



# حقوق والتزامات جهة العمل

بموجب قانون الحماية الاجتماعية

النسخة الأولى  
أكتوبر 2023م

SPF.GOV.OM

## المحتوى

3	مقدمة
5	المؤسسات المستهدفة
7	<b>أولاً: التزامات جهة العمل</b>
8	التسجيل
8	الاشتراكات
10	<b>ثانياً: برامج التأمين الاجتماعي</b>
11	1. تأمين كبار السن والعجز والوفاة (التقاعد)
11	2. تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية
12	3. فرع تأمين الأمان الوظيفي
13	4. فرع تأمين الإجازات المرضية والإجازات غير الاعتيادية
15	5. فرع تأمين إجازات الأمومة
16	<b>ثالثاً: نظام الادخار</b>

## مقدمة

يحتوي قانون الحماية الاجتماعية على خمسة برامج تأمينية تغطي مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، ويقوم مفهوم التغطية التأمينية على نقل مسؤولية تغطية هذه المخاطر من التزام على جهة العمل إلى التزام تأميني على صندوق الحماية الاجتماعية مقابل الاشتراكات الشهرية من جهة العمل والمؤمن عليه، وهذه البرامج هي:

وهو برنامج يغطي المخاطر المتعلقة ببلوغ سن كبار السن، والعجز والوفاة بسبب غير مهني حيث يمنح معاشات شهرية للمستحقين.

### تأمين كبار السن والعجز والوفاة (التقاعد)



وهو برنامج يغطي مخاطر الإصابة في العمل أو الأمراض المرتبطة بالمهنة، سواء كان العجز المترتب على الإصابات مؤقتة أو دائم، حيث يقوم البرنامج بصرف بدلات يومية خلال الفترات التي يحددها القانون عن العجز المؤقت حتى يثبت بأنه عجز دائم، كما يمنح البرنامج تعويضاً أو معاشاً - بحسب نسبة العجز - لحالات العجز الجزئي الدائم، ومعاشاً عن حالات العجز الكلي الدائم.

### تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية



وهو برنامج يغطي مخاطر انتهاء الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة المؤمن، حيث يوفر للمؤمن عليه بدلاً مؤقتاً خلال فترة البحث عن فرصة عمل بديلة.

### تأمين الأمان الوظيفي



وهو برنامج يغطي فترات الإجازات المرضية والإجازات الأخرى غير الاعتيادية مثل إجازات الزواج وإجازات وفاة الأقارب وإجازات مرافقة مريض ونحوها، من خلال صرف بدلات لها خلال هذه الإجازات.

### تأمين الإجازات المرضية والإجازات غير الاعتيادية



وهو برنامج يوفر تغطية لفترات الوضع للأمهات الموظفات/ العاملات أثناء فترة الحمل وبعد الولادة وذلك من خلال صرف بدلات لها، كما تشمل التغطية كذلك صرف بدلات الأباء خلال أجازة الأبوة.

### تأمين إجازات الأمومة



## وتتمثل الأهداف الرئيسية من البرامج التأمينية في الآتي:

1. حفظ الحقوق التأمينية وتوحيدها بين مختلف القطاعات.
2. توفير الحماية والدعم للتعامل مع مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة ومحفزة للإنتاج.
3. إعادة توزيع الدخول من خلال البرامج التأمينية والادخار بما يتوافق مع المخاطر والاحتياجات على مدى عمر الانسان خلال مرحلة العمل وما بعده.
4. توزيع المخاطر المحتملة في سوق العمل على أصحاب العمل والعمال في منظومة تأمينية متكاملة بما يحقق الحماية الشاملة ويقلل الكلفة الإجمالية في المحصلة النهائية.
5. تمكين جهات العمل على التخطيط السليم وإدارة التدفقات النقدية والمتطلبات الإدارية الأخرى بفعالية، مع تحمل الأنظمة التأمينية تغطية معظم المخاطر المرتبطة بالعمل.
6. التقليل من التمييز ضد توظيف فئات معينه في المجتمع كالمراة والأشخاص ذوي الإعاقة والذين يعانون من الأمراض من خلال منظومة تأمينية تشاركية تتحمل التغطية التأمينية للمتطلبات الخاصة بهذه الفئات.

يحتوي هذا الملف على توضيح واجبات والتزامات جهة العمل، سواء كانت جهة حكومية أو مؤسسات القطاع الخاص وذلك وفق ما ورد في قانون الحماية الاجتماعية، بما في ذلك تسجيل العمال وتسديد الاشتراكات، والحقوق والالتزامات الخاصة بالبرامج التأمينية المنصوص عليها في قانون الحماية الاجتماعية، كما يقدم هذا الملف إرشادات عامة لأصحاب العمل بشأن كيفية الإمتثال للقانون واللوائح المعمول بها.

ندعوكم لقراءة هذا الملف بعناية لفهم جميع جوانب الحماية الاجتماعية وكيفية تطبيقها في سياق عملكم، ونحن على أتم الثقة بأنه سيكون مرشدًا قيمًا في تعزيز ممارسات العمل الإيجابية والمسؤولة.





## المؤسسات المستهدفة

المؤسسات والهيئات الحكومية

المؤسسات والشركات الخاصة

المؤسسات الأهلية والجمعيات المهنية

السفارات الاجنبية الموجودة بالسلطنة

المؤسسات والهيئات الدولية

المؤسسات الخليجية التي تشغل العمانيين العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي



## توضيح

يود صندوق الحماية الاجتماعية التوضيح على أن ما تضمنه هذا الدليل من أحكام لا يعدو أن يكون من قبيل التيسير على جهات العمل في تطبيق تلك الأحكام والعمل على حسن تنفيذها، إلا أنه لا يخلو مسؤولية جهة العمل قانوناً من الوفاء بالالتزامات المقررة عليها بموجب أحكام قانون الحماية الاجتماعية واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، أو بموجب القوانين الأخرى ذات الصلة مثل قانون العمل، وغيرها من التشريعات، لذا يتوجب عليها الاطلاع على كافة الالتزامات المنصوص عليها في التشريعات المذكورة وكل ما يطرأ عليها من تعديل أو يستجد من أحكام، فضلاً عن أخذ المعلومة من مصادرها الرسمية.

# أولاً: التزامات جهة العمل

## التسجيل

- تلتزم جهة العمل بتسجيل جميع الموظفين/ العمال العمانيين العاملين لديها خلال مدة أقصاها (30) يوماً من تاريخ التحاقهم بالعمل؛ وذلك من خلال وزارة العمل؛ ويشترط للتسجيل أول مرة في فروع التأمين الاجتماعي ألا يقل السن عن (15) خمسة عشر عاماً وألا يزيد على سن كبار السن.
- كما تلتزم جهة العمل بتسجيل كافة العمال غير العمانيين عند بدء العمل بأحكام تأمين الأمومة في يوليو 2024م، وبعد ذلك عند تطبيق تأمين الإجازات المرضية والإجازات غير الاعتيادية على العمال غير العمانيين في يوليو 2025 وتأمين إصابات العمل والأمراض المهنية في يوليو 2026 ونظام الادخار عند الاعلان عنه خلال الثلاث السنوات القادمة.
- تلتزم جهة العمل بحفظ السجلات الثبوتية الخاصة بالعامل بما في ذلك بياناته الشخصية، وسجلات أجوره واشتراكاته، وغيرها من المستندات المرتبطة باستحقاق أية من المستحقات التأمينية الواردة في قانون الحماية الاجتماعية.
- تلتزم جهة العمل عند تسجيل الموظف/ العامل بالإفصاح عن أجر الموظف/ العامل الإجمالي (دون سقف أعلى) لدى صندوق الحماية الاجتماعية وتحديثه عند حدوث أي تعديل بتاريخ ذلك التغيير.
- تلتزم جهة العمل بإنهاء تسجيل الموظف/ العامل في وزارة العمل خلال مدة أقصاها (30) يوم من تاريخ انتهاء الخدمة.

البرنامج / الفئة	كبار السن والعجز والوفاة	إصابات العمل والأمراض المهنية	الأمان الوظيفي	إجازات الأمومة والأبوة (يوليو 2024)	الإجازات المرضية وغير الاعتيادية (يوليو 2025)	الادخار
العقود غير محددة المدة	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	اختياري
العقود محددة المدة (بوقت أو بعمل)	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	اختياري
عقود التدريب (باستثناء غير المقرون بأجر أو مكافئة، لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية)	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	إلزامي	اختياري
العاملين لبعض الوقت	إلزامي	إلزامي	-	-	-	اختياري
أعضاء مجلس عمان والمجالس البلدية	إلزامي	إلزامي	-	-	-	اختياري
العاملين لحسابهم الخاص	إلزامي	بقرار من المجلس	-	-	-	اختياري
العمانيين في دول الخليج (أنظمة مد الحماية)	إلزامي	-	اختياري	-	-	اختياري
العمانيين بالخارج	اختياري	-	اختياري	-	-	اختياري
غير العمانيين العاملين بالسلطنة	-	إلزامي (يوليو 2026)	-	إلزامي	إلزامي	إلزامي (خلال 3 سنوات)



## الاشتراكات



- تلتزم جهة العمل بسداد فاتورة الاشتراكات التي يصدرها صندوق الحماية الاجتماعية الخاصة ببرامج التأمين الاجتماعي ونظام الادخار الموضحة في الجدول رقم (1) خلال (15) الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة عنه تلك الاشتراكات.
- تتحمل جهة العمل مسؤولية سداد الاشتراكات المستحقة عليها، وعلى المؤمن عليه الموظف/ العامل، ويحق لها في سبيل ذلك أن تقتطع من أجر المؤمن عليه الموظف/ العامل الاشتراكات المستحقة عنه.
- يجوز لجهة العمل (إن رغبت) سداد مبالغ إضافية لصالح الموظف/ العامل لديها لتعزيز مستحقاته المستقبلية في برنامج الادخار.
- وتلتزم جهات العمل بسداد الاشتراكات بشكل شهري عن المؤمن عليهم عن فترات الاجازات بدون راتب بكافة أنواعها والاعارات بكافة انواعها، وفترات النذب، وفترات الغياب بدون عذر وفترات التوقف عن العمل بموجب قرار إداري.
- يكون احتساب الاشتراكات عن إجمالي أجر الموظف أو العامل، ويدخل في ذلك الراتب الأساسي وكافة البدلات والعلاوات وإن لم تكن مضمنة في جدول الرواتب، وما في حكمها من تعويضات شهرية.



وبين الجدول الآتي نسب الاشتراكات واجبة السداد على جهة العمل والمؤمن عليه وفقاً لقانون الحماية الاجتماعية:

تاريخ بدء العمل		الراتب المحتسب منه الاشتراك والاستحقاق	جهة العمل		المؤمن عليه العماني	البرنامج / الفئة
لغير العمانيين	للعمانيين		لغير العمانيين	للعمانيين		
-	يناير 2024م	الراتب الإجمالي وبمّا لا يتجاوز سقف أجر الاشتراك (مبدئياً 3,000 ر.ع.)	-	11%	7.5%	كبار السن والعجز والوفاة
يوليو 2026م	يناير 2024م	الراتب الإجمالي وبمّا لا يتجاوز سقف أجر الاشتراك (مبدئياً 3,000 ر.ع.)	1%	1%	-	إصابات العمل والأمراض المهنية
-	يناير 2024م	الراتب الإجمالي (دون سقف)	-	0.5%	0.5%	الأمان الوظيفي
يوليو 2024م	يوليو 2024م	الراتب الإجمالي (دون سقف)	1%	1%	-	إجازات الأمومة والأبوة
يوليو 2025م	يوليو 2025م	الراتب الإجمالي (دون سقف)	1%	1%	-	الإجازات المرضية وغير الاعتيادية
يوليو 2026م أو قبل ذلك	يناير 2024م	الراتب الأساسي	9%	اختياري	اختياري	برنامج الادخار



# ثانياً: برامج التأمين الاجتماعي



## 1. تأمين كبار السن والعجز والوفاة (التقاعد)

**الفئات المشمولة:** جميع أنواع العقود بما فيها العقود محددة المدة، وعقود التدريب، والعمل لبعض الوقت، حتى وإن كان المؤمن عليه سبق أن تقاعد من نظام سابق. ويستثنى من ذلك التدريب غير المقرون بأجر أو مكافئة أو التدريب لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية وما في حكمه.

**نسبة الاشتراك على جهة العمل: 11% من الراتب الاجمالي إلى مستوى سقف الاشتراك.**

**سقف أجر الاشتراك: (3000) ريال عماني شهرياً.**

ولا يطبق سقف أجر الاشتراك الشهري في احتساب الاشتراكات للفئات العاملة في أعمال التي يتوقع أن تتغير أجورها من شهر إلى آخر، وذلك لمساعدة هذه الفئات على تغطية الشهور منخفضة الأجر من دخل الشهور مرتفعة الأجر لرفع المستحقات التأمينية، على أن يودع أي فائض سنوي لهذه الفئات لصالحها في برنامج الادخار.

### الاستحقاقات التأمينية:

معاش كبار السن عند بلوغ سن كبار السن (وهو مبدئياً 60 عام) أو معاش التقاعد المبكر (غير الخاضع لنسب الخصم أو الخاضع لنسب الخصم) في حالة طلب التقاعد المبكر بحسب الضوابط الآتية:

الفئة	التقاعد المبكر غير الخاضع لنسب الخصم	قرارات يتطلب صدورها قبل بدء التطبيق
الرجل	60 عاماً	
المرأة	55 عاماً	
الأشخاص ذوي الإعاقة	50 عاماً، شرط اكمال 15 سنة في الخدمة أثناء الإعاقة	يتطلب صدور قرار بتحديد فئات ودرجات الإعاقة المشمولة
الأجهزة العسكرية والأمنية	55 عاماً، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة العسكرية	يتطلب صدور قرار من مكتب القائد الأعلى بتحديد الفئات الميدانية
الأعمال الشاقة والخطرة	55 عاماً للرجل و50 للمرأة، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة الشاقة والخطرة	يتطلب صدور قرار بتحديد ما من المجلس ووزارة العمل



الفتة	التقاعد المبكر الخاضع لنسب الخصم	قرارات يتطلب صدورها قبل بدء التطبيق
الرجل	55 عاما ، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة أو 30 سنة في الخدمة دون اشتراط السن	
المرأة	50 عاما، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة أو 30 سنة في الخدمة دون اشتراط السن	
الأشخاص ذوي الإعاقة	54 عاما، شرط اكمال 51 سنة في الخدمة أثناء الإعاقة أو 30 سنة في الخدمة دون اشتراط السن	يتطلب صدور قرار بتحديد فئات الإعاقة المشمولة
الأجهزة العسكرية والأمنية	50 عاما، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة العسكرية أو 30 سنة في الخدمة دون اشتراط السن	يتطلب صدور قرار من مكتب القائد الأعلى
الأعمال الشاقة والخطرة	50 عاما للرجل و 54 للمرأة، شرط اكمال 20 سنة في الخدمة الشاقة والخطرة أو 30 سنة في الخدمة دون اشتراط السن	يتطلب صدور قرار بتحديد من المجلس ووزارة العمل

- معاش العجز غير المهني.
- معاش الوفاة (غير المهنية) للورثة المستحقين.

## 2. تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية



**الفئات المشمولة:** جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة وعقود التدريب والعاملين لبعض الوقت، والعاملين المتقاعدين، (ويستثنى من ذلك التدريب غير المقرون بأجر أو مكافئة أو التدريب لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية وما في حكمه).

**نسبة الاشتراك على جهة العمل: 1% من الراتب الإجمالي إلى مستوى سقف الاشتراك.**

### الاستحقاقات التأمينية:

- بدل شهري يصرف للمؤمن عليها في حالات الانقطاع عن العمل بسبب الاصابات والامراض المرتبطة بالعمل.
- تعويض المبلغ المقطوع للمؤمن عليه في حالات العجز المهني الجزئي أقل من 30%.
- معاش العجز الجزئي المهني للمؤمن عليه في حالات العجز المهني الجزئي 30% فأعلى.
- معاش العجز المهني الكلي.
- معاش الوفاة (المهنية) للورثة المستحقين.
- الخدمات التأهيلية والأطراف الصناعية في حالة عدم توفرها من الجهات المختصة.



## والجدول الآتي يوضح آلية احتساب بعض من هذه المستحقات:

100% من اجر الاشتراك الأخير لمدة 6 أشهر و57% طوال مدة عجزه وتتحمل المنظومة فارق الاشتراك عن المؤمن عليه في حال كان البديل يساوي (57%)	<b>البدلات اليومية:</b>
مبلغ مقطوع مقداره $63 \times 57\% \times$ نسبة العجز $\times$ المتوسط النسبي للأجور	<b>العجز المهني الجزئي الدائم الذي لا تصل نسبته 30%:</b>
معاش يساوي 57% $\times$ نسبة العجز $\times$ المتوسط النسبي للأجور ويمكن الجمع بين هذا المعاش والأجر/الراتب أو معاش آخر	<b>معاش العجز المهني الجزئي الدائم الذي تصل نسبته 30% أو أعلى:</b>
الأكبر بين: معاش يساوي 57% $\times$ المتوسط النسبي للأجور أو معاش كبار السن بدون نسب الخصم	<b>معاش عجز مهني كلي دائم أو وفاة من جراء إصابة عمل:</b>

## التزامات جهة العمل

العامل فترة صرف صندوق الحماية الاجتماعية للبديل. وفي حالة كان الأجر الإجمالي للعامل المؤمن عليه أعلى من سقف أجر الاشتراك، تلتزم جهة العمل بصرف الفارق بين نسبة الاستحقاق من الأجر الإجمالي وما يستلمه المؤمن عليه من الصندوق.

• في حالة عدم الالتزام بإيجاد لائحة لأحكام السلامة والصحة المهنية، أو الالتزام بإجراءات الإبلاغ عند الإصابة المهنية أو أي إخلال بالتزاماتها، تتحمل جهة العمل البدلات والتعويضات والمبالغ الإضافية الناشئة عن هذه المخالفة بالإضافة إلى الجزاءات والغرامات الإدارية التي ستوضح في اللائحة التنفيذية للقانون.

• تلتزم جهة العمل بإيجاد لائحة لأحكام السلامة والصحة المهنية، وتلتزم بضمان توفير إجراءات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل بحسب الضوابط المنصوص عليها في قانون العمل أو غيره من القوانين والنظم الوظيفية ذات الصلة.

• تلتزم جهة العمل بالإبلاغ عن إصابة العمل وفقاً للإجراءات الواجب اتباعها والتي ستوضح في اللائحة التنفيذية للقانون.

• تلتزم جهة العمل بصرف أجر اليوم الأول لإصابة العمل؛ وذلك في حالة استحقاق المؤمن عليه بدل إصابة عمل من صندوق الحماية الاجتماعية، ويتحمل الصندوق بدلات الأيام التالية، على أن تصرف في حساب الموظف/ العامل المؤمن عليه، ويحق لجهة العمل إيقاف أجر الموظف/

### 3. فرع تأمين الأمان الوظيفي



**الفئات المشمولة:** جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة وعقود التدريب، والعاملين المتقاعدين، (ويستثنى من ذلك التدريب غير المقرون بأجر أو مكافئة أو التدريب لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية وما في حكمه).

ولا تسري أحكام هذا الفرع على العاملين لبعض الوقت.

**نسبة الاشتراك على جهة العمل: 0.5% من الراتب الإجمالي بدون سقف.**

#### الاستحقاقات التأمينية:

بدل شهري يصرف للمؤمن عليه في حالات إنهاء الخدمة لأسباب خارجة عن إرادته.

### التزامات جهة العمل

يحق لجهة العمل الطلب من صندوق الحماية الاجتماعية بدعم أجور جهة العمل بسداد مبلغ لا يزيد على بدل الأمان الوظيفي إذا كان هناك وضع مالي مؤقت لجهة العمل تضطر معه إنهاء خدمة عمالها، بحيث تلتزم بإبقاء العمال المؤمن عليهم لديها، ويتم تطبيق ذلك وفقاً لقرار من مجلس إدارة الصندوق.

- تلتزم جهة العمل قبل إنهاء عمل المؤمن عليه بإخطار وزارة العمل وفقاً للمدد المحددة في قانون العمل قبل التاريخ المحدد للإنتهاء، وتحسب مبالغ إضافية على جهات العمل التي يثبت قيامها بإنهاء خدمة المؤمن عليه بالمخالفة لأحكام هذه المادة بموجب تقرير يصدر عن لجنة الأمان الوظيفي، كما ستبينه اللائحة التنفيذية للقانون.



## 4. فرع تأمين الإجازات المرضية والإجازات غير الاعتيادية



(يطبق في يوليو 2025م)

**الفئات المشمولة:** جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة وعقود التدريب، والعاملين المتقاعدين، (ويستثنى من ذلك التدريب غير المقرون بأجر أو مكافئة أو التدريب لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية وما في حكمه). ولا تسري أحكام هذا الفرع على العاملين لبعض الوقت. ويسرى تأمين الإجازات المرضية والإجازات غير الاعتيادية على غير العمانيين وفقاً للفئات التي يصدر بها قرار من المجلس.

**نسبة الاشتراك على جهة العمل: 1% من الراتب الإجمالي بدون سقف.**

### الاستحقاقات التأمينية:

بدل شهري يصرف للمؤمن عليه خلال فترة الإجازات المرضية والإجازات غير اعتيادية.

## التزامات جهة العمل

المنصوص عليه في القانون، على أن تقوم جهة العمل بسداد تلك البدلات نيابة عن الصندوق للعامل المؤمن عليه ومطالبة الصندوق بما تم سداه من قبلها، ويبدأ التزام الصندوق بتعويض جهة العمل عن بدلات هذه الإجازات بدءاً من تاريخ العمل بأحكام فرع الإجازات المرضية وغير الاعتيادية (يوليو 2025م).

- تلتزم جهة العمل بتغطية أجور (7) السبع أيام الأولى بكامل الأجر في حالة استحقاق المؤمن عليه لبدل الإجازة المرضية، وتتم تغطية باقي المدد المستحقة بما لا يجاوز (182) من الصندوق وبناء على نسبة الموضحة في الجدول (2) الأجر



## الجدول (2)

فترة الإجازة المرضية	قيمة البدل اليومي
من اليوم (8) الثامن حتى اليوم (21) الحادي والعشرين	(100%) مائة بالمائة من الأجر
من اليوم (22) الثاني والعشرين حتى اليوم (35) الخامس والثلاثين	(75%) خمسة وسبعون بالمائة من الأجر
من اليوم (36) السادس والثلاثين حتى اليوم (70) السبعين	(50%) خمسون بالمائة من الأجر
من اليوم (71) الواحد والسبعين حتى اليوم (182) المائة والإثنين والثمانين	(35%) خمسة وثلاثون بالمائة من الأجر

- تلتزم جهة العمل بسداد بدل الإجازة غير الاعتيادية نيابة عن الصندوق بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير المنصوص عليه في القانون والموضحة في الجدول رقم (3)، ومطالبة الصندوق بما تم سداده من قبلها.

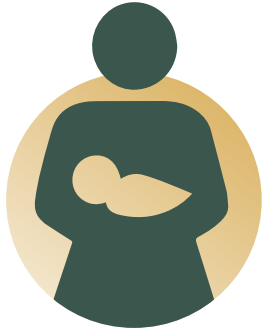
## الجدول (3)

الإجازة	المدة
في حالة الزواج	(3) ثلاثة أيام بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة وفاة الأب أو الأم أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت	(3) ثلاثة أيام بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة	(2) يومين بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء أو البنات	(10) عشرة أيام بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة وفاة الزوج للمرأة المسلمة	(130) مائة وثلاثين يوماً بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة وفاة الزوج للمرأة غير المسلمة	(14) أربعة عشر يوماً بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير
في حالة مرافقة مريض للعلاج من فئة الزوج، أو أحد الوالدين، أو الأبناء والبنات، أو الإخوة والأخوات	(30) ثلاثين يوماً في العام الواحد بحد أقصى، (15) خمسة عشر يوماً الأولى بنسبة (100%) مائة بالمائة من الأجر الأخير، ثم (50%) خمسون بالمائة من الأجر الأخير لباقي المدة، ويجوز بناءً على طلب من المؤمن عليه تمديد الفترة المذكورة، وفقاً للضوابط والشروط التي يصدر بها قرار من المجلس





## 5. فرع تأمين إجازات الأمومة



(يطبق في يوليو 2024م)

**الفئات المشمولة:** جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة وعقود التدريب، والعاملين المتقاعدين، (ويستثنى من ذلك التدريب غير المقرون بأجر أو مكافئة أو التدريب لغرض استيفاء متطلبات أكاديمية وما في حكمه). ولا تسري أحكام هذا الفرع على العاملين لبعض الوقت. ويسرى تأمين إجازات الأمومة على غير العمانيين وفقاً للفئات التي يصدر بها قرار من المجلس.

**نسبة الاشتراك على جهة العمل: 1% من الراتب الإجمالي بدون سقف.**

### الاستحقاقات التأمينية:

تستحق المؤمن عليها إجازة لرعاية الطفل بدون بدل إجازة الأمومة لمدة (98) ثمانية وتسعين يوماً، ويجوز أن تتوزع هذه الإجازة بين الأبوين المؤمن عليهما (استحقاق الأب مشروط بأن يكون كلا الأبوين عاملاً أو موظفاً) ، على أن تتحمل المنظومة إجمالي الاشتراكات خلال هذه الفترة.

- بدل شهري يغطي اجر المؤمن عليه في فترة إجازات الأمومة والابوة على النحو الآتي:
- تستحق المؤمن عليها بدل إجازة أمومة لمدة (98) ثمان وتسعين يوماً، يجوز أن يكون منها (14) أربعة عشر يوماً قبل تاريخ الوضع.
- يستحق المؤمن عليه بدل إجازة أبوة لمدة (7) سبعة أيام.

### التزامات جهة العمل

لا يجوز لجهة العمل إلزام المؤمن عليها والمؤمن عليه بمباشرة العمل خلال فترة إجازة الأمومة والأبوة.

تلتزم جهة العمل بمنح المؤمن عليها والمؤمن عليه في حالة طلبها/طلبه إجازة لرعاية الطفل بدون بدل إجازة الأمومة/الأبوة أو أجر لمدة (98) ثمانية وتسعين يوماً خلال عام من تاريخ انتهاء مدة إجازة الأمومة، وعلى أن تقوم الجهة بالتنسيق مع الصندوق في حالة أن الطلب كان من قبل الأب قبل البت فيه.

• **يبدأ التزام الصندوق بتعويض جهة العمل عن بدلات هذه الإجازات بدءاً من تاريخ العمل بأحكام فرع إجازات الأمومة (يوليو 2024م).**

- تلتزم جهة العمل بسداد بدل إجازة الأمومة للعاملة المؤمن عليها نيابة عن الصندوق لمدة (98) ثمانية وتسعين يوماً، يجوز أن يكون منها (14) أربعة عشر يوماً قبل تاريخ الوضع.
- تلتزم جهة العمل بسداد بدل إجازة أبوة للعامل المؤمن عليه نيابة عن الصندوق لمدة (7) سبعة أيام، بشرط أن يولد الطفل حياً وألا تتجاوز الإجازة اليوم (98) الثامن والتسعين من عمر الطفل.





# ثالثاً: نظام الادخار

## الفئات المشمولة:

### 1. العمانيين اختيارياً

2. العمّال غير العمانيين إلزامياً وفقاً للفئات التي يصدر بها قرار من المجلس (يطبق قبل يوليو 2026)، وتكون نسبة الاشتراك على جهة العمل (9%) من الراتب الأساسي



## الالتزامات العامة

لا يجوز لجهة العمل منع أو محاولة منع موظفين صندوق الحماية الاجتماعية ممن لهم صفة الضبطية القضائية الحق في دخول مقر جهة العمل لجمع الاستدلالات اللازمة والاطلاع على السجلات والدفاتر والأوراق والمحركات والبيانات والمستندات والوثائق وغيرها مما يتعلق بتطبيق أحكام قانون الحماية الاجتماعية والحصول على نسخ منها لأغراض تطبيق أحكام القانون كما لا يجوز الامتناع عن تقديم أي بيانات، أو معلومات، أو وثائق، أو غيرها من المستندات التي يطلبها الصندوق.

تلتزم جهة العمل بناء على طلب الصندوق بأن تخصم من أجر الموظف/ العامل المؤمن عليه الشهري في الحدود الجائز الحجز عليها أو التنازل عنها قانوناً، المبالغ المترتبة عليه للصندوق بموجب أحكام قانون الحماية الاجتماعية أو التي صرفت إليه من الصندوق دون وجه حق، على أن يتم توريدها للصندوق في المواعيد المبينة في اللائحة.

- تلتزم جهة العمل بإبلاغ الصندوق بكل تغيير يكون من شأنه تعديل قيمة ما يستحقه الموظف/ العامل المؤمن عليه أو إلغاؤه، وذلك على النحو المبين في اللائحة.
- تلتزم جهة العمل بسداد الاشتراكات بشكل شهري عن المؤمن عليهم خلال مدة العقد الرسمية شاملة فترات الإجازات بدون راتب بكافة أنواعها، الاعارات بكافة أنواعها، فترات الانتدابات، فترة الغياب بدون عذر وفترة الوقف عن العمل بموجب قرار إداري.
- تلتزم جهة العمل في تسوية واسترداد المبالغ المسددة إلى الصندوق بالزيادة أو الخطأ قبل انقضاء (5) خمسة أعوام من تاريخ سداد تلك المبالغ الصندوق وإلا يسقط حقها.
- لا يحق لجهة العمل أو من يقوم مقامها المنازعة في قيمة ما يستحقونه بعد مضي عام من تاريخ الإخطار بتسوية المستحقات والمنافع والمعاشات والبدلات والتعويضات أو من تاريخ الصرف فيما عدا حالات الأخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية.



## سند الفرد والكل

✕@📺 SPF\_Oman

