
ب. يجوز للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين ولم يعد خاضعاً لأحكام هذا النظام الحصول على معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهراً على الأقل.

ج. يحق للمشاركين الذين يعملون في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة في حالة عدم خضوعهم لأحكام هذا النظام أن يتسلموا معاشهم المستحق إذا بلغت مدة اشتراكهم (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، على أن تحدد اللائحة ماهية هذه الأعمال والجهات التي يعملون فيها والسن التي يسمح لهم فيها بالتقاعد المبكر.

د. تدفع المؤسسة معاش التقاعد لأسرة المشارك الذي يحكم عليه بالسجن متى بلغت مدة اشتراكه (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل ولو كان سنه أقل من الستين، وتحدد اللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ هذا الحكم بما في ذلك تحديد مدة السجن المحكوم بها لإمكان الاستفادة من هذا الحكم.
هـ. تحسب أشهر الاشتراك وفقاً للمادة السابعة والأربعين، وتحدد سن المشارك وفقاً لأحكام المادة الثامنة والأربعين.

٢. إذا بلغت مدة اشتراك المشارك خمس سنوات على الأقل، وبلغ سن الستين دون أن يستكمل المدة المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد، فإنه يجوز له أن يطلب ضم مدة اعتبارية إلى مدة اشتراكه، على ألا تتجاوز المدة المضمومة خمس سنوات أو المدة اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد أيهما أقل، وعليه - في هذه الحالة - أن يؤدي إلى المؤسسة جملة اشتراكات فرع المعاشات المنصوص عليها في الفقرة (٢/أ) من المادة الثامنة عشرة عن كل شهر من المدة المضمومة، محسوبة على أساس متوسط الأجر الشهري للاشتراك الذي سيقدر على أساسه المعاش، وتؤدي هذه القيمة إما دفعة واحدة أو على أقساط شهرية وفق ما تحدده اللائحة من أحكام.

٣. أ. يحسب معاش التقاعد بضرب جزء من أربعين من متوسط الأجر الشهرية خلال السنتين الأخيرتين في عدد سنوات وأشهر مدة الاشتراك، على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠%) مائة في المائة من ذلك المتوسط.

ب. يقصد بمتوسط الأجر الشهرية جزء من أربعة وعشرين جزءاً من مجموع الأجر الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك.

- ج. يجب ألا يتجاوز المتوسط المشار إليه في الفقرة السابقة (١٥٠%) مائة وخمسين في المائة من أجر الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك، ويجوز لمجلس الإدارة زيادة هذه النسبة تبعاً لمستويات تدرج الأجور، ويطبق هذا الحكم على المشتركين الذين لم يطبق عليهم حكم الفقرة الثانية من المادة التاسعة عشرة للخمس سنوات الأخيرة من مدة اشتراكهم.
- د. إذا ثبت أن متوسط الأجر الشهري للمشارك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه، أقل من متوسط أجره في سنوات سابقة، فإن معاشه يحسب على أساس تقسيم مدة اشتراكه عند تقدير المعاش إلى مدد منفصلة إذا تفاوتت فيها الأجور التي أدبت عنها الاشتراكات، ويحسب المعاش عن كل مدة على أساس متوسط الأجر في السنتين الأخيرتين من كل منها، ويربط المعاش النهائي بقدر مجموع المعاشات المستحقة عن المدد المنفصلة، ويراعى ألا يتجاوز المعاش النهائي (١٠٠%) مائة في المائة من متوسط متوسطات الأجور الذي قدرت على أساسها معاشات المدد المنفصلة وتحدد اللائحة نسبة التفاوت في أجور الاشتراك بين مدة اشتراك وأخرى التي تبرر حسابها منفصلة، والحد الأقصى لعدد المدد التي يجوز حساب كل منها مدة منفصلة.
- هـ. تحدد اللائحة كيفية حساب المعاش عن مدة الاشتراك التي أدبت كلها أو جزء منها لدى أكثر من صاحب عمل.
- و. يجب ألا يقل معاش التقاعد المستحق للمشارك عن الحد الأدنى المقرر بموجب الفقرة الأولى من المادة الحادية والثلاثين.

٤.

- أ. مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة الرابعة، إذا عاد صاحب معاش التقاعد إلى عمل ينتفع من خلاله بأحكام هذا النظام يوقف دفع معاشه طوال ممارسته لهذا العمل، وإذا كان أجره من عمله الجديد يقل عن متوسط أجره الذي سوي على أساسه هذا المعاش أو أجره الأخير الذي دخل ضمن هذا المتوسط - أيهما أكثر - فإنه يمنح له من المعاش ما يكمل الفرق، ويعامل عند انتهاء خدمته الأخيرة بإحدى الطريقتين الآتيتين - أيهما أصلح له:-
١. يسوى المعاش على أساس مجموع مدتي اشتراكه السابقة والأخيرة باحتسابهما وحدة واحدة وعلى أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة.
 ٢. يسوى المعاش عن مدة الاشتراك الأخيرة مهما قلت على أساس متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين منها أو خلال مدة الاشتراك المشار إليها كاملة إن قلت عن ذلك، ويضاف إلى المعاش الذي كان يتقاضاه قبل عودته إلى العمل الخاضع للنظام.
- ب. إذا انتهت مدة الاشتراك الأخيرة بسبب العجز غير المهني أو الوفاة، فإن المعاش المستحق للمشارك أو أفراد عائلته - حسب الحال - يقدر على أساس معاش التقاعد وفق أحكام الفقرة (٢/٤) من هذه المادة، أو على أساس معاش الوفاة أو العجز محسوباً وفق أحكام المادة التاسعة والثلاثين أو أحكام المادة الأربعين - حسب الحال - وعلى أساس احتساب مجموع مدة اشتراكه السابقة والأخيرة وحدة واحدة - أي المعاشين أكثر -.

المادة التاسعة والثلاثون (م ٣٩)

١. يحق للمشارك الذي يصاب بعجز غير مهني الحصول على معاش متى بلغت مدة اشتراكه (١٢) اثني عشر شهراً متصلة أو (١٨) ثمانية عشر شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.
٢. يشترط أن يحدث العجز قبل بلوغ سن الستين وأن يكون المشارك خاضعاً لأحكام هذا النظام وبشرط أن يتم إثبات العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) ثمانية عشر شهراً من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك، وإذا حدث العجز والمشارك غير خاضع لأحكام هذا النظام فإنه يستحق معاش التقاعد دون انتظار بلوغه سن الستين إذا بلغت مدة اشتراكه الفعلية عشر سنوات فأكثر، أو بإضافة مدة اعتبارية تطبيقاً لنص الفقرة الثانية من المادة الثامنة والثلاثين.
٣. يحسب معاش العجز غير المهني وفق قواعد حساب معاش التقاعد المنصوص عليها في المادة الثامنة والثلاثين، على ألا يقل المعاش عن الحد الأدنى المنصوص عليه في الفقرة (٣/و) من المادة المذكورة أو (٥٠%) خمسين في المائة من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك في السنتين الأخيرتين (أو من متوسط مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك) أي الحدين أكثر.
٤. يزداد معاش العجز بنسبة (٥٠%) خمسين في المائة كإعانة إذا كان العاجز يحتاج إلى مساعدة غيره للقيام بأعباء حياته العادية على ألا يتجاوز مبلغ الإعانة الحد الأقصى الذي تحدده اللائحة.
٥. يمنح معاش العجز - غير المهني - بصورة مؤقتة وطوال الوقت الذي تتوفر في العاجز الشروط المنصوص عليها في هذه المادة. ويثبت استمرار حالة العجز بإخضاع صاحب المعاش لفحوص دورية تجريها اللجنة الطبية المشار إليها في المادة الثالثة والخمسين وتحدد تاريخ الفحص القادم. ويصبح معاش العجز - غير المهني - نهائياً بإكمال صاحبه الستين من العمر.
٦. يعد المشارك في مفهوم هذه المادة، مصاباً بعجز غير مهني إذا توافرت فيه الشروط الآتية:
 - أ. إذا استحال عليه - بسبب حالته الصحية المتأخرة الجسدية أو النفسية أو العقلية أو بسبب بتر أحد أعضائه أو إصابته بعاهة، مع مراعاة الظروف العامة لفرص العمل - أن يكسب أجراً يساوي على الأقل ثلث أجره السابق، وذلك من خلال ممارسته مهنته الأساسية أو أي مهنة أخرى تتفق مع إمكاناته وسنه وملكاته الجسدية والعقلية وتكوينه المهني.
 - ب. إذا كانت حالة العجز المبينة في الفقرة (أ) من شأنها - حسب التقديرات الطبية - أن تدوم مدة يفترض أن تساوي أو تزيد على ستة أشهر. إذا عاد صاحب معاش العجز غير المهني خاضعاً لأحكام هذا النظام قبل بلوغه سن الستين يعرض على اللجنة الطبية المختصة فإن رأت أنه شفي بوقف معاشه، أما إذا رأت أنه مازال عاجزاً حسب المفهوم الطبي المنصوص عليه في الفقرة السابقة، فإنه يعامل معاملة صاحب معاش التقاعد العائد للخضوع لأحكام هذا النظام حسب الفقرة الرابعة من المادة الثامنة والثلاثين.

المادة الأربعون (م ٤٠)

١. في حالة وفاة صاحب معاش عجز غير مهني أو وفاة صاحب معاش تقاعد، فإن لكل من أفراد عائلته الحق في تقاضي نصيب من معاش المتوفى. وفي حالة وفاة مشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام، فإن أفراد عائلته يستحقون معاشات الوفاة إذا كان المتوفى قد توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي لدى المؤسسة. وفي الحالات المشار إليها، يحسب معاش الوفاة بنفس الطريقة التي تحسب بها قيمة معاش العجز غير المهني، وإذا توفي المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد إذا توافرت لدى مورثهم مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق هذا المعاش وفق أحكام الفقرتين (١/أ) و (٢) من المادة الثامنة والثلاثين.
٢. تطبيقاً لحكم الفقرة السابقة، يتم تحديد أنصبة أفراد العائلة في المعاش وما قد يطرأ عليها من تعديلات، وفق الأحكام المطبقة في مجال استحقاق عائدات أفراد العائلة طبقاً لأحكام فرع الأخطار المهنية المنصوص عليها في المادة الخامسة والثلاثين.

المادة الحادية والأربعون (م ٤١)

١. المشترك الذي بلغ من عمره ستين سنة وأكثر، والمشارك المصاب بعجز من النوع المنصوص عليه في الفقرة السادسة من المادة التاسعة والثلاثين، اللذان لا تتوافر فيهما الشروط اللازمة للاستفادة من معاش تقاعد أو عجز، يحق لكل منهما تسلم تعويض دفعة واحدة، يقدر بواقع (١٠%) عشرة في المائة من متوسط أجر الاشتراك الذي يقدر على أساسه معاش التقاعد، عن كل شهر من أشهر اشتراكه في الخمس السنوات الأولى و (١٢%) اثني عشر في المائة عن كل شهر يزيد عن ذلك. واستثناء من هذه الفقرة، يحسب التعويض المستحق عن مدة الاشتراك السابقة على العمل بهذا النظام بواقع (٦%) ستة في المائة من متوسط الأجر المشار إليه عن كل شهر من أشهر اشتراكه في الخمس السنوات الأولى، و (٧%) سبعة في المائة عن كل شهر يزيد على ذلك.
٢. وفي حالة وفاة مشترك لا تتوافر فيه شروط استحقاق معاش أفراد العائلة، يستحق أفراد عائلته مبلغ التعويض المحسوب وفق أحكام الفقرة السابقة، ويوزع بالكامل على أفراد العائلة الذين تتوافر فيهم شروط استحقاق المعاش وبنفس نسب استحقاقهم فيه.
٣. استثناء من أحكام الفقرة الأولى، يحق للمشارك في حالة تركه العمل الخاضع للنظام تسلم تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لأحكام الفقرة المذكورة، دون انتظار بلوغ سن الستين أو حدوث عجز، وذلك في الحالات الآتية:
 - أ. إذا انتقل إلى عمل آخر خاضع لنظامي التقاعد المدني أو العسكري، ولم تسمح له الأنظمة بأن تؤخذ مدة الاشتراك الخاصة به في الحساب عند تحديد حقوقه في النظام المذكور.
 - ب. إذا كان المشترك امرأة.
 - ج. الحالات الأخرى التي تحدد وفقاً للضوابط والمعايير التي تنص عليها اللائحة.

٤. إذا عاد المشترك إلى عمل خاضع للنظام بعد تسلمه تعويض الدفعة الواحدة، فإنه يحق له رد ما سبق أن تقاضاه مقابل إعادة حساب مدة الاشتراك التي استحق عنها مبلغ التعويض الذي رده، وفقاً للأحكام التي تحددها اللائحة.

القسم الثالث: أحكام خاصة بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين اختيارياً

المادة الثانية والأربعون (م ٤٢)

تطبق أحكام هذا القسم على المواطنين المشتركين اختيارياً، وفيما عدا ما يتضمنه هذا القسم من أحكام، تطبق عليهم سائر أحكام هذا النظام التي تطبق على غيرهم من المشتركين وأفراد عوائلهم، وفق ما تحدده اللوائح التنفيذية من أحكام.

المادة الثالثة والأربعون (م ٤٣)

١. استثناء من حكم الفقرة الثانية من المادة التاسعة عشرة، يحدد المشترك اختيارياً الشريحة التي يرغب الاشتراك على أساسها من بين الشرائح المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق، وتأخذ شريحة الدخل الشهري حكم أجر الاشتراك في مجال تطبيق سائر أحكام النظام، وتحدد اللائحة ما يتبع من أحكام في حالة رغبة المشترك تعديل الشريحة إلى فئة أعلى أو إلى فئة أقل.
٢. يجوز بقرار من الوزير بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة إضافة فئات أعلى لشرائح الدخل إلى الجدول رقم (١) المرفق، تبعاً لما قد يتقرر من زيادة الحد الأقصى لأجر الاشتراك لسائر المشتركين من العمال.
٣. تحدد اللائحة إجراءات سداد الاشتراكات المستحقة على الفئات المشار إليها.
٤. يستثنى من أحكام الفقرة (٣/ج) من المادة الثامنة والثلاثين من هذا النظام، المشتركون اختيارياً ممن تكون جميع مدد اشتراكهم وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (الرابعة) من هذا النظام.

المادة الرابعة والأربعون (م ٤٤)

١. استثناء من أحكام المادة التاسعة والثلاثين، إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشترك سن الخمسين فإن المدة المؤهلة لاستحقاق معاش العجز غير المهني يجب أن لا تقل عن أربعة وعشرين شهراً اشتراك متصلة أو ستة وثلاثين شهراً اشتراك متقطعة، إضافة إلى أن يكون العجز من شأنه أن يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المشترك وبين مزاولة مهنته أو نشاطه المعتاد أو أي مهنة أو نشاط آخر يتفق وملاكاته وإمكاناته.
٢. استثناء من أحكام المادة الأربعين، إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشترك اختيارياً سن الخمسين فإن المدة المؤهلة لاستحقاق معاش الوفاة تكون اثني عشر شهراً اشتراك متصلة أو ثمانية عشر شهراً اشتراك متقطعة.

المادة الخامسة والأربعون (م ٤٥)

استثناء من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثامنة والثلاثين، لا يجوز للمشارك اختياريًا أن يطلب التقاعد المبكر وتسلم معاشه قبل أن يبلغ سن الستين، إلا إذا أثبت انتهاء نشاطه الذي اشترك في النظام على أساسه.

المادة السادسة والأربعون (م ٤٦)

إذا توقف المشارك اختياريًا عن الاشتراك دون أن تبلغ مدة اشتراكه القدر الذي يؤهله للحصول على معاش، يلغى اشتراكه ويدفع له أو لأفراد عائلته - حسب الحال - مجموع الاشتراكات التي سبق أن دفعها.

القسم الرابع: أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات

المادة السابعة والأربعون (م ٤٧)

١. تحدد اللائحة كيفية حساب أشهر الاشتراك التي تسجل لمصلحة المشترك على ضوء الأسلوب الذي سيتبع في حساب الاشتراكات وفق أحكام الفقرة الثالثة من المادة التاسعة عشرة.
٢. تعد المدد التي يتقاضى فيها المشترك بدلاً يومياً للإصابة في حكم مدد الاشتراك التي يستحق عليها تعويضات فرع المعاشات، وعليه فإن كل (٣٠) ثلاثين يوماً من هذا البديل تعد شهر اشتراك.

المادة الثامنة والأربعون (م ٤٨)

يحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة نظاماً، وإذا تعذر تقديم مثل هذه الوثائق فتحدد السن بواسطة طبيب أو أكثر تسميه المؤسسة، ويمكن لذي العلاقة الاعتراض على قرار الطبيب أمام اللجنة المختصة المنصوص عليها في المادة الثالثة والخمسين. وحيثما توقف الاستحقاق أو تحديد مبلغ التعويض على أساس سن المشترك وجب تطبيق الطريقة نفسها. ويكون تقدير السن وفقاً لما تقدم نهائياً، حتى لو تبين فيما بعد ذلك وجود اختلاف بين السن الحقيقية والسن المقدرة.

المادة التاسعة والأربعون (م ٤٩)

تحدد اللوائح التنفيذية لهذا النظام الآتي:

١. إجراءات دفع مبالغ العائدات والمعاشات وأوقاتها.
٢. إجراءات دفع التعويضات للمستفيدين المقيمين خارج المملكة.

المادة الخمسون (م ٥٠)

يصرف للأرملة أو البنت أو الأخت أو ابنة الابن المستحقة لعائدة أو معاش طبقاً لأحكام النظام ولمرة واحدة، منحة زواج يساوي مبلغها (١٨) ثماني عشرة مرة عائدتها أو معاشها الشهري الذي كانت تستفيد منه، وتبعاً لذلك يوقف دفع العائدة أو المعاش في آخر الشهر الذي جرى فيه الزواج. وإذا أعيد نصيب أي من المذكورات في العائدة أو المعاش بعد صرف هذه المنحة نتيجة طلاقها أو ترملها قبل انقضاء فترة الثمانية عشر شهراً من تاريخ قطع العائدة أو المعاش، يراعى استرداد عائدات ومعاشات الفترة الباقية على انقضاء تلك المدة من النصيب الذي يتقرر إعادته إليها.

المادة الحادية والخمسون (م ٥١)

تدفع المؤسسة منحة تساوي معاش أو عائدة المشترك المتوفى عن ثلاثة أشهر بحد أقصى (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال وذلك في الحالات الآتية:-

١. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل أو توفي صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم.
٢. إذا توفي مشترك ممارس للعمل وقد أمضى المدة التي تؤهل أفراد عائلته لاستحقاق معاش.
٣. إذا توفي صاحب معاش تقاعد أو عجز غير مهني. وتحدد اللائحة من تصرف إليهم المنحة، كما يجوز لمجلس الإدارة زيادة الحد الأقصى للمنحة لأسباب مسوغة.

المادة الثانية والخمسون (م ٥٢)

١. يبدأ دفع العائدات والمعاشات المنصوص عليها في هذا النظام بدءاً من اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي تحققت فيه الشروط المطلوبة لاستحقاق التعويضات وبصورة استثنائية تدفع عائدات العجز الدائم الكلي أو الجزئي من يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة.
٢. ينتهي دفع العائدات والمعاشات في آخر الشهر الذي حدثت فيه وفاة أصحابها، وفي اليوم الذي لم تعد تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاقها بالنسبة للحالات الأخرى.

المادة الثالثة والخمسون (م ٥٣)

١. تقدر درجة العجز المشروط لاستحقاق تعويضات العجز المهني وتعويضات العجز غير المهني من قبل اللجان الطبية الابتدائية التي تنشأ في المركز الرئيس للمؤسسة والمكاتب حسب الحاجة، وتختص اللجان الطبية أيضاً بتحديد نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنياً أو غير مهني، وكذلك تحديد المدة المقدرة للعجز.
٢. يمكن للمشارك، أو المستحقين عنه - حسب الحال - أو المؤسسة الاعتراض على القرارات التي تصدرها اللجان الطبية الابتدائية أمام لجنة طبية استئنافية تنشأ في المركز الرئيس للمؤسسة.
٣. تحدد اللائحة كيفية تكوين اللجان الطبية المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من هذه المادة والقواعد التي تنظم سير عملها وطريقة تعيين أعضائها ومكافآتهم، إلى غير ذلك من الأحكام المتعلقة بهذه اللجان.

المادة الرابعة والخمسون (م ٥٤)

١. يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه، إلا أن هذه التعويضات لا تستحق إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن سيستفيد منها أو نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد.
٢. لا يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشترك المصاب بإصابة عمل ولا إلى أفراد عائلته إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت بصورة مقصودة من صاحب العمل، أو بسبب خطئه الفاحش أو نتيجة عدم احترامه النظام أو اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل، وفي هذه الأحوال يحتفظ المصاب أو أفراد عائلته بجميع الحقوق في التعويضات التي تقرها لهم الشريعة الإسلامية أو الأنظمة الأخرى، كما يحتفظ المصاب أو أفراد عائلته بهذه الحقوق أيضاً في حالة إصابة عمل أو إصابة عادية يكون المسؤول عنها شخصاً ثالثاً غير صاحب العمل. وفي جميع الحالات يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المستفيدين التعويضات التي كفلها لهم النظام.
٣. لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات في استحقاق العامل للتعويضات.

المادة الخامسة والخمسون (م ٥٥)

١. تدفع المؤسسة لأفراد عائلة المشترك الذي يحكم عليه بعقوبة السجن ما يستحقه من عائدات الإصابة وكذلك المعاشات طوال مدة حبسه.
٢. يمكن وقف عائدات الإصابة ومعاشات العجز - غير المهني - وفق الأحكام المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة الثلاثين إذا رفض صاحبها دون عذر مشروع الخضوع للعلاج وللزيارات والفحوص الطبية أو أن يواظب على دروس إعادة التدريب أو التأهيل المهني المقررة من قبل الأجهزة المختصة في المؤسسة أو رفض التقيد بأي تعليمات طبية أخرى.
٣. يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:
 - أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠%) مائة في المائة من أكبر المقارين الآتين:

الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) سبعة في المائة عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.

الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.

- أ. يحق للمشارك أو للمستحقين عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
- ب. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:

١. يجمع الأبناء والبنات المستحقون في المعاش أو العائدة بين ما يستحق لهم عن الأب وما يستحق لهم عن الأم.
٢. تجمع الأرملة بين معاشها عن نفسها ومعاشها عن زوجها.
٣. يجمع المستحق العاجز عن العمل بين المعاشات والعائدات المستحقة له.
٤. لا يجوز الجمع بين المنحة المقررة في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة الحادية والخمسين.
٥. في غير الحالات السابقة لا يجوز الجمع بين أكثر من تعويض أو بين التعويض والدخل من العمل لأفراد العائلة، إلا في الحالات والحدود التي تنص عليها اللائحة.

المادة السادسة والخمسون (م ٥٦)

التعويضات النقدية المنصوص عليها في هذا النظام غير قابلة للحجز أو التنازل إلا وفق الشروط نفسها المحددة فيما يتعلق بالأجور المنصوص عليها في نظام العمل والعمال.

المادة السابعة والخمسون (م ٥٧)

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة، ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

المادة الثامنة والخمسون (م ٥٨)

- تدفع المؤسسة التعويضات التي يقررها النظام لأفراد عائلة المشترك المفقود وفق الأحكام الآتية:
١. يقصد بالمفقود: المشترك الذي ثبت فقده في حادث يغلب معه هلاكه ولم يعثر على جثمانه، كأن يفقد في حادث غرق أو حريق أو انفجار أو كارثة طبيعية.
 ٢. يعامل المفقود فيما يتعلق بالحقوق التأمينية المستحقة لأفراد عائلته معاملة من ثبتت وفاته، وذلك بعد انقضاء مدة ستة أشهر على فقده على الأقل، وإذا ثبت للمؤسسة بأدلة قاطعة أن الفقد كان أثناء العمل أو بسببه وكان المشترك المفقود معاملاً بفرع الأخطار المهنية فإن حقوق أفراد عائلته تحدد وفق أحكام الفرع المذكور.
 ٣. إذا تبينت حياة المشترك المفقود فإن حقوقه تعاد تسويتها حسب النظام، وتعد المبالغ التي دفعتها المؤسسة مبرئة لذمتها نافذة في ذمة المشترك، وتحسم من حقوقه، فإن زادت عليها يتجاوز عن استرداد الفرق.
 ٤. تحدد باللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام هذه المادة ويجوز لللائحة إضافة صور أخرى للفقد يدفع فيها لعائلة المفقود التعويضات المشار إليها وفق الشروط التي تحددها.

المادة الثامنة والخمسون (م ٥٨) (مكرر)^١

يجوز بقرار من مجلس الوزراء - بناءً على اقتراح الوزير بعد توصية مجلس الإدارة - زيادة المعاش والعائدة للمشارك وأفراد عائلته، واستحداث تعويضات إضافية لهم، في حدود ما تسمح به حالة المركز المالي للمؤسسة.

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات النورية إلى مبلغ ٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/٠١/١٤٣٤هـ الموافق ٢٧/١١/٢٠١٢م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

أحكام عامة

المادة التاسعة والخمسون (م ٥٩)

١. تعفى المؤسسة من الضرائب والرسوم كافة.
٢. تعفى التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام من كل الضرائب والرسوم، ومن أي نوع من أنواع الجباية.

المادة الستون (م ٦٠)

١. يقوم بمراقبة تطبيق هذا النظام وإجراءاته ولوائحه لأجل تنفيذه من قبل أصحاب العمل، مفتشو التأمينات الذين تعتمدهم المؤسسة، وعلى أصحاب العمل وممثليهم أن يسمحوا لمفتشي المؤسسة بالحصول على المعلومات والوثائق اللازمة لتسهيل قيامهم بمهامهم، والاطلاع على السجلات المتعلقة بطبيعة العمل وأعداد العمال وأجورهم وطريقة حسابها ودفعتها، وتطبق في كل ممانعة أو عرقلة ترتكب ضد مفتشي المؤسسة أثناء ممارستهم لعملهم نفس العقوبات المنصوص عليها في حالات ممانعة وعرقلة ممارسة وظائف مفتشي العمل.
٢. يقوم مفتشو التأمينات بتقديم تقارير إلى المؤسسة عن المخالفات إن وجدت وتقوم المؤسسة باتخاذ كافة الإجراءات للتحقق من هذه المخالفات والتحقيق فيها واتخاذ ما يلزم بشأنها.
٣. يلتزم مفتشو المؤسسة وموظفوها الآخرون بحسن المعاملة والمحافظة على سرية المعلومات التي يطلعون عليها أثناء ممارستهم وظيفتهم، ولا يجوز لهم بأي حال من الأحوال إفشاء أي من هذه الأسرار أو نقلها إلى غير الأجهزة المختصة في المؤسسة، وتقوم المؤسسة بتطبيق العقوبات اللازمة حسب الأنظمة على من يخالف ذلك من موظفيها.

المادة الحادية والستون (م ٦١)

١. لأصحاب العمل والمشتريين وللمن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضاً ضد أي قرار صادر عن أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بوجوب التسجيل أو الاشتراكات أو التعويضات، ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعارض عليه كما هو مبين فيما يأتي:
 - أ. محافظ المؤسسة من أجل القرارات المتخذة من مدير المكتب.
 - ب. مجلس الإدارة من أجل القرارات المتخذة من المحافظ.
٢. يمكن لأصحاب العمل والعمال وللمن يقوم مقامهم الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

المادة الثانية والستون (م ٦٢)

١. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه - بما في ذلك تقديم أي بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن تقديم البيانات التي تطلبها المؤسسة - بغرامة لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال، ويضاعف هذا الحد في حالة التكرار، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر، كما تتعدد بتعدد البيانات المقدمة أو الممتنع عن تقديمها.
٢. يعاقب صاحب العمل الذي يسجل شخصاً يثبت لدى المؤسسة أنه لا يعمل لمصلحته، بغرامة وفق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة، أو بما لا يتجاوز ضعف إجمالي قيمة الاشتراكات عن المدة التي سجلت للشخص أيهما أكثر، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص المسجلين بالمخالفة.
٣. إذا ترتب على أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة صرف تعويضات دون وجه حق فتكون العقوبة غرامة لا تتجاوز مقدار تلك التعويضات، مع إلزام المخالف برد ما صرف منها.
٤. تكون لجان في مكاتب المؤسسة للتحقق من وقوع المخالفات وما يثبت ذلك، والنظر فيها، واقتراح ما يلزم في شأنها، وفقاً لما ورد في هذه المادة، وإحالتها إلى محافظ المؤسسة، وفي حال عدم الاختصاص بنظر المخالفة، فتحال إلى الجهة المختصة.
٥. يصدر محافظ المؤسسة القرارات اللازمة وفق الإجراء المنصوص عليه في الفقرة (٤) من هذه المادة، ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه وفق أحكام المادة (الحادية والستين) من هذا النظام.
٦. يجوز تضمين القرار الصادر بتحديد العقوبة النص على نشر ملخصه على نفقة المخالف في صحيفة محلية تصدر في مكان إقامته، فإن لم يكن في مكان إقامته صحيفة ففي أقرب منطقة له، أو نشره في أي وسيلة أخرى مناسبة، وذلك بحسب نوع المخالفة المرتكبة وجسامتها وتأثيرها، على أن يكون نشر القرار بعد تحصنه بمضي المدة المحددة نظاماً أو تأييده من المحكمة المختصة.
٧. لا يجوز فرض أي من الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة عن المخالفات التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر وتبين اللوائح الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرات السابقة من هذه المادة.

المادة الثالثة والستون (م ٦٣)

كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكام هذا النظام وتصدر ممن يشملهم، تعد باطلاً إذا كان من شأنها أن تضر بحقوق المستفيدين أو أن تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

أحكام انتقالية وختامية

المادة الرابعة والستون (م ٦٤)

العمال، المخاطبون بأحكام هذا النظام، الذين يعملون داخل المملكة ويصابون بحوادث أثناء العمل أو بسببه أو بأمراض مهنية قبل أن يطبق عليهم فرع الأخطار المهنية يعاملون بموجب الأحكام النظامية المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل، النافذة في تاريخ وقوع الحادث أو اكتشاف المرض.

المادة الخامسة والستون (م ٦٥)

استثناء من حكم الفقرة (٢/أ) من المادة الثامنة عشرة تتدرج حصة اشتراك العامل المشترك على النحو الآتي:
(٦%) ستة في المائة من أجر الاشتراك ابتداء من تاريخ العمل بهذا النظام ولمدة سنة، ثم ترفع بعدها إلى (٧,٥%) سبعة ونصف في المائة لمدة سنة أخرى، ثم ترفع بعدها إلى (٩%) تسعة في المائة.

المادة السادسة والستون (م ٦٦)

استثناء من حكم الفقرة الثالثة من المادة الثامنة والثلاثين والمادة الحادية والأربعين، تحسب التعويضات المستحقة عن المدة السابقة على نفاذ هذا النظام، التي يكون المشترك قد أدى خلالها اشتراكات عن أجور تزيد عن الأجور المحددة بموجب الفقرتين الأولى والثانية من المادة التاسعة عشرة، على أساس الأجور التي أدت عنها تلك الاشتراكات مهما قلت المدة، أو على أساس الأجور الأخيرة في نهاية مدة الاشتراك الأخيرة - أيهما أفضل للمشارك - وذلك مع مراعاة قواعد استحقاق وحساب المعاش وتعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليها في النظام.

المادة السابعة والستون (م ٦٧)

١. إذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشترك يقل عن (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً، يرفع إلى هذا القدر.
٢. إذا كانت العائدة أو المعاش الذي وزع - بعد وفاة المشترك - على أفراد عائلته يقل عن (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً، يعاد تحديد أنصبة أفراد العائلة المستحقين على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى هذا القدر.
٣. إذا كان نصيب أي من أفراد العائلة في العائدة أو المعاش يقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهرياً، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات الدورية إلى مبلغ ١٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/٠١/١٤٣٤هـ الموافق ٢٧/١١/٢٠١٢م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

ربال شهرياً، أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش المستحق للمشارك المتوفى أيهما أكثر دون إخلال بحكم الفقرة السابقة.
٤. تنفذ أحكام الفقرات السابقة ابتداء من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بهذا النظام.

المادة الثامنة والستون (م ٦٨)

١. يصدر الوزير بناءً على موافقة مجلس الإدارة، خلال سنة من تاريخ نشر هذا النظام، القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذه وتنشر في الجريدة الرسمية.
٢. يستمر العمل بالقرارات واللوائح النافذة في تاريخ العمل بهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه إلى أن تصدر القرارات واللوائح المنصوص عليها في الفقرة السابقة.
٣. إلى أن يصدر جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة السابعة والعشرين، يستمر العمل بالجدول الصادر بقرار مجلس الوزراء ذي الرقم ١٦٥ والتاريخ ١٧/١٠/١٤٢٠ هـ.
٤. إلى أن يصدر جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة الرابعة والثلاثين يستمر العمل بالجدول الصادر بقرار مجلس الوزراء ذي الرقم ١٩١ والتاريخ ١١/١١/١٤١٨ هـ.

المادة التاسعة والستون (م ٦٩)

١. يحل هذا النظام محل نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم م/٢٢ والتاريخ ٠٦/٠٩/١٣٨٩ هـ ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام، وتنتقل الحقوق والالتزامات المترتبة عليه إلى المؤسسة بما فيها الالتزامات الناتجة عن حلولها محل صندوق المقاولين.
٢. يحدد الوزير بقرار منه بناءً على موافقة مجلس الإدارة ما يطبق من أحكام هذا النظام على المشاركين الذين انتهت مدة اشتراكهم قبل العمل بهذا النظام وأفراد عائلاتهم.

المادة السبعون (م ٧٠)

ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية ويعمل به ابتداء من أول الشهر التالي لانقضاء ستين يوماً من تاريخ نشره.

^١ صدر جدول الامراض المهنية بقرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٩٢٨) وتاريخ ٠٣/٠٣/١٤٣٠ هـ. ويمكن الاطلاع عليه في نهاية الملف، ملحق رقم (١).

جدول شرائح الدخل الشهري

جدول رقم ١

شرائح الدخل الشهري التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختياريًا.

مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة
٧,٩٠٠	٢١	١,٢٠٠	١
٨,٦٠٠	٢٢	١,٤٠٠	٢
٩,٤٠٠	٢٣	١,٦٠٠	٣
١٠,٣٠٠	٢٤	١,٨٠٠	٤
١١,٣٠٠	٢٥	٢,٠٠٠	٥
١٢,٤٠٠	٢٦	٢,٢٠٠	٦
١٣,٦٠٠	٢٧	٢,٤٠٠	٧
١٤,٩٠٠	٢٨	٢,٦٠٠	٨
١٦,٣٠٠	٢٩	٢,٨٠٠	٩
١٧,٨٠٠	٣٠	٣,٠٠٠	١٠
١٩,٦٠٠	٣١	٣,٣٠٠	١١
٢١,٦٠٠	٣٢	٣,٦٠٠	١٢
٢٣,٨٠٠	٣٣	٣,٩٠٠	١٣
٢٦,٢٠٠	٣٤	٤,٢٠٠	١٤
٢٨,٨٠٠	٣٥	٤,٦٠٠	١٥
٣١,٧٠٠	٣٦	٥,٠٠٠	١٦
٣٤,٩٠٠	٣٧	٥,٥٠٠	١٧
٣٨,٤٠٠	٣٨	٦,٠٠٠	١٨
٤٢,٢٠٠	٣٩	٦,٦٠٠	١٩
٤٥,٠٠٠	٤٠	٧,٢٠٠	٢٠

الفصل الثاني: اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية

قرار اللوائح.....٥٠

(١) لائحة التسجيل والإشتراكات.....٥٣

(٢) لائحة تعويضات فرع المعاشات.....٨٧

(٣) لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.....١١٥

(٤) لائحة اللجان الطبية.....١٣٢

الفصل الثاني: اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية

قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية
رقم (١٢٨/تأمينات) وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣ هـ. وعلى اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السابق في مجالات قواعد وإجراءات التسجيل وتحديد وتحصيل الاشتراكات وحصر المنشآت وأصول تقديم الاعتراضات، وقواعد وإجراءات تطبيق فرع المعاشات، وقواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية، وقواعد وإجراءات تنظيم العمل بأجهزة التفتيش، وقواعد وإجراءات العمل باللجان الطبية الصادرة بقرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢/تأمينات) وتاريخ ١٣٩٢/٠٩/١١ هـ، ورقم (١٥/تأمينات) وتاريخ ١٣٩٥/٠١/٢٨ هـ، ورقم (١٩/تأمينات) وتاريخ ١٣٨٩/١١/٠٧ هـ، ورقم (٦١/تأمينات) وتاريخ ١٤٠٢/٠٤/٠٦ هـ، ورقم (١٠٤/تأمينات) وتاريخ ١٤١١/٠٣/١٢ هـ والقرارات المعدلة لها. ونظراً لما يتطلبه النظام الجديد من ضرورة إصدار لوائح تنفيذية جديدة تراعي ما استحدثته من أحكام وما أدخله من تعديلات. وبناءً على قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٧٣٥) وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ بشأن اللوائح التنفيذية التي اعتمدها بدلاً عن اللوائح المشار إليها. يقرر ما يلي:

المادة الأولى

يعمل باللوائح الآتي بيانها المرفقة بهذا القرار. بشأن تنفيذ أحكام نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ المشار إليه:-

١. لائحة التسجيل والاشتراكات.
٢. لائحة تعويضات فرع المعاشات.
٣. لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.
٤. لائحة اللجان الطبية.

المادة الثانية

في مجال التعريف بالمصطلحات الواردة في اللوائح المذكورة في المادة السابقة، يرجع إلى معانيها المبينة بالمادة الثانية من النظام إضافة إلى التعاريف التي تتضمنها كل لائحة من اللوائح المرفقة بالنسبة للمصطلحات التي تنفرد بها، وإضافة إلى المعاني المبينة قرين المصطلحات الآتية:-

١. النظام: نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ.
٢. النظام السابق: نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٢) وتاريخ ١٣٨٩/٠٩/٠٦ هـ.

المادة الثالثة

تعتبر أحكام هذه اللوائح التنفيذية مكملة وشارحة ومفصلة لأحكام النظام.

المادة الرابعة

١. يحدد محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية شكل وأوصاف النماذج والشهادات اللازمة لتنفيذ اللوائح المرفقة وشروط وأوضاع استخدامها ومواعيد تقديمها وله إحداث أي تغيير بشأنها سواء كان ذلك بالتعديل عليها بالحذف أو الإضافة، أو كان ذلك التغيير بدمج بعضها مع البعض الآخر، أو إلغاء أي منها، أو استحداث أي نماذج أو شهادات جديدة، كما أن له إيضاح أو تفصيل ما يلزم إيضاحه أو تفصيله من أحكام تلك اللوائح.
٢. يجوز للمحافظ - حسبما تقتضيه المصلحة في حسن سير العمل - إلزام كل أو بعض أصحاب العمل بالتقيد في التعامل مع المؤسسة إلكترونياً.
٣. يجوز للمحافظ الاستغناء عن المطالبة بتقديم المستندات المنصوص عليها في اللوائح المرفقة إذا توافرت للمؤسسة بيانات تلك المستندات بأي وسيلة أخرى كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة وعلى الأخص ما يتلاءم والأساليب الآلية للتسجيل وصرف التعويضات.
٤. يجوز للمحافظ تفويض بعض صلاحياته المنصوص عليها باللوائح المرفقة إلى من يحددهم من موظفي المؤسسة.

المادة الخامسة

١. تطبيقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (٦٨) من النظام، تلغى اللوائح التنفيذية للنظام السابق الصادرة بالقرارات الوزارية المشار إليها في مقدمة هذا القرار.
٢. يستمر العمل بالقرارات الصادرة من قبل التي تتضمن معالجات خاصة لحالات فئات من أصحاب العمل أو فئات من العمال المشتركين وبما لا يتعارض مع أحكام النظام واللوائح المرفقة.

٣. يستمر العمل بالقرارات الصادرة في مجالات تنظيم العمل أو إجراءات تنفيذه بما لا يتعارض مع أحكام النظام واللوائح المشار إليها إلى أن يتم تعديلها أو إصدار قرارات بديلة لها.

المادة السادسة

ينشر هذا القرار واللوائح المرفقة بالجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من التاريخ المحدد للعمل بالنظام، وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه.
وزير العمل والشؤون الاجتماعية
علي بن إبراهيم النملة

اللوائح التنفيذية

تحدد اللوائح قواعد وإجراءات التسجيل وتحديد وتحصيل الاشتراكات وحصر المنشآت وأصول تقديم الاعتراضات، وقواعد وإجراءات تطبيق فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية والعمل باللجان الطبية، وتنظيم العمل بأجهزة التفتيش.

لائحة التسجيل والإشتراكات

الباب الأول: أحكام تمهيدية

المادة الأولى (م)

في مجال التعريف بالمصطلحات الواردة في هذه اللائحة يرجع إلى معانيها الواردة في المادة (٢) من نظام التأمينات الاجتماعية والمادة (٢) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١ هـ بإصدار اللائحة، إضافة إلى المعاني المبينة قرين المصطلحات الآتية:

١. **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر، ممن يسري بشأنه الاشتراك الإلزامي، وذلك بموجب عقد مهما كانت مدته أو طبيعته أو شكله مقابل أجر.
٢. **المنشأة:** الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.
٣. **فروع صاحب العمل:** هي المقار المتعددة التي يباشر من خلالها صاحب العمل نشاطاً واحداً.
٤. **رقم اشتراك صاحب العمل:** رقم تسجيل صاحب العمل أو فروعه لدى المؤسسة.
٥. **رقم المشترك:** رقم التسجيل الثابت للمشارك لدى المؤسسة.
٦. **بطاقة الاشتراك:** البطاقة التي تصدرها المؤسسة للمشارك عند تسجيله لأول مرة وتحمل رقم اشتراكه الثابت.
٧. **شهر الاشتراك:** الشهر الميلادي الذي يدفع عنه الاشتراك.
٨. **سنة الاشتراك:** هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من يناير.
٩. **الأجر الأساس:** هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع

١٠. العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أيا كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية. ويعتبر في حكم الأجر الأساس: العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواءً اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.
١١. أجر الاشتراك: هو أجر العامل المشترك إلزامياً الذي يؤدي عنه الاشتراك الشهري والمحدد بموجب أحكام المادة (١٦) من هذه اللائحة.
١٢. شريحة الدخل: المبلغ الشهري الذي يختاره المشترك اختيارياً من بين شرائح الدخل المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق، والذي يتم على أساسه حساب قيمة الاشتراك الشهري الذي يدفعه، وقيمة التعويضات التي قد يستحقها، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.
١٣. حصة المشترك:
- أ. الاشتراك الذي يتحمله العامل المشترك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره، المنصوص عليه في الفقرة (أ/٢) من المادة (١٨) من النظام.
- ب. الاشتراك الذي يؤديه المشترك اختيارياً عن كل شهر اشتراك، المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٨)، والفقرة (ب/٢) من المادة (١٨) من النظام.
١٤. حصة صاحب العمل: الاشتراك الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك حسب أحكام الفقرة (١)، والفقرة (أ/٢) من المادة (١٨) من النظام.
١٥. مدة التأخير: عدد أشهر التأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لسداد الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهراً كاملاً.
١٦. غرامات التأخير: المبالغ التي يلتزم بأدائها صاحب العمل أو المشترك اختيارياً عن مدة التأخير في سداد الاشتراكات الشهرية.

المادة الثانية (م) (٢)

مع مراعاة تدرج مراحل تطبيق النظام، وما يتطلبه النظام ولوائحه التنفيذية من شروط لتطبيقه، يطبق فرع الأخطار المهنية على السعوديين وغير السعوديين، ويقتصر تطبيق فرع المعاشات على السعوديين فقط، كما يكون التطبيق بصفة إلزامية أو بصفة اختيارية - حسب الحال - بمراعاة التفاصيل الآتية:-

١. الخاضعون للنظام بصفة إلزامية:

- أ. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه. وفي مجال تطبيق فرع المعاشات يشترط أن يكون سن العامل لم يبلغ الستين بالتقويم الهجري في تاريخ بدء الاشتراك، مع مراعاة أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤) من النظام في هذا الشأن. ولا يعتبر المتدرب عاملاً بهذا المفهوم إلا إذا كان تدريبه بقصد التدرج.
- ب. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.

ج. العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.

٢. الخاضعون للنظام بصفة اختيارية:

هم السعوديون من الفئات الآتية:-

أ. المشتغلون بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وأصحاب المكاتب الاستشارية ونحوهم، بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة من الجهات المختصة.

ب. الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم، نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، ويثبت مزاولتهم لهذه الأنشطة من واقع السجل التجاري، أو الترخيص الخاص بالنشاط، أو غير ذلك من المستندات الصادرة من الجهات المختصة.

ج. الحرفيون الذين يزاولون حرفهم بناءً على ترخيص صادر من الجهات المختصة، كالحدادين والنجارين والسباكين ونحوهم.

د. العاملون خارج المملكة، دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل له مقر رئيس داخل المملكة، بشرط تقديم شهادة مصدقة من سفارة المملكة في دولة الإقامة تفيد مزاوله العمل.

هـ. المشتركون الذين توقف اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات لخروجهم عن نطاق التطبيق الإلزامي، ويرغبون الاستمرار في الاشتراك فيه، طبقاً للمادة (٨) من النظام.

و. يحق للمواطنين السعوديين الذين يعملون في البعثات الدولية والسياسية والعسكرية الأجنبية بالمملكة - إذا لم يخضعوا إلزامياً - أن يطلبوا الاشتراك اختياريًا في النظام، ويعاملون في هذه الحالة معاملة الفئات المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام.

٣. الفئات المستثناة:

أ. موظفو الدولة المدنيين والعسكريون الذين تسري عليهم أنظمة التقاعد، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى المتقاعدين منهم الذين تتوافر فيهم شروط الاشتراك في النظام.

ب. الأجنبي الذي يعمل في بعثة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية: يقصد به الموظف، أو العامل غير السعودي الذي يعمل بأي من هذه الجهات دون النظر إلى وحدة الجنسية بينه وبين الجهة التي يعمل بها.

ج. العامل المستخدم في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي: يقصد به كل من يعمل في الغابات أو فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العمال الذين يعملون في تلك الأنشطة إذا كانوا من بين الفئات الآتية:

١. الذين يشتغلون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

٢. الخاضعون لنظام العمل.

٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.

٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات، أو نظام استثمار المال الأجنبي.

٥. العاملون في المؤسسات الفردية وفق الضوابط التي يحددها المحافظ.

- د. البحارة: يقصد بهم العاملون الذين يعملون فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العاملين في تلك الأنشطة إذا كانوا من الفئات الآتية:-
١. العاملون في مقر صاحب العمل، الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له، وفي حالة نقل أي منهم إلى الأعمال البحرية لدى صاحب العمل نفسه، فإنه يستمر منتفعا بالنظام متى كان قد طبق بشأنه.
 ٢. البحارة الذين يعملون في منشآت بحرية تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها، ويحدد المحافظ مفهوم التصنيع المقصود بهذا الحكم.
 ٣. الخاضعون لنظام العمل.
 ٤. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
 ٥. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات، أو نظام استثمار المال الأجنبي.
 ٦. العاملون في المؤسسات الفردية وفق الضوابط التي يحددها المحافظ.
 - هـ. خادم المنزل: ويقصد به العامل المنزلي الذي يعمل بالخدمة المنزلية.
 - و. العامل الأجنبي الذي يستقدم إلى المملكة للقيام بأعمال لا يستغرق إنجازها في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر، كالأطباء الزائرين والمستشارين ونحوهم.
 - ز. عمال الاستصناع: هم العمال المستقلون الذين يعملون لحساب أنفسهم، ولا يستخدمون أي عمال، ومقر عملهم هو مقر سكنهم.
 - ح. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم من العمال: هم أفراد العائلة المنصوص عليهم في الفقرة (٨) من المادة (٢) من النظام. ويحق للفئات المستثناءة في الفقرتين (ز) و (ح) طلب الاشتراك الاختياري المنصوص عليه في الباب الخامس من هذه اللائحة. ولا يخل الاستثناء الخاص بالفئات المنصوص عليها بالفقرات (ج - د - هـ) بإمكان إخضاعهم للنظام مستقبلاً وفق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥) من النظام.

المادة الثانية (م ٢) (مكرر)

يجوز للمحافظ إلزام أي من المخاطبين بأحكام هذه اللائحة بالتعامل مع المؤسسة إلكترونياً.

الباب الثاني: التسجيل

المادة الثالثة (م ٣)

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة من المحافظ، ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد، كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

المادة الرابعة (م ٤)

يجوز للمحافظ الاستثناء من التقيد بالنماذج المعتمدة، أو الاستعاضة عنها بنماذج بديلة، كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة وعلى الأخص ما يتلاءم والأساليب الآلية لمحاسبة أصحاب العمل.

المادة الخامسة (م ٥)

تقوم المؤسسة بطبع النماذج المعتمدة وتوزيعها، نظير أداء مقابل يحدده المحافظ، ويجوز له توزيعها دون مقابل في الحالات التي يراها. ويجوز بموافقة المحافظ أن يطبع أصحاب العمل تلك النماذج كلها أو بعضها على نفقتهم في حدود الكميات اللازمة لاستعمالهم فقط، ولا يجوز لأصحاب العمل أو لغيرهم بأي حال طبع هذه النماذج بقصد بيعها للغير إلا بموافقة المحافظ، وفي جميع الأحوال يشترط أن تكون النماذج المطبوعة بمعرفة أصحاب العمل شاملة للبيانات التي تتضمنها النماذج المعتمدة من المؤسسة، وبذات المواصفات من حيث الحجم واللون والمساحات، وأن يشار فيها إلى رقم وتاريخ موافقة المحافظ بطبعها.

المادة السادسة (م ٦)

إذا تعددت فروع صاحب العمل أو أنشطته فإنه يعامل وفق القواعد والإجراءات الآتية:

١. في مجال تحديد تاريخ بدء خضوع كل نشاط من أنشطة صاحب العمل:-
 - أ. إذا تنوعت أنشطة صاحب العمل وكان كل نشاط منها قد جرى تأسيسه وفقاً للأنظمة المرعية واكتسب الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة، فإن كل نشاط منها يستقل عن الأنشطة الأخرى، ويعامل كصاحب عمل مستقل ولو كان مالك هذا النشاط هو نفسه مالك النشاط أو الأنشطة الأخرى.
 - ب. في غير الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة يعتبر مجموع فروع وأنشطة صاحب العمل وحدة واحدة طالما كان مالك كل نشاط أو فرع هو نفسه مالك سائر الأنشطة والفروع.
٢. في مجال تقديم النماذج وسداد الاشتراكات:-

- أ. إذا تعددت فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً، فإن مجموعة الفروع التي تقع في دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد أما الفروع التي تقع في دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل.
- ب. إذا تنوعت أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالي مستقل، فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل، حتى لو وقعت تلك الأنشطة في دائرة مكتب واحد، أما إذا لم يكن لها كيان مالي مستقل فإنها تعامل وفق أحكام الفقرة السابقة.
- ج. يجوز للمحافظ - تحقيقاً لمصلحة العمل - اعتبار فروع أو أنشطة صاحب العمل وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، أو قبول السداد المركزي لكافة الفروع والأنشطة عن طريق المركز الرئيس، أو السداد اللامركزي عن طريق كل من الفروع والأنشطة المختلفة، أو السداد المركزي لبعضها، والسداد اللامركزي لبعضها الآخر، حسبما يحقق سهولة التعامل مع صاحب العمل وبما لا يتعارض مع مصلحة العمل بالمؤسسة.

المادة السابعة (م ٧)

على المؤسسة إعداد سجل شامل لأصحاب العمل، وأن تتابع بصفة منتظمة ما يجري على بيانات هذا السجل من تعديلات، ولها في سبيل ذلك القيام بالحصر الميداني الشامل للمنشآت في كافة أنحاء المملكة، والرجوع إلى البيانات المتاحة لدى كافة أجهزة الدولة والمؤسسات العامة والغرف التجارية والصناعية، والاستعانة بالجهات الإدارية لمعاونتها في ذلك إذا لزم الأمر، ويحدد المحافظ إجراءات تنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة الثامنة (م ٨)

١. يجب على صاحب العمل تقديم النماذج المعتمدة مستوفية البيانات اللازمة، وفي المواعيد المحددة، ومخالفته لذلك تجعله تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٢) من النظام.
٢. يجوز للمحافظ التجاوز عن التأخير في تقديم تلك النماذج وفقاً للأسباب التي يقدرها، كما يجوز له زيادة المهلة المقررة لتقديم تلك النماذج عند بدء تطبيق النظام.

المادة التاسعة (م ٩)

١. على كل صاحب عمل تتوفر في منشأته شروط تطبيق أحكام النظام، وفقاً لما يصدر من قرارات، أن يتقدم لمكتب المؤسسة الذي يقع المركز الرئيس لمنشأته في دائرة اختصاصه بما يأتي:-
 - أ. طلب تسجيل منشأته عن المركز الرئيس للمنشأة على النموذج المعتمد لذلك، كما يحرر هذا النموذج عن كل فرع أو نشاط تابع له يعامل كصاحب عمل مستقل، ويقدم الطلب إلى المكتب الذي يقع في دائرته مقر هذا الفرع أو النشاط، خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ استكمال شروط خضوع المركز الرئيس للمنشأة للنظام.

- ب. البيانات اللازمة عن عماله، تحرر على النماذج المعتمدة لذلك، ويرفق صورة المستند الرسمي الدال على تاريخ الميلاد أو صورة بطاقة الهوية الوطنية أو صورة جواز السفر للعامل الأجنبي، وتقدم خلال موعد أقصاه اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لأول شهر مستحق عنه سداد الاشتراكات.
- ج. يجوز للمحافظ -وفق ما يحدده من إجراءات - اعتبار صاحب العمل مسجلاً متى توافر لدى المؤسسة البيانات اللازمة لمتطلبات التسجيل بأي وسيلة كلما كان ذلك أدق لنظام العمل بالمؤسسة وأيسر لعمالها وعلى الأخص ما يتلاءم والأساليب الآلية للتسجيل.
٢. على صاحب العمل بعد تسجيل منشأته وعماله وفق أحكام الفقرة السابقة أن يواظب على ما يأتي:
- أ. إشعار المكتب المختص بكل عامل جديد يلتحق بالعمل، على أن يتم الإشعار فور التحاق العامل بالعمل وبعد أقصى لا يتجاوز اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لشهر التحاقه بالعمل، ويحرر هذا الإشعار على النموذج المعتمد لذلك، مرفقا به صورة المستندات المشار إليها في الفقرة (١/ب) السابقة.
- ب. إشعار المكتب المختص بكل عامل يترك العمل، على أن يتم الإشعار فور ترك العامل للعمل وبعد أقصى لا يتجاوز اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لشهر تركه العمل، ويحرر هذا الإشعار على النموذج المعتمد لذلك، ويجوز للمؤسسة استبعاد العامل في الحالات التي يثبت لديها بموجب المستندات انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل.
٣. للعامل الحق في أن يشعر المكتب المختص بالتحاقه بالعمل ويطلب تسجيله، إذا تقاعس صاحب العمل عن ذلك، على أن يتم الإشعار فور انتهاء المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله المنصوص عليها في الفقرتين (١/ب) و (٢/أ) السابقتين - حسب الحال -، وبعد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر انتهاء تلك المهلة، وعلى المكتب المختص في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بتسجيل هذا العامل متى توفرت بحقه شروط التسجيل.
٤. لأغراض تطبيق أحكام النظام ولوائحه التنفيذية؛ يلزم لتسجيل أي مدد عمل للعمال توافر المستندات والمعايير التي تقتنع بها المؤسسة وفق ما يحدده المحافظ.
٥. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرات السابقة من هذه المادة يراعى الآتي:
- أ. يعد تاريخ دخول العامل غير السعودي المستقدم للمملكة، أو تاريخ نقل خدمته لمصلحة صاحب العمل - حسب الحال - وفق المستندات الصادرة من الجهة المختصة هو تاريخ التحاقه بالعمل ويعتبر مسجلاً اعتباراً من هذا التاريخ، بمراعاة التزام صاحب العمل بتقديم الأجور الخاضعة للاشتراك بحد أقصى لا يتجاوز اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لهذا التاريخ.
- ب. يعد تاريخ الخروج النهائي للعامل غير السعودي من المملكة أو انتقال خدمته لصاحب عمل آخر أو وفاته وفق المستندات الصادرة من الجهة المختصة هو تاريخ تركه العمل، ويعتبر مستبعداً اعتباراً من هذا التاريخ.
٦. استثناء من أحكام الفقرات السابقة، يجوز للمؤسسة - وفق الضوابط التي يحددها المحافظ - استبعاد العمال من المنشأة في حال توقف صاحب العمل عن أداء التزاماته تجاه منشأته ولم يثبت لدى المؤسسة استمرار العمال بالعمل في تلك المنشأة.

المادة العاشرة (م ١٠)

على صاحب العمل إشعار مكتب المؤسسة رسمياً بأي تغيير يطرأ على نوع النشاط الذي يزاوله أو شكله القانوني، أو أي تغيير في العنوان أو في توقيعات المختصين لديه أو في حالة فقد الأختام أو استبدالها، وإلا كان مسؤولاً عن النتائج التي تترتب على عدم الإخطار أو التأخير فيه، على أن يتم الإشعار خلال أسبوعين من تاريخ حدوث التغيير.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

١. على مكاتب المؤسسة تسجيل صاحب العمل وإشعاره برقم اشتراكه خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه للنماذج.
٢. على مكاتب المؤسسة كذلك أن تعطي أرقاماً للمشاركين لدى تسجيلهم في المؤسسة لأول مرة، وتظل ثابتة طوال مدة اشتراكهم في النظام، ولا يجوز إعطاء مشترك جديد رقم اشتراك سبق إعطاؤه لمشارك آخر ترك الخدمة لأي سبب من الأسباب.
٣. يتعين على أصحاب العمل الاحتفاظ بالأرقام الخاصة باشتراكهم وأرقام الاشتراك الخاصة بالعمالين لديهم، ويتعين عليهم أن يذكروا تلك الأرقام في جميع المكاتبات المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

على المؤسسة أن توفر للمشاركين البيانات المتعلقة باشتراكهم وفق الآلية التي يحددها المحافظ.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

١. على المؤسسة أن تعطي لكل صاحب عمل بناءً على طلبه الشهادة التي تثبت تسجيله في النظام، وتعد الشهادة وفقاً للنموذج المعد لذلك، ولا تعتبر هذه الشهادة نافذة المفعول إلا إذا كانت تحمل الختم الرسمي للمؤسسة.
٢. في حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته ومعاملة كل فرع أو نشاط كصاحب عمل مستقل طبقاً لأحكام المادة (٦) من هذه اللائحة، يصدر لكل فرع أو نشاط شهادة خاصة، أما مجموع الفروع أو الأنشطة التي اعتبرت كصاحب عمل واحد فتمنح شهادة واحدة واستثناء من هذا الحكم، إذا كانت الفروع والأنشطة مملوكة لشخص طبيعي واحد، أو تتحد ذمتها المالية في شخص اعتباري واحد، فإنه لا تمنح الشهادة لأي منها إلا إذا كان صاحب العمل المذكور قد أوفى بجميع التزاماته تجاهها جميعاً ولو كان أي منها يعامل من حيث سداد الاشتراكات كصاحب عمل مستقل.
٣. لا تستخرج الشهادة المشار إليها أو تجدد إلا بعد تقديم صاحب العمل النماذج اللازمة والوفاء بكافة التزاماته التي تطالبه بها المؤسسة حتى تاريخ إصدار الشهادة.
٤. إذا كانت شروط تطبيق النظام على منشأة صاحب العمل لم تكتمل بعد، فإنه يحق له أن يحصل من المؤسسة على شهادة تفيد ذلك.

٥. يسرى مفعول الشهادات المشار إليها في الفقرات السابقة، وفقاً للشروط وللمدة المحددة في كل شهادة.
٦. تعد الشهادات المشار إليها من الوثائق الحكومية الرسمية، ويحظر قطعياً طبعها أو تقليدها أو إدخال أي تعديلات عليها بالإضافة أو الحذف أو التلاعب في بياناتها وتعد الشهادة لاغية إذا شابها شيء من ذلك، ولا يجوز تداول الشهادة إلا في الأغراض التي صدرت من أجلها وفقاً لأحكام النظام.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

للمشترك الحق في طلب بيان عن مدة أو مدد اشتراكه في النظام، كما يحق لأي من أفراد عائلته طلب ذلك البيان في حالة وفاته، وفي جميع هذه الحالات يعطى البيان دون مقابل، ولا يعتد بهذا البيان إلا في الغرض الذي صدر من أجله، دون ترتيب أية آثار أخرى قبل الغير، ولا يخل صدور هذا البيان بحق المؤسسة إجراء ما تراه من تعديلات على المعلومات الواردة في الشهادة وفقاً لما يتكشف لها من وقائع.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

١. تمنح مهلة سنة اعتباراً من ١٤٢٨/٠١/٠١ هـ وذلك لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي سابقة على انتهاء هذه المهلة على أن تسري بشأن هذه المدد أحكام هذه المادة قبل تعديلها.
٢. استثناءً من حكم الفقرة (١) من هذه المادة، تمنح مهلة سنتين اعتباراً من ١٤٣٨/٠٤/٠١ هـ لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي في الجهات الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة سابقة على انتهاء هذه المهلة.
٣. بعد انتهاء المهل المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين (١) و (٢) من هذه المادة وبعد انقضاء المهل المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله أو المحددة للعامل بطلب تسجيل نفسه في حالة تراخي صاحب العمل عن ذلك وفقاً للمادة (٩) من هذه اللائحة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقاً للشروط والضوابط التالية:
 - أ. توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تقتنع بها المؤسسة.
 - ب. لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل وذلك كحد أقصى.
 - ج. تحسب الاشتراكات عن تلك المدد على أساس أجور العامل الخاضعة للاشتراك المتفق عليها بينه وبين صاحب العمل بمراعاة حكم المادة (١٩) من هذه اللائحة كما يتم احتساب غرامات التأخير عليها.
 ٤. لا تخل أحكام الفقرات السابقة بحق المؤسسة في توقيع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٢) من النظام على صاحب العمل المخالف لأحكام النظام ولوائح التنفيذ نتيجة عدم تسجيله لكامل مدة العمل أو عدم تسجيله العامل.

^١ تم تمديد المهلة وذلك لغاية تاريخ ١٤٤١/٠٥/٠٥ هـ الموافق ٢٠١٩/١٢/٣١ م

الباب الثالث: قواعد تحديد الاشتراكات

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

يخضع لحسم الاشتراك المنصوص عليه في المادة (١٨) من النظام، ما يتقاضاه العامل المشترك نظير عمله مما يندرج تحت أي من العناصر التالية، وبما لا يتجاوز مبلغ (٤٥,٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهرياً:-
أ. الأجر الأساسي المنصوص عليه في الفقرة (٩) من المادة (١) من هذه اللائحة، سواءً كان يصرف بالشهر، أو بالأسبوع، أو باليوم أو بالقطعة، أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج.
ب. بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشارك.
ج. بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساس عن شهرين، واستثناء من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يقدرها المحافظ.

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

في حساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم يضرب الأجر اليومي في (٣٠) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الذي يخضع لحسم الاشتراك.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

١. يحسب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو بنسبة من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة. وبالنسبة للمشاركين الجدد يؤخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أساساً للحساب.
٢. يحسب الأجر والاشتراك الشهري للمشاركين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة وفق القواعد والضوابط التي يحددها المحافظ.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

١. يجب ألا يقل الاشتراك الشهري الذي يؤدي عن أي مشترك في فرع المعاشات عن مبلغ الاشتراك المقدر لعامل يتقاضى أجراً شهرياً قدره (١,٥٠٠) ريال، وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات عن (٤٠٠) ريال شهرياً، ويحسب الاشتراك الشهري على هذا الأساس إن كان الأجر الفعلي

يقول عن ذلك سواءً بالنسبة لحصة المشترك أو صاحب العمل، ويقتصر أثر هذا الحكم على تحديد الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية.

٢. يطبق حكم الفقرة السابقة أيضاً، على العامل المتدرج المشترك في النظام، وإذا كان لا يتقاضى أجراً يتحمل صاحب العمل الاشتراك الذي يستحق على المشترك، بالإضافة إلى التزامه بوصفه صاحب عمل.

٣. تستثنى الجهات الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة من تطبيق أحكام الفقرتين السابقتين.

المادة العشرون (م ٢٠)

المشترك الذي يعمل لدى أكثر من صاحب عمل، يلتزم كل صاحب عمل على حدة بأن يؤدي كامل الاشتراكات التي يستلزمها النظام، وعلى أساس أجر الاشتراك الذي يدفعه للمشارك، على ألا يتجاوز مجموع أجور الاشتراك لدى كافة أصحاب العمل الذين يعمل لديهم المشترك عن (٤٥,٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهرياً، فإن تجاوز هذا القدر يخفض ما يخضع لحسم الاشتراك لدى كل منهم بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوبا إلى مجموع الأجور، ويحدد المحافظ التفاصيل اللازمة لتطبيق هذا الحكم.

المادة الواحد والعشرون (م ٢١)

١. يخضع لحسم الاشتراكات المبالغ التي يتكون منها أجر الاشتراك المنصوص عليه في المادة (١٦) من هذه اللائحة، قبل حسم أية استقطاعات تجرى عليه مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاء الإداري أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر.

٢.

أ. يجب أن تكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل وتلك التي تقتطع من أجور المشتركين خلال السنة على أساس كامل أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في يناير من كل سنة، ولو كان عقد العمل موقوفاً أو كان الأجر لا يكفي لسداد حصة المشترك في الاشتراك، وفي هذه الحالة تعتبر حصة المشترك التي يؤديها عنه صاحب العمل في حكم القرض، ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام العمل.

ب. بالنسبة للمشاركين الذين يلتحقون بالخدمة خلال السنة، تحسب اشتراكاتهم على أساس كامل أجر اشتراك الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة، وذلك حتى نهاية السنة التأمينية، ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في الفقرة السابقة.

ج. في تطبيق حكم الفقرة (أ)، يجب على صاحب العمل تقديم البيانات المتعلقة بأجر الاشتراك في موعد أقصاه اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لشهر يناير من كل سنة.

د. إذا لم يقدم صاحب العمل بتقديم البيانات المتعلقة بأجر الاشتراك وفق ما ورد في الفقرة (ج)، يحق للمؤسسة احتساب الاشتراكات وفق آخر أجر اشتراك مسجل لديها، دون إخلال ذلك بحق المؤسسة في توقيع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٢) من النظام نتيجة عدم تقديم تلك البيانات.

- هـ. استثناء من حكم الفقرات (أ،ج،ب،د) والفقرة (١) من المادة (١٨) من هذه اللائحة، يجوز للمؤسسة إلزام أصحاب العمل بتعديل أجر الاشتراك على ضوء ما يطرأ عليه من تعديل خلال السنة التأمينية وفق الضوابط التي تصدر بقرار من المحافظ، دون إخلال ذلك بمراعاة أحكام المادتين (٢٤) و (٤٥) من هذه اللائحة.
٣. تحصل الاشتراكات عن شهر الدخول في الخدمة على أساس شهر كامل، ولا تحصل أية اشتراكات عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة إلا إذا انتهت الخدمة بنهاية اليوم الأخير من الشهر، غير أنه إذا وقع انتهاء الخدمة في ذات شهر الدخول فإنه يلزم تحصيل الاشتراك المستحق عن كامل هذا الشهر.
٤. في تطبيق أحكام الفقرة (أ/٢) من هذه المادة يستمر أداء الاشتراكات في الحالات التالية:
- أ. إعاره أحد المشتركين بمنشأة خاضعة لنظام العمل بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار صلته بالمنشأة الأولى، ففي هذه الحالة تستمر المنشأة الأولى في تحرير نماذج التأمينات ودفع الاشتراكات للمؤسسة بما فيها حصة المشترك، ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة استرداد ما أدته. أما إذا كانت إعاره العامل المشترك إلى منشأة خاضعة فإن المنشأة المعار إليها تلتزم بتطبيق النظام على هذا العامل كما لو كان واحداً من عمالها المشتركين.
- ب. الإجازات بأنواعها المرخص بها بموجب نظام العمل أو لوائح صاحب العمل.
- ج. مدد الغياب بدون أجر التي يأذن بها صاحب العمل.
- د. مدة الإجازة الدراسية المبتعث فيها المشترك السعودي إلى خارج المملكة بالنسبة لاشتراكات فرع المعاشات.

المادة الثانية والعشرون (م٢٢)

استثناء من أحكام المادة (٢١) يجوز للمحافظ الموافقة على حساب وأداء الاشتراكات على أساس أجور الاشتراك الفعلية التي يتقاضاها المشتركون، وذلك في الحالات التي يرى فيها أن الأخذ بهذا الأسلوب أكثر ملاءمة وفيه تيسير لأصحاب العمل.

المادة الثالثة والعشرون (م٢٣)

عند حساب وأداء الاشتراكات المستحقة يلتزم صاحب العمل بسدادها كاملة بما في ذلك كسور الريال.

المادة الرابعة والعشرون (م ٢٤)

١. تطبيقاً لحكم المادة (٢/١٩) من النظام، يراعى ألا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل للمشارك إلزامياً في بداية كل سنة تأمينية (١٠%) من أجره المسجل في السنة التأمينية السابقة، ويبدأ التقيد بذلك اعتباراً من أول سنة تأمينية تالية لبلوغه سن الخمسين، أو من تاريخ بلوغه هذا السن إذا صادف أول يوم من السنة التأمينية، ويستمر التقيد بذلك حتى تاريخ انتهاء اشتراكه في النظام، ولا تخضع الزيادة في الأجر التي تجاوزت النسبة المذكورة لحسم الاشتراك.
٢. واستثناء من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠%) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معاً وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:^٢
 - أ. لزيادة في أجر الاشتراك التي يحددها صاحب العمل للعائد للعمل وله مدة اشتراك سابقة كان يتقاضى خلالها أجر اشتراك أقل، متى كان الأجر الجديد الذي حدده صاحب العمل يبلغ (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال فأقل.
 - ب. إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١,٥٠٠) ريال كما يزيد عن آخر أجر اشتراك كان يتقاضاه العامل من عمله السابق بنسبة تزيد عن (١٠%) تضاف نسبة مئوية مركبة قدرها (٤%) من الأجر السابق يزيد بها هذا الأجر سنوياً على سبيل الافتراض، محسوبة عن السنوات الكاملة التي تقع بين تاريخ ترك العمل السابق وتاريخ العودة للاشتراك، ويسجل العامل بالأجر الناتج بعد إضافة الزيادة الافتراضية، أو يسجل بأجره السابق مضافاً إليه (١٠%) أي الأجرين أكبر، على ألا يتجاوز الأجر الذي سجل به، الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير.
٣. يتم قبول الأجر الجديد عند إعادة تسجيل العامل للعائد للاشتراك وذلك بالنسبة للمعاملين بفرع الأخطار المهنية وحده.

المادة الخامسة والعشرون (م ٢٥)

١. يراعى تسجيل سن المشترك عند بدء الاشتراك وفق ما تقضي به أحكام الفقرة الأولى من المادة (٤٨) من النظام، ولا يجوز تعديل هذا السن بعد تسجيله، ولو ظهر فيما بعد مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفاً.

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تم كتابتها بهذا الصيغة (١٩/٢) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الانجليزية، والصحيح هو المادة ١٩ الفقرة (٢) من نظام التأمينات الاجتماعية (٢/١٩)، وفقاً للائحة التسجيل والإشتراكات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١هـ.

^٢ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٠٨م أتاحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل رفع وتعديل أجر العاملين السعوديين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة فما فوق، وتقل رواتبهم عن ٤٠٠٠ ريال بحيث يتم رفعها دون التقيد بنسبة ١٠٪ بما يكمل الأجر الشهري المحدد في برنامج نطاقات والبالغ ٤٠٠٠ ريال.

وأوضحت أن التعديلات الجديدة تمثلت في استثناء تطبيق نصوص اللائحة من ناحية إمكانية تعديل ورفع أجر العاملين السعوديين الذين تتجاوزوا سن الخمسين إلى ٤٠٠٠ ريال بعد أن كانت ٣٠٠٠ ريال دون التقيد بنسبة ١٠٪، مشيرة إلى أنه بإمكان صاحب العمل الآن تعديل أجر العاملين السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الذين تقل أجرهم عن ٤٠٠٠ ريال في أي وقت خلال السنة. لافتة أن القرار يشمل المشترك الاختياري الذي التحق بعمل خاضع للاشتراك الإلزامي.

٢. استثناء من حكم الفقرة السابقة، يمكن تعديل السن الذي سجل به المشترك لدى المؤسسة لأول مرة في الحالتين الآتيتين:
- أ. إذا تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشارك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات.
- ب. إذا كان المشترك قد سجل قبل العمل بهذه اللائحة، ولم يكن قد تم تسجيل سنه بموجب حفيظة النفوس أو بطاقة الأحوال المدنية أو جواز السفر (بالنسبة لغير السعودي المشارك في فرع الأخطار المهنية) أو قرار من اللجنة الطبية المختصة بالمؤسسة.
٣. في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

المادة السادسة والعشرون (م ٢٦)

- تطبيقاً لحكم المادة (١/١٨) من النظام يزداد معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية إلى الضعف حداً أقصى على أصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن الجهات المختصة الأخرى في موضوع سلامة العمال وصحتهم، وذلك بعد إنذارهم وتحديد مهلة لإزالة المخالفة بموجب محضر يحرر من الجهة المختصة التي يحددها المحافظ، مع مراعاة ما يأتي:-
١. يحدد المحافظ بقرار منه القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة بما في ذلك تحديد تاريخ بدء زيادة معدل الاشتراكات عن الأشهر التي يستمر صاحب العمل خلالها مخالفاً لتعليمات الصحة والسلامة، ومعدل زيادتها بما لا يتجاوز الضعف، وتاريخ إنهائها.
٢. تأخذ الاشتراكات المعدلة ذات أحكام الاشتراكات الأصلية.

المادة السابعة والعشرون (م ٢٧)

١. يوقف تطبيق فرع الأخطار المهنية على المشتركين في حال مغادرتهم المملكة، ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع عن هؤلاء العمال اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ سفرهم، ويستأنف تطبيق هذا الفرع والتزام صاحب العمل بسداد الاشتراكات من أول الشهر الذي يعودون خلاله للمملكة.
٢. يستثنى من حكم الفقرة السابقة:-
- أ. أطقم الطائرات السعودية: يستمرون معاملين بفرع الأخطار المهنية أثناء عملهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الطائرات خارج المملكة.

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وتم كتابتها بهذا الصيغة (١٨/١) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الإنجليزية، والصحيح هو المادة ١٨ الفقرة (١) من نظام التأمينات الاجتماعية (١/١٨)، وفقاً للائحة التسجيل والاشتراكات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية: يستمرون معاملة بفرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقاً للضوابط التي يضعها المحافظ.

المادة الثامنة والعشرون (م ٢٨)

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الاشتراك بعد انقضاء المهلة المحددة لتقديم البيانات اللازمة وفق أحكام المادتين (٩) و (٢١) من هذه اللائحة، واستثناء من هذا الحكم يجوز للمحافظ - وفق ما يحدده من ضوابط - النظر في تصحيح هذا الأجر في حال اكتشاف المؤسسة أن صاحب العمل لم يحدد أجر الاشتراك على الوجه النظامي.

المادة التاسعة والعشرون (م ٢٩)

إذا تبين تسجيل أي عامل من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام الوارد ذكرهم في الفقرة (٣) من المادة (٢) من هذه اللائحة أو خضوع العامل غير السعودي لفرع المعاشات بالمخالفة لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية، أو أن التسجيل قد شابه أي من المخالفات، يتم إلغاء مدة التسجيل التي تمت ويرد مبلغ الاشتراكات ويعتبر الاشتراك عن هذه المدة كأن لم يكن، مع مراعاة أحكام المادة (٦٤) من هذه اللائحة.

المادة الثلاثون (م ٣٠)

١. يجب أن لا تتجاوز غرامات التأخير المنصوص عليها في الفقرة (٥) من المادة (١٩) من النظام نسبة (١٠٠%) من الاشتراكات المدفوعة عن الفترة من تاريخ نشوء آخر مديونية حتى سداد كامل الاشتراكات.
٢. يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من كامل غرامات التأخير لأسباب مبررة إذا لم تزد فترة التأخير عن عشرة أيام.
٣. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين السابقتين، يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من غرامات التأخير المستحقة للأسباب التي يقدرها بما لا يجاوز (٥٠%) منها، وما يزيد عن هذه النسبة يكون الإعفاء منه بقرار من مجلس الإدارة، بناءً على توصية من المحافظ.

المادة الواحد والثلاثون (م ٣١)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٦٢) من النظام والمادة (١٥) من هذه اللائحة، إذا ثبت أن صاحب العمل قد حسم الاشتراكات من أجور عماله ولم يؤدها للمؤسسة، فإنه يلزم بأدائها مع حصته المقررة نظاماً، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم، طالما توافرت بحقهم شروط الخضوع للنظام، أما إذا تبين أن أيًا من عماله الذين حسمت من أجورهم الاشتراكات لا تتوافر بحقهم شروط الخضوع، يتم إشعار صاحب العمل بعدم إمكان تسجيلهم، ويطلب منه إعادة ما حسم من العمال إليهم.

الباب الرابع: إجراءات تحصيل الاشتراكات

المادة الثانية والثلاثون (م ٣٢)

تسدد الاشتراكات والغرامات والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة بموجب شيكات على البنوك المعتمدة التي تباشر نشاطها في دائرة مكتب المؤسسة. أو بأي وسيلة أخرى يحددها المحافظ.

المادة الثالثة والثلاثون (م ٣٣)

١. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (٣) من المادة (٤٥) من هذه اللائحة، تؤدي الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة عنه.
٢. مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٣٢) من هذه اللائحة، يثبت تاريخ السداد بإحدى الوسائل الآتية:-
 - تاريخ الدفع نقداً لمكتب المؤسسة.
 - تاريخ تسليم شيك السداد لمكتب المؤسسة (في حالة التسليم المباشر).
 - تاريخ البريد المسجل الذي يحتوي على شيك السداد في حالة إرساله بالبريد، فإذا لم يكن هذا التاريخ واضحاً اعتبر صاحب العمل قد قام بسداد الاشتراكات قبل وصول خطابه بخمسة أيام، ما لم يكن الشيك مؤرخاً بعد ذلك إذ يعتبر تاريخ الشيك في هذه الحالة الأخيرة هو تاريخ السداد.
 - تاريخ الإيداع في البنك لحساب المؤسسة، أو في الجهات التي يحددها المحافظ.
 - إذا أتبعَت وسائل أخرى معتمدة للسداد لدى المؤسسة خلاف ما تقدم يحدد المحافظ كيفية إثبات تاريخ سدادها.
٣. ومع ذلك إذا صادف أي من الأيام الخمسة الأخيرة من مهلة السداد أيام عطلة رسمية يمتد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات عدداً مماثلاً لها بحد أقصى خمسة أيام.

المادة الرابعة والثلاثون (م ٣٤)

يعتبر التأخير في تقديم النماذج عن المواعيد المحددة لتقديمها من الحالات التي تجيز للمؤسسة توقيع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٢) من النظام.

المادة الخامسة والثلاثون (م ٣٥)

على المؤسسة أن توفر لصاحب العمل البيانات المتعلقة بمبالغ الاشتراكات والغرامات المستحقة عليه وفق الآلية التي يحددها المحافظ.

المادة السادسة والثلاثون (م ٣٦)

تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فور استحقاقها طبقاً لأحكام النظام، وعلى صاحب العمل أن يسدها مضافاً إليها غرامات التأخير المستحقة عن فترة التأخير حتى تاريخ السداد الفعلي طبقاً لأحكام الفقرة (٥) من المادة (١٩) من النظام والمادة (٣٠) من هذه اللائحة، وإلا جاز للمؤسسة - بموافقة المحافظ - أن تتخذ من جانبها إجراءات استصدار أمر قضائي بالحجز والتنفيذ الجبري على أموال صاحب العمل، بعد أن تنذره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء، وتعطيه مهلة قدرها خمسة عشر يوماً لسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، تبدأ بعدها في اتخاذ هذه الإجراءات - متى رأت المؤسسة ذلك - إذا لم يتم السداد خلال تلك المهلة، أو تعطيه مهلة أخرى حسبما تقدره على ضوء ما تتبينه من ظروف صاحب العمل ومدى استعداده للاستجابة لأحكام النظام.

المادة السابعة والثلاثون (م ٣٧)

١. مع مراعاة حكم الفقرة (٣) من المادة (٦٣) من هذه اللائحة، لا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعاً للمهلة الممنوحة له للسداد بموجب الفقرة (٥) من المادة (١٩) من النظام، وعليه في حالة رغبته في إيقاف سريان غرامات التأخير، أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب، فإذا ما قبل اعتراضه ردت إليه، أما إذا رفض اعتراضه فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه في حدود ما أداه.
٢. تتخذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية - بعد الحصول على أمر قضائي - على أي أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو غير حكومية أو فرد.

المادة الثامنة والثلاثون (م ٣٨)

مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (٦) من المادة (٦٢) من النظام، لا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الغرامات بمرور الزمن مهما كانت الأسباب.

المادة التاسعة والثلاثون (م ٣٩)

١. لا تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل، وتكون مسؤولية الورثة تضامنية للوفاء بهذه المستحقات كل في حدود ما آل إليه من التركة.

٢. كما لا تنقضي تلك المستحقات بحل المنشأة أو تصفيتها أو إدماجها في غيرها، أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وغير ذلك من التصرفات، ويكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة التي نشأت قبل حدوث أي من الوقائع المشار إليها، أما المستحقات التي تنشأ بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

المادة الأربعون (م ٤٠)

١. يجوز للمؤسسة عند الاقتضاء تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل أصحاب العمل على أقساط دورية للمدة التي يحددها المحافظ، ويشترط لقبول التقسيط توافر أحد الضمانات الآتية:
 - أ. تأمين مستحقات المؤسسة بموجودات ثابتة لدى صاحب العمل تفي بالمبالغ المستحقة لها، مع كف يد صاحب العمل عن التصرف في تلك الموجودات، بالبيع أو أي تصرف آخر ناقل للملكية إلى حين تمام السداد إلا بموافقة المؤسسة.
 - ب. تقديم ضمان من أحد البنوك المعتمدة، على أن يكون الضمان غير معلق على شرط، ويسري مفعوله طوال مدة تقسيط المستحقات.
 - ج. تقديم سند لأمر غير معلق على شرط، يلتزم فيه صاحب العمل بسداد كامل المبالغ المستحقة للمؤسسة.^١
٢. يجوز للمحافظ استثناء صاحب العمل من شرط تقديم الضمانات المشار إليها.

المادة الواحد والأربعون (م ٤١)

١. يراعى في تقدير المبلغ الذي يتقرر تقسيطه أن يشمل الوفاء بالمبالغ الآتي بيانها:-
 - أ. الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسدها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط.
 - ب. غرامة التأخير المستحقة على الاشتراكات التي لم تسدد حتى تاريخ صدور القرار.
 - ج. غرامة التأخير التي تستحق على كل قسط من تاريخ استحقاقه حتى تمام سداده، على ألا تتجاوز هذه الغرامة مضافاً إليها الغرامة المنصوص عليها في الفقرة (ب) السابقة (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات المذكورة في الفقرة (أ).
٢. يجوز للمحافظ الإعفاء من الغرامات المفروضة على أقساط السداد، كما يجوز له الإعفاء من سداد كل الغرامات الأخرى أو بعضها وفق أحكام المادة (٣٠) من هذه اللائحة، دون إخلال بحق المؤسسة في إلغاء قرار التقسيط في الحالات المنصوص عليها في المادة (٤٢) التالية. ويعتبر الإعفاء من غرامات التأخير كلها أو بعضها معلقاً على تمام سداد كامل الأقساط، ويراعى النص في قرار التقسيط على ذلك.

^١ تم إضافة هذه الفقرة وفقاً لقرار وزير المالية رقم (٢٢٠/تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/٠٣/٠٥هـ.

المادة الثانية والأربعون (م ٤٢)

لا يخل صدور قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المبالغ المستحقة عليه دفعة واحدة، أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيدها، ويجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية:-

- أ. إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره.
- ب. إذا توقف صاحب العمل عن أداء الأقساط المستحقة في مواعيدها.
- ج. إذا توقف صاحب العمل عن أداء الاشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها.
- د. إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع، وعلى سبيل المثال في الحالات الآتية بيانها:-

- الإفلاس.
 - التصفية أو إنهاء النشاط.
 - الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد.
 - التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناءً على طلب أي دائن سواء كان التنفيذ إدارياً أو قضائياً.
 - وفاة صاحب العمل في المنشآت الفردية.
- وتصدر قرارات الإلغاء من المحافظ، ويترتب على إلغاء قرار التقسيط وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء، وفي حالة عدم الوفاء خلال هذه المهلة يحق للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري بمراعاة أحكام المادة (٣٦) من هذه اللائحة.

الباب الخامس: الأحكام الخاصة بالمشاركين اختياريًا

المادة الثالثة والأربعون (م ٤٣)

يطبق النظام على من يرغب الاشتراك اختياريًا بموجب أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام وفقاً للقواعد والإجراءات الآتية:-

١. تقديم المستندات الآتية:-

أ. طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.

ب. المستند الدال على مزاولة نشاطاً من الأنشطة المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام، على أن يكون المستند صادراً من الجهة المختصة، أو شهادة صادرة من القنصلية السعودية في الدولة التي يقيم فيها المشترك السعودي.

ج. صورة بطاقة الهوية الوطنية أو دفتر العائلة.

٢. مع مراعاة أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤) من هذه اللائحة، يحدد المشترك اختياريًا شريحة الدخل التي يرغب الاشتراك على أساسها من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١) المرافق، ويبدأ الاشتراك من أول الشهر التالي لتاريخ استكمال المستندات المطلوبة.

المادة الرابعة والأربعون (م ٤٤)

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (١) من المادة (٤٥) من هذه اللائحة يجوز لكل مشترك توقف اشتراكه الإلزامي في فرع المعاشات أن يتقدم إلى المكتب المختص بطلب بيدي فيه رغبته في استمرار الاشتراك في النظام اختياريًا وفق أحكام المادة (٨) من النظام سواءً بقصد استكمال مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد أو بقصد زيادة مدة اشتراكه لتحسين معاشه، ولو كان توقفه عن الاشتراك سابقاً على العمل بهذه اللائحة، وذلك وفق القواعد والإجراءات الآتية:-

١. أ- لا يحق لمن يتقدم بطلب الاشتراك الاختياري أن يطلب رد التعويض الذي سبق أن استلمه إلا في الحالات المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة (١٤) من لائحة تعويضات فرع المعاشات.

ب- يشترط لقبول طلب الاشتراك ما يأتي:-

١. أن يقدم الطلب إلى المكتب المختص على النموذج المعتمد لذلك.

٢. أن يقدم الطلب خلال خمس سنوات من تاريخ العمل بهذه اللائحة بالنسبة لمن انتهت مدة اشتراكه الإلزامي قبل العمل بها، وخلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك إذا كان انتهاءها بعد العمل بهذه اللائحة.

٣. يكون الاشتراك على أساس شريحة الدخل التي يختارها المشترك من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١) المرافق، على أن تكون الشريحة التي يختارها مساوية أو تالية لآخر

- أجر اشتراك كان يتقاضاه في مدة اشتراكه الإلزامي وبما لا يتجاوز (١٠%)، فإذا وقع أجره السابق مضافاً إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.
٤. يبدأ الاشتراك من أول الشهر التالي لتاريخ استكمال الإجراءات والمستندات المطلوبة.
٥. يجوز لمن تنطبق عليه أحكام المادة (٨) من النظام، وفاته التقدم بطلب الاشتراك اختيارياً خلال المهلة المنصوص عليها في الفقرة (١/ب/٢) من هذه المادة، أن يتقدم للاشتراك اختيارياً في أي وقت بموجب أحكام المادة (٤٣) من هذه اللائحة، وذلك متى توفرت بحقه الشروط اللازمة، مع مراعاة أحكام الفقرة (٢) من هذه المادة.

المادة الخامسة والأربعون (م ٤٥)

- يطبق على كافة المشتركين اختيارياً بموجب الفقرة (٤) من المادة (٤) والمادة (٨) من النظام الأحكام الآتية:-
١. مع مراعاة أحكام المادتين (٤٣) و (٤٤) من هذه اللائحة، يشترط لقبول طلب من يرغب الاشتراك اختيارياً، ما يأتي:-
- أ. أن يكون عمره وقت تقديم طلب الاشتراك ثمانية عشر عاماً على الأقل، ودون السن المحددة بموجب أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤) من النظام.
- ب. استيفاء المستندات والإجراءات التي يحددها المحافظ.
٢. سنة الاشتراك بالنسبة للمشاركين اختيارياً هي سنة ميلادية، وتبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.
٣. يلتزم المشترك أو من يقوم مقامه، بأن يدفع الاشتراك المستحق عن كل شهر مقدماً ويجب أن يتم الدفع خلال خمسة عشر يوماً الأولى من كل شهر، ويجوز للمحافظ قبول سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدماً، حسب الملاءمات التي يقدرها، ووفقاً للإجراءات والترتيبات والشروط التي يحددها للحالات الفردية أو الجماعية، دون إخلال بوجوب انقضاء المدة الزمنية التي أديت عنها الاشتراكات إلى حين حلول الأجل النظامي لاستحقاق البدء في صرف التعويضات، كما لو كان الاشتراك يؤدي شهراً بشهر.
٤. يجوز للمشارك أن يحدد اسم أو أسماء من ينوبون عنه في مجال إجراءات تنفيذ النظام وهذه اللائحة، ونماذج توقيعهم وبصفة خاصة في مجال تقديم المستندات، واستيفاء النماذج والإبلاغ عن الوقائع الموجبة لاستحقاق التعويضات. وما يتم من إجراءات عن طريق أي من هؤلاء النواب يعد ملزماً للمشارك، وللمشارك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحداً ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزماً بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.
٥. يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة دخل اشتراكه إلى الشريحة الأعلى منها مباشرة، على أن يتقدم بطلبه قبل بدء السنة التأمينية، ويعتبر في حكم ذلك أن يتقدم بطلبه خلال خمسة عشر يوماً الأولى من أول شهر من تلك السنة، وإذا تأخر عن هذا الموعد يبدأ نفاذ التعديل وفق الشريحة الجديدة من أول السنة التأمينية التالية لتاريخ تقديم الطلب.
٦. يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة دخل اشتراكه إلى أي شريحة من شرائح الدخل الأدنى لشريحة اشتراكه الحالية، على أن يتقدم بطلبه قبل بدء السنة التأمينية، ويعتبر في حكم ذلك أن يتقدم بطلبه خلال خمسة عشر

- يوماً الأولى من أول شهر من تلك السنة، وإذا تأخر عن هذا الموعد يبدأ نفاذ التعديل وفق الشريحة الجديدة من أول السنة التأمينية التالية لتاريخ تقديم الطلب، ويعامل المشترك في هذه الحالة معاملة المشترك إلزامياً الذي ينخفض أجر اشتراكه وفقاً لما تقضي به لائحة تعويضات فرع المعاشات.
٧. يوقف اشتراك المشترك بناءً على طلبه اعتباراً من آخر شهر سدد أو يسدد عنه اشتراك، كما يعتبر متوقفاً في حال توقفه عن السداد فعلاً اعتباراً من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك.
٨. إذا انتهى النشاط الذي سجل المشترك الاختياري على أساسه ينهى اشتراكه بنهاية الشهر الذي انتهى فيه نشاطه إن كان قد سدد عنه الاشتراك، أو من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك إن كان قد توقف من قبل، أما إذا تبين أنه قد استمر في سداد الاشتراكات إلى ما بعد تاريخ توقف النشاط فإنه ترد إليه الاشتراكات التي دفعها عن الأشهر التالية لذلك التاريخ.
٩. يحق للمشارك الذي توقف اشتراكه أن يستأنف الاشتراك من جديد استكمال المدة المؤهلة للمعاش أو لزيادة هذه المدة، وله أن يؤدي الاشتراكات عن فترة التوقف مع غرامات التأخير المستحقة إذا لم تتجاوز تلك الفترة ستة أشهر أو يسقطها من الاشتراك، ويتم استئناف الاشتراك وحساب الاشتراكات عن فترة التوقف على أساس آخر شريحة دخل سدد عنها الاشتراك، وفق الإجراءات والمستندات التي يحددها المحافظ.
١٠. التوقف عن دفع الاشتراكات لأي سبب لا يؤثر على الموعد النظامي لاستحقاق التعويضات.
١١. إذا كان طالب الاشتراك الاختياري يستخدم عمالاً، فإنه لا يقبل اشتراكه الاختياري إلا إذا سجل منشأته وكافة عماله وسدد الاشتراكات المستحقة عنهم، متى توفرت بحقهم شروط الخضوع الإلزامي للنظام حسب مراحل التطبيق.
١٢. مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢٤) من هذه اللائحة، في حالة الاشتراك الإلزامي المسبوق باشتراك اختياري يراعى أعمال أي مما يأتي:
- أ. أن لا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل به المشترك إلزامياً في السنة التأمينية (١٠%) من الشريحة الأخيرة للاشتراك الاختياري، مع استمرار التقيد بهذه النسبة سنوياً بحيث لا يتجاوز الأجر الذي يسجل به في كل سنة تأمينية (١٠%) من أجره المسجل في السنة التأمينية السابقة.
- ب. أن يتم - في حالة طلب المشترك - إلغاء الاشتراك الاختياري السابق مباشرة على الاشتراك الإلزامي وأن ترد له مبالغ الاشتراكات التي دفعها، وتسجيل أجر اشتراكه الإلزامي الذي يتقاضاه.
١٣. يلزم في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤) والفقرة (١٢) من المادة (٤٥) من هذه اللائحة ألا تتجاوز الزيادة في الأجر الخاضع للاشتراك خلال السنة التأمينية (١٠%).
١٤. يطبق على المشترك اختياريًا سائر أحكام هذه اللائحة التي لا تتعارض ووضعه كمشارك اختياري، وفق التفاصيل والإجراءات التي يحددها المحافظ.

الباب السادس: مراقبة تطبيق النظام

الفصل الأول: الأهداف العامة

المادة السادسة والأربعون (م ٤٦)

١. على المؤسسة أن تتخذ الإجراءات التي تكفل مراقبة حسن تطبيق أحكام النظام، ولوائحه التنفيذية، وعلى الأخص:-

أ. متابعة أصحاب العمل ومعاونتهم لتحقيق حسن تطبيقهم لأحكام النظام ولوائحه، وخاصة فيما يتعلق بقيامهم بالاشتراك عن جميع العاملين لديهم، وعلى أساس أجورهم الحقيقية، والوفاء بالتزاماتهم قبل المؤسسة، وفقاً لأحكام النظام والقرارات المنفذة له، وما يتطلبه ذلك من العمل على متابعة حصر المنشآت والتأكد من تسجيلها لدى مكاتب المؤسسة.

ب. متابعة أصحاب العمل المتخلفين عن السداد وتقديم النماذج، بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة من قبل الأجهزة المعنية في المؤسسة.

ج. العمل على إيضاح أحكام النظام ولوائحه لأصحاب العمل المشتركين، لتلافي أخطاء التطبيق وسرعة الكشف عما يقع من مخالفات.

د. العمل على أن تمسك كل منشأة سجلات وملفات منتظمة لخدمة أهداف التأمينات وفقاً للقرارات التنفيذية للنظام.

هـ. إثبات مخالفات أصحاب العمل لأحكام النظام والقرارات الصادرة تطبيقاً له، وإجراء التحقيق في هذه المخالفات وفي شكاوي العمال بخصوص عدم الاشتراك عنهم، أو الاشتراك على أساس أجور أقل من الأجور الحقيقية.

و. التنسيق بين الأجهزة المختصة بالمؤسسة والأجهزة الحكومية الأخرى المعنية في سبيل حسن تطبيق النظام، وتبادل المعلومات المتعلقة بالمنشآت الجديدة، ومتابعة المتأخرين والمتوقفين عن السداد، ومراقبة مدى التزام صاحب العمل بإتباع تعليمات السلامة والصحة المهنية الصادرة عن الجهات المختصة.

٢. يحدد المحافظ بقرار منه الإدارات والأقسام التي تتولى العمل على تحقيق الأهداف والمهام المبينة في الفقرات السابقة بكل من المركز الرئيس للمؤسسة ومكاتبها، واختصاص كل منها بإجراءات العمل فيها.

الفصل الثاني: المفتشون وصلاحياتهم

المادة السابعة والأربعون (م ٤٧)

١. يتولى مفتشو التأمينات الاجتماعية تنفيذ الأهداف المنصوص عليها في المادة (٤٦) من هذه اللائحة، حسب التنظيم والخطط والتعليمات التي تعتمدها المؤسسة.
٢. يختار مفتشو التأمينات الاجتماعية من بين موظفي المؤسسة، الذين لديهم المعرفة التامة بالنظام ولوائحه، ويراعى في اختيارهم ما يأتي:
 - أ. أن يكونوا متصفين بالحياد التام.
 - ب. أن لا تكون لهم أي مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.
 - ج. أن يكونوا قد أثبتوا كفاءة في عملهم الذي باشروه في المؤسسة.
 - د. أن يكون لديهم المعرفة الكافية بأعمال التفتيش.
٣. تسند أعمال التفتيش لمن وقع عليه الاختيار بطريق التكليف المؤقت لمدة شهرين، ثم يعد عنه تقرير شامل بعد نهاية هذه الفترة، يتم على ضوءه تقييم صفاته الشخصية والمسلكية وإمكانياته واستعداده لحسن أداء المهام الموكولة للمفتشين، وذلك قبل تثبيته في وظيفة مفتش.
٤. يؤدي مفتشو التأمينات قبل مباشرتهم لمهام وظائفهم اليمين التالية أمام المحافظ (أقسم بالله العظيم أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم وظيفتي، ولا أنقلها لغير الأجهزة المختصة بالمؤسسة).
٥. تزود المؤسسة كل مفتش ببطاقة تثبت صفته وصلاحياته وتحمل صورته موقعة من قبل المحافظ ومختومة بالختم الرسمي، ويحدد المحافظ مدة صلاحيتها، وترد هذه البطاقة عند ترك المفتش لعمله أو نقله لعمل آخر غير التفتيش، ويحظر على المفتشين استخدام تلك البطاقات في غير المهام الرسمية للتفتيش، وفي حالة فقد المفتش لبطاقته يزود ببطاقة جديدة بعد التأكد من عدم مسؤوليته عن ذلك.
٦. لا يجوز نقل المفتش إلى وظيفة أخرى بعد أدائه اليمين إلا لأسباب مبررة وبموافقة المحافظ.

المادة الثامنة والأربعون (م ٤٨)

- يكون لمفتشي التأمينات الاجتماعية الصلاحيات الآتية:-
١. الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكولة إليهم.
 ٢. فحص السجلات والأوراق والملفات وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحه على العمال، والحصول على صور هذه المستندات إذا لزم الأمر.
 ٣. سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال في أي من الموضوعات المتعلقة بمهمته، وله أن يحرر بها محضراً إذا اقتضى الأمر ذلك.
 ٤. مع مراعاة حكم الفقرة (٢) من المادة (٦٠) من النظام، لا يجوز للمفتش طلب الاستعانة بأي جهة من الجهات المختصة في الدولة إلا بموافقة المحافظ.

المادة التاسعة والأربعون (م ٤٩)

يجب على المفتشين أن يراعوا في عملهم ما يأتي:-

١. توخي الحرص والأمانة فيما يضمنونه تقاريرهم من معلومات وبيانات تتعلق بالمنشآت التي قاموا بالتفتيش عليها، وعليهم بوجه خاص أن يؤسوا ملاحظاتهم على ما يستمعون إليه أو يطلعون عليه بأنفسهم، كما عليهم الامتناع كلية عن إبداء أية ملاحظات عن أمور لا يلمون بها إماماً كافياً حفاظاً على الثقة التي يجب أن يتحلوا بها.
٢. أن يكون معهم أثناء تأدية عملهم البطاقة التي تثبت صفتهم، ولهم إبرازها عند الحاجة.
٣. مقابلة صاحب العمل أو ممثله قبل دخولهم مقر العمل للقيام بالتفتيش، ما لم يرى المفتش أن المصلحة العامة تقتضي أن يبدأ فور وصوله بمهمته التفتيشية. كما لا يجوز بأي حال الإشعار عن زيارة المفتش للمنشأة مسبقاً، إلا في الحالات التي يكون الإشعار المسبق فيها محققاً لمصلحة العمل.
٤. بذل العناية الكاملة للجانب التوجيهي الإرشادي في علاقاتهم بأصحاب العمل، وتقديم كل معاونة ممكنة في سبيل مساعدتهم على تطبيق النظام وتدابيره التنفيذية على الوجه الذي ترضوه المؤسسة، وتذليل أي صعاب تعترض هذا السبيل.
٥. اختيار الوقت المناسب لزيارات التفتيش حسب طبيعة نشاط المنشأة.

الفصل الثالث: قواعد التفتيش وإجراءاته - محاضر الضبط - العقوبات

المادة الخمسون (م ٥٠)

يجب على أجهزة التفتيش مراعاة ما يأتي:-

١. أن تشمل خطط الزيارات التفتيشية التفتيش الميداني على المنشآت وفقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها المحافظ.
٢. أن يكون التفتيش الميداني شاملاً كافة المجالات المتعلقة بتطبيق النظام وهذه اللائحة، وبصفة خاصة التأكد من تسجيل كافة العمال بأجورهم الحقيقية.
٣. يتولى الرئيس المختص في كل مكتب تنظيم زيارات المفتشين للمنشآت أثناء ساعات العمل الرسمي، بموجب برامج يصادق عليها مدير المكتب، وتعد على نموذج خاص يعتمده المحافظ.

المادة الواحد والخمسون (م ٥١)

٢. يعد كل مفتش تقريراً وافياً (على النموذج الخاص الذي يعتمده المحافظ) عن نتائج كل تفتيش يقوم به لأي منشأة يزورها، ويرفع التقرير لرئيسه المباشر لدراسته وإبداء ملاحظاته على أن يتضمن التقرير - على الأخص - ما يأتي:-
- أ. البيانات الإدارية وتشمل:
اسم المفتش، تاريخ زيارة المفتش ووقتها، أسماء الأشخاص الذين قابلهم.
 - ب. تعريف المنشأة التي زارها ويشمل:
اسم المنشأة، وشكلها القانوني، ونوع النشاط، ورقم الاشتراك، عنوانها، اسم صاحب المنشأة أو المدير المسؤول، طبيعة العمل، عدد العمال الذين يعملون من سعوديين وأجانب.
 - ج. ملخصاً بنتائج الزيارة.
 - د. التوصيات.
 - هـ. أية معلومات أخرى يرى المحافظ تضمينها في التقرير.
٣. يجوز لمدير المكتب اعتماد الزيارة التي قام بها المفتش للمنشأة ولم تكن مدرجة ضمن برنامج الزيارات المصادق عليه من قبل، بشرط أن يكون المفتش قد أثبت واقعة الزيارة بموجب محضر معتمد منه ومن صاحب المنشأة أو مديرها المسؤول.

المادة الثانية والخمسون (م ٥٢)

١. إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب أحكام النظام وهذه اللائحة، وجب عليه أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله - شفاهة - طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إزالتها، ويحدد له المدة الكافية لذلك، مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل إليه بالبريد الرسمي، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة يوجه إليه إنذاراً رسمياً يعتمد من مدير المكتب يتضمن بياناً بالمخالفات والإجراءات الواجب اتخاذها وتحدد به مهلة مناسبة يقدرها مدير المكتب لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز له تمديدتها بحد أقصى شهراً آخر إذا تبين له استعداد صاحب العمل للاستجابة، ويجوز بدلاً من توجيه هذا الإنذار موافاة صاحب العمل بصورة من تقرير المفتش المشار إليه بالمادة (٥١) إذا كان وافياً بالغرض ويحدد به المهلة الممنوحة له لإزالة المخالفة. ولا يخل منح المهلة المحددة بالإنذار بحق المحافظ في تطبيق الجزاءات التي فرضها النظام دون انتظار انتهاء المهلة للأسباب التي يقدرها إذا كان من شأن ذلك الحفاظ على مستحقات المؤسسة.
٢. مع مراعاة أحكام المادة (٥٣) من هذه اللائحة، إذا لم يقم صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المهلة المحددة وفق أحكام الفقرة السابقة، يحرر المفتش محضر ضبط من ثلاث نسخ ترسل إحداها بالبريد الرسمي لصاحب العمل، على أن يتضمن المحضر البيانات الأساسية اللازمة، وعلى الأخص:-
- أ. بيان صفة المخالف مع التأكد من أنه صاحب العمل أو الشخص المسؤول عن مباشرة العمل.
 - ب. بيان المخالفات بوضوح.

- ج. عدد العمال في حالة المخالفات التي تتعدد بها العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.
- د. بيان المخالفات السابقة لصاحب العمل التي يجوز بمقتضاها مضاعفة الغرامة.
٣. استثناء من أحكام الفقرتين السابقتين، يجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى اللجنة المختصة بالتحقيق في المخالفات عند اكتشاف المخالفة.

المادة الثالثة والخمسون (م٥٣)

١. في حالة اللجوء إلى تحرير محضر ضبط بالمخالفات، يجب أن يتم تحريره في مكان العمل، إلا إذا حال دون ذلك مانع استثنائي، وعلى المفتش أن يسأل صاحب العمل عن أسباب ارتكاب كل من المخالفات التي شاهدها، وأن يسجل في محضر الضبط خلاصة جوابه، وأن يوقع على المحضر كل من المفتش وصاحب العمل أو المدير المسؤول، وفي حالة الامتناع عن التوقيع يشار إلى ذلك في المحضر.
٢. ترفع محاضر ضبط المخالفات إلى مدير المكتب، وعليه أن يرفع المحضر (أو صورته إن كان أصل المحضر أرسل إلى صاحب العمل) مشفوعاً بتوصياته إلى الإدارة المختصة بالمركز الرئيس، إذا رأى أن الأمر يستلزم العرض على المحافظ للتوجيه بما يراه.
٣. يراعى في محاضر الضبط التي ترفع للإدارة المختصة بالمركز الرئيس ضرورة إرفاق ما يلزم من المستندات الآتية:-
 - أ. صورة التقرير المشار إليه في الفقرة (١) من المادة (٥١) من هذه اللائحة ومعتمداً من مدير المكتب بما يفيد الموافقة على تحرير محضر الضبط.
 - ب. صورة الإنذار المرسل لصاحب العمل مثبتاً عليه توقيع صاحب العمل أو مندوبه بالاستلام، أو مثبتاً عليه رقم صادر المكتب وتاريخه.
 - ج. صورة كشف الحصر المحرر بمعرفة المفتش والمعتمد منه ومن صاحب العمل، أو مثبتاً عليه رفضه التوقيع، ويراعى فيه أن يكون مستوفياً لكافة بيانات العاملين وأعدادهم وما يكون من اختلاف في الأجور أو تواريخ الالتحاق.
 - د. صورة المطالبة المالية بالمبالغ المستحقة للمؤسسة نتيجة بيانات كشف الحصر حتى تاريخ إرسال المطالبة، مع ملاحظة إرسالها قبل إعادة التفتيش النهائي على صاحب العمل بموعد لا يقل عن خمسة عشر يوماً، ويبين على صورة المطالبة ما يفيد استلام صاحب العمل لها، أو تاريخ إرسالها من المكتب ورقمه.
 - هـ. بيان بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات المساهمة التي يتعامل معها صاحب العمل وخاصة في مجال المقاولات.
 - و. ذكر الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة حسب الأحوال.
 - ز. حجم منشأة صاحب العمل وإمكاناتها في استيعاب أحكام النظام ومدى استعداد صاحب العمل للاستجابة.
٤. يضع المحافظ النماذج اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة الرابعة والخمسون (م ٥٤)

١. على مدير المكتب المختص أن يرفع تقريراً للمركز الرئيس للمؤسسة عن المخالفات الآتي بيانها لاتخاذ ما يلزم بشأنها إذا لم تفلح جهود المكتب لتصحيحها، أو كان تصحيحها يحتاج إلى اعتماد جهة أخرى مختصة:-
١. إذا رفض صاحب العمل التقيد بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، أو إذا تعذر على مفتش التأمينات التحقق من ذلك.
٢. إذا أصر صاحب العمل على الامتناع عن الاشتراك عن عماله، أو ثار النزاع حول علاقة العمل أو مدة الخدمة أو الأجر الذي يتقاضاه العامل.

المادة الخامسة والخمسون (م ٥٥)

١. في تطبيق أحكام المادة (٦٢) من النظام، يراعى ما يأتي:
يتم إيقاع العقوبات المنصوص عليها بموجب المادة (٦٢) من النظام على أي من المخاطبين بأحكام النظام ولوائحه التنفيذية في حال مخالفة أي من تلك الأحكام بما في ذلك تقديم بيانات غير صحيحة للمؤسسة أو الامتناع عن تقديم البيانات التي تطلبها. وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتعدد من ارتكبت بصددهم تلك المخالفات؛ كما تضاعف العقوبة في حال تكرار ارتكاب المخالفة.
٢. يقصد بالتكرار الموجب لمضاعفة العقوبة تكرار ارتكاب المخالف ذات جنس المخالفة خلال خمس سنوات من تاريخ صدور قرار فرض العقوبة عن المخالفة السابقة.
٣. تثبت مخالفة صاحب العمل بتسجيل شخص لا يعمل لمصلحته إذا لم يتوافر بشأن التسجيل ما تم النص عليه بموجب الفقرة (٤) من المادة (٩) من هذه اللائحة.
٤. يحق للمؤسسة (في الحالات التي يثبت لديها اشتراك أي من المخاطبين بأحكام النظام ولوائحه التنفيذية في ارتكاب أي من المخالفات التي ترتب عليها صرف تعويضات بدون وجه حق) إيقاع العقوبة المقررة على كل من شارك في ارتكاب أي من تلك المخالفات مع إلزامه برد ما صرف من تعويضات بدون وجه حق.
٥. يشكل المحافظ لجنة أو أكثر للتحقيق في المخالفات؛ ويحدد قواعد وإجراءات عملها.
٦. مع عدم الإخلال بالحد الأعلى لمبالغ العقوبات المنصوص عليها بموجب المادة (٦٢) من النظام؛ يحدد المحافظ مبلغ العقوبة المستحقة عن أي من مخالفات أحكام النظام ولوائحه التنفيذية.
٧. يجوز للمؤسسة تضمين القرار الصادر بتحديد العقوبة النص على نشر ملخصه على نفقة المخالف في صحيفة محلية أو في أي وسيلة أخرى مناسبة، ويحدد المحافظ قواعد تطبيق ذلك بحسب نوع المخالفة المرتكبة وجسامتها وتأثيرها.
٨. لا يجوز توقيع العقوبات عن المخالفات التي مضى على آخر يوم لارتكابها خمس سنوات فأكثر.

الباب السابع: قواعد تسوية أوضاع المنشآت التي ينتهي نشاطها نهائياً

المادة السادسة والخمسون (م ٥٦)

١. تسري أحكام هذا الباب على المنشآت التي ينتهي نشاطها نهائياً لأحد الأسباب الآتية:-
أ. وفاة صاحب المنشأة الفردية.

ب. إشهار إفلاس صاحب المنشأة أو صدور الحكم بإعساره.

ج. انقضاء المنشأة ودخولها دور التصفية أو اندماجها مع غيرها، سواءً وفقاً لنظام الشركات أو وفق اتفاقية، أو طبقاً لعقد المنشأة أو بحكم قضائي، أو بقرار من إحدى الجهات الإدارية المختصة.

د. ترك صاحب المنشأة لنشاطه نهائياً بصورة فعلية لأي سبب من الأسباب. ويثبت انتهاء نشاط المنشأة في الحالات السابقة بموجب تحريات التفتيش وتقريره أو تقديم شهادة بشطب المنشأة من السجل التجاري أو غير ذلك من المستندات المؤيدة لانتهاء النشاط حسب الأحوال. ويقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام هذا الباب المركز الرئيس لصاحب العمل وفروعه المملوكة له بالمملكة سواءً كانت تعمل في نشاط واحد أو أنشطة متعددة، وذلك دون إخلال بأحكام الفقرة (٢) من المادة (٦) من هذه اللائحة.

٢. لأغراض تطبيق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة، يتم العرض على المحافظ ليحدد التاريخ الذي يعتبر فيه النشاط منتهياً في مجال علاقة صاحب العمل بالمؤسسة.

٣. يحدد المحافظ البيانات الواجب توافرها في تقارير التفتيش المثبتة لتوقف النشاط.

المادة السابعة والخمسون (م ٥٧)

تعامل المنشآت المنتهي نشاطها وفق القواعد الآتية:-

١. يقف سريان غرامات التأخير اعتباراً من التاريخ المحدد لانتهاء النشاط، ويجوز للمحافظ الإعفاء من كل غرامات التأخير المستحقة على المنشأة المنتهي نشاطها عن الفترة السابقة على ذلك التاريخ أو بعضها، حسب تقديره لأسباب تأخير سداد الاشتراكات.

٢. تحتسب الاشتراكات المستحقة عن العمال المشتركين حتى التاريخ المحدد لانتهاء النشاط، ويعد هذا التاريخ هو التاريخ المحدد لانتهاء مدة اشتراكهم لدى هذه المنشأة. واستثناء من هذا الحكم تحسب الاشتراكات حتى تاريخ انتهاء التصفية بالنسبة للعمال الذين تستمر خدمتهم أثناء إجراء التصفية.

المادة الثامنة الخمسون (م ٥٨)

١. تقوم المؤسسة باتخاذ ما يلزم من إجراءات لتحصيل حقوقها، قبل المنشآت التي انتهى نشاطها، بما في ذلك متابعة تحصيل تلك الحقوق من المنشآت الأجنبية، التي يعرف لها مقر في خارج المملكة وذلك مع مراعاة أحكام المادة (٣٩) من هذه اللائحة.
٢. على المؤسسة إشعار صاحب العمل الذي انتهى نشاطه بما يكون مستحقاً له من مبالغ قبل المؤسسة.
٣. استثناء من حكم المادة (٣٨) من هذه اللائحة، تعامل حقوق المؤسسة قبل المنشآت التي انتهى نشاطها وحقوق تلك المنشآت قبل المؤسسة وفق القواعد الآتية:-
 - أ. إذا كان انتهاء النشاط يقتصر على فرع من فروع نشاط صاحب العمل، وتبين أن له فروعا أو أنشطة أخرى مسجلة لدى المؤسسة، تحول الأرصدة المدينة أو الدائنة إلى مكتب المؤسسة الذي لا يزال حساب ونشاط صاحب العمل قائماً في مجال اختصاصه.
 - ب. إذا كان المبلغ المستحق للمؤسسة أو لصاحب العمل ألف ريال فأقل، فلا يحق المطالبة به بعد انقضاء سنة على تاريخ صدور قرار المحافظ بانتهاء النشاط.
 - ج. إذا كان المبلغ المستحق للمؤسسة أو لصاحب العمل يزيد عن ألف ريال، فلا يحق المطالبة به بعد انقضاء سبع سنوات من تاريخ صدور قرار المحافظ بانتهاء النشاط.
 - د. يقفل حساب صاحب العمل بعد انتهاء المدد المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) السابقتين، بقرار من المحافظ، وفي هذه الحالة تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة من الديون المدومة، وذلك بعد التأكد من اتخاذ الإجراءات الكافية لتحصيل حقوق المؤسسة أو لأداء حقوق صاحب العمل.
 - هـ. يجوز للمحافظ مد تلك المدد إذا تبين له أن هناك إجراءات واجبة لم تتخذ لتحصيل حقوق المؤسسة، أو لأداء حقوق صاحب العمل.

الباب الثامن: أصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها

المادة التاسعة والخمسون (م ٥٩)

١. يحق لكل من أصحاب العمل أو المشتركين أو من يقوم مقامهم، الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في المسائل الآتية:-
 - أ. الخضوع أو عدم الخضوع للنظام.
 - ب. تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات أو تحديد قيمة الاشتراكات أو غرامات التأخير. ولا يشترط أن يكون القرار المعترض عليه في تلك المسائل صادراً في شكل معين، كما يمكن أن يكون قراراً سلبياً، بمعنى عدم صدور قرار أصلاً ويطلب المعترض إصداره.
٢. تنظم لائحنا تعويضات فرع المعاشات، وفرع الأخطار المهنية الأحكام المتعلقة بالاعتراض على القرارات الصادرة في شأن استحقاق التعويضات أو تقديرها.

المادة الستون (م ٦٠)

١. يجوز لصاحب الشأن أن يتقدم بالتماس إلى نفس الجهاز الذي أصدر القرار محل الاعتراض لإعادة النظر فيه، ويحدد بالالتماس أسبابه، وطلباته، ويقدم خلال شهر من تاريخ إخطاره بالقرار، كما أن له بدلاً عن ذلك أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة، على أن يقدم اعتراضه خلال شهرين من تاريخ صدور القرار المعترض عليه.
٢. إذا تقدم صاحب الشأن بالالتماس ورفض، أو لم يبت فيه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه، جاز له التقدم باعتراضه، على أن يكون ذلك خلال شهرين من تاريخ إخطاره برفض التماسه أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يوماً التي مضت على تقديم الالتماس دون البت فيه حسب الحال.

المادة الواحد والستون (م ٦١)

- يقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار أو امتنع عن إصداره على التفصيل الآتي:-
١. المحافظ بالنسبة للقرار الصادر من مدير المكتب.
 ٢. مجلس الإدارة بالنسبة للقرار الصادر من المحافظ، على أن يقدم الاعتراض في هذه الحالة إلى مجلس الإدارة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار المحافظ.
 ٣. يجوز للمحافظ لأسباب مبررة قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة.

٤. لصاحب الشأن الذي لم يقبل اعتراضه لأسباب موضوعية - بعد استنفاد طريق التسلسل المشار إليه في الفقرات السابقة - أن يتقدم بشكوى إلى الجهة المختصة بالفصل في قضايا العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور قرار رفض اعتراضه.

المادة الثانية والستون (٦٢م)

يجوز لصاحب المصلحة أو من يقوم مقامه أن يقدم الاعتراض بنفسه، إلى الجهة المختصة بالبت في الاعتراض أو إرساله إليها بالبريد المسجل، وفي حالة ما إذا كان الاعتراض مقدماً ممن يقوم مقام صاحب العمل أو المشترك فإنه يتعين عليه إثبات صفته التي تسمح له بذلك، على أن يتضمن الاعتراض البيانات الآتية:-

١. اسم المعارض كاملاً ولقبه.
 ٢. المعارض ومهنته ومقر عمله.
 ٣. العنوان ورقم الهاتف.
 ٤. الجهة التي أصدرت القرار المعارض عليه، والبيانات المتعلقة به كما يرفق صورة منه.
 ٥. أسباب الاعتراض بالتفصيل وتحديد طلبات المعارض وحججه.
 ٦. توقيع المعارض، فإذا لم يكن يحسن التوقيع يكتفى بأن يبصم بإبهامه الأيسر على الاعتراض أمام الموظف المختص بتسجيل الاعتراضات.
- ويجوز للمؤسسة أن تعد نموذجاً للاعتراض الذي يمكن أن يتقدم به أصحاب الشأن طبقاً لأحكام هذا الفصل.

المادة الثالثة والستون (٦٣م)

١. يجوز للمحافظ تشكيل لجنة في المركز الرئيس للمؤسسة تتولى دراسة الاعتراضات التي تقدم إليه، ولها أن تطلب أي بيانات أو معلومات تحتاج إليها وتراها لازمة لهذه الدراسة، وإعداد تقرير بشأن كل اعتراض خلال شهر من تاريخ استكمال البيانات، ويعرض على المحافظ للبت فيه.
٢. يجوز للجنة استدعاء المعارض أو من ينوب عنه لمناقشته، ويجوز لها التوصية بحفظ الاعتراض إذا لم يحضر المعارض أو نائبه إليها في المواعيد التي تحددها دون عذر مقبول.
٣. الاعتراض الذي استوفى إجراءاته الشكلية يوقف إجراءات التنفيذ الجبري على النحو المنصوص عليه في هذه اللائحة.
٤. يصدر قرار المحافظ إما بحفظ الاعتراض، أو بإلغاء القرار المعارض عليه أو تعديله، على أن يكون القرار في جميع الأحوال مسبباً، ويخطر المعارض بصورة معتمدة منه بموجب خطاب رسمي على العنوان الذي حدده في اعتراضه.

الباب التاسع: أحكام انتقالية

المادة الرابعة والستون (م ٦٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢٩) من هذه اللائحة يعتبر صحيحاً تسجيل من تم تسجيلهم بالتأمينات الاجتماعية واستمر دفعهم للإشتراكات الواجبة ثلاث سنوات فأكثر قبل ١٤٢٣/٠٧/٠١ هـ، ولو كان تسجيلهم قد شابه أي من المخالفات، ولا يشمل هذا الاستثناء الفئات المستثناة من الخضوع للنظام، أو تسجيل العامل غير السعودي في فرع المعاشات.

المادة الخامسة والستون (م ٦٥)

تسجل أجور اشتراك جديدة لجميع المشتركين إلزامياً في الشهر الأول من بدء تطبيق النظام (محرم ١٤٢٢ هـ - أبريل ٢٠٠١ م) محددة وفق أحكام المادة (١٦) وما بعدها من هذه اللائحة، ويحدد المحافظ كيفية تطبيق هذا الحكم.

جدول شرائح الدخل الشهري

جدول رقم ١
شرائح الدخل الشهري التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختيارياً.

رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها
١	١,٢٠٠	٢١	٧,٩٠٠
٢	١,٤٠٠	٢٢	٨,٦٠٠
٣	١,٦٠٠	٢٣	٩,٤٠٠
٤	١,٨٠٠	٢٤	١٠,٣٠٠
٥	٢,٠٠٠	٢٥	١١,٣٠٠
٦	٢,٢٠٠	٢٦	١٢,٤٠٠
٧	٢,٤٠٠	٢٧	١٣,٦٠٠
٨	٢,٦٠٠	٢٨	١٤,٩٠٠
٩	٢,٨٠٠	٢٩	١٦,٣٠٠
١٠	٣,٠٠٠	٣٠	١٧,٨٠٠
١١	٣,٣٠٠	٣١	١٩,٦٠٠
١٢	٣,٦٠٠	٣٢	٢١,٦٠٠
١٣	٣,٩٠٠	٣٣	٢٣,٨٠٠
١٤	٤,٢٠٠	٣٤	٢٦,٢٠٠
١٥	٤,٦٠٠	٣٥	٢٨,٨٠٠
١٦	٥,٠٠٠	٣٦	٣١,٧٠٠
١٧	٥,٥٠٠	٣٧	٣٤,٩٠٠
١٨	٦,٠٠٠	٣٨	٣٨,٤٠٠
١٩	٦,٦٠٠	٣٩	٤٢,٢٠٠
٢٠	٧,٢٠٠	٤٠	٤٥,٠٠٠

لائحة تعويضات فرع المعاشات

الفصل الأول: كيفية حساب أشهر الاشتراك

المادة الأولى (م ١)

- في حساب أشهر الاشتراك تطبيقاً لأحكام المادة (٤٧) من النظام، يراعى العمل بموجب القواعد الآتية:-
١. يعتبر شهر اشتراك كل شهر تقويم استحق عنه اشتراك للمؤسسة على أساس الأجر الشهري الكامل الخاضع للاشتراك وفقاً لأحكام النظام ولائحة التسجيل والاشتراكات سواء كان ذلك وفق أسلوب تثبيت أجر الاشتراك على أساس أجر الشهر الأول من السنة التأمينية، أو أسلوب الأجور الفعلية، أو أي أسلوب آخر تتبعه المؤسسة في مجال تحديد الاشتراكات الواجبة.
 ٢. المشترك الذي يعامل وفق أسلوب الأجور الفعلية يعامل بالنسبة للمدد التي لم يتقاض عنها أجره الشهري كاملاً، ولم يسبق إدخالها ضمن المدة المحسوبة له وفق أحكام الفقرة السابقة، على النحو الآتي:-
 - أ. إذا كان يتقاضى أجره بالشهر، يحسب له شهر اشتراك مقابل كل (٣٠) ثلاثين يوماً تقاضى عنها أجراً.
 - ب. إذا كان يتقاضى أجره بالساعة يحسب له شهر اشتراك مقابل كل (٢٤٠) مائتين وأربعين ساعة تقاضى عنها أجراً.
 - ج. إذا كان يتقاضى أجره باليوم يحسب له شهر اشتراك مقابل كل (٣٠) ثلاثين يوماً تقاضى عنها أجراً.
 - د. في عمليات جمع أشهر الاشتراك طبقاً للفقرات السابقة يعتبر الباقي من أيام العمل الذي يبلغ (١٣) ثلاثة عشر يوماً فأكثر بعد تجميعها، في حكم شهر اشتراك، وإذا نقص الباقي عن هذا القدر يهمل.
 - ه. إذا تضمنت مدة اشتراكه مدة استحق عنها بدلاً يومياً للإصابة، فإن هذه المدة تدخل في حساب المعاش أو التعويض المستحق له طبقاً لأحكام فرع المعاشات كما لو كان قد تقاضى أجره عنها كاملاً وأدى عنها الاشتراكات المستحقة.
 ٣. في الحالات التي يتم فيها تحصيل الاشتراك وفقاً للتقويم الميلادي تضاف فروق الأيام بين السنوات الميلادية والهجرية لمدة الاشتراك، إذا كان من شأن ذلك استيفاء المشترك المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش وذلك في حالات استحقاق المعاش المنصوص عليها في الفقرات (١/أ) و (١/ج) و (١/د) و (٢) من المادة (٣٨) من النظام، وكذلك في حالات العجز والوفاة دون أن تدخل هذه الفروق المضافة في حساب المعاش.

المادة الثانية (م ٢)

١. يعد اليوم الذي انتهت فيه خدمة المشترك يوم اشتراك ولو لم يحصل على أجر عن هذا اليوم.
٢. إذا لم يكتمل آخر شهر خروج من الخدمة بالنسبة للمعاملين بأسلوب تثبيت أجر الاشتراك فإنه يعد بحكم شهر اشتراك كامل في تطبيق أحكام الفقرات (١/أ) و (١/ج) و (١/د) و (٢) من المادة (٣٨) والمادتين (٣٩) و (٤٠) من النظام إذا كان من شأن ذلك استيفاء المشترك للمدة المؤهلة لاستحقاق المعاش دون أن يدخل هذا الشهر في حساب المعاش.
٣. في مجال تحديد المدة المؤهلة لاستحقاق معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة طبقاً لحكم الفقرة (١) من المادة (٣٩) والفقرة (١) من المادة (٤٠) من النظام تعد أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني.
٤. في مجال تطبيق حكم الفقرة السابقة لا يعد فاصلاً زمنياً شهر الخروج من الخدمة إذا لم يستحق عنه اشتراك، وذلك بالنسبة للمشاركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس أجور الشهر الأول من السنة، أما بالنسبة للمشاركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية فإنه لا يعد فاصلاً زمنياً مدد الغياب أو الإجازة بدون أجر أو مدد وقف عقد العمل التي يقضيها المشترك لدى صاحب العمل إذا لم يستحق عنها اشتراك، كما لا يعد فاصلاً زمنياً المدة التي تفصل بين فترتي اشتراك ونقل عن ثلاثين يوماً، على ألا تدخل المدد المشار إليها ضمن مدة الاشتراك التي تقدر على أساسها المعاشات.

المادة الثالثة (م ٣)

في تطبيق أحكام الفقرة (٣/هـ) من المادة (٣٨) من النظام إذا كان المشترك قد عمل لدى أكثر من صاحب عمل واستحق على كل منهم اشتراك كامل عن الشهر الواحد، يحتسب لصالح المشترك أو المستفيدين عنه حسب الحال شهر اشتراك واحد مقابل الشهر الزمني الواحد، ويتخذ مجموع الأجور الشهرية التي يستحقها لدى أصحاب الأعمال المتعددين خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه أساساً لحساب المعاش، مع مراعاة تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٩) والفقرة (٣) من المادة (٣٨) من النظام والمادة (٨) من لائحة تعويضات فرع المعاشات. ويضع المحافظ التفاصيل والأمثلة اللازمة لتطبيق هذه المادة.

الفصل الثاني: التعويضات المستحقة للمشاركين وكيفية حسابها

المادة الرابعة (م ٤)

١. في تطبيق أحكام المادة (١/٣٨) من النظام، يلزم لاستحقاق معاش التقاعد في جميع الأحوال أن يكون المشترك قد توقف عن ممارسة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي بالنسبة للمشاركين إلزامياً، وأي عمل مما يخضع للاشتراك الاختياري أو الإلزامي بالنسبة للمشاركين اختياريًا.
 ٢. في تطبيق أحكام الفقرة (١/ب) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين أن يتقدم بطلب صرف معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهراً على الأقل.
 ٣. في تطبيق أحكام الفقرة (١/ج) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشاركين الذين يعملون بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة الآتي بيانهم، طلب الحصول على معاش التقاعد في سن الخامسة والخمسين فأكثر، متى توافرت لدى المشترك منهم مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) مائة وعشرين شهراً:-
 - أ. عمال المناجم الذين يعملون داخل المنجم.
 - ب. عمال المحاجر الذين يعملون في تكسير وتفجير وتعبئة الأحجار والمواد الخام.
 - ج. العمال الذين يعملون في مجال صهر المعادن كالحديد والصلب الذين يباشرون العمل أمام الأفران العالية الحرارة.
 - د. الغواصون الذين يتطلب عملهم المعتاد الغوص في أعماق البحار.
- ويشترط لإفادة المشترك من أحكام هذه الفقرة أن يكون قد استمر في مزاولة الأعمال المشار إليها بصورة فعلية طوال السنوات الخمس الأخيرة من مدة اشتراكه، ويثبت ذلك بموجب تقرير التفتيش المعتمد من مدير المكتب.
٤. مع مراعاة حكم الفقرة (١) من هذه المادة، يبدأ استحقاق المعاش في الفقرتين (١/ب) و (١/ج) من المادة (٣٨) من النظام اعتباراً من أول الشهر التالي لتقديم طلب صرف المعاش إذا قدم قبل بلوغ سن الستين.

المادة الخامسة (م ٥)

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تم كتابتها بهذا الصيغة (٣٨/١) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الانجليزية، والصحيح هو المادة ٣٨ الفقرة (١) من نظام التأمينات الاجتماعية (١/٣٨)، وفقاً للائحة تعويضات فرع المعاشات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١هـ.

١. في تطبيق أحكام الفقرة (د/١) من المادة (٣٨) من النظام، تدفع المؤسسة لأسرة المشترك المسجون، معاش التقاعد بصفة مؤقتة قبل بلوغه سن الستين متى توافرت المدة المؤهلة لاستحقاق هذا المعاش، إضافة إلى الشروط الآتية:-
 - أ. أن يكون قد صدر بحقه حكم أو أمر من صاحب الصلاحية يقضي بسجنه مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، أو بقاء المشترك في السجن هذه المدة.
 - ب. أن يكون صاحب العمل قد أخطر المؤسسة بإنهاء خدمة المشترك.
٢. يبدأ استحقاق المعاش المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة من أول الشهر التالي لتاريخ دخول المشترك السجن وذلك لمن صدر بحقه حكم أو أمر من صاحب الصلاحية، ومن أول الشهر التالي لانقضاء ثلاثة أشهر بالنسبة لمن بقي في السجن هذه المدة، وينتهي الحق في المعاش بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي خرج فيه المشترك من السجن إضافة إلى ثلاثة أشهر تالية له، وعلى المكتب المختص بالتنسيق مع إدارة السجن لمعرفة التاريخ الفعلي لدخول المشترك وخروجه من السجن.
٣. يصرف المعاش لأفراد عائلة المشترك المسجون الوارد ذكرهم في المادة (٨/٢) من النظام عن طريق شخص يحدده المشترك من بينهم بإقرار منه تعتمد إدارة السجن الموجود به، فإن لم يحدد أحداً فلمؤسسة أن تصرف المعاش لمن ينييه أفراد عائلته منهم، فإن لم ينييوا أحداً يصرف المعاش للزوجة (أو للزوج إن كان المشترك السجين امرأة) أو لأرشدتهم.
٤. يصبح معاش التقاعد المستحق للمشارك المسجون بموجب الفقرة (د/١) من المادة (٣٨) من النظام نهائياً إذا بلغ سن الستين أثناء سجنه، وإذا حدث قبل ذلك أن توفي، أو أصيب بعجز غير مهني من المنصوص عليه في المادة (٣٩) من النظام فإنه يعاد حساب معاشه، ويعامل معاملة من توفي أو أصيب بعجز بعد تركه العمل الخاضع للنظام، وقبل بلوغه سن الستين.
٥. إذا أفرج عن المشارك المسجون قبل بلوغه سن الستين، وانتهى الأجل المحدد بموجب الفقرة (٢) من هذه المادة، يعامل وفق ما يعامل به أي مشترك تنتهي مدة اشتراكه قبل بلوغ سن الستين.
٦. مع مراعاة أحكام الفقرات السابقة، يخضع المعاش المستحق للمشارك المسجون لسائر أحكام النظام وهذه اللائحة وخاصة فيما يتعلق بشروط استمرار الحق في صرف المعاش.

المادة السادسة (م٦)

في تطبيق حكم الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام يحق للمشارك الذي يتقدم بطلب لصرف معاشه في سن الستين أو أكثر، وله مدة اشتراك تبلغ (٦٠) ستين شهراً على الأقل ولا تصل إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، ويتوقف عن ممارسة أي عمل خاضع للنظام أن يطلب ضم مدة اعتبارية بالقدر الذي يؤهله للحصول على المعاش، على ألا تتجاوز المدة المراد ضمها خمس سنوات، وعلى أن يؤدي جملة اشتراكات فرع المعاشات بواقع (١٨%) عن كل شهر من المدة المضمومة محسوبة على أساس متوسط الأجر الشهري للاشتراك الذي يقدر على أساسه المعاش، وعلى المشارك أن يؤدي هذه الاشتراكات إما دفعة واحدة، أو بحسم متراكم المعاش المستحق له من تاريخ تقاعده وسداد الباقي على أقساط شهرية بواقع (٢٥%) من قيمة معاشه المستحق شهرياً وذلك حتى الوفاء بكامل قيمة المبلغ المستحق، وإذا توفي قبل سداد كامل القيمة، يسقط حق المؤسسة في باقي الأقساط.

المادة السابعة (م ٧)

في تطبيق أحكام الفقرة (٣/أ) من المادة (٣٨) من النظام يراعى ما يأتي:-

أ. يقصد بمدة الاشتراك التي يحسب عنها المعاش مجموع أشهر الاشتراك مقسومة على (١٢) شهراً.

ب. مدة الاشتراك الواقعة بعد تاريخ بدء العمل بالنظام تدخل في حساب المعاش بواقع جزء من أربعين من متوسط أجر الاشتراك الشهري للمشارك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه.

ج. مدة الاشتراك التي قضيت في ظل النظام السابق تدخل في حساب المعاش بواقع جزء من خمسين جزءاً من المتوسط المذكور في الفقرة (ب)، ويضاف إلى المعاش المستحق عن هذه المدة إعانة الأعباء العائلية المنصوص عليها في الفقرة (٣) من المادة (٣٨) من النظام السابق ووفق ما كانت تخضع له من أحكام.

د. استثناء من حكم الفقرة (ج)، لا تستحق إعانة الأعباء العائلية لمن تنطبق عليهم أحكام تلك الفقرة إذا كان مجموع المعاش مضافاً إليه الإعانة يساوي أو يقل عن قيمة الحد الأدنى المقرر لمعاش التقاعد أو معاش العجز غير المهني، ففي هذه الحالة يرفع المعاش إلى الحد الأدنى وتلغى الإعانة، أما إذا كان ذلك المجموع أكثر من الحد الأدنى، فيستمر صاحب المعاش في تسلم هذا المجموع دون رفع المعاش إلى الحد الأدنى، وإذا جرى تعديل في قيمة الإعانة نتيجة تغيير في عدد المعولين بحيث يصبح المجموع يساوي أو يقل عن الحد الأدنى يرفع المعاش إلى الحد الأدنى وتلغى الإعانة، وإذا توفي صاحب المعاش فإن المعاش الذي يوزع على أفراد العائلة يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر.

المادة الثامنة (م ٨)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (٣/ب) من المادة (٣٨) من النظام يراعى ما يأتي:-

أ. متوسط الأجر الشهري الذي يقدر على أساسه المعاش هو جزء من أربعة وعشرين جزءاً من مجموع كامل الأجر الخاضعة للاشتراك والتي سددت على أساسها الاشتراكات المستحقة في الأربعة وعشرين شهر اشتراك الأخيرة بمراعاة حكم الفقرة التالية.

ب. يشترط ألا يزيد متوسط الأجر الذي سيقدر على أساسه المعاش عن (١٥٠%) من أجر الاشتراك في بداية الخمس سنوات الأخيرة من مدة الاشتراك، ويستثنى من هذا الشرط المشارك الذي استمر أجر اشتراكه خاضعاً للتدرج المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (١٩) من النظام لمدة خمس سنوات اشتراك على الأقل، وإذا ترتب على تطبيق هذا الحكم أن قل المتوسط الذي يقدر على أساسه المعاش عن المتوسط الفعلي للأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك بنسبة (١٠%) فأكثر، يراعى احتساب معاش مستقل عن فروق الأجر التي استبعدت يضاف إلى المعاش الأساسي وفق التفاصيل والأمثلة التي يصدر بها قرار من المحافظ.

- ١/٢. في تطبيق أحكام الفقرة (٣/د) من المادة (٣٨) من النظام يراعى الآتي:
- أ. تطبق أحكام الفقرة المذكورة على الحالات التي يقل فيها متوسط الأجر الشهري للمشارك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه عن متوسط أجره في سنوات سابقة بنسبة (١٠%) أو أكثر بسبب انخفاض أجره فعلياً أو بعد تطبيق حكم الفقرة (٣/ج) من المادة (٣٨) من النظام.
- ب. الحد الأقصى لعدد المدد التي يجوز حساب كل منها مدة منفصلة، مدتي اشتراك فقط بما فيها مدة الاشتراك الأخيرة وبشرط أن لا تقل أي مدة منهما عن سنتين وأن يزيد متوسط الأجر الشهري في السنتين الأخيرتين لمدة الاشتراك المنفصلة الأولى بنسبة (١٠%) عن متوسط الأجر الشهري لمدة الاشتراك المنفصلة الأخيرة.
- ج. في حالة وجود أكثر من مدة اشتراك تنطبق عليها الشروط المذكورة في الفقرة السابقة، يتم اختيار مدة الاشتراك السابقة مباشرة على مدة الاشتراك المنفصلة الأخيرة.
- د. إذا قل متوسط الأجر الشهري للمشارك في السنتين الأخيرتين في كل مدة منفصلة عن أجره في أي سنة سابقة من تلك المدة عن (١٠%) أو أكثر، يؤخذ الفرق بينهما عن كل سنة من السنوات التي ظهرت فيها هذه الفروق ويستخرج المتوسط الشهري لها ثم يحسب معاش مستقل عن تلك الفروق والمدة المستحقة عنها ويضاف إلى معاش تلك المدة.
- هـ. يطبق حكم الفقرة (١/ب) من هذه المادة على متوسط الأجر الذي سيقدر على أساسه معاش كل مدة منفصلة.
- و. يتم حساب معاش عن كل مدة اشتراك منفصلة بمراعاة ما ذكر في الفقرات (أ، ب، ج، د، هـ) السابقة ويربط المعاش النهائي بقدر مجموع المعاشات المستحقة عن تلك المدد.
- ٢/٢. في حالة عدم توفر الشروط المنصوص عليها في الفقرتين (١/٢/أ) (ب) السابقتين في مدة الاشتراك، يطبق حكم الفقرة (١/٢/د) السابقة على تلك المدة.
٣. في تطبيق أحكام الفقرة (٤/أ) من المادة (٣٨) من النظام، لا يسمح بالجمع بين الأجر الذي عاد به صاحب المعاش إلى عمل خاضع للنظام وبين جزء من معاشه على النحو المنصوص عليه في تلك الفقرة، إلا إذا كانت عودته بعد بلوغه سن الستين أو كان صاحب معاش عجز غير مهني ممن أشارت إليهم الفقرة (٧) من المادة (٣٩) من النظام.

المادة التاسعة (٩م)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣٩) من النظام يشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهني أن يحدث العجز والمشارك على رأس العمل الخاضع للنظام، وأن تكون فترة الاثني عشر أو الثمانية عشر شهر اشتراك تالية لإتمام إجراءات تسجيله الفعلي لدى المؤسسة، وأن تثبت حالة العجز بمعرفة اللجان

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تم كتابتها بهذا الصيغة ٢/١- نظرا لاستخدام الأرقام باللغة الانجليزية، والصحيح هو ١/٢، وفقا للائحة تعويضات فرع المعاشات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ١٠/٢٥/١٤٢١هـ.

الطبية خلال ثمانية عشر شهراً على الأكثر من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك، إضافة إلى الشروط النظامية الأخرى، وإذا لم يصدر من اللجنة الطبية قرار بثبوت العجز خلال هذه الفترة بسبب راجع للمشارك، فإنه يعامل في هذه الحالة معاملة المشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٩) من النظام، إضافة إلى الفقرة التالية.

٢. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٩) من النظام تعرض حالة المشارك الذي حدث له عجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام على اللجنة الطبية المختصة للنظر في مدى توفر العجز غير المهني الموجب لاستحقاق معاش التقاعد قبل بلوغه سن الستين، ويتم العرض على اللجنة في أي وقت طالما لم يسقط حق المشارك في المطالبة بفوات المواعيد المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام، وتوفرت الشروط النظامية الأخرى الخاصة باستحقاق هذا المعاش.

٣. المعاش الذي يمنح للمشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام، ومن في حكمه يعد معاش تقاعد تسري عليه كافة أحكام معاش التقاعد فيما عدا أنه يصرف قبل سن الستين ويراعى بشأنه ما يأتي:-

أ. لا يستحق المعاش المذكور عن الفترة السابقة على تاريخ ترك العمل الخاضع للنظام.

ب. لا تطبق عليه أحكام الحد الأدنى النسبي المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (٣٩) من النظام، كما لا تطبق عليه أحكام الفقرة (٤) من المادة المذكورة.

ج. يخضع صاحب هذا المعاش للفحوص الطبية الدورية التي تحددها اللجان الطبية إلى حين بلوغه سن الستين.

وتسري أحكام الفقرتين (أ) و (ب) على حالات استحقاق معاش أفراد العائلة بسبب وفاة عائلهم المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (١٢) من هذه اللائحة.

المادة العاشرة (م ١٠)

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٩) من النظام يضاف إلى معاش العجز غير المهني إعانة بنسبة (٥٠%) خمسين بالمائة للمشارك الذي تقرر اللجنة الطبية أنه يحتاج لمساعدة غيره للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن لا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣,٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال، ويبدأ استحقاق الإعانة اعتباراً من تاريخ استحقاق معاش العجز أو من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة استحقاق الإعانة ان كان قرارها بذلك صدر لاحقاً. وتحدد اللجنة الطبية مدى استمرار الحاجة لمساعدة الغير، وتصير الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة إليها قائمة حتى بلوغ المشارك سن الخامسة والستين.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

في تطبيق أحكام الفقرتين (٦/أ) و (٧) من المادة (٣٩) من النظام يراعى ما يأتي:-

١. يقصد بالأجر السابق كامل أجر الاشتراك المستحق للمشارك عن آخر شهر من مدة اشتراكه، أو كامل أجر اشتراكه السابق على تاريخ ثبوت عجزه غير المهني، أيهما أكبر.

٢. لا يعد المشترك عاجزاً إذا كان سبب عجزه عاهة أو مرضاً أصيب به قبل تاريخ تسجيله الفعلي لدى المؤسسة، إلا إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن العاهة أو المرض قد تطور بعد هذا التاريخ مما أدى إلى نقص نسبة قدرته على العمل.
٣. إذا عاد صاحب معاش العجز غير المهني إلى عمل بأي أجر يعرض على اللجنة الطبية المختصة للنظر في حالته، فإن رأت أنه شفي يوقف معاشه، وإن رأت أن العمل الذي عاد إليه لا يضر بحالته الصحية فإنه يعامل معاملة صاحب معاش التقاعد العائد للخضوع للنظام حسب أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٨) من النظام، أما إذا رأت اللجنة أن العمل الذي عاد إليه المشترك من شأنه أن يضر بصحته فيطلب منه ترك العمل، فإن لم يمتثل يوقف معاشه كاملاً.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٤٠) من النظام، يراعى ما يأتي:-

١. في حالة وفاة المشترك إلزامياً وهو على رأس العمل الخاضع للنظام أياً كان سنه، وكانت له مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة تالية لإتمام إجراءات تسجيله الفعلي لدى المؤسسة، فإن أفراد عائلته يستحقون معاش الوفاة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، وتحسب قيمة هذا المعاش مثل حساب قيمة معاش العجز غير المهني.
٢. في حالة وفاة المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام فإن أفراد عائلته يستحقون معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراكه عشر سنوات سواءً كانت كلها مدة اشتراك فعلية أو بإضافة المدة الاعتبارية المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام، وفي الحالة الأخيرة تحسب قيمة الاشتراكات المستحقة عن حساب المدة الاعتبارية من متراكم المعاش قبل توزيعه، ثم يحسم ربع نصيب كل مستحق في المعاش من أفراد العائلة، إلى أن يتم سداد كامل المبلغ المستحق.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٤١) من النظام، يشترط لاستحقاق تعويض الدفعة الواحدة لبلوغ سن الستين أن يكون المشترك قد ترك العمل الخاضع للنظام.
٢. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام يوزع مبلغ التعويض المستحق بالكامل على أفراد العائلة بالتساوي، وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد يصرف له كامل مبلغ التعويض.
٣. في تطبيق أحكام الفقرة (أ/٣) من المادة (٤١) من النظام، يشترط لإمكان دفع تعويض الدفعة الواحدة قبل بلوغ سن الستين للمشارك الذي ينتقل إلى عمل خاضع لنظام التقاعد المدني أو العسكري، أن تكون مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.
٤. في تطبيق أحكام الفقرة (ج/٣) من المادة (٤١) من النظام يحق للمشارك المطالبة بصرف تعويض الدفعة الواحدة دون انتظار بلوغ سن الستين في الحالات الآتية إضافة للحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة:-

- أ. إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وفقاً للأحكام والشروط الواردة في الفقرة (٣) من المادة (٤) من هذه اللائحة.
- ب. إذا كان قد صدر بحقه حكم أو أمر من صاحب الصلاحية بالسجن مدة خمس سنوات فأكثر، ويدفع مبلغ التعويض في هذه الحالة وفق أحكام الفقرة (٣) من المادة (٥) من هذه اللائحة.
- ج. إذا كان المشترك قد أسقطت عنه الجنسية السعودية.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤١) من النظام يحق للمشارك في أي من الحالتين الآتي بيانها، رد تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه عن مدة اشتراك سابقة مقابل إعادة احتسابها مدة اشتراك:-
- أ. المشارك الذي كان على رأس العمل الخاضع للنظام في تاريخ بدء العمل به، وكان قد تقاضى التعويض بموجب أحكام النظام السابق، بشرط أن يبدي رغبته في إعادة احتساب المدة ويرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من ذلك التاريخ، وإذا لم يترتب على إعادة احتسابها استحقاقه معاشاً عندما ينتهي اشتراكه في النظام فيما بعد تلغى المدة، ويرد للمشارك مبلغ التعويض الذي سبق أن سدده.
- ب. المشارك الذي يعود إلى العمل فيما بعد، ويكون قد تسلم التعويض المقطوع بموجب أحكام النظام الجديد، يحق له أن يبدي رغبته في إعادة احتساب المدة بشرط أن يرده مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.
٢. إذا عاد المشارك المستحق لتعويض الدفعة الواحدة إلى عمل خاضع للنظام قبل صرف التعويض المذكور يوقف صرفه، وتضم المدة التي يقضيها في عمله الجديد إلى مدة اشتراكه السابقة في حساب مجموع مدد الاشتراك، ويعدل استحقاقه حين انتهاء اشتراكه من جديد على هذا الأساس.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٤) من النظام إذا تعمد المشارك إصابة نفسه أو ارتكب عملاً جنائياً تحقق به الخطر مع استمراره حياً فلا يستحق التعويضات المنصوص عليها في النظام، وفي حالة وفاته نتيجة لذلك يستحق أفراد العائلة التعويضات المستحقة نظاماً.
٢. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٥) من النظام تصرف المعاشات المستحقة أثناء مدة سجن المشارك إلى أسرته حسب أحكام الفقرة (٣) من المادة (٥) من هذه اللائحة.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

- في تطبيق أحكام المادة (٥٨) من النظام يراعى ما يأتي:-
١. تقديم مستند رسمي تقتنع به المؤسسة يثبت حدوث فقد المشارك في حادث يغلب عليه فيه الهلاك داخل المملكة أو خارجها.

٢. إذا لم تقتنع المؤسسة بأن فقد المشترك كان في حادث يغلب عليه فيه الهلاك يحق لأي من أفراد عائلته أو لمن يعينهم الأمر أن يتقدموا إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود ميتاً وفق ما تقضي به الأحكام الشرعية، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن.
٣. تسري أحكام هذه المادة أيضاً في حالة فقد أي من أفراد العائلة المستحقين في المعاش إذا كان من شأن ذلك رد نصيبه على باقي المستحقين.
٤. يعامل المشترك الغائب معاملة المشترك المفقود إذا صدر حكم شرعي بغيابه.

المادة السابعة عشرة (١٧)

١. في تطبيق أحكام المادة (٦٦) من النظام على المشترك في ظل النظام السابق واستمر مشتركاً حتى تاريخ العمل بالنظام، وانخفض أجر اشتراكه نتيجة لاستبعاد بعض البدلات من عناصر الأجر الخاضع للاشتراك تطبيقاً لحكم الفقرة (١/أ) من المادة (١٩) من النظام، أو نتيجة للالتزام بالحد الأعلى للأجر الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (١/ب) من المادة المذكورة، ويبلغ مجموع مدتي اشتراكه في النظامين القدر الذي يعطيه الحق في المعاش، يسوى معاشه بإحدى الطريقتين الآتيتين أيهما أفضل له:
 - أ. يحسب المعاش المستحق عن مجموع مدتي اشتراكه السابقة واللاحقة وفق أحكام الفقرة (ب) و (ج) و (د) من المادة (٧) من هذه اللائحة، على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه.
 - ب. أو يحسب معاش مستقل عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل النظام السابق مهما قلت، ويتم الحساب وفق أحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (٧) من هذه اللائحة، وعلى أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين من المدة المذكورة أو متوسط الأجر خلالها كاملة إن كانت تقل عن سنتين، ويضاف إليه معاش مستقل آخر عن مدة الاشتراك اللاحقة التي قضيت في ظل النظام الجديد مهما قلت، يحسب على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين من هذه المدة، أو متوسط أجره خلالها كاملة إن كانت تقل عن سنتين، وبمراعاة حكم الفقرة (ب) من المادة (٧) من هذه اللائحة. على ألا تزيد المدد التي تحسب كل منها منفصلة عن مدتين، أو لاهما التي وقعت قبل العمل بالنظام الجديد، والثانية التي تقع بعد العمل به.
٢. إذا كان ما يستحق للمشارك المذكور في الفقرة السابقة تعويض من دفعة واحدة طبقاً للفقرة (١) من المادة (٤١) من النظام فإن هذا التعويض يحسب بإحدى الطريقتين الآتيتين أيهما أفضل له مع مراعاة نسب حساب التعويض المنصوص عليها في تلك الفقرة من النظام:-
 - أ. إما أن يحسب التعويض المستحق عن كلا المدتين على أساس متوسط أجر الاشتراك الشهري في السنتين الأخيرتين من المدة الأخيرة.
 - ب. أو أن يحسب التعويض المستحق عن كل مدة على حدة على أساس متوسط أجر الاشتراك الشهري في السنتين الأخيرتين في كل منها، أو متوسط الأجر خلالها كاملة إن كانت تقل عن سنتين.

الفصل الثالث: أحكام خاصة بالمشاركين اختياريًا

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

١. تطبيقاً لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) والفقرة (٤) من المادة (٨) من النظام يطبق على المشترك اختياريًا سائر أحكام النظام التي لا تتعارض ووضعه باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص، وبمراعاة ما يأتي:
 - أ. الدخل الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًا من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، يقابل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً، وتحسب التعويضات المستحقة له بمراعاة ذلك.
 - ب. يحسب للمشارك اختياريًا شهر اشتراك مقابل كل شهر أدى عنه الاشتراك كاملاً.
 - ج. لا تسري بشأن المشترك اختياريًا وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٩) والفقرة (٣/ج) من المادة (٣٨) من النظام، وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤٣) من النظام.
٢. إذا كان المشترك اختياريًا قد استحق معاشاً عن مدة اشتراكه الإلزامي فإنه يعامل وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٨) من النظام دون إخلال بحكم الفقرة (٢) السابقة.
٣. لا يحق للمشارك اختياريًا طلب معاش التقاعد بسبب بلوغ سن الستين فأكثر إلا إذا كانت مدة اشتراكه الفعلية السابقة على توفقه عن الاشتراك تبلغ القدر الذي يعطيه الحق في معاش وفق أحكام الفقرة (١/أ) من المادة (٣٨) من النظام، مع مراعاة حكم الفقرة (٥) من المادة (١٩) من هذه اللائحة.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

١. في تطبيق أحكام المادتين (٣٩) و (٤٠) من النظام يعامل المشترك اختياريًا معاملة من حدث له العجز أو الوفاة وهو على رأس العمل إذا كان قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق على الشهر الذي حدث له فيه العجز أو الوفاة، وبشرط أن يكون الدفع قد تم بالفعل قبل ذلك، فإن لم يتوفر هذا الشرط يعامل المشترك معاملة من حدث له العجز أو الوفاة بعد تركه العمل الخاضع للنظام.
٢. في تطبيق أحكام المادة (٤٥) من النظام يشترط لقبول طلب المشترك اختياريًا التقاعد المبكر قبل سن الستين أن يقدم للمؤسسة المستندات التي تثبت إنهاء نشاطه أو عمله الذي اشترك في النظام على أساسه، مثل إلغاء السجل التجاري أو بيع المنشأة أو تصفيتها، مع عدم مباشرته عملاً أو نشاطاً آخر من الأنشطة أو الأعمال التي يشملها النظام.
٣. إذا تسلم المشترك اختياريًا معاش التقاعد المبكر ثم عاد لمزاولة نشاط أو عمل من الأنشطة أو الأعمال التي يمكن اشتراك من يزاولها اشتراكاً اختياريًا أو إلزامياً قبل بلوغه سن الستين يوقف صرف معاشه ولو لم

يطلب العودة للاشتراك الاختياري، وفي هذه الحالة يستمر إيقاف معاشه حتى تاريخ تركه مزاوله أي من هذه الأنشطة والأعمال أو حتى تاريخ بلوغه سن الستين - مع استمرار عدم رغبته الاشتراك من جديد في النظام - أي التاريخين أسبق.

٤. في حالة عدم قيام المشترك اختياريًا بإبلاغ المؤسسة بعودته - قبل بلوغ سن الستين - لمزاولة أي نشاط يمكن من خلاله طلب الاشتراك الاختياري أو الخضوع للاشتراك الإلزامي فإن على المؤسسة بمجرد علمها بذلك أن توقف معاشه وتطالبه برد ما صرفه من معاشات بدون وجه حق، إضافة إلى الغرامات التي يفرضها النظام.

٥. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٨) والمادة (٤٦) من النظام لا يؤثر توقف المشترك اختياريًا عن سداد الاشتراكات في آجال استحقاق التعويضات المحددة نظاماً، فإذا حان أجل الاستحقاق وتبين أن مجموع مدد اشتراكه لا تعطيه الحق في معاش يلغى اشتراكه وترد له أو لأسرته - حسب الحال - مجموع الاشتراكات التي دفعها.

الفصل الرابع: تحديد أفراد العائلة وكيفية حساب حقوقهم

المادة العشرون (م ٢٠)

١. في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين لمعاش المشترك المتوفى وفقاً للفقرة (٨) من المادة (٢) من النظام تراعى التعاريف والشروط الآتية:-
 - أ. **أرملة المشترك المتوفى:** هي زوجته أو زوجاته وقت الوفاة، أو مطلقته في طلاق رجعي متى حدثت الوفاة وهي في عدة هذا الطلاق.
 - ب. **أرمل المشتركة المتوفاة:** هو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة زوجته، ولا يعمل.
 - ج. **الأبناء:** أبناء المشترك المتوفى الذكور الذين تقل أعمارهم عن إحدى وعشرين سنة حتى يكملوا هذا السن، وتمدد حتى يكملوا ستاً وعشرين سنة إذا كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقائهم عاجزين عن الكسب بسبب مرض مزمن أو عاهة، ويعتبر الابن عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة المشترك، ولا يعمل.
 - د. **البنات:** بنات المشترك المتوفى حتى زواجهن.
 - هـ. **أبناء وبنات الابن:** أبناء وبنات ابن المشترك في حالة وفاة هذا الابن أثناء حياة المشترك بنفس الشروط المتعلقة بالأبناء والبنات، بشرط أن يكونوا تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
 - و. **الأب:** أب المشترك المتوفى متى كان تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بشرط أن يكون عاجزاً عن الكسب، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة ابنه، ولا يعمل.
 - ز. **الأم:** أم المشترك المتوفى التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.
 - ح. **الجد:** جد المشترك المتوفى الذي كان تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بشرط أن يكون عاجزاً عن الكسب وفق الأحكام المطبقة على الأب.
 - ط. **الجددة:** جدة المشترك التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.
 - ي. **الإخوة والأخوات:** هم إخوة وأخوات المشترك، ويعاملون كالأولاد ذكوراً وإناثاً دون اشتراط أن يكونوا يتامى متى كانوا تحت إعالة أخيهم المشترك حتى تاريخ وفاته.
٢. تحدد اللجنة الطبية المختصة حالة العجز عن الكسب في مجال تطبيق الفقرات السابقة بعد الاطلاع على التقارير الطبية التي يتقدم بها المستفيد.

المادة الواحد والعشرون (م ٢١)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (٨) من المادة (٢) من النظام يعتبر الشخص تحت إعالة المشترك أو صاحب المعاش إذا كان يعتمد في أي من أمور معيشته الأساسية على ما يقدمه إليه المشترك أو صاحب المعاش من نفقات. وتنتفي الإعالة إذا كان المستحق يحصل على دخل من عمل يساوي أو يزيد عن معاشه المستحق له عن المشترك أو صاحب المعاش، ومع ذلك يجوز له الجمع بين معاشه ودخله من العمل في الحدود المبينة بالفقرة (٩) من المادة (٣٨) من هذه اللائحة.
٢. يحدد المحافظ الضوابط والمستندات اللازمة لإثبات الإعالة.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

- في تطبيق أحكام المادة (٤٠) والفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام يدخل الحمل المستكن ضمن أفراد العائلة - المنصوص عليهم في الفقرة (٨) من المادة (٢) من النظام - ويحجز استحقاقه في المؤسسة حتى ينفصل ويتم صرفه وفقاً لما يأتي:-
- أ. إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.
 - ب. إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود يتم توزيع مترام المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع معاش المورث على أفراد العائلة المستحقين طبقاً للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٥) من النظام اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز طبقاً للفقرة السابقة تعويضاً من دفعة واحدة فيقسم بين المواليد بالتساوي.
 - ج. إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٥) أو الفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام حسب الحال.

المادة الثالثة والعشرون (م ٢٣)

- مع مراعاة أحكام الفقرتين (٣) و (٤) من المادة (٣٥) من النظام يراعى ما يأتي:-
١. يقطع المعاش المستحق للأرملة أو البنت أو الأخت أو بنت الابن في حالة زواجها، فإذا طلقت أو تزلمت بعد ذلك يعاد إليها نصيبها المقطوع بقيمتها التي كانت تتقاضاها من قبل، إن لم يكن قد رد على أي من المستحقين الآخرين، فإن كان هذا النصيب قد رد كله أو بعضه على أي من المستحقين يعاد توزيع معاش المورث على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً.
 ٢. يلغى معاش الابن أو الأخ أو ابن الابن العاجز في حالة زوال عجزه، وفي حالة عودة عجزه يعاد إليه نصيبه المقطوع بقيمته التي كان يتقاضاها من قبل، إن لم يكن قد رد على أي من المستحقين الآخرين، فإن كان هذا النصيب قد رد كله أو بعضه على أي من المستحقين يعاد توزيع معاش المورث على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً.

٣. إذا طلقت أو تزلت البنت أو الأخت أو بنت الابن التي كانت متزوجة وقت وفاة المشترك يعاد توزيع معاش المورث على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً وذلك لمنحها النصيب المستحق.

٤. إذا كان قد استجد على عدد المستحقين من أفراد العائلة تغيير من شأنه التأثير على قيمة النصيب الذي كان يتقاضاه من عاد إليه الحق في المعاش، فإنه في هذه الحالة يعاد توزيع معاش المورث على كافة المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً.

٥. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٢٠) من هذه اللائحة والفقرات السابقة من هذه المادة، إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة لم يدخل ضمن المستحقين في معاش المشترك حين وفاته أو كان مستحقاً وانقطع نصيبه من المعاش في وقت لاحق، ثم تقدم بعد ذلك بطلب صرف نصيبه من المعاش وثبت استحقاقه، فإنه يبدأ استحقاقه في المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي لتقديم الطلب مع إعادة توزيع المعاش على كافة المستحقين، ما لم يكن هناك فائض من المعاش يسمح بإضافة نصيبه كاملاً بأثر رجعي دون التأثير على أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش.^١

المادة الرابعة والعشرون (م ٢٤)

مع مراعاة أحكام الفقرة (١) من المادة (١٥) من هذه اللائحة، إذا تسبب أحد أفراد العائلة في تحقق الخطر بصورة مقصودة أو ارتكب عملاً جنائياً ضد المشترك فلا يستحق هذا الفرد أي تعويضات، ويحسب التعويض المستحق لأفراد العائلة على أساس عدم وجود الفرد المحروم.

المادة الخامسة والعشرون (م ٢٥)

في تطبيق أحكام المادة (٥١) من النظام توزع منحة الوفاة كاملة على أفراد العائلة المستحقين في المعاش بالتساوي فيما بينهم، وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد فإنه يتقاضى هذه المنحة كاملة، ويحدد المحافظ الإجراءات والمستندات اللازمة لصرف هذه المنحة.

^١ تم تعديل الفقرة (٥) بقرار وزير المالية رقم (٢٢٢/تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٦ هـ ولم يتم نشر التعديل في جريدة إم القرى إلا في العدد ٤٧٨٩ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/١٦ م. سابقاً كانت الفقرة (٥) كالتالي: "استثناء من أحكام الفقرة (١) من المادة (٢٠) من هذه اللائحة إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة لم يدخل ضمن المستحقين في معاش المشترك حين وفاته، ثم تقدم بعد ذلك بطلب لصرف نصيب في المعاش، وقدم ما يثبت أنه كان معالماً من المشترك في أي وقت سابق قبل وفاته، فإنه يدفع له نصيبه في المعاش دون أثر رجعي بمراعاة حكم المادة (٢١) من هذه اللائحة، بشرط أن يكون هناك فائض من المعاش دون توزيع، وفي حدود هذا الفائض، بحيث لا تتأثر أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش، ومع عدم الإخلال بأحكام المادة (٥٧) من النظام. ويطبق هذا الحكم سواء كانت وفاة المشترك قد تمت قبل العمل بالنظام الجديد أو بعده.

الفصل الخامس: إجراءات الصرف والمستندات اللازمة

المادة السادسة والعشرون (م ٢٦)

١. يحدد المحافظ ما يلزم تقديمه من مستندات لصرف التعويضات، ويمكنه على سبيل المثال الاعتماد على البيانات المستخرجة من الحاسب الآلي الخاص بالمؤسسة، والصور المستخرجة من الميكروفيلم الخاص بها في عمليات صرف حقوق المشتركين وأفراد عوائلهم، وفي هذه الحالة تعد هذه البيانات والصور مستندات كافية للصرف، كما يحدد النماذج التي يلزم التقيد بها ويجوز له الاستثناء من تلك النماذج أو الاستعاضة عنها بنماذج بديلة كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة وعلى الأخص ما يتلاءم والأساليب الآلية لصرف التعويضات.
٢. يلتزم صاحب العمل فور انتهاء خدمة المشترك بإشعار مكتب المؤسسة المختص بانتهاء الخدمة، وتاريخ انتهائها، وسببه في موعد لا يتجاوز اليوم الخامس عشر من الشهر التالي للشهر الذي انتهت فيه الخدمة، طبقاً للنموذج الذي يحدده المحافظ.
٣. يقدم طلب صرف التعويضات المستحقة بموجب النظام من المشتركين أو أفراد عوائلهم - حسب الحال - إلى أقرب مكتب لطالب الصرف، وذلك على النموذج الذي يحدده المحافظ، مع إرفاق المستندات المطلوبة، وعلى المكتب الاتصال بالمستفيدين لاستكمال أي نقص والاستعانة بصاحب العمل للاتصال بهم إذا لزم الأمر.

المادة السابعة والعشرون (م ٢٧)

على المؤسسة أن تتخذ من الوسائل والإجراءات ما يكفل سرعة تقدير المعاشات والتعويضات المستحقة وصرفها في مواعيدها المحددة.

المادة الثامنة والعشرون (م ٢٨)

- على المستحقين عن المشترك في حالة استحقاقهم معاشات أفراد العائلة أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للمادتين (٤٠) و (٤١) من النظام أن يرفقوا بطلب الصرف المستندات الآتية:
- أ. شهادة وفاة المشترك، أو مستند رسمي تقبله المؤسسة يحدد تاريخ الوفاة.
 - ب. وثيقة مصدقة رسمياً بحصر المستفيدين وأعمارهم.
 - ج. عقد زواج الأرملة أو الأرملة من المشترك إن وجد، أو أي وثيقة رسمية تفيد ذلك.
 - د. المستند الذي يفيد أن المشترك المتوفى كان يعول طالب الصرف من أفراد العائلة عند وفاته على النحو المبين بالمادة (٢١) من هذه اللائحة، ولا يشترط ذلك بالنسبة للأرملة والأبناء والبنات.

- ه. مستند تقبله المؤسسة يدل على قيد الأبناء وأبناء الابن والإخوة الذكور - الذين جاوزوا في بداية الاستحقاق أو بعد ذلك سن إحدى وعشرين سنة - في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ويتجدد هذا المستند سنوياً إلى حين انتهاء الدراسة أو بلوغ سن السادسة والعشرين - أي الأجلين أسبق - أو تقديم التقارير الطبية التي تفيد عجزهم عن الكسب - حسب الحال - لعرضها على اللجنة الطبية لتقرير حالة العجز.
- و. وثيقة رسمية تفيد أن الأرملة أو الأب أو الجد قد بلغ سن الستين، أو أكثر، ولا يعمل، أما إن كان عمره دون ذلك، فعليه أن يقدم شهادة طبية تفيد أنه عاجز عن الكسب، لعرضه على اللجنة الطبية لتقرير حالة العجز.
- ز. أي مستندات أخرى يرى المحافظ لزوم إرفاقها بطلب الصرف.

المادة التاسعة والعشرون (م ٢٩)

١. يصرف النصيب في المعاش إلى مستحقه إذا كان حاصلاً على بطاقة الهوية الوطنية.
٢. يصرف نصيب القاصر أو ناقص الأهلية في المعاش إلى الوصي أو القيم المحدد بموجب صك شرعي ينص صراحة على صلاحيته لتسلم المعاش، ويمكن تقديم هذا الصك في أي وقت طالما كان الحق في المعاش قائماً.
٣. إذا لم يقدم الصك المذكور في الفقرة السابقة ضمن مستندات الصرف، يبادر المكتب المختص بصرف معاش القاصر أو ناقص الأهلية إلى من يقيم معه إذا كان الأب أو الجد الصحيح أو الأم أو أرشد إخوانه، حسبما هو مبين بالمستندات، إلى أن يقدم للمكتب صك شرعي بتعيين وصي أو قيم، ومتى قدم هذا الصك يبدأ الصرف بموجبه اعتباراً من معاش الشهر التالي لتقدمه.

المادة الثلاثون (م ٣٠)

- دون إخلال بأحكام المادة السابقة إذا كان طالب الصرف وصياً أو قيماً أو وكيلاً عن صاحب المعاش أو التعويض، أو عن المستحقين عنه فيجب أن يرفق بطلب الصرف:-
- أ. توكيلاً رسمياً صادراً من الجهة المختصة أو توكيلاً يحرره الموكل أمام الموظف المختص، ويعتمد من مدير المكتب، على أن يتجدد التوكيل في الحالتين في فترات دورية يحددها المحافظ. كما يقتصر قبول التوكيل في صرف معاشات خارج المملكة على المعاشات المستحقة للسعوديين فقط.
- ب. أو قرار تعيين وصي أو قيم، أو وكيل عن الغائب حسب الحال.

المادة الواحد والثلاثون (م ٣١)

على صاحب المعاش أو التعويض، أو أي من المستحقين عنه أن يحدد في طلب الصرف طريقة تسلمه المبالغ المستحقة له من بين الطرق التي تحددها المؤسسة، ويحق لصاحب الشأن طلب تغيير طريقة تسلمه المستحقات الدورية عن الأشهر اللاحقة لطلب التغيير لأسباب تقبلها المؤسسة، على أن يتم دفع المعاشات وغيرها من

التعويضات داخل المملكة. ومع ذلك يجوز للمحافظ - في الحالات الاستثنائية التي يراها - الموافقة على أن يتم الدفع خارج المملكة وفق الإجراءات والشروط التي يحددها.

المادة الثانية والثلاثون (م ٣٢)

على المؤسسة أن تشعر صاحب الشأن بكافة البيانات المتعلقة بالمعاش أو التعويض المستحق له، والمبالغ المقطعة إن وجدت، وقيمة الصافي المستحق صرفه، والجهة التي يصرف منها، وشروط استمرار الصرف.

المادة الثالثة والثلاثون (م ٣٣)

١. يبدأ استحقاق المعاشات من أول الشهر التالي للشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة للاستحقاق، ويتم استحقاق المعاش مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ.
٢. ينتهي الحق في المعاش بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة لإنهاء الحق فيه.
٣. لأغراض تطبيق أحكام الفقرتين (١) و (٢) من هذه المادة، الشهر المعتد به في استحقاق المعاشات - المنصوص عليه في هذه اللائحة-، وانتهاء الحق في تلك المعاشات هو الشهر المحدد وفق التقويم الميلادي.
٤. يتم صرف المعاشات المستحقة - المنصوص عليها في هذه اللائحة - وفق التقويم الميلادي، ويراعى ألا تتجاوز مواعيد الصرف الدوري للمعاشات الأسبوع الأول من كل شهر من ذات التقويم. ويجوز بقرار من المحافظ تقديم موعد الصرف في الأحوال التي يرى فيها ملاءمة ذلك.

المادة الرابعة والثلاثون (م ٣٤)

يحدد المحافظ بالاتفاق مع جهات الصرف المدة التي يظل فيها التعويض قابلاً للصرف عن طريقها، والمواعيد التي تعاد فيها التعويضات التي لم تصرف خلال هذه المدة إلى المؤسسة، كما ينظم المحافظ بقرار يصدره حالات الصرف من مكاتب المؤسسة.

المادة الخامسة والثلاثون (م ٣٥)

١. على صاحب المعاش، أو المستحق عنه أن يخطر المكتب المختص بأي تغيير يؤثر على استحقاقه للمعاش، وبصفة خاصة إذا التحق بأي عمل يستحق عنه أجراً، فإذا لم يقم بهذا الإخطار، أو امتنع عن الإجابة، أو أدلى ببيانات خاطئة، أو تأخر في الإجابة عن الموعد المحدد، أو قام لدى المكتب شك في المستندات المقدمة منه، كان لمدير المكتب أن يوقف صرف المعاش كله أو بعضه إلى أن يتأكد من أحقية المستفيد في الصرف، فإذا ثبت ذلك يستأنف الصرف له، وذلك دون إخلال بأحكام الفقرة التالية، وأحكام المادة (٣٩) من هذه اللائحة.

٢. على صاحب المعاش، أو المستحقين عنه، أو من ينوب عنهم شرعاً، أو اتفاقاً، أن يقدموا للمؤسسة في المواعيد التي يحددها المحافظ إقراراً موقعاً عليه من شاهدين على النموذج الذي يحدده المحافظ لهذا الغرض

يثبت استمرار استيفاء شروط استحقاقهم المعاش، أو أن يوقع صاحب المعاش، أو المستحقون عنه - حسب الحال - على النموذج أمام الموظف المختص، ويوقف صرف المعاش في حالة التخلف عن تقديم النموذج المذكور في الزمن المحدد، ولا يعاد الصرف إلا بعد تقديم هذا النموذج متى كانت شروط استحقاق المعاش متوفرة. ويجوز للمحافظ أن يعطي صاحب الحق مهلة لتقديم الإقرار المشار إليه قبل وقف الصرف، وبانتهاء هذه المهلة يبدأ سريان المدد المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام، مع مراعاة القواعد المنصوص عليها في المادة (٤٠) من هذه اللائحة.

المادة السادسة والثلاثون (م ٣٦)

يجب على صاحب معاش العجز غير المهني أن يتقدم إلى اللجنة الطبية المختصة لإعادة الفحص الطبي عليه لإثبات استمرار حالة العجز لديه وذلك في المواعيد التي تحددها اللجنة، فإن رفض دون عذر - يقبله مدير المكتب - الخضوع لهذا الفحص يوقف صرف معاشه حتى يتقدم للفحص الطبي، فإن استجاب يستأنف صرف معاشه دون إخلال بأحكام المادة (٤٠) من هذه اللائحة. ويسري هذا الحكم أيضاً على أي من أفراد العائلة يكون قد استحق معاشه بسبب العجز عن الكسب.

الفصل السادس: أحكام عامة

المادة السابعة والثلاثون (م ٣٧)

مع مراعاة أحكام المادة (٤٨) من النظام والمادة (٢٥) من لائحة التسجيل والاشتراكات يحدد السن - في مجال استحقاق التعويضات - وفقاً للتقويم الهجري، وإذا كان تاريخ الميلاد محددًا بالتقويم الميلادي يؤخذ بالتاريخ المناظر له بالتقويم الهجري، وفي حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية التي ولد فيها حسب الحال.

المادة الثامنة والثلاثون (م ٣٨)

يكون الجمع بين أكثر من تعويض من التعويضات التي يقررها النظام أو الجمع بين أي منها والأجر في الحدود ووفق الأحكام الآتية:-

١. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش المستحقين له بصفته مشتركاً في الحدود المنصوص عليها في الفقرة (١/٣) من المادة (٥٥) من النظام، ويكون مجموع ما يسمح له بتقاضيه طبقاً لذلك هو القدر الذي يوزع على أفراد عائلته بعد وفاته.
٢. يحق للمشارك أو المستحقين عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
٣. يحق للأبناء والبنات الجمع بين ما يستحق لهم في المعاش أو العائدة عن الأب، وما يستحق لهم فيهما عن الأم.
٤. يحق لأبناء وبنات الابن الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن المشترك وما يستحق لهم فيهما عن الأب والأم.
٥. يحق للأرملة الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن نفسها، وبين ما يستحق لها عن زوجها من معاش أو عائدة، ويطبق ذات الحكم على الأرملة المستحق.
٦. يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له، إذا كان من العاجزين عن الكسب الوارد ذكرهم في المادة (٢٠) من هذه اللائحة.
٧. في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرات السابقة، إذا استحق لشخص واحد أكثر من معاش، أو معاش وعائدة بموجب أحكام هذا النظام، يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائدة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣,٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من العائدة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر حداً أقصى.

٨. تجمع الأرملة بين نصيبها في العائدة أو المعاش المستحق عن زوجها المشترك ودخلها من العمل.
٩. إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة - فيما عدا أرملة المشترك - يعمل بأجر يساوي نصيبه في المعاش أو العائدة، أو يزيد عليه، يوقف صرف معاشه أو عائدته، فإن كانت قيمة العائدة أو المعاش تزيد عن قيمة الأجر، يخفض ما يستحقه من العائدة أو المعاش بمقدار قيمة الأجر، ومع ذلك يحق له الجمع بينهما في حدود (٣,٠٠٠) ثلاثة الاف ريال، فإن نقص الأجر عن هذا الحد يمنح له من المعاش أو العائدة القدر الذي يكمل هذا الحد.
١٠. في تطبيق أحكام الفقرة (٣/د) من المادة (٥٥) من النظام، يحق لكل فرد من أفراد عائلة المشترك الجمع بين أكثر من منحة مستحقة بموجب أحكام المادة (٥١) من النظام عن أكثر من مشترك.
١١. لا تخل الأحكام المتقدمة بما تتضمنه لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية من أحكام تتعلق بتحديد حالات وحدود الجمع بين البديل اليومي وغيره من التعويضات.

المادة التاسعة والثلاثون (م ٣٩)

- إذا دفعت المؤسسة للمشارك، أو لأي من المستحقين عنه، معاشات أو تعويضات من أي نوع زيادة عما يستحقه أي منهم نظاماً، فإنه يحق للمؤسسة في جميع الأحوال استرداد ما صرف بالزيادة بحسمه مما يكون مستحقاً لهم في ذمة المؤسسة من مبالغ أخرى، فإن لم يوجد لهم شيء من ذلك يرجع عليهم بالطرق النظامية مع مراعاة الأحكام الآتية:-
١. مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٢) من هذه المادة، إذا كان ما صرف بالزيادة في صورة معاش أو غيره مما يصرف دورياً للمشارك أو لأي من المستحقين عنه، يلزم تصحيحه، إضافة إلى حسم ما صرف بالزيادة مما يكون قد تراكم للمشارك أو للمستحقين عنه - حسب الحال - أو مما يستحق لهم شهرياً، وذلك على أقساط شهرية لا تتجاوز (١٠%) من الاستحقاق الشهري، أو بنسبة أكبر بموافقة المستحق بحد أقصى (٢٥%) شهرياً.
 ٢. إذا كان ما صرف بالزيادة قد تم صرفه لأحد المستحقين الذي لازالت له حقوق لدى المؤسسة، يسترد الجزء الزائد مما يستحق لمن صرفت له الزيادة فقط دون الرجوع على باقي المستحقين، إلا في حدود ما يرد عليهم من نصيبه في حالة إغائه.
 ٣. إذا كان ما صرف بالزيادة ناتجاً عن بيانات غير صحيحة مقدمة من المشارك أو أحد المستحقين عنه أو ممن يقوم مقامهم، يجوز للمؤسسة أن تطبق بحقهم أحكام المادة (٦٢) من النظام، إضافة إلى إلزامهم برد ما تم دفعه لهم بالزيادة.
 ٤. في الحالات التي يتعذر فيها على المؤسسة استرداد ما صرف بالزيادة يجوز للمحافظ الرجوع على الموظف أو الموظفين المتسببين في ذلك، إذا ثبت من التحقيق أنهم لم يأخذوا جانب الحرص المتوقع من الموظف العادي.
 ٥. يجوز للمحافظ التجاوز عن استرداد ما صرف بالزيادة في الحالات التي لا يكون فيها ثمة مبالغ أخرى للمشارك أو المستحقين عنه لدى المؤسسة يمكن الحسم منها وذلك للأسباب المبررة التي يفدرها.

المادة الأربعون (م ٤٠)

تطبيقاً لحكم المادة (٥٧) من النظام لا تقبل المطالبة ببدايات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة، ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، ما لم يكن هناك عذر يقبله المحافظ، مع مراعاة القواعد الآتية:-

١. يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين قاطعاً للتقدم بالنسبة لسائر المستحقين الذين لم يتقدموا بطلبات لصرف مستحقاتهم.

٢. يعتبر الطلب المقدم لصرف نوع من أنواع التعويضات بمنزلة طلب لصرف باقي التعويضات المستحقة، كما يعتبر الطلب المقدم من المشترك لإثبات عجزه غير المهني طلباً لصرف ما يستحق وفقاً للنظام وهذه اللائحة.

٣. إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين بالفقرتين السابقتين مستوفياً العنوان والجهة التي يمكن الصرف عليها خلال المهلة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام فإن الحق في المعاش يظل قائماً إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ولو تأخر استكمال المستندات والبيانات اللازمة، أما إذا لم يكن طلب الصرف مستوفياً لها فإن على المؤسسة السعي للاتصال بصاحب الحق بكافة الوسائل المتاحة لها، بما في ذلك الإعلان في وسائل الإعلام والاستعانة بصاحب العمل وأقارب صاحب الحق إن كانوا معروفين للمؤسسة، وفي هذه الحالة تبدأ من جديد المهلة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام اعتباراً من تاريخ أول خطاب يصدر من المؤسسة لاستيفاء المستندات والبيانات اللازمة.

٤. بالنسبة للمعاشات الدورية المستحقة بعد صرف أول معاش ولا يتقدم صاحب الحق لصرفها في المواعيد المحددة، يطبق بالنسبة لكل معاش شهري منها حكم المادة (٥٧) من النظام.

٥. إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين فيما تقدم. بعد انتهاء المهلة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام، وقبلت المؤسسة العذر في التأخير، تدفع المؤسسة للمستفيد كامل حقه محسوباً من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم تقبل عذره تدفع له المعاش الشهري اعتباراً من معاش الشهر الذي قدم فيه الطلب، إضافة إلى المعاشات المستحقة عن الاثني عشر شهراً السابقة.

٦. لا تخل أحكام هذه المادة بميعاد عرض حالة العجز غير المهني على اللجنة الطبية لإثبات حالة العجز المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (٣٩) من النظام.

المادة الواحد والأربعون (م ٤١)

في تطبيق أحكام المادة (٦١) من النظام، لكل من المشترك أو المستحقين عنه - حسب الحال - الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في شأن استحقاق التعويضات وطريقة حسابها، ويتم الاعتراض والنظر فيه وفق الأحكام التفصيلية المنصوص عليها في لائحة التسجيل والاشتراكات.

المادة الواحد والأربعون (م ٤١) (مكرر)

يجوز للمحافظ إلزام أي من المخاطبين بأحكام هذه اللائحة بالتعامل مع المؤسسة إلكترونياً.

الفصل السابع: أحكام انتقالية

المادة الثانية والأربعون (م ٤٢)

في تطبيق أحكام المادة (٦٧) من النظام، يعمل بالقواعد التالية:-

١. أ- معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز غير المهني، التي استحققت للمشارك في ظل النظام السابق، ولا زالت مستحقة له حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، تزداد إلى (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً إن كانت تقل عن ذلك، مع الالتزام بحكم الفقرة (د) من المادة (٧) من هذه اللائحة بالنسبة لإعانة الأعباء العائلية.
- ب- إعانة الحاجة لمعونة الغير المستحقة لأصحاب معاشات العجز غير المهني المذكورين في الفقرة (أ)، يعاد تقديرها على أساس قيمة المعاش بعد رفعه إلى الحد الأدنى.
- ٢- معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، يعاد تحديد أنصبتهم على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك، وإذا كان نصيب أي من أفراد العائلة بعد هذا الرفع يقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهرياً، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً أو متوسط الأجر الذي تم على أساسه تقدير معاش المورث أيهما أكثر.
- ٣- تطبق أحكام الفقرتين السابقتين على المشتركين السعوديين وأفراد عوائلهم. كما تطبق كذلك على المشتركين غير السعوديين وأفراد عوائلهم الذين يتسلمون معاشاتهم داخل المملكة، بشرط أن يكون مرخصاً لهم بالإقامة الدائمة بها.
- ٤- تطبق أحكام الفقرات السابقة ابتداء من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بالنظام الجديد.

المادة الثالثة والأربعون (م ٤٣)

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٦٩) من النظام، يعمل بالقواعد الآتية:-

١. كل واقعة جديدة تحدث في ظل النظام الجديد تؤثر في حقوق المشتركين الذين انتهت مدة اشتراكهم واستحقوا معاشات في ظل النظام السابق وحقوق أفراد عوائلهم يطبق بشأنها أحكام النظام الجديد، مثل عودة صاحب المعاش إلى عمل خاضع للاشتراك أو وفاته، أو طلاق الأرملة، أو البنات أو بنت الابن أو الأخت، أو ترملها،

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات النورية إلى مبلغ ٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/٠١/١٤٣٤هـ الموافق ٢٧/١١/٢٠١٢م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

أو تجاوز الأبناء والإخوة الذكور سن استحقاق المعاش أو أن يتقرر بعد العمل بالنظام الجديد حاجة صاحب معاش العجز لمعونة الغير، مع مراعاة القواعد المنصوص عليها في الفقرات الآتية.

٢. معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، تظل محكومة بأحكام النظام السابق في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين للمعاش، ونسب توزيع المعاش عليهم، وأحكام رد الأنصبة التي تلغى على باقي المستحقين، واستثناء من هذا الحكم يجوز للمحافظ إدخال أي من المستحقين من أفراد العائلة الذين أضافهم النظام الجديد، كالأرمل والجد والجددة، وأبناء وبنات الابن الذين توفي أبوه أثناء حياة المشترك. وكذلك اللاتي يطلقن أو يترملن من البنات والأخوات وغيرهن ممن نص عليهن النظام الجديد، ومنحهم نصيباً من معاش المشترك، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها معاش المورث موزعاً بالكامل، وفي حدود الباقي دون توزيع، وعلى أساس النسب المنصوص عليها في النظام السابق.

٣. المشترك الذي انتهت مدة اشتراكه قبل بدء العمل بالنظام الجديد، ولم يكن قد تسلم التعويض المستحق عنها نظاماً، كما لا يستحق عنها معاشاً بموجب أحكام النظام السابق، يحق له الحصول على معاش بالشروط ووفق الأحكام المبينة فيما يأتي:

١/٣- المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً على الأقل، وبلغ سن الستين أو تجاوزها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق له طلب الحصول على معاش تقاعد.

٢/٣- المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (٣٠٠) ثلاثمائة شهر على الأقل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام يحق له طلب الحصول على معاش تقاعد مبكر.

٣/٣- المشتركة التي توافرت لها مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً على الأقل، وبلغت سن الستين أو تجاوزتها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق لها طلب الحصول على معاش التقاعد.

٤/٣- المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً من العاملين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وتوقف عن العمل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام يحق له طلب صرف معاش التقاعد بذات شروط نص الفقرة (٣) من المادة (٤) من هذه اللائحة.

٥/٣- المشترك الذي صدر بحقه حكماً بالسجن، يحق لأفراد عائلته الانتفاع بمزايا معاش التقاعد وفق أحكام المادة (٥) من هذه اللائحة سواء كان الحكم الصادر بحقه سابقاً على تطبيق النظام واستمرت فترة سجنه إلى ما بعد التطبيق أو كان الحكم صادراً بعد تطبيق النظام.

٦/٣- المشترك الذي بلغ سن الستين فأكثر قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، أو يبلغها بعد العمل به، وله مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) ستين شهراً، ولم تبلغ (١٢٠) مائة وعشرين شهراً يحق له أو لأفراد عائلته من بعده في حال وفاته طلب ضم مدة اعتبارية وفق أحكام المادة (٦) من هذه اللائحة طالما توفرت الشروط الأخرى المحددة نظاماً.

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تم كتابتها بهذا الصيغة (٣/١، ٣/٢، ٣/٣، ٣/٤... إلخ) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الإنجليزية، والصحيح هو (١/٣)، ٢/٣، ٣/٣، ٤/٣، ٥/٣... إلخ، وفقاً للائحة تعويضات فرع المعاشات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥ هـ.

٧/٣- المشترك الذي حدث له عجز غير مهني أو توفي قبل العمل بالنظام الجديد، والمشارك الذي يحدث له عجز غير مهني أو يتوفى بعد العمل به، يربط له أو لأفراد عائلته حسب الحال، معاش العجز أو الوفاة المستحق بموجب النظام السابق، وإذا لم تتوفر الشروط اللازمة لاستحقاق المعاش المذكور، يربط له أو لهم - حسب الحال - معاش التقاعد المقرر لمن يصاب بعجز غير مهني أو يتوفى بعد تركه العمل وفق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٩) أو الفقرة (١) من المادة (٤٠) من النظام الجديد - حسب الحال - بمراعاة ضم المدة الاعتبارية.

١/٤- المشترك الذي تسلم التعويض المقطوع خلال السنة السابقة على بدء تطبيق النظام الجديد، بسبب بلوغه سن الستين فأكثر، أو بسبب إصابته بعجز غير مهني، يحق له الحصول على معاش التقاعد في الحالتين الآتيتين:-

أ. إذا كانت مدة اشتراكه تبلغ (١٢٠) مائة وعشرون شهراً فأكثر.

ب. إذا كانت مدة اشتراكه تبلغ (٦٠) ستين شهراً إلى أقل من (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، وفي هذه الحالة تضاف له مدة اعتبارية بالقدر الذي يكمل مدته إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، وذلك وفق ما تضمنته المادة (٦) من هذه اللائحة من أحكام. وفي حالة وفاة المشارك المذكور خلال العام ١٤٢١هـ، أو العام ١٤٢٢هـ، يحق لأفراد عائلته طلب الاستفادة بأحكام هذه الفقرة. ويفوض المحافظ في تحديد المستند الذي يتحدد بموجبه أن التعويض صرف خلال العام ١٤٢١هـ.

٢/٤- يشترط للإفادة من حكم الفقرة (١/٤) السابقة أن يرد المشارك أو أفراد عائلته، التعويض المقطوع الذي سبق أن تقاضاه المشارك، على أن يتم الرد دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ بدء العمل بالنظام أو سنة من تاريخ وفاة المشارك حسب الحال.

١/٥- يُقدر المعاش المستحق تطبيقاً لأحكام الفقرات السابقة على أساس ما يقضي به النظام السابق بالإضافة إلى ما قد يكون مستحقاً من الإعانة المقررة للعاجز الذي يحتاج إلى مساعدة غير للقيام بأعباء حياته العادية مقدره وفق أحكام النظام الجديد، أو إعانة المعالين، دون إخلال بأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة، (٧) والفقرة (٢) من المادة (٤٢) من هذه اللائحة.

٢/٥- استثناء من حكم الفقرة السابقة يقدر المعاش المستحق عن المدة الاعتبارية التي تحسب بموجب الفقرة (٦/٣) والفقرة (٧/٣) من هذه المادة، وفق أحكام الفقرة (ب) من المادة (٧) من هذه اللائحة.

^١ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تم كتابتها بهذا الصيغة (٤/١ ، ٤/٢) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الإنجليزية، والصحيح هو (١/٤ ، ٢/٤)، وفقاً لللائحة تعويضات فرع المعاشات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥هـ.

^٢ في موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وتم كتابتها بهذا الصيغة (٥/١ ، ٥/٢ ، ٥/٣) نظراً لاستخدام الأرقام باللغة الإنجليزية، والصحيح هو (١/٥ ، ٢/٥ ، ٣/٥)، وفقاً لللائحة تعويضات فرع المعاشات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٨/تأمينات وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥هـ.

٣/٥- فيما عدا ما تتضمنه الفقرتان (١/٥) و (٢/٥) السابقتان تطبق على المشترك أو أفراد عائلته - حسب الحال - سائر أحكام النظام الجديد بما في ذلك الأحكام الخاصة بتحديد أفراد العائلة المستحقين في المعاش، وتحديد أنصبتهم.

٦- تستحق المعاشات المترتبة على تطبيق الفقرات السابقة اعتباراً من التواريخ المحددة فيما يأتي:-
أ. من تاريخ بلوغ سن الستين على ألا يسبق ذلك تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاشات التي تستحق طبقاً للفقرتين (١/٣) و (٣/٣) من هذه المادة.

ب. من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب الصرف بالنسبة لطلبات الحصول على المعاشات التي تستحق طبقاً للفقرتين (٢/٣) و (٤/٣) من هذه المادة، إلا إذا كان المشترك قد بلغ سن الستين فيطبق بشأنه حكم الفقرة (أ) السابقة.

ج. من تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاش المستحق بموجب الفقرة (٥/٣).

د. من تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاش المستحق بموجب الفقرة (٦/٣) لمن بلغ سن الستين أو أكثر قبل العمل بالنظام، واعتباراً من تاريخ بلوغه هذا السن بالنسبة لمن بلغه بعد العمل به.

هـ. من أول الشهر التالي للتاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية لثبوت العجز أو من أول الشهر التالي للوفاة - حسب الحال - بالنسبة للمعاشات التي تستحق طبقاً للفقرة (٧/٣).

٧- المشتركة التي لم تبلغ سن الستين، ولا تستفيد من فرص الحصول على معاش بموجب أحكام الفقرات السابقة من هذه المادة، يحق لها التقدم بطلب لتسلم تعويض الدفعة الواحدة المستحق لها.

٨- في جميع حالات استحقاق المعاشات لمن انتهت مدة اشتراكهم قبل العمل بالنظام الجديد سواءً طبقاً لأحكام هذه المادة، أو بموجب أحكام النظام السابق، والتي يحين موعد بدء استحقاقها بعد تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، أو لم يتم تسويتها بعد حتى التاريخ المذكور، يتم حساب متوسط الأجر الذي تقدر على أساسه المعاشات بمراعاة حكم الفقرة (ج/٣) من المادة (٣٨) من النظام.

٩- أ- تطبق أحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة فيما تضمنته من إجازة الجمع بين المعاشات والعائدات أو بينها وبين الأجر، على مستحقي المعاشات والعائدات المستحقة بموجب النظام السابق، وأوقف حقهم في المعاش أو العائدة بسبب ما كان يتضمنه ذلك النظام من حظر الجمع بين التعويضات، بعضها وبعض، أو بينها وبين الأجر، غير أنه بالنسبة لمعاشات وعائدات أفراد العائلة يشترط لتطبيق هذا الحكم أن يكون هناك فائض من المعاش أو العائدة غير موزع بحيث يتم تطبيق المادة (٣٨) من اللائحة في حدود هذا الفائض، على ألا يترتب على تطبيق أحكام هذه الفقرة صرف أي مبالغ عن الفترة السابقة على بدء العمل بالنظام الجديد.

٩- ب- الأبناء وأبناء الابن والأخوة الذكور الذين استحقوا معاشات أو عائدات بموجب النظام السابق، وأوقف استحقاقهم بسبب بلوغهم سن العشرين، أو سن الخامسة والعشرين (بالنسبة للطلبة)، يعاد حقهم في المعاش حتى سن الواحد والعشرين أو سن السادسة والعشرين حسب الحال، بشرط أن يكون هناك فائض من المعاش غير موزع وفي حدود هذا الفائض، وعلى ألا يترتب على ذلك صرف أي مبالغ عن فترة سابقة على بدء العمل بالنظام الجديد، ويقتصر تطبيق حكم هذه الفقرة على الأبناء وأبناء الابن والأخوة الذكور السعوديين، وكذلك غير السعوديين المقيمين إقامة دائمة بالمملكة.

١٠- أصحاب المعاشات الذين عادوا إلى عمل خاضع للنظام السابق وأوقف صرف معاشاتهم بموجب أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٨) من النظام المذكور، واستمرت موقوفة إلى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، تطبق بحقهم أحكام الفقرة (٤/أ) من المادة (٣٨) من النظام الجديد، على ألا يترتب على ذلك صرف أي مبالغ عن الفترة السابقة على بدء العمل بالنظام الجديد.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

الفصل الأول: طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل

المادة الأولى (م ١)

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله، متى كانت حالته تسمح بذلك. وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البديل اليومي المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٣٠) من النظام، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبديل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص.

٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية، وذلك في خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب ترجع عليه المؤسسة بقيمة البديل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ.

٣. في حالة انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها يلتزم المصاب بإبلاغ المكتب المختص التابع له محل إقامته إن كان غير ممارس لأي عمل، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه، وذلك في الميعاد ووفق الإجراءات المبينة بالفقرة (١) من هذه المادة، وعلى المكتب المختص إخطار صاحب العمل بواقع الحال.

الفصل الثاني: العناية الطبية

المادة الثانية (م ٢)

مع مراعاة أحكام المادة (٥) من هذه اللائحة، على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الطبية اللازمة للمصاب أن ينقله إذا لزم الأمر إلى جهة العلاج المتعاقدة مع المؤسسة والمحددة له من قبل، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

المادة الثالثة (م ٣)

١. يراعى في العناية الطبية أن يتم تقديم العلاج للمصاب مهما كان نوعه حسب ما تقتضيه حالته الصحية، وطوال المدة اللازمة لاستكمال علاجه إلى أن يشفى تماماً أو تستقر حالته، حسب ما تقدره جهة العلاج، وبموافقة طبيب المكتب، وعلى المكتب المختص متابعة العلاج، وله عن طريق طبيبه مناظرة المريض وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب الشفاء أو استقرار الحالة.

٢. يدخل في العلاج ما يأتي:-

- أ. علاج التشويه الناتج عن الإصابة في الحالات الضرورية وصولاً لتمكين المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو لكون التشويه مما له تأثير على حياته الاجتماعية العادية.
- ب. تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً إذا اقتضت حالتهم ذلك.
- ج. تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وصيانتها وتجديدها عند الحاجة داخل المملكة، متى كان تلفها أو كسرها لا يرجع إلى إهمال المصاب أو مخالفة تعليمات العلاج.
- د. علاج الحالات المرضية التي يتحتم علاجها وصولاً إلى شفاء المصاب من إصابة العمل.
- هـ. علاج الحالات المرضية التي قد تلحق بالمصاب بإصابة عمل أثناء إقامته بالمستشفى للعلاج من الإصابة، سواء كان هذا المرض من مضاعفات الإصابة أو نتيجة الأسلوب الذي أتبع لعلاجها، أو بسبب عدوى جرثومية حدثت نتيجة إقامته في المستشفى لعلاجها من الإصابة، أو بسبب تعرضه لحادث عرضي أثناء إقامته به لهذا الغرض. ولا يعتبر العجز الناتج عن الحالات المرضية المشار إليها إصابة عمل، إلا في الحالة التي يكون فيها المرض ناتجاً عن مضاعفات الإصابة.
- و. علاج انتكاسة إصابة العمل أو مضاعفاتها ولو لم يكن المصاب ممارساً لعمل خاضع للنظام وقت حدوثها.
- ز. يتم أعمال أي من الفقرات السابقة حسب ما تقدره جهة العلاج وبموافقة طبيب المكتب.

المادة الرابعة (م ٤)

١. تتخذ المؤسسة التدابير اللازمة لعلاج المصاب وتقديم العناية الطبية له بالمستشفيات والمراكز الصحية والعيادات الخاصة المملوكة لها، أو التي يتم التعاقد معها لهذا الغرض، وإذا لم تتوافر العناية الطبية المطلوبة في هذه الجهات تقوم المؤسسة بتوفيرها بالمستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة.
٢. يجوز للمؤسسة الاتفاق مع أي من الجهات الطبية الخاصة أو أي من أصحاب العمل الذين تتبعهم جهات علاج خاصة، لعلاج عمالهم المصابين وتقديم العناية الطبية اللازمة لهم سواءً كانت تلك الجهات متعاقدة مع المؤسسة أو غير متعاقدة معها، ويتم تعويض تلك الجهات عن نفقات العلاج وفق ما يتم الاتفاق عليه بموجب عقود تبرمها المؤسسة معها، أو في كل حالة على حدة حسب الأسعار المتفق عليها مع جهات العلاج المتعاقدة مع المؤسسة، غير أن الإصابات التي لا تتوافر إمكانيات علاجها بتلك الجهات تحال إلى جهات العلاج المتعاقدة معها المؤسسة التي تتوافر فيها إمكانيات العلاج.

المادة الخامسة (م ٥)

١. في الحالات المستعجلة يجوز للمصاب أن يلجأ إلى أي من جهات العلاج المرخص لها كطبيب أو عيادة طبية خاصة، أو مستشفى خاص، بشرط أن تكون حالته لا تحتمل تأخير نقله إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة من قبل، وأن يبادر المصاب أو صاحب العمل بإبلاغ المكتب المختص بذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الالتجاء إلى جهة العلاج المذكورة، ويقرر طبيب المكتب مدى توفر حالة الاستعجال، ويجوز لمدير المكتب التجاوز عن التأخير في الإبلاغ لأسباب مبررة.
٢. للمؤسسة الحق في نقل المصاب لجهة العلاج المحددة من قبل عندما تسمح حالته بالانتقال إليها.
٣. تتحمل المؤسسة نفقات علاج المصاب بالجهات المشار إليها في الفقرة (١) في حدود الأسعار المحددة من قبل بمعرفة الجهة التي عولج فيها وفقاً لما يقرره المحافظ، وله وضع حد أقصى لما تدفعه المؤسسة من نفقات العلاج للإصابات المختلفة بتلك الجهات.
٤. استثناء من أحكام الفقرة (٣)، لا تتحمل المؤسسة نفقات علاج المصاب التي تلتزم بها بموجب تلك الأحكام إلا في حدود النفقات المحددة بالجهات التابعة لها أو المتعاقدة معها وذلك في الحالات الآتية:-
 - أ. إذا لم يتم الإبلاغ خلال المهلة المذكورة في الفقرة (١)، ما لم يقبل مدير المكتب المختص العذر في التأخير.
 - ب. إذا رفض المصاب الانتقال إلى جهة العلاج التي تحددها المؤسسة وفقاً لحكم الفقرة.
 - ج. إذا تبين للمؤسسة أن حالة المصاب لم تكن من الحالات المستعجلة التي تدعو إلى اللجوء إلى جهة علاج غير محددة من قبلها.
٥. إذا لم يتوفر العلاج اللازم في جهة العلاج المتعاقد معها المنوم فيها المصاب، ينقل إلى جهة علاج أخرى يتوفر بها العلاج اللازم يحددها مدير المكتب سواءً كانت المؤسسة متعاقدة أو غير متعاقدة معها، وتتحمل المؤسسة في هذه الحالة تكاليف العلاج في الجهة المنقول إليها. وإذا تم النقل بدون موافقة مدير المكتب

المختص فلا يتم التعويض عن قيمة تكاليف العلاج إلا بموافقة المحافظ وفي حدود الأسعار المحددة بجهات العلاج المتعاقدة مع المؤسسة أو المملوكة لها.

المادة السادسة (م ٦)

١. تلتزم المؤسسة بنفقات انتقال المصاب ذهاباً وعودةً من مكان العمل أو من مسكنه - حسب الحال - إلى الجهات وفي الحالات الآتية:-
 - أ. إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج وفقاً لأحكام هذه اللائحة.
 - ب. إلى المكان الذي يجري فيه تركيب الجهاز التعويضي والتأهيل على استعماله.
 - ج. إلى مكان إجراء الفحوص الطبية من أي نوع سواءً في جهات العلاج أو لدى طبيب المؤسسة أو لدى اللجان الطبية المختصة.
٢. إذا قررت اللجنة الطبية المختصة بناءً على رأي جهة العلاج، حاجة المصاب إلى مرافق أثناء العلاج، تتحمل المؤسسة نفقات انتقال المرافق وإقامته طوال الفترة التي تحددها اللجنة، ولو كان المصاب يقضي فترة إقاعده المؤقت داخل البلد الذي يقيم فيه طالما قررت اللجنة ضرورة ذلك.
٣. استثناء من أحكام الفقرة (٢) لا تستحق نفقات انتقال وإقامة للمرافق طوال الفترة التي يقضيها المصاب داخل جهة العلاج، إلا إذا رأت اللجنة الطبية ضرورة إقامته معه.
٤. إذا اقتضت حالة المصاب علاجه خارج البلد الذي يقيم فيه، يحق له صرف نفقات إقامة له ولمرافقه إذا أُضطر للإقامة خارج المستشفى أو مركز العلاج، وثبت تحمله نفقات هذه الإقامة.
٥. مع مراعاة أحكام الفقرتين (٢) و (٣)، يشترط لصرف نفقات الانتقال والإقامة في جميع الحالات أن يكون الانتقال والإقامة مستنداً إلى موافقة الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة.
٦. يحدد المحافظ بقرار منه نفقات انتقال وإقامة المصاب والمرافق وقواعد وإجراءات صرفها.

المادة السابعة (م ٧)

١. يتم نقل المصاب بعجز كلي مستديم المحتاج لمساعدة الغير في تنقلاته وحياته اليومية إلى موطنه وفقاً لما تقررره اللجنة الطبية الابتدائية، ويتولى صاحب العمل إجراءات ذلك، ويدفع التكاليف اللازمة، وتعوضه المؤسسة بقيمة تذكرة المصاب ومرافقه بالدرجة السياحية بالإضافة إلى قيمة التجهيزات الطبية التي ترى اللجنة الطبية الابتدائية أنها لازمة للمصاب.
٢. في تطبيق أحكام المادة (٣٧) من النظام، تلتزم المؤسسة بنفقات نقل جثمان كل من المشترك الذي توفي بسبب إصابة عمل، والمشارك الذي توفي وهو يتقاضى عانة عجز مستديم، إلى موطنه، مع نفقات تغسيل وتحنيط الجثمان والكفن ونفقات نقله إلى المطار، ونفقات ترجمة وتصديق المستندات اللازمة، وما يلزم من إشعار لأسرة المتوفى، وأي نفقات أخرى يرى المحافظ ملاءمة تحمل المؤسسة لها من أجل سلامة نقل الجثمان.

الفصل الثالث: البديل اليومي

المادة الثامنة (م ٨)

١. للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب إصابة عمل الحق في بديل يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل مدة الإقعاد، وذلك بمراعاة أحكام المادة (١) من هذه اللائحة، وتلتزم المؤسسة بصرف البديل وفقاً لحكم المادة (٣٠) من النظام عند ورود أصل النموذج المعتمد من جهة العلاج للمكتب، أو عند ورود التقارير الطبية البديلة حسب الحال، ويجوز للمحافظ الاستثناء من التقيد بذلك النموذج أو الاستعاضة عنه بنموذج بديل كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة وعلى الأخص ما يتلاءم والأساليب الآلية لصرف التعويضات، ويتم الصرف بواسطة مكاتب المؤسسة أو غيرها من الجهات، وبالوسائل المناسبة وفق ما يحدده المحافظ.
٢. يثبت العجز المؤقت عن العمل بموجب تقرير طبي من الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة، وعلى المصاب المقرر له البديل أن يمثل للكشف الطبي كلما طلبت منه الجهة المختصة بالمؤسسة ذلك.
٣. يستحق البديل اليومي اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة، أو من تاريخ الإقعاد عن العمل إن كان لاحقاً، دون إخلال بأحكام المادة (١) من هذه اللائحة.
٤. يصرف البديل اليومي للمشارك المصاب، غير أنه إذا ثبت أن صاحب العمل استمر في دفع الأجر رغم استحقاق البديل اليومي وأقر المصاب بذلك، يدفع البديل المستحق لصاحب العمل عن المدة التي استمر خلالها بدفع أجر العامل.
٥. يحسب البديل اليومي بقسمة أجر الاشتراك الشهري المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (١١) من هذه اللائحة على عدد أيام الشهر المستحق عنه أو خلاله البديل.

المادة التاسعة (م ٩)

لا يجوز للمصاب أن يجمع بين البديل اليومي والأجر، وإذا ثبت أنه عمل بأجر أياً كان مقداره في المدة المقرر له بديل عنها فلا يصرف له البديل خلال هذه المدة، ويكون للمؤسسة الحق في استرداد ما تقاضاه بغير حق دون إخلال بحكم الفقرة (٤) من المادة (٨) من هذه اللائحة.

المادة العاشرة (م ١٠)

١. يقدر البديل اليومي في حالة العامل المتدرج المصاب على أساس الأجر الذي تستحق عنه الاشتراكات لهذا العامل وفقاً لأحكام لائحة التسجيل والاشتراكات.

٢. إذا كان المصاب يعمل لدى أكثر من صاحب عمل وقت الإصابة فإن البديل اليومي المستحق يحسب على أساس مجموع أجوره التي يدفع عنها اشتراكات فرع الأخطار المهنية.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

١. يقدر البديل اليومي بواقع (١٠٠%) من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، أو أجر الشهر الذي التحق فيه بالعمل إذا كانت الإصابة قد وقعت خلال هذا الشهر، ولا يعتد بأي زيادة تطراً على الأجر بعد حدوث الإصابة لأي سبب كان.
٢. يخفض البديل المشار إليه في الفقرة السابقة إلى (٧٥%) أثناء إقامة المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في إحدى جهات العلاج، أو في غير ذلك من الأمكنة.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

مع مراعاة حكم الفقرة (٢) من المادة (١١) من هذه اللائحة، يستحق المصاب البديل اليومي طوال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال الطرف الصناعي أو لأي سبب آخر طالما كان ذلك بناءً على موافقة الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

في حالة انتكاس الإصابة أو مضاعفاتها وترتب على ذلك إبعاد مؤقت عن العمل، يستحق المصاب البديل اليومي محسوباً وفق ما يأتي:-

١. إذا كان المصاب ممارساً لعمل خاضع لفرع الأخطار المهنية وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، سواءً عند صاحب العمل السابق أو صاحب عمل آخر، يحسب البديل على أساس أجره الخاضع للاشتراك في الشهر السابق على حدوثها، وإذا كانت قد حدثت في شهر التحاقه بالعمل الأخير فإن البديل يحسب على أساس أجر هذا الشهر.
٢. إذا كان المصاب غير ممارس للعمل وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع لفرع الأخطار المهنية فإن البديل يحسب على أساس ذات الأجر الذي حسب على أساسه البديل المستحق عن الإصابة الأصلية.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

١. إذا أصيب المشترك الذي يتقاضى عائدة عجز جزئي مستديم، بإصابة عمل أخرى أدت إلى إبعاده المؤقت عن العمل واستحقاقه بدلاً يومياً، فإنه يحق له الجمع بين هذا البديل والعائدة المستحقة عن الإصابة السابقة، مع مراعاة حكم الفقرة التالية.

٢. تأخذ الانتكاسة أو المضاعفة حكم الإصابة الأصلية فإذا أدت إلى عودة المصاب مستحق العائدة إلى جهة العلاج، توقف العائدة المستحقة عن الإصابة الأصلية اعتباراً من أول الشهر التالي لدخوله جهة العلاج، ويبدأ من هذا التاريخ صرف البديل اليومي، ثم يستأنف صرف العائدة اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء الحق في صرف البديل.
٣. إذا كان المصاب مستحق البديل، يصرف - إضافة إلى أجره - معاشاً عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات تطبيقاً لأحكام الفقرة (٤/أ) من المادة (٣٨) من النظام، فإنه يستمر في صرف الجزء الذي كان يصرف له من معاشه إضافة إلى البديل اليومي المستحق له.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٠) من النظام، يلزم أن يكون قرار مدير المكتب الذي يصدر بتعليق دفع البديل اليومي مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة.
٢. يستأنف دفع البديل إذا عاد المصاب إلى إتباع التعليمات الطبية وذلك بقرار من مدير المكتب بناءً على تقرير طبي من الجهات المشار إليها بالفقرة (١)، دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة بالنسبة للمبالغ السابق تعليقها.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

١. ينتهي الحق في البديل اليومي في الحالات الآتية:-
 - أ. إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفى تماماً من الإصابة، وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣) من هذه اللائحة.
 - ب. إذا تخلف لدى المصاب - بعد انتهاء العلاج واستقرار حالته تماماً وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣) من هذه اللائحة - عجز دائم سواء كان عجزاً كلياً أو جزئياً بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية.
 - ج. إذا توفي المصاب.
٢. لا ينتهي الحق في البديل اليومي بانتهاء علاقة العمل، أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

الفصل الرابع: العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

١. في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣١) من النظام، يحسب متوسط الأجر الشهري للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة بأخذ ثلث مجموع أجوره الخاضعة للاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، فإن كانت مدة أو مدد اشتراكه المسجلة تقل عن ذلك، يؤخذ بمتوسط أجور اشتراكه الشهري الخاضع لفرع الأخطار المهنية خلال المدة المسجلة.
٢. في حالة تجميع نسب العجز في الإصابات المتكررة، واستحقاق عائدة أو تعويض مقطوع على أساس مجموع هذه النسب طبقاً لحكم الفقرة (٢) أو الفقرة (٣) من المادة (٣٣) من النظام - حسب الحال -، تحسب العائدة أو التعويض المستحق على أساس متوسط أجر الاشتراك في الأشهر الثلاثة التي تسبق الشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة، وإذا تبين أن هذا المتوسط يقل عن المتوسط الذي حسب على أساسه التعويض الأول، تحسب العائدة أو التعويض الجديد على أساس المتوسط الأعلى للأجر.
٣. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٣) من النظام، يسترد التعويض المقطوع الذي سبق دفعه للمصاب عن إصابته الأولى، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية التي يستحقها عن مجموع نسب العجز في الإصابتين، مقسماً على عدد من الأشهر مساوٍ لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد دفع له بعد.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

١. إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفة للإصابة، وترتب عليها أن أصبح المصاب مستحقاً لعائدة عجز، تحسب عائدته على النحو الآتي:-
 - أ. إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشارك على رأس عمل خاضع لفرع الأخطار المهنية، تحسب العائدة على أساس متوسط أجر الاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الإصابة الأصلية، أو الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الانتكاسة أو المضاعفة أي المتوسطين أكثر.
 - ب. إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة بعد انتهاء علاقة العمل، أو حدثت والمشارك على رأس عمل آخر غير خاضع لفرع الأخطار المهنية، فتحسب العائدة على أساس متوسط الأجر خلال الثلاثة أشهر السابقة على الإصابة الأصلية. وإذا قلت المدة المسجلة لأي من الفترتين المذكورتين في الفقرتين السابقتين عن ثلاثة أشهر يؤخذ بمتوسط أجر الاشتراك الشهري خلال المدة المسجلة.
٢. إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة لمصاب سبق أن تقاضى تعويضاً مقطوعاً، وترتب عليها زيادة نسبة العجز مع بقائه أقل من (٥٠%)، يعاد حساب التعويض المقطوع المستحق له على أساس متوسط الأجر المنصوص عليه في الفقرة (١)، ويخصم منه التعويض السابق صرفه له.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

١. تستحق العائدات اعتباراً من يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البديل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة على ثبوت عجز دائم لدى المصاب، ويكون الاستحقاق مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين حسب الحال.
٢. يثبت تخلف العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

المادة العشرون (م ٢٠)

١. يضاف إلى مبلغ عائدة العجز المستديم إعانة بنسبة (٥٠%) من قيمة العائدة، إذا كان المصاب يحتاج لمساعدة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية، على ألا تتجاوز قيمة الإعانة مبلغ (٣,٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال شهرياً حداً أقصى، وتحدد اللجنة الطبية المختصة مدى الحاجة لهذه المساعدة، ومدى الحاجة لاستمرارها.
٢. تستحق الإعانة المشار إليها في الفقرة السابقة من أول يوم استحققت فيه عائدة العجز، مالم يتقرر استحقاقها في تاريخ لاحق، فإنها تستحق في هذه الحالة من أول الشهر التالي للشهر الذي قررت فيه اللجنة الطبية استحقاقها.
٣. يوقف صرف الإعانة المشار إليها في الفقرة السابقة في أي من الحالتين الآتيتين:-
 - أ. إذا أوقف صرف عائدة العجز، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ إيقاف صرف العائدة.
 - ب. إذا قررت اللجنة الطبية انتهاء حاجة العاجز إلى مساعدة الغير الدائمة، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة زوال سبب الاستحقاق.
٤. في حالة اعتراض المؤسسة على تقرير الإعانة، يستمر صرفها إلى أن تصدر اللجنة الطبية الاستئنافية قرارها وتبلغه للمكتب المختص، ولا يسترد ما سبق صرفه إذا قررت اللجنة إلغاء الإعانة.
٥. في حالة اعتراض صاحب العائدة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية برفض الإعانة أو إيقافها، وصدر قرار اللجنة الطبية الاستئنافية باستحقاق الإعانة، أو استمرار صرفها، فتصرف الإعانة بأثر رجعي من تاريخ استحقاقها إن لم تكن قد صرفت فعلاً.
٦. تصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

المادة الواحد والعشرون (م ٢١)

- في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٤) من النظام، إذا ترتب على إعادة الفحص الطبي لصاحب عائدة العجز المستديم، تعديل نسبة العجز لديه، يراعى ما يأتي:

١. إذا ترتب على إعادة الفحص تعديل نسبة العجز، مع بقاء المصاب مستحقاً لعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز، غير أنه إذا كان مقتضى تعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة، وجرى الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الصادر بهذا الخصوص، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً ويتم خفض العائدة بناءً على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستثنائية، وبمراعاة حكم الفقرة (١) من المادة (٢٤) من هذه اللائحة.
٢. إذا ترتب على إعادة الفحص أن خفضت نسبة العجز عن (٥٠%)، يوقف صرف العائدة، ويقدر له تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز، مع مراعاة أحكام المادتين (٢٤) و (٢٥) من هذه اللائحة.
٣. تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز، على أساس متوسط الأجر الشهري الذي احتسبت على أساسه العائدة التي كانت مستحقة قبل تعديل نسبة العجز.
٤. إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب توقف العائدة اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية، دون الإخلال بحكم الفقرة (١) من المادة (٢٤) من هذه اللائحة.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

١. يشترط لاستمرار صرف العائدات الشهرية المستحقة للمصاب، أو المستحقة لأي من أفراد العائلة بسبب عجزه عن الكسب، أن يخضع مستحق العائدة للفحوص الدورية في المواعيد التي تحددها اللجنة الطبية المختصة، أو الطبيب المختص.
٢. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٥) من النظام، يلزم أن يكون قرار مدير المكتب المختص بإيقاف دفع العائدة للمستحق الذي يرفض إتباع تعليمات العلاج أو التقدم للفحص الدوري في المواعيد المحددة، مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج. وإذا ثبت بناءً على تقرير طبي مماثل عودة المستحق لإتباع تعليمات العلاج أو التقدم للفحص الدوري، يستأنف صرف العائدة إليه دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة.

المادة الثالثة والعشرون (م ٢٣)

- تستحق عائدات أفراد عائلة المشترك وفقاً للمادة (٣٥) من النظام في الحالات الآتية:-
- أ. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل.
 - ب. إذا توفي صاحب عائدة عجز مستديم كلي أو جزئي.
 - ج. إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته مهما كان سبب الوفاة.
 - د. إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل.
 - هـ. إذا توفي المصاب نتيجة انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتها.

المادة الرابعة والعشرون (م ٢٤)

١. في حالة الاعتراض على تقدير العجز الذي تكون نسبته (٥٠%) فأكثر لا يتم صرف عائدة العجز المستديم إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض عليه، أو بصدور قرار من اللجنة الطبية الاستئنافية.
٢. لا يصرف التعويض المقطوع المستحق بموجب المادة (٣٢) من النظام والفقرة (٢) من المادة (٢١) من هذه اللائحة إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض، ويعتبر تسلم المستحق للتعويض المقطوع منهياً حقه في الاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

المادة الخامسة والعشرون (م ٢٥)

- ينتهي حق المشترك، أو أفراد العائلة في العائدة في أي من التواريخ الآتية حسب الحال:-
١. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي قررت فيه اللجنة الطبية المختصة انتهاء حالة العجز مع مراعاة حكم الفقرة (١) من المادة (٢٤) من هذه اللائحة.
 ٢. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه وفاة المستحق.
 ٣. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه أي من الوقائع الأخرى الموجبة لإنهاء الحق في العائدة.

المادة السادسة والعشرون (م ٢٦)

- إذا لم تتبع إجراءات الإبلاغ عن الإصابة وفقاً للمادة (١) من هذه اللائحة، أو لم تتم إجراءات العلاج بمعرفة المؤسسة أو تحت إشرافها، فإنه لا يحق للمشارك - إذا ادعى أن إصابة عمل قد لحقته - طلب بدل أو عائدة أو تعويض عن هذه الإصابة إلا إذا قدم مع طلبه التقارير والمستندات التي تقبلها المؤسسة، والتي تثبت أن الإصابة تتوافر بشأنها شروط المادة (٢٧) من النظام، وذلك دون إخلال بأحكام المادة (٥٧) منه.

الفصل الخامس: أحكام الاعتراضات

المادة السابعة والعشرون (م ٢٧)

تتبع في شأن الاعتراضات التي تقدم على القرارات التي تصدرها أجهزة المؤسسة بالتطبيق لأحكام هذه اللائحة، الأحكام المتعلقة بأصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها المنصوص عليها في لائحة التسجيل والاشتراكات، وذلك مع مراعاة أحكام المادتين (٢٨) و (٢٩) من هذه اللائحة.

المادة الثامنة والعشرون (م ٢٨)

الاعتراضات التي تتعلق باستحقاق أو عدم استحقاق عائدة أو تعويض ويكون البت فيها متعلقاً بأمر طبي، تحال إلى اللجنة الطبية الابتدائية.

المادة التاسعة والعشرون (م ٢٩)

١. تطبيقاً لحكم الفقرة (٢) من المادة (٥٣) من النظام، يقدم الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية الابتدائية إلى اللجنة الطبية الاستئنافية وحسب أحكام لائحة اللجان الطبية.
٢. إذا اعترضت المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فيجب إبلاغ المشترك بصورة من الاعتراض في غضون خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الاعتراض.

الفصل السادس: أحكام عامة

المادة الثلاثون (م ٣٠)

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالمصاب: المشترك الذي يصاب بإصابة عمل (حادث عمل أو مرض مهني) وفق أحكام المادة (٢٧) من النظام.

المادة الواحد والثلاثون (م ٣١)

١. يغطي فرع الأخطار المهنية إصابات العمل المنصوص عليها في المادة (٢٧) من النظام، التي تقع داخل المملكة.

٢. يستثنى من حكم الفقرة السابقة الآتي:-

- أ. **أطعم الطائرات السعودية:** تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات، أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة، أو العكس، في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الطائرات خارج المملكة. وإذا أصيب أي منهم أثناء ذلك، يتولى صاحب العمل علاجه في البلد الذي حدثت فيه الإصابة، إن كان ذلك ضرورياً. وترد له المؤسسة نفقات العلاج وفق الأسعار المتفق عليها مع جهات العلاج المتعاقد مع المؤسسة داخل المملكة وفي حدود ما تقرره اللجنة الطبية بالنسبة لاحتياجات العلاج ومدته، وإذا استمر المصاب بعد عودته إلى المملكة محتاجاً للعلاج، فعلى صاحب العمل أن ينقله إلى الجهات التي سبق أن حددتها المؤسسة لعلاج عماله، وتلتزم المؤسسة بنفقات العلاج ودفع البدلات اليومية المستحقة طبقاً لما تقدم.
- ب. **أطعم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية:** تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقاً للضوابط التي يضعها المحافظ.

المادة الثانية والثلاثون (م ٣٢)

١. في تطبيق حكم الفقرة (٢) من المادة (٢٨) من النظام، لا تقبل الإصابة كإصابة عمل إلا إذا وقعت لعامل اشترك عنه صاحب العمل في فرع الأخطار المهنية.

٢. استثناء من حكم الفقرة السابقة تقبل الإصابة كإصابة عمل إذا حدثت الإصابة خلال الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل أو خلال الشهر التالي له، بمراعاة أحكام المادة (٩) من لائحة التسجيل والاشتراكات.

المادة الثالثة والثلاثون (م ٣٣)

١. يشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشتري هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور، وفي غير ذلك تعرض على المحافظ الحالات التي تتوافر فيها أدلة على أن المرض كان بسبب العمل.
٢. لا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية.

المادة الرابعة والثلاثون (م ٣٤)

يطبق فرع الأخطار المهنية على إصابات العمل التي تقع للمشتري طوال مدة اشتراكه، بما في ذلك الإصابات التي تقع في اليوم الأخير الذي انتهت فيه مدة اشتراكه المحدد بموجب نموذج انتهاء الخدمة.

المادة الخامسة والثلاثون (م ٣٥)

فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، يتبع في شأن أحكام استحقاق وصرف البدلات اليومية وبدلات الانتقال والإقامة والعائدات والتعويضات المقطوعة المستحقة بموجب فرع الأخطار المهنية الأحكام المقابلة لها الواردة في لائحة تعويضات فرع المعاشات.

المادة السادسة والثلاثون (م ٣٦)

١. يحدد المحافظ بقرار منه - بناءً على توصية لجنة طبية - المدد القصوى التي إذا حدثت فيها الانتكاسة أو مضاعفات الإصابة تكون مشمولة بأحكام فرع الأخطار المهنية.
٢. يحدد المحافظ - بناءً على توصية لجنة طبية - المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مرضاً مهنيًا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشتري بعد توفقه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حدد في جدول الأمراض المهنية.

المادة السابعة والثلاثون (م ٣٧)

يجوز للمحافظ للأسباب التي يقدرها، التجاوز عن استرداد نفقات العلاج وبدلات الإصابة التي دفعتها المؤسسة، إذا تبين بعد دفعها أن الحالة ليست إصابة عمل.

المادة الثامنة والثلاثون (م ٣٨)

في تطبيق أحكام المادة (٥٧) من النظام يراعى ما يأتي:-

١. لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة من تاريخ الاستحقاق، ولا تقبل المطالبة بالعائدة الشهرية والتعويضات المقطوعة المستحقة عن الإصابة بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة بالنسبة لأي من هذه التعويضات.
٢. إذا تم إبلاغ المكتب المختص بالإصابة، أو قدم طلب الصرف أو ما في حكمه خلال المهلة المنصوص عليها في الفقرة السابقة، أو كان علاج المصاب قد تم بمعرفة المؤسسة أو تحت إشرافها أو بعلمها، فإن الحق في أي من التعويضات المشار إليها في الفقرة السابقة يظل قائماً.
٣. في مجال تطبيق أحكام الفقرتين السابقتين تتبع تفاصيل الأحكام الواردة في المادة (٤٠) من لائحة تعويضات فرع المعاشات المتعلقة بتطبيق المادة (٥٧) من النظام.

المادة الثامنة والثلاثون (م ٣٨) (مكرر)

يجوز للمحافظ إلزام أي من المخاطبين بأحكام هذه اللائحة بالتعامل مع المؤسسة إلكترونياً.

الفصل السابع: أحكام انتقالية

المادة التاسعة والثلاثون (م ٣٩)

١. في تطبيق أحكام المادة (٣٦) من النظام، يعتبر تسلم المشتركين غير السعوديين المصابين بإصابة عمل، أو أفراد عائلة من توفي منهم قيمة التعويض المقطوع المقرر عوضاً عن العائدة منهيماً للعلاقة بينهم وبين المؤسسة، وذلك فيما يتعلق بالإصابة التي استحق عنها التعويض.
٢. المشتركون غير السعوديين المصابون بإصابات عمل، أو أفراد عائلة من توفي منهم الذين استحقوا عائدات شهرية قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، وكانوا قد اختاروا استمرار صرف العائدة طبقاً لقرارات مجلس الإدارة الصادرة من قبل، وكذلك المقيمون منهم خارج المملكة، وكانوا قد اختاروا أيضاً استمرار صرف العائدة طبقاً للقرارات المذكورة، يجوز للمؤسسة تمييزهم بين الاستمرار في صرف العائدة المستحقة لهم حسب الأحكام النظامية المقررة، أو أن يدفع إليهم بدلاً عنها تعويض مقطوع يقدر وفق أحكام المادة (٣٦) من النظام، وكل ذلك وفقاً للقواعد التي يحددها مجلس الإدارة.

المادة الأربعون (م ٤٠)

١. في تطبيق أحكام المادة (٦٧) من النظام يراعى بالنسبة للمشاركين السعوديين وأفراد عوائلهم ما يأتي:-
 - أ. بالنسبة للمشاركين الذين يستحقون عائدة شهرية عن عجز كلي مستديم طبقاً للنظام السابق واستمرت مستحقة الدفع نظاماً حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، يتم رفعها إلى (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كانت تقل عن ذلك، مع الالتزام بالأحكام المتبعة في هذا الشأن بالنسبة للمعاشات المرفوعة إلى الحد الأدنى بموجب الفقرة (١) من المادة (٤٢) من لائحة تعويضات فرع المعاشات.
 - ب. إذا كانت العائدة مستحقة عن عجز جزئي مستديم يعاد حساب العائدة على أساس أن تكون نسبة من عائدة العجز الكلي المحدد بموجب الفقرة السابقة إذا كان من شأن ذلك زيادة مبلغ العائدة، وفي حالة وفاة مستحق هذه العائدة بعد تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، يوزع استحقاقه على أفراد عائلته حسب النظام.
 - ج. بالنسبة لعائدات أفراد العائلة المستحقة في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، يعاد تحديد أنصبة من استمروا مستحقين للعائدة على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك القدر، وإذا قل نصيب الفرد بعد ذلك عن

^١ وافق مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات النورية إلى مبلغ ٩٨٣,٧٥ ريال بتاريخ ١٣/١١/٢٧هـ الموافق ٢٠١٢/١١/٢٧م برئاسة وزير العمل ورئيس مجلس إدارة المؤسسة المهندس عادل بن محمد فقيه ونائب رئيس المجلس محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سليمان الحميد.

(٣٠٠) ثلاثمائة ريال يرفع إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهرياً أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه عائدة المورث أيهما أكثر.

٢. المشتركون غير السعوديين أو أي من أفراد عوائلهم - حسب الحال - المرخص لهم بالإقامة الدائمة داخل المملكة، الذين يتسلمون عائدات شهرية مستحقة لهم طبقاً للنظام السابق، واستمرت مستحقة الدفع حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد يطبق بشأنها أحكام الفقرات السابقة، وعلى المكتب المختص التثبت في مواعيد دورية منتظمة من توفر شرط الإقامة الدائمة.

٣. تطبق أحكام الفقرات السابقة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ بدء العمل بالنظام الجديد.

٤. البدلات اليومية التي تستحق للمشاركين المصابين بإصابات عمل وقعت في ظل النظام السابق - سعوديين وغير سعوديين - ترفع إلى القدر المنصوص عليه بالنظام الجديد بالنسبة لفترات الإقعاد التالية للعمل به.

٥. أصحاب عائدات العجز المستديم، الذين استحقوا عائداتهم طبقاً للنظام السابق، ويخضعون للفحوص الدورية في ظل النظام الجديد، ويترتب على إعادة الفحص خفض أو زيادة درجة العجز، يستمر معاملتهم بأحكام النظام السابق في مجال تحديد نوع وقيمة التعويض المستحق لهم حسب درجة العجز الجديدة سواءً عائدة شهرية أو تعويض مقطوع.

لائحة اللجان الطبية

الفصل الأول: تشكيل اللجان الطبية ومواعيد وأماكن انعقادها

المادة الأولى (م ١)

١. تشكل اللجان الطبية الابتدائية المشار إليها في الفقرة (١) من المادة (٥٣) من النظام من طبيبين على الأقل، على أن يكون من بينهم طبيب واحد يمثل المؤسسة كلما كان ذلك ممكناً، بواقع لجنة في كل مكتب من مكاتب المؤسسة في المناطق والمحافظات. ويجوز لمحافظة المؤسسة دمج اختصاص لجننتين أو أكثر في لجنة واحدة حسب حجم العمل واحتياجاته.
٢. تشكل اللجنة الطبية الاستئنافية المشار إليها في الفقرة (٢) من المادة (٥٣) من النظام في المركز الرئيس من ثلاثة أطباء على الأقل من خارج المؤسسة.
٣. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين السابقتين يختار المحافظ أعضاء اللجان الطبية الابتدائية والاستئنافية من بين أطباء المؤسسة أو أطباء وزارة الصحة أو غيرهم من ذوي الكفاءة الطبية، سواءً عن طريق الندب أو التعاقد، على أن يكون من بين هؤلاء الأطباء في كل لجنة طبيب متخصص في الطب المهني قدر الإمكان.

المادة الثانية (م ٢)

١. تجتمع اللجنة الطبية الاستئنافية بمقر المركز الرئيس للمؤسسة، ويجوز في حالة الضرورة أن تنعقد في مكان آخر بموافقة المحافظ.
٢. تجتمع اللجنة الطبية الابتدائية في مقر المكتب المختص، ويجوز في حالة الضرورة أن تنعقد في مكان آخر بموافقة المدير المختص.
٣. تجتمع اللجنة الطبية الابتدائية مرة كل شهر على الأقل طالما وجدت حالات للعرض عليها.
٤. يحدد المدير المختص مواعيد انعقاد اللجنة الطبية بالتنسيق مع الأطباء أعضاء اللجنة.

المادة الثالثة (م ٣)

١. إذا تخلف أحد أعضاء اللجنة الطبية الاستئنافية عن الحضور لأي سبب ونتج عن غيابه أن قل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة أطباء يندب المحافظ طبيباً آخر ليحل محله فترة غيابه على ألا يكون من أعضاء اللجنة التي أصدرت القرار المعترض عليه.
٢. في حالة تخلف أحد أعضاء اللجنة الطبية الابتدائية عن الحضور لأي سبب من الأسباب، ونتج عن غيابه أن قل عدد أعضاء اللجنة عن طبيبين، يندب المدير المختص طبيباً آخر ليحل محله فترة غيابه.

الفصل الثاني: أصول وقواعد عمل اللجان الطبية

المادة الرابعة (م ٤)

- تتخذ الإجراءات الآتية فور ورود طلب إثبات حالة عجز مهني أو غير مهني للمشارك:
١. تعرض حالة المشارك على طبيب المكتب، الذي له أن يجري الفحص الطبي عليه أو يحيله إلى الجهة الطبية المختصة لإجراء الفحوص اللازمة قبل عرضه على اللجنة، وعلى المشارك تقديم التقارير الطبية التي في حوزته للطبيب المذكور.
 ٢. في حالة استكمال كافة التقارير والفحوص الطبية التي يراها طبيب المكتب لازمة، يقوم سكرتير اللجنة الطبية بإحالة المشارك إلى اللجنة في التاريخ الذي حدده مدير المكتب للجلسة وإخطار المشارك بموعدها.
 ٣. استثناء من حكم الفقرتين السابقتين لا يجوز النظر في حالات إصابات العمل التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر دون تقديم طلب ودون ورود بلاغ عن الإصابة، إلا بعد موافقة المحافظ على التجاوز عن التأخير.

المادة الخامسة (م ٥)

١. على اللجنة الطبية أن تفحص المشارك أو المستفيد شخصياً، ولها في سبيل ذلك أن تفوض أحد أعضائها أو من تنبيهه للقيام بهذه المهمة وتقديم تقرير لها إذا رأت اللجنة أو طبيب المكتب أن حالة المشارك أو المستفيد الصحية لا تمكنه من المثول أمامها.
٢. في مجال تحديد اختصاص اللجان الطبية الابتدائية، إذا كان مكان وجود المشارك أو المستفيد واقعا في دائرة اختصاص لجنة طبية أخرى فيجوز نظر الحالة من قبل اللجنة الطبية الواقع في دائرتها مكان وجوده.
٣. استثناء من أحكام الفقرة (١) يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية والفحوص المعملية لإثبات حالة العجز أو استمرارها في الحالات الآتية:-
 - أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشارك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.
 - ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشارك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوصاتها التي سبق أن بدأتها بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.
 - ج. إذا كان المشارك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.
 - د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشارك أو المستفيد.

- ه. حين نظر حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.
- و. الحالات الأخرى التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.
٤. في جميع الأحوال المشار إليها في البنود (أ، ب، ج، د، هـ) من الفقرة (٣) يجوز للمحافظ أن يشترط توقيع الكشف الطبي على المشترك أو المستفيد بإشراف المؤسسة إذا رأى ضرورة لذلك في أي حالة من الحالات.
٥. يحدد المحافظ الشروط اللازم توافرها في التقارير الطبية والفحوص التي تتم خارج المملكة حتى يمكن التعويل عليها.

المادة السادسة (م٦)

١. يجوز للجنة الطبية المختصة أن تطلب حضور أحد المختصين بالمؤسسة يختاره المدير المختص لاستيضاح أحكام النظام ولوائحه التطبيقية المتعلقة بالحالة المعروضة على اللجنة.
٢. للجنة الطبية أن تطلب الاستعانة برأي طبيب استشاري متخصص، ويجب أن يسجل سكرتير اللجنة رأي هذا الطبيب كتابة أو أن يرفق تقريره في هذا الشأن إن وجد، وإذا رأت اللجنة عدم الأخذ برأي الاستشاري فيجب أن تذكر أسباب ذلك بالتفصيل ويسجل سكرتير اللجنة هذه الأسباب.
٣. للجنة أن تطلب الاسترشاد برأي ممثل عن وزارة العمل في مدى توفر فرص العمل المناسبة لحالة المشترك في الحالات التي تقتضي ذلك، ويتم دعوته بقرار من المدير المختص. ويكون تحديد من يمثل وزارة العمل بموجب قواعد تنظيمية تصدر بالتنسيق بين المؤسسة والوزارة.
٤. يجوز للجنة الطبية أن تطلب إجراء أي فحوص معملية أو غير ذلك من الفحوص إذا رأت أن حالة المشترك تقتضي ذلك.
٥. أ. تتحمل المؤسسة تكاليف التقارير والفحوص الطبية التي تجرى داخل المملكة طالما كانت بناءً على طلب اللجان الطبية أو من تنبيهه.
ب. لا تتحمل المؤسسة تكاليف التقارير والفحوص الطبية التي تجرى خارج المملكة إلا في الحالات التي يوافق عليها المحافظ.

المادة السابعة (م٧)

١. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٩) من النظام، يجب لإثبات العجز غير المهني لدى المشترك توفر شروط ثبوت العجز بمفهومه التأميني المنصوص عليه في الفقرة (٦) من المادة المذكورة، وعلى اللجنة الطبية - عند عرض المشترك بعد ترك العمل الخاضع للنظام - أن تحدد تاريخ بدء العجز من التاريخ الذي اجتمعت فيه كافة الشروط النظامية والطبية.
٢. على اللجان الطبية الابتدائية عدم تقرير حالة العجز الدائم لدى المصاب - إن وجد - إلا بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب، ويمكن لهذه اللجان مناظرة المصاب وهو داخل جهة العلاج

وإصدار قرارها بثبوت العجز الدائم قبل مغادرته جهة العلاج إذا اطمأنت بأن المصاب استكمل كافة متطلبات العلاج واستقرت حالته.

٣. إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وأن عليه مغادرة المستشفى إلى بلده مباشرة، فإنه يمكن للجنة الطبية إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وفق أحكام الفقرة (٢) من هذه المادة، وفي هذه الحالة، على المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلده، بحيث يتم دفع التعويض إليه وفي وقت مناسب قبل سفره مباشرة، ويعتبر تسلمه التعويض منهياً كافة حقوقه على المؤسسة، وعلى المحافظ وضع الترتيبات والضوابط اللازمة لضمان عدم تحمل المؤسسة تكاليف علاج أو بدلات إضافية بعد الموعد الذي حددته لسفر المصاب.

المادة الثامنة (م٨)

يجوز للجنة الطبية أن تصدر قرارها بثبوت حالة العجز غير المهني ولو بعد بلوغ المشترك سن الستين في الحالتين الآتيتين:-

١. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة قبل بلوغ المشترك سن الستين واستغرقت الإجراءات بعض الوقت إلى حين بلوغ هذا السن.
٢. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة لأول مرة في تاريخ بلوغ المشترك سن الستين أو بعد ذلك وتأكد للجنة أن حالة العجز كانت ثابتة لدى المشترك قبل بلوغ هذا السن.

المادة التاسعة (م٩)

١. إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك، تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحديد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركه العمل، دون إخلال بما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام.
٢. على اللجنة الطبية أن تراعي - لاعتبار الإصابة بمرض من الأمراض مرضاً مهنيًا - أن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بجدول الأمراض المهنية قرين كل مرض ورد النص عليه بالجدول.

الفصل الثالث: قرارات اللجان الطبية ونفقات الإقامة والانتقال

المادة العاشرة (م ١٠)

١. تصدر اللجنة الطبية قراراتها بالأغلبية إن كان عدد أعضائها ثلاثة فأكثر وبالإجماع إن كان عدد أعضائها إثنين فقط.
٢. على المحافظ أن يدعو طبيباً آخر للانضمام إلى عضوية اللجنة الطبية، لنظر الحالة التي يتعذر فيها إصدار قرار من اللجنة وفق حكم الفقرة.
٣. يجب أن يكون قرار اللجنة في جميع الأحوال مسبباً وإذا خلا القرار من الأسباب يعاد عرض الحالة على اللجنة نفسها التي أصدرته للفصل فيه من جديد بقرار مسبب.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

١. للمشارك أن يعترض على القرار الصادر بحقه من اللجان الطبية الابتدائية، على أن يتقدم باعتراضه إلى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال واحد وعشرين يوم عمل على الأكثر من تاريخ إبلاغه بقرار اللجنة، ويجوز للمحافظ التجاوز عن تأخير المشارك في تقديم الاعتراض إذا كان التأخير يرجع إلى أسباب مبررة.
٢. للمؤسسة أن تعترض على القرارات الصادرة من اللجان الطبية الابتدائية، وعليها في هذه الحالة أن تقدم اعتراضها إلى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال واحد وعشرين يوم عمل على الأكثر من تاريخ صدور قرار اللجنة، وعلى المؤسسة أن توضح أسباب اعتراضها.
٣. يجوز لكل من المؤسسة والمشارك سحب الاعتراض المقدم إلى اللجنة الطبية الاستئنافية في أي وقت قبل أن تصدر اللجنة قرارها.
٤. إذا اعترض المشارك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإنه يتحمل كافة نفقات انتقاله وإقامته - ومرافقه إن وجد - طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وفي حالة قبول الاعتراض تتحمل المؤسسة هذه النفقات وفق القواعد المقررة.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

١. يلزم أن تحدد اللجنة الطبية مواعيد لإعادة الفحص الدوري على صاحب المعاش أو العائدة، أيأ كانت حالة العجز، غير أنه يجوز للجنة أن تباعد في مواعيد الفحص الدوري في الحالات التي ترجح فيها اللجنة أن حالة العجز مستقرة لا يرجى الشفاء منها أو تحسنها، على أن يراعى بالنسبة لحالات العجز المهني ضرورة إعادة فحص المصاب في أول السنة الخامسة من تاريخ صدور أول قرار من اللجنة

- الطبية الابتدائية بتقدير حالة العجز، كما يلزم بالنسبة لحالات العجز غير المهني إجراء الفحص الأخير قبل بلوغ المشترك سن الستين بفترة كافية.
٢. يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش أو العائدة بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية، وتصبح الإعانة المقررة لهذا الغرض نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.
٣. استثناء من حكم الفقرتين السابقتين يجوز للجنة الطبية المختصة إذا كانت حالة المشترك ميؤوساً من شفائها أو من غير المنتظر تحسنها أن تصدر قرارها بعدم الحاجة إلى خضوع المشترك للفحوص الطبية الدورية خلال المواعيد المشار إليها.

الفصل الرابع: مكافآت أعضاء اللجان الطبية ونفقات الإقامة والانتقال

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

يمنح الأطباء أعضاء اللجان الطبية من غير أطباء المؤسسة، أو ممن تدعوه اللجان للاسترشاد برأيه، مكافأة نظير عملهم بتلك اللجان تقدر بقرار من المحافظ وفقاً للمعايير التي يراها مناسبة.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

يحدد المحافظ بقرار منه الأحوال التي يستحق فيها المشترك أو أي من أفراد العائلة الذي يدعى للمثول أمام اللجنة الطبية ومرافقه، نفقات الإقامة ونفقات الانتقال ويحدد قيمتها.

الفصل الخامس: أحكام عامة

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

في مجال تطبيق أحكام هذه اللائحة، يقصد بالمدير المختص مدير عام الحقوق التأمينية بالنسبة للجنة الطبية الاستئنافية، ومدير المكتب المختص بالنسبة للجنة الطبية الابتدائية.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

يتولى المحافظ تهيئة ظروف العمل للجان الطبية وتزويدها بما يلزم لأداء عملها واختيار سكرتير لها لديه دراية كافية بأحكام النظام ولوائحه وإجراءات العمل، وتحديد اختصاصاته وواجباته.

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

على كل لجنة طبية أن تمسك السجلات اللازمة لقيّد الحالات المعروضة عليها مبيناً بها بصفة خاصة تاريخ إحالتها وتاريخ نظرها وقرار اللجنة بشأنها، وتاريخ إحالته للمدير المختص.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

يجوز للمحافظ إلزام أي من المخاطبين بأحكام هذه اللائحة بالتعامل مع المؤسسة إلكترونياً.

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - فرع المعاشات

المعاشات:

- ١) معاش التقاعد
- ٢) معاش العجز غير المهني
- ٣) معاش الوفاة
- ٤) المعاش المبكر (قبل سن الستين)
- ٥) عودة صاحب المعاش للعمل
- ٦) تعويض الدفعة الواحدة

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته – فرع المعاشات

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على السعوديين فقط، ونسبة الاشتراك فيه (١٨%) من الأجر، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%) ويدفع المشترك نسبة (٩%)، يصرف المعاش في حالات التقاعد، العجز، والوفاة.

المعاشات

١- معاش التقاعد

يستحق المشترك صرف معاش التقاعد عند توفر الشروط الآتية:

١. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
٢. بلوغ سن الستين أو تجاوزها.

يحسب معاش التقاعد على النحو الآتي:

أ. معاش الفترة قبل (١/٠١/٢٠٢٢هـ).

(متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × عدد أشهر الاشتراك السابقة ÷ ٦٠٠)

وفي حال وجود معالين يضاف نسبة (١٠%) من المعاش للمعال الواحد، ونسبة (١٥%) للإثنين، ونسبة (٢٠%) لثلاثة معالين أو أكثر.

ب. معاش الفترة بعد (١/٠١/٢٠٢٢هـ).

(متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × عدد أشهر الاشتراك اللاحقة ÷ ٤٨٠).

ونائج الفقرتين (أ ، ب) هو المعاش الإجمالي للمشارك، وإذا قل المجموع عن (١٩٨٣,٧٥) ريال يتم رفعه إلى هذا القدر.

ملاحظة:

يحق للمشارك صرف معاش تقاعد إذا توفر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) شهراً مع إضافة مدة اعتبارية مكتملة لـ (١٢٠) شهراً يتم تأديتها قيمتها.

مثال للتقاعد

مشارك مدة اشتراكه (١٢٠) شهراً بدأ في ١٤١٦/٠١/٠١ هـ وترك العمل في ١٤٢٥/١٢/٣٠ هـ وبلغ سن ٦٠ عاماً في ١٤٢٦/٠٧/٠١ هـ، ومتوسط الأجر في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه (١٠,٠٠٠) ريال. فما مقدار معاشه؟

يتم حساب معاشه كالتالي:

أولاً: معاش الفترة قبل ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ			(متوسط الأجر خلال آخر سنتين من كامل مدة الاشتراك × عدد أشهر الاشتراك السابقة) ÷ ٦٠٠	
متوسط الأجر	عدد الأشهر السابقة	٦٠٠ ÷	يعول شخص	%١٠+
			يعول شخصين	%١٥+
			يعول ثلاثة وأكثر	%٢٠+
١٠,٠٠٠ ريال	٧٢ شهر	معاش الفترة الأولى = ١,٢٠٠ ريال	يعول شخص	١٢٠+ ريال
			يعول شخصين	١٨٠+ ريال
			يعول ثلاثة وأكثر	٢٤٠+ ريال
ثانياً: معاش الفترة لما بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ			(متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × عدد أشهر الاشتراك اللاحقة) ÷ ٤٨٠	
متوسط الأجر	عدد الأشهر اللاحقة	٤٨٠ ÷		
١٠,٠٠٠ ريال	٤٨ شهر	معاش الفترة الثانية = ١,٠٠٠ ريال		
المعاش الإجمالي على افتراض أنه يعول ٣ أشخاص فأكثر هو: ١,٢٠٠ + ٢٤٠ + ١,٠٠٠ = ٢,٤٤٠ ريال				

٢- معاش العجز غير المهني

يعتبر المشارك عاجزاً متى ما تسببت حالته الصحية باستحالة كسب أجراً يساوي على الأقل ثلث أجره السابق وأن تستمر حالة العجز لديه مدة ستة أشهر أو أكثر.

يستحق المشارك صرف معاش العجز في حال توفرت الشروط الآتية:

١. أن يحدث العجز قبل بلوغ المشارك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل.
٢. توفر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.

٣. إثبات حالة العجز عن طريق اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

- ويحسب معاش العجز غير المهني بنفس الطريقة التي يحسب بها معاش التقاعد، على ألا يقل عن (١٩٨٣,٧٥) ريال أو نسبة (٥٠%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين أيهما أكبر، ويمكن بقرار من اللجنة الطبية زيادة المعاش بنسبة (٥٠%) إذا ثبت أنه بحاجة لمعونة الغير، على ألا تزيد الإعانة عن (٣,٥٠٠) ريال، ويخضع المشترك للفحوص الطبية حتى بلوغه سن الخامسة والسنتين لتصبح بعدها المعونة نهائية.
- يخضع المشترك العاجز لفحوص طبية دورية للتأكد من استمرار حالة العجز لديه حتى بلوغه سن السنتين وبعد ذلك يصبح المعاش نهائياً.
- إذا حدث العجز غير المهني بعد ترك المشترك للعمل الخاضع للنظام فإنه يحق له صرف معاش تقاعد دون انتظار سن السنتين إذا توفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً أو (٦٠) شهراً على الأقل مع إضافة مدة اعتبارية مكتملة لـ (١٢٠) شهراً يتم تأدية قيمتها.

مثال العجز غير المهني:

مشترك له مدة اشتراك (١٢) شهراً متصلة، تعرض لعجز غير مهني وهو على رأس العمل ومتوسط الأجر (١٠,٠٠٠) ريال، فما مقدار معاشه؟

يتم حساب معاشه كالتالي:

٣- معاش الوفاة

متوسط الأجر خلال آخر سنتين من كامل مدة الاشتراك $\times ٥٠\%$		
متوسط الأجر	$\times ٥٠\%$	إذا احتاج لمعونة الغير يمنح (٥٠%) من المعاش
١٠,٠٠٠ ريال	= ٥,٠٠٠ ريال	في حال احتاج لمعونة الغير: المعاش الإجمالي = ٥,٠٠٠ + ٢,٥٠٠ = ٧,٥٠٠ ريال

يستحق أفراد عائلة المشترك المتوفى المعاش في الحالات الآتية:
١. إذا توفي صاحب معاش التقاعد أو العجز غير المهني.

٢. إذا توفي المشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) أشهر متقطعة.
٣. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل أياً كانت مدة الاشتراك.

- يحسب معاش الوفاة بالنسبة للمشارك المتوفى وهو على رأس العمل بنفس طريقة حساب معاش العجز غير المهني، على ألا يقل عن (١٩٨٣,٧٥) ريال.
- في حالة وفاة المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام فإن أفراد عائلته يستحقون صرف معاش التقاعد إذا توفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً أو (٦٠) شهراً على الأقل مع إضافة المدة المكتملة لـ (١٢٠) شهراً، يتم تأدية قيمتها.

مثال للوفاة:

مشارك توفي بعد اشتراكه في النظام بثلاثة أشهر والأجر المسجل له (١٠٠,٠٠٠) ريال. فما مقدار المعاش لأفراد عائلته؟

متوسط الأجر خلال آخر سنتين من كامل مدة الاشتراك (×) ٥٠%		
استحقاق أفراد العائلة إذا كان شخصاً: المعاش × ٥٠% استحقاق أفراد العائلة إذا كانا اثنان: المعاش × ٧٥% استحقاق أفراد العائلة إذا كانوا ٣ أو أكثر: ٥,٠٠٠ توزع بينهم بالتساوي	× ٥٠%	متوسط الأجر
فرد واحد: ٥,٠٠٠ × ٥٠% = ٢,٥٠٠ ريال فردين: ٥,٠٠٠ × ٧٥% = ٣,٧٥٠ ÷ ٢ = ١,٨٧٥ ريال ثلاثة أو أكثر: ٥,٠٠٠ ريال توزع بالتساوي	المعاش ٥,٠٠٠ = ريال	١٠٠,٠٠٠ ريال

٤- المعاش المبكر (قبل سن الستين)

يحق لفئات معينة من المشاركين الحصول على المعاش قبل بلوغ سن الستين إذا تقدموا بطلب الصرف، وتشمل هذه الفئات:

١. المشارك الذي توفرت لديه مدة اشتراك فعلية لا تقل عن (٣٠٠) شهر، وترك العمل الخاضع للنظام
٢. المشارك الذي يعمل في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وبلغ عمره خمساً وخمسين سنة أو أكثر، وترك العمل الخاضع للنظام، وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، وثبت مزاوله هذا النوع من الأعمال بصورة فعلية طوال السنوات الخمس الأخيرة من مدة اشتراكه.

٣. صدور حكم أو أمر من صاحب الصلاحية بالسجن لمدة ثلاث أشهر أو أكثر أو بقاء المشترك في السجن هذه المدة، وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً وانتهى اشتراكه، فإنه يحق لأفراد عائلته الحصول على المعاش.
٤. المشترك المفقود أو الغائب، يعامل معاملة المشترك المتوفى ويستحق أفراد عائلته الصرف.
٥. المشترك الذي حدث له عجز غير مهني.

الحد الأدنى للصرف في الفقرات (٤،٣،٢،١) لا يقل عن (١٩٨٣،٧٥) ريال.

٥- عودة صاحب المعاش للعمل

- في حال عودة صاحب معاش التقاعد إلى عمل خاضع للنظام فإنه يعامل على النحو الآتي:
- إذا كان عمره عند العودة إلى العمل أقل من السنتين يخضع للنظام إلزامياً، ويوقف صرف المعاش.
 - إذا كان عمره عند تاريخ العودة أكبر من سنتين ويقل عن خمسة وستين يتم تخييره بين الإعفاء من الاشتراك عن المدة الأخيرة، أو استئناف الاشتراك، وفي حالة الاشتراك إذا كان أجره الذي يحصل عليه من العمل يقل عن متوسط أجره الذي حسب على أساسه هذا المعاش أو أجره الأخير الذي دخل ضمن هذا المتوسط (أيهما أكبر) يؤدي إليه الفرق من المعاش.
 - إذا كان عمره عند العودة (٦٥) سنة فأكثر فلا يخضع للنظام، ويستمر صرف المعاش.
 - بالنسبة لصاحب معاش العجز غير المهني العائد إلى عمل خاضع للنظام قبل بلوغ سن السنتين، فيتم عرضه على اللجنة الطبية المختصة، فإن رأت أنه شفي فيتم إيقاف معاشه، أما إذا مازال عاجزاً فيتم التعامل معه كصاحب معاش التقاعد العائد إلى عمل يخضع للنظام.

٦- تعويض الدفعة الواحدة

- إذا لم تتوفر الشروط اللازمة لصرف المعاش، فإنه يصرف للمشارك أو أفراد عائلته في حال وفاته تعويض من دفعة واحدة، ويتم حسابها كالتالي:
- يتم حساب التعويض للفترة قبل ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ، بواقع (٦%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين وذلك عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنتين شهراً الأولى، وبواقع (٧%) عن كل شهر يزيد على ذلك.
 - يتم حساب التعويض للفترة بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ بواقع (١٠%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين وذلك عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنتين شهراً الأولى، وبواقع (١٢%) عن كل شهر يزيد على ذلك. ويتم توزيع قيمة التعويض بالتساوي بين أفراد العائلة.

حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة قبل بلوغ سن السنتين أو حدوث العجز غير المهني:

١. إذا انتقل المشترك إلى عمل خاضع لنظام التقاعد المدني أو العسكري وكانت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.
٢. إذا كان المشترك امرأة.
٣. إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة.
٤. إذا كان قد صدر بحقه حكم بالسجن مدة خمس سنوات فأكثر.
٥. إذا كان المشترك قد أسقطت عنه الجنسية السعودية.

رد تعويض الدفعة الواحدة:

يجوز للمشارك الذي يعود للعمل الخاضع لأحكام النظام بعد تسلمه تعويض الدفعة الواحدة طبقاً لأحكام النظام الجديد أن يطلب رد هذا التعويض مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة اشتراكه، شريطة أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته للعمل.

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - فرع الأخطار المهنية

الأخطار المهنية:

(١) تعريف إصابة العمل

(٢) منافع الأخطار المهنية

١. العناية الطبية

٢. التعويضات النقدية

أ. البدل اليومي

ب. عانة العجز الكلي المستديم

ج. عانة العجز الجزئي المستديم

د. التعويض المالي المقطوع للعجز المستديم

هـ. التعويض المالي المقطوع للمشارك غير السعودي

و. نفقات تجهيز ونقل الجثمان

ز. أحقية الجمع بين التعويضين

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته – فرع الأخطار المهنية

الأخطار المهنية

يطبق نظام الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العاملين في سوق العمل السعودي، ونسبة الاشتراك فيه (٢%) من الأجر الخاضع للاشتراك يتم دفعها من قبل صاحب العمل بالكامل.

تعريف إصابة العمل

تعتبر إصابة عمل أي من الحالات الآتية:

١. الحادث الذي يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه.
٢. الحادث الذي يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى مقر عمله أو العكس، أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو إلى المسجد والعكس.
٣. الحادث الذي يقع للمشارك أثناء تنقله بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.
٤. الإصابة بأي من الأمراض التي يثبت أنها ناجمة عن العمل.
٥. الإصابة بأي من الأمراض المحددة في جدول الأمراض المهنية.

الإبلاغ عن الإصابة:

يلتزم المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ويلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ مكتب المؤسسة عن الإصابات التي لا تفي بها الإسعافات الأولية خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه بوقوع هذه الإصابة.

منافع الأخطار المهنية

١- العناية الطبية:

تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العناية الطبية الشاملة للمصابين بإصابات العمل من خلال المستشفيات والمراكز الطبية الخاصة التي تتعاقد معها، بدون حدود وبحسب ما تقتضيه حالة المصاب الصحية، وتشمل العناية الطبية خدمات التشخيص والعلاج والأدوية والمستلزمات الطبية والأطراف الصناعية.

٢- التعويضات النقدية:

أ. البديل اليومي:

- يستحق المشترك بدلاً بنسبة (١٠٠%) من أجره اليومي إذا أدت الإصابة إلى العجز المؤقت، ويصرف البديل عن كل يوم من أيام إقاعده عن العمل، ويخفض إلى (٧٥%) إذا كان المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة، كما يصرف البديل في حالة التنويم أو الإجازات المرضية.
- لا يجوز الجمع بين البديل اليومي والأجر، أو بينه وبين العائدة، ويبدأ صرف البديل اعتباراً من اليوم التالي لوقوع الإصابة، وحتى يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفائه أو ثبوت عجزه المستديم أو وفاته.
- يحصل المصاب على نفقات انتقال وإقامة له ولمرافقه إذا قررت اللجنة الطبية ضرورة وجود مرافق.
- ولا ينتهي الحق في صرف البديل اليومي بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

ب. عائدة العجز الكلي المستديم:

- يستحق المشترك السعودي عائدة شهرية تعادل (١٠٠%) من متوسط أجوره خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة متى ما كان عاجزاً كلياً وبشكل مستديم.
- يخضع المشترك صاحب عائدة العجز الكلي لفحوص طبية دورية تحددتها اللجنة الطبية المختصة ولمدة خمس سنوات بعد تاريخ تخصيص العائدة. ويتم إعادة النظر في العائدة على أساس درجة العجز التي يتم تقديرها.
- إذا قررت اللجنة الطبية المختصة حاجة المشترك المصاب إلى معونة الغير، فإنه يحصل أيضاً على نسبة (٥٠%) من قيمة العائدة كإعانة بشرط أن لا يزيد الحد الأقصى لها على (٣,٥٠٠) ريال، ويخضع المشترك لفحوص طبية دورية لمدة عشر سنوات لتقييم مدى استمرار حاجته إلى هذه المعونة وتصبح بعد ذلك نهائية.
- في حالة وفاة المشترك السعودي نتيجة إصابة عمل أو وفاة صاحب عائدة العجز الكلي أو الجزئي المستديم، فإنه يصرف لأفراد العائلة عائدة شهرية، ويكون الحد الأدنى للعائدة (١٩٨٣,٧٥) ريال.

مثال العجز الكلي المستديم:

مشارك سعودي مصاب ونسبة عجزه (١٠٠٪) ماذا يستحق إذا كان متوسط أجر الاشتراك (٥,٠٠٠) ريال؟

(متوسط أجر الاشتراك $\times 100\%$)			طريقة العائدة
ريال ٥,٠٠٠	العائدة التي يستحقها المشارك	$= 100\% \times \text{ريال } ٥,٠٠٠$	
(متوسط أجر الاشتراك $\times 50\%$)			إذا احتاج لمعونة الغير
ريال ٢,٥٠٠	مقدار المعونة	$= 50\% \times \text{ريال } ٥,٠٠٠$	
ريال ٧,٥٠٠	الإجمالي الذي يستحقه	$= \text{ريال } ٥,٠٠٠ + \text{ريال } ٢,٥٠٠$	إجمالي العائدة =

ج. عائدة العجز الجزئي المستديم

إذا أدت الإصابة إلى عجز المشارك السعودي عجزاً جزئياً نسبته من (٥٠%) إلى (٩٩%) يحصل المشارك على عائدة بنسبة عجزه من عائدة العجز الكلي، وينتفع المصاب بمعونة الغير إذا ما قررت اللجنة الطبية أحقيته لها، مع مراعاة الأحكام السابقة الخاصة بالفحوص الطبية سواءً للعائدة أو لمعونة الغير.

مثال العجز الجزئي المستديم:

مشارك سعودي مصاب ونسبة عجزه (٦٠%)، ماذا يستحق إذا كان متوسط الأجر (٥,٠٠٠) ريال؟

(متوسط أجر الاشتراك $\times 60\%$)			طريقة حساب العائدة
ريال ٣,٠٠٠	العائدة التي يستحقها المشارك	$= 60\% \times \text{ريال } ٥,٠٠٠$	
(العائدة المستحقة $\times 50\%$)			إذا احتاج لمعونة الغير
ريال ١,٥٠٠	مقدار المعونة	$= 50\% \times \text{ريال } ٣,٠٠٠$	
ريال ٤,٥٠٠	الإجمالي الذي يستحقه	$= \text{ريال } ٣,٠٠٠ + \text{ريال } ١,٥٠٠$	إجمالي العائدة =

د. التعويض المالي المقطوع للعجز المستديم.

إذا قلت درجة العجز عن (٥٠%) فإن المصاب (سواءً كان سعودياً أو غير سعودي) يحصل على تعويض مالي مقطوع يحسب على أساس نسبة هذا العجز مضروبة في عائدة العجز الكلي بالحدود الآتية:

١. إذا كان سن المشارك لم يتجاوز الأربعين فإنه يحصل على تعويض مالي مقطوع يساوي (٦٠) مرة من العائدة الشهرية (قيمة عائدة العجز الكلي \times نسبة العجز $\times 60$ مرة).

٢. إذا تجاوز سن المشارك الأربعين يتم تخفيض التعويض بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد على الأربعين بحيث لا تقل قيمة التعويض عن (٣٦) مرة.

لا يتجاوز التعويض المالي المقطوع في الفئرتين ١ أو ٢ مبلغ (١٦٥,٠٠٠) ريال.

مثال:

مصاب عمرة ٣٩ عاماً ونسبة عجزه (٤٨%) ومتوسط أجوره خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة (٢,٠٠٠) ريال. فماذا يستحق؟

(متوسط الأجر × ٤٨% × ٦٠ مرة)			طريقة الحساب
٢,٠٠٠ ريال × ٤٨% × ٦٠ مرة =	التعويض الذي يستحقه المشترك	٥٧,٦٠٠ ريال	إذ افترضنا أن عمر المشترك ٥٤ سنة
(متوسط الأجر × ٤٨% × ٦٠ مرة) و يخفض التعويض بعدد السنوات التي تلي الأربعين			
٢,٠٠٠ ريال × ٤٨% × ٤٦ مرة =	الإجمالي الذي يستحقه	٤٤,١٦٠ ريال	

ه. التعويض المالي المقطوع الذي يدفع للمشارك غير السعودي

في حالة تعرض المشارك غير السعودي لإصابة عمل فإنه يدفع له تعويض مالي مقطوع بدلاً من العائدة على النحو التالي:

- إذا أدت الإصابة إلى عجز كلي مستديم (١٠٠%) فإن المصاب يستحق صرف تعويض مالي مقطوع مقداره (٨٤) شهراً من قيمة العائدة التي كان من المفترض حصوله عليها بحد أقصى مقداره (٣٣٠,٠٠٠) ريال، ويدخل في حساب قيمة التعويض معونة الغير التي تقررها اللجنة الطبية المختصة.
- إذا أدت الإصابة إلى حدوث عجز جزئي نسبته (٥٠%) إلى (٩٩%) فإنه يحصل على تعويض مالي مقطوع يعادل (٦٠) شهراً من قيمة العائدة المفترضة بحد أقصى (١٦٥,٠٠٠) ريال.
- إذا أدت الإصابة إلى وفاة المشارك المصاب، فإن أفراد عائلته يحصلون على تعويض مالي مقطوع يعادل (٨٤) شهراً يتم حسابه على أساس العائدة التي كان من المفترض أن يحصل عليها المشارك، وذلك بحد أقصى (٣٣٠,٠٠٠) يتم توزيعها على أفراد العائلة بالتساوي.

و. نفقات تجهيز ونقل الجثمان

تتحمل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دفع نفقات تجهيز ونقل جثمان المشارك الذي توفي بسبب إصابة عمل أو الذي توفي وهو يتقاضى عائدة عجز مستديم.

ز. يحق للمشارك المصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره من العمل.

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - عائلة المتوفى

١) حالات الاستحقاق

٢) تحديد أفراد العائلة

٣) توزيع المعاش

٤) الجمع بين الحقوق التأمينية

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - عائلة المتوفى

حالات الاستحقاق

يستحق أفراد العائلة المعاش في الحالات الآتية:

١. عند وفاة صاحب معاش التقاعد أو العجز غير المهني أو العجز الكلي أو الجزئي المستديم.
٢. عند وفاة المشترك نتيجة إصابة عمل أو بسبب انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها.
٣. عند وفاة المشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام، وتوفر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) أشهر متقطعة.
٤. عند وفاة المشترك بعد تركه العمل وتوفر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً أو مدة (٦٠) شهراً مع إضافة المدة المكتملة لـ (١٢٠) شهراً.

تحديد أفراد العائلة

١. أرملة أو أرامل المشترك المتوفى، وتستفيد المطلقة طلاقاً رجعيّاً متى حدثت الوفاة وهي في عدة الطلاق.
٢. أرمل المشتركة (من توفيت زوجته المشتركة في النظام) إذا كان عاجزاً عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا تجاوز الستين من عمره ولا يعمل وقت وفاة زوجته.
٣. أبناء المشترك المتوفى الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى إكمال هذا السن، ويمدد سن الاستحقاق إلى (٢٦) سنة إذا كانوا يكملون دراستهم، ولا يشترط حد لسن العاجزين منهم.
٤. بنات المشترك المتوفى أياً كانت أعمارهن حتى زواجهن.
٥. أبناء وبنات ابن المشترك الذي توفي أثناء حياة المشترك وكانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات.
٦. والد والدة المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بشرط أن يكون الأب غير قادر على العمل أو تجاوز الستين من عمره ولا يعمل.
٧. إخوة وأخوات المشترك المتوفى الذين كانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات.

٨. جد وجدة المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط استحقاق الأب والأم.

توزيع المعاش

١. يوزع المعاش بالكامل بالتساوي على أفراد عائلة المشترك المتوفى المستحقين إذا كانوا ثلاثة أو أكثر، ونسبة (٧٥%) من قيمة المعاش إذا كانا إثنين، ونسبة (٥٠%) إذا كان المستحق شخصاً واحداً، ويشترط أن لا يقل نصيب كل فرد من أفراد العائلة عن (٣٩٦,٧٥) ريال، بحيث لا يتجاوز مجموع هذه الأنصبة (١٩٨٣,٧٥) ريال، أو متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه أيهما أكبر.
٢. في حالة زواج الأرملة أو البنت أو بنت الابن أو الأخت بعد وفاة المشترك يصرف لها منحة زواج بواقع (١٨) شهراً من قيمة نصيبها في المعاش لمرة واحدة، ويتم إيقاف الصرف عنها. إذا طلقت أو تزلمت بعد ذلك يتم إعادة إدراجها ضمن المستحقين.
٣. في حالة طلاق أو ترميل البنت أو بنت الابن أو الأخت التي لم تكن مستحقة وقت وفاة المشترك، يتم إدراجها ضمن المستحقين.
٤. في حالة عودة العجز للابن أو الأخ أو ابن الابن الذي سبق وقطع نصيبه لزوال عجزه، يتم إدراجه ضمن المستحقين.
٥. في حالة وفاة المشترك الذي توفرت لديه مدة اشتراك تؤهله لصرف المعاش أو وفاة صاحب معاش (تقاعد أو عجز غير مهني أو عجز كلي أو جزئي مستديم) يصرف لأفراد عائلته منحة تساوي ثلاثة أشهر من قيمة المعاش بحد أقصى (١٠,٠٠٠) ريال، توزع بينهم بالتساوي، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد تصرف له بالكامل.

الجمع بين الحقوق التأمينية

يجوز للمشارك أو أفراد العائلة الجمع بين الحقوق التأمينية في الحالات الآتية:

١. يجمع المشارك بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين التاليين:
 - متوسط الأجر الذي تم حساب عائدة العجز المهني على أساسه بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
 - متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه.

٢. يجمع المشترك أو المستحقين عنه (حسب الحالة) بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
٣. يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم في معاش المشترك مع استحقاق أمهم.
٤. يجمع أبناء وبنات الابن بين العائدة أو المعاش مع استحقاق أبيهم وأمهم.
٥. تجمع الأرملة بين العائدة أو المعاش المستحق عن نفسها، وبين ما يستحق لها عن زوجها من معاش أو عائدة، ويطبق ذات الحكم على الأرملة المستحق.
٦. يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له، إذا كان من العاجزين عن الكسب.
٧. في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الأخوة أو الأخوات أو الجدين لأكثر من معاش فإنه يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال فيتم له الفرق من المعاش الأقل.
٨. تجمع الأرملة بين نصيبها في العائدة أو المعاش المستحق عن زوجها ودخلها من العمل دون حدود.
٩. يجمع أفراد العائلة - عدا الأرملة - بين ما يستحق لهم في العائدة أو المعاش والدخل من العمل في حدود (٣,٠٠٠) ريال.

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - للاشتراك الاختياري

(١) الاشتراك الاختياري

(٢) الفئات التي يحق لها طلب الاشتراك اختياريًا

(٣) منافع الاشتراك الاختياري

أولاً - معاش التقاعد

ثانياً - التقاعد المبكر

ثالثاً - معاش العجز غير المهني

رابعاً - معاش الوفاة

(٤) قيمة الاشتراك

(٥) تعديل فئة الاشتراك أو إيقافه

شرح مبسط لنظام التأمينات ولائحته - للاشتراك الاختياري

الاشتراك الاختياري

يتيح نظام التأمينات الاجتماعية لبعض الفئات من المواطنين الاشتراك في فرع المعاشات اختياريًا وتطبق عليهم الأحكام المطبقة على المشتركين إلزامياً.

الفئات التي يحق لها طلب الاشتراك اختياريًا

- المشتغلون بالمهن الحرة، أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات والحرفيون.
- السعوديون العاملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
- السعوديون العاملون في البعثات الدولية والأجنبية داخل المملكة الذين لم يخضعوا إلزامياً للنظام.
- كل من توقف اشتراكه الإلزامي في فرع المعاشات ولم تعد تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في النظام.

منافع الاشتراك الاختياري

يقدم الاشتراك الاختياري المنافع التالية:

أولاً - معاش التقاعد:

- يحق للمشارك صرف معاش التقاعد بالشروط الآتية:
- بلوغ سن الستين أو تجاوزها.
 - التوقف عن مزاولة النشاط، أو التوقف عن الاشتراك لمن له مدة اشتراك إلزامية.

٣. توفر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً.

ثانياً - معاش التقاعد المبكر:

يحق للمشارك صرف هذا المعاش قبل بلوغ سن الستين بالشروط الآتية:

١. توفر مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهراً.
٢. انتهاء النشاط الذي اشترك في النظام على أساسه وعدم مباشرته لأي نشاط آخر من الأنشطة التي يشملها النظام، أو التوقف عن الاشتراك لمن له مدة اشتراك إلزامية.
٣. التقدم بطلب صرف المعاش.

ثالثاً - معاش العجز غير المهني:

يعتبر المشارك عاجزاً إذا كان العجز من شأنه أن يحول كلياً وبصفة دائمة بين المشارك وبين مزاولة مهنته أو نشاطه المعتاد أو أي مهنة أو نشاط آخر يتفق وإمكانياته، ويستحق المشارك صرف معاش العجز بالشروط الآتية:

١. إذا كان المشارك بدأ اشتراكه قبل سن الخمسين، فإنه يشترط ثبوت العجز مع توفر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة، أو (١٨) شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.
٢. إذا كان المشارك بدأ اشتراكه بعد سن الخمسين فأكثر فإنه يشترط ثبوت العجز مع توفر مدة اشتراك لا تقل عن (٢٤) شهراً متصلة، أو (٣٦) شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.
٣. أن يكون المشارك قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق للشهر الذي حدث له فيه العجز.

ملاحظة: إذا حدث العجز للمشارك بعد تركه النشاط الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك (٦٠) شهراً على الأقل، فيحق له طلب ضم مدة اعتبارية مكملة لمدة (١٢٠) شهراً يتم أداء قيمتها ويصرف له في هذه الحالة معاش تقاعد.

رابعاً - معاش الوفاة:

يستحق أفراد العائلة صرف المعاش في الحالات الآتية:

١. إذا كان المشارك قد بدأ اشتراكه قبل الخمسين فإنه يشترط توفر مدة اشتراك لا تقل عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) أشهر متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.
٢. إذا كان المشارك قد بدأ اشتراكه في سن الخمسين فأكثر، فإنه يشترط توفر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة، أو (١٨) شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.

ملاحظة: إذا وقعت وفاة المشترك بعد تركه النشاط الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك (٦٠) شهراً على الأقل يحق لأفراد عائلته طلب ضم مدة اعتبارية مكتملة لمدة (١٢٠) شهراً يتم أداء قيمتها ويصرف لهم في هذه الحالة معاش تقاعد.

الحد الأدنى للمعاش في الفقرات: أولاً، ثانياً، ثالثاً، ورابعاً لا يقل عن (١٩٨٣,٧٥) ريال.

قيمة الاشتراك

يختار المشترك شريحة من جدول شرائح الدخل الشهري، ويدفع (١٨%) من قيمة هذه الشريحة عن كل شهر اشتراك.

شروط الاشتراك:

١. تقديم طلب الاشتراك على نموذج عمليات المشترك الاختياري إلى مكتب المؤسسة المختص.
٢. تقديم المستند الدال على مزاولة النشاط الصادر من الجهة المعنية بالنسبة لأصحاب الأنشطة والمهن والحرف، أو تقديم شهادة من السفارة السعودية في دولة إقامة المشترك بالنسبة للعاملين خارج المملكة تفيد مزاولة العمل، أو تقديم شهادة من البعثة الدولية الأجنبية الموجودة داخل المملكة، تفيد أن المواطن السعودي (طالب الاشتراك) يعمل لديها (ما عدا المواطنين الذين يعملون في دول مجلس التعاون فيمكن الاستفادة من نظام مد الحماية التأمينية لدول مجلس التعاون لدول الخليج). أما بالنسبة لمن كانت له مدة اشتراك في فرع المعاشات وتوقف اشتراكه فيكتفي بتقديم النموذج رقم ٧/تأمينات، وذلك خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء مدة اشتراكه الإلزامي.
٣. تقرير طبي على النموذج رقم ٢٤/لجان طبية معتمد من جهة علاج حكومية أو جهة علاج خاصة متعاقد معها من جانب المؤسسة.
٤. صورة من بطاقة الهوية الوطنية أو سجل العائلة.
٥. يشترط أن لا يقل عمر المشترك عن (١٨) سنة ولا يتجاوز الستين.

تعديل فئة الاشتراك أو إيقافه

١. يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة الدخل التي اختارها إلى شريحة الأعلى منها مباشرة، كما يجوز له تعديل شريحة الدخل إلى أي شريحة أدنى.
٢. يشترط في أي من الحالتين السابقتين أن يقدم طلب التعديل قبل بداية السنة التأمينية، ويسري التعديل من أول السنة التالية لتاريخ تقديم الطلب، ويعتبر في حكم ذلك أن يتقدم بطلبه خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من أول شهر من تلك السنة.
٣. يجوز للمشارك أن يطلب إيقاف اشتراكه في النظام، ويسري الإيقاف اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي يرغب إيقاف اشتراكه منه أو من التاريخ الذي توقف فيه بالفعل عن دفع الاشتراك. وإذا كان توقف الاشتراك بسبب انتهاء نشاط الذي تم الاشتراك على أساسه يتم إيقاف الاشتراك بنهاية الشهر الذي انتهى فيه نشاطه.

الباب الثاني: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"

الرقم: م/١٨
التاريخ: ١٢/٠٣/١٤٣٥ هـ

بِعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) بتاريخ ٢٧/٠٨/١٤١٢ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) بتاريخ ٠٣/٠٣/١٤١٤ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) بتاريخ ٢٧/٠٨/١٤١٢ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٣٨/٨٥) بتاريخ ٢٢/٠٨/١٤٣٤ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) بتاريخ ٠٥/٠٣/١٤٣٥ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، بالصيغة المرافقة.

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

قرار رقم: (٨١)

وتاريخ: ٠٥/٠٣/١٤٣٥ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ٣٧٢١١ وتاريخ ١٠/٠٨/١٤٣٤هـ،
المشتملة على خطاب معالي وزير العمل رقم ١/١/٢٢٦٤ع/١٩/٠٧/١٤٣٢هـ في شأن
مشروع نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، المتخذ في شأنه قرار مجلس الشورى رقم
(٣٨/٨٥) وتاريخ ٢٢/٠٨/١٤٣٤هـ.
وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ
٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ.
وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٣/م) وتاريخ
٠٣/٠٩/١٤٢١هـ.
وبعد الاطلاع على تنظيم إعانة البحث عن العمل، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٥٣)
وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٢هـ.
وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (٤٣٧) وتاريخ ٢١/١٠/١٤٣٢هـ، ورقم (٢٢٣) وتاريخ
١٣/٠٤/١٤٣٣هـ، ورقم (٣١) وتاريخ ١٠/٠١/١٤٣٥هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس
الوزراء.
وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٣٨/٨٥) وتاريخ ٢٢/٠٨/١٤٣٤هـ.
وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٩٧) وتاريخ ٣٠/٠١/١٤٣٥هـ.
يقرر
الموافقة على نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، بالصيغة المرفقة.
وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

نائب رئيس مجلس الوزراء

رقم الصادر: ٩٣٣٦
تاريخ الصادر: ١٤٣٥/٠٣/١٢ هـ
المرفقات: ١٢ لفة

(برقية)

- تعميم -

سيدي صاحب السمو الملكي ولي العهد
نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع حفظه الله
نسخة لكل وزارة ومصلحة حكومية
وعلى كل جهة إبلاغ الجهات التابعة لها أو المرتبطة بها

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:
أبعث لسموكم الكريم - حفظكم الله - ما يلي:-
أولاً: صورة من قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) بتاريخ ١٤٣٥/٠٣/٠٥ هـ القاضي بالموافقة على نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، بالصيغة المرافقة للقرار.
ثانياً: صورة من المرسوم الملكي رقم (م/١٨) بتاريخ ١٤٣٥/٠٣/١٢ هـ الصادر بالموافقة على ذلك.
وأرجو تكرم سموكم - أيديكم الله - بالأمر على الجهة المختصة لإكمال اللازم بموجبه..وتقبلوا سموكم أطيب تحياتي وتقديري.

رئيس الديوان الملكي
والسكرتير الخاص لخادم الحرمين الشريفين

خالد بن عبد العزيز التويجري

نظام ساند

يقوم "ساند" على رعاية العامل السعودي وأسرته خلال فترة تعطله عن عمله لظروف خارجة عن إرادته بحيث يعمل البرنامج على سد الفجوة الانتقالية بين وظيفتين وذلك بتوفير الحد الأدنى من الدخل ليوفر له ولأسرته عيشاً كريماً بالإضافة لتوفير التدريب اللازم ومساعدته في البحث عن عمل آخر.

ويطبق "ساند" على جميع السعوديين دون سن التاسعة والخمسين الخاضعون لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية، حيث يساهم البرنامج في توطين الوظائف في القطاع الخاص، ويعتبر أحد آليات إدارة سوق العمل حيث يحقق إيجابيات اجتماعية ذات أبعاد أمنية واقتصادية متعددة يساعد من خلالها في معالجة الأوضاع الحالية والمستقبلية.

وصدر نظام التعطل عن العمل "ساند" بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٢/٠٣/١٤٣٥هـ، وبدأ تطبيق النظام في المملكة اعتباراً من ٠١/١١/١٤٣٥هـ للمنشآت التي تتبع التقويم الهجري، وابتداءً من ٠١/٠٩/٢٠١٤م للمنشآت التي تتبع التقويم الميلادي.

إذا كان لديكم استفسارات أو شكاوي حول نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) يمكنكم التواصل عبر: البوابة الإلكترونية saned@gosi.gov.sa أو الاتصال على الرقم المجاني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: ٨٠٠١٢٤٣٣٤٤

نظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"

المادة الأولى (م)

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية!

الوزير: وزير المالية.

النظام: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

التعطل عن العمل: فقدان العامل لعمله لسبب خارج عن إرادته مع قدرته على العمل، ورغبته فيه، وبحثه عنه.

التعويض: المزايا النقدية التي يوفرها هذا النظام.

صاحب العمل: كل شخص ذي صفة طبيعية أو اعتبارية - ينطبق عليه هذا النظام - يستخدم عاملاً أو أكثر

تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.

المشترك: كل من يخضع لهذا النظام رجلاً كان أو امرأة.

المستفيد: المشترك المتعطل عن العمل الذي تتوافر لديه شروط استحقاق التعويض وفق أحكام هذا النظام.

المادة الثانية (م)

يعد التأمين ضد التعطل عن العمل فرعاً من فروع التأمينات الاجتماعية، ويكفل تقديم التعويض للمشاركين المتعطلين عن العمل وفق الأحكام المحددة بموجبه.

^١ وفقاً لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٣٥/٠٣/١٢ هـ. مذكور وزارة العمل ولم يصدر أي قرار بتعديل عبارة وزارة العمل إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ولكن حسب موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية فمذكور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ولذلك جرى التنويه.

^٢ أصبح وزير المالية أ. محمد بن عبد الله الجدعان رئيس مجلس الإدارة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية والمؤسسة العامة للتقاعد بالأمر الملكي رقم ٤١٢/أ وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٩ هـ. وتم التعديل على عبارة وزير العمل إلى وزير المالية بقرار مجلس الوزراء رقم ٤١٩ وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥ هـ.

المادة الثالثة (م ٣)

١. يطبق النظام بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن تكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن التاسعة والخمسين.
٢. إذا بلغ المشترك الذي على رأس العمل سن الستين يوقف اشتراكه في النظام.
٣. مع مراعاة الفقرتين (١) و (٢) من هذه المادة، يخضع لهذا النظام من يخضع إلزامياً لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الرابعة (م ٤)

١. يلتزم أصحاب العمل بتطبيق هذا النظام واللائحة، ويبدأ التطبيق من اليوم الذي تكتمل فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام واللائحة.
٢. تحدد اللائحة طريقة التسجيل في المؤسسة لكل من أصحاب العمل والمشاركين الخاضعين لهذا النظام.

المادة الخامسة (م ٥)

- تنسق المؤسسة مع الوزارة لتطبيق هذا النظام وتنفيذ أحكامه بمراعاة الآتي:
١. تتولى المؤسسة الاختصاصات الآتية:
 - أ. تسجيل المشتركين وتحصيل الاشتراكات.
 - ب. دفع التعويض للمستفيدين.
 - ج. إدارة واستثمار الحساب الخاص بهذا النظام.
 - د. التأكد من تحقق الفقرات الفرعية (أ، ب، د، ز) من الفقرة (١) من المادة (الثامنة)، والفقرات الفرعية (أ، ب، ح، ط) من الفقرة (١) من المادة (الخامسة عشرة) من هذا النظام.
 ٢. تتولى الوزارة - أو أي جهة عامة أو خاصة تكلفها الوزارة - الاختصاصات الآتية:
 - أ. تسجيل المشتركين المتعطلين عن العمل.
 - ب. تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفيرها.
 - ج. التأكد من تحقق الفقرات الفرعية (ج، هـ، و، ح، ط، ي، ك) من الفقرة (١) من المادة (الثامنة)، والفقرات الفرعية (ج، د، هـ، و، ز) من الفقرة (١) من المادة (الخامسة عشرة) من هذا النظام.

المادة السادسة (م ٦)

تكون بقرار من الوزير لجنة من ممثلين عن الوزارة والمؤسسة، تتولى مهمة التنسيق بين الجهتين في شأن تنفيذ أحكام هذا النظام، وتحدد اللائحة القواعد التي تنظم عمل هذه اللجنة.

المادة السابعة (م ٧)

تحدد الاشتراكات في هذا النظام بقرار من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية بناءً على اقتراح من الوزير بعد إبداء مجلس الإدارة رأيه وفق آلية تحددها اللائحة^٢، بنسبة لا تزيد على (٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراكات ولا تقل عن (٥,٠%)، على أن يدفع صاحب العمل شهرياً نصف الاشتراك المحدد ويدفع المشترك النصف الآخر.

المادة الثامنة (م ٨)

١. يحق للمشارك الحصول على التعويض المنصوص عليه في هذا النظام إذا توافرت لديه الشروط الآتية:
 - أ. أن يكون سعودي الجنسية.
 - ب. أن يكمل المدد المحددة في المادة (الرابعة عشرة) من هذا النظام.
 - ج. ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه.
 - د. ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
 - هـ. ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.
 - و. أن يكون قادراً على العمل.
 - ز. ألا يكون قد بلغ سن الستين.
 - ح. التسجيل في الوزارة.
 - ط. البحث الجاد عن عمل.
 - ي. الالتزام بالتدريب الذي تحدده الوزارة.
 - ك. التقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة.
٢. تحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرة السابقة.

المادة التاسعة (م ٩)

يستحق المستفيد التعويض اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ توافر الشروط المنصوص عليها في المادة (الثامنة) من هذا النظام، بشرط أن يكون التسجيل قد تم خلال الفترة المنصوص عليها في المادة (العاشرة) من هذا النظام.

^١ تم إجراء تعديل على هذه المادة بالمرسوم الملكي رقم م/١٦٠ وتاريخ ١١/١١/١٤٤١هـ، وكانت المادة ٧ سابقاً "تحدد الاشتراكات في هذا النظام بنسبة (٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراكات، على النحو الآتي:

١. يدفع صاحب العمل (١%) واحداً في المائة شهرياً.
٢. يدفع المشترك (١%) واحداً في المائة شهرياً"

والى تاريخ إصدار هذا العمل لم يتم تحديد الآلية في اللائحة التنفيذية.

المادة العاشرة (م ١٠)

١. يجب على المشترك أن يسجل لدى الوزارة خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ ترك العمل الخاضع لهذا النظام.
٢. يتعين على المستفيد إشعار الوزارة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ أي مما يأتي:
أ. إنتفاء أي شرط من شروط استحقاق التعويض عنه.
ب. أي تغيير في البيانات والمعلومات المقدمة إلى الوزارة.
٣. يلتزم صاحب العمل بتزويد الوزارة بالمعلومات التي تطلبها فيما يخص عمل المشترك وأسباب انتهاء علاقة العمل.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

١. يصرف التعويض المنصوص عليه في هذا النظام بواقع (٦٠%) ستين في المائة من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى وبواقع (٥٠%) خمسين في المائة من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد على ذلك.
٢. يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزء من أربعة وعشرين جزءاً من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

١. يكون الحد الأعلى لمبلغ التعويض (٩,٠٠٠) تسعة آلاف ريال عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى، و (٧,٥٠٠) سبعة آلاف وخمسمائة ريال عن كل شهر يزيد على ذلك.
٢. إذا قل مقدار التعويض المنصوص عليه في المادة (الحادية عشرة) عن مقدار إعانة البحث عن عمل - المقررة نظاماً - فإنه يزداد ليكون مساوياً لذلك الحد على ألا يتجاوز التعويض (١٠٠%) مائة في المائة من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

تكون المدة القصوى لصرف التعويض اثني عشر شهراً متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق، على ألا تزيد هذه المدة عن اثني عشر شهراً خلال كل أربعة وعشرين شهراً متصلة تبدأ من تاريخ أول صرف يتم خلال هذه المدة.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

١. يستحق المستفيد التعويض إذا عمل في عمل خاضع لهذا النظام وفقاً للآتي:
٢. التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن اثني عشر شهراً خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.
٣. التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ثمانية عشر شهراً خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.
٤. التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن أربعة وعشرين شهراً خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة.
٥. التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ستة وثلاثين شهراً خلال الثمانية والأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة. ولأغراض هذه المادة، تعد المطالبة بالتعويض للمرة جديدة كلما صرف للمستفيد تعويض للمدة القصوى المنصوص عليها في المادة (الثالثة عشرة) من هذا النظام.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

١. يوقف صرف التعويض عن المستفيد بشكل فوري في أي من الحالات الآتية:
 - أ. الوفاة.
 - ب. إذا كان له دخل شهري من عمل.
 - ج. إذا أصبح غير قادر على العمل.
 - د. إذا لم يعد مسجلاً لدى الوزارة.
 - هـ. إذا لم يعد يبحث عن عمل بجد ونشاط.
 - و. إذا لم يلتزم بالتدريب دون مسوغ مقبول.
 - ز. إذا لم يتقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة.
 - ح. إذا غادر المملكة العربية السعودية.
 - ط. إذا بلغت سنه الستين وكان مستحقاً لمعاش بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.
 - ي. زوال أي شرط من شروط الاستحقاق الأخرى المنصوص عليها في المادة (الثامنة) من هذا النظام.
٢. إذا أوقف صرف التعويض في أي من الحالات المحددة في الفقرة (١) من هذه المادة ثم زال المانع الذي أوقف الصرف بمقتضاه، فيستأنف الصرف من أول الشهر التالي لتاريخ إشعار الوزارة بذلك، بشرط أن يكون هذا الإشعار خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ زوال ذلك المانع. وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرتين السابقتين.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

تحدد اللائحة كيفية حساب أشهر الاشتراك التي تسجل لمصلحة المشترك.

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

تحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهة المختصة نظاماً.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات باستحقاق المستفيد للتعويض المنصوص عليه في هذا النظام.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

يحق للمستفيد الجمع بين التعويض المنصوص عليه في هذا النظام وبين تعويضات نظام التأمينات الاجتماعية الآتية:

١. التعويض المقطوع وتعويض الدفعة الواحدة المستحقة له طبقاً لفرعي الأخطار المهنية والمعاشات.
٢. العائدات المستحقة له طبقاً لفرع الأخطار المهنية.
٣. المعاشات المستحقة له بوصفه فرداً من أفراد العائلة طبقاً لفرع المعاشات.

المادة العشرون (م ٢٠)

تحدد اللائحة إجراءات دفع مبالغ التعويض وأوقاتها.

المادة الحادية والعشرون (م ٢١)

التعويض المنصوص عليه في هذا النظام غير قابل للحجز أو التنازل إلا وفق الشروط نفسها المحددة فيما يتعلق بالأجور المنصوص عليها في نظام العمل.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

١. يراقب تطبيق هذا النظام واللائحة مفتشو المؤسسة والوزارة - كل فيما يخصه - بحسب ما يحدده هذا النظام، وعلى أصحاب العمل وممثليهم أن يسمحوا للمفتشين بالحصول على المعلومات والوثائق اللازمة لتسهيل قيامهم بمهامهم، والإطلاع على السجلات المتعلقة بطبيعة العمل وأعداد العمال وأجورهم وطريقة حسابها ودفعها، وتطبق في كل ممانعة أو عرقلة ترتكب ضد المفتشين أثناء ممارستهم لعملهم العقوبات المنصوص عليها في حالات ممانعة وعرقلة ممارسة وظائف مفتشي العمل في نظام العمل.
٢. يقدم المفتشون تقارير إلى المؤسسة أو الوزارة عن المخالفات إن وجدت، وتتخذ الوزارة أو المؤسسة جميع الإجراءات للتحقق من هذه المخالفات والتحقيق فيها وتتخذ ما يلزم في شأنها.
٣. يلتزم مفتشو المؤسسة والوزارة وموظفو هاتين الجهتين بحسن المعاملة وبالمحافظة على سرية المعلومات التي يطلعون عليها أثناء ممارستهم وظائفهم، ولا يجوز لهم بأي حال من الأحوال إفشاء أي من هذه الأسرار

أو نقلها إلى غير الأجهزة المختصة في المؤسسة أو الوزارة، وتطبق المؤسسة أو الوزارة العقوبات اللازمة - بحسب الأنظمة - على من يخالف ذلك من موظفيها.

المادة الثالثة والعشرون (م ٢٣)

١. لأصحاب العمل وللمشركين وللمن يقوم مقامهم أن يقدموا اعتراضاً ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بمهامها في تطبيق هذا النظام، ويقدم الاعتراض إلى:
أ. محافظ المؤسسة من أجل القرارات التي اتخذها مدير المكتب.
ب. مجلس الإدارة من أجل القرارات التي اتخذها المحافظ.
٢. يمكن لأصحاب العمل وللمشركين وللمن يقوم مقامهم - الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه - أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

المادة الرابعة والعشرون (م ٢٤)

١. لأصحاب العمل وللمشركين وللمن يقوم مقامهم أن يقدموا اعتراضاً ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في الوزارة يتعلق بمهامها في تطبيق هذا النظام، وذلك وفق ما تقضي به إجراءات الاعتراضات في الوزارة.
٢. يمكن لأصحاب العمل وللمشركين وللمن يقوم مقامهم - الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه إلى الوزارة - التظلم أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة الخامسة والعشرون (م ٢٥)

١. تفرض على صاحب العمل الذي يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللائحة غرامة لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال، ويضاعف هذا الحد في حال التكرار، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.
٢. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقرها نظام آخر، تفرض على كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة - لأجل إفادة غيره من التعويضات بغير وجه حق - غرامة لا تزيد على (٢,٠٠٠) ألفي ريال، ويضاعف هذا الحد في حال التكرار.
٣. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقرها نظام آخر، تفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة - لأجل الاستفادة من التعويضات - غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعت له دون وجه حق، إضافة إلى إلزامه برد ما دفع من تلك التعويضات.
٤. تكون لجان التحقيق في مكاتب المؤسسة أو الوزارة؛ للنظر في المخالفات وتحديد العقوبات.

٥. يصدر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو محافظ المؤسسة بحسب الاختصاص، ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار وفق أحكام المادتين (الثالثة والعشرين) و (الرابعة والعشرين) من هذا النظام، بحسب الحال.
٦. لا يجوز فرض أي من الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة عن المخالفات التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر.
٧. تؤول مبالغ الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة للحساب الخاص بهذا النظام.

المادة السادسة والعشرون (م ٢٦)

كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكام هذا النظام وتصدر ممن يشملهم، تعد باطلة إذا كان من شأنها أن تضر بحقوق المشتركين أو تحملهم التزامات إضافية.

المادة السابعة والعشرون (م ٢٧)

فيما لم يرد به نص في هذا النظام، يطبق نظام التأمينات الاجتماعية بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذا النظام.

المادة الثامنة والعشرون (م ٢٨)

يصدر الوزير اللائحة - بناءً على موافقة مجلس الإدارة - خلال ستين يوماً من تاريخ نشر هذا النظام، وتنشر في الجريدة الرسمية.

المادة التاسعة والعشرون (م ٢٩)

يعمل بهذا النظام ابتداء من أول الشهر التالي لانقضاء مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

^١ كانت عبارة "وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية" المذكورة في الفقرة هي "الوزير" وتم تعديلها بقرار مجلس الوزراء رقم ٤١٩ وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥هـ.

اللائحة التنفيذية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل "ساند"

المادة الأولى (م ١)

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما ورد في هذه اللائحة - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

النظام: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

التعطل عن العمل: فقدان العامل لعمله لسبب خارج عن إرادته مع قدرته على العمل، ورغبته فيه، وبحثه عنه.

التعويض: المزايا النقدية التي يوفرها النظام.

الوزارة: وزارة العمل.

المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الصندوق: تنمية الموارد البشرية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الوزير: وزير العمل.

المحافظ: محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

صاحب العمل: كل شخص ذي صفة طبيعية أو اعتبارية - ينطبق عليه النظام - يستخدم عاملاً أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في النظام.

المشترك: كل من يخضع للنظام رجلاً كان أو امرأة.

المستفيد: المشترك المتعطل عن العمل الذي تتوافر لديه شروط استحقاق التعويض وفق أحكام النظام.

قاعدة بيانات طالبي العمل: قاعدة بيانات طالبي العمل لدى الصندوق.

المادة الثانية (م ٢)

في تطبيق أحكام الفقرتين (١) و (٢) من المادة (الثالثة) من النظام يجب أن تكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن التاسعة والخمسين ويوقف اشتراكه إذا بلغ سن الستين وهو على رأس العمل، وإذا كان المشترك قد سبق تطبيق النظام عليه قبل بلوغه سن التاسعة والخمسين ثم عاد للعمل الخاضع للنظام في سن التاسعة والخمسين فأكثر ودون سن الستين فيطبق عليه النظام في تاريخ عودته بمراعاة إيقاف اشتراكه إذا بلغ سن الستين وهو على رأس العمل. ويطبق النظام بصفة إلزامية على السعوديين الخاضعين لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية وفق التفاصيل الآتية:

١. الخاضعون للنظام:

أ. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، ولا يعتبر المتدرب عاملاً بهذا المفهوم إلا إذا كان تدريبه بقصد التدرج.

ب. العمال الذين يعملون خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، متى ثبت قيام علاقة عمل بينهم وبين صاحب العمل.

ج. العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.

٢. الفئات المستثناة:

أ. موظفو الدولة المدنيين والعسكريين الذين تسري عليهم أنظمة التقاعد، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى المتقاعدين منهم الذين تتوافر فيهم شروط الاشتراك في النظام.

ب. العمال في أي من دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الخاضعين للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية.

ج. العمال المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي: يقصد به كل من يعمل في الغابات أو فلاحية الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العمال الذين يعملون في تلك الأنشطة إذا كانوا من بين الفئات الآتية:

١. الذين يشتغلون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

٢. الخاضعون لنظام العمل.

٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.

٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات، أو نظام الاستثمار الأجنبي.

٥. العاملون في المؤسسات الفردية وفق الضوابط التي يحددها المحافظ.

د. البحارة: يقصد بهم العاملون الذين يعملون فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العاملين في تلك الأنشطة إذا كانوا من الفئات الآتية:

١. العاملون في مقر صاحب العمل، الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له، وفي حالة نقل أي منهم إلى الأعمال البحرية لدى صاحب العمل نفسه، فإنه يستمر منتقلاً بالنظام متى كان قد طبق بشأنه.

٢. البحارة الذين يعملون في منشآت بحرية تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها، ويحدد المحافظ مفهوم التصنيع المقصود بهذا الحكم.

٣. الخاضعون لنظام العمل.

٤. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.

٥. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات، أو نظام الاستثمار الأجنبي.

٦. العاملون في المؤسسات الفردية وفق الضوابط التي يحددها المحافظ.

٥. خدم المنازل: ويقصد بهم العمال الذي يعملون بالخدمة المنزلية.

و. عمال الاستصناع: هم العمال المستقلون الذين يعملون لحساب أنفسهم، ولا يستخدمون أي عمال، ومقر عملهم هو مقر سكنهم.
ز. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم من العمال: هم أفراد العائلة المنصوص عليهم في الفقرة (٨) من المادة (٢) من نظام التأمينات الاجتماعية.
ولا يخل الاستثناء الخاص بالفئات المنصوص عليها بالفقرات (ج - د - هـ) بإمكان إخضاعهم للنظام مستقبلاً بقرار من الوزير بناءً على موافقة مجلس الإدارة.

المادة الثالثة (م٣)

١. يتم التسجيل في المؤسسة لكل من أصحاب العمل والمشاركين الخاضعين للنظام وفق ذات أحكام التسجيل المنصوص عليها في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية بما يتفق وطبيعة أحكام النظام، مع مراعاة الآتي:
أ. يعد التسجيل وفق أحكام لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية كافيًا للتسجيل في النظام.
ب. لا يجوز بعد انقضاء المهل المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله أو المحددة للعامل لطلب تسجيل نفسه في حالة تراخي صاحب العمل عن ذلك تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي.
٢. تحدد قواعد المنشآت المنتهي نشاطها وفقاً لذات القواعد المحددة في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الرابعة (م٤)

يطبق فيما يخص أداء الاشتراكات المنصوص عليها في النظام ذات الأحكام الواردة في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية بما يتفق وطبيعة أحكام النظام.

المادة الخامسة (م٥)

يراعى تسجيل سن المشترك عند بدء الاشتراك وفق ما تقضي به أحكام المادة (السابعة عشرة) من النظام والأحكام المحددة في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة السادسة (م ٦)

في تطبيق أحكام المادة (الثامنة) من النظام يراعى الآتي:

١. يعتد في إثبات شرط الجنسية السعودية بالمستند الصادر من الجهة المختصة نظاماً.
٢. يشترط أن تتوافر في كل مرة من مرات الاستحقاق مدد الاشتراك اللازمة وفق ما هو محدد في المادة (الرابعة عشرة) من النظام.
٣. أن يكون سن المشترك في تاريخ التسجيل لدى الصندوق أقل من (٦٠) ستين عاماً.
٤. (ألا يكون له دخل من عمل) ويقصد بالدخل من العمل كل ما يتقاضاه المشترك مقابل عمله لدى صاحب عمل واحد أو أكثر سواء في القطاع العام أو الخاص.
٥. (ألا يكون له نشاط خاص) ويقصد بالنشاط الخاص - على سبيل المثال لا الحصر - أي من الحالات الآتية:
 - أ. تملك منشأة فردية.
 - ب. الشراكة في أي من الشركات وفق ما هو مثبت في نظام الشركة أو عقدها التأسيسي وما يطرأ على أي منهما من تعديلات.
 - ج. الحصول على ترخيص بممارسة نشاط ما.
 - د. وجود عمال غير سعوديين على كفالة المشترك باستثناء العمالة المنزلية، والوالدين، والزوج أو الزوجة، والأبناء والبنات.
٦. يقصد بشرط (ألا يكون المشترك مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه) عدم فصل المشترك وفقاً لأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل.
٧. يقصد بشرط (ألا يكون المشترك قد ترك العمل بمحض إرادته) عدم تركه العمل بسبب عدم رغبته بالاستمرار فيه بما في ذلك ألا يكون ترك العمل بسبب أي من الحالات التالية:
 - أ. الاستقالة.
 - ب. اتفاق المشترك مع صاحب العمل على إنهاء عقد العمل.
 - ج. عدم تجديد العقد محدد المدة بناءً على عدم رغبة المشترك بالتجديد.
٨. يحدد الصندوق مدى قدرة المشترك على العمل، ويحق للصندوق - دون الإخلال بالقرارات الصادرة من اللجان الطبية المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - إحالة أي مشترك يتقدم بطلب للحصول على التعويض أو أي مستفيد من التعويض لأي مستشفى أو مركز طبي حكومي أو خاص لإجراء الفحوصات اللازمة للتأكد من قدرته على العمل، أو مطالبة المشترك أو المستفيد بتقديم تقرير طبي صادر من مستشفى حكومي يثبت قدرته على العمل.
٩. في تطبيق البنود (ط، ي، ك) من الفقرة (١) من المادة (الثامنة) من النظام يتعين على المشترك الالتزام في كل مرة من مرات استحقاق التعويض بالآتي:

١. تم التعديل على المادة ٦ الفقرة ٧ بالقرار الوزاري رقم ٢١٨/تأمينات وتاريخ ١٤٤١/٠٩/٠٤ هـ، وكانت سابقاً بالصيغة التالية "يقصد بشرط (ألا يكون المشترك قد ترك العمل بمحض إرادته) عدم تركه العمل بسبب الاستقالة".

- أ. حضور واجتياز الدورات التعليمية والتدريبية التي يحددها الصندوق بما في ذلك التدريب عن بعد.
 - ب. زيارة ملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل وفق ما يحدده الصندوق.
 - ج. الحضور في الموعد المحدد لإجراء المقابلات الشخصية مع أصحاب الأعمال أو مع الجهات الحكومية أو الخاصة وفق ما يحدده الصندوق.
 - د. قبول عروض العمل المناسبة التي تعرض عليه من الصندوق أو أي جهة مكلفة من الصندوق وفق ما يحدده الصندوق.
 - هـ. الحضور لدى الصندوق أو أي جهة مفوضة من الصندوق للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف وفق ما يحدده الصندوق.
 - و. التقيد بالتعليمات والتوجيهات التي يحددها الصندوق.
١٠. يقوم الصندوق - وفق الآلية التي يحددها - بتوجيه إنذار للمستفيد في حال عدم التزامه بأي من الأحكام الواردة في الفقرة (٩) من هذه المادة.

المادة السابعة (م٧)

- في تطبيق أحكام المادتين (التاسعة والعاشر) من النظام يلزم مراعاة ما يلي:
١. يلتزم المشترك بالتسجيل لدى الصندوق في موعد أقصاه (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ تركه العمل الخاضع للنظام وفق الآلية والمستندات التي يحددها الصندوق.
 ٢. يتم التنسيق فيما بين المؤسسة والصندوق للتحقق من توافر شروط استحقاق التعويض المنصوص عليها في المادة الثامنة من النظام وفق الآتي:
 - أ. تقوم المؤسسة بالتحقق من أن المشترك قد توافرت لديه الشروط التالية:
 - أن يكون سعودي الجنسية وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - أنه لا يزال على قيد الحياة.
 - أن تتوافر لديه مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق وفق أحكام المادة (الرابعة عشرة) من النظام.
 - ألا يكون قد بلغ سن الستين وفق أحكام الفقرة (٣) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - ألا يكون له نشاط خاص أو دخل من عمل وفق أحكام الفقرتين (٤) و (٥) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه وفق أحكام الفقرة (٦) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته وفق أحكام الفقرة (٧) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - ب. يقوم الصندوق بالتحقق من أن المشترك قد توافرت لديه الشروط التالية:
 - التسجيل لدى الصندوق خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ تركه العمل الخاضع للنظام.
 - قدرة المشترك على العمل وفق أحكام الفقرة (٨) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 - البحث الجاد عن عمل والالتزام بالتدريب والتقيد بالتعليمات والتوجيهات وفق ما نصت عليه الفقرة (٩) من المادة (٦) من هذه اللائحة.

٣. يتعين على المشترك - بعد توافر أحكام الفقرة (٢) السابقة - التقدم للمؤسسة بطلب الحصول على التعويض وفق الآلية والمستندات التي يحددها المحافظ، ويعد تاريخ استكمال التسجيل لدى الصندوق في حال استمرار تحقق كافة الشروط الأخرى هو تاريخ توافر شروط الاستحقاق.
٤. تقوم كل من المؤسسة والصندوق بالتحقق من استمرار توافر شروط استحقاق التعويض لدى المستفيد - كل فيما يخصه - وذلك طيلة مدة صرف التعويض.
٥. يتم التقيد بالفقرات السابقة في كل مرة من مرات الاستحقاق.

المادة الثامنة (م٨)

- في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (العاشرة) من النظام يلتزم المستفيد بالآتي:
١. إشعار الصندوق خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام في حال تغير أي من البيانات والمعلومات التي قدمها للصندوق.
 ٢. إشعار المؤسسة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام في حال تغير أي من البيانات والمعلومات الأخرى المتعلقة بتطبيق أحكام النظام.

المادة التاسعة (م٩)

في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من المادة (العاشرة) من النظام يكون الاعتداد في تحديد أسباب انتهاء علاقة العمل فيما يخص تنفيذ أحكام النظام بالأسباب التي يحددها أصحاب العمل عند استبعاد المشترك وفق ما هو مثبت في سجلات المؤسسة، وفي حال اعتراض المشترك على صحة الأسباب التي حددها صاحب العمل فيمكنه اللجوء للجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل، دون إخلال ذلك بحق المؤسسة في توقيع العقوبات المنصوص عليها في المادة (الخامسة والعشرين) من النظام على صاحب العمل المخالف لأي حكم من أحكام النظام واللائحة.

المادة العاشرة (م١٠)

إذا دفعت المؤسسة للمستفيد مبالغ بالزيادة عما يستحقه نظاماً، فإنه يحق للمؤسسة في جميع الأحوال استرداد ما صرف بالزيادة وفق ذات الأحكام المنصوص عليها في لائحة تعويضات فرع المعاشات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الحادية عشرة (م١١)

في تطبيق الفقرة (١) من المادتين (الحادية عشرة والثانية عشرة) من النظام يقصد بالأشهر الواردة بموجبها أشهر استحقاق التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق سواءً متصلة أو متقطعة.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

- في تطبيق الفقرة (٢) من المادة (الحادية عشرة)، والمادة (الثالثة عشرة) من النظام يراعى الآتي:
١. تسري على متوسط الأجور الشهرية ذات الأحكام المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية ولوائح التنفيذة.
 ٢. مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٣) من هذه المادة، في حال عودة المستفيد للعمل خلال فترة المرة الواحدة من مرات الاستحقاق فيتم حساب التعويض في حال تركه العمل مع توافر شروط الاستحقاق على أساس أجر الاشتراك في الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة بما في ذلك أشهر الاشتراك السابقة على تركه العمل الأخير.
 ٣. المدة القصوى لصرف التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق اثنا عشر شهراً متصلة أو متقطعة خلال كل أربع وعشرين شهراً متصلة تبدأ من تاريخ أول صرف في كل مرة.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (الخامسة عشرة) من النظام يتم إيقاف صرف التعويض عن المستفيد - لكل مرة من مرات الاستحقاق - في أي من الحالات الآتية:
١. الوفاة.
 ٢. إذا لم يعد سعودي الجنسية وفق المستند الصادر من الجهة المختصة نظاماً.
 ٣. إذا تجاوزت فترة بقائه خارج المملكة العربية السعودية (٦٠) ستين يوماً - متصلة أو متقطعة - خلال مدة صرف التعويض.
 ٤. إذا بلغ سن الستين وكان مستحقاً لمعاش وفق أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ويعتبر في حكم المستحق للمعاش من توافرت لديه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش بإضافة مدة اعتبارية.
 ٥. إذا أصبح له نشاط خاص أو دخل من عمل وفق أحكام الفقرتين (٤) و (٥) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 ٦. إذا أصبح غير قادر على العمل وفق أحكام الفقرة (٨) من المادة (٦) من هذه اللائحة.
 ٧. إذا لم يعد مسجلاً لدى الصندوق، ويعتبر غير مسجل في أي من الحالات الموجبة لإيقاف صرف التعويض.
 ٨. إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة - التي تعرض عليه من الصندوق أو أي جهة مكلفة من الصندوق وفق ما يحدده الصندوق.
 ٩. في حال عدم التحاقه أو عدم إتمامه بنجاح لأي دورة تعليمية أو تدريبية بما في ذلك التدريب عن بعد لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق أو المفوض من الصندوق، ويجوز للمستفيد الاعتذار مسبقاً عن الالتحاق بدورة تعليمية أو تدريبية طلب منه الصندوق أو المفوض من الصندوق الالتحاق بها، على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب مقبولة وفق ما يراه الصندوق أو المفوض من الصندوق في هذا الخصوص، ومع ذلك لا يجوز للمستفيد الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.
 ١٠. في حال عدم حضوره في المواعيد التي يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية مع أصحاب العمل والجهات الحكومية والخاصة لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق أو المفوض من الصندوق،

- ويجوز للمستفيد الاعتذار مسبقاً عن الحضور الشخصي للموعد الذي حدده الصندوق أو المفوض من الصندوق لمقابلة أصحاب الأعمال أو ممثلي الجهات الحكومية أو الخاصة، على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب مقبولة وفق ما يراه الصندوق أو المفوض من الصندوق في هذا الخصوص، ومع ذلك لا يجوز للمستفيد الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.
١١. في حال عدم زيارته لملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الاسبوع لمدة ستة أسابيع - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
١٢. عدم الحضور لدى الصندوق أو أي جهة مفوضة من قبل الصندوق للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق أو المفوض من الصندوق، ويجوز للمستفيد الاعتذار مسبقاً عن الحضور للصندوق أو المفوض من الصندوق على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب مقبولة وفق ما يراه الصندوق أو المفوض من الصندوق في هذا الخصوص، ومع ذلك لا يجوز للمستفيد الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.
١٣. أي حالة تظهر فيها عدم جدية المستفيد في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما يحدده الصندوق.
١٤. في حال زوال أي شرط من شروط استحقاق التعويض.

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (الخامسة عشرة) من النظام يراعى - في كل مرة من مرات الاستحقاق - الآتي:

١. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب الوفاة، أو بلوغ سن الستين مع استحقاق المعاش في نظام التأمينات الاجتماعية، أو البقاء خارج المملكة لأكثر من (٦٠) ستين يوماً - متصلة أو متقطعة -، أو تحقق أي من الحالات المحددة في الفقرات (٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣) من المادة (١٣) من هذه اللائحة، فيعد ذلك منهياً للعلاقة فيما بين المؤسسة والمشارك فيما يخص المدة المتبقية لأصرف التعويض.
٢. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب وجود دخل من عمل أو عدم القدرة على العمل، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى الصندوق خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ تركه العمل أو تاريخ استعادة قدرته على العمل - حسب الحال، ويتم استئناف الصرف في هذه الحالة - بعد التحقق من توافر بقية الشروط الأخرى - من أول الشهر التالي للتسجيل.
٣. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب أنه لم يعد سعودي الجنسية، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى الصندوق خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ المستند المثبت لاسترداده الجنسية الصادر من الجهة المختصة، ويتم استئناف الصرف في هذه الحالة - بعد التحقق من توافر بقية الشروط الأخرى - من أول الشهر التالي للتسجيل.
٤. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب وجود نشاط خاص، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى الصندوق خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ المستند المثبت لانتهاء علاقته بهذا النشاط الصادر من الجهة المختصة، ويتم استئناف الصرف في هذه الحالة - بعد التحقق من توافر بقية الشروط الأخرى - من أول الشهر التالي للتسجيل.

٥. يلزم على المشترك لاستئناف الصرف في أي من الحالات الواردة في الفقرات (٢،٣،٤) من هذه المادة التقدم للمؤسسة بطلب صرف التعويض وفق الآلية التي يحددها المحافظ.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

في تطبيق أحكام المادة (السادسة عشرة) من النظام يتم تحديد كيفية حساب أشهر الاشتراك التي تسجل لمصلحة المشترك وفق ما هو منصوص عليه في لائحة تعويضات فرع المعاشات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

في تطبيق أحكام المادة (العشرين) من النظام يراعى الآتي:

١. يلتزم المشترك الذي توافرت فيه شروط الاستحقاق بالتقدم للمؤسسة بطلب صرف التعويض وفق الآلية والمستندات التي يحددها المحافظ.
٢. يبدأ استحقاق التعويض من أول شهر التالي لتاريخ توافر شروط الاستحقاق ويتم استحقاق التعويض مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ.
٣. ينتهي الحق في التعويض بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة لإنهاء الحق فيه.
٤. لأغراض تطبيق أحكام المادة (١٤) من هذه اللائحة وأحكام الفقرتين (٢) و (٣) من هذه المادة، الشهر المعتد به في استحقاق التعويض - المنصوص عليه في هذه اللائحة - وانتهاء الحق في ذلك التعويض هو الشهر المحدد وفق التقويم الميلادي.
٥. يتم صرف التعويض المستحق - المنصوص عليه في هذه اللائحة - وفق التقويم الميلادي، ويراعى ألا تتجاوز مواعيد الصرف الدوري للتعويض الأسبوع الأول من كل شهر من ذات التقويم. ويجوز بقرار من المحافظ تقديم موعد الصرف في الأحوال التي يرى فيها ملاءمة ذلك.

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

في تطبيق أحكام المادة (الثانية والعشرين) من النظام يلزم مراعاة الآتي:

١. يقوم مفتشو المؤسسة بمراقبة ما يخصها من تطبيق النظام وفق الأحكام المنصوص عليها في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية وذلك بما يتفق وطبيعة النظام.
٢. يقوم الصندوق بالتنسيق مع الوزارة لمراقبة ما يخصه من تطبيق النظام وفق الأحكام والإجراءات المتبعة لدى الوزارة.

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والعشرين) من النظام تتبع في شأن الاعتراضات التي تقدم على القرارات التي تصدرها أجهزة المؤسسة فيما يتعلق بمهامها في تطبيق النظام ذات الأحكام المتعلقة بأصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها المنصوص عليها في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والعشرين) من النظام تتبع في شأن الاعتراضات التي تقدم على القرارات التي تصدر من أجهزة الصندوق فيما يتعلق بمهامه في تطبيق النظام ذات الأحكام المتعلقة بأصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها المعمول بها لدى الصندوق.

المادة العشرون (م ٢٠)

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (الخامسة والعشرين) من النظام يراعى الآتي:

١. يشكل المحافظ لجنة أو أكثر للتحقيق في المخالفات المتعلقة بمهام المؤسسة في تطبيق أحكام النظام، وتحديد العقوبات.
٢. يشكل الوزير لجنة أو أكثر للتحقيق في المخالفات المتعلقة بمهام الصندوق في تطبيق أحكام النظام، وتحديد العقوبات.

المادة الواحد والعشرون (م ٢١)

في تطبيق أحكام المادة (السادسة) من النظام، تشكل - بقرار من الوزير - لجنة من كل من الوزارة والصندوق والمؤسسة، ثلاثة أعضاء من الوزارة والصندوق، وثلاثة أعضاء من المؤسسة من بينهم رئيس اللجنة، وتكون مهمة اللجنة مباشرة الاختصاصات الآتية:

- أ. الإشراف على تطبيق أحكام النظام.
- ب. اقتراح التعديل على اللائحة بما يحقق المتطلبات اللازمة لأغراض تنفيذ أحكام النظام.
- ج. التنسيق بين الجهات المختصة كلما اقتضى الأمر ذلك.

وتتولى المؤسسة سكرتارية أعمال اللجنة والدعوة لاجتماعاتها، ولا يكون اجتماع اللجنة صحيحاً إلا بحضور أربعة أعضاء على الأقل، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

تنشر هذه اللائحة في الجريدة الرسمية ويتم العمل بها اعتباراً من التاريخ المحدد للعمل بالنظام.

الباب الثالث: نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية

والجداول الاكتوارية والأحكام الملحقة بها، الصادر بالمرسوم

الملكي رقم م/٥٣ وتاريخ ٢٣/٠٧/١٤٢٤هـ واللائحة

التنفيذية للنظام

نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية

قرار رقم: (١٩٨)

وتاريخ: ١٤٢٤/٠٧/١٨ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم (٢٢٤٧٣/ب/٧) وتاريخ ١٤٢٤/٠٥/١٤ هـ، المشتمة على خطاب صاحب السمو الملكي وزير الداخلية رئيس مجلس القوى العاملة رقم (٧٦٢/ق ع) وتاريخ ١٤٢٣/٠٧/٠٩ هـ، المرافق له محضر اللجنة الوزارية المشكلة بالأمر السامي رقم (١٠٨٥٩/ب/٧) وتاريخ ١٤٢١/٠٨/٣٠ هـ لدراسة وضع السعوديين العاملين في القطاع الخاص الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية عندما ينتقلون للعمل في أجهزة الدولة الخاضعة لنظام التقاعد المدني أو العسكري أو العكس، بغية الوصول إلى قواعد ثابتة لتبادل المنافع بين النظامين.

وبعد الاطلاع على مشروع نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية.

وبعد الاطلاع على نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) وتاريخ ١٣٩٣/٠٧/٢٩ هـ وتعديلاته.

وبعد الاطلاع على نظام التقاعد العسكري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٣٩٥/٠٤/٠٥ هـ.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (١٢/١٧) وتاريخ ١٤٢٤/٠٤/٠٩ هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٢٩٣) وتاريخ ١٤٢٤/٠٦/١٣ هـ.

يقرر

الموافقة على نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية والجدول الاكتوارية، والأحكام الملحقة بها، وذلك بالصيغة المرافقة.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك صيغته مرافقة لهذا.

رئيس مجلس الوزراء

الرقم: م/٥٣

التاريخ: ٢٣/٠٧/١٤٢٤هـ

بِعون الله تعالى

نحن فهد بن عبد العزيز

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ ١٤١٤/٠٣/٠٣هـ. وبناءً على المادتين (السابعة عشرة) و (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧هـ.

وبعد الاطلاع على نظام التقاعد العسكري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) وتاريخ ١٣٩٣/٠٧/٢٩هـ وتعديلاته.

وبعد الاطلاع على نظام القاعد العسكري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٣٩٥/٠٤/٠٥هـ وتعديلاته.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (١٢/١٧) وتاريخ ١٤٢٤/٠٤/٠٩هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٨) وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/١٨هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية والجدول الاكتوارية والأحكام الملحقة بها، وذلك بالصيغة المرفقة.

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

فهد بن عبد العزيز

الرقم: (م/٦٤)

التاريخ: ١٤٢٩/٠٩/٢٣ هـ

بِعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ ١٤١٤/٠٣/٠٣ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) وتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.

وبعد الاطلاع على نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٧/٧) وتاريخ ١٤٢٩/٠٣/٢٩ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢٩٣) وتاريخ ١٤٢٩/٠٩/٢٢ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على تعديل المادتين (الرابعة) و (السادسة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣ هـ.

وذلك على النحو التالي:

١- تعديل عبارة (عن المادتين) الواردة في الفقرة (٢) من البند (ثانياً) من المادة (الرابعة) من النظام إلى عبارة (عن المادتين) ليكون آخر الفقرة بالنص الآتي: ((فإنه يحسب المعاش المستحق عن المادتين....)).

٢- تعديل الفقرة (٤) من المادة (السادسة) من النظام لتصبح بالنص الآتي: (٤- يراجع هذا النظام والدراسات الاكتوارية عن التكاليف المالية التي قد يتحملها أي من النظامين كلما اقتضى الأمر، عن طريق لجنة يرأسها وكيل من وزارة العمل ويشارك فيها ممثلون من وزارة المالية، ووزارة الخدمة المدنية، والمؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة هذا النظام والالتزامات المترتبة عليه واقتراح معالجتها وما قد يحتاجه من

تعديلات وتعرض نتائج المراجعة على وزير العمل والتنمية الاجتماعية ليرفعها إلى مجلس الوزراء مشفوعة بتوصياته).

٣- تعديل الفقرة (٦) من المادة (السادسة) من النظام وذلك بحذف عبارة ((... والشؤون الاجتماعية)). لتكون بالنص الآتي: ((٦- يصدر وزير المالية بالاتفاق مع وزير العمل واللائحة التنفيذية...)).

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع الملكي الكريم

قرار رقم (٣٨)

وتاريخ: ١٠/٢/١٤٣١هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم (٢١٧١٦/ب) وتاريخ ٢٥/٥/١٤٣٠هـ، في شأن اقتراح تعديل الفقرة (٦) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية، والمشملة على قرار مجلس الشورى رقم (٧١/١٤) وتاريخ ١/٥/١٤٣٠هـ.

وبعد الاطلاع على نظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) وتاريخ ٢٩/٧/١٣٩٣هـ.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ.

وبعد الاطلاع على نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٣/٧/١٤٢٤هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (١٧/١٤) وتاريخ ١/٥/١٤٣٠هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ١٨/٧/١٤٢٩هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر رقم (٣٧٥) وتاريخ ٦/٨/١٤٣٠هـ، المعد في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٨٣٥) وتاريخ ١٤/١١/١٤٣٠هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: تعديل الفقرة (٦) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٣/٧/١٤٢٤هـ، لتكون بالنص الآتي:

"٦- ألا تكون مدد الاشتراك المضمونة مدداً مكتملة لاستحقاق معاش التقاعد قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشترك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام، ما لم تكن أسباب الضم ناتجة من التخصيص، أو كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة، ولا يجوز في حالة الضم الناتجة من التخصيص الجمع بين المعاش التقاعدي وراتب الوظيفة المشمولة بأي من نظامي التقاعد المدني والعسكري، أو نظام التأمينات الاجتماعية".

وقد أعد مشروع ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

ثانياً: تتولى اللجنة المنصوص عليها في البند (سادساً) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص عند تحويل هذا القطاعات إلى القطاع الخاص الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ١٤٢٩/٠٧/١٨ هـ، تحديد التكاليف المالية الإضافية لأي من نظام التقاعد المدني ونظام التأمينات الاجتماعية التي ستترتب على الضم الناتج من التخصيص وفقاً لحكم الفقرة (٦) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية – بعد نفاذ تعديلها – سواء للقطاعات التي خصصت أو المستهدفة بالتخصيص، على أن يكون صرف المعاشات المستحقة بعد انتهاء اللجنة من أعمالها في كل حالة واعتماد توصياتها.

رئيس مجلس الوزراء

الرقم: (٧/م)

التاريخ: ١١/٢/١٤٣١هـ.

بِعُونِ اللَّهِ تَعَالَى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/أ) وتاريخ ٢٧/٠٨/١٤١٢هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (١٣/أ) وتاريخ ٠٣/٠٣/١٤١٤هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/أ) وتاريخ ٢٧/٠٨/١٤١٢هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (١٧/١٤) وتاريخ ٠١/٠٥/١٤٣٠هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٣٨) وتاريخ ١٠/٢/١٤٣١هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: تعديل الفقرة (٦) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٣/٠٧/١٤٤٢هـ، لتكون بالنص الآتي:

"٦- ألا تكون مدد الاشتراك المضمونة مدداً مكتملة لاستحقاق معاش التقاعد قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشترك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام، ما لم تكن أسباب الضم ناتجة من التخصيص، أو كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة، ولا يجوز في حالة الضم الناتجة من التخصيص الجمع بين المعاش التقاعدي وراتب الوظيفة المشمولة بأي من نظامي التقاعد المدني والعسكري، أو نظام التأمينات الاجتماعية".

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع الملكي الكريم

١٩٣

قرار رقم (٣٨٢)

وتاريخ ٢١/١١/٢٠١٤ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم (٨٢٥٥/ب) وتاريخ ٢٧/٠٢/١٤٣٠ هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العمل رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (١٢٣٦٢٧/١٠/م) وتاريخ ١٩/٠٢/١٤٣١ هـ المتضمن طلب معاليه إصدار تنظيمات مكملة للقواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص عند تحويل هذه القطاعات إلى القطاع الخاص، الواردة في قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ١٨/٠٧/١٤٢٩ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ١٨/٠٧/١٤٢٩ هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر رقم (٢٥٢) وتاريخ ٢٥/٠٥/١٤٣٠ هـ، المعد في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٥٤٤٩) وتاريخ ١٣/٠٧/١٤٣٠ هـ.

يقرر

الموافقة على تعديل البند (سادساً) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص، عند تحويل هذه القطاعات إلى القطاع الخاص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ١٨/٠٧/١٤٢٩ هـ، ليكون بالنص الآتي:

سادساً

- ١- تشكل لجنة دائمة في المؤسسة العامة للتقاعد، بمشاركة وزارة المالية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص.
- ٢- تتولى هذه اللجنة مهمة إجراء دراسات متكاملة عن التكاليف المالية التي تنشأ نتيجة لتطبيق هذه القواعد عن موظفي القطاع المستهدف بالتخصيص، والتي قد يتحملها أي من نظامي التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، واقتراح الحلول الممكنة لتمويل هذه التكاليف، على أن تتحمل الجهة المشرفة أو التابع لها القطاع المستهدف بالتخصيص التكاليف اللازمة لإجراء الدراسات الاكتوارية.

- ٣- تتولى المؤسسة العامة للتقاعد الدعوة إلى اجتماعات اللجنة في كل حالة تخصيص، وذلك خلال مدة لا تتجاوز أربعة أشهر من تاريخ صدور قرار المجلس الاقتصادي الأعلى باعتماد البرنامج التنفيذي لتخصيص القطاع المستهدف، على أن تتولى الجهة المختصة تزويد المؤسسة العامة للتقاعد بنسخة من ذلك القرار.
- ٤- على المؤسسة العامة للتقاعد دعوة ممثل من وزارة الخدمة المدنية للمشاركة في اجتماعات اللجنة في حالة مباشرة هذه اللجنة لاختصاصها الوارد في البند (ثانياً) من هذه القواعد والترتيبات.
- ٥- على الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص تزويد اللجنة بجميع البيانات والمعلومات الخاصة بموظفي ذلك القطاع، التي تتطلبها تلك الدراسات، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بدء أول اجتماعاتها حيال القطاع المستهدف بالتخصيص.
- ٦- على اللجنة الانتهاء من أعمالها خلال مدة لا تتجاوز سنة من تاريخ بدء أول اجتماعاتها حيال القطاع المستهدف بالتخصيص، وعلى المؤسسة العامة للتقاعد رفع نتائج ما تتوصل إليه اللجنة إلى مجلس الوزراء.

رئيس مجلس الوزراء

قرار رقم (٢١٠)

وتاريخ: ١٤٢٩/٠٧/١٨ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم (٥٤١٤٨/ب) وتاريخ ١٤٢٨/١٢/١٨ هـ، المشتملة على نسخة خطاب معالي وزير المياه والكهرباء رقم (٤/١١٣٩) وتاريخ ١٤٢٨/٠٦/٠٥ هـ، المرافقة له نسخة من محضر اجتماع اللجنة المشكلة بمقتضى الفقرة (٨) من قرار المجلس الاقتصادي الأعلى رقم (٢٧/٨) وتاريخ ١٤٢٧/٠٨/٠١ هـ، المكلفة بوضع الترتيبات والقواعد اللازمة لمعالجة وضع منسوبي وزارة المياه والكهرباء من الخاضعين لنظام الخدمة المدنية ونظام العمل الذين سينقلون إلى شركة المياه الوطنية.

وبعد الاطلاع على قرار المجلس الاقتصادي الأعلى رقم (٢٧/٨) وتاريخ ١٤٢٧/٠٨/١١ هـ. وبعد الاطلاع على نظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤١/م) وتاريخ ١٣٩٣/٠٧/٢٩ هـ

وبعد الاطلاع على نظام الخدمة المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٩/م) وتاريخ ١٣٩٧/٠٧/١٠ هـ

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٣/م) وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ

وبعد الاطلاع على نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥٣/م) وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣ هـ

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣ هـ. وبعد الاطلاع على المحضرين رقم (١٨٤) وتاريخ ١٤٢٩/٠٤/٢٧ هـ، ورقم (٣٠٣) وتاريخ ١٤٢٩/٠٦/٢٦ هـ، والمذكرة رقم (١٨٥) وتاريخ ١٤٢٩/٠٤/٢٧ هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على مشروع القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص، عند تحويل هذه القطاعات إلى القطاع الخاص. وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٥٢٦) وتاريخ ١٤٢٩/٠٧/١١ هـ.

يقرر

الموافقة على القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص، عند تحويل هذه القطاعات إلى القطاع الخاص، وذلك بالصيغة المرافقة.

نائب رئيس مجلس الوزراء

المملكة العربية السعودية

هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال من العاملين السعوديين في القطاعات المستهدفة بالتخصيص، عند تحويل هذه القطاعات إلى القطاع الخاص.

أولاً: في حالة الحاجة إلى إعاره أي من العاملين في القطاع المستهدف بالتخصيص، تكون إعارتهم وفقاً لما يلي:

١. يعار العاملون في القطاع المستهدف بالتخصيص، إلى الشركة التي ستتولى هذا القطاع أو الشركات التابعة لها - يشار إليها فيما بعد بالشركة - وذلك وفقاً لمراحل التخصيص التي تحددها الجهة المشرفة على ذلك القطاع.
٢. تكون الإعاره المنوه عنها في الفقرة (١) أعلاه بقرار من الوزير أو رئيس الجهة المشرفة على ذلك القطاع، وبشرط ألا تزيد مدتها على سنتين.
٣. تتحمل الشركة رواتب المعارين لها، وأجورهم ولدلاتهم واشتركاكاتهم، وأي تكاليف أخرى تترتب بناءً على قرار الشركة.
٤. تتولى الشركة تدريب وتأهيل من ترى أهمية وضرورة تدريبهم وتأهيلهم من المعارين لها، بحيث تحدد الشركة برامج التدريب اللازمة (سواءً النظرية أو التطبيقية) ومدتها، على ألا تزيد مدة التدريب لكل معار على (١٨) شهراً.
٥. تشكل لجنة مشتركة من الوزارة أو الجهة المشرفة على ذلك القطاع ووزارة العمل والشركة تتولى الإشراف على برامج التدريب والأهيل، واختبارات تقييم مستوى الاداء.

ثانياً: إذا لم يرغب المعار في الانتقال للعمل في الشركة، أو لم يتمكن من اجتياز اختبارات تقييم مستوى الاداء، إذا تطلب تعيينه في الشركة اجتياز هذا الاختبار، يتم استيعابه في أي موقع من مواقع عمل الوزارة، أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص، أو تمكينه من نقل خدماته إلى أي جهة حكومية أخرى، فإذا لم يتمكن من نقل خدماته فيحال موضوعه إلى اللجنة المنصوص عليها في البند (سادساً) من هذه القواعد للبت فيه، ومن ذلك إنهاء خدماته ومعاملة حقوقه التقاعدية وفقاً للأحكام الواردة في الفقرتين (١) و (٢) من البند (ثالثاً) من هذه القواعد.

ثالثاً: إذا رغب المعار الخاضع لنظام الخدمة المدنية - الذي اجتاز اختبار تقييم مستوى الاداء، أو لم تر الشركة ضرورة لخضوعه لهذا الاختبار - في الانتقال للعمل في الشركة وفقاً لنظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، فيعامل وفقاً لما يلي:

١. من تقل خدماته عن عشرين سنة، تنهى خدماته ويعامل - وفق رغبته - بأحد البديلين الآتيين:
أ. تصفية حقوقه التقاعدية - بناءً على طلبه - بحسب المادتين (١٨) و (٢٣) من نظام التقاعد المدني، وإعادة تعيينه في الشركة، وذلك وفقاً للأجور والمزايا التي يقرها مجلس إدارة الشركة، بشرط ألا تقل عما كان يتقاضاه في الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص.

ب. إعادة تعيينه في الشركة، وذلك وفقاً للأجور والمزايا التي يقرها مجلس إدارة الشركة، بشرط ألا تقل عما كان يتقاضاه في الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص، وضم خدماته - بناءً على طلبه - في نظام التقاعد المدني إلى خدماته الجديدة في نظام التأمينات الاجتماعية، وذلك بحسب نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.

٢. من تبلغ خدماته المحتسبة للتقاعد عشرين سنة فأكثر تنهى خدماته، ويعامل - وفق رغبته - بأحد البديلين الآتيين:

أ. إحالته إلى التقاعد المبكر - بناءً على طلبه - بحسب المادة (١/١٨) من نظام التقاعد المدني، وإعادة تعيينه في الشركة، وذلك وفقاً للأجور والمزايا التي يقرها مجلس إدارة الشركة، بشرط ألا تقل عما كان يتقاضاه في الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص.

ب. إعادة تعيينه في الشركة، وذلك وفقاً للأجور والمزايا التي يقرها مجلس إدارة الشركة. بشرط ألا تقل عما كان تقاضاه في الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص، وضم خدماته - بناءً على طلبه - في نظام التقاعد المدني إلى خدماته الجديدة في نظام التأمينات الاجتماعية، وذلك بحسب نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.

رابعاً: إذا رغب العامل الخاضع لنظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، أو المعين على بند الأجور - الذي اجتاز اختبار تقويم مستوى الاداء، أو لم تر الشركة ضرورة لخضوعه لهذا الاختبار - في الانتقال للعمل في الشركة فيعامل وفقاً لما يلي:

١. تلتزم الشركة بإبرام عقد عمل معه بحسب نظام العمل، وذلك وفقاً للأجور والمزايا التي يقرها

مجلس إدارة الشركة: بشرط ألا تقل عما كان يتقاضاه في الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع.

٢. يعد اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مستمراً.

٣. تعد خدماته متصلة فيما يتعلق بمكافآت نهاية الخدمة والاجازات، وتحمل الوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص والشركة التكاليف المالية المترتبة على ذلك، بحسب المادة (الثامنة عشرة) من نظام العمل.

خامساً:

١. لا تطبق الإجراءات الواردة في الفقرتين (١) و (٢) من البند (ثالثاً) من هذه القواعد إلا بعد انتهاء اللجنة المنصوص عليها في البند (سادساً) من هذه القواعد من أعمالها، واعتماد توصياتها.
٢. تقوم كل من المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتنفيذ ما يخصها من الإجراءات المذكورة بعد دفع التكاليف المالية المترتبة وتحديد الجهة المسؤولة عن ذلك.

سادساً: تشكل لجنة من: (وزارة المالية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتقاعد، والوزارة أو الجهة المشرفة على القطاع المستهدف بالتخصيص)، تكون مهمتها إجراء دراسات متكاملة عن التكاليف المالية التي قد تنشأ نتيجة لتطبيق هذه القواعد على موظفي ذلك القطاع، والتي قد يتحملها أي من نظامي التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية، واقتراح الحلول الممكنة لتمويل هذه التكاليف، وعلى اللجنة رفع نتائج ما تتوصل إليه إلى مجلس الوزراء، خلال مدة لا تتجاوز تسعة أشهر من تاريخ تشكيلها، على أن تزود الوزارة أو الجهة المشرفة على ذلك القطاع اللجنة بجميع البيانات والمعلومات الخاصة بموظفي ذلك القطاع، التي تتطلبها تلك الدراسات، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ تشكيل هذه اللجنة.

الرقم (م/٦٠)

التاريخ: ١٤٣٧/٠٩/٢٤ هـ.

بِعُونِ اللَّهِ تَعَالَى

نحن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الاساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩٠/أ) بتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (١٣/أ) بتاريخ ١٤١٤/٠٣/٠٣ هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (٩١/أ) بتاريخ ١٤١٢/٠٨/٢٧ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٣٠/٦١) بتاريخ ١٤٣٧/٠٦/٢١ هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠٩) بتاريخ ١٤٣٧/٠٩/٢٢ هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: تعديل الفقرة (٥) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) بتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣ هـ، لتكون بالنص الآتي: "أن يبدي المشترك رغبته بطلب ضم مدد اشتراكه في النظام الأول إلى مدد اشتراكه في النظام الأخير قبل انتهاء خدمته في النظام الأخير".

ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع الملكي الكريم

قرار وزاري رقم (٢٥٣) وتاريخ ١٦/١٠/١٤٣٧هـ

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

بعد اطلاعه على نظام تبادل المنافع بين نظام التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥٣/م) وتاريخ ٢٣/٠٧/١٤٢٤هـ.

وعلى المرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١١/٠٢/١٤٣١هـ بشأن تعديل الفقرة (٦) من المادة (الثالثة) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية، والمرسوم الملكي رقم (٦٠/م) وتاريخ ٢٤/٠٩/١٤٣٧هـ بشأن تعديل الفقرة (٥) من المادة (الثالثة) من ذات النظام.

وعلى خطاب محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٥٧٤٢٠) وتاريخ ١٣/١٠/١٤٣٧هـ بشأن ما أقرته اللجنة التنفيذية لنظام تبادل المنافع - المشكلة من المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دورتها الخامسة المنعقدة برئاسة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية - بموجب محضرها رقم (٣٧/٣) وتاريخ ٠٤/٠٧/١٤٣٧هـ ورقم (٣٧/٤) وتاريخ ١٦/٠٨/١٤٣٧هـ من الموافقة على تعديل الفقرات (٢/أ) و (٢/د) و (٢/و) و (٣) من المادة (الثانية) من اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.

يقرر ما يلي:

أولاً/ تعديل اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:

١. تعديل الفقرة (٢/أ) من المادة (الثانية) لتكون بالنص الآتي ((أن يتقدم المشترك بطلبه قبل انتهاء خدمته من النظام الأخير)).
٢. تعديل الفقرة (٢/د) من المادة (الثانية) لتكون بالنص الآتي ((ألا يزيد عمر المشترك على ٥٩ عاماً عند طلب الضم، فيما عدا المشتركين الذين على رأس العمل الخاضع للنظام الأخير في تاريخ نفاذ تعيل الفقرة (٥) من المادة (الثالثة) من النظام)).
٣. تعديل الفقرة (٢/و) من المادة (الثانية) لتكون بالنص الآتي ((ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة ممداً مكتملة لاستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشترك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام، ما لم تكن أسباب الضم ناتجة من التخصيص، أو كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة، ولا يجوز في حالة الضم الناتجة من التخصيص الجمع بين المعاش التقاعدي وراتب الوظيفة المشمولة بأي من نظامي التقاعد المدني والعسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية)).
٤. تعديل الفقرة (٣) من المادة (الثانية) لتكون بالنص الآتي ((يجوز للمشارك العدول عن طلبه ضم مدة اشتراكه في النظام الأول بشرط أن يتم هذا العدول قبل صرف المستحقات التأمينية أو

التقاعدية، ولا يجوز له بعد عدوله أن يعود فيطلب الضم، إلا إذا تقدم بطلبه قبل انتهاء خدمته في النظام الأخير)).

ثانياً/ يتم العمل بالفقرة (٣) من البند (أولاً) من هذا القرار اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٤٣١/٢٠/١١ هـ في الجريدة الرسمية، ويتم العمل بالفقرات (٤،٢،١) من البند (أولاً) من هذا القرار اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم الملكي رقم (٦٠/م) وتاريخ ١٤٣٧/٠٩/٢٤ هـ في الجريدة الرسمية.

ثالثاً/ يبلغ هذا القرار لمن يلزم لإنفاذه.

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

مفرح بن سعد الحقباني

- صورة مع التحية لمعالي وزير الخدمة المدنية رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتقاعد.
- صورة مع التحية لمعالي محافظ المؤسسة العامة للتقاعد

صورة مع التحية لمعالي محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية

المادة الأولى (م ١)

تعريفات.

يقصد بالمصطلحات الآتية أينما وردت في هذا النظام المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

المشترك: كل من لديه خدمة خاضعة لنظام التقاعد المدني أو لنظام التقاعد العسكري أو لنظام التأمينات الاجتماعية.

مدة الاشتراك: المدة المحسوبة بموجب أحد الأنظمة المشار إليها.

المكافآت: مبلغ مقطوع يصرف دفعة واحدة للمشارك نظير مدة اشتراكه إذا لم تؤهله للحصول على معاش حسب النظام الذي قضيت في ظله.

النظام الأول: نظام التقاعد المدني أو نظام التقاعد العسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية الذي كان المشترك خاضعاً له قبل أن ينتقل إلى عمل خاضع للنظام الأخير.

النظام الأخير: نظام التقاعد المدني أو نظام التقاعد العسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية الذي انتقل المشترك لعمل خاضع له وانتهت خدمته في ظله.

النظامان: نظام التقاعد (المدني أو العسكري) ونظام التأمينات الاجتماعية.

الجهة المختصة: المؤسسة العامة للتقاعد أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية حسب الحال.

ضم المدد: الخيار الذي يمنح المشترك لضم مدة اشتراكه السابقة التي قضاها في ظل النظام الأول.

التاريخ المحدد: تاريخ نفاذ هذا النظام.

القيمة المحولة: القيمة المحددة بموجب المادة الرابعة من هذا النظام.

القيمة الاكتوارية: القيمة الحالية للمبالغ المؤجل صرفها للمشارك والتي يتم احتسابها وفقاً للجداول الاكتوارية.

المادة الثانية (م ٢)

حق المشترك في ضم مدد الاشتراك.

١. يجوز للمشارك الخاضع للنظم الأخير وله مدة اشتراك سابقة عومل خلالها بالنظام الأول أن يطلب ضم تلك المدة إلى مدة اشتراكه في النظام الأخير.
٢. إذا عاد المشارك مرة أخرى إلى عمل خاضع للنظام الأول بعد انتهاء عمله الخاضع للنظام الأخير، فإن النظام الذي عاد للعمل في ظلّه من جديد يعد نظاماً أخيراً في مجال تطبيق هذا النظام بالنسبة للمدة الأخيرة.
٣. للمشارك الحق في طلب الضم طبقاً لأحكام الفقرتين السابقتين ولو كانت مدة اشتراكه في ظل النظامين قد انتهت قبل نفاذ هذا النظام، إذا توافرت لديه الشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا النظام.
٤. لا يخل هذا النظام بالحقوق التي اكتسبها المشارك (الذي اختار الضم) في النظام الأول في حال عدم استحقاقه معاشاً وفقاً للنظام الأخير.

المادة الثالثة (م ٣)

شروط ضم مدة الاشتراك.

١. ألا يكون المشارك قد تسلم مكافأة أو معاشاً طبقاً للنظام الأول عن مدة اشتراكه المطلوب ضمها.
٢. ألا تقل مدة الاشتراك من النظام الأول عن سنة.
٣. ألا يزيد عمر المشارك على ٥٩ عاماً عند طلب الضم.
٤. ألا يكون المعاش في النظام الأول قد استحق بسبب العجز.
٥. أن يبدي المشارك رغبته بطلب ضم مدد اشتراكه في النظام الأول إلى مدد اشتراكه في النظام الأخير قبل انتهاء خدمته في النظام الأخير.
٦. ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة مدداً مكتملة لاستحقاق معاش التقاعد قبل بلوغ سن ستين من النظام الأخير، وإنما يجب على المشارك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام ما لم تكن أسباب الضم ناتجة من التخصيص، أو كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة، أو العجز، أو التنسيق من الخدمة، ولا يجوز في حالة الضم الناتجة من التخصيص الجمع بين المعاش التقاعدي وراتب الوظيفة المشمولة بأي من نظامي التقاعد المدني والعسكري، أو نظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الرابعة (م ٤)

أولاً: التزامات النظام الأول:

القيمة الاكتوارية الواجب تحويلها:

عند انتهاء خدمة المشترك في النظام الأخير، وكان قد سبق له أن أبدى رغبته في الضم، وتقرر له معاش تقاعدي من النظام الأخير، يتم حساب القيمة الاكتوارية عن مدة اشتراكه المحسوبة بموجب النظام الأول وفقاً للجدول الاكتوارية (١، ٢، ٣) المرفقة بهذا النظام والأحكام الملحقة بكل منها حسب الحال، ويتم حساب هذه القيمة على أساس ما يأتي:

١. الراتب الأخير في النظام الأول إذا كان نظام التقاعد المدني أو العسكري، وعلى أساس متوسط أجر الاشتراك الذي يحسب على أساسه المعاش إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية.
٢. المدة المحسوبة بموجب النظام الأول التي يتم ضمها إلى المدة المحسوبة في النظام الأخير.
٣. تحسب القيمة الاكتوارية المشار إليها على أساس أنها مستحقة الدفع إلى النظام الأخير في تاريخ استحقاق استلام المعاش عند انتهاء الخدمة في النظام الأخير، فإذا كان الفرق بين تاريخ استحقاق استلام المعاش والتاريخ الفعلي لتحويل القيمة المحولة إلى النظام الأخير يبلغ ثلاثين يوماً أو يزيد، تضرب القيمة المحولة في المعامل المستخرج من الجدول رقم (٤) المرفق ويكون الناتج هو القيمة الواجب تحويلها، وعلى النظام الأخير مطالبة النظام الأول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علمه بالاستحقاق، وتحدد اللوائح التنفيذية الوسائل الملائمة لإثبات العلم بالاستحقاق.

ثانياً: التزامات النظام الأخير:

المعاش التقاعدي عن المدتين:

١. مع عدم الإخلال بالفقرة (٦) من المادة الثالثة من هذا النظام، تضم المدد المحسوبة بموجب النظام الأول كاملة، وتعد مع المدة المحسوبة بموجب النظام الأخير وكأنها قضيت جميعها في النظام الأخير وتسوى الاستحقاقات عنها على أساس ما يقضي به هذا النظام من أحكام بمراعاة حكم الفقرة (٢) التالية.
٢. إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير، وتبين أن متوسط الأجر الذي يقدر على أساسه المعاش وفق أحكامه يزيد على الراتب الأخير في النظام الأول مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول رقم (٥) المرفق، فإنه يحسب المعاش المستحق عن المدتين على النحو الآتي:
 - أ. يحسب معاش عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التأمينات الاجتماعية على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين المحدد بموجب أحكام ذلك النظام.
 - ب. يحسب معاش آخر عن المدة المحسوبة بموجب النظام الأول على أساس الراتب الأخير في ذلك النظام مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول رقم (٥) المرفق والأحكام الملحقة به ويضاف هذا المعاش إلى المعاش المخصص بالفقرة (أ) السابقة ويصرف مجموعها للمشارك كمعاش موحد.

المادة الخامسة (م ٥)

المتابعة المالية وفحص المركز المالي.

مع مراعاة الأحكام الخاصة بالمتابعة المالية وفحص المركز المالي الواردة في الدراسة الاكتوارية التي تم على أساسها إعداد الجداول الاكتوارية المرفقة، يتم تحديد الوسائل الملائمة لتعويض النظامين عن الكلفة الإضافية التي قد تترتب على الأخذ بنظام تبادل المنافع بما في ذلك أسلوب توزيع الأعباء وذلك من خلال دراسة اكتوارية تتم كل ثلاث سنوات.

المادة السادسة (م ٦)

أحكام عامة.

١. تعد الجداول الاكتوارية المرفقة والأحكام الملحقة بها جزءاً متمماً لهذا النظام.
٢. يتم التنسيق بين الجهتين المختصتين في تبادل المعلومات عن المشتركين والبيانات المتعلقة بهم، وتحديد الوثائق التي يجب على المشترك تقديمها، والجهة التي يتقدم إليها بطلب الضم.
٣. تكوين لجنة من كل من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتقاعد، يمثل كل جهة ثلاثة أعضاء يختارهم وزير المالية، على أن يكونوا من أعضاء مجلس الإدارة أو من كبار العاملين بها، وتكون مهمة اللجنة مباشرة الاختصاصات الآتية:
 - أ. تطبيق أحكام هذا النظام.
 - ب. التنسيق بين الجهتين المختصتين كلما اقتضى الأمر ذلك.
 - ج. اقتراح اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

وتتولى كل من الجهتين المختصتين رئاسة اللجنة بالتناوب فيما بينهما عن طريق أحد ممثليها في اللجنة يختاره وزير المالية لمدة ثلاث سنوات، وتصدر قرارات اللجنة بالأغلبية، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة.^١

^١ كان نص الفقرة رقم (٣) قبل تاريخ قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٩ بتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٢٥ هـ كالتالي "تكوين لجنة من كل من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتقاعد، يمثل كل جهة ثلاثة أعضاء يختارهم الوزير المشرف على الجهة، على أن يكونوا من أعضاء مجلس الإدارة أو من كبار العاملين بها، وتكون مهمة اللجنة مباشرة الاختصاصات الآتية:

- أ. تطبيق أحكام هذا النظام.
- ب. التنسيق بين الجهتين المختصتين كلما اقتضى الأمر ذلك.
- ج. اقتراح اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

وتتولى كل من الجهتين المختصتين رئاسة اللجنة بالتناوب فيما بينهما عن طريق أحد ممثليها في اللجنة يختاره الوزير لمدة ثلاث سنوات، وتصدر قرارات اللجنة بالأغلبية، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة، ويتفق الوزيران على من يتولى رئاسة اللجنة في دورتها الأولى.

٤. يراجع هذا النظام والدراسات الاكتوارية عن التكاليف المالية التي قد يتحملها أي من النظامين - كلما اقتضى الأمر - عن طريق لجنة تشكل ويحدد رئيسها بقرار من وزير المالية، وتكون بعضوية ممثلين من: وزارة المالية، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتقاعد، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة هذا النظام والالتزامات المترتبة عليه واقتراح معالجتها وما قد تحتاجه من تعديلات، وتعرض نتائج المراجعة على وزير المالية ليرفعها إلى مجلس الوزراء مشفوعة بتوصياته^١.
٥. في حال تحويل أي من المرافق العامة إلى القطاع الخاص فتعد التكاليف الإضافية على النظامين جزءاً من التفاوض يلتزم صاحب العمل بسداده.
٦. يصدر وزير المالية اللائحة التنفيذية لهذا النظام خلال ستين يوماً من نفاذ هذا النظام^٢.
٧. ينشر هذا النظام ويعمل به بعد ستين يوماً من تاريخ نشره.

والله الموفق،،،

^١ كان نص الفقرة (٤) قبل التعديل بتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥ هـ " يراجع هذا النظام والدراسات الاكتوارية عن التكاليف المالية التي قد يتحملها أي من النظامين كلما اقتضى الأمر عن طريق لجنة يرأسها وكيل من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وممثلون من كل من: وزارة المالية، ووزارة الخدمة المدنية، والمؤسسة العامة للتقاعد، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة هذا النظام والالتزامات المترتبة عليه واقتراح معالجتها وما قد تحتاجه من تعديلات وتعرض نتائج المراجعة على وزير العمل والتنمية الاجتماعية ليرفعها إلى مجلس الوزراء مشفوعة بتوصياته"

^٢ كان نص الفقرة (٦) قبل التعديل بتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٥ هـ "يصدر وزير الخدمة المدنية بالاتفاق مع وزير العمل والتنمية الاجتماعية اللائحة التنفيذية لهذا النظام خلال ستين يوماً من نفاذ هذا النظام".

الجدول الاكتوارية

الجدول رقم (١)

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى الأخير في حالات انتهاء الاشتراك في النظام الأخير بغير سبب الوفاة أو العجز.

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الاشتراك في النظام الأخير بغير سبب الوفاة أو العجز											المن عند استحقاق المعاش في النظام الأخير
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											
11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
677.421	651.367	626.314	602.225	579.063	556.791	545.376	514.785	494.985	475.947	457.646	أقل 45
674.142	648.214	623.282	599.310	576.260	554.096	532.784	512.293	492.589	473.643	455.426	46
671.140	645.327	620.507	596.641	573.694	551.628	530.412	510.012	490.396	471.534	453.398	47
667.400	641.730	617.048	593.316	570.496	548.554	527.456	507.169	487.662	468.906	450.871	48
664.028	638.489	613.931	590.319	567.614	545.783	524.791	504.607	485.199	466.537	448.594	49
660.010	634.625	610.216	586.747	564.179	542.480	521.616	501.553	482.263	463.714	445.879	50
655.715	630.495	606.245	582.928	560.508	538.950	518.221	498.290	479.125	460.697	442.978	51
651.651	626.587	602.488	579.315	557.034	535.610	515.009	495.201	476.155	457.841	440.232	52
646.894	622.013	598.090	575.086	552.968	531.700	511.250	491.586	472.679	454.499	437.018	53
641.814	617.129	593.393	570.570	548.625	527.524	507.235	487.726	468.967	450.930	433.586	54
636.456	611.977	588.440	565.808	544.046	523.121	503.001	483.655	465.053	447.166	429.967	55
630.868	606.604	583.273	560.840	539.269	518.528	498.584	479.408	460.969	443.240	426.192	56
624.957	600.920	577.808	555.584	543.216	513.669	493.912	474.916	456.650	439.086	422.198	57
618.722	594.925	572.043	550.042	528.886	508.544	488.985	470.178	452.094	434.706	417.986	58
612.810	589.241	566.578	544.786	523.833	503.686	484.313	465.686	447.775	430.553	413.993	59
606.021	582.713	560.301	538.751	518.030	498.105	478.948	460.527	442.814	425.783	409.406	60
598.910	575.875	553.726	532.429	511.951	492.260	473.327	455.122	437.618	420.786		61
591.381	568.636	546.765	525.736	505.515	486.072	467.377	449.401	432.117			62
583.576	561.131	539.549	518.797	498.843	479.657	461.209	443.470				63
575.356	553.226	531.949	511.489	491.816	472.900	454.712					64
566.904	545.100	524.135	503.976	484.592	465.954						أكثر 65

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بغير سبب الوفاة أو العجز											السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											
22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	
1042.859	1002.749	964.182	927.098	891.440	857.154	824.187	792.487	762.007	732.699	704.518	أقل 45
1037.811	997.895	959.515	922.610	887.125	853.005	820.197	788.651	758.318	729.152	701.108	46
1033.190	993.452	955.242	918.502	883.175	849.207	816.545	785.139	754.942	725.905	697.987	47
1027.431	987.914	949.918	913.382	878.252	844.473	811.994	780.763	750.734	721.859	694.095	48
1022.241	982.924	945.119	908.768	873.816	840.207	807.492	776.819	746.941	718.213	690.589	49
1016.055	976.967	939.400	903.269	868.528	835.123	803.003	772.119	742.422	713.867	686.411	50
1009.443	970.618	933.287	897.391	862.876	829.689	797.778	767.094	737.590	709.221	681.944	51
1003.187	964.603	927.502	891.829	857.528	824.546	792.833	762.339	733.019	704.826	677.717	52
995.864	957.561	920.732	885.319	851.268	818.527	787.045	756.774	727.668	699.681	672.770	53
988.043	950.041	913.501	878.366	844.583	812.099	780.865	750.831	721.953	694.186	667.486	54
979.796	942.111	905.876	871.035	837.533	805.321	773.347	744.564	715.927	688.391	661.915	55
971.193	933.839	897.922	863.387	830.180	798.250	767.548	738.027	709.641	682.347	656.103	56
962.092	925.089	889.508	855.296	822.400	790.770	760.355	731.111	702.991	675.953	649.955	57
952.494	915.860	880.634	846.764	814.196	782.881	752.770	723.817	695.978	669.210	643.471	58
943.394	907.109	872.220	838.673	806.417	775.401	745.578	716.902	689.328	662.816	637.323	59
932.942	897.060	862.558	829.382	797.483	766.811	737.318	708.959	681.692	655.473	630.262	60
921.994	886.533	852.435	819.649	788.124	757.812	728.665	700.640	673.692	647.781	622.866	61
910.404	875.389	841.720	809.346	778.217	748.286	719.506	691.832	665.224	639.638	615.037	62
898.389	863.835	830.611	798.664	767.947	738.410	710.010	682.702	656.444	631.196	606.919	63
885.733	851.667	818.910	787.414	757.129	728.008	700.008	673.085	647.197	622.305	598.370	64
872.723	839.156	806.881	775.847	746.007	717.314	689.725	663.197	637.690	613.163	589.580	أكثر 65

جدول رقم ١

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بغير سبب الوفاة أو العجز											السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											
33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	
								1173.075	1127.956	1084.573	أقل 45
							1214.092	1167.396	1122.497	1079.324	46
						1257.033	1208.686	1162.198	1117.498	1074.517	47
					1300.028	1250.027	1201.949	1155.720	1111.269	1068.528	48
				1345.199	1293.461	1243.712	1195.877	1149.882	1105.656	1063.130	49
			1390.542	1337.059	1285.634	1236.187	1188.641	1142.924	1098.965	1056.697	50
		1436.752	1381.493	1328.358	1277.268	1228.142	1180.906	1135.486	1091.814	1049.821	51
	1484.961	1427.847	1372.930	1320.125	1269.351	1220.530	1173.586	1128.449	1085.047	1043.314	52
1533.086	1474.121	1417.424	1362.908	1310.489	1260.085	1211.620	1165.020	1120.211	1077.126	1035.698	53
1521.047	1462.545	1406.293	1352.205	1300.197	1250.189	1202.105	1155.870	1111.414	1068.667	1027.565	54
1508.350	1450.337	1394.555	1340.918	1289.344	1239.754	1192.071	1146.222	1102.137	1059.747	1018.987	55
1495.107	1437.602	1382.310	1329.144	1278.023	1228.869	1181.604	1136.158	1092.460	1050.442	1010.040	56
1481.097	1424.132	1369.357	1316.690	1266.048	1217.354	1170.532	1125.512	1082.223	1040.599	1000.576	57
1466.321	1409.924	1355.696	1303.554	1253.417	1205.209	1158.855	1114.283	1071.426	1030.218	990.594	58
1452.311	1396.453	1342.743	1291.099	1241.442	1193.694	1147.783	1103.637	1061.189	1020.374	981.129	59
1436.222	1380.982	1327.867	1276.796	1227.688	1180.470	1135.067	1091.410	1049.433	1009.070	970.260	60
1419.368	1364.777	1312.285	1261.813	1213.281	1166.617	1121.747	1078.603	1037.118	997.229	958.874	61
1401.526	1347.621	1295.789	1245.951	1198.030	1151.952	1107.646	1065.044	1024.081	984.693	946.820	62
1383.028	1329.835	1278.687	1229.507	1182.218	1136.748	1093.027	1050.988	1010.565	971.697	934.324	63
1363.546	1311.102	1260.675	1212.187	1165.565	1120.735	1077.630	1036.183	996.330	958.009	921.163	64
1343.516	1291.843	1242.156	1194.381	1148.443	1104.272	1061.800	1020.962	981.694	943.937	907.631	أكثر 65

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بغير سبب الوفاة أو العجز												
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير	
45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	
												أقل 45
												46
												47
												48
												49
												50
												51
												52
												53
											1581.888	54
										1631.432	1568.684	55
									1681.792	1617.107	1554.911	56
								1732.674	1666.032	1601.954	1540.341	57
							1784.004	1715.388	1649.412	1585.973	1524.974	58
						1837.637	1766.958	1698.999	1633.652	1570.820	1510.404	59
					1889.970	1817.279	1747.383	1680.176	1615.554	1553.417	1493.671	60
				1942.503	1867.791	1795.953	1726.878	1660.495	1596.595	1535.188	1476.142	61
			1994.808	1918.085	1844.312	1773.377	1705.170	1639.587	1576.526	1515.890	1457.587	62
		2047.220	1968.481	1892.770	1819.970	1749.972	1682.665	1617.948	1555.719	1495.883	1438.394	63
	2099.116	2018.381	1940.751	1866.107	1794.333	1725.321	1658.962	1595.156	1533.804	1474.811	1418.088	64
2151.013	2068.282	1988.732	1912.243	1838.695	1767.976	1699.977	1634.593	1571.724	1511.273	1453.147	1397.257	أكثر 65

قواعد تطبيق الجدول رقم (١)

١. في حساب السن عن استحقاق المعاش في النظام الأخير، تجبر كسور السنة إلى سنة.
٢. في حساب المدة من تاريخ انتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ استحقاق استلام المعاش في النظام الأخير يجبر كسر السنة إلى سنة إذا بلغ النصف ويهمل إن قل عن ذلك.
٣. في حساب مدة الاشتراك في النظام الأول يجبر كسر الشهر إلى شهر إذا كانت الأيام (١٥) يوماً أو يزيد، ويعتبر الشهر $\frac{1}{3}$ من السنة (وفي جمع كسري الشهر يعتبر الشهر ثلاثين يوماً).
٤. القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير = المرتب الأخير في النظام الأول إذا كان نظام التقاعد المدني أو العسكري، أو متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية $\times \frac{1}{100}$ × المعامل من الجدول مقابل السن والمدة المذكورة في البند (٢) × مدة الاشتراك في النظام الأول التي تدخل في حساب المعاش بالسنوات^١.

^١ ويلاحظ أن هذه المدة تشمل "المدة المضافة" التي تدخل في حساب المعاش بموجب نظام التقاعد العسكري، وتسري هذه الملاحظة على الجداول الثلاث بطبيعة الحال.

الجدول رقم (٢)

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات انتهاء الاشتراك في النظام الأخير بسبب العجز.

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنهاء الاشتراك في النظام الأخير بسبب العجز												السن عند استحقاق المعاش في النظام الأخير
المدة من تاريخ إنهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ استحقاق المعاش بالنظام الأخير												
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
		674.148	648.219	623.287	599.315	576.264	554.100	532.789	512.297	492.593	473.647	30
	698.112	671.261	645.443	620.619	596.749	573.797	551.728	530.507	510.103	490.484	471.619	31
724.979	697.096	670.284	644.504	619.715	595.880	572.962	550.925	529.735	509.361	489.770	470.933	32
721.857	694.094	667.398	641.729	617.047	593.314	570.494	548.552	527.454	507.167	487.661	468.905	33
718.735	691.092	664.511	638.953	614.378	590.748	568.027	546.180	525.173	504.974	485.552	466.877	34
715.613	688.090	661.625	636.178	611.709	588.182	565.560	543.807	522.892	502.780	483.443	464.849	35
715.517	687.997	661.536	636.092	611.627	588.103	565.484	543.734	522.821	502.713	483.378	464.786	36
712.587	685.180	658.827	633.488	609.123	585.695	563.168	541.508	520.681	500.654	481.399	462.883	37
709.369	682.086	655.852	630.627	606.372	583.050	560.625	539.062	518.329	498.393	479.225	460.793	38
706.103	678.945	652.832	627.723	603.580	580.365	558.044	536.580	515.943	496.099	477.018	458.671	39
703.317	676.267	650.257	625.247	601.199	578.076	555.842	534.463	513.907	494.142	475.136	456.862	40
700.147	673.219	647.326	622.428	598.489	575.470	553.337	532.054	511.591	491.914	472.994	454.802	41
696.689	669.893	644.128	619.354	595.533	572.628	550.604	529.427	509.064	489.485	470.658	452.556	42
693.711	667.030	641.375	616.707	592.987	570.180	548.250	527.164	506.888	487.392	468.646	450.622	43
689.869	663.335	637.822	613.291	589.703	567.022	545.213	524.244	504.080	484.693	466.051	448.126	44
686.074	659.687	634.314	609.918	586.459	563.903	542.215	521.360	501.308	482.027	463.487	445.661	45
681.944	655.715	630.495	606.245	582.928	560.508	538.950	518.221	498.290	479.125	460.697	442.978	46
677.717	651.651	626.587	602.488	579.315	557.034	535.610	515.009	495.201	476.155	457.841	440.232	47
673.346	647.448	622.546	598.602	575.579	553.441	532.155	511.688	492.007	473.084	454.889	437.393	48
669.312	643.569	618.816	595.016	572.130	550.125	528.967	508.622	489.059	470.249	452.163	434.772	49
664.556	638.997	614.420	590.788	568.066	546.217	525.209	505.008	485.585	466.909	448.951	431.683	50
659.705	634.332	609.935	586.476	563.919	542.230	521.375	501.322	482.040	463.500	445.673	428.532	51
654.518	629.344	605.139	581.864	559.485	537.966	517.275	497.380	478.250	459.856	442.169	425.162	52
649.187	624.218	600.209	577.124	554.928	533.584	513.062	493.328	474.354	456.110	438.567	421.699	53
643.615	618.861	595.058	572.171	550.165	529.005	508.658	489.094	470.283	452.195	434.803	418.080	54
637.275	612.764	589.196	566.535	544.745	523.793	503.648	484.277	465.651	447.741	430.520	413.962	55
631.271	606.991	583.646	561.198	539.613	518.859	498.903	479.714	461.264	443.523	426.464	410.062	56
625.123	601.080	577.961	555.732	534.358	513.806	494.044	475.042	456.771	439.203	422.311	406.068	57
618.831	595.030	572.144	550.138	528.979	508.634	489.071	470.261	452.174	434.782	418.060	401.981	58
612.299	588.749	566.105	544.331	523.396	503.265	483.909	465.297	447.401	430.193	413.647	397.738	59
605.670	582.375	559.976	538.439	517.730	497.817	478.670	460.260	442.557	425.536	409.169	393.432	60
598.898	575.864	553.715	532.418	511.941	492.251	473.318	455.113	437.609	420.778	404.594	389.033	61
591.165	568.428	546.565	525.544	505.330	485.895	467.206	449.237	431.959	415.345	399.370	384.010	62
584.153	561.685	540.082	519.310	499.336	480.131	461.664	443.908	426.835	410.418	394.633	379.454	63
577.188	554.889	533.643	513.118	493.383	474.407	456.160	438.616	421.746	405.525	389.928	374.930	64

نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التامينات الاجتماعية

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بسبب العجز												
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											الن سن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير	
24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	أو اقل 30
												31
												32
											750.732	33
										777.384	744.238	34
									804.968	774.007	744.238	35
								837.054	804.860	773.904	744.138	36
							866.972	833.626	801.564	770.735	741.091	37
						897.579	863.056	829.862	797.944	767.254	737.744	38
					929.184	893.446	859.083	826.041	794.270	763.721	734.347	39
				962.538	925.518	889.921	855.693	822.782	791.136	760.708	731.450	40
			996.528	958.200	921.346	885.910	851.836	819.073	787.571	757.279	728.153	41
		1031.270	991.606	953.467	916.795	881.534	847.629	815.028	783.681	753.539	724.557	42
	1067.936	1026.862	987.367	949.392	912.877	877.766	844.006	811.544	780.331	750.318	721.460	43
1104.502	1062.021	1021.174	981.898	944.133	907.820	872.904	839.331	807.049	776.009	746.162	717.464	44
1098.427	1056.180	1015.558	976.498	938.940	902.827	868.103	834.714	802.610	771.740	742.058	713.517	45
1091.814	1049.821	1009.443	970.618	933.287	897.391	862.876	829.689	797.778	767.094	737.590	709.221	46
1085.047	1043.314	1003.187	964.603	927.502	891.829	857.528	824.546	792.833	762.339	733.019	704.826	47
1078.049	1036.585	996.716	958.381	921.521	886.078	851.998	819.229	787.720	757.423	728.291	700.280	48
1071.589	1030.374	990.745	952.639	915.999	880.768	846.893	814.320	783.000	752.884	723.927	696.084	49
1063.976	1023.054	983.706	945.871	909.491	874.511	840.876	808.535	777.437	747.536	718.784	691.139	50
1056.209	1015.586	976.525	938.966	902.852	868.127	834.738	802.632	771.762	742.079	713.537	686.094	51
1047.904	1007.600	968.847	931.583	895.753	861.301	828.174	796.321	765.693	736.244	707.927	680.699	52
1039.369	999.393	960.955	923.995	888.457	854.285	821.428	789.835	759.456	730.247	702.160	675.154	53
1030.448	990.816	952.707	916.065	880.832	846.953	814.378	783.056	752.938	723.979	696.134	669.360	54
1020.298	981.055	943.322	907.041	872.155	838.610	806.356	775.342	745.521	716.848	689.276	662.766	55
1010.985	971.813	934.435	898.495	863.938	830.710	798.759	768.038	738.498	710.094	682.783	656.522	56
1000.842	962.348	925.335	889.745	855.524	822.619	790.980	760.558	731.306	703.178	676.133	650.128	57
990.768	952.662	916.021	880.789	846.913	814.339	783.019	752.902	723.945	696.101	669.328	643.584	58
980.310	942.606	906.351	871.492	837.973	805.743	774.753	744.955	716.303	688.753	662.262	636.791	59
969.698	932.402	896.540	862.058	828.902	797.021	766.366	736.891	708.549	681.297	655.093	629.897	60
958.855	921.976	886.516	852.419	819.633	788.109	757.797	728.651	700.626	673.679	647.768	622.854	61
946.474	910.072	875.069	841.412	809.050	777.933	748.012	719.243	691.580	664.980	639.404	614.812	62
935.247	899.276	864.689	831.431	799.453	768.705	739.139	710.711	683.376	657.092	631.813	607.519	63
924.097	888.555	854.379	821.519	789.922	759.540	730.327	702.238	675.228	649.258	624.287	600.276	64

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بسبب العجز												
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير	
36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	
												أو أقل 30
												31
												32
												33
												34
												35
												36
												37
												38
												39
												40
												41
												42
												43
												44
											1142.364	45
										1180.906	1135.486	46
									1220.530	1173.586	1128.449	47
								1261.165	1212.658	1166.018	1121.171	48
							1303.752	1253.608	1205.392	1159.031	1114.453	49
						1346.269	1294.490	1244.702	1196.829	1150.797	1106.535	50
					1389.900	1336.442	1285.040	1235.616	1188.092	1142.396	1098.458	51
				1434.129	1378.971	1325.933	1274.936	1225.900	1178.750	1133.413	1089.821	52
			1479.346	1422.448	1367.738	1315.133	1264.551	1215.914	1169.148	1124.181	1080.943	53
		1525.315	1466.649	1410.240	1356.000	1303.846	1253.698	1205.479	1159.114	1114.533	1071.666	54
	1570.701	1510.290	1452.202	1396.348	1342.642	1291.002	1241.348	1193.604	1147.696	1103.553	1061.109	55
1618.140	1555.903	1496.061	1438.520	1383.192	1329.993	1278.839	1229.653	1182.359	1136.883	1093.157	1051.113	56
1602.380	1540.750	1481.491	1424.510	1369.722	1317.040	1266.385	1217.677	1170.844	1125.811	1082.511	1040.876	57
1586.252	1525.242	1466.579	1410.172	1355.935	1303.784	1253.638	1205.241	1159.059	1114.480	1071.615	1030.399	58
1569.508	1509.142	1451.098	1395.287	1341.622	1290.021	1240.405	1192.697	1146.824	1102.715	1060.303	1019.522	59
1552.518	1492.805	1435.390	1380.183	1327.099	1276.056	1226.977	1179.786	1134.409	1090.778	1048.825	1008.486	60
1535.158	1476.114	1419.340	1364.750	1312.260	1261.788	1213.258	1166.594	1121.725	1078.582	1037.098	997.209	61
1515.336	1457.054	1401.013	1347.128	1295.316	1245.496	1197.592	1151.531	1107.241	1064.655	1023.707	984.333	62
1497.361	1439.770	1384.394	1331.148	1279.950	1230.721	1183.386	1137.871	1094.107	1052.026	1011.563	972.657	63
1479.509	1422.604	1367.889	1315.278	1264.690	1216.048	1169.277	1124.305	1081.063	1039.483	999.503	961.061	64

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بسبب العجز									
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير									
السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير	37	38	39	40	41	42	43	44	
أو أقل 30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									
52									
53									
54									
55									
56									
57									1666.476
58									1715.690 1649.702
59									1765.483 1697.580 1632.288
60									1816.226 1746.371 1679.203 1614.618
61									1867.754 1795.918 1726.844 1660.427 1596.564
62									1917.383 1843.638 1772.729 1704.547 1638.987 1575.949
63									1970.425 1894.639 1821.768 1751.700 1684.327 1619.545 1557.255
64									2024.810 1946.933 1872.051 1800.049 1730.816 1664.246 1600.237 1538.689

قواعد تطبيق الجدول رقم (٢)

١. في حساب السن عند استحقاق المعاش في النظام الأخير، تجبر كسور السنة إلى سنة.
٢. في حساب المدة من تاريخ انتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ استحقاق استلام المعاش في النظام الأخير يجبر كسر السنة إلى سنة إذا بلغ النصف ويهمل إن قل عن ذلك.
٣. في حساب مدة الاشتراك في النظام الأول يجبر كسر الشهر إلى شهر إذا كانت الأيام (١٥) يوماً أو يزيد، ويعتبر الشهر $\frac{1}{٣}$ من السنة (وفي جمع كسري الشهر يعتبر الشهر ثلاثين يوماً).
٤. القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير = المرتب الأخير من النظام الأول إذا كان نظام التقاعد المدني أو العسكري، أو متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين إذا

كان نظام التأمينات الاجتماعية $\times \frac{1}{100} \times$ المعامل من الجدول مقابل السن والمدة المذكورة في البند (٢) \times مدة الاشتراك في النظام الأول التي تدخل في حساب المعاش بالسنوات. هـ. إذا كان الفرق بين تاريخ التحويل وتاريخ استحقاق استلام المعاش في النظام الأخير (٣٠) يوماً أو يزيد، ضربت القيمة الاكتوارية في المعامل المستخرج من الجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٣)

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات انتهاء الاشتراك في النظام الأخير بسبب الوفاة.

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنهاء الاشتراك في النظام الأخير بسبب الوفاة												
المدة من تاريخ إنهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ استحقاق المعاش بالنظام الأخير											السن عند استحقاق المعاش في النظام الأخير	
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
		582.224	559.831	538.299	517.595	497.688	478.546	460.140	442.443	425.426	409.063	أقل 30
	601.126	578.006	555.775	534.399	513.845	494.082	475.079	456.806	439.237	422.343	406.099	31
621.281	597.385	574.409	552.316	531.073	510.647	491.007	472.122	453.964	436.503	419.715	403.572	32
616.718	592.998	570.190	548.290	527.173	506.897	487.401	468.655	450.630	433.298	416.632	400.608	33
612.875	589.303	566.638	544.844	523.888	503.739	484.364	465.735	447.822	430.598	414.036	398.112	34
608.312	584.916	562.419	540.787	519.988	499.988	480.758	462.267	444.488	427.392	410.954	395.148	35
604.422	581.175	558.822	537.329	516.662	496.791	477.683	459.311	441.645	424.659	408.326	392.621	36
599.859	576.788	554.603	533.272	512.762	493.040	474.077	455.843	438.311	421.453	405.243	389.657	37
595.920	573.000	550.962	529.771	509.395	489.803	470.964	452.850	435.433	418.686	402.582	387.098	38
590.973	568.243	546.388	525.373	505.166	485.737	467.055	449.091	431.818	415.210	399.240	383.885	39
586.650	564.087	542.391	521.530	501.471	482.184	463.638	445.806	428.660	412.173	396.320	381.077	40
581.271	558.914	537.418	516.748	496.873	477.762	459.387	441.718	424.729	408.393	392.686	377.582	41
576.612	554.434	533.110	512.606	492.890	473.933	455.705	438.178	421.325	405.120	389.538	374.556	42
570.800	548.846	527.737	507.439	487.922	469.156	451.112	433.761	417.078	401.037	385.612	370.781	43
565.661	543.905	522.985	502.870	483.529	464.932	447.050	429.856	413.323	397.426	382.140	367.442	44
559.513	537.993	517.301	497.405	478.274	459.879	442.191	425.184	408.830	393.106	377.987	363.449	45
553.941	532.636	512.150	492.452	473.511	455.299	437.788	420.950	404.759	389.192	374.223	359.830	46
547.937	526.863	506.599	487.114	468.379	450.364	433.043	416.387	400.372	384.973	370.167	355.930	47
541.117	520.305	500.293	481.051	462.549	444.759	427.653	411.204	395.389	380.182	365.559	351.499	48
534.633	514.070	494.298	475.287	457.006	439.429	422.528	406.277	390.651	375.626	361.178	347.287	49
527.188	506.911	487.415	468.668	450.642	433.310	416.644	400.619	385.211	370.395	356.149	342.451	50
520.127	500.122	480.887	462.391	444.607	427.507	411.064	395.254	380.052	365.435	351.379	337.865	51
512.106	492.410	473.471	455.261	437.750	420.914	404.725	389.159	374.191	359.799	345.961	332.654	52
504.421	485.020	466.366	448.429	431.181	414.597	398.651	383.319	368.576	354.400	340.769	327.662	53
495.776	476.707	458.372	440.743	423.791	407.491	391.819	376.748	362.258	348.325	334.928	322.046	54
487.370	468.625	450.601	433.270	416.606	400.583	385.176	370.361	356.117	342.420	329.250	316.586	55
478.148	459.758	442.075	425.072	408.723	393.003	377.888	363.353	349.378	335.941	323.020	310.596	56
469.118	451.075	433.726	417.045	401.004	385.581	370.751	356.491	342.780	329.596	316.920	304.730	57
459.897	442.208	425.200	408.846	393.121	378.001	363.463	349.484	336.042	323.117	310.690	298.740	58
449.330	432.048	415.431	399.452	384.089	369.316	355.112	341.454	328.321	315.693	303.551	291.876	59
439.435	422.534	406.283	390.656	375.631	361.184	347.292	333.935	321.091	308.741	296.867	285.449	60
428.196	411.727	395.891	380.665	366.024	351.946	338.410	325.394	312.879	300.845	289.274	278.148	61
417.485	401.428	385.988	371.143	356.868	343.142	329.945	317.254	305.052	293.320	282.038	271.190	62
405.525	389.928	374.931	360.511	346.645	333.312	320.493	308.166	296.313	284.916	273.958	263.422	63
394.094	387.937	364.362	350.348	336.874	323.917	311.458	299.479	287.960	276.885	266.236	255.996	أكثر 64

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بسبب الوفاة												
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											النسب عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير	
24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	
												أو أقل 30
												31
												32
											641.386	33
										662.886	637.390	34
									684.268	657.950	632.645	35
								707.088	679.892	653.742	628.599	36
							729.820	701.750	674.760	648.808	623.853	37
						754.029	725.028	697.142	670.329	644.547	619.757	38
					777.680	747.769	719.009	691.355	664.764	639.196	614.612	39
				802.871	771.992	742.300	713.750	686.298	659.902	634.521	610.116	40
			827.330	795.509	764.913	735.493	707.205	680.005	653.851	628.702	604.521	41
		853.526	820.698	789.133	758.782	729.598	701.536	674.554	648.610	623.663	599.676	42
	878.720	844.923	812.426	781.179	751.134	722.244	694.465	667.755	642.072	617.377	593.632	43
905.641	870.809	837.316	805.112	774.146	744.371	715.741	688.213	661.743	636.291	611.819	588.287	44
895.798	861.344	828.216	796.361	765.732	736.281	707.962	680.733	654.551	629.371	605.169	581.893	45
886.878	852.767	819.968	788.431	758.107	728.949	700.912	673.954	648.033	623.108	599.143	576.099	46
877.265	843.524	811.081	779.886	749.890	721.048	693.315	666.649	641.009	616.355	592.649	569.855	47
866.346	833.024	800.985	770.178	740.556	712.073	684.685	658.351	633.030	608.683	585.272	562.762	48
855.964	823.042	791.387	760.949	731.682	703.540	676.481	650.462	625.445	601.389	578.259	556.018	49
844.045	811.582	780.367	750.353	721.493	693.743	667.061	641.405	616.735	593.015	570.206	548.275	50
832.741	800.712	769.916	740.303	711.830	684.452	658.127	632.814	608.475	585.073	562.570	540.932	51
819.898	788.364	758.042	728.887	700.853	673.897	647.978	623.055	599.092	576.050	553.894	532.590	52
807.595	776.533	746.667	717.949	690.335	663.784	638.254	613.706	590.101	567.405	545.582	524.598	53
793.753	763.224	733.869	705.643	678.503	652.407	627.314	603.187	579.987	557.680	536.231	515.607	54
780.295	750.284	721.427	693.680	667.000	641.346	616.679	592.960	570.154	548.225	527.140	506.865	55
765.531	736.087	707.776	680.554	654.379	629.211	605.010	581.740	559.366	537.852	517.165	497.274	56
751.074	722.186	694.410	667.702	642.021	617.328	593.584	570.754	548.802	527.694	507.399	487.883	57
736.309	707.990	680.759	654.576	629.400	605.192	581.916	559.534	538.014	517.321	497.424	478.292	58
719.391	691.722	665.118	639.536	614.939	591.287	568.545	546.678	525.652	505.435	485.995	467.303	59
703.550	676.490	650.472	625.453	601.398	578.267	556.026	534.640	514.077	494.305	475.293	457.013	60
685.556	659.188	633.835	609.457	586.016	563.477	541.805	520.966	500.929	481.662	463.137	445.324	61
668.407	642.699	617.980	594.212	571.357	549.382	528.252	507.935	488.399	469.614	451.552	434.185	62
649.259	624.288	600.277	577.189	554.990	533.644	513.119	493.383	474.407	456.661	438.616	421.746	63
630.957	606.690	583.356	560.919	539.345	518.601	498.655	479.476	461.034	443.302	426.252	409.858	أو أكثر 64

معامل حساب القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير في حالات إنتهاء الأشتراك في النظام الأخير بسبب الوفاة													
المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ إستحقاق المعاش بالنظام الأخير											السن عند إستحقاق المعاش في النظام الأخير		
44	43	42	41	40	39	38	37				أو أقل 30		
											31		
											32		
											33		
											34		
											35		
											36		
											37		
											38		
											39		
											40		
											41		
											42		
											43		
											44		
											45		
											46		
											47		
											48		
											49		
											50		
											51		
											52		
											53		
											54		
											55		
											56		
										1250.593	57		
									1275.049	1226.009	58		
								1295.583	1245.753	1197.839	59		
							1317.736	1267.054	1218.321	1171.463	60		
						1335.394	1284.033	1234.647	1187.161	1141.501	61		
					1354.070	1301.991	1251.914	1203.764	1157.465	1112.947	62		
					1367.891	1315.280	1264.693	1216.051	1169.279	1124.307	1081.064	63	
					1382.505	1329.332	1278.204	1229.042	1181.771	1136.318	1092.614	1050.590	أكثر 64

قواعد تطبيق الجدول رقم (٣)

١. في حساب السن عند الوفاة في النظام الأخير، تجبر كسور السنة إلى سنة.
٢. في حساب المدة من تاريخ انتهاء الخدمة بالنظام الأول إلى تاريخ الوفاة، يجبر كسر السنة إلى سنة إذا بلغ حساب النصف ويهمل إن قل عن ذلك.
٣. في حساب مدة الاشتراك في النظام الأول يجبر كسر الشهر إلى شهر إذا كانت الأيام (١٥) يوماً أو يزيد، ويعتبر الشهر $\frac{1}{12}$ من السنة (وفي جمع كسري الشهر يعتبر الشهر ثلاثين يوماً).
٤. القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها من النظام الأول إلى النظام الأخير = المرتب الأخير في النظام الأول إذا كان نظام التقاعد المدني أو العسكري، أو متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية $\times \frac{1}{100} \times$ المعامل من الجدول مقابل السن والمدة المذكورة في البند (٢)

× مدة الاشتراك في النظام الأول التي تدخل في حساب المعاش، بالسنوات × النسبة المئوية لمجموع معاشات المستحقين منسوبة إلى معاش المتوفى بما لا يجاوز ١٠٠٪.
٥. إذا كان الفرق بين تاريخ التحويل وتاريخ استحقاق استلام المعاش يزيد على (٣٠) يوماً، ضربت القيمة الاكتوارية في المعامل المستخرج من الجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٤)

المعامل المقابل للفترة التي تنتهي بالقيام بتحويل القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها.

المعامل المقابل	الفترة من تاريخ إستحقاق المعاش في النظام الأخير إلى تاريخ القيام بتحويل القيمة الاكتوارية المطلوب تحويلها (بالشهور)
1.00526	1
1.01055	2
1.01587	3
1.02121	4
1.02659	5
1.03199	6
1.03742	7
1.04288	8
1.04836	9
1.05388	10
1.05943	11
1.06500	12
1.07060	13
1.07624	14
1.08190	15
1.08759	16
1.09332	17
1.09907	18
1.10485	19
1.11066	20
1.11651	21
1.12238	22
1.12829	23
1.13423	24

قواعد تطبيق الجدول رقم (٤)

١. في حساب الفترة المذكورة يهمل كسر الشهر أياً كان عدد الأيام (وفي جمع كسري الشهر يعتبر الشهر ثلاثين يوماً).
٢. إذا زادت الفترة على (٢٤) شهراً ضرب في المعامل المقابل لفترة (٢٤) شهر ثم في المعامل المقابل لعدد الشهور الزائدة على (٢٤) شهراً.

الجدول رقم (٥)

المعامل الخاص بتطبيق الضوابط على المرتب الذي يحسب على أساسه معاش مدة النظام الأول إذا كان النظام الأخير هو نظام التأمينات الاجتماعية.

المعامل	الفترة بين تاريخ إنتهاء الخدمة في النظام الأول وبين تاريخ إستحقاق المعاش في النظام الأخير (بالسنوات)	المعامل	الفترة بين تاريخ إنتهاء الخدمة في النظام الأول وبين تاريخ إستحقاق المعاش في النظام الأخير (بالسنوات)
2.27877	21	1.04000	1
*2.30992	22	1.08160	2
2.46472	23	1.12486	3
2.56330	24	1.16986	4
2.66584	25	1.21665	5
2.77247	26	1.26532	6
2.88337	27	1.31593	7
2.99870	28	1.36857	8
3.11865	29	1.42331	9
3.24340	30	1.48024	10
3.37313	31	1.53945	11
3.50806	32	1.60103	12
3.64838	33	1.66507	13
3.79433	34	1.73168	14
3.94609	35	1.80094	15
4.10393	36	1.87298	16
4.26809	37	1.94790	17
4.43881	38	2.02582	18
4.61637	39	2.10685	19
4.80102	40	2.19112	20

^١ المعامل المذكور في الجدول رقم (٥) باللون الأصفر من المفترض أن يكون ٢,٣٦٩٩٢ وليس كما هو مذكور، ولكن تم نقله كما جاء في النظام، ولذلك جرى التنويه.

أحكام تطبيق الجدول رقم (٥)

١. إذا كانت الفترة بالسنة وكسر السنة، يجبر كسر الشهر إلى شهر إذا كانت الأيام (١٥) يوم أو يزيد ويهمل إن قل عن ذلك، ويعتبر الشهر $\frac{1}{12}$ من السنة، ويوجد المعامل بالنسبة والتناسب بين المعاملين المقابلين لأقرب سنتين صحيحتين.
٢. يعتبر المعامل عن فترة مقدارها صفر يساوي الواحد الصحيح.
٣. يضرب المعامل في المرتب الأخير في فترة النظام الأول، ويكون الناتج هو "حصل الضرب".

اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني
والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية

صدرت هذه اللائحة بقرار وزير المالية

رقم (٢٤٨٢) وتاريخ ٢١/١٠/١٤٢٤ هـ

قرار رقم ٢٤٨٢

تاريخ: ١٠/٢١/١٤٢٤هـ

إن وزير المالية

وبناءً على الفقرة (٦) من المادة السادسة من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية. الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ١٤٢٤/٠٧/٢٣هـ بأن يصدر وزير المالية اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

وبعد الاطلاع على المحضر المؤرخ في ١٤/١٠/١٤٢٤هـ المعد بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية لللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.

يقرر ما يلي:-

١. الموافقة على اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.
٢. يعمل باللائحة المشار إليها من تاريخ نفاذ النظام الموافق ١١/٠١/١٤٢٤هـ.

وزير المالية

تاريخ: ١٤/١٠/١٤٢٤ هـ

محضر

بناءً على الفقرة السادسة من المادة السادسة من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٣/٠٧/١٤٢٤ هـ والتي نصت بأن يصدر وزير المالية بالاتفاق مع وزير العمل والتنمية الاجتماعية اللائحة التنفيذية لهذا النظام خلال ستين يوماً من نفاذ هذا النظام.

وحيث تم نشر نظام تبادل المنافع في جريدة أم القرى في عددها رقم (٣٩٦٤) وتاريخ ٢٨/٠٨/١٤٢٤ هـ وبعد الاطلاع على محضر اللجنة التنفيذية المشكلة بموجب الفقرة الثالثة من المادة السادسة من هذا النظام رقم (٢٤/١) المرفق به مشروع اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع، وبعد الاطلاع على اللائحة.

فقد تم الاتفاق على ما يلي:-

١. اعتماد اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية بالصيغة المرفقة.
٢. يعمل باللائحة المشار إليها من تاريخ نفاذ النظام الموافق ١/١١/١٤٢٤ هـ.
٣. على كل من المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العمل على تنفيذ هذه اللائحة وإبلاغها لمن يلزم.
٤. يتولى رئاسة اللجنة في دورتها الأولى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وزير المالية

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية

الفصل الأول

المادة الأولى (م ١)

تعريفات:

يقصد بالمصطلحات الآتية أينما وردت المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

١. **المشترك:** كل من لديه خدمة خاضعة لنظام التقاعد المدني أو لنظام التقاعد العسكري أو لنظام التأمينات الاجتماعية.
٢. **مدة الاشتراك:** المدد المحسوبة بموجب أحد الأنظمة المشار إليها.
٣. **المكافأة:** مبلغ مقطوع يصرف دفعة واحدة للمشارك نظير مدة اشتراكه إذا لم تؤهله للحصول على معاش حسب النظام الذي قضيت في ظله.
٤. **النظام الأول:** نظام التقاعد المدني أو نظام التقاعد العسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية الذي كان المشترك خاضعاً له قبل أن ينتقل إلى عمل خاضع للنظام الأخير.
٥. **النظام الأخير:** نظام التقاعد المدني أو نظام التقاعد العسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية الذي انتقل المشترك لعمل خاضع له وانتهت مدة اشتراكه في ظله.
٦. **النظامان:** نظام (التقاعد المدني أو العسكري) ونظام التأمينات الاجتماعية.
٧. **الجهة المختصة:** المؤسسة العامة للتقاعد أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية حسب الحال.
٨. **ضم المدد:** الخيار الذي يمنح للمشارك لضم مدة اشتراكه السابقة التي قضاها في ظل النظام الأول.
٩. **النظام:** نظام تبادل المنافع بين نظامي القاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥٣) وتاريخ ٢٣/٠٧/١٤٢٤هـ.
١٠. **التاريخ المحدد:** تاريخ بدء نفاذ النظام الموافق ١/١١/١٤٢٤هـ.
١١. **القيمة المحولة:** القيمة المحددة بموجب المادة الرابعة من النظام.

١٢. القيمة الاكتوارية: القيمة الحالية للمبالغ المؤجل صرفها للمشارك والتي يتم احتسابها وفقاً للجداول الاكتوارية.

١٣. اللجنة: اللجنة التنفيذية المشكلة بموجب الفقرة (٣) من المادة السادسة من النظام.

الفصل الثاني

المادة الثانية (م ٢)

الحق في طلب الضم وإجراءات تقديمه والنظر فيه:

١. يحق للمشارك الذي ينتقل من العمل الخاضع لنظام التقاعد المدني أو العسكري، إلى العمل الخاضع لنظام التأمينات الاجتماعية أو العكس أن يطلب ضم المدة المحسوبة له بموجب النظام الأول، إلى مدته المحسوبة بموجب النظام الأخير.
٢. يشترط لقبول طلب ضم المدد ما يلي:
 - أ. أن يتقدم المشارك بطلبه قبل انتهاء خدمته في النظام الأخير.
 - ب. ألا يكون المشارك قد تسلم عن تلك المدة مكافأة أو معاشاً.
 - ج. ألا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة.
 - د. ألا يزيد عمر المشارك على ٥٩ عاماً عند طلب الضم، فيما عدا المشاركين الذين على رأس العمل الخاضع للنظام الأخير في تاريخ نفاذ تعديل الفقرة (٥) من المادة (الثالثة) من النظام^١.
 - هـ. ألا يكون المعاش في النظام الأول قد استحق سبب العجز.
 - و. ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة مدداً مكتملة لاستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشارك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام ما لم تكن أسباب الضم ناتجة عن التخصيص، أو كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة، ولا يجوز في حالة الضم الناتجة من التخصيص الجمع بين المعاش التقاعدي وراتب الوظيفة المشمولة بأي من نظامي التقاعد المدني والعسكري أو نظام التأمينات الاجتماعية.

^١ صدر تعديل للفقرة (٥) من المادة (٣) من النظام وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٤٠٩) وتاريخ ١٤٣٧/٠٩/٢٢ هـ. وقد صدر الأمر السامي الكريم بالرقم (م/٦٠) وتاريخ ١٤٣٧/٠٩/٢٤ هـ. بالموافقة عليه.

٣. يجوز للمشارك العدول عن طلبه ضم مدة اشتراكه في النظام الأول بشرط أن يتم هذا العدول قبل صرف المستحقات التأمينية أو التقاعدية، ولا يجوز له بعد عدوله أن يعود فيطلب الضم، إلا إذا تقدم بطلبه قبل انتهاء خدمته في النظام الأخير.^١

المادة الثالثة (م ٣)

تقديم الطلب من قبل المشترك إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول:

يتم تقديم طلب الضم وفق القواعد التالية:

١. أن يتقدم المشترك بطلب بيدي فيه صراحة رغبته في ضم المدة أو المدد المحسوبة بموجب النظام الأول، حسب النموذج المعتمد.
٢. أن يتقدم المشترك مباشرة بطلبه إلى الجهة المختصة أو أحد فروعها، أو عن طريق جهته، كما يجوز له أن يبعثه مستوفياً كافة البيانات بالبريد المسجل إلى الجهة المختصة.
٣. يعتبر قيد الطلب لدى الجهة المختصة أو سند الإرسال بالبريد حسب الحال هو التاريخ المثبت لتقديم الطلب وفي جميع الأحوال يجب أن تثبت سجلات الجهة المختصة ورود الطلب خلال المهلة المحددة.

الفصل الثالث

المادة الرابعة (م ٤)

الإجراءات التي تتخذها الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول فور تلقيها طلب الضم:

على الجهة المختصة بعد ورود الطلب إليها اتخاذ الإجراءات التالية:

١. فحص المستندات للتأكد من توفر شروط الضم.
٢. يعد بيان متضمناً المعلومات التالية:

^١ غدلت بموجب قرار معالي وزير المالية رقم (١٠٣١) وتاريخ ٢٩/٤/١٤٢٨هـ، حيث كان النص سابقاً – قبل انتهاء مدة اشتراكه في النظام الأخير.

- أ. المعلومات التعريفية بالمشارك.
 - ب. نوع مدة أو مدد الاشتراك أو الخدمة المحسوبة بموجب النظام الأول.
 - ج. تاريخ بداية ونهاية مدة أو مدد الاشتراك أو الخدمة والراتب الأخير أو متوسط أجر الاشتراك الذي يحسب على أساسه المعاش - حسب الحال -.
 - د. سبب انتهاء مدة أو مدد الاشتراك أو الخدمة.
 - هـ. التأكد من استلام المشارك مكافأة أو معاشاً عن مدة أو مدد الاشتراك أو الخدمة والتأشير في سجلاتها بعدم صرف أي مستحقات له بموجب النظام الأول إلا بعد ورود إشعار من الجهة التي تطبق النظام الأخير أو العدول عن طلب الضم.
٣. إرسال طلب الضم مباشرة إلى الجهة التي تختص بتطبيق النظام الأخير، مرفق به البيان المذكور في الفقرة (٢).

الفصل الرابع

الإجراءات التي تتخذها الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير بعد تلقيها طلبات الضم، وحين انتهاء مدة الاشتراك في هذا النظام.

المادة الخامسة (م)

الإجراءات التي تتخذها الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير فور تلقيها طلب الضم:

١. التأكد من توافر الشروط المطلوبة للضم، وفي حالة توافرها يتم تسجيل كافة البيانات المتعلقة بالمشارك والمدة المطلوب ضمها، والمسجلة في الطلب من قبل الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول.
٢. إشعار كل من المشارك والجهة المختصة بتطبيق النظام الأول بقبول طلب المشارك أو رفضه.
٣. إشعار الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول عند عدول المشارك عن طلب الضم أو عند انتهاء خدمة المشارك أو تقديمه لطلب صرف مستحقاته - حسب الحال - إما بإتمام الضم إذا استحق معاشاً أو بإلغائه في حالة عدم استحقاقه معاشاً.

المادة السادسة (م ٦)

ما تتخذه تلك الجهة من إجراءات حين تنتهي مدة اشتراك المشترك بالنظام الأخير:

تقوم الجهة فور علمها بانتهاء خدمة المشترك أو تقدمه بطلب صرف مستحقاته حسب الحال بتحديد موقفه من الضم وحقوقه على النحو الآتي:

١. إن كان مجموع المدتين لا يؤهله لاستحقاق معاش حسب أحكام النظام الأخير، تبادر تلك الجهة بإشعار الجهة الأخرى بذلك.

٢. إذا كان مجموع مدتي الاشتراك أو مدة اشتراكه في النظام الأخير يعطيه الحق في المعاش، تبادر تلك الجهة بإشعار الجهة الأخرى بانتهاء مدة اشتراك المشترك واستحقاقه أو أفراد عائلته معاشاً حسب الحال، وعلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير المبادرة بتقرير المعاش المستحق وصرفه للمشارك أو أفراد عائلته حسب الحال دون انتظار استلامها للقيمة المحولة، ومطالبة الجهة الأخرى بتحويل القيمة المحولة.

٣. مع عدم الإخلال بالفقرة (٦) من المادة الثالثة من النظام يتم حساب المعاش التقاعدي على أساس ضم المدد المحسوبة بموجب النظام الأول كاملة إلى المدة المحسوبة بموجب النظام الأخير وكأنها قضيت جميعها في النظام الأخير، ويسوى الاستحقاق عنها وفقاً لما يقضي به هذا النظام. على أن يراعى إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير، وتبين أن متوسط الأجر الذي يقدر على أساسه المعاش وفق أحكامه يزيد على الراتب الأخير في النظام الأول مضموراً في المعامل المحدد بموجب الجدول رقم (٥) والأحكام الملحقه به المرفق بالنظام، فإنه يحسب المعاش المستحق عن المدتين على النحو الآتي:-

أ. يحسب معاش عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التأمينات الاجتماعية على أساس أجر الاشتراك المحدد بموجب أحكام ذلك النظام.

ب. يحسب معاش آخر عن المدة المحسوبة بموجب النظام الأول على أساس الراتب الأخير في ذلك النظام مضموراً في المعامل المحدد بموجب الجدول رقم (٥) والأحكام الملحقه به المرفق بالنظام.

ويضاف هذا المعاش إلى المعاش المخصص بالفقرة (أ) السابقة ويصرف مجموعها للمشارك كمعاش موحد.

الفصل الخامس

تقدير وتحويل القيمة المحولة

المادة السابعة (م ٧)

الإجراءات التي يجب على كل من الجهتين المختصتين اتخاذها:

١. على الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير عند انتهاء خدمة المشترك، واستحقاقه معاشاً وفقاً لهذا النظام أن تبادر خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علمها باستحقاق المعاش بمطالبة الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول بتحويل القيمة المحولة وذلك وفقاً للنموذج المعتمد على أن تحدد هذه الجهة تاريخ علمها بالاستحقاق.
٢. يتم حساب القيمة الاكتوارية وفقاً للجدول الاكتوارية (١) أو (٢) أو (٣) والأحكام الملحقة بها حسب الأحوال على أساس أنها مستحقة الدفع إلى النظام الأخير في تاريخ استحقاق استلام المعاش عند انتهاء خدمة المشترك في النظام الأخير.
٣. إذا كان الفرق بين تاريخ استحقاق استلام المعاش عند انتهاء الخدمة في النظام الأخير والتاريخ الفعلي لتحويل القيمة المحولة إلى النظام الأخير يبلغ يوماً أو يزيد، تضرب القيمة المحولة في المعامل المستخرج من الجدول رقم (٤) والأحكام الملحقة به ويكون الناتج هو القيمة الواجب تحويلها.
٤. إذا تأخرت الجهة التي تتولى تطبيق النظام الأول في تحويل القيمة المحولة للنظام الأخير أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ ورود المطالبة لها بالتحويل، فيتم تطبيق الجدول رقم (٤) والأحكام الملحقة به على فترة التأخير.
٥. إذا تأخرت الجهة التي تتولى تطبيق النظام الأخير في مطالبة الجهة التي تطبق النظام الأول بتحويل القيمة المحولة إلى ما بعد فوات ثلاثين يوماً من تاريخ علمها بالاستحقاق، فإن فترة التأخير لا تدخل في الحساب عند تطبيق الجدول رقم (٤) والأحكام الملحقة به.
٦. يعتبر أن الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير قد علمت بأن المشترك أو أفراد عائلته - حسب الحال - قد استحق نظاماً استلام معاشاً نتيجة الضم وفقاً للتالي:
 ١. من تاريخ تخصيص المعاش المستحق إذا كان نظام التقاعد هو النظام الأخير.
 ٢. بموجب أحد الوقائع التالية إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير:-
 - أ. من تاريخ تقديم المشترك طلب صرف المعاش.
 - ب. من تاريخ استلامها قرار ثبوت عجز المشترك عجز غير مهني الموجب لاستحقاق معاش العجز.

- ج. من تاريخ تقديم أفراد العائلة لشهادة وفاة المشترك والمستندات اللازمة للصرف إن كانت وفاته قد تمت بعد تركه العمل.
٧. على الجهة التي تتولى تطبيق النظام الأخير تسجيل تاريخ علمها باستحقاق المشترك أو أفراد عائلته، استلام معاش نتيجة الضم.

الفصل السادس

المتابعة المالية وتوفير المعلومات اللازمة

المادة الثامنة (م ٨)

تطبيقاً لأحكام المادة الخامسة من النظام على كل من الجهتين توفير المعلومات والبيانات اللازمة لتنفيذ الإجراءات الخاصة بالمتابعة المالية وفحص المركز المالي وبصفة خاصة توفير المعلومات الآتية:

١. مجموع الاشتراكات التي أديت لحساب المشترك طالب الضم عن المدد التي يطلب ضمها.
٢. معدل ريع الاستثمار السنوي الذي تحققه كل من الجهتين عن السنوات التي تلي تطبيق القواعد.
٣. قيمة المعاش المستحق نتيجة المعاش وتاريخ بداية صرفه.
٤. أعمار مستحقي المعاشات الناتجة عن الضم سواءً المشترك ذاته أو أفراد عائلته وتاريخ انتهاء استحقاق كل منهم في المعاش وسببه.

المادة التاسعة (م ٩)

يراعى فحص المركز المالي للحساب الخاص بتطبيق القواعد لدى كل من الجهتين، مرة كل ثلاث سنوات، وذلك بمعرفة خبير اكتواري واحد تختاره اللجنة، على أن تتقاسم الجهتان تكاليفه، وترفع النتائج التي يتوصل إليها الخبير - مشفوعة برأي اللجنة إلى الوزيرين المشرفين على الجهتين.

الفصل السابع

أحكام عامة

المادة العاشرة (م ١٠)

اللجنة التنفيذية

١. تنتظر اللجنة في الحالات التي لم يرد لها حكم في هذه اللائحة واقتراح ما يلزم بشأنها.
٢. على كل من الجهتين المختصتين، المبادرة قبل انتهاء مدة دورة اللجنة بشهرين على الأقل، بالرفع إلى الوزير المشرف عليها، بأسماء من ترشحهم لتمثيلها باللجنة واسم من ترشحه من بينهم لرئاسة اللجنة، وأسماء مرشحين احتياطيين يحل أي منهما محل أي عضو يتغيب من ممثليها الأساسيين، ويرأس اللجنة العضو الذي يختاره الوزير المشرف على الجهة التي عليها الدور لرئاسة اللجنة.
٣. تعقد اللجنة اجتماعها بمقر الجهة المختصة التي لها دور الرئاسة ويجوز عقد اجتماعاتها في مقر الجهة الأخرى.
٤. على اللجنة أن تقر في أول اجتماع بعد صدور القرارات بتشكيلها ما يأتي:-
 - أ. اختيار سكرتير للجنة ترشحه الجهة التي لها دور الرئاسة، وتحدد مدة عمله بمدة الدورة، ويباشر عمله تحت إشراف وتوجيه رئيس اللجنة وبمتابعة من الجهة التي ينتمي إليها.
 - ب. تحديد المواعيد الدورية لانعقاد اللجنة.
٥. يحدد الوزيران مكافأة حضور الأعضاء لاجتماعات اللجنة.

المادة الحادية عشرة (م ١١)

ترتيبات بدء النظام لدى كل من الجهتين المختصتين

١. تعد اللجنة النماذج المستخدمة بين الجهتين لتنفيذ هذه اللائحة.
٢. على كل من الجهتين تحديد قنوات الاتصال بينهما، فيما يتعلق بتطبيق النظام، بما يكفل تبادل المعلومات والاستفسارات بينهما بسرعة وسهولة، وكذلك تحديد اسم المختص لديها المفوض بالتوقيع على المعاملات المتعلقة بتطبيق النظام.

٣. على كل من الجهتين اتخاذ ما يلزم لتسجيل كافة البيانات المتعلقة بالمشاركين الذين تقبل طلبات ضم مددهم، بحيث يسهل تجميع المعلومات والبيانات المتعلقة بهم وبأفراد عوائلهم في حالة استحقاقهم معاشات، فور طلبها.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

يعمل بهذه اللائحة من التاريخ المحدد لبدء نفاذ النظام.

شرح مبسط لتبادل المنافع (ضم المدد)

- (١) الهدف من صدور النظام
- (٢) المستفيدون وأحكام النظام
- (٣) شروط ضم مدد الاشتراك
- (٤) طريقة تسوية المعاش

١) الهدف من صدور النظام

١. ضم مدد الاشتراك للعاملين في القطاع العام عند انتقالهم للعمل في القطاع الخاص أو العكس، ومعاملتهم حسب أحكام النظام الأخير بحيث يتمكن المشترك من الحصول على المعاش أو تحسين المعاش.
٢. تسهيل حركة الانتقال بين القطاعين العام والخاص، وتبادل الخبرات بينهما.
٣. رفع معدلات السعودة في القطاع الخاص، ودعم خطط الدولة نحو التخصصية.

٢) المستفيدون وأحكام النظام

- كل مشترك خاضع لنظام التقاعد المدني أو العسكري، وله مدة اشتراك سابقة خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية أو العكس، يجوز له أن يطلب ضم تلك المدة إلى مدة اشتراكه في النظام الأخير.
- يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة، ولا يحرمه ذلك من الاستفادة من إمكانية طلب الضم، ويبقى حقه في ذلك قائماً، ويعتبر العمل الذي عاد له من جديد هو النظام الأخير.
- طلب ضم مدد الاشتراك حق اختياري للمشارك فله طلب الضم من عدمه.
- يحق للمشارك العدول عن طلب ضم خدماته حتى لو تمت الموافقة على طلبه. ويشترط أن يتقدم بطلب العدول إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير، وأن يتقدم قبل انتهاء مدة اشتراكه في النظام الأخير.
- لا يجوز للمشارك بعد عدوله أن يعود فيطلب الضم، إلا إذا كانت المهلة المحددة لتقديم الطلبات لم تنته بعد.

٣) شروط ضم مدد الاشتراك

١. ألا يكون المشترك قد تسلم عن تلك المدة مكافأة أو معاشاً.
٢. ألا يزيد عمر المشترك على (٥٩) عاماً، عند طلب الضم.
٣. ألا يكون المعاش في النظام الأول قد استحق بسبب العجز.
٤. ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة مدداً مكملة لاستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشترك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام، ولا يسري هذا القيد في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة أو التخصيص.
٥. أن لا تقل المدة المطلوب ضمها عن ١٢ شهراً.

إجراءات طلب الضم والمستندات المطلوبة

يتقدم المشترك بطلبه إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول لضم مدة اشتراكه بموجب النموذج المعتمد (ضم ١) وفقاً للتالي:

- يرسل الطلب للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت مدة الاشتراك المطلوب ضمها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، ويرفق بالطلب صورة من بطاقة الأحوال المدنية، وصورة من قرار التعيين بالخدمة الأخيرة الخاضعة لنظام التقاعد، ومشهداً بأنه لا يزال على رأس العمل من جهته، أما من ترك الخدمة فيوضح ذلك في نموذج الضم.
- يرسل الطلب للمؤسسة العامة للتقاعد إذا كانت مدة الاشتراك المطلوب ضمها خاضعة لنظام التقاعد، ويرفق مع الطلب صورة لبطاقة الأحوال المدنية، وصورة من بيان مدة الاشتراك المطلوب ضمها، أو صورة من قرار طي القيد من الخدمة المدنية، أو صورة من وثيقة إنهاء الخدمة العسكرية.

يمكن تقديم الطلب كالتالي:

- التقدم مباشرة إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول أو إلى أحد فروعها.
- عن طريق جهة العمل التي يعمل بها.
- إرسال طلبه بالبريد المسجل إلى الجهة المختصة.
- يرسل الطلب للمؤسسة العامة للتقاعد إذا كانت مدة الاشتراك المطلوب ضمها خاضعة لنظام التقاعد، ويرفق مع الطلب صورة لبطاقة الأحوال المدنية، وصورة من بيان مدة الاشتراك المطلوب ضمها، أو صورة من قرار طي القيد من الخدمة المدنية، أو صورة من وثيقة إنهاء الخدمة العسكرية.

تنبيه:

- لا يسمح النظام بأن تكون مدد الاشتراك المضمومة بين نظامي التقاعد المدني أو العسكري ونظام التأمينات الاجتماعية مدداً مكملة لاستحقاق معاش التقاعد المبكر قبل بلوغ الستين، ما عدا حالات الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة، أو التخصيص، ويلزم المشترك أن يكمل المدة التي يتطلبها النظام الأخير للحصول على معاش التقاعد المبكر.
- لا يسمح النظام بإعادة المبالغ التي سبق صرفها عن خدمات سابقة في نظام التقاعد المدني والعسكري بغرض إعادة احتساب الخدمة وضمها للخدمات الحالية على نظام التأمينات الاجتماعية.

٤) طريقة تسوية المعاش

- تتم تسوية المعاش عند ضم مدد بين النظامين وفقاً للتالي:
١. إذا كان نظام التقاعد هو النظام الأخير: تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التقاعد وعلى أساس آخر راتب تقاضاه الموظف في هذا النظام.

٢. إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير: تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية وعلى أساس متوسط الأجر في السنتين الأخيرتين، ما لم يكن هذا المتوسط يزيد على الراتب الأخير في النظام الأول (مدة الاشتراك في نظام التقاعد) مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) ففي هذه الحالة يتم احتساب المعاش المستحق عن المدتين على النحو التالي:

- أ. يحسب معاش عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التأمينات الاجتماعية على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين المحدد بموجب أحكام ذلك النظام.
- ب. يحسب معاش آخر عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التقاعد المدني والعسكري على أساس الراتب الأخير في ذلك النظام مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) المرفق بالنظام. ويكون المعاش الإجمالي مجموع ناتج الفقرتين (أ + ب).

مثال لحساب المعاش إذا كان النظام الأخير نظام التقاعد المدني:

مدة الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية:

(٥) سنوات، وكان الأجر (٤,٠٠٠) ريال.

مدة الاشتراك في نظام التقاعد المدني:

(٣٠) سنة، والراتب الأخير (١٢,٠٠٠) ريال.

$$\text{المعاش التقاعدي} = \frac{٣٥ \times ١٢.٠٠٠}{٤} = ١٠,٥٠٠ \text{ ريال}$$

مثال لحساب المعاش إذا كان النظام الأخير نظام التأمينات الاجتماعية:

١. مدة الاشتراك في نظام التقاعد: (٥) سنوات والراتب الأخير (٤,٠٠٠) ريال.
- مدة الاشتراك في نظام التأمينات: (٣٠) سنة انتهت بتقاعد المشترك ومتوسط الأجر في السنتين الأخيرتين (١٢,٠٠٠) ريال.
- نظراً لأن الراتب الأخير في التقاعد بعد ضربه في المعامل (جدول رقم ٥) يتجاوز المتوسط (٤,٠٠٠) $(٣,٢٤٣٤٠ \times = ١٢,٩٧٣,٦٠ \text{ ريال})$ ، فإن الحالة تسوى بالكامل على أساس متوسط السنتين الأخيرتين.

$$\text{المعاش التقاعدي} = \frac{٣٥ \times ١٢.٠٠٠}{٤} = ١٠,٥٠٠ \text{ ريال}$$

٢. مدة الاشتراك في نظام التقاعد: (٥) سنوات والراتب الأخير (٢,٠٠٠) ريال.
- مدة الاشتراك في نظام التأمينات: (٣٠) سنة انتهت بتقاعد المشترك ومتوسط الأجر (١٢,٠٠٠) ريال.

نظراً لأن الراتب الأخير في التقاعد بعد ضربه في المعامل (جدول رقم ٥) أقل من المتوسط (٢,٠٠٠) $\times 3,24340 = 6,486,80$ ريال) فإن الحالة تسوى كالتالي:

$$\text{معاش عن مدة الاشتراك في التقاعد} = \frac{5 \times 3,24340 \times 2,000}{40} = 810,85 \text{ ريال}$$

$$\text{معاش عن مدة الاشتراك في التأمينات} = \frac{30 \times 12,000}{40} = 9,000 \text{ ريال}$$

$$\text{المعاش الإجمالي} = 9,000 + 810,85 = 9,810,85 \text{ ريال}$$

مثال آخر:

إذا كانت مدة الاشتراك في نظام التقاعد: (٥) سنوات والراتب الأخير (٢,٠٠٠) ريال، وكانت مدة الاشتراك في نظام التأمينات: (٣٠) سنة انتهت بتقاعد المشترك ومتوسط الأجر (١٢,٠٠٠) ريال، فما هو مقدار المعاش التقاعدي؟

نظراً لأن الراتب الأخير في التقاعد بعد ضربه في المعامل (جدول رقم ٥) يصبح أقل من المتوسط: $3,24340 \times 2,000 = 6,486,80$ ريال فإن الحالة تسوى كالتالي:				
٤٠ ÷	عدد السنوات	معامل الضرب	الراتب الأخير	حساب المعاش عن مدة الاشتراك في التقاعد
٨١٠,٨٥	٥ سنوات	٣,٢٤٣٤٠	2.000	
٤٠ ÷	عدد السنوات	عدد السنوات	الراتب الأخير	حساب المعاش عن مدة الاشتراك في التأمينات
٩,٠٠٠	٣٠ سنة	٣٠ سنة	12.000	
				إجمالي المعاش
			$810,85 + 9,000$	$= 9,810,85$ ريال

الباب الرابع نظام مد الحماية التأمينية لدول الخليج

(١) الفصل الأول: التعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق

(٢) الفصل الثاني: إجراءات التسجيل

(٣) الفصل الثالث: إجراءات تحصيل الاشتراكات

(٤) الفصل الرابع: وقف أو انتهاء الاشتراك

(٥) الفصل الخامس: أحكام ختامية

(٦) المذكرة الإيضاحية للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية

أ. العاملون السعوديون

ب. العاملون الإماراتيون

ج. العاملون البحرينيون

د. العاملون العمانيون

هـ. العاملون الكويتيون

و. العاملون القطريون

مد الحماية التأمينية لدول الخليج

بناءً على قرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بالموافقة على النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس، صدر المرسوم الملكي رقم (م/٦٣) وتاريخ ١٤٢٦/١١/٢٦هـ، بالموافقة على هذا النظام وأصبح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي يطبق بشكل إلزامي على جميع العاملين السعوديين الذين يعملون في القطاع الخاص في أي دولة من دول مجلس التعاون، وذلك اعتباراً من ٢٠٠٦/٠١/٠١م، ويستفيد العامل من جميع المنافع التي يقدمها النظام (فرع المعاشات) للعامل السعودي الذي يعمل داخل المملكة العربية السعودية.

مد الحماية التأمينية

الباب الأول: التعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق

المادة الأولى (م ١)

في تطبيق أحكام هذا النظام يقصد بالكلمات والعبارات التالية ما يلي:

١. النظام: النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس.
٢. المجلس: مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
٣. دول المجلس: الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
٤. دول مقر العمل: إحدى دول المجلس التي يعمل بها الموظف/العامل الخاضع لهذا النظام.
٥. دولة موطن الموظف/العامل: إحدى دول المجلس التي يتمتع الموظف/العامل بجنسيتها.
٦. مواطنو دول المجلس: الموظفون/العاملون الذين يحملون جنسية إحدى دول المجلس العاملين خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس.
٧. أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية: الأجهزة المعنية في دول مجلس المختصة بتطبيق قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية.
٨. قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية:

- أ. قوانين/نظام التقاعد المدني المطبقة بدول المجلس.
- ب. قوانين/نظام التأمينات الاجتماعية المطبقة بدول المجلس بما في ذلك نظام التأمين على العاملين في الخارج.
٩. **الموظف:** كل من يعمل من مواطني دول المجلس في إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والأجهزة العامة في إحدى دول المجلس التي تسري بشأنها أحكام قانون/نظام الخدمة المدنية في الدولة مقر العمل.
١٠. **العامل:** كل من يعمل من مواطني دول المجلس لدى صاحب عمل طبيعي أو معنوي في إحدى دول المجلس نظير أجر ويخضع لقانون/نظام العمل الساري.
١١. كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم موظفاً/عاملاً أو أكثر من الخاضعين لأحكام هذا النظام ممن يندرج تحت الفئات التالية:
- أ. وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والأجهزة العامة الخاضعة لأحكام قانون/نظام التقاعد المدني.
- ب. شركات ومنشآت وأجهزة القطاع الخاص والقطاعات الأخرى الخاضعة لأحكام قانون/نظام العمل.

المادة الثانية (م ٢)

تطبيقاً لأحكام هذا النظام تسري قوانين/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية السارية في دول المجلس على مواطنيها العاملين في دول المجلس الأخرى.

المادة الثالثة (م ٣)

يعهد إلى أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دول المجلس تطبيق هذا النظام.

المادة الرابعة (م ٤)

- تسري أحكام هذا النظام إلزامياً على مواطني دول المجلس الذين يعملون خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس شريطة أن تتوافر بشأنهم الشروط التالية:
١. أن تطبق عليه الأحكام والشروط الواردة في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دولته.
 ٢. أن يعمل لدى صاحب عمل خاضع لأحكام قانون/التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.
 ٣. أن يتمتع بجنسية إحدى دول المجلس مع تقديم المستندات الثبوتية الدالة على ذلك.

المادة الخامسة (م ٥)

يقتصر تطبيق هذا النظام على فرع تأمين التقاعد/الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة ولا يحول ذلك دون تطبيق فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية بالنسبة للموظف/العامل وفقاً للأحكام المعمول بها في الدولة مقر العمل.

المادة السادسة (م ٦)

تلتزم أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دولة موطن الموظف/العامل بما يلي:

١. إعداد دليل بشأن التعريف بأحكام النظام/القانون المعمول به لديها متضمناً نسب الاشتراكات الواجبة السداد والإجراءات الواجب اتخاذها للتأمين على الموظف/العامل طبقاً لقانون/لنظام الدولة موطن الموظف/العامل وتعميمه على أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دول المجلس.
٢. موافاة أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دول المجلس بنماذج التأمين المستخدمة لديها، لغايات تطبيق هذا النظام.
٣. فتح حساب مصرفي في الدولة مقر العمل لغرض تمكين أصحاب العمل وأجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية من إيداع المبالغ المستحقة لها تطبيقاً لهذا النظام.
٤. تحديد الجهة أو الوحدة الإدارية المنوط بها متابعة تطبيق مقتضيات هذا النظام مع الجهات أو الوحدات الإدارية في أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دول المجلس.

المادة السابعة (م ٧)

تلتزم أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بما يلي:

١. اتخاذ الإجراءات الكفيلة بإلزام أصحاب العمل بتطبيق أحكام هذا النظام.
٢. اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوعية أصحاب العمل بأحكام هذا النظام وتزويدهم بالدليل المعد من قبل أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وبنماذج التأمين المستخدمة لغايات تطبيق هذا النظام.
٣. تحديد الجهة أو الوحدة الإدارية المنوط بها متابعة تطبيق مقتضيات هذا النظام مع الجهات أو الوحدات الإدارية في أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دول المجلس.

الباب الثاني: إجراءات التسجيل

المادة الثامنة (م ٨)

يتم التأمين على الموظف/العامل المخاطب بأحكام هذا النظام لدى جهة التأمين المختصة - أجهزة التقاعد المدني أو التأمينات الاجتماعية - طبقاً للإجراءات والنماذج المعتمدة في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل.

المادة التاسعة (م ٩)

يلتزم صاحب العمل في الدولة مقر العمل بالتأمين على الموظف/العامل وموافاة أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بنماذج التأمين الخاصة بمواطني دول المجلس العاملين لديه بعد استيفاء بياناتها، على أن تقوم هذه الأجهزة بإشعار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل بذلك، حسب الأسس والضوابط التي يتم الاتفاق بشأنها بين أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء في المجلس.

المادة العاشرة (م ١٠)

تحتفظ أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بسجلات خاصة وإحصائيات عن مواطني دول المجلس العاملين فيها، وذلك في ضوء البيانات التي ترد إليها من أصحاب العمل.

الباب الثالث: إجراءات تحصيل الاشتراكات

المادة الحادية عشرة (م ١١)

يتم تحصيل الاشتراكات وفقاً للأسس التالية:

١. يلتزم الموظف/العامل وصاحب العمل بتحمل حصتهما في الاشتراكات من الراتب/الأجر الخاضع للاشتراك وفقاً للنسب المعمول بها في قانون/نظام الدولة موطن الموظف/العامل على ألا تتجاوز حصة صاحب العمل النسبة المعمول بها في الدولة مقر العمل وفي الأحوال التي تقل فيها مساهمة صاحب العمل عن النسبة المطلوبة يقوم الموظف/العامل بتغطية الفرق في المساهمة لضمان سداد الاشتراكات كاملة إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية التي يخضع لقانونها/نظامها الموظف/العامل ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالة باقتطاع الفرق من أجر أو راتب الموظف/العامل ما لم تقرر الدولة موطن الموظف/العامل تحمل هذا الفرق عوضاً عن مواطنيها.

٢. يجب على صاحب العمل اقتطاع حصة الموظف/العامل من الأجر أو الراتب الشهري بما في ذلك فروقات الاشتراكات الموضحة في الفقرة السابقة، وإيداعها مع الحصة التي يلتزم بها في الحساب المصرفي المحدد من قبل جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية التي يخضع لقانونها/نظامها الموظف/العامل وذلك في المواعيد المقررة قانوناً ووفقاً للإجراءات والضوابط المعمول بها في الدولة مقر العمل.

المادة الثانية عشرة (م ١٢)

في حالة تأخر صاحب العمل عن سداد الاشتراكات المستحقة وفقاً لأحكام هذا النظام في المواعيد المقررة قانوناً، يقوم جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك، لمتابعة صاحب العمل المتأخر عن السداد و اتخاذ الإجراءات القانونية الكفيلة بتحصيل تلك الاشتراكات وما ترتب عليها من مبالغ إضافية نيابة عن جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وذلك وفقاً للقواعد والأحكام المعمول بها في الدولة مقر العمل ودون أن تنشأ عن ذلك أي مسؤولية على جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل في حالة تعذر تحصيل تلك الاشتراكات والمبالغ المترتبة عليها لأي سبب من الأسباب.

المادة الثالثة عشرة (م ١٣)

في حالة تأخر صاحب العمل عن سداد الاشتراكات خلال المواعيد المقررة قانوناً، أو في حالة عدم تسجيل كل أو بعض موظفيه/عماله ممن تسري عليهم أحكام هذا النظام أو عدم إبلاغه بانتهاء خدمة أي منهم أو أدائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية تطبق بشأنه الجزاءات المعمول بها في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل وتعتبر المبالغ الناشئة عن تطبيق مقتضيات هذه المادة من حقوق جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل ويتم إيداعها في الحساب المصرفي المخصص لهذا لغرض.

الباب الرابع: وقف أو انتهاء الاشتراك

المادة الرابعة عشرة (م ١٤)

يوقف اشتراك الموظف/العامل طبقاً لأحكام هذا النظام إذا فقد شرطاً من شروط الخضوع لأحكامه الواردة في المادة (٤) من هذا النظام.

المادة الخامسة عشرة (م ١٥)

مع مراعاة أحكام المادة (١٩) من هذا النظام، يلتزم صاحب العمل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بانتهاء خدمة أي موظف/عامل لديه من الخاضعين لأحكام هذا النظام خلال المواعيد المقررة في قانون/نظام الدولة مقر العمل وذلك على النموذج المعد لهذا الغرض والتي تقوم بدورها بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن العامل بذلك.

المادة السادسة عشرة (م ١٦)

في حالة عجز أو مرض أو وفاة الموظف/العامل يلتزم صاحب العمل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك والتي يقع عليها عبء استكمال التقارير والشهادات الطبية اللازمة لإثبات حالة العجز أو المرض أو الوفاة وإرسالها إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل لعرضه على اللجان الطبية وفقاً للضوابط والإجراءات المعمول بها في قانون/نظام موطن الموظف/العامل تمهيداً لتسوية مستحقاته أو المستحقين عنه حسب الحالة طبقاً لقانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل.

المادة السابعة عشرة (م ١٧)

تطبق بشأن فقد الموظف/العامل الأحكام والضوابط المعمول بها في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن العامل، ويتم إثبات هذه الحالة وفقاً للإجراءات المعمول بها في دولة مقر العمل.

الباب الخامس: أحكام ختامية

المادة الثامنة عشرة (م ١٨)

تسوى مستحقات الموظف/العامل أو المستحق عنه طبقاً للأحكام السارية بهذا الشأن في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل.

المادة التاسعة عشرة (م ١٩)

تسري على الموظف/العامل كافة الأحكام الواردة في قانون نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا النظام وبما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة العشرون (م ٢٠)

لا يترتب على تطبيق هذا النظام أية التزامات مالية على جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل قبل الموظف/العامل أو المستحقين أو صاحب العمل.

المادة الواحدة والعشرون (م ٢١)

لا يمس هذا النظام أية حقوق أو مزايا تكفلها القوانين/الأنظمة السارية في الدولة مقر العمل للموظفين/العمال ما لم تنص تلك القوانين/الأنظمة على خلاف ذلك.

المادة الثانية والعشرون (م ٢٢)

تسري بشأن أصحاب العمل والموظفين/العمال الخاضعين لأحكام هذا النظام في حالة مخالفتهم لأحكامه ذات العقوبات الواردة في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

المادة الثالثة والعشرون (م ٢٣)

على الدول الأعضاء بالمجلس العمل على إصدار التشريعات اللازمة لتطبيق هذا النظام بما يكفل سريان أحكامه اعتباراً من الأول من يناير ٢٠٠٦م.

المذكرة الإيضاحية للنظام الموحد لمدة الحماية التأمينية

تنفيذاً لقرار المجلس الأعلى في دورته العشرين (الرياض - نوفمبر ١٩٩٩ م) بشأن (تحقيق الطمأنينة الاجتماعية لمواطني دول المجلس العاملين في غير دولهم، أو في أعمال حرة، عن طريق نظام شامل ومناسب للتأمينات الاجتماعية في كل دولة يغطي هذه الفئة أسوة بمواطني الدولة مقر العمل أو إيجاد صندوق مشترك للتأمين الاجتماعي ليغطي العاملين من المواطنين فيما بين دول المجلس، ويطلب من وزراء المالية ووزراء العمل اختيار النظام المناسب وطريقة تمويله).

فقد كلفت أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية - بناءً على القرار المتخذ في اجتماع المجلس الوزاري رقمبدول المجلس - بدراسة النظام أو البديل الأصح لتحقيق غايات المجلس الأعلى، حيث تم تشكيل فريق عمل من المختصين بأجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية والمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقد توصل فريق العمل إلى نتيجة مفادها تعذر الأخذ بأي من البديلين في الوقت الحاضر للأسباب التالية:

فيما يتعلق بالأخذ بالبديل الأول (نظام شامل ومناسب للتأمينات الاجتماعية في كل دولة يغطي دول المجلس العاملين في غير دولهم، أسوة بمواطني الدولة مقر العمل)

١. اختلاف نسب الاشتراكات.
٢. اختلاف الحقوق والمزايا التأمينية، مثل اختلاف حساب المعاش التقاعدي.
٣. صعوبة إضافة مدد التأمين المتقطعة في حالة تكرار التنقل.
٤. كيفية تحويل الاحتياطات والتراكمات.
٥. صعوبة التحقق من استمرار توفر شروط استحقاق المعاش، وتحديد مستحقه.
٦. صعوبة تحديد من يخضع للنظام لكون أن بعض دول المجلس لم تطبق النظام على جميع المنشآت بها حتى الآن.
٧. التكلفة والالتزامات المالية، وسبل معالجة العجوزات المحقق حدوثها.
٨. اختلاف الفروض في حسابات التأمين الاكتواري.
٩. إجماع بعض أصحاب الأعمال عن تشغيل مواطني دول المجلس الأخرى، تجنباً للأعباء الإضافية الناتجة عن اشتراكات التأمين.

فيما يتعلق بالأخذ بالبديل الثاني (إيجاد صندوق مشترك، للتأمين الاجتماعي ليغطي العاملين من المواطنين بين دول المجلس):

١. عجز الصناديق عن أداء التزاماته، لعدم كفاية موارده لقلة أعداد المشتركين.

٢. ارتفاع كلفة إدارة الصندوق. ونظراً لصعوبة تنفيذ أحد البديلين في الوقت الراهن، وسعيًا لتحقيق غايات وأهداف المجلس الأعلى نحو تحقيق الطمأنينة الاجتماعية لمواطني دول المجلس العاملين في غير دولهم فقد توصل فريق العمل إلى التوصية بأن تلتزم كل دولة بمد مظلة الحماية التأمينية لمواطنيها العاملين خارجها في أي دولة عضو في المجلس وذلك وفقاً للآلية الواردة في مشروع النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أية دولة عضو في المجلس موضوع هذه المذكرة الإيضاحية. وتنفيذاً لذلك فقد وضع هذا النظام الذي يقع في خمسة أبواب تحتوي على (٢٣) مادة، تضمنت أهم الآليات التنفيذية والتطبيقية لمد الحماية التأمينية لمواطني دول المجلس العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس وبغرض تقديم بعض الإيضاحات المتعلقة بالأسس والمبادئ التي قام عليها هذا النظام فقد أعدت هذه المذكرة الإيضاحية وذلك على النحو التالي:

الباب الأول: التعاريف والأحكام العامة ونطاق التطبيق

تناولت المادة الأولى من النظام بيان المقصود من الكلمات والعبارات الأساسية الواردة في النظام بغرض التوضيح وتلافي تكرار ذكرها في مواده. وجاءت المادة الثانية لتقرر سريان قوانين وأنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية المطبقة في كل دولة من دول المجلس على مواطنيها العاملين خارج دولهم في إحدى دول المجلس، الأمر الذي يوفر لمواطني دول المجلس التمتع بكافة حقوق ومزايا التشريع الوطني للتقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية في دولهم أثناء عملهم خارج الدولة في إحدى دول المجلس ويوفر الاستقرار والطمأنينة الاجتماعية ويسهم في تشجيع انتقال العمالة الوطنية بين دول المجلس. وقد حددت المادة الثالثة الجهات التي يعهد إليها تطبيق النظام، وهي أجهزة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية بدول المجلس. وبينت المادة الرابعة أن تطبيق هذا النظام يكون بصفة إلزامية على مواطني دول المجلس العاملين خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس سواء كانوا يعملون في القطاع الحكومي (المدني) أو القطاع الخاص، وقد اشترطت هذه المادة فيمن يشملهم هذا النظام توافر الشروط التالية:

١. أن تنطبق على المستفيد أحكام وشروط قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية المعمول به في دولته أسوة بمواطنيها. ويعني ذلك عدم شمول هذا النظام لمن لا تسري في شأنهم أحكام وشروط قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية المعمول به في الدولة موطن العامل/الموظف.
٢. أن يعمل/الموظف لدى صاحب عمل يخضع لقانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل مما يسهل على الجهات المعهود إليها تنفيذ هذا النظام في الدولة مقر العمل متابعة إجراءات التسجيل حتى يتم التأمين عليه وفقاً للإجراءات السارية.
٣. أن يتمتع العامل/الموظف بجنسية إحدى دول المجلس، ويثبت ذلك بتقديم المستندات اللازمة الدالة على ذلك مثل جواز السفر/البطاقة الشخصية أو أية مستندات رسمية أخرى تقبلها دولة موطن الموظف/العامل. وتعتبر الجنسية شرطاً أساسياً للاستفادة من هذا النظام بحيث يتوقف انتفاع الموظف/العامل من أحكامه

بمجرد فقدان هذا الشرط. وقد قصرت المادة الخامسة الاستفادة من هذا النظام على تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة مع الإبقاء على حق الموظف/العامل في الدولة مقر العمل في الانتفاع من فرع إصابات العمل والأمراض المهنية المطبق لديها. وقد تضمنت المادتين السادسة والسابعة عدداً من الالتزامات على كل من أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وفي الدولة مقر العمل بغرض تسهيل وتيسير تطبيق هذا النظام وتعريف الجهات المعنية بمتطلبات وإجراءات إبرازه إلى حيز التطبيق.

الباب الثاني: إجراءات التسجيل

- تناول هذا الباب من خلال المواد (٨، ٩، ١٠) الإجراءات المتعلقة بتسجيل الموظف/العامل والتأمين عليه في قانون/ نظام دولته وفقاً لما يلي:-
روعي أن يتم التسجيل طبقاً للإجراءات والنماذج المعتمدة في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل.
- يقوم صاحب العمل بملء بيانات نماذج التأمين الخاصة بمواطني دول المجلس العاملين لديه وموافاة جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بدولة مقر العمل بها بعد استكمال كافة المستندات المطلوبة، ويقوم الأخير بإحالتها إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وفق الأسس والإجراءات التي يتم الاتفاق عليها بين مختلف الأجهزة، بما في ذلك الاتفاق الخاص بأرقام التأمين الثابتة الموظف/العامل.
- ومن أجل تمكين أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية من القيام بمتطلبات تطبيق هذا النظام، وعلى الأخص في مجال تبادل المعلومات وتحديثها بين الدول الأعضاء، روعي أن يحتفظ جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بسجلات خاصة وإحصائيات عن مواطني دول المجلس العاملين فيها.

الباب الثالث: إجراءات تحصيل الاشتراكات

تناول هذا الباب بيان حصص الاشتراكات التي يلتزم بها الموظف/العامل وصاحب العمل حيث ألزمت المادة (١١) كل من الموظف/العامل وصاحب العمل بتحمل حصتهما من الاشتراكات وفقاً للنسب المعمول بها في القانون/النظام المعمول به في الدولة موطن الموظف/العامل باعتبار أنه القانون/النظام الذي يخضع له الموظف/العامل. وقد روعي في حصة صاحب العمل أن لا تزيد عن الحصة المقررة في الدولة مقر العمل فإن زادت حصة الاشتراكات المطلوبة في القانون/النظام المطبق في دولة موطن الموظف/العامل عن حصة صاحب العمل في القانون/النظام المطبق في دولة مقر العمل تحمل الموظف/العامل الفرق بين الحصتين وقد أجاز النظام دولة موطن الموظف/العامل تحمل الفرق بين حصة صاحب العمل في الدولة مقر العمل وبين حصته المقررة في قانون/نظام دولة موطن الموظف/العامل وذلك عوضاً عن مواطنيها.

واستثناء من مبدأ إقليمية وشخصية القوانين، وانطلاقاً من حرص دول المجلس على تحقيق غاية توحيد الأنظمة والتشريعات المعمول بها فيما بين دول المجلس وانسجاماً مع التقارب والتعاون القائم بين الدول الأعضاء، وحفاظاً على حقوق أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية وحقوق مواطنيها الخاضعين لهذا النظام، فقد ألقى هذا النظام على صاحب العمل عبء استقطاع هذا الفرق من راتب/أجر الموظف/العامل وإيداعه مع الحصة التي يلتزم بها و الحصة المقررة على الموظف/العامل في الحساب المصرفي المخصص لذلك في المواعيد المقررة في الدولة مقر العمل وحسب الإجراءات والضوابط المعتمدة لديها في هذا الشأن.

كما ألزمت المادتين (١٣-١٢) من هذا النظام أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بمتابعة صاحب العمل في حالة تأخره عن سداد الاشتراكات أو في حالة عدم تسجيل بعض أو كل موظفيه/عماله ممن تسري عليهم أحكام هذا النظام بما في ذلك اتخاذ الإجراءات القانونية الكفيلة بتحصيل تلك الاشتراكات وما يترتب عليها من مبالغ إضافية نيابة عن جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية المختص في الدولة موطن الموظف/العامل، حيث أنه في حالة مخالفة صاحب العمل لأحكام هذا النظام تطبق في شأنه كافة الجزاءات والغرامات المعمول بها في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدول مقر العمل على أن تؤول المبالغ الناشئة عن تلك المخالفات إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل باعتبارها المتضررة من هذه المخالفات ويتم إيداعها في الحساب المصرفي المخصص لهذا الغرض.

الباب الرابع: وقف أو انتهاء الاشتراك

اشتمل هذا الباب على أربع مواد (١٤, ١٥, ١٦, ١٧) حيث نصت المادة (١٤) على وقف الاشتراك في هذا النظام في حالة إذا ما فقد الموظف/العامل شرطاً من شروط الخضوع لأحكامه الواردة في المادة (٤) منه وأوضحت المادة (١٥) الإجراءات التفصيلية التي يجب على صاحب العمل القيام بها عند انتهاء خدمة الموظف/العامل لديه، حيث يلتزم بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بانتهاء خدمة أي موظف/عامل لديه من الخاضعين لأحكام هذا النظام وذلك خلال المواعيد المقررة في قانون/نظام الدولة مقر العمل على النموذج المعد لهذا الغرض والمعمول به في دولة موطن العامل ويلتزم في هذه الحالة جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن العامل بذلك.

بينت المادتين (١٦, ١٧) الإجراءات الواجب إتباعها في حالة عجز أو مرض الموظف/العامل أو وفاته أو في حالة فقدته حيث يجب على صاحب العمل طبقاً للمادة (١٦) إبلاغ جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك، ويلتزم ذلك الجهاز باستيفاء التقارير والشهادات الطبية اللازمة لإثبات حالة العجز أو المرض أو الوفاة وإرسالها إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل ليقوم هذا الجهاز باتخاذ ما يلزم من إجراءات وخطوات لعرض الموظف/العامل على اللجان الطبية وفقاً لما يتطلبه قانون/نظام موطن الموظف/العامل أما المادة (١٧) قد فرقت بين الأحكام والضوابط الواجب إتباعها في حالة فقد الموظف/العامل حيث نصت على إتباع ذات الإجراءات و الأخذ بذات الضوابط المعمول بها في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل، وبين إثبات هذه الحالة حيث يصار إلى تطبيق الإجراءات والضوابط المعمول بها في الدولة مقر العمل.

الباب الخامس: أحكام ختامية

يتضمن هذا الباب من النظام أحكام عامة ختامية، من حيث أن الموظف/العامل الخاضع لأحكام هذا النظام يخضع لقانون/نظام دولته، لذا جاءت المادة (١٨) لتؤكد تسوية مستحقته أو المستحقين عنه بعد وفاته طبقاً لأحكام قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية الساري في دولته. وقد جاءت المادة (١٩) لتبين سريان كافة الأحكام الواردة في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل وذلك في الأمور التي لم يرد بشأنها نص خاص في هذا النظام وبما لا يتعارض مع أحكامه.

أما المادة (٢٠) فقد روعي فيها النص على أن لا يترتب على تطبيق هذا النظام أية التزامات مالية لمصلحة الموظف/العامل أو المستحقين عنه أو صاحب العمل على جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل نظير تطبيقها لهذا النظام نيابة عن جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن الموظف/العامل.

وحفاظاً على مستحقات الموظف/العامل في الدولة مقر العمل فقد بينت المادة (٢١) أن تطبيق هذا النظام لا يمس أية حقوق أو مزايا مقررة للموظف/العامل تكفلها القوانين/الأنظمة السارية في الدولة مقر العمل ما لم تنص تلك القوانين/الأنظمة صراحة على خلاف ذلك.

وتضمنت المادة (٢٢) بيان القانون الواجب التطبيق في حالة مخالفة أصحاب العمل الموظفون/العمال لأحكام هذا النظام حيث نصت على تطبيق قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل، وتؤول المبالغ المترتبة على ذلك أو المحكوم بها نتيجة تطبيق مقتضيات هذا المادة إلى الدولة مقر العمل. وأخيراً، ولكي يكون هذا النظام واجب التطبيق فقد تم النص في المادة (٢٣) بأن على الدول الأعضاء بالمجلس إصدار التشريعات اللازمة بما يكفل تطبيقه وسريان أحكامه اعتباراً من الأول من يناير ٢٠٠٦م وذلك تحقيقاً لأهداف وغايات مجلس التعاون ولتوجهات وطموحات أصحاب الجلالة والسمو قادة دول المجلس.

العاملون السعوديون

الدليل الإرشادي

الخاضعون للنظام

أولاً: شروط الخضوع

ثانياً: الأجر الخاضع للاشتراك

ثالثاً: نسبة الاشتراك

رابعاً: مواعيد سداد الاشتراكات

خامساً: طريقة سداد الاشتراكات

سادساً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

سابعاً: وقف وإنهاء الاشتراك

ثامناً: الإجراءات الخاصة في حالة عجز العامل أو وفاته

تاسعاً: الجزاءات المطبقة

للاستفسار والاتصال

الدليل الإرشادي

الخاضعون للنظام

يطبق النظام (فرع المعاشات) بصورة إلزامية على كل عامل سعودي دون أي تمييز في الجنس يعمل لدى صاحب عمل خاضع لنظام/قانون التأمينات الاجتماعية في أي دولة من دول مجلس التعاون.

أولاً: شروط الخضوع

يشترط للخضوع ما يلي:-

- أن يكون العامل سعودي الجنسية.
 - أن يكون صاحب العمل خاضعاً لنظام/قانون التأمينات الاجتماعية في دولة مقر عمل العامل.
 - أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام دون الستين إلا من سبق اشتراكه بنظام التأمينات الاجتماعية السعودي فإنه يعامل وفق الآتي:-
١. إذا كان يصرف معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنه دون الخامسة والستين أما من بلغ هذا السن في تاريخ الخضوع فإنه لا يشترك في النظام عن مدة عمله اللاحقة.
 ٢. إذا كان لا يصرف معاشاً فإنه يطبق عليه النظام مهما كان سنه في تاريخ الخضوع.

ثانياً: الأجر الخاضع للاشتراك

يخضع لحسم الاشتراك الأجر الأساسي (وهو ما يحصل عليه العامل مقابل عملة مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه) مضافاً عليه بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشارك، أو بدل السكن العيني إن وجد وتقدر قيمته السنوية بما يساوي الأجر الأساسي عن شهرين على ألا يتجاوز الأجر الخاضع للاشتراك مبلغ (٤٥,٠٠٠) ريال شهرياً ولا تقل عن ١,٥٠٠ ريال شهرياً.

ويعتبر في حكم الأجر الأساس: العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواء اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

مع ملاحظة ما يلي:-

١. إذا تجاوز الأجر الخاضع للاشتراك وفقاً لما سبق الحد الأعلى للأجر الخاضع للاشتراك طبقاً لنظام/قانون التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل أو قل عن الحد الأدنى (١,٥٠٠ ريال) فإن العامل يتحمل دفع حصته وحصته صاحب العمل من الاشتراك عن الفرق بين الأجرين.

٢. تعديل أجر الاشتراك (سواءً بالزيادة أو النقص) يتم فقط في بداية السنة التأمينية (يناير/محرم).
٣. يراعى أن لا تتجاوز الزيادة في الأجر الخاضع للاشتراك للعامل الذي يبلغ سن (٥٠) الخمسون عاماً في بداية كل سنة تأمينية (١٠٪) من أجر المسجل في السنة التأمينية السابقة ولا تخضع الزيادة في الأجر التي تتجاوز النسبة المذكورة لحسم الاشتراك.

ثالثاً: نسبة الاشتراك

نسبة الاشتراك في فرع المعاشات (١٨٪) ثمانية عشر في المائة من أجر الاشتراك يدفع صاحب العمل (٩٪) تسعة في المائة و (٩٪) تسعة في المائة يدفعها العامل. وفي حال تجاوز نسبة الاشتراك المذكورة التي يدفعها صاحب العمل نسبة الاشتراك المعمول بها وفقاً لنظام/قانون التأمينات الاجتماعية في دول مقر العمل فإن العامل يتحمل دفع نسبة الاختلاف الناشئة في مقدار الاشتراك بين النظامين عن صاحب العمل.

رابعاً: مواعيد سداد الاشتراكات

يتم سداد الاشتراكات طبقاً للمواعيد المحددة في نظام/قانون التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل.

خامساً: طريقة سداد الاشتراكات

يتم سداد الاشتراكات وأية مبالغ أخرى مستحقة (غرامات تأخير، جزاءات) في الحساب المصرفي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المحدد في كل دولة من دول مجلس التعاون.

سادساً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

يتم الاشتراك عن العامل السعودي وفقاً للنموذج الموحد لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي وعلى صاحب العمل موافاة جهاز التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل بهذا النموذج عند التحاق أي عامل سعودي بالعمل لديه وذلك طبقاً للمواعيد المحددة في نظام/قانون التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل ويرفق به صورة الهوية الوطنية السعودية كمستند لجنسية العامل.

سابعاً: وقف وإنهاء الاشتراك

وقف اشتراك العامل وينتهي بانتهاء علاقته بالعمل لأي سبب (استقالة، فصل، عجز، وفاة، انتهاء نشاط صاحب العمل) وعلى صاحب العمل إشعار جهاز التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل ويحرر هذا الإشعار على النموذج الموحد لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي.

ثامناً: الإجراءات الخاصة في حالة عجز العامل أو وفاته

في حالة عجز العامل أو وفاته يتعين على صاحب العمل إشعار جهاز التأمينات بدولة مقر العمل بذلك وإرفاق التقارير الطبية اللازمة لإثبات حالة العجز أو شهادة الوفاة حسب الحال - مع النموذج المخصص للإشعار بنهاية الاشتراك (النموذج الموحد لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي).

تاسعاً: الجزاءات المطبقة

تطبق الجزاءات المعمول بها في دولة مقر العمل على صاحب العمل الذي يخل بأحد الأمور الآتية:-
١. إذا لم يسجل أو تأخر في تسجيل كل أو بعض عماله السعوديين أو لم يبلغ بانتهاء خدمة أي منهم.
٢. إذا تأخر عن سداد الاشتراكات خلال المواعيد المقررة نظاماً.
٣. إذا أدى الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية.
ويتم سداد المبالغ الناشئة عن تطبيق هذه الجزاءات في الحساب المصرفي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السعودية في دولة مقر العمل.

للاستفسار والاتصال

المملكة العربية السعودية
مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمنطقة الرياض
وحدة مد الحماية التأمينية
ص.ب ٢٨١٨ الرياض ١١٤٦١ هاتف ٠٠٩٦٦١١٢٦٦٧٨٩٠
أرقام هواتف أخرى:

00966112667891 - 00966112667892

00966112667893 - 00966112667894

00966112667895 - 00966112667896

00966112667897

البريد الإلكتروني: gcccovrage@gosi.gov.sa

العاملون الإماراتيون

الدليل الإرشادي

أولاً: التعريف بالنظام

ثانياً: الخاضعون للنظام

ثالثاً: شروط سريان أحكام هذا النظام

رابعاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

خامساً: تحصيل الاشتراكات الشهرية

سادساً: مواعيد سداد الاشتراكات

سابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات انتهاء الخدمة

ثامناً: الجزاءات

تاسعاً: المستندات المطلوبة لصرف المستحقات التأمينية

عاشراً: أحكام ختامية

للاستفسار والاتصال

العاملون الإماراتيون

الدليل الإرشادي

تنفيذاً لما ورد في الفقرة الأولى من المادة السادسة من النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس واستناداً لما جاء في القانون (٦) لسنة ٢٠٠٦م بتعديل بعض أحكام القانوني الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ "تضع الهيئة القواعد التنفيذية لتطبيق أحكام نظام مد الحماية التأمينية" وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٧م بتطبيق النظام الموحد على مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة العاملين في دول المجلس الأخرى.

تم إعداد هذا الدليل ليكون مرشداً لأصحاب الأعمال في دول المجلس لتطبيق نظام مد الحماية على مواطني دولة الإمارات العاملين لديهم .

أولاً: التعريف بالنظام

هو النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس. في إطار تنفيذ أحكام هذا النظام يتم تطبيق أحكام القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩م وتعديلاته بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية على جميع مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة من العاملين في إحدى دول مجلس التعاون (مملكة البحرين -المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر- دولة الكويت).

ثانياً: الخاضعون للنظام

مواطنو دولة الإمارات العاملين لدى أي صاحب عمل في أي دولة من دول مجلس التعاون خاضع (لنظام/قانون التقاعد المدني - أو التأمينات الاجتماعية) في تلك الدولة.

ثالثاً: شروط سريان أحكام هذا النظام

١. أن يكون إماراتي الجنسية ويثبت ذلك بخلاصة القيد.
٢. أن يكون قد بلغ سن الثامنة عشر ولم يتجاوز سن ٥٩ من عمره عند التسجيل في النظام.
٣. أن يكون تعيينه في وظيفة بالقطاع الحكومي/شبه الحكومي أو بالقطاع الخاص.
٤. أن لا يكون يتقاضى معاش تقاعدي من أحد صناديق التقاعد العاملة في الدولة (مدني - عسكري).

٥. أن لا يكون صاحب عمل في دولة مقر العمل.

رابعاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

١. ملئ استمارة بدء الخدمة نموذج رقم (١) حسب المرفق.
٢. إرفاق صورة طبق الأصل من خلاصة القيد وجواز السفر مختومة من صاحب العمل.
٣. إرفاق نسخة من قرار التعيين أو عقد العمل للعاملين بالقطاع الحكومي متضمناً (الراتب الأساسي مضافاً إليه بدل السكن والعلاوة الاجتماعية للأبناء وعلاوة غلاء المعيشة إن وجد).
٤. إرفاق صورة من قرار التعيين أو عقد العمل للعاملين بالقطاع الخاص متضمناً (الأجر الشهري مضافاً إليه العلاوات التي تصرف له شهرياً).
٥. إرسال استمارة بدء الخدمة نموذج رقم (١) والمرفقات المطلوبة إلى (أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) بدولة مقر العمل لتقوم بدورها بإرسالها إلى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات وتقوم الهيئة بتخصيص الرقم التأميني* للموظف أو العامل وإخطار (أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) لتقوم بدورها بإخطار صاحب العمل.

- *الرقم التأميني هو الرقم الذي تقوم الهيئة بتخصيصه ليكون أساساً للتعريف بالموظف أو العامل.
٦. موافاة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية عن طريق (أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) بالتعديلات التي تطرأ على البيانات الأساسية وتتأثر بها الاشتراكات الشهرية مثل:
 - أ. التغييرات في الراتب.
 - ب. الإجازات بدون راتب. أو الانقطاع عن العمل.
 - ج. تغيير الحالة الاجتماعية، وتأثيرها على العلاوة الاجتماعية إن وجد.
 - د. نقل الموظف أو العامل من جهة عمل لأخرى.

خامساً: تحصيل الاشتراكات الشهرية

- يلتزم صاحب العمل شهرياً بما يلي:-
١. استقطاع الاشتراكات الشهرية من المؤمن عليه بنسبة (٥%) من راتب حساب الاشتراك (الراتب الأساسي + بدل السكن + العلاوة الاجتماعية + غلاء المعيشة) إن وجد.
 ٢. أداء الاشتراكات الشهرية التي يتحملها صاحب العمل وتقدر (بالنسبة المقررة في قانون دولة مقر العمل) بما لا يجاوز النسبة المقررة في دولة موطن العامل.
 ٣. في الأحوال التي تقل فيها مساهمة صاحب العمل عن النسبة المطلوبة وهي (١٥%) يقوم الموظف/العامل بتغطية الفرق في المساهمة وتسديد الاشتراكات كاملة إلى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية وعلى صاحب العمل أن يلتزم باقتطاع الفرق من راتب الموظف/العامل.

٤. إيداع الاشتراكات الشهرية (حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه) في الحساب المصرفي في دولة مقر العمل المحدد من قبل الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، الذي سيتم تزويده للجهة لاحقاً.
٥. موافاة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بكشف شهري موضحاً به أسماء المؤمن عليهم وقيمة الاشتراكات التي تم إيداعها مع إرفاق قسيمة الإيداع الصادرة من البنك، وذلك بواسطة (أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) بدولة مقر العمل.
٦. تحصيل نسبة الاشتراكات الشهرية من حصة المؤمن عليه مضاف إليها حصة صاحب العمل من تاريخ التغير في الراتب، بالنسبة للعاملين في القطاع الحكومي.
٧. احتساب اشتراكات صاحب العمل في القطاع الخاص وتلك التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم لديه خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضونه من رواتب في شهر يناير من كل عام ميلادي، وبالنسبة للعاملين الذي يلتحقون بعد شهر يناير فتحسب اشتراكاتهم على أساس راتب الشهري الذي يلتحقون فيه بالخدمة.
٨. بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص تحصل الاشتراكات عن شهر الالتحاق بالعمل كاملاً ولا يتم تحصيل الاشتراكات عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.
٩. موافاة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بأسماء المؤمن عليهم الجدد والمنتهية خدمتهم شهرياً بواسطة (أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) بدولة مقر العمل.

سادساً: مواعيد سداد الاشتراكات

على أصحاب الأعمال تسديد الاشتراكات الشهرية وإيداعها في حساب الهيئة الموضح في البند (٣) من خامساً طبقاً للمواعيد المحددة للسداد على حسب النظام المتبع في دولة مقر العمل.

سابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات انتهاء الخدمة

١. عند انتهاء خدمة الموظف أو العامل يتم إخطار الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات من خلال ملء استمارة انتهاء الخدمة نموذج (٢) من قبل صاحب العمل وتحويلها مع المرفقات المطلوبة إلى (أجهزة التقاعد المدني - التأمينات الاجتماعية) بدولة مقر العمل لتقوم بدورها بإرسالها إلى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات.
٢. في حالة العجز يقوم صاحب العمل بإخطار (جهاز التقاعد المدني - التأمينات الاجتماعية) في دولة مقر العمل والتي بدورها تستكمل التقارير والشهادات الطبية اللازمة لإثبات حالة العجز وإرسالها إلى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات لعرضها على اللجنة الطبية المختصة وفقاً للضوابط والإجراءات المعمول بها في دولة الإمارات لتسوية المستحقات التأمينية وفق الحالة.
٣. في حالة الوفاة يتم إرسال نموذج رقم (٢) بالإضافة إلى شهادة الوفاة صادرة من الجهات الطبية المختصة ومصدقة من سفارة دولة الإمارات العربية المتحدة في دولة مقر العمل.

ثامناً: الجزاءات

في حال تأخر صاحب العمل عن سداد الاشتراكات خلال المواعيد المحددة قانوناً أو عدم تسجيل كل أو بعض الموظفين/العمال الإماراتيين أو عدم إبلاغه بانتهاء خدمة أي منهم أو سداد اشتراكات شهرية غير حقيقية فتطبق بشأنه الجزاءات المعمول بها في قانون (التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) في دولة مقر العمل ويتم سداد المبالغ الناشئة عن تطبيق هذه الجزاءات في الحساب المصرفي للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية في البند الثالث من خامساً.

تاسعاً: المستندات المطلوبة لصرف المستحقات التأمينية

١. نموذج رقم (٢) استمارة خدمة مؤمن عليه.
٢. شهادة اللجنة الطبية في حالة انتهاء خدمة الموظف أو العامل بسبب عدم اللياقة الصحية أو العجز أو إصابات العمل معتمدة من الجهات المختصة بدولة مقر العمل.
٣. شهادة الوفاة مصدقة من الجهات الرسمية في دولة مقر العمل.
٤. صورة القرار التأديبي أو الحكم القضائي الصادر بانتهاء الخدمة (في حالة الفصل بحكم قضائي).
٥. يتم ملئ نماذج الهيئة طبقاً للتعليمات الموضحة خلف كل نموذج.

عاشراً: أحكام ختامية

١. يقتصر تطبيق هذا النظام على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
٢. مع عدم الإخلال بما جاء في نظام مد الحماية يطبق نظام تأمين إصابات العمل بالنسبة (الموظف/العامل) الإماراتي وفقاً للأحكام المعمول بها في دولة مقر العمل.
٣. إذا قلت حصة صاحب العمل (حسب قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) في دولة مقر العمل عن نسبة الـ (١٥%) يتحمل (الموظف/العامل) فرق النسبة.
٤. تسوى كافة الحقوق التأمينية للمؤمن عليهم من دولة الإمارات العربية المتحدة أو للمستحقين عنهم طبقاً لأحكام قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩م وتعديلات المعمول به في دولة الإمارات العربية المتحدة.
٥. راتب حساب الاشتراك للعاملين في القطاع الخاص يحدده عقد العمل بما لا يقل عن ألف درهم ولا يزيد عن خمسين ألف درهم.

للاستفسار والاتصال

الهاتف: أبو ظبي: ٩٧١٢٦٧٢٦٠٠٠ +

دبي: +٩٧١٤٣٩٣٩٠٠٠

الفاكس: أبو ظبي: +٩٧١٢٦٧٦٨٤١٤

دبي: +٩٧١٤٣٩٣٩٧٣٨

الإلكتروني: gpssa@gpssa.ae

الموقع الإلكتروني: www.gpssa.ae

العاملون البحريون

أولاً: المقدمة

ثانياً: الخاضعون للنظام

ثالثاً: شروط الاستفادة من النظام

رابعاً: المستثنون من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين

خامساً: فروع التأمين التي يغطيها النظام

سادساً: إجراءات التسجيل

سابعاً: مقدار الاشتراكات

ثامناً: الاجر الخاضع للاشتراك

تاسعاً: إجراءات تحصيل الاشتراكات

للاستفسار والاتصال

العاملون البحريون

الدليل الإرشادي

أولاً: المقدمة

بناءً على قرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المتخذ في دورته (٢٥) المنعقدة في مملكة البحرين (ديسمبر ٢٠٠٤)، بالموافقة على النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس، فإنه من يناير ٢٠٠٦م باستثناء العاملين في دولة قطر فإن التطبيق سيكون اعتباراً من ١ يناير ٢٠٠٧م سوف يتم تطبيق قانون التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين الصادر بالمرسوم بقانون (٢٤) لسنة ١٩٧٦م بصفة إلزامية على جميع العاملين البحرينيين الذين يعملون في إحدى دول المجلس لدى شركات ومنشآت وأجهزة القطاع الخاص الخاضعة لأحكام قوانين العمل. وبموجب أحكام النظام الموحد فإن المواطن البحريني الذي يعمل في أي دولة خليجية، سوف يستفيد من جميع المزايا الواردة في أحكام قانون التأمين الاجتماعي أسوة بالعامل البحريني الذي يعمل داخل مملكة البحرين.

ثانياً: الخاضعون للنظام

كل مواطن بحريني يعمل لدى صاحب عمل طبيعي أو معنوي ممن يخضع لقانون العمل الساري في إحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ثالثاً: شروط الاستفادة من النظام

١. أن يكون بحريني الجنسية.
٢. أن يكون ممن تنطبق عليه أحكام قانون التأمين الاجتماعي بحيث لا يكون من الفئات المستثناة من القانون.
٣. أن يعمل لدى صاحب عمل خاضع لأحكام قانون العمل في الدولة التي يعمل فيها (دولة مقر العمل).
٤. أن يكون صاحب العمل من الخاضعين لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المعمول به في الدولة مقر العمل.

رابعاً: المستثنون من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين

يستثنى من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي الفئات التالية:

١. العامل الذي يعمل لدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والأجهزة العامة التي تسري بشأنهم قوانين الخدمة المدنية أو قوانين الخدمة العسكرية.
٢. ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم من العاملين عليها.
٣. خدم المنازل ولا يعتبر في حكمهم السائق الخاص أو الحراس وعمال المصاعد وعمال الحدائق ومن إليهم.
٤. العمال الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية ما لم يكونوا يشتغلون في مؤسسات زراعية تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها، والذين يشتغلون بصفة دائمة في إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة والذين يشتغلون بإدارة أو حراسة الأعمال الزراعية.
٥. أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوجة أو الزوجات، الأبناء والأخوة الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والبنات والأخوات غير المتزوجات والوالدان.
٦. العمال المؤقتين الذين يعملون في أعمال عرضية لا تستغرق أكثر من ثلاثة أشهر ولا تدخل في نشاط صاحب العمل.

خامساً: فروع التأمين التي يغطيها النظام

١. فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
 ٢. فرع المنح العائلية.
- ولا تسري الأحكام المتعلقة بإصابات العمل الواردة في قانون التأمين الاجتماعي البحريني على العامل البحريني المشترك في نظام التأمين الاجتماعي طبقاً لأحكام النظام الموحد، إلا أنه لا يمنع من استفادة العامل البحريني من أحكام فرع تأمين إصابات العمل المعمول بها في الدولة التي يعمل فيها (دولة مقر العمل) إذا كان قانون هذه الدولة يسمح بذلك.

سادساً: إجراءات التسجيل

١. يتم التأمين على العامل البحريني طبقاً للإجراءات والنماذج المعتمدة لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين وإرفاق المستندات المطلوبة (صورة من جواز السفر، نسخة من البطاقة السكانية).
٢. يلتزم صاحب العمل باستيفاء جميع البيانات الواردة في هذه النماذج.
٣. يقوم صاحب العمل بموافاة جهاز التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بهذه النماذج.
٤. يقوم جهاز التأمينات في الدولة مقر العمل بإشعار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين بهذا التسجيل بالطريقة التي يتم الاتفاق عليها بيم أجهزة التأمينات الاجتماعية في دول المجلس.

سابعاً: مقدار الاشتراكات

مجموع الاشتراكات	حصة العامل	حصة صاحب العمل	فرع التأمين
١٥%	٦%	٩%	الشيخوخة والعجز والوفاء

وبالنسبة لحصة صاحب العمل فإنه يجب ألا تزيد عن الحصة المعمول بها في الدولة مقر العمل وهي الحصة التي يتحملها صاحب العمل عن مواطني دولته. فإذا كانت النسبة التي يتطلبها نظام التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين تزيد عن النسبة المطبقة في الدولة مقر العمل فإن العامل يتحمل سداد الفرق من أجره الشهري.

ثامناً: الأجر الخاضع للاشتراك

هو الأجر المدفوع للمؤمن عليه من جهة صاحب العمل في دولة مقر العمل وبالعناصر الواردة في قانون التأمين الاجتماعي بالبحرين وبعملة تلك الدولة بعد تحويلها إلى العملة المحلية. على أن لا يتجاوز الأجر التأميني الخاضع للاشتراك الـ ٤,٠٠٠ دينار بحريني.

عناصر الأجر هي:

١. الأجر الأساسي.
٢. العمولة.
٣. النسبة المئوية من ثمن المبيعات أو الإيرادات.
٤. العلاوات والبدلات سواءً صرفت أثناء الإجازات أو لم تصرف (العلاوة الاجتماعية - بدل السكن النقدي - بدل المواصلات أو السيارة - علاوة الهاتف - علاوة الإشراف - علاوة المناوبة - بدل طبيعية العمل) يشترط في العلاوات والبدلات:
 - أ. أن تصرف لجميع العاملين بالمؤسسة من نفس الفئة دون تمييز.
 - ب. أن لا يتجاوز مجموع تلك العلاوات والبدلات ١٠٠٪ من الأجر المنصوص عليه في البنود ٣،٢،١ من المادة. فإن تجاوز فلا تدخل الزيادة ضمن الأجر الخاضع للاشتراك.
٥. المكافأة (البونس) التي تدفع سنوياً، تقسم على (١٢) ويضاف الناتج إلى الأجر التأميني في يناير من السنة اللاحقة وفقاً للشروط:-
 - أ. أن لا تتجاوز قيمة المكافأة الأجر الأساسي الشهري للمؤمن عليه.
 - ب. أن تكون المكافأة منصوص عليها في عقد العمل أو تمنح بموجب نص في لائحة المنشأة أو جرى العرف بصرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

تاسعاً: إجراءات تحصيل الاشتراكات

- ١ . يقوم صاحب العمل باقتطاع حصة العامل من الأجر الشهري في مواعيد سداد الأجر.
- ٢ . يقوم صاحب العمل باقتطاع الفرق من أجر العامل إذا كانت النسبة التي يتحملها صاحب العمل تقل عن النسبة المطلوبة في قانون التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين.
- ٣ . يقوم صاحب العمل بإيداع ما تم استقطاعه من أجر العامل مع الحصة التي يلتزم بسدادها في الحساب المصرفي الذي تحدده الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين.
- ٤ . يتم سداد الاشتراكات في المواعيد المقررة في الدولة مقر العمل.

للاستفسارات والاتصال

للاستفسار مجمع التأمينات هاتف ١٧٥١٩١٤٤ - ١٧٥١٩١١٩ / ٠٠٩٧

فاكس ١٧٣١١١٤٩ / ٠٠٩٧٣

الصفحة الإلكترونية: www.sio.gov.bh

البريد الإلكتروني Sioquery@pfc.gov.bh

العاملون العمانيون

أولاً: الخاضعون لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني مجلس التعاون الخليجي

ثانياً: شروط خضوع العاملين لنظام مد الحماية التأمينية

ثالثاً: إجراءات التسجيل

رابعاً: إجراءات سداد الاشتراكات الشهرية

خامساً: وقف أو انتهاء الاشتراك

سادساً: المبالغ الإضافية أو الجزاءات أو الغرامات الناتجة عن التسجيل وعدم سداد

الاشتراكات والتأخير في الأخطار بانتهاء الخدمة

سابعاً: إجراءات إثبات حالات العجز والوفاة والفقـد

للاستفسار والاتصال

العاملون العمانيون

الدليل الإرشادي

يسجل في نظام مد الحماية التأمينية كل صاحب عمل يزاول نشاطه في إحدى دول مجلس التعاون ويعمل لديه عمال عمانيين شريطة خضوع صاحب العمل لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل، ويسري هذا النظام بصفة إلزامية اعتباراً من ٢٠٠٦/٠١/٠١م. وبالتالي على كل صاحب عمل يقوم بتعيين وتشغيل عمال عمانيين المبادرة بتسجيلهم لدى (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية وفقاً لإجراءات التسجيل التالية:-

أولاً: الخاضعون لنظام مد الحماية التأمينية لمواطني مجلس التعاون الخليجي

العمانيون العاملون لدى أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون الذي تسري بشأنهم أحكام قوانين/نظم التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

ثانياً: شروط خضوع العاملين لنظام مد الحماية التأمينية

يخضع للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية كل من يعمل من مواطني دول المجلس خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس، ولخضوع العمانيين العاملين بدول المجلس لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية يتطلب أن تتوفر فيهم الشروط التالية:-

١. أن يكون عماني الجنسية.
٢. أن يعمل لدى صاحب عمل بالقطاع الخاص خاضع لأحكام نظام/قانون التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.
٣. أن لا يقل سنة عن (١٥) سنة عند التحاقه بالعمل ولا يزيد على (٥٩) سنة (عند التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية لأول مرة).
٤. أن لا يكون خاضعاً أو مغطى تأمينياً بالنظام لأي نظم تأميني/تقاعدي آخر داخل السلطنة.
٥. أن لا يكون متقاعداً من أي جهة حكومية.

ثالثاً: إجراءات التسجيل

لتسجيل صاحب العمل:

١. يكون تسجيل صاحب العمل بإتباع ذات الإجراءات والنماذج المستخدمة لتسجيل أصحاب العمل في الدولة مقر العمل إذ يتوفر نموذج طلب تسجيل صاحب العمل لدى (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل ويتم استيفاء بيانات النموذج المشار إليه طبقاً للإجراءات المعمول بها في قانون/نظام التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل. (وهي ذات النماذج المعمول بها في الدولة مقر العمل).
٢. يتم استيفاء بيانات نموذج طلب تسجيل صاحب عمل ويقدم إلى (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل ويرفق مع الطلب المستندات الخاصة بموافقة الجهات المعنية بالتراخيص في مزاولة النشاط التجاري مثل (السجل التجاري، مستخرج بيانات الحاسب الآلي، نماذج التوقعات).

لتسجيل العمال العمانيين:

١. يتم تسجيل العمال المؤمن عليهم بتعبئة نموذج رقم (٢٩) تأمينات (استثمارات تسجيل/انتهاء خدمة عامل عماني طبقاً لأحكام النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس)، ويتوفر هذا النموذج في (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.
٢. يتم استيفاء بيانات النموذج ويقدم إلى (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل (الوحدة الإدارية المختصة بها) مرفقاً به نسخة من جواز السفر أو البطاقة الشخصية ونسخة من اتفاقية العمل (عقد العمل أو ما يقوم مقامه) معتمده من جهات الاختصاص في الدولة مقر العمل.

رابعاً: إجراءات سداد الاشتراكات الشهرية

- أ. الأجر الخاضع للاشتراك: طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية الساري بسلطنة عمان فإن الأجر الخاضع للاشتراك هو مجموع الراتب الأساسي دون أية إضافات خلاف العلاوات الدورية إن وجدت شريطة أن لا يتجاوز الأجر الخاضع للاشتراك (٣,٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال عماني أو ما يعادله وبمراعاة:-
 - يتم التأمين على العامل وفقاً لتعريف الأجر وعناصره طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية المعمول به في دولة العامل، على أنه بالنسبة للالتزامات صاحب العمل يجب ألا تزيد عن التزاماته تجاه مواطني دولته سواءً من حيث السقف المحدد لأجر الاشتراك أو من حيث عناصر الأجر المعمول بها في دولة مقر العمل.
 - وفي الأحوال التي تقل فيها مساهمة صاحب العمل نتيجة تطبيق القيد الوارد في الفقرة السابقة يتحمل العامل الفروق الناتجة عن ذلك ما لم ترى كل دولة تحمل هذا الفرق عن مواطنيها.

ب. نسب الاشتراكات الواجب استقطاعها:

- تحتسب الاشتراكات الشهرية بنسبة (١٦%) من إجمالي الأجور الأساسية للعمال العمانيين مقسمة على النحو التالي:-
 - يتحمل صاحب العمل نسبة (٩,٥%) من الأجور الأساسية للمؤمن عليهم.
 - يتحمل كل عامل مؤمن عليه نسبة (٦,٥%) من أجره الأساسي.

- وإذا قلت نسبة مساهمة أصحاب الأعمال في الدولة مقر العمل عن النسبة المحددة بواقع (٩,٥%) فيتحمل المؤمن عليه العماني سداد ذلك الفرق عن صاحب العمل.
- وتكون نسب الاشتراكات المطلوبة عن كل من العامل المؤمن عليه العماني وأصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون الذين لديهم عمال عمانيين وفقاً للجدول التالي:

الدولة مقر صاحب العمل	مساهمة العامل العماني	مساهمة صاحب العمل
المملكة العربية السعودية	٧٪ من الأجر الأساسية	٩٪ من الأجر الأساسية
مملكة البحرين	٩٪ من الأجر الأساسية	٧٪ من الأجر الأساسية
دولة قطر	٦,٥٪ من الأجر الأساسية	٩,٥٪ من الأجر الأساسية
دولة الكويت	٦,٥٪ من الأجر الأساسية	٩,٥٪ من الأجر الأساسية
دولة الامارات العربية المتحدة	٦,٥٪ من الأجر الأساسية	٩,٥٪ من الأجر الأساسية

ملاحظة: تم الأخذ بعين الاعتبار نسب الاشتراكات المطبقة بتاريخ إعداد هذا الجدول بدول المجلس ووفقاً لذلك تم إضافة الفروقات إلى النسب التي يلتزم العامل المؤمن عليه بأدائها.

ج. طريق سداد الاشتراكات:

١. ترسل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في الدولة موطن العامل (سلطنة عمان) في حالة التسجيل لأول مره إفادة إلى أصحاب الأعمال الخليجين بقيمة الاشتراكات المستحقة عن المسجلين ونسب الاشتراك موضح فيها رقم الحساب المصرفي المخصص لسداد الاشتراكات في الدولة مقر العمل وسيتم توفير نسخة من هذه الإفادة لمؤسسة/هيئة التأمينات الاجتماعية في الدول مقر العمل.
٢. يتوجه صاحب العمل إلى المصرف لسداد الاشتراكات الشهرية على أن يزود المصرف برقم الاشتراك في الدولة موطن العامل إضافة إلى شهر السداد.
٣. في حالة تغيير بيانات التسجيل (تسجيل عامل جديد أو إنهاء خدمة عامل مسجل) فيمكن لصاحب العمل الخليجي معرفة الاشتراكات المستحقة بعد تغيير البيانات بواسطة موقع الهيئة على شبكة المعلومات (الإنترنت) وذلك بعد الحصول على الرقم السري الخاص بالموقع.
٤. في حالة تغيير بيانات أجر العمانيين العاملين المسجلين لدى صاحب العمل الخليجي فيتم تعبئة نموذج متغيرات الأجر المتوافر لدى هيئة/مؤسسات التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل (أو إعداد خطاب من صاحب العمل موضحاً به مقدار الزيادة والأجر بعد الزيادة وتاريخ تغيير الأجر) وإرسالها للهيئة بواسطة هذه الهيئات/المؤسسات ومن ثم بإمكان صاحب العمل الخليجي معرفة قيمة الاشتراكات المستحقة بعد تغيير الأجر بواسطة موقع الهيئة على الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) وذلك بعد الحصول على الرقم السري الخاص بالموقع.

د. مواعيد سداد الاشتراكات:

تسدد الاشتراكات الشهرية من قبل أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون عن العمال العمانيين العاملين لديهم طبقاً لمواعيد سداد الاشتراكات المحددة في نظام/ قانون التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

خامساً: وقف أو انتهاء الاشتراك

يوقف سداد الاشتراكات التأمينية عن العمانيين لدى أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون عند انتهاء الخدمة في الحالات التالية:-

- في حالة (الوفاة أو العجز الذي يقضي إلى إنهاء الخدمة أو الاستقالة أو الفصل من الخدمة أو في حالة ثبوت فقد العامل المؤمن عليه وفقاً للقواعد والإجراءات المنظمة لذلك الواردة في نظام مد الحماية التأميني).
 - الانتقال إلى صاحب عمل غير خاضع لقانون/نظام التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.
 - فقد الجنسية العمانية.
 - الخضوع لقانون/نظام تأميني آخر.
- وبالتالي فإنه عند انتهاء العلاقة العمالية بين الطرفين يتبع الإجراءات الآتي:-

١. يتم استيفاء بيانات استمارة (تسجيل/انتهاء خدمه عامل عماني) نموذج رقم (٢٩) ويرفق معه ما يدل على سبب وقف أو انتهاء الاشتراك.
٢. يتوفر النموذج رقم (٢٩) تأمينات (استمارة تسجيل/إنهاء خدمة) لدى (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

سادساً: المبالغ الإضافية أو الجزاءات أو الغرامات الناتجة عن التسجيل وعدم سداد الاشتراكات والتأخير في

الأخطار بانتهاء الخدمة

تسترعي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عناية جميع أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون بأنه في حالة تأخر صاحب العمل عن سداد الاشتراكات خلال المواعيد المقررة قانوناً، أو في حالة عدم تسجيل كل أو بعض موظفيه/عمالة ممن تسري عليهم أحكام هذا النظام أو عدم إبلاغه بانتهاء خدمة أي منهم أو أدائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقة، تطبق بشأنه الجزاءات المعمول بها في قانون التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

سابعاً: إجراءات إثبات حالات العجز والوفاة والفق

١. الإجراءات الخاصة بإثبات العجز والوفاة:
- أ. التزامات صاحب العمل:

في حالة وقوع الوفاة أو حدوث العجز يلتزم صاحب العمل بأخطار مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل بوفاة العامل أو عجزه بإتباع الإجراءات التالية:-

فيما يتعلق بالوفاة: استيفاء بيانات نموذج (إخطار انتهاء خدمة المؤمن عليه - نموذج رقم (٦) تأمينات اجتماعية) واعتماده مع توضيح أن سبب انتهاء الخدمة هو (الوفاة). وإرفاق نسخة من شهادة الوفاة الصادرة من الجهات المختصة أو أية وثيقة رسمية أخرى تقوم مقامها، وموافاة مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل بهذه الوثائق.

فيما يتعلق بالعجز: استيفاء بيانات نموذج (طلب تقدير العجز الناشئ عن سبب غير مهني - نموذج رقم (٨) تأمينات اجتماعية) واعتماده، وموافاة مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في دولة العمل بهذه الوثائق علماً بأن هذه النموذج قد تم تعميمه على مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل.

في حالة صدور قرار اللجنة الطبية بثبوت العجز سيتم إخطار صاحب العمل بالقرار وعليه موافاة هيئة التأمينات الاجتماعية بسلطنة عمان بنموذج إخطار انتهاء خدمة مؤمن عليه بعد استيفاء بياناتها بواسطة (مؤسسات/هيئات) التأمينات الاجتماعية في الدولة التي يمارس فيها نشاطه.

ب. التزامات مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل:-

- تلتزم مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل باستكمال التقارير والشهادات الطبية - أو أية وثائق رسمية تقوم مقامها - اللازمة لإثبات حالة الوفاة أو حالة العجز - بحسب الأحوال - بالتنسيق مع صاحب العمل وإرسالها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بسلطنة عمان للنظر فيهما طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الساري بالسلطنة.

- تقوم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في سلطنة عمان بعرض حالة العجز على اللجان الطبية (اللجنة الطبية المختصة - اللجنة الطبية الاستئنافية) بوزارة الصحة في السلطنة وفقاً للإجراءات والضوابط المعمول بها في قانون التأمينات الاجتماعية العماني.

٢. الإجراءات الخاصة بإثبات حالة الفقد:

في حالة فقد العامل العماني يتم تطبيق كافة الأحكام والضوابط المعمول بها في قانون التأمينات الاجتماعية الساري في السلطنة أما فيما يتعلق بإثبات حالة الفقد فيتم ذلك بالتقيد التام بالإجراءات المعمول بها في دولة مقر العمل.

إرشادات عامة:

- عزيزي صاحب العمل جنب نفسك سداد المبالغ الإضافية/الغرامات بالمبادرة بسداد الاشتراكات الشهرية حسب المواعيد المحددة للسداد.
- يمكن لأصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون تعديل الأجور الأساسية لعمالهم العمانيين بالزيادة لمرتين في العام في شهر (يناير و يوليو) من كل عام، ويتم تعبئة نموذج متغيرات الأجور المتوفر لد

مؤسسة/هيئة التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل أو بخطاب من صاحب العمل موضحاً به مقدار الزيادة والأجر بعد الزيادة وتاريخ تغيير الأجر.
- تسدد الاشتراكات بالعملة المحلية لدولة مقر العمل.

للاستفسار والاتصال

في حالة تواجدكم في سلطنة عمان أو زيارتكم لها فإن الهيئة للتأمينات الاجتماعية ترحب بكم وباستفساراتكم، ويمكنكم الاتصال بنا عبر الوسائل التالية:

أرقام الهواتف:

المركز الرئيسي ٢٤٥٢٤٧٠٠ (+٩٦٨) الفروع الإقليمية
(صحار ٢٦٨٤٤٩٢٢ (+٩٦٨) البريمي ٢٥٦٥٠٠٩٣ (+٩٦٨)
عبري ٢٥٦٩٢٢٥٠ (+٩٦٨) نزوي ٢٥٤١١٥٦٦ (+٩٦٨)
ابراء ٢٥٥٧٠١١٥ (+٩٦٨) صور ٢٥٥٤٣٢٣٩ (+٩٦٨)
صلالة ٢٣٢٩٩٠٥٠ (+٩٦٨)

البريد الإلكتروني: contributions@taminat.gov.om

العنوان البريدي:

ص.ب ٣١٠ الرمز البريدي: ١١٥ مدينة السلطان قابوس، سلطنة عمان
كما يمكنكم مراجعة (مؤسسات/هيئات التأمينات الاجتماعية) في الدولة مقر العمل
موقعنا على الشبكة العالمية للمعلومات

www.taminat.com

العاملون الكويتيون

الدليل الإرشادي

أولاً: الأشخاص المخاطبون بأحكام هذا التأمين

ثانياً: شروط الخضوع لأحكام هذا التأمين

ثالثاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

رابعاً: المرتب الخاضع للاشتراك

خامساً: نسب الاشتراك

سادساً: مواعيد سداد الاشتراكات

سابعاً: كيفية سداد الاشتراكات

ثامناً: الجزاءات المطبقة

تاسعاً: أسباب وقف أو انتهاء الاشتراك

عاشراً: الإجراءات الخاصة بحالات العجز والمرض والوفاة والفقد

الوحدة الإدارية المنوط بها تنفيذ ومتابعة قانون مد الحماية التأمينية

العاملون الكويتيون

الدليل الإرشادي

تطبيقاً لأحكام النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس، واستناداً إلى أحكام القانون رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠٧م بشأن مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس فإن الموظف الكويتي العامل بإحدى دول مجلس التعاون تطبق في شأنه بصفة إلزامية أحكام المرسوم بالقانون رقم (١١) لسنة ١٩٨٨م بالاشتراك في التأمينات الاجتماعية للعاملين في الخارج ومن في حكمهم، كما تسري في شأنه الأحكام المنصوص عليها بقانون التأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦م والمرسوم بقانون رقم (١٢٨) لسنة ١٩٩٢م بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠١م بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وزيادة المعاشات، وذلك اعتباراً من ٢٠٠٦/٠١/٠١م وذلك فيما باستثناء الموظف الكويتي العامل بدولة قطر تطبق بشأنه هذه الأحكام اعتباراً من ٢٠٠٧/٠١/٠١م وذلك فيما لم يرد بشأنه حكم خاص في هذا النظام وبما لا يتعارض مع أحكامه وذلك وفقاً للقواعد والشروط التالية:-

أولاً: الأشخاص المخاطبون بأحكام هذا التأمين

تسري أحكام هذا التأمين إلزامياً على المواطن الكويتي الذي يعمل في إحدى دول مجلس التعاون لدى صاحب عمل خاضع لنظام/قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بالدولة مقر العمل بشرط أن يكون العمل بإحدى وحدات الجهاز الإداري بالدولة مقر العمل أو الهيئات والأجهزة العامة بها ممن تسري في شأنهم قوانين أو أنظمة الخدمة المدنية أو أن يكون خاضعاً لقوانين أو أنظمة العمل في تلك الدول.

ثانياً: شروط الخضوع لأحكام هذا التأمين

- أ. أن يكون المؤمن عليه كويتي الجنسية.
- ب. أن يكون صاحب العمل خاضعاً لنظام/قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بالدولة مقر العمل.
- ج. العمل بإحدى وحدات الجهاز الإداري بالدولة مقر العمل أو الهيئات والأجهزة العامة بها ممن تسري في شأنهم قوانين أو أنظمة الخدمة المدنية أو أن يكون خاضعاً لقوانين أو أنظمة العمل في تلك الدولة.
- د. لا يجوز عند بدء الاشتراك في هذا النظام أن يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر أو تزيد على الخامسة والستين.

ثالثاً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

- أ. في حال التحاق أي مواطن كويتي بالعمل لدى صاحب عمل بإحدى دول مجلس التعاون وفقاً للشروط المشار إليها في البند (ثانياً) فإنه يلزم الاشتراك عنه وفقاً لأحكام هذا التأمين وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى تسجيله طبقاً للقواعد والإجراءات المتبعة في الدولة مقر العمل ووفقاً للمستندات المعدة لهذا الخصوص.
- ب. مطلوب من صاحب العمل المذكور موافاة جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بالدولة مقر العمل ببيان مفصل عن مرتبات المؤمن عليهم الكويتيين العاملين لديه في ٢٠٠٦/٠١/٠١م أو تاريخ الالتحاق إذا كان لاحقاً لهذا التاريخ، وما يطرأ على المرتب من تغييرات حتى أول يناير من كل عام وذلك لموافاة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكويت بهذا البيان.
- ج. المستندات المطلوبة للتسجيل:-
 ١. صورة عن شهادة الجنسية وشهادة الميلاد أو تقدير السن والبطاقة المدنية.
 ٢. صورة عن قرار التعيين أو عقد العمل.
 ٣. بيان تفصيلي بالمرتب للقطاعين الحكومي والأهلي إن وجد.

رابعاً: المرتب الخاضع للاشتراك

- أ. يشمل المرتب كل ما يتقاضاه المؤمن عليه من مرتب أساسي مضافاً إليه كل ما قد يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو منح أو هبات دورية طبقاً لأحكام القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤م بشرط أن لا يتجاوز المرتب الخاضع للاشتراك (٢,٧٥٠ دينار كويتي) ولا يقل عن (٢٣٠ دينار كويتي).
- ب. يحسب الاشتراك عن كامل الشهر الذي بدأ فيه الاشتراك في التأمين ولا يستحق عن جزء الشهر الذي أنهى فيه، ما لم يكن انتهاء خدمة المؤمن عليه في اليوم الأخير من الشهر فإن الاشتراكات تستحق عن كامل الشهر.
- ج. يلتزم صاحب العمل بموافاة أجهزة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بدولة مقر العمل بكشف رواتب العاملين لديه عن يناير من كل سنة ولا يعتد بالتغييرات التي تطرأ على المرتب خلال السنة ويستمر حساب الاشتراكات على المرتب في يناير أو في تاريخ الالتحاق إن كان بعد هذا الشهر حتى يناير من السنة، وذلك ليقوم الجهاز المذكور بموافاة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكويت بهذا الكشف.

خامساً: نسب الاشتراك

- أولاً: بالنسبة للاشتراكات الشهرية المطلوبة عن الفترة من ٢٠٠٦/٠١/٠١م حتى ٢٠٠٧/٠٧/٣١م فإنه تحسب بواقع (١٧%) من المرتب الخاضع للاشتراك وفقاً لما يلي:-
- أ. يتحمل صاحب العمل نسبة الاشتراك الشهري بواقع (١١%) من مرتب المؤمن عليه الخاضع للاشتراك أو (النسبة المعمول بها للمواطنين مقر العمل إن قلت عن ذلك).

ب. يتحمل المؤمن عليه نسبة الاشتراك الشهري بواقع (٦%) من مرتبه الخاضع للاشتراك (مضافاً إليه فرق نسبة صاحب العمل إن وجدت). وعليه فإن نسبة الاشتراك المطلوبة عن هذه الفترة من أصحاب الأعمال الخليجين وكذا المؤمن عليهم الكويتيين العاملين لديهم تكون وفقاً للجدول التالي:-

الدولة مقر العمل	نسبة المؤمن عليه الكويتي	نسبة صاحب العمل
المملكة العربية السعودية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	٨%	٩%
دولة الإمارات العربية المتحدة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	٦%	١١%
مملكة البحرين الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	١٠% واعتباراً من ٢٠٠٧/٠٥/٠١ م ٨%	٧%
دولة قطر الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات	٧%	١٠%
سلطنة عمان الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	٧,٥%	٩,٥%

ثانياً: أما بالنسبة للاشتراكات الشهرية المطلوبة اعتباراً من ٢٠٠٧/٠٨/٠١ م فإنها تحسب بواقع (١٨%) من المرتب الخاضع للاشتراك ووفقاً لما يلي:-

أ. يتحمل صاحب العمل نسبة الاشتراك الشهري بواقع (١١%) من مرتب المؤمن عليه الخاضع للاشتراكات أو (النسبة المعمول بها للمواطنين في مقر دولة العمل إن قلت عن ذلك).

ب. يتحمل المؤمن عليه نسبة الاشتراك الشهري بواقع (٧%) من مرتبه الخاضع للاشتراك (مضافة إليه فرق نسبة صاحب العمل إن وجدت). وعليه فإن نسبة الاشتراك المطلوبة من أصحاب العمل الخليجين، وكذا المؤمن عليهم والكويتيين العاملين لديهم تكون وفقاً للجدول التالي:-

الدولة مقر العمل	نسبة المؤمن عليه الكويتي * زيادة ٠,٥% من ٢٠١٠/٠٨/٠١	نسبة صاحب العمل
المملكة العربية السعودية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	%٩	%٩
دولة الإمارات العربية المتحدة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	%٧	%١١
مملكة البحرين الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	%٩	%٩
دولة قطر الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات	%٨	%١٠
سلطنة عمان الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	%٨,٥	%٩,٥

ملاحظة:

تم احتساب الاشتراك المطلوبة من المؤمن عليهم الكويتيين العاملين لدى أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون الواردة في الجدولين المشار إليهما سابقاً على أساس فرق نسب الاشتراك المقررة طبقاً لقوانين وأنظمة التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بين الدولة مقر العمل والدولة موطن العامل (دولة الكويت) وهي بذلك تكون قابلة للتغيير وفقاً لتغيير النسبة.

ج. في حالة وجود فروق نتيجة اختلاف تعريف الراتب الخاضع للاشتراك بين الدولة موطن العامل/الموظف والدولة مقر العمل فإن المؤمن عليه يتحمل النسبة كاملة عن فرق الراتب غير الخاضع للاشتراك.

د. كما نود التنويه بوجود زيادة على نسبة الاشتراك الشهري الخاص بالمؤمن عليه بواقع ٠,٥% اعتباراً من ٢٠١٠/٠٨/٠١م.

سادساً: مواعيد سداد الاشتراكات

تسدد الاشتراكات الشهرية من قبل أصحاب الأعمال بدول مجلس التعاون عن المؤمن عليهم الكويتيين العاملين لديهم طبقاً لمواعيد سداد الاشتراكات المحددة في نظام/قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل.

سابعاً: كيفية سداد الاشتراكات

يقوم صاحب العمل باستقطاع الاشتراكات المطلوبة شهرياً وأية مبالغ أخرى مستحقة على المؤمن عليه من مرتبه وإيداعها مضافاً إليها حصته في الاشتراكات في الحاسب المصرفي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (دولة الكويت) في الدولة مقر العمل طبقاً لرقم الحساب المبين أدناه مع مراعاة إرفاق كشف شهري بأسماء المؤمن عليهم مبيناً به تاريخ السداد وقيمة الاشتراكات المسددة عن كل مؤمن عليه على حدة.

الدولة	البنك	رقم الحساب
المملكة العربية السعودية	البنك الأهلي التجاري	٠٦٢٥١١٤٠٤٠٠٠١٠١
دولة الإمارات العربية المتحدة	بنك أبوظبي الوطني	٦٢٠٠١١٤٨٣٩
مملكة البحرين	البنك الأهلي المتحد	٠٠١٦٠٥٤٢٢٤٥٠٠١
دولة قطر	البنك الأهلي	١٢-٧٧٧٧٧٨-٣٠١
سلطنة عمان	البنك الأهلي	٣١٠١-٢٠٠٠٨٥٠٠٠١

ثامناً: الجزاءات المطبقة

في حال تأخر صاحب العمل عن سداد الاشتراكات المستحقة خلال المواعيد المحددة قانوناً أو عدم تسجيل كل أو بعض الموظفين/العمال الكويتيين أو عدم إبلاغه بانتهاء خدمة أي منهم أو أدائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية تطبق بشأنه الجزاءات المعمول بها في قانون التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل ويتم سداد المبالغ الناشئة عن تطبيق هذه الجزاءات في الحساب المصرفي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المشار إليه في سابعاً. أما في حال إخلال صاحب العمل أو العامل بأحكام القانون فتطبق بشأنهم الواردة في قانون الدولة مقر العمل وتعتبر المبالغ التي يحكم بها في هذا الشأن من حقوق الدولة مقر العمل.

تاسعاً: أسباب وقف أو انتهاء الاشتراك

- أ. يقف الاشتراك في نظام مد الحماية التأمينية إذا فقد المؤمن عليه أحد الشرطين المنصوص عليهما في (ب)، (ج) من البند ثانياً.
- ب. وكذلك يقف الاشتراك في حال منح المؤمن عليه إجازة بدون مرتب أياً كانت مدتها ويلزم صاحب العمل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك والذي يقوم بدوره بإخطار المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكويت بذلك.

ج. ينتهي الاشتراك في نظام مد الحماية التأمينية في حال انتهاء علاقة العمل لأي سبب من الأسباب، مثال: (الاستقالة/الفصل/الوفاة ... /الخ) ويلزم صاحب العمل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك على النموذج المعد لهذا الشأن طبقاً للمواعيد المقررة في قانون دولة مقر العمل، كما ينتهي الاشتراك بفقد المؤمن عليه للجنسية الكويتية أو سحبها منه أو إسقاطها عنه.

عاشراً: الإجراءات الخاصة بحالات العجز والمرض والوفاة والفقْد

في حال عجز أو مرض أو وفاة الموظف/العامل يلتزم صاحب العمل بإخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك والذي يقع عليه عبء استكمال التقارير والشهادات الطبية اللازمة لإثبات حالة العجز أو المرض أو الوفاة وإرسالها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكويت لعرضها على اللجان الطبية وفقاً للضوابط والإجراءات المعمول بها في قانون التأمينات الاجتماعية بالكويت تمهيداً لتسوية مستحقاته أو المستحقين عنه حسب الحالة طبقاً للقانون المذكور.

الحادي عشر: الوحدة الإدارية المنوط بها تنفيذ ومتابعة قانون مد الحماية التأمينية

إدارة تأمين الخليجيين

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

تليفون: (+٩٦٥)٢٩٩٤٦٦٦

فاكس: (+٩٦٥)٢٩٩٥٨٤٢

الموقع على الانترنت: www.pifss.gov.kw

البريد الإلكتروني: GCCID@pifss.gov.kw

العاملون القطريون

المقدمة

أولاً: نطاق التطبيق لهذا النظام

ثانياً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

ثالثاً: تحصيل الاشتراكات الشهرية

رابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات انتهاء الخدمة

خامساً: أحكام ختامية

سادساً: الإدارة المختصة بتنفيذ ومتابعة النظام الموحد لمد الحماية

العاملون القطريون

المقدمة:

تنفيذاً للقانون رقم (٤) ٢٠٠٧ بإصدار النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس وللمادة (١/٦) من هذا النظام تم إعداد الدليل التعريفي لصاحب العمل بهدف توضيح الإجراءات العملية لتنفيذ نظام مد الحماية وسريان أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢م بشأن التقاعد والمعاشات المعدل بالقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٤م على المواطنين القطريين الموظفين والعاملين في أي دولة عضو في المجلس.

أولاً: نطاق التطبيق لهذا النظام

أ. شروط الخضوع:

١. أن يكون الموظف أو العامل قطري الجنسية.
٢. أن يكون موظفاً أو عاملاً في إحدى الجهات الحكومية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة أو جهة تم إخضاعها بقرار من مجلس الوزراء.

ب. الاستثناء من الخضوع:

- يستثنى من نطاق تطبيق القانون الفئات التالية:-
١. المحالين إلى التقاعد في دولة قطر قبل تاريخ ٠٦/٠٣/٢٠٠٣م.
 ٢. الموظفين أو العاملين الخاضعين لنظام تقاعد ومعاشات خاصة تقرر مزايا أفضل لهم.

ج. بداية الخضوع ٠١/٠١/٢٠٠٧م:

تنفيذاً للمادة (٣) من القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٧م بإصدار النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دولة مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس يبدأ العمل بهذا النظام من أول يناير ٢٠٠٧م.

ثانياً: إجراءات التسجيل والنماذج المستخدمة

١. يتوجب على جهة العمل تسجيل المواطن القطري عند التحاقه للعمل إذا توافرت الشروط المشار إليها في البند السابق (أولاً) في أحد دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مع إرفاق المستندات التالية:-
 - أ. نموذج التسجيل بعد تعبأته واعتماده في الدولة مقر العمل.
 - ب. صورة من بطاقة إثبات الشخصية - الهوية الوطنية.

٢. ترسل هذه المستندات من قبل جهة العمل لجهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية للدولة مقر العمل التي تتولى التصديق عليها وإرسالها للهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر، ويتم التسجيل وفقاً للإجراءات المعمول بها في دولة قطر.
٣. يتم إبلاغ جهات العمل عن طريق جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية عند اعتماد/عدم اعتماد تسجيل المواطن القطري مع ذكر السبب.
٤. تتولى جهة العمل موافاة جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بالدولة مقر العمل بالتعديلات التي قد تطرأ على البيانات الأساسية للموظف وبأسماء المؤمن عليهم الجدد ومن انتهت خدماتهم شهرياً ليتم إرسالها إلى الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر.

ثالثاً: تحصيل الاشتراكات الشهرية

١. الراتب الخاضع للاشتراك هو الراتب الأساسي الأخير مع العلاوة الاجتماعية إن وجدت.
٢. حصة الموظف/العامل تبلغ (٥%) من الراتب الخاضع للاشتراك.
٣. حصة جهة العمل تبلغ (١٠%) من الراتب الخاضع للاشتراك أو النسبة المعمول بها في نظام التقاعد في الدولة مقر العمل إن قلت عن ذلك.
٤. إذا قلت حصة جهة العمل عن نسبة (١٠%) يتحمل الموظف/العامل الفرق بين النسبتين.
٥. تستقطع جهة العمل شهرياً النسب المشار إليها ويضاف إليها الفرق بين نسبة (١٠%) وحصة جهة العمل إن وجدت ويتم إيداع هذه المبالغ مع حصة جهة العمل في الحساب المصرفي المحدد من قبل الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر.
٦. تسدد الاشتراكات بالعملة المحلية لدولة مقر العمل خلال المواعيد المقررة في نظام التقاعد فيها.
٧. يتم إخطار الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر شهرياً من طرف جهة العمل بتفصيل الاشتراكات التي يتم إيداعها في حساب المصرفي.
٨. تطبق على جهة العمل الجزاءات الخاصة بالتأخير في سداد الاشتراكات الواردة في نظام التقاعد في الدولة مقر العمل.
٩. يتولى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية بالدولة مقر العمل متابعة تحصيل الاشتراكات في مواعيدها.

رابعاً: الإجراءات الخاصة بحالات انتهاء الخدمة

- يتوقف الاشتراك عند فقد أحد شروط الخسوع الواردة في البند (أولاً) سالف الذكر أو عند انتهاء الخدمة وفي هذه الحالات يتوجب القيام بالتالي:-
١. تخطر جهات العمل لجهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل في حال وقف الاشتراك أو انتهاء خدمة موظف/عامل قطري وذلك بموجب انتهاء خدمة خلال المواعيد المقررة في نظام الدولة مقر العمل لإخطار الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر.

٢. تخطر جهة العمل جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في دولة مقر العمل في حال عجز أو وفاة أحد الموظفين أو العاملين القطريين لديها من الخاضعين لنظام مد الحماية التأمينية، وتتولى هذه الأخيرة استكمال التقارير والشهادات الطبية اللازمة لإثبات العجز أو الوفاة وإرسالها إلى الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات بدولة قطر للقيام بالإجراءات اللازمة لتسوية مستحقات الموظف/العامل أو المستحقين عنه.
٣. في حالة فقد الموظف/العامل القطري تقوم جهة العمل بإثبات ذلك وفقاً للإجراءات المعمول بها في الدولة مقر العمل وترسل المستندات المؤيدة لحالة الفقد إلى جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل التي تتولى اعتمادها وإرسالها إلى الهيئة العامة والمعاشات بدولة قطر.
٤. في حالة إنهاء خدمة الموظف/العامل بإلغاء وظيفته أو الفصل بغير الطريق التأديبي في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة يجب إرفاق صورة من المستند الدال على إلغاء الوظيفة أو الفصل بغير الطريق التأديبي.

خامساً: أحكام ختامية

يقتصر تطبيق هذا النظام على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ولا يحول ذلك دون تطبيق فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية بالنسبة للموظف أو العامل وذلك وفقاً للأحكام المعمول بها في دولة مقر العمل.

سادساً: الإدارة المختصة بتنفيذ ومتابعة النظام الموحد لمد الحماية

الهيئة العامة للتقاعد والمعاشات: إدارة المشتركين
هاتف: (+٩٧٤٤٢٤٢٦٦٦) – (+٩٧٤٤٢٤٢٦٠٨)
فاكس: (+٩٧٤٤٢٤٢٧٧٨)
ص.ب. (٢٤٤٨٤)

الموقع الإلكتروني: www.grpa.gov.qa
البريد الإلكتروني: gccqatar@grpa.gov.qa

ملحق ١ : الأمراض المهنية

جدول الأمراض المهنية

المملكة العربية السعودية

الصادر بقرار وزير العمل رقم (١٥٩/تأمينات)

وتاريخ ١٤٣٠/٠٣/٠٧هـ

قرار وزير العمل رقم (١٥٩/تأمينات)

وتاريخ ١٤٣٠/٠٣/٠٧هـ

٢٠٠٩م / ١٤٣٠هـ

قرار وزير العمل رقم (١٥٩/تأمينات)
وتاريخ ١٤٣٠/٠٣/٠٧ هـ

إن وزير العمل

بعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٣ وتاريخ ١٤٢١/٠٩/٠٣ هـ.
وعلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٣٩/تأمينات) وتاريخ ١٤٢٤/٠٢/٢٨ هـ.
وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٩٢٨) وتاريخ ١٤٣٠/٠٣/٠٧ هـ مشروع جديد لجدول الأمراض المهنية وفق الصيغة المرفقة بالقرار.
يقرر ما يلي:

١. اعتماد جدول الأمراض المهنية الصادر بقرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٩٢٨) وتاريخ ١٤٣٠/٠٣/٠٧ هـ.
٢. ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به من أول الشهر التالي لتاريخ نشره.
٣. على محافظ المؤسسة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

وزير العمل
غازي بن عبد الرحمن القصيبي

فهرس الأمراض المهنية

أحكام عامة

١ الأمراض المهنية طبقاً للعامل المسبب

١-١ الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الفيزيائية

١-١-١ الإشعاعات الحرارية والوهج

٢-١-١ الإشعاعات غير المؤينة عدا الإشعاعات الحرارية والوهج

٣-١-١ الإشعاعات المؤينة

٤-١-١ الضغط الجوي المرتفع أو المنخفض

٥-١-١ الضوء الخافت

٦-١-١ الضوضاء المسببة للسمع المهني

٧-١-١ الاهتزازات الموضعية باليد المسببة لظاهرة رينودز

٢-١ الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الكيميائية

١-٢-١ الرصاص أو مركباته

٢-٢-١ الكروم أو مركباته

٣-٢-١ الزئبق أو مركباته

٤-٢-١ الزرنيخ أو مركباته

٥-٢-١ الفسفور أو مركباته (العضوية أو غير العضوية)

٦-٢-١ المنجنيز أو مركباته

٧-٢-١ النيكل أو مركباته

٨-٢-١ البريليوم أو مركباته

٩-٢-١ الكاديوم أو مركباته

١٠-٢-١ البنزين أو مثيلاته (ستيرين أو تولوين أو زايلين)

١١-٢-١ مشتقات البنزين (نيترو أو أمينو أو كلورو) أو مشتقات مثيلات البنزين

١٢-٢-١ ثنائي نترات الفينول أو مثيلاته أو أملاحه أو بدائله

١٣-٢-١ النفتالين المكثور

١٤-٢-١ ثلاثي كلوريد الميثان (الكلورفورم)

١٥-٢-١ رابع كلوريد الكربون

١٦-٢-١ ثلاثي كلور الايثيلين

١٧-٢-١ رابع كلوريد الإيثان

١٨-٢-١ ن - هكسان أو ميثيل ن - بيوتيل كيتون

- ١٩-٢-١ ثنائي كبريتيد الكربون
- ٢٠-٢-١ نيتروجلسرين أو نيتروجلايكول
- ٢١-٢-١ أكاسيد النيتروجين
- ٢٢-٢-١ فينيل الكلوريد الأحادي
- ٢٣-٢-١ أميد الأكريل الأحادي
- ٢٤-٢-١ مثيل البروميد
- ٢٥-٢-١ الخوانق (أو أكسيد الكربون أو سيانيد الهيدروجين أو كبريتيد الهيدروجين)
- ٢٦-٢-١ دايوكسان (ثاني أكسيد الإيثيلين الثنائي)

٣-١ الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الحيوية

- ١-٣-١ البروسيلة (الحمى المالطية)
- ٢-٣-١ البريميات الرقيقة (ليبتوسايرا)
- ٣-٣-١ بكتيريا أنثراكس (الجمرة الخبيثة)
- ٤-٣-١ العصيات الدرنية (الدرن)
- ٥-٣-١ بكتيريا الكزاز (التيتانوس)
- ٦-٣-١ الزائفات المسببة لمرض السقاوة (جلاندرز)
- ٧-٣-١ فيروس نقص المناعة المكتسبة (الإيدز)
- ٨-٣-١ فيروس الالتهاب الكبدي (ب أو ج)
- ٩-٣-١ كلاميديا الطيور والخراف (سيتاكوزس)
- ١٠-٣-١ البكتيريا المسببة لحمى كيو
- ١١-٣-١ فيروس مرش الأورف

٢ الأمراض المهنية طبقاً للأجهزة المستهدفة

١-٢ أمراض الجهاز التنفسي المهنية

- ١-١-٢ التغير الرئوي (نيوموكونيوسز)
- ٢-١-٢ السحار القطني (بيسينوسز)
- ٣-١-٢ الربو المهني أو التهاب الأنف التحسسي المهني
- ٤-١-٢ التهاب الحويصلات الهوائية التحسسي الخارجي شاملاً مرض رئة المزارع
- ٥-١-٢ التهاب الشعب الهوائية المزمن أو الانتفاخ الحويصلي (إمفريما)

٢-٢ أمراض الجلد المهنية غير السرطانية

- ١-٢-٢ التهاب الجلد التلامسي بسبب العوامل الخارجية غير الناتجة عن عدوى
- ٢-٢-٢ البهاق المهني
- ٣-٢ اعتلالات الجهاز العضلي الهيكلي المرتبطة بالعمل
- ١-٣-٢ أمراض الكتف (متلازمة عضلة الكتف الدوارة أو التهاب أوتار الكتف)

- ٢-٣-٢ أمراض المرفق (التهاب الكيس الزلالي للمرفق أو التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد)
- ٣-٣-٢ أمراض الرسغ (متلازمة التناذر الرسغي النفقي)
- ٤-٣-٢ أمراض اليد أو الساعد (التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد أو التهاب أوتار اليد أو الساعد أو الأغشية المصلية للأوتار)
- ٥-٣-٢ أمراض الركبة (التهاب الكيس الزلالي للركبة أو التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد)
- ٦-٣-٢ اعتلالات أسفل الظهر المهنية المزمنة (تشمل التغيرات الانحلالية للفقرات أو الأقراص الفقارية)

٣ أمراض السرطان المهنية

- ١-٣ سرطان الرئة
- ٢-٣ سرطان الأنف والجيوب الانفية
- ٣-٣ سرطان الدم
- ٤-٣ سرطان الجلد
- ٥-٣ سرطان الكبد
- ٦-٣ سرطان المثانة
- ٧-٣ سرطان كيس الصفن
- ٨-٣ سرطان بطانة نسيج الصدر والبطن (ميزوثيليوماً)

٤ أمراض مهنية أخرى

- ١-٤ دوالي الساقين
- ٢-٤ الفتق الإرربي المباشر

أحكام عامة

- ١- إن المرض المهني المعني به في هذا الجدول هو المرض الذي يصاب به المشترك نتيجة ممارسته لعمل أو مهنة واردة ضمن هذا الجدول وبالشروط الخاصة لمسببات ذلك المرض المهني حسب المنصوص عليها ضمنه.
- ٢- يراعى أنه لا يؤدي توقف العامل عن العمل لأي سبب أو مزاولة لعمل آخر سواءً في نفس المنشأة أو أي منشأة أخرى إلى حرمانه من تقييم حالته أو مرضه وكذلك من اعتبارها مرضاً مهنيًا إذا توفرت الشروط الخاصة بالمرض، على أن يكون ذلك ضمن المدة القصوى الخاصة لظهور المرض والمنصوص عليها في هذا الجدول، أو حسب المتعارف عليه طبياً وتقرره اللجان الطبية فيما لم يرد به نص بخصوص الفترة القصوى لظهور المرض أو إقراره.
- ٣- تستند اللجان الطبية المختصة في اعتبار المرض مهنيًا وبشكل أساسي على التاريخ الطبي والمهني والأعراض المرضية، بالإضافة إلى الفحوصات الطبية الأولية قبل العمل والفحوصات الدورية، التقارير الطبية، الفحوصات المخبرية للمشارك إلى جانب قياسات أو اختبارات العامل المتعرض له في بيئة العمل إن وجدت، ومقارنتها بالقيم المسموح بها دولياً.

تصنيف الأمراض المهنية

١- الأمراض المهنية طبقاً للعامل المسبب:

- ١-١ عوامل فيزيائية
- ٢-١ عوامل كيميائية
- ٣-١ عوامل حيوية

٢- الأمراض المهنية طبقاً للأجهزة المستهدفة:

- ١-٢ أمراض الجهاز التنفسي المهنية
- ٢-٢ أمراض الجلد المهنية (غير السرطانية)
- ٣-٢ اعتلالات الجهاز العضلي الهيكلي المرتبطة بالعمل

٣- أمراض السرطان المهنية

٤- أمراض مهنية أخرى

أولاً: الأمراض المهنية طبقاً للعامل المسبب

١-١: العوامل الفيزيائية

الاعمال والمهن	العامل المسبب	الرمز
أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الإشعاع الحراري الناتج عن الأسطح الساخنة لدرجة الاحمرار أو الانصهار.	الإشعاعات الحرارية والوهج	١-١-١
أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو المتواصل للأشعة فوق البنفسجية والأشعة تحت الحمراء وأشعة الليزر.	الإشعاعات غير المؤينة عدا الإشعاعات الحرارية والوهج	٢-١-١
أي عمل يستدعي التعرض المتكرر أو المتواصل لجزيئات ألفا، بيتا أو لأشعة إكس أو أشعة جاما.	الإشعاعات المؤينة	٣-١-١
العمل في الضغوط الجوية المرتفعة أو المنخفضة.	الضغط الجوي المرتفع أو المنخفض	٤-١-١
العمل في الضوء الخافت في المناجم.	الضوء الخافت	٥-١-١
الأعمال التي يتم التعرض فيها لضوضاء أكثر من ٨٥ ديسيبل لفترة لا تقل عن ٨ ساعات يومياً ولمدة لا تقل عن ٥ سنوات.	الضوضاء المسببة للصدمة المهني	٦-١-١
الأعمال التي تتطلب استخدام معدات تسبب اهتزازات موضعية لليد.	الاهتزازات الموضعية باليد المسببة لظاهرة رينودز	٧-١-١

٢-١: العوامل الكيميائية

الرمز	العامل المسبب	الأعمال والمهن
١-٢-١	الرصاص أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للرصاص أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٢-٢-١	الكروم أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للكروم أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٣-٢-١	الزئبق أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للزئبق أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٤-٢-١	الزرنيخ أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للزرنيخ أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٥-٢-١	الفسفور أو مركباته(العضوية أو غير العضوية)	أي عمل يستدعي التعرض للفسفور أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٦-٢-١	المنجنيز أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للمنجنيز أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٧-٢-١	النيكل أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للنيكل أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو غازه أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٨-٢-١	البريليوم أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للبريليوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
٩-٢-١	الكاديوم أو مركباته	أي عمل يستدعي التعرض للكاديوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو أي مادة يدخل في تركيبها.
١٠-٢-١	البنزين أو مثيلاته (ستيرين أو تولوين أو زايلين)	أي عمل يستدعي التعرض للبنزين ومثيلاته أو مركباتها أو أبخرتها أو أي مادة تدخل في تركيبها.
١١-٢-١	مشتقات البنزين (نيترو أو أمينو أو كلورو) أو مشتقات مثيلات البنزين	أي عمل يستدعي التعرض لمشتقات البنزين ومشتقات مثيلات البنزين أو مركباتها أو أبخرتها أو أي مادة تدخل في تركيبها.

أي عمل يستدعي التعرض لثنائي نترات الفينول أو مثيلاته أو أملاحه أو بدائله أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة تدخل في تركيبها.	ثنائي نترات الفينول أو مثيلاته أو أملاحه أو بدائله	١٢-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض للنفثالين المكثور أو أبخرتها أو أي مادة تدخل في تركيبها.	النفثالين المكثور	١٣-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لثلاثي كلوريد الميثان (الكلوروفورم) أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	ثلاثي كلوريد الميثان (الكلوروفورم)	١٤-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لرابع كلوريد الكربون أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	رابع كلوريد الكربون	١٥-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لثلاثي كلور الإيثيلين أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	ثلاثي كلور الإيثيلين	١٦-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لرابع كلوريد الإيثان أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	رابع كلوريد الإيثان	١٧-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لـ (ن - هكسان) أو (ميثيل ن - بيوتيل كيتون) أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	ن - هكسان أو ميثيل ن - بيوتيل كيتون	١٨-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لثنائي كبريتيد الكربون أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	ثنائي كبريتيد الكربون	١٩-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لنيتروجلسرين أو نيتروجلايكول أو أبخرته أو أي مادة تدخل في تركيبها.	نيتروجلسرين أو نيتروجلسرين أو نيتروجلايكول	٢٠-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لأكاسيد النيتروجين.	أكاسيد النيتروجين	٢١-٢-١
العمل في بلمرة فينيل الكلوريد الأحادي.	فينيل الكلوريد الأحادي	٢٢-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لأמיד الأكريل الأحادي أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	أميد الأكريل الأحادي	٢٣-٢-١
أي عمل يستدعي التعرض لميثيل البروميد أو أبخرته أو أي مادة يدخل في تركيبها.	ميثيل البروميد	٢٤-٢-١

<p>أي عمل يستدعي التعرض للخوانق(المذكورة) أو مشتقاتها السامة.</p>	<p>الخوانق: ١. أول أكسيد الكربون ٢. سيانيد الهيدروجين ٣. كبريتيد الهيدروجين</p>	<p>٢٥-٢-١</p>
<p>أي عمل يستدعي التعرض للدايوكسان أو مركباته أو أبخرته أو أي مادة تدخل في تركيبها.</p>	<p>دايوكسان(ثاني أكسيد الإيثيلين الثنائي)</p>	<p>٢٦-٢-١</p>

١-٣: العوامل الحيوية

الرمز	العامل المسبب	الأعمال والمهن
١-٣-١	البروسيللا(الحمى المالطية)	كل عمل يستدعي التعامل مع الحيوانات المصابة أو أجزائها أو جثثها أو تداولها.
٢-٣-١	البريميات الرقيقة(ليبتوسبايرا)	العمل في الأماكن التي تتكاثر فيها القوارض أو الكلاب أو مخالطة الحيوانات البقرية المصابة أو فضلاتها أو أجزائها.
٣-٣-١	بكتيريا أنثراكس(الجمرة الخبيثة)	كل عمل يستدعي التعامل مع الحيوانات المصابة بهذا المرض أو تداول بقاياها أو أجزاء منها.
٤-٣-١	العصيات الدرنية	الأعمال التي تستدعي التعرض المتكرر لمصدر عدوى درنية.
٥-٣-١	بكتيريا الكزاز(التيتانوس)	الأعمال في قنوات الصرف الصحي والاختلاط بالحيوانات المصابة وفضلاتها وعمال النظافة والعاملين بالمستشفيات.
٦-٣-١	الزائفات المسببة لمرض السقاوة(جلاندرز)	مخالطة الحيوانات الخيلية أو أجزائها أو مخلفاتها أو جثثها.
٧-٣-١	فيروس نقص المناعة المكتسب(الإيدز)	العاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم التعرض للدم أو أحد منتجاته، أو السوائل الجسمية الأخرى أو الأنسجة لمرضى مصابين بالفيروس مع ضرورة توفر الشروط التالية: ١. أن يكون المشترك غير مصاب بالفيروس قبل الالتحاق بالعمل من واقع الفحص الطبي الأولي قبل العمل. ٢. إثبات حدوث التعرض كتابة في وقتها من واقع تقرير حدوث واقعة رسمي. ٣. إثبات وجود المرض لدى المريض المدعى انتقال المرض منه، بالفحوصات الطبية ومن واقع الملف الطبي.

<p>٤. الفحوصات المخبرية للمشارك ابتداء من لحظة حدوث التعرض ولفترة ستة أشهر تالية أو حتى وقت إيجابية الفحص وتبعاً للخطة الزمنية(صفر- ١ شهر - ٣ شهر - ٦ شهر).</p>		
<p>أي عمل يستدعي الاختلاط بدم مصاب أو أحد منتجاته أو مصدر للفيروس مع ضرورة توفر الشروط التالية:</p> <p>١- أن يكون المشارك غير مصاب بالفيروس قبل الالتحاق بالعمل من واقع الفحص الطبي الأولي قبل العمل.</p> <p>٢- إثبات حدوث التعرض كتابة في وقتها من واقع تقرير حدوث واقعة رسمي.</p> <p>٣- إثبات وجود المرض لدى المريض المدعى انتقال المرض منه، بالفحوصات الطبية ومن واقع الملف الطبي.</p> <p>٤- الفحوصات المخبرية للمشارك ابتداء من لحظة حدوث التعرض ولفترة ستة أشهر تالية أو حتى وقت إيجابية الفحص وتبعاً للخطة الزمنية(صفر - ١ شهر - ٣ شهر - ٦ شهر).</p>	<p>فيروس الالتهاب الكبدي(ب أو ج)</p>	<p>٨-٣-١</p>
<p>مخالطة الطيور والخراف أو منتجاتها أو فضلاتها.</p>	<p>كلاميديا الطيور و الخراف(سييتاكوزس)</p>	<p>٩-٣-١</p>
<p>الاختلاط بالماشية المصابة أو فضلاتها أو منتجاتها.</p>	<p>البكتيريا المسببة لحمى كيو</p>	<p>١٠-٣-١</p>
<p>مخالطة الخراف والماعز المصابة أو أجزائها أو فضلاتها.</p>	<p>فيروس مرض الأورف</p>	<p>١١-٣-١</p>

ثانياً: الأمراض المهنية طبقاً للأجهزة التنفسية المهنية

١-٢: أمراض الجهاز التنفسي المهنية

الرمز	المرض	الأعمال والمهن
١-١-٢	التغبر الرئوي (نيوموكونيوسز)	الأعمال التي تستدعي التعرض لأغبرة إحدى المواد التالية: ١- السليكا. ٢- الأسبستوس. ٣- الفحم.
٢-١-٢	السحار القطني (بيسينوسز)	الأعمال التي تستدعي التعامل مع إحدى المواد التالية: ١- ألياف القطن الخام. ٢- الكتان الخام. بأماكن سيئة التهوية في صناعة الغزل أو النسيج.
٣-١-٢	الربو المهني أو التهاب الأنف التحسسي المهني	الأعمال التي تستدعي التعرض لإحدى المواد التالية: ١- ايسوساينيت. ٢- أملاح البلاينيوم. ٣- عصارة نبات المطاط الطبيعي (لاتيكس). ٤- الأنزيمات المحللة للبروتين (المنظفات). ٥- حيوانات وحشرات المختبرات في مجال الأبحاث والتجارب. ٦- أبخرة أو غبار مركبات الأنهيدرايد والراتنجات الأيبوكسية. ٧- غبار الشعير أو الذرة أو القمح أو الشوفان أو دقيقها أو غبار بذور الخروع. ٨- أبخرة اللحم بمادة الكلوفوني. ٩- غبار الخشب. ١٠- غلوتر الداهايد. ١١- صناعة الأدوية وهي: المضادات الحيوية، السيميتدين، أيزوداكاربوناميد، أسباغولا، أبكاكونها.

<p>١٢- أغبرة الحنة وأملاح فوق الكبريتات (بيرسلفيت). ١٣- الصبغات التفاعلية. ١٤- حبوب الصويا أو غبار الشاي أو حبوب القهوة الخضراء. ١٥- تصنيع الأطعمة البحرية(الأسماك والقشريات). ١٦- الأبخرة الناتجة عن لحام الفولاذ المضاد للصدأ(ستانليس ستيل).</p>		
<p>التعرض لبوغات الفطريات والعفن والبروتينات غير المتماثلة، في الوظائف التالية: ١- الزراعة والغابات. ٢- التعامل أو نقل الخضروات المتعفنة. ٣- التعامل أو العناية بالطيور. ٤- التعامل مع الباجاس (قصب السكر).</p>	<p>التهاب الحويصلات الهوائية التحسسي الخارجي شاملاً مرض رئة المزارع</p>	<p>٤-١-٢</p>
<p>التعرض لغبار الفحم في المناجم لمدة لا تقل عن ٢٠ سنة.</p>	<p>التهاب الشعب الهوائية المزمن أو الانتفاخ الحويصلي (إمفزيما).</p>	<p>٥-١-٢</p>

٢-٢: أمراض الجلد المهنية غير السرطانية

الرمز	المرض	الأعمال والمهن
١-٢-٢	التهاب الجلد التلامسي بسبب العوامل الخارجية غير الناتجة عن عدوى.	التعرض المتكرر للمواد المهيجة والمحسسة للجلد المثبت علاقتها بالالتهابات الجلدية التلامسية.
٢-٢-٢	البهاق المهني.	التعامل أو التعرض للمواد التالية: ١- ثلاثي بيوتيل الفينول. ٢- ثلاثي بيوتيل الكاتيكول. ٣- أمايل فينول. ٤- هيدروكوبينون.

٢-٣: اعتلالات الجهاز العضلي الهيكلي المرتبطة بالعمل

الرمز	نوع المرض	الأعمال والمهن
١-٣-٢	أمراض الكتف - متلازمة عضلة الكتف الدوارة. - التهاب أوتار الكتف.	الأعمال التي تتطلب حركات متكررة وشاقة وسريعة لمفصل الكتف عند أو أعلى من مستوى الكتف.
٢-٣-٢	أمراض المرفق - التهاب الكيس الزلالي للمرفق أو التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد.	الأعمال اليدوية التي تسبب احتكاك خارجي شديد أو مستمر أو ضغط شديد على مفصل المرفق.
٣-٣-٢	أمراض الرسغ - متلازمة التناذر الرسغي النفقي	- الأعمال التي تتطلب استخدام الأدوات الهزازة والتي تحدث اهتزازات موضعية تنتقل من الأداة إلى اليد. - حركات الثني الشديدة و المستمرة والمتكررة لمفصل الرسغ لظاهر أو باطن اليد بما لا يقل عن ٢٠ ساعة أسبوعياً ولمدة سنة واحدة خلال آخر سنتين عمل وفي نفس المهنة.
٤-٣-٢	أمراض اليد والساعد - التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد. - التهاب أوتار اليد أو الساعد أو الأغشية المصلية للأوتار.	- الأعمال اليدوية التي تسبب احتكاك خارجي شديد أو مستمر أو ضغط شديد على مفصل الرسغ أو ما حوله. - الأعمال اليدوية المتكررة و المستمرة لليد أو الرسغ.
٥-٣-٢	أمراض الركبة - التهاب الكيس الزلالي للركبة أو التهاب النسيج الخلوي ما تحت الجلد.	الأعمال الحرفية التي تسبب احتكاك خارجي شديد أو مستمر أو ضغط شديد على مفصل الركبة.
٦-٣-٢	اعتلالات أسفل الظهر المهنية المزمنة (تشمل التغيرات الانحلالية للفقرات أو الأقرص الفقارية).	الأعمال الشاقة التي تتطلب رفع الأثقال، أو حركات الظهر العنيفة المتكررة، أو العمل في أوضاع قسرية متكررة كثني والتواء الظهر، أو اهتزازات الجسم الكلية كسائقي الشاحنات الثقيلة، وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الشروط التالية مجتمعة:

<p>- أن لا يزيد عمر المشترك عن ثلاثين عاماً عند التحاقه بالعمل.</p> <p>- أن يكون قد مضى ما لا يقل عن عشر سنوات في عمله ذي العلاقة بالاعتلال.</p> <p>- أن يتطلب عمله رفع ما لا يقل عن خمسة أطنان يومياً من الأحمال، للمهن التي تتطلب رفع الأثقال.</p>		
--	--	--

ثالثاً: أمراض السرطان المهنية

الرمز	نوع المرض	الأعمال والمهن
١-٣	سرطان الرئة	الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- الزرنيخ. ٢- الكروم. ٣- الأسبستوس. ٤- النيكل. ٥- الرادون. ٦- يس كلورو ميثيل ايثر. ٧- السليك. ٨- اليورانيوم. ٩- البريليوم.
٢-٣	سرطان الأنف والجيوب الأنفية	الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- النيكل. ٢- الكروم. ٣- غبار الخشب. ٤- صناعة ودباغة الجلود.
٣-٣	سرطان الدم	الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- البنزين. ٢- الأشعة المؤينة.
٤-٣	سرطان الجلد	الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- الزيوت المعدنية. ٢- الزرنيخ. ٣- القار (الزفت). ٤- القطران. ٥- السخام (الهباب). ٦- بتيومين. ٧- الأشعة فوق البنفسجية.
٥-٣	سرطان الكبد	الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية:

<p>١- كلوريد الفينيل الأحادي. ٢- الزرنيخ.</p>		
<p>الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- ألفا أو بيتا نافثالامين. ٢- بنزدين. ٣- أيورامين. ٤- ماجنتا. ٥- أنيلين.</p>	سرطان المثانة	٦-٣
<p>الأعمال التي تستدعي التعرض لأي من المواد الآتية: ١- الزيوت المعدنية. ٢- السخام. ٣- القطران. ٤- الفار(الزفت).</p>	سرطان كيس الصفن	٧-٣
<p>الأعمال التي تستدعي التعرض للأسبستوس.</p>	سرطان بطانة نسيج الصدر والبطن (ميزوثيليوما)	٨-٣

رابعاً: أمراض مهنية أخرى

الأعمال والمهن	نوع المرض	الرمز
الأعمال التي تستدعي الوقوف لمدة لا تقل عن أربع ساعات يومياً ولفترة لا تقل عن سنتين في نفس المهنة.	دوالي الساقين	١-٤
الأعمال التي تستدعي حمل أو رفع أو جر أو دفع الأثقال، على أن لا تقل الأثقال في مجموعها عن طن واحد يومياً ولمدة سنتين أو أكثر.	الفتق الإرربي المباشر	٢-٤

ملحق ٢: أكثر الأسئلة شيوعاً المرتبطة بنظام التأمينات الاجتماعية والأنظمة واللوائح التابعة

- ١) التسجيل (٩٦ سؤال) ٣١٠
- ٢) الاشتراكات (١٠٠ سؤال) ٣٣٥
- ٣) المعاشات والتقاعد (٨٦ سؤال) ٣٥٩
- ٤) الأخطار المهنية (٨٩ سؤال) ٣٨٨
- ٥) ساند (١٠٤ سؤال) ٤١١
- ٦) اللجان الطبية (٢٢ سؤال) ٤٣٢
- ٧) مستفيد (٢٦ سؤال) ٤٣٧
- ٨) مشترك (٢٩١ سؤال) ٤٤٧
- ٩) صاحب عمل (١٠٢ سؤال) ٥٢٠
- ١٠) جهة علاج (١٧ سؤال) ٥٤٨
- ١١) متقاعد (٣١ سؤال) ٥٥١
- ١٢) مشترك اختياري (٢٠ سؤال) ٥٦١
- ١٣) ضم المدد والخدمات (١١ سؤال) ٥٦٦

مجموعة ١: التسجيل - ٩٦ سؤال

(١) هل يمكن للمشارك الحصول على بيان بمدة اشتراكه المسجلة في النظام؟

نعم يحق للمشارك الحصول على بيان يوضح مدة اشتراكه المسجلة في النظام وأصحاب العمل الذين عمل لديهم والأجر المسجل له، كما يجوز لأفراد عائلته في حال وفاته طلب هذا البيان، ولا يستخدم إلا للغرض الذي صدر من أجله.

(٢) هل يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل؟

نعم يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل، وهذا ما يعرف بالازدواج التأميني ويحسب له شهر اشتراك واحد بمجموع الأجر التي يتقاضاها من أصحاب العمل، على ألا يتجاوز مجموع الأجر ٤٥,٠٠٠ ريال.

(٣) من هم الذين يجب اشتراكهم في النظام بصفة إلزامية؟

المشركون في النظام بصفة إلزامية هم:

- أ. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
- ب. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.
- ج. العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.
- د. يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العاملين دون تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.
- هـ. يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون تمييز في الجنس، بشرط أن يكون العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.

٤) ما هو الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك وما هو الحد الأقصى؟

الحد الأدنى لأجر الاشتراك في فرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات (٤٠٠) ريال، والحد الأقصى للاشتراك هو (٤٥,٠٠٠) ريال.

٥) ما هو السن النظامي بالنسبة للمشارك الاختياري؟

يشترط أن تكون سن طالب الاشتراك الاختياري (١٨) سنة على الأقل ودون سن الستين، وبالنسبة لمن كانت له مدة اشتراك في النظام السابق فإنه يحق له طلب الاشتراك الاختياري مهما كان سنة في تاريخ طلب الاشتراك.

٦) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا كان العامل ملتحقاً لدى صاحبي عمل في آن واحد، فإن كل صاحب عمل يلتزم بدفع الاشتراك المستحق عن العامل، ثم يحسب له معاش على أساس مجموع الأجور التي حصل عليها المشارك من أصحاب الأعمال.

٧) إذا قام صاحب العمل بحسم الاشتراكات من عماله ولم يقدّم بأدائها إلى المؤسسة، ماذا يترتب على ذلك؟

إذا ثبت أن صاحب العمل قد حسم الاشتراكات من أجور عماله ولم يقدّم بتوريدها للمؤسسة، فإنه يلزم بأدائها مع حصته المقررة نظاماً، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم متى توافرت فيهم شروط الخضوع للنظام، كما تفرض عليه غرامات التأخير. وإذا تبين أن أيّاً من العمال الذين حسمت من أجورهم الاشتراكات لا تتوفر بحقهم شروط الخضوع فإنه يتم إشعار صاحب العمل بعدم إمكانية الاشتراك عنهم في النظام وأن عليه إعادة ما تم حسمه من أجور العمال إليهم.

٨) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يرده إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الاشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الاشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

٩) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشترك.
قيمة الاشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشترك، ويقع دفعها بالكامل على المشترك.

١٠) من هو المشترك الإلزامي؟

هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.

١١) هل يحصل الاشتراك عن شهر الالتحاق بالعمل وشهر الخروج منه؟

يتم تحصيل الاشتراك عن الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل على أساس أنه شهر كامل، ولا يتم تحصيل الاشتراك عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة إلا إذا انتهت الخدمة في نهاية اليوم الأخير من الشهر، غير أنه إذا انتهت الخدمة في شهر الدخول فإنه يلزم تحصيل الاشتراك المستحق عن كامل هذا الشهر.

١٢) ما هو الحد الأقصى والحد الأدنى لأجر الاشتراك؟

يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك (٤٥,٠٠٠) ريال، ويجوز للائحة زيادة هذا الحد تبعاً لمستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى والحد الأدنى لفرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال ولفرع الأخطار المهنية (٤٠٠) ريال.

١٣) كيف يتم تحديد الأجر الخاضع للاشتراك اختياريًا؟

تضمن النظام جدولاً محددًا لشرائح الدخل التي يحق للمشارك الذي لم يكن لديه اشتراك إلزامي سابق الاختيار من بينها، وتبدأ هذه الشرائح من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، يتم ضرب الشريحة التي يختارها في نسبة (١٨%) بالكامل ويتحملها المشترك. فلو فرضنا أن المشترك طلب الاشتراك على فئة (٥,٠٠٠) ريال (فتكون هذه الفئة هي أجر الاشتراك الخاضع للنظام) ويكون الاشتراك الواجب أدائه للمؤسسة $5,000 \times 18\% = 900$ ريال شهرياً.

١٤) ماذا يشمل التفتيش الميداني؟

يشمل التفتيش الميداني كافة المجالات المتعلقة بتطبيق النظام واللائحة وبخاصة التأكد من تسجيل كافة العمال وبأجورهم الحقيقية.

١٥) كيف يحسب الأجر الخاضع للاشتراك إذا كان المشترك يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا عمل المشترك لدى (صاحبي عمل) في وقت واحد، فإن كل صاحب عمل ملتزم بسداد الاشتراكات على أساس الأجر الذي يحصل عليه من كل منهما بحيث لا يجوز أن يزيد مجموع الأجرين عن (٤٥,٠٠٠) ريال، وإذا زاد مجموعهم عن هذا القدر يتم تخفيض ما يخضع للاشتراك بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوباً لمجموع الأجور، فلو فرضنا أن المشترك يحصل على أجر من صاحب العمل (أ) مقداره (٣٠,٠٠٠) ريال ويحصل في ذات الوقت على أجر من صاحب العمل (ب) مقداره (٣٥,٠٠٠) ريال فإن مجموع الأجرين (٦٥,٠٠٠) ريال يتم تخفيضه إلى (٤٥,٠٠٠) ريال، ويكون القدر الواجب أداء الاشتراكات على أساسه كالتالي:-

$$\begin{aligned} \text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (أ)} &= (٤٥,٠٠٠ \times ٣٠,٠٠٠) \div ٦٥,٠٠٠ = ٢٠,٧٦٩,٢٤ \text{ ريال} \\ \text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (ب)} &= (٤٥,٠٠٠ \times ٣٥,٠٠٠) \div ٦٥,٠٠٠ = ٢٤,٢٣٠,٨٠ \text{ ريال} \end{aligned}$$

١٦) متى يدفع المشترك اختياريًا اشتراكاته؟

يلتزم المشترك بأن يدفع الاشتراك المستحق عن كل شهر مقدماً خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من هذا الشهر، ويجوز قبول سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدماً.

١٧) كيف يتم تحديد سنة الاشتراك للمشارك اختياريًا؟

سنة الاشتراك بالنسبة للمشاركين اختياريًا هي سنة ميلادية تبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

١٨) كيف يثبت صاحب العمل واقعة السداد؟

يتم إثبات واقعة السداد عن طريق كشف الحساب الصادر من البنك الذي يوضح عملية السداد.

ملاحظة: إذا كان أي يوم من الأيام الخمسة الأخيرة من مهلة السداد أيام عطلة رسمية يتم تمديد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات بعدد مماثل لها بحد أقصى خمسة أيام.

١٩) من هو صاحب العمل؟

هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر، ممن يسري بشأنه الاشتراك الإلزامي، وذلك بموجب عقد مهما كانت مدته أو طبيعته أو شكله مقابل أجر.

٢٠) ما المقصود بحصة صاحب العمل؟

هو المبلغ الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك بنسبة ٩% لفرع المعاشات، ونسبة ٢% لفرع الأخطار المهنية، ونسبة ١% لفرع التعطل عن العمل من الأجر الخاضع للاشتراك.

٢١) ماهي صلاحيات مفتشي التأمينات؟

أ. الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكلة إليهم.
ب. فحص السجلات والأوراق والملفات، وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحه على العمال، والحصول على صور هذه المستندات إذا لزم الأمر.
ج. سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال في أي من الموضوعات المتعلقة بمهمته، وله أن يحرر بها محضراً إذا اقتضى الأمر ذلك.

٢٢) هل يحق للمشارك الاختياري أن ينيب غيره في التعامل مع المؤسسة؟

يجوز للمشارك أن يحدد اسم أو أسماء من ينوبون عنه في مجال إجراءات تنفيذ النظام، ونماذج توقيعهم وبصفة خاصة في مجال تقديم المستندات، واستيفاء النماذج والإبلاغ عن الوقائع الموجبة لاستحقاق التعويضات. وما يتم من إجراءات عن طريق أي من هؤلاء النواب يعد ملزماً للمشارك، وللمشارك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحد ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزماً بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.

٢٣) ما هو شهر الاشتراك؟

هو الشهر الميلادي الذي يدفع عنه مبلغ الاشتراك.

٢٤ هل هناك مواعيد محددة لتقديم النماذج التأمينية؟

١. يتم تقديم طلب تسجيل منشأة صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ استكمال شروط الخضوع عن طريق الخدمات الإلكترونية.
٢. تقديم البيانات اللازمة عن العمال عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً الأولى من الشهر التالي لأول شهر مستحقة عنه الاشتراكات.
٣. الإشعار عن التحاق أي عامل جديد عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي لشهر التحاق العامل بالعمل.
٤. الإشعار عن كل عامل يترك العمل عن طريق الموقع الإلكتروني وذلك خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي للشهر الذي ترك فيه العامل العمل.

٢٥ هل يجوز لصاحب العمل طباعة هذه النماذج؟

الأصل أن طباعة هذه النماذج المعتمدة تتم من جانب المؤسسة، ويجوز بعد موافقة المؤسسة لصاحب العمل طباعة هذه النماذج على أن تكون شاملة البيانات الأساسية وبذات مواصفاتها، ولا يجوز بيعها وإنما تكون لاستخدامه الخاص فقط.

٢٦ ماهي الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

- حدد النظام الفئات المستثناة من الخضوع لأحكامه على النحو التالي:-
- أ. موظفو الدولة الذين يتمتعون بأنظمة معاشات التقاعد المدنية أو العسكرية.
 - ب. العامل الأجنبي الذي يعمل في هيئة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية.
 - ج. العاملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - د. البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملين في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - هـ. خدم المنازل الذين يعملون بالخدمة المنزلية.
 - و. العامل الأجنبي الذي يتم استقدمه إلى المملكة للقيام بعمل لا يستغرق إنجازه في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر كالأطباء الزائرين والمستشارين ونحوهم.
 - ز. عمال الاستصناع وهم الذين يعملون في منازلهم لحساب أنفسهم ولا يستخدمون أي عمال.

ح. أفراد أسرة صاحب العمل العاملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم. وقد أجاز النظام لعمال الاستصناع وأفراد أسرة صاحب العمل طلب الاشتراك الاختياري شأنهم في ذلك شأن أصحاب الأنشطة والمهن الحرة.

(٢٧) هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

(٢٨) ما المقصود بحصة المشترك؟

هو المبلغ الذي يتحمله العامل المشترك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره بنسبة ٩% لفرع المعاشات و ١% لفرع التعطل عن العمل. أو المبلغ الذي يؤديه المشترك اختياريًا عن كل شهر اشتراك بنسبة ١٨% من الشريحة التي يختارها.

(٢٩) ما هي شريحة الدخل التي يطلب المشترك الاختياري الاشتراك على أساسها؟

شريحة الدخل هي المبلغ الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًا من بين شرائح الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرفق بالنظام وعددها (٤٠) شريحة، تبدأ من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر الشريحة المختارة في حكم الأجر الذي يتم حساب قيمة الاشتراك على أساسه والتعويضات التي يستحقها المشترك، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

(٣٠) إذا لم يتقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

في حالة عدم تقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية يتم أولاً إنذاره وتحديد مهلة له لإزالة المخالفة بموجب محضر يحرر من قبل المكتب، وإذا رفض التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم يتم زيادة معدل الاشتراك في فرع الأخطار المهنية إلى الضعف كحد أقصى (٤%) وتأخذ هذه الزيادة حكم الاشتراكات الواجب تحصيلها.

(٣١) عند الاستعلام أو طباعة قائمة بالمشاركين لدى المنشأة تظهر رسالة راجع مسؤول النظام؟

السبب: انه في حال تجاوز عدد المشاركين ٢,٠٠٠ مشترك لا تستطيع الطباعة أو عرض المشتركين بسبب في بطء النظام فانه لا يمكن إصدار ملف لمنشأة يتجاوز عدد عمالها ٢,٠٠٠.

٣٢) في حال إيفاد المشترك في مهمة خارج المملكة هل يستمر اشتراكه في فرع الأخطار المهنية؟

المشارك الخاضع لفرع الأخطار المهنية الذي يوفد في مهمة خارج المملكة لحساب صاحب العمل، أو الذي يخصص له بإجازة دراسية خارج المملكة حتى تاريخ عودته، يوقف اشتراكه ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع (٢%) من أول الشهر التالي لتاريخ سفره ويستأنف التزامه بالسداد من أول الشهر الذي يعود خلاله للمملكة.

يستثنى من هذا الحكم الآتي:-

أ. أطقم الطائرات السعودية حيث يستمرون معاملة بفرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الخطوط.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية أثناء تواجدهم على الرحلات الدولية خارج المملكة أو أثناء توجههم من محطة الوصول إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها هذه الرحلات.

٣٣) ما هو وضع طالب الاشتراك الاختياري الذي يستخدم عمالاً؟

إذا كان طالب الاشتراك الاختياري يستخدم عمالاً، فإنه لا يقبل اشتراكه الاختياري إلا إذا سجل منشأته وكافة عماله وسدد الاشتراكات المستحقة عنهم، متى توفرت بحقهم شروط الخضوع الإلزامي للنظام.

٣٤) كيف يحدد سن المشترك وهل يجوز تعديله بعد تسجيله في المؤسسة؟

يحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة وإذا تعذر ذلك يتم تحديد السن بواسطة طبيب أو أكثر تحدده المؤسسة، ولا يجوز تعديل هذا السن بعد تسجيله ولو ظهر بعد ذلك مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفة، ويمكن تعديل السن الذي سجل به المشترك في الحالات الآتية:-
أ. إذا تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشارك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات.

ب. إذا كان المشارك قد سجل قبل العمل باللأحة، ولم يكن قد تم تسجيل سنه بموجب حفيظة النفوس أو بطاقة الأحوال المدنية أو جواز السفر (بالنسبة لغير السعودي المشارك في فرع الأخطار المهنية) أو قرار من اللجنة الطبية المختصة بالمؤسسة.

ج. في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

٣٥ متى يرفع تقرير المخالفات للمركز الرئيس للمؤسسة؟

١. إذا رفض صاحب العمل التقيد بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، أو إذا تعذر على مفتش التأمينات التحقق من ذلك.
٢. إذا أصر صاحب العمل على الامتناع عن الاشتراك عن عماله، أو ثار النزاع حول علاقة العمل أو مدة الخدمة أو الأجر الذي يتقاضاه العامل.

٣٦ عند إدخال الأجر تظهر رسالة خطأ؟

يجب التأكد انه لا يتم إدخال فاصله (،) في أجر المشترك والمفروض علامة (.) في حالة العدد الغير صحيح (العشري).

٣٧ كيف يتم تحديد أجر الاشتراك للمشاركين اختياريًا؟

يختار طالب الاشتراك شريحة الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرافق للنظام، وتعتبر هذه الشريحة هي الأجر الخاضع للاشتراك، ويشتمل الجدول على أربعين شريحة تبدأ من ١,٢٠٠ ريال حتى ٤٥,٠٠٠ ريال.

- يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة الدخل التي سبق اختيارها إلى شريحة أعلى منها مباشرة أو إلى أي شريحة أدنى من شريحته المختارة، ويلزم في الحالتين تقديم طلب تعديل شريحة الاشتراك قبل بداية السنة التأمينية أو خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الأول من تلك السنة.

- بالنسبة للمشارك الذي كانت له مدة اشتراك إلزامية وطلب الاشتراك في النظام اختياريًا فإن الاشتراك يكون على أساس شريحة الدخل التي يختارها المشارك من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١)، على أن تكون الشريحة التي يختارها مساوية أو تالية لآخر أجر اشتراك كان يتقاضاه في مدة اشتراكه الإلزامي وبما لا يتجاوز (١٠%)، فإذا وقع أجره السابق مضافاً إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.

٣٨ ما المقصود بشريحة الدخل؟

هو المبلغ الشهري الذي يختاره المشارك اختياريًا من بين شرائح الدخل المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، والذي يتم على أساسه حساب قيمة الاشتراك الشهري الذي يدفعه، وقيمة التعويضات التي قد يستحقها، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

٣٩ هل يمكن اشتراك الفئات المستثناة للنظام؟

أجاز النظام تسجيل العمال الذين يعملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي والبحارة للنظام إذا كانوا خاضعين لنظام العمل.

٤٠ ماهي الضوابط التي فرضها النظام في سبيل ضمان تسجيل العمال وسداد المستحقات؟

أوجب النظام على هذه الجهات عند تقديم صاحب العمل الذي يتعامل معها أن تلتزمه بتقديم شهادة صادرة من مكتب التأمينات الاجتماعية المختص تثبت أن منشأته مسجلة في المؤسسة وأنه أوفى بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام هذا النظام وذلك في الحالات الآتية:-

أ. عند تقديم صاحب العمل لتسليم مستحقاته وفقاً للإجراءات والقواعد المتبعة في تحصيل حقوق مصلحة الزكاة والدخل.

ب. عند تقديم صاحب العمل بأي عطاء لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة.

ج. عند تقديمه بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو إضافة أي بيان عليه.

د. عند تقديمه بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.

هـ. النظر في تصفية منشأة أو منشآت صاحب العمل.

و. التقدم إلى الجهات المختصة بطلب الموافقة على استقدام عمال من الخارج.

ز. التقدم بطلب الموافقة على الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.

٤١ ما هي المستندات التي تقدم لمن يطلب الاشتراك الاختياري؟

المستندات الواجب تقديمها هي:

أ. طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.

ب. تقديم المستند الدال على مزاوله النشاط "مالم يكن له اشتراك سابق".

ج. صورة من الهوية الوطنية أو دفتر العائلة.

د. تقرير طبي صادر من جهة علاج عامة أو إحدى الجهات العلاجية الخاصة المتعاقد معها من

قبل المؤسسة على النموذج ٢٤/لجان طبية.

٤٢ على من يطبق فرع المعاشات إلزامياً؟

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على العمال السعوديين دون تمييز في الجنس مع مراعاة الآتي:-

أ. أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.

ب. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.

ج. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.

د. إذا كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات الاجتماعية ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فيتم التعامل معه على النحو التالي:

١. في حالة استحقاقه لمعاش عن مدة اشتراكه السابقة، فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديد، أو استئناف اشتراكه في النظام (ويتم في هذه الحالة إيقاف صرف المعاش له، متى كانت سنه أقل من الخامسة والستين). أما إذا كان العامل قد بلغ سن الخامسة والستين أو تجاوزها في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة العمل الجديدة.

٢. إذا كان العامل غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كان سنة في تاريخ عودته إلى العمل (أي له مدة اشتراك سابقة لم يصرف عنها التعويض).

٤٣) عند استبعاد مشترك تظهر رسالة أجور المشترك لم تعتمد؟

الحل: مراجعة مكتب التأمينات قسم الاشتراكات لاعتماد أجور المشترك.

٤٤) عند الدخول على حسابي تظهر لي رسالة صلاحية المستخدم انتهت؟

السبب: استبعاد مشرف المنشأة أو استقالته من الخدمة.

الحل: التسجيل والاشتراك في الخدمة من جديد.

٤٥) عند إضافة مشتركين تظهر رسالة راجع مسؤول النظام؟

السبب: عدم حفظ بيانات المتصل.

الحل: يجب عليه إدخال رقم الجوال الصحيح للمشارك، وعدم تكرار الرقم.

٤٦) إضافة المشترك الغير سعودي بأثر رجعي؟

المشارك غير السعودي لا يضاف بأثر رجعي، يضاف بتاريخ الشهر الحالي أو تاريخ اليوم.

٤٧) من هو المشترك الاختياري؟

هو الذي أجاز له النظام الاشتراك بفرع المعاشات من السعوديين من الفئات التالية:-

١. المشتغل بالمهن الحرة كالطبيب والمهندس والمحامي وصاحب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
- ب. الذي يمارس لحسابه أو بالمشاركة مع غيره نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
- ج. الحرفي مثل الحداد والنجار والسباك ونحوهم.
٢. العامل خارج المملكة الذي لا يرتبط بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
٣. المشترك الذي توقف اشتراكه الإلزامي في فرع المعاشات لخروجه عن نطاق التطبيق الإلزامي.
٤. السعودي الذي يعمل في البعثات الدولية والسياسية والعسكرية الأجنبية بالمملكة إذا لم يخضع للنظام إلزامياً.

٤٨) على من يطبق فرع الأخطار المهنية المقرر في هذا النظام؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال سعوديين وغير السعوديين.

٤٩) هل يحق لصاحب العمل أو المشترك الاعتراض على القرار الصادر من أي مكتب من مكاتب

المؤسسة؟

يحق لصاحب العمل أو المشترك أو من يقوم مقامهما الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في مسألة الخضوع وعدم الخضوع للنظام أو تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار (المحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مدير المكتب ومجلس الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة من المحافظ).

٥٠) عند وجود مخالفات من قبل صاحب العمل ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله - طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إزالتها، ويحدد له المدة الكافية لإزالتها، مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل إليه بالبريد الرسمي، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة يوجه إليه إنذاراً رسمياً يحدد مهلة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى لجان المخالفات فور اكتشاف المخالفة.

٥١) ما الحكم إذا توقف المشترك الاختياري عن السداد بسبب انتهاء النشاط؟

إذا انتهى النشاط الذي سجل المشترك الاختياري على أساسه ينهي اشتراكه بنهاية الشهر الذي انتهى فيه النشاط إن كان قد سدد الاشتراك عنه، أو من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك إن كان قد توقف من قبل، أما إذا تبين أنه قد استمر في سداد الاشتراكات إلى ما بعد تاريخ توقف النشاط فإنه ترد إليه الاشتراكات التي دفعها عن الأشهر التالية لذلك التاريخ.

٥٢) ما المقصود بسنة الاشتراك؟

هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من محرم أو يناير حسب التقويم المتبع في السداد.

٥٣) ماهي الجهة التي خولها النظام النظر في المخالفات وتحديد العقوبات؟

نص النظام على أن يتم إنشاء لجان للتحقيق في المكاتب تكون مهمتها النظر في المخالفات وتحديد العقوبات، ويصدر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من محافظ المؤسسة، وأجاز النظام لصاحب الشأن الاعتراض على القرار في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار.

٥٤) هل تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل أو إفلاسه أو انتهاء نشاطه أو بيع المنشأة ونحو ذلك؟

لا تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل إذا انتهى نشاط صاحب العمل نهائياً بسبب الوفاة وتكون مسؤولية الورثة تضامنية للوفاء بهذه المستحقات كل في حدود ما آل إليه من التركة، كما لا تنقضي مستحقات المؤسسة بإشهار إفلاس صاحب العمل أو صدور الحكم بإعساره، أو ترك صاحب العمل نشاطه بصورة فعلية لأي سبب من الأسباب أو انقضاء المنشأة ودخولها في دور التصفية أو حل المنشأة أو إدماجها في غيرها، أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وغير ذلك من التصرفات، ويكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة التي نشأت قبل حدوث أي من الوقائع المشار إليها، أما المستحقات التي تنشأ بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

ملاحظة هامة:

لا يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به نظام التأمينات الاجتماعية، حيث أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٥٥ هل يمكن إعفاء صاحب العمل من سداد غرامات التأخير؟

يتم إيقاف حساب غرامات التأخير متى بلغت نسبة (١٠٠%) من الاشتراكات التي استحققت عنها تلك الغرامات.
ويجوز للمؤسسة الإعفاء وفق ضوابط محددة.

٥٦ عند الدخول على حسابي تظهر لي رسالة حسابك في النظام مقفل؟

السبب: إدخال كلمة السر ٥ مرات بشكل خاطئ.
الحل: إعادة تفعيل كلمة السر من جديد من خلال الضغط على هل نسيت كلمة السر.

٥٧ لدي عامل تعرض لإصابة عمل قبل حصوله على رقم الاشتراك فما هو العمل حيال ذلك؟

العامل غير السعودي يحصل على رقم اشتراك فور دخوله المملكة ويلزم صاحب العمل الدخول على التأمينات أون لاين واستكمال بياناته، وفي حال حدوث إصابة قبل الحصول على رقم اشتراك لأي سبب كان يتم مراجعة أقرب مكتب من مكاتب المؤسسة.

٥٨ ما المقصود بفروع صاحب العمل؟

هي المقار المتعددة التي يباشر من خلالها صاحب العمل نشاطاً واحداً.

٥٩ هل يجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط؟

يحق للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية:-
أ. إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره.
ب. إذا توقف صاحب العمل عن أداء الأقساط المستحقة في مواعيدها.
ج. إذا توقف صاحب العمل عن سداد الاشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها.
د. إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع كما في حالة الإفلاس، التصفية أو إنهاء النشاط، الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد، التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناءً على طلب أي دائن سواء كان التغيير إدارياً أو قضائياً، أو وفاة صاحب العمل الذي يمتلك منشأة فردية. ويترتب على الإلغاء وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء، وفي حالة عدم الوفاء خلال هذه الفترة يكون للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري.

٦٠ هل يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر؟

نعم يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر بحد أقصى شهراً آخر إذا تبين استعداده للاستجابة.

٦١ ما المقصود بمدة التأخير؟

هي عدد أشهر التأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لسداد الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهراً كاملاً.

٦٢ الدخول خاطئ أو مضي وقت على دخولك بدون فاعلية الرجاء المحاولة مره أخرى؟

السبب: تظهر هذه الرسالة في حالة عدم التحرك في أي شاشة ما أو كتابة أي حقل بعد مضي ١٥ ثانية.
الحل: من إعدادات المتصفح من جهازك احذف الكوكيز (ملفات الارتباط) - احذف الملفات - امسح المحفوظات.

٦٣ هل يقرر النظام عقوبة ضد صاحب العمل المخالف لأي حكم من أحكام النظام؟

فرض النظام عقوبة ضد صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه بغرامة مالية لا تزيد على مبلغ (٥,٠٠٠) لمخالفة نظام التأمينات الاجتماعية و (١٠,٠٠٠) ريال لمخالفة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ويتم مضاعفة هذا الحد في حالة عودة صاحب العمل إلى نفس المخالفة، كما أن هذه الغرامة تتعدد بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٦٤ ما الإجراء المتبع بالنسبة للعمال الجدد أو الذين يتركون العمل مستقبلاً؟

يجب على صاحب العمل إبلاغ المكتب المختص بكل عامل جديد يلتحق بالعمل وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي التحق خلاله العامل بالعمل على الأكثر. وإشعار المكتب بكل عامل يترك العمل، وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي ترك فيه العامل العمل على الأكثر، ويتم الإبلاغ على النموذج المعتمد لذلك.

ويجوز للعامل في حالة تقاعس صاحب العمل عن تسجيله أن يتقدم إلى المكتب المختص طالباً تسجيله وذلك بعد فوات المدة المحددة لصاحب العمل للإبلاغ عن التحاق عامله، ويلزم صاحب العمل بتسجيل العامل متى توفرت بحقه شروط التسجيل.

٦٥) كيف يتم حساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم أو بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو نسبة من حجم الإنتاج أو المبيعات؟

بالنسبة للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم يتم ضرب (أجره اليومي $\times 30$) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الخاضع للاشتراك، وبالنسبة لمن يتقاضى أجره بالساعة يتم حساب (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً على أنها شهر.
أما من يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو بنسبة من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج فيحسب أجره على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة.
وبالنسبة للمشارك الجديد فيتم حساب أجره على أساس أخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أساساً للحساب.

٦٦) هل هناك اختلاف في المدد التي تؤهل الاستحقاق بالنسبة للمشارك الاختياري عن المشارك الإلزامي؟

لقد أورد النظام بعض الفروقات فيما يتعلق بالمدد المؤهلة للاستحقاق نحددها في النقاط التالية:-
١. لا يجوز للمشارك الاختياري الذي توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهر أن يطلب صرف معاش التقاعد المبكر (قبل بلوغ سن الستين) إلا إذا أثبت انتهاء النشاط الذي تم اشتراكه في النظام على أساسه.
٢. إذا كانت سن المشارك الاختياري أقل من الخمسين في بداية الاشتراك تكون المدة المؤهلة لاستحقاق معاش العجز غير المهني لا تقل عن (١٢) شهر متصلة أو ١٨ شهر متقطعة، أما إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشارك هذه السن فإن المدة المؤهلة لصرف معاش العجز غير المهني يجب أن لا تقل عن (٢٤) شهراً متصلة أو (٣٦) شهراً متقطعة، وأن يكون من شأن هذا العجز أن يحول كلية وبصفة مستمرة بين المشارك ومزاولة النشاط.
٣. إذا بدأ الاشتراك في النظام اختياريًا بعد بلوغ سن الخمسين فإن المدة التي تؤهل أفراد العائلة لصرف معاش الوفاة تكون (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة وقبل بلوغ سن الخمسين يجب ألا تقل مدة الاشتراك عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) شهور متقطعة.

٦٧) هل هناك فئات غير مستثناة من الخضوع للنظام من العاملين في الأعمال الزراعية أو الرعي أو فوق السفن البحرية للصيد أو النقل؟

الأصل أن كل من يعمل في الغابات أو فلاحه الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد لا يخضع للنظام، ويستثنى من ذلك العاملون في تلك الأنشطة من الفئات التالية:-
١. المشتغلون في المنشآت التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
٢. الخاضعون لنظام العمل.

٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام استثمار المال الأجنبي.
٥. العاملون في المنشآت الفردية التي يحددها المحافظ.

٦٨ هل يجوز تحصيل الاشتراك عن الزيادة التي حصل عليها المشترك بعد سن الخمسين؟

أوضح النظام عدم جواز تحصيل أية اشتراكات عن الزيادات التي تطرأ على اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود نسبة (١٠%) من السنة السابقة عليها، أما المشترك الذي لم يطبق عليه هذا الحكم فيجب ألا يتجاوز المتوسط (١٥٠%) من الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك.

٦٩ ما هو الأجر الأساس؟

هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أيّاً كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية. ويعتبر في حكم الأجر الأساس العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواءً اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

٧٠ ما هو الإجراء المتبع إذا انتهى نشاط صاحب العمل وعليه مستحقات للمؤسسة؟

يتقدم صاحب العمل إلى المؤسسة بطلب تسوية وضع منشأته التأميني.

٧١ من هو المشترك؟

المشترك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواءً كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

٧٢ هل يجوز للمشارك العمل لدى صاحبي عمل خاضعين للنظام؟

ليس هناك ما يمنع نظاماً من أن يجمع المشترك بين عملين خاضعين للنظام في وقت واحد.

٧٣) ماهي معايير قبول الزيادة في الأجر الخاضع للنظام؟

إذا كان سن المشترك أقل من الخمسين يتم قبول أية زيادات تكون على الأجر المسجلة، أما إذا بلغ سن الخمسين أو تجاوزها فإن نسبة الزيادة المسموح بها هي (١٠%) من الأجر المسجل في السنة السابقة ويستمر الالتزام بهذه النسبة حتى تاريخ نهاية مدة اشتراكه، ولا يخضع ما يجاوز هذا القدر لحسم الاشتراك، واستثناء من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠%) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معاً وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:-

أ. الزيادة في أجور المشتركين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
ب. الزيادة في أجور الاشتراك التي يحددها صاحب العمل للعامل العائد للعمل وله مدة اشتراك سابقة كان يتقاضى خلالها أجور اشتراك أقل، متى كان الأجر الجديد الذي حدده صاحب العمل يبلغ (١,٥٠٠) ريال فأقل.

ج. إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١,٥٠٠) ريال كما يزيد عن آخر أجر اشتراك كان يتقاضاه العامل من عمله السابق بنسبة تزيد عن (١٠%) تضاف نسبة مئوية مركبة قدرها (٤%) من الأجر السابق يزيد بها هذا الأجر سنوياً على سبيل الاقتراض، محسوبة عن السنوات الكاملة التي تقع بين تاريخ ترك العمل السابق وتاريخ العودة للاشتراك، ويسجل العامل بالأجر الناتج بعد إضافة الزيادة الافتراضية، أو يسجل بأجره السابق مضافاً إليه (١٠%) أي الأجرين أكبر، على ألا يتجاوز الأجر الذي سجل به، الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير.

٧٤) ما هو المبلغ الذي يتم تقسيطه؟

المبلغ الذي يتم تقسيطه يشمل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسددها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط، وغرامة التأخير المستحقة على الاشتراكات التي لم تسدد حتى تاريخ صدور القرار، وغرامة التأخير عن كل قسط من تاريخ استحقاقه حتى تمام سداده، على أن لا تتجاوز هذه الغرامات نسبة (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات.

ولا يخل قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المستحقات دفعة واحدة أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيد أدائها.

^١ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٠٨م أتاحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل رفع وتعديل أجور العاملين السعوديين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة فما فوق، ونقل رواتبهم عن ٤٠٠٠ ريال بحيث يتم رفعها دون التقيد بنسبة ١٠٪ بما يكمل الأجر الشهري المحدد في برنامج نطاقات والبالغ ٤٠٠٠ ريال.

وأوضحت أن التعديلات الجديدة تمثلت في استثناء تطبيق نصوص اللانحة من ناحية إمكانية تعديل ورفع أجور العاملين السعوديين الذين تجاوزوا سن الخمسين إلى ٤٠٠٠ ريال بعد أن كانت ٣٠٠٠ ريال دون التقيد بنسبة ١٠٪، مشيرة إلى أنه بإمكان صاحب العمل الآن تعديل أجور العاملين السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الذين تقل أجور اشتراكاتهم عن ٤٠٠٠ ريال في أي وقت خلال السنة. لافتة أن القرار يشمل المشترك الاختياري الذي التحق بعمل خاضع للاشتراك الإلزامي.

٧٥) في حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته كيف يتم السداد وتقديم النماذج؟

أ. في حالة تعدد فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً، فإن مجموع الفروع التي تقع في دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد، أما الفروع التي تقع في دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل، ويتم السداد وتقديم النماذج عن كل فرع على حدة، ويمكن السداد مركزياً.

ب. في حالة تنوع أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالي مستقل، فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل، حتى لو وقعت هذه الأنشطة في دائرة مكتب واحد مع جواز قبول السداد المركزي من جانب صاحب العمل أو اعتبار كل فروع وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، مع ملاحظة أنه لن تمنح الشهادة لصاحب العمل إلا إذا أوفى بجميع التزاماته تجاهها جميعاً.

٧٦) هل يجوز تصحيح أجر الاشتراك المسجل؟

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الاشتراك المسجل، إلا إذا قدم طلب التصحيح خلال السنة التأمينية التي أدى خلالها الاشتراك، أو خلال الأشهر الثلاثة الأولى من السنة التالية لها على الأكثر.

٧٧) هل يمكن الاستبعاد قبل اعتماد الأجور السنوية؟

لا بد لصاحب العمل من اعتماد الأجور السنوية لجميع العاملين قبل إجراء الاستبعاد.

٧٨) ماهي الأحكام التي تطبق على المشترك اختياريًا؟

يطبق على المشترك الاختياري ذات الأحكام التي تطبق على المشترك الإلزامي إلا ما أستثنى بنص خاص في النظام.

٧٩) ماهي التغطية التأمينية التي يحصل عليها المشترك؟

يتوفر لدى المشترك السعودي ثلاثة تغطيات تأمينية كالتالي:

١. تغطية تأمينية تتمثل في فرع المعاشات.
 ٢. تغطية تأمينية تتمثل في فرع الأخطار المهنية.
 ٣. تغطية تأمينية تتمثل في فرع التعطل عن العمل.
- تضمن التغطية التأمينية للمشارك غير السعودي في فرع الأخطار المهنية فقط.

٨٠) كيف يتم التعامل مع صاحب العمل الذي لديه أكثر من نشاط من حيث تحديد تاريخ بدء الاشتراك في النظام؟

إذا كان لصاحب العمل أكثر من نشاط، وكل واحد من هذه الأنشطة اكتسب الشخصية الاعتبارية وله ذمة مالية مستقلة، فإن كل نشاط من تلك الأنشطة يتم التعامل معه كصاحب عمل مستقل (منشأة مستقلة) من حيث تاريخ بداية الاشتراك. أما إذا لم يكن لكل نشاط الصفات السابق ذكرها فإن مجموع فروع وأنشطة صاحب العمل تعتبر واحدة طالما كان مالكة شخصاً واحداً.

٨١) في حالة إعارة المشترك أو الإجازات أو مدد الغياب بدون أجر أو مدة الإجازة الدراسية هل يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات؟

في حالة إعارة المشترك التابع لمنشأة خاضعة لنظام للعمل بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار علاقته بالمنشأة الأولى، فإن المنشأة الأولى تستمر في تقديم النماذج والسداد مع إمكانية الاتفاق مع المنشأة المستعيرة حول طريقة استرداد ما أدته، وإذا كانت الإعارة لمنشأة خاضعة للنظام فإن المنشأة المستعيرة هي التي تلتزم بتقديم النماذج والسداد كما لو كان المشترك أحد عمالها. يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن فترات الإجازات بأنواعها المرخص بها بموجب نظام العمل.

٨٢) هل يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير عن المدة المطلوب تسجيلها بأثر رجعي؟

يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير بحد أقصى (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة التي تعادل (١٨%) من الأجر المحدد عن كل شهر من أشهر المدة المطلوب تسجيلها مع مراعاة الآتي:-

أ. في حالة ثبوت قيام صاحب العمل بحسم حصة اشتراك العامل واحتفظ بها لنفسه ولم يتم بتوريدها إلى المؤسسة يتم فرض غرامة التأخير (٢%) عن كل شهر بدون حد أقصى.
ب. المنشآت التي تتقدم بنفسها للتسجيل ويتم إخضاعها وعمالها للنظام لأول مرة وكان يجب خضوعها للنظام بأثر رجعي، فإنه يجوز إعفاؤها من كل أو بعض الغرامات.

٨٣) ما معنى الرسالة التي تظهر لي وتقول: لا يمكن الاستمرار لوجود الرقم في مسار العمل؟

تعني بان للمشارك معاملة لم تنتهي بعد، أي لم يتم اعتماد المعاملة. لعمل الاستبعاد له يجب أولاً إنهاء المعاملة الخاصة به وهي طلب الإضافة وتتم بمراجعة المكتب.

٨٤) ما هو الأجر الذي يخضع للاشتراك؟

الأجر الذي يخضع للاشتراك هو الأجر الأساسي مضافاً إليه بدل السكن سواء كان نفدياً أو عينياً قبل حسم أية استقطاعات مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاء الإداري أو الغرامات أو حسم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر، ويتم حساب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل خلال السنة التأمينية كالآتي:

في حال لم يطرأ على الأجر المسجل في يناير أي تعديل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في يناير من كل سنة ولو كان عقد العمل موقوفاً أو أجر المشترك لا يكفي لسداد حصة الاشتراك، وتعتبر الحصة المسددة في هذه الحالة في حكم القرض. في حال أن المشترك التحق بالعمل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس الأجر للشهر الأول في الخدمة وذلك حتى نهاية السنة التأمينية ثم يعامل بعد ذلك على أساس الشهر الأول من أجر بداية السنة التأمينية مالم يطرأ تعديل في الأجر خلال تلك السنة. في حال تم تثبيت الأجر أول السنة التأمينية وطرأ أي تعديل على أجر الاشتراك خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الشهر الذي تم فيه التعديل وذلك حسب الضوابط المنظمة لذلك.

٨٥) ما المقصود بأجر الاشتراك؟

هو أجر العامل المشترك إلزامياً الذي يؤدي عنه الاشتراك الشهري.

٨٦) هل يمكن للمتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية وما شروط ذلك؟

من تقاعد من موظفي الدولة سواء المدنيين أو العسكريين والتحق بعمل في القطاع الخاص فإنه يخضع للنظام إلزامياً، كما يجوز له طلب الاشتراك الاختياري إذا كان من أصحاب المهن أو الحرف، أو من الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، أو من العاملين خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، أو من الذين يعملون في البعثات الدولية الموجودة داخل المملكة ولم يكن خاضعاً للنظام إلزامياً.

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية:

أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يسأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنه دون سن الخامسة

والسنتين، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.

ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته.

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

٨٧) ما الحكم إذا ثبت تسجيل أي من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

إذا ثبت تسجيل أي عامل من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام أو عامل غير سعودي لفرع المعاشات أو أن التسجيل قد شابه أي من المخالفات، يتم إلغاء مدة الاشتراك مع رد الاشتراكات وتسجيل مخالفة على صاحب العمل.

٨٨) ما المقصود بالمنشأة؟

هي الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.

٨٩) كيف يتم سداد الاشتراكات؟

يتم سداد الاشتراكات والغرامات والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة عن طريق نظام سداد من خلال "أجهزة الصراف الآلي، الهاتف المصرفي، الإنترنت المصرفي" أو عن طريق فروع البنوك، أو عبر أجهزة الإيداع النقدي، وتؤدي خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق.

٩٠) هل يحق للمشارك تسجيل أي مدة اشتراك سابقة بأثر رجعي؟

سبق للمؤسسة أن منحت مهلة سنة اعتباراً من ١/٠١/٢٠١٨ هـ وذلك لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي سابقة على انتهاء هذه المهلة، وبعد انتهاء هذه المهلة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

أ. توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تفتتح بها المؤسسة.
ب. لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل وذلك كحد أقصى.

(٩١) كيف يتم التسجيل في النظام؟

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة لذلك ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الخدمات الإلكترونية. كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

(٩٢) في حالة عدم قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير ما الإجراء المتبع لذلك؟

- إذا لم يتم قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق جاز للمؤسسة اتخاذ إجراءات استصدار أمر قضائي بالحجز والتنفيذ الجبري على أموال صاحب العمل بعد إنذاره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها (١٥) يوماً التالية لسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، تبدأ بعدها في اتخاذ الإجراءات أو أن تمنحه مهلة أخرى على ضوء ما يتبين لها من ظروفه.
- يتم اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية بعد الحصول على أمر قضائي على أية أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو غير حكومية أو فرد.
- ولا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعاً للمهلة المحددة أعلاه، وعليه في حالة رغبته بإيقاف سريان غرامات التأخير أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب وفي حالة قبول اعتراضه ترد إليه، وإذا ما رفض الاعتراض فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه في حدود ما أداه.
- ولا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الغرامات بمرور الزمن مهما كانت الأسباب، ولا تنقضي بوفاء صاحب العمل أو حل المنشأة أو تصفيتها أو دمجها مع غيرها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وفي حالة وفاة صاحب العمل فإن مسؤولية الورثة تكون تضامنية في حدود ما آل إلى كل وريث من الشركة، أما في حالة التصرف في المنشأة فيكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع المستحقات السابقة على تاريخ التصرف أما المستحقات الجديدة فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده.

٩٣) كيف يتم حساب الاشتراكات؟

يتم حساب الاشتراكات على أساس الأجر الأساسي مع بدل السكن النقدي حسب القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل، أو بدل السكن العيني إذا قدم للعامل سكن بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين، على أن لا يتجاوز مجموع الأجر (الأساسي و بدل السكن) مبلغ ٤٥,٠٠٠ ريال.

٩٤) ما هو رقم اشتراك صاحب العمل؟

هو رقم تسجيل صاحب العمل أو فروع له لدى المؤسسة.

٩٥) ما المقصود برقم المشترك؟

هو رقم التسجيل الثابت للمشارك لدى المؤسسة.

٩٦) ما المقصود بلفظ المشارك الوارد في النظام؟

- أ. المشارك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواء كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.
- المشارك بصفة إلزامية هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.
- ب. المشاركون بصفة اختيارية، وهم السعوديون الذين أجاز لهم النظام حق طلب الانتفاع بفرع المعاشات من الفئات التالية:
- المشتغلون بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وأصحاب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
 - الذين يمارسون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
 - الحرفيون مثل الحدادين والنجارين والسباكين ونحوهم.
- ج. العاملون خارج المملكة من السعوديين غير المرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
- د. المشاركون الذين توقف اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات لخروجهم عن نطاق التطبيق الإلزامي وأبدوا رغبتهم في الاستمرار في الاشتراك.

مجموعة ٢: الاشتراكات - ١٠٠ سؤال

(١) هل يجوز لصاحب العمل تحديث أجور المشتركين خلال السنة التأمينية؟

- نعم، أجاز النظام لأصحاب العمل بتعديل أجر الاشتراك على ضوء ما يطرأ عليه من تعديل خلال السنة التأمينية لمن هم دون سن الخمسين وفق الضوابط الآتية:
- يشترط لتحديث الأجور بشكل شهري أن تكون أجور المنشأة قد تم تحديثها بداية السنة التأمينية.
 - يجب أن يقوم صاحب العمل بتعبئة حقول الأجر للمشارك المراد تغيير أجره.
 - يكون تعديل الأجر للشهر الذي تم فيه تقديم الطلب، ولا يمكن تعديل الأجر لشهر يسبق شهر تقديم الطلب أو للشهر الذي يليه.
 - عند تخفيض أجر المشترك، يجب ألا يقل الأجر المخفض عن الأجر المسجل في ملف حماية الأجور.

(٢) هل يجوز للمشارك الاختياري طلب إيقاف اشتراكه؟

- نعم يجوز له طلب إيقاف الاشتراك ويعتبر متوقفاً في حال توقفه عن السداد فعلاً اعتباراً من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك.

(٣) هل يمكن للمشارك الحصول على بيان بمدة اشتراكه المسجلة في النظام؟

- نعم يحق للمشارك الحصول على بيان يوضح مدة اشتراكه المسجلة في النظام وأصحاب العمل الذين عمل لديهم والأجر المسجل له، كما يجوز لأفراد عائلته في حال وفاته طلب هذا البيان، ولا يستخدم إلا للغرض الذي صدر من أجله.

(٤) هل يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة؟

- نعم، يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة، ولا يحرمه ذلك من الاستفادة من إمكانية طلب الضم، ويبقى حقه في ذلك قائماً، ويعتبر العمل الذي عاد له من جديد هو النظام الأخير.

٥) من هم الذين يجب اشتراكهم في النظام بصفة إلزامية؟

- المشتركون في النظام بصفة إلزامية هم:
- العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
 - العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.
 - العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.
 - يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العاملين دون تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.
 - يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون تمييز في الجنس، بشرط أن يكون العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.

٦) هل يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل؟

نعم يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل، وهذا ما يعرف بالازدواج التأميني ويحسب له شهر اشتراك واحد بمجموع الأجر التي يتقاضاها من أصحاب العمل، على ألا يتجاوز مجموع الأجر ٤٥,٠٠٠ ريال.

٧) ما هو الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك وما هو الحد الأقصى؟

الحد الأدنى لأجر الاشتراك في فرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات (٤٠٠) ريال، والحد الأقصى للاشتراك هو (٤٥,٠٠٠) ريال.

٨) ما هو السن النظامي بالنسبة للمشارك الاختياري؟

يشترط أن تكون سن طالب الاشتراك الاختياري (١٨) سنة على الأقل ودون سن الستين، وبالنسبة لمن كانت له مدة اشتراك في النظام السابق فإنه يحق له طلب الاشتراك الاختياري مهما كان سنة في تاريخ طلب الاشتراك.

٩) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يعمل لدى صاحب عمل في وقت واحد؟

إذا كان العامل ملتحقاً لدى صاحب عمل في آن واحد، فإن كل صاحب عمل يلتزم بدفع الإشتراك المستحق عن العامل، ثم يحسب له معاش على أساس مجموع الأجور التي حصل عليها المشارك من أصحاب الأعمال.

١٠) إذا قام صاحب العمل بحسم الإشتراكات من عماله ولم يقدّم بأدائها إلى المؤسسة ماذا يترتب على ذلك؟

إذا ثبت أن صاحب العمل قد حسم الإشتراكات من أجور عماله ولم يقدّم بتوريدها للمؤسسة، فإنه يلزم بأدائها مع حصته المقررة نظاماً، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم متى توافرت فيهم شروط الخضوع للنظام، كما تفرض عليه غرامات التأخير. وإذا تبين أن أيّاً من العمال الذين حسمت من أجورهم الإشتراكات لا تتوفر بحقهم شروط الخضوع فإنه يتم إشعار صاحب العمل بعدم إمكانية الإشتراك عنهم في النظام وأن عليه إعادة ما تم حسمه من أجور العمال إليهم.

١١) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يردّه إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الإشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١/٠١/٢٠١٤ هـ أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الإشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

١٢) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للإشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشارك. قيمة الإشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشارك، ويقع دفعها بالكامل على المشارك.

١٣) من هو المشارك الإلزامي؟

هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.

١٤ هل يحصل الإشتراك عن شهر الالتحاق بالعمل وشهر الخروج منه؟

يتم تحصيل الإشتراك عن الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل على أساس أنه شهر كامل، ولا يتم تحصيل الإشتراك عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة إلا إذا انتهت الخدمة في نهاية اليوم الأخير من الشهر، غير أنه إذا انتهت الخدمة في شهر الدخول فإنه يلزم تحصيل الإشتراك المستحق عن كامل هذا الشهر.

١٥ ما هو الحد الأقصى والحد الأدنى لأجر الإشتراك؟

يكون الحد الأقصى لأجر الإشتراك (٤٥,٠٠٠) ريال، ويجوز لللائحة زيادة هذا الحد تبعاً لمستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى والحد الأدنى لفرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال ولفرع الأخطار المهنية (٤٠٠) ريال.

١٦ كيف يتم تحديد الأجر الخاضع للإشتراك اختيارياً؟

تضمن النظام جدولاً محدداً لشرائح الدخل التي يحق للمشارك الذي لم يكن لديه اشتراك إلزامي سابق الاختيار من بينها، وتبدأ هذه الشرائح من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، يتم ضرب الشريحة التي يختارها في نسبة (١٨%) بالكامل ويتحملها المشارك. فلو فرضنا أن المشارك طلب الإشتراك على فئة (٥,٠٠٠) ريال (فتكون هذه الفئة هي أجر الإشتراك الخاضع للنظام) ويكون الإشتراك الواجب أدائه للمؤسسة $5,000 \times 18\% = 900$ ريال شهرياً.

١٧ ماذا يشمل التفيتش الميداني؟

يشمل التفيتش الميداني كافة المجالات المتعلقة بتطبيق النظام واللائحة وبخاصة التأكد من تسجيل كافة العمال وبأجورهم الحقيقية.

١٨ كيف يحسب الأجر الخاضع للإشتراك إذا كان المشارك يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا عمل المشارك لدى (صاحبي عمل) في وقت واحد، فإن كل صاحب عمل ملتزم بسداد الإشتراكات على أساس الأجر الذي يحصل عليه من كل منهما بحيث لا يجوز أن يزيد مجموع الأجرين عن (٤٥,٠٠٠) ريال، وإذا زاد مجموعهم عن هذا القدر يتم تخفيض ما يخضع للإشتراك بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوباً لمجموع الأجور، فلو فرضنا أن المشارك يحصل على أجر من صاحب العمل (أ) مقداره (٣٠,٠٠٠) ريال ويحصل في ذات الوقت على أجر من صاحب العمل (ب) مقداره

(٣٥,٠٠٠) ريال فإن مجموع الأجرين (٦٥,٠٠٠) ريال يتم تخفيضه إلى (٤٥,٠٠٠) ريال، ويكون القدر الواجب أداء الاشتراكات على أساسه كالتالي:-

$$\text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (أ)} = 65,000 \div (45,000 \times 30,000) = 20,769,24 \text{ ريال.}$$

$$\text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (ب)} = 65,000 \div (45,000 \times 35,000) = 24,230,80 \text{ ريال.}$$

١٩) متى يدفع المشترك اختيارياً اشتراكاته؟

يلتزم المشترك بأن يدفع الاشتراك المستحق عن كل شهر مقدماً خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من هذا الشهر، ويجوز قبول سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدماً.

٢٠) كيف يتم تحديد سنة الاشتراك للمشارك اختيارياً؟

سنة الاشتراك بالنسبة للمشاركين اختيارياً هي سنة ميلادية تبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

٢١) كيف يثبت صاحب العمل واقعة السداد؟

يتم إثبات واقعة السداد عن طريق كشف الحساب الصادر من البنك الذي يوضح عملية السداد. ملاحظة: إذا كان أي يوم من الأيام الخمسة الأخيرة من مهلة السداد أيام عطلة رسمية يتم تمديد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات بعدد مماثل لها بحد أقصى خمسة أيام.

٢٢) من هو صاحب العمل؟

هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر، ممن يسري بشأنه الاشتراك الإلزامي، وذلك بموجب عقد مهما كانت مدته أو طبيعته أو شكله مقابل أجر.

٢٣) ما المقصود بحصة صاحب العمل؟

هو المبلغ الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك بنسبة ٩% لفرع المعاشات، ونسبة ٢% لفرع الأخطار المهنية، ونسبة ١% لفرع التعطل عن العمل من الأجر الخاضع للاشتراك.

٢٤) هل يجوز استمرار اشتراك العاملين الذين انتهى اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات؟

أجاز النظام لمن كان مشتركاً في فرع المعاشات بصفة إلزامية ثم توقف اشتراكه، أن يطلب الاستمرار في الاشتراك اختيارياً بقصد استكمال المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، بشرط أن يتقدم بطلب بذلك يتعهد فيه بدفع كامل الاشتراكات التي يتوجب دفعها على كل من صاحب العمل أو العامل أي ما مجموعه (١٨%) من شريحة الدخل التي يختارها ويشترط رد تعويض الدفعة الواحدة إذا كان قد صرفه في ظل النظام الجديد أي بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ.

٢٥) ماهي صلاحيات مفتشي التأمينات؟

أ. الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكلة إليهم.
ب. فحص السجلات والأوراق والملفات، وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحه على العمال، والحصول على صور هذه المستندات إذا لزم الأمر.
ج. سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال في أي من الموضوعات المتعلقة بمهمته، وله أن يحرر بها محضراً إذا اقتضى الأمر ذلك.

٢٦) هل يجوز تعديل فئة الاشتراك الاختياري زيادة أو خفضاً؟

نعم أجاز النظام للمشارك الاختياري تعديل شريحة الدخل التي اختارها زيادة أو خفضاً بشرط تقديم طلب التعديل قبل بداية السنة التأمينية التالية أو خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من أول الشهر في هذه السنة.

٢٧) هل يحق للمشارك الاختياري أن ينيب غيره في التعامل مع المؤسسة؟

يجوز للمشارك أن يحدد اسم أو أسماء من ينوبون عنه في مجال إجراءات تنفيذ النظام، ونماذج توقيعهم وبصفة خاصة في مجال تقديم المستندات، واستيفاء النماذج والإبلاغ عن الوقائع الموجبة لاستحقاق التعويضات. وما يتم من إجراءات عن طريق أي من هؤلاء النواب يعد ملزماً للمشارك، وللمشارك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحد ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزماً بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.

٢٨) ما هو شهر الاشتراك؟

هو الشهر الميلادي الذي يدفع عنه مبلغ الاشتراك.

٢٩) هل هناك مواعيد محددة لتقديم النماذج التأمينية؟

١. يتم تقديم طلب تسجيل منشأة صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ استكمال شروط الخضوع عن طريق الخدمات الإلكترونية.
٢. تقديم البيانات اللازمة عن العمال عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً الأولى من الشهر التالي لأول شهر مستحقة عنه الاشتراكات.
٣. الإشعار عن التحاق أي عامل جديد عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي لشهر التحاق العامل بالعمل.
٤. الإشعار عن كل عامل يترك العمل عن طريق الموقع الإلكتروني وذلك خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي للشهر الذي ترك فيه العامل العمل.

٣٠) هل يجوز لصاحب العمل طباعة هذه النماذج؟

الأصل أن طباعة هذه النماذج المعتمدة تتم من جانب المؤسسة، ويجوز بعد موافقة المؤسسة لصاحب العمل طباعة هذه النماذج على أن تكون شاملة البيانات الأساسية وبذات مواصفاتها، ولا يجوز بيعها وإنما تكون لاستخدامه الخاص فقط.

٣١) ماهي الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

- حدد النظام الفئات المستثناة من الخضوع لأحكامه على النحو التالي:-
- أ. موظفو الدولة الذين يتمتعون بأنظمة معاشات التقاعد المدنية أو العسكرية.
 - ب. العامل الأجنبي الذي يعمل في هيئة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية.
 - ج. العاملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - د. البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملين في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - هـ. خدم المنازل الذين يعملون بالخدمة المنزلية.
 - و. العامل الأجنبي الذي يتم استقدامه إلى المملكة للقيام بعمل لا يستغرق إنجازه في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر كالأطباء الزائرين والمستشارين ونحوهم.
 - ز. عمال الاستصناع وهم الذين يعملون في منازلهم لحساب أنفسهم ولا يستخدمون أي عمال.
 - ح. أفراد أسرة صاحب العمل العاملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم.

وقد أجاز النظام لعمال الاستصناع وأفراد أسرة صاحب العمل طلب الإشتراك الاختياري شأنهم في ذلك شأن أصحاب الأنشطة والمهن الحرة.

٣٢ هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٣٣ ما المقصود بحصة المشترك؟

هو المبلغ الذي يتحمله العامل المشترك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره بنسبة ٩% لفرع المعاشات و ١% لفرع التعطل عن العمل. أو المبلغ الذي يؤديه المشترك اختياريًا عن كل شهر اشتراك بنسبة ١٨% من الشريحة التي يختارها.

٣٤ ما الذي يضمن ألا يترك المشتركون عملهم ليحصلوا على هذا المبلغ؟

البرنامج معمول به في العديد من دول العالم وله شروط محددة واضحة تمنع مثل هذا الاستغلال والذي يؤدي إلى نتائج سلبية على الاستقرار الوظيفي، ومن أمثلة هذه الضوابط، عدم أهلية المستفيد في الحصول على العائد المالي قبل إتمام فترة معينة منذ تاريخ الالتحاق في البرنامج، كما أن المستفيد لن يتمكن من الحصول على التعويض عند تركه للعمل طوعاً أو إذا كان مفصولاً بسبب راجع إليه، بل يصرف التعويض في حالة فقدانه لوظيفته لظروف خارجة عن إرادته مع رغبته في العمل والبحث عنه .

٣٥ ما هي شريحة الدخل التي يطلب المشترك الاختياري الإشتراك على أساسها؟

شريحة الدخل هي المبلغ الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًا من بين شرائح الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرفق بالنظام وعددها (٤٠) شريحة، تبدأ من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر الشريحة المختارة في حكم الأجر الذي يتم حساب قيمة الإشتراك على أساسه والتعويضات التي يستحقها المشترك، ويأخذ حكم أجر الإشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

٣٦ كم مدة صرف التعويض؟

مدة صرف التعويض ١٢ شهراً متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق.

٣٧ إذا لم يتقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

في حالة عدم تقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية يتم أولاً إنذاره وتحديد مهلة له لإزالة المخالفة بموجب محضر يحرر من قبل المكتب، وإذا رفض التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم يتم زيادة معدل الاشتراك في فرع الأخطار المهنية إلى الضعف كحد أقصى (٤%) وتأخذ هذه الزيادة حكم الاشتراكات الواجب تحصيلها.

٣٨ ما هو الهدف الرئيسي من إطلاق البرنامج (ساند)؟

يهدف النظام إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للموظفين السعوديين المشتركين في فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية وتوفير مصدر دخل شهري خلال الفترة الانتقالية الواقعة فيما بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة.

٣٩ في حال إيفاد المشترك في مهمة خارج المملكة هل يستمر اشتراكه في فرع الأخطار المهنية؟

المشارك الخاضع لفرع الأخطار المهنية الذي يوفد في مهمة خارج المملكة لحساب صاحب العمل، أو الذي يرخص له بإجازة دراسية خارج المملكة حتى تاريخ عودته، يوقف اشتراكه ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع (٢%) من أول الشهر التالي لتاريخ سفره ويستأنف التزامه بالسداد من أول الشهر الذي يعود خلاله للمملكة، يستثنى من هذا الحكم الآتي:-

أ. أطقم الطائرات السعودية حيث يستمرون معاملة بفرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الخطوط.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية أثناء تواجدهم على الرحلات الدولية خارج المملكة أو أثناء توجههم من محطة الوصول إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها هذه الرحلات.

٤٠ ما هو وضع طالب الاشتراك الاختياري الذي يستخدم عمالاً؟

إذا كان طالب الاشتراك الاختياري يستخدم عمالاً، فإنه لا يقبل اشتراكه الاختياري إلا إذا سجل منشأته وكافة عماله وسدد الاشتراكات المستحقة عنهم، متى توفرت بحقهم شروط الخضوع الإلزامي للنظام.

٤١ هل سيحفز النظام الجديد (ساند) على البطالة؟

لا، بل إن النظام سيكون من ضمن البرامج الفعالة في معالجة البطالة، إذ أنه منطقياً يصعب على موظف على رأس العمل يتقاضى أجراً كاملاً ويحظى بفوائد أخرى ناهيك عن تدرجه الوظيفي أن يقوم بترك عمله الحالي طوعاً والذهاب إلى المجهول رغبة في الحصول على تعويض مؤقت، لقد تم وضع البرنامج فقط ليعالج حالة عرضية طارئة ومؤقتة خارجة عن إرادة الموظف وصاحب العمل. ويهدف البرنامج إلى إعطاء الموظف نوع من الأمان الوظيفي، علماً بأن حصول المستفيد على التعويض لا يعني تمتعه بإجازة مدفوعة الأجر، بل على المستفيد البحث بجدية عن عمل لضمان استمرارية صرف التعويض. كما أنه على المستفيد سرعة قبول أي عرض وظيفي مناسب. علماً بأن صندوق الموارد البشرية سيقوم بدعم ومتابعة برامج التوظيف والبحث عن عمل من خلال مراكز طاقات.

٤٢ كيف يحدد سن المشترك وهل يجوز تعديله بعد تسجيله في المؤسسة؟

يحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة وإذا تعذر ذلك يتم تحديد السن بواسطة طبيب أو أكثر تحدده المؤسسة، ولا يجوز تعديل هذا السن بعد تسجيله ولو ظهر بعد ذلك مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفة، ويمكن تعديل السن الذي سجل به المشترك في الحالات الآتية:-
 أ. إذا تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشارك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات.
 ب. إذا كان المشترك قد سجل قبل العمل باللانحة، ولم يكن قد تم تسجيل سنه بموجب حفيظة النفوس أو بطاقة الأحوال المدنية أو جواز السفر (بالنسبة لغير السعودي المشارك في فرع الأخطار المهنية) أو قرار من اللجنة الطبية المختصة بالمؤسسة.
 ج. في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

٤٣ متى يرفع تقرير المخالفات للمركز الرئيس للمؤسسة؟

١. إذا رفض صاحب العمل التقيد بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، أو إذا تعذر على مقتضى التأمينات التحقق من ذلك.
٢. إذا أصر صاحب العمل على الامتناع عن الاشتراك عن عماله، أو ثار النزاع حول علاقة العمل أو مدة الخدمة أو الأجر الذي يتقاضاه العامل.

٤٤) ماهي شروط استحقاق التعويض؟

- أن يكون سعودي الجنسية.
- توفر المدة المحددة نظاماً.
- ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع للمشارك.
- ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
- ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.
- أن يكون قادراً على العمل.
- ألا يكون قد بلغ سن الستين.
- التسجيل في الوزارة (من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية).
- يبحث بنشاط وجدية عن العمل.
- الالتزام بالتدريب وفق ما تحدده الوزارة.
- التقيد بالتعليمات والتوجيهات الصادرة من الوزارة.

٤٥) كيف يتم تحديد أجر الإشتراك للمشاركين اختياريًا؟

- يختار طالب الإشتراك شريحة الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرافق للنظام، وتعتبر هذه الشريحة هي الأجر الخاضع للإشتراك، ويشتمل الجدول على أربعين شريحة تبدأ من ١,٢٠٠ ريال حتى ٤٥,٠٠٠ ريال.
- يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة الدخل التي سبق اختيارها إلى شريحة أعلى منها مباشرة أو إلى أي شريحة أدنى من شريحته المختارة، ويلزم في الحالتين تقديم طلب تعديل شريحة الإشتراك قبل بداية السنة التأمينية أو خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الأول من تلك السنة.
- بالنسبة للمشارك الذي كانت له مدة اشتراك إلزامية وطلب الإشتراك في النظام اختياريًا فإن الإشتراك يكون على أساس شريحة الدخل التي يختارها المشارك من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١)، على أن تكون الشريحة التي يختارها مساوية أو تالية لآخر أجر اشتراك كان يتقاضاه في مدة اشتراكه الإلزامي وبما لا يتجاوز ١٠%، فإذا وقع أجره السابق مضافاً إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.

٤٦) ما المقصود بشريحة الدخل؟

هو المبلغ الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًا من بين شرائح الدخل المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، والذي يتم على أساسه حساب قيمة الإشتراك الشهري الذي يدفعه، وقيمة التعويضات التي قد يستحقها، ويأخذ حكم أجر الإشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

٤٧) هل يمكن اشتراك الفئات المستثناة للنظام؟

أجاز النظام تسجيل العمال الذين يعملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي والبحارة للنظام إذا كانوا خاضعين لنظام العمل.

٤٨) ماهي الضوابط التي فرضها النظام في سبيل ضمان تسجيل العمال وسداد المستحقات؟

- أ. أوجب النظام على هذه الجهات عند تقديم صاحب العمل الذي يتعامل معها أن تلزمه بتقديم شهادة صادرة من مكتب التأمينات الاجتماعية المختص تثبت أن منشأته مسجلة في المؤسسة وأنه أوفى بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام هذا النظام وذلك في الحالات الآتية:-
عند تقديم صاحب العمل لتسليم مستحقاته وفقاً للإجراءات والقواعد المتبعة في تحصيل حقوق مصلحة الزكاة والدخل.
- ب. عند تقديم صاحب العمل بأي عطاء لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة.
- ج. عند تقديمه بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو إضافة أي بيان عليه.
- د. عند تقديمه بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.
- هـ. النظر في تصفية منشأة أو منشآت صاحب العمل.
- و. التقدم إلى الجهات المختصة بطلب الموافقة على استقدام عمال من الخارج.
- ز. التقدم بطلب الموافقة على الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.

٤٩) ما هي المستندات التي تقدم لمن يطلب الإشتراك الاختياري؟

- المستندات الواجب تقديمها هي:-
- أ. طلب الإشتراك على النموذج المعتمد لذلك.
 - ب. تقديم المستند الدال على مزاولة النشاط "مالم يكن له اشتراك سابق".
 - ج. صورة من الهوية الوطنية أو دفتر العائلة.
 - د. تقرير طبي صادر من جهة علاج عامة أو إحدى الجهات العلاجية الخاصة المتعاقد معها من قبل المؤسسة على النموذج ٢٤/لجان طبية.

٥٠) على من يطبق فرع المعاشات إلزامياً؟

- يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على العمال السعوديين دون تمييز في الجنس مع مراعاة الآتي:-
- أ. أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.
 - ب. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
 - ج. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.
 - د. إذا كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات الاجتماعية ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فيتم التعامل معه على النحو التالي:
 ١. في حالة استحقاقه لمعاش عن مدة اشتراكه السابقة، فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديد، أو استئناف اشتراكه في النظام (ويتم في هذه الحالة إيقاف صرف المعاش له، متى كانت سنة أقل من الخامسة والستين). أما إذا كان العامل قد بلغ سن الخامسة والستين أو تجاوزها في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة العمل الجديدة.
 ٢. إذا كان العامل غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كان سنة في تاريخ عودته إلى العمل (أي له مدة اشتراك سابقة لم يصرف عنها التعويض).

٥١) هل هناك معالجة خاصة للمشارك الذي أدى اشتراكات على أجور تزيد عن الأجور المحددة في النظام الجديد بالنسبة للفترة السابقة على بدء العمل بالنظام؟

أفرد النظام معالجة خاصة للمشارك الذي أدى الاشتراكات عن أجور تزيد عن الأجور المحددة في النظام الجديد، حيث يتم حساب الحقوق التأمينية إما على أساس الأجور التي أدت عنها هذه الاشتراكات مهما قلت المدة أو على أساس الأجور الأخيرة في نهاية مدة الاشتراك الأخيرة أيهما أفضل للمشارك.

٥٢) ما مقدار اشتراكات فرع الأخطار المهنية؟

نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية هي ٢% من الأجر يدفعها صاحب العمل بالكامل.

٥٣) من هو المشارك الاختياري؟

هو الذي أجاز له النظام الاشتراك بفرع المعاشات من السعوديين من الفئات التالية:-

١.

- أ. المشتغل بالمهن الحرة كالتبيب والمهندس والمحامي وصاحب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
- ب. الذي يمارس لحسابه أو بالمشاركة مع غيره نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
- ج. الحرفي مثل الحداد والنجار والسباك ونحوهم.
٢. العامل خارج المملكة الذي لا يرتبط بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
٣. المشترك الذي توقف اشتراكه الإلزامي في فرع المعاشات لخروجه عن نطاق التطبيق الإلزامي.
٤. السعودي الذي يعمل في البعثات الدولية والسياسية والعسكرية الأجنبية بالمملكة إذا لم يخضع للنظام إلزامياً.

٥٤) على من يطبق فرع الأخطار المهنية المقرر في هذا النظام؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال سعوديين وغير السعوديين.

٥٥) هل يحق لصاحب العمل أو المشترك الاعتراض على القرار الصادر من أي مكتب من مكاتب المؤسسة؟

يحق لصاحب العمل أو المشترك أو من يقوم مقامهما الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في مسألة الخضوع وعدم الخضوع للنظام أو تحديد الأجر الخاضع لحسم الإشتراكات ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار (المحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مدير المكتب ومجلس الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة من المحافظ).

٥٦) عند وجود مخالفات من قبل صاحب العمل ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إزالتها، ويحدد له المدة الكافية لإزالتها، مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل إليه بالبريد الرسمي، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة يوجه إليه إنذاراً رسمياً يحدد مهلة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى لجان المخالفات فور اكتشاف المخالفة.

٥٧ ماهي الفائدة من برنامج (ساند) للمشاركين؟

هي حماية المشاركين الذين فقدوا وظائفهم لظروف خارجة عن إرادتهم بحيث يعمل البرنامج على سد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة عن طريق تزويد المشاركين بالدخل المادي الشهري، بالتدريب والتأهيل وبالفرص والعروض الوظيفية.

٥٨ هل يوقف صرف التعويض إذا غادر المستفيد المملكة؟

نعم يتوقف الصرف نهائياً إذا تجاوزت فترة بقاء المستفيد خارج المملكة (٦٠) يوماً - متصلة أو متقطعة - خلال مدة صرف التعويض.

٥٩ ما الحكم إذا توقف المشترك الاختياري عن السداد بسبب انتهاء النشاط؟

إذا انتهى النشاط الذي سجل المشترك الاختياري على أساسه ينهي اشتراكه بنهاية الشهر الذي انتهى فيه النشاط إن كان قد سدد الاشتراك عنه، أو من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك إن كان قد توقف من قبل، أما إذا تبين أنه قد استمر في سداد الاشتراكات إلى ما بعد تاريخ توقف النشاط فإنه ترد إليه الاشتراكات التي دفعها عن الأشهر التالية لذلك التاريخ.

٦٠ ما المقصود بسنة الاشتراك؟

هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من محرم أو يناير حسب التقويم المتبع في السداد.

٦١ هل تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل أو إفلاسه أو انتهاء نشاطه أو بيع المنشأة ونحو ذلك؟

لا تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل، فإذا انتهى نشاط صاحب العمل نهائياً بسبب الوفاة، وتكون مسؤولية الورثة تضامنية للوفاء بهذه المستحقات كل في حدود ما آل إليه من التركة، كما لا تنقضي مستحقات المؤسسة بإشهار إفلاس صاحب العمل أو صدور الحكم بإعساره، أو ترك صاحب العمل نشاطه بصورة فعلية لأي سبب من الأسباب أو انقضاء المنشأة ودخولها في دور التصفية أو حل المنشأة أو إدماجها في غيرها، أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وغير ذلك من التصرفات، ويكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسئولين بالتضامن عن الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة التي نشأت قبل حدوث أي من الوقائع المشار إليها، أما المستحقات التي تنشأ بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

ملاحظة هامة:

لا يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به نظام التأمينات الاجتماعية، حيث أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٦٢ هل يمكن إعفاء صاحب العمل من سداد غرامات التأخير؟

يتم إيقاف حساب غرامات التأخير متى بلغت نسبة (١٠٠%) من الإشتراكات التي استحققت عنها تلك الغرامات. ويجوز للمؤسسة الإعفاء وفق ضوابط محددة.

٦٣ ما المقصود بفروع صاحب العمل؟

هي المقار المتعددة التي يباشر من خلالها صاحب العمل نشاطاً واحداً.

٦٤ هل يجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط؟

يحق للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية:

- إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره.
- إذا توقف صاحب العمل عن أداء الأقساط المستحقة في مواعيدها.
- إذا توقف صاحب العمل عن سداد الإشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها.
- إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع كما في حالة الإفلاس، التصفية أو إنهاء النشاط، الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد، التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناءً على طلب أي دائن سواء كان التغيير إدارياً أو قضائياً، أو وفاة صاحب العمل الذي يمتلك منشأة فردية. ويترتب على الإلغاء وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء، وفي حالة عدم الوفاء خلال هذه الفترة يكون للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري.

٦٥ هل يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر؟

نعم يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر بحد أقصى شهراً آخر إذا تبين استعداده للاستجابة.

٦٦ ما المقصود بمدة التأخير؟

هي عدد أشهر التأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لسداد الإشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهراً كاملاً.

٦٧ هل يقرر النظام عقوبة ضد صاحب العمل المخالف لأي حكم من أحكام النظام؟

فرض النظام عقوبة ضد صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه بغرامة مالية لا تزيد على مبلغ (٥,٠٠٠) لمخالفة نظام التأمينات الاجتماعية و (١٠,٠٠٠) ريال لمخالفة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ويتم مضاعفة هذا الحد في حالة عودة صاحب العمل إلى نفس المخالفة، كما أن هذه الغرامة تتعدد بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٦٨ ما الإجراء المتبع بالنسبة للعمال الجدد أو الذين يتركون العمل مستقبلاً؟

يجب على صاحب العمل إبلاغ المكتب المختص بكل عامل جديد يلتحق بالعمل وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي التحق خلاله العامل بالعمل على الأكثر. وإشعار المكتب بكل عامل يترك العمل، وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي ترك فيه العامل العمل على الأكثر، ويتم الإبلاغ على النموذج المعتمد لذلك. ويجوز للعامل في حالة تقاعس صاحب العمل عن تسجيله أن يتقدم إلى المكتب المختص طالباً تسجيله وذلك بعد فوات المدة المحددة لصاحب العمل للإبلاغ عن التحاق عامله، ويلزم صاحب العمل بتسجيل العامل متى توفرت بحقه شروط التسجيل.

٦٩ كيف يتم حساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم أو بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو نسبة من حجم الإنتاج أو المبيعات؟

بالنسبة للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم يتم ضرب (أجره اليومي $\times 30$) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الخاضع للاشتراك، وبالنسبة لمن يتقاضى أجره بالساعة يتم حساب (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً على أنها شهر، أما من يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو بنسبة من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج فيحسب أجره على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة. وبالنسبة للمشارك الجديد فيتم حساب أجره على أساس أخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أساساً للحساب.

٧٠ هل هناك اختلاف في المدد التي تؤهل الاستحقاق بالنسبة للمشارك الاختياري عن المشترك الإلزامي؟

- لقد أورد النظام بعض الفروقات فيما يتعلق بالمدد المؤهلة للاستحقاق نحددها في النقاط التالية:-
١. لا يجوز للمشارك الاختياري الذي توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهر أن يطلب صرف معاش التقاعد المبكر (قبل بلوغ سن الستين) إلا إذا أثبت انتهاء النشاط الذي تم اشتراكه في النظام على أساسه.
 ٢. إذا كانت سن المشارك الاختياري أقل من الخمسين في بداية الاشتراك تكون المدة المؤهلة لاستحقاق معاش العجز غير المهني لا تقل عن (١٢) شهر متصلة أو (١٨) شهر متقطعة، أما إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشارك هذه السن فإن المدة المؤهلة لسرف معاش العجز غير المهني يجب أن لا تقل عن (٢٤) شهراً متصلة أو (٣٦) شهراً متقطعة، وأن يكون من شأن هذا العجز أن يحول كلية وبصفة مستمرة بين المشارك ومزاولة النشاط.
 ٣. إذا بدأ الاشتراك في النظام اختياريًا بعد بلوغ سن الخمسين فإن المدة التي تؤهل أفراد العائلة لسرف معاش الوفاة تكون (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة وقبل بلوغ سن الخمسين يجب ألا تقل مدة الاشتراك عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) شهور متقطعة.

٧١ هل هناك فئات غير مستثناة من الخضوع للنظام من العاملين في الأعمال الزراعية أو الرعي أو فوق السفن البحرية للصيد أو النقل؟

- الأصل أن كل من يعمل في الغابات أو فلاحه الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد لا يخضع للنظام، ويستثنى من ذلك العاملون في تلك الأنشطة من الفئات التالية:-
١. المشتغلون في المنشآت التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
 ٢. الخاضعون لنظام العمل.
 ٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
 ٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام استثمار المال الأجنبي.
 ٥. العاملون في المنشآت الفردية التي يحددها المحافظ.

٧٢ هل يجوز تحصيل الاشتراك عن الزيادة التي حصل عليها المشارك بعد سن الخمسين؟

أوضح النظام عدم جواز تحصيل أية اشتراكات عن الزيادات التي تطرأ على اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود نسبة (١٠%) من السنة السابقة عليها، أما المشارك الذي لم يطبق عليه هذا الحكم فيجب ألا يتجاوز المتوسط (١٥٠%) من الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك.

(٧٣) ما هو الأجر الأساس؟

هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أياً كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية. ويعتبر في حكم الأجر الأساس العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواءً اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

(٧٤) ما هو الإجراء المتبع إذا انتهى نشاط صاحب العمل وعليه مستحقات للمؤسسة؟

يتقدم صاحب العمل إلى المؤسسة بطلب تسوية وضع منشأته التأميني.

(٧٥) من هو المشترك؟

المشترك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواءً كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

(٧٦) هل يجوز للمشارك العمل لدى صاحبي عمل خاضعين للنظام؟

ليس هناك ما يمنع نظاماً من أن يجمع المشترك بين عملي خاضعين للنظام في وقت واحد.

(٧٧) ماهي معايير قبول الزيادة في الأجر الخاضع للنظام؟

إذا كان سن المشترك أقل من الخمسين يتم قبول أية زيادات تكون على الأجر المسجلة، أما إذا بلغ سن الخمسين أو تجاوزها فإن نسبة الزيادة المسموح بها هي (١٠%) من الأجر المسجل في السنة السابقة ويستمر الالتزام بهذه النسبة حتى تاريخ نهاية مدة اشتراكه، ولا يخضع ما يجاوز هذا القدر

^١ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٠٨م أتاحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل رفع وتعديل أجور العاملين السعوديين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة فما فوق، ونقل رواتبهم عن ٤٠٠٠ ريال بحيث يتم رفعها دون التقيد بنسبة ١٠٪ بما يكمل الأجر الشهري المحدد في برنامج نطاقات والبالغ ٤٠٠٠ ريال.

وأوضحت أن التعديلات الجديدة تمثلت في استثناء تطبيق نصوص اللانحة من ناحية إمكانية تعديل ورفع أجور العاملين السعوديين الذين تجاوزوا سن الخمسين إلى ٤٠٠٠ ريال بعد أن كانت ٣٠٠٠ ريال دون التقيد بنسبة ١٠٪، مشيرة إلى أنه بإمكان صاحب العمل الآن تعديل أجور العاملين السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الذين تقل أجور اشتراكهم عن ٤٠٠٠ ريال في أي وقت خلال السنة. لافتة أن القرار يشمل المشترك الاختياري الذي التحق بعمل خاضع للاشتراك الإلزامي.

- لحسم الاشتراك، واستثناء من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠%) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معاً وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:-
- أ. الزيادة في أجور المشتركين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
- ب. الزيادة في أجور الاشتراك التي يحددها صاحب العمل للعائد للعمل وله مدة اشتراك سابقة كان يتقاضى خلالها أجور اشتراك أقل، متى كان الأجر الجديد الذي حدده صاحب العمل يبلغ (١,٥٠٠) ريال فأقل.
- ج. إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١,٥٠٠) ريال كما يزيد عن آخر أجر اشتراك كان يتقاضاه العامل من عمله السابق بنسبة تزيد عن (١٠%) تضاف نسبة مئوية مركبة قدرها (٤%) من الأجر السابق يزيد بها هذا الأجر سنوياً على سبيل الافتراض، محسوبة عن السنوات الكاملة التي تقع بين تاريخ ترك العمل السابق وتاريخ العودة للاشتراك، ويسجل العامل بالأجر الناتج بعد إضافة الزيادة الافتراضية، أو يسجل بأجره السابق مضافاً إليه (١٠%) أي الأجرين أكبر، على ألا يتجاوز الأجر الذي سجل به، الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير.

٧٨ ما هو المبلغ الذي يتم تقسيطه؟

المبلغ الذي يتم تقسيطه يشمل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسددها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط، وغرامة التأخير المستحقة على الاشتراكات التي لم تسدد حتى تاريخ صدور القرار، وغرامة التأخير عن كل قسط من تاريخ استحقاقه حتى تمام سدادها، على أن لا تتجاوز هذه الغرامات نسبة (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات، ولا يخل قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المستحقات دفعة واحدة أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيد أدائها.

٧٩ في حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته كيف يتم السداد وتقديم النماذج؟

- أ. في حالة تعدد فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً، فإن مجموع الفروع التي تقع في دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد، أما الفروع التي تقع في دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل، ويتم السداد وتقديم النماذج عن كل فرع على حدة، ويمكن السداد مركزياً.
- ب. في حالة تنوع أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالي مستقل، فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل، حتى لو وقعت هذه الأنشطة في دائرة مكتب واحد مع جواز قبول السداد المركزي من جانب صاحب العمل أو اعتبار كل فروع وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، مع ملاحظة أنه لن تمنح الشهادة لصاحب العمل إلا إذا أوفى بجميع التزاماته تجاهها جميعاً.

٨٠ هل يجوز تصحيح أجر الإشتراك المسجل؟

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الإشتراك المسجل، إلا إذا قدم طلب التصحيح خلال السنة التأمينية التي أدى خلالها الإشتراك، أو خلال الأشهر الثلاثة الأولى من السنة التالية لها على الأكثر.

٨١ ماهي الأحكام التي تطبق على المشترك اختياريًا؟

يطبق على المشترك الاختياري ذات الأحكام التي تطبق على المشترك الإلزامي إلا ما أستثنى بنص خاص في النظام.

٨٢ كيف يتم التعامل مع صاحب العمل الذي لديه أكثر من نشاط من حيث تحديد تاريخ بدء الإشتراك في النظام؟

١. إذا كان لصاحب العمل أكثر من نشاط، وكل واحد من هذه الأنشطة اكتسب الشخصية الاعتبارية وله ذمة مالية مستقلة، فإن كل نشاط من تلك الأنشطة يتم التعامل معه كصاحب عمل مستقل (منشأة مستقلة) من حيث تاريخ بداية الإشتراك.
٢. أما إذا لم يكن لكل نشاط الصفات السابق ذكرها فإن مجموع فروع وأنشطة صاحب العمل تعتبر واحدة طالما كان مالكة شخصاً واحداً.

٨٣ في حالة إعارة المشترك أو الإجازات أو مدد الغياب بدون أجر أو مدة الإجازة الدراسية هل يلتزم صاحب العمل بسداد الإشتراكات؟

في حالة إعارة المشترك التابع لمنشأة خاضعة للنظام للعمل بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار علاقته بالمنشأة الأولى، فإن المنشأة الأولى تستمر في تقديم النماذج والسداد مع إمكانية الاتفاق مع المنشأة المستعيرة حول طريقة استرداد ما أدته، وإذا كانت الإعارة لمنشأة خاضعة للنظام فإن المنشأة المستعيرة هي التي تلتزم بتقديم النماذج والسداد كما لو كان المشترك أحد عمالها يلتزم صاحب العمل بسداد الإشتراكات عن فترات الإجازات بأنواعها المرخص بها بموجب نظام العمل.

٨٤ هل يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير عن المدة المطلوب تسجيلها بأثر رجعي؟

يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير بحد أقصى (١٠٠%) من قيمة الإشتراكات المستحقة عن هذه المدة التي تعادل (٨%) من الأجر المحدد عن كل شهر من أشهر المدة المطلوب تسجيلها مع مراعاة الآتي:-

- أ. في حالة ثبوت قيام صاحب العمل بحسم حصة اشتراك العامل واحتفظ بها لنفسه ولم يتم بتوريدها إلى المؤسسة يتم فرض غرامة التأخير (٢%) عن كل شهر بدون حد أقصى.

ب. المنشآت التي تتقدم بنفسها للتسجيل ويتم إخضاعها وعمالها للنظام لأول مرة وكان يجب خضوعها للنظام بأثر رجعي، فإنه يجوز إعفاؤها من كل أو بعض الغرامات.

٨٥) ما هو الأجر الذي يخضع للاشتراك؟

الأجر الذي يخضع للاشتراك هو الأجر الأساسي مضافاً إليه بدل السكن سواء كان نقدياً أو عينياً قبل حسم أية استقطاعات مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاء الإداري أو الغرامات أو حسم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر، ويتم حساب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل خلال السنة التأمينية كالآتي:

في حال لم يطرأ على الأجر المسجل في يناير أي تعديل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في يناير من كل سنة ولو كان عقد العمل موقوفاً أو أجر المشترك لا يكفي لسداد حصة الاشتراك، وتعتبر الحصة المسددة في هذه الحالة في حكم القرض. في حال أن المشترك التحق بالعمل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس الأجر للشهر الأول في الخدمة وذلك حتى نهاية السنة التأمينية ثم يعامل بعد ذلك على أساس الشهر الأول من أجر بداية السنة التأمينية مالم يطرأ تعديل في الأجر خلال تلك السنة.

في حال تم تثبيت الأجر أول السنة التأمينية وطرأ أي تعديل على أجر الاشتراك خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الشهر الذي تم فيه التعديل وذلك حسب الضوابط المنظمة لذلك.

٨٦) ما المقصود بأجر الاشتراك؟

هو أجر العامل المشترك إلزامياً الذي يؤدي عنه الاشتراك الشهري.

٨٧) هل يمكن للمتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية وما شروط ذلك؟

من تقاعد من موظفي الدولة سواء المدنيين أو العسكريين والتحق بعمل في القطاع الخاص فإنه يخضع للنظام إلزامياً، كما يجوز له طلب الاشتراك الاختياري إذا كان من أصحاب المهن أو الحرف، أو من الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، أو من العاملين خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، أو من الذين يعملون في البعثات الدولية الموجودة داخل المملكة ولم يكن خاضعاً للنظام إلزامياً.

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته

بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية:

أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنة دون سن الخامسة والستين، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.

ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته.

*يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

٨٨) ما الحكم إذا ثبت تسجيل أي من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

إذا ثبت تسجيل أي عامل من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام أو عامل غير سعودي لفرع المعاشات أو أن التسجيل قد شابه أي من المخالفات، يتم إلغاء مدة الاشتراك مع رد الإشتراكات وتسجيل مخالفة على صاحب العمل.

٨٩) ما المقصود بالمنشأة؟

هي الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.

٩٠) كيف يتم سداد الإشتراكات؟

يتم سداد الإشتراكات والغرامات والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة عن طريق نظام سداد من خلال "أجهزة الصراف الآلي، الهاتف المصرفي، الإنترنت المصرفي" أو عن طريق فروع البنوك، أو عبر أجهزة الإيداع النقدي، وتؤدي خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق.

٩١) هل يحق للمشارك تسجيل أي مدة اشتراك سابقة بأثر رجعي؟

سبق للمؤسسة أن منحت مهلة سنة اعتباراً من ١/٠١/٢٠١٨ هـ وذلك لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي سابقة على انتهاء هذه المهلة، وبعد انتهاء هذه المهلة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

- أ. توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تقتنع بها المؤسسة.
- ب. لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل وذلك كحد أقصى.

٩٢) كيف تحسب أشهر الاشتراك في النظام؟

يعتبر شهر اشتراك كل شهر ميلادي استحق عنه اشتراك للمؤسسة على أساس الأجر الشهري الكامل الخاضع للاشتراك، فإذا كان المشترك يتقاضى أجره بالشهر يحسب له شهر اشتراك عن كل (٣٠) يوماً تقاضى عنها أجراً، وإذا كان أجره بالساعة فإن كل (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً تعتبر شهر اشتراك، وإذا كان يتقاضى أجره باليوم فإن كل (٣٠) يوماً تقاضى عنها أجراً يحسب له عنها شهر اشتراك.

في عملية جمع أشهر الاشتراك فإن الباقي من أيام العمل الذي يبلغ (١٣) يوماً فأكثر يعتبر في حكم شهر اشتراك وإذا قل العدد عن هذا القدر يتم إهماله.

٩٣) ما المقصود بغرامات التأخير؟

هي المبالغ التي يلتزم بأدائها صاحب العمل أو المشترك اختياريًا عن مدة التأخير في سداد الاشتراكات الشهرية.

٩٤) كيف يتم التسجيل في النظام؟

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة لذلك ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الخدمات الإلكترونية. كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

٩٥) في حالة عدم قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، ما الإجراء المتبع لذلك؟

إذا لم يقم صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق جاز للمؤسسة اتخاذ إجراءات استصدار أمر قضائي بالحجز والتنفيذ الجبري على أموال صاحب العمل بعد إنذاره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها (١٥) يوماً التالية لسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، تبدأ بعدها في اتخاذ الإجراءات أو أن تمنحه مهلة أخرى على ضوء ما يتبين لها من ظروفه.

- يتم اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية بعد الحصول على أمر قضائي على أية أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو غير حكومية أو فرد.
- ولا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعاً للمهلة المحددة أعلاه، وعليه في حالة رغبته بإيقاف سريان غرامات التأخير أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب وفي حالة قبول اعتراضه ترد إليه، وإذا ما رفض الاعتراض فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه في حدود ما أداه .
- ولا تسقط الإشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الغرامات بمرور الزمن مهما كانت الأسباب، ولا تنقضي بوفاة صاحب العمل أو حل المنشأة أو تصفيتها أو دمجها مع غيرها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وفي حالة وفاة صاحب العمل فإن مسؤولية الورثة تكون تضامنية في حدود ما آل إلى كل وريث من التركة، أما في حالة التصرف في المنشأة فيكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع المستحقات السابقة على تاريخ التصرف أما المستحقات الجديدة فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده.

٩٦) كيف يتم حساب الإشتراكات؟

يتم حساب الإشتراكات على أساس الأجر الأساسي مع بدل السكن النقدي حسب القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل، أو بدل السكن العيني إذا قدم للعامل سكن بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين، على أن لا يتجاوز مجموع الأجر (الأساسي وبدل السكن) مبلغ ٤٥,٠٠٠ ريال.

٩٧) ما هو رقم اشتراك صاحب العمل؟

هو رقم تسجيل صاحب العمل أو فروع له لدى المؤسسة.

٩٨) ما المقصود برقم المشترك؟

هو رقم التسجيل الثابت للمشارك لدى المؤسسة.

٩٩) ما المقصود بلفظ المشارك الوارد في النظام؟

المشارك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواء كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

١. المشترك بصفة إلزامية هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.
٢. المشتركون بصفة اختيارية: وهم السعوديون الذين أجاز لهم النظام حق طلب الانتفاع بفرع المعاشات من الفئات التالية:-
 ١. المشتغلون بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وأصحاب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
 ٢. الذين يمارسون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
 ٣. الحرفيون مثل الحدادين والنجارين والسباكين ونحوهم.
 - ج. العاملون خارج المملكة من السعوديين غير المرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
 - د. المشتركون الذين توقف اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات لخروجهم عن نطاق التطبيق الإلزامي وأبدوا رغبتهم في الاستمرار في الاشتراك.

١٠٠) كيف يتم التعامل مع اشتراك العاملة الخاضعة لفرع المعاشات خلال فترة إجازة الوضع؟

وفقاً لنظامي التأمينات الاجتماعية والتأمين ضد التعطل عن العمل ولوائحهما التنفيذية، فإنه يجب على صاحب العمل الاستمرار في أداء الاشتراكات عن العاملة خلال فترة جميع الإجازات المنصوص عليها في نظام العمل أو لوائح صاحب العمل، بما في ذلك (إجازة الوضع)، ويشمل ذلك اشتراكات فرع المعاشات، وفرع الأخطار المهنية، وفرع التأمين ضد التعطل عن العمل.

مجموعة ٣: المعاشات والتقاعد - ٨٦ سؤال

- (١) أتقاضى معاش تقاعد مبكر، فهل يمكنني ممارسة العمل الحر وتسجيل نشاطي في التأمينات؟
- نعم، تستطيع أن تمارس الأعمال الحرة وتسجيل السجلات والتراخيص لدى التأمينات دون أن يكون لذلك أي تأثير على معاشك الشهري.
- (٢) أنا إحدى المشتركات في نظام التأمينات الاجتماعية وتوقفت عن ممارسة العمل ولم أبلغ سن الستين، فهل يمكنني صرف مستحقاتي التأمينية؟
- نعم يحق للمرأة المشتركة صرف مستحقاتها التأمينية (دفعة واحدة) في أي وقت بشرط التوقف عن مزاولة العمل، ويلزم في هذه الحالة التواصل مع أقرب مكتب للتأمينات الاجتماعية لطلب صرف المستحقات أو عن طريق التأمينات أون لاين.
- (٣) هل يجوز لصاحب المعاش طلب تحويل مستحقاته من بنك إلى بنك آخر؟
- نعم يجوز لصاحب المعاش طلب تحويل مستحقاته إلى بنك آخر عن الأشهر اللاحقة لطلب التحويل، بشرط ألا يكون عليه التزام لدى البنك الذي يرغب التحويل منه.
- (٤) هل هناك حد أدنى للمعاش الذي يصرف للمشارك؟
- الحد الأدنى للمعاش الشهري لا يقل عن (١٩٨٣,٧٥) ريال.
- (٥) متى يحق للمشارك طلب معاش التقاعد المبكر؟
- يحق للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين طلب صرف معاش التقاعد المبكر إذا توافرت لديه مدة اشتراك فعلية لا تقل عن (٣٠٠) شهر وترك العمل الخاضع للنظام.

٦) من هم أفراد العائلة الذين يستحقون الصرف نظاماً؟

حددت المادة (٨/٢) من النظام أفراد العائلة وشروط استحقاقهم للصرف في الأحوال الآتية:-

- ١) أرملة المتوفى: وهي زوجة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- ٢) أرمل المتوفاه: وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب وإلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل إلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل.
- ٣) أبناء المشترك المتوفى: وهم الأبناء الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذه السن، ويتم تمديد السن حتى (٢٦) سنة متى كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقاء الابن عاجزاً عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة.
- ٤) بنات المشترك: حتى زواجهن.
- ٥) أبناء وبنات الابن: متى ثبتت وفاة الابن أثناء حياة المشترك بذات شروط استحقاق الأبناء والبنات، مع ثبوت إعالة المشترك لهم حتى تاريخ وفاته.
- ٦) والد المشترك: متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته شريطة أن يكون غير قادر على العمل أو تجاوز سن الستين ولا يعمل.
- ٧) أم المشترك: متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- ٨) جد المشترك: متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب.
- ٩) جدة المشترك: متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- ١٠) الإخوة والأخوات: وهم إخوة وأخوات المشترك بذات شروط الأبناء والبنات، بشرط أن يكونوا تحت إعالته حتى تاريخ الوفاة.

٧) ماهي المستندات التي يجب تقديمها لصرف المعاش للمشارك؟

- يجب على المشارك تقديم المستندات الآتية:
- أ. النموذج رقم ٣٠/المعاشات، يوزع بالمجان من مكاتب المؤسسة في حالات (التقاعد - العجز غير المهني - تعويض الدفعة الواحدة).
 - ب. صورة من الهوية الوطنية وصورة من دفتر العائلة في حال وجود معالين.
 - ج. التعهد بعدم العودة للعمل لحالات التقاعد المبكر.
 - د. تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي يرغب تحويل المعاش إليه.
 - هـ. صورة الوكالة في حالة الرغبة في الصرف للوكيل تنص على استلام المستحقات التأمينية، لم يمض عليها أكثر من ثلاث سنوات.
 - و. كما يلتزم المشارك بتقديم نموذج (الإقرار السنوي) في المواعيد التي تحددها المؤسسة له.

٨) من هم أفراد العائلة وما شروط استحقاقهم؟

أفراد العائلة هم:-

١. أرملة المشترك المتوفى وهي الزوجة أو الزوجات وقت الوفاة، وتأخذ حكمها، المطلقة رجعيّاً إذا وقعت وفاة المشترك خلال عدة هذا الطلاق.
٢. أرمل المشتركة المتوفاة وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة زوجته ولا يعمل.
٣. أبناء المشترك المتوفى الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذا السن ويمدد إلى سن (٢٦) سنة إذا كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقائهم عاجزين عن الكسب بسبب مرض مزمن أو عاهة.
٤. بنات المشترك المتوفى أيّاً كان عمرهن وحتى تاريخ زواجهن.
٥. أب وأم المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته حتى وفاته بشرط أن يكون الأب عاجزاً عن الكسب، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة ابنه ولا يعمل.
٦. أبناء وبنات الابن الذي توفي أثناء حياة المشترك وكانوا تحت إعالته حتى وفاته بذات شروط الأبناء والبنات.
٧. إخوة وأخوات المشترك المتوفى الذين كانوا تحت إعالته حتى وفاته بذات شروط الأبناء والبنات، ويشمل الأخوات الشقيقات وغير الشقيقات.
٨. جد وجدة المشترك المتوفى من ناحية الأب ومن ناحية الأم اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب والأم.
٩. يثبت العجز بقرار من اللجنة الطبية المختصة بمكتب التأمينات المقدم إليه الطلب.

٩) متى يبدأ استحقاق معاش التقاعد المبكر؟

يبدأ استحقاق معاش التقاعد المبكر اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه طلب الصرف.

١٠) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يرده إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الاشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١/٠١/٢٠١٤هـ أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الاشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

(١١) ما الفرق بين لفظ العائدة ولفظ المعاش؟

كلمة العائدة هي التي تصرف للمشارك بسبب إصابة عمل بينما المعاش هي التي تصرف للمشارك لأسباب ليس لها علاقة بإصابات العمل.

(١٢) ما الحكم بالنسبة للمشارك الذي ينخفض أجره في السنوات الأخيرة؟

إذا قل متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك عن أي سنة سابقة بنسبة ١٠% أو أكثر يسوى المعاش بأسلوب الشرائح، بحيث يسوى المعاش عن الفترة التي كانت الأجور فيها مرتفعة كشرية أولى مستقلة وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين منها، والفترة اللاحقة التي كانت الأجور فيها منخفضة تسوى كشرية ثانية وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين منها ويكون المعاش الإجمالي هو مجموع ناتج الشريحتين.

(١٣) ما الحكم لو عاد صاحب المعاش إلى عمل جديد بعد صرفه المعاش وكيف يتم التعامل مع مدة العمل الجديدة؟

أ. إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل غير خاضع للنظام فلا يتم إيقاف صرف المعاش مهما طال تلك الفترة، أما إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل خاضع للنظام فإنه يتم إيقاف صرف المعاش له طوال فترة مزاولته لهذا العمل مع مراعاة الآتي:

١. إذا عاد صاحب المعاش إلى العمل قبل بلوغ سن الستين يتم إيقاف الصرف طوال فترة مزاولته لهذا العمل.

٢. إذا كانت سنة في تاريخ العودة إلى العمل بين سن (٦٠ و ٦٥) سنة فيتم تخييره بين الإعفاء من الاشتراك عن العمل الجديد أو استئناف الاشتراك في النظام، وفي حالة اختياره عدم الاشتراك لا يتم إيقاف الصرف له، وإذا اختار استئناف الاشتراك يتم إيقاف الصرف له، وينظر في هذه الحالة إلى أجره فإذا كان هذا الأجر يقل عن متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين أو أجره الأخير الذي دخل في حساب هذا المتوسط، فيصرف له من المعاش ما يكمل هذا القدر.

٣. إذا كانت سنة في تاريخ العودة إلى العمل ٦٥ سنة أو أكثر فلا يخضع لفرع المعاشات عن فترة عمله الجديدة ولا يتم إيقاف المعاش ويخضع لفرع الأخطار المهنية.

ب. إذا ترك صاحب المعاش العمل الجديد فإنه يتم تسوية مستحقته بإحدى الطريقتين أيهما أفضل:

١. تسوية المعاش من جديد بعد ضم المدة الجديدة إلى المدة السابقة وعلى أساس متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة.

٢. أو أن يتم تسوية المستحق عن فترة العمل الجديدة على أساس متوسط أجره خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك كاملة إن قلت عن ذلك، ويضاف ناتجها إلى المعاش الأول، ويحصل المشارك على معاش بمجموع هذين المعاشين.

٣. إذا كان سبب انتهاء مدة الاشتراك الجديدة حدوث العجز غير المهني أو الوفاة فإن المشترك أو أفراد عائلته يحصل أو يحصلون على معاش التقاعد وفق قواعد الحساب السابقة أو وفق طريقة حساب معاش العجز غير المهني أو الوفاة أي المعاشين أكبر.

١٤ متى يستحق أفراد عائلة المشترك المعاش؟

يستحق أفراد عائلة المشترك المعاش في الحالات الآتية:

١. إذا توفي مشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ١٢٠ شهر أو ٦٠ شهراً على الأقل مع إضافة المدة الاعتبارية لـ (١٢٠) شهراً.
٢. إذا توفي صاحب معاش التقاعد/العجز/العائدة.
٣. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل أو توفي صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم.
٤. إذا توفي المشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام وتوافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

١٥ ماذا يحدث لنصيب أحد أفراد العائلة عند إغائه لأي سبب من الأسباب؟

في حالة إلغاء نصيب أحد أفراد العائلة لأي سبب من الأسباب مثل الوفاة أو بلوغ الحد الأقصى لسن الاستحقاق للذكور أو زواج الاناث أو وفاة أي فرد من أفراد العائلة فإنه يتم رد نصيبه إلى باقي المستحقين.

١٦ ماهي شروط صرف معاش التقاعد؟

يشترط لاستحقاق معاش التقاعد الآتي:

١. بلوغ المشترك سن الستين أو تجاوزها.
٢. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
٣. أن تكون له مدة اشتراك في النظام لا تقل عن (١٢٠) شهراً، أو ٦٠ شهر على الأقل مع إضافة مدة مكملة (اعتبارية) لـ ١٢٠ شهر عند بلوغ سن الستين.

١٧ هل بالإمكان إرسال الإقرار السنوي بالبريد؟

نعم يمكن إرسال الإقرار السنوي بالبريد مع ضرورة المتابعة للتأكد من وصولها للمختصين في مكتب التأمينات.

١٨ ماهي المستندات التي يجب تقديمها لصرف المعاش لأفراد العائلة؟

- يجب على أفراد العائلة الذين تتوافر فيهم شروط الصرف تقديم المستندات الآتية:
- النموذج رقم ٣١/معاشات ويوزع بالمجان من مكاتب المؤسسة أو تحميله عن طريق موقع المؤسسة.
 - شهادة وفاة المشترك أو مستند رسمي تقبله المؤسسة يحدد تاريخ الوفاة.
 - وثيقة مصدقة رسمياً بحصر المستفيدين وأعمارهم.
 - عقد زواج الأرملة أو الأرملة من المشترك أو أي وثيقة رسميه تفيد ذلك.
 - المستند الذي يفيد أن المشترك كان يعول طالب الصرف بموجب صك شرعي، ولا يشترط ذلك للأرملة والأبناء والبنات.
 - مستند يفيد التحاق الأبناء/الأخوة/أبناء الابن الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين بالدراسة، ويتم تجديد هذا المستند سنوياً إلى حين انتهاء الدراسة أو بلوغ سن السادسة والعشرين أيهما أسبق.
 - تقديم التقارير الطبية التي تثبت حالة عجزهم عن الكسب إذا كانوا عاجزين لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - وثيقة تثبت أن الأرملة/الأب/الجد قد بلغ سن الستين أو أكبر ولا يعمل أما إذا كانت سنه أقل من ذلك فيلزم تقديم شهادة طبية تفيد أنه عاجزاً عن الكسب لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي يرغب تحويل المعاش إليه.
 - الإثباتات الشخصية للورثة المستحقين (هوية وطنية/بطاقة العائلة).
 - ويلتزم أفراد العائلة كذلك بتقديم الإقرار السنوي في المواعيد المحددة للورثة غير السعوديين.

١٩ هل يحصل العاجز عجزاً غير مهني على أية مبالغ أخرى؟

إذا ثبت أن المشترك العاجز عجزاً غير مهني بقرار من اللجنة الطبية المختصة في حاجة إلى معونة غيره لمساعدته في القيام بأعباء حياته اليومية، فإنه يحصل على معونة الغير بواقع (٥٠%) من قيمة هذا المعاش بحيث لا يتجاوز حدها الأقصى مبلغ (٣,٥٠٠) ريال.

٢٠ ما الحكم بالنسبة للمشارك الذي يبلغ سن الستين أو أكثر ولم تتوافر له المدة (١٢٠) شهراً؟

يحق للمشارك الذي توافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن خمس سنوات (٦٠ شهراً) أن يتقدم بطلب ضم مدة اعتبارية تؤهله لاستحقاق المعاش بحد أقصى خمس سنوات أو المدة المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، على أن يؤدي جملة الاشتراكات في فرع المعاشات بواقع (١٨%) عن كل شهر من أشهر المدة المضمومة، وتؤدي هذه الاشتراكات إما دفعة واحدة أو بتقسيمها بواقع (٢٥%) من المعاش حتى الوفاء بكامل قيمة المبلغ المستحق، وإذا توفي قبل سداد كامل القيمة، يسقط حق المؤسسة في باقي الأقساط.

٢١) متى يحق لي الحصول على المعاش التقاعدي؟

يحق لك الحصول على معاش متى ما بلغ سنك الستين وبلغت مدة اشتراكك ١٢٠ شهر كحد أدنى، وفي حال بلوغك سن الستين مع توفر مدة اشتراك لا تقل عن ٦٠ شهر يحق لك الحصول على معاش بعد إضافة مدة اعتبارية يمكن سدادها مباشرة أو بالاستقطاع من المعاش التقاعدي.

٢٢) متى يعتبر الشخص تحت إعالة المشترك؟

يعتبر الشخص تحت إعالة المشترك أو صاحب المعاش إذا كان يعتمد في أي أمر من أمور حياته المعيشية على ما يقدمه إليه المشترك أو صاحب المعاش من نفقات، وتنتهي هذه الإعالة إذا كان المستحق يحصل على دخل من عمل يساوي أو يزيد عن معاشه المستحق له (فيما عدا أرملة المشترك)، ويكون له الحق في الجمع بين نصيبه من المعاش والدخل من العمل متى كان الجميع في حدود (٣,٠٠٠) ريال، وتثبت الإعالة بصك شرعي.

٢٣) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

١. مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشترك.
٢. قيمة الاشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشترك، ويقع دفعها بالكامل على المشترك.

٢٤) هل هناك عقوبة توقع على من يقدم بيانات غير صحيحة من أجل إفادة غيره أو الاستفادة من التعويضات؟

نعم في الحالات الآتية:

١. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة قاصداً إفادة غيره من التعويضات التي يقررها هذا النظام بدون وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ويتم مضاعفة هذا المبلغ في حالة العودة.
٢. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة بقصد الاستفادة من التعويضات المقررة تفرض عليه غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعها له المؤسسة بدون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من هذه التعويضات.
٣. في نظام التزوير يعاقب كل من أثبت وقائع أو أقوال كاذبة على أنها وقائع صحيحة ومعترف بها، بالسجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة مالية من ألف إلى عشرة آلاف ريال.

٢٥ هل تدفع المؤسسة العائدات والمعاشات في كل الأحوال مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه؟

ألزم النظام المؤسسة بأن تدفع إلى المشترك أو أفراد عائلته حسب الأحوال العائدات والمعاشات المستحقة مهما كانت أسباب حدوث الخطر المهني الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهني، إلا أن المؤسسة لا تلتزم بالأداء في الحالتين التاليتين:-

١. إذا كان الخطر قد حدث بصورة مقصودة ممن يستفيد منه.
٢. إذا كان الخطر قد حدث نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد.

٢٦ ماذا لو كانت الأرملة حاملاً في تاريخ وفاة المشترك أو صاحب المعاش؟

لو كانت الأرملة حاملاً فإنه يحجز نصيب الحمل حتى انفصاله مع مراعاة الآتي:

- أ. إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.
- ب. إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود يتم توزيع متراكم المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع المعاش على كل أفراد العائلة من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل.
- ج. إذا كان القدر المحجوز تعويضاً من دفعه واحده يتم تقسيمه بين المواليد بالتساوي.
- د. إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم.

٢٧ هل يحق لأسرة السجين الحصول على معاش خلال فترة سجنه؟

نعم يستحق أفراد عائلة المشترك المسجون معاشاً شهرياً بصفة مؤقتة بشرط توفر مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهر كحد أدنى، كما يشترط أن يكون قد صدر بحق المشترك حكم يقضي بسجنه لمدة ثلاثة أشهر فأكثر أو أن يكون قد أمضى هذه المدة في السجن، ويتم إيقاف هذا المعاش بداية من الشهر التالي للشهر الذي خرج فيه المشترك من السجن إضافة إلى ثلاثة أشهر تالية له.

٢٨ إذا انتهت خدمة المشترك في اليوم الثاني أو الثالث من الشهر وكانت المدة المؤهلة لصرف المعاش ينقصها مدة شهر فهل يتم مراعاة ذلك في الحساب؟

الأصل أن شهر الخروج من الخدمة لا يعتبر شهر اشتراك إلا إذا كان مكتملاً، ويمكن اعتباره بحكم شهر الاشتراك إذا لم يكن مكتملاً إذا كان من شأن ذلك استكمال المدة المؤهلة للصرف، ولا يدخل هذا الشهر في حساب المعاش، فلو فرضنا أن المشترك توافرت لديه مدة اشتراك (١١٩) شهراً وترك

الخدمة في ٠٣/٠١/١٤٢٢ هـ، فإن المدة تكون (١٢٠) شهراً، وعند حساب المعاش يحسب على أساس أن المدة (١١٩) شهراً، ولا يستفيد من هذا الحكم المشترك الذي يطلب صرف معاش التقاعد المبكر.

٢٩) هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٣٠) هل تلتزم المؤسسة بإشعار المستحق عن قيمة المعاش أو التعويض؟

يجب على المؤسسة أن تشعر صاحب الشأن بكافة البيانات المتعلقة بالمعاش أو التعويض المستحق له، والمبالغ المقطوعة إن وجدت، وقيمة الصافي المستحق صرفه، والجهة التي يصرف منها، وشروط استمرار الصرف.

٣١) لمن يتم صرف المعاش؟

١. يصرف المعاش إلى مستحقه إن كان بالغاً سن الثامنة عشر.
٢. إذا كان المستحق قاصراً أو ناقص الأهلية فيصرف المعاش إلى الوصي أو القيم المحدد بموجب صك شرعي الذي ينص صراحة على صلاحيته لتسلم المعاش، ويمكن تقديم هذا الصك في أي وقت طالما كان الحق في المعاش قائماً.
٣. في حالة عدم تقديم الصك المذكور فإن نصيب القاصر أو ناقص الأهلية يصرف إلى من يقيم معه إذا كان الأب أو الجد الصحيح أو الأم أو أرشد أخواته.

٣٢) متى يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني؟

- يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني بالشروط الآتية:
١. أن تحدث حالة العجز قبل بلوغ المشترك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل الخاضع للنظام.
 ٢. أن تتوافر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.
 ٣. أن يتم إثبات حالة العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

٣٣) إذا كان أي من أفراد العائلة لم يدخل ضمن المستحقين وقت وفاة المشترك ثم توافرت لديه الشروط بعد ذلك فهل يستفيد من الاستحقاق؟

الأصل أن تتوافر شروط الاستحقاق وقت وفاة المشترك أو صاحب المعاش، إلا أنه تمت مراعاة ظروف أفراد العائلة الذين لم يدخلوا ضمن المستحقين حين وفاة المشترك فإذا قدم أحدهم ما يثبت أنه كان معالماً من قبل المشترك في أي وقت سابق قبل وفاته، فإنه يصرف له نصيبه من المعاش بدون أثر رجعي متى كان هناك فائض من المعاش وبشروط عدم المساس بحقوق باقي المستحقين الذين يحصلون على أنصبتهم من المعاش بالفعل.

(٣٤) ماهي التعويضات التي يحق للمشارك المصاب الحصول عليها؟

التعويضات على نوعين: -

أ. التعويض العيني: يتمثل في العناية الطبية بكل صورها التي تستلزمها حالة المصاب.

ب. التعويض النقدي: وهو يشمل الحقوق الآتية: -

١. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.
٢. العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.
٣. العائدات الشهرية لأفراد عائلة المشترك.
٤. منحة لعائلة المصاب المتوفى أو عائلة صاحب العائلة في حالة وفاته.

(٣٥) هل يلزم صاحب المعاش أو المستحق عنه الإبلاغ عن أي تغيير يؤثر على استحقاقه للمعاش؟

نعم يلزم صاحب المعاش أو المستحق عنه إبلاغ المكتب المختص بأي تغيير يؤثر على استحقاقه للمعاش وبصفه خاصة إذا التحق بأي عمل يستحق عنه أجر، فإذا لم يقم بهذا الإخطار، أو امتنع عن الإجابة، أو أدلى ببيانات خاطئة، أو تأخر في الإجابة عن الموعد المحدد، أو قام لدى المكتب شك في المستندات المقدمة منه، يوقف صرف المعاش كله أو بعضه إلى أن يتم التأكد من أحقية المستفيد في الصرف، فإذا ثبت ذلك يستأنف الصرف له.

(٣٦) معاشنا الشهري لم يودع في الحساب البنكي لهذا الشهر، فما العمل؟

يجب الاتصال على إدارة التعويضات بالمكتب أو الدخول على موقع التأمينات أون لاين للاستفسار عن سبب إيقاف المعاش، وغالباً ما يكون سبب إيقاف المعاش أحد هذه الأسباب:

١. لم يتم إرسال الإقرار السنوي لمكتب التأمينات.
٢. مضي ثلاث سنوات على الوكالة.
٣. أحد أفراد العائلة الذكور تجاوز سن ٢١ سنة ولم يزود التأمينات بمشهد دراسي يثبت استمرار الدراسة.

٤. في حالة الزواج أو الوفاة لأحد المستفيدين.

(٣٧) هل يحق للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش بعد بلوغ سن الستين وعلى صاحب العائدة بعد مضي خمس سنوات؟

نعم يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على المشترك بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني، وذلك للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية. وتصبح الإعانة المقررة لمساعدة الغير نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.

(٣٨) ما الوضع النظامي بالنسبة للمشارك المفقود أو الغائب؟

يعامل المشارك المفقود معاملة المشارك المتوفى، ويتعين على أفراد العائلة تقديم مستند رسمي يثبت فقد المشارك في حادث يغلب عليه الهلاك داخل المملكة أو خارجها، ويحق لأفراد العائلة التقدم إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود ميتاً، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن وتطبيق هذه القواعد أيضاً في حالة فقد أي من أفراد العائلة المستحقين للمعاش إذا كان من شأن ذلك رد نصيبه على باقي المستحقين.

(٣٩) هل يلزم صاحب معاش العجز غير المهني المثل للكشف الطبي؟

نعم يجب على صاحب معاش العجز غير المهني أن يتقدم إلى اللجنة الطبية المختصة لإعادة الفحص الطبي عليه لإثبات استمرار حالة العجز لديه وذلك في المواعيد التي تحددها اللجنة الطبية، فإن رفض دون عذر مقبول الخضوع لهذا الفحص يوقف صرف معاشه حتى يتقدم للفحص الطبي، فإن استجاب يستأنف صرف معاشه، وفي حالة قبول العذر في التأخير تصرف المعاشات المتأخرة من تاريخ الإيقاف وإذا لم يتم قبول العذر يصرف من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب مع متراكم (١٢) شهر سابقه عليه، ويسري هذا الحكم أيضاً على أي من أفراد العائلة يكون قد استحق معاشه بسبب العجز عن الكسب.

(٤٠) ما وضع المعاشات والعائدات التي كانت تصرف في ظل النظام السابق وما زالت مستمرة؟

يعامل أصحاب المعاشات والعائدات السابق صرفها على النحو الآتي:-

١. معاشات الشيوخة ومعاشات العجز غير المهني، التي استحققت للمشارك في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة تم زيادتها إلى (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً إن كانت تقل عن ذلك، أما إعانة

الحاجة لمعونة الغير لأصحاب معاشات العجز غير المهني فتكون (٥٠%) من قيمة المعاش بعد رفعه إلى الحد الأدنى.

٢. معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة تم إعادة تحديد أنصبتهم على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١٩٨٣,٧٥) ريال إن كان يقل عن ذلك، وإذا كان نصيب أي من أفراد العائلة بعد هذا الرفع يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال شهرياً، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً، أو متوسط الأجر الذي تم على أساسه تقدير معاش المورث أيهما أكبر.

٤١) هل تطبق الأحكام الجديدة على الحالات السابقة؟

تطبق الأحكام الجديدة الخاصة بتعويضات فرع المعاشات على الحالات السابقة الآتية:-

١. كل واقعة جديدة تحدث في ظل النظام الجديد تؤثر في حقوق المشتركين الذين انتهت مدة اشتراكهم واستحقوا معاشات في ظل النظام السابق وحقوق أفراد عائلاتهم يطبق بشأنها أحكام النظام الجديد، مثل عودة صاحب المعاش إلى عمل خاضع للاشتراك أو وفاته، أو طلاق الأرملة، أو البنت أو بنت الابن أو الأخت، أو ترملها، أو تجاوز الأبناء والأخوة الذكور سن استحقاق المعاش أو أن يتقرر بعد العمل بالنظام الجديد حاجة صاحب معاش العجز لمعونة الغير.

٢. معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، تظل محكومة بأحكام النظام السابق في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين للمعاش، ونسب توزيع المعاش عليهم، وأحكام رد الأنصبة التي تلغى على باقي المستحقين، ويجوز إدخال أي من المستحقين من أفراد العائلة الذين أضافهم النظام الجديد، كالأرمل والجد والجددة، وأبناء وبنات الابن الذين توفي أبوهم أثناء حياة المشترك. وكذلك اللاتي يطلقن أو يترملن من البنات والأخوات وغيرهن ممن نص عليهن النظام الجديد، ومنحهم نصيباً من معاش المشترك، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها معاش المورث موزعاً بالكامل، وفي حدود الباقي دون توزيع، وعلى أساس النسب المنصوص عليها في النظام السابق (٥٠%) للأرملة و (٢٠%) لكل فرد من أفراد العائلة.

٤٢) هل يمكن إخضاع المشترك للنظام إذا كان عاجزاً قبل اشتراكه؟

إذا كان المشترك عاجزاً قبل بدء الاشتراك يمكن إخضاعه للنظام ولكن لا يستفيد من أحكام العجز غير المهني وإنما يستحق الصرف في حالة بلوغه سن الستين وتوقف عن العمل وتوافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠ شهر) وأنه إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن العاهة أو المرض قد تطور بعد التحاقه بالعمل مما أدى إلى زيادة نسبة عدم قدرته على العمل فإنه يمكن أن يستفيد من معاش العجز غير المهني.

٤٣ هل هناك أحكام خاصة بالأرامل/البنات/الأخوات/ بنات الابن في حالة الطلاق أو الترميل؟

في حالة طلاق أو ترميل (الأرملة/البنات/الأخت/بنت الابن) التي كانت مستحقة في الصرف وقطع عنها المعاش للزواج فإنه يعاد إليها نصيبها المقطوع بقيمتها التي كانت تحصل عليه إذا لم يكن هذا النصيب قد تم رده على باقي المستحقين، أما إذا كان نصيبها قد تم توزيعه كله أو بعضه على باقي أفراد العائلة فإنه يعاد التوزيع على كل المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً. إذا طلقت أو ترملت (البنات/الأخت/بنت الابن) التي لم تكن مستحقة وقت وفاة المشترك لزوجها فإنه يعاد توزيع المعاش على كافة المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً لمنحها نصيباً منه.

٤٤ ما الوضع في حالة زوال حالة العجز عن الابن/الابن/الابن العاجز وهل يجوز إعادة إدراجه إذا عاودته حالة العجز؟

إذا زالت عن أي منهم حالة العجز، يتم إيقاف صرف نصيبه، ويرد على باقي الورثة من أفراد العائلة، فإذا ما عاودته حالة العجز يتم إعادة إدراجه مرة أخرى، وفي هذه الحالة إذا كان نصيبه قد سبق توزيعه على الورثة يتم تخفيض أنصبتهم بصورة متناسبة لأصرف نصيب المستحق العاجز.

٤٥ هل تتقدم الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلته المتوفى بعد مرور سنة واحدة، ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويضات، مالم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة. مع مراعاة الآتي:-

١. يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين قاطعاً للتقدم بالنسبة لسائر المستحقين الذين لم يتقدموا بطلبات لأصرف مستحقاتهم.
٢. يعتبر الطلب المقدم لأصرف نوع من أنواع التعويضات بمنزلة طلب لأصرف باقي التعويضات المستحقة، كما يعتبر الطلب المقدم من المشترك لإثبات عجزه غير المهني طلباً لأصرف ما يستحق وفقاً للنظام.
٣. إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين بالفقرتين السابقتين مستوفياً العنوان والجهة التي يمكن الصرف عليها خلال المهلة المحددة فإن الحق في المعاش يظل قائماً إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ولو تأخر استكمال المستندات والبيانات اللازمة، أما إذا لم يكن طلب الصرف مستوفياً لها فإن على المؤسسة السعي للاتصال بصاحب الحق بكافة الوسائل المتاحة لها، بما في ذلك الإعلان في وسائل الإعلام والاستعانة بصاحب العمل وأقارب صاحب الحق

إن كانوا معروفين للمؤسسة، وفي هذه الحالة تبدأ من جديد المهلة المحددة اعتباراً من تاريخ أول خطاب يصدر من المؤسسة لاستيفاء المستندات والبيانات اللازمة.

٤. بالنسبة للمعاشات الدورية المستحقة بعد صرف أول معاش ولا يتقدم صاحب الحق لصرفها في المواعيد المحددة، يطبق بالنسبة لكل معاش شهري منها حكم التقادم.

٥. إذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء المهلة المحددة، وقبل مكتب المؤسسة العذر في التأخير يدفع للمستفيد كامل حقه محسوباً من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم يقبل عذره يدفع له المعاش الشهري اعتباراً من معاش الشهر الذي قدم فيه الطلب، إضافة إلى المعاشات المستحقة عن الاثني عشر شهراً السابقة.

٤٦ متى يعتبر المشترك عاجزاً غير مهني؟

يعتبر المشترك عاجزاً متى استحال عليه بسبب حالته الصحية أن يكسب أجراً يساوي على الأقل ثلث أجره السابق وأن تستمر حالة العجز لديه مدة ستة أشهر أو أكثر.

٤٧ هل يغطي النظام الحالة التي يتعمد فيها المشترك إصابة نفسه أو يرتكب عملاً جنائياً تحقق به الخطر؟

إذا تعمد المشترك إصابة نفسه أو ارتكب عملاً جنائياً تحقق به الخطر فلا يستحق التعويضات الوارد ذكرها في النظام، وفي حالة وفاته نتيجة لذلك يستحق أفراد العائلة التعويضات المستحقة نظاماً، ويحرم المستفيد الذي يتسبب في حدوث الخطر بالمشارك من الاستحقاق.

٤٨ ما هو وضع الابن/ابن الابن/الأخ العاجز الذي تم إيقاف نصيبه في الصرف لزوال حالة العجز ثم عاودته تلك الحالة؟

إذا عاودت حالة العجز فرد العائلة الذي كان مستحقاً في الصرف بصفته عاجزاً لزوال تلك الحالة، فإنه يعاد إليه نصيبه المقطوع الذي كان يحصل عليه من قبل إذا لم يكن قد تم رده إلى باقي المستحقين، أما إذا كان هذا النصيب قد تم رده كله أو بعضه على المستحقين الآخرين فإن المعاش يعاد توزيعه على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم فيه مستمراً.

٤٩ ما وضع المشترك الاختياري الذي يطلب التقاعد المبكر وتثبت عودته إلى العمل أو النشاط؟

- يشترط لقبول طلب المشترك اختياري التقاعد المبكر قبل سن الستين أن يقدم للمؤسسة المستندات التي تثبت إنهاء نشاطه أو عمله الذي اشترك في النظام على أساسه، مثل إلغاء السجل التجاري أو بيع المنشأة أو تصفيته، مع عدم مباشرته عملاً أو نشاطاً آخر من الأنشطة أو الأعمال التي يشملها النظام.

- إذا تسلم المشترك اختيارياً معاش التقاعد المبكر ثم عاد لمزاولة نشاط أو عمل من الأنشطة أو الأعمال التي يمكن اشتراك من يزاولها اشتراكاً اختيارياً أو إلزامياً قبل بلوغه سن الستين يوقف صرف معاشه ولو لم يطلب العودة للاشتراك الاختياري، وفي هذه الحالة يستمر إيقاف معاشه حتى تاريخ تركه مزاولة أي نشاط من هذه الأنشطة أو حتى تاريخ بلوغه سن الستين مع استمرار عدم رغبته الاشتراك من جديد في النظام - أي التاريخين أسبق.

٥٠ ما هو الوضع النظامي في حالة عودة صاحب معاش العجز غير المهني إلى عمل جديد خاضع للنظام بعد تاريخ صرف المعاش؟

في حالة عودة صاحب معاش العجز غير المهني إلى عمل جديد خاضع للنظام بعد تاريخ صرفه للمعاش يتم عرضه على اللجنة الطبية المختصة فإذا تبين لها أن حالة العجز قد زالت وأنه شفي منها يتم إيقاف صرف معاشه فإذا كان أجره الذي يحصل عليه من عمله الجديد يقل عن متوسط الأجور الذي تم تسوية المعاش على أساسه، أو أي أجر أعلى دخل في حساب هذا المتوسط يتم صرف الفرق من قيمة المعاش، وإذا ترك العمل فإنه يتم تسوية المستحق عن الفترة الجديدة على أساس ضم هذه المدة إلى المدة الأولى وعلى أساس متوسط أجور الفترة الأخيرة أو تسوية المستحق عن الفترة الأخيرة وحدها، ويحصل المشترك في هذه الحالة على معاش بمجموع هذين المعاشين.

٥١ هل يجوز للمشارك أو لأفراد عائلته الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات؟

يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:-
 أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين الآتيين:
 الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
 الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.
 ب. يحق للمشارك أو المستحقين عنه حسب الحال الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحقة طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
 ج. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:
 - تجمع الأرملة بين المستحق لها عن نفسها من معاش أو عائدة ونصيبها المستحق لها عن زوجها المشارك في النظام، ويسرى الحكم على الأرمل المستحق، كما تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش والأجر من العمل.

- يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم معاش أو عائدة عن الأب وما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأم.
- يجمع أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن الجد أو الجدة المشتركين في النظام وما يستحق لهم عن الأب والأم.
- يجمع العاجز من أفراد العائلة بين المعاشات والتعويضات المستحقة له.
- في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الجدين لأكثر من معاش يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال يكمل له الفرق من المعاش الأقل.
- في حالة التحاق أي من المستحقين عدا الأرملة بعمل يدر عليه دخلاً يساوي أو يزيد عن نصيبه من المعاش أو العائدة يتم إيقاف صرف نصيبه، وإذا كانت قيمة المعاش تزيد على الأجر يدفع له من المعاش أو العائدة ما يكمل مبلغ (٣,٠٠٠) ريال كحد أقصى.

٥٢ ماهي المستندات المطلوبة إذا كان طالب الصرف وكيلاً أو وصياً أو قيماً؟

- إذا كان طالب الصرف وكيلاً عن صاحب المعاش أو التعويض، أو عن المستحقين عنه فيجب أن يرفق بطلب الصرف توكيلاً رسمياً صادراً من الجهة المختصة، ويقتصر التوكيل عن النساء المستحقات للمعاش، على الوكالة الشرعية الصادرة من الجهة المختصة، كما يقتصر التوكيل في صرف المعاشات خارج المملكة على المعاشات المستحقة للسعوديين فقط، مع الإشارة أنه يجب تجديد الوكالة كل ثلاث سنوات.
- أما إذا كان طالب الصرف وصياً أو قيماً فيجب تقديم قراراً بتعيينه وصياً أو قيماً، أو وكيلاً عن الغائب حسب الحال.
- تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي سيتم تحويل المعاش إليه.

٥٣ ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يحكم عليه بالسجن؟

إذا توافرت لدى المشترك مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، وحكم عليه قبل بلوغه سن الستين بعقوبة السجن مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وأنهى صاحب العمل خدمته، وأخطرت المؤسسة بذلك فإنه يحق لأفراد عائلته صرف معاش تقاعد، ويستمر الصرف لهم طوال فترة سجنه، ويصرف المعاش لأفراد عائلة المشترك المسجون عن طريق أحدهم يتم تحديده من جانب المشترك، فإذا لم يتم تحديد شخص يصرف المعاش لمن ينيبه أفراد العائلة المستحقين منهم، فإذا لم ينيبوا أحداً يصرف المعاش للزوجة أو لأرشدتهم.

يبدأ استحقاق المعاش من أول الشهر التالي لتاريخ دخول المشترك السجن، أو من أول الشهر التالي لانقضاء ثلاثة أشهر لمن بقي في السجن هذه المدة، وينتهي الحق في المعاش بنهاية اليوم الأخير من

الشهر الذي خرج فيه المشترك من السجن، بالإضافة إلى ثلاثة أشهر تالية له. ويصبح المعاش نهائياً في حالة بلوغ المشترك سن الستين أثناء سجنه.

٥٤ ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل؟

المشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل، يصرف له معاش التقاعد متى توافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، أو مدة خمس سنوات فعلية على الأقل مع ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، ولا يتم رفع قيمة هذا المعاش إلى نسبة (٥٠%) الحد الأدنى لقيمة معاش العجز غير المهني بل يحصل على الحد الأدنى للمعاش (١٩٨٣,٧٥) ريال إذا كان المعاش يقل عن ذلك، وإذا كانت المدة أقل من (٦٠) شهر يتم صرف تعويض دفعة واحدة.

٥٥ هل يجوز أن تصدر اللجنة الطبية قرارها بثبوت حالة العجز غير المهني ولو بعد بلوغ المشارك سن الستين؟

نعم يجوز ذلك في الحالتين الآتيتين:-
١. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة قبل بلوغ المشارك سن الستين واستغرقت الإجراءات بعض الوقت إلى حين بلوغ هذا السن.
٢. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة لأول مرة في تاريخ بلوغ المشارك سن الستين أو بعد ذلك وتؤكد اللجنة أن حالة العجز كانت ثابتة لدى المشارك قبل بلوغ هذا السن.

٥٦ هل يجوز رد تعويض الدفعة الواحدة لاحتساب مدة الاشتراك السابقة؟

يحق للمشارك رد تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه عن مدة اشتراك سابقة مقابل إعادة احتسابها مدة اشتراك في الأحوال الآتية:-
١. المشارك الذي يعود إلى العمل ويكون قد تسلم التعويض بموجب أحكام النظام الجديد، بشرط أن يبدي رغبته في إعادة احتساب المدة وأن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.
٢. إذا عاد المشارك المستحق لتعويض الدفعة الواحدة إلى عمل خاضع للنظام قبل صرف التعويض يتم إيقاف إجراءات الصرف وتضم المدة التي كان هذا التعويض يستحق عنها إلى مدة الاشتراك الجديدة.

٥٧ ما هو وضع الأرملة/البنات/الأخت/بنت الابن في حالة زواجها، وهل يجوز إعادة إدراجها؟

في حالة زواج أي من المذكورات أعلاه يتم قطع نصيبها في المعاش ويرد على باقي المستحقين، ويصرف لها منحة زواج قدرها (١٨) شهراً من قيمة نصيبها. فلو فرضنا أن المعاش (٥٠٠) ريال فإن قيمة المنحة = $18 \times 500 = 9,000$ ريال.

٥٨ متى يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني؟

يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني بالشروط الآتية:

- أن تحدث حالة العجز قبل بلوغ المشترك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل الخاضع للنظام.
- أن تتوافر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.
- أن يتم إثبات حالة العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

٥٩ كيف يحدد السن لاستحقاق التعويضات؟

يتم تحديد السن في مجال استحقاق التعويضات وفقاً للتقويم الهجري، وإذا كان تاريخ الميلاد محدداً بالتقويم الميلادي يؤخذ بالتاريخ المناظر له بالتقويم الهجري، وفي حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية التي ولد فيها - حسب الحال -.

٦٠ هل يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية؟

نعم يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية، وذلك على النحو الآتي:

١. يجمع المشترك بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين التاليين:-
 - أ. متوسط الأجر الذي تم حساب عائدة العجز المهني على أساسه بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
 - ب. أو متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه.
٢. يحق للمشارك أو المستحقين عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
٣. يحق للأبناء والبنات الجمع بين ما يستحق لهم في المعاش أو العائدة عن الأب، وما يستحق لهم فيهما عن الأم.

٤. يحق لأبناء وبنات الابن الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن المشترك وما يستحق لهم فيهما عن الأب والأم.
٥. يحق للأرملة الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن نفسها، وبين ما يستحق لها عن زوجها من معاش أو عائدة، ويطبق ذات الحكم على الأرملة المستحق.
٦. يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له، إذا كان من العاجزين عن الكسب.
٧. إذا استحق أي من (الوالدين - الجدين - الأخوة والأخوات)، أكثر من معاش أو معاش وعائدة يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائدة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣,٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من العائدة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر كحد أقصى.
٨. تجمع الأرملة بين نصيبها في العائدة أو المعاش المستحق عن زوجها المشترك ودخلها من العمل.
٩. إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة - فيما عدا أرملة المشترك - يعمل بأجر، يساوي نصيبه في المعاش أو العائدة أو يزيد عليه، يوقف صرف معاشه أو عائدته، فإن كانت قيمة العائدة أو المعاش أكبر من قيمة الأجر، يخفض ما يستحقه من العائدة أو المعاش بمقدار قيمة الأجر، ومع ذلك يحق له الجمع بينهما في حدود (٣,٠٠٠) ريال، فإن نقص الأجر عن ذلك القدر يمنح له من المعاش أو العائدة القدر الذي يكمل هذا الحد.
١٠. يحق لأفراد عائلة المشترك الجمع بين أكثر من منحة وفاة إذا كانت مستحقة عن أكثر من مشترك.

٦١ هل يجوز الحجز أو التنازل عن المستحقات المقررة نظاماً؟

الأصل أن التعويضات حق للمشارك أو لأفراد عائلته فلا يجوز له التنازل عنها كما أنه لا يجوز الحجز على هذه المستحقات إلا في الأحوال التي يجوز فيها الحجز على الأجور طبقاً لنظام العمل والعمال.

٦٢ ما هو وضع المعاشات والعائدات السابق صرفها قبل بدء تطبيق النظام الجديد؟

يعامل المشترك أو أي من أفراد عائلته الذين يتسلمون بالفعل داخل المملكة في تاريخ العمل بهذا النظام عائدات أو معاشات مستحقة طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:-

١. إذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشترك يقل عن مبلغ (١,٥٠٠) ريال يتم الرفع إلى ذلك القدر.
٢. إذا كانت قيمة العائدة أو المعاش التي يتم توزيعها بعد وفاة المشترك على أفراد العائلة تقل عن (١,٥٠٠) ريال يتم رفعها إلى هذا القدر، ويعاد تحديد أنصبة الورثة على هذا الأساس.

٣. إذا كان نصيب أي فرد من أفراد العائلة يقل عن (٣٠٠) ريال يتم رفعه إلى هذا القدر، بحيث لا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ريال شهرياً أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش أيهما أكبر.
٤. يبدأ تنفيذ حكم الفقرات السابقة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بالنظام أي من ١٤٢٢/٠٢/٠١ هـ.

٦٣) ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

- الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشترك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفى بالتقارير الطبية ومنها:
- أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشترك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.
- ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.
- ج. إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.
- د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.
- هـ. النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.
- و. الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

٦٤) ما هو وضع المشترك الذي يبلغ سن الستين أو يصيبه العجز غير المهني أو تقع وفاته ولم تتوافر لديه المدة المؤهلة لصرف المعاش؟ وكيف يتم حساب حقوقه؟

في حالة بلوغ المشترك سن الستين وتوقف عن مزاولة العمل الخاضع للنظام وتوافرت لديه مدة اشتراك أقل من خمس سنوات ولم يطلب الاستمرار في الاشتراك في فرع المعاشات، أو وقعت وفاته أو إصابة العجز غير المهني ولم يتوافر لديه المدة المؤهلة للمعاش، فإنه أو أفراد عائلته حسب الأحوال يستحقون صرف تعويض الدفعة الواحدة كالتالي:-

١. يحسب التعويض بواقع (١٠%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن مدة الخمس سنوات الأولى وبواقع (١٢%) عن كل شهر يزيد عن هذا القدر بالنسبة للفترة اللاحقة على ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ، وبواقع (٦%) من المتوسط عن كل شهر من أشهر الخمس سنوات الأولى، وبواقع (٧%) عن كل شهر يزيد عن هذا القدر عن الفترة السابقة على ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ.
٢. يوزع هذا التعويض بالتساوي بين أفراد عائلة المشترك الذين يتوافر فيهم شروط الاستحقاق (الأرامل - الأرمل - الأبناء - البنات - بنات وأبناء الابن المتوفى حال حياة المشترك، الأخوة

والأخوات، الوالدين، الجدين)، وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد يصرف له كامل مبلغ التعويض.

(٦٥) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي لم تتوافر لديه المدد المؤهلة سواءً كانت فعلية أو اعتبارية لاستحقاقه أو أفراد عائلته للمعاش؟

في حالة بلوغ المشارك سن الستين من عمره، أو في حالة وفاته ولم تتوافر له المدد المؤهلة لصرف المعاش، فللمشارك أو أفراد العائلة في هذه الحالة الحصول على تعويض من دفعة واحدة.

(٦٦) ما هو الوضع النظامي إذا توفي المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام؟

إذا توفي المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراك مورثهم (١٢٠) شهراً فعلية، أو إذا كانت له مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) شهراً فإنه يحق لهم طلب ضم المدد الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، ويلتزم أفراد العائلة بدفع نسبة (١٨%) عن كل شهر من أشهر المدد المضمومة دفعة واحدة أو بالتقسيم بواقع (٢٥%) من نصيب كل مستحق من أفراد العائلة.

(٦٧) ماهي الحالات التي يحق للمشارك طلب صرف التعويض قبل بلوغ سن الستين؟

- يجوز للمشارك طلب صرف التعويض قبل بلوغه سن الستين في الحالات الآتية:
١. إذا انتقل إلى عمل خاضع لنظامي التقاعد المدني أو العسكري وكانت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.
 ٢. إذا كان المشارك امرأة.
 ٣. إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة.
 ٤. إذا كان قد صدر بحق المشارك حكم قضائي بالسجن مدة خمس سنوات فأكثر.
 ٥. إذا كان المشارك قد أسقطت عنه الجنسية السعودية.

(٦٨) ما الحكم إذا صرف المشارك أو أي من المستحقين عنه معاش أو عائدة بدون وجه حق؟

إذا دفعت المؤسسة للمشارك، أو لأي من المستحقين عنه، معاشات أو تعويضات من أي نوع زيادة عما يستحقه أي منهم نظاماً، فإنه يحق للمؤسسة في جميع الأحوال استرداد ما صرف بالزيادة بحسمه مما يكون مستحقاً لهم في ذمة المؤسسة من مبالغ أخرى، فإذا لم يوجد لهم شيء من ذلك يرجع عليهم بالطرق النظامية مع مراعاة الأحكام الآتية:-

١. إذا كان ما صرف بالزيادة في صورة معاش أو غيره مما يصرف دورياً للمشارك أو لأي من المستحقين عنه، يلزم تصحيحه، إضافة إلى حسم ما صرف بالزيادة مما يكون قد تراكم للمشارك أو للمستحقين عنه - حسب الحال - أو مما يستحق لهم شهرياً، وذلك على أقساط شهرية لا تتجاوز (١٠%) من الاستحقاق الشهري، أو بنسبة أكبر بموافقة المستحق بحد أقصى (٢٥%) شهرياً.
٢. إذا كان ما صرف بالزيادة قد تم صرفه لأحد المستحقين الذي لازالت له حقوق لدى المؤسسة، يسترد الجزء الزائد مما يستحق لمن صرفت له الزيادة فقط دون الرجوع على باقي المستحقين، إلا في حدود ما يرد عليهم من نصيبه في حالة إلغائه.
٣. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه بما في ذلك تقديم أي بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن تقديم البيانات التي تطلبها المؤسسة بغرامة لا تزيد على (١٠,٠٠٠) ريال ويضاعف هذا الحد في حالة التكرار، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشاركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر، كما تتعدد بتعدد البيانات المقدمة أو الممتنع عن تقديمها.
٤. إذا ترتب على أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الفقرة (٣) صرف تعويضات دون وجه حق فتكون العقوبة غرامة لا تتجاوز مقدار تلك التعويضات، مع إلزام المخالف برد ما صرف منها.

٦٩) أنا مشترك اختياري، فهل أستفيد من إضافة مدة اعتبارية للحصول على المعاش التقاعدي؟

لا يحق للمشارك الاختياري الاستفادة من إضافة مدة اعتبارية لصرف المعاش، بل يجب لصرف المعاش توفر مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهر كحد أدنى مع بلوغ سن الستين.

٧٠) هل يشترط لصرف المعاش التوقف عن العمل بالنسبة للمشارك إلزامياً أو اختياريًا؟

يشترط لصرف معاش التقاعد للمشارك الإلزامي أن يتوقف عن مزاولة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي، أما المشارك الاختياري فإنه يشترط توقيفه عن ممارسة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي أو الاختياري.

٧١) متى يستحق المشارك صرف معاش التقاعد؟

يستحق المشارك صرف معاش التقاعد بالشروط الآتية:

١. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
٢. بلوغ سن الستين أو تجاوزها.
٣. توافر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهر.

٤. أو توفر مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهر في حالة التقاعد المبكر والتقدم بطلب صرف المعاش.

٧٢ هل هناك مواعيد معينة لتقديم طلبات صرف الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض مالم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

٧٣ ما وضع المشترك الذي له مدة اشتراك في ظل النظام السابق لم يصرف عنها أية مستحقات؟

المشترك الذي انتهت مدة اشتراكه قبل بدء العمل بالنظام الجديد، ولم يكن قد تسلم التعويض المستحق عنها نظاماً، ولم يستحق عنها معاشاً بموجب أحكام النظام السابق، يحق له الحصول على معاش بالشروط ووفق الأحكام المبينة فيما يأتي:-

١. المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل، وبلغ سن الستين أو تجاوزها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق له طلب الحصول على معاش تقاعد، ويصرف المعاش في هذه الحالة من تاريخ بلوغ سن الستين على أن ألا يسبق ذلك تاريخ ١٤٢٢/٠١/٠١هـ.
٢. المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (٣٠٠) ثلاثمائة شهر على الأقل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، يحق له طلب الحصول على معاش التقاعد المبكر.
٣. المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً من العاملين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وتوقف عن العمل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام وبلغ سن الخامسة والخمسين يحق له طلب صرف معاش التقاعد.
٤. المشترك الذي صدر بحقه حكم بالسجن مدة ثلاثة أشهر وأكثر أو بقاءه في السجن هذه المدة، وله مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً يحق لأفراد عائلته صرف معاش التقاعد، سواء صدر الحكم قبل العمل بالنظام الجديد أو بعده.
٥. المشترك الذي بلغ سن الستين فأكثر قبل ١٤٢٢/٠١/٠١هـ أو يبلغها بعد ذلك وله مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) ستين شهراً، ولم تبلغ (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، يحق له أو لأفراد عائلته من بعده في حالة وفاته طلب ضم مدة اعتبارية، ويصرف المعاش في هذه الحالة من ١٤٢٢/٠١/٠١هـ لمن بلغ سن الستين أو أكثر واعتباراً من تاريخ بلوغه هذه السن لمن بلغها بعد ١٤٢٢/٠١/٠١هـ.

٦. المشترك الذي حدث له عجز غير مهني أو توفي قبل ١٤٢٢/٠١/٠١هـ، والمشارك الذي يحدث له عجز غير مهني أو توفي بعد العمل به، يربط له أو لأفراد عائلته - حسب الحال - معاش العجز أو الوفاة المستحق بموجب النظام السابق، وإذا لم تتوفر الشروط اللازمة لاستحقاق

المعاش المذكور، يربط له أولهم - حسب الحال - معاش التقاعد المقرر لمن يصاب بعجز غير مهني أو يتوفى بعد تركه العمل بمراعاة ضم المدة الاعتبارية ويصرف المعاش في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للتاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية لثبوت العجز، بشرط أن لا يزيد المتراكم عن ٢٤ شهراً من الشهر السابق لتقديم طلب الصرف أو من أول الشهر التالي للوفاة - حسب الحال -.

ويراعى أن المعاش في الحالات (٤،٣،٢) يصرف من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب صرف معاش التقاعد المبكر إلا إذا كان المشترك قد بلغ سن الستين فيصرف المعاش من تاريخ بلوغه هذا السن على أن ألا يسبق ١/٠١/٢٠٢٢هـ.

(٧٤) هل يتم صرف أية مبالغ لأفراد العائلة في حالة وفاة المشترك؟

تدفع المؤسسة لأفراد عائلة المشترك منحة بواقع ثلاثة أشهر بحد أقصى عشرة آلاف ريال وذلك في أي من هذه الحالات الآتية:-

١. في حالة وفاة المشترك الممارس للعمل وقد توافرت لديه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش.
٢. في حالة وفاة المشترك بسبب إصابة العمل أو توفي صاحب عائدة العجز الكلي أو الجزئي المستديم.
٣. في حالة وفاة صاحب معاش تقاعد أو صاحب معاش عجز غير مهني.

(٧٥) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي بلغ سن الستين وكانت له مدة اشتراك قدرها خمس سنوات على الأقل؟

عالج النظام حالة المشارك الذي تنتهي خدمته عند سن الستين وتوافرت له مدة اشتراك قدرها (٦٠) شهر اشتراك على الأقل، حيث أجاز له أو لأفراد عائلته في حالة وفاته طلب ضم المدة المكتملة لمدة الاشتراك الموجبة لصرف معاش التقاعد بحد أقصى خمس سنوات، ويتحمل المشارك أو أفراد عائلته في حالة وفاته قيمة حصتي صاحب العمل والمشارك (١٨%)، ويتم أداء قيمة المدة الاعتبارية دفعة واحدة أو بالتقسيط.

(٧٦) تم عقد نكاحي الشهر الماضي وزواجي بعد ٣ أشهر، هل يلزم إبلاغ التأمينات قبل الزواج أم بعد الزواج؟

يلزم إبلاغ مكتب التأمينات بواقعة الزواج بعد العقد مباشرة، وسيتم الاعتماد على تاريخ العقد في صرف منحة الزواج التي يبلغ قدرها ١٨ ضعف من النصيب الشهري للمستفيدة.

٧٧ هل هناك حدود قصوى لقيمة المعاش؟

لا يجوز أن يتجاوز المعاش نسبة (١٠٠%) من متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه. ويراعى أن لا يتجاوز متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين نسبة (١٥٠%) من أجر الاشتراك في بداية الخمس سنوات الأخيرة، من مدة الاشتراك ويستثنى من ذلك المشترك الذي خضع أجره لنسبة الزيادة المعتمدة (١٠%) لمدة خمس سنوات اشتراك على الأقل.

٧٨ متى يبدأ استحقاق المعاش ومتى ينتهي؟

يبدأ استحقاق المعاشات من أول الشهر التالي للشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة للاستحقاق ويتم استحقاق المعاش مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ، ويتم صرف هذه المعاشات وفق التقويم الميلادي ويراعى ألا تتجاوز مواعيد الصرف الدوري للمعاشات الأسبوع الأول من كل شهر من ذات التقويم

٧٩ كيف يتم حساب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة؟

يحسب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة بذات المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد بشرط أن لا تقل قيمة هذا المعاش عن نسبة (٥٠%) من متوسط الأجر الذي تم تقدير المعاش على أساسه ذلك شريطة أن يكون المشترك على رأس العمل عند حدوث العجز أو الوفاة.
المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد:
(متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة × مدة الاشتراك بالأشهر ÷ ٤٨٠).

٨٠ كيف يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة؟

يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة بالنسبة لمن تنتهي مدة اشتراكه بعد تاريخ بدء العمل بالنظام بواقع (١٠%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الذي يحسب على أساسه معاش التقاعد عن كل شهر من أشهر السنوات الخمس الأولى وبواقع (١٢%) من المتوسط المذكور عن كل شهر يزيد على ذلك.
مثال لو فرضنا ان المشترك كانت له مدة (٨٤) شهراً ومتوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال فان تعويض الدفعة الواحدة يقدر كالتالي:-

$١,٠٠٠ \times ١٠\% \times ٦٠ = ٦,٠٠٠$ ريال (مدة الاشتراك التي تصل إلى خمس سنوات، المدة الأولى)،
ويحسب التعويض عن الفترة الثانية $١,٠٠٠ \times ١٢\% \times ٢٤ = ٢٨٨٠$ ريال، فيكون إجمالي تعويض الدفعة الواحدة $٦,٠٠٠ + ٢,٨٨٠ = ٨,٨٨٠$ ريال.

أما بالنسبة لفترة الاشتراك السابقة على بدء تطبيق النظام فيتم حسابها بواقع (٦%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنوات الخمس الأولى ونسبة (٧%) عن كل شهر يزيد على ذلك، وفي المثال السابق:-

$$1,000 \times 6\% = 60 \times 3,600 = \text{ريال } 216,000$$

$$1,000 \times 7\% = 70 \times 1,680 = \text{ريال } 117,600$$

$$\text{الإجمالي} = 216,000 + 117,600 = \text{ريال } 333,600$$

ويراعى أنه بالنسبة لأفراد عائلة المتوفى فإنه يتم توزيع قيمة التعويض بين أفراد العائلة بالتساوي.

٨١ هل يوجد حد أدنى لنصيب أي فرد من أفراد العائلة في المعاش؟

جعل النظام قيمة الحد الأدنى لنصيب كل فرد من أفراد العائلة لا يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط عدم تجاوز مجموع انصبة أفراد العائلة متوسط الأجر الذي أحتسب على أساسه المعاش، أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال أيهما أكبر، فإذا تجاوزت الأنصبة هذا القدر يتم تخفيضها بنسب متساوية لتصل إلى أي من هذين المقدارين.

٨٢ كيف تحسب الاشتراكات المستحقة عن المدة الاعتبارية، وكيف يحسب المعاش عنها؟

في حالة ضم مدة اعتبارية إلى مدة الاشتراك الفعلية فإن الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة تحسب على أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الفعلية \times المدة المكتملة \times نسبة ١٨%.

يحسب معاش المدة الاعتبارية على أساس (متوسط الأجر الذي أحتسب على أساسه المعاش \times المدة المضافة $\div 480$) ويضاف ناتجها إلى ناتج حساب المدة الفعلية ويحصل المشترك أو أفراد عائلته على معاش بمجموع هذين المعاشين.

٨٣ كيف تحسب أشهر الاشتراك في النظام؟

يعتبر شهر اشتراك كل شهر ميلادي استحق عنه اشتراك للمؤسسة على أساس الأجر الشهري الكامل الخاضع للاشتراك، فإذا كان المشترك يتقاضى أجره بالشهر يحسب له شهر اشتراك عن كل (٣٠) يوماً تقاضى عنها أجراً، وإذا كان أجره بالساعة فإن كل (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً تعتبر شهر اشتراك، وإذا كان يتقاضى أجره باليوم فإن كل (٣٠) يوماً تقاضى عنها أجراً يحسب له عنها شهر اشتراك.

في عملية جمع أشهر الاشتراك فإن الباقي من أيام العمل الذي يبلغ (١٣) يوماً فأكثر يعتبر في حكم شهر اشتراك وإذا قل العدد عن هذا القدر يتم إهماله.

٨٤) كيف يتم حساب المعاش؟

يحسب المعاش بالطريقة الآتية:

١. مدة الاشتراك السابقة قبل ١/٠١/٢٠٢٢ هـ (متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × مدة الاشتراك السابقة ÷ ٦٠٠) مضافاً إلى ناتجها قيمة إعانة المعالين (٢٠%) لثلاثة أفراد من العائلة، (١٥%) بالنسبة لفردين، (١٠%) بالنسبة لفرد واحد.
٢. مدة الاشتراك اللاحقة بعد ١/٠١/٢٠٢٢ هـ (متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × مدة الاشتراك اللاحقة ÷ ٤٨٠)، وناتج الفترتين يصبح هو المعاش المستحق للمشارك.

٨٥) هل يجوز صرف معاش تقاعد للمشارك قبل بلوغه سن الستين؟

- أجاز النظام للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين وتوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام أن يتقدم بطلب صرف معاش التقاعد متى توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهراً أي (٢٥) سنة وأجاز النظام صرف المعاش للمشارك قبل بلوغ سن الستين في الحالات التالية:
١. إذا كان المشارك من بين العاملين في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة (مثل أعمال المناجم وتكسير الأحجار) وكانت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) شهراً اشتراك وبلغ سن الخامسة والخمسين أو تجاوزها (وأن يكون قد استمر في مزاولة الأعمال الشاقة بصورة فعلية طوال الخمس سنوات الأخيرة من مدة اشتراكه).
 ٢. إذا حكم على المشارك بالسجن لمدة ثلاثة أشهر أو أكثر وكانت له مدة الاشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهر فإنه يصرف لأفراد عائلته معاش التقاعد.
 ٣. يعامل المفقود فيما يتعلق بالحقوق التأمينية معاملة من ثبتت وفاته وذلك بعد انقضاء مدة ستة أشهر على فقده على الأقل، وإذا ثبت للمؤسسة أن الفقد كان أثناء العمل أو بسببه وكان المشارك المفقود معاملاً بفرع الأخطار المهنية فإن حقوق أفراد عائلته تحدد وفق أحكام فرع الأخطار المهنية.

٨٦) ما هي الشهادات التي يمكن للمتقاعد الحصول عليها عن طريق الأون لاين؟

١. شهادة بمقدار معاش.
٢. شهادة مفصلة بمقدار المعاش.
٣. شهادة بمقدار معاش باللغة الإنجليزية.
٤. شهادة التزام تحويل مستحقات.

مجموعة ٤ : الأخطار المهنية - ٨٩ سؤال

(١) ما هو تعريف إصابة العمل في النظام؟

- عرف النظام في المادة (٢٧) منه إصابة العمل كالتالي:-
١. تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل.
 ٢. كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من محل سكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان المعتاد الذي يتناول فيه طعامه، أو أثناء صلاته وبالعكس.
 ٣. الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.
 ٤. تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل.
 ٥. تعد إصابة عمل الأمراض المهنية المحددة في جدول الأمراض المهنية.

(٢) ماهي إصابة العمل؟

نصت المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية على شروط قبول الإصابة كإصابة عمل وعليه يمكننا تعريف إصابة العمل وفق أحكام المادة المشار إليها بأنها "الحادث الذي يقع للمشارك بسبب العمل أو أثناءه أو بسبب تنقلاته من السكن إلى العمل والعودة منه أو نتيجة قيامه بمهمة عمل أو أثناء ذهابه لتناول طعامه أو تأدية صلاته".

(٣) ماهي القيمة النقدية التي يحصل عليها المشارك المصاب خلال فترة تعطله المؤقت عن العمل؟

القيمة النقدية التي يحصل عليها المصاب أثناء توقفه عن العمل بسبب إصابة عمل تعتمد على أجره المسجل في التأمينات الاجتماعية حيث يحصل على بدل يومي بنسبة ٧٥% من أجره إذا كان يتعالج على حساب التأمينات وبنسبة ١٠٠% من أجره أثناء تمتعه بإجازة في المنزل حتى تستقر حالته بشفاء أو بنسبة عجز.

(٤) كم تبلغ نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية؟

نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية (٢%) اثنان في المائة من أجر المشترك الخاضع للاشتراك، ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل، ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك إلى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة في موضوع سلامة العمال وصحتهم.

(٥) ما الفرق بين لفظ العائدة ولفظ المعاش؟

كلمة العائدة هي التي تصرف للمشارك بسبب إصابة عمل بينما المعاش هي التي تصرف للمشارك لأسباب ليس لها علاقة بإصابات العمل.

(٦) ما مدى التزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشارك المصاب بإصابة عمل أو إلى أفراد عائلته؟

في حالة تعرض المشارك لإصابة عمل وتم التأكد من ذلك فإن التأمينات تتحمل كافة التعويضات وعدم تحمل صاحب العمل أي تكاليف أو تعويضات حيث تنتقل المسؤولية من صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

(٧) هل تلتزم المؤسسة بنفقات ترحيل المصاب إلى بلده؟

نعم تلتزم المؤسسة بنفقات ترحيل المصاب إلى بلده إذا استقرت حالته بعجز كلي مستديم ومحتاج لمساعدة الغير في تنقلاته وحياته اليومية تطبيقاً لحكم المادة (١/٧) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

(٨) ما الذي يستحقه المصاب السعودي إذا كانت نسبة عجزه ١٠٠%؟

يستحق المصاب السعودي الذي استقرت حالته بنسبة ١٠٠% بسبب إصابة عمل عائدة شهرية بواقع ١٠٠% من متوسط أجور الأشهر الثلاثة السابقة على شهر الإصابة بالإضافة إلى معونة الغير بنسبة ٥٠% إذا اقرتها اللجنة الطبية كحد أقصى ٣,٥٠٠ ريال تضاف على العائدة.

(٩) هل يحق للمشارك المصاب الذهاب لجهات علاج غير المحددة له؟

لا يحق للمشارك المصاب الذهاب لجهات علاج غير محددة له إلا في حالة كانت الحالة مستعجلة لا تحتمل تأخير نقله إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة من قبل، وأن يبادر المصاب أو صاحب العمل بإبلاغ المكتب المختص بذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ اللجوء إلى جهة العلاج المذكورة، وللمؤسسة الحق في نقل المصاب لجهة العلاج المحددة عندما تسمح حالته الانتقال إليها.

١٠) ماذا لو قمت بدفع فواتير علاج لحالة إسعافية لمصاب قبل التوجه به لجهة العلاج المخصصة؟

يجب أن تكون الحالة إسعافية وأن يتم الإبلاغ عنها خلال ٣ أيام ومن ثم يتقدم صاحب العمل أو ممثله بخطاب لمكتب الإصابة يطالب فيه بصرف تكاليف العلاج، ويحدد فيه المبلغ، ومن قام بدفع المبلغ، ويرفق به تقرير طبي وفواتير مفصلة واصل سند القبض.

١١) هل هناك عقوبة توقع على من يقدم بيانات غير صحيحة من أجل إفادة غيره أو الاستفادة من التعويضات؟

نعم في الحالات الآتية:

١. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة قاصداً إفادة غيره من التعويضات التي يقرها هذا النظام بدون وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ويتم مضاعفة هذا المبلغ في حالة العودة.
٢. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة بقصد الاستفادة من التعويضات المقررة تفرض عليه غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعتها له المؤسسة بدون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من هذه التعويضات.
٣. في نظام التزوير يعاقب كل من أثبت وقائع أو أقوال كاذبة على أنها وقائع صحيحة ومعتترف بها، بالسجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة مالية من ألف إلى عشرة آلاف ريال.

١٢) هل تدفع المؤسسة العائدات والمعاشات في كل الأحوال مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه؟

ألزم النظام المؤسسة بأن تدفع إلى المشترك أو أفراد عائلته حسب الأحوال العائدات والمعاشات المستحقة مهما كانت أسباب حدوث الخطر المهني الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهني، إلا أن المؤسسة لا تلتزم بالأداء في الحالتين التاليتين:-

١. إذا كان الخطر قد حدث بصورة مقصودة ممن يستفيد منه.
٢. إذا كان الخطر قد حدث نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد.

١٣) هل هناك أحكام خاصة بصرف تعويضات فرع الأخطار المهنية لغير السعوديين؟

بالنسبة للمصاب غير السعودي يصرف له تعويض مقطوع يدفع لمرة واحدة، وفقاً للقواعد الآتية:

١. في حالة ما إذا أدت الإصابة إلى عجز المشترك عجزاً كلياً بنسبة (١٠٠%) فإنه يحصل على تعويض مقطوع عن (٨٤) شهراً من قيمة العائدة بحد أقصى (٣٣٠,٠٠٠) ألف ريال، مثال ذلك:

- مشارك أجره (٤,٠٠٠) ريال ونسبة عجزه (١٠٠%) فإن قيمة التعويض $4,000 \times 84 = 336,000$ ريال، وحيث أن هذا القدر يتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه نظاماً لذا يتم تخفيضه إلى (٣٣٠,٠٠٠) ريال.
٢. إذا كانت نسبة العجز من (٥٠% إلى ٩٩%) عجز جزئي فإن التعويض المقطوع يكون بواقع (٦٠) شهراً من قيمة العائدة بحد أقصى (١٦٥,٠٠٠) ريال
مثال ذلك:
- مشارك أجره (٢,٠٠٠) ريال، ونسبة عجزه (٥٥%)، فإن التعويض يكون كالتالي $2,000 \times 55\% = 1,100$ ريال.
٣. في حالة وفاة المشارك على رأس العمل بسبب الإصابة يحصل أفراد العائلة على التعويض المقطوع بواقع (٨٤) شهراً، ويوزع هذا التعويض بالتساوي بينهم ويلاحظ أن صرف التعويض المقطوع يضع حداً نهائياً لأية حقوق للمشارك أو لأفراد عائلته لدى هذه المؤسسة، مع مراعاة عدم تجاوز قيمة التعويض في هذه الحالة مبلغ (٣٣٠,٠٠٠) ريال.

١٤) ما مقدار البدل اليومي الذي يصرف للمشارك المصاب؟

يقدر البدل اليومي بواقع (١٠٠%) من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، أو أجر الشهر الذي التحق فيه بالعمل إذا كانت الإصابة قد وقعت خلال هذا الشهر، ولا يعتد بأي زيادة تطرأ على الأجر بعد حدوث الإصابة لأي سبب كان. ويخفف البدل اليومي إلى (٧٥%) إذا كان المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في إحدى جهات العلاج.

١٥) هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشاركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

١٦) في حالة تكرار الإصابة هل تجمع نسب العجز؟

نعم تجمع نسب العجز في حالة تكرار الإصابة ويصرف له التعويض أو العائدة على أساس مجموع هذه النسب.

١٧) على من يطبق فرع الأخطار المهنية؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

١٨) ما الذي يستحقه المشترك السعودي وغير السعودي المصاب لو كانت نسبة العجز تقل عن (٥٠%)؟

إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة تقل عن (٥٠%) فإنه يحق للمصاب الحصول على تعويض مقطوع يعادل (٦٠) مرة من العائدة الشهرية للعجز الجزئي إذا كانت سنة في تاريخ حدوث الإصابة لم تزد على الأربعين.

مثال:

سن المشترك (٣٩) عاماً ونسبة عجزه (٣٢%) فإن التعويض المستحق لو كان متوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال يكون كالتالي:

$٦٠ \times ١,٠٠٠ \times ٣٢\% = (١٩,٢٠٠)$ ريال، وإذا كان سنه أكثر من الأربعين فيتم تخفيض قيمة التعويض بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد عن الأربعين، فلو فرضنا في المثال السابق أن عمر المصاب (٤٧) سنة فيتم تخفيض التعويض بمقدار (٧) عائدات كالتالي:

$٥٣ \times ١,٠٠٠ \times ٣٢\% = (١٦,٩٦٠)$ ريال بشرط أن لا تقل قيمة التعويض عن (٣٦) مرة ولا تتجاوز مبلغ (١٦٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر كسور السنة، سنة كاملة إذا كانت ستة أشهر فأكثر.

١٩) متى يوقف صرف البديل اليومي للمشارك المصاب؟

يوقف صرف البديل إذا تبين بموجب تقرير طبي أن المصاب لا يتقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية أو رفض الخضوع لفحص طبي ويستأنف صرف البديل إذا عاد المصاب إلى إتباع التعليمات الطبية بموجب تقرير طبي.

٢٠) كيف أقوم بإرجاع المبالغ التي صرفتها التأمينات لإصابة عمل مرفوضة؟

يتم إحضار شيك مصدق أو إيداع نقدي في حساب المكتب الذي وقعت فيه الإصابة في نطاقه.

٢١) هل يلزم إبلاغ المكتب عند حدوث إصابة لا تستدعي الإحالة لجهة العلاج المخصصة وتم علاجها؟

يلزم إشعار المكتب بنموذج (١٠/أخطار) ويؤشر عليه بأن الحالة تم علاجها من قبل المنشأة وعاد لعمله بنفس يوم الإصابة.

٢٢) هل تتحمل المؤسسة نفقات انتقال وإقامة المصاب أو مرافقه إن وجد؟

نعم تتحمل المؤسسة نفقات انتقال وإقامة المصاب ومرافقه إن وجد إذا كانت الإصابة إصابة عمل وبناءً على تقرير طبي. بينما لو اعترض المشترك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإن المشترك يتحمل

كافة نفقات انتقاله وإقامته ومرافقه إن وجد طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الاستئنافية وفي حالة قبول الاعتراض يتم تعويضه وفق القواعد المقررة.

٢٣ متى تقبل الإصابة كإصابة عمل؟

إذا كان العامل مسجل في التأمينات وتعرض لإصابة أثناء العمل أو بسبب العمل وفي حالة تعرضه لحادث مروري عند انتقاله من مقر السكن إلى مقر العمل والعكس أو انتقاله بناءً على مهمة مكلف بها من قبل صاحب العمل أو في حالة انتقال من مقر العمل إلى مقر إلى المكان الذي يتناول فيه.

٢٤ هل هناك فترة زمنية محددة معينة يتعين فيها المطالبة بصرف الحقوق التأمينية في فرع الأخطار المهنية؟

نعم يوجد فترة زمنية محددة يتعين فيها المطالبة بصرف الحقوق التأمينية ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة بالنسبة لأي من هذه التعويضات. وذلك وفقاً لما يلي:

- لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة من تاريخ الاستحقاق.
- لا تقبل المطالبة بالعائدة الشهرية والتعويضات المقطوعة المستحقة عن الإصابة بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق.

٢٥ ماذا سيكون الحل عن بلاغ الإصابات التي تختفي من موقع التأمينات (أون لاين) بعد استقبال الحالة وإرسال التقارير المبدئية إلى المكتب بالرياض؟

إذا أدخل المستشفى تقرير طبي مبدئي لا يمكن أن تختفي الإصابة وسوف تظل مسندة له حتى نهاية العلاج إلا إذا قام المكتب بإعادة إسنادها إلى جهة علاجية أخرى فينبغي الاتصال بالمكتب المختص.

٢٦ ماهي التعويضات التي يحق للمشارك المصاب الحصول عليها؟

التعويضات على نوعين:-

أ. التعويض العيني: يتمثل في العناية الطبية بكل صورها التي تستلزمها حالة المصاب.

ب. التعويض النقدي: وهو يشمل الحقوق الآتية:-

١. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.

٢. العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.

٣. العائدات الشهرية لأفراد عائلة المشترك.

٤. منحة لعائلة المصاب المتوفى أو عائلة صاحب العائدة في حالة وفاته.

(٢٧) ما الذي يمكن أن يحصل عليه المصاب العاجز إذا كان في حاجة إلى مساعدة غيره للقيام بشؤون حياته اليومية؟

إذا ثبت للجنة الطبية المختصة حاجة المصاب إلى مساعدة غيره للقيام بشؤون حياته اليومية، فإنه يحق له الحصول على إعانة الغير بواقع (٥٠%) من قيمة العائدة بحد أقصى لا يتجاوز (٣,٥٠٠) ريال.

(٢٨) ما العناية الطبية التي تقدمها المؤسسة للمصاب؟

يقدم للمصاب العلاج الشامل مهما كان نوعه حسبما تقتضيه حالته الصحية، وطوال المدة اللازمة لاستكمال علاجه إلى أن يشفى تماماً أو تستقر حالته، حسبما تراه جهة العلاج، وعلى المكتب المختص متابعة العلاج، ومناظرة المريض وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب الشفاء أو استقرار الحالة، ويدخل في العلاج ما يلي:

- أ. علاج التشويه الناتج عن الإصابة لتمكين المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو لكون التشويه مما له تأثير على حياته الاجتماعية العادي.
- ب. تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً إذا اقتضت حالتهم ذلك.
- ج. تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وصيانتها وتجديدها عند الحاجة داخل المملكة، متى كان تلفها أو كسرها لا يرجع إلى إهمال المصاب أو مخالفة تعليمات العلاج.
- د. علاج الحالات المرضية التي يتحتم علاجها للوصول إلى شفاء المصاب من إصابة العمل حسب ما تقره جهة العلاج.
- هـ. علاج الحالات المرضية التي قد تلحق بالمصاب بإصابة عمل أثناء إقامته بالمستشفى للعلاج من الإصابة، سواء كان هذا المرض من مضاعفاتها، أو نتيجة الأسلوب الذي أتبع لعلاجها، أو بسبب عدوى جرثومية حدثت نتيجة إقامته في المستشفى لعلاجها من الإصابة، أو بسبب تعرضه لحادث عرضي أثناء إقامته به لهذا الغرض. ولا يعتبر العجز الناتج عن الحالات المرضية المشار إليها إصابة عمل، إلا في الحالة التي يكون فيها المرض ناتجاً عن مضاعفات الإصابة.
- و. علاج انتكاسة إصابة العمل أو مضاعفاتها ولو لم يكن المصاب ممارساً لعمل خاضع للنظام وقت حدوثها.

(٢٩) متى يمكن تعليق أو إيقاف صرف البدل اليومي للمصاب؟

يوقف صرف البدل اليومي في حالة رفض المشترك المصاب التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته أو رفض الخضوع لفحص طبي، ويكون ذلك بقرار من مدير المكتب المختص ويتعين أن يكون هذا القرار مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة - حسب الأحوال.

٣٠ من يتحمل نفقات انتقال وإقامة المشترك طوال فترة اعتراضه؟

إذا اعترض المشترك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإنه يتحمل كافة نفقات انتقاله وإقامته ومرافقة إن وجد طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الطبية الاستئنافية وفي حالة قبول الاعتراض تتحمل المؤسسة هذه النفقات وفق القواعد المقررة أما إذا كان الاعتراض من قبل المؤسسة فإنها تتحمل كافة نفقات انتقال وإقامة المشترك.

٣١ هل تقر اللجان الطبية الابتدائية حالة العجز الدائم لدى المصاب وهو موجود في جهة العلاج؟

لا يجوز إقرار حالة العجز الدائم لدى المصاب طيلة وجوده في جهة العلاج، وتحدد حالة العجز الدائم إن وجد بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب وخروجه من جهة العلاج، واستثناء من ذلك إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وأن عليه مغادرة المستشفى إلى بلدة مباشرة فإنه يمكن للجنة الطبية مناظرته وهو داخل جهة العلاج، فإذا اطمأنت إلى أن حالته استقرت يمكنها إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وعلى المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلدة بحيث يدفع التعويض إليه قبل سفره مباشرة.

٣٢ هل يحق للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش بعد بلوغ سن الستين وعلى صاحب العائدة بعد مضي خمس سنوات؟

نعم يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على المشترك بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني، وذلك للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية. تصبح الإعانة المقررة لمساعدة الغير نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.

٣٣ إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفة للإصابة كيف تحسب العائدة؟

إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشارك على رأس عمل خاضع لفرع الأخطار المهنية، تحسب العائدة على أساس متوسط اجر الاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الإصابة الأصلية، أو الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الانتكاسة أو المضاعفة أي المتوسطين أكبر. أما إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة بعد انتهاء علاقة العمل، أو حدثت والمشارك على رأس عمل آخر غير خاضع لفرع الأخطار المهنية، فتحسب العائدة على أساس متوسط الاجر خلال الثلاثة أشهر

السابقة على الإصابة الأصلية. وإذا قلت المدة المسجلة لأي من الفترتين المذكورتين في الفقرتين السابقتين عن ثلاثة أشهر يؤخذ بمتوسط اجر الاشتراك الشهري خلال المدة المسجلة.

٣٤) أصيب لدي عامل إصابة عمل فماذا أفعل؟

يقوم صاحب العمل أو من ينوبه بالإبلاغ عن الإصابة عن طريق الدخول على موقع التأمينات أون لاين في خانة إصابة جديدة ويقوم بتعبئة البيانات المطلوبة ومن ثم إحالة المصاب إلى جهة العلاج المتعاقدة مع التأمينات الاجتماعية.

في حال أن صاحب العمل لم يرتبط ألياً مع المؤسسة أو مع جهة العلاج، فيمكن التقدم إلى مكتب التأمينات واستكمال المستندات التالية:

١. نموذج رقم (١٠/أخطار مهنية) مستكمل من صاحب العمل.
٢. إثبات هوية للمشارك المصاب.
٣. وفي حال أن الإصابة تم مباشرتها من قبل الجهات الأمنية فيلزم تزويد مكتب التأمينات بتقرير هذه الجهة.

٣٥) أصيب لدي عامل في مدينته لا يوجد بها مستشفى مخصص لعلاج إصابات مشتري التأمينات الاجتماعية، فماذا أفعل؟

يلزم على صاحب العمل أو من ينوب عنه بالتوجه للمكتب الذي وقعت الإصابة في نطاقه، مصطحباً معه تقرير طبي عن حالة العامل المصاب للحصول على موافقة للعلاج.

ملاحظة: يفضل أن يتقدم صاحب العمل أو ممثله لمكتب التأمينات الذي يتبع له بطلب تحديد مستشفيات لعلاج إصابات العاملين لديه في حال تواجدهم في أكثر من منطقة.

٣٦) كيف يحسب متوسط الأجر الشهري للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة؟

يحسب متوسط الأجر الشهري للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة بأخذ ثلث مجموع أجوره الخاضعة للاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، فإن كانت مدة أو مدد اشتراكه المسجلة تقل عن ذلك، يؤخذ بمتوسط أجور اشتراكه الشهري الخاضع لفرع الأخطار المهنية خلال المدة المسجلة.

٣٧) هل يشمل فرع الأخطار المهنية العاملون الذين يوفدون خارج المملكة في مهام لحساب صاحب العمل؟

الأصل أن فرع الأخطار المهنية يغطي الإصابات التي تقع داخل المملكة ويستثنى من ذلك الحالات الآتية:-

أ. **أطعم الطائرات السعودية:** تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات، أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة، أو العكس، وفي البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الطائرات خارج المملكة، وإذا أصيب أي منهم أثناء ذلك، يتولى صاحب العمل علاجه في البلد الذي حدثت فيه الإصابة، إن كان ذلك ضرورياً وترد له المؤسسة نفقات العلاج وفق الأسعار المتفق عليها مع جهات العلاج المتعاقد مع المؤسسة داخل المملكة وفي حدود ما تقرره اللجنة الطبية بالنسبة لاحتياجات العلاج ومدته، وإذا استمر المصاب بعد عودته إلى المملكة محتاجاً للعلاج، فعلى صاحب العمل أن ينقله إلى الجهات التي سبق أن حددتها المؤسسة لعلاج عماله، وتلتزم المؤسسة بنفقات العلاج ودفع البدلات اليومية المستحقة طبقاً لما تقدم.

ب. **أطعم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية:** تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقاً للضوابط التي تطبق على أطعم الطائرات السعودية.

٣٨ هل يجوز النظر في حالات إصابات العمل القديمة؟

نعم، ويجوز تقديم المستندات التي تثبت وقوع الإصابة وفي حالة عدم توفرها لا يتم قبول النظر في الإصابة لعدم توفر المستندات والإثباتات لوقوعها.

٣٩ كيف تحسب العائدة أو التعويض في حالة تكرار وقوع الإصابات؟

تحسب العائدة أو التعويض المستحق على أساس متوسط أجر الاشتراك في الأشهر الثلاثة التي تسبق الشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة، وإذا تبين أن هذا المتوسط يقل عن المتوسط الذي حسب على أساسه التعويض الأول، تحسب العائدة أو التعويض الجديد على أساس المتوسط الأعلى للأجر.

٤٠ ما مقدار نفقات الإقامة للمصاب أو مرافقه؟

١. إذا تم استدعاء المشترك المصاب من قبل اللجنة الطبية للمثول أمامها للكشف عليه وكان خارج المنطقة التي بها مقر اللجنة التي استدعى لها، فإنه يستحق صرف إقامة له وللمرافق (في الحالات التي تستدعي وجود مرافق) بـ ١٢٠ ريال لكل منهما عن اليوم الواحد وذلك للمدة التي ترى الطبية ضرورة وجود المشترك خلالها بحد أقصى خمسة أيام.
٢. إذا اقتضت حالة المشترك المصاب علاجه خارج البلد الذي يقيم فيه يحق له صرف نفقات إقامة له ولمرافقه إذا اضطر للإقامة خارج المستشفى أو مركز العلاج وثبت تحمله نفقات هذه الإقامة، بشرط أن يكون الانتقال والإقامة مستنداً إلى موافقة الجهة المختصة (الإدارة الطبية)، وتقدر نفقات الإقامة للمصاب أو المرافق بواقع ١٢٠ ريال عن اليوم الواحد لكل منهما.

٤١) ماهي الحالات التي يستحق فيها أفراد عائلة المشترك صرف العائدة؟

- يستحق أفراد عائلة المشترك صرف العائدة في الحالات الآتية:
- إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل.
 - إذا توفي صاحب عائدة العجز المستديم الكلي أو الجزئي.
 - إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته مهما كان سبب الوفاة.
 - إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل.
 - إذا توفي المصاب نتيجة انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتها.

٤٢) ما هو وضع العائدة المستحقة للمستفيد في حالة اعتراضه أو اعتراض المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية؟

- في حالة الاعتراض على تقدير العجز الذي تكون نسبته (٥٠%) فأكثر لا يتم صرف عائدة العجز المستديم إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض عليه، أو بصدور قرار من اللجنة الطبية الاستئنافية.
- لا يصرف التعويض المقطوع المستحق إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض، ويعتبر تسلم المستحق للتعويض المقطوع منهيماً لحقه في الاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

٤٣) ما هو الحكم لو تعرض المصاب الذي سبق حصوله على عائدة أو تعويض لإصابة جديدة؟

- يتحدد وضع صاحب عائدة العجز الجزئي الذي تعرض لإصابة جديدة كالتالي:-
- في حالة تعرض صاحب عائدة العجز الجزئي إلى إصابة جديدة أدت إلى نسبة عجز فإنه يحصل في هذه الحالة على عائدة جديدة محسوبة على أساس جملة الأضرار اللاحقة به، أي مجموع نسبتي العجز. بشرط عدم تجاوز مجموع درجات العجز (١٠٠%) وتحسب العائدة على أساس متوسط أجور الإصابة الأولى أو متوسط أجور الإصابة الثانية أيهما أفضل للمشارك.
 - في حالة سابقة حصول المصاب على تعويض مقطوع وتعرض لإصابة جديدة أدت إلى نسبة عجز وكان مجموع نسبتي العجز (٥٠%) فأكثر فإنه يحصل على عائدة عجز طبقاً لما سبق ذكره مع حسم قيمة التعويض السابق صرفه بالتقسيط على عدد (٣٦) قسطاً ولا يتم تحصيل باقي الأقساط في حالة توقف صرف العائدة أو الوفاة.
 - تضم نسب العجز الناشئة عن الإصابات المختلفة ولو لم يترتب على ضمها حصول المصاب على عائدة متى كان من شأن ذلك زيادة قيمة تعويض الدفعة الواحدة.

٤٤) ما هي الطريقة للتعامل مع الحالات المحولة عن طريق جهة العلاجية المتعاقدت إلى مستشفيات أخرى؟

الحالات المحولة إلى جهة علاجية أخرى خلال فترة العلاج بالمستشفى، مثال: مصاب يتم علاجه عن طريق جهة علاجية متعاقدت وخلال العلاج تم تحويله إلى مستشفى الحرس الوطني لمدة ثلاث أيام لتلقي خدمات معينه. يتم التعامل معها كما يلي: يدخل فترة العلاج (الثلاثة أيام) عن طريق إدخال البيانات المطلوبة في شاشة "إدخال فترات العلاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين وبعد اعتمادها من قبل مكتب المؤسسة يتم إدخال فاتورة الخدمات المقدمة للمصاب بمستشفى الحرس الوطني في شاشة "إدخال خدمات علاجية متنوعة" مع إرفاق الوثائق المطلوبة.

٤٥) هل يقوم المستشفى برفع المطالبة بالمبالغ بعد الخصم المنصوص عليه في العقد (٢٥% على الخدمات و ٥% على الأدوية) أم قبل الخصم ويقوم النظام بخصمها تلقائياً؟

يقوم المستشفى برفع المطالبة بالمبالغ قبل الخصم ويقوم النظام بخصمها تلقائياً.

٤٦) هل يستطيع المستشفى عمل المطالبة الإلكترونية (باستخدام خدمة رفع الملف) والورقية في نفس الوقت؟

ابتداء من تاريخ توقف الفواتير الورقية سيتم قبول المطالبات بشكل إلكتروني فقط للخدمات العلاجية المقدمة بعد تاريخ التوقف وأما الخدمات السابقة فيمكن إرسالها ورقياً.

٤٧) ماهي آلية التعامل مع الأجهزة التعويضية؟

يمكن طلب أجهزة تعويضية وذلك عن طريق إدخال البيانات المطلوبة في شاشة "طلب الموافقة على الأجهزة التعويضية" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين (حيث أن الخدمة تتيح إدخال عدة تسعيرات للجهاز الواحد ومن ثم يقوم المكتب باختيار المناسب منهم).

٤٨) هل تلتزم المؤسسة بنفقات نقل جثمان المشترك إلى بلده؟

نعم تتحمل المؤسسة نقل جثمان المشترك إلى بلده، وتتحمل كافة النفقات المترتبة على ذلك من تغسيل وتحنيط والكفن وأي نفقات أخرى من أجل سلامة نقل الجثمان تراها المؤسسة. بشرط أن تكون الوفاة بسبب العمل أو في حالة تقاضي المشترك عائداً عجز مستديم عند وفاته.

٤٩ هل يلزم المشترك المصاب رد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه عن الإصابة الأولى؟

إذا أدت الإصابة الجديدة إلى استحقاق المصاب عائدة شهرية فإنه يسترد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه له عن إصابته الأولى، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية التي يستحقها عن مجموع نسب العجز في الإصابتين، مقسماً على عدد من الأشهر مساوٍ لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد دفع له بعد، مثال ذلك: مصاب حصل على تعويض مقطوع في سن الأربعين بواقع (٦٠) مرة ثم حدثت له إصابة جديدة أعطت له الحق في صرف العائدة (مجموع درجتي العجز) ففي هذه الحالة يتم تقسيط قيمة التعويض السابق صرفه على (٦٠) شهراً.

٥٠ ما الذي يحصل عليه المشترك الذي يحتاج لمساعدة غيره؟

إذا أقرت اللجنة الطبية بأن المصاب يحتاج لمساعدة غيره يصرف له إعانة بنسبة (٥٠%) من قيمة العائدة، على ألا تتجاوز قيمة الإعانة مبلغ (٣,٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال شهرياً كحد أقصى، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

٥١ كيفية اعتراض المستشفى على خدمة تم حسمها من قبل المدققين هل تكون في ملف مستقل أو تضاف لملف الشهر الحالي؟

الاعتراض من خلال موقع التأمينات أون لاين، ويمكن عمل ذلك بالذهاب إلى شاشة "إدخال فواتير العلاج" ثم اختيار الفاتورة المراد الاعتراض عليها والضغط على زر معالجة الحسميات وبعد مراجعة الاعتراضات بالمكتب سوف يصدر شيك بالفاتورة. (وآلية الاعتراض مشار إليها في العقد المبرم مع جهة العلاج).

٥٢ هل رقم الإحالة رقم موحد حتى الانتهاء من فترة العلاج للمريض؟

نعم، رقم الإحالة رقم موحد (لكل إصابة أو انتكاسة أو طلب تقييم اللجان الطبية).

٥٣ هل يلزم إبلاغ المكتب في حالة إسعاف مصاب في جهة علاج أخرى ولا يمكن نقله لجهة العلاج المختصة لظروفه الصحية؟

نعم، يلزم إبلاغ المكتب المختص خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقوع الإصابة.

٥٤ هل يجوز للمشارك أو لأفراد عائلته الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات؟

يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:-
 أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين الآتيين:
 الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.

الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.

ب. يحق للمشارك أو المستحقين عنه حسب الحال الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحقة طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.

ج. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:

- تجمع الأرملة بين المستحق لها عن نفسها من معاش أو عائدة ونصيبها المستحق لها عن زوجها المشترك في النظام، ويسرى الحكم على الأرملة المستحق، كما تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش والأجر من العمل.
- يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم معاش أو عائدة عن الأب وما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأم.
- يجمع أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن الجد أو الجدة المشتركين في النظام وما يستحق لهم عن الأب والأم.
- يجمع العاجز من أفراد العائلة بين المعاشات والتعويضات المستحقة له.
- في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الجدين لأكثر من معاش يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال يكمل له الفرق من المعاش الأقل.
- في حالة التحاق أي من المستحقين عدا الأرملة بعمل يدر عليه دخلاً يساوي أو يزيد عن نصيبه من المعاش أو العائدة يتم إيقاف صرف نصيبه، وإذا كانت قيمة المعاش تزيد على الأجر يدفع له من المعاش أو العائدة ما يكمل مبلغ (٣,٠٠٠) ريال كحد أقصى.

٥٥ ما هو الوضع النظامي للمشارك صاحب العائدة الذي يترتب على إعادة الفحص الطبي تعديل نسبة عجزه؟

المشارك صاحب عائدة العجز المستديم يخضع لفحوص طبية خلال السنوات الخمس التالية على تاريخ تخصيص العائدة، ولمدة عشر سنوات بالنسبة للمعونة، وقد يترتب على إعادة الفحص زيادة نسبة العجز أو تخفيضها كالتالي:-

- إذا ترتب على إعادة الفحص تعديل نسبة العجز، مع بقاء المصاب مستحقاً للعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز، غير أنه إذا كان مقتضى تعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة، وجرى الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الصادر بهذا الخصوص، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً ويتم خفض العائدة بناءً على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستثنائية.
- إذا ترتب على إعادة الفحص أن خفضت نسبة العجز عن (٥٠%)، يوقف صرف العائدة، ويقدر له تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز.
- تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز، على أساس متوسط الأجر الشهري الذي احتسبت على أساسه العائدة التي كانت مستحقة قبل تعديل نسبة العجز.
- إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب، يوقف صرف العائدة اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية.
- إذا ترتب على إعادة الفحص تعديل نسبة العجز، مع بقاء المصاب مستحقاً للعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز، غير أنه إذا كان مقتضى تعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة، وجرى الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الصادر بهذا الخصوص، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً ويتم خفض العائدة بناءً على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستثنائية.

٥٦ ما هي آلية عمل الموافقات الإلكترونية؟

يدخل طلب الموافقة على تقديم خدمة علاجية عن طريق إدخال البيانات في شاشة "طلب موافقة على خدمة علاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين ويتم إرسالها لطبيب المكتب للمراجعة (الموافقة أو الرفض).

٥٧ في حالة عدم توفر علاج المشترك المصاب لدى جهة العلاج المحدد مسبقاً من قبل المؤسسة، هل يحق للمشارك المصاب أو صاحب العمل بنقل المصاب إلى جهة علاج أخرى غير متعاقدة تتوفر فيها العلاج؟

نعم، ولكن لا بد إشعار المكتب المختص في ذلك، وبشرط عدم توفر العلاج اللازم في جهة العلاج المتعاقدة مع المؤسسة، حيث ينقل إلى جهة علاج أخرى يتوفر بها العلاج حتى لو لم تكن متعاقدة مع المؤسسة.

٥٨ هل هناك مواعيد للفحص الطبي لصاحب العائدة الناتجة عن إصابة عمل؟

نعم، هناك فحوص دورية خلال السنوات الخمس الأولى التي تلي تقرير العجز وتصيح لمدى الحياة بمضي السنوات الخمس المشار إليها وتحدد تواريخ الفحص من قبل اللجان الطبية.

٥٩ هل هناك مواعيد للفحص الطبي لصاحب معاش بعجز غير مهني؟

نعم، يخضع صاحب المعاش الغير مهني لفحوصات طبية تحدها اللجان الطبية إلى حين بلوغه سنة الستين.

٦٠ متى ينتهي صرف البديل اليومي للمشارك المصاب؟

إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفى تماماً من الإصابة بدون عجز بقرار طبي، أو استقرت حالته بعجز كلي أو جزئي كذلك ينتهي في حالة الوفاة.

٦١ كيف يقدر البديل اليومي في حالة وقوع انتكاسة أو مضاعفة للإصابة؟

يقدر البديل اليومي في حالتي الانتكاسة أو المضاعفة على النحو التالي:-

- إذا كان المصاب ممارساً لعمل خاضع لفرع الأخطار المهنية وقت حدوث الانتكاسة، أو المضاعفة، سواءً عند صاحب العمل السابق أو صاحب عمل آخر، يحسب البديل على أساس أجره الخاضع للاشتراك في الشهر السابق على حدوثها، وإذا كانت قد حدثت في شهر التحاقه بالعمل الأخير فإن البديل يحسب على أساس أجر هذا الشهر.
- إذا كان المصاب غير ممارس للعمل وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع لفرع الأخطار المهنية فإن البديل يحسب على أساس الأجر الذي حسب على أساسه البديل المستحق عن الإصابة الأصلية.

٦٢ كيف يتم الحصول على الموافقات في موقع التأمينات الاجتماعية؟

جميع أنواع الموافقات للخدمات العلاجية تدخل عن طريق إدخال البيانات في شاشة "طلب موافقة على خدمة علاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاین، ويتم إرسالها لطبيب المكتب للمراجعة (الموافقة أو الرفض).

٦٣ متى تصبح الإعانة لمعونة الغير التي تصرف مع العائدة نهائية؟

تصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

٦٤ على من يطبق فرع الأخطار المهنية المقرر في هذا النظام؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال سعوديين وغير السعوديين.

٦٥ كيف يتم التعامل مع الحالات القديمة (ما قبل تاريخ تفعيل النظام الجديد؟ خدمة رفع ملف)؟

يتم التعامل مع الحالات القديمة (ما قبل تاريخ تفعيل النظام الجديد) بأن ترسل ورقياً للمكتب بالطريقة السابقة.

٦٦ هل ينتهي أو يتوقف صرف البدل اليومي الذي يصرف للمصاب في حالة انتهاء علاقة العمل (إنهاء عقد العمل)؟

لا ينتهي ولا يتوقف صرف البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

٦٧ ما المقصود بمتوسط الأجور الذي يتم تقدير العائدة على أساسه وما الحكم لو كان المصاب لم يعمل مدة كافية؟

يقصد بمتوسط الأجور الذي يتم تقدير العائدة على أساسه مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة على الشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وإذا كانت المدة تقل عن ذلك فيؤخذ بمتوسط أجر اشتراكه الشهري المستحق خلال المدة المسجلة.

٦٨ متى يبدأ صرف العائدات المستحقة للمشارك أو أفراد عائلته؟

يبدأ صرف العائدات اعتباراً من يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة على ثبوت عجز دائم لدى المصاب، ويكون الدفع مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين حسب الحال. ويثبت استقرار الحالة وتخلف العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

٦٩) عند إعداد المطالبات بالطريقة الجديدة (استخدام خدمة رفع ملف) كيف يستطيع المستشفى تحديد المكتب المسؤول عن الحالة وتكاليفها سواءً مكتب الرياض أو مكاتب خارج الرياض؟

عند رفع المطالبات من قبل المستشفى بالطريقة الجديدة (باستخدام خدمة رفع ملف) يقوم النظام ألياً بإنشاء فاتورة للمكتب المختص، حيث إن المطلوب من المستشفى رفع ملف إلكتروني لتكاليف العلاج بجميع الحالات بغض النظر عن مكتب الإصابة.
مثال: ملف إلكتروني لشهر يناير فيه ١٠ حالات تخص مكتب جدة و ٥٠ حالة لمكتب تبوك وباقي الحالات تخص مكتب الرياض، يقوم النظام بشكل ألي بإنشاء ثلاث فواتير للمكاتب المشار إليها.

٧٠) متى ينتهي الحق في صرف البديل اليومي؟

ينتهي حق المصاب في صرف البديل اليومي في الأحوال الآتية:-
أ. في حالة استعادة المصاب لقدرته على العمل وشفائه تماماً من إصابته، ويكون تحديد ذلك بقرار من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة.
ب. إذا ما قررت اللجنة الطبية المختصة انتهاء العلاج بالنسبة للمصاب بعد خروجه من المستشفى واستقرار حالته تماماً مع تخلف عجز دائم لديه سواءً كان هذا العجز كلياً أو جزئياً.
ج. في حالة وفاة المشترك.

٧١) هل تعرض الحالة على اللجنة الطبية إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك؟

نعم تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحديد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركه العمل، وفقاً لما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام، على أن تكون المهنة التي سببت للمشترك هذا المرض من المهن المحددة بجدول الأمراض المهنية.

٧٢) ما الذي يستحقه المشترك السعودي العاجز بعجز مهني جزئي مستديم؟

إذا كانت نسبة العجز (٥٠%) إلى (٩٩%) فإن المصاب يعتبر صاحب عائدة عجز جزئي يتم حسابها على أساس حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يحصل عليها لو كان عجزه كلياً، فلو افترضنا مثلاً أن نسبة العجز الجزئي (٥٥%) وكان متوسط أجوره (٢,٠٠٠) ريال فإن عائدة العجز الجزئي تساوي $٢,٠٠٠ \times ٥٥\% = ١,١٠٠$ ريال.

٧٣) ما هو وضع الأرملة/الابن في حالة زواجها، وهل يجوز إعادة إدراجها؟

في حالة زواج أي من المذكورات أعلاه يتم قطع نصيبها في المعاش ويرد على باقي المستحقين، ويصرف لها منحة زواج قدرها (١٨) شهراً من قيمة نصيبها فلو فرضنا أن المعاش (٥٠٠) ريال فإنه قيمة المنحة تساوي $18 \times 500 = 9,000$ ريال.

٧٤) ما هي الآلية للتعامل مع المرضى الذين يتم محاسبتهم بالمبالغ المقطوعة؟

يمكن التعامل مع المرضى الذين يتم محاسبتهم بالمبالغ المقطوعة بأن يتم إضافة خدمة للتسعيرة بسمى علاج بالمبلغ المقطوع في شاشة "إدراج قائمة خدمات العلاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين وبعد اعتمادها من المكتب تتم عملية الفوترة بإضافة الخدمة لكل يوم قدم للمصاب علاج فيه.

٧٥) كيف يتم التعامل مع الخصم الإضافي (مثلاً العملية الثانية والثالثة)؟

يتم التعامل مع الخصم الإضافي وذلك بأن تضاف الخدمة في خانة الخصم الإضافي على سجل الخدمة الأساسية.

٧٦) ماهي الجهة التي خولها النظام النظر في المخالفات وتحديد العقوبات؟

نص النظام على أن يتم إنشاء لجان للتحقيق في المكاتب تكون مهمتها النظر في المخالفات وتحديد العقوبات، ويصدر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من محافظ المؤسسة، وأجاز النظام لصاحب الشأن الاعتراض على القرار في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار.

٧٧) عند إصدار الفاتورة في نهاية الشهر هل تستطيع المستشفى إصدار عدة فواتير لكل مكتب على حده؟ أم تكون جميعها في فاتورة واحدة؟

نعم، يتم إصدار فاتورة لكل مكتب على حدة بشكل آلي (الرجاء الاطلاع على الفقرة السابقة للمزيد من التفاصيل).

٧٨) هل يجوز الحجز أو التنازل عن المستحقات المقررة نظاماً؟

الأصل أن التعويضات حق للمشارك أو لأفراد عائلته فلا يجوز له التنازل عنها كما أنه لا يجوز الحجز على هذه المستحقات إلا في الأحوال التي يجوز فيها الحجز على الأجور طبقاً لنظام العمل والعمال.

٧٩) ما الدور الذي يقوم به صاحب العمل عند حدوث الإصابة؟

يتعين على صاحب العمل فور وقوع الإصابة للعامل أن يقدم له الإسعافات الطبية اللازمة وأن ينقله إذا لزم الأمر إلى جهة العلاج المتعاقد مع المؤسسة المحددة له، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

٨٠) لذي عامل تعرض لإصابة عمل قبل حصوله على رقم الاشتراك فما هو العمل حيال ذلك؟

العامل غير السعودي يحصل على رقم اشتراك فور دخوله المملكة ويلزم صاحب العمل الدخول على التأمينات أون لاين واستكمال بياناته، وفي حال حدوث إصابة قبل الحصول على رقم اشتراك لأي سبب كان يتم مراجعة أقرب مكتب من مكاتب المؤسسة.

٨١) ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشترك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفي بالتقارير الطبية ومنها:

أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشترك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.

ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.

ج. إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.

د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.

هـ. النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.

و. الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

٨٢) متى يعتبر المرض مرضاً مهنيًا؟

يشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجا ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور.

ولا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت لدى اللجنة الطبية أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية.

٨٣) ماهي الحالات التي تعتبر إصابات عمل؟

تعتبر إصابة عمل أي من الحالات التالية:

١. كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل.
٢. كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس.
٣. الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.
٤. تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل.
٥. تعد إصابة عمل الأمراض المهنية المحددة بالجدول الصادر من مجلس إدارة المؤسسة.

٨٤) ماهي الجهات الطبية التي تقدم العناية الطبية للمشارك المصاب؟

تقدم العناية الطبية للمصاب عن طريق الجهات الطبية المتعاقد معها من قبل المؤسسة لهذا الغرض، وإذا لم تتوفر العناية الطبية المطلوبة في هذه الجهات تقوم المؤسسة بتوفيرها بالمستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة. ويجوز للمؤسسة الاتفاق مع أي من الجهات الطبية الخاصة أو أي من أصحاب العمل الذين تتبعهم جهات علاج خاصة، لعلاج عمالهم المصابين وتقديم العناية الطبية اللازمة لهم سواء كانت تلك الجهات متعاقدة مع المؤسسة أو غير متعاقدة معها.

٨٥) متى ينتهي حق المشارك أو أفراد العائلة في العائدة؟

ينتهي حق المشارك، أو أفراد العائلة في العائدة في أي من التواريخ الآتية:

١. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي قررت فيه اللجنة الطبية المختصة انتهاء حالة العجز.
٢. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه وفاة المستحق.
٣. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه أي من الوقائع الأخرى الموجبة لإنهاء الحق في العائدة.

٨٦) هل هناك مواعيد معينة لتقديم طلبات صرف الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبديلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

٨٧) كيف يتم الإبلاغ عن إصابة العمل؟

حددت لائحة الأخطار المهنية مواعيد الإبلاغ عن إصابة العمل أو الانتكاسة أو المضاعفة على النحو التالي:-

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله، متى كانت حالته تسمح بذلك، وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبدل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص.
٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب ترجع عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ.
٣. في حالة انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها يلتزم المصاب بإبلاغ المكتب المختص التابع له محل إقامته إن كان غير ممارس لأي عمل، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه، وذلك في الميعاد ووفق الإجراءات المبينة بالفقرة (١).

٨٨) متى يستحق أفراد عائلة المشترك المصاب صرف العائدة وما مقدار نصيب كل منهم؟

في حالة وفاة صاحب عائدة العجز الكلي أو الجزئي أو وفاة المشترك وهو ممارس للعمل بسبب الإصابة فإن أفراد العائلة يستحقون الصرف على النحو التالي:

- كامل العائدة إذا كانوا ثلاثة أو أكثر ويوزع بينهم بالتساوي.
 - نسبة (٧٥%) من قيمة العائدة إذا كانوا إثنين ويوزع بينهم بالتساوي.
 - نسبة (٥٠%) من قيمة العائدة إذا كان مستحق واحداً.
- على ألا يقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط ألا يتجاوز مجموع الأنصبة متوسط الأجور الذي قدرت على أساسه العائدة أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً أي الحدين أكثر، وإن زاد المجموع عن هذا يتم تخفيض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة لتصل إلى أي من المقدارين السابقين.

٨٩) ما هو الحد الأدنى لقيمة العائدة المستحقة في العجز الكلي أو الوفاة؟

الحد الأدنى للعائدة المستحق في العجز الكلي (١٩٨٣,٧٥) ريال، والحد الأدنى لعائدة أفراد العائلة (٣٩٦,٧٥) ثلاثمائة وستة وتسعون ريال وخمسة وسبعون هللة.

مجموعة ٥: ساند - ١٠٤ سؤال

(١) ماهي البيانات المطلوبة في طلب تعويض ساند؟

- أ. رقم الهوية الوطنية.
- ب. اسم البنك ورقم الأيوان.
- ج. العنوان وبيانات الاتصال.

(٢) ما هو موعد صرف تعويض ساند الشهري؟

يتم صرف تعويض ساند في بداية كل شهر ميلادي.

(٣) ما هو الفرق بين "ساند" و "حافز"؟

ساند هو نظام يستهدف المتعطلين عن العمل (سبق لهم العمل).
حافز هو برنامج دعم للباحثين عن العمل.

(٤) تم انتهاء عقد العمل (محدد المدة) ولم يتم التجديد هل استحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

(٥) هل هناك سن معين لتطبيق النظام؟

يجب أن يكون سن المشترك في تاريخ تطبيق النظام دون التاسعة والخمسين.

(٦) هل يقتصر دور نظام ساند على من يفقدون عملهم أو من هم عاطلون أصلاً؟

يقتصر تطبيق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل على الذين تعطلوا عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم.

٧) ماهي شروط استحقاق التعويض؟

- يلزم أن تتوافر في المشترك الشروط التالية:
- أن يكون سعودي الجنسية.
 - توفر مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق.
 - ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه.
 - ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
 - ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.
 - أن يكون قادراً على العمل.
 - ألا يكون قد بلغ سن الستين.
 - التسجيل في الوزارة (من خلال تقديم الطلب للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال ٩٠ يوم من تاريخ ترك العمل).
 - البحث بنشاط وجدية عن العمل.
 - الالتزام بالتدريب وفقاً ما يحدده الصندوق.
 - التقيد بالتعليمات والتوجيهات الصادرة من الصندوق.

٨) هل يلزم الحضور شخصياً وتقديم النماذج والمستندات الشخصية؟

لا يلزم الحضور بل يكفي التقديم عن طريق موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني.

٩) بسبب قضيتي مع صاحب العمل في هيئة تسوية الخلافات العمالية أو بسبب وجود معاملة لدى التأمينات الاجتماعية تأخرت معالجتها، لم أستطيع التقديم خلال ٩٠ يوم من ترك العمل، كيف أستطيع التقديم حالياً؟

في حال وجود ما يثبت أنه يوجد إجراءات حالت دون التقديم خلال ٩٠ يوم من ترك العمل، كقضية قائمة لدى وزارة العمل أو معاملة لدى التأمينات الاجتماعية، نأمل تزويدنا بها عبر البريد الإلكتروني saned@gosi.gov.sa مع ذكر بياناتكم الشخصية الاسم الرباعي ورقم الهوية الوطنية، وبيانات الاتصال الشخصية.

١٠) لقد تم إيقاف صرف التعويض بسبب العودة للعمل ثم تم الاستغناء عن خدمتي بسبب خارج عن إرادتي، هل أستحق إعادة صرف تعويض ساند؟

نعم، ولكن يجب التقديم خلال ٣ أشهر من تاريخ زوال السبب المانع للصراف.

١١) تم استبعادي عن العمل قبل شهرين ثم تقدمت للحصول على التعويض وتم الصرف لي، لماذا لا يتم الصرف من تاريخ الاستبعاد عن العمل؟

المادة التاسعة من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل نصت على أن يستحق المستفيد التعويض اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ توافر الشروط المنصوص عليها في النظام، بشرط أن يكون التسجيل قد تم خلال الفترة المنصوص عليها في النظام. وبناءً على ذلك تكون بداية التعويض من الشهر التالي للتقديم على طلب الاستحقاق على تعويض ساند وليس من تاريخ الاستبعاد من العمل.

١٢) ما الذي يضمن ألا يترك المشتركون عملهم ليحصلوا على هذا المبلغ؟

البرنامج معمول به في العديد من دول العالم وله شروط محددة واضحة تمنع مثل هذا الاستغلال والذي يؤدي إلى نتائج سلبية على الاستقرار الوظيفي، ومن أمثلة هذه الضوابط، عدم أهلية المستفيد في الحصول على العائد المالي قبل إتمام فترة معينة منذ تاريخ الالتحاق في البرنامج، كما أن المستفيد لن يتمكن من الحصول على التعويض عند تركه للعمل طوعاً أو إذا كان مفصولاً بسبب راجع إليه، بل يصرف التعويض في حالة فقدانه لوظيفته لظروف خارجة عن إرادته مع رغبته في العمل والبحث عنه.

١٣) تم رفض الطلب بسبب ٣،٢،١ مع العلم إنني مؤهل؟

تستطيع التقدم بشكوى من خلال موقع التأمينات الإلكتروني.

١٤) لا يوجد لدي حساب في البنك هل أستطيع الحصول على التعويض نقداً أو بشيك؟

لا، يجب فتح حساب بنكي فالتعويض سيتم إيداعه في حساب المستفيد في البنك.

١٥) كم مدة صرف التعويض؟

مدة صرف التعويض ١٢ شهراً متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق.

١٦) ماهي الإجراءات المطلوبة من أصحاب العمل أو العمال للاشتراك؟

لا يتطلب الأمر أي إجراء، حيث أن جميع العمال السعوديين الخاضعين لفرع المعاشات سيخضعون لتأمين البطالة، بشرط أن يكون سن المشترك دون سن التاسعة والخمسين.

١٧) كم نسبة الاشتراك في نظام ساند؟

نسبة الاشتراك ٢٪ يدفع صاحب العمل ١٪ والمشارك ١٪.

١٨) ما هو الهدف الرئيسي من إطلاق البرنامج (ساند)؟

يهدف النظام إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للموظفين السعوديين المشتركين في فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية وتوفير مصدر دخل شهري خلال الفترة الانتقالية الواقعة فيما بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة.

١٩) هل يحق لأي مشترك رفض الاشتراك بدفع قيمة التأمينات (١٪)؟

لا يحق لأي مشترك رفض دفع الاشتراك فهو نظام إلزامي واجب التطبيق.

٢٠) قام صاحب العمل باستبعادي عن العمل بسبب غير مؤهل للحصول على تعويض ساند، وسبب استبعادي الحقيقي مؤهل للحصول على التعويض، كيف يمكنني تعديل سبب الاستبعاد؟

لتعديل سبب الاستبعاد يلزم على صاحب العمل مراجعة مكتب التأمينات الاجتماعية مع تقديم المستندات المثبتة لصحة سبب الاستبعاد، وفي حال عدم تجاوبه يمكنك التقدم لأقرب مكتب للتأمينات لطلب تعديل سبب الاستبعاد مع تقديم ما يثبت، أو بإمكانك رفع شكوى على صاحب العمل أمام الهيئات العمالية.

٢١) هل سيحفز النظام الجديد (ساند) على البطالة؟

لا، بل إن النظام سيكون من ضمن البرامج الفعالة في معالجة البطالة، إذ أنه منطقياً يصعب على موظف على رأس العمل يتقاضى أجراً كاملاً ويحظى بفوائد أخرى ناهيك عن تدرجه الوظيفي أن يقوم بترك عمله الحالي طوعاً والذهاب إلى المجهول رغبة في الحصول على تعويض مؤقت، لقد تم وضع البرنامج فقط ليعالج حالة عرضية طارئة ومؤقتة خارجة عن إرادة الموظف وصاحب العمل. ويهدف البرنامج إلى إعطاء الموظف نوع من الأمان الوظيفي، علماً بأن حصول المستفيد على التعويض لا يعني تمتعه بإجازة مدفوعة الأجر، بل على المستفيد البحث بجدية عن عمل لضمان استمرارية صرف التعويض. كما أنه على المستفيد سرعة قبول أي عرض وظيفي مناسب. علماً بأن صندوق الموارد البشرية سيقوم بدعم ومتابعة برامج التوظيف والبحث عن عمل من خلال مراكز طاقات.

(٢٢) هل يحق لأي موظف رفض الاشتراك بدفع قيمة التأمينات (١٪)؟

لا يحق للموظف رفض الاشتراك، فالنظام سيطبق بصورة إلزامية على جميع السعوديين دون تمييز بالجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن التاسعة والخمسين.

(٢٣) النظام الحالي لا يسمح للمنشأة بفصل الموظف السعودي، فما فائدة البرنامج (ساند)؟

هناك حالات غير الفصل تمكن المستفيد من الاستفادة من البرنامج مثل إفلاس المنشأة وإفقالها وبالتالي تسريح جميع عمالها، أو تسريح المنشآت لبعض عمالها عند الدخول في الأزمات الاقتصادية.

(٢٤) متى أحصل على دورة التدريب في برنامج ساند؟

يتم دراسة جميع الحالات المستحقة لتعويض ساند، ومدى حاجتهم للتدريب، وفي حال قدرت حاجتك للتدريب سيتم التواصل معك.

(٢٥) هل يحق للمستفيد من ساند الاشتراك الاختياري في نظام التأمينات خلال فترة الصرف؟

نعم، يحق للمستفيد من نظام ساند الاشتراك الاختياري في نظام التأمينات.

(٢٦) ماهي آلية التسجيل في النظام؟

سيتم تلقائياً تسجيل جميع المشتركين في فرع المعاشات بموجب نظام التأمينات بنظام التأمين ضد التعطل، ولا يتطلب أي إجراءات جديدة.

(٢٧) متى يمكن أن يبدأ صرف التعويض للمستفيد؟

يستحق المستفيد التعويض اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ توافر شروط الاستحقاق وتم التسجيل لدى الوزارة ممثلة بصندوق تنمية الموارد البشرية خلال ثلاثة أشهر من ترك العمل.

(٢٨) هل نظام "ساند" للمشاركين السعوديين فقط؟

نعم، يطبق النظام بشكل إلزامي على جميع السعوديين المشتركين بفرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية.

٢٩ هل يتوقف صرف التعويض في حال عدم الحصول على العمل أو بلوغ سن الستين مع أنه دفع الاشتراكات مثل غيره؟

مدة صرف التعويض هي ١٢ شهراً وسيتم مساعدته في إيجاد وظيفة ويحق له بعد انتهاء المدة الالتحاق ببرامج دعم العاطلين الأخرى المقدمة من قبل الدولة، أما في حال بلوغ المشترك سن الستين ولم يكن مستحقاً لمعاش تقاعدي يحق له الاستمرار بصرف التعويض حتى انتهاء مدة الصرف (١٢ شهراً). ولا يصرف له أكثر من ١٢ شهراً عند كل مرة من مرات الاستحقاق.

٣٠ كم مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق في برنامج (ساند)؟

١. يستحق المستفيد التعويض للمرة الأولى إذا عمل في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ١٢ شهر خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.
٢. يستحق المستفيد التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ١٨ شهر خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.
٣. يستحق المستفيد التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ٢٤ شهراً خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة.
٤. يستحق المستفيد التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ٣٦ شهراً خلال الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

٣١ لدي حكم من هيئة تسوية الخلافات العمالية يقضي بتعويض بسبب عدم التزام صاحب العمل بشروط العقد الجوهرية حسب المادة الحادية والثمانون من نظام العمل، هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٣٢ لقد تم إعادة هيكلة المنشأة والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٣٣ ماهي شروط استحقاق التعويض؟

- أن يكون سعودي الجنسية.
- توفر المدة المحددة نظاماً.
- ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع للمشارك.
- ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
- ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.

- أن يكون قادراً على العمل.
- ألا يكون قد بلغ سن الستين.
- التسجيل في الوزارة (من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية).
- يبحث بنشاط وجدية عن العمل.
- الالتزام بالتدريب وفق ما تحدده الوزارة.
- التقيد بالتعليمات والتوجيهات الصادرة من الوزارة.

٣٤) ماهي فائدة النظام (ساند) للمشاركين؟

- يوفر النظام للمشاركين المتعطلين عن العمل ما يلي:
- الدخل المادي.
 - التدريب والتأهيل للعمل.
 - المساعدة في البحث عن فرص وظيفية.

٣٥) أنا مستفيد من نظام ساند ويتم صرف التعويض لي حالياً وأرغب بتعديل رقم الحساب البنكي، كيف يمكنني ذلك؟

يتم الدخول على الحساب الشخصي في الموقع الإلكتروني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ثم اختيار تعديل بيانات البنك.

٣٦) كم تبلغ مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق في برنامج (ساند)؟

- أ. يستحق التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن ١٢ شهر خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.
 - ب. يستحق التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ١٨ شهر خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.
 - ج. يستحق التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ٢٤ شهراً خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة.
 - د. يستحق التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ٣٦ شهراً خلال ٤٨ شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.
- "لا يحق المطالبة بالاستحقاق إذا قلت مدة الاشتراك عن المدة الموضحة أعلاه".

٣٧) أنا أملك منشأة هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

٣٨) ماهي اختصاصات وزارة العمل ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية؟

- تسجيل المشتركين المتعطلين عن العمل.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفيرها.
- التحقق من توفر شروط الاستحقاق للمستفيدين المتعلقة بالتدريب والتأهيل وتحديد فرص العمل.

٣٩) ماهي اختصاصات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؟

- تسجيل المشتركين وتحصيل الاشتراكات.
- دفع التعويض للمستفيدين.
- إدارة واستثمار الحساب الخاص بهذا النظام.
- التحقق من توفر شروط الاستحقاق للمستفيدين الأخرى.

٤٠) هل هناك سن معين لإيقاف الاشتراك في النظام؟

نعم، يتم إيقاف الاشتراك إذا بلغ المشترك سن الستين.

٤١) لقد تم الاستغناء عن خدماتي حسب المادة السابعة والسبعون من نظام العمل، هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٤٢) هل يوجد حد أعلى للجمع بين تعويض ساند وبين التعويضات الأخرى؟

لا يوجد حد أعلى للجمع وذلك وفق التعويضات المنصوص عليها في المادة التاسعة عشرة من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

٤٣) لقد تم إفلاس المنشأة والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٤٤) إذا أصبحت غير قادر على العمل سواءً بسبب العجز غير المهني أو العجز المهني، هل يستمر التعويض؟

لا، يتوقف الصرف ولكن في حال زال المانع يحق للمتعلل المطالبة باستئناف التعويض.

٤٥) متى يتم إيقاف صرف التعويض؟

يتم إيقاف صرف التعويض عن المستفيد لكل مرة من مرات الاستحقاق في أي من الحالات الآتية:

- الوفاة.
- إذا كان له دخل شهري من عمل، أو نشاط خاص.
- إذا أصبح المستفيد غير قادر على العمل.
- إذا لم يعد مسجلاً لدى الوزارة.
- إذا لم يعد يبحث بجدية ونشاط عن عمل.
- إذا لم يلتزم بالتدريب دون مسوغ مقبول.
- إذا لم يتقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة.
- إذا تجاوزت فترة بقاء المستفيد خارج المملكة (٦٠) يوماً متصلة أو متقطعة.
- إذا بلغ سن الستين وكان مستحق لمعاش وفقاً لأحكام نظام التأمينات.
- في حال زوال أي من شروط الاستحقاق.

٤٦) ماهي العقوبة في حال عدم تقيد المشتركين بأحكام النظام؟

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقررها نظام آخر، يفرض على كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة لأجل إفادة غيره من التعويضات غرامة لا تزيد عن ٢,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار. ويفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة لأجل الاستفادة من التعويضات غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعت له من دون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما دفع من تلك التعويضات.

٤٧) وردتني رسالة نصية تفيد بعدم صحة رقم الحساب المدخل، ماهي المشكلة؟

ينبغي أن يتم إدخال رقم الحساب البنكي بصيغة (أبيان)، وأن يكون رقم الحساب مرتبط برقم الهوية الوطنية للمستفيد، ففي حال ورود رسالة نصية تفيد بعدم صحة رقم الحساب المدخل ينبغي الدخول على الحساب الشخصي وتعديل رقم الأبيان المدخل.

٤٨) لذي رخصة محل، سجل تجاري هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

٤٩) لماذا يستبعد من يسافر خارج المملكة من الاستفادة من نظام ساند، وقد يكون للضرورة كالعلاج مثلاً؟

لأن من شروط الاستفادة من النظام، جدية المستفيد في البحث عن عمل والتأهيل لذلك والالتحاق بالدورات التدريبية والحضور في مواعيد يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية وبالتالي يجب أن يكون المستفيد داخل المملكة.

٥٠) ما هي الجهات التشريعية التي عرض عليها النظام (ساند) ومراحلها؟

الموافقة على هذا النظام مرت بجميع مراحل التشريع المعمول بها لاعتماد الأنظمة في المملكة ولم يتم تجاوز أي خطوة، حيث تم رفعه للمقام السامي وتم دراسته من قبل هيئة الخبراء ومن المجلس الاقتصادي الأعلى ومن مجلس الشورى ومن ثم صدر المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٢/٣/١٤٣٥ هـ بذلك. كما أن نظام ساند ليس جديداً بل هو أحد أشكال أنظمة التأمين الاجتماعي الهادفة إلى التكافل الاجتماعي والتي يستفيد من منافعها المشتركون كمعاشات التقاعد والأخطار المهنية، ويتحقق به المصلحة العامة للمشارك وأفراد أسرته من الحاجة عند تعطله عن العمل وفقد دخله بتوفير مصدر دخل بديل، كما يحمي المجتمع من مزيد من حالات الفقر والتشرد بسبب التعطل عن العمل وبالتالي فهو نوع من أنظمة التكافل الاجتماعي الهادفة لحماية الفرد والأسرة والمجتمع ويعتبر إضافة لمنظومة أنظمة التأمين الاجتماعي الأخرى المطبقة كالمعاشات والأخطار.

٥١) هل هناك إحصائية متوقعة لعدد المستفيدين؟

النظام سيطبق على جميع المشاركين المسجلين حالياً بفرع المعاشات والبالغ عددهم مليون ونصف مشترك تقريباً، وكل من توفرت فيه منهم شروط استحقاق التعويض سيكون مستفيداً من النظام.

٥٢) ما هي الجهات التشريعية التي عرض عليها النظام ومراحلها؟

الموافقة على هذا النظام مرت بجميع مراحل التشريع المعمول بها لاعتماد الأنظمة في المملكة ولم يتم تجاوز أي خطوة، حيث تم رفعه للمقام السامي وتم دراسته من قبل هيئة الخبراء ومن المجلس الاقتصادي الأعلى ومن ثم مجلس الشورى ومن ثم صدر المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٢/٣/١٤٣٥ هـ بذلك. كما أن نظام ساند ليس جديداً بل هو أحد أشكال أنظمة التأمين الاجتماعي الهادفة إلى التكافل الاجتماعي والتي يستفيد من منافعها المشتركون كمعاشات التقاعد والأخطار

المهنية، ويتحقق به المصلحة العامة للمشارك وأفراد أسرته من الحاجة عند تعطله عن العمل وفقد دخله بتوفير مصدر دخل بديل، كما يحمي المجتمع من مزيد من حالات الفقر والتشرد بسبب التعطل عن العمل وبالتالي فهو نوع من أنظمة التكافل الاجتماعي الهادفة لحماية الفرد والأسرة والمجتمع. ويعتبر إضافة لمنظومة أنظمة التأمين الاجتماعي الأخرى المطبقة كالمعاشات والأخطار.

٥٣) يوقف صرف التعويض إذا غادر المستفيد المملكة، هل المدة مفتوحة؟

يم إيقاف صرف الاستحقاق عن المستفيد إذا تجاوزت فترة بقائه خارج المملكة (٦٠) ستين يوماً متصلة أو متقطعة خلال مدة صرف التعويض.

٥٤) ماهي آلية سداد الاشتراك؟

يتم سداد نسبة الاشتراك الموضحة في النظام (١% على صاحب العمل و١% على المشترك) وفق ذات مواعيد سداد الاشتراكات لفرعي الأخطار والمعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية.

٥٥) إذا توقف الصرف لسبب ما هل يمكن المطالبة بالتعويض مجدداً؟

إذا زال المانع الذي أوقف الصرف بمقتضاه يستأنف الصرف من أول الشهر التالي لتاريخ إشعار الوزارة بذلك بشرط أن يكون هذا الإشعار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ زوال المانع.

٥٦) ما هو الهدف الرئيسي من إطلاق النظام؟

يأتي هذا النظام لسد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة، وفرصة الحصول على وظيفة جديدة لموظفي القطاع الخاص والقطاع الحكومي المشمولين بنظام التأمينات الاجتماعية الذين فقدوا وظائفهم لأسباب خارجة عن إرادتهم.

٥٧) لماذا يدفع صاحب العمل ١% والمشارك ١%؟

بهدف الخروج بمعادلة تحقق التوازن المالي بين الاشتراكات والمصروفات.

٥٨) هل تساهم الدولة في تمويل النظام؟

النظام مضمون من قبل الدولة فهي ملتزمة بدفع التعويض لو فاقت مصروفات النظام اشتراكات المشاركين، كما إن جميع خدمات دعم التوظيف والتدريب التي يقدمها الصندوق يتم تقديمها بدعم كامل من الدولة .

٥٩ متى بدأ تطبيق نظام ساند على المشتركين؟

اعتباراً من ١٤٣٥/١١/٠١ هـ للمنشآت التي تتبع التقويم الهجري، ومن ٢٠١٤/٠٩/٠١ م للمنشآت التي تتبع التقويم الميلادي.

٦٠ كيف أستطيع التحقق من أهليتي للحصول على التعويض؟

عن طريق صفحة التحقق من الأهلية لنظام ساند في الموقع الإلكتروني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٦١ ماهي آلية التسجيل لكل من أصحاب العمل والمشاركين في نظام ساند؟

تم تسجيل جميع المشاركين السعوديين في نظام التأمينات الاجتماعية تلقائياً في نظام ساند.

٦٢ متى يجب التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية؟

- يلزم صاحب العمل تسجيل العامل خلال ١٥ يوم من الشهر التالي لالتحاقه بالعمل.
- يحق للعامل أن يطلب تسجيله خلال ١٥ يوماً التالية لانتهاؤ المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل عمالة.

٦٣ أنا شريك في أحد الشركات هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

٦٤ لماذا يستبعد من يسافر خارج المملكة من الاستفادة من نظام ساند، وقد يكون للضرورة كالعلاج مثلاً؟

لأن من شروط الاستفادة من النظام، جدية المستفيد في البحث عن عمل والتأهيل لذلك والالتحاق بالدورات التدريبية والحضور في مواعيد يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية وبالتالي يجب أن يكون المستفيد داخل المملكة.

٦٥ هل يستفيد الورثة من تعويض ساند؟

لا، فوفاة مستحق التعويض تؤدي لإيقاف صرف التعويض نهائياً.

٦٦ ماهي العقوبة في حال عدم تقيد المشتركين بأحكام النظام ولائحته التنفيذية؟

يفرض على كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة لأجل إفادة غيره من التعويضات بغير وجه، غرامة لا تزيد عن ٢,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار. يفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة لأجل الاستفادة من التعويضات غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعت له من دون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما دفع من تلك التعويضات.

٦٧ ماهي العقوبة في حال عدم تقيد أصحاب العمل بأحكام النظام ولائحته التنفيذية؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال، ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٦٨ ماهي الفائدة من البرنامج لأصحاب العمل؟

سيستفيد أصحاب الأعمال من البرنامج من خلال إزالة تخوف باحثي العمل من الالتحاق في القطاع الخاص بسبب عدم الشعور بالأمان الوظيفي بما يمكنهم من الاحتفاظ بموظفيهم المؤهلين واستقطاب مزيداً من الكوادر العاملة.

٦٩ هل يدخل في البرنامج الموظفين على عقود التشغيل؟

سيطبق النظام على عموم الموظفين السعوديين الخاضعين لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام.

٧٠ ماذا يحدث في حال عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات؟

لا يخل عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات باستحقاق المستفيد للتعويض.

٧١ كيف يتم مراقبة تطبيق البرنامج، وكيف يتم التعامل مع المخالفات؟

يراقب تطبيق هذا النظام مفتشو الوزارة والمؤسسة حسب النظام، ويقوم المفتشون بتقديم تقارير المخالفات إن وجدت إلى الوزارة والمؤسسة، لاتخاذ ما يلزم بشأنها.

٧٢) ماهي الإجراءات التي يجب اتخاذها في حال عدم الرضى بقرارات المؤسسة بما يخص التعويض؟

لأصحاب العمل والمشاركين أن يقدموا اعتراضاً عن طريق التسلسل ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بمهامها في تطبيق النظام. ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة إلى الجهاز الذي صدر منه القرار المعارض عليه كما هو مبين:

- محافظ المؤسسة من أجل القرارات التي اتخذها مدير المكتب.
- مجلس الإدارة من أجل القرارات التي اتخذها المحافظ.
- ويمكن لأصحاب العمل والمشاركين الذين لم يقبل اعتراضهم أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

٧٣) هل نظام ساند يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية؟

نعم، فهو نظام تأميني اجتماعي تكافلي.

٧٤) لماذا لا ترد الاشتراكات للمشاركين الذين لم يتعطلوا عن العمل؟

النظام التأميني الاجتماعي قائم على التعاون والتكامل فيما بين المشاركين ويكون الاستحقاق في المنافع لكل منهم بحسب درجة الحاجة وليس فقط بحسب ما دفعه من اشتراكات. وليس نظام ادخاري يتم استعادة المبالغ في نهاية المدة.

٧٥) لدي عمال تحت كفالتي، هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق ألا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص ومن صور النشاط الخاص وجود عمال غير سعوديين على كفالة المشترك باستثناء العمالة المنزلية.

٧٦) تم رفض الطلب بسبب ٢،١، ٣ مع العلم إنني مؤهل، هل سيحفظ النظام تاريخ تقديم الطلب؟

نعم، سيقوم النظام بحفظ تاريخ الطلب حتى في حالة الرفض.

٧٧) لدي استفسار يخص تعويض التعطل عن العمل كيف يمكنني التواصل مع المختصين بذلك؟

إذا كان لديكم استفسارات أو شكاوي حول نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) يمكنكم التواصل معنا عبر:

البوابة الإلكترونية أو الاتصال على الرقم المجاني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: ٨٠٠١٢٤٣٣٤٤

(٧٨) كيف يدار الصندوق، هل هو صندوق ضمن صندوق التأمينات الاجتماعية للتأمين ضد التعطل أو أن نبدا من الصندوق الحالي سيخصص لهذا النوع من الإنفاق؟

تم إنشاء حساب مستقل خاص بهذا النظام في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية باعتباره فرعاً من فروع التأمينات الاجتماعية.

(٧٩) على من يطبق النظام (ساند)؟

يطبق النظام بصورة إلزامية على جميع السعوديين دون سن التاسعة والخمسين والخاضعين لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية. وإذا بلغ المشترك الذي على رأس العمل سن الستين عاماً يوقف اشتراكه في النظام.

(٨٠) هل يحق الجمع بين هذا التعويض وبين تعويضات أخرى من التأمينات الاجتماعية؟

يحق للمستفيد الجمع بين هذا التعويض وتعويضات التأمينات الاجتماعية الآتية:
- التعويض المقطوع وتعويض الدفعة الواحدة المستحقة له طبقاً لفرعي الأخطار المهنية والمعاشات.

- العائدات المستحقة له طبقاً لفرع الأخطار المهنية.
- المعاشات المستحقة له كفرد من أفراد العائلة طبقاً لفرع المعاشات.

(٨١) هل يشتمل نظام "ساند" على أي برامج تدريبية للمشاركين؟

نعم، التدريب أحد المنافع التي يحصل عليها المشترك المتعطل عن العمل.

(٨٢) ماذا يحدث في حال عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات؟

لا يخل عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات باستحقاق المستفيد للتعويض.

(٨٣) هل يوجد آلية محددة أو متطلبات للاشتراك/الاستقطاع؟ ما هو المطلوب من أصحاب العمل والموظفين؟

يتم الالتزام بسداد نسبة الاشتراك الموضحة في النظام (١% على صاحب العمل و ١% على المشترك) ولا يتطلب أي إجراءات من المشاركين أو أصحاب العمل.

٨٤) كيف يمكنني الاستفادة من خدمات التدريب والتوظيف؟

للاستفادة من خدمات التدريب والتوظيف يجب عليكم التسجيل في موقع طاقات على الرابط <http://www.taqqat.sa> ولمزيد من المعلومات يمكنكم التواصل على رقم مركز الاتصال لطاقات على ٩٢٠٠٢٠٣٠١.

٨٥) هل يحق الجمع بين هذا التعويض وبين تعويضات أخرى من التأمينات الاجتماعية؟

- يحق للمستفيد الجمع بين هذا التعويض وتعويضات التأمينات الاجتماعية في الحالات الآتية:
- التعويض المقطوع للمشارك المصاب بعجز مهني بنسبة أقل من (٥٠%)، والمرأة التي صرفت مستحقاتها (الدفعة الواحدة) يحق لهم الجمع مع تعويض ساند.
 - المشارك المصاب بعجز مهني بنسبة (٥٠%) ولا تتجاوز (٨٤%) يحق له الجمع بين عائدة العجز وتعويض ساند.
 - الوريث يحق له الجمع بين معاش الوريث وتعويض ساند.

٨٦) ماهي الأسباب التي تؤدي لإيقاف صرف التعويض ويمكن استئناف الصرف في حال زوالها؟

وفقاً للأسباب التالية:

- إذا كان له دخل شهري من عمل أو عدم القدرة على العمل.
- إذا لم يعد سعودي الجنسية.
- إذا كان يوجد له نشاط خاص.

٨٧) ما هي العواقب المترتبة عند حصولي على وظيفة ولم أبلغ التأمينات بذلك؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٨٨) ماهي الفائدة من برنامج (ساند) للمشاركين؟

هي حماية المشاركين «الذين فقدوا وظائفهم لظروف خارجة عن إرادتهم» بحيث يعمل البرنامج على سد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة. عن طريق تزويد المشاركين:

- بالدخل المادي الشهري.

- بالتدريب والتأهيل.
- بالفرص والعروض الوظيفية.

٨٩ هل يوقف صرف التعويض إذا غادر المستفيد المملكة؟

نعم يتوقف الصرف نهائياً إذا تجاوزت فترة بقاء المستفيد خارج المملكة (٦٠) يوماً - متصلة أو متقطعة - خلال مدة صرف التعويض.

٩٠ كيف يتم التقديم لتعويض ساند؟

التقديم يكون عن طريق موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني www.gosi.gov.sa.

٩١ كيف تم تحديد النسب وما هو الهدف من مشاركة قيمة الاشتراك بين المشترك وصاحب العمل؟

ضوابط هذا البرنامج لها مقاييس عالمية ومعمول فيها في العديد من دول العالم، وهو أحد برامج الحماية المنتشرة في المجتمع الدولي وقد تم تطويره بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بعد دراسة تجارب مماثلة معمول بها عالمياً، كما تم الأخذ في الاعتبار مرئيات أصحاب الأعمال والمستفيدين في السعودية وذلك بهدف الخروج بمعادلة تحقق التوازن المالي بين الاشتراكات والمصروفات. والهدف من المشاركة توزيع نسبة التحمل حيث أن كلا الطرفين سيستفيد من النظام الجديد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. حيث أن صاحب العمل يعتبر في النهاية مسؤول عن جميع موظفيه وإنهاء تعاقدهم يعد من مسؤوليات صاحب العمل، كما أن أصحاب العمل في القطاع الخاص سيتمتعون بإقبال الكوادر الوطنية عليهم بكم أكبر كنتيجة لتحقيق مزيد من الأمان الوظيفي لموظفي القطاع الخاص.

٩٢ لقد تقدمت باستقالتي من العمل هل أستحق تعويض ساند؟

لا، يجب ان يكون ترك العمل لسبب خارج عن إرادة العامل.

٩٣ لقد تم انتهاء نشاط المنشأة التي أعمل بها والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٩٤ هل سيتم استرجاع المبالغ التي تم استقطاعها بعد التقاعد، في حال لم يتعرض الموظف للفصل خلال سنوات عمله؟

لا، حيث أن مبالغ الاشتراكات التي تؤدي عن أنظمة التأمين الاجتماعي بما فيها هذا النظام، هي لتوفير الحماية الاجتماعية للموظف، بما يضمن صرف التعويض له ولغيره من المشمولين بأحكامه في حال توافر شروط الاستحقاق المحددة بموجبه.

٩٥ لقد تم فصلي من العمل هل أستحق تعويض ساند؟

لا، يجب أن يكون ترك العمل لسبب خارج عن إرادة العامل، لكي يستفيد من التعويض.

٩٦ ما هو الحد الأدنى للتعويض؟

لا يقل التعويض عن مقدار الإعانة التي يتم تقديمها للباحثين عن عمل على ألا يتجاوز ذلك متوسط الأجر الشهري للمشارك قبل تركه للعمل.

٩٧ من الذي سيحدد وجود وظيفة بديله؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتعدد الغرامة بتعدد العمال المشاركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٩٨ هل يمكن التسجيل في نظام ساند (بأثر رجعي)؟

لن يتم تسجيل أي فتره سابقة (بأثر رجعي) في نظام ساند بعد انتهاء المدد المحددة للتسجيل.

٩٩ كم مدة الاستفادة من تعويض ساند؟

مدة الاستفادة من التعويض هي ١٢ شهراً - متصلة أو متقطعة - خلال ٢٤ شهر في كل مرة من مرات الاستحقاق.

١٠٠ كيف يتم احتساب التعويض؟

التعويض يصرف بواقع ٦٠% من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى وبواقع ٥٠% من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد عن ذلك.

١٠١ متى يبدأ استحقاق التعويض للمستفيد؟

يبدأ استحقاق التعويض من أول الشهر التالي لتاريخ توفر شروط الاستحقاق ويتم دفع التعويض مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ.

١٠٢ تم الانتهاء من التقدم للبرنامج (ساند)، متى أحصل على التعويض؟

سيتم العمل على اعتماد المعاملة أولاً، ثم يتم تحويل مبلغ التعويض على رقم الحساب المسجل عند التقديم، حيث يتم تحويل مبلغ التعويض بداية كل شهر ميلادي في حال استمرار أهلية الحصول على التعويض.

١٠٣ لا أعرف أستخدم الحاسب، هل أستطيع طلب التعويض من خلال الحضور شخصياً للتأمينات الاجتماعية؟

لا، يلزم طلب التعويض من خلال موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني.

١٠٤ ماهي الأسباب التي تؤدي لإيقاف صرف التعويض نهائياً في كل مرة من مرات الاستحقاق في حال حدوثها؟

وفقاً للأسباب التالية:

- الوفاة.
- إذا بلغ سن الستين واستحق معاشاً وفقاً لأحكام نظام التأمينات.
- البقاء خارج المملكة لأكثر من ٦٠ يوماً - متصلة أو متقطعة - خلال مدة صرف التعويض.
- إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة - من الصندوق أو أي جهة مكلفة من الصندوق.
- إذا لم يلتحق أولم يتم بنجاح أي دورة تدريبية بما في ذلك التدريب عن بعد لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- إذا لم يحضر في المواعيد التي يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم زيارة ملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ست أسابيع متتالية أو متفرقة دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم الحضور لدى الصندوق أو أي جهة مفوضة من الصندوق للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم جدية المستفيد في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما يحدده الصندوق.

مجموعة ٦: اللجان الطبية - ٢٢ سؤال

(١) هل يجوز للجنة الطبية أن تطلب إجراء أي فحوص معملية؟

نعم يجوز للجنة أن تطلب أي من الفحوص إذا رأت أن حالة المشترك تقتضي ذلك وتحمل المؤسسة تكاليف التقارير أو الفحوص الطبية التي تجري داخل المملكة طالما كانت بناءً على طلب اللجان الطبية ولا تتحمل المؤسسة تكاليف التقارير والفحوصات الطبية التي تجري خارج المملكة إلا بموافقة المحافظ.

(٢) هل يحق للمشارك الاعتراض على القرار الصادر بحقه من اللجان الطبية الابتدائية؟

نعم يحق له ذلك على أن يتقدم باعتراضه إلى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال واحد وعشرين يوم عمل على الأكثر من تاريخ إبلاغه بقرار اللجنة، ويجوز للمحافظ التجاوز عن تأخير المشترك في تقديم الاعتراض إذا كان التأخير يرجع إلى أسباب مبررة.

(٣) هل يلزم إعادة الكشف في جميع الحالات؟

الأصل أنه يجب إعادة الكشف الطبي على جميع الحالات، إلا أنه يجوز للجنة الطبية المختصة إذا كانت حالة المشترك ميؤوساً من شفائها أو من غير المنتظر تحسنها أن تصدر قرارها بعدم الحاجة إلى الخضوع للفحوص الطبية الدورية.

(٤) مما تتشكل اللجان الطبية الابتدائية؟

تتشكل اللجان الطبية الابتدائية من طبيبين على الأقل، على أن يكون من بينهم طبيب واحد يمثل المؤسسة كلما كان ذلك ممكناً، ويوجد في كل مكتب من مكاتب المؤسسة لجنة طبية ابتدائية. ويجوز دمج اختصاص لجنيتين أو أكثر في لجنة واحدة حسب حجم العمل واحتياجاته.

(٥) من يتحمل نفقات انتقال وإقامة المشترك طوال فترة اعتراضه؟

إذا اعترض المشترك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإنه يتحمل كافة نفقات انتقاله وإقامته ومرافقة أن وجد طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الطبية الاستئنافية وفي حالة قبول الاعتراض تتحمل المؤسسة هذه النفقات وفق القواعد المقررة أما إذا كان الاعتراض من قبل المؤسسة فإنها تتحمل كافة نفقات انتقال وإقامة المشترك.

(٦) هل تقر اللجان الطبية الابتدائية حالة العجز الدائم لدى المصاب وهو موجود في جهة العلاج؟

لا يجوز إقرار حالة العجز الدائم لدى المصاب طيلة وجوده في جهة العلاج، وتحدد حالة العجز الدائم إن وجد بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب وخروجه من جهة العلاج، واستثناء من ذلك إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وأن عليه مغادرة المستشفى إلى بلدة مباشرة فإنه يمكن للجنة الطبية مناظرته وهو داخل جهة العلاج، فإذا اطمأنت إلى أن حالته استقرت يمكنها إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وعلى المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلدة بحيث يدفع التعويض إليه قبل سفره مباشرة.

(٧) هل يحق للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش بعد بلوغ سن الستين وعلى صاحب العائدة بعد مضي خمس سنوات؟

نعم يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على المشترك بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني، وذلك للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية. وتصبح الإعانة المقررة لمساعدة الغير نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.

(٨) أصيب لدي عامل إصابة عمل فماذا أفعل؟

يقوم صاحب العمل أو من ينوبه بالإبلاغ عن الإصابة عن طريق الدخول على موقع التأمينات أون لاين في خانة إصابة جديدة ويقوم بتعبئة البيانات المطلوبة ومن ثم إحالة المصاب إلى جهة العلاج المتعاقد مع التأمينات الاجتماعية.

في حال أن صاحب العمل لم يرتبط ألياً مع المؤسسة أو مع جهة العلاج، فيمكن التقدم إلى مكتب التأمينات واستكمال المستندات التالية:

١. نموذج رقم (١٠/أخطار مهنية) مستكمل من صاحب العمل.

٢. إثبات هوية للمشارك المصاب.
٣. وفي حال أن الإصابة تم مباشرتها من قبل الجهات الأمنية فيلزم تزويد مكتب التأمينات بتقرير هذه الجهة.

٩) كيف يتم اختيار أعضاء اللجان الطبية؟

يتم اختيار أعضاء اللجان الطبية الابتدائية والاستئنافية من بين أطباء المؤسسة أو أطباء وزارة الصحة أو غيرهم من ذوي الكفاءة الطبية، سواءً عن طريق الندب أو التعاقد، على أن يكون من بين هؤلاء الأطباء في كل لجنة طبيب متخصص في الطب المهني قدر الإمكان.

١٠) هل يجوز النظر في حالات إصابات العمل القديمة؟

نعم ويجوز تقديم المستندات التي تثبت وقوع الإصابة وفي حالة عدم توفرها لا يتم قبول النظر في الإصابة لعدم توفر المستندات والإثباتات لوقوعها.

١١) هل يجوز للجنة الاستعانة برأي طبيب استشاري متخصص؟

نعم يجوز ويسجل رأي الطبيب كتابة، أو يرفق تقريره في هذا الشأن إن وجد، وإذا رأت اللجنة عدم الأخذ برأي الاستشاري فيجب أن تذكر أسباب ذلك بالتفصيل وتسجل هذه الأسباب.

١٢) هل يجوز سحب الاعتراض المقدم للجنة الطبية الاستئنافية؟

يجوز لكل من المؤسسة والمشارك سحب الاعتراض في أي وقت قبل أن تصدر اللجنة قرارها.

١٣) هل تجتمع اللجنة الطبية الاستئنافية إذا قل الأعضاء عن ثلاثة؟

إذا قل عدد أعضاء اللجنة الطبية الاستئنافية عن ثلاثة أطباء، يندب طبيب لإكمال العدد على ألا يكون من أعضاء اللجنة التي أصدرت القرار المعارض عليه.

١٤) هل يجوز للجنة الطبية أن تطلب أحد المختصين بالمؤسسة لاستيضاح أحكام النظام ولوائحها؟

نعم يجوز ذلك لاستيضاح أحكام النظام ولوائحه التطبيقية المتعلقة بالحالة المعروضة على اللجنة.

١٥) ما هي الإجراءات التي تتخذ عند ورود طلب إثبات حالة عجز مهني أو غير مهني للمشارك؟

- تعرض حالة المشارك على طبيب المكتب، ويجري الفحص الطبي عليه، أو يحيله إلى الجهة الطبية المختصة لإجراء الفحوصات اللازمة قبل عرضه على اللجنة، وعلى المشارك تقديم التقارير الطبية التي في حوزته للطبيب المذكور.
- في حالة استكمال كافة التقارير والفحوص الطبية التي يراها طبيب المكتب لازمة يقوم سكرتير اللجنة الطبية بإحالة المشارك إلى اللجنة في التاريخ المحدد للجلسة وإخطار المشارك بموعدها.

١٦) كيف تصدر اللجنة الطبية قراراتها؟

تصدر اللجنة الطبية قراراتها بالأغلبية إن كان عدد أعضائها ثلاثة فأكثر، وبالإجماع إن كان عدد أعضائها اثنين فقط، ويمكن دعوة طبيب آخر للنظر في الحالة التي يتعذر فيها إصدار قرار من اللجنة، ويجب أن يكون قرار اللجنة في جميع الأحوال مسيئاً وإذا خلا القرار من الأسباب يعاد عرض الحالة على اللجنة نفسها التي أصدرته للفصل فيه من جديد بقرار مسبب.

١٧) مما تشكل اللجنة الطبية الاستئنافية؟

تشكل اللجنة الطبية الاستئنافية من ثلاثة أطباء على الأقل من خارج المؤسسة وتعد في المركز الرئيس للمؤسسة ويجوز في حالة الضرورة أن تعقد في مكان آخر.

١٨) هل يحق للمؤسسة الاعتراض على القرارات الصادرة من اللجان الطبية الابتدائية؟

نعم يحق للمؤسسة الاعتراض على القرارات الصادرة من اللجان الطبية الابتدائية بتقديم اعتراضها إلى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال واحد وعشرين يوم عمل على الأكثر من تاريخ صدور قرار اللجنة، وعلى المؤسسة أن توضح أسباب اعتراضها.

١٩) هل يجوز أن تصدر اللجنة الطبية قرارها بثبوت حالة العجز غير المهني ولو بعد بلوغ المشارك سن الستين؟

نعم يجوز ذلك في الحالتين الآتيتين:-

١. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة قبل بلوغ المشارك سن الستين واستغرقت الإجراءات بعض الوقت إلى حين بلوغ هذا السن.
٢. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة لأول مرة في تاريخ بلوغ المشارك سن الستين أو بعد ذلك وتؤكد اللجنة أن حالة العجز كانت ثابتة لدى المشارك قبل بلوغ هذا السن.

٢٠ هل تعرض الحالة على اللجنة الطبية إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك؟

نعم تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحديد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركه العمل، وفقاً لما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام، على أن تكون المهنة التي سببت للمشترك هذا المرض من المهن المحددة بجدول الأمراض المهنية.

٢١ ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشترك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفي بالتقارير الطبية ومنها:

أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشترك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.

ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.

ج. إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.

د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.

هـ. النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.

و. الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

٢٢ متى تجتمع اللجنة الطبية الابتدائية؟

تجتمع اللجنة الطبية الابتدائية مرة كل شهر على الأقل طالما وجدت حالات للعرض عليها، وتجتمع في مقر المكتب المختص ويجوز أن تعقد في مكان آخر بموافقة مدير المكتب الذي يحدد مواعيد انعقاد اللجنة الطبية بالتنسيق مع الأطباء أعضاء اللجنة، وإذا نتج عن غياب أحد الأطباء أن قل عدد أعضاء اللجنة عن طبيين يندب المدير المختص طبيياً.

مجموعة ٧: مستفيد - ٢٦ سؤال

(١) من هم أفراد العائلة الذين يستحقون الصرف نظاماً؟

حددت المادة (٨/٢) من النظام أفراد العائلة وشروط استحقاقهم للصرف في الأحوال الآتية:-

- (١) أرملة المتوفى: وهي زوجة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- (٢) أرمل المتوفاة: وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب وإلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل إلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل.
- (٣) أبناء المشترك المتوفى: وهم الأبناء الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذه السن، ويتم تمديد السن حتى (٢٦) سنة متى كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طالما بقاء الابن عاجزاً عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة.
- (٤) بنات المشترك: حتى زواجهن.
- (٥) أبناء وبنات الابن: متى ثبتت وفاة الابن أثناء حياة المشترك بذات شروط استحقاق الأبناء والبنات، مع ثبوت إعالة المشترك لهم حتى تاريخ وفاته.
- (٦) والد المشترك: متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته شريطة، أن يكون غير قادر على العمل أو تجاوز سن الستين ولا يعمل.
- (٧) أم المشترك: متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- (٨) جد المشترك: متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب.
- (٩) جدة المشترك: متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- (١٠) الإخوة والأخوات: وهم إخوة وأخوات المشترك بذات شروط الأبناء والبنات، بشرط أن يكونوا تحت إعالته حتى تاريخ الوفاة.

(٢) من هم أفراد العائلة وما شروط استحقاقهم؟

أفراد العائلة هم:-

١. أرملة المشترك المتوفى وهي الزوجة أو الزوجات وقت الوفاة، وتأخذ حكمها، المطلقة رجعيّاً إذا وقعت وفاة المشترك خلال عدة هذا الطلاق.
٢. أرمل المشتركة المتوفاة وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة زوجته ولا يعمل.
٣. أبناء المشترك المتوفى الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذا السن ويمدد إلى سن (٢٦) سنة إذا كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقائهم عاجزين عن الكسب بسبب مرض مزمن أو عاهة.
٤. بنات المشترك المتوفى أيّاً كان عمرهن وحتى تاريخ زواجهن.
٥. أب وأم المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بشرط أن يكون الأب عاجزاً عن الكسب، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة ابنه ولا يعمل.
٦. أبناء وبنات الابن الذي توفي أثناء حياة المشترك وكانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات.
٧. إخوة وأخوات المشترك المتوفى الذين كانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات، ويشمل الأخوات الشقيقات وغير الشقيقات.
٨. جد وجدة المشترك المتوفى من ناحية الأب ومن ناحية الأم اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب والأم.
٩. يثبت العجز بقرار من اللجنة الطبية المختصة بمكتب التأمينات المقدم إليه الطلب.

(٣) ما الفرق بين لفظ العائدة ولفظ المعاش؟

كلمة العائدة هي التي تصرف للمشارك بسبب إصابة عمل بينما المعاش هي التي تصرف للمشارك لأسباب ليس لها علاقة بإصابات العمل.

(٤) ما مدى التزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشارك المصاب بإصابة عمل أو إلى أفراد عائلته؟

في حالة تعرض المشارك لإصابة عمل وتم التأكد من ذلك فإن التأمينات تتحمل كافة التعويضات وعدم تحمل صاحب العمل أي تكاليف أو تعويضات حيث تنتقل المسؤولية من صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

(٥) متى يستحق أفراد عائلة المشارك المعاش؟

يستحق أفراد عائلة المشارك المعاش في الحالات الآتية:

١. إذا توفي مشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ١٢٠ شهر أو ٦٠ شهراً على الأقل مع إضافة المدة الاعتبارية لـ (١٢٠) شهراً.
٢. إذا توفي صاحب معاش التقاعد/العجز/العائدة.
٣. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل أو توفي صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستفيد.
٤. إذا توفي المشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام وتوافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

(٦) ماذا يحدث لنصيب أحد أفراد العائلة عند إلغائه لأي سبب من الأسباب؟

في حالة إلغاء نصيب أحد أفراد العائلة لأي سبب من الأسباب مثل الوفاة أو بلوغ الحد الأقصى لسن الاستحقاق للذكور أو زواج الاناث أو وفاة أي فرد من أفراد العائلة فإنه يتم رد نصيبه إلى باقي المستحقين.

(٧) ماهي المستندات التي يجب تقديمها لصرف المعاش لأفراد العائلة؟

- أ. النموذج رقم ٣١/معاشات ويوزع بالمجان من مكاتب المؤسسة أو تحميله عن طريق موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية.
 - ب. شهادة وفاة المشترك أو مستند رسمي تقبله المؤسسة يحدد تاريخ الوفاة.
 - ج. وثيقة مصدقه رسمياً بحصر المستفيدين وأعمارهم.
 - د. عقد زواج الأرملة أو الأرملة من المشترك أو أي وثيقة رسميه تفيد ذلك.
 - هـ. المستند الذي يفيد أن المشترك كان يعول طالب الصرف بموجب صك شرعي، ولا يشترط ذلك للأرملة والأبناء والبنات.
 - و. مستند يفيد التحاق الأبناء/الأخوة/أبناء الابن الذين جاوزوا سن الحادية والعشرين بالدراسة، ويتم تجديد هذا المستند سنوياً إلى حين انتهاء الدراسة أو بلوغ سن السادسة والعشرين أيهما أسبق.
 - ز. تقديم التقارير الطبية التي تثبت حالة عجزهم عن الكسب إذا كانوا عاجزين لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - ح. وثيقة تثبت أن الأرملة/الأب/الجد قد بلغ سن الستين أو أكبر ولا يعمل أما إذا كانت سنه أقل من ذلك فيلزم تقديم شهادة طبية تفيد أنه عاجزاً عن الكسب لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - ط. تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي يرغب تحويل المعاش إليه.
 - ي. الإثباتات الشخصية للورثة المستحقين (هوية وطنية/بطاقة العائلة).
- ويلتزم أفراد العائلة كذلك بتقديم الاقرار السنوي في المواعيد المحددة للورثة غير السعوديين.

٨ هل هناك عقوبة توقع على من يقدم بيانات غير صحيحة من أجل إفادة غيره أو الاستفادة من التعويضات؟

نعم في الحالات الآتية:

١. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة قاصداً إفادة غيره من التعويضات التي يقرها هذا النظام بدون وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ويتم مضاعفة هذا المبلغ في حالة العودة.
٢. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة بقصد الاستفادة من التعويضات المقررة تفرض عليه غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعها له المؤسسة بدون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من هذه التعويضات.
٣. في نظام التزوير يعاقب كل من أثبت وقائع أو أقوال كاذبة على أنها وقائع صحيحة ومعترف بها، بالسجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة مالية من ألف إلى عشرة آلاف ريال.

٩ هل تدفع المؤسسة العائدات والمعاشات في كل الأحوال مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه؟

- ألزم النظام المؤسسة بأن تدفع إلى المشترك أو أفراد عائلته حسب الأحوال العائدات والمعاشات المستحقة مهما كانت أسباب حدوث الخطر المهني الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهني، إلا إن المؤسسة لا تلتزم بالأداء في الحالتين التاليتين:-
١. إذا كان الخطر قد حدث بصورة مقصودة ممن يستفيد منه.
 ٢. إذا كان الخطر قد حدث نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد.

١٠ إذا انتهت خدمة المشترك في اليوم الثاني أو الثالث من الشهر وكانت المدة المؤهلة لصرف المعاش ينقصها مدة شهر فهل يتم مراعاة ذلك في الحساب؟

الأصل أن شهر الخروج من الخدمة لا يعتبر شهر اشتراك إلا إذا كان مكتملاً، ويمكن اعتباره بحكم شهر الاشتراك إذا لم يكن مكتملاً إذا كان من شأن ذلك استكمال المدة المؤهلة للصرف، ولا يدخل هذا الشهر في حساب المعاش، فلو فرضنا أن المشترك توافرت لديه مدة اشتراك (١١٩) شهراً وترك الخدمة في ١٤٢٢/٠١/٠٣ هـ، فإن المدة تكون (١٢٠) شهراً، وعند حساب المعاش يحسب على أساس أن المدة (١١٩) شهراً، ولا يستفيد من هذا الحكم المشترك الذي يطلب صرف معاش التقاعد المبكر.

١١ هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

١٢) إذا كان أي من أفراد العائلة لم يدخل ضمن المستحقين وقت وفاة المشترك ثم توافرت لديه الشروط بعد ذلك فهل يستفيد من الاستحقاق؟

الأصل أن تتوافر شروط الاستحقاق وقت وفاة المشترك أو صاحب المعاش، إلا أنه تمت مراعاة ظروف أفراد العائلة الذين لم يدخلوا ضمن المستحقين حين وفاة المشترك فإذا قدم أحدهم ما يثبت أنه كان معالماً من قبل المشترك في أي وقت سابق قبل وفاته، فإنه يصرف له نصيبه من المعاش بدون أثر رجعي متى كان هناك فائض من المعاش وبشرط عدم المساس بحقوق باقي المستحقين الذين يحصلون على أنصبتهم من المعاش بالفعل.

١٣) ما الوضع في حالة زوال حالة العجز عن الابن/الأخ/ابن الابن العاجز وهل يجوز إعادة إدراجه إذا عاودته حالة العجز؟

إذا زالت عن أي منهم حالة العجز، يتم إيقاف صرف نصيبه، ويرد على باقي الورثة من أفراد العائلة، فإذا ما عاودته حالة العجز يتم إعادة إدراجه مرة أخرى، وفي هذه الحالة إذا كان نصيبه قد سبق توزيعه على الورثة يتم تخفيض أنصبتهم بصورة متناسبة لصرف نصيب المستحق العاجز.

١٤) هل يجوز للمشارك أو لأفراد عائلته الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات؟

يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:-

أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين الآتيين:

الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.

الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.

ب. يحق للمشارك أو المستحقين عنه حسب الحال الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحقة طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.

ج. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:-

- تجمع الأرملة بين المستحق لها عن نفسها من معاش أو عائدة ونصيبها المستحق لها عن زوجها المشترك في النظام، ويسرى الحكم على الأرملة المستحق، كما تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش والأجر من العمل.
- يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم معاش أو عائدة عن الأب وما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأم.

- يجمع أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن الجد أو الجدة المشتركين في النظام وما يستحق لهم عن الأب والأم.
- يجمع العاجز من أفراد العائلة بين المعاشات والتعويضات المستحقة له.
- في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الجدين لأكثر من معاش يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال يكمل له الفرق من المعاش الأقل.
- في حالة التحاق أي من المستحقين عدا الأرملة بعمل يدر عليه دخلاً يساوي أو يزيد عن نصيبه من المعاش أو العائدة يتم إيقاف صرف نصيبه، وإذا كانت قيمة المعاش تزيد على الأجر يدفع له من المعاش أو العائدة ما يكمل مبلغ (٣,٠٠٠) ريال كحد أقصى.

١٥) ما هو وضع الأرملة/البنات/الأخت/ابن في حالة زواجها، وهل يجوز إعادة إدراجها؟

في حالة زواج أي من المذكورات أعلاه يتم قطع نصيبها في المعاش ويرد على باقي المستحقين، ويصرف لها منحة زواج قدرها (١٨) شهراً من قيمة نصيبها فلو فرضنا أن المعاش (٥٠٠) ريال فإن قيمة المنحة تساوي $١٨ \times ٥٠٠ = ٩,٠٠٠$ ريال.

١٦) هل يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية؟

- نعم يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية، وذلك على النحو الآتي:
- يجمع المشترك بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين التاليين:-
 - أ. متوسط الأجر الذي تم حساب عائدة العجز المهني على أساسه بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
 - ب. أو متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه.
 - يحق للمشارك أو المستحق عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
 - يحق للأبناء والبنات الجمع بين ما يستحق لهم في المعاش أو العائدة عن الأب، وما يستحق لهم فيهما عن الأم.
 - يحق لأبناء وبنات الابن الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن المشترك وما يستحق لهم فيهما عن الأب والأم.
 - يحق للأرملة الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن نفسها، وبين ما يستحق لها عن زوجها من معاش أو عائدة، ويطبق ذات الحكم على الأرملة المستحق.

- يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له، إذا كان من العاجزين عن الكسب
- إذا استحق أي من (الوالدين - الجدين - الأخوة والأخوات)، أكثر من معاش أو معاش وعائدة يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائدة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣,٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من العائدة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر كحد أقصى.
- تجمع الأرملة بين نصيبها في العائدة أو المعاش المستحق عن زوجها المشترك ودخلها من العمل.
- إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة - فيما عدا أرملة المشترك - يعمل بأجر يساوي نصيبه في المعاش أو العائدة، أو يزيد عليه/يوقف صرف معاشه أو عائدته، فإن كانت قيمة العائدة أو المعاش قيمة الأجر، يخفض ما يستحقه من العائدة أو المعاش بمقدار قيمة الأجر، ومع ذلك يحق له الجمع بينهما في حدود (٣,٠٠٠) ريال، فإن نقص الأجر عن ذلك القدر يمنح له من المعاش أو العائدة القدر الذي يكمل هذا الحد.
- يحق لأفراد عائلة المشترك الجمع بين أكثر من منحة وفاة إذا كانت مستحقة عن أكثر من مشترك.

١٧ هل يجوز الحجز أو التنازل عن المستحقات المقررة نظاماً؟

الأصل أن التعويضات حق للمشارك أو لأفراد عائلته فلا يجوز له التنازل عنها كما أنه لا يجوز الحجز على هذه المستحقات إلا في الأحوال التي يجوز فيها الحجز على الأجور طبقاً لنظام العمل والعمال.

١٨ ما هو وضع المعاشات والعائدات السابق صرفها قبل بدء تطبيق النظام الجديد؟

- يعامل المشترك أو أي من أفراد عائلته الذين يتسلمون بالفعل داخل المملكة في تاريخ العمل بهذا النظام عائدات أو معاشات مستحقة طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:-
١. إذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشترك يقل عن مبلغ (١,٥٠٠) ريال يتم الرفع إلى ذلك القدر.
 ٢. إذا كانت قيمة العائدة أو المعاش التي يتم توزيعها بعد وفاة المشترك على أفراد العائلة تقل عن (١,٥٠٠) ريال يتم رفعها إلى هذا القدر، ويعاد تحديد أنصبة الورثة على هذا الأساس.
 ٣. إذا كان نصيب أي فرد من أفراد العائلة يقل عن (٣٠٠) ريال يتم رفعه إلى هذا القدر، بحيث لا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ريال شهرياً أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش أيهما أكبر.

١٩) ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشترك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفى بالتقارير الطبية ومنها:

أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستثنائية، وكان المشترك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.

ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.

ج. إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.

د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.

هـ. النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.

و. الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

٢٠) ما هو الوضع النظامي إذا توفي المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام؟

إذا توفي المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراك مورثهم (١٢٠) شهراً فعلية، أو إذا كانت له مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) شهراً فإنه يحق لهم طلب ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، ويلتزم أفراد العائلة بدفع نسبة (١٨%) عن كل شهر من أشهر المدة المضمومة دفعة واحدة أو بالتقسيم بواقع (٢٥%) من نصيب كل مستحق من أفراد العائلة.

٢١) هل هناك مواعيد معينة لتقديم طلبات صرف الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض مالم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

٢٢) هل يتم صرف أية مبالغ لأفراد العائلة في حالة وفاة المشترك؟

تدفع المؤسسة لأفراد عائلة المشترك منحة بواقع ثلاثة أشهر بحد أقصى عشرة آلاف ريال وذلك في أي من هذه الحالات الآتية:

- في حالة وفاة المشترك الممارس للعمل وقد توافرت لديه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش.
- في حالة وفاة المشترك بسبب إصابة العمل أو توفي صاحب عائدة العجز الكلي أو الجزئي المستديم.
- في حالة وفاة صاحب معاش تقاعد أو صاحب معاش عجز غير مهني.

(٢٣) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي بلغ سن الستين وكانت له مدة اشتراك قدرها خمس سنوات على الأقل؟

عالج النظام حالة المشارك الذي تنتهي خدمته عند سن الستين وتوافرت له مدة اشتراك قدرها (٦٠) شهر اشتراك على الأقل، حيث أجاز له أو لأفراد عائلته في حالة وفاته طلب ضم المدة المكتملة لمدة الاشتراك الموجبة لصرف معاش التقاعد بحد أقصى خمس سنوات، ويتحمل المشارك أو أفراد عائلته في حالة وفاته قيمة حصتي صاحب العمل والمشارك (١٨%)، ويتم أداء قيمة المدة الاعتبارية دفعة واحدة أو بالتقسيط.

(٢٤) متى يستحق أفراد عائلة المشارك المصاب صرف العائدة وما مقدار نصيب كل منهم؟

في حالة وفاة صاحب عائدة العجز الكلي أو الجزئي أو وفاة المشارك وهو ممارس للعمل بسبب الإصابة فإن أفراد العائلة يستحقون الصرف على النحو التالي:

- كامل العائدة إذا كانوا ثلاثة أو أكثر ويوزع بينهم بالتساوي.
- نسبة (٧٥%) من قيمة العائدة إذا كانوا إثنين ويوزع بينهم بالتساوي.
- نسبة (٥٠%) من قيمة العائدة إذا كان مستحق واحداً.

على ألا يقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط ألا يتجاوز مجموع الأنصبة متوسط الأجور الذي قدرت على أساسه العائدة أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً أي الحدين أكثر، وإن زاد المجموع عن هذا يتم تخفيض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة لتصل إلى أي من المقدارين السابقين.

(٢٥) كيف يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة؟

يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة بالنسبة لمن تنتهي مدة اشتراكه بعد تاريخ بدء العمل بالنظام بواقع (١٠%) من متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الذي يحسب على أساسه معاش التقاعد عن كل شهر من أشهر السنوات الخمس الأولى وبواقع (١٢%) من المتوسط المذكور عن كل شهر يزيد على ذلك.

مثال لو فرضنا ان المشارك كانت له مدة (٨٤) شهراً ومتوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال فان تعويض الدفعة الواحدة يقدر كالتالي:-

ويعتبر التعويض عن الفترة الثانية $1,000 \times 12\% \times 24 = 2,880$ ريال، فيكون إجمالي تعويض
 الدفعة الواحدة $2,880 + 6,000 = 8,880$ ريال.
 أما بالنسبة لفترة الاشتراك السابقة على بدء تطبيق النظام فيتم حسابها بواقع (6%) من متوسط الأجر
 خلال السنتين الأخيرتين عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنوات الخمس الأولى ونسبة (7%)
 عن كل شهر يزيد على ذلك، وفي المثال السابق:-
 $1,000 \times 6\% \times 6 = 3,600$ ريال.
 $1,000 \times 7\% \times 24 = 1,680$ ريال.
 والإجمالي $1,680 + 3,600 = 5,280$ ريال
 ويراعى أنه بالنسبة لأفراد عائلة المتوفى فإنه يتم توزيع قيمة التعويض بين أفراد العائلة بالتساوي.

٢٦ هل يوجد حد أدنى لنصيب أي فرد من أفراد العائلة في المعاش؟

جعل النظام قيمة الحد الأدنى لنصيب كل فرد من أفراد العائلة لا يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط عدم
 تجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة متوسط الأجر الذي احتسب على أساسه المعاش، أو مبلغ
 (١٩٨٣,٧٥) ريال أيهما أكبر، فإذا تجاوزت الأنصبة هذا القدر يتم تخفيضها بنسب متساوية لتصل إلى
 أي من هذين المقدارين.

مجموعة ٨: مشترك - ٢٩١ سؤال

(١) هل يجوز لصاحب المعاش طلب تحويل مستحقاته من بنك إلى بنك آخر؟

نعم يجوز لصاحب المعاش طلب تحويل مستحقاته إلى بنك آخر عن الأشهر اللاحقة لطلب التحويل، بشرط ألا يكون عليه التزام لدى البنك الذي يرغب التحويل منه.

(٢) هل يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل؟

نعم يجيز النظام عمل المشترك لدى أكثر من صاحب عمل، وهذا ما يعرف بالازدواج التأميني ويحسب له شهر اشتراك واحد بمجموع الأجر التي يتقاضاها من أصحاب العمل، على ألا يتجاوز مجموع الأجر ٤٥,٠٠٠ ريال.

(٣) من هم الذين يجب اشتراكهم في النظام بصفة إلزامية؟

المشتركون في النظام بصفة إلزامية هم:

أ. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أياً كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.

ب. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.

ج. العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.

د. يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العاملين دون تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

هـ. يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون تمييز في الجنس، بشرط أن يكون العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.

- (٤) ما هو الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك وما هو الحد الأقصى؟
- الحد الأدنى لأجر الاشتراك في فرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات (٤٠٠) ريال، والحد الأقصى للاشتراك هو (٤٥,٠٠٠) ريال.
- (٥) هل هناك حد أدنى للمعاش الذي يصرف للمشارك؟
- الحد الأدنى للمعاش الشهري لا يقل عن (١٩٨٣,٧٥) ريال.
- (٦) هل يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة؟
- نعم، يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة، ولا يحرمه ذلك من الاستفادة من إمكانية طلب الضم، ويبقى حقه في ذلك قائماً، ويعتبر العمل الذي عاد له من جديد هو النظام الأخير.
- (٧) متى يحق للمشارك طلب معاش التقاعد المبكر؟
- يحق للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين طلب صرف معاش التقاعد المبكر إذا توافرت لديه مدة اشتراك فعلية لا تقل عن (٣٠٠) شهر وترك العمل الخاضع للنظام.
- (٨) ماهي شروط ضم مدد الاشتراك؟
١. ألا يكون المشارك قد تسلم عن تلك المدة مكافأة أو معاشاً.
 ٢. ألا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة.
 ٣. ألا يزيد عمر المشارك على ٥٩ عاماً عند طلب الضم.
 ٤. ألا يكون المعاش في النظام قد استحق بسبب العجز.
 ٥. ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة مدداً مكتملة لاستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشارك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام ولا يسري هذا القيد في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة.
- (٩) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟
- إذا كان العامل ملتحقاً لدى صاحبي عمل في آن واحد، فإن كل صاحب عمل يلتزم بدفع الاشتراك المستحق عن العامل، ثم يحسب له معاش على أساس مجموع الأجور التي حصل عليها المشارك من أصحاب الأعمال.

١٠ ماهي المستندات التي يجب تقديمها لصرف المعاش للمشارك؟

- يجب على المشارك تقديم المستندات الآتية:
- النموذج رقم ٣٠/المعاشات، يوزع بالمجان من مكاتب المؤسسة في حالات (التقاعد - العجز غير المهني - تعويض الدفعة الواحدة).
 - صورة من الهوية الوطنية وصورة من دفتر العائلة في حال وجود معالين.
 - التعهد بعدم العودة للعمل لحالات التقاعد المبكر.
 - تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي يرغب تحويل المعاش إليه.
 - صورة الوكالة في حالة الرغبة في الصرف للوكيل تنص على استلام المستحقات التأمينية، لم يمض عليها أكثر من ثلاث سنوات.
 - كما يلتزم المشارك بتقديم نموذج (الإقرار السنوي) في المواعيد التي تحددها المؤسسة له.

١١ ماهي إصابة العمل؟

نصت المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية على شروط قبول الإصابة كإصابة عمل و عليه يمكننا تعريف إصابة العمل وفق أحكام المادة المشار إليها بأنها "الحادث الذي يقع للمشارك بسبب العمل أو أثناءه أو بسبب تنقلاته من السكن إلى العمل والعودة منه أو نتيجة قيامه بمهمة عمل أو أثناء ذهابه لتناول طعامه أو تأدية صلاته".

١٢ من هم أفراد العائلة وما شروط استحقاقهم؟

أفراد العائلة هم:-

- أرملة المشارك المتوفى: وهي الزوجة أو الزوجات وقت الوفاة، وتأخذ حكمها، المطلقة رجعيّاً إذا وقعت وفاة المشارك خلال عدة هذا الطلاق.
- أرمل المشتركة المتوفاة وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة زوجته ولا يعمل.
- أبناء المشارك المتوفى الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذا السن ويمدد إلى سن (٢٦) سنة إذا كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طالما بقائهم عاجزين عن الكسب بسبب مرض مزمن أو عاهة.
- بنات المشارك المتوفى أيّاً كان عمرهن وحتى تاريخ زواجهن.
- أب وأم المشارك المتوفى اللذان كانا تحت إعالتهم حتى تاريخ وفاته بشرط أن يكون الأب عاجزاً عن الكسب، ويعتبر عاجزاً حكماً إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة ابنه ولا يعمل.

٦. أبناء وبنات الابن الذي توفي أثناء حياة المشترك وكانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات.
٧. إخوة وأخوات المشترك المتوفى الذين كانوا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأبناء والبنات، ويشمل الأخوات الشقيقات وغير الشقيقات. جد وجدة المشترك المتوفى من ناحية الأب ومن ناحية الأم اللذان كانا تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب والأم.
٨. يثبت العجز بقرار من اللجنة الطبية المختصة بمكتب التأمينات المقدم إليه الطلب.

(١٣) إذا قام صاحب العمل بحسم الاشتراكات من عماله ولم يقدّم بأدائها إلى المؤسسة، ماذا يترتب على ذلك؟

إذا ثبت أن صاحب العمل قد حسم الاشتراكات من أجور عماله ولم يقدّم بتوريدها للمؤسسة، فإنه يلزم بأدائها مع حصته المقررة نظاماً، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم متى توافرت فيهم شروط الخضوع للنظام، كما تفرض عليه غرامات التأخير. وإذا تبين أن أيّاً من العمال الذين حسمت من أجورهم الاشتراكات لا تتوفر بحقهم شروط الخضوع فإنه يتم إشعار صاحب العمل بعدم إمكانية الاشتراك عنهم في النظام وأن عليه إعادة ما تم حسمه من أجور العمال إليهم.

(١٤) ماهي القيمة النقدية التي يحصل عليها المشترك المصاب خلال فترة تعطله المؤقت عن العمل؟

القيمة النقدية التي يحصل عليها المصاب أثناء توقفه عن العمل بسبب إصابة عمل تعتمد على أجره المسجل في التأمينات الاجتماعية حيث يحصل على بدل يومي بنسبة ٧٥% من أجره إذا كان يتعالج على حساب التأمينات وبنسبة ١٠٠% من أجره أثناء تمتعه بإجازة في المنزل حتى تستقر حالته بشفاء أو بنسبة عجز.

(١٥) كم تبلغ نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية؟

نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية (٢%) اثنان في المائة من أجر المشترك الخاضع للاشتراك، ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل، ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك إلى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة في موضوع سلامة العمال وصحتهم.

(١٦) متى يبدأ استحقاق معاش التقاعد المبكر؟

يبدأ استحقاق معاش التقاعد المبكر اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه طلب الصرف.

١٧) ماهي البيانات المطلوبة في طلب تعويض ساند؟

- أ. رقم الهوية الوطنية.
- ب. اسم البنك ورقم الأيبان.
- ج. العنوان وبيانات الاتصال.

١٨) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يردده إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الاشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١٤٢٢/٠١/٠١هـ أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الاشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

١٩) هل طلب الضم إلزامي؟

يعتبر طلب ضم مدد الاشتراك حق اختياري للمشارك، فله طلب الضم من عدمه.

٢٠) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشارك.
قيمة الاشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشارك، ويقع دفعها بالكامل على المشارك.

٢١) من هو المشارك الإلزامي؟

هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.

٢٢ هل يحصل الاشتراك عن شهر الالتحاق بالعمل وشهر الخروج منه؟

يتم تحصيل الاشتراك عن الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل على أساس أنه شهر كامل، ولا يتم تحصيل الاشتراك عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة إلا إذا انتهت الخدمة في نهاية اليوم الأخير من الشهر، غير أنه إذا انتهت الخدمة في شهر الدخول فإنه يلزم تحصيل الاشتراك المستحق عن كامل هذا الشهر.

٢٣ ما الحكم بالنسبة للمشارك الذي ينخفض أجره في السنوات الأخيرة؟

إذا قل متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك عن أي سنة سابقة بنسبة ١٠% أو أكثر يسوى المعاش بأسلوب الشرائح، بحيث يسوى المعاش عن الفترة التي كانت الأجور فيها مرتفعة كشرية أولى مستقلة وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين منها، والفترة اللاحقة التي كانت الأجور فيها منخفضة تسوى كشرية ثانية وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين منها ويكون المعاش الإجمالي هو مجموع ناتج الشريحتين.

٢٤ ما مدى التزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشارك المصاب بإصابة عمل أو إلى أفراد عائلته؟

في حالة تعرض المشارك لإصابة عمل وتم التأكد من ذلك فإن التأمينات تتحمل كافة التعويضات وعدم تحمل صاحب العمل أي تكاليف أو تعويضات حيث تنتقل المسؤولية من صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٢٥ هل تلتزم المؤسسة بنفقات ترحيل المصاب إلى بلده؟

نعم تلتزم المؤسسة بنفقات ترحيل المصاب إلى بلده إذا استقرت حالته بعجز كلي مستديم ومحتاج لمساعدة الغير في تنقلاته وحياته اليومية تطبيقاً لحكم المادة (١/٧) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

٢٦ متى يستحق أفراد عائلة المشارك المعاش؟

يستحق أفراد عائلة المشارك المعاش في الحالات الآتية:

١. إذا توفي مشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام وتوفرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ١٢٠ شهر أو ٦٠ شهراً على الأقل مع إضافة المدة الاعتبارية لـ (١٢٠) شهراً.
٢. إذا توفي صاحب معاش التقاعد/العجز/العائدة.
٣. إذا توفي المشارك نتيجة إصابة عمل أو توفي صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم.

٤. إذا توفي المشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام وتوافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

٢٧) ما هو الحد الأقصى والحد الأدنى لأجر الاشتراك؟

يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك (٤٥,٠٠٠) ريال، ويجوز للائحة زيادة هذا الحد تبعاً لمستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى والحد الأدنى لفرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال ولفرع الأخطار المهنية (٤٠٠) ريال.

٢٨) ما الذي يستحقه المصاب السعودي إذا كانت نسبة عجزه ١٠٠%؟

يستحق المصاب السعودي الذي استقرت حالته بنسبة ١٠٠% بسبب إصابة عمل عائدة شهرية بواقع ١٠٠% من متوسط أجور الأشهر الثلاثة السابقة على شهر الإصابة بالإضافة إلى معونة الغير بنسبة ٥٠% إذا اقرتها اللجنة الطبية كحد أقصى ٣,٥٠٠ ريال تضاف على العائدة.

٢٩) من الذي يستفيد من نظام تبادل المنافع؟

يستفيد من نظام تبادل المنافع كل مشترك خاضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وله مدة اشتراك سابقة خاضعة لنظام التقاعد المدني أو العسكري أو العكس، حيث يحق له طلب ضم مدة اشتراكه السابقة إلى مدة اشتراكه الحالية في النظام الأخير.

٣٠) ماذا يحدث لنصيب أحد أفراد العائلة عند إلغاءه لأي سبب من الأسباب؟

في حالة إلغاء نصيب أحد أفراد العائلة لأي سبب من الأسباب مثل الوفاة - بلوغ الحد الأقصى لسن الاستحقاق للذكور أو زواج الاناث أو وفاة أي فرد من أفراد العائلة - فإنه يتم رد نصيبه إلى باقي المستحقين.

٣١) ماهي شروط صرف معاش التقاعد؟

يشترط لاستحقاق معاش التقاعد الآتي:

١. بلوغ المشترك سن الستين أو تجاوزها.
٢. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
٣. أن تكون له مدة اشتراك في النظام لا تقل عن (١٢٠) شهراً، أو ٦٠ شهر على الأقل مع إضافة مدة مكملة (اعتبارية) لـ ١٢٠ شهر عند بلوغ سن الستين.

٣٢) كيف يتم تحديد الأجر الخاضع للاشتراك اختياريًا؟

تضمن النظام جدولاً محدداً لشرائح الدخل التي يحق للمشارك الذي لم يكن لديه اشتراك إلزامي سابق الاختيار من بينها، وتبدأ هذه الشرائح من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، يتم ضرب الشريحة التي يختارها في نسبة (١٨%) بالكامل ويتحملها المشارك. فلو فرضنا أن المشارك طلب الاشتراك على فئة (٥,٠٠٠) ريال (فتكون هذه الفئة هي أجر الاشتراك الخاضع للنظام) ويكون الاشتراك الواجب أدائه للمؤسسة $5,000 \times 18\% = 900$ ريال شهرياً.

٣٣) ما هو الفرق بين "ساند" و"حافز"؟

ساند هو نظام يستهدف المتعطلين عن العمل (سبق لهم العمل). حافز هو برنامج دعم للباحثين عن العمل.

٣٤) ماذا يشمل التفتيش الميداني؟

يشمل التفتيش الميداني كافة المجالات المتعلقة بتطبيق النظام واللائحة وبخاصة التأكد من تسجيل كافة العمال وبأجورهم الحقيقية.

٣٥) كيف يحسب الأجر الخاضع للاشتراك إذا كان المشارك يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا عمل المشارك لدى (صاحبي عمل) في وقت واحد، فإن كل صاحب عمل ملتزم بسداد الاشتراكات على أساس الأجر الذي يحصل عليه من كل منهما بحيث لا يجوز أن يزيد مجموع الأجرين عن (٤٥,٠٠٠) ريال، وإذا زاد مجموعهم عن هذا القدر يتم تخفيض ما يخضع للاشتراك بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوباً لمجموع الأجور، فلو فرضنا أن المشارك يحصل على أجر من صاحب العمل (أ) مقداره (٣٠,٠٠٠) ريال ويحصل في ذات الوقت على أجر من صاحب العمل (ب) مقداره (٣٥,٠٠٠) ريال فإن مجموع الأجرين (٦٥,٠٠٠) ريال يتم تخفيضه إلى (٤٥,٠٠٠) ريال، ويكون القدر الواجب أداء الاشتراكات على أساسه كالتالي:-

الأجر الخاضع للاشتراك صاحب العمل (أ) $30,000 \times 45,000 \div 65,000 = 20769,24$ ريال

الأجر الخاضع للاشتراك صاحب العمل (ب) $35,000 \times 45,000 \div 65,000 = 24230,80$ ريال

٣٦) تم انتهاء عقد العمل (محدد المدة) ولم يتم التجديد هل استحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٣٧) ماهي المستندات التي يجب تقديمها لصرف المعاش لأفراد العائلة؟

- يجب على أفراد العائلة الذين تتوافر فيهم شروط الصرف تقديم المستندات الآتية:
- النموذج رقم ٣١/معاشات ويوزع بالمجان من مكاتب المؤسسة أو تحميله عن طريق الموقع.
 - شهادة وفاة المشترك أو مستند رسمي تقبله المؤسسة يحدد تاريخ الوفاة.
 - وثيقة مصدقه رسمياً بحصر المستفيدين وأعمارهم.
 - عقد زواج الأرملة أو الأرامل من المشترك أو أي وثيقة رسميه تفيد ذلك.
 - المستند الذي يفيد أن المشترك كان يعول طالب الصرف بموجب صك شرعي، ولا يشترط ذلك للأرملة والأبناء والبنات.
 - مستند يفيد التحاق الأبناء/الأخوة/أبناء الابن الذين جاوزوا سن الحادية والعشرين بالدراسة، ويتم تجديد هذا المستند سنوياً إلى حين انتهاء الدراسة أو بلوغ سن السادسة والعشرين أيهما أسبق.
 - تقديم التقارير الطبية التي تثبت حالة عجزهم عن الكسب إذا كانوا عاجزين لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - وثيقة تثبت أن الأرملة/الأب/الجد قد بلغ سن الستين أو أكبر ولا يعمل، أما إذا كانت سنه أقل من ذلك فيلزم تقديم شهادة طبية تفيد أنه عاجزاً عن الكسب لعرضها على اللجنة الطبية المختصة.
 - تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي يرغب تحويل المعاش إليه.
 - الإثباتات الشخصية للورثة المستحقين (هوية وطنية/بطاقة العائلة).
 - ويلتزم أفراد العائلة كذلك بتقديم الاقرار السنوي في المواعيد المحددة للورثة غير السعوديين.

٣٨) هل هناك سن معين لتطبيق النظام؟

يجب أن يكون سن المشترك في تاريخ تطبيق النظام دون التاسعة والخمسين.

٣٩) هل يحصل العاجز عجزاً غير مهني على أية مبالغ أخرى؟

إذا ثبت أن المشترك العاجز عجزاً غير مهني بقرار من اللجنة الطبية المختصة في حاجة إلى معونة غيره لمساعدته في القيام بأعباء حياته اليومية، فإنه يحصل على معونة الغير بواقع (٥٠%) من قيمة هذا المعاش بحيث لا يتجاوز حدها الأقصى مبلغ (٣,٥٠٠) ريال.

٤٠ ما الحكم بالنسبة للمشارك الذي يبلغ سن الستين أو أكثر ولم تتوافر له المدة (١٢٠) شهراً؟

يحق للمشارك الذي توافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن خمس سنوات (٦٠ شهراً) أن يتقدم بطلب ضم مدة اعتبارية تؤهله لاستحقاق المعاش بحد أقصى خمس سنوات أو المدة المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، على أن يؤدي جملة الاشتراكات في فرع المعاشات بواقع (١٨%) عن كل شهر من أشهر المدة المضمومة.

وتؤدي هذه الاشتراكات إما دفعة واحدة أو بتقسيمها بواقع (٢٥%) من المعاش حتى الوفاء بكامل قيمة المبلغ المستحق، وإذا توفي قبل سداد كامل القيمة، يسقط حق المؤسسة في باقي الأقساط.

٤١ هل يحق للمشارك المصاب بالذهاب لجهات علاج غير المحددة له؟

لا يحق للمشارك المصاب بالذهاب لجهات علاج غير محددة له إلا في حالة كانت الحالة مستعجلة لا تحتمل تأخير نقله إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة من قبل، وأن يبادر المصاب أو صاحب العمل بإبلاغ المكتب المختص بذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ اللجوء إلى جهة العلاج المذكورة، وللمؤسسة الحق في نقل المصاب لجهة العلاج المحددة عندما تسمح حالته الانتقال إليها.

٤٢ كيف يثبت صاحب العمل واقعة السداد؟

يتم إثبات واقعة السداد عن طريق كشف الحساب الصادر من البنك الذي يوضح عملية السداد. **ملاحظة:** إذا كان أي يوم من الأيام الخمسة الأخيرة من مهلة السداد أيام عطلة رسمية يتم تمديد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات بعدد مماثل لها بحد أقصى خمسة أيام.

٤٣ متى يعتبر الشخص تحت إعالة المشارك؟

يعتبر الشخص تحت إعالة المشارك أو صاحب المعاش إذا كان يعتمد في أي أمر من أمور حياته المعيشية على ما يقدمه إليه المشارك أو صاحب المعاش من نفقات، وتنتهي هذه الإعالة إذا كان المستحق يحصل على دخل من عمل يساوي أو يزيد عن معاشه المستحق له (فيما عدا أرملة المشارك)، ويكون له الحق في الجمع بين نصيبه من المعاش والدخل من العمل متى كان الجميع في حدود (٣,٠٠٠) ريال، وتثبت الإعالة بصك شرعي.

٤٤ هل يقتصر دور نظام ساند على من يفقدون عملهم أو من هم عاطلون أصلاً؟

يقتصر تطبيق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل على الذين تعطلوا عن العمل لأسباب خارجه عن إرادتهم.

٤٥) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

١. مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشترك.
٢. قيمة الاشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشترك، ويقع دفعها بالكامل على المشترك.

٤٦) ما المقصود بحصة صاحب العمل؟

هو المبلغ الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك بنسبة ٩% لفرع المعاشات، ونسبة ٢% لفرع الأخطار المهنية، ونسبة ١% لفرع التعطل عن العمل من الأجر الخاضع للاشتراك.

٤٧) هل تدفع المؤسسة العائدات والمعاشات في كل الأحوال مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه؟

- ألزم النظام المؤسسة بأن تدفع إلى المشترك أو أفراد عائلته حسب الأحوال العائدات والمعاشات المستحقة مهما كانت أسباب حدوث الخطر المهني الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهني، إلا أن المؤسسة لا تلتزم بالأداء في الحالتين التاليتين: -
١. إذا كان الخطر قد حدث بصورة مقصودة ممن يستفيد منه.
 ٢. إذا كان الخطر قد حدث نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد.

٤٨) ماهي شروط استحقاق التعويض؟

- يلزم أن تتوافر في المشترك الشروط التالية:
- أن يكون سعودي الجنسية.
 - توفر مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق.
 - ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه.
 - ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
 - ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.
 - أن يكون قادراً على العمل.
 - ألا يكون قد بلغ سن الستين.
 - التسجيل في الوزارة (من خلال تقديم الطلب للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال ٩٠ يوم من تاريخ ترك العمل).
 - البحث بنشاط وجدية عن العمل.

- الالتزام بالتدريب وفق ما يحدده الصندوق.
- التقيد بالتعليمات والتوجيهات الصادرة من الصندوق.

٤٩ هل هناك أحكام خاصة بصرف تعويضات فرع الأخطار المهنية لغير السعوديين؟

- بالنسبة للمصاب غير السعودي يصرف له تعويض مقطوع يدفع لمرة واحدة، وفقاً للقواعد الآتية:
١. في حالة ما إذا أدت الإصابة إلى عجز المشترك عجزاً كلياً بنسبة (١٠٠%) فإنه يحصل على تعويض مقطوع عن (٨٤) شهراً من قيمة العائدة بحد أقصى (٣٣٠,٠٠٠) ريال، مثال ذلك مشترك أجره (٤,٠٠٠) ريال نسبة عجزه (١٠٠%) فإن قيمة التعويض $٤,٠٠٠ \times ٨٤ = ٣٣٦,٠٠٠$ ريال، وحيث أن هذا القدر يجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه نظاماً لذا يتم تخفيضه إلى (٣٣٠,٠٠٠) ريال.
 ٢. إذا كانت نسبة العجز من (٥٠% إلى ٩٩%) عجز جزئي فإن التعويض المقطوع يكون بواقع (٦٠) شهراً من قيمة العائدة بحد أقصى (١٦٥,٠٠٠) ريال. مثال ذلك، مشترك أجره (٢,٠٠٠) ريال، ونسبة عجزه (٥٥%)، فإن التعويض يكون كالتالي $٢,٠٠٠ \times ٥٥\% \times ٦٠ = ٦٦,٠٠٠$ ريال.
 ٣. في حالة وفاة المشترك على رأس العمل بسبب الإصابة يحصل أفراد العائلة على التعويض المقطوع بواقع (٨٤) شهراً، ويوزع هذا التعويض بالتساوي بينهم ويلاحظ أن صرف التعويض المقطوع يضع حداً نهائياً لأية حقوق للمشارك أو لأفراد عائلته لدى هذه المؤسسة، مع مراعاة عدم تجاوز قيمة التعويض في هذه الحالة مبلغ (٣٣٠,٠٠٠) ريال.

٥٠ هل يلزم الحضور شخصياً وتقديم النماذج والمستندات الشخصية؟

لا يلزم الحضور بل يكفي التقديم عن طريق موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني.

٥١ هل يجوز استمرار اشتراك العاملين الذين انتهى اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات؟

أجاز النظام لمن كان مشتركاً في فرع المعاشات بصفة إلزامية ثم توقف اشتراكه، أن يطلب الاستمرار في الاشتراك اختيارياً بقصد استكمال المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، بشرط أن يتقدم بطلب بذلك يتعهد فيه بدفع كامل الاشتراكات التي يتوجب دفعها على كل من صاحب العمل أو العامل أي ما مجموعه (١٨%) من شريحة الدخل التي يختارها ويشترط رد تعويض الدفعة الواحدة إذا كان قد صرفه في ظل النظام الجديد أي بعد ١/٠١/٢٠١٤ هـ.

٥٢) ماهي صلاحيات مفتشي التأمينات؟

- الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكلة إليهم.
- فحص السجلات والأوراق والملفات، وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحها على العمال، والحصول على صور هذه المستندات إذا لزم الأمر.
- سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال في أي من الموضوعات المتعلقة بمهمته، وله أن يحرر بها محضراً إذا اقتضى الأمر ذلك.

٥٣) ماذا لو كانت الأرملة حاملاً في تاريخ وفاة المشترك أو صاحب المعاش؟

- لو كانت الأرملة حاملاً فإنه يحجز نصيب الحمل حتى انفصاله مع مراعاة الآتي:
- إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.
 - إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود يتم توزيع متراكم المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع المعاش على كل أفراد العائلة من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل.
 - إذا كان القدر المحجوز تعويضاً من دفعه واحده يتم تقسيمه بين المواليد بالتساوي.
 - إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم.

٥٤) ما مقدار البدل اليومي الذي يصرف للمشارك المصاب؟

يقدر البدل اليومي بواقع (١٠٠%) من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، أو أجر الشهر الذي التحق فيه بالعمل إذا كانت الإصابة قد وقعت خلال هذا الشهر، ولا يعتد بأي زيادة تطرأ على الأجر بعد حدوث الإصابة لأي سبب كان. ويخفف البدل اليومي إلى (٧٥%) إذا كان المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في إحدى جهات العلاج.

٥٥) هل يجوز للمشارك الاختياري طلب إيقاف اشتراكه؟

نعم يجوز له طلب إيقاف الاشتراك ويعتبر متوقفاً في حال توقفه عن السداد فعلاً اعتباراً من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك.

٥٦ ماهي إجراءات طلب الضم وماهي المستندات المطلوبة؟

- يتقدم المشترك بطلبه إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت مدة الاشتراك المطلوب ضمها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، بموجب النموذج المعتمد (ضم ١) ويرفق به صورة للهوية الوطنية، وصورة لقرار التعيين بالخدمة الأخيرة الخاضعة لنظام التقاعد، ومشهداً بأنه لا يزال على رأس العمل من جهته، أما من ترك الخدمة فيوضح ذلك في نموذج الضم.
- أما إذا كانت المدة المطلوب ضمها خاضعة لنظام التقاعد فيتقدم المشترك بطلبه إلى المؤسسة العامة للتقاعد، بموجب النموذج المعتمد (ضم ١) ويرفق به صورة من الهوية الوطنية، وصورة من بيان مدة اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية للمدة المطلوب ضمها، أو صورة لقرار الفصل من الخدمة المدنية، أو وثيقة الفصل من الخدمة العسكرية.

٥٧ هل هناك مواعيد محددة لتقديم النماذج التأمينية؟

١. يتم تقديم طلب تسجيل منشأة صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ استكمال شروط الخضوع عن طريق الخدمات الإلكترونية.
٢. تقديم البيانات اللازمة عن العمال عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً الأولى من الشهر التالي لأول شهر مستحقة عنه الاشتراكات.
٣. الإشعار عن التحاق أي عامل جديد عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي لشهر التحاق العامل بالعمل.
٤. الإشعار عن كل عامل يترك العمل عن طريق الموقع الإلكتروني وذلك خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي للشهر الذي ترك فيه العامل العمل.

٥٨ لقد تم إيقاف صرف التعويض بسبب العودة للعمل ثم تم الاستغناء عن خدمتي بسبب خارج عن إرادتي. هل أستحق إعادة صرف تعويض ساند؟

نعم، ولكن يجب التقديم خلال ٣ أشهر من تاريخ زوال السبب المانع للصرف.

٥٩ هل يجوز لصاحب العمل طباعة هذه النماذج؟

الأصل أن طباعة هذه النماذج المعتمدة تتم من جانب المؤسسة، ويجوز بعد موافقة المؤسسة لصاحب العمل طباعة هذه النماذج على أن تكون شاملة البيانات الأساسية وبذات مواصفاتها، ولا يجوز بيعها وإنما تكون لاستخدامه الخاص فقط.

٦٠ ماهي الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

- حدد النظام الفئات المستثناة من الخضوع لأحكامه على النحو التالي:-
- أ. موظفو الدولة الذين يتمتعون بأنظمة معاشات التقاعد المدنية أو العسكرية.
 - ب. العامل الأجنبي الذي يعمل في هيئة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية.
 - ج. العاملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - د. البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملين في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
 - هـ. خدم المنازل الذين يعملون بالخدمة المنزلية.
 - و. العامل الأجنبي الذي يتم استقدامه إلى المملكة للقيام بعمل لا يستغرق إنجازه في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر كالأطباء الزائرين والمستشارين ونحوهم.
 - ز. عمال الاستصناع وهم الذين يعملون في منازلهم لحساب أنفسهم ولا يستخدمون أي عمال.
 - ح. أفراد أسرة صاحب العمل العاملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم.
- وقد أجاز النظام لعمال الاستصناع وأفراد أسرة صاحب العمل طلب الاشتراك الاختياري شأنهم في ذلك شأن أصحاب الأنشطة والمهن الحرة.

٦١ إذا انتهت خدمة المشترك في اليوم الثاني أو الثالث من الشهر وكانت المدة المؤهلة لصرف المعاش ينقصها مدة شهر فهل يتم مراعاة ذلك في الحساب؟

الأصل أن شهر الخروج من الخدمة لا يعتبر شهر اشتراك إلا إذا كان مكتملاً، ويمكن اعتباره بحكم شهر الاشتراك إذا لم يكن مكتملاً إذا كان من شأن ذلك استكمال المدة المؤهلة للصرف، ولا يدخل هذا الشهر في حساب المعاش، فلو فرضنا أن المشترك توافرت لديه مدة اشتراك (١١٩) شهراً وترك الخدمة في ٠٣/٠١/١٤٢٢هـ، فإن المدة تكون (١٢٠) شهراً، وعند حساب المعاش يحسب على أساس أن المدة (١١٩) شهراً، ولا يستفيد من هذا الحكم المشترك الذي يطلب صرف معاش التقاعد المبكر.

٦٢ هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٦٣ هل تلتزم المؤسسة بإشعار المستحق عن قيمة المعاش أو التعويض؟

يجب على المؤسسة أن تشعر صاحب الشأن بكافة البيانات المتعلقة بالمعاش أو التعويض المستحق له، والمبالغ المقتطعة إن وجدت، وقيمة الصافي المستحق صرفه، والجهة التي يصرف منها، وشروط استمرار الصرف.

٦٤ في حالة تكرر الإصابة هل تجمع نسب العجز؟

نعم تجمع نسب العجز في حالة تكرر الإصابة ويصرف له التعويض أو العائدة على أساس مجموع هذه النسب.

٦٥ هل يجوز للجنة الطبية أن تطلب إجراء أي فحوص معملية؟

نعم يجوز للجنة أن تطلب أي من الفحوص إذا رأت أن حالة المشترك تقتضي ذلك وتتحمل المؤسسة تكاليف التقارير أو الفحوص الطبية التي تجري داخل المملكة طالما كانت بناءً على طلب اللجان الطبية ولا تتحمل المؤسسة تكاليف التقارير والفحوصات الطبية التي تجري خارج المملكة إلا بموافقة المحافظ.

٦٦ لمن يتم صرف المعاش؟

١. يصرف المعاش إلى مستحقه إن كان بالغاً سن الثامنة عشر.
٢. إذا كان المستحق قاصراً أو ناقص الأهلية فيصرف المعاش إلى الوصي أو القيم المحدد بموجب صك شرعي الذي ينص صراحة على صلاحيته لتسلم المعاش، ويمكن تقديم هذا الصك في أي وقت طالما كان الحق في المعاش قائماً.
٣. في حالة عدم تقديم الصك المذكور فإن نصيب القاصر أو ناقص الأهلية يصرف إلى من يقيم معه إذا كان الأب أو الجد الصحيح أو الأم أو أرشد أخواته.

٦٧ ما المقصود بحصة المشترك؟

هو المبلغ الذي يتحمله العامل المشترك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره بنسبة ٩% لفرع المعاشات و ١% لفرع التعطل عن العمل. أو المبلغ الذي يؤديه المشترك اختياريًا عن كل شهر اشتراك بنسبة ١٨% من الشريحة التي يختارها.

٦٨ متى يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني؟

- ويستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني بالشروط الآتية:
١. أن تحدث حالة العجز قبل بلوغ المشترك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل الخاضع للنظام.
 ٢. أن تتوافر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.
 ٣. أن يتم إثبات حالة العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

٦٩ هل يحق للمشارك الاعتراض على القرار الصادر بحقه من اللجان الطبية الابتدائية؟

نعم يحق له ذلك على أن يتقدم باعتراضه إلى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال واحد وعشرين يوم عمل على الأكثر من تاريخ إبلاغه بقرار اللجنة، ويجوز للمحافظ التجاوز عن تأخير المشارك في تقديم الاعتراض إذا كان التأخير يرجع إلى أسباب مبررة.

٧٠ تم رفض الطلب بسبب ١ ، ٢ ، ٣ مع العلم أنني مؤهل؟

تستطيع التقدم بشكوى من خلال موقع التأمينات الإلكتروني.

٧١ إذا كان أي من أفراد العائلة لم يدخل ضمن المستحقين وقت وفاة المشارك ثم توافرت لديه الشروط بعد ذلك فهل يستفيد من الاستحقاق؟

الأصل أن تتوافر شروط الاستحقاق وقت وفاة المشارك أو صاحب المعاش، إلا أنه تمت مراعاة ظروف أفراد العائلة الذين لم يدخلوا ضمن المستحقين حين وفاة المشارك فإذا قدم أحدهم ما يثبت أنه كان معالماً من قبل المشارك في أي وقت سابق قبل وفاته، فإنه يصرف له نصيبه من المعاش بدون أثر رجعي متى كان هناك فائض من المعاش وبشرط عدم المساس بحقوق باقي المستحقين الذين يحصلون على أنصبتهم من المعاش بالفعل.

٧٢ على من يطبق فرع الأخطار المهنية؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

(٧٣) لا يوجد لدي حساب في البنك هل أستطيع الحصول على التعويض نقداً أو بشيك؟

لا، يجب فتح حساب بنكي فالتعويض سيتم إيداعه في حساب المستفيد في البنك.

(٧٤) ما الذي يستحقه المشترك السعودي وغير السعودي المصاب لو كانت نسبة العجز تقل عن (٥٠%)؟

إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة تقل عن (٥٠%) فإنه يحق للمصاب الحصول على تعويض مقطوع يعادل (٦٠) مرة من العائدة الشهرية للعجز الجزئي إذا كانت سنة في تاريخ حدوث الإصابة لم تزد على الأربعين.

مثال: سن المشترك (٣٩) عاماً ونسبة عجزه (٣٢%) فإن التعويض المستحق لو كان متوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال يكون كالتالي:-

التعويض بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد عن الأربعين، فلو فرضنا في المثال السابق إن عمر المصاب (٤٧) سنة فيتم تخفيض التعويض بمقدار (٧) عائدات كالتالي:
 $١,٠٠٠ \times ٣٢\% = ١٦,٩٦٠$ ريال بشرط أن لا تقل قيمة التعويض عن (٣٦) مرة ولا تجاوز مبلغ (١٦٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر كسور السنة، سنة كاملة إذا كانت ستة أشهر فأكثر.

(٧٥) متى يوقف صرف البديل اليومي للمشارك المصاب؟

يوقف صرف البديل غذا تبين بموجب تقرير طبي أن المصاب لا يتقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية أو رفض الخضوع لفحص طبي ويستأنف صرف البديل إذا عاد المصاب إلى إتباع التعليمات الطبية بموجب تقرير طبي.

(٧٦) هل تتحمل المؤسسة نفقات انتقال وإقامة المصاب أو مرافقه إن وجد؟

نعم تتحمل المؤسسة نفقات انتقال وإقامة المصاب ومرافقه إن وجد إذا كانت الإصابة إصابة عمل وبناءً على تقرير طبي بينما لو اعترض المشترك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإن المشترك يتحمل كافة نفقات انتقاله وإقامته ومرافقه إن وجد طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الاستئنافية وفي حالة قبول الاعتراض يتم تعويضه وفق القواعد المقررة.

٧٧ متى تقبل الإصابة كإصابة عمل؟

إذا كان العامل مسجل في التأمينات وتعرض لإصابة أثناء العمل أو بسبب العمل وفي حالة تعرضه لحادث مروري عند انتقاله من مقر السكن إلى مقر العمل والعكس أو انتقاله بناءً على مهمة مكلف بها من قبل صاحب العمل أو في حالة انتقال من مقر العمل إلى مقر إلى المكان الذي يتناول فيه.

٧٨ ماهي الإجراءات المطلوبة من أصحاب العمل أو العمال للاشتراك؟

لا يتطلب الأمر أي إجراء، حيث أن جميع العمال السعوديين الخاضعين لفرع المعاشات سيخضعون لتأمين البطالة، بشرط أن يكون سن المشترك دون سن التاسعة والخمسين.

٧٩ هل هناك فترة زمنية محددة معينة يتعين فيها المطالبة بصرف الحقوق التأمينية في فرع الأخطار المهنية؟

نعم يوجد فترة زمنية محددة يتعين فيها المطالبة بصرف الحقوق التأمينية مالم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة بالنسبة لأي من هذه التعويضات. وذلك وفقاً لما يلي:
- لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة من تاريخ الاستحقاق.
- ولا تقبل المطالبة بالعائدة الشهرية والتعويضات المقطوعة المستحقة عن الإصابة بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق.

٨٠ ماهي التعويضات التي يحق للمشارك المصاب الحصول عليها؟

التعويضات على نوعين:-

- أ. التعويض العيني: يتمثل في العناية الطبية بكل صورها التي تستلزمها حالة المصاب.
- ب. التعويض النقدي: وهو يشمل الحقوق الآتية:-
 ١. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.
 ٢. العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.
 ٣. العائدات الشهرية لأفراد عائلة المشترك
 ٤. منحة لعائلة المصاب المتوفى أو عائلة صاحب العائدة في حالة وفاته.

٨١) إذا لم يتقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية، ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

في حالة عدم تقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية يتم أولاً إنذاره وتحديد مهلة له لإزالة المخالفة بموجب محضر محرر من قبل المكتب، وإذا رفض التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم يتم زيادة معدل الاشتراك في فرع الأخطار المهنية إلى الضعف كحد أقصى (٤%) وتأخذ هذه الزيادة حكم الاشتراكات الواجب تحصيلها.

٨٢) كم نسبة الاشتراك في نظام ساند؟

نسبة الاشتراك ٢% يدفع صاحب العمل ١% والمشارك ١%.

٨٣) ما الذي يمكن أن يحصل عليه المصاب العاجز إذا كان في حاجة إلى مساعدة غيره للقيام بشؤون حياته اليومية؟

إذا ثبت للجنة الطبية المختصة حاجة المصاب إلى مساعدة غيره للقيام بشؤون حياته اليومية، فإنه يحق له الحصول على إعانة الغير بواقع (٥٠%) من قيمة العائدة وبعد أقصى لا يتجاوز (٣,٥٠٠) ريال.

٨٤) هل يلزم إعادة الكشف في جميع الحالات؟

الأصل أنه يجب إعادة الكشف الطبي على جميع الحالات، إلا أنه يجوز للجنة الطبية المختصة إذا كانت حالة المشارك ميؤوساً من شفائها أو من غير المنتظر تحسنها أن تصدر قرارها بعدم الحاجة إلى الخضوع للفحوص الطبية الدورية.

٨٥) ما العناية الطبية التي تقدمها المؤسسة للمصاب؟

يقدم للمصاب العلاج الشامل مهما كان نوعه حسبما تقتضيه حالته الصحية، وطوال المدة اللازمة لاستكمال علاجه إلى أن يشفى تماماً أو تستقر حالته، حسبما تراه جهة العلاج، وعلى المكتب المختص متابعة العلاج، ومناظرة المريض وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب الشفاء أو استقرار الحالة، ويدخل في العلاج ما يلي:

- أ. علاج التشويه الناتج عن الإصابة لتمكين المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو لكون التشويه مما له تأثير على حياته الاجتماعية العادي.
- ب. تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً إذا اقتضت حالتهم ذلك.
- ج. تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وصيانتها وتجديدها عند الحاجة داخل المملكة، متى كان تلفها أو كسرها لا يرجع إلى إهمال المصاب أو مخالفة تعليمات العلاج.

- د. علاج الحالات المرضية التي يتحتم علاجها للوصول إلى شفاء المصاب من إصابة العمل حسب ما تقدره جهة العلاج.
- ه. علاج الحالات المرضية التي قد تلحق بالمصاب بإصابة عمل أثناء إقامته بالمستشفى للعلاج من الإصابة، سواءً كان هذا المرض من مضاعفاتها، أو نتيجة الأسلوب الذي أتبع لعلاجها، أو بسبب عدوى جرثومية حدثت نتيجة إقامته في المستشفى لعلاجها من الإصابة، أو بسبب تعرضه لحادث عرضي أثناء إقامته به لهذا الغرض. ولا يعتبر العجز الناتج عن الحالات المرضية المشار إليها إصابة عمل، إلا في الحالة التي يكون فيها المرض ناتجاً عن مضاعفات الإصابة.
- و. علاج انتكاسه إصابة العمل أو مضاعفاتها ولو لم يكن المصاب ممارساً لعمل خاضع للنظام وقت حدوثها.

٨٦ هل يحق لأي مشترك رفض الاشتراك بدفع قيمة التأمينات (١%)؟

لا يحق لأي مشترك رفض دفع الاشتراك فهو نظام إلزامي واجب التطبيق.

٨٧ متى يمكن تعليق أو إيقاف صرف البديل اليومي للمصاب؟

يوقف صرف البديل اليومي في حالة رفض المشترك المصاب التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته أو رفض الخضوع لفحص طبي، ويكون ذلك بقرار من مدير المكتب المختص ويتعين أن يكون هذا القرار مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة - حسب الأحوال-.

٨٨ في حال إيفاد المشترك في مهمة خارج المملكة هل يستمر اشتراكه في فرع الأخطار المهنية؟

المشترك الخاضع لفرع الأخطار المهنية الذي يوفد في مهمة خارج المملكة لحساب صاحب العمل، أو الذي يخصص له بإجازة دراسية خارج المملكة حتى تاريخ عودته، يوقف اشتراكه ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع (٢%) من أول الشهر التالي لتاريخ سفره ويستأنف التزامه بالسداد من أول الشهر الذي يعود خلاله للمملكة. يستثنى من هذا الحكم الآتي:-

أ. أطقم الطائرات السعودية حيث يستمرون معاملة فرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الخطوط.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية أثناء تواجدهم على الرحلات الدولية خارج المملكة أو أثناء توجههم من محطة الوصول إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها هذه الرحلات.

٨٩) من يتحمل نفقات انتقال وإقامة المشترك طوال فترة اعتراضه؟

إذا اعترض المشترك على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فإنه يتحمل كافة نفقات انتقاله وإقامته ومرافقة أن وجد طوال فترة اعتراضه أمام اللجنة الطبية الاستئنافية وفي حالة قبول الاعتراض تتحمل المؤسسة هذه النفقات وفق القواعد المقررة أما إذا كان الاعتراض من قبل المؤسسة فإنها تتحمل كافة نفقات انتقال وإقامة المشترك.

٩٠) هل يلزم صاحب المعاش أو المستحق عنه الإبلاغ عن أي تغيير يؤثر على استحقاقه للمعاش؟

نعم يلزم صاحب المعاش أو المستحق عنه إبلاغ المكتب المختص بأي تغيير يؤثر على استحقاقه للمعاش وبصفة خاصة إذا التحق بأي عمل يستحق عنه أجراً، فإذا لم يتم بهذا الأخطار، أو امتنع عن الإجابة، أو أدلى ببيانات خاطئة، أو تأخر في الإجابة عن الموعد المحدد، أو قام لدى المكتب شك في المستندات المقدمة منه، يوقف صرف المعاش كله أو بعضه إلى أن يتم التأكد من أحقية المستفيد في الصرف، فإذا ثبت ذلك يستأنف الصرف له.

٩١) هل تقر اللجان الطبية الابتدائية حالة العجز الدائم لدى المصاب وهو موجود في جهة العلاج؟

لا يجوز إقرار حالة العجز الدائم لدى المصاب طيلة وجوده في جهة العلاج، وتحدد حالة العجز الدائم إن وجد بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب وخروجه من جهة العلاج، واستثناء من ذلك إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وأن عليه مغادرة المستشفى إلى بلدة مباشرة فإنه يمكن للجنة الطبية مناظرته وهو داخل جهة العلاج، فإذا اطمأنت إلى أن حالته استقرت يمكنها إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وعلى المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلدة بحيث يدفع التعويض إليه قبل سفره مباشرة.

٩٢) هل يحق للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش بعد بلوغ سن الستين وعلى صاحب العائدة بعد مضي خمس سنوات؟

نعم يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على المشترك بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني، وذلك للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية. تصبح الإعانة المقررة لمساعدة الغير نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.

٩٣) ما الوضع النظامي بالنسبة للمشارك المفقود أو الغائب؟

يعامل المشارك المفقود معاملة المشارك المتوفى، ويتعين على أفراد العائلة تقديم مستند رسمي يثبت فقد المشارك في حادث يغلب عليه الهلاك داخل المملكة أو خارجها، ويحق لأفراد العائلة التقدم إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود ميتاً، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن وتطبق هذه القواعد أيضاً في حالة فقد أي من أفراد العائلة المستحقين للمعاش إذا كان من شأن ذلك رد نصيبه على باقي المستحقين.

٩٤) هل يلزم صاحب معاش العجز غير المهني المثول للكشف الطبي؟

نعم يجب على صاحب معاش العجز غير المهني أن يتقدم إلى اللجنة الطبية المختصة لإعادة الفحص الطبي عليه لإثبات استمرار حالة العجز لديه وذلك في المواعيد التي تحددها اللجنة الطبية، فإن رفض دون عذر مقبول الخضوع لهذا الفحص يوقف صرف معاشه حتى يتقدم للفحص الطبي، فإن استجاب يستأنف صرف معاشه، وفي حالة قبول العذر في التأخير تصرف المعاشات المتأخرة من تاريخ الإيقاف وإذا لم يتم قبول العذر يصرف من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب مع تراكم (١٢) شهر سابقه عليه، ويسري هذا الحكم أيضاً على أي من أفراد العائلة يكون قد استحق معاشه بسبب العجز عن الكسب.

٩٥) هل يحق لأي موظف رفض الاشتراك بدفع قيمة التأمينات (١%)؟

لا يحق للموظف رفض الاشتراك، فالنظام سيطبق بصورة إلزامية على جميع السعوديين دون تمييز بالجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن التاسعة والخمسين.

٩٦) النظام الحالي لا يسمح للمنشأة بفصل الموظف السعودي، فما فائدة البرنامج (ساند)؟

هناك حالات غير الفصل تمكن المستفيد من الاستفادة من البرنامج مثل إفلاس المنشأة وإقفالها وبالتالي تسريح جميع عمالها، أو تسريح المنشآت لبعض عمالها عند الدخول في الأزمات الاقتصادية.

٩٧) كيف يحدد سن المشارك وهل يجوز تعديله بعد تسجيله في المؤسسة؟

يحدد سن المشارك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة وإذا تعذر ذلك يتم تحديد السن بواسطة طبيب أو أكثر تحدده المؤسسة، ولا يجوز تعديل هذا السن بعد تسجيله ولو ظهر بعد ذلك مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفة، ويمكن تعديل السن الذي سجل به المشارك في الحالات الآتية:-
أ. إذا تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشارك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات.

- ب. إذا كان المشترك قد سجل قبل العمل باللائحة، ولم يكن قد تم تسجيل سنة بموجب حفيظة النفوس أو بطاقة الأحوال المدنية أو جواز السفر (بالنسبة لغير السعودي المشترك في فرع الأخطار المهنية) أو قرار من اللجنة الطبية المختصة بالمؤسسة.
- ج. في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

٩٨ متى يرفع تقرير المخالفات للمركز الرئيس للمؤسسة؟

١. إذا رفض صاحب العمل التقيد بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، أو إذا تعذر على مفتش التأمينات التحقق من ذلك.
٢. إذا أصر صاحب العمل على الامتناع عن الاشتراك عن عماله، أو ثار النزاع حول علاقة العمل أو مدة الخدمة أو الأجر الذي يتقاضاه العامل.

٩٩ متى أحصل على دورة التدريب في برنامج ساند؟

يتم دراسة جميع الحالات المستحقة لتعويض ساند، ومدى حاجتهم للتدريب، وفي حال قدرت حاجتك للتدريب سيتم التواصل معك.

١٠٠ هل يحق للمستفيد من ساند الاشتراك الاختياري في نظام التأمينات خلال فترة الصرف؟

نعم، يحق للمستفيد من نظام ساند الاشتراك الاختياري في نظام التأمينات.

١٠١ ما وضع المعاشات والعائدات التي كانت تصرف في ظل النظام السابق وما زالت مستمرة؟

يعامل أصحاب المعاشات والعائدات السابق صرفها على النحو الآتي:-

١. معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز غير المهني، التي استحققت للمشارك في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة تم زيادتها إلى (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً إن كانت تقل عن ذلك، أما إعانة الحاجة لمعونة الغير لأصحاب معاشات العجز غير المهني فتكون (٥٠%) من قيمة المعاش بعد رفعه إلى الحد الأدنى.
٢. معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة تم إعادة تحديد أنصبتهم على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١٩٨٣,٧٥) ريال إن كان يقل عن ذلك، وإذا كان نصيب أي من أفراد العائلة بعد هذا الرفع يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال شهرياً، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً، أو متوسط الأجر الذي تم على أساسه تقدير معاش المورث أيهما أكبر.

١٠٢) إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفه للإصابة كيف تحسب العائدة؟

إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشارك على رأس عمل خاضع لفرع الأخطار المهنية، تحسب العائدة على أساس متوسط أجر الاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الإصابة الأصلية، أو الثلاثة أشهر السابقة على حدوث الانتكاسة أو المضاعفة أي المتوسطين أكبر. أما إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة بعد انتهاء علاقة العمل، أو حدثت والمشارك على رأس عمل آخر غير خاضع لفرع الأخطار المهنية، فتحسب العائدة على أساس متوسط الأجر خلال الثلاثة أشهر السابقة على الإصابة الأصلية. وإذا قلت المدة المسجلة لأي من الفترتين المذكورتين في الفترتين السابقتين عن ثلاثة أشهر يؤخذ بمتوسط أجر الاشتراك الشهري خلال المدة المسجلة.

١٠٣) ماهي آلية التسجيل في النظام؟

سيتم تلقائياً تسجيل جميع المشاركين في فرع المعاشات بموجب نظام التأمينات بنظام التأمين ضد التعطل، ولا يتطلب أي إجراءات جديدة.

١٠٤) متى يمكن أن يبدأ صرف التعويض للمستفيد؟

يستحق المستفيد التعويض اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ توافر شروط الاستحقاق وتم التسجيل لدى الوزارة ممثلة بصندوق تنمية الموارد البشرية خلال ثلاثة أشهر من ترك العمل.

١٠٥) هل يمكن تعويض الصرف بأثر رجعي من تاريخ الصرف عن العمل في حال توفرت الشروط؟

سيتم الصرف من أول الشهر التالي لتوافر شروط الاستحقاق ومن ضمنها التسجيل لدى الوزارة ممثلة بصندوق تنمية الموارد البشرية خلال الثلاثة أشهر من ترك العمل.

١٠٦) هل نظام "ساند" للمشاركين السعوديين فقط؟

نعم، يطبق النظام بشكل إلزامي على جميع السعوديين المشاركين بفرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية.

١٠٧ هل يتوقف صرف التعويض في حال عدم الحصول على العمل أو بلوغ سن الستين مع أنه دفع الاشتراكات مثل غيره؟

مدة صرف التعويض هي ١٢ شهراً وسيتم مساعدته في إيجاد وظيفة ويحق له بعد انتهاء المدة الالتحاق ببرامج دعم العاطلين الأخرى المقدمة من قبل الدولة، أما في حال بلوغ المشترك سن الستين ولم يكن مستحقاً لمعاش تقاعدي يحق له الاستمرار بصرف التعويض حتى انتهاء مدة الصرف (١٢ شهراً). ولا يصرف له أكثر من ١٢ شهراً عند كل مرة من مرات الاستحقاق.

١٠٨ أصيب لدي عامل إصابة عمل فماذا أفعل؟

يقوم صاحب العمل أو من ينوبه بالإبلاغ عن الإصابة عن طريق الدخول على موقع التأمينات أون لاين في خانة إصابة جديدة ويقوم بتعبئة البيانات المطلوبة ومن ثم إحالة المصاب إلى جهة العلاج المتعاقد مع التأمينات الاجتماعية.

في حال أن صاحب العمل لم يرتبط ألياً مع المؤسسة أو مع جهة العلاج، فيمكن التقدم إلى مكتب التأمينات واستكمال المستندات التالية:

١. نموذج رقم (١٠/أخطار مهنية) مستكمل من صاحب العمل.

٢. إثبات هوية للمشارك المصاب.

وفي حال أن الإصابة تم مباشرتها من قبل الجهات الأمنية فيلزم تزويد مكتب التأمينات بتقرير هذه الجهة.

١٠٩ هل هناك حد أدنى لقيمة العائدة أو المعاش؟

نعم حدد النظام قيمة الحد الأدنى لمعاش المشترك بمبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال.

١١٠ هل تطبق الأحكام الجديدة على الحالات السابقة؟

تطبق الأحكام الجديدة الخاصة بتعويضات فرع المعاشات على الحالات السابقة الآتية:-

١. كل واقعة جديدة تحدث في ظل النظام الجديد تؤثر في حقوق المشتركين الذين انتهت مدة اشتراكهم واستحقوا معاشات في ظل النظام السابق وحقوق أفراد عائلاتهم يطبق بشأنها أحكام النظام الجديد، مثل عودة صاحب المعاش إلى عمل خاضع للاشتراك أو وفاته، أو طلاق الأرملة، أو البنت أو بنت الابن أو الأخت، أو ترملة، أو تجاوز الأبناء والأخوة الذكور سن استحقاق المعاش أو أن يتقرر بعد العمل بالنظام الجديد حاجة صاحب معاش العجز لمعونة الغير.

٢. معاشات أفراد العائلة التي استحققت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، تظل محكومة بأحكام النظام السابق في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين للمعاش، ونسب توزيع المعاش عليهم، وأحكام رد الأنصبة التي تلغى على باقي المستحقين، ويجوز إدخال أي من المستحقين من أفراد العائلة الذين أضافهم النظام الجديد، كالأرمل والجد والجدة، وأبناء وبنات الابن الذين توفي أبوهم أثناء حياة المشترك. وكذلك اللاتي يطلقن أو يتزلجن من البنات والأخوات وغيرهن ممن نص عليهن النظام الجديد، ومنحهم نصيباً من معاش المشترك، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها معاش المورث موزعاً بالكامل، وفي حدود الباقي دون توزيع، وعلى أساس النسب المنصوص عليها في النظام السابق (٥٠%) للأرملة (٢٠%) لكل فرد من أفراد العائلة).

١١١) كيف يحسب متوسط الأجر الشهري للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة؟

يحسب متوسط الأجر الشهري للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة بأخذ ثلث مجموع أجوره الخاضعة للاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، فإن كانت مدة أو مدد اشتراكه المسجلة تقل عن ذلك، يؤخذ بمتوسط أجور اشتراكه الشهري الخاضع لفرع الأخطار المهنية خلال المدة المسجلة.

١١٢) هل يشمل فرع الأخطار المهنية العاملون الذين يوفدون خارج المملكة في مهام لحساب صاحب العمل؟

أ. الأصل أن فرع الأخطار المهنية يغطي الإصابات التي تقع داخل المملكة ويستثنى من ذلك الحالات الآتية:-

أ. أطقم الطائرات السعودية: تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات، أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة، أو العكس، وفي البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الطائرات خارج المملكة، وإذا أصيب أي منهم أثناء ذلك، يتولى صاحب العمل علاجه في البلد الذي حدثت فيه الإصابة، إن كان ذلك ضرورياً وتردد له المؤسسة نفقات العلاج وفق الأسعار المتفق عليها مع جهات العلاج المتعاقدة مع المؤسسة داخل المملكة وفي حدود ما تقرره اللجنة الطبية بالنسبة لاحتياجات العلاج ومدته، وإذا استمر المصاب بعد عودته إلى المملكة محتاجاً للعلاج، فعلى صاحب العمل أن ينقله إلى الجهات التي سبق أن حددتها المؤسسة لعلاج عماله، وتلتزم المؤسسة بنفقات العلاج ودفع البدلات اليومية المستحقة طبقاً لما تقدم.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية: تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقاً للضوابط التي تطبق على أطقم الطائرات السعودية.

١١٣) كم مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق في برنامج (ساند)؟

١. يستحق المستفيد التعويض للمرة الأولى إذا عمل في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ١٢ شهر خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.
٢. يستحق المستفيد التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ١٨ شهر خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.
٣. يستحق المستفيد التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ٢٤ شهراً خلال الستة والثلاثين شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة.
٤. يستحق المستفيد التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى في عمل خاضع لهذا النظام مدة لا تقل عن ٣٦ شهراً خلال الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

١١٤) لقد تم إعادة هيكلة المنشأة والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

١١٥) هل يمكن إخضاع المشترك للنظام إذا كان عاجزاً قبل اشتراكه؟

إذا كان المشترك عاجزاً قبل بدء الاشتراك يمكن إخضاعه للنظام ولكن لا يستفيد من أحكام العجز غير المهني وإنما يستحق الصرف في حالة بلوغه سن الستين وتوقف عن العمل وتوافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠ شهر) أنه إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن العاهة أو المرض قد تطور بعد التحاقه بالعمل مما أدى إلى زيادة نسبة عدم قدرته على العمل فإنه يمكن أن يستفيد من معاش العجز غير المهني.

١١٦) هل يجوز النظر في حالات إصابات العمل القديمة؟

نعم ويجوز تقديم المستندات التي تثبت وقوع الإصابة وفي حالة عدم توفرها لا يتم قبول النظر في الإصابة لعدم توفر المستندات والإثباتات لوقوعها.

١١٧) هل يجوز سحب الاعتراض المقدم للجنة الطبية الاستئنافية؟

يجوز لكل من المؤسسة والمشارك سحب الاعتراض في أي وقت قبل أن تصدر اللجنة قرارها.

١١٨ هل هناك أحكام خاصة بالأرامل/البنات/الأخوات/ بنات الابن في حالة الطلاق أو الترميل؟

في حالة طلاق أو ترميل (الأرملة/البنات/الأخت/بنت الابن) التي كانت مستحقة في الصرف وقطع عنها المعاش للزواج فإنه يعاد إليها نصيبها المقطوع بقيمتها التي كانت تحصل عليه إذا لم يكن هذا النصيب قد تم رده على باقي المستحقين، أما إذا كان نصيبها قد تم توزيعه كله أو بعضه على باقي أفراد العائلة فإنه يعاد التوزيع على كل المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً. إذا طلقت أو ترملت (البنات/الأخت/بنت الابن) التي لم تكن مستحقة وقت وفاة المشترك لزوجها فإنه يعاد توزيع المعاش على كافة المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش قائماً لمنحها نصيباً منه.

١١٩ كيف تحسب العائدة أو التعويض في حالة تكرار وقوع الإصابات؟

تحسب العائدة أو التعويض المستحق على أساس متوسط أجر الاشتراك في الأشهر الثلاثة التي تسبق الشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة، وإذا تبين أن هذا المتوسط يقل عن المتوسط الذي حسب على أساسه التعويض الأول، تحسب العائدة أو التعويض الجديد على أساس المتوسط الأعلى للأجر.

١٢٠ ماهي فائدة النظام (ساند) للمشاركين؟

يوفر النظام للمشاركين المتعطلين عن العمل ما يلي:

- الدخل المادي
- التدريب والتأهيل للعمل.
- المساعدة في البحث عن فرص وظيفية.

١٢١ كم تبلغ مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق في برنامج (ساند)؟

أ. يستحق التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن ١٢ شهر خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.

ب. يستحق التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ١٨ شهر خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.

ج. يستحق التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ٢٤ شهراً خلال ٣٦ شهراً التي تسبق المطالبة الثالث.

د. يستحق التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ٣٦ شهراً خلال ٤٨ شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

"لا يحق المطالبة بالاستحقاق إذا قلت مدة الاشتراك عن المدة الموضحة اعلاه".

١٢٢) أنا أملك منشأة هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

١٢٣) هل تتقدم الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائله المتوفى بعد مرور سنه واحدة، ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويضات، مالم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة. مع مراعاة الآتي:-

١. يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين قاطعاً للتقدم بالنسبة لسائر المستحقين الذين لم يتقدموا بطلبات لصرف مستحقاتهم.
٢. يعتبر الطلب المقدم لصرف نوع من أنواع التعويضات بمنزلة طلب لصرف باقي التعويضات المستحقة، كما يعتبر الطلب المقدم من المشترك لإثبات عجزه غير المهني طلباً لصرف ما يستحق وفقاً للنظام.
٣. إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين بالفقرتين السابقتين مستوفياً العنوان والجهة التي يمكن الصرف عليها خلال المهلة المحددة فان الحق في المعاش يظل قائماً إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ولو تأخر استكمال المستندات والبيانات اللازمة، أما إذا لم يكن طلب الصرف مستوفياً لها فإن على المؤسسة السعي للاتصال بصاحب الحق بكافة الوسائل المتاحة لها، بما في ذلك الإعلان في وسائل الإعلام والاستعانة بصاحب العمل وأقارب صاحب الحق إن كانوا معروفين للمؤسسة، وفي هذه الحالة تبدأ من جديد المهلة المحددة اعتباراً من تاريخ أول خطاب يصدر من المؤسسة لاستيفاء المستندات والبيانات اللازمة.
٤. بالنسبة للمعاشات الدورية المستحقة بعد صرف أول معاش ولا يتقدم صاحب الحق لصرفها في المواعيد المحددة، يطبق بالنسبة لكل معاش شهري منها حكم التقدم.
٥. إذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء المهلة المحددة، وقبل مكتب المؤسسة العذر في التأخير يدفع للمستفيد كامل حقه محسوباً من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم يقبل عذره يدفع له المعاش الشهري اعتباراً من معاش الشهر الذي قدم فيه الطلب، إضافة إلى المعاشات المستحقة عن الاثني عشر شهراً السابقة.

١٢٤) ما مقدار نفقات الإقامة للمصاب أو مرافقه؟

١. إذا تم استدعاء المشترك المصاب من قبل اللجنة الطبية للمثول أمامها للكشف عليه وكان خارج المنطقة التي بها مقر اللجنة التي أستخدم لها، فإنه يستحق صرف إقامة له وللمرافق (في الحالات التي تستدعي وجود مرافق) بـ ١٢٠ ريال لكل منهما عن اليوم الواحد وذلك للمدة التي يرى طبيبه ضرورة وجود المشترك خلالها، بحد أقصى خمسة أيام.

٢. إذا اقتضت حالة المشترك المصاب علاجه خارج البلد الذي يقيم فيه يحق له صرف نفقات إقامة له ولمرافقه إذا اضطر للإقامة خارج المستشفى أو مركز العلاج وثبت تحمله نفقات هذه الإقامة، بشرط أن يكون الانتقال والإقامة مستنداً إلى موافقة الجهة المختصة (الإدارة الطبية)، وتقدر نفقات الإقامة للمصاب أو المرافق بواقع ٢٠ ريالاً عن اليوم الواحد لكل منه.

١٢٥) ماهي الحالات التي يستحق فيها أفراد عائلة المشترك صرف العائدة؟

- يستحق أفراد عائلة المشترك صرف العائدة في الحالات الآتية:
- إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل.
 - إذا توفي صاحب عائلة العجز المستديم الكلي أو الجزئي.
 - إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته مهما كان سبب الوفاة.
 - إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل.
 - إذا توفي المصاب نتيجة انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتها.

١٢٦) ما هو وضع العائدة المستحقة للمستفيد في حالة اعتراضه أو اعتراض المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية؟

- في حالة الاعتراض على تقدير العجز الذي تكون نسبته (٥٠%) فأكثر لا يتم صرف عائدة العجز المستديم إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض عليه، أو بصدور قرار من اللجنة الطبية الاستئنافية.
- لا يصرف التعويض المقطوع المستحق إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض، ويعتبر تسلم المستحق للتعويض المقطوع منهيماً لحقه في الاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

١٢٧) ماهي اختصاصات وزارة العمل ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية؟

- تسجيل المشتركين المتعطلين عن العمل.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفيرها.
- التحقق من توفر شروط الاستحقاق للمستفيدين المتعلقة بالتدريب والتأهيل وتحديد فرص العمل.

١٢٨) ماهي اختصاصات المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية؟

- تسجيل المشتركين وتحصيل الاشتراكات.
- دفع التعويض للمستفيدين.
- إدارة واستثمار الحساب الخاص بهذا النظام.
- التحقق من توفر شروط الاستحقاق للمستفيدين الأخرى.

١٢٩) هل هناك سن معين لإيقاف الاشتراك في النظام؟

نعم، يتم إيقاف الاشتراك إذا بلغ المشترك سن الستين.

١٣٠) هل يوجد حد أعلى للجمع بين تعويض ساند وبين التعويضات الأخرى؟

لا يوجد حد أعلى للجمع وذلك وفق التعويضات المنصوص عليها في المادة التاسعة عشرة من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

١٣١) لقد تم إفلاس المنشأة والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

١٣٢) إذا أصبحت غير قادر على العمل سواءً بسبب العجز غير المهني أو العجز المهني، هل يستمر التعويض؟

لا، يتوقف الصرف ولكن في حال زال المانع يحق للمتدخل المطالبة باستئناف التعويض.

١٣٣) هل يمكن اشتراك الفئات المستتناة للنظام؟

أجاز النظام تسجيل العمال الذين يعملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي والبحارة للنظام إذا كانوا خاضعين لنظام العمل.

١٣٤) ماهي الضوابط التي فرضها النظام في سبيل ضمان تسجيل العمال وسداد المستحقات؟

أوجب النظام على هذه الجهات عند تقديم صاحب العمل الذي يتعامل معها أن تلزمه بتقديم شهادة صادرة من مكتب التأمينات الاجتماعية المختص تثبت أن منشأته مسجلة في المؤسسة وأنه أوفى بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام هذا النظام وذلك في الحالات الآتية:-

- أ. عند تقدم صاحب العمل لتسلم مستحقاته وفقاً للإجراءات والقواعد المتبعة في تحصيل حقوق مصلحة الزكاة والدخل.
- ب. عند تقدم صاحب العمل بأي عطاء لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة.
- ج. عند تقدمه بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو إضافة أي بيان عليه.
- د. عند تقدمه بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.
- هـ. النظر في تصفية منشأة أو منشآت صاحب العمل.
- و. التقدم إلى الجهات المختصة بطلب الموافقة على استقدام عمال من الخارج.
- ز. التقدم بطلب الموافقة على الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.

١٣٥) ما هي المستندات التي تقدم لمن يطلب الاشتراك الاختياري؟

- المستندات الواجب تقديمها هي:
- أ. طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.
- ب. تقديم المستند الدال على مزاولة النشاط "مالم يكن له اشتراك سابق".
- ج. صورة من الهوية الوطنية أو دفتر العائلة.
- د. تقرير طبي صادر من جهة علاج عامة أو إحدى الجهات العلاجية الخاصة المتعاقد معها من قبل المؤسسة على النموذج ٢٤/لجان طبية.

١٣٦) متى يعتبر المشترك عاجزاً غير مهني؟

يعتبر المشترك عاجزاً متى استحال عليه بسبب حالته الصحية أن يكسب أجراً يساوي على الأقل ثلث أجره السابق وأن تستمر حالة العجز لديه مدة ستة أشهر أو أكثر.

١٣٧) هل يغطي النظام الحالة التي يتعمد فيها المشترك إصابة نفسه أو يرتكب عملاً جنائياً تحقق به الخطر؟

إذا تعمد المشترك إصابة نفسه أو ارتكب عملاً جنائياً تحقق به الخطر فلا يستحق التعويضات الوارد ذكرها في النظام، وفي حالة وفاته نتيجة لذلك يستحق أفراد العائلة التعويضات المستحقة نظاماً، ويحرم المستفيد الذي يتسبب في حدوث الخطر بالمشارك من الاستحقاق.

١٣٨) ما هو وضع الابن/ابن الابن/الأخ العاجز الذي تم إيقاف نصيبه في الصرف لزوال حالة العجز ثم عاودته تلك الحالة؟

إذا عاودت حالة العجز فرد العائلة الذي كان مستحقاً في الصرف بصفته عاجزاً لزوال تلك الحالة، فإنه يعاد إليه نصيبه المقطوع الذي كان يحصل عليه من قبل إذا لم يكن قد تم رده إلى باقي المستحقين، أما إذا كان هذا النصيب قد تم رده كله أو بعضه على المستحقين الآخرين فإن المعاش يعاد توزيعه على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم فيه مستمراً.

١٣٩) ما وضع المشترك الاختياري الذي يطلب التقاعد المبكر وتثبت عودته إلى العمل أو النشاط؟

- يشترط لقبول طلب المشترك اختياريًا التقاعد المبكر قبل سن الستين أن يقدم للمؤسسة المستندات التي تثبت إنهاء نشاطه أو عمله الذي اشترك في النظام على أساسه، مثل إلغاء السجل التجاري أو بيع المنشأة أو تصفيته، مع عدم مباشرته عملاً أو نشاطاً آخر من الأنشطة أو الأعمال التي يشملها النظام.
- إذا تسلم المشترك اختياريًا معاش التقاعد المبكر ثم عاد لمزاولة نشاط أو عمل من الأنشطة أو الأعمال التي يمكن اشتراك من يزاولها اشتراكاً اختياريًا أو إلزامياً قبل بلوغه سن الستين يوقف صرف معاشه ولو لم يطلب العودة للاشتراك الاختياري، وفي هذه الحالة يستمر إيقاف معاشه حتى تاريخ تركه مزاولة أي نشاط من هذه الأنشطة أو حتى تاريخ بلوغه سن الستين مع استمرار عدم رغبته الاشتراك من جديد في النظام - أي التاريخين أسبق.

١٤٠) هل تلتزم المؤسسة بنفقات نقل جثمان المشترك إلى بلده؟

نعم تتحمل المؤسسة نقل جثمان المشترك إلى بلده، وتتحمل كافة النفقات المترتبة على ذلك من تغسيل وتحنيط والكفن وأي نفقات أخرى من أجل سلامة نقل الجثمان تراها المؤسسة. بشرط أن تكون الوفاة بسبب العمل أو في حالة تقاضي المشترك عائدة عجز مستديم عند وفاته.

١٤١) متى يتم إيقاف صرف التعويض؟

يتم إيقاف صرف التعويض عن المستفيد لكل مرة من مرات الاستحقاق في أي من الحالات الآتية:

- الوفاة
- إذا كان له دخل شهري من عمل أو نشاط خاص.
- إذا أصبح المستفيد غير قادر على العمل.
- إذا لم يعد مسجلاً لدى الوزارة.
- إذا لم يعد يبحث بجدية ونشاط عن عمل.

- إذا لم يلتزم بالتدريب دون مسوغ مقبول.
- إذا لم يتقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة.
- إذا تجاوزت فترة بقاء المستفيد خارج المملكة (٦٠) يوماً متصلة أو متقطعة.
- إذا بلغ سن الستين وكان مستحق لمعاش وفقاً لأحكام نظام التأمينات.
- في حال زوال أي من شروط الاستحقاق.

١٤٢) ماهي العقوبة في حال عدم تقيد المشتركين بأحكام النظام؟

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقررها نظام آخر، يفرض على كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة لأجل إفادة غيره من التعويضات غرامة لا تزيد عن ٢,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار. ويفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة لأجل الاستفادة من التعويضات غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعت له من دون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما دفع من تلك التعويضات.

١٤٣) لدي رخصة محل، سجل تجاري هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

١٤٤) لماذا يستبعد من يسافر خارج المملكة من الاستفادة من نظام ساند، وقد يكون للضرورة كالعلاج مثلاً؟

لأن من شروط الاستفادة من النظام، جدية المستفيد في البحث عن عمل والتأهيل لذلك والالتحاق بالدورات التدريبية والحضور في مواعيد يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية وبالتالي يجب أن يكون المستفيد داخل المملكة.

١٤٥) على من يطبق فرع المعاشات إلزامياً؟

- يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على العمال السعوديين دون تمييز في الجنس مع مراعاة الآتي:-
- أ. أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.
 - ب. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
 - ج. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.

- د. إذا كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات الاجتماعية ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فيتم التعامل معه على النحو التالي:
1. في حالة استحقاقه لمعاش عن مدة اشتراكه السابقة، فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديد، أو استئناف اشتراكه في النظام (ويتم في هذه الحالة إيقاف صرف المعاش له، متى كانت سنة أقل من الخامسة والستين). أما إذا كان العامل قد بلغ سن الخامسة والستين أو تجاوزها في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة العمل الجديدة.
 2. إذا كان العامل غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كان سنة في تاريخ عودته إلى العمل (أي له مدة اشتراك سابقة لم يصرف عنها التعويض).

١٤٦ هل يلزم المشترك المصاب رد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه عن الإصابة الأولى؟

إذا أدت الإصابة الجديدة إلى استحقاق المصاب عائدة شهرية فإنه يسترد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه له عن إصابته الأولى، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية التي يستحقها عن مجموع نسب العجز في الإصابتين، مقسماً على عدد من الأشهر مساوٍ لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد دفع له بعد، مثال ذلك:

مصاحب حصل على تعويض مقطوع في سن الأربعين بواقع (٦٠) مرة ثم حدثت له إصابة جديدة أعطت له الحق في صرف العائدة (مجموع درجتي العجز) ففي هذه الحالة يتم تقسيط قيمة التعويض السابق صرفه على (٦٠) شهراً.

١٤٧ ما الذي يحصل عليه المشترك الذي يحتاج لمساعدة غيره؟

إذا أقرت اللجنة الطبية بأن المصاب يحتاج لمساعدة غيره يصرف له إعانة بنسبة (٥٠%) من قيمة العائدة، على ألا تتجاوز قيمة الإعانة مبلغ (٣,٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال شهرياً كحد أقصى، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

١٤٨ هل يحق للمشارك العدول عن طلب الضم؟

يحق للمشارك العدول عن طلب ضم خدماته حتى لو تمت الموافقة على طلبه. ويشترط أن يتقدم بطلب العدول إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير، وأن يتقدم قبل انتهاء مدة اشتراكه في النظام الأخير.

١٤٩ ما هي الجهات التشريعية التي عرض عليها النظام (ساند) ومراحلها؟

الموافقة على هذا النظام مرت بجميع مراحل التشريع المعمول بها لاعتماد الأنظمة في المملكة ولم يتم تجاوز أي خطوة، حيث تم رفعه للمقام السامي وتم دراسته من قبل هيئة الخبراء ومن المجلس الاقتصادي الأعلى ومن مجلس الشورى ومن ثم صدر المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٢/٠٣/١٤٣٥ هـ بذلك. كما أن نظام ساند ليس جديداً بل هو أحد أشكال أنظمة التأمين الاجتماعي الهادفة إلى التكافل الاجتماعي والتي يستفيد من منافعها المشتركون كمعاشات التقاعد والأخطار المهنية، ويتحقق به المصلحة العامة للمشارك وأفراد أسرته من الحاجة عند تعطله عن العمل وفقد دخله بتوفير مصدر دخل بديل، كما يحمي المجتمع من مزيد من حالات الفقر والتشرد بسبب التعطل عن العمل وبالتالي فهو نوع من أنظمة التكافل الاجتماعي الهادفة لحماية الفرد والأسرة والمجتمع ويعتبر إضافة لمنظومة أنظمة التأمين الاجتماعي الأخرى المطبقة كالمعاشات والأخطار.

١٥٠ هل هناك إحصائية متوقعة لعدد المستفيدين؟

النظام سيطبق على جميع المشتركين المسجلين حالياً بفرع المعاشات والبالغ عددهم مليون ونصف مشترك تقريباً، وكل من توفرت فيه منهم شروط استحقاق التعويض سيكون مستفيداً من النظام.

١٥١ ما هي الجهات التشريعية التي عرض عليها النظام ومراحلها؟

الموافقة على هذا النظام مرت بجميع مراحل التشريع المعمول بها لاعتماد الأنظمة في المملكة ولم يتم تجاوز أي خطوة، حيث تم رفعه للمقام السامي وتم دراسته من قبل هيئة الخبراء ومن المجلس الاقتصادي الأعلى ومن مجلس الشورى ومن ثم صدر المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٢/٠٣/١٤٣٥ هـ بذلك. كما أن نظام ساند ليس جديداً بل هو أحد أشكال أنظمة التأمين الاجتماعي الهادفة إلى التكافل الاجتماعي والتي يستفيد من منافعها المشتركون كمعاشات التقاعد والأخطار المهنية، ويتحقق به المصلحة العامة للمشارك وأفراد أسرته من الحاجة عند تعطله عن العمل وفقد دخله بتوفير مصدر دخل بديل، كما يحمي المجتمع من مزيد من حالات الفقر والتشرد بسبب التعطل عن العمل وبالتالي فهو نوع من أنظمة التكافل الاجتماعي الهادفة لحماية الفرد والأسرة والمجتمع ويعتبر إضافة لمنظومة أنظمة التأمين الاجتماعي الأخرى المطبقة كالمعاشات والأخطار.

١٥٢ يوقف صرف التعويض إذا غادر المستفيد المملكة، هل المدة مفتوحة؟

يتم إيقاف صرف الاستحقاق عن المستفيد إذا تجاوزت فترة بقائه خارج المملكة (٦٠) ستين يوماً متصلة أو متقطعة - خلال مدة صرف التعويض.

١٥٣) ماهي آلية سداد الاشتراك؟

يتم سداد نسبة الاشتراك الموضحة في النظام (١% على صاحب العمل، و١% على المشترك) وفق ذات مواعيد سداد الاشتراكات لفرعي الأخطار والمعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية.

١٥٤) إذا توقف الصرف لسبب ما هل يمكن المطالبة بالتعويض مجدداً؟

إذا زال المانع الذي أوقف الصرف بمقتضاه يستأنف الصرف من أول الشهر التالي لتاريخ إشعار الوزارة بذلك بشرط أن يكون هذا الإشعار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ زوال المانع.

١٥٥) ما هو الهدف الرئيسي من إطلاق النظام؟

يأتي هذا النظام لسد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة، وفرصة الحصول على وظيفة جديدة لموظفي القطاع الخاص والقطاع الحكومي المشمولين بنظام التأمينات الاجتماعية الذين فقدوا وظائفهم لأسباب خارجة عن إرادتهم.

١٥٦) لماذا يدفع صاحب العمل ١% والمشارك ١%؟

بهدف الخروج بمعادلة تحقق التوازن المالي بين الاشتراكات والمصروفات.

١٥٧) هل تساهم الدولة في تمويل النظام؟

النظام مضمون من قبل الدولة فهي ملتزمة بدفع التعويض لو فاقت مصروفات النظام اشتراكات المشاركين، كما أن جميع خدمات دعم التوظيف والتدريب التي يقدمها الصندوق يتم تقديمها بدعم كامل من الدولة.

١٥٨) متى بدأ تطبيق نظام ساند على المشاركين؟

اعتباراً من ١٤٣٥/١١/٠١ هـ للمنشآت التي تتبع التقويم الهجري، ومن ٢٠١٤/٠٩/٠١ م للمنشآت التي تتبع التقويم الميلادي.

١٥٩) ماهي آلية التسجيل لكل من أصحاب العمل والمشاركين في نظام ساند؟

يتم تسجيل جميع المشاركين السعوديين في نظام التأمينات الاجتماعية تلقائياً في نظام ساند.

١٦٠ متى يجب التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية؟

أ. يلزم صاحب العمل تسجيل العامل خلال ١٥ يوم من الشهر التالي لالتحاقه بالعمل.
ب. يحق للعامل أن يطلب تسجيله خلال ١٥ يوماً التالية لانتهاؤ المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل عمالة.

١٦١ أنا شريك في أحد الشركات هل أستحق تعويض ساند؟

لا، من شروط الاستحقاق أن لا يكون لك دخل من عمل أو نشاط خاص.

١٦٢ لماذا يستبعد من يسافر خارج المملكة من الاستفادة من نظام ساند، وقد يكون للضرورة كالعلاج مثلاً؟

لأن من شروط الاستفادة من النظام، جدية المستفيد في البحث عن عمل والتأهيل لذلك والالتحاق بالدورات التدريبية والحضور في مواعيد يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية وبالتالي يجب أن يكون المستفيد داخل المملكة.

١٦٣ هل يستفيد الورثة من تعويض ساند؟

لا، فوفاة مستحق التعويض تؤدي لإيقاف صرف التعويض نهائياً.

١٦٤ ماهي العقوبة في حال عدم تقيد المشتركين بأحكام النظام ولانحته التنفيذية؟

يفرض على كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة لأجل إفادة غيره من التعويضات بغير وجه، غرامة لا تزيد عن ٢,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار. ويفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة لأجل الاستفادة من التعويضات غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعت له من دون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما دفع من تلك التعويضات.

١٦٥ ماهي العقوبة في حال عدم تقيد أصحاب العمل بأحكام النظام ولانحته التنفيذية؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال، ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

١٦٦ هل يجوز للمشارك أو لأفراد عائلته الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات؟

- يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:-
- أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين الآتيين :
الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.
- ب. يحق للمشارك أو المستحقين عنه حسب الحال الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحقة طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
- ج. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:
- تجمع الأرملة بين المستحق لها عن نفسها من معاش أو عائدة ونصيبها المستحق لها عن زوجها المشارك في النظام، ويسرى الحكم على الأرمل المستحق، كما تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش والأجر من العمل.
 - يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم معاش أو عائدة عن الأب وما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأم.
 - يجمع أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن الجد أو الجدة المشتركين في النظام وما يستحق لهم عن الأب والأم .
 - يجمع العاجز من أفراد العائلة بين المعاشات والتعويضات المستحقة له.
 - في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الجدين لأكثر من معاش يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال يكمل له الفرق من المعاش الأقل.
 - في حالة التحاق أي من المستحقين عدا الأرملة بعمل يدر عليه دخلاً يساوي أو يزيد عن نصيبه من المعاش أو العائدة يتم إيقاف صرف نصيبه، وإذا كانت قيمة المعاش تزيد على الأجر يدفع له من المعاش أو العائدة ما يكمل مبلغ (٣,٠٠٠) ريال كحد أقصى.

١٦٧) هل هناك معالجة خاصة للمشارك الذي أدى اشتراكات على أجور تزيد عن الأجر المحددة في النظام الجديد بالنسبة للفترة السابقة على بدء العمل بالنظام؟

أفرد النظام معالجة خاصة للمشارك الذي أدى الاشتراكات عن أجور تزيد عن الأجر المحددة في النظام الجديد، حيث يتم حساب الحقوق التأمينية إما على أساس الأجر التي أدت عنها هذه الاشتراكات مهما قلت المدة أو على أساس الأجر الأخيرة في نهاية مدة الاشتراك الأخيرة أيهما أفضل للمشارك.

١٦٨) ما هي الإجراءات التي تتخذ عند ورود طلب إثبات حالة عجز مهني أو غير مهني للمشارك؟

- تعرض حالة المشارك على طبيب المكتب، ويجري الفحص الطبي عليه، أو يحيله إلى الجهة الطبية المختصة لإجراء الفحوصات اللازمة قبل عرضه على اللجنة، وعلى المشارك تقديم التقارير الطبية التي في حوزته للطبيب المذكور.
- في حالة استكمال كافة التقارير والفحوصات الطبية التي يراها طبيب المكتب لازمة يقوم سكرتير اللجنة الطبية بإحالة المشارك إلى اللجنة في التاريخ المحدد للجلسة وإخطار المشارك بموعدها.

١٦٩) ما هو الوضع النظامي للمشارك صاحب العائدة الذي يترتب على إعادة الفحص الطبي تعديل نسبة عجزه؟

المشارك صاحب عائدة العجز المستديم يخضع لفحوص طبية خلال السنوات الخمس التالية على تاريخ تخصيص العائدة، ولمدة عشر سنوات بالنسبة للمعونة، وقد يترتب على إعادة الفحص زيادة نسبة العجز أو تخفيضها كالتالي:-

- إذا ترتب على إعادة الفحص تعديل نسبة العجز، مع بقاء المصاب مستحقاً للعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز، غير أنه إذا كان مقتضى تعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة، وجرى الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الصادر بهذا الخصوص، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً ويتم خفض العائدة بناءً على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستثنائية.
- إذا ترتب على إعادة الفحص أن خفضت نسبة العجز عن (٥٠%)، يوقف صرف العائدة، ويقدر له تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز.
- تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز، على أساس متوسط الأجر الشهري الذي احتسبت على أساسه العائدة التي كانت مستحقة قبل تعديل نسبة العجز.
- إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب، يوقف صرف العائدة اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية.

- إذا ترتب على إعادة الفحص تعديل نسبة العجز، مع بقاء المصاب مستحقاً للعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز، غير أنه إذا كان مقتضى تعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة، وجرى الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الصادر بهذا الخصوص، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً ويتم خفض العائدة بناءً على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستثنائية.

(١٧٠) في حالة عدم توفر علاج المشترك المصاب لدى جهة العلاج المحدد مسبقاً من قبل المؤسسة، هل يحق للمشارك المصاب أو صاحب العمل بنقل المصاب إلى جهة علاج أخرى غير متعاقدة تتوفر فيها العلاج؟

نعم، ولكن لا بد إشعار المكتب المختص في ذلك، وبشرط عدم توفر العلاج اللازم في جهة العلاج المتعاقدة مع المؤسسة، حيث ينقل إلى جهة علاج أخرى يتوفر بها العلاج حتى لو لم تكن متعاقدة مع المؤسسة.

(١٧١) هل هناك مواعيد للفحص الطبي لأصحاب العائدة الناتجة عن إصابة عمل؟

نعم، هناك فحوص دورية خلال السنوات الخمس الأولى التي تلي تقرير العجز وتصيح لمدى الحياة بمضي السنوات الخمس المشار إليها وتحد تواريخ الفحص من قبل اللجان الطبية.

(١٧٢) هل هناك مواعيد للفحص الطبي لأصحاب معاش بعجز غير مهني؟

نعم، يخضع صاحب المعاش الغير مهني لفحوصات طبية تحدها اللجان الطبية إلى حين بلوغه سنة الستين.

(١٧٣) متى ينتهي صرف البديل اليومي للمشارك المصاب؟

إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفى تماماً من الإصابة بدون عجز بقرار طبي، أو استقرت حالته بعجز كلي أو جزئي كذلك ينتهي في حالة الوفاة.

(١٧٤) ما مقدار اشتراكات فرع الأخطار المهنية؟

نسبة الاشتراك في فرع الأخطار المهنية هي ٢% من الأجر يدفعها صاحب العمل بالكامل.

١٧٥) ماهي الفائدة من البرنامج لأصحاب العمل؟

سيستفيد أصحاب الأعمال من البرنامج من خلال إزالة تخوف باحثي العمل من الالتحاق في القطاع الخاص بسبب عدم الشعور بالأمان الوظيفي بما يمكنهم من الاحتفاظ بموظفيهم المؤهلين واستقطاب مزيداً من الكوادر العاملة.

١٧٦) هل يدخل في البرنامج الموظفين على عقود التشغيل؟

سيطبق النظام على عموم الموظفين السعوديين الخاضعين لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام.

١٧٧) ماذا يحدث في حال عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات؟

لا يخل عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات باستحقاق المستفيد للتعويض.

١٧٨) كيف يتم مراقبة تطبيق البرنامج، وكيف يتم التعامل مع المخالفات؟

يراقب تطبيق هذا النظام مفتشو الوزارة والمؤسسة حسب النظام، ويقوم المفتشون بتقديم تقارير المخالفات إن وجدت إلى الوزارة والمؤسسة، لاتخاذ ما يلزم بشأنها.

١٧٩) ماهي الإجراءات التي يجب اتخاذها في حال عدم الرضى بقرارات المؤسسة بما يخص التعويض؟

لأصحاب العمل والمشاركين أن يقدموا اعتراضاً عن طريق التسلسل ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بمهامها في تطبيق النظام. ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة إلى الجهاز الذي صدر منه القرار المعارض عليه كما هو مبين:

- محافظ المؤسسة من أجل القرارات التي اتخذها مدير المكتب.
- مجلس الإدارة من أجل القرارات التي اتخذها المحافظ.
- ويمكن لأصحاب العمل والمشاركين الذين لم يقبل اعتراضهم أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

١٨٠) هل نظام ساند يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية؟

نعم، فهو نظام تأميني اجتماعي تكافلي.

١٨١) لماذا لا ترد الاشتراكات للمشاركين الذين لم يتعطلوا عن العمل؟

النظام التأميني الاجتماعي قائم على التعاون والتكامل فيما بين المشاركين ويكون الاستحقاق في المنافع لكل منهم بحسب درجة الحاجة وليس فقط بحسب ما دفعه من اشتراكات. وليس نظام ادخاري يتم استعادة مبالغه في نهاية المدة.

١٨٢) تم رفض الطلب بسبب ٣،٢،١ مع العلم إنني مؤهل، هل سيحفظ النظام تاريخ تقديم الطلب؟

نعم، سيقوم النظام بحفظ تاريخ الطلب حتى في حالة الرفض.

١٨٣) ماهي المستندات المطلوبة إذا كان طالب الصرف وكيلاً أو وصياً أو قيمياً؟

- إذا كان طالب الصرف وكيلاً عن صاحب المعاش أو التعويض، أو عن المستحقين عنه فيجب أن يرفق بطلب الصرف توكيلاً رسمياً صادراً من الجهة المختصة، ويقتصر التوكيل عن النساء المستحقات للمعاش، على الوكالة الشرعية الصادرة من الجهة المختصة، كما يقتصر التوكيل في صرف المعاشات خارج المملكة على المعاشات المستحقة للسعوديين فقط، مع الإشارة أنه يجب تجديد الوكالة كل ثلاث سنوات.
- أما إذا كان طالب الصرف وصياً أو قيمياً فيجب تقديم قراراً بتعيينه وصياً أو قيمياً، أو وكيلاً عن الغائب حسب الحال.
- تزويد المؤسسة برقم الحساب البنكي الذي سيتم تحويل المعاش إليه.

١٨٤) كيف يقدر البدل اليومي في حالة وقوع انتكاسة أو مضاعفة للإصابة؟

- يقدر البدل اليومي في حالتي الانتكاسة أو المضاعفة على النحو التالي:-
- إذا كان المصاب ممارساً لعمل خاضع لفرع الأخطار المهنية وقت حدوث الانتكاسة، أو المضاعفة، سواءً عند صاحب العمل السابق أو صاحب عمل آخر، يحسب البدل على أساس أجره الخاضع للاشتراك في الشهر السابق على حدوثها، وإذا كانت قد حدثت في شهر التحاقه بالعمل الأخير فإن البدل يحسب على أساس أجر هذا الشهر.
- إذا كان المصاب غير ممارس للعمل وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع لفرع الأخطار المهنية فإن البدل يحسب على أساس الأجر الذي حسب على أساسه البدل المستحق عن الإصابة الأصلية.

١٨٥) كيف يتم التعامل مع: حالات محولة من مكاتب التأمينات الاجتماعية (مكتب الرياض أو المكاتب الأخرى) بصفة رسمية أو بخطاب رسمي وبدون رقم الإحالة؟

لا بد من وجود رقم المشترك ورقم الحالة.

١٨٦) متى تصبح الإعانة لمعونة الغير التي تصرف مع العائدة نهائية؟

تصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

١٨٧) البرنامج إجباري، كيف يبرر البرنامج تحميل ١% على صاحب العمل و ١% على الموظف السعودي؟ وهل سيزيد ذلك من الفجوة التنافسية بين السعودي والوافد؟

ضوابط هذا البرنامج لها مقاييس عالمية ومعمول فيها في العديد من دول العالم، وهو أحد برامج الحماية المنتشرة في المجتمع الدولي، وقد تم تطويره بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بعد دراسة تجارب مماثلة معمول بها عالمياً، كما تم الأخذ في الاعتبار مرئيات أصحاب الأعمال والمستفيدين في السعودية، وذلك بهدف الخروج بمعادلة تحقق التوازن المالي بين الاشتراكات والمصروفات، علماً بأن الحكومة ستقوم بضمان دفع التعويض وجميع مستحقات المستفيدين حتى ولو فاقت مصروفات البرنامج مساهمات المشتركين. ويطمح البرنامج إلى تحقيق الفائدة لجميع الأطراف وذلك بتيسير الفترة الانتقالية على الموظف الذي فقد عمله لأسباب خارجة عن إرادته وذلك من خلال صرف تعويض مالي، كما أن البرنامج سيخفف من التخوف من عدم الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص وبالتالي إقبال مزيد من الكوادر الوطنية للقطاع الخاص. وكأي برنامج تأمين وعندما تكون الشمس مشرقة لا يشعر عامة الناس بالحاجة إلى مظلة تقيهم من المطر ولا يستشعرون أهميتها إلا حين ينهمر المطر.

١٨٨) كيف يدار الصندوق، هل هو صندوق ضمن صندوق التأمينات الاجتماعية للتأمين ضد التعطل أو أن يبدأ من الصندوق الحالي سيخصص لهذا النوع من الإنفاق؟

تم إنشاء حساب مستقل خاص بهذا النظام في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية باعتباره فرعاً من فروع التأمينات الاجتماعية.

١٨٩) على من يطبق النظام (ساند)؟

يطبق النظام بصورة إلزامية على جميع السعوديين دون سن التاسعة والخمسين والخاضعين لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية. وإذا بلغ المشترك الذي على رأس العمل سن الستين عاماً يوقف اشتراكه في النظام.

١٩٠ هل يحق الجمع بين هذا التعويض وبين تعويضات أخرى من التأمينات الاجتماعية؟

- يحق للمستفيد الجمع بين هذا التعويض وتعويضات التأمينات الاجتماعية الآتية:
- التعويض المقطوع وتعويض الدفعة الواحدة المستحقة له طبقاً لفرعي الأخطار المهنية والمعاشات.
 - العائدات المستحقة له طبقاً لفرع الأخطار المهنية.
 - المعاشات المستحقة له كفرد من أفراد العائلة طبقاً لفرع المعاشات.

١٩١ هل يشتمل نظام "ساند" على أية برامج تدريبية للمشاركين؟

نعم، التدريب أحد المنافع التي يحصل عليها المشترك المتعطل عن العمل.

١٩٢ ماذا يحدث في حال عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات؟

لا يخل عدم دفع صاحب العمل الاشتراكات باستحقاق المستفيد للتعويض.

١٩٣ هل يوجد آلية محددة أو متطلبات للاشتراك/الاستقطاع؟ ما هو المطلوب من أصحاب العمل والموظفين؟

يتم الالتزام بسداد نسبة الاشتراك الموضحة في النظام (١% على صاحب العمل و ١% على المشترك) ولا يتطلب أي إجراءات من المشاركين أو أصحاب العمل.

١٩٤ هل يحق الجمع بين هذا التعويض وبين تعويضات أخرى من التأمينات الاجتماعية؟

- يحق للمستفيد الجمع بين هذا التعويض وتعويضات التأمينات الاجتماعية في الحالات الآتية:
- التعويض المقطوع للمشارك المصاب بعجز مهني بنسبة أقل من (٥٠%)، والمرأة التي صرفت مستحقاتها (الدفعة الواحدة) يحق لهم الجمع مع تعويض ساند.
 - المشترك المصاب بعجز مهني بنسبة (٥٠%) ولا تتجاوز (٨٤%) يحق له الجمع بين عائدة العجز وتعويض ساند.
 - الوريث يحق له الجمع بين معاش الوريث وتعويض ساند.

١٩٥ ماهي الأسباب التي تؤدي لإيقاف صرف التعويض ويمكن استئناف الصرف في حال زوالها؟

- وفقاً للأسباب التالية:
- إذا كان له دخل شهري من عمل أو عدم القدرة على العمل.

- إذا لم يعد سعودي الجنسية.
- إذا كان يوجد له نشاط خاص.

١٩٦) ما هي العواقب المترتبة عند حصولي على وظيفة ولم أبلغ التأمينات بذلك؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

١٩٧) على من يطبق فرع الأخطار المهنية المقرر في هذا النظام؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال سعوديين وغير السعوديين.

١٩٨) هل يحق لصاحب العمل أو المشترك الاعتراض على القرار الصادر من أي مكتب من مكاتب

المؤسسة؟

يحق لصاحب العمل أو المشترك أو من يقوم مقامهما الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في مسألة الخضوع وعدم الخضوع للنظام أو تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار (المحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مدير المكتب ومجلس الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة من المحافظ).

١٩٩) عند وجود مخالفات من قبل صاحب العمل ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله - طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إلزائها، ويحدد له المدة الكافية لإلزائها، مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل إليه بالبريد الرسمي، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة يوجه إليه إنذاراً رسمياً يحدد مهلة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى لجان المخالفات فور اكتشاف المخالفة.

٢٠٠) هل ينتهي أو يتوقف صرف البدل اليومي الذي يصرف للمصاب في حالة انتهاء علاقة العمل (إنهاء عقد العمل)؟

لا ينتهي ولا يتوقف صرف البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

٢٠١) كيف يتم التقديم لتعويض ساند؟

التقديم يكون عن طريق موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني www.gosi.gov.sa.

٢٠٢) ما المقصود بمتوسط الأجر الذي يتم تقدير العائدة على أساسه وما الحكم لو كان المصاب لم يعمل مدة كافية؟

يقصد بمتوسط الأجر الذي يتم تقدير العائدة على أساسه مجموع الأجر الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة على الشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وإذا كانت المدة تقل عن ذلك فيؤخذ بمتوسط أجر اشتراكه الشهري المستحق خلال المدة المسجلة.

٢٠٣) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يحكم عليه بالسجن؟

إذا توافرت لدى المشارك مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، وحكم عليه قبل بلوغه سن الستين بعقوبة السجن مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وأنهى صاحب العمل خدمته، وأخطرت المؤسسة بذلك فإنه يحق لأفراد عائلته صرف معاش تقاعد، ويستمر الصرف لهم طوال فترة سجنه، ويصرف المعاش لأفراد عائلة المشارك المسجون عن طريق أحدهم يتم تحديده من جانب المشارك، فإذا لم يتم تحديد شخص يصرف المعاش لمن ينييه أفراد العائلة المستحقين منهم، فإذا لم ينيبوا أحداً يصرف المعاش للزوجة أو لأرشدتهم.

يبدأ استحقاق المعاش من أول الشهر التالي لتاريخ دخول المشارك السجن، أو من أول الشهر التالي لانقضاء ثلاثة أشهر لمن بقي في السجن هذه المدة، وينتهي الحق في المعاش بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي خرج فيه المشارك من السجن، بالإضافة إلى ثلاثة أشهر تالية له. يصبح المعاش نهائياً في حالة بلوغ المشارك سن الستين أثناء سجنه.

٢٠٤) متى يبدأ صرف العائدات المستحقة للمشارك أو أفراد عائلته؟

يبدأ صرف العائدات اعتباراً من يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة على ثبوت عجز دائم لدى المصاب، ويكون الدفع مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين حسب الحال.

ويثبت استقرار الحالة وتخلف العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

٢٠٥) كيف تم تحديد النسب وما هو الهدف من مشاركة قيمة الاشتراك بين المشترك وصاحب العمل؟

ضوابط هذا البرنامج لها مقاييس عالمية ومعمول فيها في العديد من دول العالم، وهو أحد برامج الحماية المنتشرة في المجتمع الدولي وقد تم تطويره بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بعد دراسة تجارب مماثلة معمول بها عالمياً، كما تم الأخذ في الاعتبار مرئيات أصحاب الأعمال والمستفيدين في السعودية وذلك بهدف الخروج بمعادلة تحقق التوازن المالي بين الاشتراكات والمصروفات. والهدف من المشاركة توزيع نسبة التحمل حيث أن كلا الطرفين سيستفيد من النظام الجديد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. حيث أن صاحب العمل يعتبر في النهاية مسؤول عن جميع موظفيه وإنهاء تعاقدهم يعد من مسؤوليات صاحب العمل، كما أن أصحاب العمل في القطاع الخاص سيتمتعون بإقبال الكوادر الوطنية عليهم بكم أكبر كنتيجة لتحقيق مزيد من الأمان الوظيفي لموظفي القطاع الخاص.

٢٠٦) لقد تقدمت باستقالتي من العمل هل أستحق تعويض ساند؟

لا، يجب أن يكون ترك العمل لسبب خارج عن إرادة العامل.

٢٠٧) لقد تم انتهاء نشاط المنشأة التي أعمل بها والاستغناء عن خدماتي هل أستحق تعويض ساند؟

نعم، في حال استيفاء الشروط الأخرى المؤهلة للاستحقاق.

٢٠٨) متى ينتهي الحق في صرف البديل اليومي؟

ينتهي حق المصاب في صرف البديل اليومي في الأحوال الآتية:-
 أ. في حالة استعادة المصاب لقدرته على العمل وشفائه تماماً من إصابته، ويكون تحديد ذلك بقرار من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة.
 ب. إذا ما قررت اللجنة الطبية المختصة انتهاء العلاج بالنسبة للمصاب بعد خروجه من المستشفى واستقرار حالته تماماً مع تخلف عجز دائم لديه سواءً كان هذا العجز كلياً أو جزئياً.
 ج. في حالة وفاة المشترك.

٢٠٩) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يحدث له العجز غير المهني بعد تركه العمل؟

إذا حدث العجز والمشارك ليس على رأس عمل خاضع للنظام ولو كان قبل بلوغه سن الستين، فإنه يستحق صرف معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (١٢٠) شهراً أو مدة اشتراك قدرها خمس سنوات أو أكثر مع ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً مع تحمله لقيمة نسبة الاشتراك (١٨%)

ويتم دفع هذه القيمة دفعة واحدة أو تقسيطها بنسبة (٢٥%) من المعاش شهرياً.

٢١٠ ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل؟

المشارك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل، يصرف له معاش التقاعد متى توافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، أو مدة خمس سنوات فعلية على الأقل مع ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، ولا يتم رفع قيمة هذا المعاش إلى نسبة (٥٠%) الحد الأدنى لقيمة معاش العجز غير المهني بل يحصل على الحد الأدنى للمعاش (١٩٨٣,٧٥) ريال إذا كان المعاش يقل عن ذلك، وإذا كانت المدة أقل من (٦٠) شهر يتم صرف تعويض دفعة واحدة.

٢١١ هل يجوز أن تصدر اللجنة الطبية قرارها بثبوت حالة العجز غير المهني ولو بعد بلوغ المشارك سن الستين؟

١. نعم يجوز ذلك في الحالتين الآتيتين:-
إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة قبل بلوغ المشارك سن الستين واستغرقت الإجراءات بعض الوقت إلى حين بلوغ هذا السن.
٢. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة لأول مرة في تاريخ بلوغ المشارك سن الستين أو بعد ذلك وتؤكد اللجنة أن حالة العجز كانت ثابتة لدى المشارك قبل بلوغ هذا السن.

٢١٢ هل تعرض الحالة على اللجنة الطبية إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك؟

نعم تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحديد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركه العمل، وفقاً لما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام، على أن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بجدول الأمراض المهنية.

٢١٣ هل يجوز رد تعويض الدفعة الواحدة لاحتساب مدة الاشتراك السابقة؟

يحق للمشارك رد تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه عن مدة اشتراك سابقة مقابل إعادة احتسابها مدة اشتراك في الأحوال الآتية:-

١. المشارك الذي يعود إلى العمل ويكون قد تسلم التعويض بموجب أحكام النظام الجديد، بشرط أن يبدي رغبته في إعادة احتساب المدة وأن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.
٢. إذا عاد المشارك المستحق لتعويض الدفعة الواحدة إلى عمل خاضع للنظام قبل صرف التعويض يتم إيقاف إجراءات الصرف وتضم المدة التي كان هذا التعويض يستحق عنها إلى مدة الاشتراك الجديدة.

٢١٤) هل سيتم استرجاع المبالغ التي تم استقطاعها بعد التقاعد، في حال لم يتعرض الموظف للفصل خلال سنوات عمله؟

لا، حيث أن مبالغ الاشتراكات التي تؤدي عن أنظمة التأمين الاجتماعي بما فيها هذا النظام، هي لتوفير الحماية الاجتماعية للموظف، بما يضمن صرف التعويض له ولغيره من المشمولين بأحكامه في حال توافر شروط الاستحقاق المحددة بموجبه.

٢١٥) لقد تم فصلي من العمل هل أستحق تعويض ساند؟

لا، يجب أن يكون ترك العمل لسبب خارج عن إرادة العامل، لكي يستفيد من التعويض.

٢١٦) ما المقصود بسنة الاشتراك؟

هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من محرم أو يناير حسب التقويم المتبع في السداد.

٢١٧) ما الذي يستحقه المشترك السعودي العاجز بعجز مهني جزئي مستديم؟

إذا كانت نسبة العجز (٥٠%) إلى (٩٩%) فإن المصاب يعتبر صاحب عائدة عجز جزئي يتم حسابها على أساس حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يحصل عليها لو كان عجزه كلياً، فلو افترضنا مثلاً أن نسبة العجز الجزئي (٥٥%) وكان متوسط أجوره (٢,٠٠٠) ريال فإن عائدة العجز الجزئي تساوي $٢,٠٠٠ \times ٥٥\% = ١,١٠٠$ ريال.

٢١٨) ما هو الحد الأدنى للتعويض؟

لا يقل التعويض عن مقدار الإعانة التي يتم تقديمها للباحثين عن عمل على ألا يتجاوز ذلك متوسط الأجر الشهري للمشارك قبل تركه للعمل.

٢١٩) متى يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني؟

ويستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني بالشروط الآتية:

- أن تحدث حالة العجز قبل بلوغ المشارك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل الخاضع للنظام.
- أن تتوفر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.
- أن يتم إثبات حالة العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

٢٢٠) من الذي سيحدد وجود وظيفة بديله؟

يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام النظام واللائحة غرامة لا تزيد عن ١,٠٠٠٠ ريال ويضاعف المبلغ في حال التكرار وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٢٢١) هل يمكن التسجيل في نظام ساند (بأثر رجعي)؟

لن يتم تسجيل أي فتره سابقة (بأثر رجعي) في نظام ساند بعد انتهاء المدد المحددة للتسجيل.

٢٢٢) هل يمكن إعفاء صاحب العمل من سداد غرامات التأخير؟

يتم إيقاف حساب غرامات التأخير متى بلغت نسبة (١٠٠%) من الاشتراكات التي استحققت عنها تلك الغرامات. ويجوز للمؤسسة الإعفاء وفق ضوابط محددة.

٢٢٣) كيف يحدد السن لاستحقاق التعويضات؟

يتم تحديد السن في مجال استحقاق التعويضات وفقاً للتقويم الهجري، وإذا كان تاريخ الميلاد محددًا بالتقويم الميلادي يؤخذ بالتاريخ المناظر له بالتقويم الهجري، وفي حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية التي ولد فيها - حسب الحال -.

٢٢٤) هل يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية؟

نعم يجوز الجمع بين الحقوق التأمينية، وذلك على النحو الآتي:

- يجمع المشترك بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين التاليين:-
 - أ. متوسط الأجر الذي تم حساب عائدة العجز المهني على أساسه بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
 - ب. أو متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه.
- يحق للمشاركين أو المستحقين عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.

- يحق للأبناء والبنات الجمع بين ما يستحق لهم في المعاش أو العائدة عن الأب، وما يستحق لهم فيهما عن الأم.
- يحق لأبناء وبنات الابن الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن المشترك وما يستحق لهم فيهما عن الأب والأم.
- يحق للأرملة الجمع بين العائدة أو المعاش المستحق عن نفسها، وبين ما يستحق لها عن زوجها من معاش أو عائدة، ويطبق ذات الحكم على الأرملة المستحق.
- يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له، إذا كان من العاجزين عن الكسب.
- إذا استحق أي من (الوالدين - الجدين - الأخوة والأخوات)، أكثر من معاش أو معاش وعائدة يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائدة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣,٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من العائدة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر كحد أقصى.
- تجمع الأرملة بين نصيبها في العائدة أو المعاش المستحق عن زوجها المشترك ودخلها من العمل.
- إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة - فيما عدا أرملة المشترك - يعمل بأجر يساوي نصيبه في المعاش أو العائدة، أو يزيد عليه يوقف صرف معاشه أو عائدته، فإن كانت قيمة العائدة أو المعاش أكبر من قيمة الأجر، يخفض ما يستحقه من العائدة أو المعاش بمقدار قيمة الأجر، ومع ذلك يحق له الجمع بينهما في حدود (٣,٠٠٠) ريال، فإن نقص الأجر عن ذلك القدر يمنح له من المعاش أو العائدة القدر الذي يكمل هذا الحد.
- يحق لأفراد عائلة المشترك الجمع بين أكثر من منحة وفاة إذا كانت مستحقة عن أكثر من مشترك.

٢٢٥) ما الدور الذي يقوم به صاحب العمل عند حدوث الإصابة؟

يتعين على صاحب العمل فور وقوع الإصابة للعامل أن يقدم له الإسعافات الطبية اللازمة وأن ينقله إذا لزم الأمر إلى جهة العلاج المتعاقد مع المؤسسة المحددة له، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

٢٢٦) كم مدة الاستفادة من تعويض ساند؟

مدة الاستفادة من التعويض هي ١٢ شهراً - متصلة أو متقطعة - خلال ٢٤ شهر في كل مرة من مرات الاستحقاق.

٢٢٧ هل يجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط؟

يحق للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية:

- إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره.
- إذا توقف صاحب العمل عن أداء الأقساط المستحقة في مواعيدها.
- إذا توقف صاحب العمل عن سداد الاشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها.
- إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع كما في حالة الإفلاس، التصفية أو إنهاء النشاط، الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد، التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناءً على طلب أي دائن سواءً كان التغيير إدارياً أو قضائياً، أو وفاة صاحب العمل الذي يمتلك منشأة فردية. ويترتب على الإلغاء وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء، وفي حالة عدم الوفاء خلال هذه الفترة يكون للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري.

٢٢٨ هل يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر؟

نعم يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر بحد أقصى شهراً آخر إذا تبين استعداده للاستجابة.

٢٢٩ ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشترك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفى بالتقارير الطبية ومنها:

- إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشترك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.
- في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.
- إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.
- في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.
- النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.
- الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

٢٣٠) ما هو وضع المشترك الذي يبلغ سن الستين أو يصيبه العجز غير المهني أو تقع وفاته ولم تتوافر لديه المدة المؤهلة لصرف المعاش؟ وكيف يتم حساب حقوقه؟

في حالة بلوغ المشترك سن الستين وتوقف عن مزاولة العمل الخاضع للنظام وتوافرت لديه مدة اشتراك أقل من خمس سنوات ولم يطلب الاستمرار في الاشتراك في فرع المعاشات، أو وقعت وفاته أو إصابة العجز غير المهني ولم يتوافر لديه المدة المؤهلة للمعاش، فإنه أو أفراد عائلته حسب الأحوال يستحقون صرف تعويض الدفعة الواحدة كالتالي:-

- يحسب التعويض بواقع (١٠%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن مدة الخمس سنوات الأولى وبواقع (١٢%) عن كل شهر يزيد عن هذا القدر بالنسبة للفترة اللاحقة على ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ وبواقع (٦%) من المتوسط عن كل شهر من أشهر الخمس سنوات الأولى، وبواقع (٧%) عن كل شهر يزيد عن هذا القدر عن الفترة السابقة على ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ.
- يوزع هذا التعويض بالتساوي بين أفراد عائلة المشترك الذين يتوافر فيهم شروط الاستحقاق (الأرامل - الأرمل - الأبناء - البنات - بنات وأبناء الابن المتوفى حال حياة المشترك، الأخوة والأخوات، الوالدين، الجددين)، وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد يصرف له كامل مبلغ التعويض.

٢٣١) ما المقصود بمدة التأخير؟

هي عدد أشهر التأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لسداد الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهراً كاملاً.

٢٣٢) ما الإجراء المتبع بالنسبة للعمال الجدد أو الذين يتركون العمل مستقبلاً؟

يجب على صاحب العمل إبلاغ المكتب المختص بكل عامل جديد يلتحق بالعمل وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي التحق خلاله العامل بالعمل على الأكثر. وإشعار المكتب بكل عامل يترك العمل، وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي ترك فيه العامل العمل على الأكثر، ويتم الإبلاغ على النموذج المعتمد لذلك.

ويجوز للعامل في حالة تقاعس صاحب العمل عن تسجيله أن يتقدم إلى المكتب المختص طالباً تسجيله وذلك بعد فوات المدة المحددة لصاحب العمل للإبلاغ عن التحاق عامله، ويلزم صاحب العمل بتسجيل العامل متى توفرت بحقه شروط التسجيل.

(٢٣٣) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي لم تتوافر لديه المدد المؤهلة سواءً كانت فعلية أو اعتبارية لاستحقاقه أو أفراد عائلته للمعاش؟

في حالة بلوغ المشارك سن الستين من عمره، أو في حالة وفاته ولم تتوافر له المدة المؤهلة لصرف المعاش، فالمشارك أو أفراد العائلة في هذه الحالة الحصول على تعويض من دفعة واحدة.

(٢٣٤) كيف يتم احتساب التعويض؟

التعويض يصرف بواقع ٦٠% من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى وبواقع ٥٠% من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد عن ذلك.

(٢٣٥) كيف يتم حساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم أو بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو نسبة من حجم الإنتاج أو المبيعات؟

بالنسبة للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم يتم ضرب (أجره اليومي × ٣٠) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الخاضع للاشتراك، وبالنسبة لمن يتقاضى أجره بالساعة يتم حساب (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً على أنها شهر.

أما من يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو بنسبة من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج فيحسب أجره على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة. وبالنسبة للمشارك الجديد فيتم حساب أجره على أساس أخذ متوسط أجر مشارك مثيل في ذات المنشأة أساساً للحساب.

(٢٣٦) هل هناك اختلاف في المدد التي تؤهل الاستحقاق بالنسبة للمشارك الاختياري عن المشارك الإلزامي؟

لقد أورد النظام بعض الفروقات فيما يتعلق بالمدد المؤهلة للاستحقاق نحددها في النقاط التالية:-

١. لا يجوز للمشارك الاختياري الذي توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهر أن يطلب صرف معاش التقاعد المبكر (قبل بلوغ سن الستين) إلا إذا أثبت انتهاء النشاط الذي تم اشتراكه في النظام على أساسه.
٢. إذا كانت سن المشارك الاختياري أقل من الخمسين في بداية الاشتراك تكون المدة المؤهلة لاستحقاق معاش العجز غير المهني لا تقل عن (١٢) شهر متصلة أو ١٨ شهر متقطعة، أما إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشارك هذه السن فإن المدة المؤهلة لصرف معاش العجز غير المهني يجب أن لا تقل عن (٢٤) شهراً متصلة أو (٣٦) شهراً متقطعة، وأن يكون من شأن هذا العجز أن يحول كلية وبصفة مستمرة بين المشارك ومزاولة النشاط.
٣. إذا بدأ الاشتراك في النظام اختياريًا بعد بلوغ سن الخمسين فإن المدة التي تؤهل أفراد العائلة لصرف معاش الوفاة تكون (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة وقبل بلوغ سن الخمسين يجب ألا تقل مدة الاشتراك عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) شهور متقطعة.

٢٣٧ متى يعتبر المرض مرضاً مهنيًا؟

يشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور. ولا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت لدى اللجنة الطبية أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية.

٢٣٨ هل هناك فئات غير مستثناة من الخضوع للنظام من العاملين في الأعمال الزراعية أو الرعي أو فوق السفن البحرية للصيد أو النقل؟

الأصل أن كل من يعمل في الغابات أو فلاحاً الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد لا يخضع للنظام، ويستثنى من ذلك العاملون في تلك الأنشطة من الفئات التالية:-

١. المشتغلون في المنشآت التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
٢. الخاضعون لنظام العمل.
٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام استثمار المال الأجنبي.
٥. العاملون في المنشآت الفردية التي يحددها المحافظ.

٢٣٩ ما هو الوضع النظامي إذا توفي المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام؟

إذا توفي المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراك مورثهم (١٢٠) شهراً فعلية، أو إذا كانت له مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) شهراً فإنه يحق لهم طلب ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً، ويلتزم أفراد العائلة بدفع نسبة (١٨%) عن كل شهر من أشهر المدة المضمومة دفعة واحدة أو بالتقسيم بواقع (٢٥%) من نصيب كل مستحق من أفراد العائلة.

٢٤٠ ماهي الحالات التي يحق للمشارك طلب صرف التعويض قبل بلوغ سن الستين؟

يجوز للمشارك طلب صرف التعويض قبل بلوغه سن الستين في الحالات الآتية:

١. إذا انتقل إلى عمل خاضع لنظامي التقاعد المدني أو العسكري وكانت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.
٢. إذا كان المشارك امرأة.
٣. إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة.

٤. إذا كان قد صدر بحق المشترك حكم قضائي بالسجن مدة خمس سنوات فأكثر.
٥. إذا كان المشترك قد أسقطت عنه الجنسية السعودية.

٢٤١) ماهي الحالات التي تعتبر إصابات عمل؟

تعتبر إصابة عمل أي من الحالات التالية:

١. كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل.
٢. كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس.
٣. الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.
٤. تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل.
٥. تعد إصابة عمل الأمراض المهنية المحددة بالجدول الصادر من مجلس إدارة المؤسسة.

٢٤٢) ماهي الجهات الطبية التي تقدم العناية الطبية للمشارك المصاب؟

تقدم العناية الطبية للمصاب عن طريق الجهات الطبية المتعاقد معها من قبل المؤسسة لهذا الغرض، وإذا لم تتوفر العناية الطبية المطلوبة في هذه الجهات تقوم المؤسسة بتوفيرها بالمستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة. ويجوز للمؤسسة الاتفاق مع أي من الجهات الطبية الخاصة أو أي من أصحاب العمل الذين تتبعهم جهات علاج خاصة، لعلاج عمالهم المصابين وتقديم العناية الطبية اللازمة لهم سواءً كانت تلك الجهات متعاقدة مع المؤسسة أو غير متعاقدة معها.

٢٤٣) هل يجوز تحصيل الاشتراك عن الزيادة التي حصل عليها المشارك بعد سن الخمسين؟

أوضح النظام عدم جواز تحصيل أية اشتراكات عن الزيادات التي تطرأ على اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود نسبة (١٠%) من السنة السابقة عليها، أما المشارك الذي لم يطبق عليه هذا الحكم فيجب ألا يتجاوز المتوسط (١٥٠%) من الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك.

٢٤٤) ما الحكم إذا صرف المشارك أو أي من المستحقين عنه معاش أو عائدة بدون وجه حق؟

إذا دفعت المؤسسة للمشارك، أو لأي من المستحقين عنه، معاشات أو تعويضات من أي نوع زيادة عما يستحقه أي منهم نظاماً، فإنه يحق للمؤسسة في جميع الأحوال استرداد ما صرف بالزيادة بحسبه

- مما يكون مستحقاً لهم في ذمة المؤسسة من مبالغ أخرى، فإذا لم يوجد لهم شيء من ذلك يرجع عليهم بالطرق النظامية مع مراعاة الأحكام الآتية:-
١. إذا كان ما صرف بالزيادة في صورة معاش أو غيره مما يصرف دورياً للمشارك أو لأي من المستحقين عنه، يلزم تصحيحه، إضافة إلى حسم ما صرف بالزيادة مما يكون قد تراكم للمشارك أو للمستحقين عنه - حسب الحال - أو مما يستحق لهم شهرياً، وذلك على أقساط شهرية لا تتجاوز (١٠%) من الاستحقاق الشهري، أو بنسبة أكبر بموافقة المستحق بحد أقصى (٢٥%) شهرياً.
 ٢. إذا كان ما صرف بالزيادة قد تم صرفه لأحد المستحقين الذي لازالت له حقوق لدى المؤسسة، يسترد الجزء الزائد مما يستحق لمن صرفت له الزيادة فقط دون الرجوع على باقي المستحقين، إلا في حدود ما يرد عليهم من نصيبه في حالة إلغائه.
 ٣. مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه بما في ذلك تقديم أي بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن تقديم البيانات التي تطلبها المؤسسة بغرامة لا تزيد على (١٠,٠٠٠) ريال ويضاعف هذا الحد في حالة التكرار، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشاركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر، كما تتعدد بتعدد البيانات المقدمة أو الممتنع عن تقديمها.
 ٤. إذا ترتب على أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الفقرة (٣) صرف تعويضات دون وجه حق فتكون العقوبة غرامة لا تتجاوز مقدار تلك التعويضات، مع إلزام المخالف برد ما صرف منها.

٢٤٥) متى ينتهي حق المشترك أو أفراد العائلة في العائدة؟

- ينتهي حق المشترك، أو أفراد العائلة في العائدة في أي من التواريخ الآتية:
١. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي قررت فيه اللجنة الطبية المختصة انتهاء حالة العجز.
 ٢. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه وفاة المستحق.
 ٣. بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه أي من الوقائع الأخرى الموجبة لإنهاء الحق في العائدة.

٢٤٦) ما هو الأجر الأساس؟

هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أياً كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية. ويعتبر في حكم الأجر

الأساس العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواءً اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

٢٤٧ هل يشترط لصرف المعاش التوقف عن العمل بالنسبة للمشارك إلزامياً أو اختيارياً؟

يشترط لصرف معاش التقاعد للمشارك الإلزامي أن يتوقف عن مزاولة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي، أما المشارك الاختياري فإنه يشترط توقيفه عن ممارسة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي أو الاختياري.

٢٤٨ ما هو الإجراء المتبع إذا انتهى نشاط صاحب العمل وعليه مستحقات للمؤسسة؟

يتقدم صاحب العمل إلى المؤسسة بطلب تسوية وضع منشأته التأميني.

٢٤٩ متى يستحق المشارك صرف معاش التقاعد؟

يستحق المشارك صرف معاش التقاعد بالشروط الآتي:

١. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
٢. بلوغ سن الستين أو تجاوزها.
٣. توافر مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهر.
٤. أو توفر مدة اشتراك لا تقل عن (٣٠٠) شهر في حالة التقاعد المبكر والتقدم بطلب صرف المعاش.

٢٥٠ متى يبدأ استحقاق التعويض للمستفيد؟

يبدأ استحقاق التعويض من أول الشهر التالي لتاريخ توفر شروط الاستحقاق ويتم دفع التعويض مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ.

٢٥١ من هو المشارك؟

المشارك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواءً كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

٢٥٢ هل يجوز للمشارك العمل لدى صاحبي عمل خاضعين للنظام؟

ليس هناك ما يمنع نظاماً من أن يجمع المشارك بين عملين خاضعين للنظام في وقت واحد.

٢٥٣) ماهي معايير قبول الزيادة في الأجر الخاضع للنظام؟

إذا كان سن المشترك أقل من الخمسين يتم قبول أية زيادات تكون على الأجر المسجلة، أما إذا بلغ سن الخمسين أو تجاوزها فإن نسبة الزيادة المسموح بها هي (١٠%) من الأجر المسجل في السنة السابقة ويستمر الالتزام بهذه النسبة حتى تاريخ نهاية مدة اشتراكه، ولا يخضع ما يجاوز هذا القدر لحسم الاشتراك، واستثناء من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠%) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معاً وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:-

أ. الزيادة في أجرة المشتركين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
ب. الزيادة في أجرة الاشتراك التي يحددها صاحب العمل للعامل العائد للعمل وله مدة اشتراك سابقة كان يتقاضى خلالها أجرة اشتراك أقل، متى كان الأجر الجديد الذي حدده صاحب العمل يبلغ (١,٥٠٠) ريال فأقل.

ج. إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١,٥٠٠) ريال كما يزيد عن آخر أجر اشتراك كان يتقاضاه العامل من عمله السابق بنسبة تزيد عن (١٠%) تضاف نسبة مئوية مركبة قدرها (٤%) من الأجر السابق يزيد بها هذا الأجر سنوياً على سبيل الاقتراض، محسوبة عن السنوات الكاملة التي تقع بين تاريخ ترك العمل السابق وتاريخ العودة للاشتراك، ويسجل العامل بالأجر الناتج بعد إضافة الزيادة الافتراضية، أو يسجل بأجره السابق مضافاً إليه (١٠%) أي الأجرين أكبر، على ألا يتجاوز الأجر الذي سجل به، الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير.

٢٥٤) ما هو المبلغ الذي يتم تقسيطه؟

المبلغ الذي يتم تقسيطه يشمل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسددها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط، وغرامة التأخير المستحقة على الاشتراكات التي لم تسدد حتى تاريخ صدور القرار، وغرامة التأخير عن كل قسط من تاريخ استحقاقه حتى تمام سداده، على أن لا تتجاوز هذه الغرامات نسبة (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات ولا يخل قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المستحقات دفعة واحدة أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيد أدائها.

^١ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٠٨م أتاحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل رفع وتعديل أجور العاملين السعوديين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة فما فوق، ونقل رواتبهم عن ٤٠٠٠ ريال بحيث يتم رفعها دون التقيد بنسبة ١٠٪ بما يكمل الأجر الشهري المحدد في برنامج نطاقات والبالغ ٤٠٠٠ ريال.

وأوضحت أن التعديلات الجديدة تمثلت في استثناء تطبيق نصوص اللائحة من ناحية إمكانية تعديل ورفع أجور العاملين السعوديين الذين تجاوزوا سن الخمسين إلى ٤٠٠٠ ريال بعد أن كانت ٣٠٠٠ ريال دون التقيد بنسبة ١٠٪، مشيرة إلى أنه بإمكان صاحب العمل الآن تعديل أجور العاملين السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الذين تقل أجور اشتراكاتهم عن ٤٠٠٠ ريال في أي وقت خلال السنة. لافتة أن القرار يشمل المشترك الاختياري الذي التحق بعمل خاضع للاشتراك الإلزامي.

٢٥٥) في حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته كيف يتم السداد وتقديم النماذج؟

أ. في حالة تعدد فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً، فإن مجموع الفروع التي تقع في دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد، أما الفروع التي تقع في دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل، ويتم السداد وتقديم النماذج عن كل فرع على حدة، ويمكن السداد مركزياً.

ب. في حالة تنوع أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالي مستقل، فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل، حتى لو وقعت هذه الأنشطة في دائرة مكتب واحد مع جواز قبول السداد المركزي من جانب صاحب العمل أو اعتبار كل فروع وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، مع ملاحظة أنه لن تمنح الشهادة لصاحب العمل إلا إذا أوفى بجميع التزاماته تجاهها جميعاً.

٢٥٦) هل يجوز تصحيح أجر الاشتراك المسجل؟

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الاشتراك المسجل، إلا إذا قدم طلب التصحيح خلال السنة التأمينية التي أدى خلالها الاشتراك، أو خلال الأشهر الثلاثة الأولى من السنة التالية لها على الأكثر.

٢٥٧) هل هناك مواعيد معينة لتقديم طلبات صرف الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

٢٥٨) هل يتم صرف أية مبالغ لأفراد العائلة في حالة وفاة المشترك؟

تدفع المؤسسة لأفراد عائلة المشترك منحة بواقع ثلاثة أشهر بحد أقصى عشرة آلاف ريال وذلك في أي من هذه الحالات الآتية:

- في حالة وفاة المشترك الممارس للعمل وقد توافرت لديه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش.
- في حالة وفاة المشترك بسبب إصابة العمل أو توفي صاحب عائلة العجز الكلي أو الجزئي المستديم.
- في حالة وفاة صاحب معاش تقاعد أو صاحب معاش عجز غير مهني.

٢٥٩) كيف يتم الإبلاغ عن إصابة العمل؟

حددت لائحة الأخطار المهنية مواعيد الإبلاغ عن إصابة العمل أو الانتكاسة أو المضاعفة على النحو التالي:-

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله، متى كانت حالته تسمح بذلك، وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبدل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص.
٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب ترجع عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ.
٣. في حالة انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها يلتزم المصاب بإبلاغ المكتب المختص التابع له محل إقامته إن كان غير ممارس لأي عمل، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه، وذلك في الميعاد ووفق الإجراءات المبينة بالفقرة (١).

٢٦٠) كيف يتم التعامل مع صاحب العمل الذي لديه أكثر من نشاط من حيث تحديد تاريخ بدء الاشتراك في النظام؟

إذا كان لصاحب العمل أكثر من نشاط، وكل واحد من هذه الأنشطة اكتسب الشخصية - الاعتبارية وله ذمة مالية مستقلة، فإن كل نشاط من تلك الأنشطة يتم التعامل معه كصاحب عمل مستقل (منشأة مستقلة) من حيث تاريخ بداية الاشتراك. أما إذا لم يكن لكل نشاط الصفات السابق ذكرها فإن مجموع فروع وأنشطة صاحب العمل تعتبر واحدة طالما كان مالكها شخصاً واحداً.

٢٦١) في حالة إعارة المشترك أو الإجازات أو مدد الغياب بدون أجر أو مدة الإجازة الدراسية هل يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات؟

في حالة إعارة المشترك التابع لمنشأة خاضعة للنظام للعمل بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار علاقته بالمنشأة الأولى، فإن المنشأة الأولى تستمر في تقديم النماذج والسداد مع إمكانية الاتفاق مع

المنشأة المستعيرة حول طريقة استرداد ما أدته، وإذا كانت الإعارة لمنشأة خاضعة للنظام فإن المنشأة المستعيرة هي التي تلتزم بتقديم النماذج والسداد كما لو كان المشترك أحد عمالها يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن فترات الإجازات بأنواعها المرخص بها بموجب نظام العمل.

(٢٦٢) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي بلغ سن الستين وكانت له مدة اشتراك قدرها خمس سنوات على الأقل؟

عالج النظام حالة المشارك الذي تنتهي خدمته عند سن الستين وتوافرت له مدة اشتراك قدرها (٦٠) شهر اشتراك على الأقل، حيث أجاز له أو لأفراد عائلته في حالة وفاته طلب ضم المدة الكاملة لمدة الاشتراك الموجبة لصرف معاش التقاعد بحد أقصى خمس سنوات، ويتحمل المشارك أو أفراد عائلته في حالة وفاته قيمة حصتي صاحب العمل والمشارك (١٨%)، ويتم أداء قيمة المدة الاعتبارية دفعة واحدة أو بالتقسيط.

(٢٦٣) هل يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير عن المدة المطلوب تسجيلها بأثر رجعي؟

يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير بحد أقصى (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة التي تعادل (١٨%) من الأجر المحدد عن كل شهر من أشهر المدة المطلوب تسجيلها مع مراعاة الآتي:-

- في حالة ثبوت قيام صاحب العمل بحسم حصة اشتراك العامل واحتفظ بها لنفسه ولم يتم بتوريدها إلى المؤسسة يتم فرض غرامة التأخير (٢%) عن كل شهر بدون حد أقصى.
- بالمنشآت التي تتقدم بنفسها للتسجيل ويتم إخضاعها وعمالها للنظام لأول مرة وكان يجب خضوعها للنظام بأثر رجعي، فإنه يجوز إعفاؤها من كل أو بعض الغرامات.

(٢٦٤) متى يستحق أفراد عائلة المشارك المصاب صرف العائدة وما مقدار نصيب كل منهم؟

في حالة وفاة صاحب عائلة العجز الكلي أو الجزئي أو وفاة المشارك وهو ممارس للعمل بسبب الإصابة فإن أفراد العائلة يستحقون الصرف على النحو التالي:

- كامل العائدة إذا كانوا ثلاثة أو أكثر ويوزع بينهم بالتساوي.
 - نسبة (٧٥%) من قيمة العائدة إذا كانوا إثنين ويوزع بينهم بالتساوي.
 - نسبة (٥٠%) من قيمة العائدة إذا كان مستحق واحداً.
- على ألا يقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط ألا يتجاوز مجموع الأنصبة متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال شهرياً أي الحدين أكثر، وإن زاد المجموع عن هذا يتم تخفيض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة لتصل إلى أي من المقدارين السابقين.

(٢٦٥) ما هو الحد الأدنى لقيمة العائدة المستحقة في العجز الكلي أو الوفاة؟

الحد الأدنى للعائدة المستحق في العجز الكلي (١٩٨٣,٧٥) ريال، والحد الأدنى لعائدة أفراد العائلة (٣٩٦,٧٥) ثلاثمائة وستة وتسعون ريال وخمسة وسبعون هللة.

(٢٦٦) هل هناك حدود قصوى لقيمة المعاش؟

لا يجوز أن يتجاوز المعاش نسبة (١٠٠%) من متوسط الأجر الذي تم حساب المعاش على أساسه، ويراعى أن لا يتجاوز متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين نسبة (١٥٠%) من أجر الاشتراك في بداية الخمس سنوات الأخيرة، من مدة الاشتراك ويستثنى من ذلك المشترك الذي خضع أجره لنسبة الزيادة المعتمدة (١٠%) لمدة خمس سنوات اشتراك على الأقل.

(٢٦٧) متى يبدأ استحقاق المعاش ومتى ينتهي؟

يبدأ استحقاق المعاشات من أول الشهر التالي للشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة للاستحقاق ويتم استحقاق المعاش مقدماً اعتباراً من ذلك التاريخ، ويتم صرف هذه المعاشات وفق التقويم الميلادي ويراعى ألا تتجاوز مواعيد الصرف الدوري للمعاشات الأسبوع الأول من كل شهر من ذات التقويم.

(٢٦٨) ما هو الأجر الذي يخضع للاشتراك؟

الأجر الذي يخضع للاشتراك هو الأجر الأساسي مضافاً إليه بدل السكن سواء كان نقدياً أو عينياً قبل حسم أية استقطاعات مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاء الإداري أو الغرامات أو حسم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر، ويتم حساب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل خلال السنة التأمينية كالتالي:

في حال لم يطرأ على الأجر المسجل في يناير أي تعديل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في يناير من كل سنة ولو كان عقد العمل موقوفاً أو أجر المشترك لا يكفي لسداد حصة الاشتراك، وتعتبر الحصة المسددة في هذه الحالة في حكم القرض. في حال أن المشترك التحق بالعمل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس الأجر للشهر الأول في الخدمة وذلك حتى نهاية السنة التأمينية ثم يعامل بعد ذلك على أساس الشهر الأول من أجر بداية السنة التأمينية مالم يطرأ تعديل في الأجر خلال تلك السنة.

في حال تم تثبيت الأجر أول السنة التأمينية وطراً أي تعديل على أجر الاشتراك خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الشهر الذي تم فيه التعديل وذلك حسب الضوابط المنظمة لذلك.

(٢٦٩) ما المقصود بأجر الاشتراك؟

هو أجر العامل المشترك إلزامياً الذي يؤدي عنه الاشتراك الشهري.

(٢٧٠) هل يمكن للمتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية وما شروط ذلك؟

من تقاعد من موظفي الدولة سواء المدنيين أو العسكريين والتحق بعمل في القطاع الخاص فإنه يخضع للنظام إلزامياً، كما يجوز له طلب الاشتراك الاختياري إذا كان من أصحاب المهن أو الحرف، أو من الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، أو من العاملين خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، أو من الذين يعملون في البعثات الدولية الموجودة داخل المملكة ولم يكن خاضعاً للنظام إلزامياً.

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية:

أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنة دون سن الخامسة والستين، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.

ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته .
** يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

(٢٧١) كيف يتم حساب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة؟

يحسب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة بذات المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد بشرط أن لا تقل قيمة هذا المعاش عن نسبة (٥٠%) من متوسط الأجور الذي تم تقدير المعاش على أساسه ذلك شريطة أن يكون المشترك على رأس العمل عند حدوث العجز أو الوفاة.

المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد:

(متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة × مدة الاشتراك بالأشهر) ÷ ٤٨٠

٢٧٢) ما الحكم إذا ثبت تسجيل أي من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

إذا ثبت تسجيل أي عامل من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام أو عامل غير سعودي لفرع المعاشات أو أن التسجيل قد شابه أي من المخالفات، يتم إلغاء مدة الاشتراك مع رد الاشتراكات وتسجيل مخالفة على صاحب العمل.

٢٧٣) إلى من يقدم طلب الضم؟

يمكن تقديم الطلب مباشرة إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول أو إلى أحد فروعها أو عن طريق جهة العمل التي يعمل بها أو إرسال طلبه بالبريد المسجل إلى الجهة المختصة، ويجب في كل الأحوال ورود الطلب إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول قبل انتهاء المهلة المحددة للتقدم بطلب الضم.

٢٧٤) كيف يتم سداد الاشتراكات؟

يتم سداد الاشتراكات والغرامات والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة عن طريق نظام سداد من خلال "أجهزة الصراف الآلي، الهاتف المصرفي، الإنترنت المصرفي" أو عن طريق فروع البنوك، أو عبر أجهزة الإيداع النقدي، وتؤدى خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق.

٢٧٥) هل يحق للمشارك تسجيل أي مدة اشتراك سابقة بأثر رجعي؟

سبق للمؤسسة أن منحت مهلة سنة اعتباراً من ١/٠١/٢٠١٤ هـ وذلك لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي سابقة على انتهاء هذه المهلة، وبعد انتهاء هذه المهلة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

أ. توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تفتتح بها المؤسسة.

ب. لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل وذلك كحد أقصى.

٢٧٦) كيف يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة؟

يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة بالنسبة لمن تنتهي مدة اشتراكه بعد تاريخ بدء العمل بالنظام بواقع (١٠%) من متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الذي يحسب على أساسه معاش التقاعد عن كل شهر من أشهر السنوات الخمس الأولى وبواقع (١٢%) من المتوسط المذكور عن كل شهر يزيد على ذلك.

مثال لو فرضنا أن المشترك كانت له مدة (٨٤) شهراً ومتوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال فإن تعويض الدفعة الواحدة يقدر كالتالي:-

ويحسب التعويض عن الفترة الثانية $١,٠٠٠ \times ١٠\% \times ٦٠ = ٦,٠٠٠$ ريال (مدة الاشتراك التي تصل إلى خمس سنوات، المدة الأولى)،
والدفعة الواحدة $٦,٠٠٠ + ٢,٨٨٠ = ٨,٨٨٠$ ريال.
ويحسب التعويض عن الفترة الثانية $١,٠٠٠ \times ١٢\% \times ٢٤ = ٢,٨٨٠$ ريال، فيكون إجمالي تعويض

أما بالنسبة لفترة الاشتراك السابقة على بدء تطبيق النظام فيتم حسابها بواقع (٦%) من متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنوات الخمس الأولى ونسبة (٧%) عن كل شهر يزيد على ذلك، وفي المثال السابق:-

$$١,٠٠٠ \times ٦\% \times ٦٠ = ٣,٦٠٠ \text{ ريال.}$$

$$١,٠٠٠ \times ٧\% \times ٢٤ = ١,٦٨٠ \text{ ريال.}$$

$$\text{والإجمالي} = ١,٦٨٠ + ٣,٦٠٠ = ٥,٢٨٠ \text{ ريال}$$

ويراعى انه بالنسبة لأفراد عائلة المتوفى فإنه يتم توزيع قيمة التعويض بين أفراد العائلة بالتساوي.

٢٧٧) هل يوجد حد أدنى لنصيب أي فرد من أفراد العائلة في المعاش؟

جعل النظام قيمة الحد الأدنى لنصيب كل فرد من أفراد العائلة لا يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط عدم تجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة متوسط الأجر الذي أحتسب على أساسه المعاش، أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال أيهما أكبر، فإذا تجاوزت الأنصبة هذا القدر يتم تخفيضها بنسب متساوية لتصل إلى أي من هذين المقدارين.

٢٧٨) تم الانتهاء من التقدم للبرنامج (سائد)، متى أحصل على التعويض؟

سيتم العمل على اعتماد المعاملة أولاً، ثم يتم تحويل مبلغ التعويض على رقم الحساب المسجل عند التقديم، حيث يتم تحويل مبلغ التعويض بداية كل شهر ميلادي في حال استمرار أهلية الحصول على التعويض.

٢٧٩) كيف تحسب الاشتراكات المستحقة عن المدة الاعتبارية، وكيف يحسب المعاش عنها؟

في حالة ضم مدة اعتبارية إلى مدة الاشتراك الفعلية فإن الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة تحسب على أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الفعلية \times المدة المكتملة \times نسبة ١٨%.

يحسب معاش المدة الاعتبارية على أساس (متوسط الأجور الذي أحتسب على أساسه المعاش × المدة المضافة) ÷ (٤٨٠) ويضاف ناتجها إلى ناتج حساب المدة الفعلية ويحصل المشترك أو أفراد عائلته على معاش بمجموع هذين المعاشين.

٢٨٠ هل تؤهل المدد المضمومة للتقاعد المبكر؟

من شروط ضم المدد ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة بين نظام التأمينات الاجتماعية ونظامي التقاعد المدني والعسكري مدداً مكملة لاستحقاق معاش التقاعد المبكر قبل بلوغ الستين، ويلزم المشترك أن يكمل المدة التي يتطلبها النظام الأخير للحصول على معاش التقاعد المبكر ولا يسري هذا القيد في حالات الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة أو التخصيص.

٢٨١ استلمت مكافأة عن مدة عملي السابقة، فهل أستطيع إعادتها وضم المدة؟

لا يسمح النظام بإعادة المبالغ التي سبق صرفها عن خدمات سابقة في نظام التقاعد المدني والعسكري بغرض إعادة احتساب الخدمة وضمها للخدمات الحالية على نظام التأمينات الاجتماعية.

٢٨٢ كيف يتم حساب المعاش عند ضم المدة إلى نظام التقاعد؟

إذا كان نظام التقاعد هو النظام الأخير تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التقاعد وعلى أساس آخر راتب تقاضاه الموظف في هذا النظام.

٢٨٣ كيف يتم حساب المعاش عند ضم المدة إلى نظام التأمينات الاجتماعية؟

إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية وعلى أساس متوسط الأجر في السنتين الأخيرتين، ما لم يكن هذا المتوسط يزيد على الراتب الأخير في النظام الأول (مدة الاشتراك في نظام التقاعد) مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) المرفق بالنظام، ففي هذه الحالة يتم احتساب المعاش المستحق عن المدتين على النحو التالي:

- يحسب معاش عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التأمينات الاجتماعية على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين المحدد بموجب أحكام ذلك النظام.
- يحسب معاش آخر عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التقاعد المدني والعسكري على أساس الراتب الأخير في ذلك النظام مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) المرفق بالنظام. ويكون المعاش الإجمالي مجموع ناتج الفقرتين (أ+ب).

(٢٨٤) كيف يتم التسجيل في النظام؟

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة لذلك ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الخدمات الإلكترونية. كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

(٢٨٥) كيف يتم حساب المعاش؟

يحسب المعاش بالطريقة الآتية:

١. مدة الاشتراك السابقة قبل ١/٠١/٢٠٢٢ هـ (متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × مدة الاشتراك السابقة ÷ ٦٠٠) مضافاً إلى ناتجها قيمة إعانة المعالين (٢٠%) لثلاثة أفراد من العائلة، (١٥%) بالنسبة لفردين، (١٠%) بالنسبة لفرد واحد.
٢. مدة الاشتراك اللاحقة بعد ١/٠١/٢٠٢٢ هـ (متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من كامل مدة الاشتراك × مدة الاشتراك اللاحقة) ÷ ٤٨٠، وناتج الفترتين يصبح هو المعاش المستحق للمشارك.

(٢٨٦) في حالة عدم قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير ما الإجراء المتبع لذلك؟

إذا لم يقم صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق جاز للمؤسسة اتخاذ إجراءات استصدار أمر قضائي بالحجز والتنفيذ الجبري على أموال صاحب العمل بعد إنذاره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها (١٥) يوماً التالية لسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، تبدأ بعدها في اتخاذ الإجراءات أو أن تمنحه مهلة أخرى على ضوء ما يتبين لها من ظروفه.

- يتم اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية بعد الحصول على أمر قضائي على أية أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو غير حكومية أو فرد.
- ولا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعاً للمهلة المحددة أعلاه، وعليه في حالة رغبته بإيقاف سريان غرامات التأخير أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب وفي حالة قبول اعتراضه ترد إليه، وإذا ما رفض الاعتراض فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه في حدود ما أداه.
- ولا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الغرامات بمرور الزمن مهما كانت الأسباب، ولا تنقضي بوفاء صاحب العمل أو حل المنشأة أو تصفيتها أو دمجها مع غيرها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وفي حالة

وفاة صاحب العمل فإن مسؤولية الورثة تكون تضامنية في حدود ما آل إلى كل وريث من التركة، أما في حالة التصرف في المنشأة فيكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع المستحقات السابقة على تاريخ التصرف أما المستحقات الجديدة فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده.

٢٨٧) كيف يتم حساب الاشتراكات؟

يتم حساب الاشتراكات على أساس الأجر الأساسي مع بدل السكن النقدي حسب القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل، أو بدل السكن العيني إذا قدم للعامل سكن بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين، على أن لا يتجاوز مجموع الأجر (الأساسي و بدل السكن) مبلغ ٤٥,٠٠٠ ريال.

٢٨٨) ما المقصود برقم المشترك؟

هو رقم التسجيل الثابت للمشارك لدى المؤسسة.

٢٨٩) ما وضع المشارك الذي له مدة اشتراك في ظل النظام السابق لم يصرف عنها أية مستحقات؟

المشارك الذي انتهت مدة اشتراكه قبل بدء العمل بالنظام الجديد، ولم يكن قد تسلم التعويض المستحق عنها نظاماً، ولم يستحق عنها معاشاً بموجب أحكام النظام السابق، يحق له الحصول على معاش بالشروط وفق الأحكام المبينة فيما يأتي:-

١. المشارك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل، وبلغ سن الستين أو تجاوزها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق له طلب الحصول على معاش تقاعد، ويصرف المعاش في هذه الحالة من تاريخ بلوغ سن الستين على أن ألا يسبق ذلك تاريخ ١٤٢٢/٠١/٠١هـ.
٢. المشارك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (٣٠٠) ثلاثمائة شهر على الأقل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، يحق له طلب الحصول على معاش التقاعد المبكر.
٣. المشارك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً من العاملين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وتوقف عن العمل قبل تاريخ بدء العمل بالنظام وبلغ سن الخامسة والخمسين يحق له طلب صرف معاش التقاعد. ويراعى أن المعاش في الحالات (٢، ٣، ٤) يصرف من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب صرف معاش التقاعد المبكر إلا إذا كان المشارك قد بلغ سن الستين فيصرف المعاش من تاريخ بلوغه هذا السن على أن ألا يسبق ١٤٢٢/٠١/٠١هـ.

٤. المشترك الذي صدر بحقه حكم بالسجن مدة ثلاثة أشهر وأكثر أو بقائه في السجن هذه المدة، وله مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهراً يحق لأفراد عائلته صرف معاش التقاعد، سواء صدر الحكم قبل العمل بالنظام الجديد أو بعده.
٥. المشترك الذي بلغ سن الستين فأكثر قبل ١/٠١/١٤٢٢هـ أو يبلغها بعد ذلك وله مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) ستين شهراً، ولم تبلغ (١٢٠) مائة وعشرين شهراً، يحق له أو لأفراد عائلته من بعده في حالة وفاته طلب ضم مدة اعتبارية، ويصرف المعاش في هذه الحالة من ١/٠١/١٤٢٢هـ لمن بلغ سن الستين أو أكثر واعتباراً من تاريخ بلوغه هذه السن لمن بلغها بعد ١/٠١/١٤٢٢هـ.
٦. المشترك الذي حدث له عجز غير مهني أو توفي قبل ١/٠١/١٤٢٢هـ، والمشارك الذي يحدث له عجز غير مهني أو توفي بعد العمل به، يربط له أو لأفراد عائلته - حسب الحال - معاش العجز أو الوفاة المستحق بموجب النظام السابق، وإذا لم تتوفر الشروط اللازمة لاستحقاق المعاش المذكور، يربط له أولهم - حسب الحال - معاش التقاعد المقرر لمن يصاب بعجز غير مهني أو توفي بعد تركه العمل بمراعاة ضم المدة الاعتبارية ويصرف المعاش في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للتاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية لثبوت العجز، بشرط أن لا يزيد المتراكم عن ٢٤ شهراً من الشهر السابق لتقديم طلب الصرف أو من أول الشهر التالي للوفاة - حسب الحال-.

٢٩٠) لا أعرف أن أستخدم الحاسب، هل أستطيع طلب التعويض من خلال الحضور شخصياً للتأمينات الاجتماعية؟

لا، يلزم طلب التعويض من خلال موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الإلكتروني.

٢٩١) ما المقصود بلفظ المشترك الوارد في النظام؟

- المشارك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواء كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.
- أ. المشارك بصفة إلزامية هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.
- ب. المشارك بصفة اختيارية:-

وهو السعوديون الذين أجاز لهم النظام حق طلب الانتفاع بفرع المعاشات من الفئات التالية:

١. المشتغلون بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وأصحاب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
٢. الذين يمارسون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
٣. الحرفيون مثل الحدادين والنجارين والسباكين ونحوهم.
- ج. العاملون خارج المملكة من السعوديين غير المرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
- د. المشتركون الذين توقف اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات لخروجهم عن نطاق التطبيق الإلزامي وأبدوا رغبتهم في الاستمرار في الاشتراك.

(٢٩٢) ماهي الأسباب التي تؤدي لإيقاف صرف التعويض نهائياً في كل مرة من مرات الاستحقاق في حال حدوثها؟

وفقاً للأسباب التالية:

- الوفاة.
- إذا بلغ سن الستين واستحق معاشاً وفقاً لأحكام نظام التأمينات.
- البقاء خارج المملكة لأكثر من ٦٠ يوماً، متصلة أو متقطعة خلال مدة صرف التعويض.
- إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة - من الصندوق أو أي جهة مكلفة من الصندوق.
- إذا لم يلتحق أو لم يتم بنجاح أي دورة تدريبية بما في ذلك التدريب عن بعد لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- إذا لم يحضر في المواعيد التي يحددها الصندوق للمقابلات الشخصية لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم زيارة ملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ست أسابيع متتالية أو متفرقة دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم الحضور لدى الصندوق أو أي جهة مفوضة من الصندوق للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر يقبله الصندوق.
- في حال عدم جدية المستفيد في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما يحدده الصندوق.

مجموعة ٩: صاحب عمل - ١٠٢ سؤال

(١) هل يمكن للمشارك الحصول على بيان بمدة اشتراكه المسجلة في النظام؟

نعم يحق للمشارك الحصول على بيان يوضح مدة اشتراكه المسجلة في النظام وأصحاب العمل الذين عمل لديهم والأجر المسجل له، كما يجوز لأفراد عائلته في حال وفاته طلب هذا البيان، ولا يستخدم إلا للغرض الذي صدر من أجله.

(٢) من هم الذين يجب اشتراكهم في النظام بصفة إلزامية؟

المشركون في النظام بصفة إلزامية هم:

أ. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.

ب. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.

ج. العاملون في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري.

د. يطبق فرع الأخطار لمهنية بصورة إلزامية على جميع العاملين دون تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

هـ. يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون تمييز في الجنس، بشرط أن يكون العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.

(٣) ما هو الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك وما هو الحد الأقصى؟

الحد الأدنى لأجر الاشتراك في فرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات (٤٠٠) ريال، والحد الأقصى للاشتراك هو (٤٥,٠٠٠) ريال.

(٤) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا كان العامل ملتحقاً لدى صاحبي عمل في آن واحد، فإن كل صاحب عمل يلتزم بدفع الاشتراك المستحق عن العامل، ثم يحسب له معاش على أساس مجموع الأجور التي حصل عليها المشارك من أصحاب الأعمال.

(٥) ماهي إصابة العمل؟

نصت المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية على شروط قبول الإصابة كإصابة عمل وعليه يمكننا تعريف إصابة العمل وفق أحكام المادة المشار إليها بأنها "الحادث الذي يقع للمشارك بسبب العمل أو أثناءه أو بسبب تنقلاته من السكن إلى العمل والعودة منه أو نتيجة قيامه بمهمة عمل أو أثناء ذهابه لتناول طعامه أو تأدية صلاته".

(٦) إذا قام صاحب العمل بحسم الاشتراكات من عماله ولم يقيم بأدائها إلى المؤسسة ماذا يترتب على ذلك؟

إذا ثبت أن صاحب العمل قد حسم الاشتراكات من أجور عماله ولم يقيم بتوريدها للمؤسسة، فإنه يلزم بأدائها مع حصته المقررة نظاماً، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم متى توافرت فيهم شروط الخضوع للنظام، كما تفرض عليه غرامات التأخير. وإذا تبين أن أياً من العمال الذين حسمت من أجورهم الاشتراكات لا تتوفر بحقهم شروط الخضوع فإنه يتم إشعار صاحب العمل بعدم إمكانية الاشتراك عنهم في النظام وأن عليه إعادة ما تم حسمه من أجور العمال إليهم.

(٧) ماهي القيمة النقدية التي يحصل عليها المشارك المصاب خلال فترة تعطله المؤقت عن العمل؟

القيمة النقدية التي يحصل عليها المصاب أثناء توقفه عن العمل بسبب إصابة عمل تعتمد على أجره المسجل في التأمينات الاجتماعية حيث يحصل على بدل يومي بنسبة ٧٥% من أجره إذا كان يتعالج على حساب التأمينات وبنسبة ١٠٠% من أجره أثناء تمتعه بإجازة في المنزل حتى تستقر حالته بشفاء أو بنسبة عجز.

(٨) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يرده إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الاشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الاشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

٩) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

- مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشترك.
- قيمة الاشتراك الاختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشترك، ويقع دفعها بالكامل على المشترك

١٠) من هو المشترك الإلزامي؟

هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.

١١) هل يحصل الاشتراك عن شهر الالتحاق بالعمل وشهر الخروج منه؟

يتم تحصيل الاشتراك عن الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل على أساس أنه شهر كامل، ولا يتم تحصيل الاشتراك عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة إلا إذا انتهت الخدمة في نهاية اليوم الأخير من الشهر، غير أنه إذا انتهت الخدمة في شهر الدخول فإنه يلزم تحصيل الاشتراك المستحق عن كامل هذا الشهر.

١٢) ما الحكم لو عاد صاحب المعاش إلى عمل جديد بعد صرفه المعاش وكيف يتم التعامل مع مدة العمل الجديدة؟

أ. إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل غير خاضع للنظام فلا يتم إيقاف صرف المعاش مهما طالَّت تلك الفترة، أما إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل خاضع للنظام فإنه يتم إيقاف صرف المعاش له طوال فترة مزاولته لهذا العمل مع مراعاة الآتي:

١. إذا عاد صاحب المعاش إلى العمل قبل بلوغ سن الستين يتم إيقاف الصرف طوال فترة مزاولته لهذا العمل.

٢. إذا كانت سنه في تاريخ العودة إلى العمل بين سن (٦٠ و ٦٥) سنة فيتم تخييره بين الإغفاء من الاشتراك عن العمل الجديد أو استئناف الاشتراك في النظام، وفي حالة اختياره عدم الاشتراك لا يتم إيقاف الصرف له، وإذا اختار استئناف الاشتراك يتم إيقاف الصرف له، وينظر في هذه الحالة إلى أجره فإذا كان هذا الأجر يقل عن متوسط الأجور

- خلال السنتين الأخيرتين أو أجره الأخير الذي دخل في حساب هذا المتوسط، فيصرف له من المعاش ما يكمل هذا القدر.
٣. إذا كانت سنه في تاريخ العودة إلى العمل ٦٥ سنة أو أكثر فلا يخضع لفرع المعاشات عن فترة عمله الجديدة ولا يتم إيقاف المعاش ويخضع لفرع الأخطار المهنية.
- ب. إذا ترك صاحب المعاش العمل الجديد فإنه يتم تسوية مستحقاته بإحدى الطريقتين أيهما أفضل:
١. تسوية المعاش من جديد بعد ضم المدة الجديدة إلى المدة السابقة وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة.
 ٢. أو أن يتم تسوية المستحق عن فترة العمل الجديدة على أساس متوسط أجرها خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك كاملة إن قلت عن ذلك يضاف ناتجها إلى المعاش الأول، ويحصل المشترك على معاش بمجموع هذين المعاشين.
 ٣. إذا كان سبب انتهاء مدة الاشتراك الجديدة حدوث العجز غير المهني أو الوفاة فإن المشترك أو أفراد عائلته يحصل أو يحصلون على معاش التقاعد وفق قواعد الحساب السابقة أو وفق طريقة حساب معاش العجز غير المهني أو الوفاة أي المعاشين أكبر.

١٣) ما مدى التزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشترك المصاب بإصابة عمل أو إلى أفراد عائلته؟

في حالة تعرض المشترك لإصابة عمل وتم التأكد من ذلك فإن التأمينات تتحمل كافة التعويضات و عدم تحمل صاحب العمل أي تكاليف أو تعويضات حيث تنتقل المسؤولية من صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

١٤) ما هو الحد الأقصى والحد الأدنى لأجر الاشتراك؟

يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك (٤٥,٠٠٠) ريال، ويجوز لللائحة زيادة هذا الحد تبعاً لمستويات الأجر بين مدة زمنية وأخرى والحد الأدنى لفرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال و لفرع الأخطار المهنية (٤٠٠) ريال.

١٥) ماذا يشمل التفتيش الميداني؟

يشمل التفتيش الميداني كافة المجالات المتعلقة بتطبيق النظام واللائحة وبخاصة التأكد من تسجيل كافة العمال وبأجرهم الحقيقية.

١٦) كيف يحسب الأجر الخاضع للاشتراك إذا كان المشترك يعمل لدى صاحبي عمل في وقت واحد؟

إذا عمل المشترك لدى (صاحبي عمل) في وقت واحد، فإن كل صاحب عمل ملتزم بسداد الاشتراكات على أساس الأجر الذي يحصل عليه من كل منهما بحيث لا يجوز أن يزيد مجموع الأجرين عن (٤٥,٠٠٠) ريال، وإذا زاد مجموعهم عن هذا القدر يتم تخفيض ما يخضع للاشتراك بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوباً لمجموع الأجور، فلو فرضنا أن المشترك يحصل على أجر من صاحب العمل (أ) مقداره (٣٠,٠٠٠) ريال ويحصل في ذات الوقت على أجر من صاحب العمل (ب) مقداره (٣٥,٠٠٠) ريال فإن مجموع الأجرين (٦٥,٠٠٠) ريال يتم تخفيضه إلى (٤٥,٠٠٠) ريال، ويكون القدر الواجب أداء الاشتراكات على أساسه كالتالي:

$$\text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (أ)} = (٤٥,٠٠٠ \times ٣٠,٠٠٠) \div ٦٥,٠٠٠ = ٢٠,٧٦٩,٢٤ \text{ ريال}$$

$$\text{الأجر الخاضع للاشتراك لدى صاحب العمل (ب)} = (٤٥,٠٠٠ \times ٣٥,٠٠٠) \div ٦٥,٠٠٠ = ٢٤,٢٣٠,٨٠ \text{ ريال}$$

١٧) كيف يثبت صاحب العمل واقعة السداد؟

يتم إثبات واقعة السداد عن طريق كشف الحساب الصادر من البنك الذي يوضح عملية السداد. **ملاحظة:** إذا كان أي يوم من الأيام الخمسة الأخيرة من مهلة السداد أيام عطلة رسمية يتم تمديد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات بعدد مماثل لها بحد أقصى خمسة أيام.

١٨) ماذا لو قمت بدفع فواتير علاج لحالة إسعافية لمصاب قبل التوجه به لجهة العلاج المخصصة؟

يجب أن تكون الحالة إسعافية وأن يتم الإبلاغ عنها خلال ٣ أيام ومن ثم يتقدم صاحب العمل أو ممثله بخطاب لمكتب الإصابة يطالب فيه بصرف تكاليف العلاج، ويحدد فيه المبلغ، ومن قام بدفع المبلغ، ويرفق به تقرير طبي وفواتير مفصلة وأصل سند القبض.

١٩) من هو صاحب العمل؟

هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر، ممن يسري بشأنه الاشتراك الإلزامي، وذلك بموجب عقد مهما كانت مدته أو طبيعته أو شكله مقابل أجر.

٢٠ هل هناك عقوبة توقع على من يقدم بيانات غير صحيحة من أجل إفادة غيره أو الاستفادة من

التعويضات؟

نعم في الحالات الآتية:

١. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة قاصداً إفادة غيره من التعويضات التي يقررها هذا النظام بدون وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ويتم مضاعفة هذا المبلغ في حالة العودة.
٢. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة بقصد الاستفادة من التعويضات المقررة تفرض عليه غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعتها له المؤسسة بدون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من هذه التعويضات.
٣. في نظام التزوير يعاقب كل من أثبت وقائع أو أقوال كاذبة على أنها وقائع صحيحة ومعترف بها، بالسجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة مالية من ألف إلى عشرة آلاف ريال.

٢١ ما المقصود بحصة صاحب العمل؟

هو المبلغ الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك بنسبة ٩% لفرع المعاشات، ونسبة ٢% لفرع الأخطار المهنية، ونسبة ١% لفرع التعطل عن العمل من الأجر الخاضع للاشتراك.

٢٢ هل يجوز استمرار اشتراك العاملين الذين انتهى اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات؟

أجاز النظام لمن كان مشتركاً في فرع المعاشات بصفة إلزامية ثم توقف اشتراكه، أن يطلب الاستمرار في الاشتراك اختيارياً بقصد استكمال المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، بشرط أن يتقدم بطلب بذلك يتعهد فيه بدفع كامل الاشتراكات التي يتوجب دفعها على كل من صاحب العمل أو العامل أي ما مجموعه (١٨%) من شريحة الدخل التي يختارها ويشترط رد تعويض الدفعة الواحدة إذا كان قد صرفه في ظل النظام الجديد أي بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ.

٢٣ ماهي صلاحيات مفتشي التأمينات؟

- أ. الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكلة إليهم.
- ب. فحص السجلات والأوراق والملفات، وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحه على العمال، والحصول على صور هذه المستندات إذا لزم الأمر.

ج. سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال في أي من الموضوعات المتعلقة بمهنته، وله أن يحرر بها محضراً إذا اقتضى الأمر ذلك.

٢٤) ما هو شهر الاشتراك؟

هو الشهر الميلادي الذي يدفع عنه مبلغ الاشتراك.

٢٥) هل هناك مواعيد محددة لتقديم النماذج التأمينية؟

١. يتم تقديم طلب تسجيل منشأة صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ استكمال شروط الخضوع عن طريق الخدمات الإلكترونية.
٢. تقديم البيانات اللازمة عن العمال عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً الأولى من الشهر التالي لأول شهر مستحقة عنه الاشتراكات.
٣. الإشعار عن التحاق أي عامل جديد عن طريق الموقع الإلكتروني خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي لشهر التحاق العامل بالعمل.
٤. الإشعار عن كل عامل يترك العمل عن طريق الموقع الإلكتروني وذلك خلال (١٥) يوماً من الشهر التالي للشهر الذي ترك فيه العامل العمل.

٢٦) هل يجوز لصاحب العمل طباعة هذه النماذج؟

الأصل أن طباعة هذه النماذج المعتمدة تتم من جانب المؤسسة، ويجوز بعد موافقة المؤسسة لصاحب العمل طباعة هذه النماذج على أن تكون شاملة البيانات الأساسية وبذات مواصفاتها، ولا يجوز بيعها وإنما تكون لاستخدامه الخاص فقط.

٢٧) ماهي الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

- حدد النظام الفئات المستثناة من الخضوع لأحكامه على النحو التالي:-
- أ. موظفو الدولة الذين يتمتعون بأنظمة معاشات التقاعد المدنية أو العسكرية.
 - ب. العامل الأجنبي الذي يعمل في هيئة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية.
 - ج. العاملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.

- د. البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملين في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة.
- هـ. خدم المنازل الذين يعملون بالخدمة المنزلية.
- و. العامل الأجنبي الذي يتم استقدامه إلى المملكة للقيام بعمل لا يستغرق إنجازه في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر كالأطباء الزائرين والمستشارين ونحوهم.
- ز. عمال الاستصناع وهم الذين يعملون في منازلهم لحساب أنفسهم ولا يستخدمون أي عمال.
- ح. أفراد أسرة صاحب العمل العاملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم.
- وقد أجاز النظام لعمال الاستصناع وأفراد أسرة صاحب العمل طلب الاشتراك الاختياري شأنهم في ذلك شأن أصحاب الأنشطة والمهن الحرة.

٢٨ هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٢٩ ما المقصود بحصة المشترك؟

هو المبلغ الذي يتحمله العامل المشترك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره بنسبة ٩% لفرع المعاشات و ١% لفرع التعطل عن العمل. أو المبلغ الذي يؤديه المشترك اختياريًا عن كل شهر اشتراك بنسبة ١٨% من الشريحة التي يختارها.

٣٠ ما الذي يستحقه المشترك السعودي وغير السعودي المصاب لو كانت نسبة العجز تقل عن (٥٠%)؟

إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة تقل عن (٥٠%) فإنه يحق للمصاب الحصول على تعويض مقطوع يعادل (٦٠) مرة من العائدة الشهرية للعجز الجزئي إذا كانت سنة في تاريخ حدوث الإصابة لم تزيد على الأربعين.

مثال: سن المشترك (٣٩) عاماً ونسبة عجزه (٣٢%) فإن التعويض المستحق لو كان متوسط أجره (١,٠٠٠) ريال يكون كالتالي:-

$١,٠٠٠ \times ٣٢\% = (١٩,٢٠٠)$ ريال، وإذا كانت سنة أكثر من الأربعين فيتم تخفيض قيمة التعويض بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد عن الأربعين، فلو فرضنا في المثال السابق إن عمر المصاب (٤٧) سنة فيتم تخفيض التعويض بمقدار (٧) عائدات كالتالي:

٥٣ × ١,٠٠٠ × ٣٢% = (١٦,٩٦٠) ريال بشرط أن لا تقل قيمة التعويض عن (٣٦) مرة ولا تجاوز مبلغ (١٦٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر كسور السنة، سنة كاملة إذا كانت ستة أشهر فأكثر.

٣١) كيف أقوم بإرجاع المبالغ التي صرفتها التأمينات لإصابة عمل مرفوضة؟

يتم إحضار شيك مصدق أو إيداع نقدي في حساب المكتب الذي وقعت فيه الإصابة في نطاقه.

٣٢) هل يلزم إبلاغ المكتب عند حدوث إصابة لا تستدعي الإحالة لجهة العلاج المخصصة وتم علاجها؟

يلزم إشعار المكتب بنموذج (١٠/أخطار) ويؤشر عليه بان الحالة تم علاجها من قبل المنشأة وعاد لعمله بنفس يوم الإصابة .

٣٣) إذا لم يتقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

في حالة عدم تقيد صاحب العمل بشروط الصحة والسلامة المهنية يتم أولاً إنذاره وتحديد مهلة له لإزالة المخالفة بموجب محضر يحضر من قبل المكتب، وإذا رفض التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم يتم زيادة معدل الاشتراك في فرع الأخطار المهنية إلى الضعف كحد أقصى (٤%) وتأخذ هذه الزيادة حكم الاشتراكات الواجب تحصيلها.

٣٤) عند الاستعلام أو طباعة قائمة بالمشاركين لدى المنشأة تظهر رسالة راجع مسؤول النظام؟

السبب: إنه في حال تجاوز عدد المشاركين ٢,٠٠٠ مشترك لا تستطيع الطباعة أو عرض المشاركين بسبب في بطء النظام فإنه لا يمكن إصدار ملف لمنشأة يتجاوز عدد عمالها ٢,٠٠٠.

٣٥) في حال إيفاد المشترك في مهمة خارج المملكة هل يستمر اشتراكه في فرع الأخطار المهنية؟

المشارك الخاضع لفرع الأخطار المهنية الذي يوفد في مهمة خارج المملكة لحساب صاحب العمل، أو الذي يرخص له بإجازة دراسية خارج المملكة حتى تاريخ عودته، يوقف اشتراكه ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع (٢%) من أول الشهر التالي لتاريخ سفره ويستأنف التزامه بالسداد من أول الشهر الذي يعود خلاله للمملكة. يستثنى من هذا الحكم الآتي:-

أ. أطقم الطائرات السعودية حيث يستمر معاملة بفرع الأخطار المهنية أثناء تواجدهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الخطوط.

ب. أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية أثناء تواجدهم على الرحلات الدولية خارج المملكة أو أثناء توجههم من محطة الوصول إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها هذه الرحلات.

(٣٦) هل تقر اللجان الطبية الابتدائية حالة العجز الدائم لدى المصاب وهو موجود في جهة العلاج؟

لا يجوز إقرار حالة العجز الدائم لدى المصاب طيلة وجوده في جهة العلاج، وتحدد حالة العجز الدائم إن وجد بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب وخروجه من جهة العلاج، واستثناء من ذلك إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وإن عليه مغادرة المستشفى إلى بلدة مباشرة فإنه يمكن للجنة الطبية مناظرته وهو داخل جهة العلاج، فإذا اطمأنت إلى أن حالته استقرت يمكنها إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وعلى المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلدة بحيث يدفع التعويض إليه قبل سفره مباشرة.

(٣٧) كيف يحدد سن المشترك وهل يجوز تعديله بعد تسجيله في المؤسسة؟

يحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة وإذا تعذر ذلك يتم تحديد السن بواسطة طبيب أو أكثر تحدده المؤسسة، ولا يجوز تعديل هذا السن بعد تسجيله ولو ظهر بعد ذلك مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفة، ويمكن تعديل السن الذي سجل به المشترك في الحالات الآتية:-
 أ. إذا تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشارك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات.
 ب. إذا كان المشترك قد سجل قبل العمل باللأحة، ولم يكن قد تم تسجيل سنة بموجب حفيظة النفوس أو بطاقة الأحوال المدنية أو جواز السفر (بالنسبة لغير السعودي المشارك في فرع الأخطار المهنية) أو قرار من اللجنة الطبية المختصة بالمؤسسة.
 ج. في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعد الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

(٣٨) متى يرفع تقرير المخالفات للمركز الرئيس للمؤسسة؟

١. إذا رفض صاحب العمل التقيد بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، أو إذا تعذر على مفتش التأمينات التحقق من ذلك.
٢. إذا أصر صاحب العمل على الامتناع عن الاشتراك عن عماله، أو ثار النزاع حول علاقة العمل أو مدة الخدمة أو الأجر الذي يتقاضاه العامل.

٣٩) أصيب لدي عامل إصابة عمل فماذا أفعل؟

يقوم صاحب العمل أو من ينوبه بالإبلاغ عن الإصابة عن طريق الدخول على موقع التأمينات أون لاين في خانة إصابة جديدة ويقوم بتعبئة البيانات المطلوبة ومن ثم إحالة المصاب إلى جهة العلاج المتعاقد مع التأمينات الاجتماعية.

في حال أن صاحب العمل لم يرتبط آلياً مع المؤسسة أو مع جهة العلاج، فيمكن التقدم إلى مكتب التأمينات واستكمال المستندات التالية:

١. نموذج رقم (١٠/أخطار مهنية) مستكمل من صاحب العمل.

٢. إثبات هوية للمشارك المصاب.

وفي حال أن الإصابة تم مباشرتها من قبل الجهات الأمنية فيلزم تزويد مكتب التأمينات بتقرير هذه الجهة.

٤٠) أصيب لدي عامل في مدينته لا يوجد بها مستشفى مخصص لعلاج إصابات مشتري التأمينات الاجتماعية، فماذا أفعل؟

يلزم على صاحب العمل أو من ينوب عنه بالتوجه للمكتب الذي وقعت الإصابة في نطاقه، مصطحباً معه تقرير طبي عن حالة العامل المصاب للحصول على موافقة للعلاج.

ملاحظة: يفضل أن يتقدم صاحب العمل أو ممثله لمكتب التأمينات الذي يتبع له بطلب تحديد مستشفيات علاج إصابات العاملين لديه في حال تواجدهم في أكثر من منطقة.

٤١) عند إدخال الأجر تظهر رسالة خطأ؟

يجب التأكد أنه لا يتم إدخال فاصله (٤) في أجر المشترك والمفروض علامة (.) في حالة العدد الغير صحيح (العشري).

٤٢) كيف يتم تحديد أجر الاشتراك للمشاركين اختياريًا؟

يختار طالب الاشتراك شريحة الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرافق للنظام، وتعتبر هذه الشريحة هي الأجر الخاضع للاشتراك، ويشتمل الجدول على أربعين شريحة تبدأ من ١,٢٠٠ ريال حتى ٤٥,٠٠٠ ريال.

١. يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة الدخل التي سبق اختيارها إلى شريحة أعلى منها مباشرة

أو إلى أي شريحة أدنى من شريحته المختارة، ويلزم في الحالتين تقديم طلب تعديل شريحة

الاشتراك قبل بداية السنة التأمينية أو خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الأول من تلك

السنة.

٢. بالنسبة للمشارك الذي كانت له مدة اشتراك إلزامية وطلب الاشتراك في النظام اختياريًا فإن الاشتراك يكون الاشتراك على أساس شريحة الدخل التي يختارها المشارك من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١)، على أن تكون الشريحة التي يختارها مساوية أو تالية لآخر أجر اشتراك كان يتقاضاه في مدة اشتراكه الإلزامي وبما لا يتجاوز ١٠%، فإذا وقع أجره السابق مضافاً إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.

(٤٣) ما المقصود بشريحة الدخل؟

هو المبلغ الشهري الذي يختاره المشارك اختياريًا من بين شرائح الدخل المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، والذي يتم على أساسه حساب قيمة الاشتراك الشهري الذي يدفعه، وقيمة التعويضات التي قد يستحقها، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

(٤٤) هل يمكن اشتراك الفئات المستثناة للنظام؟

أجاز النظام تسجيل العمال الذين يعملون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي والبحارة للنظام إذا كانوا خاضعين لنظام العمل.

(٤٥) ماهي الضوابط التي فرضها النظام في سبيل ضمان تسجيل العمال وسداد المستحقات؟

أوجب النظام على هذه الجهات عند تقديم صاحب العمل الذي يتعامل معها أن تلتزمه بتقديم شهادة صادرة من مكتب التأمينات الاجتماعية المختص تثبت أن منشأته مسجلة في المؤسسة وأنه أوفى بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام هذا النظام وذلك في الحالات الآتية:-

أ. عند تقديم صاحب العمل لتسلم مستحقاته وفقاً للإجراءات والقواعد المتبعة في تحصيل حقوق مصلحة الزكاة والدخل.

ب. عند تقديم صاحب العمل بأي عطاء لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة.

ج. عند تقدمه بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو إضافة أي بيان عليه.

د. عند تقدمه بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.

هـ. النظر في تصفية منشأة أو منشآت صاحب العمل.

و. التقدم إلى الجهات المختصة بطلب الموافقة على استقدام عمال من الخارج.

ز. التقدم بطلب الموافقة على الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.

٤٦) ما هي المستندات التي تقدم لمن يطلب الاشتراك الاختياري؟

المستندات الواجب تقديمها هي:

- أ. طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.
- ب. تقديم المستند الدال على مزاولة النشاط "مالم يكن له اشتراك سابق".
- ج. صورة من الهوية الوطنية أو دفتر العائلة.
- د. تقرير طبي صادر من جهة علاج عامة أو إحدى الجهات العلاجية الخاصة المتعاقد معها من قبل المؤسسة على النموذج ٢٤/لجان طبية.

٤٧) على من يطبق فرع المعاشات إلزامياً؟

- يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على العمال السعوديين دون تمييز في الجنس مع مراعاة الآتي:-
- أ. أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.
 - ب. العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية، لأداء عمل بصورة رئيسية داخل المملكة مقابل أجر، أيًا كانت طبيعة هذه العلاقة أو شكلها أو مدتها، ومهما يكن مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه.
 - ج. العامل السعودي الذي يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، يخضع لفرع المعاشات، متى ثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل.
 - د. إذا كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات الاجتماعية ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فيتم التعامل معه على النحو التالي:
 ١. في حالة استحقاقه لمعاش عن مدة اشتراكه السابقة، فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديد، أو استئناف اشتراكه في النظام (ويتم في هذه الحالة إيقاف صرف المعاش له، متى كانت سنة أقل من الخامسة والستين).
 ٢. أما إذا كان العامل قد بلغ سن الخامسة والستين أو تجاوزها في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة العمل الجديدة.
 ٣. إذا كان العامل غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كان سنة في تاريخ عودته إلى العمل (أي له مدة اشتراك سابقة لم يصرف عنها التعويض).

٤٨) عند استبعاد مشترك تظهر رسالة أجور المشترك لم تعتمد؟

الحل: مراجعة مكتب التأمينات قسم الاشتراكات لاعتماد أجور المشترك.

٤٩ هل يلزم إبلاغ المكتب في حالة إسعاف مصاب في جهة علاج أخرى ولا يمكن نقله لجهة العلاج المخصصة لظروفه الصحية؟

نعم، يلزم إبلاغ المكتب المختص خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقوع الإصابة.

٥٠ في حالة عدم توفر علاج المشترك المصاب لدى جهة العلاج المحدد مسبقاً من قبل المؤسسة، هل يحق للمشارك المصاب أو صاحب العمل بنقل المصاب إلى جهة علاج أخرى غير متعاقدة تتوفر فيها العلاج؟

نعم، ولكن لا بد إشعار المكتب المختص في ذلك، وبشرط عدم توفر العلاج اللازم في جهة العلاج المتعاقدة مع المؤسسة، حيث ينقل إلى جهة علاج أخرى يتوفر بها العلاج حتى لو لم تكن متعاقدة مع المؤسسة.

٥١ عند الدخول على حسابي تظهر لي رسالة صلاحية المستخدم انتهت؟

السبب: استبعاد مشرف المنشأة أو استقالة من الخدمة.

الحل: التسجيل والاشتراك في الخدمة من جديد.

٥٢ عند إضافة مشتركين تظهر رسالة راجع مسؤول النظام؟

السبب: عند حفظ بيانات المتصل.

الحل: يجب عليه إدخال رقم الجوال الصحيح للمشارك، وعدم تكرار الرقم.

٥٣ إضافة المشارك الغير سعودي بأثر رجعي؟

المشارك غير السعودي لا يضاف بأثر رجعي يضاف بتاريخ الشهر الحالي أو تاريخ اليوم.

٥٤ على من يطبق فرع الأخطار المهنية المقرر في هذا النظام؟

يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال سعوديين وغير السعوديين.

٥٥) هل يحق لصاحب العمل أو المشترك الاعتراض على القرار الصادر من أي مكتب من مكاتب المؤسسة؟

يحق لصاحب العمل أو المشترك أو من يقوم مقامهما الاعتراض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة في مسألة الخضوع وعدم الخضوع للنظام أو تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار (المحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مدير المكتب ومجلس الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة من المحافظ).

٥٦) عند وجود مخالفات من قبل صاحب العمل ما هو الإجراء المتبع لذلك؟

إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله - طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إزالتها، ويحدد له المدة الكافية لإزالتها، مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل إليه بالبريد الرسمي، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة يوجه إليه إنذاراً رسمياً يحدد مهلة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى لجان المخالفات فور اكتشاف المخالفة.

٥٧) ما المقصود بمتوسط الأجور الذي يتم تقدير العائدة على أساسه وما الحكم لو كان المصاب لم يعمل مدة كافية؟

يقصد بمتوسط الأجور الذي يتم تقدير العائدة على أساسه مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة على الشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وإذا كانت المدة تقل عن ذلك فيؤخذ بمتوسط أجر اشتراكه الشهري المستحق خلال المدة المسجلة.

٥٨) ما المقصود بسنة الاشتراك؟

هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من محرم أو يناير حسب التقويم المتبع في السداد.

٥٩) ماهي الجهة التي حولها النظام النظر في المخالفات وتحديد العقوبات؟

نص النظام على أن يتم إنشاء لجان للتحقيق في المكاتب تكون مهمتها النظر في المخالفات وتحديد العقوبات، ويصدر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من محافظ المؤسسة، وأجاز النظام لصاحب الشأن الاعتراض على القرار في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار.

٦٠ هل تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل أو إفلاسه أو انتهاء نشاطه أو بيع المنشأة ونحو ذلك؟

لا تنقضي مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل، فإذا انتهى نشاط صاحب العمل نهائياً بسبب الوفاة، تكون مسؤولية الورثة تضامنية للوفاء بهذه المستحقات كل في حدود ما آل إليه من التركة، كما لا تنقضي مستحقات المؤسسة بإشهار إفلاس صاحب العمل أو صدور الحكم بإعساره، أو ترك صاحب العمل نشاطه بصورة فعلية لأي سبب من الأسباب أو انقضاء المنشأة ودخولها في دور التصفية أو حل المنشأة أو إدماجها في غيرها، أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وغير ذلك من التصرفات، ويكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة التي نشأت قبل حدوث أي من الوقائع المشار إليها، أما المستحقات التي تنشأ بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

ملاحظة هامة:

لا يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به نظام التأمينات الاجتماعية، حيث أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

٦١ هل يمكن إعفاء صاحب العمل من سداد غرامات التأخير؟

يتم إيقاف حساب غرامات التأخير متى بلغت نسبة (١٠٠%) من الاشتراكات التي استحققت عنها تلك الغرامات. ويجوز للمؤسسة الإعفاء وفق ضوابط محددة.

٦٢ ما الدور الذي يقوم به صاحب العمل عند حدوث الإصابة؟

يتعين على صاحب العمل فور وقوع الإصابة للعامل أن يقدم له الإسعافات الطبية اللازمة وأن ينقله إذا لزم الأمر إلى جهة العلاج المتعاقد مع المؤسسة المحددة له، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

٦٣ عند الدخول على حسابي تظهر لي رسالة حسابك في النظام مقفل؟

السبب: إدخال كلمة السر ٥ مرات بشكل خاطئ.

الحل: إعادة تفعيل كلمة السر من جديد من خلال الضغط على هل نسيت كلمة السر.

٦٤) لذي عامل تعرض لإصابة عمل قبل حصوله على رقم الاشتراك فما هو العمل حيال ذلك؟

العامل غير السعودي يحصل على رقم اشتراك فور دخوله المملكة ويلزم صاحب العمل الدخول على التأمينات أون لاين واستكمال بياناته، وفي حال حدوث إصابة قبل الحصول على رقم اشتراك لأي سبب كان يتم مراجعة أقرب مكتب من مكاتب المؤسسة.

٦٥) ما المقصود بفروع صاحب العمل؟

هي المقار المتعددة التي يباشر من خلالها صاحب العمل نشاطاً واحداً.

٦٦) هل يجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط؟

يحق للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية:

- أ. إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره.
- ب. إذا توقف صاحب العمل عن أداء الأقساط المستحقة في مواعيدها.
- ج. إذا توقف صاحب العمل عن سداد الاشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها.
- د. إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع كما في حالة الإفلاس، التصفية أو إنهاء النشاط، الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد، التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناءً على طلب أي دائن سواء كان التغيير إدارياً أو قضائياً، أو وفاة صاحب العمل الذي يمتلك منشأة فردية. ويترتب على الإلغاء وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء، وفي حالة عدم الوفاء خلال هذه الفترة يكون للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري.

٦٧) هل يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر؟

نعم يحق لصاحب العمل طلب تمديد المدة أكثر من شهر بحد أقصى شهراً آخر إذا تبين استعداده للاستجابة.

٦٨) ما المقصود بمدة التأخير؟

هي عدد أشهر التأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لسداد الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهراً كاملاً.

٦٩) الدخول خاطئ أو مضى وقت على دخولك بدون فاعلية الرجاء المحاولة مره أخرى؟

السبب: تظهر هذه الرسالة في حالة عدم التحرك في أي شاشة ما أو كتابة أي حقل بعد مضي ١٥ ثانية.
الحل: من إعدادات المتصفح من جهازك احذف الكوكيز (ملفات الارتباط) - احذف الملفات - امسح المحفوظات.

٧٠) هل يقرر النظام عقوبة ضد صاحب العمل المخالف لأي حكم من أحكام النظام؟

فرض النظام عقوبة ضد صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه بغرامة مالية لا تزيد على مبلغ (٥,٠٠٠) لمخالفة نظام التأمينات الاجتماعية و (١٠,٠٠٠) ريال لمخالفة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ويتم مضاعفة هذا الحد في حالة عودة صاحب العمل إلى نفس المخالفة، كما أن هذه الغرامة تتعدد بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٧١) ما الإجراء المتبع بالنسبة للعمال الجدد أو الذين يتركون العمل مستقبلاً؟

يجب على صاحب العمل إبلاغ المكتب المختص بكل عامل جديد يلتحق بالعمل وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي التحق خلاله العامل بالعمل على الأكثر. وإشعار المكتب بكل عامل يترك العمل، وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي ترك فيه العامل العمل على الأكثر، ويتم الإبلاغ على النموذج المعتمد لذلك. ويجوز للعامل في حالة تقاعس صاحب العمل عن تسجيله أن يتقدم إلى المكتب المختص طالباً تسجيله وذلك بعد فوات المدة المحددة لصاحب العمل للإبلاغ عن التحاق عامله، ويلزم صاحب العمل بتسجيل العامل متى توفرت بحقه شروط التسجيل.

٧٢) كيف يتم حساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم أو بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو نسبة من حجم الإنتاج أو المبيعات؟

بالنسبة للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم يتم ضرب (أجره اليومي × ٣٠) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الخاضع للاشتراك، وبالنسبة لمن يتقاضى أجره بالساعة يتم حساب (٢٤٠) ساعة تقاضى عنها أجراً على أنها شهر.

أما من يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح أو بنسبة من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج فيحسب أجره على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة. وبالنسبة للمشارك الجديد فيتم حساب أجره على أساس أخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أساساً للحساب.

٧٣ هل هناك فئات غير مستثناة من الخضوع للنظام من العاملين في الأعمال الزراعية أو الرعي أو فوق السفن البحرية للصيد أو النقل؟

الأصل أن كل من يعمل في الغابات أو فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد لا يخضع للنظام، ويستثنى من ذلك العاملون في تلك الأنشطة من الفئات التالية:-

١. المشتغلون في المنشآت التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
٢. الخاضعون لنظام العمل.
٣. العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
٤. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام استثمار المال الأجنبي.
٥. العاملون في المنشآت الفردية التي يحددها المحافظ.

٧٤ هل يجوز تحصيل الاشتراك عن الزيادة التي حصل عليها المشترك بعد سن الخمسين؟

أوضح النظام عدم جواز تحصيل أية اشتراكات عن الزيادات التي تطرأ على اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود نسبة (١٠%) من السنة السابقة عليها، أما المشترك الذي لم يطبق عليه هذا الحكم فيجب ألا يتجاوز المتوسط (١٥٠%) من الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك.

٧٥ ما هو الأجر الأساس؟

هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أياً كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية. ويعتبر في حكم الأجر الأساس العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواء اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

٧٦ ما هو الإجراء المتبع إذا انتهى نشاط صاحب العمل وعليه مستحقات للمؤسسة؟

يتقدم صاحب العمل إلى المؤسسة بطلب تسوية وضع منشأته التأميني.

٧٧) من هو المشترك؟

المشترك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواءً كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

٧٨) هل يجوز للمشارك العمل لدى صاحبي عمل خاضعين للنظام؟

ليس هناك ما يمنع نظاماً من أن يجمع المشارك بين عملين خاضعين للنظام في وقت واحد.

٧٩) ماهي معايير قبول الزيادة في الأجر الخاضع للنظام؟

إذا كان سن المشارك أقل من الخمسين يتم قبول أية زيادات تكون على الأجر المسجلة، أما إذا بلغ سن الخمسين أو تجاوزها فإن نسبة الزيادة المسموح بها هي (١٠%) من الأجر المسجل في السنة السابقة ويستمر الالتزام بهذه النسبة حتى تاريخ نهاية مدة اشتراكه، ولا يخضع ما يجاوز هذا القدر لحسم الاشتراك، واستثناء من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠%) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معاً وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:-

أ. الزيادة في أجرة المشاركين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة.
ب. الزيادة في أجرة الاشتراك التي يحددها صاحب العمل للعامل العائد للعمل وله مدة اشتراك سابقة كان يتقاضى خلالها أجرة اشتراك أقل، متى كان الأجر الجديد الذي حدده صاحب العمل يبلغ (١,٥٠٠) ريال فأقل.

ج. إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١,٥٠٠) ريال كما يزيد عن آخر أجر اشتراك كان يتقاضاه العامل من عمله السابق بنسبة تزيد عن (١٠%) تضاف نسبة مئوية مركبة قدرها (٤%) من الأجر السابق يزيد بها هذا الأجر سنوياً على سبيل الافتراض، محسوبة عن السنوات الكاملة التي تقع بين تاريخ ترك العمل السابق وتاريخ العودة للاشتراك، ويسجل العامل بالأجر الناتج بعد إضافة الزيادة الافتراضية، أو يسجل بأجره السابق مضافاً إليه (١٠%) أي الأجرين أكبر، على ألا يتجاوز الأجر الذي سجل به، الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير.

^١ بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٠٨م أتاحت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لأصحاب العمل رفع وتعديل أجور العاملين السعوديين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة فما فوق، وتقل رواتبهم عن ٤٠٠٠ ريال بحيث يتم رفعها دون التقيد بنسبة ١٠٪ بما يكمل الأجر الشهري المحدد في برنامج نطاقات والبالغ ٤٠٠٠ ريال.

وأوضحت أن التعديلات الجديدة تمثلت في استثناء تطبيق نصوص اللائحة من ناحية إمكانية تعديل ورفع أجور العاملين السعوديين الذين تجاوزوا سن الخمسين إلى ٤٠٠٠ ريال بعد أن كانت ٣٠٠٠ ريال دون التقيد بنسبة ١٠٪، مشيرة إلى أنه بإمكان صاحب العمل الآن تعديل أجور العاملين السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الذين تقل أجور اشتراكهم عن ٤٠٠٠ ريال في أي وقت خلال السنة. لافتة أن القرار يشمل المشارك الاختياري الذي التحق بعمل خاضع للاشتراك الإلزامي.

٨٠ ما هو المبلغ الذي يتم تقسيطه؟

المبلغ الذي يتم تقسيطه يشمل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسدها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط، وغرامة التأخير المستحقة على الاشتراكات التي لم تسدد حتى تاريخ صدور القرار، وغرامة التأخير عن كل قسط من تاريخ استحقاقه حتى تمام سداده، على أن لا تتجاوز هذه الغرامات نسبة (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات، ولا يخل قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المستحقات دفعة واحدة أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيد أدائها.

٨١ في حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته كيف يتم السداد وتقديم النماذج؟

أ. في حالة تعدد فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً، فإن مجموع الفروع التي تقع في دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد، أما الفروع التي تقع في دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل، ويتم السداد وتقديم النماذج عن كل فرع على حدة، ويمكن السداد مركزياً.

ب. في حالة تنوع أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالي مستقل، فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل، حتى لو وقعت هذه الأنشطة في دائرة مكتب واحد مع جواز قبول السداد المركزي من جانب صاحب العمل أو اعتبار كل فروع وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، مع ملاحظة أنه لن تمنح الشهادة لصاحب العمل إلا إذا أوفى بجميع التزاماته تجاهها جميعاً.

٨٢ هل يجوز تصحيح أجر الاشتراك المسجل؟

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الاشتراك المسجل، إلا إذا قدم طلب التصحيح خلال السنة التأمينية التي أدى خلالها الاشتراك، أو خلال الأشهر الثلاثة الأولى من السنة التالية لها على الأكثر.

٨٣ هل يمكن الاستبعاد قبل اعتماد الأجور السنوية؟

لا بد لصاحب العمل من اعتماد الأجور السنوية لجميع العاملين قبل إجراء الاستبعاد.

٨٤ كيف يتم الإبلاغ عن إصابة العمل؟

حددت لائحة الأخطار المهنية مواعيد الإبلاغ عن إصابة العمل أو الانتكاسة أو المضاعفة على النحو التالي:-

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله،

متى كانت حالته تسمح بذلك، وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبدل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص.

٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإعاقات الطبية الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب ترجع عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ.

٣. في حالة انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها يلتزم المصاب بإبلاغ المكتب المختص التابع له محل إقامته إن كان غير ممارس لأي عمل، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه، وذلك في الميعاد ووفق الإجراءات المبينة بالفقرة (١).

٨٥) ماهي التغطية التأمينية التي يحصل عليها المشترك؟

يتوفر لدى المشترك السعودي ثلاثة تغطيات تأمينية كالتالي:

١. تغطية تأمينية تتمثل في فرع المعاشات.
 ٢. تغطية تأمينية تتمثل في فرع الأخطار المهنية.
 ٣. تغطية تأمينية تتمثل في فرع التعطل عن العمل.
- تكمّن التغطية التأمينية للمشارك غير السعودي في فرع الأخطار المهنية فقط.

٨٦) كيف يتم التعامل مع صاحب العمل الذي لديه أكثر من نشاط من حيث تحديد تاريخ بدء الاشتراك في النظام؟

- إذا كان لصاحب العمل أكثر من نشاط، وكل واحد من هذه الأنشطة اكتسب الشخصية الاعتبارية وله ذمة مالية مستقلة، فإن كل نشاط من تلك الأنشطة يتم التعامل معه كصاحب عمل مستقل (منشأة مستقلة) من حيث تاريخ بداية الاشتراك.
- أما إذا لم يكن لكل نشاط الصفات السابق ذكرها فإن مجموع فروع وأنشطة صاحب العمل تعتبر واحدة طالما كان مالكا شخصاً واحداً.

٨٧) في حالة إعارة المشترك أو الإجازات أو مدد الغياب بدون أجر أو مدة الإجازة الدراسية هل يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات؟

في حالة إعارة المشترك التابع لمنشأة خاضعة للنظام للعمل بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار علاقته بالمنشأة الأولى، فإن المنشأة الأولى تستمر في تقديم النماذج والسداد مع إمكانية الاتفاق مع المنشأة المستعيرة حول طريقة استرداد ما أدته، وإذا كانت الإعارة لمنشأة خاضعة للنظام فإن المنشأة المستعيرة هي التي تلتزم بتقديم النماذج والسداد كما لو كان المشترك أحد عمالها. يلتزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن فترات الإجازات بأنواعها المرخص بها بموجب نظام العمل.

٨٨) هل يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير عن المدة المطلوب تسجيلها بأثر رجعي؟

يتحمل صاحب العمل غرامات تأخير بحد أقصى (١٠٠%) من قيمة الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة التي تعادل (١٨%) من الأجر المحدد عن كل شهر من أشهر المدة المطلوب تسجيلها مع مراعاة الآتي:-

- أ. في حالة ثبوت قيام صاحب العمل بحسم حصة اشتراك العامل واحتفظ بها لنفسه ولم يتم بتوريدها إلى المؤسسة يتم فرض غرامة التأخير (٢%) عن كل شهر بدون حد أقصى.
- ب. المنشآت التي تتقدم بنفسها للتسجيل ويتم إخضاعها وعمالها للنظام لأول مرة وكان يجب خضوعها للنظام بأثر رجعي، فإنه يجوز إعفاؤها من كل أو بعض الغرامات.

٨٩) ما معنى الرسالة التي تظهر لي وتقول: لا يمكن الاستمرار لوجود الرقم في مسار العمل؟

تعني بان للمشارك معاملة لم تنتهي بعد أي لم يتم اعتماد المعاملة لعمل الاستبعاد له يجب أولاً إنهاء المعاملة الخاصة به وهي طلب الإضافة وتتم بمراجعة المكتب.

٩٠) ما هو الأجر الذي يخضع للاشتراك؟

الأجر الذي يخضع للاشتراك هو الأجر الأساسي مضافاً إليه بدل السكن سواء كان نقدياً أو عينياً قبل حسم أية استقطاعات مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاء الإداري أو الغرامات أو حسم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر، ويتم حساب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل خلال السنة التأمينية كالاتي:

في حال لم يطرأ على الأجر المسجل في يناير أي تعديل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في يناير من كل سنة ولو كان عقد العمل موقوفاً أو أجر المشترك لا يكفي لسداد حصة الاشتراك، وتعتبر الحصة المسددة في هذه الحالة في حكم القرض. في حال أن المشترك التحق بالعمل خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس الأجر

لشهر الأول في الخدمة وذلك حتى نهاية السنة التأمينية ثم يعامل بعد ذلك على أساس الشهر الأول من أجر بداية السنة التأمينية مالم يطرأ تعديلاً في الأجر خلال تلك السنة. في حال تم تثبيت الأجر أول السنة التأمينية وطرأ أي تعديل على أجر الاشتراك خلال السنة التأمينية، يتم حساب قيمة الاشتراك على أساس أجر الشهر الذي تم فيه التعديل وذلك حسب الضوابط المنظمة لذلك.

٩١) ما المقصود بأجر الاشتراك؟

هو أجر العامل المشترك إلزامياً الذي يؤدي عنه الاشتراك الشهري.

٩٢) هل يمكن للمتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية وما شروط ذلك؟

من تقاعد من موظفي الدولة سواء المدنيين أو العسكريين والتحق بعمل في القطاع الخاص فإنه يخضع للنظام إلزامياً، كما يجوز له طلب الاشتراك الاختياري إذا كان من أصحاب المهن أو الحرف، أو من الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، أو من العاملين خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، أو من الذين يعملون في البعثات الدولية الموجودة داخل المملكة ولم يكن خاضعاً للنظام إلزامياً.

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية:

أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنه دون سن الخامسة والستين، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.

ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته.
** يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

٩٣) ما الحكم إذا ثبت تسجيل أي من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام؟

إذا ثبت تسجيل أي عامل من الفئات المستثناة من الخضوع للنظام أو عامل غير سعودي لفرع المعاشات أو أن التسجيل قد شابه أي من المخالفات، يتم إلغاء مدة الاشتراك مع رد الاشتراكات وتسجيل مخالفة على صاحب العمل.

٩٤) ما المقصود بالمنشأة؟

هي الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.

٩٥) كيف يتم سداد الاشتراكات؟

يتم سداد الاشتراكات والغرامات والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة عن طريق نظام سداد من خلال "أجهزة الصراف الآلي، الهاتف المصرفي، الإنترنت المصرفي" أو عن طريق فروع البنوك، أو عبر أجهزة الإيداع النقدي، وتؤدي خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق.

٩٦) هل يحق للمشارك تسجيل أي مدة اشتراك سابقة بأثر رجعي؟

سبق للمؤسسة أن منحت مهلة سنة اعتباراً من ١/٠١/٢٠١٤ هـ وذلك لطلب تسجيل أي مدة عمل بأثر رجعي سابقة على انتهاء هذه المهلة، وبعد انتهاء هذه المهلة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

أ. توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تفتتح بها المؤسسة.

ب. لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل وذلك كحد أقصى.

٩٧) ما المقصود بغرامات التأخير؟

هي المبالغ التي يلتزم بأدائها صاحب العمل أو المشارك اختياريًا عن مدة التأخير في سداد الاشتراكات الشهرية.

٩٨) كيف يتم التسجيل في النظام؟

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة لذلك ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الخدمات الإلكترونية. كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

٩٩) في حالة عدم قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير ما الإجراء المتبع لذلك؟

إذا لم يقم صاحب العمل بسداد الاشتراكات وغرامات التأخير خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق جاز للمؤسسة اتخاذ إجراءات استصدار أمر قضائي بالحجز والتنفيذ الجبري على أموال صاحب العمل بعد إنذاره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها (١٥) يوماً التالية لسداد الاشتراكات وغرامات التأخير، تبدأ بعدها في اتخاذ الإجراءات أو أن تمنحه مهلة أخرى على ضوء ما يتبين لها من ظروفه.

- يتم اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية بعد الحصول على أمر قضائي على أية أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو غير حكومية أو فرد.
- ولا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعاً للمهلة المحددة أعلاه، وعليه في حالة رغبته بإيقاف سريان غرامات التأخير أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب وفي حالة قبول اعتراضه ترد إليه، وإذا ما رفض الاعتراض فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه في حدود ما أداه.
- ولا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الغرامات بمرور الزمن مهما كانت الأسباب، ولا تنقضي بوفاة صاحب العمل أو حل المنشأة أو تصفيتها أو دمجها مع غيرها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، وفي حالة وفاة صاحب العمل فإن مسؤولية الورثة تكون تضامنية في حدود ما آل إلى كل وريث من التركة، أما في حالة التصرف في المنشأة فيكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بجميع المستحقات السابقة على تاريخ التصرف أما المستحقات الجديدة فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده.

١٠٠) كيف يتم حساب الاشتراكات؟

يتم حساب الاشتراكات على أساس الأجر الأساسي مع بدل السكن النقدي حسب القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل، أو بدل السكن العيني إذا قدم للعامل سكن بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين، على أن لا يتجاوز مجموع الأجر (الأساسي وبدل السكن) مبلغ ٤٥,٠٠٠ ريال.

(١٠١) ما هو رقم اشتراك صاحب العمل؟

هو رقم تسجيل صاحب العمل أو فروع له لدى المؤسسة.

(١٠٢) ما المقصود بلفظ المشترك الوارد في النظام؟

المشترك هو كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية سواءً كان ذكراً أو أنثى، وقد يكون مشتركاً بصفة إلزامية أو اختيارية.

أ. المشترك بصفة إلزامية هو كل عامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، على شرط أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة. أو أن يكون العامل سعودياً يعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة ويخضع هذا العامل الأخير لفرع المعاشات فقط.

ب. المشترك بصفة اختيارية: وهم السعوديون الذين أجاز لهم النظام حق طلب الانتفاع بفرع المعاشات من الفئات التالية:-

١. المشتغلون بالمهن الحرة كالأطباء والمهندسين والمحامين وأصحاب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.

٢. الذين يمارسون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.

٣. الحرفيون مثل الحدادين والنجارين والسباكين ونحوهم.

ج. العاملون خارج المملكة من السعوديين غير المرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.

د. المشتركون الذين توقف اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات لخروجهم عن نطاق التطبيق الإلزامي وأبدوا رغبتهم في الاستمرار في الاشتراك.

مجموعة ١٠ : جهة علاج - ١٧ سؤال

- (١) ماهي القيمة النقدية التي يحصل عليها المشترك المصاب خلال فترة تعطله المؤقت عن العمل؟
- القيمة النقدية التي يحصل عليها المصاب أثناء توقفه عن العمل بسبب إصابة عمل تعتمد على أجره المسجل في التأمينات الاجتماعية حيث يحصل على بدل يومي بنسبة ٧٥% من أجره إذا كان يتعالج على حساب التأمينات وبنسبة ١٠٠% من أجره أثناء تمتعه بإجازة في المنزل حتى تستقر حالته بشفاء أو بنسبة عجز.
- (٢) ماذا سيكون الحل عن: بلاغ الإصابات التي تختفي من موقع التأمينات (أون لاين) بعد استقبال الحالة وإرسال التقارير المبدئية إلى المكتب بالرياض؟
- إذا أدخل المستشفى تقرير طبي مبدئي لا يمكن أن تختفي الإصابة وسوف تظل مسندة له حتى نهاية العلاج إلا إذا قام المكتب بإعادة إسنادها إلى جهة علاجية أخرى فينبغي الاتصال بالمكتب المختص.
- (٣) متى يمكن تعليق أو إيقاف صرف البديل اليومي للمصاب؟
- يوقف صرف البديل اليومي في حالة رفض المشترك المصاب التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته أو رفض الخضوع لفحص طبي، ويكون ذلك بقرار من مدير المكتب المختص ويتعين أن يكون هذا القرار مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة - حسب الأحوال.
- (٤) هل تقرر اللجان الطبية الابتدائية حالة العجز الدائم لدى المصاب وهو موجود في جهة العلاج؟
- لا يجوز إقرار حالة العجز الدائم لدى المصاب طيلة وجوده في جهة العلاج، وتحدد حالة العجز الدائم إن وجد بعد استكمال كافة متطلبات العلاج واستقرار حالة المصاب وخروجه من جهة العلاج، واستثناء من ذلك إذا تبين لجهة العلاج أو لطبيب المكتب أن الحالة الصحية للمصاب غير السعودي لا تسمح له بالعودة إلى عمله وأن عليه مغادرة المستشفى إلى بلدة مباشرة فإنه يمكن للجنة الطبية مناظرته وهو داخل جهة العلاج، فإذا اطمأنت إلى أن حالته استقرت يمكنها إصدار قرارها قبل مغادرته جهة العلاج وعلى المكتب التنسيق مع صاحب العمل لترتيب إجراءات سفر المصاب إلى بلدة بحيث يدفع التعويض إليه قبل سفره مباشرة.

(٥) ما هي الطريقة للتعامل مع الحالات المحولة عن طريق الجهة العلاجية المتعاقدة إلى مستشفيات أخرى؟

الحالات المحولة إلى جهة علاجية أخرى خلال فترة العلاج بالمستشفى، مثال: مصاب يتم علاجه عن طريق جهة علاجية متعاقدة وخلال العلاج تم تحويله إلى مستشفى الحرس الوطني لمدة ثلاث أيام لتلقي خدمات معينه، يتم التعامل معها كما يلي:

يدخل فترة العلاج (الثلاثة أيام) عن طريق إدخال البيانات المطلوبة في شاشة "إدخال فترات العلاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين وبعد اعتمادها من قبل مكتب المؤسسة يتم إدخال فاتورة الخدمات المقدمة للمصاب بمستشفى الحرس الوطني في شاشة "إدخال خدمات علاجية متنوعة" مع إرفاق الوثائق المطلوبة.

(٦) هل يقوم المستشفى برفع المطالبة بالمبالغ بعد الخصم المنصوص عليه في العقد (٢٥% على الخدمات و ٥% على الأدوية) أم قبل الخصم ويقوم النظام بخصمها تلقائياً؟

يقوم المستشفى برفع المطالبة بالمبالغ قبل الخصم ويقوم النظام بخصمها تلقائياً.

(٧) هل يستطيع المستشفى عمل المطالبة الإلكترونية (باستخدام خدمة رفع الملف) والورقية في نفس الوقت؟

ابتداء من تاريخ توقف الفواتير الورقية سيتم قبول المطالبات بشكل إلكتروني فقط للخدمات العلاجية المقدمة بعد تاريخ التوقف وأما الخدمات السابقة فيمكن إرسالها ورقياً.

(٨) ماهي آلية التعامل مع الأجهزة التعويضية؟

يمكن طلب أجهزة تعويضية وذلك عن طريق إدخال البيانات المطلوبة في شاشة "طلب الموافقة على الأجهزة التعويضية" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين (حيث أن الخدمة تتيح إدخال عدة تسعيرات للجهاز الواحد ومن ثم يقوم المكتب باختيار المناسب منهم).

(٩) كيفية اعتراض المستشفى على خدمة تم حسمها من قبل المدققين، هل تكون في ملف مستقل أو تضاف لملف الشهر الحالي؟

الاعتراض من خلال موقع التأمينات أون لاين (ويمكن عمل ذلك بالذهاب إلى شاشة "إدخال فواتير العلاج" ثم اختيار الفاتورة المراد الاعتراض عليها والضغط على زر معالجة الحسميات) وبعد مراجعة الاعتراضات بالمكتب سوف يصدر شيك بالفاتورة.(وآلية الاعتراض مشار إليها في العقد المبرم مع جهة العلاج).

١٠ هل رقم الإحالة رقم موحد حتى الانتهاء من فترة العلاج للمريض؟

نعم، رقم الإحالة رقم موحد (لكل إصابة أو انتكاسة أو طلب تقييم اللجان الطبية).

١١ ما هي آلية عمل الموافقات الإلكترونية؟

يدخل طلب الموافقة على تقديم خدمة علاجية عن طريق إدخال البيانات في شاشة "طلب موافقة على خدمة علاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين ويتم إرسالها لطبيب المكتب للمراجعة (الموافقة أو الرفض).

١٢ كيف يتم الحصول على الموافقات في موقع التأمينات الاجتماعية؟

جميع أنواع الموافقات للخدمات العلاجية تدخل عن طريق إدخال البيانات في شاشة "طلب موافقة على خدمة علاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين، ويتم إرسالها لطبيب المكتب للمراجعة (الموافقة أو الرفض).

١٣ عند إعداد المطالبات بالطريقة الجديدة (استخدام خدمة رفع ملف) كيف يستطيع المستشفى تحديد المكتب المسؤول عن الحالة وتكاليفها سواءً مكتب الرياض أو مكاتب خارج الرياض؟

عند رفع المطالبات من قبل المستشفى بالطريقة الجديدة (باستخدام خدمة رفع ملف) يقوم النظام ألياً بإنشاء فاتورة للمكتب المختص، حيث أن المطلوب من المستشفى رفع ملف إلكتروني لتكاليف العلاج بجميع الحالات بغض النظر عن مكتب الإصابة.
مثال: ملف إلكتروني لشهر يناير فيه ١٠ حالات تخص مكتب جدة و ٥٠ حالة لمكتب تبوك وباقي الحالات تخص مكتب الرياض، يقوم النظام بشكل آلي بإنشاء ثلاث فواتير للمكاتب المشار إليها.

١٤ ما هي الآلية للتعامل مع المرضى الذين يتم محاسبتهم بالمبالغ المقطوعة؟

يمكن التعامل مع المرضى الذين يتم محاسبتهم بالمبالغ المقطوعة بأن يتم إضافة خدمة للتسعيرة بسمى علاج بالمبلغ المقطوع في شاشة "إدراج قائمة خدمات العلاج" في حساب المستشفى في موقع التأمينات أون لاين وبعد اعتمادها من المكتب تتم عملية الفوترة بإضافة الخدمة لكل يوم قدم للمصاب علاج فيه.

١٥ كيف يتم التعامل مع الخصم الإضافي (مثلاً العملية الثانية والثالثة)؟

يتم التعامل مع الخصم الإضافي وذلك بأن تضاف الخدمة في خانة الخصم الإضافي على سجل الخدمة الأساسية.

١٦) عند إصدار الفاتورة في نهاية الشهر هل يستطيع المستشفى إصدار عدة فواتير لكل مكتب على حدة؟ أم تكون جميعها في فاتورة واحدة؟

نعم، يتم إصدار فاتورة لكل مكتب على حدة بشكل آلي (الرجاء الاطلاع على الفقرة السابقة للمزيد من التفاصيل).

١٧) كيف يتم التعامل مع الحالات القديمة (ما قبل تاريخ تفعيل النظام الجديد؟ خدمة رفع ملف)؟

يتم التعامل مع الحالات القديمة (ما قبل تاريخ تفعيل النظام الجديد) بأن ترسل ورقياً للمكتب بالطريقة السابقة.

مجموعة ١١ : متقاعد - ٣١ سؤال

- (١) أتقاضى معاش تقاعد مبكر، فهل يمكنني ممارسة العمل الحر وتسجيل نشاطي في التأمينات؟
- نعم، تستطيع أن تمارس الأعمال الحرة وتسجيل السجلات والتراخيص لدى التأمينات دون أن يكون لذلك أي تأثير على معاشك الشهري.
- (٢) أنا إحدى المشتركات في نظام التأمينات الاجتماعية وتوقفت عن ممارسة العمل ولم أبلغ سن الستين، فهل يمكنني صرف مستحقاتي التأمينية؟
- نعم يحق للمرأة المشتركة صرف مستحقاتها التأمينية (دفعة واحدة) في أي وقت بشرط التوقف عن مزاولة العمل، ويلزم في هذه الحالة التواصل مع أقرب مكتب للتأمينات الاجتماعية لطلب صرف المستحقات أو عن طريق التأمينات أون لاين.
- (٣) من هم أفراد العائلة الذين يستحقون الصرف نظاماً؟
- حددت المادة (٨/٢) من النظام أفراد العائلة وشروط استحقاقهم للصرف في الأحوال الآتية:-
- ١) أرملة المتوفى: وهي زوجة المشترك حتى تاريخ وفاته.
 - ٢) أرمل المتوفاة: وهو الذي توفيت زوجته المشتركة إذا كان عاجزاً عن الكسب وإلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل إلى حين زوال عجزه، ويعتبر الأرمل عاجزاً حكماً إذا بلغ سن الستين ولا يعمل.
 - ٣) أبناء المشترك المتوفى: وهم الأبناء الذكور الذين تقل أعمارهم عن (٢١) سنة حتى يكملوا هذه السن، ويتم تمديد السن حتى (٢٦) سنة متى كانوا يكملون دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية، ولا يشترط أي حد للسن طيلة بقاء الابن عاجزاً عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة.
 - ٤) بنات المشترك: حتى زواجهن.
 - ٥) أبناء وبنات الابن: متى ثبتت وفاة الابن أثناء حياة المشترك بذات شروط استحقاق الأبناء والبنات، مع ثبوت إعالة المشترك لهم حتى تاريخ وفاته.

- ٦) **والد المشترك:** متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته شريطة أن يكون غير قادر على العمل أو تجاوز سن الستين ولا يعمل
- ٧) **أم المشترك:** متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- ٨) **جد المشترك:** متى كان تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته بذات شروط الأب.
- ٩) **جدة المشترك:** متى كانت تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته.
- ١٠) **الإخوة والأخوات:** وهم إخوة وأخوات المشترك بذات شروط الأبناء والبنات، بشرط أن يكونوا تحت إعالته حتى تاريخ الوفاة.

٤) هل يجوز للمشارك الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة أن يرده إلى المؤسسة مقابل حساب المدة السابقة ضمن مدة الاشتراك؟

أجاز النظام للمشارك الذي يعود للعمل بعد حصوله على تعويض الدفعة الواحدة بعد ١/٠١/٢٠١٤هـ، أن يطلب إعادة احتساب المدة المصروف عنها التعويض ضمن مدة الاشتراك الجديدة بشرط أن يرد مبلغ التعويض كاملاً دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

٥) ما الفرق بين لفظ العائدة ولفظ المعاش؟

كلمة العائدة هي التي تصرف للمشارك بسبب إصابة عمل، بينما المعاش هي التي تصرف للمشارك لأسباب ليس لها علاقة بإصابات العمل.

٦) ما الحكم لو عاد صاحب المعاش إلى عمل جديد بعد صرفه المعاش وكيف يتم التعامل مع مدة العمل الجديدة؟

أ- إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل غير خاضع للنظام فلا يتم إيقاف صرف المعاش مهما طالبت تلك الفترة، أما إذا عاد صاحب المعاش إلى عمل خاضع للنظام فإنه يتم إيقاف صرف المعاش له طوال فترة مزاولته لهذا العمل مع مراعاة الآتي:

١. إذا عاد صاحب المعاش إلى العمل قبل بلوغ سن الستين يتم إيقاف الصرف طوال فترة مزاولته لهذا العمل.

٢. إذا كانت سنه في تاريخ العودة إلى العمل بين سن (٦٠ و ٦٥) سنة فيتم تخييره بين الإغفاء من الاشتراك عن العمل الجديد أو استئناف الاشتراك في النظام، وفي حالة اختياره عدم الاشتراك لا يتم إيقاف الصرف له، وإذا اختار استئناف الاشتراك يتم إيقاف الصرف له، وينظر في هذه الحالة إلى أجره فإذا كان هذا الأجر يقل عن متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين أو أجره الأخير الذي دخل في حساب هذا المتوسط، فيصرف له من المعاش ما يكمل هذا القدر.

٣. إذا كانت سنه في تاريخ العودة إلى العمل ٦٥ سنة أو أكثر فلا يخضع لفرع المعاشات عن فترة عمله الجديدة ولا يتم إيقاف المعاش ويخضع لفرع الأخطار المهنية.
- ب- إذا ترك صاحب المعاش العمل الجديد فإنه يتم تسوية مستحقته بإحدى الطريقتين أيهما أفضل:
١. تسوية المعاش من جديد بعد ضم المدة الجديدة إلى المدة السابقة وعلى أساس متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة.
 ٢. أو أن يتم تسوية المستحق عن فترة العمل الجديدة على أساس متوسط أجزورها خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك كاملة إن قلت عن ذلك ويضاف ناتجها إلى المعاش الأول، ويحصل المشترك على معاش بمجموع هذين المعاشين.
 ٣. إذا كان سبب انتهاء مدة الاشتراك الجديدة حدوث العجز غير المهني أو الوفاة فإن المشترك أو أفراد عائلته يحصل أو يحصلون على معاش التقاعد وفق قواعد الحساب السابقة أو وفق طريقة حساب معاش العجز غير المهني أو الوفاة أي المعاشين أكبر.

(٧) ماهي شروط صرف معاش التقاعد؟

- يشترط لاستحقاق معاش التقاعد الآتي:
١. بلوغ المشترك سن الستين أو تجاوزها.
 ٢. التوقف عن مزاولة أي عمل خاضع للنظام.
 ٣. أن تكون له مدة اشتراك في النظام لا تقل عن (١٢٠) شهراً، أو ٦٠ شهراً على الأقل مع إضافة مدة مكملة (اعتبارية) لـ ١٢٠ شهر عند بلوغ سن الستين.

(٨) هل بالإمكان إرسال الإقرار السنوي بالبريد؟

نعم يمكن إرسال الإقرار السنوي بالبريد مع ضرورة المتابعة للتأكد من وصولها للمختصين في مكتب التأمينات.

(٩) هل يحصل العاجز عجزاً غير مهني على أية مبالغ أخرى؟

إذا ثبت أن المشترك العاجز عجزاً غير مهني بقرار من اللجنة الطبية المختصة في حاجة إلى معونة غيره لمساعدته في القيام بأعباء حياته اليومية، فإنه يحصل على معونة الغير بواقع (٥٠%) من قيمة هذا المعاش بحيث لا يتجاوز حدها الأقصى مبلغ (٣,٥٠٠) ريالاً.

١٠ متى يحق لي الحصول على المعاش التقاعدي؟

يحق لك الحصول على معاش متى ما بلغ سنك الستين وبلغت مدة اشتراكك ١٢٠ شهر كحد أدنى، وفي حال بلوغك سن الستين مع توفر مدة اشتراك لا تقل عن ٦٠ شهر يحق لك الحصول على معاش بعد إضافة مدة اعتبارية يمكن سدادها مباشرة أو بالاستقطاع من المعاش التقاعدي.

١١ هل هناك عقوبة توقع على من يقدم بيانات غير صحيحة من أجل إفادة غيره أو الاستفادة من التعويضات؟

نعم في الحالات الآتية:

١. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة قاصداً إفادة غيره من التعويضات التي يقرها هذا النظام بدون وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ويتم مضاعفة هذا المبلغ في حالة العودة.
٢. إذا قدم الشخص متعمداً بيانات غير صحيحة بقصد الاستفادة من التعويضات المقررة تفرض عليه غرامة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعتها له المؤسسة بدون وجه حق بالإضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من هذه التعويضات.
٣. في نظام التزوير يعاقب كل من أثبت وقائع أو أقوال كاذبة على أنها وقائع صحيحة ومعترف بها، بالسجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة مالية من ألف إلى عشرة آلاف ريال.

١٢ هل يحق لأسرة السجين الحصول على معاش خلال فترة سجنه؟

نعم يستحق أفراد عائلة المشترك المسجون معاشاً شهرياً بصفة مؤقتة بشرط توفر مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهر كحد أدنى، كما يشترط أن يكون قد صدر بحق المشترك حكم يقضي بسجنه لمدة ثلاثة أشهر فأكثر أو أن يكون قد أمضى هذه المدة في السجن، ويتم إيقاف هذا المعاش بداية من الشهر التالي للشهر الذي خرج فيه المشترك من السجن إضافة إلى ثلاثة أشهر تالية له.

١٣ هل يجوز الاتفاق على قواعد تخالف ما يقضي به النظام؟

أشار النظام إلى بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكامه متى كان من شأن هذه الاتفاقات الإضرار بحقوق المستفيدين أو تحمل المشتركين أو أفراد عائلاتهم التزامات إضافية.

١٤ متى يستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني؟

ويستحق المشترك صرف معاش العجز غير المهني بالشروط الآتية:

١. أن تحدث حالة العجز قبل بلوغ المشترك سن الستين، وأن يكون على رأس العمل الخاضع للنظام.
٢. أن تتوافر لديه مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة.
٣. أن يتم إثبات حالة العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) شهراً كحد أقصى من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك.

١٥) معاشنا الشهري لم يودع في الحساب البنكي لهذا الشهر، فما العمل؟

- يجب الاتصال على إدارة التعويضات بالمكتب أو الدخول على موقع التأمينات أون لاين للاستفسار عن سبب إيقاف المعاش، وغالبا ما يكون سبب إيقاف المعاش أحد هذه الأسباب :
١. لم يتم إرسال الإقرار السنوي لمكتب التأمينات.
 ٢. مضي ثلاث سنوات على الوكالة.
 ٣. أحد أفراد العائلة الذكور تجاوز سن ٢١ ولم يزود التأمينات بمشهد دراسي يثبت استمرار الدراسة.
 ٤. في حالة الزواج أو الوفاة لأحد المستفيدين.

١٦) هل يحق للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على صاحب المعاش بعد بلوغ سن الستين وعلى صاحب العائدة بعد مضي خمس سنوات؟

نعم يجوز للجنة الطبية إجراء الكشف الطبي على المشترك بعد بلوغه سن الستين بالنسبة للعجز غير المهني، وبعد مرور خمس سنوات على تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني، وذلك للنظر في مدى استمرار حاجة المستفيد إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية. تصبح الإعانة المقررة لمساعدة الغير نهائية ببلوغ المشترك سن الخامسة والستين بالنسبة للعجز غير المهني وبمرور عشر سنوات من تاريخ تخصيص العائدة بالنسبة للعجز المهني.

١٧) هل يجوز للمشارك أو لأفراد عائلته الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات؟

يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية:-

- أ. يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠%) من أكبر المقدارين الآتيين:
الأول: متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧%) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين.
الثاني: متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش.

- ب. يحق للمشارك أو المستحقين عنه حسب الحال الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحقة طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.
- ج. يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية:
- تجمع الأرملة بين المستحق لها عن نفسها من معاش أو عائدة ونصيبها المستحق لها عن زوجها المشترك في النظام، ويسري الحكم على الأرمل المستحق، كما تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش والأجر من العمل.
 - يجمع الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأب وما يستحق لهم من معاش أو عائدة عن الأم.
 - يجمع أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن الجد أو الجدة المشتركين في النظام وما يستحق لهم عن الأب والأم.
 - يجمع العاجز من أفراد العائلة بين المعاشات والتعويضات المستحقة له.
 - في حالة استحقاق أي من الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الجددين لأكثر من معاش يحصل على الأكبر منهما، وإذا قل المعاش الأكبر عن (٣,٠٠٠) ريال يكمل له الفرق من المعاش الأقل.
 - في حالة التحاق أي من المستحقين عدا الأرملة بعمل يدر عليه دخلاً يساوي أو يزيد عن نصيبه من المعاش أو العائدة يتم إيقاف صرف نصيبه، وإذا كانت قيمة المعاش تزيد على الأجر يدفع له من المعاش أو العائدة ما يكمل مبلغ (٣,٠٠٠) ريال كحد أقصى.

١٨ ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي يحدث له العجز غير المهني بعد تركه العمل؟

إذا حدث العجز والمشارك ليس على رأس عمل خاضع للنظام ولو كان قبل بلوغه سن الستين، فإنه يستحق صرف معاش التقاعد متى ما بلغت مدة اشتراكه (١٢٠) شهراً أو مدة اشتراك قدرها خمس سنوات أو أكثر مع ضم المدة الاعتبارية المكتملة لمدة (١٢٠) شهراً مع تحمله لقيمة نسبة الاشتراك (١٨%) ويتم دفع هذه القيمة دفعة واحدة أو تقسيطها بنسبة (٢٥%) من المعاش شهرياً.

١٩ هل يجوز أن تصدر اللجنة الطبية قرارها بثبوت حالة العجز غير المهني ولو بعد بلوغ المشارك سن الستين؟

نعم يجوز ذلك في الحالتين الآتيتين:-

١. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة قبل بلوغ المشارك سن الستين واستغرقت الإجراءات بعض الوقت إلى حين بلوغ هذا السن.

٢. إذا كانت الحالة قد عرضت على اللجنة لأول مرة في تاريخ بلوغ المشترك سن الستين أو بعد ذلك وتؤكد اللجنة أن حالة العجز كانت ثابتة لدى المشترك قبل بلوغ هذا السن.

(٢٠) ما هو وضع الأرملة/البنات/الأخت/بنت الابن في حالة زواجها، وهل يجوز إعادة إدراجها؟

في حالة زواج أي من المذكورات أعلاه يتم قطع نصيبها في المعاش ويرد على باقي المستحقين، ويصرف لها منحة زواج قدرها (١٨) شهراً من قيمة نصيبها. فلو فرضنا أن المعاش (٥٠٠) ريال فإنه قيمة المنحة = $18 \times 500 = 9,000$ ريال.

(٢١) هل يجوز الحجز أو التنازل عن المستحقات المقررة نظاماً؟

الأصل أن التعويضات حق للمشارك أو لأفراد عائلته فلا يجوز له التنازل عنها كما أنه لا يجوز الحجز على هذه المستحقات إلا في الأحوال التي يجوز فيها الحجز على الأجور طبقاً لنظام العمل والعمال.

(٢٢) ما هو وضع المعاشات والعائدات السابق صرفها قبل بدء تطبيق النظام الجديد؟

يعامل المشارك أو أي من أفراد عائلته الذين يتسلمون بالفعل داخل المملكة في تاريخ العمل بهذا النظام عائدات أو معاشات مستحقة طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:-

١. إذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشارك يقل عن مبلغ (١,٥٠٠) ريال يتم الرفع إلى ذلك القدر.

٢. إذا كانت قيمة العائدة أو المعاش التي يتم توزيعها بعد وفاة المشارك على أفراد العائلة تقل عن (١,٥٠٠) ريال يتم رفعها إلى هذا القدر، ويعاد تحديد أنصبة الورثة على هذا الأساس.

٣. إذا كان نصيب أي فرد من أفراد العائلة يقل عن (٣٠٠) ريال يتم رفعه إلى هذا القدر، بحيث لا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١,٥٠٠) ريال شهرياً أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش أيهما أكبر.

(٢٣) ما هي الحالات التي يجوز للجنة الطبية أن تكتفي بالتقارير الطبية لإثبات حالة العجز أو استمرارها؟

الأصل أن تقوم اللجنة الطبية بفحص المشارك أو المستفيد شخصياً، ولكن في حالات معينة يكتفى بالتقارير الطبية ومنها:

أ. إذا كانت الحالة محل اعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وكان المشارك قد غادر المملكة، واقتنعت اللجنة بكفاية التقارير المقدمة عن هذه الحالة.

- ب. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية من المشترك بعد مغادرته البلاد لتقدير مدى ثبوت حالة العجز استكمالاً لفحوص سبق أن بدأتها، بشرط أن يكون قد سبق لها توقيع الكشف الطبي عليه.
- ج. إذا كان المشترك في حالة العجز غير المهني يستحق تعويض الدفعة الواحدة فقط.
- د. في حالة تقديم التقارير الطبية التي تطلبها اللجان الطبية لإعادة الكشف الدوري على المشترك أو المستفيد.
- هـ. النظر في حالة أي من أفراد العائلة لإثبات عجزه عن الكسب.
- و. الحالات التي يجيز فيها المحافظ للجنة الطبية الاكتفاء بالتقارير الطبية دون حاجة لمثول المشترك أمام اللجنة.

(٢٤) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي لم تتوافر لديه المدد المؤهلة سواءً كانت فعلية أو اعتبارية لاستحقاقه أو أفراد عائلته للمعاش؟

في حالة بلوغ المشارك سن الستين من عمره، أو في حالة وفاته ولم تتوافر له المدة المؤهلة لصرف المعاش، فالمشارك أو أفراد العائلة في هذه الحالة الحصول على تعويض من دفعة واحدة.

(٢٥) أنا مشترك اختياري، فهل أستفيد من إضافة المدة اعتبارية للحصول على المعاش التقاعدي؟

لا يحق للمشارك الاختياري الاستفادة من إضافة المدة اعتبارية لصرف المعاش، بل يجب لصرف المعاش توفر مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهر كحد أدنى مع بلوغ سن الستين.

(٢٦) هل هناك مواعيد معينة لتقديم طلبات صرف الحقوق التأمينية؟

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة ومنحة عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

(٢٧) ما هو الوضع النظامي للمشارك الذي بلغ سن الستين وكانت له مدة اشتراك قدرها خمس سنوات على الأقل؟

عالج النظام حالة المشارك الذي تنتهي خدمته عند سن الستين وتوافرت له مدة اشتراك قدرها (٦٠) شهر اشتراك على الأقل، حيث أجاز له أو لأفراد عائلته في حالة وفاته طلب ضم المدة المكتملة لمدة الاشتراك الموجبة لصرف معاش التقاعد بحد أقصى خمس سنوات، ويتحمل المشارك أو أفراد عائلته في حالة وفاته قيمة حصتي صاحب العمل والمشارك (١٨%)، ويتم أداء قيمة المدة الاعترافية دفعة واحدة أو بالتقسيم.

٢٨) تم عقد نكاحي الشهر الماضي وزواجي بعد ٣ أشهر، هل يلزم إبلاغ التأمينات قبل الزواج أم بعد الزواج؟

يلزم إبلاغ مكتب التأمينات بواقعة الزواج بعد العقد مباشرة، وسيتم الاعتماد على تاريخ العقد في صرف منحة الزواج التي يبلغ قدرها ١٨ ضعف من النصيب الشهري للمستفيدة.

٢٩) كيف يتم حساب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة؟

يحسب معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة بذات المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد بشرط أن لا تقل قيمة هذا المعاش عن نسبة (٥٠%) من متوسط الأجور الذي تم تقدير المعاش على أساسه ذلك شريطة أن يكون المشترك على رأس العمل عند حدوث العجز أو الوفاة.

المعادلة التي يتم بها حساب معاش التقاعد:

(متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة × مدة الاشتراك بالأشهر ÷ ٤٨٠)

٣٠) كيف يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة؟

يتم حساب تعويض الدفعة الواحدة بالنسبة لمن تنتهي مدة اشتراكه بعد تاريخ بدء العمل بالنظام بواقع (١٠%) من متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الذي يحسب على أساسه معاش التقاعد عن كل شهر من أشهر السنوات الخمس الأولى وبواقع (١٢%) من المتوسط المذكور عن كل شهر يزيد على ذلك.

مثال لو فرضنا أن المشترك كانت له مدة (٨٤) شهراً ومتوسط أجوره (١,٠٠٠) ريال فإن تعويض الدفعة الواحدة يقدر كالتالي:-

$١,٠٠٠ \times ١٠\% \times ٦٠ = ٦,٠٠٠$ ريال (مدة الاشتراك التي تصل إلى خمس سنوات، المدة الأولى)،
ويحسب التعويض عن الفترة الثانية $١,٠٠٠ \times ١٢\% \times ٢٤ = ٢,٨٨٠$ ريال، فيكون إجمالي تعويض
الدفعة الواحدة $٦,٠٠٠ + ٢,٨٨٠ = ٨,٨٨٠$ ريال.

أما بالنسبة لفترة الاشتراك السابقة على بدء تطبيق النظام فيتم حسابها بواقع (٦%) من متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين عن كل شهر من أشهر الاشتراك في السنوات الخمس الأولى ونسبة (٧%)
عن كل شهر يزيد على ذلك، وفي المثال السابق:-

$١,٠٠٠ \times ٦\% \times ٦٠ = ٣,٦٠٠$ ريال.

$١,٠٠٠ \times ٧\% \times ٢٤ = ١,٦٨٠$ ريال.

والإجمالي $٣,٦٠٠ + ١,٦٨٠ = ٥,٢٨٠$ ريال.

ويراعى أنه بالنسبة لأفراد عائلة المتوفى فإنه يتم توزيع قيمة التعويض بين أفراد العائلة بالتساوي.

٣١ هل يوجد حد أدنى لنصيب أي فرد من أفراد العائلة في المعاش؟

جعل النظام قيمة الحد الأدنى لنصيب كل فرد من أفراد العائلة لا يقل عن (٣٩٦,٧٥) ريال بشرط عدم تجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة متوسط الأجر الذي أحتسب على أساسه المعاش، أو مبلغ (١٩٨٣,٧٥) ريال أيهما أكبر، فإذا تجاوزت الأنصبة هذا القدر يتم تخفيضها بنسب متساوية لتصل إلى أي من هذين المقدارين.

مجموعة ١٢ : مشترك إختياري - ٢٠ سؤال

(١) ما هو السن النظامي بالنسبة للمشارك الإختياري؟

يشترط أن تكون سن طالب الاشتراك الإختياري (١٨) سنة على الأقل ودون سن الستين، وبالنسبة لمن كانت له مدة اشتراك في النظام السابق فإنه يحق له طلب الاشتراك الإختياري مهما كان سنة في تاريخ طلب الاشتراك.

(٢) ما مقدار اشتراكات فرع المعاشات؟

- مقدار اشتراكات فرع المعاشات (١٨%) من الأجر الخاضع للاشتراك، يدفع صاحب العمل نسبة (٩%)، ونسبة (٩%) يدفعها المشارك.
- قيمة الاشتراك الإختياري بنسبة (١٨%) من الشريحة التي يختارها المشارك، ويقع دفعها بالكامل على المشارك.

(٣) ما هو الحد الأقصى والحد الأدنى لأجر الاشتراك؟

يكون الحد الأقصى لأجر الاشتراك (٤٥,٠٠٠) ريال، ويجوز للائحة زيادة هذا الحد تبعاً لمستويات الأجر بين مدة زمنية وأخرى والحد الأدنى لفرع المعاشات (١,٥٠٠) ريال ولفرع الأخطار المهنية (٤٠٠) ريال.

(٤) متى يدفع المشارك إختيارياً اشتراكاته؟

يلتزم المشارك بأن يدفع الاشتراك المستحق عن كل شهر مقدماً خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من هذا الشهر، ويجوز قبول سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدماً.

(٥) كيف يتم تحديد سنة الاشتراك للمشارك إختيارياً؟

سنة الاشتراك بالنسبة للمشاركين إختيارياً هي سنة ميلادية تبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

(٦) هل يجوز استمرار اشتراك العاملين الذين انتهى اشتراكهم الإلزامي في فرع المعاشات؟

أجاز النظام لمن كان مشتركاً في فرع المعاشات بصفة إلزامية ثم توقف اشتراكه، أن يطلب الاستمرار في الاشتراك اختيارياً بقصد استكمال المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، بشرط أن يتقدم بطلب بذلك يتعهد فيه بدفع كامل الاشتراكات التي يتوجب دفعها على كل من صاحب العمل أو العامل أي ما مجموعه (١٨%) من شريحة الدخل التي يختارها ويشترط رد تعويض الدفعة الواحدة إذا كان قد صرفه في ظل النظام الجديد أي بعد ١٤٢٢/٠١/٠١ هـ.

(٧) هل يجوز تعديل فئة الاشتراك الإختباري زيادة أو خفضاً؟

نعم أجاز النظام للمشارك الإختباري تعديل شريحة الدخل التي أختارها زيادة أو خفضاً بشرط تقديم طلب التعديل قبل بداية السنة التأمينية التالية أو خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من أول الشهر في هذه السنة.

(٨) هل يحق للمشارك الإختباري أن ينيب غيره في التعامل مع المؤسسة؟

يجوز للمشارك أن يحدد اسم أو أسماء من ينوبون عنه في مجال إجراءات تنفيذ النظام، ونماذج توقيعهم وبصفة خاصة في مجال تقديم المستندات، واستيفاء النماذج والإبلاغ عن الوقائع الموجبة لاستحقاق التعويضات. وما يتم من إجراءات عن طريق أي من هؤلاء النواب يعد ملزماً للمشارك، وللمشارك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحد ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزماً بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.

(٩) ما المقصود بحصة المشارك؟

هو المبلغ الذي يتحمله العامل المشارك إلزامياً عن كل شهر اشتراك خصماً من أجره بنسبة ٩% لفرع المعاشات و ١% لفرع التعطل عن العمل. أو المبلغ الذي يؤديه المشارك اختيارياً عن كل شهر اشتراك بنسبة ١٨% من الشريحة التي يختارها.

(١٠) ما هي شريحة الدخل التي يطلب المشارك الإختباري الاشتراك على أساسها؟

شريحة الدخل هي المبلغ الشهري الذي يختاره المشارك اختيارياً من بين شرائح الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرفق بالنظام وعددها (٤٠) شريحة، تبدأ من (١,٢٠٠) ريال حتى (٤٥,٠٠٠) ريال، وتعتبر الشريحة المختارة في حكم الأجر الذي يتم حساب قيمة الاشتراك على أساسه والتعويضات التي يستحقها المشارك، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

١١) ما هو وضع طالب الاشتراك الإختياري الذي يستخدم عمالاً؟

إذا كان طالب الاشتراك الإختياري يستخدم عمالاً، فإنه لا يقبل اشتراكه الإختياري إلا إذا سجل منشأته وكافة عماله وسدد الاشتراكات المستحقة عنهم، متى توفرت بحقهم شروط الخضوع الإلزامي للنظام.

١٢) كيف يتم تحديد أجر الاشتراك للمشاركين الإختياريين؟

يختار طالب الاشتراك شريحة الدخل المحددة في الجدول رقم (١) المرافق للنظام، وتعتبر هذه الشريحة هي الأجر الخاضع للاشتراك، ويشتمل الجدول على أربعين شريحة تبدأ من ١,٢٠٠ ريال حتى ٤٥,٠٠٠ ريال.

- يجوز للمشارك طلب تعديل شريحة الدخل التي سبق إختيارها إلى شريحة أعلى منها مباشرة أو إلى أي شريحة أدنى من شريحته المختارة، ويلزم في الحالتين تقديم طلب تعديل شريحة الاشتراك قبل بداية السنة التأمينية أو خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الأول من تلك السنة.

- بالنسبة للمشارك الذي كانت له مدة اشتراك إلزامية وطلب الاشتراك في النظام إختيارياً فإن الاشتراك يكون الاشتراك على أساس شريحة الدخل التي يختارها المشارك من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١)، على أن تكون الشريحة التي يختارها مساوية أو تالية لآخر أجر اشتراك كان يتقاضاه في مدة اشتراكه الإلزامي وبما لا يتجاوز ١٠%، فإذا وقع أجره السابق مضافاً إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له إختيار أعلاهما.

١٣) ما المقصود بشريحة الدخل؟

هو المبلغ الشهري الذي يختاره المشارك إختيارياً من بين شرائح الدخل المحددة بموجب الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، والذي يتم على أساسه حساب قيمة الاشتراك الشهري الذي يدفعه، وقيمة التعويضات التي قد يستحقها، ويأخذ حكم أجر الاشتراك بالنسبة للمشارك إلزامياً.

١٤) من هو المشارك الإختياري؟

١. هو الذي أجاز له النظام الاشتراك بفرع المعاشات من السعوديين من الفئات التالية:-
 - أ. المشتغل بالمهن الحرة كالتبيب والمهندس والمحامي وصاحب المكاتب الاستشارية بشرط الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة.
 - ب. الذي يمارس لحسابه أو بالمشاركة مع غيره نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات.
 - ج. الحرفي مثل الحداد والنجار والسباك ونحوهم.

٢. العامل خارج المملكة الذي لا يرتبط بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.
٣. المشترك الذي توقف اشتراكه الإلزامي في فرع المعاشات لخروجه عن نطاق التطبيق الإلزامي.
٤. السعودي الذي يعمل في البعثات الدولية والسياسية والعسكرية الأجنبية بالمملكة إذا لم يخضع للنظام إلزامياً.

١٥) ما الحكم إذا توقف المشترك الاختياري عن السداد بسبب انتهاء النشاط؟

إذا انتهى النشاط الذي سجل المشترك الاختياري على أساسه ينهى اشتراكه بنهاية الشهر الذي انتهى فيه النشاط إن كان قد سدد الاشتراك عنه، أو من نهاية آخر شهر سدد عنه الاشتراك إن كان قد توقف من قبل، أما إذا تبين أنه قد استمر في سداد الاشتراكات إلى ما بعد تاريخ توقف النشاط فإنه ترد إليه الاشتراكات التي دفعها عن الأشهر التالية لذلك التاريخ.

١٦) أنا مشترك اختياري، فهل أستفيد من إضافة مدة اعتبارية للحصول على المعاش التقاعدي؟

لا يحق للمشارك الاختياري الاستفادة من إضافة المدة اعتبارية لصرف المعاش، بل يجب لصرف المعاش توفر مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهر كحد أدنى مع بلوغ سن الستين.

١٧) ماهي الأحكام التي تطبق على المشترك اختياريًا؟

يطبق على المشترك الاختياري ذات الأحكام التي تطبق على المشترك الإلزامي إلا ما استثني بنص خاص في النظام.

١٨) هل يمكن للمتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية وما شروط ذلك؟

من تقاعد من موظفي الدولة سواء المدنيين أو العسكريين والتحق بعمل في القطاع الخاص فإنه يخضع للنظام إلزامياً، كما يجوز له طلب الاشتراك الاختياري إذا كان من أصحاب المهن أو الحرف، أو من الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، أو من العاملين خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، أو من الذين يعملون في البعثات الدولية الموجودة داخل المملكة ولم يكن خاضعاً للنظام إلزامياً.

يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته

بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية :

أ. إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه السابقة فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنة دون سن الخامسة والستين، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة.

ب. إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته.
يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن.

١٩) ما المقصود بغرامات التأخير؟

هي المبالغ التي يلتزم بأدائها صاحب العمل أو المشترك اختياريًا عن مدة التأخير في سداد الاشتراكات الشهرية.

٢٠) كيف يتم التسجيل في النظام؟

يتم تسجيل أصحاب العمل وعمالهم في القطاع غير الحكومي بموجب النماذج المعتمدة لذلك ويتم تسجيل العمال في القطاع الحكومي بموجب قرار التعيين، ويتم استبعادهم بموجب قرار طي القيد ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الخدمات الإلكترونية. كما يتم تسجيل المشتركين اختياريًا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

مجموعة ١٣ : ضم المدد والخدمات - ١١ سؤال

(١) هل يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة؟

نعم، يحق للمشارك أن ينتقل من نظام لآخر أكثر من مرة، ولا يحرمه ذلك من الاستفادة من إمكانية طلب الضم، ويبقى حقه في ذلك قائماً، ويعتبر العمل الذي عاد له من جديد هو النظام الأخير.

(٢) ماهي شروط ضم مدد الاشتراك؟

١. ألا يكون المشارك قد تسلم عن تلك المدة مكافأة أو معاشاً.
٢. ألا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة.
٣. ألا يزيد عمر المشارك على ٥٩ عاماً عند طلب الضم.
٤. ألا يكون المعاش في النظام قد أستحق بسبب العجز.
٥. ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة مدداً مكتملة لاستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الستين في النظام الأخير، وإنما يجب على المشارك إكمال المدة التي يتطلبها هذا النظام ولا يسري هذا القيد في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة.

(٣) هل طلب الضم إلزامي؟

يعتبر طلب ضم مدد الاشتراك حق اختياري للمشارك، فله طلب الضم من عدمه.

(٤) من الذي يستفيد من نظام تبادل المنافع؟

يستفيد من نظام تبادل المنافع كل مشترك خاضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وله مدة اشتراك سابقة خاضعة لنظام التقاعد المدني أو العسكري أو العكس، حيث يحق له طلب ضم مدة اشتراكه السابقة إلى مدة اشتراكه الحالية في النظام الأخير.

٥) ماهي إجراءات طلب الضم وماهي المستندات المطلوبة؟

- يتقدم المشترك بطلبه إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت مدة الاشتراك المطلوب ضمها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، بموجب النموذج المعتمد (ضم ١) ويرفق به صورة للهوية الوطنية، وصورة لقرار التعيين بالخدمة الأخيرة الخاضعة لنظام التقاعد، ومشهداً بأنه لا يزال على رأس العمل من جهته، أما من ترك الخدمة فيوضح ذلك في نموذج الضم.
- أما إذا كانت المدة المطلوب ضمها خاضعة لنظام التقاعد فيتقدم المشترك بطلبه إلى المؤسسة العامة للتقاعد، بموجب النموذج المعتمد (ضم ١) ويرفق به صورة من الهوية الوطنية، وصورة من بيان مدة اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية للمدة المطلوب ضمها، أو صورة لقرار الفصل من الخدمة المدنية، أو وثيقة الفصل من الخدمة العسكرية.

٦) هل يحق للمشارك العدول عن طلب الضم؟

يحق للمشارك العدول عن طلب ضم خدماته حتى لو تمت الموافقة على طلبه. ويشترط أن يتقدم بطلب العدول إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأخير، وأن يتقدم قبل انتهاء مدة اشتراكه في النظام الأخير.

٧) إلى من يقدم طلب الضم؟

يمكن تقديم الطلب مباشرة إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول أو إلى أحد فروعها أو عن طريق جهة العمل التي يعمل بها أو إرسال طلبه بالبريد المسجل إلى الجهة المختصة، ويجب في كل الأحوال ورود الطلب إلى الجهة المختصة بتطبيق النظام الأول قبل انتهاء المهلة المحددة للتقدم بطلب الضم.

٨) هل تؤهل المدد المضمومة للتقاعد المبكر؟

من شروط ضم المدد ألا تكون مدد الاشتراك المضمومة بين نظام التأمينات الاجتماعية ونظامي التقاعد المدني والعسكري مدداً مكتملة لاستحقاق معاش التقاعد المبكر قبل بلوغ الستين، ويلزم المشارك أن يكمل المدة التي يتطلبها النظام الأخير للحصول على معاش التقاعد المبكر ولا يسري هذا القيد في حالات الوفاة أو العجز أو التنسيق من الخدمة أو التخصيص.

٩) استلمت مكافأة عن مدة عملي السابقة، فهل أستطيع إعادتها وضم المدة؟

لا يسمح النظام بإعادة المبالغ التي سبق صرفها عن خدمات سابقة في نظام التقاعد المدني والعسكري بغرض إعادة احتساب الخدمة وضمها للخدمات الحالية على نظام التأمينات الاجتماعية.

١٠ كيف يتم حساب المعاش عند ضم المدة إلى نظام التقاعد؟

إذا كان نظام التقاعد هو النظام الأخير تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التقاعد وعلى أساس آخر راتب تقاضاه الموظف في هذا النظام.

١١ كيف يتم حساب المعاش عند ضم المدة إلى نظام التأمينات الاجتماعية؟

إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية هو النظام الأخير تتم تسوية المعاش باحتساب كامل المدد بين النظامين وفقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية وعلى أساس متوسط الأجر في السنتين الأخيرتين، ما لم يكن هذا المتوسط يزيد على الراتب الأخير في النظام الأول (مدة الاشتراك في نظام التقاعد) مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) المرفق بالنظام، ففي هذه الحالة يتم احتساب المعاش المستحق عن المدتين على النحو التالي:

- أ. يحسب معاش عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التأمينات الاجتماعية على أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين المحدد بموجب أحكام ذلك النظام.
- ب. يحسب معاش آخر عن مدة الاشتراك التي قضيت في ظل نظام التقاعد المدني والعسكري على أساس الراتب الأخير في ذلك النظام مضروباً في المعامل المحدد بموجب الجدول الاكتواري رقم (٥) المرفق بالنظام. ويكون المعاش الإجمالي مجموع ناتج الفقرتين (أ+ب).

ملحق ٣: المصطلحات

تشمل قائمة المصطلحات التالية تعريف للكلمات المستخدمة في القوانين واللوائح المتعلقة بتنفيذ القوانين.

١. الإبلاغ عن الإصابة

قيام المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل كتابة خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو اكتشاف المرض أو حدوث الانتكاسة وقيام صاحب العمل أو المشرف بإخطار مكتب التأمينات الاجتماعية المختص كتابة بإصابة عامله التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة وذلك على النموذج رقم ١٠/أخطار المهنة المعد من جانب هذه المؤسسة.

٢. الإصابة

هي الإصابة الناتجة عن حادث وقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بحادث أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو التي تقع له أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس أو الإصابة التي تحدث للمشارك أثناء التنقلات التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل، كما تعد إصابة عمل الأمراض التي يثبت إن سببها العمل وكذلك الأمراض المحددة في جدول الأمراض المهنية.

٣. المرض المهني

المرض الذي ينشأ بسبب العمل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ولا يرجع إلى عوامل خارجية عن عمله، بشرط أن يكون هذا المرض وارداً في جدول الأمراض المهنية والمحددة فيه هذه الأمراض على سبيل الحصر وتعتبر أول مشاهدة طبية بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

٤. مدة العلاج

المدة من تاريخ وقوع الإصابة ودخول المصاب إلى جهة العلاج إلى أن يشفى أو تستقر حالته أو يثبت عجزه أو حدوث الوفاة وتشمل فترة التردد على العيادة بجهة العلاج وفترات التنويم.

٥. تعليمات العلاج

التعليمات التي تصدرها الجهة الطبية للمشارك المصاب والتي يجوز للمؤسسة أن توقف صرف بعض مستحقاته إن لم يمتثل لهذه التعليمات.

٦. تاريخ ثبوت العجز

التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية المختصة كتاريخ لانتهاء علاج المصاب واستقرار حالته شفاءً أو عجزاً.

٧. تقدير درجة العجز

نسبة العجز المتخلف عن الإصابة إلى القدرة الكاملة على العمل، وهي نسبة مئوية يتم تقديرها بمعرفة اللجان الطبية وفقاً لما يصيب قدرة العامل من عجز، سواءً كان جسمانياً أم عقلياً أم نفسياً بسبب الإصابة.

٨. إعادة تقدير درجة العجز

يخضع المصاب إلى فحوص طبية دورية خلال السنوات الخمس التالية لتخصيص العائدة، وتتضمن إعادة تقدير العجز أما زيادةً أو خفضاً أو استمرار نسبة العجز على حالها، ويرجع تحديد نسب العجز إلى تقدير اللجان الطبية المختصة.

٩. الانتكاسة أو المضاعفة

عودة أعراض الإصابة التي كانت في طريقها للشفاء أو تفاقمها ويعتبر هذا الأمر هو الأساس لقيام حق المصاب في إعادة فحصه لإعادة تقدير درجة العجز لديه، وتعتبر الانتكاسة أو المضاعفة في حكم إصابة العمل الأصلية.

١٠. البدل اليومي للإصابة

البدل اليومي هو المبلغ النقدي الذي يصرف أثناء فترة انقطاع المشارك عن العمل بسبب الإصابة وتقدر بواقع (١٠٠%) من الأجر ويخفض إلى (٧٥%) إذا كان تحت العلاج على نفقة المؤسسة ويظل هذا البدل سارياً حتى تاريخ شفائه أو ثبوت عجزه

أو وفاته.

١١. التعويض المقطوع للإصابة

المبلغ الذي يستحق مرة واحدة للمشارك المصاب في حالة عدم استيفائه لشروط استحقاق العائدة الشهرية وذلك متى كانت نسبة عجزه (١%) أو أكثر وتقل عن (٥٠%).

١٢. العجز المهني الكلي المستديم

العجز الذي يكون من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المشترك وبين مزاولة أي عمل أو مهنة تدر عليه دخلاً منه متى كانت نسبته (١٠٠%) ويتم تقديره بمعرفة اللجان الطبية المختصة بالمؤسسة.

١٣. العجز المهني الجزئي المستديم

العجز الذي تسببه الإصابة أو المرض المهني ويقلل من قدرة المشترك على الكسب والذي تعادل درجته أو تجاوز (٥٠%) إلى أقل من (١٠٠%) وتقدر العائدة أو التعويض المستحقة عنه بقيمة هذه النسبة إلى نسبة عائدة العجز الكلي المستديم.

١٤. العجز الغير المهني

هو العجز الناشئ عن مرض أو حادث لا يدخل تحت وصف إصابة العمل وتقدره اللجان الطبية المختصة بحيث يستحيل على المصاب بسبب حالته الصحية أن يكسب ثلث أجره السابق على الأقل وأن تدوم هذه الحالة مدة لا تقل عن ستة أشهر.

١٥. المصاب

المشارك المشمول بفرع الأخطار المهنية الذي يتعرض لحادث أو مرض مهني من الأمراض المحددة على سبيل الحصر في جدول الأمراض المهنية وبالشروط المدرجة أمام اسم المرض.

١٦. العائدة

المبلغ الشهري المستحق ويصرف شهرياً للمصاب بسبب العجز الكامل أو بسبب العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلى الحد المنصوص عليه في النظام أو الذي يصرف لأفراد العائلة في حالة الوفاة بسبب الإصابة وذلك عند تطبيق فرع الأخطار

المهنية.

١٧. إعانة مساعدة الغير

المبلغ الذي يضاف إلى العائدة والذي يقدر بنسبة (٥٠%) من قيمتها في الحالات التي يكون فيها المصاب محتاجاً لمعونة ومساعدة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية وتحدد اللجان الطبية مدى حاجة المصاب إلى هذه الإعانة وبحد أقصى (٣,٥٠٠) ريال.

١٨. المعاش

المبلغ الشهري المستحق للمشارك في حالات التقاعد أو العجز غير المهني أو لأفراد عائلته المستحقين عنه في حالة الوفاة وذلك عند تطبيق فرع المعاشات.

١٩. تعويض الدفعة الواحدة

المبلغ الذي يستحق مرة واحدة للمشارك حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش.

٢٠. حساب معاش التقاعد

الطريقة التي يتم تقدير المعاش على أساسها وذلك بضرب جزء من أربعين جزءاً من متوسط الأجر الشهرية الخاضعة للاشتراك خلال السنتين الأخيرتين في عدد سنوات الاشتراك في المعامل المحدد للحساب على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠%) من ذلك المتوسط في المعامل المحدد للحساب.

٢١. سن استحقاق المعاش

هو سن الستين الذي حدده النظام لاستحقاق معاش التقاعد متى توافرت مدة الاشتراك المطلوبة.

٢٢. صاحب المعاش

الشخص الذي توافرت فيه شروط استحقاق المعاش ويصرفه فعلاً طبقاً لأحكام النظام.

٢٣. قطع المعاش

الإجراء الذي يتم بموجبه إنهاء حالة الاستحقاق من جانب المؤسسة لمن كان يصرفه لزوال شروط الاستحقاق، ويمكن أن يعود الحق في المعاش المقطوع عند توافر شروط الاستحقاق مرة أخرى حسبما ينص عليه النظام.

٢٤. وقف صرف المعاش

الإجراء الذي يتم بموجبه وقف صرف المعاش مؤقتاً من جانب المؤسسة لمن كان يستحقه بسبب رفض صاحبه تنفيذ التعليمات التي صدرت له، كأن يرفض تقديم نفسه لإعادة تقدير عجزه، أو لعدم استكمال الإجراءات المطلوبة للصرف ويستأنف الصرف باستكمال الإجراء المطلوب.

٢٥. الأجر الأساسي

هو كل ما يحصل عليه المشترك الإلزامي كمقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء كان محدداً بالمدة أو الإنتاج أو بهما معاً بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، مقابل ساعات عمل إضافية أو لأسباب أخرى، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية، ويعتبر في حكم الأجر الأساسي العمولة والنسبة المئوية من المبيعات والنسبة المئوية من الأرباح سواء اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافه إلى أجر ثابت.

٢٦. البدلات التي يحصل عليها المشترك من صاحب العمل

ويعنى بها بدل السكن النقدي وبدل السكن العيني. وبدل السكن النقدي: وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشارك، وبدل السكن العيني: وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الأجر الأساسي عن شهرين.

٢٧. متوسط أجر الاشتراك

عبارة عن جزء من أربعة وعشرون جزءاً من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهر الأخيرة من مدة الاشتراك.

٢٨. النسبة الثابتة

النسبة التي تم تحديدها اكتوارياً لتدخل في تقدير قيمة المعاش عند حسابه وهي جزء من أربعين جزءاً.

٢٩. اشتراكات فرع المعاشات

هي المبالغ التي تستقطع من الأجر الشهري للعامل السعودي وذلك بنسبة (٩%) من أجره كذلك المبالغ التي يدفعها صاحب العمل وتقدر بنسبة (٩%) من أجر العامل السعودي الخاضع للاشتراك، وتؤدي هذه المبالغ شهرياً إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٣٠. اشتراكات فرع الأخطار المهنية

هي المبالغ التي يدفعها صاحب العمل عن كافة عمالة السعوديين وغير السعوديين وذلك بنسبة (٢%) من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك بالنسبة لعماله وتؤدي هذه المبالغ شهرياً إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٣١. المنشأة

المقر الذي يزاول فيه صاحب العمل نشاطه أو الذي يتخذه مقراً له، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط ويعمل فيه عدد من العمال الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية.

٣٢. الشخصية الاعتبارية

هي التي تثبت للمنشآت إذا كانت قائمة بذاتها وغير مرتبطة بصاحبها ولها كياناتها القانوني وذمتها المالية المستقلة عن الذمة المالية لمالكها.

٣٣. غرامة التأخير

المبلغ الذي يلتزم صاحب العمل بأدائه نظير تأخره عن سداد الاشتراكات في مواعيدها النظامية، ويتم تحديده على أساس نسبة مئوية محددة من الاشتراكات التي لم تؤد للمؤسسة في حينها وتعتبر واجبة السداد فور المطالبة بها من قبل المؤسسة.

٣٤. اللانحة

القرارات التي تتضمن قواعد تنظيمية أو أحكاماً تنفيذية عامة وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية.

٣٥. المستحق

- فرد الأسرة الباقي على قيد الحياة بعد وفاة المشترك أو صاحب المعاش أو العائدة والذي يعتبره النظام مستحقاً للمعاش ويشمل:-
- أ. **الابن:** ابن المشترك الذي تتوافر فيه شروط الاستحقاق وفق أحكام نظام التأمينات الاجتماعية متى كانت سنه تقل عن (٢١) سنة وحتى يكمل هذه السن، وإذا كان يكمل دراسته يستمر الاستحقاق حتى سن (٢٦) سنة ولا يشترط سناً محددة لاستحقاق الابن العاجز.
- ب. **البنيت:** بنت المشترك التي تتوافر فيها شروط الاستحقاق وفق أحكام التأمينات
- ج. **الأخ:** الأخ الشقيق لمشارك أو الأخ لأب أو لأم وبنفس شروط الاستحقاق الخاصة بالابن.
- د. **الأخت:** الأخت الشقيقة للمشارك أو الأخت لأب أو لأم وبنفس شروط الاستحقاق الخاصة بالبنيت.
- هـ. **الأب:** والد المشترك الذي كان تحت إعالته حتى تاريخ وفاته بشرط أن يكون عاجزاً عن العمل أو تجاوز سن ال (٦٠) سنة ولا يعمل.
- و. **أبناء وبنات الابن المتوفى:** أبناء وبنات ابن المشترك الذين توفي أبوهم أثناء حياة المشترك بشرط توافر الإعالة حتى تاريخ وفاة المشترك.
- ز. **الأم:** والدة المشترك متى كانت معالة منه.
- ح. **الأرملة:** هي زوجة أو زوجات المشترك في تاريخ وفاته أو المطلقة طلاقاً رجعيّاً متى وقعت الوفاة في عدة هذا الطلاق، ولا يمتد الاستحقاق إلى المطلقة طلاقاً بائناً بينونة صغرى أو كبرى. وتستحق الأرملة معاشاً حتى ولو كانت تعمل وتخضع لنظام التأمينات الاجتماعية حيث تجمع بين دخلها من العمل ومعاشها بدون حدود، ولها أن تجمع بين معاشها عن نفسها ومعاشها عن زوجها بدون حدود.
- ط. **الأرمل:** هو الذي توفيت زوجته المشتركة في النظام إذا كان عاجزاً عن الكسب وذلك إلى حين زوال عجزه.
- ي. **الجد:** جد المشترك المتوفى الذي كان تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بنفس شروط الأب.
- ك. **الجدّة:** جدة المشترك التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.

٣٦. الإعالة

في تطبيق أحكام نظام التأمينات الاجتماعية يعتبر الشخص تحت إعالة المشترك أو صاحب المعاش إذا كان يعول في أي من أمور معيشتة الأساسية على ما يقدمه إليه المشترك أو صاحب المعاش من نفقات.

٣٧. إعادة توزيع المعاش

تحويل نصيب أحد المستحقين في المعاش إلى بقية المستحقين طبقاً لأحكام النظام.

٣٨. منحة الزواج

المنحة التي تصرف للأرملة أو البنت أو بنت الابن أو الأخت المستحقة لعائدة أو معاش في حاله زواجها ولمرة واحدة يساوي مبلغاً (١٨) مرة لقيمة نصيبها ويوقف الصرف لها من آخر الشهر الذي تم فيه الزواج.

٣٩. منحة الوفاة

وهي المنحة التي تدفع من المؤسسة بواقع ثلاثة أشهر من قيمة العائدة/المعاش المستحق وبحد أقصى (١٠,٠٠٠) ريال، ويستحق في حالة وفاة المشترك بسبب إصابة العمل أو وفاة مشترك ممارس للعمل وقد توافرت لديه المدة التي توهل أفراد عائلته لاستحقاق معاش أو توفي صاحب معاش تقاعد أو عجز غير مهني.

٤٠. حصة الاشتراكات

الاشتراكات التي يلتزم بسدادها كل من صاحب العمل والمشارك وفقاً للنسب التي يحددها النظام وذلك على أساس أن يتولى صاحب العمل سداد إجمالي الاشتراكات عنه وعن العاملين لديه من المشاركين، على أن يكون له أن يستقطع حصة عماله المشاركين من أجورهم وذلك في المواعيد المحددة نظاماً لذلك.

٤١. بطاقة الاشتراك

البطاقة التي تمنح للمشارك وتحمل رقم اشتراكه الخاص به للتعريف به لأغراض نظام التأمينات الاجتماعية والتي تثبت واقعة اشتراكه في النظام.

٤٢. التسجيل

الخطوات العملية التي تقوم بها المؤسسة لتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية من ناحية تسجيل أصحاب العمل وعمالهم.

٤٣. صاحب العمل

كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوع هذا الأجر.

٤٤. الاعتراض

الإعلان عن عدم قناعة المشترك أو صاحب العمل أو صاحب المعاش أو العائدة أو التعويض، أو أي من أفراد العائلة بالقرار الذي يصدر من أي سلطة بالمؤسسة ويطلب إعادة النظر فيه، وذلك خلال الفترة التي يحددها النظام لتقديم هذا الاعتراض.

٤٥. رقم الاشتراك

رقم التسجيل الثابت للمشارك لدى المؤسسة.

٤٦. تعويضات فرع المعاشات

النظام الذي بموجبه يوفر للمشاركين أو ورثتهم الحماية من الأخطار المتمثلة في التقاعد والعجز والوفاة.

٤٧. الحقوق التأمينية

التعويضات والمزايا المقررة بموجب نظام التأمينات الاجتماعية والتي يتوجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقديمها للمشاركين أو أفراد عائلاتهم عند توافر شروط الاستحقاق.

٤٨. اللجنة الطبية الابتدائية

اللجنة التي تعينها المؤسسة لبحث الأمور الطبية طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، وهي التي تحدد درجة عجز المصاب أو المريض مرضاً مهنيّاً أو حالة العجز غير مهني، وتشكل من طبيبين على الأقل على أن يكون منهما طبيب واحد يمثل المؤسسة كلما كان ذلك ممكناً.

٤٩. اللجنة الطبية الاستئنافية

اللجنة المشكلة من أعضاء متخصصين مختارين من جهات طبية عليا لنظر حالات استئناف قرارات اللجان الطبية الابتدائية في حالة اعتراض المشترك أو المؤسسة على قرارات هذه اللجان الأخيرة وتشكل من ثلاثة أطباء على الأقل من بينهم طبيب واحد يمثل المؤسسة.

٥٠. المفتش

من تعتمده المؤسسة من بين موظفيها لمراقبة تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية والإجراءات المتخذة لتنفيذه والذين يتمتعون بسلطات قانونية في حدود واجباتهم المقررة.

٥١. شهر الاشتراك

الشهر الميلادي الذي يدفع عنه الاشتراك.

٥٢. سنة الاشتراك

السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من يناير.

الخاتمة

الأخطاء الاملائية ونقل المعلومة من مصدرها بشكل خاطئ وارد جداً، لذا لتصحيح أي أخطاء أو إبداء أي ملاحظات أو مقترحات على هذا العمل يرجى التواصل معي على البريد الإلكتروني: moh.alatiah@gmail.com.

"إن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان".

كما لا أجزى ولا أحلل ولا أبرئ أي استخدام تجاري لهذا العمل.

والحمد لله رب العالمين