



صندوق الحماية الاجتماعية
SOCIAL PROTECTION FUND

دليل فرع تأمين إجازات الأمومة



SPF.GOV.OM

النسخة الأولى . يوليو 2024م



آملين في الوقت ذاته أن
يكون نظام الحماية
الاجتماعية، الذي أطلقناه
شاملاً مستهدفاً كافة فئات
المجتمع؛ لينعم الجميع
بالعيش الكريم



من خطاب السلطان هيثم بمناسبة
الانعقاد السنوي الأول للدورة
الثامنة لمجلس عمان 2023م



حماية اجتماعية شاملة لاستدامة العيش
الكريم للمجتمع



رؤيتنا

توفير حماية اجتماعية عادلة للمجتمع من
خلال أداء مؤسسي فاعل ومحكوم قائم
على الابتكار والشراكة



رسالتنا

الابتكار ◀ الشراكة ◀ العدالة
الشفافية ◀ الريادة



قيمنا



5	1. مقدمة
5	2. الارتباط مع التوجهات
6	3. الأهداف
7	4. تاريخ العمل
7	5. الفئات المشمولة
8	6. الاشتراكات
9	7. المستحقات
14	8. أحكام عامة
15	9. مثال توضيحي
18	10. طريقة تقديم الطلب

يتضمن هذا الدليل نبذة تعريفية عن الأحكام المتعلقة بفرع تأمين إجازات الأمومة بما في ذلك الأحكام الخاصة بحقوق والتزامات جهة العمل والمؤمن عليه بما تتضمنه من اشتراكات ومستحقات، ليكون بمثابة المرجعية الشاملة والمبسطة لجهة العمل والمؤمن عليه في كل ما يتعلق بفرع تأمين إجازات الأمومة.

أولوية الرفاه والحماية الاجتماعية

الصحة

سوق العمل والتشغيل



فرع تأمين إجازات الأمومة هو أحد فروع التأمين الاجتماعي المنصوص عليها في قانون الحماية الاجتماعية، ويعتبر هذا الفرع جزء من منظومة حماية الأمومة التي تهدف إلى توفير الرفاه والحماية والأمان الوظيفي والرعاية الصحية للأم وطفلها، وتعزيز السياسات الداعمة للرضاعة الطبيعية والحياة الأسرية. **يهدف فرع تأمين إجازات الأمومة بشكل خاص إلى الآتي :**

توفير فترة مناسبة للأم للراحة والتعافي من آثار الولادة.



توفير حماية اجتماعية للأسرة باعتبارها النواة والعنصر الرئيس في المجتمع، وذلك من خلال ما سيحظى به كلاً من **الأم والأب** من فرص للمساهمة المشتركة في الرعاية والعناية **والتواصل مع الطفل** باعتبارها ركائز مهمة لنمو الطفل وتطوره.



توفير الفترة الزمنية المناسبة للرضاعة الطبيعية المفيدة لصحة الأم والطفل.



دعم جهة العمل من خلال التعويض عن الأجر والاشتراكات خلال إجازات الأمومة والأبوة وإجازة الرعاية.



التعاطي مع دور المرأة المهم في الولادة والرعاية المبكرة للأطفال مما يعزز مشاركة المرأة في سوق العمل.



توفير منظومة تكافلية مستدامة لتمويل إجازات الأمومة عوضاً عن تحميل جهات العمل التي توظف المرأة كامل التكلفة وبالتالي تقليل التمييز ضدها في التوظيف.



تسري أحكام فرع تأمين إجازات الأمومة على كافة حالات الوضع بعد سريان أحكام فرع تأمين الأمومة بتاريخ: **19 يوليو 2024** ولا تسري أحكام الفرع على حالات الوضع السابقة لتاريخ سريانه.

تسري أحكام هذا الفرع على:

جميع العمال غير العمانيين العاملين في وحدات الجهاز الإداري للدولة والعاملين في القطاع الخاص للمنشآت التجارية الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل.



جميع العمانيين العاملين في سلطنة عمان في مختلف القطاعات المدنية والعسكرية والأمنية والقطاع الخاص ويشمل ذلك جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة، وعقود التدريب، والعاملين المتقاعدين.



ولا تسري أحكام هذا الفرع على:

العمال غير العمانيين الذين لا يسري عليهم قانون العمل مثل العمال والعاملات المستخدمين بالمنازل.



العمانيين العاملين لحسابهم الخاص، والعمانيين العاملين لبعض الوقت، والعمانيين العاملين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والعمانيين العاملين في الخارج.



واحد في المائة شهرياً تلتزم **جهة العمل** بسداده كاشتراكات للفرع، وتحسب من **الأجر الكامل بغير سقف محدد**، وعلى أساس يومي عن جميع العاملين لدى جهة العمل.

1%

يتولى الصندوق إصدار إشعار سداد الاشتراكات (**فاتورة**) نهاية كل شهر لجهة العمل متضمنة لاشتراكات جهة العمل والمؤمن عليهم العاملين لديها عن جميع فروع التأمين الاجتماعي السارية، بما في ذلك فرع تأمين إجازات الأمومة الذي سيبدأ احتساب الاشتراكات الناتجة عن بدء تطبيقه **اعتباراً من 19 يوليو 2024م**.



تلتزم جهة العمل **بالتأكد من صحة بيانات** جميع العاملين العمانيين وغير العمانيين وتفصيل أجورهم الموجودة لدى الصندوق حيث أن الفاتورة الشهرية ستصدر بناء على تلك البيانات، كما تلتزم جهة العمل **بدفع الاشتراكات في مواعيدها**.



تتضمن مستحقات فرع تأمين إجازات الأمومة الآتي:



إجازة رعاية الطفل



بدل إجازة الأبوة



بدل إجازة الأمومة



بدل إجازة الأمومة للمنهية خدماتها
المستحقة لبدل الأمان الوظيفي





بدل إجازة الأمومة

قيمة وفترة البدل

بدل يصرف للمؤمن عليها بواقع (100%) من الأجر الكامل بدون سقف مخصص منه اشتراكات المؤمن عليها ولمدة (98) يوماً متصلة، ويجوز أن يكون (14) يوماً منها قبل تاريخ الوضع سواءً كانت متصلة أو متقطعة، ويكون هذا البديل مستحقاً سواءً كان الوضع داخل السلطنة أو خارجها.

شروط الاستحقاق

تستحق المؤمن عليها لبدل إجازة الأمومة متى ما حدثت الولادة بعد الأسبوع (25) من الحمل سواء كان الطفل المولود حياً أو ميتاً.

المستحقون

1. جميع الأمهات المؤمن عليهن العمانيات وغير العمانيات ممن تشملهن أحكام فرع تأمين إجازات الأمومة.
2. المحتضنة للطفل المحروم متى ما تم تقديم المستندات الثبوتية الدالة على ذلك، شريطة ألا يزيد عمر الطفل على (3) أشهر عند تقديم طلب الإجازة، وتكون الإجازة لمدة (98) يوماً من تاريخ ميلاد الطفل المحتضن.
3. الأب المؤمن عليه في حال وفاة الأم سواءً كانت مؤمن عليها أم بخلاف ذلك، أثناء الوضع أو خلال قضاءها لإجازة الأمومة بحيث يستحق بدل الإجازة عن المدة المتبقية للأم من إجازة الأمومة.

التزامات جهة العمل

- ◀ تستمر جهة العمل في سداد أجر المؤمن عليها مخصص منه اشتراكات المؤمن عليها، وسداد الاشتراكات الشهرية الواجب سدادها للصندوق عن جهة العمل والمؤمن عليه طوال مدة إجازة الأمومة، على أن يتولى الصندوق ووفقاً للإجراءات التي يحددها إرجاع أو تسوية ما قامت جهة العمل بسداده أثناء الإجازات المذكورة.
- ◀ لا يجوز لجهة العمل إلزام المؤمن عليها بمباشرة العمل خلال فترة إجازة الأمومة.



بدل إجازة الأبوة

قيمة وفترة البدل

بدل يُصرف للمؤمن عليه بواقع (100%) من الأجر الكامل بدون سقف مخصص منه اشتراكات المؤمن عليه ولمدة (7) أيام متصلة ولا يجوز تجزئتها.

شروط الاستحقاق

يشترط لاستحقاق إجازة الأبوة أن يولد الطفل حياً وألاً تتجاوز الإجازة اليوم (98) من عمر الطفل.

المستحقون

1. جميع الآباء المؤمن عليهم من العمانيين وغير العمانيين المشمولين بأحكام فرع تأمين إجازات الأمومة.
2. جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام فرع تأمين إجازات الأمومة في حال الاحتضان، شريطة ألا يزيد عمر الطفل المحضون على (3) أشهر عند تقديم طلب الإجازة على ألا تتجاوز الإجازة اليوم (98) من عمر الطفل.

التزامات جهة العمل

- ◀ تستمر جهة العمل في سداد أجر المؤمن عليه المخصص منه اشتراكات المؤمن عليه، وسداد الاشتراكات الشهرية الواجب سدادها للصندوق عن جهة العمل والمؤمن عليه طوال مدة إجازة الأبوة، على أن يتولى الصندوق ووفقاً للإجراءات التي يحددها إرجاع أو تسوية ما قامت جهة العمل بسداده أثناء الإجازات المذكورة.
- ◀ لا يجوز لجهة العمل إلزام المؤمن عليه بمباشرة العمل خلال فترة إجازة الأبوة.



قيمة وفترة البدل

إجازة بدون بدل (أجر) مدفوعة الاشتراكات لمدة 98 يوم متصلة بعد انتهاء إجازة الأمومة، ويحق للأم أو الأب الاستفادة من إجازة رعاية الطفل خلال عام من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة.

شروط الاستحقاق

أن يكون الطفل حياً.

المستحقون

1. جميع الأمهات والمحتضنات من العاملات المشمولات بأحكام فرع تأمين إجازات الأمومة.
2. يجوز أن تتوزع الإجازة بين الأبوين المؤمن عليهما بما فيهم المؤمن عليهما بما فيهم المحتضنين.

التزامات جهة العمل

- ◀ تستمر جهة العمل في سداد الاشتراكات الشهرية الواجب سدادها للصندوق عن جهة العمل والمؤمن عليها / عليه الواجب طوال مدة إجازة الرعاية ، وبدون سداد الأجر للمؤمن عليها / عليه على أن يتولى الصندوق ووفقاً للإجراءات التي يحددها إجماع أو تسوية ما قامت جهة العمل بسداده أثناء الإجازات المذكورة.
- ◀ لا يجوز لجهة العمل إلزام المؤمن عليها/عليه بمباشرة العمل خلال فترة إجازة الرعاية.



بدل إجازة الأمومة للمنهية خدماتها المستحقة لبدل الأمان الوظيفي

قيمة وفترة البدل

بدل إجازة أمومة بذات قيمة بدل الأمان الوظيفي للفترة المتبقية من إجازة الأمومة، ويستأنف صرف بدل الأمان الوظيفي بعد انقضاء فترة إجازة الأمومة.

شروط الاستحقاق

ذات الشروط المحددة لاستحقاق إجازة الأمومة، بالإضافة إلى شرط استحقاق الأم المنهية خدماتها لبدل الأمان الوظيفي.

المستحقون

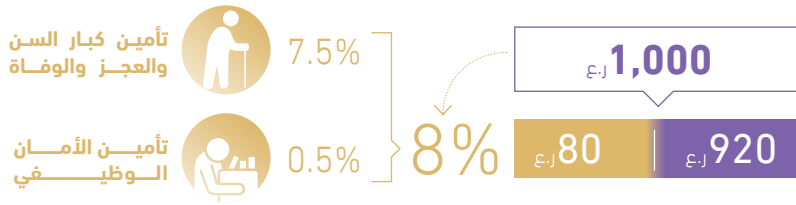
1. الأم المنهية خدماتها والتي لم تكمل كامل مدة إجازة الأمومة والمستحقة لبدل الأمان الوظيفي.
2. الأب المنهية خدماته والمستحق لإجازة الأمومة كما هو موضح أعلاه والذي لم يكمل كامل مدة إجازة الأمومة والمستحق لبدل الأمان الوظيفي.

التزامات المؤمن عليها/عليه

تقديم طلب صرف بدل الأمان الوظيفي.

1. إذا انتقلت المؤمن عليها/عليه .5 من جهة عمل إلى أخرى أثناء استحقاقها لبدل إجازة الأمومة، يستمر صرف البدل عن مدة الإجازة المتبقية بذات الأجر الأخير قبل الانتقال.
2. تعتبر المدة التي تستحق فيها المؤمن عليها/عليه لبدل إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة الرعاية ضمن مدد الخدمة الفعلية.
3. لا يشترط حد أقصى لحالات الولادة أو الاحتضان لاستحقاق بدل إجازة الأمومة وبدل إجازة الأبوة وإجازة الرعاية.
4. تلتزم المؤمن عليها في حالة الوضع خارج سلطنة عمان بتصديق شهادة الوضع الصادرة من الجهة الطبية المختصة خارج السلطنة من سفارة السلطنة إن كان لها سفارة في البلد أو من وزارة الخارجية في السلطنة، وعلى جهة العمل التأكد من وجود التصديق قبل تقديم طلب صرف البدل.
5. إذا كان المؤمن عليه يعمل لدى أكثر من جهة مشمولة بأحكام قانون الحماية الاجتماعية، يتم تقديم طلب الإجازة من جميع جهات العمل، وبذات مدد الإجازة المنصوص عليها في القانون.
6. لا يحول استحقاق المؤمن عليها أو المؤمن عليه للمستحقات المنصوص عليها في فرع تأمين إجازات الأمومة دون استحقاق أي مزايا مقررة لدى جهة العمل تفوق المزايا الواردة في فرع تأمين إجازات الأمومة.
7. تكون مسؤولية منح إجازة الأمومة والأبوة ورعاية الطفل على جهة العمل، وعليها التأكد من توافر كافة المستندات المطلوبة والشروط الموجبة لاستحقاق هذه الإجازة.

مؤمن عليها عمانية تعمل لدى جهة عمل مسجلة بأجر وقدره (1,000) ريال عماني شهرياً. يستقطع من أجرها (80) ريال عماني والتي تمثل حصة اشتراكها في فرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة بنسبة (7.5%) من أجر الاشتراك شهرياً، وحصة اشتراكاتها في فرع تأمين الأمان الوظيفي بنسبة (0,5%) من الأجر شهرياً، وعليه يكون صافي الأجر الذي تستلمه المؤمن عليها من جهة عملها (920) ريال عماني شهرياً.



في حالة حصولها على إجازة أمومة لمدة شهر تكون التزامات جهة العمل كالاتي:

1. تستمر جهة العمل بصرف صافي أجر المؤمن عليها وبالبلغ قدره (920) ريال عمانياً.
2. تستمر جهة العمل في سداد اشتراكات المؤمن عليها في فروع التأمين المذكورة للصندوق بمبلغ وقدره (80 ريال عمانياً) بالإضافة الى سداد اشتراكات جهة العمل للصندوق بنسبة (13.5%) وبمبلغ وقدره (135) ريال عمانياً والتي تتمثل في الآتي:

1%

حصة مساهمة جهة العمل في فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية

11%

حصة مساهمة جهة العمل في فرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة

1%

حصة مساهمة جهة العمل في فرع تأمين إجازات الأمومة

0.5%

حصة مساهمة جهة العمل في فرع تأمين الأمان الوظيفي

ووفقاً للمعطيات المذكورة يكون إجمالي المبلغ الذي قامت جهة العمل بصرفه للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة كأجر وللصندوق كاشتراكات ما مقداره (1,135 ريال عماني) يتمثل في:

أجر المؤمن عليها

920 ر.ع

+

اشتراكات جهة العمل

135 ر.ع

+

اشتراكات المؤمن عليها

80 ر.ع

1,135 ر.ع

تقوم جهة العمل بتقديم طلب للصندوق لتعويضها عما قامت بسداده للصندوق وللمؤمن عليها أثناء وجودها في إجازة الأمومة، وعلى ذلك يلتزم الصندوق بأن يرد لجهة العمل إجمالي تلك المبالغ بمبلغ وقدره (1,135 ريال عماني).



ملاحظات

1. لتبسيط المثال تم أخذ مدة الإجازة كشهر، في حين أن الاشتراك والبدل يحسب بشكل يومي ويكون ذلك من خلال اعتبار كل الأشهر 30 يوم وقسمة الأجر على 30 للحصول على البدل اليومي، علما بأن **النظام الإلكتروني للصندوق سوف يقوم بحساب المبالغ** التي سترد لجهة العمل.
2. يحسب تعويض **إجازة الأبوة** من حيث البدل والاشتراكات **بذات الآلية** التي يحتسب بها بدل إجازة الأمومة.
3. تكون اشتراكات المؤمن عليهم العمانيين الخاصة بفرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة وفرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية وفقا لأجر الاشتراك المحدد بسقف **(3,000 ريال عماني)** في حين أن الاشتراكات الخاصة بفرع تأمين الأمان الوظيفي وفرع تأمين إجازات الأمومة تكون على الأجر وبدون سقف .
4. تكون اشتراكات المؤمن عليهم غير العمانيين في فرع تأمين إجازات الأمومة **(1%)** من الأجر وبدون سقف ، وعليه فإن الاشتراكات التي ستسدها جهة العمل للصندوق عن تلك الفئة والتي سيقوم الصندوق بتعويض جهة العمل عنها تنحصر فقط في ذلك الفرع .
5. في المثال أعلاه وفي حال أخذت الأم **إجازة رعاية** فإن جهة العمل توقف صرف أجر المؤمن عليها وتستمر بسداد اشتراكات المؤمن عليها وجهة العمل للصندوق والبالغة **(215 ريال عماني)** (80 ريال اشتراكات المؤمن عليها + 135 ريال اشتراكات جهة العمل)، على أن يقوم الصندوق بتعويض جهة العمل عن ذلك المبلغ.

1. يتم تعبئة طلب التعويض عن بدل الإجازات عبر البوابة الإلكترونية للصندوق:

eservices.spf.gov.om 

2. يمكن الاستعانة بدليل المستخدم المتاح في البوابة لمعرفة المزيد حول آلية تقديم الطلب.

3. النظام متاح ابتداءً من 1 أغسطس 2024م على أن يتم صرف أول تعويض في نهاية أغسطس 2024م عن شهر أغسطس ويوليو 2024م.

4. سيتم التعويض نهاية كل شهر عدا طلبات التعويض المتعلقة بأشهر سابقة؛ فسيتم التعويض قبل ذلك.



صندوق الحماية الاجتماعية
SOCIAL PROTECTION FUND

Maternity Leave Insurance Branch Guideline



SPF.GOV.OM

1st EDITION . JULY 2024



We envisage that the **Social Protection System**, recently introduced, will be comprehensive, extending its benefits to **all segments of society**, thereby guaranteeing a dignified life for all.



His Majesty's speech opening 8th session of the Council of Oman, 14 November 2023





Comprehensive Social Protection for Sustainable Decent Living for Society



Ensuring Equitable Social Protection for Society through Effective and Accountable Institutional Performance Based on Innovation and Partnership



- ▶ Innovation
- ▶ Partnership
- ▶ Justice
- ▶ Transparency
- ▶ Leadership



1. Introduction	5
2. Alignment with Directives	5
3. Goals	6
4. Implementation date	7
5. Coverage	7
6. Contributions	8
7. Entitlements	9
8. General Provisions	14
9. An illustrative example	15
10. How to apply	18

1.

Introduction

This guide offers an overview of the provisions governing the Maternity Leave Insurance Branch. It details the rights and obligations of both employers and insured individuals, including contributions and entitlements. It is intended to be a comprehensive yet simplified reference for both employers and insured persons on all matters related to the Maternity Leave Insurance Branch.

2.

Alignment with Directives



Well-being and Social Protection

Health

Labor market and employment



3.

Goals

The Maternity Leave Insurance Branch is one of the social insurance branches stipulated in the Social Protection Law. It is an integral part of the maternity protection system, which aims to ensure the well-being and protection of mothers and their children by mitigating health risks, guaranteeing employment security, and fostering policies that promote breastfeeding and a strong family life. **The Maternity Leave Insurance Branch specifically aims to:**



Provide social protection for families: As the cornerstone of society, families will benefit from opportunities for both mothers and fathers to engage in shared care, nurturing, and bonding with their child, which are essential pillars for a child's growth and development.



Provide an adequate period for mothers to rest and recover from the effects of childbirth.



Offer an appropriate timeframe for breastfeeding, which is beneficial for both maternal and child health.



Support employers by compensating for wages and contributions paid to insured individuals during maternity, paternity, and childcare leaves.



Acknowledge the crucial role of women in childbirth and early childhood care, thereby promoting female labor market participation.



Establish a sustainable solidarity system to finance maternity leave, shifting the full cost burden away from employers who hire women and thereby reducing employment discrimination against them.

4.

Implementation date

The provisions of the Maternity Leave Insurance Branch shall apply to all cases of childbirth after the effective date of the Maternity Insurance Branch on **July 19, 2024**. However, the provisions of the branch shall not apply to cases of childbirth prior to its effective date.

5.

Coverage | The insured individuals

The provisions of this Branch apply to:



All Omanis working in the Sultanate of Oman in various civil, military, security and private sectors. This includes all types of contracts, including temporary contracts, training contracts, and retired workers.



All non-Omani workers employed in state administrative units and private sector establishments subject to the provisions of the Labour Law.

The provisions of this Branch do not apply to:



Self-employed Omanis, Part-time Omanis, Omanis working in GCC countries, and Omanis working abroad



Non-Omani workers who are not covered by the Labor Law, such as domestic workers.

6.

Contributions

1%

Employers are obligated to pay contributions to the branch at a rate of one percent (1%) per month, calculated on the full wage without a specified ceiling, on a daily basis for all workers of the employer.



The Social Protection Fund (SPF) will issue a contribution payment notice (invoice) to the employer at the end of each month, including the contributions of the employer and the insured workers employed for them for all branches of social insurance in force, including the Maternity Leave Insurance Branch, for which contribution calculations will commence from the date of its application, July 19, 2024.



The employer is responsible for ensuring the accuracy of the data of all Omani and non-Omani workers and their wage details that are available with SPF, as the monthly invoice will be issued based on that data. The employer is also committed to paying contributions on time.



7.

Entitlements

The Maternity Leave Insurance Branch entitlements include the following:



MATERNITY LEAVE ALLOWANCE



PATERNITY LEAVE ALLOWANCE



CHILDCARE LEAVE ALLOWANCE



MATERNITY LEAVE ALLOWANCE FOR TERMINATED WORKERS
ENTITLED TO EMPLOYMENT SECURITY ALLOWANCE





Maternity Leave Allowance

Value & Duration

The maternity leave allowance is paid to the insured woman at a rate of 100% of her full wage, without a maximum cap, after deducting the insured mother's contributions. The allowance is paid for a continuous period of 98 days, of which 14 days may be taken before the expected date of delivery, either consecutively or intermittently. This allowance is due whether the delivery takes place inside or outside the Sultanate.

Eligibility Conditions

The insured woman is eligible for the maternity leave allowance if she gives birth after the 25th week of pregnancy whether the child is born alive or dead.

Eligible Beneficiaries

1. All insured mothers, both Omani and non-Omani, who are covered under the provisions of the Maternity Leave Insurance Branch.
2. Foster mothers of deprived children upon providing supporting documents to prove their status, provided that the child's age does not exceed 3 months at the time of submitting the leave application. The leave is for a period of 98 days from the date of birth of the fostered child.
3. The insured father in the event of the mother's death, whether insured or not, during childbirth or during her maternity leave. In this case, the father is entitled to the leave allowance for the remaining period of the mother's maternity leave.

Employer Obligations

- ▶ The employer shall continue to pay the insured mother's wage, after deducting the insured mother's contributions, and shall also pay the monthly contributions due to SPF for both the employer and the insured person throughout the maternity leave period. SPF shall, in accordance with the procedures it determines, refund or settle any amounts that the employer has paid in advance during the aforementioned leaves.
- ▶ Employers are strictly prohibited from compelling the insured woman to resume work during her maternity leave period.



Paternity Leave Allowance

Value and Duration

The paternity leave allowance is paid to the insured father at a rate of 100% of his full wage, without a maximum cap, after deducting the insured father's contributions. The allowance is paid for a continuous period of 7 days and cannot be split.

Eligibility Conditions

To be eligible for paternity leave, the child must be born alive, and the father's leave must not exceed the 98th day of the child's life.

Beneficiaries

1. All insured fathers, both Omani and non-Omani, who are covered under the provisions of the Maternity Leave Insurance Branch.
2. All insured fathers covered under the provisions of the Maternity Leave Insurance Branch in the case of fostering, provided that the fostered child is no more than 3 months old at the time of applying for leave and that the leave does not exceed the 98th day of the child's life.

Employer Obligations

- ▶ The employer shall continue to pay the insured father's wage, after deducting the insured father's contributions, and shall also pay the monthly contributions due to SPF for both the employer and the insured person throughout the paternity leave period. SPF shall, in accordance with the procedures it determines, refund or settle any amounts that the employer has paid in advance during the aforementioned leaves.
- ▶ Employers are strictly prohibited from compelling the insured father to resume work during his paternity leave period.



Childcare Leave

Value and Duration

Unpaid leave (with paid contributions) for a continuous period of 98 days following the end of maternity leave. The mother or father may avail of childcare leave for one year from the date of the end of maternity leave.

Eligibility Conditions

The child must be alive.

Beneficiaries

1. All insured mothers and foster mothers covered under the provisions of the Maternity Leave Insurance Branch.
2. The leave may be shared between the insured parents, including foster parents.

Employer Obligations

- ▶ The employer shall continue to pay the monthly contributions due to SPF for both the employer and the insured mother/father throughout the childcare leave period, without paying the wage to the insured mother/father. SPF shall, thereafter and in accordance with the procedures it determines, refund or settle any amounts that the employer has paid in advance from the contributions during the aforementioned leaves.
- ▶ Employers are prohibited from compelling the insured mother/father to resume work during the childcare leave period.



Maternity leave allowance for terminated workers entitled to Employment security allowance

Value and Duration

The maternity leave allowance for terminated mother is equivalent to the value of the employment security allowance for the remaining period of maternity leave. The employment security allowance resumes after the end of the maternity leave period.

Eligibility Conditions

In addition to the eligibility conditions for maternity leave, terminated mother must also meet the eligibility criteria for the Employment security allowance.

Beneficiaries

1. Terminated mothers who has not completed the full maternity leave period and is entitled to employment security allowance.
2. Terminated father who is entitled to maternity leave as explained above and who has not completed the full maternity leave period and is entitled to the employment security allowance.

Insured Person Obligations

Submit a request for payment of the employment security allowance.

1. If the insured mother/ father transfers from one employer to another while entitled to the maternity leave allowance, the allowance continues to be paid for the remaining leave period based on the last wage before the transfer.
2. The periods for which the insured mother/father is entitled to maternity leave allowance, paternity leave, and childcare leave are considered part of the actual service period.
3. There is no maximum limit on the number of births or fosterings for eligibility for maternity leave allowance, paternity leave allowance, and childcare leave.
4. In the event of childbirth outside the Sultanate, the insured person shall verify the birth certificate issued by the competent medical authority outside the Sultanate from the Embassy of the Sultanate if there is an embassy in the country or from the Ministry of Foreign Affairs in the Sultanate. The employer shall verify that the birth certificate has been authenticated before submitting the claim for payment of the allowance.
5. If the insured person is employed by more than one employer covered by the provisions of the Social Protection Law, the leave application must be submitted by all employers, and the leave periods shall be the same as those specified in the law.
6. The entitlement of the insured person to the benefits stipulated in the Maternity Leave Insurance Branch does not preclude the receipt of any additional entitlements provided by the employer that exceed the entitlements provided in the Maternity Leave Insurance Branch.
7. The employer is responsible for granting maternity, paternity, and childcare leave and must ensure that all required documents and eligibility conditions are met for these leaves.

9.

An illustrative example

Insured woman works for a registered employer and receives a monthly wage of one thousand (1,000) Omani rials. Eighty (80) Omani rials are deducted from her monthly wage to cover her contributions to the Old Age, Disability, and Death Insurance Branch (7.5%) and the Employment Security Insurance Branch (0.5%). Accordingly, the insured woman's monthly net wage from her employer is (920) Omani rials.

Old Age,
Disability, and
Death Insurance



7.5%

The Employment
Security
Insurance



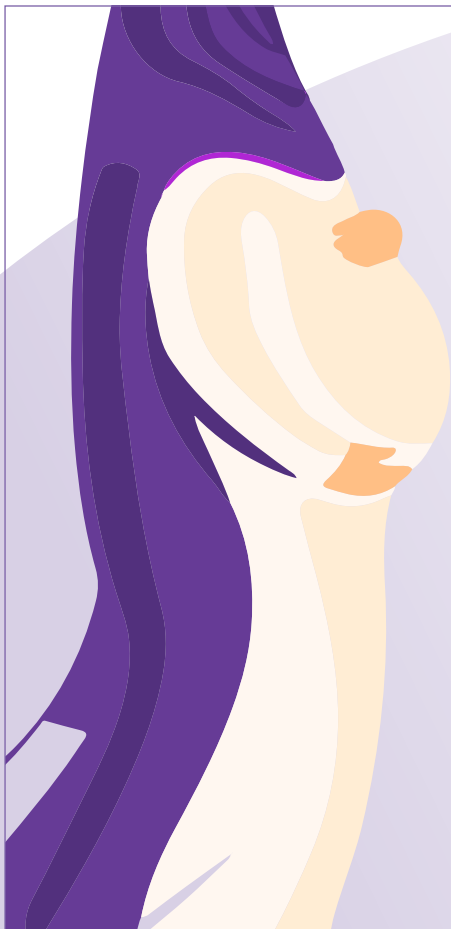
0.5%

8%

O.R 1,000

O.R 80

O.R 920



If the insured mother takes maternity leave for one month, her employer's obligations during this period are as follows:

1. The employer shall continue to pay the insured mother's net wage of **920 OMR**.
2. The employer shall continue to pay the insured mother's contributions to the SPF, amounting to (80) Omani rials, as well as its own contributions to the SPF, amounting to **(135 Omani rials)**, which represents **13.5%** of the insured mother's wage and includes:

1%



for the Work Injuries
and Occupational
Diseases Insurance
Branch

11%



for the Old Age,
Disability, and Death
Insurance Branch

1%



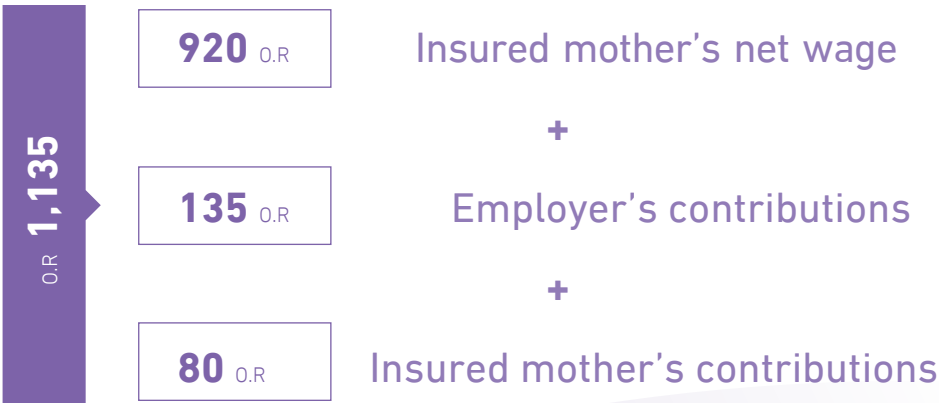
for the Maternity
Leave Insurance
Branch

0.5%



for the Employ-
ment Security
Insurance Branch

Based on the given information, the total amount paid by the employer to the insured mother during her maternity leave including wage, and contributions paid to SPF, is 1,135 Omani rials, as follows:



The employer is entitled to seek reimbursement from SPF for the total amount paid during the insured mother's maternity leave. Upon receiving the employer's request, SPF shall reimburse the employer the full amount of **1,135 Omani rials**.



Notes

1. The example assumes a one-month leave duration for simplicity. In reality, both contributions and benefits are calculated daily based on a 30-day month. The daily benefit is obtained by dividing the wage by 30. **SPF's electronic system shall perform the actual calculations for reimbursement** to the employer.
2. **Paternity leave** compensation, including benefits and contributions, is calculated similarly to maternity leave compensation.
3. For Omani insured persons, contributions for the Old Age, Disability, and Death Insurance Branch and the Work Injuries and Occupational Diseases Insurance Branch are capped at wage of **(3,000) Omani rials**. Contributions for the Employment Security Insurance Branch and the Maternity Leave Insurance Branch are calculated without any wage cap.
4. For non-Omani insured persons, contributions are limited to the Maternity Leave Insurance Branch only, at a rate of one percent **(1%)** of the wage without any cap. Therefore, the employer's contributions to SPF for non-Omani insured persons and the subsequent reimbursement will only cover this branch.
5. If the insured mother takes **care leave**, the employer ceases paying her wage but continues to make contributions to SPF for both the insured mother (80 Omani rials) and the employer (135 Omani rials), totaling **215 Omani rials**. SPF shall reimburse the employer for this amount.

10.

How to Apply

1. Maternity leave compensation claims can be submitted electronically through SPF's e-portal:



eservices.spf.gov.om

2. A user guide is available on the e-portal to provide step-by-step instructions on submitting claims.

3. The system for submitting maternity leave compensation claims shall be available starting from August 1st, 2024. The first reimbursement shall be made at the end of August 2024 for claims covering July and August 2024.

4. Reimbursement will be made at the end of each month, except for requests related to previous months, which will be reimbursed before that.

سند الفرد والكل
FOR YOU AND ALL

X @ YouTube SPF_Oman