في حساب مدد الخدمة الفعلية

خالد الحرازي

تحسب من الخدمات الفعلية المدد التالية:
مدة الخدمة المسدد عنها اشتراكات التأمين طبقاً لأحكام القانون وهذه اللائحة.
مدد الخدمة السابقة على صدور القانون والتي تم ضمها على مدة الخدمة اللاحقة طبقاً لأحكام القوانين واللوائح السابقة كمدة خدمة متواصلة.
مدد الخدمة التي سبق للمؤمن عليهم ضمها وسدد عنها الاشتراكات المستحقة.
مدة الخدمة السابقة وغير المشترك عنها والتي قضيت بالعمل لدى إحدى الجهات المشمولة بأحكام القانون في ظل القوانين واللوائح السابقة ويطلب المؤمن عليه ضمها ويشترط لاحتسابها كمدة خدمة مكتسبة أن يسدد عنها حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لأحكام القانون وهذه اللائحة.
مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة ويشترط لضمها على مدة خدمته اللاحقة أن يسدد عنها حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لحكم المادة ٥ من هذه اللائحة.
يلزم في كافة الأحوال إثبات مدة الخدمة الفعلية السابقة المطلوب ضمها كمدة خدمة مكتسبة في الجهاز الإداري للدولة بكافة وسائل الإثبات طبقاً للقانون.
ضم مدة خدمة اعتبارية.
يجوز للمؤمن عليه أن يطلب ضم مدة خدمة اعتبارية لا تزيد عن خمس سنوات كاملة على مدة خدمته الفعلية إذا كان من شأن ذلك حصوله على الحد الأدنى أو الأعلى للمعاش وفقاً لأحكام القانون.
لا يجوز للمؤمن عليه بعد انتهاء خدمته لأي سبب من أسباب إنهاء الخدمة أن يطلب ضم أي مدة خدمة اعتبارية.
المؤمن عليه الذي تقدم بطلب ضم خدمة اعتبارية وتوفى قبل مصادقة الهيئة على الضم. يجوز للمستحقين عنه إعادة تقديم طلب الضم خلال سنه من تاريخ وفاة المؤمن عليه إذا كان من شأن ذلك حصول المستحقين على الحد الأعلى للمعاش على أن يتم حساب الاشتراكات والسداد وفقاً لأحكام هذه اللائحة.
المدة التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو منح دراسية طبقاً للقانون المنظم لذلك وكذلك مدة الإجازة الدراسية التي تمنح طبقاً لقوانين نظام موظفي الدولة سواء كانت هذه البعثات والمنح والإجازات الدراسية بمرتب أو بدون مرتب.
ويشترط لحسابها ضمن مدة الخدمة التأمينية أن يستمر خصم حصة المؤمن عليه وحصة وجهة العمل كاملة لحساب تأمين الشيخوخة من المرتب المستحق لمن يصرف له مرتب شهرياً من جهة عمله.
أما الحاصلون على منح وإجازات دراسية بدون مرتب فيقومون بسداد حصتهم وحصة جهة العمل المستحقة عليهم من واقع المرتب الأساسي وما يضاف عليه من علاوات أو ترقيات عن كل سنة إما دفعة واحدة بعد عودتهم لعملهم مباشرة أو على أقساط شهرية لمدة سنة كاملة كحد أقصى وذلك لمدة المنح والإجازات الدراسية المصرح بها رسمياً دون أي تجاوز.
مدة الإعارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية والمنظمات المنبثقة عنها بالشروط التالية:
أن تكون الخدمة في وظيفة محسوبة في كادر العاملين في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنهما وأن يقدم الموظف طلبها لاحتساب هذه الخدمة كخدمة تقاعدية.
أن يكون تعيينه في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنهما بموافقة الحكومة اليمنية.
ألا يتقاضى الموظف راتبا تقاعديا من الحكومة اليمنية خلال مدة خدمته التي يطلب احتسابها تقاعدياً.
أن يسدد الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة دفعة واحدة وذلك عن حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بواقع ١٢٪ من أجره الأساسي عند الإعارة أو الندب مع مراعاة أي زيادة مفترضة تكون قد طرأت على الأجر مقارنة بنظرائه العاملين في نفس الجهة التي كان يعمل بها قبل انتدابه أو إعارته.
مدة الإيقاف عن العمل غير القانوني ومسدد عنها اشتراكات التأمين.
مدة الإعارة الداخلية
تلتزم جهة العمل المعار إليها المؤمن عليه داخليا التي تتحمل أجوره الشهرية بتسديد حصتها في اشتراكات التأمينات إضافة إلى حصة المؤمن عليه بعد استقطاعها من أجره الأساسي وتؤدي الاشتراكات للجهة المعار منها شهريا لتوريدها للصندوق في المواعيد المقررة.
مدة الخدمة الالزامية
تلتزم جهة العمل التي تصرف أجر المؤمن عليه خلال مدة استدعائه للخدمة الالزامية توريد حصتها في اشتراكات التأمينات والموضحة بالمادة «١٤» كما تلتزم بخصم اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة من أجره الأساسي وتورد هذه الاشتراكات للصندوق أثناء مدة الخدمة الالزامية وتحسب كمدة خدمة تقاعدية.
خدمة تقاعدية
تحسب الاشتراكات المستحقة عن ضم مدد خدمة سابقة أو اعتبارية بواقع «١٣٪» من الأجر الأساسي المستحق للمؤمن عليه في تاريخ تقديم طلب الضم في ظل احكام القانون وهذه اللائحة ومصادقة الهيئة على ضم مدة الخدمة وتسدد الاشتراكات دفعة واحدة أو على اقساط شهرية وفي حدود نصف الأجر الأساسي ولمدة «١٢» شهراً كحد اقصى من تاريخ مصادقة الهيئة إذا كان المبلغ يسمح بذلك.
ولا تؤخذ مدة الخدمة المطلوب ضمها في الاعتبار عند تسوية معاش التقاعد إذا لم يتم سداد الاشتراكات.
في حالة اختيار المؤمن عليه السداد على أقساط شهرية يرفق مع طلب الضم تعهد من جهة العمل بالالتزام بسداد قسط الاشتراكات المستحقة عن مدة خدمة سابقة أو اعتبارية وتورد للهيئة شهريا في المواعيد المقررة لصرف الأجر والمرتبات الشهرية وعلى المؤمن عليه متابعة خصم وتوريد القسط المستحق شهريا من جهة العمل. وفي حالة عدم التزام جهة العمل بالسداد خلال هذه المدة يلتزم المؤمن عليه بسداد باقي الاقساط المستحقة دفعة واحدة أو يسقط حقه في مدة الخدمة التي تمت مصادقة الهيئة عليها ولا يجوز له إعادة تقديم الطلب في حالة وفاة المؤمن عليه يستمر خصم قسط اشتراكات التأمينات المستحقة عن ضم مدة خدمة سابقة أو اعتبارية من معاش التقاعد المستحق للورثة حتى آخر قسط مستحق.
يجوز للوزير المختص بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري والهيئة وبناء على قرار مجلس الوزراء لسنة ١٩٩١م بشأن تمديد خدمة المؤمن عليه الذي بلغ السن الالزامي للتقاعد ومدة خدمته أقل من الحد الأدنى لاستحقاق المعاش أن يصدر قرار بتمديد خدمة المؤمن عليهم المشتغلين بجهة العمل في تاريخ صدور القانون وبلغوا السن الالزامي للتقاعد ومدة الخدمة الفعلية أقل من خمسة عشر سنة وهي الحد الأدنى لمدة الخدمة الموجبة لاستحقاق المعاش وذلك بناء على طلب المؤمن عليه إذا كان قادراً على العمل لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وبحد أقصى خمس سنوات ويجوز للمؤمن عليه أن يحدد النقص في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة دفعة واحدة وفقا لاحكام هذه اللائحة.
مدد الخدمة المستبعدة من مدد الخدمة الفعلية المسحوبة في التأمين:
مدد الغياب بدون إجازة، مدة الايقاف عن العمل الذي يترتب عليه حرمان المؤمن عليه من مرتبه كاملاً عنها إذا كان الايقاف قانونيا.
مدد الانقطاع عن العمل داخل الجمهورية أو خارجها ولا يجوز للمؤمن عليه الاشتراك عنها.
أي خدمة حصل عنها المؤمن عليه على حقوق نهاية الخدمة ولم يطلب ضمها ويسدد الاشتراكات عنها وفقا لأحكام هذه اللائحة.
أي مدد خدمة لم يسدد عنها اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليهاب المادة «٢٢» من هذه اللائحة.
مدة الخدمة بعد تجاوز المؤمن عليه من الستين أو بعد بلوغ مدة خدمته الفعلية «٣٥» سنة كاملة.
لا يجوز احتساب مدة خدمة فعلية للمؤمن عليه قبل بلوغ الحد الأدنى للسن المقرر للتعيين في الوظيفة العامة وفقا للأحكام العامة لقانون الخدمة المدنية.
البيانات التي يعتمد عليها في حساب مدة الخدمة:
يعتمد في حساب مدة الخدمة الفعلية على:
– البيانات الثابتة الواردة بملف الخدمة أو ملف التقاعد.
– البيانات الواردة بالسجلات الرسمية.
– وفي حالة عدم تحديد اليوم والشهر لسنة التعيين يعتبر التعيين في ١١/١٢، آخر «شهر ديسمبر» من السنة الميلادية لبداية التعيين.

دور مؤسسة التأمينات اقتصادياً واجتماعياً

نجيب محمد دومة

لمؤسسة التأمينات الاجتماعية أدوار عديدة وأهداف متعددة فهناك أدوار تتصل بالجانب الخدمي باعتبار المؤسسة مؤسسة رسمية تم إنشاؤها بموجب القرار الجمهوري رقم «١٧» لسنة ١٩٨٧م الصادر في ٣٠/٤/١٩٩١م،

ولعل من الأدوار الأساسية للمؤسسة قيامها بتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية رقم «٢٦» لسنة ١٩٩١م بوصفها المسئولة عن ذلك ولها في سبيل أعمال وتنفيذ هذا الدور إجراء التفتيش الميداني على منشآت أصحاب الأعمال للتأكد من تطبيق القانون والقيام بالتأمين على كافة العاملين بالمنشآت طبقاً للأجور الحقيقية وتواريخ الالتحاق الحقيقي بالعمل، ولمفتش المؤسسة صفة الضبطية القضائية كما هو الحال في مختلف بلدان العالم، فيما القانون قد نظم دور المؤسسة بتقديم الحماية التأمينية للعاملين والموظفين في منشآت القطاع الخاص كحق دستوري أكد عليه دستور بلادنا نظمه القانون على نحو واضح لا لبس فيه وهو كذلك حقاً مشروع ومكتسب للعامل تضمنته قوائم حقوق الإنسان والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صاقت عليها الحكومات ومنها حكومة بلادنا.. هناك في ذات الاتجاه أهداف وأدور تتعلق بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والإنساني، فمن الأدوار الاقتصادية مساهمة المؤسسة بالتخفيف من حدة الفقر وتضييق مساحات دائرته والتقليل من أعداد الفقراء تباعاً، فضلاً عن دور أموال التأمينات بالمساهمة بإقامة المشاريع الاستثمارية ذات الأغراض المتعددة لاستيعاب العمالة وخفض مستويات البطالة وتعزيز الاقتصاد الوطني والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة ورفع مستوى الدخل القومي للفرد.
●فيما تقوم التأمينات أيضاً من الزاوية الاقتصادية تعويض الفرد المؤمن عليه «العامل» عن دخله في حالة عدم القدرة على الاستمرار بالعمل عند بلوغه سن الستين وتوافر مالايقل عن «١٨٠» اشتراكاً تأمينياً شهرياً أي خمس عشر سنة طرف المؤسسة وكذا في حالة إصابته بالعجز وتوفر بحد أدنى «٦٠» اشتراكاً تأمينياً أي خمس سنوات أو في حالة الوفاة فإن التعويض هنا عن الدخل يكون بشكل معاش شهرياً يمنح لأسرة المؤمن عليه على أن تكون اشتراكاته الشهرية قد بلغت «٣٦» اشتراكاً شهرياً فأكثر أي ثلاث سنوات.. فيما يتمثل الدور الاجتماعي الذي تقوم به المؤسسة بتوفير حالات من الاستقرار والاطمئنان لدى العامل أو العاملة المؤمن عليه أو عليها باعتبار الضمانات التي توفرها الحماية التأمينية، كما تسهم المؤسسة من خلال دورها الاجتماعي بالتقليل من حجم وأعداد المتسولين وتحجيم المتشردين لما تقدمه من منافع ومزايا وتعويضات إلى جانب الدور الذي تقوم به التأمينات في سبيل محاربة الجرائم المنظمة ذات الطابعين الاقتصادي والاجتماعي وجرائم الخطف والتقطع والقرصنة والإرهاب بفعل الأدوار الاجتماعية المباشرة التي تسهم به التأمينات الاجتماعية.
● وتعتبر التأمينات الاجتماعية نظاماً تكافلياً يجسد مفهوم التكافل الاجتماعي في الإسلام، ويتجلى الدور الإنساني للتأمينات الاجتماعية من كونها تغلب المضمون الإنساني على غيره من المفاهيم الربحية باعتبار التأمينات عقداً إنسانياً بين الأجيال.
والله من وراء القصد

التأمينات بين المركزية واللامركزية

طلال أحمد ثابت

● يعتبر واقع التأمينات الاجتماعية في أقطارنا العربية والإسلامية وفي عموم بلدان عالمنا الثالث النامي والأقل نمو والأكثر فقراً جزءاً أساسياً من البيئة العربية والإسلامية ومحكوماً بتلك الانماط والأعراف السائدة.
فعلى الرغم من أن تلك التشريعات التأمينية التي صدرت في مطلع الخمسينات في بلدان المغرب العربي قد تضمنت الإشارة إلى تلك المبادئ الأساسية المتمثلة بنظام اللامركزية والديمقراطية الإدارية واستقلالية الصناديق التأمينية مالياً وإدارياً إلا أن تلك النصوص كانت بمثابة نقل ميكانيكي لتشريعات تأمينية غربية على سبيل الزينة والمكياج، ليس إلا في حين الجانب العملي لم تمارس تلك المبادئ إلا في حدود ضيقة جداً لا تذكر.
وربما تلك الوضعية كانت محكومة بجملة من العوامل الأقليمية والدولية وغياب مفاهيم اللامركزية والديمقراطية في الواقع الاجتماعي العربي المعاش حينذاك.
وبقيام منظمة العمل العربية في الستينات وتفعيل النشاط التأميني العربي من خلال إعداد وإصدار وتوقيع العديد من الاتفاقيات التأمينية العربية والتي منها الاتفاقية التأمينية رقم ٣ لسنة ١٩٧١م، والتي تضمنت في مادتها السابعة بتحديد فروع التأمينات الاجتماعية بمثابة فروع أساسية، وقد نصت فقرة المادة على وجوب تطبيق كل نظام تأميني عربي على الأقل فرعين منها عند إنشاء وقيام النظام التأميني وبالتالي يتم التدرج في تطبيق سائر الفروع الستة الأخرى والتي صادقت عليها عدد كبير من الدول العربية.
في حين أن الواقع الفعلي خلال الفترة ١٩٧١/٢٠٠٤م، والتي تقترب من ٣٣ عاماً لم تطبق في معظم الأقطار العربية سوى ما بين فرع إلى فرعين تأميني في أحسن الحالات، بل أن بعض الأقطار العربية لم تطبق سوى فرع تأميني واحد على المستهدفين وتفاوت نسبة التغطية التأمينية للمستهدفين تأمينياً من ٣ – ٥ – ١٠ – ٣٨٪، في أفضل الحالات.
مع أن عمر بعض تلك الأنظمة التأمينية العربية تقترب من عمر تلك الأنظمة التأمينية الأوروبية، وكان المركز العربي للتأمينات الاجتماعية الذي تم انشاؤه في الخرطوم في ديسمبر ١٩٨١م، قد امسك بمبادرة خلق حالة من الوعي التأميني بين حقوق المشتغلين في المجال التأميني العربي، حيث عقد العديد من الندوات التأمينية وأصدار جملة من الكتب والكتيبات، وكانت الندوة التأمينية الثانية المنعقدة في بغداد خلال الفترة ٢٠ – ٢٦ نوفمبر ١٩٧٦م، قد تطرقت إلى موضوع المركزية واللامركزية في نظم التأمينات الاجتماعية وشارك فيها ممثلين عن معظم أن لم يكن كل الأقطار العربية.
ولعل تلك الندوة التأمينية على أهمية موضوعها وأوراقها قد شكلت بداية أستلهام لأهمية ودلالات هذه القضية إلا انه عملياً لم تمثل أية توصية من توصيات تلك الندوة إلى دنيا النور والتطبيق على الواقع.
وترجع تلك الأوضاع إلى غياب الديمقراطية في تلك المرحلة في إطار أقطارنا العربية وهو ما انعكس سلبياً على أوضاع الأنظمة التأمينية والمنشآت والصناديق التابعة لها وأدى ذلك إلى محدودية التغطية التأمينية للمستهدفين، وما قابله من محدودية الإيرادات التأمينية التراكمية فضلاً عن عدم الاستثمار الأمثل لأموال التأمينات.
وباتجاه العديد من اقطارنا العربية منذ عقد التسعينات نحو الديمقراطية العديد من بلداننا العربية فقد أدى ذلك إلى تنامي وتطور الأنظمة التأمينية نظراً لأخذها بجملة من المبادئ الأساسية التأمينية على نحو من نظام اللامركزية والديمقراطية الإدارية وتوسيع دائرة مشاركة المجتمع إلخ، حيث ارتفعت في تونس نسبة التغطية التأمينية خلال العشرة الأعوام الأخيرة ما يزيد عن (٨) أضعاف في العشرة الأعوام التي قبلها، والحال كذلك بالنسبة للاردن الذي حقق نجاحاً طيباً في عملية التغطية في الخمس السنوات الأخيرة، كما حقق كل من النظام التونسي الأردني والسوادني والمصري قفزات متقدمة على صعيد تراكم الأموال التأمينية واستثمارتها وتوعز تلك النجاحات إلى أخذ تلك الأقطار بأنظمة الديمقراطية.

شـــذرات

مفاهيم في التأمينات

ناشر العبسي

■ التأمين الاجتماعي من حيث هو منسوب إلى الجماعة، التزام يقع على الدولة باعتبارها ممثلة الجماعة في حماية المواطنين وإصلاح نتائج حوادث معينة في حالات العجز والشيخوخة وإصابات العمل وأمراض المهنة والوفاة والولادة والبطالة وغيرها من أنواع وصور الحماية التأمينية المكفولة دستورياً وقانونياً، والتأمين الاجتماعي في نظر البعض، هو أن يوفر المجتمع عن طريق تنظيم معترف به تأمينياً لبعض الحاجات الأساسية للفرد والتي لا يمكن له أن يلبيها بمفرده أو عن طريق التنظيمات الاختيارية، وتتصف هذه الحاجات بانها تنشأ عن ظروف طارئة في مناسبات أو فترات محددة ينتج عنها زيادة أعباء الفرد المالية، ويترتب على الفشل في تحقيقها آثار خطيرة على الفرد وعلى المجتمع نفسه.
التأمين في مفهومه الحديث يقوم على فكرة تعاونية مقتضاها أنه إذا كان من الصعب أن يتحمل الشخص وحده الآثار الضارة التي تترتب عليه حيث يكون الواقع شديداً أو العبء ثقيلاً فإنه من السهل أن يتحمل تلك الآثار إذا ساهم معه غيره في حملها حيث يخفف من وقعها وهذا أمر طبيعي يتماشى مع غرائز الإنسان الفطرية فهو يبحث دائماً عن العون والمساعدة لدى قرنائه لتحمل ما قد يواجهه من أعباء ينوء بها وحده، إذ المرء ضعيف بنفسه قوى بغيره.
ففي حالة تعرض أحد أفراد الأسرة لأحد المخاطر الاجتماعية تسرع الأسرة بتقديم إعانة للتغلب على هذه المخاطر، ففيما بين الزوجين يقوم واجب الرعاية والمعونه المتبادلة وكذلك الأمر في ما بين الآباء والأبناء، بل إن القانون يلزم أفراد الأسرة الواحدة القادرين بالنفقة على الاقارب من المعوزين وقد لعبت الأسرة دورها في توفير الحماية لأعضائها فترة طويلة من الزمن.
والتأمين بدأ أول ما بدأ تعاونياً على شكل قيام مجموعات من الناس على تخفيف ما يقع على بعضهم من أضرار وكوارث من خلال تعاون منظم يضم كل مجموعة يجمعها جامع معين وبحيث يكون المقصود من هذا التعاون المؤازرة ورأب الصدع الذي ينزل ببعض الأفراد من خلال تكاتف مجموعهم على ذلك.
وأيضاً فإن الأديان كلها قد حضت على التعاون ومواساة المنكوبين بصورة متعددة، ومن الطبيعي أن نتصور بناء على ذلك أن يكون أتباع هذه الفكرة منذ القدم قد عاصروا أنواعاً من النظم تحقق معنى التكافل والمواساة وتتضمن على نحو ما ملامح وأفكار التأمينات العامة.
ورغم أن اصطلاح «التأمين الاجتماعي» و«الضمان الاجتماعي» قد أطلق حديثاً إلا أن مضمونهما قد عرف منذ قرون خلت، حيث صاحبت فكرة التأمين الاجتماعي مسيرة البشرية عبر الزمان واقترن تطبيقه بنمو المجتمعات وحضارة الشعوب، والواقع أن ما فطن إليه العالم في عصره الحديث من نظم للتأمينات الاجتماعية انما ترجع أصولها إلى ما قضت به تعاليم الدين الإسلامي الحنيف منذ خمسة عشر قرناً من الزمان، حيث وضع الإسلام أمثل نظام للتكافل والضمان الاجتماعي.
فأوجب على الاغنياء أن ينفقوا على الفقراء والمساكين والعاجزين عن الكسب، على ما هو مبين في كتب الفقه الإسلامي فحقق بذلك التكافل في نطاق الأسرة والمجتمع.

توعيةٌ ونصائح تأمينية

تنبيه هام" للموظفين المجازين براتب أو بدون راتب والمعارين والمنتدبين"

الكثير من الإخوة الموظفين في الجهات الحكومية لا يدركون أهمية الانتظام بسداد الاشتراكات أو فوارقها التأمينية ,ومن أولئك الموظفين المعارين والمنتدبين والمجازين دراسياً براتب والمجازين دراسياً بدون راتب حيث أن المجازين بدون راتب عادة ما ينشغلون بأعمالهم ودراساتهم ولا يهتمون بضم خدماتهم تلك كما لا ينتظمون بسداد الاشتراكات التأمينية أولا بأول، كما أن المجازين دراسياً براتب أو المنتدبين لا يقومون بسداد فارق الاشتراكات وقد يحدث خلال هذه الفترة أحد الأخطار التأمينية مثل "الإصابة أو العجز أو الوفاة"وبالتالي سوف يحرم هؤلاء الموظفون أو أسرهم من المعاش التقاعدي باعتبارهم منقطعين عن سداد الاشتراكات وسوف يستحقون بهذه الحالة فقط مكافأة نهاية الخدمة عن مدد الاشتراكات السابقة قبل توقفهم عن سداد الاشتراكات، هذا بالنسبة للأشخاص المجازين والمعارين بدون راتب أما المجازين براتب سوف يستحقون معاشات ولكن بمقدار الاشتراكات المسددة فقط حيث هناك جهات لم تخصم قسط التأمين على إجمالي الراتب وهنا يحرم الموظف أو أسرته من المعاش الكامل، ولهذا ننصح زملاءنا الموظفين أن يسارعوا بضم خدماتهم عن المدد غير المسدد عنها إلى تاريخ الضم مع الانتظار بسداد الاشتراكات لاحقاً أولا بأول حتى يضمن الحصول على المعاش التقاعدي له أو لأسرته وذلك في حالة الإصابة بعجز أو الوفاة أو عند بلوغ السن أو الخدمة.

عارف فيصل العواضي*

كما ننبه زملاءنا الموظفين المجازين براتب أو بدون راتب أو المنتدبين والمعارين لإجراء هام وهو تجديد الإجازات بدون راتب أو الإعارة أو الانتداب فإنه لا يقبل ضم تلك المدد إلا بمقدار المدة المحددة بقرار منح الإجازة الصادر من جهة العمل وإذا انتهت تلك المدة فعليهم سرعة العودة لأعمالهم أو التمديد بشكل رسمي من قبل الجهة التي يعملون بها والاحتفاظ بنسخة من قرار التجديد وتقديمه لهيئة التأمينات والمعاشات عند الضم وهذا أمر لا يجب التساهل به كونه عند عدم العودة للعمل والاستمرار بدون تجديد للأجازة أو الإعارة أو الانتداب لمدة عشرين يوماً متصلة يعتبر بحكم المنقطع أو المفصول وبحالة الوفاة أو الإصابة يترتب على ذلك عدم استحقاق المعاش وهنا تكمن الخطورة في هذا التساهل من أهم الأخطار التأمينية التي يقع بها الموظف بجهل منه وعدم إدراكه لهذه القوانين.

● **وكيل الهيئة العامة للتامينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات**