

## لمحة حول نظم التأمينات

وحدة ناشر العبيسي

\* .. إن التامين الاجتماعي في بلدان العالم في الوقت الحاضر باشكاله المختلفة لا يعني أنه حديث العهد، ذلك أن الفكرة نشأت مع وجود الإنسان وتطلعه إلى الأمان والاستقرار، فقد وجدت مؤسسات كثيرة تعمل بأشكال متعددة في بعض وجوه ما تسميه الآن تأميناً اجتماعياً.

وهذه المؤسسات والتشريعات التي تتولى تنفيذها نراها قد ظهرت وفق حاجات المجتمع والظروف السائدة آنذاك، حيث انبثقت الفكرة من الحاجة الأبدية لدى الناس وهي تطلعهم بصورة مستمرة إلى ما يضمن غدهم.

ولقد فكر الإنسان منذ القدم في هذه المشكلة وحاول في كل العصور معالجة مشاكله بما يلائم الظروف السائدة آنذاك لا عن طريق الإنجاز الفردي بل بوسائل جماعية تقوم على أساس اشتراك جماعة من الناس في تكوين المال اللازم لتقديم المساعدات إلى من هم بحاجة إليها وفي حدود الأغراض التي تهدف تلك الجماعة إلى تحقيقها.

إن ظهور الثورة الصناعية وبخروج المجتمعات الحديثة عصر التصنيع كانت الأرض الخصبة لتأسيس الحركات العمالية وما صحب ذلك من تناقضات بين هذه الطبقة وأصحاب الأعمال وكان لابد من الوصول إلى حلول عادلة تضع حداً للاستغلال ويؤس العمال وتوفر المناخ اللازم للإنتاج والاستقرار.

فكان ميلاد التشريعات العمالية وتشريعات التأمينات الاجتماعية. ولكن الوصول إلى نظام التأمينات الاجتماعية كان ولید تطور معين فقد سبقته عدة نظم ووسائل، ولكن هذه الوسائل لم تكن تحقق الأمان الكافي للطبقات العاملة.

ولنستعرض أولاً ظهور تشريعات التامين الاجتماعي في الدول المختلفة قبل دراسة وتطور هذه التشريعات في اليم.

لقد كان للثورة الفرنسية التي رأت النور الأثر العظيم في تطوير فكرة التضامن الاجتماعي ، حيث أنها نادت بمبادئ إنسانية كبيرة دعت من خلالها إلى الحرية والمساواة التي كان من نتائجها أن تأكد حرية أصحاب العمل في تنظيم شؤون العمل وحضوعهم لقانون المناقشة ، الأمر الذي أدى إلى سعي أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر قدر من الأرباح باقل النفقات، مما سبب عدم توفر وسائل الأمن والحماية للعاملين بالإضافة إلى ضالة الأجور ، حيث أصبح العمال في أوضاع اقتصادية ومالية متدنية لا تمكنهم من ادخار ما يحمي مستقبلهم في حالة التعرض لمخاطر الحياة في المستقبل، ومما زاد الأمر تعقيداً تطور الحياة الصناعية واستخدام الآلات التي أدت إلى المزيد من المخاطر حيث صار العمال أكثر تعرضاً للإصابة في الوقت الذي وقعت فيه القوانين السارية آنذاك عاجزة تماماً عن حل مشاكل العمال، لذا كان من الطبيعي تزايد عدد أفراد الطبقة العاملة فقامت الحركة المناوئة والمشاركسة في سبيل تحسين أوضاع القوى العاملة ومستقبل أفراد عائلاتهم وكان لظهور وتطور الحركة النقابية التي جاءت كنتيجة طبيعية لتضامن العمال دوراً كبيراً في الاتجاه إلى تقنين نظم الحماية.

وعلى كل فرد من الأفراد العاملين من قبله، بما أحدثه تشريعات الضمان والتأمينات الاجتماعية من حقوق له ولأهله.

وتوسعت منافع الضمان والتأمينات لتشمل تعويض أجر العامل بسبب البطالة، فلم يعد العامل تحت رحمة صاحب العمل ويوقفه عن العمل متى يشاء ويفقد أجر العمل القوي، بل أصبح له الحق في معونة أو بدل أجر البطالة ليبقى قادراً على الوفاء باحتياجه بصورة مستمرة وحتى الالتحاق بعمل جديد.

وارتقى نظام الضمان أكثر فأكثر لتصل منافعه إلى أفراد أسرته حتى أثناء وجوده في العمل ومع تلقي الأجر .. وذلك من خلال تخصيصات ممتنة للطفل أثناء الحمل وبعد الولادة إلى حين انتهاء فترة دراسته والتحاقه بالعمل، بل وفي الحالات التي يكون فيها دخل الأسرة أقل من الدخل الذي يحقق مستوى معيشياً مقبولاً ومتعارفاً عليه اجتماعياً وتشريعياً يقدم تأمين المعونات أو المنح العائلية لهذه الأسرة الفارق بين ما تحصل عليه من دخل وما تحتاجه من دخل يوفر لها الحياة الكريمة.

وثمة مزايا ومنافع عديدة أخرى تحققها نظم الضمان والتأمينات الاجتماعية للعامل وأسرته، ولا تقتصر أهمية نظام الضمان والتأمينات على النافع المادية والعيشية وهي منافع تشكل حقاً للعامل تضمنها التشريعات، بل يشارك العامل في إدارة هذا النظام، لأنه يساهم فيه من جهة الاشتراك والتفاعل مع شروطه ومتطلباته ويراقب أداءه ونموه وتطوره ومعالجة مشكلاته، فمن المعروف أن الغالبية العظمى من نظم التأمينات الاجتماعية تشكل مجالس إدارتها من أطراف الإنتاج الثلاثة (العمال وأصحاب العمل والحكومات) ومنها بلداناً.

وهكذا يسهم العامل في تمويل الضمان وإدارته والاستفادة المادية والمعنوية منه، فكيف لا يحرص عليه ويبدل كل جهد ممكن لإدامته وتطويره. إن إدراك العامل ووعي بحقوقه والزاماته يساهم في تحقيق أهداف الضمان والتأمينات الاجتماعية، وتقع على عاتق المؤسسات التأمينية عموماً وعلى الإدارات المؤهلة والمتخصصة بالتوعية والإعلام برسالة العمل والمسؤولية الاتصال بالمعامل فرداً ومجموعات بل وسائل الاتصال المكنة والتعامل تعريفه بمفهوم الضمان ومنافعه وشروط تحقق هذه المنافع لتشكيل الثقافة التأمينية المنشودة، وتتطور وتتعمق فترتي نظام الضمان وتضمن بديمومتها وازدياد وتنوع منافعه ومزاياه.



عبدالله الورد

الرئيسي هو (الحياة الكريمة للجميع). هكذا أصبح العامل مطمئناً في حاضره حيث يتلقى الأجر العادل على عمله مع تفاوت في مفهوم هذا العمل، ومطمئناً على مستقبله، حيث يصبح شيئاً مستحقاً لتلقي تعويض الأجر بعد أن توقف عن العمل، من خلال ما يخصص له من راتب التقاعد أو المعاش الذي ساهم في تعاطف صندوق الشيخوخة لتسوية بالأشتركاك الشهرية التي ظل يدفعها من أجره طوال عمله.

ولم تقتصر هذه الحقوق والمستحقات على نتائج آثار إصابات العمل، بل امتدت لتغطية احتياجات العلاج من الأمراض المختلفة سواء نشأت بسبب العمل أو لأي سبب من الأسباب أصبح التأمين الصحي حقاً من حقوق العامل وأفراد عائلته. وفي حالات الوفاة للعامل المشترك بالضمان أو المستفيد من رواتب التقاعد أو الاعتلال تخصص الرواتب والمعاشات للباقيين من أسرته كالزوجة والأبناء والوالدين .. وبذا يطمئن العامل على نفسه

صحيح أن الهدف الأساسي لإنشاء صناديق التأمينات والضمان الاجتماعي في مختلف بلدان العالم هو توفير الحماية الاجتماعية وضمان مستوى معقول من العيش الكريم للمؤمن عليهم في حالة فقدانهم للقادرة على الكسب بصفة دائمة بسبب أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة أو عند حدوث إصابات العمل أو أمراض مهنية وغيرها من الأخطار والأعباء المختلفة .. إلا أن الاستفادة من أنظمة التأمينات الاجتماعية امتدت لتشمل أطراف الإنتاج الثلاثة (عمال وأصحاب أعمال وحكومات) إذ لا تتجسد التنمية الشاملة بشقيها الأساسيين الاقتصادي والاجتماعي وحتى في بعدها السياسي ونتائجها الثقافي في أي مشروع من المشروعات أو أي مشروع من المشروعات أو أي نظام من الأنظمة مثلما تتجسد في مشروع أو نظام التأمينات والضمان الاجتماعي.

النظام أساساً بنضالهم وتضحياتهم من أجل توفير حياة كريمة لهم ورفعة الارتفاع بمستوى معيشتهم وضمان تمتعهم بنتائج كدحهم، فعلى سواعدهم تقوم التنمية والتقدم والإنتاج ويفضل تجمعهم واتحاداتهم ونقاباتهم وما بذلته من جهود ونضالات وتضحيات وتحققت لهم مطالبهم المحقة في الحياة والرفعة. ولقد تحققت أهم البنى الأساسية للتقدم الاقتصادي من خلال الثورة الصناعية، وقامت هذه الثورة بإنتاج السلع والخدمات وفي ذات الوقت نشأة الطبقة العاملة التي أخرجت مخزونات الأرض من الثروة وحركت التفاعل بينها وبين نتاج المعرفة لتكون هذه الأدوات والآلات وما تنصه الصناعات من ثروات وسلع ومنتجات، ورغم سيطرة رأس المال وأصحاب رأس المال والتحكم الطالغ في العنصر البشري المنتج لفترة طويلة من الزمن، إلا أن ما رافق ذلك من ويلات والألم وقهر وحرمان طال الطبقة العاملة، حرك العقول والسواعد والتصالات لوضع حد متفاوت ومتنوع لهذه المنظلم تتجسد في النهضة في نظام التأمينات والضمان الاجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر. بدأ في ألمانيا ثم امتد إلى سائر دول أوروبا وأمريكا مع بدايات القرن العشرين، ليصل بعد منتصف هذا القرن إلى الدول النامية التي حققت استقلالها وأخذت تبني دولها ومجتمعاتها ونظمها العامة، بما فيها نظم الضمان الاجتماعي. وبذلك حق للطبقة العاملة في مختلف دول العالم أن تؤسس نظام ضمان حياتها ومستقبلها وأن تلمي هذا النظام للاستجابة لاحتياجاتها المعيشية المادية منها والمعنوية على ضوء تطور وازدياد هذه الاحتياجات وتنوعها وعنوانها

وفي ذات السياق نستطيع القول أيضاً أن المجتمع بكل لطائفه وبناء لا يجد التفاعل الخلاق والحميم في منظومة التطور والتقدم وممارسة الحياة المستمرة والتلاحمة بين أجيال المتابعة مثلما نجد في نظام التأمينات الاجتماعيات.

وخصوصاً وأن هذا النظام يقوم على أساس التضامن والتكافل بين مكونات المجتمع البشري على الصعيد الوطني، فهو ببساطة صندوق أو صناديق تصب فيها مساهمات الجميع ليستفيد من حصيلة جمعها وتكاثرها وتنميتها للجميع بغض النظر عن تفاصيل أو تنوعات الفائدة التي يجنيها كل طرف من الأطراف الرئيسية الثلاثة (العمال، أصحاب الأعمال، الحكومات).

هذا هو ما أكده الأستاذ علي عيسى، خبير أنظمة التأمين الاجتماعي بالملكة الأردنية الهاشمية، أثناء مشاركته بورقة عمل ومحاضره القيمة التي ألقاها في الحلقة التأسيسية حول دور الإعلام في ترسيخ ونشر الوعي التأميني التي نظمتها المركز العربي للتأمينات الاجتماعية في السودان الشقيق خلال نوفمبر من العام المنصرم ٢٠٠٧م.

وستاترق في هذا العدد إلى أول المستفيدين من نظم التأمينات والضمان الاجتماعي وهم العمال فيما سياترق في الأعداد القادمة، إن شاء الله، إلى بقية الأطراف المشاركة في هذا النظام المستفيدين منه وهم أصحاب الأعمال والحكومات.

## أولاً: العمال

لا شك أن العمال هم أول المستفيدين من نظم الضمان والتأمينات الاجتماعية، لقد وجدت هذه

## دليل إجراءات المؤمن عليهم بالهيئة العامة للتأمينات

يتم رفع المعاش إلى ١٠٠٪ من آخر أجر مسدد عنه الاشتراكات في تاريخ الوفاة وفقاً للمثال الآتي.

\* إعداد استمارة ربط المعاش «ورقة» الزمن المطلوب لصرف التعويض

خلال أربعة أيام الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة الحد الأقصى خلال شهرين الحد الأدنى خلال عشرة أيام

ثانياً: حالات إصابات العمل التي تؤدي إلى عجز كلي مستديم (١٠٠٪) من القدرة الإجمالية للجسم. بهذه الحالة يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً كاملاً بواقع ١٠٠٪ من آخر راتب + تعويضاً نقدياً من دفعة واحدة:

المستندات المطلوبة لتسوية معاش المصاب:- \* أصل ملف الخدمة للمؤمن عليه.

\* نموذج رقم (١) بيانات وظيفية معمد من الجهة. \* استمارة المسح الوظيفي.

\* صورة معمدة من آخر كشف راتب. \* صورة واضحة ومعمدة من كشف راتب (يناير ٢٠٠٠ ويوليو ٢٠٠٠م).

\* نموذج رقم (٢) استمارة إشعار بالحادث. \* محضر شهود عيان بالحادث معمداً من جهة المؤمن عليه.

\* إذا كانت الإصابة الكليّة نتيجة حادث مروري يطلب تقرير إدارة المرور بالحادث مع رسم كروكي. \* إذا كانت الإصابة ناتجة عن حادث أثناء خروج المؤمن عليه من جهة العمل نتيجة إنجاز مهمة يتم إرفاق أصل التكليف بالمهمة الذي يؤكد تاريخ المهمة ومدتها.

\* تقرير طبي من المستشفى الذي أسفغ إليه المؤمن عليه والذي يؤكد سبب وقوع الإصابة. \* الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:

\* تأكيد القرار الطبي من قبل اللجنة الطبية في الفرع. \* طلب بيانات المؤمن عليه من الإدارة المختصة.

\* صرف تعويض مالي بمبلغ وقدره ٢٩٠٠٠ ريال وفقاً للنماذج المعمول بها في الهيئة.

\* إعداد استمارة تسوية المعاش. \* ويسوى على النحو التالي:

آخر راتب في تاريخ الإجابة × الخدمة بالشهور = معاش التقاعد ٤٢٠.

يتم رفع المعاش إلى ١٠٠٪ من آخر أجر مسدد عنه الاشتراكات في تاريخ انتهاء الخدمة.

وفقاً للمثال الآتي: \* إعداد استمارة ربط المعاش «أحياه» الزمن المطلوب لصرف التعويض

خلال أربعة أيام. (خلال أربعة أيام) الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة الحد الأقصى خلال شهرين الحد الأدنى خلال عشرة أيام.

المثال التالي يوضح كيفية إجراء تسوية معاش المؤمن عليه أصيب أثناء عمله وأدت الإصابة إلى الوفاة أو العجز الكلي المستديم.

مؤمن عليه ظهرت بياناته من واقع ملف خدمته وسجلات الهيئة على النحو التالي:

تاريخ الميلاد ١٩٥٨م تاريخ التعيين ١٩٨٠/١/٥م تاريخ الخدمة ٢٠٠٦/١١/٢٠م «الوفاة العجز بسبب العمل»

آخر أجر قاضاه ومسدد عنه اشتراكات ٦٠٠٠ ريال الاشتراكات

مدة الخدمة الفعلية من ١٩٨٠/١/٥م إلى ٢٠٠٦/١١/٢٠م مدة الخدمة ٢٦/١٠/٢٠م

أي أن مدة خدمة المؤمن عليه ٢٦ سنة و ١٠ اشهر و ٢٠ يوماً.

إجراءات تسوية المعاش على النحو التالي: ٦٠٠٠ × ٢٢ = ٤٦٤٠٠ ريالاً.

وحدد مثال على ذلك.

تطرقنا في مقال سابق إلى توضيح الآتي :

سادساً : معاش التقاعد الناتج عن الفصل بقرار تأديبي أو حكم قضائي.

سابعاً : معاش المقفول.

ثامناً : معاش المستحقين من أسرة المحكوم عليه بالحرمان من الحقوق التأمينية.

وستترق في هذا العدد إلى توضيح الآتي : حالات إصابات العمل وتنقسم إلى :

١- إصابة العمل التي تؤدي إلى الوفاة.

ب- إصابة العمل التي تؤدي إلى عجز كلي مستديم.

ج- إصابة العمل التي تؤدي إلى عجز جزئي.

\* .. تنص المادة رقم «٢» من القانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات والمعاشات على أن:

(إصابة العمل: الإصابة بأحد الأركان المهنية أوالإصابة نتيجة حادث أثناء تادية العمل أو بسبب فترة ذهابه لمباشرة عمله وعودته بشرط أن يكون قد سلك الطريق الطبيعي دون انحراف أو توقف مالم يكن ذلك خارجاً عن إرادته).

كما تنص المادة رقم «٤٢» من القانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات والمعاشات على أن: (إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بالوفاة أو العجز الكلي المستديم نتيجة إصابة عمل وثبت ذلك بسوى المعاش على أساس ١٠٠٪ من الأجر الأخير مهما كانت مدة الخدمة الفعلية

إضافة إلى تعويض نقدي يعادل «٢٩٠٠٠» ريال يصرف دفعة واحدة للمصاب أو للمستحقين من بعده، وتنقسم حالات إصابات العمل إلى الحالات التالية:

(أ) إصابة العمل التي تؤدي إلى الوفاة.

(ب) إصابة العمل التي تؤدي إلى عجز كلي مستديم.

(ج) إصابة العمل التي تؤدي إلى عجز جزئي.

أولاً: حالات إصابات العمل التي تؤدي إلى الوفاة بهذه الحالة يستحق من كان يعولهم المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً كاملاً ١٠٠٪ + تعويضاً نقدياً دفعة واحدة:

المستندات المطلوبة في حالة إصابة العمل التي تؤدي إلى الوفاة:

\* أصل ملف الخدمة \* نموذج رقم (١) بيانات وظيفية معمد من الجهة. \* استمارة المسح الوظيفي.

\* صورة من آخر راتب \* صورة واضحة ومعمدة من كشف (راتب يناير ٢٠٠٠ ويوليو ٢٠٠٠م).

\* نموذج رقم (٢) استمارة إشعار بالحادث. \* محضر شهود عيان بالحادث معمد من جهة المؤمن عليه.

\* إذا كانت الوفاة نتيجة حادث مروري يطلب تقرير إدارة المرور بالحادث مع رسم كروكي.

\* إذا كانت الوفاة نتيجة حادث قتل يتم إرفاق محاضر التحقيق من النيابة حول الحادث وأقوال الشهود.

\* تقرير طبي من المستشفى الذي أسفغ إليه المؤمن عليه مطمئناً سبب الوفاة.

\* شهادة الوفاة. \* نموذج رقم (١٠) إثبات شرعي بالمستحقين.

\* نموذج رقم (١١) شهادة قيد مدرسية لمن يدرس من الأبناء الذكور وشهادة تسنين لمن لا يدرس من الأبناء الذكور.

الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة لتسوية معاش الإصابات:

\* طلب بيانات المؤمن عليه من الإدارة المختصة. \* إعداد استمارة البحث الميداني والمكتبي بالمستحقين للمعاش في الفرع الذي تقع الأسرة في نطاقه.

\* صرف مبلغ ٢٩٠٠٠ ريال وفقاً للنماذج المعمول بها في الهيئة.

\* إعداد استمارة تسوية المعاش. \* ويسوى على النحو التالي:

أخر مرتب في تاريخ انتهاء الخدمة × مدة الخدمة بالشهور = ٤٢٠ معاش التقاعد.

## ضم الخدمات وتبادل الاحتياطات

ضم مند الخدمة:

كما ينبتا دليل تامين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل ، مفهوم مدة الخدمة الفعلية في مدة الخدمة التي قضاها المؤمن عليه لدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والمختلط ومسدد عنها اشتراكات التامين.

الفترة القابلة للضم لأحتسابها مدة خدمة فعلية:

١- مدة الخدمة السابقة الغير مشترك عنها والتي قضيت بالعمل لدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والمختلط.

٢- مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة.

٣- مدة الإجازة الانتداب في الهيئات العربية والمنظمات الدولية حسب قانون الخدمة المدنية.

٤- مدة الإجازة بدون راتب حسب قانون الخدمة المدنية.

٥- مدة إجازة مرافقة الزوج أو الزوجة في مهنة رسمية خارج البلاد ومدتها أربع سنوات حسب قانون الخدمة المدنية.

٦- مدة إجازة التفرغ العلمي بدون مرتب لاستنادة الجامعة والحدود حسب قانون الجامعات.

قواعد وإجراءات التامين:

أن يتقدم المؤمن عليه بطلب كتابي أو مذكورة خطية من جهة عمله إلى الهيئة تضم خدماته السابقة إلى خدماته الحالية مرفقا به المستندات التي يعتمد عليها في إثبات مدة الخدمة المطلوب ضمها وهي:

١- البيانات الثابتة الواردة بملف الخدمة أو ملف التقاعد محتوية على:

قرار التعيين وقرضى التثبيت في حالة ضم خدمه التقاعد مع إرفاق صورة من عقود العمل.

٢-صورة طبق الأصل لأخر كشف مرتب عند طلب الضم.

ضم المند الاحتياطية:

يجوز للمؤمن عليه في حالة تقاعده وخدماته لا تؤهل الحصول على الحد الأعلى أو الأدنى للمعاش أن يشترى خدمة احتياطية بما لا يزيد عن خمس سنوات إلى الخدمة الحالية.

١- في حالة قيام المؤمن عليه بتقديم طلب ضم خدمة احتياطية وتوفي قبل تصادف الهيئة على الضم يجوز للمستحقين عنه إعادة تقديم طلب الضم خلال سنة من تاريخ وفاته إذا كان من شأن ذلك حصول المستحقين على الحد الأعلى أو الأدنى للمعاش.

كيفية احتساب وسداد اشتراكات ضم الخدمة: تصيب الاشتراكات التأمينية المستحقة عن ضم مدة الخدمة سابقة اعتبارية، على أساس الأجر المستحق للمؤمن عليه في تاريخ تقديم الطلب وفقاً للمعالجة التالية:

مئة.

وفي حالة عدم السداد بالتاريخ المحدد وتعغير الأجر يتم إعادة الاحتساب على آخر أجر وفي كافة الأحوال لا تؤخذ ولا تدخل مدة الخدمة المطلوبة ضمها في الاعتبار عند تسوية معاش التقاعد إذ لم يتم السداد وفقاً للاحتساب المصدق عليه من الهيئة.

الحد التي لا يجوز ضمها:

١- لا يجوز للمؤمن عليه بعد انتهاء خدمته لأي سبب من أسباب إنهاء الخدمة أن يطلب ضم أي خدمة اعتبارية.

٢- مدة العياب بدون إجازة رسمية من جهة عمل المؤمن عليه.

٣- مدة الإيقاف عن العمل الذي يترتب عليه حرمان المؤمن عليه من مرتبه كاملاً إذا كان الإيقاف قانونياً.

٤- ممد الانتطاع عن العمل داخل الجمهورية أو خارجها.

٥- مدة الخدمة بعد بلوغ مدة خدمة المؤمن عليه الفعلية «٢٥» سنة كاملة.

٦- أي خدمة حصل عليها المؤمن عليه على حقوق نهاية خدمة ولم يطلب ضمها ولم يسدد الاشتراكات عنها وفقاً لقانون القانون.

## تبادل الاحتياطات

المؤمن عليهم في تبادل الاحتياطات بين صناديق التأمينات والتقاعد العسكري والأمن وذلك في حالة انتقال المؤمن عليه من الجهاز الإداري أو القطاع العام إلى القطاع العسكري والأمن أو القطاع الخاص أو العكس بما عدا الضم للمؤمن عليهم احتساب خدماتهم في كل جهة لفترة التي عملها في الجهة المنقول منها إلى الجهة المنقول إليها.

وتلك على النحو التالي:

١- يتم تبادل الاحتياطات اشتراكات تامين الشيخوخة والعجز والوفاة بين صناديق التأمينات والتقاعد العسكري والأمن من مدة الخدمة السابقة في الجهة المنقول منها وتوفر للسداد الأخرى

٢- أن تكون مدة الخدمة السابقة ثابتة ومسدد عنها الاشتراكات من جهات العمل المشمولة بإحكام القوانين السارية ولم يصرف عنها مكافأة نهاية الخدمة

٣- يتم التخطب بشأن ذلك بين الجهات المعنية على أن يرفق بالطلب البيانات الوظيفية معمدة من جهة العمل اعتباراً من تاريخ التعيين حتى تاريخ النقل.

## توعية و نصاب تأمينية

## إعانة مصاريف التجهيز والتكفين

\* إن نظام التأمينات والمعاشات اهتم بالجانب الاجتماعي للمتقاعد وأسرهم في كثير من النواحي ابتداءً من بداية حياته وحتى نهايتها سواء بصرف المعاشات للمعالين ابتداءً من تاريخ الولادة وحتى بلوغ السن القانونية أو الالتحاق بعمل أو الوفاة أو الزواج للإنثاء وإلا إعادة عند الطلاق وتقديم قروض للمتعاقدين بحالة زواجهم أو زواج أحد الأولاد أو البنات أو المرض وكذلك صرف منحة زواج للإناث المستحقات للمعاش عند زواجهن، وتناولنا ذلك بالتفصيل في الأسبوع الماضي وأكدنا بأنه يتم صرف تلك المنحة عند زواج المعاشات وبمقدار حصصهن في المعاش لمدة عام كامل ويتكرر صرف تلك المنحة بتكرار عدد الإنثاء اللواتي يتزوجن كما يتكرر صرفها لذات الإثنى بحالة تعدد زواجه وطلاقها أي إذا طلقت بصرف لها المعاش وإذا تزوجت بصرف لها منحة الزواج وأن تكرر عدة مرات.

وتتطرق اليوم إلى نهاية المطاف وهو الوفاة وبمبلغ معاش شهرين كاملين بدون أي خصميات، وهنا نبهه إلى سرعة التقدم إلى فرع الهيئة المختص بتقديم الطلب بصرف تلك المنحة المخصصة لمصاريف التجهيز والتكفين بالقرب وقت ممكن كونه للأسف الشديد هناك من يهمل هذا ويتقدم بوقت متأخر ويكون قد سقط هذا الحق بالتقادم أي بمرور الفترة الزمنية المحددة وعليه نكرر النصيح بأنه على الوكيل أو احد ورثة المتقدم أن يتقدموا بطلب صرف التجهيز والتكفين بعد الوفاة مباشرة خلال ثلاثة أشهر من الوفاة أو حتى سنة أشهر أي بعد انتهاء فترة العدة للأرملة وخصوصاً إذا كانت المستحقة الأرملة والأولاد قسراً ولم تتمكن من التقدم خلال فترة عدة الوفاة.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات

عارف فيصل العواضي\*

المنحة بتكرار عدد الإنثاء اللواتي يتزوجن كما يتكرر صرفها لذات الإثنى بحالة تعدد زواجه وطلاقها أي إذا طلقت بصرف لها المعاش وإذا تزوجت بصرف لها منحة الزواج وأن تكرر عدة مرات.

وتتطرق اليوم إلى نهاية المطاف وهو الوفاة وبمبلغ معاش شهرين كاملين بدون أي خصميات، وهنا نبهه إلى سرعة التقدم إلى فرع الهيئة المختص بتقديم الطلب بصرف تلك المنحة المخصصة لمصاريف التجهيز والتكفين بالقرب وقت ممكن كونه للأسف الشديد هناك من يهمل هذا ويتقدم بوقت متأخر ويكون قد سقط هذا الحق بالتقادم أي بمرور الفترة الزمنية المحددة وعليه نكرر النصيح بأنه على الوكيل أو احد ورثة المتقدم أن يتقدموا بطلب صرف التجهيز والتكفين بعد الوفاة مباشرة خلال ثلاثة أشهر من الوفاة أو حتى سنة أشهر أي بعد انتهاء فترة العدة للأرملة وخصوصاً إذا كانت المستحقة الأرملة والأولاد قسراً ولم تتمكن من التقدم خلال فترة عدة الوفاة.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات

عارف فيصل العواضي\*

المنحة بتكرار عدد الإنثاء اللواتي يتزوجن كما يتكرر صرفها لذات الإثنى بحالة تعدد زواجه وطلاقها أي إذا طلقت بصرف لها المعاش وإذا تزوجت بصرف لها منحة الزواج وأن تكرر عدة مرات.

وتتطرق اليوم إلى نهاية المطاف وهو الوفاة وبمبلغ معاش شهرين كاملين بدون أي خصميات، وهنا نبهه إلى سرعة التقدم إلى فرع الهيئة المختص بتقديم الطلب بصرف تلك المنحة المخصصة لمصاريف التجهيز والتكفين بالقرب وقت ممكن كونه للأسف الشديد هناك من يهمل هذا ويتقدم بوقت متأخر ويكون قد سقط هذا الحق بالتقادم أي بمرور الفترة الزمنية المحددة وعليه نكرر النصيح بأنه على الوكيل أو احد ورثة المتقدم أن يتقدموا بطلب صرف التجهيز والتكفين بعد الوفاة مباشرة خلال ثلاثة أشهر من الوفاة أو حتى سنة أشهر أي بعد انتهاء فترة العدة للأرملة والأولاد قسراً ولم تتمكن من التقدم خلال فترة عدة الوفاة.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات

عارف فيصل العواضي\*