نسخة محدثة بتاريخ ١٤٤٨/٤/١هـ

قضاء

الجمعية العلمية القضائية السعودية

نظام التأمينات الاجتماعية

١٤٢١هـ

ولوائحه التنفيذية

نظام التأمينات الاجتماعية

١٤٤٥هـ

ولائحته التنفيذية

نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

ولائحته التنفيذية

مع الفهارس

اعتنى به

المحامي. عبدالله بن محمد بن مفرح آل شعله عسيري

إشراف

مركز قضاء للبحوث والدراسات

يمكنكم الضغط هنا للحصول على آخر تحديث

جميع الحقوق محفوظة

لاستفادة أفضل من الميزات التفاعلية في هذا الملف وفهارسه

يمكن تحميل برنامج أدوبي ريدر

Adobe Reader

من الروابط التالية

Google Play App Store Windows 10

مقدمة الجمعية

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه، وبعد:

فتهدف الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء) دومًا إلى المشاركة الفاعلة في الجهود المبذولة لتطوير القضاء وما يتصل به من الجوانب العلمية والعملية، وتقديم البحوث والدراسات التي تُجلِّي تميُّز القضاء الإسلامي وأصوله وقواعده وتطبيقاته، وإبراز جوانب العدالة فيه، والإجابة عما يثار حوله من شبهات، وتسعى إلى التنسيق بين المتخصصين -من القضاة والمحامين والباحثين في الشؤون العلمية القضائية-، ومد الجسور بينهم وبين الجهات العلمية والإعلامية ونحوها.

وتشرُف الجمعية -ضمن سلسلة الأنظمة التي تعمل على إخراجها- أن تصافح أياديكم الكريمة بهذه النسخة المميزة من «**نظام التأمينات الاجتماعية الصادر ١٤٢١هـ، ولوائحه التنفيذية ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر ١٤٤٥هـ ولائحته التنفيذية، ونظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) الصادر ١٤٣٥هـ ولائحته التنفيذية**»، وترجو أن تكون مساندة للجميع من خلال الاستفادة منها وما تحويه من مزايا؛ كالارتباطات الإلكترونية بين المواد المترابطة عبر الضغط عليها والانتقال بينها بكل سهولة، إضافةً إلى كون هذه النسخة ستُحَدَّث باستمرار -إن شاء الله-، وستكون مواكِبَةً لأي تحديث يطرأ على هذا النظام.

ولا يفوتنا بهذه المناسبة شكر من اعتنى بهذا الملف وفهرسته وتقديمه إلى الجمعية لإخراجه ونشره؛ وهو **الأستاذ المحامي/ عبد الله بن محمد بن مفرح آل شعله عسيري**، وفقه الله.

والجمعية ترحب بالتعاون مع جميع الجهات والأفراد المتخصصين الراغبين بتقديم الدراسات والمشاريع القضائية والنظامية، وتستعد لذلك بكافة الخدمات والإمكانيات المتميزة -بإذن الله وتيسيره-.

مَرْكَزُ قَضَاء لِلْبُحُوثِ وَالدِّرَاسَاتِ

m@qadha.org.sa

قضاء
الجمعية العلمية القضائية السعودية
مركز قضاء للبحوث والدراسات

qadha.org.sa/ar/books
m@qadha.org.sa
966538999887
@qdha
/qadha_ksa
/qadha.ksa

الفهرس

مقدمة المعتني

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فإنه نشأ منذ القدم عند الإنسان حاجة ملحة في التأمين، بصورتيه؛ التبادلية والتجارية، فابتدع وسائل تكفل له مبتغاه، كادخاره وتعاونه مع غيره، ممن هم معرضون لنفس الأخطار، إلا أن قيام الثورة الصناعية وظهور الآلة أعجزت الوسائل التقليدية عن تحقيق الأمان للإنسان.

عندها ظهرت أهمية التأمين الاجتماعي للفرد وللمجتمع وللدول كذلك في رعاية عمالها، وعُدَّ فيما بعد حقاً من حقوق الإنسان ليس لأحد منعه من الأفراد، ولا التعدي عليه، كما جاء ذلك صريحاً بعدد من المواد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[(١)]، فيتضح أن التأمين الاجتماعي ليس ترفاً، بل ضرورة ماسة لبناء مجتمع متماسك ومستقر، وأنموذج لمساهمة الجميع في حماية البعض، وعليه اهتمت المملكة العربية السعودية بالتأمينات الاجتماعية غاية الاهتمام، من خلال تشريع نصوص نظامية منذ تأسيسها إلى وقتنا الحاضر، مع الاستمرار في تطوير نظمها وتعميمها لتشمل كافة طوائف العمال، بجميع أنواع المخاطر.

فأتى هذا العمل للغاية التي يهدف إليها، بوضع نظم التأمينات الاجتماعية محل الاهتمام والنظر، وجاء العمل كالنحو الآتي:

١. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٠٣/ ٠٩/ ١٤٢١هـ، ولوائحه التنفيذية الأربع[(٢)].

(١) ينظر المادة (٢٢) والفقرة الأولى من المادة (٢٥):

https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights

(٢) الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/ تأمينات) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ وهن: (لائحة التسجيل والاشتراكات، ولائحة تعويضات فرع المعاشات، ولائحة تعويضات فرع الإخطار المهنية وملحق معها وثيقة التغطية التأمينية للأخطار المهنية، ولائحة اللجان الطبية).

٢. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ٠٩/ ١٤٤٥هـ، ولائحته التنفيذية[١].

٣. نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ١٢/ ٠٣/ ١٤٣٥هـ، ولائحته التنفيذية[٢].

فقد رُبط النص النظامي من اللوائح التنفيذية مع ما يناسبه من الأنظمة، لتكون النظم بذكرها الآنف، ظهيراً للمهتمين ومساعدة لهم، وأشير إلى أن هذا العمل كان باكورته ونواته فضيلة الشيخ/ عاصم عبد العزيز عبد الله الوهيبي -حفظه الله- فأخصه بالشكر والعرفان، كما نخص بالشكر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، عبر إتاحة جملة من النظم حيال هذا العمل.

وننوه إلى أن هذا الإصدار لا يغني عن الرجوع إلى الوثائق الأصلية للنظام واللائحة، كما نسبغ جزيل الشكر والثناء إلى الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء) على ما قدموه من رعاية وعناية، وبالله التوفيق والسداد.

ٱلْمُحَامِي
عَبْدُٱللَّهِ بْنُ مُحَمَّدِ بْنِ مُفَرِّجٍ آلُ شُعْلَه عَسِيرِيّ
للملاحظات والاقتراحات
٠٥٠٦٥٥٢٩٤٥
abd.asi.law@outlook.sa

(١) الصادرة بقرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.
(٢) الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٨١/ تأمينات) وتاريخ ٠٦/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ.

سجل إصدار وتعديلات الأنظمة واللوائح

الوثيقة أو المادة	النوع	أداة الإصدار أو التعديل
أولًا: نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٢١هـ		
إصدار النظام		المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٧/ ٨/ ١٤٢١هـ
٢	فصل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارتين مستقلتين، تسمى الأولى (وزارة العمل) وتسمى الثانية (وزارة الشؤون الاجتماعية)	قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) وتاريخ ١/ ٢/ ١٤٢٥هـ
	دمج وزارة (العمل) و(الشؤون الاجتماعية) لتصبح باسم (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)	أمر ملكي رقم (أ/ ١٣٣) وتاريخ ٣٠/ ٠٧/ ١٤٣٧هـ قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦١) وتاريخ ٠٢/ ٠٥/ ١٤٣٨هـ
	إحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)	قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ.

١٠	تعديل	قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣٨هـ
	تعديل	قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٥) وتاريخ ٢٠/ ٦/ ١٤٤٢هـ
٣٧	تعديل	بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ
٣٨		
٣٨	إلغاء	المرسوم الملكي رقم (م/ ١٣٤) وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ
٤١	تعديل	بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١١٨) وتاريخ ١٦/ ١١/ ١٤٤٣هـ
٤٣	تعديل	المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ
٥٨ مكرر	إضافة	المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦) وتاريخ ٢٤/ ٣/ ١٤٣١هـ
٦٢	تعديل	المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٥) وتاريخ ١٠/ ٥/ ١٤٣٨هـ
	إضافة فقرة	المرسوم الملكي رقم (م/ ٨١) وتاريخ ١٩/ ٥/ ١٤٤٥هـ
ثانيًا: لوائح نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٢١هـ		
إصدار لوائح نظام التأمينات الاجتماعية		قرار وزير العمل رقم (١٢٨/ تأمينات) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ
٤	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٤	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٤	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٦١/ تأمينات) وتاريخ ١٥/ ٠٦/ ١٤٣١هـ
ثالثًا: لائحة التسجيل والاشتراكات		
١	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٣/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ
٢	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ

٢ مكرر	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ
٣	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٤	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٥	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٨	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٩	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ قرار وزير المالية رقم (٢٢٥/ تأمينات) وتاريخ ١٢/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ
٩	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٩٨/ تأمينات) وتاريخ ١٨/ ٠٣/ ١٤٣٧هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٢/ ١٤٤١هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٠/ تأمينات) وتاريخ ١٩/ ٠٤/ ١٤٤٠هـ
١٢	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ
١٣	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ
١٥	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٩٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠١/ ١٤٣٨هـ
١٥	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠٣/ ١٤٣٦هـ قرار وزير العمل رقم (١٥٢/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٥/ ١٤٢٧هـ

١٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠٣/ ١٤٣٦هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ
١٨	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٢/ ١٤٤١هـ
١٩	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٩٤/ تأمينات) وتاريخ ٢٣/ ٠٨/ ١٤٢٦هـ
١٩	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٩/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ
٢١	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٣/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ قرار وزير المالية رقم (٢٢٠/ تأمينات) وتاريخ ١٢/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ
٢١	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ
٢٤	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٩٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠١/ ١٤٣٨هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٩/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ
٢٤	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ
٢٥	تعديل	قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٦٧/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ١٢/ ١٤٣٢هـ
٢٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٩٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠٣/ ١٤٣٦هـ
٢٨	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ

٢٩	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ
٣٠	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٧١تأمينات) وتاريخ ١٤٣٣/٠٢/١٤هـ
٣٢	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٩/٠٥/٢٨هـ
٣٥	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٤٠	إضافة	قرار وزير المالية رقم (٢٢٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/٠٣/٠٥هـ
٤٣	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٩/٠٥/٢٨هـ
٤٤	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٩/٠٥/٢٨هـ قرار وزير العمل رقم (١٦٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٢/١٢/٠٣هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ
٤٥	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤١/٠٢/٠١هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٢/٠٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ قرار وزير العمل رقم (١٩١/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٦/٠٣/٠٨هـ

٤٥	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٦٧/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ١٢/ ١٤٣٢هـ قرار وزير العمل رقم (١٩٤/ تأمينات) وتاريخ ٢٣/ ٠٨/ ١٤٢٦هـ
٤٧	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ
٥٠	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٥١	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٢٩هـ
٥٢	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ
٥٥	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٢/ ١٤٤١هـ
٥٦	تعديل	قرار وزير المالية رقم (٢١٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٧/ ١١/ ١٤٤١هـ
٦٤	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ
رابعًا: لائحة تعويضات فرع المعاشات		
١	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٢/ ١٤٤١هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ قرار وزير العمل رقم (١٤٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠٤/ ١٤٢٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ١١/ ١٤٤٠هـ

٢	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ قرار وزير العمل رقم (١٤٤/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٥/٠٤/٠٣هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٩هـ
٣	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
٤	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/٢٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٩هـ
٥	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٥/٠١/٠٨هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٩هـ
٦	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ
٧	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ
٩	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ
١١	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/٢٩هـ

١١	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ
١٢	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٩/ ٠٦/ ١٤٣٩هـ
١٣	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٤٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠٤/ ١٤٢٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ
١٥	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ
١٦	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ
١٧	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٩/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ
١٨	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٤٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠٤/ ١٤٢٥هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٩/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٦٧/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ١٢/ ١٤٣٢هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ
١٩	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ

٢٠	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/١١/٢١هـ
٢١	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٩/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٩/١٥هـ
٢٣	تعديل	قرار وزير العمل رقم (٢٢٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/٠٧/٢٦هـ
٢٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٩/٠٥/١٩هـ
٢٧	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ
٢٩	تعديل	قرار وزير المالية رقم (٢٢٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/١٢/٠١هـ
٣٠	تعديل	قرار وزير المالية رقم (٢٢٣/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٢/١٢/٠١هـ
٣٣	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ
٣٣	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٠/٠٩/١٠هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ
٣٧	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
٤١ مكرر	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٤٢	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ

٤٢	تعديل	تم رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات بالنسبة للمشترك إلى (١٧٢٥) ريالًا ولأفراد العائلة (٣٤٥) ريالًا بموجب قرار مجلس الإدارة رقم (٨٤٦) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/١٧هـ، تم رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات بالنسبة للمشترك إلى (١٩٨٣,٧٥) ريالًا ولأفراد العائلة (٣٩٧,٧٥) ريالًا بموجب قرار مجلس الإدارة رقم (١٠٢٣) وتاريخ ١٤٣٤/٠٢/٠٢هـ
٤٣	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٠٦/٢٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ١٤٤٠/١١/٢٩هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
خامسًا: لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية		
٣	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٦	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
٧	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
٨	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٩/٠٥/٢٨هـ
١٤	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
١٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
١٧	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٥/٠١/٠٨هـ

١٩	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ
٣٢	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٣٥	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٩/٠٦/١٩هـ
٣٨ مكرر	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٤٠		تم رفع الحد الأدنى للمعاشات والعائدات بالنسبة للمشترك إلى (١٧٢٥) ريالًا والأفراد العائلة (٣٤٥) ريالًا بموجب قرار مجلس الإدارة رقم (٨٤٦) وتاريخ ١٤٢٦/٨/١٧هـ
٤٠	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
سادسًا: لائحة اللجان الطبية		
١	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٥/٠١/٠٨هـ
٦	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
٧	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
١١	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٢/٠٧/٠٩هـ
١٢	إضافة	قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٤٢٥/٠١/٠٨هـ
١٥	تعديل	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ
١٨	إضافة	قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٠٦/٠٢هـ

سابعًا: نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٤٥هـ		
إصدار النظام		المرسوم ملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ
ثامنًا: اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية ١٤٤٥هـ		
إصدار اللائحة		قرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ
تاسعًا: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل		
إصدار النظام		المرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ
١	دمج وزارة (العمل) و(الشؤون الاجتماعية) لتصبح باسم (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)	الأمر الملكي رقم (أ/ ١٣٣) وتاريخ ٣٠/ ٠٧/ ١٤٣٧هـ قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦١) وتاريخ ٠٢/ ٠٥/ ١٤٣٨هـ
١	إحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)	قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ
٧	تعديل	المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦٠) وتاريخ ١١/ ١١/ ١٤٤١هـ
٢٥	تعديل	قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ
عاشرًا: اللائحة التنفيذية نظام التأمين ضد تعطل عن العمل		
إصدار اللائحة		قرار وزير العمل رقم (١٨١/ تأمينات) وتاريخ ٠٦/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ

١	دمج وزارة (العمل) و(الشؤون الاجتماعية) لتصبح باسم (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)	أمر ملكي رقم (أ/ ١٣٣) وتاريخ ٣٠/ ٠٧/ ١٤٣٧هـ قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦١) وتاريخ ٠٢/ ٠٥/ ١٤٣٨هـ
١	إحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)	قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ
٣	إضافة	قرار وزير المالية رقم (٢٢٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ
٦	تعديل	قرار وزير المالية رقم (٢١٨/ تأمينات) وتاريخ ٠٤/ ٠٩/ ١٤٤١هـ
١٦	تعديل	قرار وزير العمل والتنمية والاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٩/ ٠٦/ ١٤٣٩هـ
١٦	إضافة	قرار وزير العمل والتنمية والاجتماعية رقم (٢١٢/ تأمينات) وتاريخ ١٠/ ٠٩/ ١٤٤٠هـ

مراسيم وقرارات الإصدار والتعديل:

المراسيم والأوامر الملكية:

١. المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٠٣/ ٠٩/ ١٤٢١هـ.

٢. المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦) وتاريخ ٢٤/ ٠٣/ ١٤٣١هـ.

٣. المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٠٨/ ١٤٣١هـ.

٤. المرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ١٢/ ٠٣/ ١٤٣٥هـ.

٥. الأمر الملكي رقم (أ/ ١٣٣) وتاريخ ٣٠/ ٠٧/ ١٤٣٧هـ.

٦. المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٥) وتاريخ ١٠/ ٠٥/ ١٤٣٨هـ.

٧. المرسوم الملكي رقم (م/ ١٣٤) وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ.

٨. المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦٠) وتاريخ ١١/ ١١/ ١٤٤١هـ.

٩. المرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ١٩/ ٠٥/ ١٤٤٥هـ.

١٠. المرسوم ملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

قرارات مجلس الوزراء:

١. قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦١) وتاريخ ٠٢/ ٠٥/ ١٤٣٨هـ.

٢. قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ.

٣. قرار مجلس الوزراء (٤٠٧) وتاريخ ١٤/ ٠٥/ ١٤٤٥هـ

٤. قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

قرارات وزير المالية:

١. قرار وزير المالية رقم (٢١٨/ تأمينات) وتاريخ ٠٤/ ٠٩/ ١٤٤١هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم٤٨٣٦ وتاريخ٢٧/ ١٠/ ١٤٤١هـ.

٢. قرار وزير المالية رقم (٢١٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٧/ ١١/ ١٤٤١هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٨٤٤) وتاريخ ٢٤/ ١٢/ ١٤٤١هـ.

٣. قرار وزير المالية رقم (٢٢٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٣/ ١٤٤٢هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٨٥٨) وتاريخ ٠٥/ ٠٤/ ١٤٤٢هـ.

٤. قرار وزير المالية رقم (٢٢٢/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ٠٧/ ١٤٤٢هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٨٧٩) وتاريخ ٠٤/ ٠٩/ ١٤٤٢هـ.

٥. قرار وزير المالية رقم (٢٢٣/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ١٢/ ١٤٤٢هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٨٤٩٤) وتاريخ ٢٧/ ١٢/ ١٤٤٢هـ.

٦. قرار وزير المالية رقم (٢٢٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم ٤٩٠١ وتاريخ ١٧/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ.

٧. قرار وزير المالية رقم (٢٢٥/ تأمينات) وتاريخ ١٢/ ٠٢/ ١٤٤٣هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٩٠٥) وتاريخ ١٦/ ٠٣/ ١٤٤٣هـ.

٨. قرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٥٠٣٨) وتاريخ ٠٦/ ٠١/ ١٤٤٦هـ، ونشر إلكترونياً بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

قرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

١. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨) تأمينات وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٣٨٣٣) وتاريخ ٠٧/ ١٢/ ١٤٢١هـ.

٢. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٩/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٣٨٦٤) وتاريخ ٢٥/ ٠٧/ ١٤٢٢هـ.

٣. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٣٦/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٦/ ١٤٢٣هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٣٩٠٩) وتاريخ ١٣/ ٠٧/ ١٤٢٣هـ.

٤. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٤٢/ تأمينات) وتاريخ ١٨/ ٠١/ ١٤٢٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٣٩٨٣) وتاريخ ٢١/ ٠١/ ١٤٢٥هـ.

٥. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٩٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠١/ ١٤٣٨هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٦٤٣) وتاريخ ٠٤/ ٠٢/ ١٤٣٨هـ.

٦. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٠٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٠٠) وتاريخ ١٣/ ٠٣/ ١٤٣٩هـ.

٧. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٠٣/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٠٠) وتاريخ ١٣/ ٠٣/ ١٤٣٩هـ.

٨. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٠٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٢/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٠٠) وتاريخ ١٣/ ٠٣/ ١٤٣٩هـ.

٩. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٠٧/ تأمينات) وتاريخ ١٩/ ٠٦/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧١٨) وتاريخ ٢٠/ ٠٧/ ١٤٣٩هـ.

١٠. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٠٩/ تأمينات) وتاريخ ١٥/ ٠٩/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٣٨) وتاريخ ٢١/ ١١/ ١٤٣٩هـ.

١١. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢١٠/ تأمينات) وتاريخ ١٦/ ٠٤/ ١٤٤٠هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٦٥) وتاريخ ٠٢/ ٠٣/ ١٤٤٠هـ.

١٢. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢١١/ تأمينات) وتاريخ ١٦/ ٠٤/ ١٤٤٠هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٦٥) وتاريخ ٠٣/ ٠٦/ ١٤٤٠هـ.

١٣. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢١٢/ تأمينات) وتاريخ ١٠/ ٠٦/ ١٤٤٠هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٨٤) وتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٤٠هـ.

١٤. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢١٣/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ١١/ ١٤٤٠هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٧٩٢) وتاريخ ١٥/ ١٢/ ١٤٤٠هـ.

١٥. قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢١٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٢/ ١٤٤١هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٨٠٢) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤١هـ.

قرارات وزير العمل:

١. قرار وزير العمل رقم (١٤٤/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ٠٤/ ١٤٢٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٣٩٩٥) وتاريخ ٠٦/ ٠٤/ ١٤٢٥هـ.

٢. قرار وزير العمل رقم (١٤٩/ تأمينات) وتاريخ ١٣/ ٠٨/ ١٤٢٦هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٠٦٦) وتاريخ ١١/ ٠٩/ ١٤٢٦هـ.

٣. قرار وزير العمل رقم (١٥٢/ تأمينات) وتاريخ ٢٩/ ٠٥/ ١٤٢٧هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤١٠٥) وتاريخ ١٨/ ٠٦/ ١٤٢٧هـ.

٤. قرار وزير العمل رقم (١٥٧/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ٠٥/ ١٤٣٩هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٢٠٩) وتاريخ ٠٨/ ٠٧/ ١٤٢٩هـ.

٥. قرار وزير العمل رقم (١٦١/ تأمينات) وتاريخ ٠٥/ ٠٦/ ١٤٣١هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٣١٠) وتاريخ ٠٦/ ٠٧/ ١٤٣١هـ.

٦. قرار وزير العمل رقم (١٦٧/ تأمينات) وتاريخ ٠٣/ ١٢/ ١٤٣٢هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٣٨٩) وتاريخ ٢٨/ ٠١/ ١٤٣٣هـ.

٧. قرار وزير العمل رقم (١٧١/ تأمينات) وتاريخ ١٤/ ٠٢/ ١٤٣٣هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٣٩٤) وتاريخ ٠٤/ ٠٣/ ١٤٣٣هـ.

٨. قرار وزير العمل رقم (١٧٢/ تأمينات) وتاريخ ٠٧/ ٠٣/ ١٤٣٣هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٤٥٩) وتاريخ ١٦/ ٠٦/ ١٤٣٤هـ.

٩. قرار وزير العمل رقم (١٧٩/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ، المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥١٧) وتاريخ ٠٨/ ٠٨/ ١٤٣٥هـ.

١٠. قرار وزير العمل رقم (١٨٠/ تأمينات) وتاريخ ٠٢/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥١٧) وتاريخ ٠٨/ ٠٨/ ١٤٣٥هـ.

١١. قرار وزير العمل رقم (١٨١/ تأمينات) وتاريخ٠٦/ ٠٦/ ١٤٣٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥١٧) وتاريخ ٠٨/ ٠٨/ ١٤٣٥هـ.

١٢. قرار وزير العمل رقم (١٨٧/ تأمينات) وتاريخ ٢١/ ١١/ ١٤٣٥هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥٣٩) وتاريخ ١٤/ ٠١/ ١٤٣٦هـ.

١٣. قرار وزير العمل رقم (١٨٨/ تأمينات) ١٨٩/ تأمينات ١٩٠/ تأمينات ١٩١/ تأمينات وتاريخ ٠٨/ ٠٣/ ١٤٣٦هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥٥٢) وتاريخ ١٧/ ٠٤/ ١٤٣٦هـ.

١٤. قرار وزير العمل رقم (١٩٤/ تأمينات) وتاريخ ٠١/ ٠٨/ ١٤٣٦هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٥٧١) وتاريخ ٠٢/ ٠٩/ ١٤٣٦هـ.

١٥. قرار وزير العمل رقم (١٩٨/ تأمينات) وتاريخ ١٨/ ٠٣/ ١٤٣٧هـ المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم (٤٦٠٥) وتاريخ ٠٣/ ٠٥/ ١٤٣٧هـ.

نظام التأمينات الاجتماعية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ

ديباجة إصدار نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٢١هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ

بعون الله تعالى

نحن فهد بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة السبعين من النظام الأساسي للحكم الصادِر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩٠) وتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبناءً على المادة العشرين من نظام مجلس الوزراء الصادِر بالأمر الملكي رقم (أ/ ١٣) وتاريخ ٣/ ٣/ ١٤١٤هـ.

وبناءً على المادتين السابعة عشرة والثامنة عشرة من نظام مجلِس الشورى الصادِر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩١) وتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبعد الاطلاع على نِظام التأمينات الاجتِماعية الصادِر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٢) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٤٥/ ٦٦) وتاريخ ٢٣/ ٢/ ١٤٢٠هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٧/ ٨/ ١٤٢١هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولًا – الموافقة على نِظام التأمينات الاجتِماعية بالصيغة المُرفقة بهذا.

ثانيًا – على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء كُل فيما يخصُه تنفيذ مرسومنا هذا،،،.

فهد بن عبد العزيز

قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٧/ ٨/ ١٤٢١هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ٧/ ٦١٠٣/ ر وتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٢٠هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٣٣١/ ١/ خ وتاريخ ٢٨/ ٢/ ١٤١٦هـ بشأن مشروع نظام التأمينات الاجتماعية.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٢) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في هيئة الخبراء رقم (٨٥) وتاريخ ٣٠/ ٣/ ١٤١٨هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٣٥٠) وتاريخ ٩/ ٧/ ١٤٢٠هـ.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في هيئة الخبراء رقم (٢٨١) وتاريخ ٧/ ٩/ ١٤٢٠هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٦٦/ ٤٥) وتاريخ ٢٣/ ٢/ ١٤٢٠هـ.

وبعد الاطلاع على توصيتي اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٢٧٣) وتاريخ ١٩/ ٧/ ١٤٢١هـ ورقم (٣٠١) وتاريخ ١٠/ ٨/ ١٤٢١هـ.

يقرر ما يلي:

أولًا- الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية بالصيغة المرفقة بهذا.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرفقة بهذا.

ثانيًا- تشكيل لجنة برئاسة صاحب السمو الملكي وزير الداخلية ورئيس مجلس القوة العاملة، وعضوية كل من: معالي وزير الخدمة المدنية، ومعالي وزير المالية والاقتصاد الوطني، ومعالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية، 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.

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

رئيس مجلس الوزراء

أداة إصدار اللوائح

قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية

رقم (١٢٨/ تأمينات) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ. 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 ١١/ ٩/ ١٣٩٢هـ، ورقم (١٥/ تأمينات) وتاريخ ٢٨/ ١/ ١٣٩٥هـ، ورقم (١٩/ تأمينات) وتاريخ ٧/ ١١/ ١٣٩٥هـ، ورقم (٦١/ تأمينات) وتاريخ ٦/ ٤/ ١٤٠٢هـ، ورقم (١٠٤/ تأمينات) وتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤١١هـ والقرارات المعدلة لها.

ونظرًا لما يتطلبه النظام الجديد من ضرورة إصدار لوائح تنفيذية جديدة تراعي ما استحدثه من أحكام وما أدخله من تعديلات.

وبناء على قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٧٣٥) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ بشأن اللوائح التنفيذية التي اعتمدها بديلًا 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 ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ 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 ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ.

٢- **النظام السابق**: نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢٢ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ.

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 سواءً 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 إلكترونيًّا.

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- تطبيقًا 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 اعتبارًا من التاريخ المحدد للعمل بالنظام، وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه.

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

علي بن إبراهيم النملة

مواد نظام التأمينات الاجتماعية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ

الفصل الأول

فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات

المادة الأولى: (مسمى النظام وفروعه) ن(٦) ن(١٧) ن(٣٥)

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.

المادة الثانية: (التعريفات)

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

١- **الوزير**: وزير المالية.

٢- **التأمينات**: التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا النظام.

٣- **المؤسسة**: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٤- **اللائحة أو اللوائح**: القرارات التي تتضمن قواعدَ تنظيميةً أو أحكامًا تنفيذيةً عامة وفقًا لهذا النظام.

٥- **التعويضات**: المزايا التي يوفرها كل فرع من فروع النظام، سواء 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 عاملًا أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.

٧- **المشترك**: كل من يخضع للتأمينات رجلًا كان أو امرأة، وعلى ذلك فإن استخدام تعبير المذكر في أي نص يشمل أيضًا المرأة ما دام أن المعنى يستقيم بذلك، ويُوصف هذا المشترك بأنه المشترك إلزاميًّا إذا كان من العمال المذكورين في الفقرة الثالثة من المادة الرابعة، ويُوصف بأنه المشترك اختياريًّا 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 عاجزًا 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 ستًا 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 توفّيَ 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.

و- أخوة 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[(١)].

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٢٠):

في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين لمعاش المشترك المتوفى وفقًا 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 عاجزًا عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزًا حكمًا 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 ستًا 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 عاجزًا حكمًا 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 عاجزًا عن الكسب، ويعتبر عاجزًا حكمًا إذا كان قد تجاوز الستين من عمره وقت وفاة ابنه، ولا يعمل.

ز- الأم: أم المشترك المتوفى التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.

---

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) وتاريخ ١/ ٢/ ١٤٢٥هـ. والقاضي بفصل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارتين مستقلتين، تسمى الأولى (وزارة العمل) وتسمى الثانية (وزارة الشؤون الاجتماعية)، ويكتفى بهذه الإفادة في هذا الملف عن ما سواها بالمواد التي شملها هذا التعديل، وتم تعديل المادة كذلك **بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٧/ ١٤٤٢هـ، تم تعديل المادة بإحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة.** ويكتفى بهذه الإفادة في هذا الملف عن ما سواها بالمواد التي شملها هذا التعديل.

ح- الجد: جد المشترك المتوفى الذي كان تحت إعالته حتى تاريخ وفاته، بشرط أن يكون عاجزًا عن الكسب وفق الأحكام المطبقة على الأب.

ط- الجدة: جدة المشترك التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.

ي- الإخوة والأخوات: هم إخوة وأخوات المشترك، ويعاملون كالأولاد ذكورًا وإناثًا دون اشتراط أن يكونوا يتامى متى كانوا تحت إعالة أخيهم المشترك حتى تاريخ وفاته.

تحدد اللجنة الطبية المختصة حالة العجز عن الكسب في مجال تطبيق الفقرات السابقة بعد الاطلاع على التقارير الطبية التي يتقدم بها المستفيد.

المادة (٢١):

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 يحدد المحافظ الضوابط والمستندات اللازمة لإثبات الإعالة.

المادة الثالثة: (المنشآت الخاصة للرعاية والمنافع الإضافية للمشتركين)

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 اقتضت الحال- منافع إضافية علاوة على تلك المنصوص عليها في هذا النظام، على أن تتضمن هذه القواعد شروط إحداث المنشأة وكيفية إدارتها وتصفيتها.

٢- لا تخل أحكام هذا النظام بما يكون قد اكتسبه المشترك أو أفراد عائلته من منافع نقدية للتأمينات الاجتماعية أحدثتها منشآت خاصة من قبل.

الفصل الثاني

نطاق التطبيق

المادة الرابعة: (نطاق تطبيق فروع النظام والاشتراك الإلزامي والاختياري)

ن(٢) ن(٥) ن(١٧) ن(١٨) ن(٤٣)

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 معاشًا 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- وفقًا 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 سعوديًّا 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 نشاطًا تجاريًّا أو صناعيًّا أو زراعيًّا 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 وفقًا لما تحدده اللائحة من أحكام، ويجوز بقرار من الوزير -بناءً على موافقة مجلس الإدارة- تطبيق فرع الأخطار المهنية على هذه الفئات وفقًا 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 مستقبلًا نطاق تطبيقه.

لائحة التسجيل والاشتراك

المادة (٤٣):

يطبق النظام على من يرغب الاشتراك اختياريًّا بموجب أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام وفقًا للقواعد والإجراءات الآتية:

١- تقديم المستندات الآتية:

أ- طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.

ب- المستند الدال على مزاولته نشاطًا من الأنشطة المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام، على أن يكون المستند صادرًا 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 اختياريًّا 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٨):

١- تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) والفقرة (٤) من المادة (٨) من النظام يطبق على المشترك اختياريًّا سائر أحكام النظام التي لا تتعارض ووضعه باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص، وبمراعاة ما يأتي:

أ- الدخل الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًّا من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، يقابل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك بالنسبة للمشترك إلزاميًّا، وتحسب التعويضات المستحقة له بمراعاة ذلك.

ب- يحسب للمشترك اختياريًّا شهر اشتراك مقابل كل شهر أدى عنه الاشتراك كاملًا.

ج- لا تسري بشأن المشترك اختياريًّا وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٩) والفقرة (٣/ ج) من المادة (٣٨) من النظام، وذلك تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤٣) من النظام.

٢- إذا كان المشترك اختياريًّا قد استحق معاشًا عن مدة اشتراكه الإلزامي فإنه يعامل وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٨) من النظام دون إخلال بحكم الفقرة (٢) السابقة.

٣- لا يحق للمشترك اختياريًّا طلب معاش التقاعد بسبب بلوغ سن الستين فأكثر إلا إذا كانت مدة اشتراكه الفعلية السابقة على توقفه 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 الخامسة: (الفئات المستثناة من النظام وشروط الخضوع الاختياري) ن(٤)

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).

ح- 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 (جـ، د، هـ) من الفقرة السابقة.

المادة السادسة: (مراحل تطبيق فروع النظام واللوائح) ن(٤) ن(٥) ن(٧) ن(١٢)

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

المادة السابعة: (التزامات أصحاب العمل وتسجيل المشتركين في النظام)

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 والمشتركين الخاضعين لهذا النظام.

المادة الثامنة: (استمرار الاشتراك في فرع المعاشات وقواعد استحقاق التعويضات) ن(٢)

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- معاشًا، يلغى اشتراكه ويرد له أو لأسرته ما أدَّاه 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.

لائحة التسجيل والاشتراك

المادة (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 يبدي فيه رغبته في استمرار الاشتراك في النظام اختياريًّا وفق أحكام المادة (٨) من النظام سواء بقصد استكمال مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد أو بقصد زيادة مدة اشتراكه لتحسين معاشه، ولو كان توقفه عن الاشتراك سابقًا 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 قبل بلوغ المشترك السن المحددة بموجب أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤) من النظام.

٢- 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 مضافًا إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.

٣- يبدأ الاشتراك من أول الشهر التالي لتاريخ استكمال الإجراءات والمستندات المطلوبة.

المادة (٤٥):

يطبق على كافة المشتركين اختياريًّا 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 اختياريًّا، ما يأتي:

أ- أن يكون عمره وقت تقديم طلب الاشتراك ثمانية عشر عامًا 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 للمشتركين اختياريًّا هي سنة ميلادية، وتبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

٣- يلتزم المشترك أو من يقوم مقامه بدفع الاشتراك خلال الخمسة عشر يومًا الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق عنه، ويجوز سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدمًا دون إخلال ذلك بوجوب انقضاء المدة الزمنية التي أديت عنها الاشتراكات إلى حين حلول الأجل النظامي لاستحقاق البدء في صرف التعويضات، كما لو كان الاشتراك يؤدى شهرًا بشهر.

٤- يجوز للمشترك 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 يعدّ ملزمًا للمشترك، وللمشترك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحدًا ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزمًا بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.

٥- يجوز للمشترك 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 موعد أقصاه اليوم الأخير 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 للمشترك 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 موعد أقصاه اليوم الأخير 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 إلزاميًّا الذي ينخفض أجر اشتراكه وفقًا لما تقضي به لائحة تعويضات فرع المعاشات.

٧- يوقف اشتراك المشترك بناء على طلبه اعتبارًا من آخر شهر سدد أو يسدد عنه اشتراك، كما يعتبر متوقفًا في حال توقفه عن السداد فعلًا اعتبارًا 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 للمشترك الذي توقف اشتراكه أن يستأنف الاشتراك من جديد لاستكمال 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 عمالًا، 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 إعمال أي مما يأتي:

أ- أن لا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل به المشترك إلزاميًّا في السنة التأمينية (١٠٪) من الشريحة الأخيرة للاشتراك الاختياري، مع استمرار التقيد بهذه النسبة سنويًّا 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 اختياريًّا سائر أحكام هذه اللائحة التي لا تتعارض ووضعه كمشترك اختياري، وفق التفاصيل والإجراءات التي يحددها المحافظ.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٩):

٥- في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٨) والمادة (٤٦) من النظام لا يؤثر توقف المشترك اختياريًّا عن سداد الاشتراكات في آجال استحقاق التعويضات المحددة نظامًا، 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 الثالث

التنظيم الإداري

المادة التاسعة: (استقلال المؤسسة وحقها في الاستثمار)

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 مركزًا رئيسًا في مدينة 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 وفقًا للأساليب التجارية التي تدار بها الوحدات المماثلة في القطاع الخاص، ووفق اللوائح التي يصدرها مجلس إدارة المؤسسة.

المادة العاشرة: (مجلس الإدارة)

١- يتكون مجلس إدارة المؤسسة من (أربعة عشر) عضوًا يكون من بينهم رئيس المجلس ونائبه، على النحو الآتي:

أ- وزير المالية رئيسًا.

ب- محافظ المؤسسة نائبًا للرئيس.

ج- محافظ المؤسسة العامة للتقاعد عضوًا.

د- ممثل من كل من: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة المالية، ووزارة الصحة، ووزارة الاقتصاد والتخطيط، ومجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، على ألا تقل مرتبة كلمنهم عن (الرابعة عشرة) أو ما يعادلها.

هـ- ثلاثة أعضاء من المشتركين في النظام.

٢- أ- يكون تعيين الأعضاء المذكورين في الفقرتين (هـ) و(و) بقرار من مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من رئيس المجلس.

ب- تكون مدة عضوية أعضاء المجلس -ما عدا الرئيس ونائبه ومحافظ المؤسسة العامة للتقاعد- (ثلاث) سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة.

٣- يعقد المجلس اجتماعًا مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك بناءً على دعوة من رئيس المجلس، ويدعى المجلس للانعقاد بناءً على طلب أربعة من أعضائه على الأقل، ولا يكون اجتماع المجلس صحيحًا إلا بحضور ستة أعضاء على الأقل من بينهم رئيس المجلس أو من ينيبه من ممثلي الجهات الحكومية، وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين، وعند التساوي يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.

٤- للمجلس أن يدعو خبراء أو مختصين لحضور اجتماعاته، دون أن يكون لهم حق التصويت.

٥- تحدد مكافآت رئيس المجلس وبقية الأعضاء بقرار من مجلس الوزراء بناء 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 المجلس 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 لجريمة مالية أو مخلة بالشرف أو بالمصلحة العامة.

وفي جميع الأحوال يتم الإخطار عن سقوط العضوية بقرار من رئيس المجلس[(١)].

---

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣٨هـ والقاضي بـ:

أ- إحلال عبارة «ثلاثة عشر عضوًا» محل عبارة «أحد عشر عضوًا» الواردة في الفقرة رقم (١).

ب- إضافة محافظ المؤسسة العامة للتقاعد إلى تشكيل المجلس الوارد في الفقرة رقم (١).

ج- إضافة عضو يرشحه مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية إلى تشكيل المجلس الوارد في الفقرة رقم (١). =

المادة الحادية عشرة: (آلية اعتماد قرارات مجلس الإدارة)

القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة برئاسة من ينيبه رئيس المجلس من ممثلي الجهات الحكومية ويتطلب النظام اعتمادها من الوزير، تحال إليه خلال ثمانية أيام من تاريخ صدورها، فإذا لم يعتمدها خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إحالتها إليه تصبح هذه القرارات نافذة، وللوزير خلال تلك المدة أن يعيد لمجلس الإدارة القرارات التي لم يعتمدها موضحًا أسباب عدم اعتماده لها، على أن تعرض القرارات المعادة في الجلسة التالية للمجلس، وتعد القرارات نافذة إذا صوت إلى جانبها ستة أعضاء على الأقل من الأعضاء الحاضرين.

المادة الثانية عشرة: (اختصاصات مجلس الإدارة)

يمارس مجلس الإدارة الاختصاصات الآتية:

١- الإشراف على تنفيذ النظام واللوائح، وتحقيق أهدافه وتحسين سير عمل المؤسسة.

= د- إحلال عبارة «ما عدا الرئيس ونائبه ومحافظ المؤسسة العامة للتقاعد» محل عبارة «ما عدا الرئيس ونائبه» الواردة في الفقرة رقم (٢).

ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٥) وتاريخ ٢٠/ ٦/ ١٤٤٢هـ، والمتضمن الآتي:

تعديل الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة، والمعدلتين بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣٨هـ. وذلك على النحو الآتي:

١. يتكون مجلس إدارة المؤسسة من (أربعة عشر) عضوًا يكون من بينهم رئيس المجلس ونائبه، على النحو الآتي:

أ- وزير المالية رئيسًا.

ب- محافظ المؤسسة نائبًا للرئيس.

ج- محافظ المؤسسة العامة للتقاعد عضوًا.

د- ممثل من كل من: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة المالية، ووزارة الصحة، ووزارة الاقتصاد والتخطيط، ومجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، على ألا تقل مرتبة كلمنهم عن (الرابعة عشرة) أو ما يعادلها.

هـ- ثلاثة أعضاء من المشتركين في النظام.

و- ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل.

٢. أ- يكون تعيين الأعضاء المذكورين في الفقرتين (هـ) و(و) بقرار من مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من رئيس المجلس.

ب- تكون مدة عضوية أعضاء المجلس -ما عدا الرئيس ونائبه ومحافظ المؤسسة العامة للتقاعد- (ثلاث) سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة.

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 والتقرير 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 تطبيقًا لأحكامه، أو أي نص نظامي آخر.

١٠- قبول الهبات أو الوصايا.

المادة الثالثة عشرة: (مهام وصلاحيات محافظ المؤسسة)

١- يدير شؤون المؤسسة محافظ يعين بأمر ملكي بناء 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: (تشكيل لجنة مراقبة المؤسسة واختصاصاتها)

١- تشكل لجنة مراقبة مكونة من رئيس وعضوين، يسمى رئيسها من قبل الوزير، ويسمى أحد العضوين من قبل وزير المالية، والآخر من قبل محافظ البنك المركزي 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 تقريرًا في نهاية الشهر السادس من كل دورة مالية تبين فيه ملاحظاتها على نشاط المؤسسة خلال الستة أشهر المنصرمة، وعليها أيضًا وضع تقرير سنوي في نهاية الدورة، وتحال تقارير اللجنة فورًا إلى الوزير وإلى مجلس الإدارة وإلى محافظ المؤسسة.

٤- يعاون اللجنة للقيام بمهامها على الوجه الأكمل عدد من الموظفين المتخصصين الذين يلحقون بها بناء على طلب رئيسها من قبل المحافظ، ويبقى هؤلاء الموظفون مرتبطين برئيس اللجنة طيلة ندبهم للعمل مع اللجنة.

٥- تضع اللجنة لائحتها الداخلية.

٦- تحدد مكافآت أعضاء اللجنة من قبل الوزير.

المادة الخامسة عشرة: (الهيكل الإداري ولوائح التوظيف في المؤسسة)

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: (إشراف الوزير على المؤسسة وصلاحياته)

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- تحقيقًا للغرض ذاته تلتزم المؤسسة بأن تقدم للوزير في نهاية كل سنة تقريرًا عن الأعمال المنجزة فيها.

الفصل الرابع

الموارد والتنظيم المالي

المادة السابعة عشرة: (موارد المؤسسة)

تتكون موارد المؤسسة من:

١- اشتراكات أصحاب العمل والمشتركين المنصوص عليها في المادة الثامنة عشرة، والاشتراكات التي تفرض لتمويل فروع أخرى للتأمينات وفقًا لأحكام المادتين الأولى والرابعة من هذا النظام، والاشتراكات التي تؤدى 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: (نسب اشتراكات فروع الأخطار المهنية والمعاشات وأحكام تعديلها)

ن(١٧) ن(١٩) ن(٢٥) ن(٣٨) ن(٦٥)

١- تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية بـ (٢٪) باثنين 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 المشتركين من الفئات الأخرى المذكورة في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة الرابعة فيتحمل كل مشترك منهم دفع الاشتراك المذكور.

٢- أ - يحدد اشتراك فرع المعاشات للمشتركين 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 للمشتركين من الفئات المذكورة في الفقرة الرابعة من المادة الرابعة بنسبة (١٨٪) ثمانية عشر في المائة من الأجر الافتراضي الذي يختاره المشترك، وفقًا 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 رأيًا مسببًا ومستندًا على دراسة إكتوارية.

لائحة الاشتراك والتسجيل

المادة (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 (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهريًّا:

أ- الأجر الأساسي المنصوص عليه في الفقرة (٩) من المادة (١) من هذه اللائحة، سواء 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 والمشترك.

ج- بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساس عن شهرين، واستثناءً من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يقدرها المحافظ.

المادة (٢٦):

تطبيقًا لحكم المادة (١٨/ ١) من النظام يزاد معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية إلى الضعف حدًّا 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 مخالفًا لتعليمات الصحة والسلامة، ومعدل زيادتها بما لا يتجاوز الضعف، وتاريخ إنهائها.

٢- تأخذ الاشتراكات المعدلة ذات أحكام الاشتراكات الأصلية.

المادة التاسعة عشرة: (حساب الاشتراكات وآلية دفعها والتزامات صاحب العمل تجاه المؤسسة)

ن(١٧) ن(٣٨) ن(٤٣) ن(٤٧) ن(٦٦)

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 أجرًا أساسيًّا. ويجوز للائحة أن تضيف إلى الأجر في مجال حساب الاشتراكات أيًّا من البدلات والمنافع العينية المستحقة للمشترك، كما تحدد اللائحة كيفية تحديد أجور الاشتراك للعمال المشتركين الذين تحدد أجورهم حسب الإنتاج، وكذلك كيفية تحديد مبلغ الاشتراكات التي يجب دفعها لمصلحة العامل المتدرج.

ب- يكون الحد الأعلى للأجر الخاضع للاشتراك (٤٥,٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهريًّا، ويجوز للائحة زيادة هذا الحد تبعًا لما يتبين من مراجعة مستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى.

٢- لا تؤدى الاشتراكات المستحقة طبقًا لأحكام الفقرة (١/ أ) عن الزيادات التي تطرأ على أجر اشتراك العامل ابتداءً 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 فعلًا شهرًا بشهر مع ما

يطرأ عليها من خفض أو زيادة، أو أن تحسب شهرًا 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 يومًا 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 لتسلم مستحقاته، وفقًا 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.

لائحة الاشتراك والتسجيل

المادة (٢٤):

١- تطبيقًا لحكم المادة (١٩/ ٢) من النظام، يراعى ألا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل للمشترك إلزاميًّا في بداية كل سنة تأمينية ١٠٪ من أجره المسجل في السنة التأمينية السابقة، ويبدأ التقيد بذلك اعتبارًا 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 تجاوز النسبة المذكورة لحسم الاشتراك.

٢- واستثناءً من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠٪) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معًا وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:

أ- 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 (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال فأقل.

ب- إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١٥٠٠) 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 سنويًّا 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 مضافًا 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 العائد للاشتراك وذلك بالنسبة للمعاملين بفرع الأخطار المهنية وحده.

المادة (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، بناء على توصية من المحافظ.

المادة (٣٦):

تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فور استحقاقها طبقًا لأحكام النظام، وعلى صاحب العمل أن يسددها مضافًا إليها غرامات التأخير المستحقة عن فترة التأخير حتى تاريخ السداد الفعلي طبقًا 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 يومًا 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 (٣٧):

١- مع مراعاة حكم الفقرة (٣) من المادة (٦٣) من هذه اللائحة، لا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعًا 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 العشرون: (حق امتياز المؤسسة في جباية الاشتراكات والتنفيذ الجبري)

١- إن جباية الاشتراكات والغرامات التي تفرض على التأخير مضمونة بحق امتياز لصالح المؤسسة، تأتي مباشرة في الدرجة التي تلي امتياز 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 رسميًّا من قبل الوزير.

المادة الحادية والعشرون: (الحسابات الخاصة بفروع التأمينات وتوزيع الموارد)

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 فرعًا معينًا على مختلف الفروع.

المادة الثانية والعشرون: (قواعد صرف أموال المؤسسة)

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

المادة الثالثة والعشرون: (السنة المالية للمؤسسة)

السنة المالية للمؤسسة هي السنة الهجرية.

المادة الرابعة والعشرون: (تنظيم اللائحة المالية للمؤسسة)

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: (الدراسات الإكتوارية للمؤسسة)

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 أساسًا لإعادة النظر في معدل نسب الاشتراكات طبقًا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة الثامنة عشرة، وإذا أظهرت الدراسة عجزًا إكتواريًّا فتلتزم الدولة بسد هذا العجز بواسطة إعانات ترصدها في الميزانية العامة.

المادة السادسة والعشرون: (النفقات الإدارية وصلاحية تعديلها)

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

الفصل الخامس

التعويضات

القسم الأول: تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة السابعة والعشرون: (تعريف إصابات العمل والأمراض المهنية وشروط الاستحقاق)

ن(٢) ن(٦٨)

١- تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل. كما يعد في حكم ذلك أيضًا كل حادث يقع للمشترك 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 المشترك 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 مهنيًّا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حدد في الجدول، وتبدأ مسؤولية المؤسسة عن تقديم التعويضات المقررة بموجب هذا النظام ابتداءً من تاريخ توقف المشترك عن العمل أو المهنة.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (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 الثامنة والعشرون: (استحقاق التعويضات للمصابين بإصابات العمل وأفراد عائلاتهم)

١- التعويضات التي يحق للمشترك 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.

هـ- العائدات الشهرية لأفراد العائلة.

و- منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائدة 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (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- استثناءً 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 التاسعة والعشرون: (العناية الطبية والتزامات صاحب العمل تجاه إصابات العمل)

١- يجب أن تستهدف العناية الطبية -بجميع الوسائل الممكنة- حفظ صحة المصاب وشفاءه، وإن لم يكن ذلك ممكنًا، فيجب أن تستهدف تحسين حالته الصحية وقدرته على العمل وعلى مواجهة حاجاته الشخصية، وتشمل هذه العناية ما يأتي:

أ- خدمات الأطباء العامين والأخصائيين والمساعدين الطبيين.

ب- خدمات طب الأسنان.

ج- فحوص التشخيص من أي نوع أو أي طبيعة.

د- قبول المصاب وعلاجه في مستشفى أو في مركز للنقاهة 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 وباتخاذ ما يلزم من تدابير للوفاء بهذا الالتزام آخذًا 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 وتتحمل 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 تبعًا 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 جسديًّا ومهنيًّا، 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: (بدل الإصابة اليومي واستحقاقه في حالات) ن(٥٥)

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 بدءًا 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، ويخفض 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 البدل 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (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 البدل اليومي المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٣٠) من النظام، 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 ناتجًا 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 البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعدّ 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 ممارسًا لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارسًا 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.

المادة (٨):

١- للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب إصابة عمل الحق في بدل 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 البدل وفقًا 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.

المادة (١٥):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٠) من النظام، يلزم أن يكون قرار مدير المكتب الذي يصدر بتعليق دفع البدل اليومي مبنيًّا على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة.

المادة الحادية والثلاثون: (عائدة العجز الكلي والجزئي المستديم وإعانة المصاب المحتاج لمعونة دائمة)

ن(٣١) ن(٣٢) ن(٣٦) ن(٣٨)

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 (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا ترفع إلى هذا القدر. ويجوز للائحة 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 للمشترك المصاب تقاضي عائدة شهرية تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها فيما لو كان عجزه كليًّا.

٣- يزاد 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 الأجور الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وفي حالة كون المصاب لم يعمل مطلقًا أو عمل جزئيًّا خلال هذه المدة عند صاحب العمل الذي حدثت الإصابة لديه، فيحسب متوسط الأجر الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجور 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (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.

المادة الثانية والثلاثون: (تعويض العجز الجزئي المستديم الذي تقل درجته عن ٥٠٪)

ن(٣٣) ن(٣٥)

في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل تقل درجته عن (٥٠٪) خمسين في المائة، يحق للمصاب تقاضي تعويض إصابة مقطوعًا يساوي (٦٠) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الجزئي المستديم الذي كان يمكن أن يطالب به تبعًا للنسبة المئوية للعجز الحاصل تطبيقًا للمادة السابقة، وذلك إذا كانت سنه في تاريخ حدوث الإصابة لم تزد على أربعين سنة، فإن كانت سنه تزيد على ذلك، يخفض التعويض المشار إليه بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساو 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 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: (عائدة العجز المستديم عند تعدد الإصابة وضم نسب العجز)

١- إذا أصيب مستفيد من عائدة عجز جزئي مستديم بعجز آخر ناتج عن إصابة عمل أخرى فيحق له تقاضي عائدة جديدة محسوبة تبعًا لجملة الأضرار اللاحقة به وبمراعاة ألا يتجاوز مجموع درجات العجز (١٠٠٪) مائة في المائة، وتبعًا 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 لمشترك سبق أن استفاد من تعويض إصابة مقطوع تطبيقًا 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 مقسطًا على الشهور الستة والثلاثين الأولى لاستحقاق هذه العائدة، وإذا توقف صرف العائدة تطبيقًا 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (١٧):

٢- في حالة تجميع نسب العجز في الإصابات المتكررة، واستحقاق عائدة أو تعويض مقطوع على أساس مجموع هذه النسب طبقًا 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، مقسطًا على عدد من الأشهر مساو لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد دفع له بعد.

المادة الرابعة والثلاثون: (نسبة العجز المستديم ومراجعة العائدات الدورية) ن(٣٣)

١- توضع حدود العجز المستديم تبعًا لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب، وعمره والمهنة التي يزاولها وملكاته الجسدية والعقلية، وكذلك تبعًا 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 مؤقته 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 بناء على طلب صاحب العائدة، وتزاد 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 للمشترك المصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره من العمل.

المادة الخامسة والثلاثون: (حقوق أفراد عائلة المشترك المتوفى في تقاضي العائدات وتوزيعها)

ن(٣٦) ن(٤٠)

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 اثنين 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 شهريًّا بشرط ألا

يتجاوز مجموع أنصبتهم نتيجة لذلك متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه عائدة المشترك المتوفى أو (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًا أي الحدين أكثر، فإن تجاوز يخفض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة.

ويجوز أن تنص اللائحة على زيادة الحد الأدنى المشار إليه تبعًا 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 ترملت 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 ترملت 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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 ترملت بعد ذلك يعاد إليها نصيبها المقطوع بقيمته 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 قائمًا.

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 قائمًا.

٣- إذا طلقت أو ترملت 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 قائمًا 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 قائمًا.

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 مستحقًا وانقطع نصيبه من المعاش في وقت لاحق، ثم تقدم بعد ذلك بطلب صرف نصيبه من المعاش وثبت استحقاقه، فإنه يبدأ استحقاقه في المعاش اعتبارًا من أول الشهر التالي لتقديم الطلب مع إعادة توزيع المعاش على كافة المستحقين، ما لم يكن هناك فائض من المعاش يسمح بإضافة نصيبه كاملًا بأثر رجعي دون التأثير على أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش.

المادة السادسة والثلاثون: (تعويض المصاب غير السعودي أو أفراد عائلته بحالات العجز أو الوفاة بسبب إصابة عمل)

استثناءً 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 بدلًا من دفع العائدة الشهرية، ويقدر التعويض المقطوع في هذه الحالة وفقًا 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 للمشترك 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: (تجهيز المتوفى أو المصاب بعجز كلي)

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[1].

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (٧):

٢- في تطبيق أحكام المادة (٣٧) من النظام، تلتزم المؤسسة بنفقات نقل جثمان كل من المشترك الذي توفى بسبب إصابة عمل، والمشترك الذي توفى وهو يتقاضى عائدة 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.

(١) هذا نص المادة بعد المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ، ونصها السابق: «تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز ونقل جُثمان المُشترِك المتوفى الذي كان يتسلم عائدة إصابة عمل، وذلك وِفق التفاصيل التي تُحدِّدُها اللائحة».

المادة (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 عوضًا عن العائدة منهيًا 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 طبقًا لقرارات مجلس الإدارة الصادرة من قبل، وكذلك المقيمون منهم خارج المملكة، وكانوا قد اختاروا أيضًا استمرار صرف العائدة طبقًا للقرارات المذكورة، يجوز للمؤسسة تخييرهم بين الاستمرار في صرف العائدة المستحقة لهم حسب الأحكام النظامية المقررة، أو أن يدفع إليهم بدلًا عنها تعويض مقطوع يقدر وفق أحكام المادة (٣٦) من النظام، وكل ذلك وفقًا للقواعد التي يحددها مجلس الإدارة.

القسم الثاني: تعويضات فرع المعاشات

المادة الثامنة والثلاثون: (شروط استحقاق معاش التقاعد وحسابه)

ن(١٧) ن(٣٩) ن(٤٠) ن(٤٣) ن(٤٥) ن(٦٦)

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 شهرًا على الأقل.

ب- يجوز للمشترك الذي لم يبلغ سن الستين ولم يعد خاضعًا لأحكام هذا النظام الحصول على معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهرًا على الأقل.

ج- محذوفة[1].

(١) حذفت الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة، بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١٣٤) وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٤٠هـ والفقرة بنصها السابق: «يحق للمرأة المُشترِكة - التي لم تعُد خاضِعة لأحكام هذا النِظام - أنّ تتسلم معاشها المُستحق متى بلغت (٥٥) خمساً وخمسين سنةٍ، وكانت مُدة اشتِراكِها (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل».

وهذا النص قد جرى عليه التعديل موجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١ هـ، والفقرة بنصها السابق: «يحق للمرأة المشتركة التي لم تعد خاضعة لأحكام هذا النظام أن تستلم معاشها المستحق متى كان عمرها في تاريخ تركها النشاط المذكور خمساً وخمسين سنة على الأقل وكانت مدة اشتراكها (١٢٠) مائة وعشرين شهراً على الأقل».

د- يحق للمشتركين 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 شهرًا، على أن تحدد اللائحة ماهية هذه الأعمال والجهات التي يعملون فيها والسن التي يسمح لهم فيها بالتقاعد المبكر.

هـ- تدفع المؤسسة معاش التقاعد لأسرة المشترك الذي يحكم عليه بالسجن متى بلغت مدة اشتراكه (١٢٠) مائة وعشرين شهر اشتراك على الأقل ولو كان سنه أقل من الستين، وتحدد اللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ هذا الحكم بما في ذلك تحديد مدة السجن المحكوم بها لإمكان الإفادة من هذا الحكم.

و- تحسب أشهر الاشتراك وفقًا للمادة السابعة والأربعين، وتحدد سن المشترك وفقًا لأحكام المادة الثامنة والأربعين.

٢- إذا بلغت مُدة اشتِراك المُشترِك خمس سنوات على الأقل، وبلغ سِن الستين دون أنَّ يستكمِل المُدة المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعُد، فإنهُ يجوز له أنَّ يطلُب ضم مُدة اعتِبارية إلى مُدة اشتِراكِه، على ألاَّ تتجاوز المُدة المضمومة خمس سنوات أو المُدة اللازِمة لاستحقاق معاش التقاعُد أيُّهما أقل، وعليه -في هذه الحالة- أنَّ يؤدي إلى المؤسسة جُملة اشتِراكات فرع المعاشات المنصوص عليها في الفقرة (٢/ أ) من المادة الثامنة عشرة عن كُل شهر من المُدة المضمومة، محسوبة على أساس مُتوسط الأجر الشهري للاشتِراك الذي سيُقدَّر على أساسِه المعاش، وتؤدى هذه القيمة إما دُفعة واحدة أو على أقساط شهرية وِفق ما تُحدِّدُه اللائحة من أحكام[1].

(١) جرى التعديل على الفقرة (٢) من هذه المادة، موجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ، والفقرة بنصها السابق: «إذا بلغت مدة اشتراك المشترك خمس سنوات على الأقل وانتهت ببلوغ 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، وتؤدى 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 الأجور الشهرية خلال السنتين الأخيرتين في عدد سنوات وأشهر مدة الاشتراك، على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠٪) مائة في المائة من ذلك المتوسط.

ب- يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزء من أربعة وعشرين جزءًا من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهرًا 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 تبعًا 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 للمشترك 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 أديت 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 أديت كلها أو جزء منها لدى أكثر من صاحب عمل.

و- يجب ألا يقل معاش التقاعد المستحق للمشترك 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 للمشترك أو أفراد عائلته -حسب الحال- يقدر على أساس معاش التقاعد وفق أحكام الفقرة (٤/ أ/ ٢) من هذه المادة، أو على أساس معاش الوفاة أو العجز محسوبًا وفق أحكام المادة التاسعة والثلاثين أو أحكام المادة الأربعين -حسب الحال- وعلى أساس احتساب مجموع مدة اشتراكه السابقة والأخيرة وحدة واحدة -أي المعاشين أكثر-.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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 أساسًا 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.

المادة (٤):

١- في تطبيق أحكام المادة (٣٨/ ١) من النظام، يلزم لاستحقاق معاش التقاعد في جميع الأحوال أن يكون المشترك قد توقف عن ممارسة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي بالنسبة للمشتركين إلزاميًّا، وأي عمل مما يخضع للاشتراك الاختياري أو الإلزامي بالنسبة للمشتركين اختياريًّا.

٢- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ ب) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشترك الذي لم يبلغ سن الستين أن يتقدم بطلب صرف معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهرًا على الأقل.

٣- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ ج) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشتركين 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 شهرًا:

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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتقديم طلب صرف المعاش إذا قدم قبل بلوغ سن الستين.

المادة (٥):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ د) 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 التنسيق 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 تعتمده إدارة السجن الموجود به، فإن لم يحدد أحدًا فللمؤسسة أن تصرف المعاش لمن ينيبه أفراد عائلته منهم، فإن لم ينيبوا أحدًا يصرف المعاش للزوجة (أو للزوج إن كان المشترك السجين امرأة) أو لأرشدهم.

٤- يصبح معاش التقاعد المستحق للمشترك المسجون بموجب الفقرة (١/ د) من المادة (٣٨) من النظام نهائيًّا 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 المشترك 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 للمشترك المسجون لسائر أحكام النظام وهذه اللائحة وخاصة فيما يتعلق بشروط استمرار الحق في صرف المعاش.

المادة (٦):

في تطبيق حكم الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام يحق للمشترك الذي يتقدم بطلب لصرف معاشه في سن الستين أو أكثر، وله مدة اشتراك تبلغ (٦٠) ستين شهرًا على الأقل ولا تصل إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، 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 المشترك 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 شهريًا وذلك حتى الوفاء بكامل قيمة المبلغ المستحق، وإذا توفي قبل سداد كامل القيمة، يسقط حق المؤسسة في باقي الأقساط.

المادة (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) شهرًا.

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

ج- مدة الاشتراك التي قضيت في ظل النظام السابق تدخل في حساب المعاش بواقع جزء من خمسين جزءًا 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- استثناءً من حكم الفقرة (ج)، لا تستحق إعانة الأعباء العائلية لمن تنطبق عليهم أحكام تلك الفقرة إذا كان مجموع المعاش مضافًا 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 (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 جزءًا من مجموع كامل الأجور 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 المشترك الذي استمر أجر اشتراكه خاضعًا 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.

٢/ ١- 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 للمشترك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه عن متوسط أجره في سنوات سابقة بنسبة (١٠٪) أو أكثر بسبب انخفاض أجره فعليًّا 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 للمشترك 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 (٢/ ١/ أ، ب) السابقتين في مدة الاشتراك، يطبق حكم الفقرة (٢/ ١/ 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (١٤):

٣- إذا كان المصاب مستحق البدل، يصرف -إضافة إلى أجره- معاشًا عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤/ أ) من المادة (٣٨) من النظام، فإنه يستمر في صرف الجزء الذي كان يصرف له من معاشه إضافة إلى البدل اليومي المستحق له.

المادة (١٥):

٢- يستأنف دفع البدل إذا عاد المصاب إلى اتباع التعليمات الطبية وذلك بقرار من مدير المكتب بناء على تقرير طبي من الجهات المشار إليها بالفقرة (١)، دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة بالنسبة للمبالغ السابق تعليقها.

المادة التاسعة والثلاثون: (استحقاق معاش العجز غير المهني وحسابه)

ن(٣٨) ن(٤١) ن(٤٤)

١- يحق للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني الحصول على معاش متى بلغت مدة اشتراكه (١٢) اثني عشر شهرًا متصلة أو (١٨) ثمانية عشر شهرًا متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة.

٢- يشترط أن يحدث العجز قبل بلوغ سن الستين وأن يكون المشترك خاضعًا لأحكام هذا النظام وبشرط أن يتم إثبات العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة خلال (١٨) ثمانية عشر شهرًا من تاريخ انتهاء مدة الاشتراك، وإذا حدث العجز والمشترك 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 تطبيقًا 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- يزاد 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 مؤقته وطوال الوقت الذي تتوافر 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- نهائيًا بإكمال صاحبه الستين من العمر.

٦- يعد المشترك في مفهوم هذه المادة، مصابًا 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 أجرًا يساوي على الأقل ثلث أجره السابق، وذلك من خلال ممارسته مهنته الأساسية أو أي مهنة أخرى تتفق مع إمكاناته وسنة 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.

٧- إذا عاد صاحب معاش العجز غير المهني خاضعًا لأحكام هذا النظام قبل بلوغه سن الستين يعرض على اللجنة الطبية المختصة فإن رأت أنه شفي يوقف معاشه، أما إذا رأت أنه مازال عاجزًا 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٩):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣٩) من النظام يشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهني أن يحدث العجز والمشترك 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 الطبية خلال ثمانية عشر شهرًا 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 للمشترك، فإنه يعامل في هذه الحالة معاملة المشترك 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 المشترك 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 المشترك في المطالبة بفوات المواعيد المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام، وتوفرت الشروط النظامية الأخرى الخاصة باستحقاق هذا المعاش.

٣- المعاش الذي يمنح للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام، ومن في حكمه يعدّ 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 المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (١٢) من هذه اللائحة.

المادة (١٠):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٩) من النظام يضاف إلى معاش العجز غير المهني إعانة بنسبة (٥٠٪) خمسين بالمائة للمشترك الذي تقرر اللجنة الطبية أنه يحتاج لمساعدة غيره للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن لا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال، ويبدأ استحقاق الإعانة اعتبارًا من تاريخ استحقاق معاش العجز أو من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة استحقاق الإعانة إن كان قرارها بذلك صدر لاحقًا. وتحدد اللجنة الطبية مدى استمرار الحاجة لمساعدة الغير، وتصير الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة إليها قائمة حتى بلوغ المشترك سن الخامسة والستين.

المادة (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 للمشترك عن آخر شهر من مدة اشتراكه، أو كامل أجر اشتراكه السابق على تاريخ ثبوت عجزه غير المهني، أيهما أكبر.

٢- لا يعدّ المشترك عاجزًا إذا كان سبب عجزه عاهة أو مرضًا 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 كاملًا.

لائحة اللجان الطبية

المادة (٧):

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.

المادة الأربعون: (استحقاق أفراد أسرة المتوفى لمعاش العجز غير الوظيفي ومعاش التقاعد)

ن(٣٨) ن(٤٤)

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- تطبيقًا 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 طبقًا لأحكام فرع الأخطار المهنية المنصوص عليها في المادة الخامسة والثلاثين.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٢):

١- يعدّ 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 يعدّ 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 طبقًا لحكم الفقرة (١) من المادة (٣٩) والفقرة (١) من المادة (٤٠) من النظام تعدّ أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني.

٤- في مجال تطبيق حكم الفقرة السابقة لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا شهر الخروج من الخدمة إذا لم يستحق عنه اشتراك، وذلك بالنسبة للمشتركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس أجور الشهر الأول من السنة، أما بالنسبة للمشتركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية فإنه لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا مدد الغياب أو الإجازة بدون أجر أو مدد وقف عقد العمل التي يقضيها المشترك لدى صاحب العمل إذا لم يستحق عنها اشتراك، كما لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا المدة التي تفصل بين فترتي اشتراك وتقل عن ثلاثين يومًا، على ألا تدخل المدد المشار إليها ضمن مدة الاشتراك التي تقدر على أساسها المعاشات.

المادة (١٢):

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

١- في حالة وفاة المشترك إلزاميًّا وهو على رأس العمل الخاضع للنظام أيا 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 اعتبارًا 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراكه عشر سنوات سواء كانت كلها مدة اشتراك فعلية أو بإضافة المدة الاعتبارية المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام، وفي الحالة الأخيرة تحسم 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 (١٩):

١- في تطبيق أحكام المادتين (٣٩) و(٤٠) من النظام، يعامل المشترك اختياريًّا معاملة من حدث له العجز أو الوفاة وهو على رأس العمل الخاضع للنظام إذا كان قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق على الشهر الذي حدث فيه العجز أو الوفاة، وبشرط أن يكون الدفع قد تم بالفعل قبل ذلك ويعتبر في حكم ذلك إذا حدث له العجز أو الوفاة خلال المهلة المحددة لسداد الاشتراك عن الشهر السابق بشرط أن يكون قد دفع بالفعل كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة السابقة لذلك الشهر، فإن لم يتوفر هذا الشرط يعامل المشترك معاملة من حدث له العجز أو الوفاة بعد تركه العمل الخاضع للنظام.

المادة (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 وفقًا لما يأتي:

أ- إذا انفصل الحمل حيا عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.

ب- إذا انفصل الحمل حيا عن أكثر من مولود يتم توزيع متراكم المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع معاش المورث على أفراد العائلة المستحقين طبقًا للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٥) من النظام اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز طبقًا للفقرة السابقة تعويضًا من دفعة واحدة فيقسم بين المواليد بالتساوي.

ج- إذا انفصل الحمل ميتًا يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقًا لأحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٥) أو الفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام حسب الحال.

المادة الحادية والأربعون: (استحقاق أفراد العائلة لمعاش المتوفى وتوزيع الأنصبة) ن(٦٦)

١- المشترك الذي بلغ من عمره ستين سنة وأكثر، والمشترك 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.

واستثناءً 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 (١) من هذه المادة، يحق للمشترك في حالة تركه العمل -الخاضع للنظام- تسلم تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقًا لأحكام الفقرة المذكورة، دون بلوغ سن الستين أو حدوث عجز، وذلك في الحالات التي تحددها 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، وفقًا للأحكام التي تحددها اللائحة[1].

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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 (٣) من المادة (٤١) من النظام، يحق للمشترك المطالبة بصرف تعويض الدفعة الواحدة دون انتظار بلوغ سن الستين في الحالات الآتية:

أ - إذا انتقل إلى عمل خاضع لأي من نظامي التقاعد المدني أو العسكري وكانت مدة اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.

ب - إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وفقًا للأحكام والشروط الواردة في الفقرة (٣) من المادة (٤) من هذه اللائحة.

ج - 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.

د - إذا كان المشترك قد أسقطت عنه الجنسية السعودية.

---

(١) عُدلت الفقرة (٣) من هذه المادة، بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١١٨) وتاريخ ١٦/ ١١/ ١٤٤٣هـ، ونص الفقرة قبل تعديلها: «استثناء من أحكام الفقرة الأولى، يحق للمُشترِك في حالة تركِه العمل الخاضِع للنِظام تسلُّم تعويض الدُفعة الواحدة المُستحق طِبقًا لأحكام الفقرة المذكورة، دون انتِظار بلوغ سِن الستين أو حدوث عجز، **وذلك في الحالات الآتية:**

أ - إذا انتقل إلى عمل آخر خاضِع لنِظامي التقاعُد المدني أو العسكريِّ، ولم تسمح لهُ الأنظِمة بأن تُؤخذ مُدة الاشتِراك الخاصة بِه في الحُسبان عند تحديد حقوقِه في النِظام المذكور.

ب - إذا كان المُشترِك امرأة.

ج - الحالات الأُخرى التي تُحدَّد وِفقًا للضوابِط والمعايير التي تنُص عليها اللائحة».

المادة (١٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤١) من النظام يحق للمشترك في أي من الحالتين الآتي بيانهما، رد تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه عن مدة اشتراك سابقة مقابل إعادة احتسابها مدة اشتراك:

أ- المشترك 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 كاملًا دفعة واحدة خلال سنة من ذلك التاريخ، وإذا لم يترتب على إعادة احتسابها استحقاقه معاشًا عندما ينتهي اشتراكه في النظام فيما بعد تلغى المدة، ويرد للمشترك مبلغ التعويض الذي سبق أن سدده.

ب- المشترك 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 يرد مبلغ التعويض كاملًا دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

إذا عاد المشترك 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 (٢٨):

على المستحقين عن المشترك في حالة استحقاقهم معاشات أفراد العائلة أو تعويض الدفعة الواحدة وفقًا 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 رسميًا بحصر المستفيدين وأعمارهم.

ج- عقد زواج الأرملة أو الأرامل 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.

هـ- 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 سنويًا 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 الأرمل 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.

القسم الثالث: أحكام خاصة بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين اختياريًّا

المادة الثانية والأربعون: (أحكام الاشتراك الاختياري وتطبيق النظام فيها)

تطبق أحكام هذا القسم على المواطنين المشتركين اختياريًّا، 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: (تحديد شرائح الاشتراك الاختياري وإجراءات التعديل والسداد)

١- استثناءً من حكم الفقرة الثانية من المادة التاسعة عشرة، يحدد المشترك اختياريًّا 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، تبعًا 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 اختياريًّا ممن تكون جميع مدد اشتراكهم وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (الرابعة) من هذا النظام[(١)].

(١) عُدلت الفقرة (٤) من المادة، بموجب لمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ، ونصها السابق: «يُستثنى المُشترِكون اختياريًّا من الفئات المُشار إليها من أحكام الفقرة (٣/ ج) من المادة الثامنة والثلاثين».

المادة الرابعة والأربعون: (استحقاق معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة للمشتركين بعد سن الخمسين)

١- استثناءً 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 شهر اشتراك متصلة أو ستة وثلاثين شهر اشتراك متقطعة، إضافة إلى أن يكون العجز من شأنه أن يحول كليًّا وبصفة مستديمة بين المشترك وبين مزاولة مهنته أو نشاطه المعتاد أو أي مهنة أو نشاط آخر يتفق وملكاته وإمكاناته.

٢- استثناءً من أحكام المادة الأربعين، إذا بدأ الاشتراك بعد بلوغ المشترك اختياريًّا سن الخمسين فإن المدة المؤهلة لاستحقاق معاش الوفاة تكون اثني عشر شهر اشتراك متصلة أو ثمانية عشر شهر اشتراك متقطعة.

المادة الخامسة والأربعون (شروط استحقاق التقاعد المبكر للمشتركين اختياريًّا)

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

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٩):

٢- في تطبيق أحكام المادة (٤٥) من النظام يشترط لقبول طلب المشترك اختياريًّا 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 عملًا أو نشاطًا آخر من الأنشطة أو الأعمال التي يشملها النظام.

المادة السادسة والأربعون: (إلغاء الاشتراك الاختياري واسترداد المدفوع)

إذا توقف المشترك اختياريًّا 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٩):

٥- في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٨) والمادة (٤٦) من النظام لا يؤثر توقف المشترك اختياريًّا عن سداد الاشتراكات في آجال استحقاق التعويضات المحددة نظامًا، 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.

القسم الرابع: أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات

المادة السابعة والأربعون: (أشهر الاشتراك واعتبار مدد الإصابة) ن(٣٨)

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 بدلًا يوميًّا للإصابة في حكم مدد الاشتراك التي يستحق عليها تعويضات فرع المعاشات، وعليه فإن كل (٣٠) ثلاثين يومًا من هذا البدل تعد شهر اشتراك.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١):

في حساب أشهر الاشتراك تطبيقًا 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 وفقًا 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 كاملًا، 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 يومًا تقاضى عنها أجرًا.

ب- إذا كان يتقاضى أجره بالساعة يحسب له شهر اشتراك وفق أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٨) من لائحة التسجيل والاشتراكات.

ج- إذا كان يتقاضى أجره باليوم يحسب له شهر اشتراك مقابل كل (٣٠) ثلاثين يومًا تقاضى عنها أجرًا.

د- في عمليات جمع أشهر الاشتراك طبقًا للفقرات السابقة يعتبر الباقي من أيام العمل الذي يبلغ (١٣) ثلاثة عشر يومًا فأكثر بعد تجميعها، في حكم شهر اشتراك، وإذا نقص الباقي عن هذا القدر يهمل.

هـ- إذا تضمنت مدة اشتراكه مدة استحق عنها بدلًا يوميًّا للإصابة، فإن هذه المدة تدخل في حساب المعاش أو التعويض المستحق له طبقًا لأحكام فرع المعاشات كما لو كان قد تقاضى أجره عنها كاملًا وأدى عنها الاشتراكات المستحقة.

٣- في الحالات التي يتم فيها تحصيل الاشتراك وفقًا 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 الثامنة والأربعون: (تحديد سن المشترك وطرق الاعتراض)

يحدد سن المشترك بشهادة ميلاده أو بالشهادة التي تصدرها الجهات المختصة نظامًا، 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 وفقًا لما تقدم نهائيًّا، حتى لو تبين فيما بعد ذلك وجود اختلاف بين السن الحقيقية والسن المقدرة.

لائحة التسجيل والاشتراك

المادة (٢٥):(لائحة التسجيل والاشتراك)

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 سنًا مختلفًا.

٢- استثناءً 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 للمشترك 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 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.

٣- في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعدّ الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٣٧):

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

المادة التاسعة والأربعون: (إجراءات دفع العائدات والمعاشات والتعويضات)

تحدد اللوائح التنفيذية لهذا النظام الآتي:

١- إجراءات دفع مبالغ العائدات والمعاشات وأوقاتها.

٢- إجراءات دفع التعويضات للمستفيدين المقيمين خارج المملكة.

المادة الخمسون: (منحة الزواج والاسترداد في حالات الطلاق أو الترمل)

يصرف للأرملة أو البنت أو الأخت أو ابنة الابن المستحقة لعائدة أو معاش طبقًا لأحكام النظام ولمرة واحدة، منحة زواج يساوي مبلغها (١٨) ثماني عشرة مرة عائدتها أو معاشها الشهري الذي كانت تستفيد منه، وتبعًا 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 شهرًا 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: (منحة الوفاة وإجراءات صرفها في حالات وفاة المشترك) ن(٥٥)

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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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.

المادة الثانية والخمسون: (مواعيد دفع العائدات والمعاشات وفقًا لشروط الاستحقاق)

١- يبدأ دفع العائدات والمعاشات المنصوص عليها في هذا النظام بدءًا 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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (٢٩):

١- تطبيقًا لحكم الفقرة (٢) من المادة (٥٣) من النظام، يقدم الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية الابتدائية إلى اللجنة الطبية الاستئنافية وحسب أحكام لائحة اللجان الطبية.

المادة الثالثة والخمسون: (اللجان الطبية واختصاصاتها في تقدير العجز المهني وآليات الاعتراض)

ن(٣٤) ن(٣٩) ن(٤٨)

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 أيضًا بتحديد نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنيًّا أو غير مهني، وكذلك تحديد المدة المقدرة للعجز.

٢- يمكن للمشترك، 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.

لائحة اللجان الطبية

المادة (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 ممكنًا، بواقع لجنة في كل مكتب من مكاتب المؤسسة في المناطق والمحافظات. ويجوز لمحافظ المؤسسة دمج اختصاص لجنتين 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، سواء عن طريق الندب أو التعاقد، على أن يكون من بين هؤلاء الأطباء في كل لجنة طبيب متخصص في الطب المهني قدر الإمكان.

المادة الرابعة والخمسون: (التعويض في حالات الخطر وشروط الإعفاء والتزامات صاحب العمل)

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 أيضًا في حالة إصابة عمل أو إصابة عادية يكون المسؤول عنها شخصًا ثالثًا 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٥):

٢- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٤) من النظام إذا تعمد المشترك إصابة نفسه أو ارتكب عملًا جنائيًّا تحقق به الخطر مع استمراره حيًّا فلا يستحق التعويضات المنصوص عليها في النظام، وفي حالة وفاته نتيجة لذلك يستحق أفراد العائلة التعويضات المستحقة نظامًا.

المادة الخامسة والخمسون: (التعويض والمعاش في حالات السجن والجمع بين التعويضات وفق النظام)

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 للمشترك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠٪) مائة في المائة من أكبر المقدارين الآتيين:

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.

ب- يحق للمشترك أو للمستحقين عنه -حسب الحال- الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقًا لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقًا لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية.

ج- 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.

يجمع المستحق العاجز عن العمل بين المعاشات والعائدات المستحقة له.

٣- لا يجوز الجمع بين المنحة المقررة في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة الحادية والخمسين.

هـ- 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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٥):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٥) من النظام تصرف المعاشات المستحقة أثناء مدة سجن المشترك إلى أسرته حسب أحكام الفقرة (٣) من المادة (٥) من هذه اللائحة.

المادة (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 للمشترك الجمع بين العائدة والمعاش المستحقين له بصفته مشتركًا في الحدود المنصوص عليها في الفقرة (٣/ أ) من المادة (٥٥) من النظام، ويكون مجموع ما يسمح له بتقاضيه طبقًا لذلك هو القدر الذي يوزع على أفراد عائلته بعد وفاته.

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.

المادة السادسة والخمسون: (التعويض النقدي للحجز أو التنازل وفقًا لأحكام نظام العمل)

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: (مدة التقادم على المطالبة بالتعويضات والبدلات اليومية ومنحة الوفاة)

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.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (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 قائمًا.

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.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٤٠):

تطبيقًا لحكم المادة (٥٧) من النظام لا تقبل المطالبة ببدلات 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 قاطعًا للتقادم 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 طلبًا لصرف ما يستحق وفقًا للنظام وهذه اللائحة.

٣- إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين بالفقرتين السابقتين مستوفيًا العنوان والجهة التي يمكن الصرف عليها خلال المهلة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام فإن الحق في المعاش يظل قائمًا إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ولو تأخر استكمال المستندات والبيانات اللازمة، أما إذا لم يكن طلب الصرف مستوفيًا 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 اعتبارًا 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 محسوبًا من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم تقبل عذره تدفع له المعاش الشهري اعتبارًا من معاش الشهر الذي قدم فيه الطلب، إضافة إلى المعاشات المستحقة عن الاثني عشر شهرًا 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 الثامنة والخمسون: (التعويض لعائلة المشترك المفقود وإجراءات إعادة الحقوق عند الظهور)

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 معاملًا 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 للائحة إضافة صور أخرى للفقد يدفع فيها لعائلة المفقود التعويضات المشار إليها وفق الشروط التي تحددها.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٦):

في تطبيق أحكام المادة (٥٨) من النظام يراعى ما يأتي:

١- تقديم مستند رسمي تقتنع به المؤسسة يثبت حدوث فقد المشترك 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 يعنيهم الأمر أن يتقدموا إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود ميتًا وفق ما تقضي به الأحكام الشرعية، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن.

٣- تسري أحكام هذه المادة أيضًا 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 الثامنة والخمسون (مكرر): (صلاحية زيادة المعاش والعوائد وغيرها للمشترك وأسرته)

يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح الوزير بعد توصية مجلس الإدارة- زيادة المعاش والعائدة للمشترك وأفراد عائلته، واستحداث تعويضات إضافية لهم، في حدود ما تسمح به حالة المركز المالي للمؤسسة[1].

(١) تم إضافة مادة إلى القسم (الرابع) من الفصل (الخامس) من هذا النظام لتكون (المادة الثامنة والخمسون مكرر)، بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦) وتاريخ ٢٤/ ٣/ ١٤٣١هـ.

الفصل السادس

أحكام عامة

المادة التاسعة والخمسون: (إعفاء المؤسسة والتعويض من الضرائب والرسوم)

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: (مراقبة تطبيق النظام وواجب مفتشي التأمينات)

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 ودفعها، 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 وظائفهم، 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.

لائحة التسجيل والاشتراك

المادة (٤٨):

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 الحادية والستون: (تقديم الاعتراض والشكوى ضد قرارات المؤسسة)

١- لأصحاب العمل وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضًا 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 المعترض 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 ولمن يقوم مقامهم الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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 الثانية والستون: (عقوبات مخالفة أحكام النظام)

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 (١٠٠٠٠) 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 شخصًا 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، وفقًا 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 يومًا 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 نظامًا 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.

٨- يجوز للمؤسسة التسوية مع المخالف للإعفاء من كل أو بعض الغرامات المنصوص عليها بموجب هذه المادة.

وتبين اللوائح الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرات السابقة من هذه المادة[(١)].

لائحة التسجيل والاشتراك

المادة (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 وفقًا للأسباب التي يقدرها، كما يجوز له زيادة المهلة المقررة لتقديم تلك النماذج عند بدء تطبيق النظام.

---

(١) عُدلت المادة موجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٥) بتاريخ ١٠/ ٥/ ١٤٣٨هـ، ونصها السابق: «١- يُفرض على صاحِب العمل الذي لا يتقيد بأي حُكم من أحكام هذا النِظام ولوائحه التنفيذية غرامة لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال، ويُضاعف هذه الحد في حالة العود، وتتعدَّد الغرامة بتعدُّد العُمال المُشترِكين الذين ارتكب صاحِب العمل بصدَّدِهم مُخالفة أو أكثر، على ألاَّ يزيد مجموع الغرامات المفروضة في كُلِ مرة على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف ريال.

٢- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يُقرِّرُها نِظام آخر، فإن كُل شخص يُقدِّم مُتعمِدًا بيانات غير صحيحة بغرض إفادة غيرِه مِن التعويضات بغير وجه حق، تُفرض عليه غرامة لا تزيد على (٢,٠٠٠) ألفي ريال، ويُضاعف هذا الحد في حالة العود.

٣- يُفرض على الشخص الذي يُقدِّم بيانات غير صحيحة بغرض الاستِفادة مِن التعويضات غرامة يدفعُها للمؤسسة لا تتجاوز قيمتُها قيمة التعويضات التي دفعتها لهُ بدون وجه حق، إضافة إلى إلزامِه برد ما تم دفعُه مِن تلك التعويضات.

٤- يتم تكوين لِجان للتحقيق في مكاتِب المؤسسة للنظر في المُخالفات وتحديد العقوبات.

٥- يصدُر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة مِن مُحافِظ المؤسسة، ويجوز لصاحِب الشأن الاعتِراض على القرار خِلال ثلاثين يومًا مِن تاريخ إبلاغِه القرار وِفق أحكام المادة الحادية والستين.

٦- لا يجوز فرض أي من الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة عن المُخالفات التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر».

- أضيفت الفقرة (٨) من هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٨١) وتاريخ ١٩/ ٥/ ١٤٤٥هـ.

المادة (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 نظامًا، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم، طالما توافرت بحقهم شروط الخضوع للنظام، أما إذا تبين أن أيا 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.

المادة (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 (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 (٥٥):

في تطبيق أحكام المادة (٦٢) من النظام، يراعى ما يأتي:

١- 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- ثبت 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 صُرف 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.

المادة الثالثة والستون: (بطلان حالات المخالفة للأحكام)

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

الفصل السابع

أحكام انتقالية وختامية

المادة الرابعة والستون: (تعويض العامل المصاب بحادث العمل أو مرض مهني قبل تطبيق فرع الأخطار المهنية)

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: (حصة اشتراك العامل) ن(١٧)

استثناءً من حكم الفقرة (٢/ أ) من المادة الثامنة عشرة تتدرج حصة اشتراك العامل المشترك على النحو الآتي: (٦٪) ستة في المائة من أجر الاشتراك ابتداءً 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: (حساب التعويض المستحق عن الفترة السابقة على نفاذ النظام)

استثناءً 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 أديت عنها تلك الاشتراكات مهما قلت المدة، أو على أساس الأجور الأخيرة في نهاية مدة الاشتراك الأخيرة -أيهما أفضل للمشترك- وذلك مع مراعاة قواعد استحقاق وحساب المعاش وتعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليها في النظام.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (١٧):

١- في تطبيق أحكام المادة (٦٦) من النظام على المشترك في ظل النظام السابق واستمر مشتركًا حتى تاريخ العمل بالنظام، وانخفض أجر اشتراكه نتيجة لاستبعاد بعض البدلات من عناصر الأجر الخاضع للاشتراك تطبيقًا 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، أولاهما التي وقعت قبل العمل بالنظام الجديد، والثانية التي تقع بعد العمل به.

٢- إذا كان ما يستحق للمشترك المذكور في الفقرة السابقة تعويض من دفعة واحدة طبقًا 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.

المادة السابعة والستون: (زيادة العوائد والمعاش المستحقة وفقًا لأحكام النظام)

يزاد ما يدفع إلى المشترك أو أي فرد من عائلته -حسب الحال- الذي تتوافر فيه الشروط التي تنص عليها اللائحة، ويتسلم داخل المملكة في تاريخ العمل بهذا النظام عائدة أو معاشًا شهريًّا مستحقًا طبقًا لنظام التأمينات الاجتماعية السابق على النحو الآتي:

١- إذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشترك يقل عن (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا، يرفع إلى هذا القدر.

٢- إذا كانت العائدة أو المعاش الذي وزع -بعد وفاة المشترك- على أفراد عائلته يقل عن (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا، 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 شهريًّا، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا، أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش المستحق للمشترك المتوفى أيهما أكثر دون إخلال بحكم الفقرة السابقة.

٤- تنفذ أحكام الفقرات السابقة ابتداءً من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بهذا النظام.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (٤٢):

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

١/ أ- معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز غير المهني، التي استحقت للمشترك في ظل النظام السابق، ولا زالت مستحقة له حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، تزاد إلى (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 استحقت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، يعاد تحديد أنصبتهم على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك، وإذا كان نصيب أي من أفراد العائلة بعد هذا الرفع يقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهريًّا، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 مرخصًا لهم بالإقامة الدائمة بها.

٤- تطبق أحكام الفقرات السابقة ابتداء من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بالنظام الجديد.

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

المادة (٤٠):

١- في تطبيق أحكام المادة (٦٧) من النظام يراعى بالنسبة للمشتركين السعوديين وأفراد عوائلهم ما يأت:

أ- بالنسبة للمشتركين الذين يستحقون عائدة شهرية عن عجز كلي مستديم طبقًا للنظام السابق واستمرت مستحقة الدفع نظامًا حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، يتم رفعها إلى (١٥٠٠) 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 (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك القدر، وإذا قل نصيب الفرد بعد ذلك عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال يرفع إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم

مبلغ (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 طبقًا 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ بدء العمل بالنظام الجديد.

٤- البدلات اليومية التي تستحق للمشتركين 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 طبقًا 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 سواء عائدة شهرية أو تعويض مقطوع.

المادة الثامنة والستون: (أحكام انتقالية بإصدار القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ النظام)

١- يصدر الوزير بناء على موافقة مجلس الإدارة، خلال سنة من تاريخ نشر هذا النظام، القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذه وتنشر في الجريدة الرسمية[(١)].

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.

(١) جاءت المادة الخامسة من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/ تأمينات) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ بإلغاء اللوائح السابقة، وباستمرار العمل ببعض القرارات، ونصها: «١- تطبيقًا 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».

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/ ١٤٢٠هـ.

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/ ١٤١٨هـ.

المادة التاسعة والستون: (إلغاء نظام التأمينات الاجتماعية السابق وأحكام الانتقال)

١- يحل هذا النظام محل نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم م/ ٢٢ والتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ 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 المشتركين الذين انتهت مدة اشتراكهم قبل العمل بهذا النظام وأفراد عائلاتهم.

لائحة تعويضات فرع المعاشات

المادة (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 البنت أو بنت الابن أو الأخت، أو ترملها، 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 استحقت 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، واستثناءً من هذا الحكم يجوز للمحافظ 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 يترملن من البنات والأخوات وغيرهن ممن نص عليهن النظام الجديد، ومنحهم نصيبًا من معاش المشترك، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها معاش المورث موزعًا 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 نظامًا، كما لا يستحق عنها معاشًا بموجب أحكام النظام السابق، يحق له الحصول على معاش بالشروط ووفق الأحكام المبينة فيما يأتي:

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

٣/ ٢- 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 شهرًا على الأقل، وبلغت سن الستين أو تجاوزتها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق لها طلب الحصول على معاش التقاعد.

٣/ ٤- المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهرًا 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.

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

٣/ ٦- المشترك الذي بلغ سن الستين فأكثر قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، أو يبلغها بعد العمل به، وله مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) ستين شهرًا، ولم تبلغ (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا 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 نظامًا.

٣/ ٧- المشترك الذي حدث له عجز غير مهني أو توفي قبل العمل بالنظام الجديد، والمشترك 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.

٤/ ١- 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 شهرًا فأكثر.

ب- إذا كانت مدة اشتراكه تبلغ (٦٠) ستين شهرًا إلى أقل من (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، وفي هذه الحالة تضاف له مدة اعتبارية بالقدر الذي يكمل مدته إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، وذلك وفق ما تضمنته المادة (٦) من هذه اللائحة من أحكام. وفي حالة وفاة المشترك 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.

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

٥/ ١- يقدر المعاش المستحق تطبيقًا لأحكام الفقرات السابقة على أساس ما يقضي به النظام السابق بالإضافة إلى ما قد يكون مستحقًا من الإعانة المقررة للعاجز الذي يحتاج إلى مساعدة غيره للقيام بأعباء حياته العادية مقدرة 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.

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

٥/ ٣- فيما عدا ما تتضمنه الفقرتان (٥/ ١) و(٥/ ٢) 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 اعتبارًا من التواريخ المحددة فيما يأتي:

أ- من تاريخ بلوغ سن الستين على ألا يسبق ذلك تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاشات التي تستحق طبقًا للفقرتين (٣/ ١) و(٣/ ٣) من هذه المادة.

ب- من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب الصرف بالنسبة لطلبات الحصول على المعاشات التي تستحق طبقًا للفقرتين (٣/ ٢) و(٣/ ٤) 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 (٣/ ٥).

د- من تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاش المستحق بموجب الفقرة (٣/ ٦) لمن بلغ سن الستين أو أكثر قبل العمل بالنظام، واعتبارًا 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 طبقًا للفقرة (٣/ ٧).

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 سواء طبقًا 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 (٣/ جـ) 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.

المادة السبعون: (نشر النظام وتاريخ سريانه)

ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية ويعمل به ابتداءً من أول الشهر التالي لانقضاء ستين يومًا من تاريخ نشره[١].

(١) منشور بجريدة أم القرى بالعدد (٣٨٢٦) وتاريخ ١٧/ ١٠/ ١٤٢١هـ.

جدول شرائح الدخل الشهري
التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختياريًّا

رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها
١	١٢٠٠	١١	٣٣٠٠	٢١	٧٩٠٠	٣١	١٩٦٠٠
٢	١٤٠٠	١٢	٣٦٠٠	٢٢	٨٦٠٠	٣٢	٢١٦٠٠
٣	١٦٠٠	١٣	٣٩٠٠	٢٣	٩٤٠٠	٣٣	٢٣٨٠٠
٤	١٨٠٠	١٤	٤٢٠٠	٢٤	١٠٣٠٠	٣٤	٢٦٢٠٠
٥	٢٠٠٠	١٥	٤٦٠٠	٢٥	١١٣٠٠	٣٥	٢٨٨٠٠
٦	٢٢٠٠	١٦	٥٠٠٠	٢٦	١٢٤٠٠	٣٦	٣١٧٠٠
٧	٢٤٠٠	١٧	٥٥٠٠	٢٧	١٣٦٠٠	٣٧	٣٤٩٠٠
٨	٢٦٠٠	١٨	٦٠٠٠	٢٨	١٤٩٠٠	٣٨	٣٨٤٠٠
٩	٢٨٠٠	١٩	٦٦٠٠	٢٩	١٦٣٠٠	٣٩	٤٢٢٠٠
١٠	٣٠٠٠	٢٠	٧٢٠٠	٣٠	١٧٨٠٠	٤٠	٤٥٠٠٠

جدول قواعد فرض الغرامات عن المخالفات

أولًا: مخالفات تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل:

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	صرف تعويض لأحد المشتركين	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة
الأولى	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١-١٠	لا	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٣٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٥٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠ لكل مشترك
الثانية	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١-١٠	نعم	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك
الثالثة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١-١٠	لا	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك
الرابعة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١-١٠	نعم	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٨٠٠٠ لكل مشترك

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	صرف تعويض لأحد المشتركين	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة
الخامسة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١١-٥٠	لا	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٥٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك
السادسة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١١-٥٠	نعم	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٨٠٠٠ لكل مشترك
السابعة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١١-٥٠	لا	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٨٠٠٠ لكل مشترك
الثامنة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	١١-٥٠	نعم	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٣٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٦٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٢٠٠٠ لكل مشترك

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	صرف تعويض لأحد المشتركين	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة
التاسعة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	٥١ وأكثر	لا	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٦٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بضعف مبلغ الاشتراكات أو بمبلغ ١٢٠٠٠ لكل مشترك أيهما أعلى
العاشرة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	٥١ وأكثر	نعم	١-٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٨٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بضعف مبلغ الاشتراكات أو بمبلغ ١٦٠٠٠ لكل مشترك أيهما أعلى
الحادية عشرة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	٥١ وأكثر	لا	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٨٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بضعف مبلغ الاشتراكات أو بمبلغ ١٦٠٠٠ لكل مشترك أيهما أعلى

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	صرف تعويض لأحد المشتركين	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة
الثانية عشرة	تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل	٥١ وأكثر	نعم	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ٥٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ الاشتراكات + ١٠٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بضعف مبلغ الاشتراكات أو بمبلغ ٢٠٠٠٠ لكل مشترك أيهما أعلى

ثانيًا: مخالفة تحديد سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد:

نوع المخالفة	حجم المنشأة	وجود تأثير على حالة التأهيل لصرف ساند	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة فأكثر
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	١-١٠	لا	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٥٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	١-١٠	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	١١-٥٠	لا	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك

نوع المخالفة	حجم المنشأة	وجود تأثير على حالة التأهيل لصرف ساند	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة فأكثر
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	١١-٥٠	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	٥١ وأكثر	لا	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد	٥١ وأكثر	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٣٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٦٠٠٠ لكل مشترك

في حال ترتب على مخالفة «إدخال سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد» صرف تعويضات بدون وجه حق، فتكون الغرامة التي تفرض في هذه الحالة وفق القواعد المحددة للغرامة المستحقة عن المخالفات المترتب عليها صرف تعويضات بدون وجه حق.

ثالثًا: تسجيل مشترك بأجر غير صحيح:

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة فأكثر
الأولى	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	١-١٠	١-٣	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٥٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	عدد المشتركين محل المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة فأكثر
الثانية	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	١-١٠	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ ٥٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك
الثالثة	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	١١-٥٠	١-٣	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
الرابعة	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	١١-٥٠	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٨٠٠٠ لكل مشترك
الخامسة	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	٥١ وأكثر	١-٣	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٥٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠٠ لكل مشترك
السادسة	تسجيل مشترك بأجر غير صحيح	٥١ وأكثر	أكثر من ٣	فرض غرامة مالية بمبلغ ٣٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٦٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٢٠٠٠ لكل مشترك

في حال ترتب على مخالفة «تسجيل أجر غير صحيح للمشترك» صرف تعويضات بدون وجه حق، فتكون الغرامة التي تفرض في هذه الحالة وفق القواعد المحددة للغرامة المستحقة عن المخالفات المترتب عليها صرف تعويضات بدون وجه حق.

رابعًا: عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية:

الفئة	نوع المخالفة	حجم المنشأة	عدد المشتركين محل المخالفة	هل تم تسجيل المدة أو جزء منها وفق أحكام المادة ١٥	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة فأكثر
الأولى	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	١-١٠	١-٣	نعم	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك
الثانية	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	١-١٠	أكثر من ٣	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
الثالثة	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	١١-٥٠	١-٣	نعم	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك
الرابعة	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	١١-٥٠	أكثر من ٣	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٤٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٨٠٠٠ لكل مشترك
الخامسة	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	٥١ وأكثر	١-٣	نعم	منح محلة لتصحيح المخالفة	فرض غرامة مالية بمبلغ ٣٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٦٠٠٠ لكل مشترك
السادسة	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	٥١ وأكثر	أكثر من ٣	نعم	فرض غرامة مالية بمبلغ ٣٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٦٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٢٠٠٠ لكل مشترك

السابعة	عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية	–	–	لا	فرض غرامة مالية بمبلغ ١٠٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠٠ لكل مشترك	فرض غرامة مالية بمبلغ ٢٠٠٠٠ لكل مشترك

في حال ترتب على مخالفة «عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية» صرف تعويضات بدون وجه حق، فتكون الغرامة التي تفرض في هذه الحالة وفق القواعد المحددة للغرامة المستحقة عن المخالفات المترتب عليها صرف تعويضات بدون وجه حق

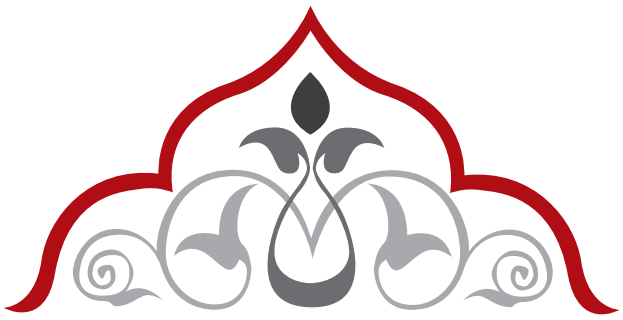
خامسًا: مخالفة أحكام النظام ولوائحه التنفيذية بتقديم بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن تقديم بيانات للمؤسسة مما أدى إلى صرف تعويضات دون وجه حق:

الفئة	نوع المخالفة	مدة المخالفة	الإجراء المتخذ تجاه المشترك	مبلغ الغرابة على صاحب العمل	في حال التكرار على صاحب العمل
الأولى	مخالفة أحكام النظام مما أدى غلى صرف تعويضات دون وجه حق	ثلاثة أشهر أو اقل	إعادة المبلغ المصروف	٣٠٪ من المبلغ المصروف بحد أعلى لا يتجاوز ٥٠ ألف ريال	٦٠٪ من المبلغ المصروف بحد أعلى لا يتجاوز ١٠٠ ألف ريال
الثانية	مخالفة أحكام النظام مما أدى غلى صرف تعويضات دون وجه حق	ثلاثة أشهر أو اقل	إعادة المبلغ المصروف	٦٠٪ من المبلغ المصروف بحد أعلى لا يتجاوز ١٠٠ ألف ريال	٩٠٪ من المبلغ المصروف بحد أعلى لا يتجاوز ٢٠٠ ألف ريال

لوائح نظام التأمينات الاجتماعية

لائحة التسجيل والاشتراكات، لائحة تعويضات فرع المعاشات

لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية، لائحة اللجان الطبية



لائحة التسجيل والاشتراكات

الباب الأول

أحكام تمهيدية

المادة الأولى: ت(١٦)

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/ ١٤٢١هـ بإصدار اللائحة، إضافة إلى المعاني المبينة قرين المصطلحات الآتية:

١- **صاحب العمل**: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملًا 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 نشاطًا واحدًا.

٤- **رقم اشتراك صاحب العمل**: رقم تسجيل صاحب العمل أو فروعه لدى المؤسسة.

٥- **رقم المشترك**: رقم التسجيل الثابت للمشترك لدى المؤسسة.

٦- **بطاقة الاشتراك**: البطاقة التي تصدرها المؤسسة للمشترك عند تسجيله لأول مرة وتحمل رقم اشتراكه الثابت.

شهر الاشتراك: الشهر الميلادي الذي يدفع عنه الاشتراك.

٧- **سنة الاشتراك**: هي السنة التي يدفع عنها الاشتراك والتي تبدأ من يناير.

٨- **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 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، سواء اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى أجر ثابت.

١٠- **أجر الاشتراك**: هو أجر العامل المشترك إلزاميًّا الذي يؤدى عنه الاشتراك الشهري والمحدد بموجب أحكام المادة (١٦) من هذه اللائحة.

١١- **شريحة الدخل**: المبلغ الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًّا 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 للمشترك إلزاميًّا.

١٢- **حصة المشترك**:

أ- الاشتراك الذي يتحمله العامل المشترك إلزاميًّا عن كل شهر اشتراك خصمًا من أجره، المنصوص عليه في الفقرة ٢/ أ من المادة (١٨) من النظام.

ب- الاشتراك الذي يؤديه المشترك اختياريًّا عن كل شهر اشتراك، المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٨)، والفقرة ٢/ ب من المادة (١٨) من النظام.

١٣- **حصة صاحب العمل**: الاشتراك الذي يؤديه صاحب العمل لحساب عامله المشترك في النظام عن كل شهر اشتراك حسب أحكام الفقرة (١)، والفقرة (٢/ أ) من المادة (١٨) من النظام.

١٤- **مدة التأخير**: عدد أشهر التأخير اعتبارًا من اليوم التالي لانقضاء مهلة الخمسة عشر يومًا المحددة لسداد الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلي، مع اعتبار جزء الشهر شهرًا كاملًا.

١٥ - **غرامات التأخير**: المبالغ التي يلتزم بأدائها صاحب العمل أو المشترك اختياريًّا عن مدة التأخير في سداد الاشتراكات الشهرية.

المادة الثانية: ت(٢٩)

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 عاملًا 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، نشاطًا تجاريًّا أو صناعيًّا أو زراعيًّا 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 بناء 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 مزاولته العمل.

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

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

٣- الفئات المستثناة:

أ- موظفو الدولة المدنيون 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 منتوجاتها.

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 والصيد، 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 منتفعًا 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 المستثناة في الفقرتين (ز)، (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 مستقبلًا وفق أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥) من النظام.

المادة (٢مكرر):

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

الباب الثاني

التسجيل

المادة الثالثة:

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 اختياريًّا بموجب النموذج المعتمد لذلك.

المادة الرابعة:

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:

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: ت(١٣) ت(٥٦)

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 وفقًا 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 نشاطًا واحدًا، 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 -تحقيقًا 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 (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 (٨):

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.

يجوز للمحافظ التجاوز عن التأخير في تقديم تلك النماذج وفقًا للأسباب التي يقدرها، كما يجوز له زيادة المهلة المقررة لتقديم تلك النماذج عند بدء تطبيق النظام.

المادة (٩): ت(١٥) ت(٢٨) ت(٥٥) خ(٣٢)

١- على كل صاحب عمل تتوفر في منشأته شروط تطبيق أحكام النظام، وفقًا 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 الأخير من شهر التحاق كل عامل.

ج- يجوز للمحافظ -وفق ما يحدده من إجراءات- اعتبار صاحب العمل مسجلًا متى توافر لدى المؤسسة البيانات اللازمة لمتطلبات التسجيل بأي وسيلة كلما كان ذلك أدق لنظام العمل بالمؤسسة وأيسر لعملائها 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 المؤسسة بكل عامل جديد يلتحق بالعمل، على أن يتم الإشعار فور التحاق العامل بالعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاقه بالعمل، ويحرر هذا الإشعار على النموذج المعتمد لذلك، مرفقًا به صورة المستندات المشار إليها في الفقرة (١/ ب) السابقة.

ب- إشعار المؤسسة بكل عامل يترك العمل، على أن يتم الإشعار فور ترك العامل للعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر 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-، وبحد أقصى لا

يتجاوز اليوم الأخير من الشهر التالي لشهر 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:

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 مسجلًا اعتبارًا من تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، بمراعاة التزام صاحب العمل بتقديم الأجور الخاضعة للاشتراك بحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاق العامل بالعمل.

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 مستبعدًا اعتبارًا من تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، بمراعاة التزام صاحب العمل بالتحقق من استبعاده خلال المهلة المحددة في الفقرة (٢/ ب) من هذه المادة.

٦- على صاحب العمل إشعار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على البيانات المقدمة عن العاملين لديه، على أن يتم الإشعار فور حدوث ذلك التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من الشهر الذي حدث فيه ذلك التغيير.

٧- استثناءً 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 (١٠):

على صاحب العمل إشعار مكتب المؤسسة رسميًّا 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 مسؤولًا عن النتائج التي تترتب على عدم الإخطار أو التأخير فيه، على أن يتم الإشعار خلال أسبوعين من تاريخ حدوث التغيير.

المادة (١١):

١- على مكاتب المؤسسة تسجيل صاحب العمل وإشعاره برقم اشتراكه خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه للنماذج.

٢- على مكاتب المؤسسة كذلك أن تعطي أرقامًا للمشتركين لدى تسجيلهم في المؤسسة لأول مرة، وتظل ثابتة طوال مدة اشتراكهم في النظام، ولا يجوز إعطاء مشترك جديد رقم اشتراك سبق إعطاؤه لمشترك آخر ترك الخدمة لأي سبب من الأسباب.

٣- يتعين على أصحاب العمل الاحتفاظ بالأرقام الخاصة باشتراكهم وأرقام الاشتراك الخاصة بالعاملين لديهم، ويتعين عليهم أن يذكروا تلك الأرقام في جميع المكاتبات المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

المادة (١٢):

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

المادة (١٣):

١- على المؤسسة أن تعطي لكل صاحب عمل بناء على طلبه الشهادة التي تثبت تسجيله في النظام، وتعد الشهادة وفقًا 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 طبقًا 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 واستثناءً 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 جميعًا 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، وفقًا للشروط وللمدة المحددة في كل شهادة.

٦- تعدّ الشهادات المشار إليها من الوثائق الحكومية الرسمية، ويحظر قطعيًّا طبعها أو تقليدها أو إدخال أي تعديلات عليها بالإضافة أو الحذف أو التلاعب في بياناتها وتعدّ الشهادة لاغية إذا شابها شيء من ذلك، ولا يجوز تداول الشهادة إلا في الأغراض التي صدرت من أجلها وفقًا لأحكام النظام.

المادة (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 في إجراء ما تراه من تعديلات على المعلومات الواردة في الشهادة وفقًا لما يتكشف لها من وقائع.

المادة (١٥): ت(٣١)

١- تمنح مهلة سنة اعتبارًا من ١/ ١/ ١٤٢٨هـ 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 اعتبارًا من ١/ ٤/ ١٤٣٨هـ 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 وفقًا للمادة (٩) من هذه اللائحة لا يجوز تسجيل أي مدد عمل بأثر رجعي إلا وفقًا للشروط والضوابط التالية:

أ- توفر شروط الخضوع للنظام إلزاميًّا 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 ولوائحه التنفيذية نتيجة عدم تسجيله لكامل مدة العمل أو عدم تسجيله العامل.

الباب الثالث

قواعد تحديد الاشتراكات

المادة (١٦): ت(١) ت(٢١) ت(٦٥)

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 (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهريًّا:

أ- الأجر الأساسي المنصوص عليه في الفقرة (٩) من المادة (١) من هذه اللائحة، سواء 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 والمشترك.

ج- بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساس عن شهرين، واستثناءً من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يقدرها المحافظ.

المادة (١٧):

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

المادة (١٨): ت(٢١) ش(١)

١- يحسب الأجر الشهري للمشترك 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 للمشتركين الجدد يؤخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أساسًا للحساب.

٢- يحسب الأجر والاشتراك الشهري للمشتركين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة وفق القواعد والضوابط التي يحددها المحافظ.

المادة (١٩): ت(١٥)

١- يجب ألا يقل الاشتراك الشهري الذي يؤدى عن أي مشترك في فرع المعاشات عن مبلغ الاشتراك المقدر لعامل يتقاضى أجرًا شهريًّا قدره (١٥٠٠) ريال، وفي فرع الأخطار المهنية لغير الخاضعين لفرع المعاشات عن (٤٠٠) ريال شهريًّا، ويحسب الاشتراك الشهري على هذا الأساس إن كان الأجر الفعلي يقل عن ذلك سواء بالنسبة لحصة المشترك أو صاحب العمل، ويقتصر أثر هذا الحكم على تحديد الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية.

٢- يطبق حكم الفقرة السابقة أيضًا، على العامل المتدرج المشترك في النظام، وإذا كان لا يتقاضى أجرًا 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 (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 للمشترك، على ألا يتجاوز مجموع أجور الاشتراك لدى كافة أصحاب العمل الذين يعمل لديهم المشترك عن (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهريًّا، فإن تجاوز هذا القدر يخفض ما يخضع لحسم الاشتراك

لدى كل منهم بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوبًا إلى مجموع الأجور، ويحدد المحافظ التفاصيل اللازمة لتطبيق هذا الحكم.

المادة (٢١): ت(٢٢) ت(٢٨)

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 موقوفًا 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 طبقًا للأحكام المنصوص عليها في نظام العمل.

ب- بالنسبة للمشتركين 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 اللازمة عن العاملين لديه في موعد أقصاه اليوم الأخير من شهر يناير من كل سنة.

د- إذا لم يقم صاحب العمل بتقديم البيانات اللازمة عن العاملين لديه 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- استثناءً من حكم الفقرات (أ، ب، ج، 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 وعن شهر الخروج من الخدمة على أساس عدد أيام الخدمة.

٤- في تطبيق أحكام الفقرة ٢/ أ من هذه المادة يستمر أداء الاشتراكات في الحالات التالية:

أ- إعارة أحد المشتركين بمنشأة خاضعة للنظام للعمل 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 إعارة العامل المشترك إلى منشأة خاضعة فإن المنشأة المعار إليها تلتزم بتطبيق النظام على هذا العامل كما لو كان واحدًا 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 (٢٢):

استثناءً 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 (٢٣):

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

المادة (٢٤): ت(٢١) ت(٤٥)

١- تطبيقًا لحكم المادة (١٩/ ٢) من النظام، يراعى ألا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل للمشترك إلزاميًّا في بداية كل سنة تأمينية ١٠٪ من أجره المسجل في السنة التأمينية السابقة، ويبدأ التقيد بذلك اعتبارًا 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 تجاوز النسبة المذكورة لحسم الاشتراك.

٢- واستثناءً من حكم الفقرة السابقة، تسجل الزيادة في الأجر التي تتجاوز نسبة (١٠٪) بالنسبة للمعاملين بفرعي المعاشات والأخطار المهنية معًا وذلك في الحالات وفي الحدود الآتية:

أ- 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 (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال فأقل.

ب- إذا كان الأجر المحدد من قبل صاحب العمل الأخير يزيد عن (١٥٠٠) 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 سنويًّا 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 مضافًا 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 العائد للاشتراك وذلك بالنسبة للمعاملين بفرع الأخطار المهنية وحده.

المادة (٢٥): ش(٣٧)

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 سنًا مختلفًا.

٢- استثناءً 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 للمشترك 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 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.

٣- في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر، يعدّ الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية حسب التقويم المسجل به تاريخ الميلاد.

المادة (٢٦):

تطبيقًا لحكم المادة (١٨/ ١) من النظام يزاد معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية إلى الضعف حدًّا 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 مخالفًا لتعليمات الصحة والسلامة، ومعدل زيادتها بما لا يتجاوز الضعف، وتاريخ إنهائها.

٢- تأخذ الاشتراكات المعدلة ذات أحكام الاشتراكات الأصلية.

المادة (٢٧):

١- يوقف تطبيق فرع الأخطار المهنية على المشتركين في حال مغادرتهم المملكة، ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع عن هؤلاء العمال اعتبارًا 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.

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

المادة (٢٨):

لا يجوز النظر في تصحيح أجر الاشتراك بعد انقضاء المهلة المحددة لتقديم البيانات اللازمة وفق أحكام المادتين (٩) و(٢١) من هذه اللائحة، واستثناءً 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 (٢٩): ت(٦٤)

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 (٣٠): ت(٣٦) ت(٤١)

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، بناء على توصية من المحافظ.

المادة (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 نظامًا، وتسجيل العمال الذين تم الحسم منهم، طالما توافرت بحقهم شروط الخضوع للنظام، أما إذا تبين أن أيا 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 (٣٢): ت(٣٣)

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 (٣٣):

١- مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (٣) من المادة (٤٥) من هذه اللائحة، تؤدى الاشتراكات خلال الخمسة عشر يومًا 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 نقدًا 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 واضحًا اعتبر صاحب العمل قد قام بسداد الاشتراكات قبل وصول خطابه بخمسة أيام، ما لم يكن الشيك مؤرخًا 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 اتبعت 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 عددًا مماثلًا لها بحد أقصى خمسة أيام.

المادة (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 (٣٥):

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

المادة (٣٦): ت(٤٢)

تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فور استحقاقها طبقًا لأحكام النظام، وعلى صاحب العمل أن يسددها مضافًا إليها غرامات التأخير المستحقة عن فترة التأخير حتى تاريخ السداد الفعلي طبقًا 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 يومًا 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 (٣٧):

١- مع مراعاة حكم الفقرة (٣) من المادة (٦٣) من هذه اللائحة، لا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعًا 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 (٣٨): ت(٥٨)

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

المادة (٣٩): ت(٥٨)

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 منفردًا.

المادة (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- قديم سند لأمر غير معلق على شرط، يلتزم فيه صاحب العمل بسداد كامل المبالغ المستحقة للمؤسسة.

٢- يجوز للمحافظ استثناء صاحب العمل من شرط تقديم الضمانات المشار إليها.

المادة (٤١):

١- يراعى في تقدير المبلغ الذي يتقرر تقسيطه أن يشمل الوفاء بالمبالغ الآتي بيانها:

أ- الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل ولم يسددها 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 مضافًا 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 معلقًا على تمام سداد كامل الأقساط، ويراعى النص في قرار التقسيط على ذلك.

المادة (٤٢): ت(٤١)

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 المستجدة في مواعيدها.

(د) إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع، وعلى سبيل المثال في الحالات الآتي بيانها:

- الإفلاس.
- التصفية أو إنهاء النشاط.
- الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد.
- التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناء على طلب أي دائن سواء كان التنفيذ إداريًا أو قضائيًا.
- 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 بالمشتركين اختياريًّا

المادة (٤٣): ت(٤٥)

يطبق النظام على من يرغب الاشتراك اختياريًّا بموجب أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام وفقًا للقواعد والإجراءات الآتية:

١- تقديم المستندات الآتية:

أ- طلب الاشتراك على النموذج المعتمد لذلك.

ب- المستند الدال على مزاولته نشاطًا من الأنشطة المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام، على أن يكون المستند صادرًا 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 اختياريًّا 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 (٤٤): ت(٤٣) ت(٤٥)

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 يبدي فيه رغبته في استمرار الاشتراك في النظام اختياريًّا وفق أحكام المادة (٨) من النظام سواء بقصد استكمال مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد أو بقصد زيادة مدة اشتراكه لتحسين معاشه، ولو كان توقفه عن الاشتراك سابقًا على العمل بهذه اللائحة، وذلك وفق القواعد والإجراءات الآتية:

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 قبل بلوغ المشترك السن المحددة بموجب أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤) من النظام.

٢- 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 مضافًا إليه هذه النسبة بين شريحتين، جاز له اختيار أعلاهما.

٣- يبدأ الاشتراك من أول الشهر التالي لتاريخ استكمال الإجراءات والمستندات المطلوبة.

المادة (٤٥): ت(٢١) ت(٣٣) ت(٤٤)

يطبق على كافة المشتركين اختياريًّا 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 اختياريًّا، ما يأتي:

أ- أن يكون عمره وقت تقديم طلب الاشتراك ثمانية عشر عامًا 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 للمشتركين اختياريًّا هي سنة ميلادية، وتبدأ في أول شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

٣- يلتزم المشترك أو من يقوم مقامه بدفع الاشتراك خلال الخمسة عشر يومًا الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق عنه، ويجوز سداد الاشتراكات عن أي فترة زمنية مقدمًا دون إخلال ذلك بوجوب انقضاء المدة الزمنية التي أديت عنها الاشتراكات إلى حين حلول الأجل النظامي لاستحقاق البدء في صرف التعويضات، كما لو كان الاشتراك يؤدى شهرًا بشهر.

٤- يجوز للمشترك 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 يعدّ ملزما للمشترك، وللمشترك تغييرهم في أي وقت بعد إخطار المؤسسة، فإذا لم يحدد أحدًا ينوب عنه في ذلك، يكون ملتزمًا بأن يتعامل مع المؤسسة بنفسه.

٥- يجوز للمشترك 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 موعد أقصاه اليوم الأخير 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 للمشترك 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 موعد أقصاه اليوم الأخير 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 إلزاميًّا الذي ينخفض أجر اشتراكه وفقًا لما تقضي به لائحة تعويضات فرع المعاشات.

٧- يوقف اشتراك المشترك بناء على طلبه اعتبارًا من آخر شهر سدد أو يسدد عنه اشتراك، كما يعتبر متوقفًا في حال توقفه عن السداد فعلًا اعتبارًا 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 للمشترك الذي توقف اشتراكه أن يستأنف الاشتراك من جديد لاستكمال 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 عمالًا، 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 إعمال أي مما يأتي:

أ- أن لا تتجاوز الزيادة في أجر الاشتراك الذي يسجل به المشترك إلزاميًّا في السنة التأمينية (١٠٪) من الشريحة الأخيرة للاشتراك الاختياري، مع استمرار التقيد بهذه النسبة سنويًّا

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 اختياريًّا سائر أحكام هذه اللائحة التي لا تتعارض ووضعه كمشترك اختياري، وفق التفاصيل والإجراءات التي يحددها المحافظ.

الباب السادس

مراقبة تطبيق النظام

الفصل الأول

الأهداف العامة

المادة (٤٦): ت(٤٧)

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، وفقًا 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 وفقًا للقرارات التنفيذية للنظام.

هـ- إثبات مخالفات أصحاب العمل لأحكام النظام والقرارات الصادرة تطبيقًا له، وإجراء التحقيق في هذه المخالفات وفي شكاوى 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 باتباع 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 وإجراءات العمل فيها.

الفصل الثاني

المفتشون وصلاحياتهم

المادة (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 ضوئه 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 (٤٨):

يكون لمفتشي التأمينات الاجتماعية الصلاحيات الآتية:

١- الدخول إلى مقر المنشأة أثناء ساعات العمل، لتحقيق المهام الموكلة 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 محضرًا 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 (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 يؤسسوا ملاحظاتهم على ما يستمعون إليه أو يطلعون عليه بأنفسهم، كما عليهم الامتناع كليةً عن إبداء أية ملاحظات عن أمور لا يلمون بها إلمامًا كافيًا حفاظًا 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 مسبقًا، إلا في الحالات التي يكون الإشعار المسبق فيها محققًا 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 ترجوه المؤسسة، وتذليل أي صعاب تعترض هذا السبيل. اختيار الوقت المناسب لزيارات التفتيش حسب طبيعة نشاط المنشأة.

الفصل الثالث

قواعد التفتيش وإجراءاته - محاضر الضبط - العقوبات

المادة (٥٠):

يجب على أجهزة التفتيش مراعاة ما يأتي:

١ - أن تشمل خطط الزيارات التفتيشية التفتيش الميداني على المنشآت وفقًا للقواعد والإجراءات التي يحددها المحافظ،

٢ - أن يكون التفتيش الميداني شاملًا 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 (٥١):

ت(٥٢) ت(٥٣)

١ - يعد كل مفتش تقريرًا وافيًا (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- ملخصًا بنتائج الزيارة.

د- التوصيات.

هـ- أية معلومات أخرى يرى المحافظ تضمينها في التقرير.

٢- 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 (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 إنذارًا رسميًّا يعتمد من مدير المكتب يتضمن بيانًا بالمخالفات والإجراءات الواجب اتخاذها وتحدد به مهلة مناسبة يقدرها مدير المكتب لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها على ألا تزيد عن شهر، ويجوز له تمديدها بحد أقصى شهرًا آخر إذا تبين له استعداد صاحب العمل للاستجابة، ويجوز بدلًا من توجيه هذا الإنذار موافاة صاحب العمل بصورة من تقرير المفتش المشار إليه بالمادة (٥١) إذا كان وافيًا 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 (٥٣): ت(٥٢)

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) مشفوعًا 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 ومعتمدًا من مدير المكتب بما يفيد الموافقة على تحرير محضر الضبط.

ب- صورة الإنذار المرسل لصاحب العمل مثبتًا عليه توقيع صاحب العمل أو مندوبه بالاستلام، أو مثبتًا عليه رقم صادر المكتب وتاريخه.

ج- صورة كشف الحصر المحرر بمعرفة المفتش والمعتمد منه ومن صاحب العمل، أو مثبتًا عليه رفضه التوقيع، ويراعى فيه أن يكون مستوفيًا 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 يومًا، 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 وإمكانياتها في استيعاب أحكام النظام ومدى استعداد صاحب العمل للاستجابة.

٤- يضع المحافظ النماذج اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة (٥٤):

على مدير المكتب المختص أن يرفع تقريرًا 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 (٥٥):

في تطبيق أحكام المادة (٦٢) من النظام، يراعى ما يأتي:

١- 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- ثبت 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 صُرف 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 (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 أو البيانات المؤيدة لانتهاء النشاط حسب الأحوال.

ويقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام هذا الباب المركز الرئيس لصاحب العمل وفروعه المملوكة له بالمملكة سواء 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 المستندات والبيانات المؤيدة لانتهاء النشاط.

المادة (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، وبعد هذا التاريخ هو التاريخ المحدد لانتهاء مدة اشتراكهم لدى هذه المنشأة. واستثناءً من هذا الحكم تحسب الاشتراكات حتى تاريخ انتهاء التصفية بالنسبة للعمال الذين تستمر خدمتهم أثناء إجراء التصفية.

المادة (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 مقار 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 فروعاً 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 المعدومة، 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 (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 صادرًا في شكل معين، كما يمكن أن يكون قرارًا سلبيًّا، بمعنى عدم صدور قرار أصلًا ويطلب المعترض إصداره.

٢- تنظم لائحتا تعويضات فرع المعاشات، وفرع الأخطار المهنية الأحكام المتعلقة بالاعتراض على القرارات الصادرة في شأن استحقاق التعويضات أو تقديرها.

المادة (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 بدلًا 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 يومًا من تاريخ تقديمه، جاز له التقدم باعتراضه، على أن يكون ذلك خلال شهرين من تاريخ إخطاره

برفض التماسه أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يومًا التي مضت على تقديم الالتماس دون البت فيه حسب الحال.

المادة (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 يومًا 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 استنفاذ طريق التسلسل المشار إليه في الفقرات السابقة- أن يتقدم بشكوى إلى الجهة المختصة بالفصل في قضايا العمل خلال ثلاثين يومًا من تاريخ صدور قرار رفض اعتراضه.

المادة (٦٢):

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 مقدمًا ممن يقوم مقام صاحب العمل أو المشترك فإنه يتعين عليه إثبات صفته التي تسمح له بذلك، على أن يتضمن الاعتراض البيانات الآتية:

١- اسم المعترض كاملًا ولقبه.

٢- صفة المعترض ومهنته ومقر عمله.

٣- العنوان ورقم الهاتف.

٤- الجهة التي أصدرت القرار المعترض عليه، والبيانات المتعلقة به كما يرفق صورة منه.

٥- أسباب الاعتراض بالتفصيل وتحديد طلبات المعترض وحججه.

٦- توقيع المعترض، فإذا لم يكن يحسن التوقيع يكتفى بأن يبصم بإبهامه الأيسر على الاعتراض أمام الموظف المختص بتسجيل الاعتراضات.

ويجوز للمؤسسة أن تعد نموذجًا للاعتراض الذي يمكن أن يتقدم به أصحاب الشأن طبقًا لأحكام هذا الفصل.

المادة (٦٣): ت(٣٧)

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 المعترض أو من ينوب عنه لمناقشته، ويجوز لها التوصية بحفظ الاعتراض إذا لم يحضر المعترض 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 المعترض عليه أو تعديله، على أن يكون القرار في جميع الأحوال مسببًا، ويخطر المعترض بصورة معتمدة منه بموجب خطاب رسمي على العنوان الذي حدده في اعتراضه.

الباب التاسع

أحكام انتقالية

المادة (٦٤): ت(٢٩)

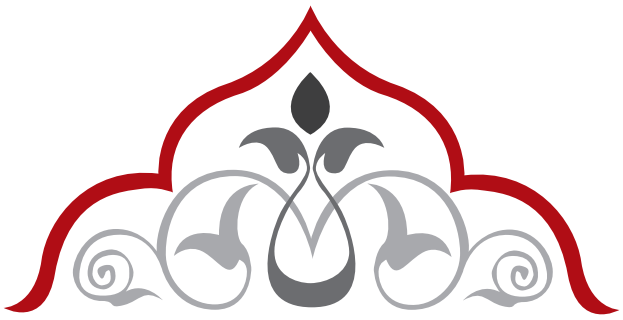
مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢٩) من هذه اللائحة يعتبر صحيحًا تسجيل من تم تسجيلهم بالتأمينات الاجتماعية واستمر دفعهم للاشتراكات الواجبة ثلاث سنوات فأكثر قبل ١/ ٧/ ١٤٢٣هـ، ولو كان تسجيلهم قد شابه أي من المخالفات، ولا يشمل هذا الاستثناء الفئات المستثناة من الخضوع للنظام، أو تسجيل العامل غير السعودي في فرع المعاشات.

المادة (٦٥):

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

جدول شرائح الدخل الشهري
التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختياريًّا

رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها	رقم الشريحة	مقدارها
١	١٢٠٠	١١	٣٣٠٠	٢١	٧٩٠٠	٣١	١٩٦٠٠
٢	١٤٠٠	١٢	٣٦٠٠	٢٢	٨٦٠٠	٣٢	٢١٦٠٠
٣	١٦٠٠	١٣	٣٩٠٠	٢٣	٩٤٠٠	٣٣	٢٣٨٠٠
٤	١٨٠٠	١٤	٤٢٠٠	٢٤	١٠٣٠٠	٣٤	٢٦٢٠٠
٥	٢٠٠٠	١٥	٤٦٠٠	٢٥	١١٣٠٠	٣٥	٢٨٨٠٠
٦	٢٢٠٠	١٦	٥٠٠٠	٢٦	١٢٤٠٠	٣٦	٣١٧٠٠
٧	٢٤٠٠	١٧	٥٥٠٠	٢٧	١٣٦٠٠	٣٧	٣٤٩٠٠
٨	٢٦٠٠	١٨	٦٠٠٠	٢٨	١٤٩٠٠	٣٨	٣٨٤٠٠
٩	٢٨٠٠	١٩	٦٦٠٠	٢٩	١٦٣٠٠	٣٩	٤٢٢٠٠
١٠	٣٠٠٠	٢٠	٧٢٠٠	٣٠	١٧٨٠٠	٤٠	٤٥٠٠٠



لائحة تعويضات فرع المعاشات

الفصل الأول

كيفية حساب أشهر الاشتراك

المادة (١):

في حساب أشهر الاشتراك تطبيقًا 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 وفقًا 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 كاملًا، 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 يومًا تقاضى عنها أجرًا.

ب- إذا كان يتقاضى أجره بالساعة يحسب له شهر اشتراك وفق أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٨) من لائحة التسجيل والاشتراكات.

ج- إذا كان يتقاضى أجره باليوم يحسب له شهر اشتراك مقابل كل (٣٠) ثلاثين يومًا تقاضى عنها أجرًا.

د- في عمليات جمع أشهر الاشتراك طبقًا للفقرات السابقة يعتبر الباقي من أيام العمل الذي يبلغ (١٣) ثلاثة عشر يومًا فأكثر بعد تجميعها، في حكم شهر اشتراك، وإذا نقص الباقي عن هذا القدر يهمل.

هـ- إذا تضمنت مدة اشتراكه مدة استحق عنها بدلًا يوميًّا للإصابة، فإن هذه المدة تدخل في حساب المعاش أو التعويض المستحق له طبقًا لأحكام فرع المعاشات كما لو كان قد تقاضى أجره عنها كاملًا وأدى عنها الاشتراكات المستحقة.

٣- في الحالات التي يتم فيها تحصيل الاشتراك وفقًا 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 (٢):

١- يعدّ 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 يعدّ 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 طبقًا لحكم الفقرة (١) من المادة (٣٩) والفقرة (١) من المادة (٤٠) من النظام تعدّ أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني.

٤- في مجال تطبيق حكم الفقرة السابقة لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا شهر الخروج من الخدمة إذا لم يستحق عنه اشتراك، وذلك بالنسبة للمشتركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس أجور الشهر الأول من السنة، أما بالنسبة للمشتركين الذين يؤدون الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية فإنه لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا مدد الغياب أو الإجازة بدون أجر أو مدد وقف عقد العمل التي يقضيها المشترك لدى صاحب العمل إذا لم يستحق عنها اشتراك، كما لا يعدّ فاصلًا زمنيًّا المدة التي تفصل بين فترتي اشتراك وتقل عن ثلاثين يومًا، على ألا تدخل المدد المشار إليها ضمن مدة الاشتراك التي تقدر على أساسها المعاشات.

المادة (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 أساسًا 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 للمشتركين وكيفية حسابها

المادة (٤): ش(١٣) ش(٤٣)

١- في تطبيق أحكام المادة (٣٨/ ١) من النظام، يلزم لاستحقاق معاش التقاعد في جميع الأحوال أن يكون المشترك قد توقف عن ممارسة أي عمل مما يخضع للاشتراك الإلزامي بالنسبة للمشتركين إلزاميًّا، وأي عمل مما يخضع للاشتراك الاختياري أو الإلزامي بالنسبة للمشتركين اختياريًّا.

٢- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ ب) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشترك الذي لم يبلغ سن الستين أن يتقدم بطلب صرف معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهرًا على الأقل.

٣- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ ج) من المادة (٣٨) من النظام، يحق للمشتركين 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 شهرًا:

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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتقديم طلب صرف المعاش إذا قدم قبل بلوغ سن الستين.

المادة (٥): ش(١٣) ش(١٥) ش(٤٣)

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١/ د) 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 التنسيق 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 تعتمده إدارة السجن الموجود به، فإن لم

يحدد أحدًا فللمؤسسة أن تصرف المعاش لمن ينيبه أفراد عائلته منهم، فإن لم ينيبوا أحدًا يصرف المعاش للزوجة (أو للزوج إن كان المشترك السجين امرأة) أو لأرشدهم.

٤- يصبح معاش التقاعد المستحق للمشترك المسجون بموجب الفقرة (١/ د) من المادة (٣٨) من النظام نهائيًّا 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 المشترك 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 للمشترك المسجون لسائر أحكام النظام وهذه اللائحة وخاصة فيما يتعلق بشروط استمرار الحق في صرف المعاش.

المادة (٦): ش(٤٣)

في تطبيق حكم الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام يحق للمشترك الذي يتقدم بطلب لصرف معاشه في سن الستين أو أكثر، وله مدة اشتراك تبلغ (٦٠) ستين شهرًا على الأقل ولا تصل إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، 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 المشترك 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 شهريًّا

وذلك حتى الوفاء بكامل قيمة المبلغ المستحق، وإذا توفي قبل سداد كامل القيمة، يسقط حق المؤسسة في باقي الأقساط.

المادة (٧): ش(١٧) ش(٤٢) ش(٤٣)

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) شهرًا.

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

ج- مدة الاشتراك التي قضيت في ظل النظام السابق تدخل في حساب المعاش بواقع جزء من خمسين جزءًا 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- استثناءً من حكم الفقرة (ج)، لا تستحق إعانة الأعباء العائلية لمن تنطبق عليهم أحكام تلك الفقرة إذا كان مجموع المعاش مضافًا 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 (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 جزءًا من مجموع كامل الأجور 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 المشترك الذي استمر أجر اشتراكه خاضعًا 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.

٢/ ١ - 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 للمشترك في السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه عن متوسط أجره في سنوات سابقة بنسبة (١٠٪) أو أكثر بسبب انخفاض أجره فعليًّا 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 للمشترك 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 (٢/ ١/ أ، ب) السابقتين في مدة الاشتراك، يطبق حكم الفقرة (٢/ ١/ د) السابقة على تلك المدة.

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 (٩):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣٩) من النظام يشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهني أن يحدث العجز والمشترك 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 الطبية خلال ثمانية عشر شهرًا 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 للمشترك، فإنه يعامل في هذه الحالة معاملة المشترك 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 المشترك 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 المشترك في المطالبة بفوات المواعيد المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام، وتوفرت الشروط النظامية الأخرى الخاصة باستحقاق هذا المعاش.

٣- المعاش الذي يمنح للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام، ومن في حكمه يعدّ معاش تقاعد تسري عليه كافة أحكام معاش التقاعد فيما عدا أنه يصرف قبل سن الستين ويراعى بشأنه ماي أتي:

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 المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (١٢) من هذه اللائحة.

المادة (١٠):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٩) من النظام يضاف إلى معاش العجز غير المهني إعانة بنسبة (٥٠٪) خمسين بالمائة للمشترك الذي تقرر اللجنة الطبية أنه يحتاج لمساعدة غيره للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن لا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال، ويبدأ استحقاق الإعانة اعتبارًا من تاريخ استحقاق معاش العجز أو من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة استحقاق الإعانة إن كان قرارها بذلك صدر لاحقًا. وتحدد اللجنة الطبية مدى استمرار الحاجة لمساعدة الغير، وتصير الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة إليها قائمة حتى بلوغ المشترك سن الخامسة والستين.

المادة (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 للمشترك عن آخر شهر من مدة اشتراكه، أو كامل أجر اشتراكه السابق على تاريخ ثبوت عجزه غير المهني، أيهما أكبر.

٢- لا يعدّ المشترك عاجزًا إذا كان سبب عجزه عاهة أو مرضًا 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 كاملًا.

المادة (١٢): ش(٩)

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

١- في حالة وفاة المشترك إلزاميًّا وهو على رأس العمل الخاضع للنظام أيا 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 اعتبارًا 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ الوفاة، متى بلغت مدة اشتراكه عشر سنوات سواء كانت كلها مدة اشتراك فعلية أو بإضافة المدة الاعتبارية المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٨) من النظام، وفي الحالة الأخيرة تحسم 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 (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 (٣) من المادة (٤١) من النظام، يحق للمشترك المطالبة بصرف تعويض الدفعة الواحدة دون انتظار بلوغ سن الستين في الحالات الآتية:

أ- إذا انتقل إلى عمل خاضع لأي من نظامي التقاعد المدني أو العسكري وكانت مدة اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية أقل من سنة.

ب- إذا كان من المشتغلين بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة وفقًا للأحكام والشروط الواردة في الفقرة (٣) من المادة (٤) من هذه اللائحة.

ج- 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.

د- إذا لم يعد متمتعًا بالجنسية العربية السعودية.

المادة (١٤): ت(٤٤)

١- في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤١) من النظام يحق للمشترك في أي من الحالتين الآتي بيانهما، رد تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه عن مدة اشتراك سابقة مقابل إعادة احتسابها مدة اشتراك:

أ- المشترك 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 كاملًا دفعة واحدة خلال سنة من ذلك التاريخ، وإذا لم يترتب على إعادة احتسابها استحقاقه معاشًا عندما ينتهي اشتراكه في النظام فيما بعد تلغى المدة، ويرد للمشترك مبلغ التعويض الذي سبق أن سدده.

ب- المشترك 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 يرد مبلغ التعويض كاملًا دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ عودته.

٢- إذا عاد المشترك 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 (١٥): ش(٢٤)

١- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٤) من النظام إذا تعمد المشترك إصابة نفسه أو ارتكب عملًا جنائيًّا تحقق به الخطر مع استمراره حيًّا فلا يستحق التعويضات المنصوص عليها في النظام، وفي حالة وفاته نتيجة لذلك يستحق أفراد العائلة التعويضات المستحقة نظامًا.

٢- في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٥) من النظام تصرف المعاشات المستحقة أثناء مدة سجن المشترك إلى أسرته حسب أحكام الفقرة (٣) من المادة (٥) من هذه اللائحة.

المادة (١٦):

في تطبيق أحكام المادة (٥٨) من النظام يراعى ما يأتي:

١- تقديم مستند رسمي تقتنع به المؤسسة يثبت حدوث فقد المشترك 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 يعنيهم الأمر أن يتقدموا إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود

ميتًا وفق ما تقضي به الأحكام الشرعية، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن.

٣- تسري أحكام هذه المادة أيضًا 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 (١٧):

١- في تطبيق أحكام المادة (٦٦) من النظام على المشترك في ظل النظام السابق واستمر مشتركًا حتى تاريخ العمل بالنظام، وانخفض أجر اشتراكه نتيجة لاستبعاد بعض البدلات من عناصر الأجر الخاضع للاشتراك تطبيقًا 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، أولاهما التي وقعت قبل العمل بالنظام الجديد، والثانية التي تقع بعد العمل به.

٢- إذا كان ما يستحق للمشترك المذكور في الفقرة السابقة تعويض من دفعة واحدة طبقًا 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 بالمشتركين اختياريًّا

المادة (١٨):

١- تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) والفقرة (٤) من المادة (٨) من النظام يطبق على المشترك اختياريًّا سائر أحكام النظام التي لا تتعارض ووضعه باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص، وبمراعاة ما يأتي:

أ- الدخل الشهري الذي يختاره المشترك اختياريًّا من بين شرائح الدخل التي يتضمنها الجدول رقم (١) المرفق بالنظام، يقابل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك بالنسبة للمشترك إلزاميًّا، وتحسب التعويضات المستحقة له بمراعاة ذلك.

ب- يحسب للمشترك اختياريًّا شهر اشتراك مقابل كل شهر أدى عنه الاشتراك كاملًا.

ج- لا تسري بشأن المشترك اختياريًّا وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٤) من النظام أحكام الفقرة (٢) من المادة (١٩) والفقرة (٣/ ج) من المادة (٣٨) من النظام، وذلك تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤) من المادة (٤٣) من النظام.

٢- إذا كان المشترك اختياريًّا قد استحق معاشًا عن مدة اشتراكه الإلزامي فإنه يعامل وفق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٨) من النظام دون إخلال بحكم الفقرة (٢) السابقة.

٣- لا يحق للمشترك اختياريًّا طلب معاش التقاعد بسبب بلوغ سن الستين فأكثر إلا إذا كانت مدة اشتراكه الفعلية السابقة على توقفه 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 (١٩): ش(١٨)

١- في تطبيق أحكام المادتين (٣٩) و(٤٠) من النظام، يعامل المشترك اختياريًّا معاملة من حدث له العجز أو الوفاة وهو على رأس العمل الخاضع للنظام إذا كان قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق على الشهر الذي حدث فيه العجز أو الوفاة، وبشرط أن يكون الدفع قد تم بالفعل قبل ذلك ويعتبر في حكم ذلك إذا حدث له العجز أو الوفاة خلال المهلة المحددة لسداد الاشتراك عن الشهر السابق بشرط أن يكون قد دفع بالفعل كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة السابقة لذلك الشهر، 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 اختياريًّا 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 عملًا أو نشاطًا آخر من الأنشطة أو الأعمال التي يشملها النظام.

٣- إذا تسلم المشترك اختياريًّا معاش التقاعد المبكر ثم عاد لمزاولة نشاط أو عمل من الأنشطة أو الأعمال التي يمكن اشتراك من يزاولها اشتراكًا اختياريًّا أو إلزاميًّا قبل بلوغه سن الستين يوقف صرف معاشه ولو لم يطلب العودة للاشتراك الاختياري، وفي هذه الحالة يستمر إيقاف معاشه حتى تاريخ تركه مزاولة 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 اختياريًّا 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 اختياريًّا عن سداد الاشتراكات في آجال استحقاق التعويضات المحددة نظامًا، 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 (٢٠): ش(٢٣) ش(٣٨)

١- في مجال تحديد أفراد العائلة المستحقين لمعاش المشترك المتوفى وفقًا 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 عاجزًا عن الكسب إلى حين زوال عجزه، ويعتبر عاجزًا حكمًا 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 ستًا 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 عاجزًا حكمًا 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 عاجزًا عن الكسب، ويعتبر عاجزًا حكمًا 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 عاجزًا عن الكسب وفق الأحكام المطبقة على الأب.

ط- **الجدة**: جدة المشترك التي كانت تحت إعالته حتى تاريخ وفاته.

ي- **الإخوة والأخوات**: هم إخوة وأخوات المشترك، ويعاملون كالأولاد ذكورًا وإناثًا 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 (٢١): ش(٢٨)

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 (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 وفقًا لما يأتي:

أ- إذا انفصل الحمل حيا عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.

ب- إذا انفصل الحمل حيا عن أكثر من مولود يتم توزيع متراكم المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع معاش المورث على أفراد العائلة المستحقين طبقًا للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٥) من النظام اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز طبقًا للفقرة السابقة تعويضًا من دفعة واحدة فيقسم بين المواليد بالتساوي.

ج- إذا انفصل الحمل ميتًا يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقًا لأحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٥) أو الفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام حسب الحال.

المادة (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 ترملت بعد ذلك يعاد إليها نصيبها المقطوع بقيمته 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 قائمًا.

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 قائمًا.

٣- إذا طلقت أو ترملت 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 قائمًا 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 قائمًا.

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 مستحقًا وانقطع نصيبه من المعاش في وقت لاحق، ثم تقدم بعد ذلك بطلب صرف نصيبه من المعاش وثبت استحقاقه، فإنه يبدأ استحقاقه في المعاش اعتبارًا من أول الشهر التالي لتقديم الطلب مع إعادة توزيع المعاش على كافة المستحقين، ما لم يكن هناك فائض من المعاش يسمح بإضافة نصيبه كاملًا بأثر رجعي دون التأثير على أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش.

المادة (٢٤):

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

المادة (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.

الفصل الخامس

إجراءات الصرف والمستندات اللازمة

المادة (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 تعدّ 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، طبقًا 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 (٢٧):

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

المادة (٢٨):

على المستحقين عن المشترك في حالة استحقاقهم معاشات أفراد العائلة أو تعويض الدفعة الواحدة وفقًا 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 رسميًّا بحصر المستفيدين وأعمارهم.

ج- عقد زواج الأرملة أو الأرامل 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.

هـ- 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 سنويًّا 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 الأرمل 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 (٢٩): ش(٣٠)

١- يصرف النصيب في المعاش أو التعويض إلى مستحقه إذا كان حاصلًا على بطاقة الهوية الوطنية.

٢- استثناءً من حكم الفقرة (١)، يصرف نصيب القاصر أو ناقص الأهلية في المعاش أو التعويض في الحساب البنكي الخاص به وفق المستندات المقدمة من الولي أو الوصي أو القيم على ضوء المستند الصادر من الجهة المختصة.

المادة (٣٠):

مع مراعاة أحكام المادة (٢٩) من هذه اللائحة؛ يحق للمؤسسة -لأسباب مبررة- صرف المعاش أو التعويض للولي أو الوصي أو القيم أو الوكيل -حسب الحال- إذا أرفق بطلب الصرف ما يأتي:

أ- توكيلًا رسميًّا صادرًا من الجهة المختصة أو توكيلًا يحرره الموكل أمام الموظف المختص، ويعتمد من الإدارة المختصة بالمؤسسة، على أن ينص التوكيل في الحالتين على صلاحية الوكيل بتسلم المعاش أو التعويض المستحق للموكل وأن يتجدد التوكيل في فترات دورية يحددها المحافظ. بمراعاة أن يقتصر قبول التوكيل في صرف معاشات خارج المملكة على المعاشات المستحقة للسعوديين فقط.

ب- مستندًا رسميًّا صادرًا من الجهة المختصة ينص على صلاحية الولي أو الوصي أو القيم المحدد بموجب المستند بتسلم المعاش أو التعويض المستحق للقاصر أو ناقص الأهلية.

المادة (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 (٣٢):

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.

المادة (٣٣):

١- يبدأ استحقاق المعاشات من أول الشهر التالي للشهر الذي حدثت فيه الواقعة الموجبة للاستحقاق، ويتم استحقاق المعاش مقدمًا اعتبارًا 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 (٣٤):

يحدد المحافظ بالاتفاق مع جهات الصرف المدة التي يظل فيها التعويض قابلًا 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 (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 أجرًا، 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 شرعًا، أو اتفاقًا، أن يقدموا للمؤسسة في المواعيد التي يحددها المحافظ إقرارًا موقعًا 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 (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 أيضًا على أي من أفراد العائلة يكون قد استحق معاشه بسبب العجز عن الكسب.

الفصل السادس

أحكام عامة

المادة (٣٧):

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

المادة (٣٨):

ش(٢١) ش(٤٣)

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

١- يحق للمشترك الجمع بين العائدة والمعاش المستحقين له بصفته مشتركًا في الحدود المنصوص عليها في الفقرة (٣/ أ) من المادة (٥٥) من النظام، ويكون مجموع ما يسمح له بتقاضيه طبقًا لذلك هو القدر الذي يوزع على أفراد عائلته بعد وفاته.

٢- يحق للمشترك أو المستحقين عنه -حسب الحال- الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقًا لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقًا 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 الأرمل المستحق.

٦- يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحقة له -سواءً بصفته من أفراد العائلة أو بصفته من أفراد العائلة ومشترك- 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، أومعاش وعائدة بموجب أحكام هذا النظام، يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائدة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من العائدة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر حدًّا 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- يحصل على دخل من عمل، يوقف صرف نصيبه من المعاش أو العائدة، واستثناءً من ذلك يحق له الجمع بين نصيبه من المعاش أو العائدة وبين دخله من العمل في حدود (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال.

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 البدل اليومي وغيره من التعويضات.

المادة (٣٩): ش(٣٥)

إذا دفعت المؤسسة للمشترك، أو لأي من المستحقين عنه، معاشات أو تعويضات من أي نوع زيادة عما يستحقه أي منهم نظامًا، فإنه يحق للمؤسسة في جميع الأحوال استرداد ما صرف بالزيادة بحسمه مما يكون مستحقًا 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 دوريًّا للمشترك أو لأي من المستحقين عنه، يلزم تصحيحه، إضافة إلى حسم ما صرف بالزيادة مما يكون قد تراكم للمشترك أو للمستحقين عنه -حسب الحال- أو مما يستحق لهم شهريًّا، وذلك على أقساط شهرية لا تتجاوز (١٠٪) من الاستحقاق الشهري، أو بنسبة أكبر بموافقة المستحق بحد أقصى (٢٥٪) شهريًّا.

٢- إذا كان ما صرف بالزيادة قد تم صرفه لأحد المستحقين الذي لا زالت 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- إذا كان ما صرف بالزيادة ناتجًا عن بيانات غير صحيحة مقدمة من المشترك 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 للمشترك أو المستحقين عنه لدى المؤسسة يمكن الحسم منها وذلك للأسباب المبررة التي يقدرها.

المادة (٤٠): ش(٣٥) ش(٣٦) خ(٣٨)

تطبيقًا لحكم المادة (٥٧) من النظام لا تقبل المطالبة ببدلات 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 قاطعًا للتقادم 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 طلبًا لصرف ما يستحق وفقًا للنظام وهذه اللائحة.

٣- إذا قدم طلب الصرف بالمفهوم المبين بالفقرتين السابقتين مستوفيًا العنوان والجهة التي يمكن الصرف عليها خلال المهلة المنصوص عليها في المادة (٥٧) من النظام فإن الحق في المعاش يظل قائمًا إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ولو تأخر استكمال المستندات والبيانات اللازمة، أما إذا لم يكن طلب الصرف مستوفيًا 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 اعتبارًا 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 محسوبًا من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم تقبل عذره تدفع له المعاش الشهري اعتبارًا من معاش الشهر الذي قدم فيه الطلب، إضافة إلى المعاشات المستحقة عن الاثنى عشر شهرًا 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 (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 (٤١ مكرر):

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

الفصل السابع

أحكام انتقالية

المادة (٤٢): ش(٤٣) خ(٤٠)

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

١/ أ- معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز غير المهني، التي استحقت للمشترك في ظل النظام السابق، ولا زالت مستحقة له حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، تزاد إلى (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 استحقت في ظل النظام السابق ولا زالت مستحقة حتى تاريخ العمل بالنظام الجديد، يعاد تحديد أنصبتهم على أساس رفع استحقاق مورثهم إلى (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك، وإذا كان نصيب أي من أفراد العائلة بعد هذا الرفع يقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال شهريًّا، يرفع نصيبه إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 مرخصًا لهم بالإقامة الدائمة بها.

٤- تطبق أحكام الفقرات السابقة ابتداء من أول الشهر التالي لتاريخ العمل بالنظام الجديد.

المادة (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 البنت أو بنت الابن أو الأخت، أو ترملها، 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 استحقت 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، واستثناءً من هذا الحكم يجوز للمحافظ 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 يترملن من البنات والأخوات وغيرهن ممن نص عليهن النظام الجديد، ومنحهم نصيبًا من معاش المشترك، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها معاش المورث موزعًا 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 نظامًا، كما لا يستحق عنها معاشًا بموجب أحكام النظام السابق، يحق له الحصول على معاش بالشروط ووفق الأحكام المبينة فيما يأتي:

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

٣/ ٢ - 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 شهرًا على الأقل، وبلغت سن الستين أو تجاوزتها قبل بدء العمل بالنظام أو بعده، يحق لها طلب الحصول على معاش التقاعد.

٣/ ٤ - المشترك الذي توافرت له مدة اشتراك قدرها (١٢٠) مائة وعشرون شهرًا 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.

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

٣/ ٦ - المشترك الذي بلغ سن الستين فأكثر قبل تاريخ بدء العمل بالنظام، أو يبلغها بعد العمل به، وله مدة اشتراك لا تقل عن (٦٠) ستين شهرًا، ولم تبلغ (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا 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 نظامًا.

٣/ ٧-المشترك الذي حدث له عجز غير مهني أو توفي قبل العمل بالنظام الجديد، والمشترك 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.

٤/ ١- 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 شهرًا فأكثر.

ب- إذا كانت مدة اشتراكه تبلغ (٦٠) ستين شهرًا إلى أقل من (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، وفي هذه الحالة تضاف له مدة اعتبارية بالقدر الذي يكمل مدته إلى (١٢٠) مائة وعشرين شهرًا، وذلك وفق ما تضمنته المادة (٦) من هذه اللائحة من أحكام. وفي حالة وفاة المشترك 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

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

٥/ ١- يقدر المعاش المستحق تطبيقًا لأحكام الفقرات السابقة على أساس ما يقضي به النظام السابق بالإضافة إلى ما قد يكون مستحقًّا من الإعانة المقررة للعاجز الذي يحتاج إلى مساعدة غيره للقيام بأعباء حياته العادية مقدرة 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.

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

٥/ ٣- فيما عدا ما تتضمنه الفقرتان (٥/ ١) و(٥/ ٢) 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 اعتبارًا من التواريخ المحددة فيما يأتي:

أ- من تاريخ بلوغ سن الستين على ألا يسبق ذلك تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاشات التي تستحق طبقًا للفقرتين (٣/ ١) و(٣/ ٣) من هذه المادة.

ب- من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم طلب الصرف بالنسبة لطلبات الحصول على المعاشات التي تستحق طبقًا للفقرتين (٣/ ٢) و(٣/ ٤) 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 (٣/ ٥).

د- من تاريخ بدء العمل بالنظام بالنسبة للمعاش المستحق بموجب الفقرة (٣/ ٦) لمن بلغ سن الستين أو أكثر قبل العمل بالنظام، واعتبارًا 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 طبقًا للفقرة (٣/ ٧).

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 سواء طبقًا 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 (٣/ جـ) 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 (١): خ(٨) خ(٢٦)

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 البدل اليومي المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٣٠) من النظام، 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 ناتجًا 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 البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعدّ 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 ممارسًا لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارسًا 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 (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 (٣): خ(١٦)

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 تمامًا 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 وصولًا لتمكين المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو لكون التشويه مما له تأثير على حياته الاجتماعية العادية.

ب- تأهيل المصابين وإعدادهم جسديًّا ومهنيًّا 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 وصولًا 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 اتبع لعلاجه، أو بسبب عدوى جرثومية حدثت نتيجة إقامته في المستشفى لعلاجه 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 ناتجًا عن مضاعفات الإصابة.

و- علاج انتكاسة إصابة العمل أو مضاعفاتها ولو لم يكن المصاب ممارسًا لعمل خاضع للنظام وقت حدوثها.

ز- يتم إعمال أي من الفقرات السابقة حسب ما تقدره جهة العلاج وبموافقة طبيب المكتب.

المادة (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 سواء 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 (٥): خ(٢)

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 وفقًا لما يقرره المحافظ، وله وضع حد أقصى لما تدفعه المؤسسة من نفقات العلاج للإصابات المختلفة بتلك الجهات.

٤- استثناءً 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 وفقًا 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 سواء 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 (٦):

١- تلتزم المؤسسة بنفقات انتقال المصاب ذهابًا وعودة من مكان العمل أو من مسكنه -حسب الحال- إلى الجهات وفي الحالات الآتية:

أ- إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج وفقًا لأحكام هذه اللائحة.

ب- إلى المكان الذي يجري فيه تركيب الجهاز التعويضي والتأهيل على استعماله.

ج- إلى مكان إجراء الفحوص الطبية من أي نوع سواء في جهات العلاج أو لدى طبيب المؤسسة أو لدى اللجان الطبية المختصة.

٢- إذا قررت اللجنة الطبية المختصة بناء 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 إقعاده المؤقت داخل البلد الذي يقيم فيه طالما قررت اللجنة ضرورة ذلك.

٣- استثناءً 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 اضطر 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 مستندًا إلى موافقة الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة.

٦- يحدد المحافظ بقرار منه نفقات انتقال وإقامة المصاب والمرافق وقواعد وإجراءات صرفها.

المادة (٧):

١- يتم نقل المصاب بعجز كلي مستديم المحتاج لمساعدة الغير في تنقلاته وحياته اليومية إلى موطنه وفقًا لما تقرره 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 توفى بسبب إصابة عمل، والمشترك الذي توفى وهو يتقاضى عائدة 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

البدل اليومي

المادة (٨): خ(٩)

١- للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب إصابة عمل الحق في بدل 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 البدل وفقًا 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 البدل أن يمثل للكشف الطبي كلما طلبت منه الجهة المختصة بالمؤسسة ذلك.

٣- يستحق البدل اليومي اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة، أو من تاريخ الإقعاد عن العمل إن كان لاحقًا، دون إخلال بأحكام المادة (١) من هذه اللائحة.

٤- يصرف البدل اليومي للمشترك المصاب، غير أنه إذا ثبت أن صاحب العمل استمر في دفع الأجر رغم استحقاق البدل اليومي وأقر المصاب بذلك، يدفع البدل المستحق لصاحب العمل عن المدة التي استمر خلالها بدفع أجر العامل.

٥- يحسب البدل اليومي بقسمة أجر الاشتراك الشهري المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (١١) من هذه اللائحة على عدد أيام الشهر المستحق عنه أو خلاله البدل.

المادة (٩):

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

المادة (١٠):

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

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

المادة (١١): خ(٨) خ(١٢)

١- 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.

٢- يخفض البدل المشار إليه في الفقرة السابقة إلى (٧٥٪) أثناء إقامة المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في إحدى جهات.

المادة (١٢):

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

المادة (١٣):

في حالة انتكاس الإصابة أو مضاعفاتها وترتب على ذلك إقعاد مؤقت عن العمل، يستحق المصاب البدل اليومي محسوبًا وفق ما يأتي:

١- إذا كان المصاب ممارسًا لعمل خاضع لفرع الأخطار المهنية وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، سواء 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.

٢- إذا كان المصاب غير ممارس للعمل وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان ممارسًا لعمل غير خاضع لفرع الأخطار المهنية فإن البدل يحسب على أساس ذات الأجر الذي حسب على أساسه البدل المستحق عن الإصابة الأصلية.

المادة (١٤):

١- إذا أصيب المشترك الذي يتقاضى عائدة عجز جزئي مستديم، بإصابة عمل أخرى أدت إلى إقعاده المؤقت عن العمل واستحقاقه بدلًا يوميًّا، فإنه يحق له الجمع بين هذا البدل 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لدخوله جهة العلاج، ويبدأ من هذا التاريخ صرف البدل اليومي، ثم يستأنف صرف العائدة اعتبارًا من اليوم التالي لانتهاء الحق في صرف البدل.

٣- إذا كان المصاب مستحق البدل، يصرف -إضافة إلى أجره- معاشًا عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات تطبيقًا لأحكام الفقرة (٤/ أ) من المادة (٣٨) من النظام، فإنه يستمر في صرف الجزء الذي كان يصرف له من معاشه إضافة إلى البدل اليومي المستحق له.

المادة (١٥):

١- في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٠) من النظام، يلزم أن يكون قرار مدير المكتب الذي يصدر بتعليق دفع البدل اليومي مبنيًّا على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة.

٢- يستأنف دفع البدل إذا عاد المصاب إلى اتباع التعليمات الطبية وذلك بقرار من مدير المكتب بناء على تقرير طبي من الجهات المشار إليها بالفقرة (١)، دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة بالنسبة للمبالغ السابق تعليقها.

المادة (١٦):

١- ينتهي الحق في البدل اليومي في الحالات الآتية:

أ- إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفي تمامًا من الإصابة، وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣) من هذه اللائحة.

ب- إذا تخلف لدى المصاب - بعد انتهاء العلاج واستقرار حالته تمامًا وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣) من هذه اللائحة - عجز دائم سواء كان عجزًا كليًّا أو جزئيًّا بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية.

ج- إذا توفي المصاب.

٢- لا ينتهي الحق في البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل، أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

الفصل الرابع

العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة

المادة (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 طبقًا 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، مقسطًا على عدد من الأشهر مساو لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد دفع له بعد.

المادة (١٨):

١ - إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفة للإصابة، وترتب عليها أن أصبح المصاب مستحقًا لعائدة عجز، تحسب عائدته على النحو الآتي:

أ- إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشترك 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 والمشترك 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 تعويضًا مقطوعًا، 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 (١٩):

١ - تستحق العائدات اعتبارًا 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 الاستحقاق مقدمًا اعتبارًا من أي من التاريخين المذكورين حسب الحال.

٢- يثبت تخلف العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

المادة (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 (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال شهريًّا حدًّا أقصى، وتحدد اللجنة الطبية المختصة مدى الحاجة لهذه المساعدة، ومدى الحاجة لاستمرارها.

٢- تستحق الإعانة المشار إليها في الفقرة السابقة من أول يوم استحقت فيه عائدة العجز، ما لم 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 اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرف العائدة.

ب- إذا قررت اللجنة الطبية انتهاء حاجة العاجز إلى مساعدة الغير الدائمة، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتبارًا 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 فعلًا.

٦- تصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة حتى مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة.

المادة (٢١): خ(٢٤)

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 مستحقًا لعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة، اعتبارًا 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 نهائيًّا ويتم خفض العائدة بناء على ذلك اعتبارًا من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية، 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية، دون الإخلال بحكم الفقرة (١) من المادة (٢٤) من هذه اللائحة.

المادة (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 اتباع تعليمات العلاج أو التقدم للفحص الدوري في المواعيد المحددة، مبنيًّا على تقرير طبي من جهة العلاج.

وإذا ثبت بناء على تقرير طبي مماثل عودة المستحق لاتباع تعليمات العلاج أو التقدم للفحص الدوري، يستأنف صرف العائدة إليه دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من هذه اللائحة.

المادة (٢٣):

تستحق عائدات أفراد عائلة المشترك وفقًا 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 (٢٤): خ(٢١)

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 نهائيًّا 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 نهائيًّا بفوات المدة المحددة للاعتراض، ويعتبر تسلم المستحق للتعويض المقطوع منهيًا حقه في الاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

المادة (٢٥): خ(٢١)

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.

بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي حدثت فيه أي من الوقائع الأخرى الموجبة لإنهاء الحق في العائدة.

المادة (٢٦):

إذا لم تتبع إجراءات الإبلاغ عن الإصابة وفقًا للمادة (١) من هذه اللائحة، أو لم تتم إجراءات العلاج بمعرفة المؤسسة أو تحت إشرافها، فإنه لا يحق للمشترك -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.

المادة (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 (٢٨): خ(٢٧)

الاعتراضات التي تتعلق باستحقاق أو عدم استحقاق عائدة أو تعويض ويكون البت فيها متعلقًا بأمور طبية، تحال إلى اللجنة الطبية الابتدائية.

المادة (٢٩): خ(٢٧)

٣- تطبيقًا لحكم الفقرة (٢) من المادة (٥٣) من النظام، يقدم الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية الابتدائية إلى اللجنة الطبية الاستئنافية وحسب أحكام لائحة اللجان الطبية.

٤- إذا اعترضت المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية فيجب إبلاغ المشترك بصورة من الاعتراض في غضون خمسة عشر يومًا من تاريخ تقديم الاعتراض.

الفصل السادس

أحكام عامة

المادة (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 (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- أطقم 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 ضروريًّا. وترد 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 محتاجًا للعلاج، فعلى صاحب العمل أن ينقله إلى الجهات التي سبق أن حددتها المؤسسة لعلاج عماله، وتلتزم المؤسسة بنفقات العلاج ودفع البدلات اليومية المستحقة طبقًا لما تقدم.

ب- أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية: تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقًا للضوابط التي يضعها المحافظ.

المادة (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- استثناءً 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 (٣٣):

١- يشترط لاعتبار المرض مهنيًّا أن يكون مدرجًا ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشترك 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 (٣٤):

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

المادة (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 (٣٦):

١- يحدد المحافظ بقرار منه -بناء على توصية لجنة طبية- المدد القصوى التي إذا حدثت فيها الانتكاسة أو مضاعفات الإصابة تكون مشمولة بأحكام فرع الأخطار المهنية.

٢- يحدد المحافظ -بناء على توصية لجنة طبية- المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مرضًا مهنيًّا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حدد في جدول الأمراض المهنية.

المادة (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 (٣٨): خ(١٥) خ(٢٢)

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 قائمًا.

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 (٣٨ مكرر):

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

الفصل السابع

أحكام انتقالية

المادة (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 عوضًا عن العائدة منهيًا 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 طبقًا لقرارات مجلس الإدارة الصادرة من قبل، وكذلك المقيمون منهم خارج المملكة، وكانوا قد اختاروا أيضًا استمرار صرف العائدة طبقًا للقرارات المذكورة، يجوز للمؤسسة تخييرهم بين الاستمرار في صرف العائدة المستحقة لهم حسب الأحكام النظامية المقررة، أو أن يدفع إليهم بدلًا عنها تعويض مقطوع يقدر وفق أحكام المادة (٣٦) من النظام، وكل ذلك وفقًا للقواعد التي يحددها مجلس الإدارة.

المادة (٤٠):

١- في تطبيق أحكام المادة (٦٧) من النظام يراعى بالنسبة للمشتركين السعوديين وأفراد عوائلهم ما يأتي:

أ- بالنسبة للمشتركين الذين يستحقون عائدة شهرية عن عجز كلي مستديم طبقًا للنظام السابق واستمرت مستحقة الدفع نظامًا حتى تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، يتم رفعها إلى (١٥٠٠) 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 (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إن كان يقل عن ذلك القدر، وإذا قل نصيب الفرد بعد ذلك عن (٣٠٠) ثلاثمائة ريال يرفع إلى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال شهريًّا 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 طبقًا 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 اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ بدء العمل بالنظام الجديد.

٤- البدلات اليومية التي تستحق للمشتركين 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 طبقًا 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 سواء عائدة شهرية أو تعويض مقطوع.

ملحق بلائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية

وثيقة التغطية التأمينية للأخطار المهنية

إصابات العمل: تعد إصابة عمل كل حادث:

- يقع للمشترك أثناء العمل أو بسببه.

- الحادث الذي يقع للمشترك أثناء طريقة من مسكنه إلى مقر عمله أو العكس، أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو إلى المسجد والعكس.

- الحادث الذي يقع للمشترك أثناء تنقله بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.

- الإصابة بأي من الأمراض التي يثبت أنها ناجمة عن العمل مدرجة من ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشترك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور.

- أطقم 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 ضروريًّا، وترد له المؤسسة نفقات العلاج وفق الأسعار المتفق عليها مع جهات العلاج المتعاقدة مع المؤسسة داخل المملكة وفي حدود ما تقرره الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة بالنسبة لاحتياجات العلاج ومدته، وإذا استمر المصاب بعد عودته إلى المملكة محتاجًا للعلاج، فعلى صاحب العمل أن ينقله إلى الجهات العلاجية التي تحددها المؤسسة، وتلتزم المؤسسة بنفقات العلاج ودفع البدلات اليومية المستحقة طبقًا لما تقدم.

- أطقم وسائل النقل البرية والبحرية السعودية تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة وفقًا للضوابط التي يضعها المحافظ.

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 خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه بوقوع هذه الإصابة، كما أنه لا تقبل الإصابة كإصابة عمل إلا إذا وقعت لعامل اشترك عنه صاحب العمل في فرع الأخطار المهنية.

العناية الطبية:

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.

- علاج المصاب حتى استقرار حالته أو شفاؤه.
- تأهيل المصابين وإعدادهم جسديًّا إذا اقتضت حالتهم ذلك.
- تقديم خدمات طب الأسنان.
- تأمين الأجهزة التعويضية التي يحتاجها المصاب بناء على توصية الجهة المختصة التي، تحددها المؤسسة.
- علاج انتكاسة إصابة العمل أو مضاعفاتها ولو لم يكن المصاب ممارسًا لعمل خاضع، للنظام وقت حدوثها.

- 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 اتبع لعلاجه، أو بسبب عدوى جرثومية حدثت نتيجة إقامته في المستشفى لعلاجه 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 ناتجًا عن مضاعفات الإصابة.

- للمؤسسة الصلاحية في تحويل المصاب من جهة علاجية إلى أخرى وذلك بناء على ما تحدده الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة.

- تتحمل المؤسسة نفقات علاج المصاب في حدود الأسعار المحددة من قبل بمعرفة الجهة التي عولج فيها وفقًا لما يقرره المحافظ، وله وضع حد أقصى لما تدفعه المؤسسة من نفقات العلاج للإصابات المختلفة بتلك الجهات.

- تتحمل المؤسسة تكاليف المرافق في حال حاجة المصاب لذلك وفقًا لما تقرره الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة.

- إذا اقتضت حالة 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 وفقًا لما تراه الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة وبناء على حدود التعويض الموضحة في «البدل اليومي».

البدل اليومي:

- يحق للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب إصابة عمل بدل يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل مدة الإقعاد ويثبت ذلك بموجب تقرير طبي من الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة، وعلى المصاب المقرر له البدل أن يمثل للكشف الطبي كلما طلبت منه الجهة المختصة التي تحددها

المؤسسة ذلك، ويستحق البدل اليومي اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة، أو من تاريخ الإقعاد عن العمل إن كان لاحقًا.

- يستحق المشترك بدلًا بنسبة ١٠٠٪ من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، ويصرف البدل عن كل يوم من أيام إقعاده عن العمل، ويخفض إلى (٧٥٪) إذا كان المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في إحدى جهات العلاج.

- يستحق المصاب البدل اليومي طوال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال الطرف الصناعي أو لأي سبب آخر طالما كان ذلك بناء على موافقة الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة.

في حالة انتكاس الإصابة أو مضاعفاتها وترتب على ذلك إقعاد مؤقت عن العمل، يستحق المصاب البدل اليومي محسوبًا وفق ما يلي:

- إذا كان المصاب ممارسًا لعمل خاضع لفرع الأخطار المهنية وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، سواء 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 ممارسًا لعمل غير خاضع لفرع الأخطار المهنية فإن البدل يحسب على أساس ذات الأجر الذي حسب على أساسه البدل المستحق عن الإصابة الأصلية.

إذا أصيب المشترك الذي يتقاضى عائدة عجز جزئي مستديم، بإصابة عمل أخرى أدت إلى إقعاده المؤقت عن العمل واستحقاقه بدلًا يوميًّا، فإنه يحق له الجمع بين هذا البدل والعائدة المستحقة عن الإصابة السابقة، مع مراعاة حكم الفقرة التالية:

- تأخذ الانتكاسة أو المضاعفة حكم الإصابة الأصلية فإذا أدت إلى عودة المصاب مستحق العائدة إلى جهة العلاج، توقف العائدة المستحقة عن الإصابة الأصلية اعتبارًا من أول الشهر التالي لدخوله جهة العلاج، ويبدأ من هذا التاريخ صرف البدل اليومي، ثم يستأنف صرف العائدة اعتبارًا من اليوم التالي لانتهاء الحق في صرف البدل.

- في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (٣٠) من النظام، يلزم أن يكون قرار مدير المكتب الذي يصدر بتعليق دفع البدل اليومي مبنيًّا على تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة.

- يستأنف دفع البدل إذا عاد المصاب إلى اتباع التعليمات الطبية وذلك بقرار من مدير المكتب بناء على تقرير طبي من الجهات المشار إليها بالفقرة (١) من المادة (١٥). دون إخلال بأحكام المادة (٣٨) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية بالنسبة للمبالغ السابق تعليقها.

- «**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**. وذلك وفقًا لما نصت عليه الفقرة (٢) من المادة (٢٨) من نظام التأمينات الاجتماعية.

ينتهي الحق في البدل اليومي في الحالات الآتية:

أ- إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفي تمامًا من الإصابة ويكون تحديد ذلك بقرار من جهة العلاج أو الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة.

ب- إذا تخلف لدى المصاب - بعد انتهاء العلاج واستقرار حالته تمامًا وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

- عجز دائم سواء كان عجزًا كليًّا أو جزئيًّا بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية.

- لا ينتهي الحق في البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل، أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

ج- إذا توفي المصاب.

بدل زيارة العيادات الخارجية:

تلتزم المؤسسة بنفقات انتقال المصاب ذهابًا وعودة من مكان العمل أو من مسكنه حسب الحال - إلى الجهات العلاجية وفي الحالات الآتية:

أ- إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج - إلى مكان إجراء الفحوص الطبية من أي نوع سواء في جهات العلاج أو لدى طبيب المؤسسة أو لدى اللجان الطبية المختصة.

ب- إلى المكان الذي يجري فيه تركيب الجهاز التعويضي والتأهيل على استعماله.

ج- إلى مكان إجراء الفحوص الطبية من أي نوع سواء في جهات العلاج أو لدى طبيب - المؤسسة أو لدى اللجان الطبية المختصة.

إذا كان المصاب مقيمًا خارج المدينة التي يتعالج بها:

في حالة استخدامه الطائرة فيمنح قيمة التذكرة ذهابًا وعودة بالدرجة السياحية له وللمرافق مع إضافة خمسون ريالًا مقابل انتقال كل منهما من وإلى المطار في كل من جهة السفر والعودة.	فإنه يستحق نفقات إقامة له وللمرافق إذا كانت حالته تستدعي وجود مرافق) بواقع ١٢٠ ريال لكل منهما عن اليوم الواحد وذلك للمدة التي تراها الجهة المختصة التي تحددها المؤسسة ضرورة وجوده بحد أقصى خمس أيام.
تصرف لكل من المصاب والمرافق بدل انتقال بواقع ٣٠ ريال عن كل ١٠٠ كيلو متر في الذهاب والعودة مع جبر كسر المائة كيلو متر في مجموع المسافة ليحاسب عنه مئة كيلو.	

نفقات وتكاليف ترحيل الجثمان في حاله وفاة العامل بسبب الإصابة:

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

- ما يحصل عليه المستشفى نظير تغسيل وتحنيط الجثمان والكفن والصندوق.
- نفقات ترجمة وتصديق مستندات الجنازة اللازمة للترحيل.
- نفقات نقل الجثمان إلى المطار تمهيدًا لنقله.
- نفقات شحن الجثمان بالطائرة إلى مطار الدولة التي استقدم منها العامل.
- في حال تم دفن المتوفي داخل المملكة ولم يرحل أيضًا تتحمل المؤسسة جميع تكاليف (نقل وغسيل وكفن ودفن وتصديق المستندات).

لا تتحمل المؤسسة النفقات والتكاليف التالية:

- نفقات سفر المرافق للجثمان.
- نفقات شحن العفش الخاص بالمتوفي.
- نفقات نقل الجثمان من مطار دولته إلى بلده محل الإقامة داخل دولته.
- ولا تلتزم المؤسسة برد قيمة هذه النفقات إلى صاحب العمل إذا تقدم بطلبها.

يقوم صاحب العمل باتخاذ إجراءات ترحيل الجثمان على نفقته، ثم يتقدم إلى مكتب المؤسسة المختص بالمستندات الثبوتية لتعويضه عن قيمة ما تحمله من نفقات مع مراعاة ما تقدم.

نفقات وتكاليف ترحيل العامل المصاب بعجز نسبته ١٠٠٪ مع الحاجة المعونة الغير:

تتحمل المؤسسة تكاليف ترحيل العاجز عجزًا كليًّا المحتاج إلى معونة الغير وفقًا لما تقرره اللجنة الطبية الابتدائية، وفق نص الفقرة (١) من المادة (٧) من لائحة تعويضات الأخطار

المهنية. وذلك حسب الحالة الصحية للمصاب وما إذا كانت تستلزم مرافقة طبيب أو ممرض على حسب حالته عند ترحيله إلى بلده، وتكون قيمة الانتداب للمرافق الطبي في حالة إن كان طبيب تكون قيمة البدل ١٠٠٠ ريال عن كل يوم من أيام الانتداب وبحد أقصى ٣٠٠٠ ريال، أما في حالة كان المرافق ممرض تكون قيمة الانتداب ٥٠٠ ريال عن كل يوم من أيام الانتداب وبحد أقصى ١٥٠٠ ريال.

تتحمل المؤسسة من تكاليف الترحيل الآتي:

- نفقات نقل المصاب العاجز إلى المطار تمهيدًا لترحيله إلى بلده مع المرافق.

- نفقات سفر المصاب والمرافق بالدرجة السياحية وفق نص الفقرة (١) من المادة (٧) من لائحة تعويضات الأخطار المهنية إلى مطار الدولة التي استقدم منها المصاب ذهاب فقط والمرافق ذهاب وعودة.

- قيمة التجهيزات الطبية التي ترى اللجنة الطبية الابتدائية أنها لازمة للمصاب وفق نص الفقرة (١) من المادة (٧) من لائحة تعويضات الأخطار المهنية.

لا تتحمل المؤسسة التكاليف والنفقات التالية:

- أية مبالغ يقوم صاحب العمل بدفعها إلى المصاب أو مرافقه.

- نفقات شحن عفش المصاب أو مرافقه.

- نفقات نقل المصاب ومرافقه من مطار دولته إلى بلده محل الإقامة داخل دولته.

من يقوم بتحمل تكاليف نفقات ترحيل المصاب بعجز كلي مستديم ومرافقه إلى بلده:

يقوم صاحب العمل باتخاذ إجراءات ترحيل العامل المصاب بعجز كلي مستديم ومرافقه إلى البلد التي استقدم منها، ثم يتقدم إلى المكتب المختص بالمستندات الثبوتية لتعويضه عما تحمله من نفقات مع مراعاة ما تقدم.

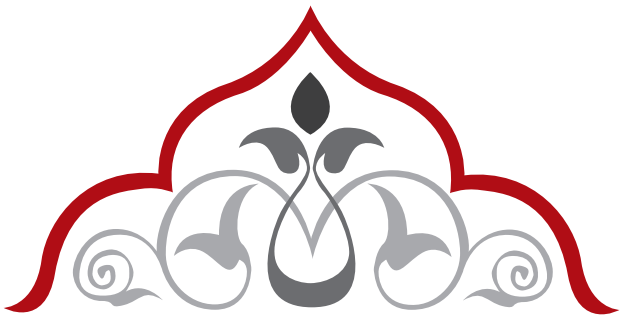
الأمراض المهنية:

- المرض المهني هو المرض الذي يصاب به المشترك نتيجة ممارسته لعمل أو مهنة معينة، وتختص اللجان الطبية بتحديد نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنيًّا أو غير مهني وفق نص الفقرة (١) من المادة (٧) من لائحة تعويضات الأخطار المهنية.

- وتستند اللجان الطبية المختصة في اعتبار المرض مهنيًّا وبشكل أساسي على التاريخ الطبي والمهني والأعراض المرضية بالإضافة إلى الفحوصات الأولية قبل العمل والفحوصات الدورية والتقارير الطبية والفحوصات المخبرية للمشترك إلى جانب قياسات أو اختبارات العامل المتعرض لها في بيئة العمل إن وجدت ومقارنتها بالقيم المسموح بها دوليًّا.

- يشترط لاعتبار المرض مهنيًّا أن يكون مدرجًا ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشترك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور، وفي غير ذلك تعرض على المحافظ الحالات التي تتوافر فيها أدلة على أن المرض كان بسبب العمل، وغير ذلك فإنه 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.

- إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك، تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحدد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركه العمل، دون إخلال بما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام وفق نص الفقرة (١) من المادة (٩) من لائحة اللجان الطبية.



لائحة اللجان الطبية

الفصل الأول

تشكيل اللجان الطبية ومواعيد وأماكن انعقادها

المادة (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 ممكنًا، بواقع لجنة في كل مكتب من مكاتب المؤسسة في المناطق والمحافظات. ويجوز لمحافظ المؤسسة دمج اختصاص لجنتين 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، سواء عن طريق الندب أو التعاقد، على أن يكون من بين هؤلاء الأطباء في كل لجنة طبيب متخصص في الطب المهني قدر الإمكان.

المادة (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 (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 طبيبًا 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 طبيبًا آخر ليحل محله فترة غيابه.

الفصل الثاني

أصول وقواعد عمل اللجان الطبية

المادة (٤):

تتخذ الإجراءات الآتية فور ورود طلب إثبات حالة عجز مهني أو غير مهني للمشترك:

١- تعرض حالة المشترك على طبيب المكتب، الذي له أن يجري الفحص الطبي عليه أو يحيله إلى الجهة الطبية المختصة لإجراء الفحوص اللازمة قبل عرضه على اللجنة، وعلى المشترك 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 المشترك إلى اللجنة في التاريخ الذي حدده مدير المكتب للجلسة وإخطار المشترك بموعدها.

٣- استثناءً 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 (٥):

١- على اللجنة الطبية أن تفحص المشترك أو المستفيد شخصيًّا، ولها في سبيل ذلك أن تفوض أحد أعضائها أو من تنيبه للقيام بهذه المهمة وتقديم تقرير لها إذا رأت اللجنة أو طبيب المكتب أن حالة المشترك أوالمستفيد الصحية لا تمكنه من المثول أمامها.

٢- في مجال تحديد اختصاص اللجان الطبية الابتدائية، إذا كان مكان وجود المشترك أو المستفيد واقعًا في دائرة اختصاص لجنة طبية أخرى فيجوز نظر الحالة من قبل اللجنة الطبية الواقع في دائرتها مكان وجوده.

٣- استثناءً 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 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 استكمالًا لفحوصاتها التي 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- 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 (٦):

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 بناء على طلب اللجان الطبية أو من تنيبه.

ب- لا تتحمل المؤسسة تكاليف التقارير والفحوص الطبية التي تجرى خارج المملكة إلا في الحالات التي يوافق عليها المحافظ.

المادة (٧):

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 منهيًا 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 (٨):

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 (٩):

١- إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك، تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحدد 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 مرضًا مهنيًّا- أن تكون المهنة التي سببت للمشترك هذا المرض من المهن المحددة بجدول الأمراض المهنية قرين كل مرض ورد النص عليه بالجدول.

الفصل الثالث

قرارات اللجان الطبية والاعتراض عليها

المادة (١٠):

١- تصدر اللجنة الطبية قراراتها بالأغلبية إن كان عدد أعضائها ثلاثة فأكثر وبالإجماع إن كان عدد أعضائها اثنين فقط.

٢- على المحافظ أن يدعو طبيبًا آخر للانضمام إلى عضوية اللجنة الطبية، لنظر الحالة التي يتعذر فيها إصدار قرار من اللجنة وفق حكم الفقرة (١).

٣- يجب أن يكون قرار اللجنة في جميع الأحوال مسببًا وإذا خلا القرار من الأسباب يعاد عرض الحالة على اللجنة نفسها التي أصدرته للفصل فيه من جديد بقرار مسبب.

المادة (١١):

١- للمشترك 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 المشترك 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 والمشترك سحب الاعتراض المقدم إلى اللجنة الطبية الاستئنافية في أي وقت قبل أن تصدر اللجنة قرارها.

٤- إذا اعترض المشترك 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 (١٢):

١- يلزم أن تحدد اللجنة الطبية مواعيد لإعادة الفحص الدوري على صاحب المعاش أو العائدة، أيا 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 ميؤوسًا 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 (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 وفقًا للمعايير التي يراها مناسبة.

المادة (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 (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 (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 (١٧):

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

المادة (١٨):

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

نظام التأمينات الاجتماعية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٥/٠٩/٢٦هـ

ديباجة إصدار نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٤٥هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ

بعون الله تعالى

نحن سلمان 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/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ١٣) بتاريخ ٣/ ٣/ ١٤١٤هـ.

وبناءً على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩١) بتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٣٨٣/ ٣٦) بتاريخ ٢٦/ ١١/ ١٤٤٥هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) بتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية، بالصيغة المرافقة.

ثانياً: لا تسري أحكام النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم على الفئتين الآتيتين:

١. المشتركون الذين لديهم مدد اشتراك سابقة على نفاذ النظام لم يعوضوا عنها.

ويقصد بمدد الاشتراك في مجال إعمال الفقرة (١) من هذا البند مدد الاشتراك المحتسبة وفقاً لأحكام نظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤١) بتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٣٩٣هـ،

أو نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) بتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ، أو كليهما. ويمتد ذلك إلى المدد المعتبرة في حكم المدد المقضية في نظام واحد من أي من هذين النظامين.

٢. أصحاب المعاشات المستحقة للمشتركين وفق أحكام نظام التقاعد المدني أو نظام التأمينات الاجتماعية قبل نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم.

ثالثاً: يكون تطبيق النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- على المشمولين بأحكامه على النحو الآتي:

١. تطبق نسب الاشتراكات لفرع المعاشات المنصوص عليها في المادة (الخامسة عشرة) من النظام، تدريجيًّا حتى بلوغها نسبة (٢٢٪) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك، وذلك على النحو الآتي:

أ- تحدد الاشتراكات خلال الاثني عشر شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (١٨٪).

ب- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (١٩٪).

ج- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء أربعة وعشرين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢٠٪).

د- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء ستة وثلاثين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢١٪).

هـ - تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء ثمانية وأربعين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢٢٪).

٢. يتحمل صاحب العمل (٥٠٪) ويتحمل المشترك (٥٠٪) من الاشتراكات المشار إليها في الفقرة (١) من هذا البند، وذلك فيما يتعلق بالاشتراكات الإلزامية.

٣. تسري الأحكام الواردة في الفقرة (١) من هذا البند على الاشتراك بصورة اختيارية، على أن يتحملها المشترك كاملة.

٤. يحدد بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية- تاريخ تطبيق أحكام فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية على الموظفين، وفي حال توفي الموظف أو فصل من العمل -خلال الفترة اللاحقة لنفاذ النظام والسابقة للموعد المحدد بقرار مجلس الوزراء المشار إليه- بسبب عجزه عن العمل بصورة قطعية وكانت الوفاة أو العجز ناشئين عن العمل وفي أثناء أدائه العمل، فيحدد استحقاقه وفق أحكام المادة (الحادية والعشرين) من نظام التقاعد المدني، ودون إخلال بأن يكون إثبات عجزه من اللجان الطبية بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الخمسين) من النظام المشار إليه بالبند (أولاً) من هذا المرسوم.

٥. دون إخلال بما ورد في الفقرات السابقة من هذا البند، يكون تطبيق فروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الثالثة) من النظام، المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم، على مراحل تحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

رابعاً: يستمر العمل بالأحكام الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) بتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ، ونظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤١) بتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٣٩٣هـ، ونظام التأمين ضد التعطل عن العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ، على الفئتين المشار إليهما في البند (ثانياً) من هذا المرسوم.

خامساً: استثناءً من حكم البند (رابعاً) من هذا المرسوم، يعامل المشتركون -فيما يتعلق بالمعاشات- ممن لديهم مدد اشتراك سابقة على نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- لم يعوضوا عنها ولم تبلغ (٢٤٠) شهراً ولم يبلغوا في تاريخ نفاذ النظام (٥٠) سنة هجرية، على النحو الآتي:

١. المشترك الذي لم يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن (التاسعة والعشرين) ميلادية، تكون السن النظامية لاستحقاقه للمعاش سن (الخامسة والستين) ميلادية.

٢. المشترك الذي يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن (التاسعة والعشرين) ميلادية فأكثر تكون السن النظامية لاستحقاقه للمعاش وفق الجدول التالي:

السن وفق التقويم الميلادي عند تاريخ نفاذ النظام	السن النظامية وفق التقويم الميلادي لغرض الحصول على المعاش
تسع وعشرون سنة فأكثر، وأقل من ثلاثين سنة	أربع وستون سنة وثمانية أشهر
ثلاثون سنة فأكثر، وأقل من إحدى وثلاثين سنة	أربع وستون سنة وأربعة أشهر
إحدى وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من اثنتين وثلاثين سنة	أربع وستون سنة
اثنتان وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ثلاث وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة وثمانية أشهر
ثلاث وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من أربع وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة وأربعة أشهر
أربع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من خمس وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة
خمس وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ست وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة وثمانية أشهر
ست وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من سبع وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة وأربعة أشهر
سبع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة
ثمان وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من تسع وثلاثين سنة	إحدى وستون سنة وثمانية أشهر
تسع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من أربعين سنة	إحدى وستون سنة وأربعة أشهر
أربعون سنة فأكثر، وأقل من إحدى وأربعين سنة	إحدى وستون سنة
إحدى وأربعون سنة فأكثر، وأقل من اثنتين وأربعين سنة	ستون سنة وثمانية أشهر
اثنتان وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثلاث وأربعين سنة	ستون سنة وأربعة أشهر
ثلاث وأربعون سنة فأكثر، وأقل من أربع وأربعين سنة	ستون سنة
أربع وأربعون سنة فأكثر، وأقل من خمس وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة وثمانية أشهر
خمس وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ست وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة وأربعة أشهر
ست وأربعون سنة فأكثر، وأقل من سبع وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة
سبع وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وأربعين سنة	ثمان وخمسون سنة وثمانية أشهر

السن وفق التقويم الميلادي عند تاريخ نفاذ النظام	السن النظامية وفق التقويم الميلادي لغرض الحصول على المعاش
ثمان وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وأربعين سنة وستة أشهر	ثمان وخمسون سنة وأربعة أشهر

٣. المشترك الذي لم تبلغ مدد اشتراكه في تاريخ نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- (١٨٠) شهراً، يحق له الحصول على المعاش قبل بلوغ السن النظامية إذا بلغت مدد اشتراكه (٣٦٠) شهر اشتراك.

٤. المشترك الذي بلغت مدد اشتراكه في تاريخ نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- (١٨٠) شهراً فأكثر، يحق له الحصول على المعاش قبل بلوغ السن النظامية وفق الجدول التالي:

مدد الاشتراك عند نفاذ النظام	مدد الاشتراك المؤهلة لاستحقاق المعاش
من(١٨٠) شهراً إلى (١٩١) شهراً	(٣٤٨) شهراً
من (١٩٢) شهراً إلى (٢٠٣) أشهر	(٣٣٦) شهراً
من (٢٠٤) أشهر إلى (٢١٥) شهراً	(٣٢٤) شهراً
من (٢١٦) شهراً إلى (٢٢٧) شهراً	(٣١٢) شهراً
من (٢٢٨) شهراً إلى (٢٣٩) شهراً	(٣٠٠) شهر

٥. مع مراعاة أحكام الفقرات (١) و(٢) و(٣) و(٤) من هذا البند، تعامل مدد الاشتراك التي لم يتم التعويض عنها وفق أحكام نظاميّ التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا المرسوم.

لأغراض تطبيق هذا البند يعد المشترك الذي يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن الثامنة والأربعين سنة وستة أشهر وفق التقويم الميلادي في حكم من بلغ سن الخمسين سنة هجرية.

سادساً: استثناءً من حكم البند (رابعاً) من هذا المرسوم، يكون تطبيق أحكام فرع الأخطار المهنية الوارد في نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا المرسوم على النحو الآتي:

١. تطبيق تعويض الأمومة الوارد في المادتين (الحادية والأربعين) و(الثانية والأربعين) من النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- على المشتركين الخاضعين لأحكام فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا المرسوم، مع مراعاة أن يبدأ احتساب مدة الاشتراك المؤهلة للاستحقاق اعتباراً من تاريخ نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم.

٢. إلغاء الحد الأعلى لمبلغ التعويض المقطوع في حالتي العجز الكلي والجزئي المنصوص عليهما في المادتين (الثانية والثلاثين) و(السادسة والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا المرسوم.

٣. تكون السن التي يتم بعد تجاوزها تخفيض مبلغ التعويض المقطوع الواردة في المادة (الثانية والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية -المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا المرسوم- وفق ذات السن الواردة في الفقرة (٣) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم.

سابعاً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية استحداث برامج ادخارية اختيارية -بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة- للمشتركين الذين تسري عليهم أحكام نظاميّ التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا المرسوم.

ثامناً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إضافة مميزات للمشترك الذي تجاوزت مدة اشتراكه (١٠٠٪) من الراتب أو متوسط الأجور الذي يحسب على أساسه المعاش وفق أحكام المادة (التاسعة عشرة) من نظام التقاعد المدني والمادة (الثامنة والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا المرسوم.

تاسعاً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دمج حسابات فروع نظاميّ التأمينات الاجتماعية والتأمين ضد التعطل عن العمل وحساب صندوق نظام التقاعد المدني -المشار إليها في البند (رابعاً) من هذا المرسوم- أو بعضها وفق ما يراه مناسباً.

عاشراً: يتم العمل بالبنود (خامساً) و(سادساً) و(سابعاً) و(ثامناً) و(تاسعاً) من هذا المرسوم اعتباراً من تاريخ نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم.

حادي عشر: على سمو رئيس مجلس الوزراء والوزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة -كل فيما يخُصُّه- تنفيذ مرسومنا هذا.

سلمان بن عبد العزيز

قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ٨٥٩٢١ وتاريخ ٢٨/ ١١/ ١٤٤٥هـ، في شأن ما يتصل باستراتيجية إصلاح أنظمة التقاعد في المملكة، ومشروع نظام التأمينات الاجتماعية.

وبعد الاطلاع على مشروع النظام، المشار إليه.

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 المذكرات رقم (٢١٦٠) وتاريخ ٢٨/ ١١/ ١٤٤٢هـ، ورقم (١٦٥٩) وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٤٣هـ، ورقم (٣٤٢١) وتاريخ ٢٦/ ٩/ ١٤٤٥هـ، والمحضر رقم (٢١٢) وتاريخ ٢٠/ ١٢ /١٤٤٥هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (١٩٨٤/ ٤٥/ م) وتاريخ ١٦/ ١٠/ ١٤٤٥هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٣٨٣/ ٣٦) وتاريخ ٢٦/ ١١/ ١٤٤٥هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (١٣١٩٢) وتاريخ ٢٤/ ١٢/ ١٤٤٥هـ..

يقرر ما يلي:

أولاً: الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية، بالصيغة المرافقة.

ثانياً: لا تسري أحكام النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار على الفئتين الآتيتين:

١. المشتركون الذين لديهم مدد اشتراك سابقة على نفاذ النظام لم يعوضوا عنها.

ويقصد بمدد الاشتراك في مجال إعمال الفقرة (١) من هذا البند مدد الاشتراك المحتسبة وفقاً لأحكام نظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤١) وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٣٩٣هـ، أو نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ، أو كليهما. ويمتد ذلك إلى المدد المعتبرة في حكم المدد المقضية في نظام واحد من أي من هذين النظامين.

٢. أصحاب المعاشات المستحقة للمشتركين وفق أحكام نظام التقاعد المدني أو نظام التأمينات الاجتماعية قبل نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار.

ثالثاً: يكون تطبيق النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار- على المشمولين بأحكامه على النحو الآتي:

١. تطبق نسب الاشتراكات لفرع المعاشات المنصوص عليها في المادة (الخامسة عشرة) من النظام، تدريجيًّا حتى بلوغها نسبة (٢٢٪) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك، وذلك على النحو الآتي:

أ- تحدد الاشتراكات خلال الاثني عشر شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (١٨٪).

ب- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (١٩٪).

ج- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء أربعة وعشرين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢٠٪).

د- تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء ستة وثلاثين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢١٪).

هـ - تحدد الاشتراكات من الشهر التالي لانقضاء ثمانية وأربعين شهراً من تاريخ نفاذ النظام، بنسبة (٢٢٪).

٢. يتحمل صاحب العمل (٥٠٪) ويتحمل المشترك (٥٠٪) من الاشتراكات المشار إليها في الفقرة (١) من هذا البند، وذلك فيما يتعلق بالاشتراكات الإلزامية.

٣. تسري الأحكام الواردة في الفقرة (١) من هذا البند على الاشتراك بصورة اختيارية، على أن يتحملها المشترك كاملة.

٤. يحدد بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية- تاريخ تطبيق أحكام فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية على الموظفين، وفي حال توفي الموظف أو فصل من العمل -خلال الفترة اللاحقة لنفاذ النظام والسابقة للموعد المحدد بقرار مجلس الوزراء المشار إليه- بسبب عجزه عن العمل بصورة قطعية وكانت الوفاة أو العجز ناشئين عن العمل وفي أثناء أدائه العمل، فيحدد استحقاقه وفق أحكام المادة (الحادية والعشرين) من نظام التقاعد المدني، ودون إخلال بأن يكون إثبات عجزه من اللجان الطبية بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الخمسين) من النظام المشار إليه بالبند (أولاً) من هذا القرار.

٥. تكون مدة الاشتراك المشار إليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) من النظام (١٨٠) شهراً.

٦. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والأربعين) من النظام، تحدد الاشتراكات في فرع التأمين ضد التعطل عن العمل في تاريخ نفاذ النظام بنسبة (٥ , ١٪) من الأجر الخاضع للاشتراك، يتحملها صاحب العمل والمشترك بواقع (٥٠٪) لكل منهما.

٧. دون إخلال بما ورد في الفقرات السابقة من هذا البند، يكون تطبيق فروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الثالثة) من النظام، المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار، على مراحل تحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

رابعاً: يستمر العمل بالأحكام الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ، ونظام التقاعد المدني، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤١)

وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٣٩٣هـ، ونظام التأمين ضد التعطل عن العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ، على الفئتين المشار إليهما في البند (ثانياً) من هذا القرار.

خامساً: استثناءً من حكم البند (رابعاً) من هذا القرار، يعامل المشتركون -فيما يتعلق بالمعاشات- ممن لديهم مدد اشتراك سابقة على نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار- لم يعوضوا عنها ولم تبلغ (٢٤٠) شهراً ولم يبلغوا في تاريخ نفاذ النظام (٥٠) سنة هجرية؛ على النحو الآتي:

١. المشترك الذي لم يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن (التاسعة والعشرين) ميلادية، تكون السن النظامية لاستحقاقه للمعاش سن (الخامسة والستين) ميلادية.

٢. المشترك الذي يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن (التاسعة والعشرين) ميلادية فأكثر، تكون السن النظامية لاستحقاقه للمعاش وفق الجدول التالي:

السن وفق التقويم الميلادي عند تاريخ نفاذ النظام	السن النظامية وفق التقويم الميلادي لغرض الحصول على المعاش
تسع وعشرون سنة فأكثر، وأقل من ثلاثين سنة	أربع وستون سنة وثمانية أشهر
ثلاثون سنة فأكثر، وأقل من إحدى وثلاثين سنة	أربع وستون سنة وأربعة أشهر
إحدى وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من اثنتين وثلاثين سنة	أربع وستون سنة
اثنتان وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ثلاث وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة وثمانية أشهر
ثلاث وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من أربع وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة وأربعة أشهر
أربع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من خمس وثلاثين سنة	ثلاث وستون سنة
خمس وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ست وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة وثمانية أشهر
ست وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من سبع وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة وأربعة أشهر
سبع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وثلاثين سنة	اثنتان وستون سنة
ثمان وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من تسع وثلاثين سنة	إحدى وستون سنة وثمانية أشهر
تسع وثلاثون سنة فأكثر، وأقل من أربعين سنة	إحدى وستون سنة وأربعة أشهر
أربعون سنة فأكثر، وأقل من إحدى وأربعين سنة	إحدى وستون سنة

السن وفق التقويم الميلادي عند تاريخ نفاذ النظام	السن النظامية وفق التقويم الميلادي لغرض الحصول على المعاش
إحدى وأربعون سنة فأكثر، وأقل من اثنتين وأربعين سنة	ستون سنة وثمانية أشهر
اثنتان وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثلاث وأربعين سنة	ستون سنة وأربعة أشهر
ثلاث وأربعون سنة فأكثر، وأقل من أربع وأربعين سنة	ستون سنة
أربع وأربعون سنة فأكثر، وأقل من خمس وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة وثمانية أشهر
خمس وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ست وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة وأربعة أشهر
ست وأربعون سنة فأكثر، وأقل من سبع وأربعين سنة	تسع وخمسون سنة
سبع وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وأربعين سنة	ثمان وخمسون سنة وثمانية أشهر
ثمان وأربعون سنة فأكثر، وأقل من ثمان وأربعين سنة وستة أشهر	ثمان وخمسون سنة وأربعة أشهر

٣. المشترك الذي لم تبلغ مدد اشتراكه في تاريخ نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- (١٨٠) شهراً، يحق له الحصول على المعاش قبل بلوغ السن النظامية إذا بلغت مدد اشتراكه (٣٦٠) شهر اشتراك.

٤. المشترك الذي بلغت مدد اشتراكه في تاريخ نفاذ النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا المرسوم- (١٨٠) شهراً فأكثر، يحق له الحصول على المعاش قبل بلوغ السن النظامية وفق الجدول التالي:

مدد الاشتراك عند نفاذ النظام	مدد الاشتراك المؤهلة لاستحقاق المعاش
من(١٨٠) شهراً إلى (١٩١) شهراً	(٣٤٨) شهراً
من (١٩٢) شهراً إلى (٢٠٣) أشهر	(٣٣٦) شهراً
من (٢٠٤) أشهر إلى (٢١٥) شهراً	(٣٢٤) شهراً
من (٢١٦) شهراً إلى (٢٢٧) شهراً	(٣١٢) شهراً
من (٢٢٨) شهراً إلى (٢٣٩) شهراً	(٣٠٠) شهر

٥. مع مراعاة أحكام الفقرات (١) و(٢) و(٣) و(٤) من هذا البند، تعامل مدد الاشتراك التي لم يتم التعويض عنها وفق أحكام نظاميّ التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا القرار.

لأغراض تطبيق هذا البند يعد المشترك الذي يبلغ في تاريخ نفاذ النظام سن الثامنة والأربعين سنة وستة أشهر وفق التقويم الميلادي في حكم من بلغ سن الخمسين سنة هجرية.

سادساً: استثناءً من حكم البند (رابعاً) من هذا القرار، يكون تطبيق أحكام فرع الأخطار المهنية الوارد في نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا القرار على النحو الآتي:

١. تطبيق تعويض الأمومة الوارد في المادتين (الحادية والأربعين) و(الثانية والأربعين) من النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار- على المشتركين الخاضعين لأحكام فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا القرار، مع مراعاة أن يبدأ احتساب مدة الاشتراك المؤهلة للاستحقاق اعتباراً من تاريخ نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار.

٢. إلغاء الحد الأعلى لمبلغ التعويض المقطوع في حالتي العجز الكلي والجزئي المنصوص عليهما في المادتين (الثانية والثلاثين) و(السادسة والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا القرار.

٣. تكون السن التي يتم بعد تجاوزها تخفيض مبلغ التعويض المقطوع الواردة في المادة (الثانية والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية -المشار إليه في البند (رابعاً) من هذا القرار- وفق ذات السن الواردة في الفقرة (٣) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار.

سابعاً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية استحداث برامج ادخارية اختيارية -بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة- للمشتركين الذين تسري عليهم أحكام نظاميّ التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا القرار.

ثامناً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إضافة مميزات للمشترك الذي تجاوزت مدة اشتراكه (١٠٠٪) من الراتب أو متوسط الأجور الذي يحسب على أساسه المعاش وفق أحكام المادة (التاسعة عشرة) من نظام التقاعد المدني والمادة (الثامنة والثلاثين) من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليهما في البند (رابعاً) من هذا القرار.

تاسعاً: يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دمج حسابات فروع نظاميّ التأمينات الاجتماعية والتأمين ضد التعطل عن العمل وحساب صندوق نظام التقاعد المدني -المشار إليها في البند (رابعاً) من هذا القرار- أو بعضها وفق ما يراه مناسباً.

عاشراً: يتم العمل بالبنود (خامساً) و(سادساً) و(سابعاً) و(ثامناً) و(تاسعاً) من هذا القرار اعتباراً من تاريخ نفاذ النظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار.

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بالبنود (أولاً) و(ثانياً) و(رابعاً) و(خامساً) و(سادساً) و(سابعاً) و(ثامناً) و(تاسعاً) و(عاشراً)، والفقرات (١) و(٢) و(٣) و(٤) و(٧) من البند (ثالثاً) من هذا القرار، صيغته مرافقة لهذا.

حادي عشر: تشكل لجنة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمشاركة وزارة المالية، ووزارة الاقتصاد والتخطيط، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لمراجعة الأنظمة والتنظيمات والأوامر والمراسيم الملكية والقرارات التي تأثرت بصدور النظام -المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار- والبنود الواردة أعلاه، وعلى الأخص ما يلي:

١. الأحكام الواردة في الأنظمة الأخرى فيما يتعلق بسن التقاعد.

٢. الأحكام الواردة في نظام التقاعد المدني ونظام التأمينات الاجتماعية ونظام تبادل المنافع بين نظاميّ التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية.

٣. إجازتا الأمومة والوضع الواردتان في نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ، واللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الصادرة بقرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/ ٦/ ١٤٤٠هـ.

٤. المواءمة بين نظامي التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية والأحكام الواردة في البنود السابقة والنظام المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار.

والرفع عما يحتاج منها إلى تعديل وفقاً للإجراءات النظامية المتبعة، وذلك خلال مدة (تسعين) يوماً من تاريخ هذا القرار.

رئيس مجلس الوزراء

ديباجة إصدار اللائحة التنفيذية

قرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ

إن وزير المالية

بناءً على الصلاحيات الممنوحة له

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ، وعلى القرار الصادر بالتمرير عن مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (١٤٩٠) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ، بشأن اعتماد اللائحة التنفيذية للنظام.

يقرر الآتي:

أولاً: اعتماد اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ، وفقاً للصيغة (المرافقة) لهذا القرار.

ثانياً: يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويتم العمل به اعتباراً من تاريخ ٠٣/ ٠٧/ ٢٠٢٤م نشره[(١)].

ثالثاً: على محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العمل على تنفيذ هذا القرار.

وبالله التوفيق.

محمد بن عبد الله الجدعان

وزير المالية

رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

(١) منشورة بجريدة أم القرى بالعدد ٥٠٣٨ وتاريخ ٠٦/ ٠١/ ١٤٤٦هـ، مع إشارة العدد -الآنف- لكونه قد سبق نشرها إلكترونياً بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

مواد نظام التأمينات الاجتماعية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٥/٠٩/٢٦هـ

الباب الأول

الأحكام العامة

المادة الأولى: (التعريفات)

يُقصد بالعبارات والمصطلحات التالية -أينما وردت في هذا النظام- المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق غير ذلك:

النظام: نظام التأمينات الاجتماعية.

اللائحة: اللائحة التنفيذية للنظام.

المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة المؤسسة.

الوزير: وزير المالية.

المحافظ: محافظ المؤسسة.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغّل عاملاً أو موظفاً أو أكثر؛ مقابل أجر أو راتب.

الموظف: كل شخص طبيعي يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يؤدي مهماتها، مهما كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته؛ مقابل راتب.

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

المشترك: كل من يخضع لأي من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية.

التعويضات: المنافع التي يوفرها كل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية للمشترك، سواء كانت تلك المنافع نقدية أو غير نقدية.

اللجنة الطبية المختصة: اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة (الخمسين) من النظام.

المنتجات التأمينية: أي منتج يكفل تحقيق الحماية التأمينية لفئات معينة من مخاطر محددة وفق الأحكام المحددة له.

اللائحة التنفيذية

المادة (١):

يُقصد بالعبارات والمصطلحات التالية – أينما وردت في هذه اللائحة – المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق غير ذلك:

النظام: نظام التأمينات الاجتماعية.

اللائحة: اللائحة التنفيذية للنظام.

المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة المؤسسة.

المحافظ: محافظ المؤسسة.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغّل عاملاً أو موظفاً أو أكثر؛ مقابل أجر أو راتب.

المنشأة: الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.

الموظف: كل شخص طبيعي يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يؤدي مهماتها، مهما كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته؛ مقابل راتب.

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

المشترك: كل من يخضع لأي من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية.

التعويضات: المنافع التي يوفرها كل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية للمشترك، سواء كانت تلك المنافع نقدية أو غير نقدية.

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

اللجنة الطبية المختصة: اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة (الخمسين) من النظام.

المادة الثانية: (المعتبر في أزمنة أحكام النظام)

في تطبيق أحكام النظام، يقصد بالسنة والشهر: الوحدات الزمنية حسب التقويم الميلادي.

المادة الثالثة: (فروع نظام التأمينات الاجتماعية)

يشمل النظام فروع التأمينات الاجتماعية الآتية:

١. فرع المعاشات.

٢. فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية.

٣. فرع التأمين ضد التعطل عن العمل.

اللائحة التنفيذية

المادة (٢):

يكون تطبيق فروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الثالثة) من النظام على مراحل تحدد بقرار من مجلس الإدارة.

المادة الرابعة: (إنشاء برامج ادخارية)

لمجلس الإدارة استحداث برامج ادخارية اختيارية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، وفق الأحكام التي تحددها اللائحة.

المادة الخامسة: (إنشاء منتجات تأمينية إلزامية)

يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس الإدارة- استحداث منتجات تأمينية إلزامية لأي من الفئات المبينة أدناه، ويحدد القرار الأحكام اللازمة لذلك:

أ- السعوديون -غير العمال- الذين يمارسون أعمالاً أو أنشطة أو مهناً حرة.

ب- العمال غير السعوديين، فيما لم ينص عليه في أحكام المادة (السادسة) من النظام وأحكام فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية.

المادة السادسة: (الفئات الخاضعة لأحكام النظام) ن(٥)

يكون خضوع الفئات المبينة أدناه لأحكام فروع التأمينات الاجتماعية بناءً على ما يقرره مجلس الإدارة ووفقاً للأحكام التي تحددها اللائحة، وهم:

١. العمال الذين يعملون في البعثات الدبلوماسية الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.

٢. العمال الذين يعملون بالأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي.

٣. العمال البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون.

٤. عمال المنازل.

٥. العمال غير السعوديين الذين يأتون إلى المملكة بتأشيرة عمل مؤقتة أو موسمية، لمدة لا تزيد على (ستين) يوماً.

٦. عمال الاستصناع (العمال الذين يعملون في منازلهم).

٧. لاعبو ومدربو الأندية والاتحادات الرياضية.

اللائحة التنفيذية

المادة (٣):

في تطبيق أحكام المادة (السادسة) من النظام والمادة (٢) من اللائحة، ومع مراعاة أحكام المواد (الرابعة عشرة) و(الثامنة والعشرين) و(الثالثة والأربعين) من النظام، يراعى ما يلي:

١. يخضع لأحكام فروع التأمينات الاجتماعية كل من الفئات التالية:

أ- العمال الذين يعملون بالأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي: ويقصد بهم كل من يعمل في الغابات أو فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها إذا كانوا من أي من الفئات التالية:

١. الخاضعون لنظام العمل.

٢. العاملون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

٣. العاملون في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة.

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

٥. العاملون في المؤسسات الفردية.

ب- العمال البحارة: ويقصد بهم العاملون الذين يعملون فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد إذا كانوا من أي من الفئات التالية:

١. الخاضعون لنظام العمل.

٢. العاملون في مقر صاحب العمل، الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له.

٣. العاملون في المنشآت البحرية التي تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها، ويحدد المحافظ مفهوم التصنيع المقصود بهذه الفقرة.

٤. العاملون في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة.

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

٦. العاملون في المؤسسات الفردية.

ج- العمال الذين يعملون في البعثات الدبلوماسية الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.

٢. يخضع لاعبو ومدربو الأندية والاتحادات الرياضية السعوديين لفرع المعاشات وفرع التأمين ضد التعطل عن العمل.

ويحدد المحافظ بقرار منه الضوابط والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة السابعة: (الإحالة للائحة في الاشتراك والاستبعاد في فروع النظام)

تحدد اللائحة الآتي:

أ- طريقة الاشتراك في فروع التأمينات الاجتماعية لكل من أصحاب العمل والمشتركين الخاضعين للنظام.

ب- مهلة لأصحاب العمل للاشتراك عن المشتركين الذين تتوافر فيهم شروط الخضوع لأي من فروع التأمينات الاجتماعية، ومهلة لأصحاب العمل لاستبعاد المشتركين الذين لم تعد تتوافر فيهم تلك الشروط.

ج- مهلة للمشترك لطلب إشراك نفسه في فروع التأمينات الاجتماعية في حال توافرت فيه شروط الخضوع لأي من فروع التأمينات الاجتماعية، ومهلة لطلب استبعاد نفسه من فروع التأمينات الاجتماعية في حال لم تعد تتوافر فيه تلك الشروط، وذلك إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن الاشتراك أو الاستبعاد.

د- الأحكام المتعلقة بالاشتراك والاستبعاد بعد انقضاء المهل المحددة لكل من أصحاب العمل والمشتركين.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦):

في تطبيق أحكام المادة (السابعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. على كل صاحب عمل تتوافر في منشأته شروط تطبيق أحكام النظام، وفقاً لما يصدر من قرارات، أن يتقدم للمؤسسة بما يأتي:

أ- طلب تسجيل منشأته وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، كما يحرر هذا النموذج عن كل نشاط تابع له يعامل فيه كمنشأة مستقلة وفقاً لحكم الفقرة (١) من المادة (١١) من اللائحة، ويقدم خلال موعد لا يتجاوز (١٠) أيام من تاريخ استكمال شروط الخضوع للنظام.

ب- بيانات العاملين أو الموظفين لديه وفقاً للنماذج المعتمدة لذلك، مع إرفاق المستندات اللازمة، وتقدم خلال موعد أقصاه اليوم الأخير من شهر التحاق كل عامل أو موظف.

٢. على صاحب العمل - بعد تسجيل منشأته والعاملين أو الموظفين لديه وفق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة - أن يلتزم بما يأتي:

أ- إشعار المؤسسة بكل عامل أو موظف جديد يلتحق بالعمل وفقاً للنموذج المعتمد لذلك مع إرفاق المستندات اللازمة، على أن يتم الإشعار فور التحاق العامل أو الموظف بالعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاقه بالعمل.

ب- إشعار المؤسسة بكل عامل أو موظف يترك العمل وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، على أن يتم الإشعار فور ترك العامل أو الموظف للعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر تركه العمل، ويجوز للمؤسسة استبعاد العامل أو الموظف في الحالات التي يثبت لديها انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل أو الموظف.

ج- إشعار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على البيانات المقدمة عن العاملين أو الموظفين لديه، على أن يتم الإشعار فور حدوث ذلك التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من الشهر الذي حدث فيه ذلك التغيير.

د- إشعار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على نوع النشاط الذي يزاوله أو شكله القانوني، أو أي تغيير في البيانات المتعلقة به، وإلا كان مسؤولاً عن النتائج التي تترتب على عدم الإشعار أو التأخير فيه، على أن يتم الإشعار فور حدوث التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز (١٠) أيام من تاريخ حدوث ذلك التغيير.

٣. للعامل أو الموظف الحق في إشعار المؤسسة بالتحاقه بالعمل أو تركه له وطلب تسجيله أو استبعاده - بحسب الحال - إذا تقاعس صاحب العمل عن ذلك، على أن يتم الإشعار فور انتهاء المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل أو استبعاد العاملين أو الموظفين لديه المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (١) والفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة - حسب الحال -، وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من الشهر التالي لشهر انتهاء تلك المهلة.

٤. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرات (١) و(٢) و(٣) 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 تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، مع مراعاة التزام صاحب العمل بتقديم بيانات بالأجور الخاضعة للاشتراك بحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاق العامل بالعمل.

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 تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، بمراعاة التزام صاحب العمل بالتحقق من استبعاده خلال المهلة المحددة في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة.

٥. لأغراض تطبيق أحكام النظام واللائحة؛ يلزم لتسجيل المنشآت وأي مدد اشتراك للعمال أو الموظفين توافر المستندات والنماذج والمعايير اللازمة.

المادة الثامنة: (احتساب الاشتراك وحدود الأجور)

١. تحسب الاشتراكات لكل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية على أساس الأجر أو الراتب الأساس، وللائحة إضافة أي عناصر وبدلات أخرى يتقاضاها المشترك على ألا يقل ما تحسب الاشتراكات على أساسه عن الحد الأدنى للأجور أو الرواتب الذي تحدده الجهة المختصة، وتحدد اللائحة المعيار الذي تحسب على أساسه الاشتراكات للمشتركين بصورة اختيارية، كما تحدد اللائحة كيفية حساب تلك الاشتراكات.

٢. يكون الحد الأعلى للأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك (٤٥,٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهريًّا.

٣. يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس الإدارة تبعاً لما يتبين من مراجعة مستويات الأجور والرواتب ونتائج الدراسات الإكتوارية- تعديل الحد الأعلى للأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (٢) من هذه المادة.

٤. يجب على صاحب العمل أن يقدم إلى المؤسسة -وفق الطريقة التي تحددها- بيانات بالأجور أو الرواتب الخاضعة للاشتراك وذلك خلال المهلة التي تحددها اللائحة.

اللائحة التنفيذية

المادة (١٧):

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٢) من المادة (الثامنة) من النظام، يخضع لحسم الاشتراك المنصوص عليه في المواد (الخامسة عشرة) و(التاسعة والعشرين) و(الرابعة والأربعين) من النظام، العناصر التالية:

أ- الأجر أو الراتب الأساس، ويعد في حكم ذلك العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواء اقتصر الأجر أو الراتب عليها، أو كانت مضافة إلى أجر أو راتب ثابت.

ب- بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشترك.

ج- بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الأجر أو الراتب الأساس عن شهرين، واستثناءً من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يحددها المحافظ.

المادة التاسعة: (التزامات سداد الاشتراك والغرامات)

١. يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبالغ الاشتراكات المستحقة عنه وعن المشترك خلال المهلة التي تحددها اللائحة، وهو وحده المسؤول تجاه المؤسسة عن دفعها. ولصاحب العمل مقابل ذلك أن يقتطع من أجر أو راتب المشترك ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع فيها إليه أجره أو راتبه.

٢. يلتزم المشترك بصورة اختيارية بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عنه خلال المهلة التي تحددها اللائحة.

٣. إذا لم يلتزم صاحب العمل أو المشترك -بصورة اختيارية- بدفع مبالغ الاشتراكات خلال المهلة المحددة في اللائحة، تفرض عليه غرامة قدرها (٢٪) من الاشتراك المستحق عن كل شهر تأخير أو جزء منه؛ وتحدد اللائحة الحالات التي يمكن فيها الإعفاء من الغرامات كلها أو بعضها.

٤. مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق هي المدد المدفوع عنها الاشتراكات المستحقة، ويوقف احتساب مدد الاشتراك في حال وصول مدد الاشتراك غير المدفوع عنها الاشتراكات المدد التي يحددها مجلس الإدارة بشرط ألا تقل عن (٦) أشهر، ما لم يطرأ على المنشأة حدث يتعذر معه أداء الاشتراكات أيهما أسبق. وتحدد اللائحة القواعد والآلية اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

وتحدد اللائحة كيفية دفع الاشتراكات والغرامات المستحقة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٢٥):

في تطبيق حكم الفقرة (٣) من المادة (التاسعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من كامل غرامات التأخير لأسباب مبررة إذا لم تتجاوز فترة التأخير (١٠) أيام.

٢. مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (١) من هذه المادة، يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من غرامات التأخير المستحقة للأسباب التي يقدرها بما لا يتجاوز (٥٠٪) منها، وما يزيد عن هذه النسبة يكون الإعفاء منه بقرار من مجلس الإدارة بناء على توصية المحافظ.

المادة (٣٥):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (التاسعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يوقف احتساب مدد الاشتراك في حال بلغت مدد الاشتراك غير المدفوع عنها الاشتراكات (٦) ستة أشهر، ويجوز للمحافظ - لأسباب مبررة - تمديدها لمدة مماثلة، مع عدم الإخلال بحق المؤسسة في الرجوع على صاحب العمل بالاشتراكات المستحقة عن تلك المدد.

٢. لا يخل حكم الفقرة (١) من هذه المادة بحق المؤسسة بإيقاف احتساب مدد الاشتراك فوراً في حال طرأ على المنشأة حدث يتعذر معه أداء الاشتراكات، ومن ذلك ما يأتي:

أ- الإفلاس.

ب- التصفية أو إنهاء النشاط.

ج- الهجرة أو المغادرة النهائية من المملكة.

د- التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناء على طلب أي دائن سواء كان التنفيذ إدارياً أو قضائياً.

هـ- وفاة صاحب العمل في المؤسسات الفردية.

المادة العاشرة: (اشتراط شهادة التأمينات للتعاملات الحكومية)

على الجهات الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة والشركات المملوكة للدولة أو الشركات التي تملك الدولة فيها أكثر من (٥٠٪) من رأس مالها؛ مطالبةُ صاحب العمل الذي يتعامل معها بأن يقدم شهادة صادرة من المؤسسة يثبت فيها أن منشأته مسجلة لديها، وأنه قد قام بجميع التزاماته تجاهها، أو أنه لا يخضع لأحكام النظام، بما في ذلك أي من الحالات الآتية:

أ- التقدم لتسلم مستحقاته.

ب- التقدم بعرض للدخول في منافسة لتنفيذ أي من مشروعات الأشغال العامة أو التوريد أو التشغيل أو الصيانة أو غيرها.

ج- التقدم بطلب تعديل سجله التجاري أو تجديده أو شطبه.

د- التقدم بطلب تسلم الإعانة المقررة له من الدولة.

هـ- النظر في تصفية منشأته.

و- التقدم بطلب الترخيص لأي مشروع أو عند تجديد هذا الترخيص.

ز- التقدم بطلب استقدام عمال من الخارج.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (١٢):

في تطبيق أحكام المادة (العاشرة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. على المؤسسة أن تمنح لكل صاحب عمل بناء على طلبه الشهادة التي تثبت تسجيله في النظام، وفقاً للنموذج المعتمد لذلك.

٢. في حالة تعدد فروع منشأة صاحب العمل أو تنوع أنشطته ومعاملتها كوحدة واحدة وفقاً لأحكام الفقرتين (٢) و(٣) من المادة (١١) من اللائحة فتمنح شهادة واحدة، أما في حال معاملة كل نشاط كمنشأة مستقلة طبقاً لأحكام الفقرة (١) من المادة (١١) من اللائحة فإنه يصدر لكل نشاط شهادة خاصة به.

٣. لا تستخرج الشهادة المشار إليها في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة 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 المنشأة لم تكتمل بعد، فإنه يحق لصاحب العمل أن يحصل من المؤسسة على شهادة تثبت عدم خضوعه لأحكام النظام وفقاً للنموذج المعتمد لذلك.

٥. يكون سريان الشهادات المشار إليها في الفقرات السابقة من هذه المادة، وفقا للشروط والمدة المحددة في كل شهادة.

٦. تعدّ الشهادات المشار إليها في الفقرات السابقة من هذه المادة من الوثائق الحكومية الرسمية، ويحظر قطعياً تقليدها أو إدخال أي تعديلات عليها بالإضافة أو الحذف أو التلاعب في بياناتها وتعدّ الشهادة لاغية إذا شابها شيء من ذلك، ولا يجوز تداول الشهادة إلا للأغراض التي صدرت من أجلها وفقا لأحكام النظام.

المادة الحادية عشرة: (مبالغ الاشتراكات حقوق امتياز)

١. أن مبالغ الاشتراكات والغرامات التي تفرض على التأخير مضمونة بحق امتياز لصالح المؤسسة، تأتي مباشرة في الدرجة التي تلي امتياز استيفاء الأجور.

٢. للمؤسسة -وفق الإجراءات القضائية والنظامية المتبعة- إجراء الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات المختصة على أي أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له، وذلك بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها، متى كانت جداول هذه المبالغ مصدقة رسميّاً من قبل الوزير أو من ينيبه.

اللائحة التنفيذية

المادة (٢٦):

١. تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة بما فيها الاشتراكات والغرامات واجبة الأداء فور استحقاقها طبقا لأحكام النظام واللائحة.

٢. للمؤسسة - بعد موافقة المحافظ - إجراء الحجز والتنفيذ الجبري بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (الحادية عشرة) من النظام، وعلى المؤسسة قبل البدء في اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري أن تقوم بإنذار صاحب العمل ومنحه مهلة قدرها (٣٠) يوم عمل لسداد تلك المبالغ، وفي حال لم يتم سداد المبالغ خلال تلك المهلة يتم إنذاره نهائياً للسداد خلال (١٥) يوم عمل، فإن انقضت هذه المهلة دون سداد تلك المبالغ يتم البدء في اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري أمام الجهات المختصة وفق الإجراءات القضائية والنظامية المتبعة.

المادة (٢٧):

لا تسقط مستحقات المؤسسة بمرور الزمن مهما كانت الأسباب.

المادة (٢٨):

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

٢. لا تنقضي مستحقات المؤسسة بحل المنشأة أو تصفيتها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، أو غير ذلك من الوقائع وفق الأنظمة المرعية، 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 (٢٩):

١. يجوز للمؤسسة -بناء على طلب صاحب العمل- تقسيط المبالغ المستحقة عليه وفقاً للضوابط التي يحددها المحافظ.

٢. يشترط لقبول طلب 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 وساري المفعول طوال مدة تقسيط المستحقات.

ج- تقديم سند لأمر غير معلق على شرط، يلتزم فيه صاحب العمل بسداد كامل المبالغ المستحقة للمؤسسة.

٣. يجوز للمحافظ استثناء صاحب العمل من شرط تقديم الضمانات المنصوص عليها في الفقرة (٢) من هذه المادة.

المادة (٣٠):

١. يراعى في تقدير المبلغ الذي يتقرر تقسيطه أن يشمل ما يأتي:

أ- الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل التي لم يتم سدادها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط.

ب- غرامات التأخير المستحقة عن الاشتراكات التي لم يتم سدادها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط.

٢. في حال لم يتم سداد أي قسط من الأقساط في المواعيد المحددة فإنه يتم استئناف احتساب غرامات التأخير المستحقة عن الاشتراكات التي لم يتم سدادها وذلك اعتباراً من تاريخ استحقاق القسط حتى تاريخ سداده، مع مراعاة إعادة تقدير المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة.

٣. لا يخل صدور قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المبالغ المستحقة عليه دفعة واحدة، أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيدها.

المادة (٣١):

١. يجوز 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 المستجدة في مواعيدها.

د- إذا طرأ على المنشأة حدث يتعذر معه أداء مستحقات المؤسسة.

٢. تصدر قرارات إلغاء التقسيط من المحافظ، ويجب على صاحب العمل الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال (٣٠) يوم عمل من تاريخ إشعاره بالقرار، وفي حال عدم الوفاء خلال تلك المهلة يحق للمؤسسة مطالبته بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري المنصوص عليها في المادة (٢٦) من اللائحة.

المادة الثانية عشرة: (الحسابات الخاصة بالفروع والبرامج)

يخصص لكل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية ولكل برنامج ادخاري ولكل منتج تأميني؛ حساب خاص به، ولمجلس الإدارة دمج حسابات الفروع أو بعضها وفق ما يراه مناسباً.

المادة الثالثة عشرة: (الدراسة الإكتوارية وسد العجز عند حصوله)

١. تقوم المؤسسة مرة كل ثلاث سنوات على الأقل، بإجراء دراسة إكتوارية مفصلة لكل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية وكل برنامج ادخاري وكل منتج تأميني، وتشتمل الدراسة على تقدير التزامات كل فرع وبرنامج ادخاري ومنتج تأميني سواء القائمة أو المستقبلية ومدى توازن التعويضات المحددة للفرع والبرنامج والمنتج مع التزاماته المستقبلية، ويرفع مجلس الإدارة نتائج الدراسة لمجلس الوزراء مشفوعة بتوصياته.

٢. تلتزم الدولة -بعد موافقة مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مجلس الإدارة- بسداد العجز الفعلي في حال عدم توفر أي أصول كافية لتغطية تعويضات فروع التأمينات الاجتماعية والمنتجات التأمينية.

الباب الثاني

فرع المعاشات

المادة الرابعة عشرة: (نطاق تطبيق فرع المعاشات إلزامياً واختيارياً)

١. يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على الفئات الآتية:

أ- جميع الموظفين السعوديين.

ب- جميع العمال السعوديين الذين يعملون داخل المملكة، أو خارجها لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.

٢. يشترط لتطبيق الفقرة (١) من هذه المادة أن يكون سن العامل أو الموظف عند بدء تطبيق النظام عليه دون السن النظامية للاستحقاق.

٣. يطبق فرع المعاشات بصورة اختيارية على العمال السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٤٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من المادة (الرابعة عشرة) من النظام، يراعى الآتي:

١. يشترط لتطبيق فرع المعاشات بصورة اختيارية على العمال السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة تقديم المستندات - التي يحددها المحافظ - المثبتة لعلاقة العمل.

٢. يحسب للمشترك اختيارياً شهر اشتراك مقابل كل شهر أدى عنه الاشتراك كاملاً.

٣. يطبق على المشترك اختيارياً سائر أحكام النظام واللائحة التي لا تتعارض مع وضعه باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص.

المادة الخامسة عشرة: (نسبة اشتراك فرع المعاشات وتوزيعها)

١. يكون الاشتراك في فرع المعاشات بنسبة (٢٢٪) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك بحيث يتحمل صاحب العمل (١١٪)، ويتحمل المشترك (١١٪).

٢. يحدد اشتراك فرع المعاشات للمشتركين بصورة اختيارية بنسبة (٢٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراك، يتحملها المشترك بالكامل.

٣. يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناء على اقتراح مجلس الإدارة مبنياً على دراسة إكتوارية- تعديل نسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة.

المادة السادسة عشرة: السن النظامي وشروط استحقاق المعاش)

ن(١٨) ن(٢٠) ن(٢٣) ن(٢٥) ن(٤٩)

١. يقصد بالسن النظامية للاستحقاق لغرض تطبيق أحكام النظام: سن (الخامسة والستين).

٢. يحق للمشترك الحصول على المعاش إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق، وكانت مدة اشتراكه لا تقل عن المدة المحددة بقرار من مجلس الوزراء -بناء على اقتراح مجلس الإدارة-.

٣. مع مراعاة أحكام الفقرة (٣) من المادة (السابعة عشرة) من النظام، يحق للمشترك الحصول على المعاش قبل بلوغه السن النظامية للاستحقاق بما لا يزيد على (١٢٠) شهراً في حال توقف عن العمل الخاضع لأحكام النظام وكانت مدة اشتراكه (٣٦٠) شهراً على الأقل.

المادة السابعة عشرة: (طريقة احتساب المعاش وحدوده)

ن(١٦) ن(١٨) ن(١٩) ن(٢٠) ن(٢٢) ن(٢٣) ن(٣٥)

١. يُحتسب المعاش المنصوص عليه في المادة (السادسة عشرة) بضرب (٢,٢٥٪) في متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المحدد وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (السادسة والعشرين)، في عدد أشهر الاشتراك وتقسيم الناتج على (١٢)، على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠٪) من ذلك المتوسط، ولمجلس الإدارة إضافة مميزات للمشترك الذي تجاوزت مدة اشتراكه ذلك المتوسط.

٢. يراعى في المعاش المحتسب وفق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة الآتي:

أ- يكون الحد الأدنى للمعاش المستحق للمشترك الذي بلغت مدة اشتراكه (٤٨٠) شهراً (٤٠٠٠) ريال شهرياً.

ب- في حال قلت مدة اشتراك المشترك عن (٤٨٠) شهراً، يتم إنقاص الحد الوارد في الفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة عن كل (١٢) شهر اشتراك -وكل شهر بما يتناسب مع ذلك- يقل عن تلك المدة، أخذاً بالاعتبار بأن يكون الحد الأدنى للمعاش لمن بلغت مدة اشتراكه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) من النظام (٢٠٠٠) ريال شهريًّا.

ج- يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس الإدارة مبنياً على دراسة إكتوارية- تعديل الحد الأدنى للمعاش الوارد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه الفقرة.

٣. في حال استحقاق المشترك للمعاش وفقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة (السادسة عشرة)، يتم إنقاص المعاش المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة بنسبة (٣٪) عن كل (١٢) شهراً -وكل شهر بما يتناسب مع ذلك- تسبق بلوغ السن النظامية للاستحقاق أو تقل فيها مدة اشتراكه عن (٤٨٠) شهراً -أيهما أقل- مع استمرار تطبيق هذه النسبة طيلة فترة استحقاقه للمعاش.

٤. في حال استمرار المشترك المتوافر فيه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) بالعمل الخاضع للنظام بعد بلوغه السن النظامية للاستحقاق، وتقدم بطلب الحصول على المعاش، يتم زيادة المعاش المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة بنسبة (٣٪) عن كل (١٢) شهر اشتراك -وكل شهر بما يتناسب مع ذلك- تالية لبلوغ السن النظامية للاستحقاق.

وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٣٦):

في تطبيق أحكام المادة (السابعة عشرة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. تدخل أيام الخدمة المؤدى عنها الاشتراكات وفق حكم الفقرة (٢) من المادة (٢٠) من اللائحة في احتساب المعاش المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (السابعة عشرة) من النظام وذلك بقسمة عدد أيام الخدمة على عدد أيام الشهر الفعلية.

٢. يتم الاستمرار في تطبيق النسب المنصوص عليها في الفقرتين (٣) و(٤) من المادة (السابعة عشرة) من النظام طيلة فترة استحقاق المشترك للمعاش.

المادة (٣٤):

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 أو الرواتب الشهرية التي يستحقها لدى أصحاب الأعمال المتعددين خلال كامل مدة اشتراكه أساساً لحساب المعاش، مع مراعاة تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (السابعة عشرة) والفقرة (١) من المادة (السادسة والعشرين) من النظام. ويضع المحافظ التفاصيل اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة الثامنة عشرة: (أثر العودة للعمل قبل السن النظامية على المعاش)

١. إذا عاد صاحب المعاش المستحق وفق أحكام الفقرة (٣) من المادة (السادسة عشرة) من النظام لعمل خاضع لأحكام النظام قبل بلوغ السن النظامية للاستحقاق، فإنه يعامل وفقاً للأحكام الآتية:

أ- إذا كان أجره أو راتبه الخاضع للاشتراك من عمله الجديد يساوي أو يزيد عن (١٠٠٪) من متوسط الأجور والرواتب للمشتركين في فروع التأمينات الاجتماعية، يحق له الجمع بين أجره أو راتبه وما يعادل (٥٠٪) من معاشه.

ب- إذا كان أجره أو راتبه الخاضع للاشتراك من عمله الجديد يزيد عن (٥٠٪) من متوسط الأجور والرواتب للمشتركين في فروع التأمينات الاجتماعية ولا يصل إلى (١٠٠٪) من ذلك المتوسط، يحق له الجمع بين أجره أو راتبه وما يعادل (٧٥٪) من معاشه.

ج- إذا كان أجره أو راتبه الخاضع للاشتراك من عمله الجديد يساوي أو يقل عن (٥٠٪) من متوسط الأجور والرواتب للمشتركين في فروع التأمينات الاجتماعية، يحق له الجمع بين أجره أو راتبه وكامل معاشه.

٢. إذا انتهت مدة اشتراك صاحب المعاش من عمله الأخير فإنه يعاد احتساب معاشه وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (السابعة عشرة) من النظام، وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٣. إذا انتهت مدة الاشتراك بسبب العجز غير المهني أو الوفاة، فإن المعاش المستحق للمشترك أو أفراد عائلته -بحسب الحال- يحتسب وفقاً لحكم الفقرة (٢) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام.

اللائحة التنفيذية

المادة (٣٧):

في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، يقصد بمتوسط الأجور والرواتب للمشتركين في فروع التأمينات الاجتماعية متوسط الأجور والرواتب الخاضعة للاشتراك للمشتركين السعوديين المسجلة في قاعدة بيانات المؤسسة في شهر ديسمبر من كل عام.

المادة (٣٨):

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، إذا انتهت مدة اشتراك صاحب المعاش من عمله الأخير، يسوى المعاش عن مدة اشتراكه من عمله الأخير على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك خلال تلك المدة، ويضاف إلى معاشه الذي كان يتقاضاه قبل عودته إلى العمل.

المادة (٥٨):

٣. إذا كان المصاب مستحق البدل يصرف معاشاً عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات تطبيقاً لأحكام الفقرة (١) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، فإنه يستمر في صرف الجزء الذي كان يصرف له من معاشه إضافة إلى البدل اليومي المستحق له.

المادة التاسعة عشرة: (شروط واستحقاق معاش العجز غير المهني)

ن(١٨) ن(٢١) ن(٢٢) ن(٢٣) ن(٢٥)

١. يحق للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني الحصول على معاش العجز غير المهني متى بلغت مدة اشتراكه (١٢) شهراً متصلة أو (١٨) شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة وسابقة على تاريخ ثبوت عجزه في حال توافرت الشروط التالية:

أ- أن يحدث العجز قبل بلوغ السن النظامية للاستحقاق.

ب- أن يكون المشترك على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام في التاريخ المحدد لثبوت العجز.

ج- أن يثبت العجز من قبل اللجنة الطبية المختصة.

وتحدد اللائحة القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه الفقرات.

٢. يحسب معاش العجز غير المهني وفق أحكام الفقرتين (١) و(٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام، على ألا يقل عن (٥٠٪) من متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المحتسب على أساسه المعاش أو الحد الأدنى للمعاش الوارد في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام، أيهما أعلى.

٣. يزاد معاش العجز غير المهني بنسبة (٥٠٪) إذا كان العاجز يحتاج إلى مساعدة غيره للقيام بأعباء حياته العادية -وفق ما تثبته اللجنة الطبية المختصة- على ألا يتجاوز مبلغ الزيادة الحد الأقصى الذي تحدده اللائحة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٣٣):

في تطبيق حكم الفقرة (١) من المادة (التاسعة عشرة) والفقرة (١) من المادة (الثالثة والعشرين) من النظام، تعد أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني، ولا يعدّ فاصلاً زمنياً شهر الخروج من الخدمة ولو لم يتم تأدية الاشتراكات عن كامل ذلك الشهر.

المادة (٤٠):

في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، يتم تحديد تاريخ بدء العجز من قبل اللجنة الطبية المختصة وذلك اعتباراً من التاريخ الذي توافرت فيه كافة الشروط النظامية والطبية.

المادة (٤١):

في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، يضاف إلى معاش العجز غير المهني إعانة بنسبة (٥٠٪) من ذلك المعاش للمشترك الذي تقرر اللجنة الطبية المختصة حاجته لمعونة غيره للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن لا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ريال شهرياً، ويبدأ استحقاق الإعانة اعتباراً من تاريخ استحقاق معاش العجز غير المهني أو من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة استحقاق الإعانة في حال كان قرارها بذلك لاحقاً على ثبوت العجز، وتحدد اللجنة مدى استمرار الحاجة لمعونة الغير، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة إليها قائمة حتى بلوغ المشترك سن (السبعين).

المادة العشرون: (استحقاق المعاش في حال العجز غير المهني بعد ترك العمل)

ن(٢١) ن(٢٢) ن(٢٥)

إذا حدث العجز غير المهني والمشترك ليس على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام وبلغت مدة اشتراكه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) من النظام؛ يحق له الحصول على المعاش وفق أحكام الفقرتين (١) و(٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام.

اللائحة التنفيذية

المادة (٤٢):

في تطبيق أحكام المادة (العشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. تعرض حالة المشترك الذي حدث له عجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام على اللجنة الطبية المختصة للنظر في مدى ثبوت العجز الموجب لاستحقاق المعاش قبل بلوغ السن النظامية للاستحقاق.

٢. تسري على المعاش الذي يمنح للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام، كافة أحكام المدد واحتساب المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) والفقرتين (١) و(٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام فيما عدا أنه يصرف قبل السن النظامية للاستحقاق، ويراعى بشأنه ما يأتي:

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

ب- لا يطبق على هذا المعاش النسبة المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، وحكم الفقرة (٣) من ذات المادة.

ج- يخضع صاحب هذا المعاش للفحوص الطبية الدورية التي تحددها اللجنة الطبية المختصة إلى حين بلوغه السن النظامية للاستحقاق.

٣. تسري أحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة على حالات استحقاق معاش أفراد العائلة بسبب وفاة عائلهم المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٣) من المادة (الثالثة والعشرين) من النظام.

المادة (٤٣):

في تطبيق أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام، يراعى الآتي:

١. لا يعتد بمدد الاشتراك لأغراض استحقاق تعويضات العجز غير المهني في أي من الحالتين الآتيتين:

أ- مدد الاشتراك السابقة على تاريخ التسجيل الفعلي للمشترك لدى المؤسسة، إلا إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن العجز قد تطور بعد هذا التاريخ مما أدى إلى عدم قدرته على العمل.

ب- مدد الاشتراك اللاحقة على تاريخ ثبوت عجز المشترك المحدد من اللجنة الطبية المختصة.

٢. لا يطبق على المعاش المستحق عن العجز غير المهني حكم الجمع المنصوص عليه في المادة (الثامنة عشرة) من النظام.

المادة الحادية والعشرون: (مفهوم العجز غير المهني وأثره على استحقاق المعاش) ن(٢٥)

١. يعد المشترك مصاباً بعجز غير مهني وفق أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام إذا توافرت لديه الشروط الآتية:

أ- ذا استحال عليه -بسبب حالته الصحية الجسدية أو النفسية أو العقلية أو بسبب بتر أحد أعضائه أو إصابته بعاهة- الاستمرار في ممارسة عمله أو ممارسة أي مهنة أخرى تتفق مع إمكاناته وسنه وملكاته الجسدية والعقلية والمهنية.

ب- إذا كانت حالة العجز المبينة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة من شأنها -حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة- أن تدوم (٦) أشهر فأكثر.

٢. يمنح المعاش المستحق بموجب أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام؛ بصورة مؤقتة، وطوال الوقت الذي تتوافر في العاجز الشروط المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة، ويثبت استمرار حالة العجز بإخضاع صاحب المعاش لفحوص دورية تجريها اللجنة الطبية المختصة.

٣. يعد المعاش المستحق وفق أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام نهائياً عند بلوغ صاحب المعاش السن النظامية للاستحقاق.

المادة الثانية والعشرون: (إيقاف معاش العجز غير المهني عند العودة للعمل)

في حال عاد صاحب المعاش المستحق وفق أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام لعمل خاضع لأحكام النظام قبل بلوغه السن النظامية للاستحقاق، يتم إيقاف معاشه خلال فترة عمله السابقة على تاريخ استحقاقه للمعاش وفق أحكام المادة (السادسة عشرة) من النظام.

المادة الثالثة والعشرون: (استحقاق معاش الوفاة وشروطه) ن(٢٥)

١. إذا توفي المشترك وهو على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام، يحق لأفراد عائلته الحصول على معاش الوفاة إذا كان المشترك المتوفى قد توافرت لديه مدة اشتراك لا تقل عن (٣) أشهر متصلة أو (٦) أشهر متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي لدى المؤسسة.

٢. يحتسب معاش الوفاة المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة وفق أحكام حساب المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام.

٣. إذا توفي المشترك بعد تركه العمل الخاضع لأحكام النظام، وبلغت مدة اشتراكه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) من النظام، يحق لأفراد عائلته الحصول على المعاش وفق أحكام الفقرتين (١) و(٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام.

٤. في حال وفاة صاحب المعاش المستحق وفق أحكام المواد (السادسة عشرة) و(التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام، يحق لأفراد عائلته الحصول على هذا المعاش وفق أحكام المادة (الرابعة والعشرين) من النظام.

اللائحة التنفيذية

المادة (٨٦):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والعشرين) والفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) من النظام، يدخل الحمل المستكن ضمن أفراد العائلة - المنصوص عليهم في الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام - ويحجز استحقاقه في المؤسسة حتى ينفصل، ويتم صرفه وفقا لما يأتي:

١. إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.

٢. إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود وكان الاستحقاق المحجوز معاشاً أو عائدة فيقسم متراكم المعاشات أو العائدات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع المعاش أو العائدة على المستحقين من أفراد العائلة طبقا للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام اعتبارا

من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز دفعة واحدة أو دفعات شهرية أو تعويض مقطوع فيقسم بين المواليد بالتساوي.

٣. إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة المستحقين من أفراد العائلة وقت نشوء الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) أو الفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) -حسب الحال-.

المادة (٤٥):

١. في تطبيق أحكام المواد (التاسعة عشرة) و(العشرين) و(الحادية والعشرين) و(الثانية والعشرين) و(الثالثة والعشرين) من النظام، يعامل المشترك بصورة اختيارية معاملة من حدث له العجز أو الوفاة وهو على رأس العمل الخاضع للنظام إذا كان قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق على الشهر الذي حدث فيه العجز أو الوفاة، بشرط أن يكون الدفع قد تم بالفعل قبل ذلك ويعتبر في حكم ذلك إذا حدث له العجز أو الوفاة خلال المهلة المحددة لسداد الاشتراك عن الشهر السابق بشرط أن يكون قد دفع بالفعل كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة السابقة لذلك الشهر، فإن لم يتوفر هذا الشرط يعامل المشترك معاملة من حدث له العجز أو الوفاة بعد تركه العمل الخاضع للنظام.

٢. يشترط لقبول طلب المشترك بصورة اختيارية الحصول على المعاش قبل السن النظامية للاستحقاق تقديم المستندات - التي يحددها المحافظ - المثبتة تركه للعمل الذي اشترك في النظام على أساسه.

٣. لا يؤثر توقف المشترك اختيارياً عن سداد الاشتراكات في مواعيد استحقاق التعويضات المحددة نظاماً، فإذا حان أجل الاستحقاق وتبين أن مجموع مدد اشتراكه لا تعطيه الحق في معاش فيطبق عليه أو على أفراد عائلته - حسب الحال - أحكام المادة (الخامسة والعشرين) من النظام.

المادة (٣٣):

في تطبيق حكم الفقرة (١) من المادة (التاسعة عشرة) والفقرة (١) من المادة (الثالثة والعشرين) من النظام، تعد أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني، ولا يعدّ فاصلاً زمنياً شهر الخروج من الخدمة ولو لم يتم تأدية الاشتراكات عن كامل ذلك الشهر.

المادة الرابعة والعشرون: (المراد بأفراد العائلة المستحقين للمعاش وطريقة توزيعه) ن(٢٣) ن(٣٩)

١. في تطبيق أحكام النظام، يقصد بأفراد العائلة كل من:

أ- أرمل أو أرملة المشترك المتوفى (حسب الحال). ويوقف الاستحقاق في حال الزواج، ويتم استئناف الاستحقاق في حال الطلاق، كما يتم استئناف الاستحقاق في حال الترمل بشرط عدم استحقاق معاش عن المشترك المتوفى الآخر.

ب- أبناء وبنات المشترك المتوفى الذين تقل أعمارهم عن (إحدى وعشرين) سنة حتى يكملوا هذه السن. ويمدد الحد الأقصى للسن حتى (الرابعة والعشرين) إذا كانوا ملتحقين بالدراسة في مؤسسة تعليمية أو مهنية. ولمجلس الإدارة -في الحالات أو الأحوال التي يحددها ووفق الضوابط والشروط التي يضعها- التمديد بعد هذه السن. وفي جميع الأحوال، لا يشترط أي حد للسن طيلة بقائهم عاجزين لأسباب طبية -وفق ما تثبته اللجنة الطبية المختصة- وذلك إلى حين زوال عجزهم.

ج- أب وأم المشترك المتوفى اللذان كانا تحت إعالته عند تاريخ وفاته.

٢. يوزع المعاش على المستحقين من أفراد عائلة المشترك المتوفى وفق الآتي:

أ- إذا كان المستحق واحداً، يمنح (٥٠٪) من المعاش.

ب- إذا كان المستحقون اثنين فأكثر، يمنحون (٧٥٪) من المعاش، ويكون توزيع الأنصبة بالتساوي فيما بينهم.

٣. عند زوال استحقاق أي من أفراد العائلة، فإنه يعاد توزيع نصيبه من المعاش على باقي المستحقين من أفراد العائلة مع مراعاة أحكام الفقرة (٢) من هذه المادة.

وتحدد اللائحة الأحكام والقواعد والمستندات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٨٥):

في تطبيق أحكام الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام، يعد الأب والأم تحت إعالة المشترك متى كانا يعتمدان في أي من أمور معيشتهما الأساسية على ما يقدمه إليهما المشترك من نفقات. ويحدد المحافظ بقرار منه الضوابط والمستندات اللازمة لإثبات الإعالة.

المادة (٨٩):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يوقف استحقاق معاش أو عائدة أرمل أو أرملة المشترك المتوفى في حال الزواج، ويتم استئناف الاستحقاق في حال الطلاق أو الترمل ويعاد إليهم نصيبهم المقطوع بقيمته التي كانوا يتقاضونها إن لم يكن قد تم إعادة توزيعه على بقية المستحقين من أفراد العائلة، وفي حال تم إعادة توزيع ذلك النصيب على بقية المستحقين يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٢. يوقف استحقاق معاش أو عائدة أبناء وبنات المشترك المتوفى العاجزين في حالة زوال عجزهم، ويتم استئناف الاستحقاق في حال عودة عجزهم ويعاد إليهم نصيبهم المقطوع بقيمته التي كانوا يتقاضونها إن لم يكن قد تم إعادة توزيعه على بقية المستحقين من أفراد العائلة، وفي حال تم إعادة توزيع ذلك النصيب على بقية المستحقين يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٣. 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 أو العائدة، فإنه في هذه الحالة يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٤. إذا لم يدخل أي من أفراد العائلة ضمن المستحقين في معاش أو عائدة المشترك حين وفاته أو كان مستحقاً وانقطع نصيبه في وقت لاحق، ثم تقدم بعد ذلك بطلب صرف نصيبه من المعاش أو العائدة وثبت استحقاقه، فإنه يبدأ استحقاقه اعتباراً من اليوم الأول من الشهر التالي لتقديم الطلب مع إعادة توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين، واستثناء من ذلك في حال كان هناك فائض من المعاش أو العائدة فإنه يمنح فائض ذلك المعاش أو العائدة بأثر رجعي بشرط عدم التأثير على أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش أو العائدة.

المادة الخامسة والعشرون: (تعويض الدفعة الواحدة عند عدم استيفاء شروط المعاش) ن(٢٧)

١. المشترك الذي بلغ أو تجاوز السن النظامية للاستحقاق، والمشترك المصاب بالعجز المنصوص عليه في المادة (الحادية والعشرين) من النظام، اللذان توقفا عن العمل الخاضع لأحكام النظام ولا

تتوافر لديهما الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المستحق وفق أحكام أي من المواد (السادسة عشرة) و(التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام، يعاملان وفق الآتي:

أ- إذا كانت مدة الاشتراك (٦٠) شهراً فأكثر، يحق للمشترك الحصول على تعويض محسوب على أساس مجموع الاشتراكات المؤداة من صاحب العمل والمشترك عن مدة اشتراكه، بعد إعادة تثمينها -بما لا يقل عن مجموع الاشتراكات المؤداة من صاحب العمل والمشترك-، وله الخيار في الحصول على التعويض على دفعات شهرية أو دفعة واحدة وفق الأحكام التي تحددها اللائحة.

ب- إذا كانت مدة الاشتراك أقل من (٦٠) شهراً، يحصل المشترك على تعويض الدفعة الواحدة المحتسب وفق حكم الفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة.

٢. في حال وفاة المشترك الذي لا تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في المادة (الثالثة والعشرين) من النظام، يحق لأفراد عائلته الحصول على كامل تعويض الدفعة الواحدة المحتسب وفق حكم الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة (١) من هذه المادة.

٣. في حال وفاة المشترك الذي يحصل على دفعات التعويض الشهرية قبل استيفاء كامل الدفعات، يحق لأفراد عائلته الحصول على المبالغ المتبقية من استحقاقه.

اللائحة التنفيذية

المادة (٣٩):

في تطبيق أحكام التعويض المنصوص عليه في المادة (الخامسة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يحتسب التعويض على أساس مجموع الاشتراكات المؤداة من صاحب العمل والمشترك عن مدد الاشتراك بعد إعادة تثمينها، بمراعاة ما يلي:

أ- يتم إعادة تثمين الاشتراكات على أساس مؤشر أسعار المستهلك المعتمد من الجهة المختصة.

ب- في حال حلول تاريخ الاستحقاق قبل صدور بيانات مؤشر أسعار المستهلك من الجهة المختصة عن أي من الأشهر المشمولة بإعادة التثمين فيتم احتساب التثمين عن تلك الأشهر على أساس بيانات مؤشر آخر شهر صادر من الجهة المختصة.

ج- يجب ألا يتجاوز الأجر أو الراتب الذي يتم احتساب الاشتراكات على أساسه - بعد إعادة تثمينها - الحد الأعلى للأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (الثامنة) من النظام.

د- يكون الحد الأقصى لمؤشر أسعار المستهلك الذي يتم على أساسه إعادة تثمين الاشتراكات (٥ , ٥٪) عن كل سنة مالية.

٢. في حال طلب المشترك الحصول على التعويض على دفعات شهرية، يتم تحويل مبلغ التعويض المحتسب وفق الفقرة (١) من هذه المادة إلى دفعات تصرف بشكل شهري. وفي حال وفاة المشترك قبل استيفاء كامل الدفعات المستحقة، يحق لأفراد عائلته الحصول على المبالغ المتبقية من استحقاقه.

٣. يوزع كامل مبلغ تعويض الدفعة الواحدة المستحق للمشترك المتوفى على أفراد العائلة بالتساوي، وإذا لم يوجد إلا مستحق واحد فيصرف له كامل مبلغ التعويض.

٤. للمؤسسة الاستعانة بمن تراه لغرض تطبيق حكم هذه المادة.

ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٤٥):

٣. لا يؤثر توقف المشترك اختيارياً عن سداد الاشتراكات في مواعيد استحقاق التعويضات المحددة نظاماً، فإذا حان أجل الاستحقاق وتبين أن مجموع مدد اشتراكه لا تعطيه الحق في معاش فيطبق عليه أو على أفراد عائلته - حسب الحال - أحكام المادة (الخامسة والعشرين) من النظام.

المادة (٨٦):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والعشرين) والفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) من النظام، يدخل الحمل المستكن ضمن أفراد العائلة - المنصوص عليهم في الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام - ويحجز استحقاقه في المؤسسة حتى ينفصل، ويتم صرفه وفقا لما يأتي:

٤. إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.

٥. إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود وكان الاستحقاق المحجوز معاشاً أو عائدة فيقسم متراكم المعاشات أو العائدات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع المعاش أو العائدة على المستحقين من أفراد العائلة طبقا للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام اعتبارا من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز دفعة واحدة أو دفعات شهرية أو تعويض مقطوع فيقسم بين المواليد بالتساوي.

٦. إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة المستحقين من أفراد العائلة وقت نشوء الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) أو الفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) -حسب الحال-.

المادة السادسة والعشرون: (متوسط الأجر لاحتساب المعاش وإمكانية زيادته)

١. يحتسب المعاش على أساس متوسط أعلى الأجور أو الرواتب الخاضعة للاشتراك عن (١٨٠) شهراً من مدد الاشتراك.

٢. يجوز -بقرار من مجلس الإدارة وفقاً للأحكام التي يحددها- زيادة المعاشات للمشتركين وأفراد العائلة، أخذاً بالاعتبار -كلياً أو جزئياً- مؤشر أسعار المستهلك المعتمد من الجهة المختصة ونتائج الدراسة الإكتوارية.

المادة السابعة والعشرون: (استحقاق غير السعوديين للتعويض)

إذا لم يعد المشترك متمتعاً بالجنسية العربية السعودية، فإنه يمنح تعويض دفعة واحدة يحتسب وفق حكم الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة (١) من المادة (الخامسة والعشرين) من النظام. وتحدد اللائحة القواعد والإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه المادة.

الباب الثالث

فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية

المادة الثامنة والعشرون: (نطاق تطبيق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية)

يطبق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية بصورة إلزامية على الفئات الآتية:

أ- جميع الموظفين الذين يعملون داخل المملكة.

ب- جميع العمال الذين يعملون داخل المملكة.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة التاسعة والعشرون: (نسبة اشتراك فرع الأخطار المهنية)

١. تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية بـ (٢٪) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك، يتحملها صاحب العمل، ويجوز -بقرار من مجلس الإدارة- ولفترة محددة زيادة هذه النسبة بما لا يتجاوز الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة في موضوع سلامة المشتركين وصحتهم، وتحدد اللائحة القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق حكم هذه الفقرة.

٢. يجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس الإدارة مبنياً على دراسة إكتوارية- تعديل نسبة الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٢٢):

في تطبيق حكم الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يزاد معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية إلى الضعف بحدٍ أقصى على أصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو الجهات المختصة الأخرى فيما يخص سلامة المشتركين وصحتهم، وذلك بعد إنذارهم وتحديد مهلة لإزالة المخالفة.

٢. تطبق على الاشتراكات التي تمت زيادتها وفقاً لأحكام الفقرة (١) من هذه المادة ذات أحكام الاشتراكات المنصوص عليها في النظام واللائحة.

ويحدد - بقرار من المحافظ - الضوابط 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.

الفصل الأول

تعويضات الأخطار المهنية

المادة الثلاثون: (إصابة العمل والأمراض المهنية)

١. تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل أو بسببه، ويعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه المعتاد من مسكنه إلى مقر عمله والعكس. أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو يؤدي فيه صلاته والعكس، وتعد بذات الوصف: الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل. وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٢. تعد إصابة عمل أيٌّ من الأمراض المهنية المحددة في الجدول المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمريض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

٣. تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤. تحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض المهني، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن العمل، وكذلك طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦٩):

١. يشترط لاعتبار المرض مهنياً أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (الثلاثين) من النظام، وأن تكون المهنة التي سببت للمشترك 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 المختصة أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في النظام.

المادة الحادية والثلاثون: (التعويضات المستحقة عن إصابات العمل)

١. يحق للمشترك المصاب بإصابة عمل الحصول على التعويضات الآتية:

أ- العناية الطبية التي تستلزمها حالته.

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.

٢. لا تستحق التعويضات المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل المشترك لدى المؤسسة، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل مشتركيه، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للمشترك لطلب تسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن تسجيله.

المادة الثانية والثلاثون: (العناية الطبية للمصابين بإصابات عمل)

١. تستهدف العناية الطبية -بجميع الوسائل الممكنة- حفظ صحة المصاب وشفاءه، وإن لم يكن ذلك ممكناً، فتستهدف تحسين حالته الصحية وقدرته على العمل وعلى القيام بأعباء حياته العادية.

٢. تبذل العناية الطبية طوال المدة التي تقتضيها حالة المصاب.

٣. يلتزم صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الأولية للمصاب وباتخاذ ما يلزم من تدابير للوفاء بهذا الالتزام، آخذاً في الاعتبار عدد العاملين لديه والأخطار المهنية التي تنجم عن الأعمال القائمة لديه.

٤. تقدم العناية الطبية من قبل المستشفيات والمراكز الطبية والعيادات التي تحددها المؤسسة.

وتحدد اللائحة القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق أحكام هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٤٦):

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل خلال (٧) أيام من تاريخ حدوث 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 المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، 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 تقبلها المؤسسة.

٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المؤسسة عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية، وذلك خلال (٣) أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر تقبله المؤسسة فإنه يتم الرجوع عليه بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعدّ ورود بلاغ الإصابة للمؤسسة من قبل جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة تقبلها المؤسسة في حكم الإبلاغ.

٣. يلتزم المصاب بإبلاغ المؤسسة خلال المهلة الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة في حال انتكاس إصابته أو حدوث مضاعفة للإصابة وذلك إن لم يكن على رأس العمل، أو كان على رأس عمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه.

المادة (٤٧):

مع مراعاة أحكام المادة (٤٩) من اللائحة، على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الأولية اللازمة للمصاب وفق حكم الفقرة (٣) من المادة (الثانية والثلاثين) من النظام أن ينقله إذا لزم الأمر إلى أحد المستشفيات أو المراكز الطبية أو العيادات المحددة من قبل المؤسسة، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

المادة (٤٨):

١. يراعى في العناية الطبية المنصوص عليها في المادة (الثانية والثلاثين) من النظام 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 أو يستعيد قدرته على العمل وذلك حسب ما تقدره جهة العلاج وبموافقة المؤسسة، وعلى المؤسسة متابعة العلاج ولها مناظرة المصاب وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب شفائه أو استقرار حالته أو استعادة قدرته على العمل.

٢. يدخل في العلاج ما يأتي:

أ- علاج التشويه الناتج عن الإصابة في الحالات الضرورية وذلك مما يمكن المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو في حال كان التشويه يؤثر على حياته الاجتماعية العادية.

ب- تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً إذا اقتضت حالتهم ذلك.

ج- تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وتركيبها 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 إلى حين شفاء المصاب من إصابة العمل.

هـ- علاج الحالات المرضية التي قد تلحق بالمصاب أثناء إقامته في جهة العلاج للعلاج من إصابة العمل، سواء كان هذا المرض من مضاعفات الإصابة أو نتيجة الأسلوب الذي اتبع لعلاجه، أو بسبب عدوى جرثومية أو حادث عرضي تعرض لهما نتيجة إقامته في تلك الجهة، 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 على رأس العمل الخاضع للنظام وقت حدوثها.

المادة (٦٨):

إذا لم تتبع إجراءات الإبلاغ عن الإصابة وفقاً للمادة (٤٦) من اللائحة، أو لم تتم إجراءات العلاج بمعرفة المؤسسة أو تحت إشرافها، فإنه لا يحق للمشترك - إذا ادعى أن إصابة عمل قد لحقته - طلب بدل أو عائدة أو تعويض مقطوع عن هذه الإصابة إلا إذا قدم مع طلبه التقارير والمستندات التي تقبلها المؤسسة والتي تثبت أن الإصابة تعد إصابة عمل وفقاً لأحكام المادة (الثلاثين) من النظام، وذلك دون إخلال بأحكام المادة (الحادية والخمسين) منه.

المادة الثالثة والثلاثون: (بدل العجز المؤقت عن العمل)

١. للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل - سجلت وفق طرق ومهل الإبلاغ المحددة في اللائحة - الحق في بدل يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل، وتستحق البدلات اليومية اعتباراً 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 للعجز المؤقت بواقع (١٠٠٪) من أجر أو راتب الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة أو الشهر الذي التحق فيه بالعمل إذا كانت الإصابة قد وقعت خلال هذا الشهر، ويخفض إلى (٧٥٪) من هذا الأجر أو الراتب خلال فترة تلقيه العلاج على نفقة المؤسسة في أحد المستشفيات أو المراكز الطبية أو غير ذلك.

٣. تحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتقدير البدل اليومي للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري.

٤. تحدد اللائحة كيفية دفع البدلات اليومية ومواعيدها.

اللائحة التنفيذية

المادة (٥٣):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يثبت العجز المؤقت عن العمل بموجب التقارير الطبية الصادرة من جهة العلاج، وتلتزم المؤسسة بصرف البدل وفقاً لحكم الفقرة (٢) من هذه المادة عند ورود تلك التقارير لها.

٢. يستحق البدل اليومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل مدة الإقعاد، وذلك اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة.

٣. يحسب البدل اليومي بقسمة الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام على عدد أيام الشهر المستحق عنه أو خلاله البدل.

٤. يقدر البدل اليومي للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري بواقع (١٠٠٪) من متوسط الأجر أو الراتب الأخير الخاضع للاشتراك السابق لليوم الذي وقعت فيه الإصابة ويخفض إلى

(٧٥٪) من هذا المتوسط خلال فترة تلقيه العلاج على نفقة المؤسسة في أحد المستشفيات أو المراكز الطبية أو غير ذلك. ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٥. إذا ثبت أن صاحب العمل استمر في دفع الأجر أو الراتب رغم استحقاق البدل اليومي وأقر المصاب بذلك، يصرف البدل المستحق لصاحب العمل عن المدة التي استمر خلالها بدفع أجر أو راتب المشترك المصاب.

المادة (٥٤):

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٥) من المادة (٥٣) من اللائحة، لا يجوز للمصاب أن يجمع بين البدل اليومي والأجر أو الراتب، وإذا ثبت أنه عمل بأجر أو راتب أيا كان مقداره في المدة المستحق له بدل عنها فلا يصرف له البدل خلال هذه المدة، وللمؤسسة الحق في استرداد ما تم صرفه بغير حق.

المادة (٥٥):

إذا كان المصاب يعمل لدى أكثر من صاحب عمل وقت الإصابة فإن البدل اليومي المستحق يحسب على أساس مجموع أجوره أو رواتبه التي يدفع عنها اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية.

المادة (٥٦):

مع مراعاة حكم الفقرة (٢) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، يستحق المصاب البدل اليومي طوال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال الطرف الصناعي أو الجهاز التعويضي أو لأي سبب آخر طالما كان ذلك بناء على موافقة جهة العلاج المحددة من قبل المؤسسة.

المادة (٥٧):

يستحق المصاب بدل يومي في حال حدوث انتكاسه أو مضاعفة للإصابة وترتب على ذلك إقعاد مؤقت عن العمل، محسوباً وفق ما يأتي:

١. إذا كان المصاب على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة سواء لدى صاحب العمل السابق أو صاحب عمل آخر، يحسب البدل على أساس أجره أو راتبه الشهري الخاضع للاشتراك في الشهر السابق على حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، وفي حال حدثت الانتكاسة أو المضاعفة في شهر التحاقه بعمله الأخير فإن البدل يحسب على أساس أجر أو راتب هذا الشهر.

٢. إذا لم يكن المصاب على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان على رأس عمل غير خاضع لأحكام النظام فإن البدل يحسب على أساس ذات الأجر أو الراتب الذي حسب على أساسه البدل المستحق عن الإصابة الأصلية.

المادة الرابعة والثلاثون: (العجز المهني وتحديد نسبته)

١. العجز المهني هو العجز الكلي أو الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل.

٢. تحدد نسب العجز المهني تبعاً لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب، وسنه والمهنة التي زاولها وملكاته الجسدية والعقلية وإمكاناته المهنية، ويكون ذلك على أساس جدول دليل نسب العجز الذي يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

اللائحة التنفيذية

المادة (٥٢):

١. يتم نقل المصاب بعجز مهني الذي يحتاج لمعونة غيره في تنقلاته وحياته اليومية إلى موطنه وفقاً لما تقرره اللجنة الطبية المختصة، ويتولى صاحب العمل إجراءات النقل ودفع التكاليف اللازمة، ويتم تعويضه من قبل المؤسسة بقيمة تذكرة المصاب ومرافقه بالدرجة السياحية بالإضافة إلى قيمة التجهيزات الطبية التي ترى اللجنة أنها لازمة للمصاب.

٢. في تطبيق أحكام المادة (الأربعين) من النظام، تتحمل المؤسسة تكاليف تجهيز ونقل جثمان كل من المشترك الذي توفي بسبب إصابة عمل، والمشترك الذي توفي وهو يتقاضى عائدة شهرية إلى موطنهما، وللمؤسسة تحمل أي تكاليف أخرى مرتبطة بتلك النفقات بعد موافقة المحافظ.

المادة الخامسة والثلاثون: (العائدات الشهرية والتعويضات عن العجز المستديم)

ن(٣٦) ن(٣٧) ن(٣٨) ن(٣٩)

١. في حالة العجز الكلي المستديم الناجم عن إصابة عمل، يستحق المصاب عائدة شهرية تعادل (١٠٠٪) من متوسط الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك المحدد وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام. على ألا يقل مبلغ العائدة عن الحد الأدنى الوارد في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام.

٢. في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل الذي يعادل أو يتجاوز (٥٠٪)، يحق للمصاب تقاضي عائدة شهرية تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها فيما لو كان عجزه كليّاً.

٣. في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل الذي يقل عن (٥٠٪)، يحق للمصاب تقاضي تعويض مقطوع يساوي (٦٠) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الجزئي المستديم المنصوص عليها في الفقرة (٢) من هذه المادة، وذلك إذا كانت سن المصاب في تاريخ حدوث الإصابة لم تتجاوز خمساً وأربعين سنة، فإن كانت سن المصاب تزيد عن ذلك فيتم إنقاص التعويض المشار إليه بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساوٍ لعدد السنوات التي تزيد على سن الخامسة والأربعين، وتحتسب أجزاء السنة سنة كاملة إذا بلغت (٦) أشهر وأكثر، وتحذف إن قلت عن ذلك.

٤. في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من هذه المادة، يجب ألا تقل قيمة التعويض عن (٣٦) مرة من قيمة العائدة الشهرية المفترضة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦١):

١. إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفة للإصابة وترتب عليها استحقاق المصاب لعائدة، تحسب عائدته على النحو الآتي:

أ- إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشترك على رأس العمل الخاضع للنظام، تحسب العائدة على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك 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 والمشترك على رأس عمل آخر غير خاضع للنظام، فتحسب العائدة على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة على الإصابة الأصلية.

ج- إذا قلت المدة المسجلة لأي من الفترتين المذكورتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه الفقرة عن ثلاثة أشهر، يؤخذ بمتوسط الأجر أو الراتب 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 أو الراتب المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ويخصم منه التعويض السابق صرفه له.

المادة (٦٢):

١. تستحق العائدات اعتباراً من تاريخ توقف صرف البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة بثبوت العجز الدائم لدى المصاب، ويكون الاستحقاق مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين - حسب الحال-.

٢. يثبت العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية المختصة، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

المادة (٦٦):

٢. لا يصرف التعويض المقطوع المستحق بموجب الفقرة (٣) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام والفقرة (٢) من المادة (٦٤) من اللائحة إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

المادة السادسة والثلاثون: (متوسط الأجر عند الإصابة وأحكام العائدات)

ن(٣٥) ن(٣٧) ن(٥٣)

١. يحسب متوسط الأجر أو الراتب الشهري المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام بأخذ ثلث مجموع الأجور أو الرواتب الخاضعة للاشتراك خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وفي حال تعذر على المصاب العمل خلال هذه المدة أو جزء منها لمصلحة صاحب العمل الذي حدثت الإصابة لديه، فيحسب متوسط الأجر أو الراتب الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجور أو الرواتب التي كان من الممكن أن تخضع للاشتراك لو كان المصاب عمل بالشروط نفسها وبصورة متصلة لدى صاحب العمل الأخير خلال مدة

الأشهر الثلاثة المشار إليها. وتحدد اللائحة أحكام احتساب متوسط الأجر أو الراتب للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري.

٢. تمنح العائدات الشهرية بصورة مؤقتة، وعلى المؤسسة أن تعرض المصاب لفحوص دورية أمام اللجنة الطبية المختصة خلال السنوات الخمس الأولى التي تلي تقرير العجز. وإذا تبين من هذه الفحوص تغير درجة عجز المصاب؛ تقوم المؤسسة بإعادة النظر في العائدة، على أن يتم زيادة أو خفض أو إيقاف العائدة حسب التغير الذي طرأ على حالة المصاب اعتباراً من اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي حدث فيه ذلك التغير.

٣. تعد العائدة الشهرية نهائية بمضي السنوات الخمس المنصوص عليها في الفقرة (٢) من هذه المادة.

٤. يزاد مبلغ العائدة المستحقة بنسبة (٥٠٪) إذا كان المصاب يحتاج لمعونة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية -وفق ما تثبته اللجنة الطبية المختصة- على ألا يتجاوز مبلغ هذه الزيادة الحد الأقصى الذي تحدده اللائحة.

٥. يجوز للمصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره أو راتبه من العمل.

٦. استثناء من الفقرة (١) من المادة (الثالثة والخمسين) من النظام، تستحق عائدات العجز الكلي أو الجزئي المستديم اعتباراً من تاريخ توقف البدلات اليومية.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦٠):

١. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، يحسب متوسط الأجر أو الراتب - للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري - الذي تقدر على أساسه العائدة بأخذ متوسط آخر ثلاث أجور أو رواتب خاضعة للاشتراك تسبق اليوم الذي حدثت فيه الإصابة، ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

المادة (٦٣):

١. في تطبيق حكم الفقرة (٤) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، يضاف إلى مبلغ العائدة إعانة بنسبة (٥٠٪) من قيمة العائدة، إذا كان المصاب يحتاج لمعونة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية، على ألا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ريال شهرياً.

٢. يبدأ استحقاق الإعانة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة اعتباراً من أول يوم استحقت فيه العائدة، أما في حال قررت اللجنة الطبية المختصة استحقاق الإعانة في تاريخ لاحق فإنه يبدأ استحقاق الإعانة في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي قررت فيه اللجنة استحقاقها.

٣. يوقف صرف الإعانة في أي من الحالتين الآتيتين:

أ- إذا أوقف صرف العائدة، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ إيقاف صرف تلك العائدة.

ب- إذا قررت اللجنة الطبية المختصة انتهاء حاجة المصاب إلى معونة الغير، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة زوال سبب الاستحقاق.

٤. في حالة اعتراض المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية باستحقاق الإعانة، يستمر صرفها إلى حين صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية وإبلاغ المؤسسة بذلك القرار، ولا يسترد ما سبق صرفه إذا قررت اللجنة إلغاء الإعانة.

٥. في حالة اعتراض المصاب المستحق لعائدة شهرية 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. حدد اللجنة الطبية الابتدائية مدى استمرار حاجة المصاب لمعونة الغير، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمعونة الغير قائمة بعد مضي (عشر سنوات) من تاريخ استحقاق الإعانة.

المادة (٦٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، إذا ترتب على إعادة الفحص الطبي للمصاب المستحق لعائدة شهرية 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 الابتدائية بتعديل نسبة العجز، إلا أنه في حال ترتب على القرار الصادر بتعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة وتم الاعتراض على ذلك القرار، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً، ويتم خفض العائدة بناء على ذلك

اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية، مع مراعاة حكم الفقرة (١) من المادة (٦٦) من اللائحة.

٢. إذا ترتب على إعادة الفحص انخفاض نسبة العجز عن (٥٠٪)، يوقف صرف العائدة، ويقدر للمصاب تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز، مع مراعاة أحكام المادتين (٧) و(٢٣) من اللائحة.

٣. تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز، على أساس متوسط الأجر أو الراتب الشهري الذي احتسبت على أساسه العائدة المستحقة قبل تعديل نسبة العجز.

إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب، توقف العائدة اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية المختصة، دون الإخلال بحكم الفقرة (١) من المادة (٦٦) من اللائحة.

المادة السابعة والثلاثون: (تعدد الإصابات وإعادة احتساب العائدات)

١. إذا أصيب صاحب عائدة عجز جزئي مستديم بعجز آخر ناتج عن إصابة عمل أخرى فيحق له تقاضي عائدة جديدة محسوبة تبعاً لجملة الأضرار اللاحقة به، مع مراعاة ألا يتجاوز مجموع نسب العجز (١٠٠٪)، وتبعاً لمتوسط الأجر أو الراتب للأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة الأخيرة أو المتوسط الذي حسبت العائدة الأولى على أساسه، أيهما أعلى.

٢. في حال حدوث إصابة جديدة أو انتكاسة أو مضاعفة لإصابة سابقة لمشترك سبق أن استفاد بموجبها من تعويض مقطوع تطبيقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام، يستحق عائدة شهرية إذا كان مجموع نسب العجز يؤدي إلى اعتباره صاحب عائدة عجز جزئي مستديم وفقاً لحكم الفقرة (٢) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام، على أن تسترد المؤسسة قيمة التعويض المقطوع الذي سبق أن تم صرفه له وذلك بالحسم من العائدة الشهرية مقسطاً وفقاً لما تحدده اللائحة. وإذا توقف صرف العائدة تطبيقاً لحكم الفقرة (٢) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام أو بسبب الوفاة قبل استكمال حسم كامل قيمة التعويض المقطوع فلا يتم استرداد باقي الأقساط.

٣. تضم نسب العجز في حال تكرار الإصابة أو حدوث انتكاسة أو مضاعفة لإصابة سابقة ولو لم يترتب على ضمها استحقاق عائدة شهرية إذا كان من شأن الضم زيادة التعويض المقطوع الذي يستحقه المصاب عن مجموع نسب العجز التي لحقته، وفي هذه الحالة يخصم من التعويض المقطوع المستحق عن مجموع نسب العجز ما سبق دفعه له من تعويضات عن نسب العجز السابقة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦٠):

٢. في حالة ضم نسب العجز في الإصابات المتكررة، واستحقاق عائدة أو تعويض مقطوع على أساس مجموع هذه النسب طبقاً لحكم الفقرة (١) أو الفقرة (٢) من المادة (السابعة والثلاثين) من النظام - حسب الحال -، تحسب العائدة أو التعويض المستحق على أساس متوسط الأجر أو الراتب 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 أو الراتب.

٣. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (السابعة والثلاثين) من النظام، يسترد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه للمصاب عن إصابته الأولى، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية التي يستحقها عن مجموع نسب العجز في الإصابتين، مقسطاً على عدد من الأشهر مساو لعدد الأشهر التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد صرف له بعد.

المادة الثامنة والثلاثون: (استحقاق أفراد العائلة لعائدات المصاب المتوفى) ن(٣٩)

١. لأفراد عائلة المشترك المتوفى الحق في تقاضي عائدات شهرية إذا كان المشترك صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم أو توفي بسبب إصابة عمل وهو على رأس العمل الخاضع للنظام، وفي الحالة الأخيرة تحسب عائدات أفراد العائلة على أساس افتراض استحقاق المشترك عائدة تساوي عائدة العجز الكلي المستديم المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام.

٢. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة، يكون تحديد استحقاق أفراد العائلة وفقاً للمادة (الرابعة والعشرين).

اللائحة التنفيذية

المادة (٦٥):

تستحق عائدات أفراد عائلة المشترك وفقاً للمادة (الثامنة والثلاثين) من النظام في الحالات الآتية:

١- إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل.

٢- إذا توفي صاحب عائدة عجز مستديم كلي أو جزئي.

٣- إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته مهما كان سبب الوفاة.

٤- إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل.

٥- إذا توفي المصاب نتيجة انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتها.

المادة (٦٧):

ينتهي حق المشترك، أو أفراد العائلة في العائدة وفقاً لما يلي:

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.

المادة التاسعة والثلاثون: (تعويض المصاب أو أفراد عائلته غير السعوديين)

استثناءً من أحكام الفقرتين (١) و(٢) من المادة (الخامسة والثلاثين) والمادة (الثامنة والثلاثين) من النظام، يدفع إلى المصاب غير السعودي المستحق لعائدة شهرية أو لأفراد عائلته في حال الوفاة تعويض مقطوع بدلاً من العائدة وتوزع على المستحقين من أفراد عائلته وفق حكم الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام، ويقدر التعويض المقطوع في هذه الحالة وفقاً للقواعد الآتية:

١. (٨٤) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الكلي المستديم.

٢. (٦٠) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الجزئي المستديم.

٣. (٨٤) مرة من العائدة الشهرية المحددة للمشترك المتوفى بسبب إصابة عمل.

المادة الأربعون: (التزامات المؤسسة تجاه المتوفى بتجهيز الجثمان ونقل المصاب)

تلتزم المؤسسة بدفع تكاليف تجهيز ونقل جثمان المشترك المتوفى بسبب إصابة عمل والمشترك المتوفى الذي كان يتقاضى عائدة شهرية إلى موطنهما، كما تلتزم بدفع تكاليف نقل المصاب بعجز مهني الذي يحتاج لمعونة غيره - وفق ما تحدده اللجنة الطبية المختصة - إلى موطنه؛ وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٥٢):

٢. في تطبيق أحكام المادة (الأربعين) من النظام، تتحمل المؤسسة تكاليف تجهيز ونقل جثمان كل من المشترك الذي توفى بسبب إصابة عمل، والمشترك الذي توفى وهو يتقاضى عائدة شهرية إلى موطنهما، وللمؤسسة تحمل أي تكاليف أخرى مرتبطة بتلك النفقات بعد موافقة المحافظ.

الفصل الثاني

تعويض الأمومة

المادة الحادية والأربعون: (شروط استحقاق تعويض الأمومة)

يحق للمشتركة في حال الولادة الحصول على تعويض الأمومة لمدة (٣) أشهر -ويزاد شهر إضافي في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له وفق المستندات والضوابط التي تحددها اللائحة- إذا توافر لديها الشرطان الآتيان:

١. أن يكون لديها مدة اشتراك لا تقل عن (١٢) شهراً متصلة أو متقطعة تالية لتاريخ التسجيل الفعلي لدى المؤسسة خلال (٣٦) شهراً الأخيرة السابقة على تاريخ الولادة، على أن تكون الولادة وهي على رأس العمل الخاضع للنظام.

٢. أن تكون الولادة بعد انقضاء (٦) أشهر على الأقل من تاريخ الحمل سواء ولد الجنين حيّاً أو ميتاً.

المادة الثانية والأربعون: (احتساب تعويض الأمومة وشروط صرفه) ن(٥٣)

١. يحسب تعويض الأمومة بواقع (١٠٠٪) من متوسط الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك خلال (١٢) شهراً السابقة على تاريخ الولادة.

٢. استثناء من حكم الفقرة (١) من المادة (الثالثة والخمسين) من النظام، يستحق تعويض الأمومة اعتباراً من أول الشهر الذي حدثت فيه الولادة، ويجوز للمشتركة طلب الحصول على هذا التعويض قبل شهر من التاريخ المحدد للولادة.

٣. لا يجوز الجمع بين تعويض الأمومة والأجر أو الراتب.

وتحدد اللائحة القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٢):

مع مراعاة أحكام المادتين (الحادية والأربعين) و(الثانية والأربعين) من النظام، يلزم لصرف تعويض الأمومة تقديم تقرير طبي موضحاً به تاريخ الحمل والتاريخ المتوقع أو الفعلي لحدوث الولادة - حسب الحال -، كما يلزم في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة تقديم تقرير طبي موضحاً به طبيعة المرض أو نوع الإعاقة وحاجة الطفل لمرافق مستمر له، ويحق للمؤسسة طلب أي مستندات أخرى.

الباب الرابع

فرع التأمين ضد التعطل عن العمل

المادة الثالثة والأربعون: (نطاق تطبيق فرع التأمين ضد التعطل عن العمل)

١. يطبق فرع التأمين ضد التعطل عن العمل بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين الذين يعملون داخل المملكة، بشرط أن تكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون (الرابعة والستين).

٢. إذا بلغ المشترك الذي على رأس العمل السن النظامية لاستحقاق المعاش فيوقف اشتراكه في هذا الفرع.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٣):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والأربعين) من النظام، يجب أن تكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن (الرابعة والستين) ويوقف اشتراكه إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وهو على رأس العمل، وإذا كان العامل قد سبق تطبيق النظام عليه قبل بلوغه سن (الرابعة والستين) ثم عاد للعمل الخاضع للنظام في سن (الرابعة والستين) فأكثر ودون السن النظامية للاستحقاق فيطبق عليه النظام في تاريخ عودته، بمراعاة إيقاف اشتراكه في فرع التأمين ضد التعطل عن العمل إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وهو على رأس العمل.

المادة الرابعة والأربعون: (نسبة الاشتراك في فرع التأمين ضد التعطل عن العمل)

١. تحدد اشتراكات فرع التأمين ضد التعطل عن العمل بنسبة (٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراك: (١٪) يتحملها صاحب العمل، و(١٪) يتحملها المشترك.

٢. يجوز تعديل الاشتراكات الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة بقرار من مجلس الوزراء -بعد إبداء مجلس الإدارة رأيه وفق آلية تحددها اللائحة- بنسبة لا تزيد على (٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراك ولا تقل عن (٥ , ٠٪) من هذا الأجر، على أن يتحمل صاحب العمل نصف الاشتراك الشهري المحدد ويتحمل المشترك النصف الآخر.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٤):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والأربعين) من النظام، تعدل اشتراكات فرع التأمين ضد التعطل عن العمل - بنسبة لا تزيد على (٢٪) ولا تقل عن (٥ , ٠٪) من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك- بناءً على نتائج تقييم الحالة المالية لحساب الفرع كل ثلاث سنوات وفق الآتي:

١. خفض الاشتراكات بنسبة (٥ , ٠٪) في حال تجاوز حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

٢. رفع الاشتراكات بنسبة (٥ , ٠٪) في حال انخفض حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث عن (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

المادة الخامسة والأربعون: (شروط استحقاق تعويض التعطل عن العمل) ن(٤٩)

يحق للمشترك المتعطل عن العمل الحصول على تعويض فرع التأمين ضد التعطل عن العمل، إذا توافرت لديه الشروط الآتية:

أ- أن يكون سعودي الجنسية.

ب- أن يكون قد أكمل المدد المحددة في الفقرة (١) من المادة (السادسة والأربعين) من النظام.

ج- ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه.

د- ألا يكون له نشاط خاص أو دخل من عمل.

هـ- ألا يكون تركه العمل بسبب عدم رغبته في الاستمرار فيه.

و- أن يكون قادراً على العمل.

ز- ألا يكون قد بلغ السن النظامية لاستحقاق المعاش.

ح- أن يقوم بالتسجيل بعد ترك العمل الخاضع للنظام خلال المهلة التي تحددها اللائحة.

ط- أن يقوم بالبحث الجاد عن العمل.

ي- أن يكون ملتزماً بالتدريب.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق ما ورد في هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٥):

في تطبيق أحكام المادة (الخامسة والأربعين) من النظام، يراعى الآتي:

١. يعتد في إثبات شرط الجنسية العربية السعودية بالمستند الصادر من الجهة المختصة.

٢. يشترط أن تتوافر في كل مرة من مرات الاستحقاق مدد الاشتراك المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة (السادسة والأربعين) من النظام.

٣. يقصد بشرط ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه عدم فصل المشترك وفقاً لأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل.

٤. يقصد 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 أي نشاط خاص.

د- وجود عمال غير سعوديين على كفالة المشترك باستثناء العمالة المنزلية، والوالدين، والزوج أو الزوجة، والأبناء والبنات.

٥. يقصد بالدخل من العمل كل ما يتقاضاه المشترك مقابل عمله لدى صاحب عمل واحد أو أكثر سواءً في القطاع العام أو الخاص.

٦. يقصد بشرط ألا يكون تركه العمل بسبب عدم رغبته في الاستمرار فيه -على سبيل المثال لا الحصر - 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.

٧. تحدد اللجنة الطبية المختصة مدى قدرة المشترك على العمل، ويحق للجهة المختصة - دون الإخلال بالقرارات الصادرة من اللجنة الطبية المختصة - إحالة المشترك لأي مستشفى أو مركز طبي حكومي أو خاص لإجراء الفحوصات اللازمة للتأكد من قدرته على العمل، أو مطالبة المشترك بتقديم تقرير طبي صادر من مستشفى حكومي يثبت قدرته على العمل.

٨. يلتزم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة خلال (٩٠) يوماً من تاريخ ترك العمل الخاضع للنظام وفق الآلية والمستندات التي يحددها المحافظ.

٩. في تطبيق أحكام الفقرتين (ط) و(ي) من المادة (الخامسة والأربعين) من النظام، يتعين على المشترك المتعطل عن العمل الالتزام في كل مرة من مرات استحقاق التعويض بالآتي:

أ- حضور واجتياز الدورات التعليمية والتدريبية التي تحددها الجهة المختصة.

ب- زيارة ملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل وفق ما تحدده الجهة المختصة.

ج- الحضور في الموعد المحدد لإجراء المقابلات الشخصية مع أصحاب الأعمال أو مع الجهات الحكومية أو الخاصة وفق ما تحدده الجهة المختصة.

د- قبول عروض العمل المناسبة التي تعرض عليه من الجهة المختصة.

هـ- الحضور لدى الجهة المختصة للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف وفق ما تحدده تلك الجهة.

و- التقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تحددها الجهة المختصة.

١٠. تقوم الجهة المختصة - وفق الآلية التي تحددها- بتوجيه إنذار للمشترك المتعطل عن العمل في حال عدم التزامه بأي من الأحكام الواردة في الفقرة (٩) من هذه المادة.

المادة (٧٩):

في تطبيق أحكام المادتين (الخامسة والأربعين) و(التاسعة والأربعين) من النظام، يتم إيقاف صرف التعويض عن المشترك المتعطل عن العمل - لكل مرة من مرات الاستحقاق- في أي من الحالات الآتية:

١. الوفاة.

٢. إذا لم يعد متمتعاً بالجنسية العربية السعودية وفق المستند الصادر من الجهة المختصة.

٣. إذا أصبح له نشاط خاص أو دخل من عمل وفق أحكام الفقرتين (٤) و(٥) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٤. إذا أصبح غير قادر على العمل وفق أحكام الفقرة (٧) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٥. إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وكان مستحقاً لمعاش وفق أحكام النظام.

٦. إذا لم يعد مسجلاً لدى المؤسسة، ويعتبر غير مسجل في أي من الحالات الموجبة لإيقاف صرف التعويض.

٧. إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة- عرضت عليه من الجهة المختصة.

٨. 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 تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الالتحاق بالدورات على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

٩. في حال عدم حضوره في المواعيد التي تحددها الجهة المختصة للمقابلات الشخصية مع أصحاب العمل لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٠. في حال عدم زيارته لملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ستة أسابيع - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة.

١١. عدم الحضور لدى الجهة المختصة للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٢. أي حالة تظهر فيها عدم جدية المشترك في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما تحدده الجهة المختصة.

١٣. في حال زوال أي شرط من شروط استحقاق التعويض.

المادة السادسة والأربعون: (مدد العمل اللازمة لاستحقاق التعويض) ن(٤٥)

١. يكون استحقاق التعويض للمشترك المتعطل عن العمل وفقاً للآتي:

أ- التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن (١٢) شهراً خلال (٣٦) شهراً التي تسبق المطالبة الأولى.

ب- التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن (١٨) شهراً خلال (٣٦) شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.

ج- التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن (٢٤) شهراً خلال (٣٦) شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة.

د- التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن (٣٦) شهراً خلال (٤٨) شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

٢. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة، تعد المطالبة بالتعويض لمرة جديدة كلما صرف للمشترك المتعطل عن العمل تعويض للمدة القصوى المنصوص عليها في المادة (السابعة والأربعين) من النظام.

المادة السابعة والأربعون: (المدة القصوى لصرف تعويض التعطل عن العمل) ن(٤٦)

تكون المدة القصوى لصرف التعويض (١٢) شهراً متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق، على أن يتم صرف هذا التعويض خلال (٢٤) شهراً متصلة لكل مرة تبدأ من تاريخ أول صرف يتم خلال هذه الفترة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٨):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (السابعة والأربعين) من النظام، في حال عودة المشترك المتعطل عن العمل للعمل خلال فترة المرة الواحدة من مرات الاستحقاق فيتم حساب التعويض في حال تركه العمل مع توافر شروط الاستحقاق على أساس أجر أو راتب الاشتراك في الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة بما في ذلك أشهر الاشتراك السابقة على تركه العمل الأخير.

المادة الثامنة والأربعون: (مقدار تعويض التأمين ضد التعطل عن العمل)

١. يصرف تعويض فرع التأمين ضد التعطل عن العمل بواقع (٦٠٪) من متوسط الأجور الشهرية عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى، وبواقع (٥٠٪) من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد على ذلك.

٢. يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزءاً من (٢٤) جزءاً من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك.

٣. 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.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٧):

في تطبيق أحكام الفقرتين (١) و(٣) من المادة (الثامنة والأربعين) من النظام، يقصد بالأشهر الواردة بموجبهما أشهر استحقاق التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق سواءً متصلة أو متقطعة.

المادة التاسعة والأربعون: (حالات وقف صرف تعويض التعطل واستئنافه)

١. يوقف صرف التعويض عن المشترك المتعطل عن العمل في أي من الحالات الآتية:

أ- الوفاة.

ب- إذا بلغ السن النظامية لاستحقاق المعاش، وكان مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام المادة (السادسة عشرة) من النظام، فإن لم يكن مستحقاً لمعاش فيستمر صرف التعويض.

ج- زوال أي شرط من شروط الاستحقاق الأخرى المنصوص عليها في المادة (الخامسة والأربعين) من النظام.

٢. إذا أوقف صرف التعويض في أي من الحالات المحددة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من هذه المادة ثم زال المانع الذي أوقف الصرف بمقتضاه، فيستأنف الصرف من أول الشهر التالي لتاريخ إشعار المؤسسة بزوال ذلك المانع على أن يتم الإشعار خلال المهلة التي تحددها اللائحة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧٩):

في تطبيق أحكام المادتين (الخامسة والأربعين) و(التاسعة والأربعين) من النظام، يتم إيقاف صرف التعويض عن المشترك المتعطل عن العمل - لكل مرة من مرات الاستحقاق- في أي من الحالات الآتية:

١. الوفاة.

٢. إذا لم يعد متمتعاً بالجنسية العربية السعودية وفق المستند الصادر من الجهة المختصة.

٣. إذا أصبح له نشاط خاص أو دخل من عمل وفق أحكام الفقرتين (٤) و(٥) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٤. إذا أصبح غير قادر على العمل وفق أحكام الفقرة (٧) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٥. إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وكان مستحقاً لمعاش وفق أحكام النظام.

٦. إذا لم يعد مسجلاً لدى المؤسسة، ويعتبر غير مسجل في أي من الحالات الموجبة لإيقاف صرف التعويض.

٧. إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة- عرضت عليه من الجهة المختصة.

٨. 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 تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الالتحاق بالدورات على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

٩. في حال عدم حضوره في المواعيد التي تحددها الجهة المختصة للمقابلات الشخصية مع أصحاب العمل لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٠. في حال عدم زيارته لملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ستة أسابيع - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة.

١١. عدم الحضور لدى الجهة المختصة للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٢. أي حالة تظهر فيها عدم جدية المشترك في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما تحدده الجهة المختصة.

١٣. في حال زوال أي شرط من شروط استحقاق التعويض.

المادة (٨٠):

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

١. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب الوفاة، أو بلوغ السن النظامية للاستحقاق، أو تحقق أي من الحالات المحددة في الفقرات (٧) و(٨) و(٩) و(١٠) و(١١) و(١٢) من المادة (٧٩) من اللائحة، فيعد ذلك منهياً للعلاقة فيما بين المؤسسة والمشترك فيما يخص المدة المتبقية لصرف التعويض.

٢. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب أنه لم يعد متمتعاً بالجنسية العربية السعودية، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة 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.

٣. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب وجود نشاط خاص، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة 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.

٤. 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 المؤسسة 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.

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

الباب الخامس

الأحكام المشتركة

المادة الخمسون: (إثبات الإصابة أو العجز وتشكيل اللجان الطبية) ن(١)

١. يكون إثبات العجز المهني والعجز غير المهني وتحديد نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنياً أو غير مهني، وتحديد المدة المقدرة للعجز؛ من قبل اللجان الطبية الابتدائية.

٢. يمكن للمشترك، أو المستحقين عنه -حسب الحال- أو المؤسسة؛ الاعتراض على القرارات التي تصدرها اللجان الطبية الابتدائية أمام اللجان الطبية الاستئنافية خلال (ثلاثين) يوماً من تاريخ تبليغ القرار.

٣. تشكل اللجان الطبية الابتدائية والاستئنافية المنصوص عليها في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة -بقرار من مجلس الإدارة- من ثلاثة أطباء على الأقل لكل لجنة، على أن يكون أحدهم رئيساً، ويكون جميع أعضاء اللجان الطبية الاستئنافية من خارج المؤسسة. وتحدد مكافأة أعضاء اللجان وقواعد عملها بقرار من مجلس الإدارة.

المادة الحادية والخمسون: (وقف التعويضات لرفض العلاج أو الفحوص)

يجوز للمؤسسة وقف البدلات اليومية والعائدات ومعاش العجز غير المهني إذا ثبت رفض المشترك -دون عذر مشروع ووفق ما تحدده اللائحة- الخضوع للعلاج أو الفحوص الطبية اللازمة أو التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية.

اللائحة التنفيذية

المادة (٩٠):

في تطبيق أحكام المادة (الحادية والخمسين) من النظام، يوقف صرف البدل اليومي والعائدة ومعاش العجز غير المهني إذا رفض المشترك - دون عذر تقبله المؤسسة - الخضوع للعلاج أو الفحوص الطبية اللازمة أو

التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية، فإن استجاب يستأنف الصرف، على أن يكون قرار المؤسسة بإيقاف واستئناف الصرف مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة، ويطبق هذا الحكم على أفراد العائلة المنصوص عليهم في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام في حال كان استحقاقهم بسبب العجز، مع عدم الإخلال بأحكام المادة (الرابعة والخمسين) من النظام.

المادة الثانية والخمسون: (أحكام التعامل مع المفقود أو الغائب)

١. يعامل المفقود أو الغائب فيما يتعلق بالتعويضات المستحقة لأفراد عائلته معاملة من ثبتت وفاته.

٢. إذا تبينت حياة المفقود أو الغائب فإنه يوقف صرف المعاش أو العائدة عن أفراد عائلته، ويعامل وفق الآتي:

أ- في حال كان صاحب معاش أو عائدة، فيستأنف صرف المعاش أو العائدة له، على أن يصرف له ما يكمل الفرق بين معاشه أو عائدته وما تم صرفه لأفراد عائلته أثناء مدة فقده أو غيابه.

ب- في حال لم يكن صاحب معاش أو عائدة، فإن المبالغ التي تم صرفها لأفراد عائلته تعد ديناً في ذمته وتحسم من حقوقه لدى المؤسسة. فإن زادت عليها يتجاوز عن استرداد الفرق.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق ما ورد في هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٩١):

في تطبيق أحكام المادة (الثانية والخمسون) من النظام، يراعى ما يلي:

١. يشترط لصرف التعويضات المستحقة لأفراد عائلة المفقود أو الغائب تقديم مستند تقتنع به المؤسسة باعتبار المفقود أو الغائب ميتاً.

٢. في حال لم تقتنع المؤسسة بالمستند المقدم من أفراد عائلة المفقود أو الغائب وفقاً للفقرة (١) من هذه المادة، يحق لأي منهم التقدم إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود أو الغائب ميتاً، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن.

٣. تسري أحكام الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة في حالة فقد أو غياب أي من المستحقين من أفراد العائلة إذا كان من شأن ذلك رد نصيبه من التعويضات على بقية المستحقين.

المادة الثالثة والخمسون: (تاريخ بدء وانتهاء صرف التعويضات) ن(٣٦) ن(٤٢)

١. مع مراعاة الفقرة (٦) من المادة (السادسة والثلاثين) والفقرة (٢) من المادة (الثانية والأربعين) من النظام، يبدأ الحق في صرف التعويضات اعتباراً من اليوم الأول في الشهر التالي للشهر الذي توافرت فيه شروط الاستحقاق المنصوص عليها في النظام.

٢. يوقف صرف التعويضات بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي وقعت فيه الواقعة الموجبة لإنهاء الحق فيه.

٣. تحدد اللائحة إجراءات ومواعيد صرف التعويضات.

المادة الرابعة والخمسون: (تقادم البدل اليومي للإصابة وبدل الانتقال والإقامة والتعويضات)

لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة التي مضى على استحقاقها سنة واحدة، ولا تقبل المطالبة بالتعويضات الأخرى التي مضى على استحقاقها خمس سنوات؛ وذلك ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٩٢):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والخمسين) من النظام، يراعى ما يلي:

١. يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين من أفراد العائلة قاطعاً للتقادم بالنسبة لبقية المستحقين الذين لم يتقدموا بطلب صرف مستحقاتهم.

٢. يعتبر الطلب المقدم لصرف أي من التعويضات المستحقة وفقاً لأحد فروع التأمينات الاجتماعية بمثابة طلب صرف لبقية التعويضات المستحقة وفقاً لذات الفرع.

٣. في حال تم تقديم طلب صرف أي من التعويضات وتبين عدم اكتمال الطلب لوجود نقص في النماذج والمستندات المطلوبة وتم إشعار مقدم الطلب بضرورة استكمال ذلك النقص وفقاً للمادة (٨١) من اللائحة، فإنه يتم احتساب المهل المنصوص عليها في المادة (الرابعة والخمسين) من النظام اعتباراً من تاريخ ذلك الإشعار.

٤. إذا قدم طلب صرف التعويضات بعد انتهاء المهل المنصوص عليها في المادة (الرابعة والخمسين) من النظام وقبلت المؤسسة العذر في التأخير، تصرف المؤسسة للمستحق كامل حقه محسوباً من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم تقبل عذره وكان التعويض المستحق معاش أو عائدة، يصرف له المعاش أو العائدة اعتباراً من الشهر الذي قدم فيه الطلب.

المادة الخامسة والخمسون: (حدود استحقاق التعويضات ومسؤولية المشترك)

١. يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المستحقة لهم والمنصوص عليها في النظام مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه.

٢. لا تستحق التعويضات المنصوص عليها في النظام لمن ثبت أنه قام أو ساهم في حدوث الخطر بصورة مقصودة.

المادة السادسة والخمسون: (حالات الجمع بين التعويضات)

أولاً: يحق للمشترك الجمع بين التعويضات الآتية:

١. الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يتجاوز (١٠٠٪) من أكبر المقدارين الآتيين:

أ- متوسط الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بنسبة (٧٪) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ استحقاقه للمعاش، على ألا يتجاوز ذلك السن النظامية لاستحقاق المعاش.

ب- متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك الذي حسب على أساسه المعاش.

٢. الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة أو الدفعات الشهرية وتعويضات الأخطار المهنية.

٣. الجمع بين التعويض المقطوع وتعويضات فرع المعاشات.

٤. الجمع بين تعويضات الأخطار المهنية وتعويض التأمين ضد التعطل عن العمل.

٥. الجمع بين تعويضات الأخطار المهنية وتعويض الأمومة.

ثانياً: يحق لأفراد العائلة الجمع بين تعويضات فرع المعاشات وتعويضات الأخطار المهنية في الحالات الآتية:

١. يجمع الأبناء والبنات بين نصيبهم المستحق لهم عن الأب والمستحق لهم عن الأم.

٢. يجمع الأرمل أو الأرملة بين المستحق له عن نفسه ونصيبه المستحق له عن زوجه.

ثالثاً: فيما عدا الحالات الواردة في البندين (أولاً) و(ثانياً) من هذه المادة، لا يجوز الجمع بين أكثر من تعويض إلا في الحالات والحدود التي تحددها اللائحة.

اللائحة التنفيذية

المادة (٩٣):

في تطبيق حكم البند (ثالثاً) من المادة (السادسة والخمسين) من النظام، يجوز الجمع بين التعويضات الأخرى وفق الحدود الآتية:

١. إذا استحق المشترك أو أي فرد من أفراد العائلة أكثر من تعويض - في غير الحالات المنصوص عليها في البندين (أولاً) و(ثانياً) من المادة (السادسة والخمسين) من النظام- يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كان التعويض الأكبر يقل عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من التعويض الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر بحد أقصى.

٢. يحق للمشتركة الجمع بين تعويض الأمومة وما يستحق لها من تعويضات أخرى بصفتها فرد من أفراد العائلة.

المادة السابعة والخمسون: (أحكام الحجز والاقتطاع من التعويضات النقدية)

١. لا يجوز الحجز على التعويضات النقدية المنصوص عليها في النظام إلا بحكم قضائي على ألا تتجاوز نسبة الحسم للدائن الواحد (٢٥٪) من التعويض، وألا تتجاوز نسبة الحسم في حال تعدد الدائنين (٥٠٪) من التعويض، ويقدم دين النفقة على كافة الديون الأخرى.

٢. استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة، للمؤسسة حق امتياز في استيفاء مستحقاتها من التعويضات النقدية المنصوص عليها في هذا النظام على جميع الدائنين، وتحسم مباشرة من التعويضات النقدية المستحقة على ألا تتجاوز نسبة الحسم (٢٥٪) من التعويض، ويجوز الحسم أكثر من هذه النسبة - وفق ما تحدده اللائحة - إذا كان التعويض مقطوعاً أو دفعة واحدة أو دفعات شهرية أو كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن تقديم بيانات غير صحيحة أو إهمال أو تقصير في تقديم البيانات والمستندات للمؤسسة.

٣. تحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة؛ والأحكام المتعلقة بالتنازل عن التعويضات النقدية.

اللائحة التنفيذية

المادة (٩٥):

يتم استيفاء مستحقات المؤسسة من التعويضات النقدية المنصوص عليها في النظام وفق الأحكام الآتية:

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٣) من هذه المادة، تحسم مستحقات المؤسسة من المعاشات والعائدات على أقساط شهرية بما يعادل (٢٥٪) من المعاش أو العائدة - حسب الحال -، ويجوز - بموافقة المستحق - الحسم بما يزيد عن هذه النسبة. وللمؤسسة الحسم بما لا يتجاوز (٥٠٪) من المعاش أو العائدة إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن تقديم بيانات غير صحيحة أو إهمال أو تقصير في تقديم البيانات والمستندات للمؤسسة.

للمؤسسة حسم كامل مستحقاتها من قيمة التعويض في حال كان ذلك التعويض دفعات شهرية أو دفعة واحدة أو تعويض مقطوع.

إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن الصرف بالزيادة للمشترك المتوفى وكان هناك متراكم من التعويضات المستحقة لأفراد العائلة، فإنه يتم حسم كامل مستحقات المؤسسة من متراكم تلك التعويضات.

إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن الصرف بالزيادة لأحد المستحقين من أفراد العائلة الذي لا زالت له حقوق لدى المؤسسة، فإنه يتم حسم مستحقات المؤسسة ممن صرفت له تلك الزيادة فقط دون الرجوع على بقية المستحقين إلا في حدود ما يرد عليهم من نصيبه في حالة إلغائه.

للمؤسسة استيفاء مستحقاتها بالطرق النظامية في حال كانت التعويضات النقدية لا تكفي لاستيفاء كامل تلك المستحقات، وللمحافظ التجاوز عن استرداد مستحقات المؤسسة المتبقية وفقاً للأسباب التي يقدرها.

المادة (٩٦):

للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة التنازل عن التعويضات النقدية لصالح المؤسسة وفق الأحكام الآتية:

في حال كان التعويض الذي تم التنازل عنه دفعة واحدة أو تعويض مقطوع وتم قبول طلب التنازل من قبل المؤسسة، فإنه لا يحق للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة العدول عن طلب التنازل ويسقط حقهم في المطالبة بالتعويض أو بنصيبهم من ذلك التعويض - بحسب الحال -.

في حال كان التعويض الذي تم التنازل عنه معاشاً أو عائدة وتم قبول طلب التنازل من قبل المؤسسة، فإنه يتم إيقاف صرف التعويض أو نصيب المستحق من أفراد العائلة من ذلك التعويض - بحسب الحال - اعتباراً من أول الشهر التالي لقبول طلب التنازل.

يحق للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة العدول عن طلب التنازل عن المعاش أو العائدة أو نصيبهم من ذلك المعاش أو العائدة - بحسب الحال -، ويتم استئناف الصرف اعتباراً من أول الشهر التالي لتقديم طلب العدول.

ويحدد المحافظ بقرار منه القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٩٧):

يحدد المحافظ بقرار منه القواعد والإجراءات المتعلقة بالحجز على التعويضات النقدية في حال تعدد الدائنين.

الباب السادس

الأحكام الختامية

المادة الثامنة والخمسون: (صلاحيات المفتشين وواجبات أصحاب العمل)

١. يقوم بمراقبة تطبيق أحكام النظام واللائحة مفتشون يصدر بتسميتهم قرار من المحافظ. وعلى أصحاب العمل أن يسمحوا للمفتشين بالحصول على المعلومات والوثائق اللازِمة لتسهيل قيامهم بمهامهم، بما في ذلك الاطلاع على السجِلات المتعلقة بطبيعة العمل، وأعداد العمال والموظفين وأجورهم ورواتبهم، وطريقة حسابها ودفعها.

٢. يقوم المفتشون بتقديم تقارير عن المخالفات إن وجدت. وتقوم المؤسسة باتخاذ كافة الإجراءات للتحقق من هذه المخالفات والتحقيق فيها واتخاذ ما يلزم بشأنها.

٣. يلتزم المفتشون ومنسوبو المؤسسة بالمحافظة على سرية المعلومات التي يطلعون عليها أثناء ممارستهم وظائفهم، ولا يجوز لهم بأي حال من الأحوال إفشاء أي من هذه الأسرار أو نقلها إلى الغير.

٤. استثناءً مما ورد في الفقرة (٣) من هذه المادة، يجوز للمؤسسة تزويد الغير بأي من المعلومات التي يحصل عليها المفتشون أو منسوبو المؤسسة أثناء ممارستهم وظائفهم، وذلك فيما يستلزمه تطبيق أحكام النظام واللائحة، أو بناء على موافقة صاحب الشأن، أو طلب الجهات القضائية أو الجهات العامة فيما يستلزمه تنفيذ مهامها. وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لذلك.

٥. يجوز منح مكافأة مالية لمن يساعد -من المفتشين أو من غيرهم- في الكشف عن أي من مخالفات أحكام النظام واللائحة، وذلك وفق القواعد التي تحددها اللائحة.

المادة (٩٨):

على المحافظ اتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل مراقبة حسن تطبيق أحكام النظام واللائحة، بما في ذلك متابعة أصحاب العمل والتحقق من وفائهم بالتزاماتهم تجاه المؤسسة، والعمل على إيضاح أحكام النظام واللائحة لأصحاب العمل والمشتركين.

المادة (٩٩):

يراعى عند اختيار المفتشين توافر الشروط الآتية:

١. أن يكونوا متصفين بالحياد التام.

٢. ألا تكون لهم أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

٣. أن يكونوا من ذوي الكفاءة، ولديهم المعرفة الكافية بأعمال التفتيش.

المادة (١٠٠):

للمفتشين في سبيل أداء مهامهم المنصوص عليها في النظام واللائحة ممارسة الصلاحيات الآتية:

١. دخول مقر أي منشأة خاضعة لأحكام النظام أثناء ساعات العمل، مع مراعاة اختيار الوقت المناسب للزيارة حسب طبيعة نشاط كل منشأة.

٢. فحص السجلات والوثائق ذات العلاقة بتطبيق أحكام النظام واللائحة، والحصول على نسخ من تلك السجلات والوثائق في حال دعت الحاجة لذلك.

٣. الاستفسار من صاحب العمل أو ممثله أو المشتركين عن أي من الموضوعات المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام واللائحة.

٤. طلب الاستعانة بأي جهة من الجهات المختصة، وذلك بعد موافقة المحافظ.

المادة (١٠١):

يلتزم المفتشون عند أداء مهامهم المنصوص عليها في النظام واللائحة بمراعاة الآتي:

١. أن يكون التفتيش على المنشآت وفقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها المحافظ وشاملاً كافة المجالات المتعلقة بتطبيق أحكام النظام واللائحة.

٢. إعداد التقارير وفق النماذج المعتمدة من المحافظ وتوخي الحرص والأمانة عند إعدادها وما تتضمنه من معلومات وبيانات تتعلق بالمنشآت التي تم التفتيش عليها.

٣. أن يكون معهم أثناء تأدية عملهم بطاقة من المؤسسة تثبت صفتهم، ولهم إبراز تلك البطاقة عند الحاجة، ويحظر عليهم استخدامها في غير المهام الرسمية للتفتيش.

٤. مقابلة صاحب العمل أو ممثله قبل الدخول لمقر المنشأة للقيام بالتفتيش، ما لم تقتض المصلحة العامة أن يبدأ المفتش مهمته التفتيشية فور وصوله. كما لا يجوز بأي حال من الأحوال الإشعار عن زيارة المفتش للمنشأة مسبقاً، إلا في الحالات التي يكون فيها الإشعار المسبق محققاً لمصلحة العمل.

٥. بذل العناية اللازمة في توجيه وإرشاد أصحاب العمل وتقديم العون لهم بما يكفل حسن تطبيق أحكام النظام واللائحة.

المادة (١٠٢):

١. يعد المفتش تقرير عن نتائج كل تفتيش يقوم به لأي منشأة يزورها وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، ويرفع التقرير لدراسته وفق الآلية المعتمدة في المؤسسة.

٢. إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يثبت ذلك بموجب تقرير التفتيش، وأن يوضح لصاحب العمل أو ممثله – شفاهة – طبيعة المخالفة ومنحه المهلة اللازمة لتصحيحها وفقاً للضوابط التي يحددها المحافظ.

٣. إذا لم يقم صاحب العمل بتصحيح المخالفة خلال المهلة الممنوحة له وفقاً للفقرة (٢) من هذه المادة، يحرر المفتش تقرير بالمخالفات المكتشفة وفق النموذج المعتمد لذلك على أن يتم تحريره في مقر المنشأة إلا إذا حال دون ذلك مانع استثنائي، على أن يوقع على التقرير كل من المفتش وصاحب العمل أو ممثله، وفي حالة الامتناع عن التوقيع يشار إلى ذلك في التقرير، ويزود صاحب العمل أو ممثله بنسخة من ذلك التقرير بأي وسيلة تحددها المؤسسة.

٤. يرفع المفتش التقرير المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة – متضمناً توصياته ومرفقاً به البيانات والمستندات التي يحددها المحافظ – لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح المخالفة والنظر في إيقاع العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام.

٥. استثناء من أحكام الفقرتين (٢) و(٣) من هذه المادة، يجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات المنصوص عليها بموجب المادة (الستين) من النظام وذلك فور اكتشاف المخالفة.

المادة (١٠٣):

في تطبيق حكم الفقرة (٥) من المادة (الثامنة والخمسين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١- يجوز بقرار من المحافظ منح مكافأة مالية لمن يساعد -من المفتشين أو من غيرهم- في الكشف عن أي من مخالفات أحكام النظام واللائحة وفق القواعد الآتية:

١. لا تتجاوز المكافأة نسبة (٢٪) من مبلغ الغرامة المحصلة عن المخالفة محل البلاغ.

٢. ألا يكون الكشف عن المخالفة محل البلاغ من واجبات المبلغ الوظيفية.

٣. ألا يكون المبلغ زوجاً أو صهراً أو قريباً حتى الدرجة الرابعة لمن يعد الكشف عن المخالفة محل البلاغ من واجباته الوظيفية.

٢- يحدد المحافظ بقرار منه قنوات ونماذج الإبلاغ عن المخالفات.

المادة (١٠٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (الثامنة والخمسين) من النظام، يجوز للمؤسسة تزويد الغير بأي من المعلومات التي يحصل عليها المفتشون أو منسوبو المؤسسة أثناء ممارستهم وظائفهم في الأحوال الآتية:

١. إذا كان تزويد الغير بالمعلومات ضرورياً لتطبيق أحكام النظام واللائحة.

٢. في حال موافقة صاحب الشأن، ويحدد المحافظ آلية الحصول على هذه الموافقة.

٣. إذا كانت الجهة التي تطلب تزويدها بالمعلومات جهة عامة وكان ذلك لأغراض المصلحة العامة أو لأغراض أمنية أو لتنفيذ نظام آخر.

٤. إذا كانت الجهة التي تطلب تزويدها بالمعلومات جهة قضائية.

المادة التاسعة والخمسون: (العقوبة والغرامة إثر مخالفة أحكام النظام) ن(٦٠)

١. دون إخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام النظام واللائحة بغرامة لا تزيد على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف ريال، وتضاعف الغرامة المفروضة في حال تكرار المخالفة. وتعد المخالفة مكررة في حال ارتكابها خلال ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة. وتتعدد الغرامة بتعدد المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم المخالفة.

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 أعلى، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص المسجلين بالمخالفة لأحكام النظام واللائحة، على أن تعاد لصاحب العمل الاشتراكات المدفوعة عن تلك المدة.

٣. إذا ترتب على مخالفة أي حكم من أحكام النظام واللائحة صرف تعويضات دون وجه حق، فتكون العقوبة غرامة وفق أحكام الفقرتين (١) أو (٢) من هذه المادة أو بما لا يتجاوز مقدار تلك التعويضات أيهم أكثر، مع إلزام المخالف برد ما صرف من تلك التعويضات.

٤. لا يجوز فرض أي من الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة على المخالفات التي مضى على ارتكابها خمس سنوات فأكثر، دون الإخلال بتصحيح المخالفة وإعادة المبالغ المصروفة بدون وجه حق.

٥. يصدر مجلس الإدارة جدول تصنيف المخالفات.

٦. يجوز للمؤسسة التسوية مع المخالف للإعفاء من كل أو بعض الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

اللائحة التنفيذية

المادة (١٠٥):

في تطبيق حكم الفقرة (٦) من المادة (التاسعة والخمسين) من النظام، يحدد المحافظ ضوابط التسوية مع المخالف للإعفاء من كل أو بعض الغرامات.

المادة (١٠٦):

يتم إيقاع الغرامات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام، بمراعاة جدول تصنيف المخالفات الصادر من مجلس الإدارة، والمادة (الحادية والستين) من النظام.

المادة الستون: (تشكيل لجنة النظر في مخالفات أحكام النظام وإيقاع العقوبات عليها)

١. تنشأ بقرار من مجلس الإدارة لجنة (أو أكثر) من (ثلاثة) أعضاء يكون أحدهم رئيسا، ويكون من بينهم على الأقل متخصص في الأنظمة؛ للنظر في مخالفات أحكام النظام واللائحة وإيقاع العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام.

٢. تصدر قواعد عمل اللجنة، وتحدد مكافآت رئيسها وأعضائها وأمانتها؛ بقرار من مجلس الإدارة.

٣. يجوز لمن صدر بحقه قرار العقوبة، التظلم منه أمام المحكمة المختصة.

المادة الحادية والستون: (نشر قرار العقوبة على نفقة المخالف)

يجوز تضمين القرار الصادر بتحديد العقوبة النص على نشر ملخصه على نفقة المخالف في صحيفة (أو أكثر) من الصحف المحلية التي تصدر في مكان إقامته، أو في أي وسيلة أخرى مناسبة، وذلك بحسب نوع المخالفة المرتكبة وجسامتها وتأثيرها، على أن يكون النشر بعد تحصن القرار بفوات ميعاد التظلم منه أو باكتساب الحكم الصادر في شأنه للصفة القطعية.

المادة الثانية والستون: (إصدار ونشر اللائحة التنفيذية)

يصدر مجلس الإدارة اللائحة، وتنشر في الجريدة الرسمية، ويعمل بها من تاريخ العمل بالنظام[(١)].

اللائحة التنفيذية
المادة (١٠٧):
تنشر اللائحة في الجريدة الرسمية ويعمل بها من تاريخ العمل بالنظام[(٢)].

(١) منشورة بجريدة أم القرى بالعدد ٥٠٣٨ وتاريخ ٠٦/ ٠١/ ١٤٤٦هـ، مع إشارة العدد -الآنف- لكونه قد سبق نشرها إلكترونياً بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

(٢) ينظر الحاشية السابقة.

المادة الثالثة والستون: (نشر وتاريخ البدء في العمل بأحكام النظام)

ينشر النظام في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ صدوره[1].

(١) منشور بجريدة أم القرى بالعدد ٥٠٣٨ وتاريخ ٠٦/ ٠١/ ١٤٤٦هـ، مع إشارة العدد -الآنف- لكونه قد سبق نشرها إلكترونياً بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية ١٤٤٥هـ

الصادرة بقرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ١٤٤٥/١٢/٢٦هـ

الباب الأول

الأحكام العامة

المادة (١):

يُقصد بالعبارات والمصطلحات التالية - أينما وردت في هذه اللائحة - المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق غير ذلك:

النظام: نظام التأمينات الاجتماعية.

اللائحة: اللائحة التنفيذية للنظام.

المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة المؤسسة.

المحافظ: محافظ المؤسسة.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغّل عاملاً أو موظفاً أو أكثر؛ مقابل أجر أو راتب.

المنشأة: الكيان النظامي الذي يباشر من خلاله صاحب العمل نشاطه، ويحمل اسمه أو الاسم التجاري لهذا النشاط.

الموظف: كل شخص طبيعي يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يؤدي مهماتها، مهما كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته؛ مقابل راتب.

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

المشترك: كل من يخضع لأي من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية.

التعويضات: المنافع التي يوفرها كل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية أو البرامج الادخارية أو المنتجات التأمينية للمشترك، سواء كانت تلك المنافع نقدية أو غير نقدية.

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

اللجنة الطبية المختصة: اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة (الخمسين) من النظام.

المادة (٢):

ل(٣)

يكون تطبيق فروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة (الثالثة) من النظام على مراحل تحدد بقرار من مجلس الإدارة.

المادة (٣):

في تطبيق أحكام المادة (السادسة) من النظام والمادة (٢) من اللائحة، ومع مراعاة أحكام المواد (الرابعة عشرة) و(الثامنة والعشرين) و(الثالثة والأربعين) من النظام، يراعى ما يلي:

٣. يخضع لأحكام فروع التأمينات الاجتماعية كل من الفئات التالية:

أ- العمال الذين يعملون بالأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي: ويقصد بهم كل من يعمل في الغابات أو فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها إذا كانوا من أي من الفئات التالية:

٦. الخاضعون لنظام العمل.

٧. العاملون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

٨. العاملون في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة.

٩. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام الاستثمار الأجنبي.

١٠. العاملون في المؤسسات الفردية.

ب- العمال البحارة: ويقصد بهم العاملون الذين يعملون فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد إذا كانوا من أي من الفئات التالية:

٧. الخاضعون لنظام العمل.

٨. العاملون في مقر صاحب العمل، الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له.

٩. العاملون في المنشآت البحرية التي تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها، ويحدد المحافظ مفهوم التصنيع المقصود بهذه الفقرة.

١٠. العاملون في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة.

١١. العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام الاستثمار الأجنبي.

١٢. العاملون في المؤسسات الفردية.

ج- العمال الذين يعملون في البعثات الدبلوماسية الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.

٤. يخضع لاعبو ومدربو الأندية والاتحادات الرياضية السعوديين لفرع المعاشات وفرع التأمين ضد التعطل عن العمل.

ويحدد المحافظ بقرار منه الضوابط والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٤):

يحدد المحافظ المستندات والنماذج والمعايير اللازمة لتنفيذ أحكام النظام واللائحة ومواعيد تقديمها، وللمحافظ الاستغناء عن المطالبة بتقديم المستندات والنماذج إذا توافرت للمؤسسة بيانات تلك المستندات أو النماذج بأي وسيلة بما يتلاءم مع حسن سير العمل بالمؤسسة.

المادة (٥):

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

الباب الثاني

التسجيل والاشتراكات

الفصل الأول

التسجيل

المادة (٦): ل(١٦) ل(٢١)

في تطبيق أحكام المادة (السابعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. على كل صاحب عمل تتوافر في منشأته شروط تطبيق أحكام النظام، وفقاً لما يصدر من قرارات، أن يتقدم للمؤسسة بما يأتي:

أ- طلب تسجيل منشأته وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، كما يحرر هذا النموذج عن كل نشاط تابع له يعامل فيه كمنشأة مستقلة وفقاً لحكم الفقرة (١) من المادة (١١) من اللائحة، ويقدم خلال موعد لا يتجاوز (١٠) أيام من تاريخ استكمال شروط الخضوع للنظام.

ب- بيانات العاملين أو الموظفين لديه وفقاً للنماذج المعتمدة لذلك، مع إرفاق المستندات اللازمة، وتقدم خلال موعد أقصاه اليوم الأخير من شهر التحاق كل عامل أو موظف.

٢. على صاحب العمل - بعد تسجيل منشأته والعاملين أو الموظفين لديه وفق أحكام الفقرة (١) من هذه المادة - أن يلتزم بما يأتي:

أ- إشعار المؤسسة بكل عامل أو موظف جديد يلتحق بالعمل وفقاً للنموذج المعتمد لذلك مع إرفاق المستندات اللازمة، على أن يتم الإشعار فور التحاق العامل أو الموظف بالعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاقه بالعمل.

ب- إشعار المؤسسة بكل عامل أو موظف يترك العمل وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، على أن يتم الإشعار فور ترك العامل أو الموظف للعمل وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر

تركه العمل، ويجوز للمؤسسة استبعاد العامل أو الموظف في الحالات التي يثبت لديها انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل أو الموظف.

ج- إشعار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على البيانات المقدمة عن العاملين أو الموظفين لديه، على أن يتم الإشعار فور حدوث ذلك التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من الشهر الذي حدث فيه ذلك التغيير.

د- إشعار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على نوع النشاط الذي يزاوله أو شكله القانوني، أو أي تغيير في البيانات المتعلقة به، وإلا كان مسؤولاً عن النتائج التي تترتب على عدم الإشعار أو التأخير فيه، على أن يتم الإشعار فور حدوث التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز (١٠) أيام من تاريخ حدوث ذلك التغيير.

٣. للعامل أو الموظف الحق في إشعار المؤسسة بالتحاقه بالعمل أو تركه له وطلب تسجيله أو استبعاده - بحسب الحال - إذا تقاعس صاحب العمل عن ذلك، على أن يتم الإشعار فور انتهاء المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل أو استبعاد العاملين أو الموظفين لديه المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (١) والفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة - حسب الحال -، وبحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من الشهر التالي لشهر انتهاء تلك المهلة.

٤. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرات (١) و(٢) و(٣) 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 تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، مع مراعاة التزام صاحب العمل بتقديم بيانات بالأجور الخاضعة للاشتراك بحد أقصى لا يتجاوز اليوم الأخير من شهر التحاق العامل بالعمل.

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 تاريخ ورود بياناته للمؤسسة، بمراعاة التزام صاحب العمل بالتحقق من استبعاده خلال المهلة المحددة في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة.

٥. لأغراض تطبيق أحكام النظام واللائحة؛ يلزم لتسجيل المنشآت وأي مدد اشتراك للعمال أو الموظفين توافر المستندات والنماذج والمعايير اللازمة.

المادة (٧):

إذا تبين تسجيل أي عامل أو موظف غير خاضع للنظام، يتم إلغاء مدة الاشتراك ورد مبلغ الاشتراكات ويعتبر الاشتراك عن هذه المدة كأن لم يكن.

المادة (٨):

يجب على صاحب العمل تقديم النماذج المعتمدة مستوفية البيانات اللازمة وفي المواعيد المحددة، وللمحافظ التجاوز عن التأخير في تقديم تلك النماذج وفقا للأسباب التي يقدرها.

المادة (٩):

١. يتم تسجيل سن المشترك عند بدء الاشتراك وفقاً للمستند الرسمي الصادر من الجهة المختصة نظاماً.

٢. لا يجوز تعديل سن المشترك بعد تسجيله، ولو ظهر فيما بعد مستندات أخرى تتضمن سناً مختلفاً، واستثناءً من ذلك يمكن تعديل السن الذي سجل به المشترك لدى المؤسسة لأول مرة في حال تم تعديل ذلك السن في بطاقة الهوية الوطنية للمشترك بشرط ألا يكون قد سبق له استحقاق أي من التعويضات النقدية باستثناء البدلات اليومية.

المادة (١٠):

١. على المؤسسة تسجيل صاحب العمل وإشعاره برقم اشتراكه.

٢. على المؤسسة إشعار المشترك برقم اشتراكه عند تسجيله في النظام لأول مرة، ويظل ثابت طوال مدة اشتراكه في النظام، ولا يجوز منح مشترك جديد رقم اشتراك سبق وأن تم منحه لمشترك آخر ترك العمل لأي سبب من الأسباب.

المادة (١١): ل(٦) ل(١٢)

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

١. 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 كمنشأة مستقلة.

٢. في غير الحالة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة، يعتبر مجموع فروع منشأة صاحب العمل وأنشطته وحدة واحدة طالما كان مالك كل نشاط أو فرع هو نفسه مالك سائر الأنشطة والفروع.

٣. يجوز للمحافظ - تحقيقاً لمصلحة العمل - اعتبار فروع منشأة صاحب العمل أو أنشطته وحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة، حسبما يحقق سهولة التعامل مع صاحب العمل وبما لا يتعارض مع مصلحة العمل بالمؤسسة.

المادة (١٢):

في تطبيق أحكام المادة (العاشرة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. على المؤسسة أن تمنح لكل صاحب عمل بناء على طلبه الشهادة التي تثبت تسجيله في النظام، وفقاً للنموذج المعتمد لذلك.

٢. في حالة تعدد فروع منشأة صاحب العمل أو تنوع أنشطته ومعاملتها كوحدة واحدة وفقاً لأحكام الفقرتين (٢) و(٣) من المادة (١١) من اللائحة فتمنح شهادة واحدة، أما في حال معاملة

كل نشاط كمنشأة مستقلة طبقاً لأحكام الفقرة (١) من المادة (١١) من اللائحة فإنه يصدر لكل نشاط شهادة خاصة به.

٣. لا تستخرج الشهادة المشار إليها في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة 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 المنشأة لم تكتمل بعد، فإنه يحق لصاحب العمل أن يحصل من المؤسسة على شهادة تثبت عدم خضوعه لأحكام النظام وفقاً للنموذج المعتمد لذلك.

٥. يكون سريان الشهادات المشار إليها في الفقرات السابقة من هذه المادة، وفقا للشروط والمدة المحددة في كل شهادة.

٦. تعدّ الشهادات المشار إليها في الفقرات السابقة من هذه المادة من الوثائق الحكومية الرسمية، ويحظر قطعياً تقليدها أو إدخال أي تعديلات عليها بالإضافة أو الحذف أو التلاعب في بياناتها وتعدّ الشهادة لاغية إذا شابها شيء من ذلك، ولا يجوز تداول الشهادة إلا للأغراض التي صدرت من أجلها وفقا لأحكام النظام.

المادة (١٣):

على المؤسسة أن تمنح لكل صاحب عمل بناء على طلبه البيانات الخاصة بمنشأته والمشتركين المسجلين لديه وان توفر له البيانات المتعلقة بمبالغ الاشتراكات والغرامات المستحقة عليه وفق الآلية التي يحددها المحافظ.

المادة (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، وعلى المؤسسة تزويدهم بذلك البيان وفق الآلية التي يحددها المحافظ، 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 في إجراء ما تراه من تعديلات على المعلومات الواردة فيه وفقا لما يتبين لها من وقائع.

المادة (١٥):

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 بمن تراه في القطاعين العام والخاص لمعاونتها في ذلك إذا لزم الأمر، ويحدد المحافظ إجراءات تنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة (١٦):

١. لا يجوز تسجيل أي مدد اشتراك بأثر رجعي بعد انقضاء المهلة المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله أو موظفيه أو المهلة المحددة للعامل أو الموظف لطلب تسجيل نفسه في حالة تقاعس صاحب العمل عن ذلك وفقاً لأحكام المادة (٦) من اللائحة.

٢. استثناءً من حكم الفقرة (١) من هذه المادة، يجوز تسجيل مدد اشتراك بأثر رجعي في فرع المعاشات وفقاً للشروط والضوابط التالية:

أ- توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة للعامل أو الموظف وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات والنماذج والمعايير التي يحددها المحافظ.

ب- لا يسجل من المدد المطلوب تسجيلها ما يزيد عن السنتين السابقتين على تاريخ التقدم بطلب التسجيل.

ج- تحسب الاشتراكات وغرامات التأخير عن المدد المطلوب تسجيلها على أساس الأجور أو الرواتب الخاضعة للاشتراك المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أو الموظف، بمراعاة حكم المادة (١٧) من اللائحة.

٣- لا تخل أحكام الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة بحق المؤسسة في توقيع العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام على صاحب العمل المخالف لأحكام النظام واللائحة.

الفصل الثاني

قواعد تحديد الاشتراكات

المادة (١٧): ل(١٦) ل(٢٠)

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٢) من المادة (الثامنة) من النظام، يخضع لحسم الاشتراك المنصوص عليه في المواد (الخامسة عشرة) و(التاسعة والعشرين) و(الرابعة والأربعين) من النظام، العناصر التالية:

أ- الأجر أو الراتب الأساس، ويعد في حكم ذلك العمولة والنسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح، سواء اقتصر الأجر أو الراتب عليها، أو كانت مضافة إلى أجر أو راتب ثابت.

ب- بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشترك.

ج- بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الأجر أو الراتب الأساس عن شهرين، واستثناءً من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يحددها المحافظ.

المادة (١٨):

١. يحسب الأجر أو الراتب الشهري للمشترك الذي يتقاضى أجره أو راتبه باليوم بضرب الأجر أو الراتب اليومي في (٣٠) ويكون الناتج هو الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك.

٢. يحسب الأجر الشهري للمشترك 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 للمشتركين الجدد يؤخذ متوسط أجر مشترك مثيل في ذات المنشأة أو منشأة مماثلة أساساً للحساب.

٣. يحسب الأجر أو الراتب والاشتراك الشهري للمشترك الذي يتقاضى أجره أو راتبه بالساعة وفق القواعد والضوابط التي يحددها المحافظ.

المادة (١٩):

في حال كان المشترك يعمل لدى أكثر من صاحب عمل، يلتزم كل صاحب عمل على حدة بأن يؤدي كامل الاشتراكات المنصوص عليها في النظام، وعلى أساس الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك الذي يدفعه للمشترك، على ألا يتجاوز مجموع الأجور أو الرواتب الخاضعة للاشتراك لدى كافة أصحاب العمل الذين يعمل لديهم المشترك عن (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعين ألف ريال شهرياً، فإن تجاوز هذا القدر يخفض الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك لدى كل منهم بنسبة تتناسب مع الأجر أو الراتب المستحق لديه منسوباً إلى مجموع الأجور أو الرواتب، ويحدد المحافظ التفاصيل اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٢٠): ل(٣٦)

١. يخضع لحسم الاشتراكات الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في المادة (١٧) من اللائحة قبل حسم أية استقطاعات تجرى عليه مثل الضرائب أو الرسوم أو الديون أو الأقساط أو الجزاءات الإدارية أو الغرامات.

٢. تحصل الاشتراكات عن شهر الدخول في الخدمة وشهر الخروج من الخدمة على أساس عدد أيام الخدمة.

٣. يستمر أداء الاشتراكات في الحالات التالية:

أ- إعارة المشترك الذي يعمل في منشأة خاضعة للنظام للعمل في منشأة أخرى غير خاضعة للنظام، وتستمر المنشأة الأولى في هذه الحالة بتقديم النماذج ودفع مبالغ الاشتراكات المستحقة عنها وعن المشترك للمؤسسة، ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة استرداد ما أدته. أما إذا كانت إعارة المشترك إلى منشأة خاضعة للنظام فإن المنشأة المعار إليها تلتزم بتطبيق النظام على هذا المشترك.

ب- الإجازات المنصوص عليها في النظام الوظيفي أو اللائحة الوظيفية التي يخضع لها المشترك.

ج- أيام الغياب بدون أجر أو راتب التي يأذن بها صاحب العمل.

المادة (٢١):

لا يجوز النظر في تصحيح الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك بعد انقضاء المهلة المحددة لتقديم بيانات الأجور والرواتب وفق أحكام المادة (٦) من اللائحة، واستثناءً من هذا الحكم يجوز للمحافظ- وفق ما يحدده من ضوابط- النظر في تصحيح هذا الأجر أو الراتب في حال اكتشاف المؤسسة أن صاحب العمل لم يحدد الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك على الوجه النظامي.

المادة (٢٢):

في تطبيق حكم الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يزاد معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية إلى الضعف بحدٍ أقصى على أصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو الجهات المختصة الأخرى فيما يخص سلامة المشتركين وصحتهم، وذلك بعد إنذارهم وتحديد مهلة لإزالة المخالفة.

٢. تطبق على الاشتراكات التي تمت زيادتها وفقاً لأحكام الفقرة (١) من هذه المادة ذات أحكام الاشتراكات المنصوص عليها في النظام واللائحة.

ويحدد - بقرار من المحافظ - الضوابط 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.

المادة (٢٣):

١. يوقف تطبيق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية عن المشتركين في حال مغادرتهم المملكة، ولا يؤدي صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع عنهم اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ مغادرتهم المملكة، ويستأنف تطبيق هذا الفرع والتزام صاحب العمل بسداد الاشتراكات من أول الشهر الذي يعودون خلاله للمملكة.

٢. يستثنى من حكم الفقرة (١) من هذه المادة كل من:

أ- أطقم وسائل النقل البرية والبحرية والجوية السعودية، حيث يستمر تطبيق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية عليهم أثناء عملهم في الرحلات الدولية خارج المملكة أو أثناء توجههم إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها تلك الرحلات.

ب- المشتركين الذين يغادرون المملكة لغرض العمل.

ويحدد المحافظ الضوابط والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

الفصل الثالث

إجراءات تحصيل الاشتراكات

المادة (٢٤):

١. يتم سداد الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للشهر المستحقة عنه تلك الاشتراكات.

٢. يثبت تاريخ سداد الاشتراكات وفقاً للآلية وقنوات السداد التي يحددها المحافظ.

المادة (٢٥):

في تطبيق حكم الفقرة (٣) من المادة (التاسعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من كامل غرامات التأخير لأسباب مبررة إذا لم تتجاوز فترة التأخير (١٠) أيام.

٢. مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (١) من هذه المادة، يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل المتجاوب مع المؤسسة من غرامات التأخير المستحقة للأسباب التي يقدرها بما لا يتجاوز (٥٠٪) منها، وما يزيد عن هذه النسبة يكون الإعفاء منه بقرار من مجلس الإدارة بناء على توصية المحافظ.

المادة (٢٦): ل(٣١)

١. تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة بما فيها الاشتراكات والغرامات واجبة الأداء فور استحقاقها طبقا لأحكام النظام واللائحة.

٢. للمؤسسة – بعد موافقة المحافظ – إجراء الحجز والتنفيذ الجبري بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (الحادية عشرة) من النظام، وعلى المؤسسة قبل البدء في اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري أن تقوم بإنذار صاحب العمل ومنحه مهلة قدرها (٣٠) يوم عمل لسداد تلك المبالغ، وفي حال لم يتم سداد المبالغ خلال تلك المهلة يتم

إنذاره نهائياً للسداد خلال (١٥) يوم عمل، فإن انقضت هذه المهلة دون سداد تلك المبالغ يتم البدء في اتخاذ إجراءات الحجز والتنفيذ الجبري أمام الجهات المختصة وفق الإجراءات القضائية والنظامية المتبعة.

المادة (٢٧):

لا تسقط مستحقات المؤسسة بمرور الزمن مهما كانت الأسباب.

المادة (٢٨):

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

٢. لا تنقضي مستحقات المؤسسة بحل المنشأة أو تصفيتها أو تجزئتها أو انتقال ملكيتها أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، أو غير ذلك من الوقائع وفق الأنظمة المرعية، 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 (٢٩):

١. يجوز للمؤسسة -بناء على طلب صاحب العمل- تقسيط المبالغ المستحقة عليه وفقاً للضوابط التي يحددها المحافظ.

٢. يشترط لقبول طلب 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 وساري المفعول طوال مدة تقسيط المستحقات.

أ- تقديم سند لأمر غير معلق على شرط، يلتزم فيه صاحب العمل بسداد كامل المبالغ المستحقة للمؤسسة.

٣- يجوز للمحافظ استثناء صاحب العمل من شرط تقديم الضمانات المنصوص عليها في الفقرة (٢) من هذه المادة.

المادة (٣٠):

١. يراعى في تقدير المبلغ الذي يتقرر تقسيطه أن يشمل ما يأتي:

أ- الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل التي لم يتم سدادها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط.

ب- غرامات التأخير المستحقة عن الاشتراكات التي لم يتم سدادها حتى تاريخ صدور قرار التقسيط.

٢. في حال لم يتم سداد أي قسط من الأقساط في المواعيد المحددة فإنه يتم استئناف احتساب غرامات التأخير المستحقة عن الاشتراكات التي لم يتم سدادها وذلك اعتباراً من تاريخ استحقاق القسط حتى تاريخ سداده، مع مراعاة إعادة تقدير المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة.

٣. لا يخل صدور قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المبالغ المستحقة عليه دفعة واحدة، أو سداد باقي الأقساط قبل حلول مواعيدها.

المادة (٣١):

١. يجوز 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 المستجدة في مواعيدها.

د- إذا طرأ على المنشأة حدث يتعذر معه أداء مستحقات المؤسسة.

٢. تصدر قرارات إلغاء التقسيط من المحافظ، ويجب على صاحب العمل الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال (٣٠) يوم عمل من تاريخ إشعاره بالقرار، وفي حال عدم الوفاء خلال تلك المهلة يحق للمؤسسة مطالبته بقيمة الضمان واتخاذ إجراءات التنفيذ الجبري المنصوص عليها في المادة (٢٦) من اللائحة.

الفصل الرابع

كيفية حساب أشهر الاشتراك

المادة (٣٢):

يعتبر شهر اشتراك كل شهر استحق عنه اشتراك للمؤسسة على أساس كامل الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك.

المادة (٣٣):

في تطبيق حكم الفقرة (١) من المادة (التاسعة عشرة) والفقرة (١) من المادة (الثالثة والعشرين) من النظام، تعد أشهر الاشتراك متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضعة للنظام لا يفصل بينها فاصل زمني، ولا يعدّ فاصلاً زمنياً شهر الخروج من الخدمة ولو لم يتم تأدية الاشتراكات عن كامل ذلك الشهر.

المادة (٣٤):

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 أو الرواتب الشهرية التي يستحقها لدى أصحاب الأعمال المتعددين خلال كامل مدة اشتراكه أساساً لحساب المعاش، مع مراعاة تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (السابعة عشرة) والفقرة (١) من المادة (السادسة والعشرين) من النظام.

ويضع المحافظ التفاصيل اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٣٥): ل(٨٨)

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (التاسعة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يوقف احتساب مدد الاشتراك في حال بلغت مدد الاشتراك غير المدفوع عنها الاشتراكات (٦) ستة أشهر، ويجوز للمحافظ - لأسباب مبررة - تمديدها لمدة مماثلة، مع عدم الإخلال بحق المؤسسة في الرجوع على صاحب العمل بالاشتراكات المستحقة عن تلك المدد.

٢. لا يخل حكم الفقرة (١) من هذه المادة بحق المؤسسة بإيقاف احتساب مدد الاشتراك فوراً في حال طرأ على المنشأة حدث يتعذر معه أداء الاشتراكات، ومن ذلك ما يأتي:

أ- الإفلاس.

ب- التصفية أو إنهاء النشاط.

ج- الهجرة أو المغادرة النهائية من المملكة.

د- التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناء على طلب أي دائن سواء كان التنفيذ إدارياً أو قضائياً.

هـ- وفاة صاحب العمل في المؤسسات الفردية.

الباب الثالث

فرع المعاشات

الفصل الأول

المادة (٣٦):

في تطبيق أحكام المادة (السابعة عشرة) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. تدخل أيام الخدمة المؤدى عنها الاشتراكات وفق حكم الفقرة (٢) من المادة (٢٠) من اللائحة في احتساب المعاش المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (السابعة عشرة) من النظام وذلك بقسمة عدد أيام الخدمة على عدد أيام الشهر الفعلية.

٢. يتم الاستمرار في تطبيق النسب المنصوص عليها في الفقرتين (٣) و(٤) من المادة (السابعة عشرة) من النظام طيلة فترة استحقاق المشترك للمعاش.

المادة (٣٧):

في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، يقصد بمتوسط الأجور والرواتب للمشتركين في فروع التأمينات الاجتماعية متوسط الأجور والرواتب الخاضعة للاشتراك للمشتركين السعوديين المسجلة في قاعدة بيانات المؤسسة في شهر ديسمبر من كل عام.

المادة (٣٨):

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، إذا انتهت مدة اشتراك صاحب المعاش من عمله الأخير، يسوى المعاش عن مدة اشتراكه من عمله الأخير على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك خلال تلك المدة، ويضاف إلى معاشه الذي كان يتقاضاه قبل عودته إلى العمل.

المادة (٣٩):

في تطبيق أحكام التعويض المنصوص عليه في المادة (الخامسة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يحتسب التعويض على أساس مجموع الاشتراكات المؤداة من صاحب العمل والمشترك عن مدد الاشتراك بعد إعادة تثمينها، بمراعاة ما يلي:

أ- يتم إعادة تثمين الاشتراكات على أساس مؤشر أسعار المستهلك المعتمد من الجهة المختصة.

ب- في حال حلول تاريخ الاستحقاق قبل صدور بيانات مؤشر أسعار المستهلك من الجهة المختصة عن أي من الأشهر المشمولة بإعادة التثمين فيتم احتساب التثمين عن تلك الأشهر على أساس بيانات مؤشر آخر شهر صادر من الجهة المختصة.

ج- يجب ألا يتجاوز الأجر أو الراتب الذي يتم احتساب الاشتراكات على أساسه - بعد إعادة تثمينها - الحد الأعلى للأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (الثامنة) من النظام.

د- يكون الحد الأقصى لمؤشر أسعار المستهلك الذي يتم على أساسه إعادة تثمين الاشتراكات (٥ , ٥٪) عن كل سنة مالية.

٢. في حال طلب المشترك الحصول على التعويض على دفعات شهرية، يتم تحويل مبلغ التعويض المحتسب وفق الفقرة (١) من هذه المادة إلى دفعات تصرف بشكل شهري. وفي حال وفاة المشترك قبل استيفاء كامل الدفعات المستحقة، يحق لأفراد عائلته الحصول على المبالغ المتبقية من استحقاقه.

٣. يوزع كامل مبلغ تعويض الدفعة الواحدة المستحق للمشترك المتوفى على أفراد العائلة بالتساوي، وإذا لم يوجد إلا مستحق واحد فيصرف له كامل مبلغ التعويض.

٤. للمؤسسة الاستعانة بمن تراه لغرض تطبيق حكم هذه المادة.

ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

الفصل الثاني

العجز غير المهني

المادة (٤٠):

في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، يتم تحديد تاريخ بدء العجز من قبل اللجنة الطبية المختصة وذلك اعتباراً من التاريخ الذي توافرت فيه كافة الشروط النظامية والطبية.

المادة (٤١):

في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، يضاف إلى معاش العجز غير المهني إعانة بنسبة (٥٠٪) من ذلك المعاش للمشترك الذي تقرر اللجنة الطبية المختصة حاجته لمعونة غيره للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن لا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ريال شهرياً، ويبدأ استحقاق الإعانة اعتباراً من تاريخ استحقاق معاش العجز غير المهني أو من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة استحقاق الإعانة في حال كان قرارها بذلك لاحقاً على ثبوت العجز، وتحدد اللجنة مدى استمرار الحاجة لمعونة الغير، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة إليها قائمة حتى بلوغ المشترك سن (السبعين).

المادة (٤٢):

في تطبيق أحكام المادة (العشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. تعرض حالة المشترك الذي حدث له عجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام على اللجنة الطبية المختصة للنظر في مدى ثبوت العجز الموجب لاستحقاق المعاش قبل بلوغ السن النظامية للاستحقاق.

٢. تسري على المعاش الذي يمنح للمشترك الذي يصاب بعجز غير مهني بعد تركه العمل الخاضع للنظام، كافة أحكام المدد واحتساب المعاش المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (السادسة عشرة) والفقرتين (١) و(٢) من المادة (السابعة عشرة) من النظام فيما عدا أنه يصرف قبل السن النظامية للاستحقاق، ويراعى بشأنه ما يأتي:

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

ب- لا يطبق على هذا المعاش النسبة المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (التاسعة عشرة) من النظام، وحكم الفقرة (٣) من ذات المادة.

ج- يخضع صاحب هذا المعاش للفحوص الطبية الدورية التي تحددها اللجنة الطبية المختصة إلى حين بلوغه السن النظامية للاستحقاق.

٣. تسري أحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (٢) من هذه المادة على حالات استحقاق معاش أفراد العائلة بسبب وفاة عائلهم المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام المنصوص عليها في الفقرة (٣) من المادة (الثالثة والعشرين) من النظام.

المادة (٤٣):

في تطبيق أحكام المادتين (التاسعة عشرة) و(العشرين) من النظام، يراعى الآتي:

١. لا يعتد بمدد الاشتراك لأغراض استحقاق تعويضات العجز غير المهني في أي من الحالتين الآتيتين:

أ- مدد الاشتراك السابقة على تاريخ التسجيل الفعلي للمشترك لدى المؤسسة، إلا إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن العجز قد تطور بعد هذا التاريخ مما أدى إلى عدم قدرته على العمل.

ب- مدد الاشتراك اللاحقة على تاريخ ثبوت عجز المشترك المحدد من اللجنة الطبية المختصة.

٢. لا يطبق على المعاش المستحق عن العجز غير المهني حكم الجمع المنصوص عليه في المادة (الثامنة عشرة) من النظام.

الفصل الثالث

الاشتراك الاختياري

المادة (٤٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٣) من المادة (الرابعة عشرة) من النظام، يراعى الآتي:

١. يشترط لتطبيق فرع المعاشات بصورة اختيارية على العمال السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة تقديم المستندات - التي يحددها المحافظ - المثبتة لعلاقة العمل.

٢. يحسب للمشترك اختيارياً شهر اشتراك مقابل كل شهر أدى عنه الاشتراك كاملاً.

٣. يطبق على المشترك اختيارياً سائر أحكام النظام واللائحة التي لا تتعارض مع وضعه باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص.

المادة (٤٥):

١. في تطبيق أحكام المواد (التاسعة عشرة) و(العشرين) و(الحادية والعشرين) و(الثانية والعشرين) و(الثالثة والعشرين) من النظام، يعامل المشترك بصورة اختيارية معاملة من حدث له العجز أو الوفاة وهو على رأس العمل الخاضع للنظام إذا كان قد دفع كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة حتى نهاية الشهر السابق على الشهر الذي حدث فيه العجز أو الوفاة، بشرط أن يكون الدفع قد تم بالفعل قبل ذلك ويعتبر في حكم ذلك إذا حدث له العجز أو الوفاة خلال المهلة المحددة لسداد الاشتراك عن الشهر السابق بشرط أن يكون قد دفع بالفعل كامل الاشتراكات المستحقة عن الفترة السابقة لذلك الشهر، فإن لم يتوفر هذا الشرط يعامل المشترك معاملة من حدث له العجز أو الوفاة بعد تركه العمل الخاضع للنظام.

٢. يشترط لقبول طلب المشترك بصورة اختيارية الحصول على المعاش قبل السن النظامية للاستحقاق تقديم المستندات - التي يحددها المحافظ - المثبتة تركه للعمل الذي اشترك في النظام على أساسه.

٣. لا يؤثر توقف المشترك اختيارياً عن سداد الاشتراكات في مواعيد استحقاق التعويضات المحددة نظاماً، فإذا حان أجل الاستحقاق وتبين أن مجموع مدد اشتراكه لا تعطيه الحق في معاش فيطبق عليه أو على أفراد عائلته - حسب الحال - أحكام المادة (الخامسة والعشرين) من النظام.

الباب الرابع

فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية

الفصل الأول

تعويضات الأخطار المهنية

المادة (٤٦): ل(٦٨)

١. يلتزم المصاب أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل خلال (٧) أيام من تاريخ حدوث 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 المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، 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 تقبلها المؤسسة.

٢. يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المؤسسة عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية، وذلك خلال (٣) أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر تقبله المؤسسة فإنه يتم الرجوع عليه بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعدّ ورود بلاغ الإصابة للمؤسسة من قبل جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة تقبلها المؤسسة في حكم الإبلاغ.

٣. يلتزم المصاب بإبلاغ المؤسسة خلال المهلة الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة في حال انتكاس إصابته أو حدوث مضاعفة للإصابة وذلك إن لم يكن على رأس العمل، أو كان على رأس عمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه.

المادة (٤٧):

مع مراعاة أحكام المادة (٤٩) من اللائحة، على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الأولية اللازمة للمصاب وفق حكم الفقرة (٣) من المادة (الثانية والثلاثين) من النظام أن ينقله إذا لزم الأمر إلى أحد المستشفيات أو المراكز الطبية أو العيادات المحددة من قبل المؤسسة، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها.

المادة (٤٨): ل(٥٩)

١. يراعى في العناية الطبية المنصوص عليها في المادة (الثانية والثلاثين) من النظام 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 أو يستعيد قدرته على العمل وذلك حسب ما تقدره جهة العلاج وبموافقة المؤسسة، وعلى المؤسسة متابعة العلاج ولها مناظرة المصاب وهو في جهة العلاج للوصول إلى القرار السليم بانتهاء الحاجة إلى العلاج بسبب شفائه أو استقرار حالته أو استعادة قدرته على العمل.

٢. يدخل في العلاج ما يأتي:

أ- علاج التشويه الناتج عن الإصابة في الحالات الضرورية وذلك مما يمكن المصاب من مواصلة عمله بصورة مرضية، أو في حال كان التشويه يؤثر على حياته الاجتماعية العادية.

ب- تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً إذا اقتضت حالتهم ذلك.

ج- تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وتركيبها 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 إلى حين شفاء المصاب من إصابة العمل.

هـ- علاج الحالات المرضية التي قد تلحق بالمصاب أثناء إقامته في جهة العلاج للعلاج من إصابة العمل، سواء كان هذا المرض من مضاعفات الإصابة أو نتيجة الأسلوب الذي اتبع لعلاجه، أو بسبب عدوى جرثومية أو حادث عرضي تعرض لها نتيجة إقامته في تلك الجهة، 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 على رأس العمل الخاضع للنظام وقت حدوثها.

المادة (٤٩): ل(٤٧)

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 سواء 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، على أن يتم إحالة الإصابات التي لا تتوافر إمكانيات علاجها بتلك الجهات إلى جهات العلاج المتعاقدة مع المؤسسة التي تتوافر فيها تلك الإمكانيات.

المادة (٥٠):

١. يجوز للمصاب في الحالات المستعجلة أن يلجأ إلى أي جهة علاج مرخصة من غير الجهات المحددة من قبل المؤسسة بشرط أن تكون حالته لا تحتمل تأخير نقله إلى أحد تلك الجهات، على أن يبلغ المصاب أو صاحب العمل المؤسسة بذلك خلال (٣) أيام من تاريخ اللجوء إلى جهة العلاج، وتقرر المؤسسة مدى توفر حالة الاستعجال، كما يجوز لها التجاوز عن التأخير في الإبلاغ لأسباب مبررة.

٢. للمؤسسة الحق في نقل المصاب لإحدى جهات العلاج المحددة من قبلها عندما تسمح حالته بنقله إليها.

٣. تتحمل المؤسسة نفقات علاج المصاب في الحالات المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة وذلك وفق الأسعار المعتمدة من قبل جهة العلاج التي لجأ إليها المصاب، وللمحافظ - وفق الأسباب التي يقدرها - وضع حد أقصى لما تتحمله المؤسسة من نفقات العلاج.

٤. استثناءً من أحكام الفقرة (٣) من هذه المادة، لا تتحمل المؤسسة نفقات علاج المصاب إلا وفق الأسعار المعتمدة في جهات العلاج المحددة من قبلها وذلك في الحالات الآتية:

أ- إذا لم يتم الإبلاغ خلال المهلة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة تقبلها المؤسسة.

ب- إذا رفض المصاب الانتقال إلى جهة العلاج التي تحددها المؤسسة وفقا لحكم الفقرة (٢) من هذه المادة.

ج- إذا تبين للمؤسسة أن حالة المصاب لم تكن من الحالات المستعجلة التي تدعو إلى اللجوء إلى جهة علاج من غير الجهات المحددة من قبلها.

٥. إذا لم يتوفر العلاج اللازم في جهة العلاج المحددة من قبل المؤسسة فإنه يتم نقل المصاب إلى جهة علاج أخرى يتوفر بها العلاج اللازم، ويتم تحديد تلك الجهة من قبل المؤسسة، وتتحمل المؤسسة في هذه الحالة تكاليف العلاج في الجهة المنقول إليها. وفي حال تم نقل المصاب دون الحصول على موافقة المؤسسة فلا يتم التعويض عن قيمة تكاليف العلاج إلا بموافقة المحافظ ووفق الأسعار المعتمدة في جهات العلاج المحددة من قبل المؤسسة.

المادة (٥١):

١. تلتزم المؤسسة بنفقات انتقال المصاب ذهاباً وعودة من مكان العمل أو من مسكنه - حسب الحال - إلى أي من الجهات الآتية:

أ- الجهة التي يتلقى فيها العلاج وفقاً لأحكام النظام واللائحة.

ب- لجهة التي يتم فيها تركيب الأطراف الصناعية أو الأجهزة التعويضية والتأهيل على استعمالها وصيانتها وتجديدها.

ج- الجهة التي يتم إجراء الفحوص الطبية لديها سواء في جهات العلاج أو طبيب المؤسسة أو لدى اللجنة الطبية المختصة.

٢. إذا قررت اللجنة الطبية المختصة بناء 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 إقعاده المؤقت داخل البلد الذي يقيم فيه طالما قررت اللجنة ضرورة ذلك.

٣. استثناءً من حكم الفقرة (٢) من هذه المادة، لا تستحق نفقات انتقال وإقامة للمرافق طوال الفترة التي يقضيها المصاب داخل جهة العلاج، إلا إذا رأت اللجنة الطبية المختصة ضرورة إقامته معه.

٤. إذا اقتضت حالة المصاب علاجه خارج البلد الذي يقيم فيه، يحق له صرف نفقات إقامة له ولمرافقه في حال دعت الحاجة - وفق ما تقدره المؤسسة - للإقامة خارج جهة العلاج وثبت للمؤسسة تحمله نفقات هذه الإقامة.

٥. إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أن حالة المصاب تقتضي علاجه خارج البلد الذي يقيم فيه، يحق له صرف نفقات إقامة له ولمرافقه في حال دعت الحاجة للإقامة خارج جهة العلاج، متى ثبت للمؤسسة حاجته للإقامة خارج جهة العلاج وتحمله نفقات هذه الإقامة.

٦. يحدد المحافظ بقرار منه نفقات انتقال وإقامة المصاب والمرافق وقواعد وإجراءات صرفها.

المادة (٥٢):

١. يتم نقل المصاب بعجز مهني الذي يحتاج لمعونة غيره في تنقلاته وحياته اليومية إلى موطنه وفقاً لما تقرره اللجنة الطبية المختصة، ويتولى صاحب العمل إجراءات النقل ودفع التكاليف

اللازمة، ويتم تعويضه من قبل المؤسسة بقيمة تذكرة المصاب ومرافقه بالدرجة السياحية بالإضافة إلى قيمة التجهيزات الطبية التي ترى اللجنة أنها لازمة للمصاب.

٢. في تطبيق أحكام المادة (الأربعين) من النظام، تتحمل المؤسسة تكاليف تجهيز ونقل جثمان كل من المشترك الذي توفى بسبب إصابة عمل، والمشترك الذي توفى وهو يتقاضى عائدة شهرية إلى موطنهما، وللمؤسسة تحمل أي تكاليف أخرى مرتبطة بتلك النفقات بعد موافقة المحافظ.

المادة (٥٣): ل(٥٤)

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يثبت العجز المؤقت عن العمل بموجب التقارير الطبية الصادرة من جهة العلاج، وتلتزم المؤسسة بصرف البدل وفقاً لحكم الفقرة (٢) من هذه المادة عند ورود تلك التقارير لها.

٢. يستحق البدل اليومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل مدة الإقعاد، وذلك اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة.

٣. يحسب البدل اليومي بقسمة الأجر أو الراتب الشهري الخاضع للاشتراك المنصوص عليه في الفقرة (٢) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام على عدد أيام الشهر المستحق عنه أو خلاله البدل.

٤. يقدر البدل اليومي للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري بواقع (١٠٠٪) من متوسط الأجر أو الراتب الأخير الخاضع للاشتراك السابق لليوم الذي وقعت فيه الإصابة ويخفض إلى (٧٥٪) من هذا المتوسط خلال فترة تلقيه العلاج على نفقة المؤسسة في أحد المستشفيات أو المراكز الطبية أو غير ذلك. ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٥. إذا ثبت أن صاحب العمل استمر في دفع الأجر أو الراتب رغم استحقاق البدل اليومي وأقر المصاب بذلك، يصرف البدل المستحق لصاحب العمل عن المدة التي استمر خلالها بدفع أجر أو راتب المشترك المصاب.

المادة (٥٤):

مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٥) من المادة (٥٣) من اللائحة، لا يجوز للمصاب أن يجمع بين البدل اليومي والأجر أو الراتب، وإذا ثبت أنه عمل بأجر أو راتب أيا كان مقداره في المدة المستحق له بدل عنها فلا يصرف له البدل خلال هذه المدة، وللمؤسسة الحق في استرداد ما تم صرفه بغير حق.

المادة (٥٥):

إذا كان المصاب يعمل لدى أكثر من صاحب عمل وقت الإصابة فإن البدل اليومي المستحق يحسب على أساس مجموع أجوره أو رواتبه التي يدفع عنها اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية.

المادة (٥٦):

مع مراعاة حكم الفقرة (٢) من المادة (الثالثة والثلاثين) من النظام، يستحق المصاب البدل اليومي طوال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال الطرف الصناعي أو الجهاز التعويضي أو لأي سبب آخر طالما كان ذلك بناء على موافقة جهة العلاج المحددة من قبل المؤسسة.

المادة (٥٧):

يستحق المصاب بدل يومي في حال حدوث انتكاسه أو مضاعفة للإصابة وترتب على ذلك إقعاد مؤقت عن العمل، محسوباً وفق ما يأتي:

١. إذا كان المصاب على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة سواء لدى صاحب العمل السابق أو صاحب عمل آخر، يحسب البدل على أساس أجره أو راتبه الشهري الخاضع للاشتراك في الشهر السابق على حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، وفي حال حدثت الانتكاسة أو المضاعفة في شهر التحاقه بعمله الأخير فإن البدل يحسب على أساس أجر أو راتب هذا الشهر.

٢. إذا لم يكن المصاب على رأس العمل الخاضع لأحكام النظام وقت حدوث الانتكاسة أو المضاعفة، أو كان على رأس عمل غير خاضع لأحكام النظام فإن البدل يحسب على أساس ذات الأجر أو الراتب الذي حسب على أساسه البدل المستحق عن الإصابة الأصلية.

المادة (٥٨):

١. إذا أصيب المشترك الذي يتقاضى عائدة عجز جزئي مستديم بإصابة عمل أخرى أدت إلى إقعاده المؤقت عن العمل واستحقاقه بدلاً يومياً، فإنه يحق له الجمع بين هذا البدل والعائدة المستحقة عن الإصابة السابقة، مع مراعاة حكم الفقرة (٢) من هذه المادة.

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 البدل اليومي، ثم يستأنف صرف العائدة اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء الحق في صرف البدل.

٣. إذا كان المصاب مستحق البدل يصرف معاشاً عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات تطبيقاً لأحكام الفقرة (١) من المادة (الثامنة عشرة) من النظام، فإنه يستمر في صرف الجزء الذي كان يصرف له من معاشه إضافة إلى البدل اليومي المستحق له.

المادة (٥٩):

١. ينتهي الحق في البدل اليومي في الحالات الآتية:

أ- إذا استعاد المصاب قدرته على العمل أو شفي تماماً من الإصابة، وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٤٨) من اللائحة.

ب- إذا ثبت عجز المصاب عجزاً مستديماً بقرار من اللجنة الطبية المختصة - سواء كان عجزاً كلياً أو جزئياً - وذلك بعد انتهاء العلاج واستقرار حالته تماماً وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٤٨) من اللائحة.

ج- إذا توفي المصاب.

٢. لا ينتهي الحق في البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل، أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد.

المادة (٦٠):

١. في تطبيق أحكام الفقرة (١) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، يحسب متوسط الأجر أو الراتب - للعاملين الذين لا يتقاضون أجورهم أو رواتبهم على أساس شهري - الذي تقدر على أساسه العائدة بأخذ متوسط آخر ثلاث أجور أو رواتب خاضعة للاشتراك تسبق اليوم الذي حدثت فيه الإصابة، ويحدد المحافظ القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٢. في حالة ضم نسب العجز في الإصابات المتكررة، واستحقاق عائدة أو تعويض مقطوع على أساس مجموع هذه النسب طبقاً لحكم الفقرة (١) أو الفقرة (٢) من المادة (السابعة والثلاثين) من النظام - حسب الحال -، تحسب العائدة أو التعويض المستحق على أساس متوسط الأجر أو الراتب 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 أو الراتب.

٣. في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (السابعة والثلاثين) من النظام، يسترد التعويض المقطوع الذي سبق صرفه للمصاب عن إصابته الأولى، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية التي يستحقها عن مجموع نسب العجز في الإصابتين، مقسطاً على عدد من الأشهر مساو لعدد الأشهر

التي سبق أن قدر التعويض المقطوع على أساسها بعد حسم نصف متراكم العائدة الذي لم يكن قد صرف له بعد.

المادة (٦١):

١. إذا حدثت انتكاسة أو مضاعفة للإصابة وترتب عليها استحقاق المصاب لعائدة، تحسب عائدته على النحو الآتي:

أ- إذا حدثت الانتكاسة أو المضاعفة والمشترك على رأس العمل الخاضع للنظام، تحسب العائدة على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك 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 والمشترك على رأس عمل آخر غير خاضع للنظام، فتحسب العائدة على أساس متوسط الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك خلال الثلاثة أشهر السابقة على الإصابة الأصلية.

ج- إذا قلت المدة المسجلة لأي من الفترتين المذكورتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه الفقرة عن ثلاثة أشهر، يؤخذ بمتوسط الأجر أو الراتب 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 أو الراتب المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ويخصم منه التعويض السابق صرفه له.

المادة (٦٢):

١. تستحق العائدات اعتباراً من تاريخ توقف صرف البدلات اليومية للإصابة وثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفي حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ

استقرار الحالة بثبوت العجز الدائم لدى المصاب، ويكون الاستحقاق مقدماً اعتباراً من أي من التاريخين المذكورين - حسب الحال-.

٢. يثبت العجز الدائم بقرار من اللجنة الطبية المختصة، بعد انتهاء العلاج واستقرار الحالة.

المادة (٦٣):

١. في تطبيق حكم الفقرة (٤) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، يضاف إلى مبلغ العائدة إعانة بنسبة (٥٠٪) من قيمة العائدة، إذا كان المصاب يحتاج لمعونة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية، على ألا تتجاوز هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ريال شهرياً.

٢. يبدأ استحقاق الإعانة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة اعتباراً من أول يوم استحقت فيه العائدة، أما في حال قررت اللجنة الطبية المختصة استحقاق الإعانة في تاريخ لاحق فإنه يبدأ استحقاق الإعانة في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي قررت فيه اللجنة استحقاقها.

٣. يوقف صرف الإعانة في أي من الحالتين الآتيتين:

أ- إذا أوقف صرف العائدة، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ إيقاف صرف تلك العائدة.

ب- إذا قررت اللجنة الطبية المختصة انتهاء حاجة المصاب إلى معونة الغير، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة زوال سبب الاستحقاق.

٤. في حالة اعتراض المؤسسة على قرار اللجنة الطبية الابتدائية باستحقاق الإعانة، يستمر صرفها إلى حين صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية وإبلاغ المؤسسة بذلك القرار، ولا يسترد ما سبق صرفه إذا قررت اللجنة إلغاء الإعانة.

٥. في حالة اعتراض المصاب المستحق لعائدة شهرية 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. حدد اللجنة الطبية الابتدائية مدى استمرار حاجة المصاب لمعونة الغير، وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمعونة الغير قائمة بعد مضي (عشر سنوات) من تاريخ استحقاق الإعانة.

المادة (٦٤): ل(٦٦)

في تطبيق أحكام الفقرة (٢) من المادة (السادسة والثلاثين) من النظام، إذا ترتب على إعادة الفحص الطبي للمصاب المستحق لعائدة شهرية 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 الابتدائية بتعديل نسبة العجز، إلا أنه في حال ترتب على القرار الصادر بتعديل نسبة العجز خفض قيمة العائدة وتم الاعتراض على ذلك القرار، فلا يطبق القرار إلا بعد أن يصبح نهائياً، ويتم خفض العائدة بناء على ذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية، مع مراعاة حكم الفقرة (١) من المادة (٦٦) من اللائحة.

٢. إذا ترتب على إعادة الفحص انخفاض نسبة العجز عن (٥٠٪)، يوقف صرف العائدة، ويقدر للمصاب تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز، مع مراعاة أحكام المادتين (٧) و(٢٣) من اللائحة.

٣. تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز، على أساس متوسط الأجر أو الراتب الشهري الذي احتسبت على أساسه العائدة المستحقة قبل تعديل نسبة العجز.

٤. إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب، توقف العائدة اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية المختصة، دون الإخلال بحكم الفقرة (١) من المادة (٦٦) من اللائحة.

المادة (٦٥):

تستحق عائدات أفراد عائلة المشترك وفقاً للمادة (الثامنة والثلاثين) من النظام في الحالات الآتية:

١. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل.

٢. إذا توفي صاحب عائدة عجز مستديم كلي أو جزئي.

٣. إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته مهما كان سبب الوفاة.

٤. إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل.

٥. إذا توفي المصاب نتيجة انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتها.

المادة (٦٦):

ل(٦٤)

١. في حالة الاعتراض على تقدير العجز الذي تكون نسبته (٥٠٪) فأكثر، لا يتم صرف العائدة 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 الفقرة (٣) من المادة (الخامسة والثلاثين) من النظام والفقرة (٢) من المادة (٦٤) من اللائحة إلا بعد أن يصبح قرار اللجنة الطبية الابتدائية نهائياً بفوات المدة المحددة للاعتراض، أما إذا تم الاعتراض خلال المدة المحددة فلا يصرف التعويض إلا بعد صدور قرار اللجنة الطبية الاستئنافية.

المادة (٦٧):

ينتهي حق المشترك، أو أفراد العائلة في العائدة وفقاً لما يلي:

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.

المادة (٦٨):

إذا لم تتبع إجراءات الإبلاغ عن الإصابة وفقاً للمادة (٤٦) من اللائحة، أو لم تتم إجراءات العلاج بمعرفة المؤسسة أو تحت إشرافها، فإنه لا يحق للمشترك - إذا ادعى أن إصابة عمل قد لحقته - طلب بدل أو عائدة أو تعويض مقطوع عن هذه الإصابة إلا إذا قدم مع طلبه التقارير والمستندات التي تقبلها المؤسسة والتي تثبت أن الإصابة تعد إصابة عمل وفقاً لأحكام المادة (الثلاثين) من النظام، وذلك دون إخلال بأحكام المادة (الحادية والخمسين) منه.

المادة (٦٩):

١. يشترط لاعتبار المرض مهنياً أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (الثلاثين) من النظام، وأن تكون المهنة التي سببت للمشترك 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 المختصة أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في النظام.

المادة (٧٠):

١. تحدد اللجنة الطبية المختصة المدد القصوى التي إذا حدثت خلالها الانتكاسة أو مضاعفات الإصابة تكون مشمولة بأحكام النظام.

٢. يحدد المحافظ - بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة - المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مرضاً مهنياً، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن العمل.

المادة (٧١):

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

الفصل الثاني

تعويض الأمومة

المادة (٧٢):

مع مراعاة أحكام المادتين (الحادية والأربعين) و(الثانية والأربعين) من النظام، يلزم لصرف تعويض الأمومة تقديم تقرير طبي موضحاً به تاريخ الحمل والتاريخ المتوقع أو الفعلي لحدوث الولادة - حسب الحال -، كما يلزم في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة تقديم تقرير طبي موضحاً به طبيعة المرض أو نوع الإعاقة وحاجة الطفل لمرافق مستمر له، ويحق للمؤسسة طلب أي مستندات أخرى.

الباب الخامس

فرع التأمين ضد التعطل عن العمل

المادة (٧٣):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والأربعين) من النظام، يجب أن تكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن (الرابعة والستين) ويوقف اشتراكه إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وهو على رأس العمل، وإذا كان العامل قد سبق تطبيق النظام عليه قبل بلوغه سن (الرابعة والستين) ثم عاد للعمل الخاضع للنظام في سن (الرابعة والستين) فأكثر ودون السن النظامية للاستحقاق فيطبق عليه النظام في تاريخ عودته، بمراعاة إيقاف اشتراكه في فرع التأمين ضد التعطل عن العمل إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وهو على رأس العمل.

المادة (٧٤):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والأربعين) من النظام، تعدل اشتراكات فرع التأمين ضد التعطل عن العمل - بنسبة لا تزيد على (٢٪) ولا تقل عن (٠,٥٪) من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك- بناءً على نتائج تقييم الحالة المالية لحساب الفرع كل ثلاث سنوات وفق الآتي:

١. خفض الاشتراكات بنسبة (٠,٥٪) في حال تجاوز حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

٢. رفع الاشتراكات بنسبة (٠,٥٪) في حال انخفض حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث عن (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

المادة (٧٥):

ل(٧٩)

في تطبيق أحكام المادة (الخامسة والأربعين) من النظام، يراعى الآتي:

١. يعتد في إثبات شرط الجنسية العربية السعودية بالمستند الصادر من الجهة المختصة.

٢. يشترط أن تتوافر في كل مرة من مرات الاستحقاق مدد الاشتراك المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة (السادسة والأربعين) من النظام.

٣. يقصد بشرط ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع إليه عدم فصل المشترك وفقاً لأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل.

٤. يقصد 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 أي نشاط خاص.

د- وجود عمال غير سعوديين على كفالة المشترك باستثناء العمالة المنزلية، والوالدين، والزوج أو الزوجة، والأبناء والبنات.

٥. يقصد بالدخل من العمل كل ما يتقاضاه المشترك مقابل عمله لدى صاحب عمل واحد أو أكثر سواءً في القطاع العام أو الخاص.

٦. يقصد بشرط ألا يكون تركه العمل بسبب عدم رغبته في الاستمرار فيه -على سبيل المثال لا الحصر - 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.

٧. تحدد اللجنة الطبية المختصة مدى قدرة المشترك على العمل، ويحق للجهة المختصة - دون الإخلال بالقرارات الصادرة من اللجنة الطبية المختصة - إحالة المشترك لأي مستشفى أو مركز

طبي حكومي أو خاص لإجراء الفحوصات اللازمة للتأكد من قدرته على العمل، أو مطالبة المشترك بتقديم تقرير طبي صادر من مستشفى حكومي يثبت قدرته على العمل.

٨. يلتزم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة خلال (٩٠) يوماً من تاريخ ترك العمل الخاضع للنظام وفق الآلية والمستندات التي يحددها المحافظ.

٩. في تطبيق أحكام الفقرتين (ط) و(ي) من المادة (الخامسة والأربعين) من النظام، يتعين على المشترك المتعطل عن العمل الالتزام في كل مرة من مرات استحقاق التعويض بالآتي:

أ- حضور واجتياز الدورات التعليمية والتدريبية التي تحددها الجهة المختصة.

ب- زيارة ملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل وفق ما تحدده الجهة المختصة.

ج- الحضور في الموعد المحدد لإجراء المقابلات الشخصية مع أصحاب الأعمال أو مع الجهات الحكومية أو الخاصة وفق ما تحدده الجهة المختصة.

د- قبول عروض العمل المناسبة التي تعرض عليه من الجهة المختصة.

هـ- الحضور لدى الجهة المختصة للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف وفق ما تحدده تلك الجهة.

و- التقيد بالتعليمات والتوجيهات التي تحددها الجهة المختصة.

١٠. تقوم الجهة المختصة - وفق الآلية التي تحددها- بتوجيه إنذار للمشترك المتعطل عن العمل في حال عدم التزامه بأي من الأحكام الواردة في الفقرة (٩) من هذه المادة.

المادة (٧٦):

يكون الاعتداد في تحديد أسباب انتهاء علاقة العمل بالأسباب التي يحددها صاحب العمل عند استبعاد المشترك من النظام وذلك وفق ما هو مثبت في سجلات المؤسسة، ويحق للمشترك في حال اعتراضه على صحة الأسباب التي حددها صاحب العمل اللجوء للجهة القضائية المختصة.

المادة (٧٧):

في تطبيق أحكام الفقرتين (١) و(٣) من المادة (الثامنة والأربعين) من النظام، يقصد بالأشهر الواردة بموجبهما أشهر استحقاق التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق سواءً متصلة أو متقطعة .

المادة (٧٨):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (السابعة والأربعين) من النظام، في حال عودة المشترك المتعطل عن العمل للعمل خلال فترة المرة الواحدة من مرات الاستحقاق فيتم حساب التعويض في حال تركه العمل مع توافر شروط الاستحقاق على أساس أجر أو راتب الاشتراك في الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة بما في ذلك أشهر الاشتراك السابقة على تركه العمل الأخير.

المادة (٧٩): ل(٨٠)

في تطبيق أحكام المادتين (الخامسة والأربعين) و(التاسعة والأربعين) من النظام، يتم إيقاف صرف التعويض عن المشترك المتعطل عن العمل - لكل مرة من مرات الاستحقاق- في أي من الحالات الآتية:

١. الوفاة.

٢. إذا لم يعد متمتعاً بالجنسية العربية السعودية وفق المستند الصادر من الجهة المختصة.

٣. إذا أصبح له نشاط خاص أو دخل من عمل وفق أحكام الفقرتين (٤) و(٥) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٤. إذا أصبح غير قادر على العمل وفق أحكام الفقرة (٧) من المادة (٧٥) من اللائحة.

٥. إذا بلغ السن النظامية للاستحقاق وكان مستحقاً لمعاش وفق أحكام النظام.

٦. إذا لم يعد مسجلاً لدى المؤسسة، ويعتبر غير مسجل في أي من الحالات الموجبة لإيقاف صرف التعويض.

٧. إذا رفض ثلاثة عروض مناسبة للعمل - متتالية أو متفرقة- عرضت عليه من الجهة المختصة.

٨. 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 تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الالتحاق بالدورات على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

٩. في حال عدم حضوره في المواعيد التي تحددها الجهة المختصة للمقابلات الشخصية مع أصحاب العمل لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٠. في حال عدم زيارته لملفه الإلكتروني في قاعدة بيانات طالبي العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ستة أسابيع - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة.

١١. عدم الحضور لدى الجهة المختصة للحصول على التأهيل أو التدريب أو خدمات التوظيف لأربع مرات - متتالية أو متفرقة - دون عذر تقبله الجهة المختصة، ويجوز للمشترك الاعتذار مسبقاً عن الحضور على أن يكون اعتذاره مبنياً على أسباب تقبلها الجهة المختصة، ومع ذلك لا يجوز للمشترك الاعتذار لأكثر من مرتين خلال مدة صرف التعويض.

١٢. أي حالة تظهر فيها عدم جدية المشترك في البحث عن عمل أو التأهيل وفق ما تحدده الجهة المختصة.

١٣. في حال زوال أي شرط من شروط استحقاق التعويض.

المادة (٨٠):

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

١. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب الوفاة، أو بلوغ السن النظامية للاستحقاق، أو تحقق أي من الحالات المحددة في الفقرات (٧) و(٨) و(٩) و(١٠) و(١١) و(١٢) من المادة (٧٩) من اللائحة، فيعد ذلك منهياً للعلاقة فيما بين المؤسسة والمشترك فيما يخص المدة المتبقية لصرف التعويض.

٢. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب أنه لم يعد متمتعاً بالجنسية العربية السعودية، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة 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.

٣. إذا كان إيقاف صرف التعويض بسبب وجود نشاط خاص، فيلزم للاعتداد بزوال المانع في هذه الحالة أن يقوم المشترك بالتسجيل لدى المؤسسة 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.

٤. 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 المؤسسة 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.

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

الباب السادس

الأحكام المشتركة

الفصل الأول

إجراءات ومواعيد صرف التعويضات

المادة (٨١): ل(٩٢)

يقدم طلب صرف التعويضات من المشترك أو المستحقين من أفراد العائلة - حسب الحال - وفق النموذج المعتمد لذلك ومرفقاً به المستندات اللازمة، وفي حال عدم اكتمال طلب الصرف لوجود نقص في النماذج أو المستندات، فإنه يلزم على المؤسسة إشعار مقدم الطلب بضرورة استكمال ذلك النقص، ولها الاستعانة بصاحب العمل للتواصل معه في حال دعت الحاجة لذلك.

المادة (٨٢):

١. تصرف التعويضات للمشتركين والمستحقين من أفراد العائلة في الحسابات البنكية الخاصة بهم عن طريق البنوك المعتمدة داخل المملكة أو خارجها، ويجوز للمحافظ - وفقاً للأسباب التي يقدرها - تحديد وسيلة أخرى لصرف تلك التعويضات، دون إخلال بأحكام المادتين (٨٣) و(٨٤) من اللائحة.

٢. يراعى ألا تتجاوز مواعيد الصرف الدوري للتعويضات الأسبوع الأول من كل شهر، ويجوز بقرار من المحافظ تقديم موعد الصرف في الحالات التي يراها.

المادة (٨٣): ل(٨٤)

١. يصرف النصيب في التعويض إلى مستحقه إذا كان حاصلاً على بطاقة الهوية الوطنية.

٢. استثناءً من حكم الفقرة (١) من هذه المادة، يصرف نصيب القاصر أو ناقص الأهلية في الحساب البنكي الخاص به وفق المستندات المقدمة من الولي أو الوصي أو القيم على ضوء المستند الصادر من الجهة المختصة.

المادة (٨٤):

مع مراعاة أحكام المادة (٨٣) من اللائحة، يحق للمؤسسة -لأسباب مبررة- صرف التعويض للولي أو الوصي أو القيم أو الوكيل -حسب الحال- إذا أرفق بطلب الصرف ما يأتي:

١. توكيلاً رسمياً صادراً من الجهة المختصة، على أن ينص التوكيل في الحالتين على صلاحية الوكيل بتسلم التعويض المستحق للموكل وأن يتجدد التوكيل في فترات دورية يحددها المحافظ.

٢. مستند رسمي صادر من الجهة المختصة ينص على صلاحية الولي أو الوصي أو القيم بتسلم التعويض المستحق للقاصر أو ناقص الأهلية.

المادة (٨٥):

في تطبيق أحكام الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام، يعد الأب والأم تحت إعالة المشترك متى كانا يعتمدان في أي من أمور معيشتهما الأساسية على ما يقدمه إليهما المشترك من نفقات. ويحدد المحافظ بقرار منه الضوابط والمستندات اللازمة لإثبات الإعالة.

المادة (٨٦):

في تطبيق أحكام المادة (الثالثة والعشرين) والفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) من النظام، يدخل الحمل المستكن ضمن أفراد العائلة -المنصوص عليهم في الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام- ويحجز استحقاقه في المؤسسة حتى ينفصل، ويتم صرفه وفقا لما يأتي:

١. إذا انفصل الحمل حياً عن مولود واحد يصرف نصيبه المستحق المحجوز.

٢. إذا انفصل الحمل حياً عن أكثر من مولود وكان الاستحقاق المحجوز معاشاً أو عائدة فيقسم متراكم المعاشات أو العائدات المحجوزة على المواليد بالتساوي، ويعاد توزيع المعاش أو العائدة على المستحقين من أفراد العائلة طبقا للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام اعتبارا من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز دفعة واحدة أو دفعات شهرية أو تعويض مقطوع فيقسم بين المواليد بالتساوي.

٣. إذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة المستحقين من أفراد العائلة وقت نشوء الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (الرابعة والعشرين) أو الفقرتين (٢) و(٣) من المادة (الخامسة والعشرين) -حسب الحال-.

المادة (٨٧):

على المؤسسة توفير كافة البيانات المتعلقة بالتعويض المستحق للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة والمبالغ المقتطعة إن وجدت وقيمة الصافي المستحق صرفه وذلك وفق الآلية التي يحددها المحافظ.

المادة (٨٨):

١. على المشترك أو المستحقين من أفراد العائلة إشعار المؤسسة بأي تغيير يؤثر على استحقاقهم للتعويضات، على أن يتم الإشعار فور حدوث التغيير وبحد أقصى لا يتجاوز (١٠) أيام من تاريخ حدوث ذلك التغيير، وفي حال عدم إشعار المؤسسة بذلك خلال تلك المهلة أو تبين عدم كفاية المستندات أو البيانات المقدمة من أي منهم أو كان لدى المؤسسة شك في تلك المستندات أو البيانات، فيجوز للمؤسسة إيقاف صرف التعويضات كلها أو بعضها إلى حين التحقق من أحقيتهم في الصرف، وذلك دون إخلال بأحكام الفقرة (٢) من هذه المادة والمادة (٣٥) من اللائحة.

٢. على المشترك أو المستحقين من أفراد العائلة، أن يقدموا للمؤسسة إقراراً يثبت استمرار توافر شروط استحقاقهم للتعويضات - وفق النموذج المعتمد وفي الموعد المحدد لذلك-، وفي حال عدم تقديم الإقرار في الموعد المحدد يوقف صرف التعويضات إلى حين تقديم ذلك الإقرار.

٣. يجوز للمحافظ منح المشترك أو المستحقين من أفراد العائلة مهلة لتقديم الإقرار المنصوص عليه في الفقرة (٢) من هذه المادة قبل إيقاف صرف التعويضات، وبانتهاء هذه المهلة يبدأ سريان المهل المنصوص عليها في المادة (الرابعة والخمسين) من النظام.

المادة (٨٩):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والعشرين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يوقف استحقاق معاش أو عائدة أرمل أو أرملة المشترك المتوفى في حال الزواج، ويتم استئناف الاستحقاق في حال الطلاق أو الترمل ويعاد إليهم نصيبهم المقطوع بقيمته التي كانوا يتقاضونها إن لم يكن قد تم إعادة توزيعه على بقية المستحقين من أفراد العائلة، وفي حال تم إعادة توزيع ذلك النصيب على بقية المستحقين يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٢. يوقف استحقاق معاش أو عائدة أبناء وبنات المشترك المتوفى العاجزين في حالة زوال عجزهم، ويتم استئناف الاستحقاق في حال عودة عجزهم ويعاد إليهم نصيبهم المقطوع بقيمته التي كانوا يتقاضونها إن لم يكن قد تم إعادة توزيعه على بقية المستحقين من أفراد العائلة، وفي حال تم إعادة توزيع ذلك النصيب على بقية المستحقين يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين من أفراد العائلة الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٣. 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 أو العائدة، فإنه في هذه الحالة يعاد توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين الذين لا يزال حقهم في المعاش أو العائدة قائماً.

٤. إذا لم يدخل أي من أفراد العائلة ضمن المستحقين في معاش أو عائدة المشترك حين وفاته أو كان مستحقاً وانقطع نصيبه في وقت لاحق، ثم تقدم بعد ذلك بطلب صرف نصيبه من المعاش أو العائدة وثبت استحقاقه، فإنه يبدأ استحقاقه اعتباراً من اليوم الأول من الشهر التالي لتقديم الطلب مع إعادة توزيع المعاش أو العائدة على كافة المستحقين، واستثناء من ذلك في حال كان هناك فائض من المعاش أو العائدة فإنه يمنح فائض ذلك المعاش أو العائدة بأثر رجعي بشرط عدم التأثير على أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش أو العائدة.

المادة (٩٠):

في تطبيق أحكام المادة (الحادية والخمسين) من النظام، يوقف صرف البدل اليومي والعائدة ومعاش العجز غير المهني إذا رفض المشترك - دون عذر تقبله المؤسسة - الخضوع للعلاج أو الفحوص الطبية اللازمة أو التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية، فإن استجاب يستأنف الصرف، على أن يكون قرار المؤسسة بإيقاف واستئناف الصرف مبنياً على تقرير طبي من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة، ويطبق هذا الحكم على أفراد العائلة المنصوص عليهم في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (١) من المادة (الرابعة والعشرين) من النظام في حال كان استحقاقهم بسبب العجز، مع عدم الإخلال بأحكام المادة (الرابعة والخمسين) من النظام.

المادة (٩١):

في تطبيق أحكام المادة (الثانية والخمسون) من النظام، يراعى ما يلي:

١. يشترط لصرف التعويضات المستحقة لأفراد عائلة المفقود أو الغائب تقديم مستند تقتنع به المؤسسة باعتبار المفقود أو الغائب ميتاً.

٢. في حال لم تقتنع المؤسسة بالمستند المقدم من أفراد عائلة المفقود أو الغائب وفقاً للفقرة (١) من هذه المادة، يحق لأي منهم التقدم إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم باعتبار المفقود أو الغائب ميتاً، وعلى المؤسسة في هذه الحالة تنفيذ الحكم الذي يصدر في هذا الشأن.

٣. تسري أحكام الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة في حالة فقد أو غياب أي من المستحقين من أفراد العائلة إذا كان من شأن ذلك رد نصيبه من التعويضات على بقية المستحقين.

المادة (٩٢):

في تطبيق أحكام المادة (الرابعة والخمسين) من النظام، يراعى ما يلي:

١. يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين من أفراد العائلة قاطعاً للتقادم بالنسبة لبقية المستحقين الذين لم يتقدموا بطلب صرف مستحقاتهم.

٢. يعتبر الطلب المقدم لصرف أي من التعويضات المستحقة وفقاً لأحد فروع التأمينات الاجتماعية بمثابة طلب صرف لبقية التعويضات المستحقة وفقاً لذات الفرع.

٣. في حال تم تقديم طلب صرف أي من التعويضات وتبين عدم اكتمال الطلب لوجود نقص في النماذج والمستندات المطلوبة وتم إشعار مقدم الطلب بضرورة استكمال ذلك النقص وفقاً للمادة (٨١) من اللائحة، فإنه يتم احتساب المهل المنصوص عليها في المادة (الرابعة والخمسين) من النظام اعتباراً من تاريخ ذلك الإشعار.

٤. إذا قدم طلب صرف التعويضات بعد انتهاء المهل المنصوص عليها في المادة (الرابعة والخمسين) من النظام وقبلت المؤسسة العذر في التأخير، تصرف المؤسسة للمستحق كامل حقه محسوباً من تاريخ نشوء هذا الحق، فإن لم تقبل عذره وكان التعويض المستحق معاش أو عائدة، يصرف له المعاش أو العائدة اعتباراً من الشهر الذي قدم فيه الطلب.

المادة (٩٣):

في تطبيق حكم البند (ثالثاً) من المادة (السادسة والخمسين) من النظام، يجوز الجمع بين التعويضات الأخرى وفق الحدود الآتية:

١. إذا استحق المشترك أو أي فرد من أفراد العائلة أكثر من تعويض - في غير الحالات المنصوص عليها في البندين (أولاً) و(ثانياً) من المادة (السادسة والخمسين) من النظام- يمنح له الأكبر منها

فقط، غير أنه إذا كان التعويض الأكبر يقل عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، يمنح له من التعويض الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر بحد أقصى.

٢. يحق للمشتركة الجمع بين تعويض الأمومة وما يستحق لها من تعويضات أخرى بصفتها فرد من أفراد العائلة.

المادة (٩٤):

يحدد المحافظ بالاتفاق مع البنوك المعتمدة داخل المملكة أو خارجها المدة التي يظل فيها التعويض قابلاً للصرف عن طريقها، والمواعيد التي تعاد فيها التعويضات التي لم تصرف خلال هذه المدة إلى المؤسسة.

الفصل الثاني

الحجز والتنازل

المادة (٩٥):

يتم استيفاء مستحقات المؤسسة من التعويضات النقدية المنصوص عليها في النظام وفق الأحكام الآتية:

١. مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (٣) من هذه المادة، تحسم مستحقات المؤسسة من المعاشات والعائدات على أقساط شهرية بما يعادل (٢٥٪) من المعاش أو العائدة - حسب الحال -، ويجوز - بموافقة المستحق - الحسم بما يزيد عن هذه النسبة. وللمؤسسة الحسم بما لا يتجاوز (٥٠٪) من المعاش أو العائدة إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن تقديم بيانات غير صحيحة أو إهمال أو تقصير في تقديم البيانات والمستندات للمؤسسة.

٢. للمؤسسة حسم كامل مستحقاتها من قيمة التعويض في حال كان ذلك التعويض دفعات شهرية أو دفعة واحدة أو تعويض مقطوع.

٣. إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن الصرف بالزيادة للمشترك المتوفى وكان هناك متراكم من التعويضات المستحقة لأفراد العائلة، فإنه يتم حسم كامل مستحقات المؤسسة من متراكم تلك التعويضات.

٤. إذا كانت مستحقات المؤسسة ناشئة عن الصرف بالزيادة لأحد المستحقين من أفراد العائلة الذي لا زالت له حقوق لدى المؤسسة، فإنه يتم حسم مستحقات المؤسسة ممن صرفت له تلك الزيادة فقط دون الرجوع على بقية المستحقين إلا في حدود ما يرد عليهم من نصيبه في حالة إلغائه.

٥. للمؤسسة استيفاء مستحقاتها بالطرق النظامية في حال كانت التعويضات النقدية لا تكفي لاستيفاء كامل تلك المستحقات، وللمحافظ التجاوز عن استرداد مستحقات المؤسسة المتبقية وفقاً للأسباب التي يقدرها.

المادة (٩٦):

للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة التنازل عن التعويضات النقدية لصالح المؤسسة وفق الأحكام الآتية:

١. في حال كان التعويض الذي تم التنازل عنه دفعة واحدة أو تعويض مقطوع وتم قبول طلب التنازل من قبل المؤسسة، فإنه لا يحق للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة العدول عن طلب التنازل ويسقط حقهم في المطالبة بالتعويض أو بنصيبهم من ذلك التعويض - بحسب الحال-.

٢. في حال كان التعويض الذي تم التنازل عنه معاشاً أو عائدة وتم قبول طلب التنازل من قبل المؤسسة، فإنه يتم إيقاف صرف التعويض أو نصيب المستحق من أفراد العائلة من ذلك التعويض - بحسب الحال - اعتباراً من أول الشهر التالي لقبول طلب التنازل.

٣. يحق للمشترك أو المستحقين من أفراد العائلة العدول عن طلب التنازل عن المعاش أو العائدة أو نصيبهم من ذلك المعاش أو العائدة - بحسب الحال -، ويتم استئناف الصرف اعتباراً من أول الشهر التالي لتقديم طلب العدول.

ويحدد المحافظ بقرار منه القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه المادة.

المادة (٩٧):

يحدد المحافظ بقرار منه القواعد والإجراءات المتعلقة بالحجز على التعويضات النقدية في حال تعدد الدائنين.

الباب السابع

الأحكام الختامية

المادة (٩٨):

على المحافظ اتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل مراقبة حسن تطبيق أحكام النظام واللائحة، بما في ذلك متابعة أصحاب العمل والتحقق من وفائهم بالتزاماتهم تجاه المؤسسة، والعمل على إيضاح أحكام النظام واللائحة لأصحاب العمل والمشتركين.

المادة (٩٩):

يراعى عند اختيار المفتشين توافر الشروط الآتية:

١. أن يكونوا متصفين بالحياد التام.

٢. ألا تكون لهم أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

٣. أن يكونوا من ذوي الكفاءة، ولديهم المعرفة الكافية بأعمال التفتيش.

المادة (١٠٠):

للمفتشين في سبيل أداء مهامهم المنصوص عليها في النظام واللائحة ممارسة الصلاحيات الآتية:

١. دخول مقر أي منشأة خاضعة لأحكام النظام أثناء ساعات العمل، مع مراعاة اختيار الوقت المناسب للزيارة حسب طبيعة نشاط كل منشأة.

٢. فحص السجلات والوثائق ذات العلاقة بتطبيق أحكام النظام واللائحة، والحصول على نسخ من تلك السجلات والوثائق في حال دعت الحاجة لذلك.

٣. الاستفسار من صاحب العمل أو ممثله أو المشتركين عن أي من الموضوعات المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام واللائحة.

٤. طلب الاستعانة بأي جهة من الجهات المختصة، وذلك بعد موافقة المحافظ.

المادة (١٠١):

يلتزم المفتشون عند أداء مهامهم المنصوص عليها في النظام واللائحة بمراعاة الآتي:

١. أن يكون التفتيش على المنشآت وفقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها المحافظ وشاملاً كافة المجالات المتعلقة بتطبيق أحكام النظام واللائحة.

٢. إعداد التقارير وفق النماذج المعتمدة من المحافظ وتوخي الحرص والأمانة عند إعدادها وما تتضمنه من معلومات وبيانات تتعلق بالمنشآت التي تم التفتيش عليها.

٣. أن يكون معهم أثناء تأدية عملهم بطاقة من المؤسسة تثبت صفتهم، ولهم إبراز تلك البطاقة عند الحاجة، ويحظر عليهم استخدامها في غير المهام الرسمية للتفتيش.

٤. مقابلة صاحب العمل أو ممثله قبل الدخول لمقر المنشأة للقيام بالتفتيش، ما لم تقتض المصلحة العامة أن يبدأ المفتش مهمته التفتيشية فور وصوله. كما لا يجوز بأي حال من الأحوال الإشعار عن زيارة المفتش للمنشأة مسبقاً، إلا في الحالات التي يكون فيها الإشعار المسبق محققاً لمصلحة العمل.

٥. بذل العناية اللازمة في توجيه وإرشاد أصحاب العمل وتقديم العون لهم بما يكفل حسن تطبيق أحكام النظام واللائحة.

المادة (١٠٢):

١. يعد المفتش تقرير عن نتائج كل تفتيش يقوم به لأي منشأة يزورها وفقاً للنموذج المعتمد لذلك، ويرفع التقرير لدراسته وفق الآلية المعتمدة في المؤسسة.

٢. إذا اكتشف المفتش وجود مخالفات من قبل صاحب العمل في مجال تنفيذه الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب أحكام النظام واللائحة، وجب عليه أن يثبت ذلك بموجب تقرير التفتيش،

وأن يوضح لصاحب العمل أو ممثله – شفاهة – طبيعة المخالفة ومنحه المهلة اللازمة لتصحيحها وفقاً للضوابط التي يحددها المحافظ.

٣. إذا لم يقم صاحب العمل بتصحيح المخالفة خلال المهلة الممنوحة له وفقاً للفقرة (٢) من هذه المادة، يحرر المفتش تقرير بالمخالفات المكتشفة وفق النموذج المعتمد لذلك على أن يتم تحريره في مقر المنشأة إلا إذا حال دون ذلك مانع استثنائي، على أن يوقع على التقرير كل من المفتش وصاحب العمل أو ممثله، وفي حالة الامتناع عن التوقيع يشار إلى ذلك في التقرير، ويزود صاحب العمل أو ممثله بنسخة من ذلك التقرير بأي وسيلة تحددها المؤسسة.

٤. يرفع المفتش التقرير المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة – متضمناً توصياته ومرفقاً به البيانات والمستندات التي يحددها المحافظ – لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح المخالفة والنظر في إيقاع العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام.

٥. استثناء من أحكام الفقرتين (٢) و(٣) من هذه المادة، يجوز إحالة المخالفات التي يحددها المحافظ إلى اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات المنصوص عليها بموجب المادة (الستين) من النظام وذلك فور اكتشاف المخالفة.

المادة (١٠٣):

في تطبيق حكم الفقرة (٥) من المادة (الثامنة والخمسين) من النظام، يراعى ما يأتي:

١. يجوز بقرار من المحافظ منح مكافأة مالية لمن يساعد –من المفتشين أو من غيرهم– في الكشف عن أي من مخالفات أحكام النظام واللائحة وفق القواعد الآتية:

أ– لا تتجاوز المكافأة نسبة (٢٪) من مبلغ الغرامة المحصلة عن المخالفة محل البلاغ.

ب– ألا يكون الكشف عن المخالفة محل البلاغ من واجبات المبلغ الوظيفية.

ج– ألا يكون المبلغ زوجاً أو صهراً أو قريباً حتى الدرجة الرابعة لمن يعد الكشف عن المخالفة محل البلاغ من واجباته الوظيفية.

٢. حدد المحافظ بقرار منه قنوات ونماذج الإبلاغ عن المخالفات.

المادة (١٠٤):

في تطبيق أحكام الفقرة (٤) من المادة (الثامنة والخمسين) من النظام، يجوز للمؤسسة تزويد الغير بأي من المعلومات التي يحصل عليها المفتشون أو منسوبو المؤسسة أثناء ممارستهم وظائفهم في الأحوال الآتية:

١. إذا كان تزويد الغير بالمعلومات ضرورياً لتطبيق أحكام النظام واللائحة.

٢. في حال موافقة صاحب الشأن، ويحدد المحافظ آلية الحصول على هذه الموافقة.

٣. إذا كانت الجهة التي تطلب تزويدها بالمعلومات جهة عامة وكان ذلك لأغراض المصلحة العامة أو لأغراض أمنية أو لتنفيذ نظام آخر.

٤. إذا كانت الجهة التي تطلب تزويدها بالمعلومات جهة قضائية.

المادة (١٠٥):

في تطبيق حكم الفقرة (٦) من المادة (التاسعة والخمسين) من النظام، يحدد المحافظ ضوابط التسوية مع المخالف للإعفاء من كل أو بعض الغرامات.

المادة (١٠٦):

يتم إيقاع الغرامات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والخمسين) من النظام، بمراعاة جدول تصنيف المخالفات الصادر من مجلس الإدارة، والمادة (الحادية والستين) من النظام.

المادة (١٠٧):

تنشر اللائحة في الجريدة الرسمية ويعمل بها من تاريخ العمل بالنظام[1].

---

(١) منشورة بجريدة أم القرى بالعدد ٥٠٣٨ وتاريخ ٠٦/ ٠١/ ١٤٤٦هـ، مع إشارة العدد -الآنف- لكونه قد سبق نشرها إلكترونياً بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ولائحته التنفيذية

ديباجة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

المرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ

بعون الله تعالى

نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناء على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩٠) بتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبناء على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ١٣) بتاريخ ٣/ ٣/ ١٤١٤هـ.

وبناء على المادة (الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩١) بتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٨٥/ ٣٨) بتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣٤هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) بتاريخ ٥/ ٣/ ١٤٣٥هـ.

رسمنا بما هو آت:

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

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

عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) وتاريخ: ٥/ ٣/ ١٤٣٥هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ٣٧٢١١ وتاريخ ٨/ ١٠/ ١٤٣٤هـ، المشتملة على خطاب معالي وزير العمل رقم ١/ ١/ ٢٢٦٤/ ع وتاريخ ١٩/ ٧/ ١٤٣٢هـ في شأن مشروع نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، المتخذ في شأنه قرار مجلس الشورى رقم (٨٥/ ٣٨) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣٤هـ.

وبعد الاطلاع على نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ.

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ 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/ ٤/ ١٤٣٣هـ، ورقم (٣١) وتاريخ ١٠/ ١/ ١٤٣٥هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة الدائمة للمجلس الاقتصادي الأعلى رقم (٥٧/ ٣٢) وتاريخ ٢٥/ ١١/ ١٤٣٢هـ.

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٨٥/ ٣٨) وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣٤هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٩٧) وتاريخ ٣٠/ ١/ ١٤٣٥هـ.

يقرر

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

وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرافقة لهذا.

نائب رئيس مجلس الوزراء

مواد نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٣٥/٠٣/١٢هـ

ولائحته التنفيذية

المادة الأولى: (التعريفات)

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[1].

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 عاملًا أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.

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

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

---

(١) إحلال عبارة (وزير المالية) محل عبارة: (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/ ١٦٠) وتاريخ ١١/ ١١/ ١٤٤١هـ.

اللائحة التنفيذية

المادة (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: صندوق 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 عاملًا أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في النظام.

المشترك: كل من يخضع للنظام رجلًا 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: (طبيعة النظام ونطاق تطبيقه)

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

المادة الثالثة: (الفئات الخاضعة إلزامياً وشروط السن)

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 إلزاميًّا لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 عاملًا 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 المدنيون والعسكريون 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 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 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 منتفعًا 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.

هـ- 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 مستقبلًا بقرار من الوزير بناءً على موافقة مجلس الإدارة.

المادة الرابعة: (التزامات أصحاب العمل وإجراءات التسجيل)

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 والمشتركين الخاضعين لهذا النظام.

المادة الخامسة: (المعني بتنفيذ أحكام النظام وصلاحياته)

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: (تشكيل لجنة التنسيق وآلية عملها)

تكوّن 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.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 صحيحًا إلا بحضور أربعة أعضاء على الأقل، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة.

المادة السابعة: (تحديد نسبة الاشتراكات وتوزيعها)

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، بنسبة لا تزيد على (٢٪) من

الأجر الخاضع للاشتراكات ولا تقل عن (٥ , ٠٪)، على أن يدفع صاحب العمل شهريًّا نصف الاشتراك المحدد ويدفع المشترك النصف الآخر[(١)].

اللائحة التنفيذية

المادة (٣)

١- يتم التسجيل في المؤسسة لكل من أصحاب العمل والمشتركين 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 وفقًا لذات القواعد المحددة في لائحة التسجيل والاشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية.

المادة (٣ مكرر)

في تطبيق أحكام المادة (السابعة) من النظام، تحدد وتعدل الاشتراكات وفق الآلية الآتية:

١- تحدد الاشتراكات بنسبة (٢٪) اثنين في المائة من الأجر الخاضع للاشتراكات في حال لم يتجاوز حجم الموجودات لحساب الفرع في تاريخ نفاذ تعديل المادة (السابعة) من النظام (٧) سبعة أمثال مصروفاته في السنة السابقة لتاريخ النفاذ.

٢- تعدل الاشتراكات - بنسبة لا تزيد على (٢٪) اثنين في المائة ولا تقل عن (٥ , ٠٪) نصف في المائة من الأجر الخاضع للاشتراكات- بناءً على نتائج تقييم الحالة المالية لحساب الفرع كل ثلاث سنوات وفق الآتي:

أ- خفض الاشتراكات بنسبة (٥ , ٠٪) نصف في المائة في حال تجاوز حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

---

(١) هذا نص المادة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ١٦٠) تاريخ: ١١/ ١١/ ١٤٤١هـ، ونصها قبل التعديل: «تحدد الاشتراكات في هذا النظام بنسبة (٢٪) من الأجر الخاضع للاشتراكات، على النحو الآتي: ١ - يدفع صاحب العمل (١٪) واحداً في المائة شهريًّا. ٢ - يدفع المشترك (١٪) واحداً في المائة شهريًّا».

ب- رفع الاشتراكات بنسبة (٥ , ٠٪) نصف في المائة في حال انخفض حجم الموجودات للفرع في نهاية السنوات الثلاث عن (٧) سبعة أمثال مصروفاته في آخر سنة منها.

المادة الثامنة: (شروط استحقاق التعويض) ن(٥) ن(٩) ن(١٥)

١- يحق للمشترك 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- ألاَّ يكون مفصولًا من العمل بسبب راجع إليه.

د- ألاَّ يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.

هـ- ألاَّ يكون ترك العمل بمحض إرادته.

و- أن يكون قادرًا على العمل.

ز- ألاَّ 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.

اللائحة التنفيذية

المادة (٦)

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

١- يعتد في إثبات شرط الجنسية السعودية بالمستند الصادر من الجهة المختصة نظامًا.

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 عامًا.

٤- (ألا يكون له دخل من عمل) ويقصد بالدخل من العمل كل ما يتقاضاه المشترك مقابل عمله لدى صاحب عمل واحد أو أكثر سواءً 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 مفصولًا من العمل بسبب راجع إليه) عدم فصل المشترك وفقًا 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:

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 التاسعة: (تاريخ بدء استحقاق التعويض)

يستحق المستفيد التعويض اعتبارًا 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.

المادة العاشرة: (إجراءات التسجيل والإشعار والالتزامات) ن(٩)

١- يجب على المشترك أن يسجل لدى الوزارة خلال (٩٠) تسعين يومًا 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- انتفاء أي شرط من شروط استحقاق التعويض عنه.

ب- أي تغير في البيانات والمعلومات المقدمة إلى الوزارة.

٣- يلتزم صاحب العمل بتزويد الوزارة بالمعلومات التي تطلبها فيما يخص عمل المشترك وأسباب انتهاء علاقة العمل.

اللائحة التنفيذية

المادة (٧)

في تطبيق أحكام المادتين (التاسعة والعاشرة) من النظام يلزم مراعاة ما يلي:

١- يلتزم المشترك بالتسجيل لدى الصندوق في موعد أقصاه (٩٠) تسعين يومًا 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 مفصولًا 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 يومًا 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 استكماله للتسجيل 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 (٨)

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 (٩)

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 الحادية عشرة: (آلية احتساب التعويض ومتوسط الأجور) ن(١٢)

١- يصرف التعويض المنصوص عليه في هذا النظام بواقع (٦٠٪) خمسين في المائة من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد على ذلك.

٢- يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزء من أربعة وعشرين جزءًا من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهرًا الأخيرة من مدة الاشتراك.

المادة الثانية عشرة: (الحد الأعلى للتعويض وضوابط زيادته)

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 نظامًا- فإنه يزاد ليكون مساويًا لذلك الحد على ألا يتجاوز التعويض (١٠٠٪) مائة في المائة من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك.

اللائحة التنفيذية

المادة (١١)

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 الثالثة عشرة: (مدة صرف التعويض) ن(١٤)

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

اللائحة التنفيذية

المادة (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 ولوائحه التنفيذية.

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 شهرًا الأخيرة بما في ذلك أشهر الاشتراك السابقة على تركه العمل الأخير.

٣- المدة القصوى لصرف التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق اثنا عشر شهرًا متصلة أو متقطعة خلال كل أربع وعشرين شهرًا متصلة تبدأ من تاريخ أول صرف في كل مرة.

المادة الرابعة عشرة: (شروط الاستحقاق بحسب مرات المطالبة) ن(٨)

يستحق المستفيد التعويض إذا عمل في عمل خاضع لهذا النظام وفقًا للآتي:

١- التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن اثني عشر شهرًا خلال الستة والثلاثين شهرًا التي تسبق المطالبة الأولى.

٢- التعويض للمرة الثانية إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ثمانية عشر شهرًا خلال الستة والثلاثين شهرًا التي تسبق المطالبة الثانية.

٣- التعويض للمرة الثالثة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن أربعة وعشرين شهرًا خلال الستة والثلاثين شهرًا التي تسبق المطالبة الثالثة.

٤- التعويض في أي مرة لاحقة إذا عمل مرة أخرى مدة لا تقل عن ستة وثلاثين شهرًا خلال الثمانية والأربعين شهرًا التي تسبق المطالبة الأخيرة.

ولأغراض هذه المادة، تعد المطالبة بالتعويض لمرة جديدة كلما صرف للمستفيد تعويض للمدة القصوى المنصوص عليها في المادة (الثالثة عشرة) من هذا النظام.

المادة الخامسة عشرة: (حالات إيقاف التعويض واستئناف صرفه) ن(٥)

١- يوقف صرف التعويض عن المستفيد بشكل فوري في أي من الحالات الآتية:

أ- الوفاة.

ب- إذا كان له دخل شهري من عمل.

جـ- إذا أصبح غير قادر على العمل.

د- إذا لم يعد مسجلًا 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 مستحقًا 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 يومًا من تاريخ زوال ذلك المانع.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق الفقرتين السابقتين.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 نظامًا.

٣- إذا تجاوزت فترة بقائه خارج المملكة العربية السعودية (٦٠) ستين يومًا -متصلة أو متقطعة- خلال مدة صرف التعويض.

٤- إذا بلغ سن الستين وكان مستحقًا 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 مسجلًا 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 مسبقًا عن الالتحاق بدورة تعليمية أو تدريبية طلب منه الصندوق أو المفوض من الصندوق الالتحاق بها، على أن يكون اعتذاره مبنيًّا 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 مسبقًا عن الحضور الشخصي للموعد الذي حدده الصندوق أو المفوض من الصندوق لمقابلة أصحاب الأعمال أو ممثلي الجهات الحكومية أو الخاصة، على أن يكون اعتذاره مبنيًّا 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 الأسبوع 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 مسبقًا عن الحضور للصندوق أو المفوض من الصندوق على أن يكون اعتذاره

مبنيًّا 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 (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 يومًا -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 منهيًا للعلاقة فيما بين المؤسسة والمشترك فيما يخص المدة المتبقية لصرف 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 يومًا 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 يومًا 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 يومًا 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 السادسة عشرة: (آلية احتساب مدد الاشتراك)

تحدد اللائحة كيفية حساب أشهر الاشتراك التي تسجل لمصلحة المشترك.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 السابعة عشرة: (آلية تحديد سن المشترك)

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

اللائحة التنفيذية

المادة (٥)

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 الثامنة عشرة: (استحقاق التعويض رغم عدم سداد الاشتراكات)

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

المادة التاسعة عشرة: (الجمع بين التعويض والمزايا الأخرى)

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

١- التعويض المقطوع وتعويض الدفعة الواحدة المستحقة له طبقًا لفرعي الأخطار المهنية والمعاشات.

٢- العائدات المستحقة له طبقًا لفرع الأخطار المهنية.

٣- المعاشات المستحقة له بوصفه فردًا من أفراد العائلة طبقًا لفرع المعاشات.

المادة العشرون: (إجراءات صرف التعويض ومواعيده)

تحدد اللائحة إجراءات دفع مبالغ التعويض وأوقاتها.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 مقدمًا اعتبارًا 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 الحادية والعشرون: (حماية التعويض من الحجز أو التنازل)

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: (الرقابة والتفتيش وسرية المعلومات)

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 بمهماتهم، والاطلاع 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.

اللائحة التنفيذية

المادة (١٠)

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

المادة (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 الثالثة والعشرون: (الاعتراض على قرارات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والتظلم القضائي)

ن(٢٥)

١- لأصحاب العمل وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم أن يقدموا اعتراضًا ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة يتعلق بمهماتها 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 وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم -الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه- أن يتقدموا بشكوى أمام الجهة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 الرابعة والعشرون: (الاعتراض على قرارات وزارة المالية والتظلم القضائي) ن(٢٥)

١- لأصحاب العمل وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم أن يقدموا اعتراضًا ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في الوزارة يتعلق بمهماتها في تطبيق هذا النظام، وذلك وفق ما تقضي به إجراءات الاعتراضات في الوزارة.

٢- يمكن لأصحاب العمل وللمشتركين ولمن يقوم مقامهم -الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه إلى الوزارة- التظلم أمام الجهة القضائية المختصة.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 الخامسة والعشرون: (المخالفات والعقوبات والغرامات)

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 المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر.

٢- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقررها نظام آخر، تفرض على كل شخص يقدم متعمدًا 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 يقررها 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- تكوّن لجان للتحقيق 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[1].

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.

اللائحة التنفيذية

المادة (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 السادسة والعشرون: (بطلان الاتفاق المخالف للنظام والمحدث ضررًا للمشترك)

كل اتفاقٍ أو تسويةٍ تخالف أحكام هذا النظام وتصدر ممن يشملهم، تُعدُّ باطلة إذا كان من شأنها أن تضر بحقوق المشتركين أو تحملهم التزامات إضافية.

(١) هذا نص الفقرة بعد تعديلها بإحلال عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) محل عبارة (الوزير)، بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٩) وتاريخ ٢٥/ ٧/ ١٤٤٢هـ.

المادة السابعة والعشرون: (تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية تكميلياً على النظام)

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

المادة الثامنة والعشرون: (إصدار اللائحة التنفيذية)

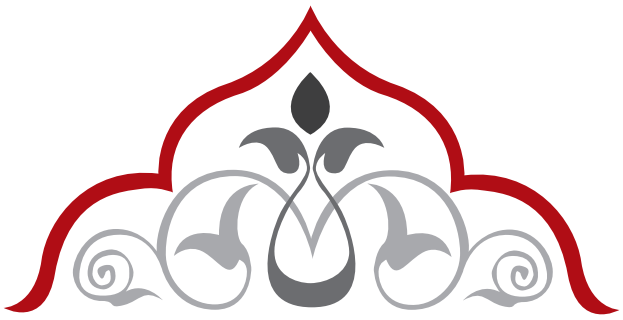
يصدر الوزير اللائحة -بناءً على موافقة مجلس الإدارة- خلال ستين يومًا من تاريخ نشر هذا النظام، وتنشر في الجريدة الرسمية.

المادة التاسعة والعشرون: (نفاذ النظام)

يعمل بهذا النظام ابتداءً من أول الشهر التالي لانقضاء مائة وثمانين يومًا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية[1].

اللائحة التنفيذية
المادة (٢٢)
تنشر هذه اللائحة في الجريدة الرسمية ويتم العمل بها اعتبارًا من التاريخ المحدد للعمل بالنظام[2].

(١) نُشر النظام في جريدة أم القرى بتاريخ: ١٤/ ٠٤/ ١٤٣٥هـ، بالعدد رقم (٤٥٠١).
(٢) نُشرت اللائحة في جريدة أم القرى بتاريخ: ٠٨/ ٠٨/ ١٤٣٥هـ، بالعدد رقم (٤٥١٧).



فهرس المحتويات

ص

فهرس المحتويات

مقدمة الجمعية ٣
مقدمة المعتني ٥
سجل إصدار وتعديلات الأنظمة واللوائح ٧
مراسيم وقرارات الإصدار والتعديل ١٩
نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ ٢٥
ديباجة إصدار نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٢١هـ ٢٦
المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ ٢٦
قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٧/ ٨/ ١٤٢١هـ ٢٧
أداة إصدار اللوائح: قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨/ تأمينات) وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٢١هـ ٢٩.
مواد نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ ٣٢
الفصل الأول: فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات: ٣٣
المادة الأولى: (مسمى النظام وفروعه) ٣٣
المادة الثانية: (التعريفات) ٣٣
المادة الثالثة: (المنشآت الخاصة للرعاية والمنافع الإضافية للمشتركين) ٣٦
الفصل الثاني: نطاق التطبيق: ٣٧
المادة الرابعة: (نطاق تطبيق فروع النظام والاشتراك الإلزامي والاختياري) ٣٧
المادة الخامسة: (الفئات المستثناة من النظام وشروط الخضوع الاختياري) ٣٩
المادة السادسة: (مراحل تطبيق فروع النظام- اللوائح) ٤١
المادة السابعة: (التزامات أصحاب العمل وتسجيل المشتركين في النظام) ٤١
الفصل الثالث: التنظيم الإداري: ٤٥
المادة التاسعة: (استقلال المؤسسة وحقها في الاستثمار) ٤٥
المادة العاشرة: (مجلس الإدارة) ٤٥
المادة الحادية عشرة: (آلية اعتماد قرارات مجلس الإدارة) ٤٧
المادة السادسة عشرة: (إشراف الوزير على المؤسسة وصلاحياته) ٥٠

الفصل الرابع: الموارد والتنظيم المالي: ٥١

المادة السابعة عشرة: (موارد المؤسسة) ٥١

المادة الثامنة عشرة: (نسب اشتراكات فروع الأخطار المهنية والمعاشات وأحكام تعديلها) ٥١

المادة السادسة والعشرون: (النفقات الإدارية وصلاحية تعديلها) ٥٨

الفصل الخامس: التعويضات: ٥٩

القسم الأول: تعويضات فرع الأخطار المهنية ٥٩

المادة السابعة والعشرون: (تعريف إصابات العمل والأمراض المهنية وشروط الاستحقاق) ٥٩

المادة الثامنة والعشرون: (استحقاق التعويضات للمصابين بإصابات العمل وأفراد عائلاتهم) ٦٠

المادة التاسعة والعشرون): (العناية الطبية والتزامات صاحب العمل في إصابات العمل) ٦١

المادة الثلاثون) (بدل الإصابة اليومي واستحقاقه في حالات) ٦٢

المادة الحادية والثلاثون: (عائدة العجز الكلي والجزئي المستديم وإعانة المصاب المحتاج لمعونة دائمة) ٦٤

المادة الثانية والثلاثون: (تعويض العجز الجزئي المستديم الذي تقل درجته عن ٥٠٪) ٦٦

المادة الثالثة والثلاثون: (عائدة العجز المستديم عند تعدد الإصابة وضم نسب العجز) ٦٦

المادة الرابعة والثلاثون: (نسبة العجز المستديم ومراجعة العائدات الدورية) ٦٧

المادة الخامسة والثلاثون: (حقوق أفراد عائلة المشترك المتوفى في تقاضي العائدات وتوزيعها) ٦٨

المادة السادسة والثلاثون: (تعويض المصاب غير السعودي أو أفراد عائلته بحالات العجز أو الوفاة بسبب إصابة عمل) ٧٠

المادة السابعة والثلاثون: (تجهيز المتوفى أو المصاب بعجز كلي) ٧١

القسم الثاني: تعويضات فرع المعاشات ٧٢

المادة الثامنة والثلاثون: (شروط استحقاق معاش التقاعد وحسابه) ٧٢

المادة التاسعة والثلاثون: (استحقاق معاش العجز غير المهني وحسابه) ٨١

المادة الأربعون: (استحقاق أفراد أسرة المتوفى لمعاش العجز غير الوظيفي ومعاش التقاعد) ٨٤

المادة الحادية والأربعون: (استحقاق أفراد العائلة لمعاش المتوفى وتوزيع الأنصبة) ٨٧

القسم الثالث: أحكام خاصة بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين اختياريًا ٩٠

المادة الثانية والأربعون: (أحكام الاشتراك الاختياري وتطبيق النظام فيها) ٩٠

المادة الثالثة والأربعون: (تحديد شرائح الاشتراك الاختياري وإجراءات التعديل والسداد) ٩٠

المادة الرابعة والأربعون: (استحقاق معاش العجز غير المهني ومعاش الوفاة للمشتركين بعد سن الخمسين) ٩١

المادة الخامسة والأربعون: (شروط استحقاق التقاعد المبكر للمشتركين اختياريًا) ٩١

المادة السادسة والأربعون: (إلغاء الاشتراك الاختياري واسترداد المدفوع)..... ٩٢
القسم الرابع: أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات ٩٢
المادة السابعة والأربعون: (أشهر الاشتراك واعتبار مدد الإصابة)..... ٩٢
المادة الثامنة والأربعون: (تحديد سن المشترك وطرق الاعتراض)..... ٩٣
المادة التاسعة والأربعون: (إجراءات دفع العائدات والمعاشات والتعويضات) ٩٥
المادة الخمسون: (منحة الزواج والاسترداد في حالات الطلاق أو الترمل)..... ٩٥
المادة الحادية والخمسون: (منحة الوفاة وإجراءات صرفها في حالات وفاة المشترك) ٩٥
المادة الثانية والخمسون: (مواعيد دفع العائدات والمعاشات وفقًا لشروط الاستحقاق) ٩٦
المادة الثالثة والخمسون: (اللجان الطبية واختصاصاتها في تقدير العجز المهني وآليات الاعتراض) ٩٦
المادة الرابعة والخمسون: (التعويض في حالات الخطر وشروط الإعفاء والتزامات صاحب العمل)..... ٩٧
المادة الخامسة والخمسون: (التعويض والمعاش في حالات السجن والجمع بين التعويضات وفق النظام) ٩٨
المادة السادسة والخمسون: (التعويض النقدي للحجز أو التنازل وفقًا لأحكام نظام العمل) ١٠٠
المادة السابعة والخمسون: (مدة التقادم على المطالبة بالتعويضات والبدلات اليومية ومنحة الوفاة) ١٠٠
المادة الثامنة والخمسون: (التعويض لعائلة المشترك المفقود وإجراءات إعادة الحقوق عند الظهور) ١٠٢
المادة الثامنة والخمسون (مكرر): (صلاحية زيادة المعاش والعوائد وغيرها للمشترك وأسرته) ١٠٣
الفصل السادس: أحكام عامة: ١٠٤
المادة التاسعة والخمسون: (إعفاء المؤسسة والتعويض من الضرائب والرسوم) ١٠٤
المادة الستون: (مراقبة تطبيق النظام وواجب مفتشي التأمينات) ١٠٤
المادة الحادية والستون: (تقديم الاعتراض والشكوى ضد قرارات المؤسسة) ١٠٥
المادة الثانية والستون: (عقوبات مخالفة أحكام النظام) ١٠٦
المادة الثالثة والستون: (بطلان حالات المخالفة للأحكام) ١٠٩
الفصل السابع: أحكام انتقالية وختامية: ١١٠
المادة الرابعة والستون: (تعويض العامل المصاب بحادث العمل أو مرض مهني قبل تطبيق فرع الأخطار المهنية) .. ١١٠
المادة الخامسة والستون: (حصة اشتراك العامل)..... ١١٠
المادة السادسة والستون: (حساب التعويض المستحق عن الفترة السابقة على نفاذ النظام) ١١٠
المادة السابعة والستون: (زيادة العوائد والمعاش المستحقة وفقًا لأحكام النظام)..... ١١٢
المادة الثامنة والستون: (أحكام انتقالية بإصدار القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ النظام)..... ١١٤

المادة التاسعة والستون: (إلغاء نظام التأمينات الاجتماعية السابق وأحكام الانتقال)..... ١١٥
المادة السبعون: (نشر النظام وتاريخ سريانه) ١١٩
جدول شرائح الدخل الشهري التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختياريًا ١٢٠
جدول قواعد فرض الغرامات عن المخالفات: ١٢١
أولًا: مخالفات تسجيل مشترك دون وجود علاقة عمل ١٢١
ثانيًا: مخالفة تحديد سبب استبعاد لا يتوافق مع السبب الفعلي للاستبعاد ١٢٤
ثالثًا: تسجيل مشترك بأجر غير صحيح ١٢٥
رابعًا: عدم تسجيل مشترك مع وجود علاقة عمل فعلية ١٢٧
خامسًا: مخالفة أحكام النظام ولوائحه التنفيذية بتقديم بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن تقديم بيانات للمؤسسة مما أدى إلى صرف تعويضات دون وجه حق..... ١٢٨
لوائح نظام التأمينات الاجتماعية **١٢٩**
لائحة التسجيل والاشتراكات: **١٣٠**
الباب الأول: أحكام تمهيدية..... ١٣١
الباب الثاني: التسجيل ١٣٧
الباب الثالث: قواعد تحديد الاشتراكات..... ١٤٦
الباب الرابع: إجراءات تحصيل الاشتراكات ١٥٥
الباب الخامس: الأحكام الخاصة بالمشتركين اختياريًا ١٦١
الباب السادس: مراقبة تطبيق النظام..... ١٦٦
الفصل الأول: الأهداف العامة ١٦٦
الفصل الثاني: المفتشون وصلاحياتهم ١٦٨
الفصل الثالث: قواعد التفتيش وإجراءاته – محاضر الضبط – العقوبات ١٧١
الباب السابع: قواعد تسوية أوضاع المنشآت التي ينتهي نشاطها نهائياً..... ١٧٧
الباب الثامن: أصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها:..... ١٨٠
الباب التاسع: أحكام انتقالية: ١٨٣
جدول شرائح الدخل الشهري التي يتم على أساسها حساب الاشتراكات اختياريًا ١٨٤
لائحة تعويضات فرع المعاشات: **١٨٥**
الفصل الأول: كيفية حساب أشهر الاشتراك..... ١٨٦

الفصل الثاني: التعويضات المستحقة للمشتركين وكيفية حسابها..... ١٨٩
الفصل الثالث: أحكام خاصة بالمشتركين اختياريًا..... ٢٠٢
الفصل الرابع: تحديد أفراد العائلة وكيفية حساب حقوقهم..... ٢٠٥
الفصل الخامس: إجراءات الصرف والمستندات اللازمة..... ٢١٠
الفصل السادس: أحكام عامة..... ٢١٦
لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية:..... ٢٢٨
الفصل الأول: طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل..... ٢٢٩
الفصل الثاني: العناية الطبية..... ٢٣٠
الفصل الثالث: البدل اليومي..... ٢٣٥
الفصل الرابع: العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة..... ٢٣٩
الفصل السادس: أحكام عامة..... ٢٤٦
الفصل السابع: أحكام انتقالية..... ٢٥٠
(ملحق بلائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية - وثيقة التغطية التأمينية للأخطار المهنية)..... ٢٥٣
لائحة اللجان الطبية:..... ٢٦٢
الفصل الأول: تشكيل اللجان الطبية ومواعيد وأماكن انعقادها..... ٢٦٣
الفصل الثاني: أصول وقواعد عمل اللجان الطبية..... ٢٦٥
الفصل الثالث: قرارات اللجان الطبية والاعتراض عليها..... ٢٧٠
الفصل الرابع: مكافآت أعضاء اللجان الطبية ونفقات الإقامة والانتقال..... ٢٧٢
الفصل الخامس: أحكام عامة..... ٢٧٣
نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) تاريخ ٢٦/ ٠٩/ ١٤٤٥هـ..... ٢٧٤
ديباجة إصدار نظام التأمينات الاجتماعية ١٤٤٥هـ..... ٢٧٥
المرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ..... ٢٧٥
قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ١٤٤٥/ ١٢/ ٢٦هـ..... ٢٨٢
ديباجة إصدار اللائحة التنفيذية - قرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ..... ٢٩٠
مواد نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) تاريخ ٢٦/ ٠٩/ ١٤٤٥هـ.. ٢٩١
الباب الأول: الأحكام العامة..... ٢٩٢
المادة الأولى: (التعريفات)..... ٢٩٢

المادة الثانية:(المعتبر في أزمنة أحكام النظام) ٢٩٤
المادة الثالثة: (فروع نظام التأمينات الاجتماعية)..... ٢٩٤
المادة الرابعة: (إنشاء برامج ادخارية)..... ٢٩٤
المادة الخامسة: (إنشاء منتجات تأمينية إلزامية) ٢٩٤
المادة السادسة: (الفئات الخاضعة لأحكام النظام)..... ٢٩٥
المادة السابعة: (الإحالة للائحة في الاشتراك والاستبعاد في فروع النظام)..... ٢٩٦
المادة الثامنة: (احتساب الاشتراك وحدود الأجور)..... ٢٩٩
المادة التاسعة: (التزامات سداد الاشتراك والغرامات)..... ٣٠٠
المادة العاشرة: (اشتراط شهادة التأمينات للتعاملات الحكومية) ٣٠١
المادة الحادية عشرة: (مبالغ الاشتراكات حقوق امتياز) ٣٠٣
المادة الثانية عشرة: (الحسابات الخاصة بالفروع والبرامج)..... ٣٠٥
المادة الثالثة عشرة:(الدراسة الإكتوارية وسد العجز عند حصوله) ٣٠٥
الباب الثاني: فرع المعاشات..... ٣٠٦
المادة الرابعة عشرة: (نطاق تطبيق فرع المعاشات إلزامياً واختيارياً)..... ٣٠٦
المادة الخامسة عشرة: (نسبة اشتراك فرع المعاشات وتوزيعها)..... ٣٠٧
المادة السادسة عشرة: (عنوان خطأ)..... ٣٠٧
المادة السابعة عشرة: (طريقة احتساب المعاش وحدوده)..... ٣٠٧
المادة الثامنة عشرة: (أثر العودة للعمل قبل السن النظامية على المعاش)..... ٣٠٩
المادة التاسعة عشرة: (شروط واستحقاق معاش العجز غير المهني) ٣١١
المادة العشرون: (استحقاق المعاش في حال العجز غير المهني بعد ترك العمل)..... ٣١٢
المادة الحادية والعشرون: (مفهوم العجز غير المهني وأثره على استحقاق المعاش) ٣١٤
المادة الثانية والعشرون: (إيقاف معاش العجز غير المهني عند العودة للعمل)..... ٣١٤
المادة الثالثة والعشرون: (استحقاق معاش الوفاة وشروطه) ٣١٥
المادة الرابعة والعشرون: (المراد بأفراد العائلة المستحقين للمعاش وطريقة توزيعه) ٣١٦
المادة الخامسة والعشرون: (تعويض الدفعة الواحدة عند عدم استيفاء شروط المعاش)..... ٣١٨
المادة السادسة والعشرون: (متوسط الأجر لاحتساب المعاش وإمكانية زيادته)..... ٣٢١
المادة السابعة والعشرون: (استحقاق غير السعوديين للتعويض)..... ٣٢١

الباب الثالث: فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية ٣٢٢

المادة الثامنة والعشرون: (نطاق تطبيق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية) ٣٢٢

المادة التاسعة والعشرون: (نسبة اشتراك فرع الأخطار المهنية) ٣٢٢

الفصل الأول: تعويضات الأخطار المهنية ٣٢٤

المادة الثلاثون: (إصابة العمل والأمراض المهنية) ٣٢٤

المادة الحادية والثلاثون: (التعويضات المستحقة عن إصابات العمل) ٣٢٥

المادة الثانية والثلاثون: (العناية الطبية للمصابين بإصابات عمل) ٣٢٥

المادة الثالثة والثلاثون: (بدل العجز المؤقت عن العمل) ٣٢٨

المادة الرابعة والثلاثون: (العجز المهني وتحديد نسبته) ٣٣٠

المادة الخامسة والثلاثون: (العائدات الشهرية والتعويضات عن العجز المستديم) ٣٣٠

المادة السادسة والثلاثون: (متوسط الأجر عند الإصابة وأحكام العائدات) ٣٣٢

المادة السابعة والثلاثون: (تعدد الإصابات وإعادة احتساب العائدات) ٣٣٥

المادة الثامنة والثلاثون: (استحقاق أفراد العائلة لعائدات المصاب المتوفى) ٣٣٦

المادة التاسعة والثلاثون: (تعويض المصاب أو أفراد عائلته غير السعوديين) ٣٣٧

المادة الأربعون: (التزامات المؤسسة تجاه المتوفى بتجهيز الجثمان ونقل المصاب) ٣٣٨

الفصل الثاني: تعويض الأمومة ٣٣٩

المادة الحادية والأربعون: (شروط استحقاق تعويض الأمومة) ٣٣٩

المادة الثانية والأربعون: (احتساب تعويض الأمومة وشروط صرفه) ٣٣٩

الباب الرابع: فرع التأمين ضد التعطل عن العمل ٣٤١

المادة الثالثة والأربعون: (نطاق تطبيق فرع التأمين ضد التعطل عن العمل) ٣٤١

المادة الرابعة والأربعون: (نسبة الاشتراك في فرع التأمين ضد التعطل عن العمل) ٣٤١

المادة الخامسة والأربعون: (شروط استحقاق تعويض التعطل عن العمل) ٣٤٢

المادة السادسة والأربعون: (مدد العمل اللازمة لاستحقاق التعويض) ٣٤٥

المادة السابعة والأربعون: (المدة القصوى لصرف تعويض التعطل عن العمل) ٣٤٦

المادة الثامنة والأربعون: (مقدار تعويض التأمين ضد التعطل عن العمل) ٣٤٧

المادة التاسعة والأربعون: (حالات وقف صرف تعويض التعطل واستئنافه) ٣٤٧

الباب الخامس: الأحكام المشتركة ٣٥٠
المادة الخمسون: (إثبات الإصابة أو العجز وتشكيل اللجان الطبية) ٣٥٠
المادة الحادية والخمسون: (وقف التعويضات لرفض العلاج أو الفحوص) ٣٥٠
المادة الثانية والخمسون: (أحكام التعامل مع المفقود أو الغائب) ٣٥١
المادة الثالثة والخمسون: (تاريخ بدء وانتهاء صرف التعويضات) ٣٥٢
المادة الرابعة والخمسون: (تقادم البدل اليومي للإصابة وبدل الانتقال والإقامة والتعويضات) ٣٥٢
المادة الخامسة والخمسون: (حدود استحقاق التعويضات ومسؤولية المشترك) ٣٥٣
المادة السادسة والخمسون: (حالات الجمع بين التعويضات) ٣٥٣
المادة السابعة والخمسون: (أحكام الحجز والاقتطاع من التعويضات النقدية) ٣٥٥
الباب السادس: الأحكام الختامية ٣٥٧
المادة الثامنة والخمسون: (صلاحيات المفتشين وواجبات أصحاب العمل) ٣٥٧
المادة التاسعة والخمسون: (العقوبة والغرامة إثر مخالفة أحكام النظام) ٣٦٠
المادة الستون: (تشكيل لجنة النظر في مخالفات أحكام النظام وإيقاع العقوبات عليها) ٣٦٢
المادة الحادية والستون: (نشر قرار العقوبة على نفقة المخالف) ٣٦٢
المادة الثانية والستون: (إصدار ونشر اللائحة التنفيذية) ٣٦٢
المادة الثالثة والستون: (نشر وتاريخ البدء في العمل بأحكام النظام) ٣٦٣
اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير المالية رقم (٢٣٠/ تأمينات) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ ٣٦٤
الباب الأول: الأحكام العامة ٣٦٥
الباب الثاني: التسجيل والاشتراكات ٣٦٨
الفصل الأول: التسجيل ٣٦٨
الفصل الثاني: قواعد تحديد الاشتراكات ٣٧٥
الفصل الثالث: إجراءات تحصيل الاشتراكات ٣٧٩
الفصل الرابع: كيفية حساب أشهر الاشتراك ٣٨٣
الباب الثالث: فرع المعاشات ٣٨٥
الفصل الأول: ٣٨٥
الفصل الثاني: العجز غير المهني ٣٨٧
الفصل الثالث: الاشتراك الاختياري ٣٨٩

الباب الرابع: فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية ٣٩١
الفصل الأول: تعويضات الأخطار المهنية ٣٩١
الفصل الثاني: تعويض الأمومة ٤٠٦
الباب الخامس: فرع التأمين ضد التعطل عن العمل ٤٠٧
الباب السادس: الأحكام المشتركة ٤١٣
الفصل الأول: إجراءات ومواعيد صرف التعويضات ٤١٣
الفصل الثاني: الحجز والتنازل ٤٢٠
الباب السابع: الأحكام الختامية ٤٢٢
نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ولائحته التنفيذية ٤٢٦
ديباجة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ٤٢٧
المرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ ٤٢٧
قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) وتاريخ ٠٥/ ٠٣/ ١٤٣٥هـ ٤٢٨
مواد نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٠٣/ ١٤٣٥هـ ولائحته التنفيذية ٤٢٩
المادة الأولى: (التعريفات) ٤٣٠
المادة الثانية: (طبيعة النظام ونطاق تطبيقه) ٤٣١
المادة الثالثة: (الفئات الخاضعة إلزامياً وشروط السن) ٤٣٢
المادة الرابعة: (التزامات أصحاب العمل وإجراءات التسجيل) ٤٣٤
المادة الخامسة: (المعني بتنفيذ أحكام النظام وصلاحياته) ٤٣٤
المادة السادسة: (تشكيل لجنة التنسيق وآلية عملها) ٤٣٥
المادة السابعة: (تحديد نسبة الاشتراكات وتوزيعها) ٤٣٥
المادة الثامنة: (شروط استحقاق التعويض) ٤٣٧
المادة التاسعة: (تاريخ بدء استحقاق التعويض) ٤٣٩
المادة العاشرة: (إجراءات التسجيل والإشعار والالتزامات) ٤٣٩
المادة الحادية عشرة: (آلية احتساب التعويض ومتوسط الأجور) ٤٤١
المادة الثانية عشرة: (الحد الأعلى للتعويض وضوابط زيادته) ٤٤٢
المادة الثالثة عشرة: (مدة صرف التعويض) ٤٤٢

المادة الرابعة عشرة: (شروط الاستحقاق بحسب مرات المطالبة) ٤٤٣
المادة الخامسة عشرة: (حالات إيقاف التعويض واستئناف صرفه) ٤٤٣
المادة السادسة عشرة: (آلية احتساب مدد الاشتراك) ٤٤٧
المادة السابعة عشرة: (آلية تحديد سن المشترك) ٤٤٧
المادة الثامنة عشرة: (استحقاق التعويض رغم عدم سداد الاشتراكات) ٤٤٧
المادة التاسعة عشرة: (الجمع بين التعويض والمزايا الأخرى) ٤٤٧
المادة العشرون : (إجراءات صرف التعويض ومواعيده) ٤٤٨
المادة الحادية والعشرون: (حماية التعويض من الحجز أو التنازل) ٤٤٩
المادة الثانية والعشرون: (الرقابة والتفتيش وسرية المعلومات) ٤٤٩
المادة الثالثة والعشرون: (الاعتراض على قرارات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والتظلم القضائي) ٤٥٠
المادة الرابعة والعشرون: (الاعتراض على قرارات وزارة المالية والتظلم القضائي) ٤٥١
المادة الخامسة والعشرون: (المخالفات والعقوبات والغرامات) ٤٥١
المادة السادسة والعشرون: (بطلان الاتفاق المخالف للنظام والمحدث ضررًا للمشترك) ٤٥٢
المادة السابعة والعشرون: (تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية تكميلياً على النظام) ٤٥٣
المادة الثامنة والعشرون: (إصدار اللائحة التنفيذية) ٤٥٣
المادة التاسعة والعشرون: (نفاذ النظام) ٤٥٣
فهرس المحتويات **٤٥٤**