

**نظام رقم (14) لسنة 2015**  
**نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي**  
**صادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي**  
**رقم (1) لسنة 2014**  
**والنظام رقم (119) لسنة 2016**  
**نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي**

---

**المادة 1- يسمى هذا النظام (نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2015) ويعمل به اعتباراً من 2015/1/1.**  
**يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2016) ويقرأ مع النظام رقم (14) لسنة 2015 ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.**

**الفصل الأول: التعريفات والأحكام العامة**

**المادة 2- أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:-**

**القانون :** قانون الضمان الاجتماعي.  
**المساعد :** مساعد المدير العام المعني.  
**إدارة الفرع أو :** إدارة فرع أو مكتب المؤسسة.  
**المكتب**  
**السنن :** سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى.  
**المفتش :** الموظف المفوض بالتفتيش من المدير العام بما في ذلك مفتش السلامة والصحة المهنية.  
**النماذج :** الكشوفات الورقية أو الكشوفات الإلكترونية المعتمدة

من مجلس التأمينات التي تتضمن البيانات الواجب  
على المنشأة تزويد المؤسسة بها.

نموذج السريان : النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة  
للمؤمن عليه الذي يلتحق بالعمل لدى المنشأة وكان  
له شمول سابق بأحكام القانون .

نموذج الإيقاف : النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة  
للمؤمن عليه الذي يتم إيقاف شموله بأحكام القانون  
لأي سبب قانوني يوجب إيقاف الاقتطاع عنه.

ضابط الارتباط : الشخص الطبيعي الذي تفوضه المنشأة متابعة  
أعمالها لدى المؤسسة.

الاشتراك الفعلي : اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون من خلال  
عمله لدى منشأة مشمولة بأحكام القانون أو من  
خلال الانتساب بصفة اختيارية، ولا تعتبر المدد التي  
يقوم المؤمن عليه بإضافتها لغايات تمكينه من إكمال  
المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة  
اشتراكاً فعلياً.

الإعارة : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل  
بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى  
المنشأة الأخرى على أن يتقاضى أجره من المنشأة  
التي انتقل إلى العمل لديها.

الانتداب : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل  
بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى  
المنشأة الأخرى مع استمرار المنشأة التي انتقل منها  
في صرف أجره.

المدين : المنشأة أو المؤمن عليه أو المتقاعد أو الوريث أو  
المستحق أو أي شخص طبيعي أو معنوي أو أي  
جهة يترتب عليها دين لصالح المؤسسة.

المديونية : المبالغ المترتبة على المدين للمؤسسة وفقاً لأحكام القانون.

لجنة تسوية : اللجنة أو اللجان المشكلة وفق أحكام البند (1) من الحقوق الأولية الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.

لجنة تسوية : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (2) من الفقرة (هـ) الحقوق من المادة (13) من القانون.  
الاستثنائية

لجنة شؤون الضمان : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (3) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.

العامل لحسابه الخاص : الشخص الذي يعمل منفرداً في منشأته أو مهنته ولا يعمل تحت إشرافه أي مستخدم.

الشريك المتضامن : الشخص الطبيعي الذي يكون مسجلاً بصفته شريكاً متضامناً في شركة تضامن أو توصية بسيطة أو توصية بالأسهم وفقاً لقانون الشركات.

المبلغ إليه : الشخص المعني بالقرار المراد تبليغه أو من يمثله قانوناً.

مدة الاعتراض : المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للاعتراض على القرارات الصادرة عن المؤسسة.

مدة الطعن : المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للطعن بالقرارات الصادرة عن المؤسسة أمام القضاء.

ب- تعتمد التعاريف الواردة في القانون حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

- المادة 3- **لغايات تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام:**
- أ- تعتمد الوثائق الرسمية التالية لإثبات سن المؤمن عليه أو المستحق أو المعال وفقاً للأولويات التالية:-
- 1- شهادة الولادة الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة.
- 2- شهادة الولادة الصادرة من خارج المملكة أو جواز السفر لغير الأردني.
- ب- يعتمد تاريخ الولادة الوارد في شهادة الولادة في حال وجود اختلاف في تاريخ الولادة بين أي وثيقتين.
- ج- لغايات اثبات الشخصية تعتمد البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة وجواز السفر لغير الأردني في حال عدم حصوله على هذه البطاقة.

- المادة 4- **لغايات تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام:**
- أ- تبدأ السنة المالية في اليوم الأول من شهر كانون الثاني من كل سنة وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها.
- ب- يكون الشهر ثلاثين يوماً.

- المادة 5- لغايات التقدم بالاعتراضات أو تسديد المبالغ المستحقة أو تسليم النماذج أو القيام بأي أمر أوجبه القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه تنتهي المواعيد المحددة في أي منها بانتهاء اليوم الأخير المحدد لكل منها وفي حال صادف اليوم الأخير منها عطلة رسمية يمتد الموعد إلى أول يوم عمل لاحق ليوم العطلة وينتهي بانتهائه.

- المادة 6- أ- على الجهة التي أصدرت القرار وفقاً لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه أن تباشر إجراءات التبليغ وفقاً لأسس التبليغ الواردة في هذا النظام لذوي العلاقة بما في ذلك المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم أو المنشآت وفقاً لأحكام هذا النظام سواء كان ذلك مباشرة أو من خلال أي من إدارات المؤسسة وفروعها ومكاتبها.

ب- تكون القرارات الصادرة وفقاً لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه قابلة للاعتراض وفقاً لما يلي:

1- قرار مدير إدارة التقاعد أو مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني يكون قابلاً للاعتراض أمامه خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصراره على القرار يقوم بإحالته إلى لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية للنظر فيه.

2- قرار لجنة تسوية الحقوق الأولية يكون قابلاً للاعتراض أمام اللجنة ذاتها خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصرار اللجنة على قرارها تقوم بإحالته إلى لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية للنظر فيه.

3- قرار لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية يكون قابلاً للاعتراض أمام اللجنة ذاتها خلال (30) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصرار اللجنة على قرارها تقوم بإحالته إلى لجنة شؤون الضمان للنظر فيه.

ج- 1- للمدير العام أو من يفوضه الحق في الاعتراض على القرارات الصادرة عن الجهات المذكورة في هذه المادة إما مباشرة أو بناء على تنسيب مديري الإدارات أو المكاتب ذات العلاقة خلال مدة لا تزيد على سنتين.

2- إذا تم الاعتراض وفقاً لأحكام البند (1) من هذه الفقرة من المدير العام فيشترط تنحيه عن رئاسة اللجنة التي يقدم الاعتراض إليها وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة 7- يتولى المدير العام المهام والصلاحيات التالية:-

أ- إيقاف أي موظف عن ممارسة الصلاحيات الممنوحة له بموجب أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه على أن يتم تكليف موظف آخر بمباشرة هذه الصلاحيات طيلة مدة الإيقاف.

ب- المصادقة على قرارات مديري الإدارات بتفويض أي من الصلاحيات الممنوحة لهم لأي موظف آخر على أن يكون التفويض خطياً ومحدداً.

## الفصل الثاني: الاشتراكات والأجر الخاضع للاقتطاع

- المادة 8- لغايات شمول المنشأة من غير القطاع العام بأحكام القانون يشترط أن تكون مسجلة رسمياً لدى الجهات ذات العلاقة أو **حاصلة على ترخيص بممارسة العمل إذا لم تكن مسجلة.**
- المادة 9- أ- يعتبر الشخص مؤمناً عليه ومشمولاً بأحكام القانون إذا توافرت فيه الشروط التالية مجتمعة:-
- 1- أن يؤدي عملاً لدى المنشأة ويتقاضى أجراً مقابل هذا العمل.
  - 2- أن يكون تابعاً لإدارة المنشأة وتوجيهها وإشرافها.
- ب- تحقيقاً للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يكون شمول المؤمن عليه بأحكام القانون إلزامياً أياً كانت طبيعة عمله أو مدته سواء كان بالتعيين أو بالتعاقد أو بالتكليف أو بأي صورة ومهما كانت طبيعة الأجر أو مسماه أو طريقة قبضه أو آلية احتسابه سواء تقاضاه بناءً على العلاقة الوظيفية أو التعاقدية أو التكليف أو بناءً على أي سبب يوجب صرفه مقابل عمله.
- ج- لا تحول إرادة صاحب العمل أو العامل أو الاتفاق المعقود بينهما صراحة أو ضمناً دون تطبيق أحكام هذه المادة وشمول المؤمن عليه بأحكام القانون.
- المادة 10- تلتزم المنشأة بأداء الاشتراكات عن جميع ما يتقاضاه المؤمن عليه من أجور إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-
- أ- العمومية؛ أي أن تكون المنشأة قد درجت على صرف العلاوة لجميع عمالها أو فئة منهم على أسس موحدة ومقررة دون أن يكون ذلك معتمداً على تقديرها.
  - ب- الثبات؛ أي أن لا تكون للمنشأة سلطة تقديرية في منح العلاوة أو الحرمان منها بما لا يدع مجالاً للشك بأنها أصبحت جزءاً من الأجر.
  - ج- الاستمرارية؛ أي أن تستقر المنشأة على صرف العلاوة وبصفة مستمرة.
  - د- الاستحقاق؛ أي مزاولة المؤمن عليه العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه.

المادة 11- على الرغم مما ورد في المادة (10) من هذا النظام:-

أ- لا تدخل البنود الواردة ادناه في مفهوم الاجر الشهري الخاضع للاقتطاع ولا تعتبر جزءاً منه:-

- 1- بدل العمل الإضافي أي بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها المؤمن عليه والتي تزيد على ساعات العمل المقررة وفقاً لاحكام قانون العمل النافذ أو أي أنظمة صادرة بهذا الخصوص.
- 2- المنح السنوية التي تدفعها المنشأة على شكل مبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة من المناسبات.
- 3- الإكراميات والهبات التي يحصل عليها المؤمن عليه من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامه بخدمتهم، وتكون مباشرة أو عن طريق المنشأة.
- 4- بدل التمثيل؛ أي البديل الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يمثل جهة عمله لدى جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها.
- 5- بدل الملابس العيني والنقدي.
- 6- بدل الطعام العيني.
- 7- بدل الغيبة؛ أي البديل النقدي الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يكلف بالإقامة بصفة مؤقتة خارج المملكة.
- 8- بدل الضيافة.
- 9- النسب المئوية التي تمنح للمؤمن عليه في حال تحقيق نسبة محددة من الإيراد والربح ولا تدخل في ذلك نسب العمولات التجارية التي تعطى للمؤمن عليه العامل في مجال المبيعات والتحصيل.
- 10- المكافآت والحوافز التي لا تحمل صفة الثبات.
- 11- العلاوات والبدلات التي تصرف بصفة مؤقتة خارج المملكة.
- 12- البديل النقدي عن الإجازات مدفوعة الأجر.
- 13- بدل تعليم الأبناء.
- 14- مكافآت أعضاء مجالس الإدارة وهيئات المديرين.
- 15- بدل عضوية اللجان.

- 16- بدل تذاكر السفر.  
17- بدل غسل الملابس وكيها.  
18- مكافآت مقرري اللجان وأمناء سرها ومجالس الإدارة ومجالس الأمناء.  
19- بدل الهاتف.

ب- في حال استخدام المؤمن عليه لسيارة المنشأة أو لسيارته الخاصة لمصلحة العمل بمقابل، يضاف إلى أجره الخاضع للاقتطاع بدل يعادل بدل الانتقال النقدي الذي يُمنح لنظرائه العاملين في المنشأة ممن هم في مستواه الوظيفي ولا يستخدمون سيارات المنشأة أو سياراتهم الخاصة.

ج- لا يحول تغيير مسمى العلاوة من المنشأة دون تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة عليها إذا ثبت للمؤسسة أن تغيير مسماها جاء خلافاً للواقع.

المادة 12- أ- تحسب الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة للمؤسسة عن المؤمن

عليهم من غير العسكريين لغايات شمولهم بأحكام القانون كما يلي:-

1- تأمين إصابات العمل بنسبة (2%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.

2- تأمين الأمومة بنسبة (0,75%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.

3- تأمين التعطل عن العمل بنسبة (0,5%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة، و(1%) تفتطعها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم العاملين لديها.

4- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتؤدي على النحو التالي:-

أ- (9,5%) تؤديها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم إعتباراً من 2014/1/1 لتصل هذه النسبة بحد اعلى إلى (11%) بتاريخ 2017/1/1 بزيادة نسبتها (0,5%) في بداية كل سنة.



ب- (5,75%) تقتطعها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم  
إعتباراً من 2014/1/1 لتصل هذه النسبة بحد اعلى الى  
(6,5%) بتاريخ 2017/1/1 بزيادة نسبتها (0,25%) في  
بداية كل سنة.

ج- (1%) تؤديها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم  
العاملين في المهن الخطرة إعتباراً من تاريخ 2015/3/1.

ب- تحسب الاشتراكات الشهرية التي تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة  
الأمنية للمؤسسة عن المؤمن عليهم العسكريين لغايات تطبيق تأمين  
الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل اعتباراً من تاريخ  
2014/1/1 على النحو التالي:-

1- تأمين اصابات العمل بنسبة (2%) من أجور المؤمن عليهم الشهرية  
تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية.

2- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بنسبة (13%) تؤديها القوات  
المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور المؤمن عليهم العسكريين  
وتزداد بنسبة (1%) في شهر كانون الثاني من كل سنة لتصل هذه  
النسبة بحد اعلى الى (20%) بتاريخ 2021/1/1.

3- (5,5%) تقتطعها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور  
المؤمن عليهم العسكريين لغايات تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز  
والوفاة.

المادة 13- يستمر العمل في التخفيض البالغة نسبته (1%) من اشتراكات تأمين إصابات  
العمل الممنوح للمنشآت قبل نفاذ أحكام القانون، ويجوز لمجلس التأمينات إلغاء  
التخفيض بصورة نهائية في حال خالفت أي من هذه المنشآت الأسس التي تم  
منح التخفيض بموجبها.

المادة 14 - أ-

تحسب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو التي تقتطع من أجور المؤمن عليه خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضاه من أجر خاضع للاقتطاع في شهر كانون الثاني من كل سنة ولا يؤخذ بأي تعديل يطرأ على هذا الأجر خلال السنة إلا في الحالتين التاليتين:-

1- إذا كان التعديل بأثر رجعي اعتباراً من شهر كانون الثاني من السنة ذاتها وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون.

2- إذا كان التعديل على الأجر مستنداً الى تحويل وظيفة المؤمن عليه من وظيفة دائمة غير مصنفة او وظيفة بعقد بدرجة وفئة الى وظيفة بعقد شامل جميع العلاوات او بالعكس وذلك بموجب التشريعات النافذة، وفي هذه الحالة تعدل الأجور الخاضعة للاقتطاع بموجب نموذج الايقاف ونموذج السريان.

ب- تحسب الاشتراكات للمؤمن عليهم الجدد الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة بعد شهر كانون الثاني على أساس أجورهم الخاضعة للاقتطاع عن كامل الشهر الذي تم التحاقهم فيه بالعمل.

ج- مع مراعاة ما ورد في المادة (10) من هذا النظام ولغايات احتساب الأجر الخاضع للاقتطاع يشترط ما يلي:-

1. أن لا يقل الأجر الشهري الخاضع للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ.

2. أن لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه على (3000) دينار للمؤمن عليه الذي التحق بالعمل لأول مرة أو عاد للشمول مجدداً اعتباراً من تاريخ 2014/3/1 أو أي تاريخ يليه على أن يتم ربط هذا الحد بالتضخم في بداية شهر كانون الثاني من كل سنة.

3. ان لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على اساسه على خمسة أمثال متوسط الاجور المعتمد من المؤسسة، للمؤمن عليه الذي تم شموله باحكام القانون لأول مرة في المدة من 2010/5/1 الى 2014/2/28 على ان يصبح الحد الاعلى لأجره الخاضع للاقتطاع (3000) دينار وفقاً لأحكام البند (2) من هذه الفقرة اعتباراً من 2015/1/1.

د- تستثنى من أحكام الفقرة (ج) من هذه المادة الفئات التالية:-

- 1- المؤمن عليه المشمول بأحكام القانون قبل تاريخ 2010/5/1 ولم يتجاوز أجره (5000) دينار شهرياً بحيث يكون الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع (5000) دينار.
- 2- المؤمن عليه الذي كان قد تجاوز أجره (5000) دينار شهرياً قبل تاريخ 2010/5/1 وتم احتساب الاشتراكات على هذا الأساس على أن لا يؤخذ بأي زيادة تطراً على أجره بعد التاريخ المذكور.
- 3- في حال وصول أجر المؤمن عليه الوارد في البندين (1) و(2) من هذه الفقرة الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (ج) من هذه المادة يخضع هذا الأجر للزيادة وفقاً للآلية المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (20) من القانون.
- 4- إذا انخفض أجر المؤمن عليه عن الحد الأعلى للأجر الذي كان قد بلغه في الحدود التي أجازها القانون فإنه يحتفظ بحقه في الوصول مجدداً إلى هذا الحد في حال عودة أجره إلى الارتفاع.

المادة 15- **باستثناء من انتهت خدماته أو أوقف الاقتطاع عنه في اليوم الأول من أي شهر فيعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى الاشتراكات عن هذا الشهر في الحالات التالية بغض النظر عن الايام التي عمل بها المؤمن عليه خلال ذلك الشهر:-**  
أ- الشهر الذي حدثت فيه إصابة العمل.

ب- الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف عنه الاقتطاع فيه بسبب إكماله السن أو استكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

ج- الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه في حال ثبوت حالة عجزه الكلي الطبيعي الدائم أو عجزه الجزئي الطبيعي الدائم خلال الخدمة.

د- الشهر الذي توفي فيه المؤمن عليه خلال خدمته الفعلية المشمولة بأحكام القانون أو الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف الاقتطاع عنه وتوفي خلاله.

المادة 16- أ- على المنشأة أن تؤدي الاشتراكات المستحقة عليها وعلى المؤمن عليهم

للمؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لاستحقاقها.

ب- إذا تأخرت المنشأة عن تسديد الاشتراكات خلال الموعد المحدد في الفقرة (أ) من هذه المادة تدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن الاشتراكات التي تأخرت عن أدائها **وتزيد على دينار واحد.**

ج- على الرغم مما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة تحسب الفوائد عن المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة لأول مرة بعد (60) يوماً من تاريخ التحاقهم به.

المادة 17- أ- في حال احتفاظ المنشأة بالبيانات الواجب عليها تقديمها للمؤسسة، بأي من

الوسائل الإلكترونية، تعتمد هذه البيانات وتكون منتجة لآثارها إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-

1- أن تكون هذه البيانات محفوظة وقابلة للتخزين بشكل يُتيح الاطلاع عليها والرجوع إليها في أي وقت.

2- أن تكون محفوظة بالشكل الذي تم فيه إنشاؤها أو إرسالها أو تسلمها وبشكل يضمن عدم إجراء أي تغيير أو تعديل على محتواها.

3- أن تكون محفوظة بشكل يُتيح التعرف على المنشئ والمرسل إليه ووقت وتاريخ إنشائها أو إرسالها أو تسلمها.

4- أن يقدم المفوض بالتوقيع عن المنشأة تعهداً بأن ما أورده من بيانات إلكترونية للمؤسسة صحيحة، وتحمل المنشأة المسؤولية كاملة عن صحة هذه البيانات ومطابقتها للواقع.

ب- تعتبر البيانات المحفوظة لدى المنشأة بأي من الوسائل الإلكترونية والتي تحصل عليها المؤسسة حجة على المنشأة ويحق للمؤسسة أن تقوم في أي وقت بالتأكد من صحتها وإجراء المطابقة بين هذه البيانات ونسخها الورقية أو بين هذه البيانات والمعلومات التي تحصل عليها المؤسسة ولها الحق في اعتماد البيانات التي تثبت صحتها من خلال التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة.

المادة 18- أ- إذا تأخرت المنشأة عن تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة في المواعيد المحددة في الفقرة (أ) من المادة (21) من القانون فتدفع غرامة قدرها (1%) من الاشتراكات المستحقة عن كل شهر تتأخر فيه.

ب- في حال عدم قيام المنشأة بتزويد المؤسسة بنموذج الإيقاف لأي من العاملين لديها خلال السنة يعتبر النموذج المعتمد للمؤمن عليهم الذين على رأس عملهم خلال شهر كانون الثاني من السنة التالية، المقدم من المنشأة بمثابة إخطار بانتهاء خدماتهم خلال السنة السابقة لتقديم النموذج وتحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار اشتراكاتهم الشهرية من تاريخ نهاية الشهر التالي لإنهاء خدماتهم وحتى نهاية شهر كانون الأول من السنة ذاتها.

ج- في حال ورد للمؤسسة أكثر من نموذج سريان للمؤمن عليه لدى المنشأة ذاتها وفي السنة ذاتها دون تزويدها بنموذج الإيقاف الواقع بينهما تحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار الاشتراك الشهري عنه من تاريخ نهاية الشهر التالي لإنهاء خدماته إلى تاريخ نموذج السريان التالي.

المادة 19 - أ-

تلتزم المنشأة التي لم تقطع الاشتراكات عن كل العاملين لديها أو بعضهم أو التي لم تؤد الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية زيادةً أو نقصاناً بدفع غرامة قدرها (30%) من قيمة الاشتراكات التالية دون انذار أو اخطار مسبق من المؤسسة:-

- 1- الاشتراكات التي قامت بتأديتها زيادةً على المقرر نتيجة تزويد المؤسسة بأجور أعلى من الأجور الحقيقية.
- 2- الاشتراكات التي لم تؤدها نتيجة تزويد المؤسسة بأجور تقل عن الأجور الحقيقية.
- 3- الاشتراكات التي لم تؤدها المنشأة نتيجة عدم قيامها بشمول كل العاملين فيها أو بعضهم وفق احكام القانون.

ب- تحسب الغرامة عن اي من المخالفات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً لما يلي:-

- 1- في حال ثبوت مخالفة المنشأة لأحكام القانون بموجب التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.
- 2- **في حال قيام المنشأة بإشعار المؤسسة خطياً بوقوع المخالفة بموجب النموذج المعتمد أو بموجب كتاب وتبين من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة أن الإشعار تضمن معلومات صحيحة ومكتملة عن المخالفات لدى المنشأة أو في حال تم اعتماد الإشعار من مدير إدارة الفرع دون تفتيش وفقاً للأسس التي يقرها المجلس تحسب الغرامة على الاشتراكات المستحقة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ الإشعار وبخلاف ذلك تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة وحتى تاريخ محضر الضبط والتفتيش.**
- 3- في حال شمول المنشأة بأحكام القانون بأثر رجعي من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ شمول المنشأة بأثر رجعي الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.

المادة 20- للمجلس بناء على توصية مجلس التأمينات إعفاء المنشآت بما لا يتجاوز (70%) من مجموع الغرامات الواردة في المادتين (18) و (19) من هذا النظام بما في ذلك المبالغ الإضافية التي ترتبت على المنشآت قبل تاريخ 2014/3/1 ووفقاً للأسس الصادرة عن المجلس والمنشورة في الجريدة الرسمية.

المادة 21- أ- تتكون مديونية المنشأة من أي من المبالغ التالية:-

- 1- الاشتراكات المترتبة على المنشأة والتي تأخرت عن سدادها.
- 2- فائدة التأخير التي تترتب على المنشأة.
- 3- الغرامات التي تترتب على المنشأة.
- 4- المبالغ التي تدفعها المؤسسة للمصاب ويترتب على المنشأة تسديدها للمؤسسة وفقاً لأحكام المادتين (27) و (32) من القانون.
- 5- أي مبالغ أخرى تترتب على المنشأة بموجب أحكام القانون أو أي تشريع آخر.

ب- في حال قيام المنشأة بدفع جزء من المديونية المترتبة عليها وفق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة وتسدد وفقاً للترتيب التالي:-

- 1- المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البند (4) من الفقرة (أ) من هذه المادة.
- 2- المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البنود (1) و(2) و(3) من الفقرة (أ) من هذه المادة كل حسب نسبته من إجمالي هذه المبالغ.
- 3- المبالغ الواردة في البند (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة، يتم سدادها من فائض المبالغ المسددة من المنشأة بعد ذلك.

المادة 22- أ- اذا تأخرت المنشأة عن تسديد ما مجموعه مستحقات شهرين من مجموع المبالغ الواردة في الفقرة (أ) من المادة (21) من هذا النظام فعلى إدارة الفرع أو المكتب المعني تبليغ المنشأة خطياً بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.

ب- في حال عدم مبادرة المنشأة بتسديد المديونية المترتبة عليها بعد مرور المدة القانونية الواردة في الفقرة (د) من المادة (46) من هذا النظام يتوجب على المؤسسة البدء بإجراءات التحصيل المنصوص عليها في الفصل الخامس من هذا النظام.

المادة 23- أ- تعتبر المنشأة مغلقة رسمياً في أي من الحالات التالية:-

- 1- شطب السجل التجاري أو انقضاء المنشأة بشهادة صادرة عن وزارة الصناعة والتجارة أو أي من الجهات الرسمية ذات علاقة.
- 2- دمج منشأة في منشأة أخرى وفي هذه الحالة تعتبر المنشأة المندمجة مغلقة رسمياً.
- 3- اندماج منشأتين أو أكثر وتأسيس منشأة جديدة ناتجة من الاندماج وفي هذه الحالة تعتبر المنشآت المندمجة مغلقة رسمياً.

ب- تعتبر المنشأة موقوفة النشاط في أي من الحالات التالية:-

- 1- صدور قرار من الجهات الرسمية المختصة بإغلاق المنشأة لمدة محددة وفي هذه الحالة تعتمد مدة الاغلاق الواردة فيه لغايات اعتبار المنشأة موقوفة النشاط.
- 2- ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط بموجب محضر ضبط وتفتيش يتبين من خلاله عدم وجود المنشأة على أرض الواقع في مكان عملها المعروف للمؤسسة من خلال زيارة تفتيشية واحدة.
- 3- ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط على الرغم من وجودها على أرض الواقع بموجب محضري ضبط وتفتيش من خلال زيارتين تفتيشيتين خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ الزيارة الأولى.

ج- لغايات تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة يتم تحديد تاريخ اغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني.

د- للمؤسسة التحقق من استمرار إيقاف نشاط المنشأة على النحو الوارد في الفقرة (ب) من هذه المادة من خلال الزيارات التفتيشية أو من خلال الجهات الرسمية المختصة.



المادة 24- أ- يوقف احتساب فوائد التأخير عن الاشتراكات المستحقة على المنشأة من تاريخ صدور قرار التصفية الاجبارية.

ب- لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم الذين استمروا في العمل أو التحقوا به بعد صدور قرار التصفية.

المادة 25- في حال مزاولة المؤمن عليه العمل في أكثر من منشأة في الوقت ذاته فيتم شموله من خلال تلك المنشآت بجميع التأمينات المطبقة عليها وعلى اساس أجره الخاضع للاقتطاع في كل منشأة منها بشكل مستقل، ولغايات تسوية حقوق المؤمن عليه التأمينية تتبع القواعد والإجراءات التالية:

أ- تأمين إصابات العمل: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:

1- تسوى حقوق المؤمن عليه على اساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي تم اعتماد إصابة العمل عن عمله فيها سواء كانت الإصابة ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل.

2- تسوى حقوق المؤمن عليه على اساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي وقع له حادث بالطريق أثناء ذهابه إليها سواء كان قادماً إليها من مكان سكنه أو من مكان عمله الآخر.

ب- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:

1- تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي، على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (84) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

2- تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب الوفاة الطبيعية على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (24) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

3- تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب اعتلال العجز الطبيعي الدائم سواء كان هذا العجز كلياً أو جزئياً على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (60) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

ج- تأمين التعطل عن العمل: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:

1- إذا تعطل المؤمن عليه عن العمل بسبب انتهاء خدماته في جميع المنشآت في الوقت ذاته؛ فتسوى حقوقه في بدل التعطل عن العمل على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (36) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

2- لا يستحق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل في حال انتهاء خدماته في إحدى المنشآت المشمول من خلالها طالما استمر في العمل في منشأة أخرى.

د- تأمين الأمومة: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة على أن تسوى حقوق المؤمن عليها في بدل الأمومة على أساس أجرها الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكها في المنشأة التي تتقاضى منها الأجر الأعلى عن (12) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقها على أساس أجرها الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاتها فيها أكثر.

هـ- لغايات تسوية حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الأعلى في حال عمله لدى أكثر من منشأتين ، تتم مراعاة توافر مدد الاشتراك الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) و(د) من هذه المادة في أي من المنشآت المشمول من خلالها بتاريخ استحقاق المنفعة التأمينية.

و- تعويض الدفعة الواحدة: تطبق أحكام تعويض الدفعة الواحدة على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة على أن تسوى حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (36) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

ز- في جميع الأحوال تعاد للمؤمن عليه اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المدفوعة منه وعنه عن مدد اشتراكه التي لم تتم تسوية حقوقه عنها على النحو الوارد في هذه المادة، وذلك عند خروجه بصورة نهائية من أحكام القانون باستحقاقه أيّاً من الحقوق التأمينية الواردة في الفقرة ( أ ) من المادة (23) من نظام المنافع التأمينية.

ح- تطبق أحكام هذه المادة على حالات التداخل القائمة أو حالات التداخل التي انتهت دون أن تتم تسوية حقوق المؤمن عليه عنها قبل سريان أحكام هذه المادة.

ط- يصدر المجلس الأسس اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة 26- أ- تعتمد القواعد التالية لغايات اشتراك المؤمن عليه في حال إصابته أو إعارته أو انتدابه أو إيفاده في بعثة علمية أو حصوله على إجازة دراسية داخل المملكة أو خارجها أو خلال إجازته المرضية أو أي سبب آخر يوجب إيقاف أو تخفيض أجره:-

1- يستمر اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون خلال مدة تعطله الناشئة عن إصابة العمل وفقاً لأسس يصدرها المجلس لهذه الغاية.

2- يوقف اشتراك المؤمن عليه في حال إعارته من خلال المنشأة المعار منها على أن يتم شموله في المنشأة المعار إليها إذا كانت مشمولة بأحكام القانون.

3- يستمر اشتراك المؤمن عليه في حال انتدابه من خلال المنشأة المنتدب منها وتؤدي الاشتراكات في هذه الحالة عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي يتقاضاه من تلك المنشأة.

4- يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي قامت بإيفاده في بعثة علمية أو منحة إجازة دراسية مدفوعة الأجر داخل المملكة أو خارجها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة باستثناء المؤمن عليه الذي تتغير صفته من موظف ليصبح طالباً.

5- يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي وافقت على منحه إجازة تفرغ علمي منها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة.

6- يوقف اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون في أثناء إجازته المرضية غير مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.

ب- يراعى عند تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إضافة الزيادة السنوية على أجر المؤمن عليه في حال استحقاقه لها.

ج- يبقى أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع دون تخفيض في حال كف يده عن العمل أو انطبقت عليه أي من الحالات الواردة في البنود (1) و (3) و (4) و (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو حصوله على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.

المادة 27- أ- لا يجوز منح المنشأة كتاب براءة ذمة لغايات بيعها أو نقل ملكيتها أو شطب تسجيلها إلا بعد قيامها بتسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.

- ب- لا يجوز منح المنشأة كتاب عدم ممانعة من الحصول على رخصة مهن أو تجديدها إلا بعد تسوية أمورها المالية بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق أو بتقسيط المبالغ المترتبة عليها.
- ج- لا يجوز منح المنشأة كتاباً رسمياً لدائرة ضريبة الدخل والمبيعات يبين المبالغ المترتبة عليها إلا بعد قيامها بتسديد كامل المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق عن المدة المطلوبة في الكتاب، شريطة قيام المنشأة بتسوية باقي المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة عن المدد اللاحقة إن وجدت بالتسديد النقدي أو بتقسيط هذه المبالغ.
- د- لا يجوز منح المنشأة أي كتب رسمية أو كشوفات أو بيانات صادرة عن المؤسسة لتقديمها للجهات الرسمية غير الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من هذه المادة إلا بعد قيامها بتسوية أمورها المالية بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق أو بتقسيط المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة.
- هـ- تبقى الكتب الرسمية الصادرة عن المؤسسة سارية المفعول مدة لا تتجاوز شهراً واحداً من تاريخ إصدارها باستثناء الكتب الرسمية الممنوحة للمدارس الخاصة والجامعات التي تبقى سارية المفعول مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدارها.
- و- يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.

### الفصل الثالث: الانتساب بصفة اختيارية للأردنيين

المادة 28: لمقاصد هذا الفصل:-

- أ- تعني كلمة (التأمين) حيثما وردت فيه (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة).
- ب- تعني عبارة (متوسط الأجور) حيثما وردت فيه (المتوسط الوارد في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (90) من القانون).

المادة 29- لغايات انتساب الشخص الطبيعي بصفة اختيارية إلى التأمين يشترط في مقدم

الطلب لذلك ما يلي:-

- أ- أن يكون أردني الجنسية.

ب- أن لا يكون مشمولاً بصفة إلزامية أو من الواجب شموله بأحكام القانون بهذه الصفة.

ج- أن يكون قد أكمل سن (16) سنة من عمره على الأقل.

د- أن لا يكون قد أكمل السن عند طلبه الانتساب لأول مرة.

هـ- أن لا تكون حقوقه قد سويت باستحقاقه أياً من المنافع التأمينية التالية:-

1- راتب تقاعد الشيخوخة.

2- راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

3- راتب التقاعد المبكر.

4- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

5- راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.

6- صرف تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.

7- صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون

ولم يعد للشمول بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله

السن.

**المادة 30- أ-** للمؤمن عليه الأردني الذي أوقف الاقتطاع عنه لأي سبب كان دون إكماله

السن أو المؤمن عليه الذي انتهت خدماته لإكماله السن أو تجاوزها طلب

الانتساب بصفة اختيارية إلى التأمين لغايات استكمال المدة الموجبة

لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة.

ب- للمؤمن عليه خلال ستة أشهر من تاريخ إكمال السن وكان قد أكمل المدة

الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، الاستمرار في الشمول بصفة

اختيارية بالتأمين، حتى سن (65) للذكر و(60) للإناث لغايات زيادة

راتب تقاعد الشيخوخة واستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

**المادة 31-** يقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية في أي فرع من فروع المؤسسة أو مكاتبها

سواء داخل المملكة أو خارجها أو أي جهة أو وسيلة يعتمدها المدير العام لهذه

الغاية.

- المادة 32- أ- يعتبر مقدم الطلب مشمولاً بأحكام التأمين من بداية الشهر التالي لتاريخ تقديم الطلب شريطة موافقة مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني على الانتساب بصفة اختيارية.
- ب- في حال وفاة المؤمن عليه في الشهر الذي تقدم به بطلب الانتساب الاختياري فيعتبر تاريخ شموله بأحكام القانون اعتباراً من بداية الشهر الذي تقدم به بالطلب.
- ج- على المؤمن عليه تسديد كامل قيمة اشتراك الشهر الأول على الأقل خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لتاريخ الشمول وبخلاف ذلك يعتبر الطلب ملغى.

المادة 33- مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (14) من هذا النظام:-

- أ- يحدد مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية الذي يتم شموله بالتأمين لأول مرة الأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات شريطة ان لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفق قانون العمل وأن لا يزيد هذا الأجر على الحد الأعلى المبين تالياً:-

الحد الأعلى للأجر الشهري الذي ستؤدي عنه الاشتراكات	سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب
متوسط الأجور مضروباً في (0.9)	من (50) سنة فأعلى
متوسط الأجور	من (45) سنة إلى أقل من (50) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (1,5)	من (40) سنة إلى أقل من (45) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2)	من (35) سنة إلى أقل من (40) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2,5)	من (30) سنة إلى أقل من (35) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (3)	أقل من (30) سنة

ب- يحق لمقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية الذي سبق وأن تم شموله بأحكام القانون اختيار الأجر الشهري الذي يتم الاشتراك على أساسه في التأمين شريطة أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعتمد في قانون العمل ووفقاً لأي من الأسس التالية:-

1- على أساس متوسط أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية.

2- على أساس متوسط أجره المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة بعد زيادته بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً عن كل سنة من السنوات التي انقطع فيها عن الاشتراك ويحد لا يتجاوز (10) زيادات.

3- على أساس الأجر المبين تالياً شريطة أن لا يقل عن أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية أو عن متوسط أجره:-

سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب	عدد الاشتراكات السابقة لتاريخ تقديم الطلب	الحد الأعلى للأجر الشهري الذي ستؤدي عنه الاشتراكات
من سن (50) فأعلى	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,65)
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,75)
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,85)
من سن (45) سنة إلى أقل من (50) سنة	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,75)
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,85)
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجور
من (40) سنة إلى أقل من (45) سنة	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجور
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (1,25)
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (1,5)



متوسط الأجور مضروباً في (1,25)	أكثر من (96) اشتراكاً	من (35) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (1,5)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	إلى أقل من (40)
متوسط الأجور مضروباً في (2)	أقل من (48) اشتراكاً	سنة
متوسط الأجور مضروباً في (1,5)	أكثر من (96) اشتراكاً	من (30) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	إلى أقل من (35)
متوسط الأجور مضروباً في (2,5)	أقل من (48) اشتراكاً	سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2)	أكثر من (96) اشتراكاً	أقل من (30)
متوسط الأجور مضروباً في (2,5)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	سنة
متوسط الأجور مضروباً في (3)	أقل من (48) اشتراكاً	

4- على أساس أجر أقل من أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند

إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل، على أن يتم التخفيض لمرة واحدة شريطة أن لا يكون المؤمن عليه قد أكمل سن (55) للذكر وسن (50) للإناث وأن لا يقل هذا الأجر عن (80%) من:-

أ- متوسط أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات عن فترات الشمول السابقة إذا كان سن المؤمن عليه (40) سنة فأقل.

ب- أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه إذا كان سن المؤمن عليه أكثر من (40) سنة.

ج- في حال زيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل يتم تعديل أجر المؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية والذي يقل أجره عن هذا الحد إلى الحد الأدنى الجديد اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة التالية لقرار الزيادة إذا كان سريان القرار خلال السنة واعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة ذاتها إذا كان سريان القرار في هذا الشهر.

المادة 34- أ- مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (14) من هذا النظام، للمؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية زيادة أجره الخاضع للاقتطاع بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً، ويحق له إلغاء تجديد الزيادة في السنوات اللاحقة على طلبها.

ب- يقدم طلب الزيادة أو الإلغاء اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من كل سنة وحتى الخامس عشر من شهر شباط، وفي حال تقديم الطلب خارج هذه المدة يتم إلغاء الزيادة أو إدخالها على أجر المؤمن عليه اعتباراً من شهر كانون الثاني من السنة التالية للسنة التي قدم فيها الطلب على أن يكون المؤمن عليه مشتركاً خلالها.

المادة 35- أ- يتم إيقاف الانتساب بصفة اختيارية في أي من الحالات التالية:-

1- التحاق المؤمن عليه بعمل مشمول بأحكام القانون وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب من بداية الشهر الذي تم شموله فيه بأحكام القانون بصفة الزامية شريطة أن يكون ملتزماً بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

2- تخلف المؤمن عليه عن تسديد مستحقات اثني عشر اشتراكاً بما فيها فوائد التأخير وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

3- بناء على طلب المؤمن عليه وفقاً لما يلي:-

أ- من بداية الشهر الذي يقدم فيه طلب الإيقاف؛ إذا تقدم به في اليوم الخامس عشر أو قبله من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب- في نهاية الشهر الذي يقدم فيه الطلب؛ إذا تقدم به في اليوم السادس عشر أو بعده من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب- مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة والمادة (37) من هذا النظام، يجوز للمؤمن عليه الذي أوقف اشتراكه في التأمين بصفة اختيارية أن يعود للانتساب بهذه الصفة وفقاً لأحكام هذا الفصل.

ج- يعتبر تاريخ تقديم المؤمن عليه طلب ايقاف الانتساب الاختياري بمثابة تاريخ انتهاء الخدمة لغايات تطبيق أحكام الفقرة (هـ) من المادة (64) من القانون.

المادة 36- يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى عنه الاشتراكات في اي من الحالات التالية:-

أ- الشهر الذي أوقف فيه الاقتطاع عن المؤمن عليه بسبب إكماله السن أو استكماله شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

ب- الشهر الذي تثبت فيه حالة عجز المؤمن عليه الكلي الطبيعي الدائم أو الجزئي الطبيعي الدائم خلال انتسابه بصفة اختيارية.

ج- الشهر الذي توفى فيه المؤمن عليه خلال انتسابه بصفة اختيارية أو الشهر الذي أوقف الاقتطاع فيه وتوفى خلاله.

المادة 37- لا يحق لمن خصص له راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب

تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم الانتساب بصفة اختيارية للتأمين حتى وإن عاد صاحب هذا الراتب إلى الشمول بأحكام القانون بصفة الزامية من خلال منشأة بعد حصوله على هذا الراتب.

المادة 38- أ- اذا كان المؤمن عليه غير الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفق

احكام قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (30) لسنة 1978 فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة.

ب- اذا كان المؤمن عليه الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفقاً لأحكام القانون فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة ولو فقد الجنسية الأردنية أو تنازل أو تخلى عنها بعد ذلك.

ج- اذا اوقف الاقتطاع عن المؤمن عليه المنتسب الى التأمين بصفة اختيارية

وفق احكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة لاي سبب من الأسباب فلا يحق له العودة للانتساب بهذه الصفة.

المادة 39- يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا

الفصل.

## الفصل الرابع: شمول العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل

### والشركاء المتضامنين العاملين في منشآتهم

المادة 40- لمقاصد هذا الفصل تعني عبارة (صاحب العمل ومن في حكمه) حيثما وردت فيه (العامل لحسابه الخاص وصاحب العمل والشريك المتضامن ومالك المؤسسة الفردية الذين يعملون في منشآتهم).

المادة 41- أ- يتم شمول صاحب العمل ومن في حكمه بجميع التأمينات المطبقة بموجب أحكام القانون وفقاً للشروط التالية:-

1- أن يكون عاملاً في منشآته المرخصة أو المسجلة وفق التشريعات النافذة.

2- أن يكون قد أكمل (16) سنة من عمره.

3- أن لا يكون قد أكمل السن في حال شموله بأحكام القانون لأول مرة.

4- أن لا يكون قد استحق أيّاً من المنافع التأمينية التالية **قبل تاريخ 2015/3/1:-**

أ- راتب التقاعد المبكر.

ب- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.

ج- تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.

د- تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد مشمولاً بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن.

ب- إذا كان صاحب العمل ومن في حكمه يخضع لأي من أنظمة التقاعد الإلزامية بموجب التشريعات النافذة فلا يلزم بالشمول بأحكام القانون ويحق له في هذه الحالة الانتساب بصفة اختيارية إذا كان أردنياً.

ج- إذا امتلك صاحب العمل ومن في حكمه أكثر من منشأة وثبت عمله في كل منها فلا يجوز له الشمول الا في منشأة واحدة ويحق له في هذه الحالة تحديد المنشأة التي يرغب في الشمول من خلالها وذلك عند شموله باحكام القانون لأول مرة.

د- على المؤسسة إيقاف شمول المؤمن عليه بصفته صاحب العمل ومن في حكمه، عند انسحابه من المنشأة أو إغلاقها رسمياً أو إيقاف نشاطها.

المادة 42- تلتزم المنشأة بتأدية كامل الاشتراكات والمبالغ الشهرية الناتجة من شمول صاحب العمل ومن في حكمه ويكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عن سداد هذه الاشتراكات.

المادة 43- لغايات تحديد الأجر الخاضع للاقتطاع لصاحب العمل ومن في حكمه تطبق أحكام المادتين (33) و (34) من هذا النظام.

المادة 44- أ- لغايات تطبيق تأمين إصابات العمل على صاحب العمل ومن في حكمه تعتمد ساعات العمل لمدة (12) ساعة في اليوم الواحد على أن لا تزيد على (72) ساعة في الأسبوع.

ب- لغايات تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يُحدد صاحب العمل ومن في حكمه ساعات دوامه وساعات الراحة وأيام العطل وأيام الإجازات، عند شموله لأول مرة بأحكام القانون ويجوز له التقدم بطلب لتغيير أي منها على أن يعتمد التغيير اعتباراً من بداية الشهر التالي لتقديمه الطلب.

ج- تطبق الأحكام المتعلقة بالتفتيش المنصوص عليها في هذا النظام لغايات التفتيش والتحقق من تطبيق أحكام القانون على صاحب العمل ومن في حكمه.

المادة 45- أ- يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في منشأته المشمول من خلالها بهذه الصفة، بحيث يتم شموله من خلال منشأة أخرى يمتلكها أو يمتلك جزءاً منها ويعمل فيها ويتم شموله في هذه الحالة اعتباراً من بداية الشهر التالي لتاريخ تقدمه بطلب لهذه الغاية.

ب- لا يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في المنشأة التي تم شموله من خلالها بأحكام القانون ليصبح مشمولاً بصفته عاملاً لدى منشأة أخرى إلا في حال انسحابه أو إغلاق منشأته أو إيقاف نشاطها باستثناء من التحق بالعمل لدى أي من الدوائر الحكومية أو المؤسسات الرسمية أو العامة أو البلديات.

ج- إذا امتلك المؤمن عليه العامل منشأة أو جزءاً منها وأصبح يعمل فيها فيبقى في هذه الحالة مشمولاً من خلال المنشأة التي يعمل فيها بصفته عاملاً.

د- لغايات تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه يتم إيقاف اشتراكه بأحكام القانون من خلال منشأته في أي من الحالات التالية:

1- إكماله شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

2- استحقاقه راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

3- انتفاء الصفة التي تم شموله بأحكام القانون بموجبها كصاحب عمل ومن في حكمه وذلك بالانسحاب من المنشأة أو إغلاقها رسمياً لغايات الحصول على راتب التقاعد المبكر أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.

4- وفاته.

هـ- يستمر شمول صاحب العمل ومن في حكمه العامل في منشأته الذي خضع لأحكام القانون قبل تاريخ 1997/12/1 على أن تتم تسوية حقوقه التأمينية وإيقاف اشتراكه في أحكام القانون وفقاً لأحكام هذا النظام.

و- لا تجوز تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه إلا بعد تسديد المديونية المترتبة على المنشأة نقداً أو بالتقسيط للمؤسسة.

ز- يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.

## الفصل الخامس: تحصيل المبالغ المستحقة وتقسيطها للمؤسسة

المادة 46- أ- في حال تأخر المنشأة عن تسديد المبالغ المترتبة عليها وفقاً لأحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.

ب- على الرغم مما ورد في أحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة التي تأخرت عن تسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام دون النظر لمجموع المبالغ المترتبة عليها في حال إيقاف نشاطها أو إغلاقها رسمياً.

ج- تتولى إدارة الفرع أو المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة إشعار المدين من غير المنشآت فور ترتب المديونية عليه وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.

د- يصدر المدير العام بناءً على تنسيب المساعد المستند إلى توصية مدير إدارة القضايا والتحصيل، قرار الحجز بحق المدين الذي لم يلتزم بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة بعد (30) يوماً من اليوم التالي لتبلغه الإشعار وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة 47- على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة عند تبلغها بإعلان إفلاس أي منشأة أو وضعها تحت التصفية، المباشرة بإجراءات إدراج مديونية المؤسسة في جدول دائني المنشأة ومتابعة الإجراءات لغايات تحصيلها.

المادة 48- على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة رفع إشارة الحجز الصادر بحق المدين عند تسديده كامل المبالغ المستحقة عليه للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.

المادة 49- للمدير العام:-

أ- تأجيل إجراءات الحجز عند قيام المدين بتقسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة.

ب- رفع إشارة الحجز عن بعض الأموال المنقولة وغير المنقولة للمدين عند قيامه بتقسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة.

ج- رفع إشارة الحجز عن حسابات المدين لدى البنوك في حال عدم وجود أموال منقولة أو غير منقولة من غير حسابات البنوك محجوزاً عليها شريطة قيام المدين بتسوية أموره المالية بتقسيط المديونية المترتبة عليه.

المادة 50- أ- لا يجوز إجراء عملية تقسيط جديدة لأي مدين لديه عملية تقسيط سارية المفعول.

ب- للمدير العام بناء على تنسيب المساعد الموافقة على إعادة جدولة الرصيد المتبقي من عملية تقسيط سارية المفعول بإضافة المبالغ المستحقة لاحقاً إلى ذلك الرصيد لمرة واحدة، وفي المرة الثانية أو الثالثة للجنة شؤون الضمان الموافقة على إعادة هذه الجدولة .

ج- يجوز لمدير الفرع أو المكتب المعني قبول (6) شيكات أو كمبيالات بحد أعلى لا تتجاوز مدة استحقاقها ستة أشهر لجميع الأقساط للمنشأة التي تراكمت عليها مبالغ للمؤسسة وليس لها عملية تقسيط سارية المفعول أو المنشأة الملتزمة بعملية تقسيط سارية المفعول وتراكمت عليها مبالغ أخرى بعد ذلك ويستمر احتساب فائدة التأخير في أي من هاتين الحالتين على النحو الوارد في الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون على تلك المبالغ.

د- 1- على إدارة الفرع أو المكتب المعني تحويل الشيكات المعادة من البنك والكمبيالات غير المسددة إلى إدارة القضايا والتحصيل خلال مدة (14) يوم عمل من تاريخ إعادة الشيك دون صرفه أو من تاريخ استحقاق الكمبيالة غير المسددة، وعلى إدارة القضايا والتحصيل وفي حال عدم تسديد هذه الشيكات والكمبيالات خلال مدة (14) يوم عمل أن تقوم بتسليم الشيكات والكمبيالات إلى محامي المؤسسة.

2- على محامي المؤسسة المباشرة بالإجراءات القانونية والقضائية لتحصيل قيمة الشيكات المعادة والكمبيالات غير المسددة خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ تسليمها له.



هـ - في حال قيام الجهة المدينة بتسديد قيمة الشيك المعاد أو الكمبيالة المستحقة وغير المسددة نقداً أو بشيك مصدق قبل صدور قرار قضائي بحقها تحسب الفائدة على الشيك أو الكمبيالة من تاريخ الاستحقاق وحتى تاريخ السداد بغض النظر عن أصل تلك المبالغ على النحو التالي:

1- إذا كان أصل الشيك دفعة على حساب الاشتراكات فتحسب الفائدة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون.

2- إذا كان أصل الشيك أو الكمبيالة ناتجاً من عملية تقسيط فتحسب الفائدة بنسبة (9%) سنوياً.

3- إذا كان أصل الشيك أو الكمبيالة ناتجاً من مبالغ مصروفة دون وجه حق فتحسب الفائدة وفقاً لأحكام المادة (53) من هذا النظام.

و- إذا قامت الجهة المدينة بتسوية قيمة الشيكات أو الكمبيالات المتعلقة بالتقسيط قبل موعد استحقاقها فيتم إلغاء الفوائد المحسوبة عن المدة المتبقية من عملية التقسيط إذا تمت التسوية بالتسديد النقدي ويعاد احتساب الفوائد على التقسيط الجديد في حال إعادة الجدولة.

المادة 51- أ- للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة لها على المنشآت بفائدة تقسيط نسبتها (9%) سنوياً على النحو التالي:-

1- لمدير إدارة الفرع المعني أو المكتب تقسيط المبالغ التي لا تتجاوز (200000) مائتي ألف دينار ولمدة لا تتجاوز (48) شهراً على أن لا تقل نسبة الدفعة الأولى عن (30%) من قيمة المبالغ المستحقة.

2- للمساعد تقسيط المبالغ التي لا تتجاوز (500000) خمسمائة ألف دينار ولمدة لا تتجاوز (60) شهراً على أن لا تقل نسبة الدفعة الأولى عن (10%) من قيمة المبالغ المستحقة.

3- للمدير العام تقسيط المبالغ التي تتجاوز (500000) خمسمائة ألف دينار وللمدة التي يحددها كما له الحق في تحديد مقدار الدفعة الأولى وفقاً لما يراه مناسباً.

ب- للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة، بفائدة تقسيط نسبتها (5%) سنوياً وفقاً للصلاحيات التالية:

- 1- لمدير إدارة الفرع او المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة لمدة لا تتجاوز (60) شهراً.
- 2- للمساعد لمدة لا تتجاوز (120) شهراً.
- 3- للمدير العام لمدة لا تتجاوز (180) شهراً.

- المادة 52- أ- تلتزم المنشأة حال موافقة المؤسسة على التقسيط بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات أو كفالة بنكية بالمبالغ المستحقة عليها للمؤسسة.
- ب- يجوز تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة دون الزامه بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات وفقاً لأسس يضعها المدير العام.
- ج- تستثنى منشآت القطاع العام من تقديم كفالة بنكية أو شيكات بنكية أو كمبيالات بالمبالغ المستحقة عليها والتي يتم تقسيطها شريطة قيامها بإبرام اتفاقية تقسيط مع المؤسسة.

- المادة 53- أ- تفرض غرامة بنسبة (5%) سنوياً على المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة والمصرفية دون وجه حق وتحسب وفقاً لما يلي:-
- 1- من بداية الشهر التالي للحصول على تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق لصاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو أي من المستحقين.
  - 2- من تاريخ صرف تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وبدل الأمومة وأي مبالغ أخرى يتم صرفها دون وجه حق.
- ب- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، تفرض غرامة بنسبة (9%) سنوياً على راتب التقاعد المبكر وراتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم المصرفية دون وجه حق لصاحب الراتب الذي يعود للعمل خلافاً لأحكام الفقرتين (د) و (و) من المادة (85) من القانون، وتحسب الغرامة في هذه الحالة وفق أحكام البندين (1) و (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة.
- ج- للجنة شؤون الضمان الغاء الفوائد والغرامات المترتبة على المدين من غير المنشأة إذا ثبت لها أن المبالغ التي تم صرفها لم تكن ناتجة من خطأ المستفيد أو مسؤوليته.

## الفصل السادس: التفتيش

المادة 54- على المنشأة الالتزام بما يلي:-

- أ- تقديم التسهيلات اللازمة للمفتش لأداء مهامه والسماح له بالدخول إلى المنشأة أو أي مكان عمل تابع لها خلال أوقات عملها.
- ب- تمكين المفتش من الاطلاع على جميع الوثائق بما في ذلك السجلات والدفاتر والبيانات الالكترونية التي تبين أعداد العاملين وأجورهم وما يتعلق بالسيرة المرضية والوظيفية لأي منهم والتحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليهم بمعايير السلامة والصحة المهنية والحصول على نسخ من الوثائق اللازمة لذلك.
- ج- تمكين المفتش من التحقيق في أي موضوع يتعلق بتنفيذ أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والتعليمات التنفيذية الصادرة بمقتضى اي منهما وفي أي مخالفة لأحكامه.

المادة 55- أ- للمؤسسة الحق في إجراء التفتيش **الدوري** على المنشأة للتحقق من صحة

البيانات المقدمة وأي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.

- ب- **في حال ظهور بينات تثبت مخالفة المنشأة من حيث عدم شمول العاملين لديها بأحكام القانون أو شمولهم بفترات غير صحيحة أو أجور غير صحيحة وبغض النظر عن المدد الزمنية للمخالفة، على المؤسسة اتخاذ القرار اللازم وفقاً لأحكام القانون في ضوء هذه البيانات.**

المادة 56- أ- يتولى المفتش المهام التالية :-

- 1- التفتيش على المنشآت غير المشمولة بأحكام القانون للتأكد من توافر الشروط اللازمة لشمولها.
- 2- التفتيش على المنشآت المشمولة للتأكد من التزامها بأحكام القانون ومن صحة البيانات الواردة منها للمؤسسة.

- 3- التحقق من صحة البيانات والبيانات المقدمة للمؤسسة لغايات صرف الحقوق التأمينية ومن صحة استمرار صرفها لجميع المستفيدين منها.
- 4- جمع البيانات والبيانات عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن عليه.
- 5- التحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليه بتطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية والمتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 6- التحقيق في الشكاوى التي يكلف بمتابعتها.
- 7- سماع أقوال أصحاب العمل والعمال وأي اشخاص ذوي علاقة.
- 8- التحقيق في أي مخالفة لأحكام القانون أو أي مهام أخرى يكلف بالتفتيش عليها.

ب- للمفتش الحق في الاستعانة برجال الأمن العام وتحرير محضر بالوقائع في حال عدم تعاون المنشأة معه للقيام بمهامه.

- المادة 57- أ- تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم خمسة أشخاص فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة إلزامية اعتباراً من تاريخ 1/6/1987 أو أي تاريخ يليه.
- ب- تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم شخصاً واحداً فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة إلزامية من تاريخ 1/11/2008 أو أي تاريخ يليه وذلك بموجب القرارات التي صدرت عن مجلس الوزراء ووفقاً للتواريخ المحدده في قرارات المجلس الصادرة بهذا الخصوص.
- ج- يعتبر جميع الأردنيين العاملين في البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها مشمولين بأحكام القانون بصفة إلزامية من خلال هذه الجهات من تاريخ 1/6/1987 أو أي تاريخ يليه وبغض النظر عن عددهم.

- د- مع مراعاة أحكام المادة (4) من القانون، لا تشمل الفئات التالية بأحكامه:-
- 1- الشخص الذي أكمل السن دون أن يكون له أي اشتراك سابق بأحكام القانون.
  - 2- صاحب راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.
  - 3- المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له وأكمل السن بعد ذلك دون أن يكون له أي اشتراك لاحق لصرف التعويض قبل اكماله السن.
  - 4- المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له بسبب إكمال السن أو تجاوزها.

المادة 58- أ- **على المنشأة عند شمولها بأحكام القانون تزويد المؤسسة بالوثائق الخاصة بها بما في ذلك ما يلي:-**

- 1- **صورة عن السجل التجاري للمنشأة الملزمة بالحصول على هذا السجل أو رخصة المهن أو أي ترخيص بمزاولة العمل تقبل به المؤسسة إذا لم يكن لديها سجل تجاري.**
- 2- **كشوفات بأسماء العاملين لديها ورواتبهم وعقود العمل الخاصة بهم وفي حال عدم توافر هذه الكشوفات أو العقود تقدم المنشأة إقراراً خطياً بقيمة رواتب العاملين لديها وفترات عملهم.**
- 3- **وثائق اثبات الشخصية للعاملين لديها.**
- 4- **النماذج المعتمدة من المؤسسة مكتملة البيانات.**
- 5- **كتاباً خطياً بتسمية ضابط ارتباط للمنشأة وصورة عن وثيقة اثبات شخصيته.**

ب- **لمدير إدارة الفرع أو المكتب المعني الموافقة على اعتماد ضابط الارتباط الذي تسميه المنشأة وفي حال عدم الموافقة عليه على المنشأة تسمية ضابط ارتباط آخر.**

ج- يلتزم ضابط ارتباط المنشأة بالمهام التالية:-

- 1- تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة لديها مكتملة البيانات لغايات تطبيق أحكام القانون.
- 2- تزويد المؤسسة بإشعار إجازة الأمومة وإشعار إصابة العمل وجميع الوثائق المتعلقة بكل منها ومتابعتها مع المؤسسة.
- 3- متابعة توريد المبالغ المترتبة على المنشأة شهرياً في المواعيد المحددة بموجب أحكام القانون.
- 4- متابعة القرارات التي تصدر عن المؤسسة بخصوص المنشأة أو العاملين فيها.
- 5- تسهيل مهمة مفتشي المؤسسة.
- 6- تزويد المؤسسة بأي بيانات أو وثائق أو مستندات تطلبها متعلقة بالمنشأة والعاملين فيها أو أي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.
- 7- أي مهام أخرى تفوضها له المنشأة خطياً وتوافق عليها المؤسسة.

د- تلتزم المنشأة بالبيانات المقدمة من ضابط الارتباط وتعتبر مسؤولة عنها.

هـ- يجوز للمدير العام الغاء اعتماد ضابط ارتباط المنشأة بناءً على تنسيب المساعد وعلى المنشأة تسمية ضابط ارتباط بديلاً عنه.

المادة 59- أ- يتم شمول المنشأة بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني من خلال التفتيش الميداني الذي تقوم به المؤسسة.

ب- يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.

## الفصل السابع: أسس التبليغ القانوني

المادة 60- يتم تبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة من موظفيها المكلفين بذلك، ولغايات اثبات صفة من سلم إليه القرار المراد تبليغه يتوجب الاطلاع على وثيقة اثبات الشخصية وتدوين بياناتها.

المادة 61- يجب أن يشتمل التبليغ على البيانات التالية:-

- أ. التاريخ باليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها التبليغ.
- ب. اسم الجهة التي أصدرت القرار وتاريخه ورقمه إن وجد.
- ج. مضمون القرار.
- د. الاسم الكامل للمبلغ اليه وعنوانه.
- هـ. اسم من سلم إليه التبليغ وتوقيعه على الأصل بالتسلم أو اثبات امتناعه.
- و. اسم الموظف الذي قام بالتبليغ وتوقيعه على كل نسخة.
- ز. تحديد مدة الاعتراض أو مدة الطعن والجهة صاحبة الاختصاص للنظر في الاعتراض أو الطعن.

المادة 62- يجب اتباع الاجراءات التالية عند تبليغ القرار:-

- أ- لا يجوز إجراء أي تبليغ أو تنفيذ قبل الساعة السابعة صباحاً وبعد الساعة السابعة مساءً وفي ايام العطل الرسمية.
- ب- في حال رفض من سلم إليه القرار التوقيع بأنه تبليغ، يقوم الموظف المكلف بالتبليغ بتثبيت ذلك خطياً ويدون اسم الشخص الذي تبليغ القرار إن أمكن ثم يوقع بعد تدوين عبارة (تبليغ بحضور ورفض التوقيع).

المادة 63- أ- إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد صراحة أنه موافق على القرار فإن حقه في الاعتراض عليه يسقط ويُصار إلى تنفيذ القرار، ولا يحق له الرجوع عن موافقته وإن لم تكن مدة الاعتراض قد انتهت.

ب- إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد اعتراضه على القرار فتمت إحالة اعتراضه فوراً ودون انتظار انتهاء مدة الاعتراض إلى الجهة المعنية بالنظر في الاعتراض أو تجهيز القضية للمحكمة وللمبلغ إليه الحق في العودة عن اعتراضه واسقاطه وإن كان اعتراضه منظوراً أمام الجهة المختصة بالنظر في الاعتراض.

ج- يعتبر القرار المبلغ قطعياً ونهائياً إذا لم يقدم الاعتراض خلال المدة المحددة وفقاً لاحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

المادة 64- لغايات تبليغ قرارات المؤسسة غير المتعلقة بالمنشآت تتبع الإجراءات التالية:-

أ- يقوم الموظف بعد صدور قرار المؤسسة بانتظار حضور المبلغ إليه مدة عشرة أيام عمل لتبليغه القرار، وفي حال عدم حضوره خلال هذه المدة يقوم الموظف بإرسال القرار بظرف مغلق بالبريد المسجل إلى العنوان المختار للمبلغ إليه أو الى العنوان المثبت لدى المؤسسة، ويعتبر المبلغ إليه متبلغاً حكماً بانقضاء (30) يوماً من تاريخ إرسال القرار بالبريد.

ب- في حال عدم وجود عنوان أو في حال عودة الإرسالية من البريد المسجل لأي سبب من الأسباب المانعة من إيصالها على المؤسسة نشر التبليغ في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية على أن يذكر في التبليغ اسم المؤسسة وشعارها واسم المبلغ إليه بالكامل وفي هذه الحالة يعتبر التبليغ قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.

المادة 65- لغايات تبليغ المنشآت تتبع الإجراءات التالية:-

أ- يتم تبليغ المنشآت بالقرارات المتعلقة بها أو بالمبالغ المستحقة عليها على العنوان الخاص بها.

ب- إذا لم يجد الموظف المكلف بالتبليغ الشخص المطلوب تبليغه فيقوم بتبليغ القرار إلى وكيله القانوني أو إلى أحد مستخدمييه.



ج- إذا تعذر تبليغ المنشأة على النحو المذكور في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة أو في حال عدم العثور على عنوانها أو عدم وجود أي من الأشخاص الجائز تبليغهم نيابة عنها وفقاً للتشريعات النافذة فعلى المؤسسة إجراء التبليغ بالنشر في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية أو بكتيهما معاً ويعتبر التبليغ في هذه الحالة قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.

المادة 66- يحق لأي شخص أو جهة تعيين موطن مختار لتبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة.

المادة 67- يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اعتماد شركة خاصة واحدة أو أكثر لغايات إجراء التبليغ وفق أحكام هذا الفصل، ولهذه الغاية يكون لموظف الشركة المكلف بالتبليغ صفة موظف المؤسسة.

المادة 68- يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام.

## نظام رقم (14) لسنة 2015

نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي  
صادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي

رقم (1) لسنة 2014

والنظام رقم (119) لسنة 2016

نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

النص المعدل 2016/9/1	النص الأصلي 2015/3/1
<p>المادة (1): يسمى هذا النظام ( نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2016) ويقرأ مع النظام رقم (14) لسنة 2015 المشار إليه فيما يلي بالنظام الأصلي نظاماً واحداً ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.</p>	<p>المادة (1): يسمى هذا النظام (نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2015) ويعمل به اعتباراً من 2015/1/1.</p>
<p>الفصل الأول: التعريفات والأحكام العامة</p>	<p>الفصل الأول: التعريفات والأحكام العامة</p>
<p>المادة (2): أ. يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:- القانونون : قانون الضمان الاجتماعي.</p>	<p>المادة (2): أ. يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:- القانونون : قانون الضمان الاجتماعي.</p>

المساعد	: مساعد المدير العام المعني.	المساعد	: مساعد المدير العام المعني.
إدارة الفرع أو المكتب	: إدارة فرع أو مكتب المؤسسة.	إدارة الفرع أو المكتب	: إدارة فرع أو مكتب المؤسسة.
السن	: سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى.	السن	: سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى.
المفتش	: الموظف المفوض بالتفتيش من المدير العام بما في ذلك مفتش السلامة والصحة المهنية.	المفتش	: الموظف المفوض بالتفتيش من المدير العام بما في ذلك مفتش السلامة والصحة المهنية.
النماذج	: الكشوفات الورقية أو الكشوفات الالكترونية المعتمدة من مجلس التأمينات التي تتضمن البيانات الواجب على المنشأة تزويد المؤسسة بها.	النماذج	: الكشوفات الورقية أو الكشوفات الالكترونية المعتمدة من مجلس التأمينات التي تتضمن البيانات الواجب على المنشأة تزويد المؤسسة بها.
نموذج السريان	: النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة للمؤمن عليه الذي يلتحق بالعمل لدى المنشأة وكان له شمول	نموذج السريان	: النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة للمؤمن عليه الذي يلتحق بالعمل لدى المنشأة وكان له شمول سابق

بأحكام القانون .

نموذج الإيقاف : النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة للمؤمن عليه الذي يتم إيقاف شموله بأحكام القانون لأي سبب قانوني يوجب إيقاف الاقتطاع عنه.

ضابط الارتباط : الشخص الطبيعي الذي تفوضه المنشأة متابعة أعمالها لدى المؤسسة.

الاشتراك : اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون من خلال عمله لدى منشأة مشمولة بأحكام القانون أو من خلال الانتساب بصفة اختيارية، ولا تعتبر المدد التي يقوم المؤمن عليه بإضافتها لغايات تمكينه من إكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة اشتراكاً فعلياً.

سابق بأحكام القانون .

نموذج الإيقاف : النموذج المقدم من المنشأة والمعتمد من المؤسسة للمؤمن عليه الذي يتم إيقاف شموله بأحكام القانون لأي سبب قانوني يوجب إيقاف الاقتطاع عنه.

ضابط الارتباط : الشخص الطبيعي الذي تفوضه المنشأة متابعة أعمالها لدى المؤسسة.

الاشتراك : اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون من خلال عمله لدى منشأة مشمولة بأحكام القانون أو من خلال الانتساب بصفة اختيارية، ولا تعتبر المدد التي يقوم المؤمن عليه بإضافتها لغايات تمكينه من إكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة اشتراكاً فعلياً.

<p>الإعارة : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى المنشأة الأخرى على أن يتقاضى أجره من المنشأة التي انتقل إلى العمل لديها.</p>	<p>الإعارة : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى المنشأة الأخرى على أن يتقاضى أجره من المنشأة التي انتقل إلى العمل لديها.</p>
<p>الانستداب : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى المنشأة الأخرى مع استمرار المنشأة التي انتقل منها في صرف أجره.</p>	<p>الانستداب : اتفاق منشأتين على انتقال المؤمن عليه للعمل بصورة مؤقتة من المنشأة التي يعمل فيها إلى المنشأة الأخرى مع استمرار المنشأة التي انتقل منها في صرف أجره.</p>
<p>المدين : المنشأة أو المؤمن عليه أو المتقاعد أو الوريث أو المستحق أو أي شخص طبيعي أو معنوي أو أي جهة يترتب عليها دين لصالح المؤسسة.</p>	<p>المدين : المنشأة أو المؤمن عليه أو المتقاعد أو الوريث أو المستحق أو أي شخص طبيعي أو معنوي أو أي جهة يترتب عليها دين لصالح المؤسسة.</p>

<p>المديونية : المبالغ المترتبة على المدين للمؤسسة وفقاً لأحكام القانون.</p>	<p>المديونية : المبالغ المترتبة على المدين للمؤسسة وفقاً لأحكام القانون.</p>
<p>لجنة تسوية : اللجنة أو اللجان المشكلة وفق أحكام البند (1) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>	<p>لجنة تسوية : اللجنة أو اللجان المشكلة وفق أحكام البند (1) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>
<p>لجنة تسوية : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (2) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>	<p>لجنة تسوية : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (2) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>
<p>لجنة شؤون الضمان : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (3) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>	<p>لجنة شؤون الضمان : اللجنة المشكلة وفق أحكام البند (3) من الفقرة (هـ) من المادة (13) من القانون.</p>
<p>العامل لحسابه الخاص : الشخص الذي يعمل منفرداً في منشأته أو مهنته ولا يعمل تحت إشرافه أي مستخدم.</p>	<p>العامل لحسابه الخاص : الشخص الذي يعمل منفرداً في منشأته أو مهنته ولا يعمل تحت إشرافه أي مستخدم.</p>

<p>الشخص الطبيعي الذي يكون مسجلاً بصفته شريكاً متضامناً في شركة تضامن أو توصية بسيطة أو توصية بالأسهم وفقاً لقانون الشركات.</p>	<p>الشريك المتضامن</p>	<p>الشخص الطبيعي الذي يكون مسجلاً بصفته شريكاً متضامناً في شركة تضامن أو توصية بسيطة أو توصية بالأسهم وفقاً لقانون الشركات.</p>	<p>الشريك المتضامن</p>
<p>الشخص المعني بالقرار المراد تبليغه أو من يمثله قانوناً.</p>	<p>المبلغ إليه</p>	<p>الشخص المعني بالقرار المراد تبليغه أو من يمثله قانوناً.</p>	<p>المبلغ إليه</p>
<p>المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للاعتراض على القرارات الصادرة عن المؤسسة.</p>	<p>مدة الاعتراض</p>	<p>المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للاعتراض على القرارات الصادرة عن المؤسسة.</p>	<p>مدة الاعتراض</p>
<p>المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للطعن بالقرارات الصادرة عن المؤسسة أمام القضاء.</p>	<p>مدة الطعن</p>	<p>المدة المحددة بموجب أحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه للطعن بالقرارات الصادرة عن المؤسسة أمام القضاء.</p>	<p>مدة الطعن</p>

<p>ب.تعتمد التعاريف الواردة في القانون حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.</p>	<p>ب. تعتمد التعاريف الواردة في القانون حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.</p>
<p>المادة (3):  <b>لغايات تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام:</b>  أ. تعتمد الوثائق الرسمية التالية لإثبات سن المؤمن عليه أو المستحق أو المعال وفقاً للأولويات التالية:-  1. شهادة الولادة الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة.  2. شهادة الولادة الصادرة من خارج المملكة أو جواز السفر لغير الأردني.  ب. يعتمد تاريخ الولادة الوارد في شهادة الولادة في حال وجود اختلاف في تاريخ الولادة بين أي وثيقتين.  ج. لغايات اثبات الشخصية تعتمد البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة وجواز السفر لغير الأردني في حال عدم حصوله على هذه البطاقة.</p>	<p>المادة (3):  أ. تعتمد الوثائق الرسمية التالية لإثبات سن المؤمن عليه أو المستحق أو المعال وفقاً للأولويات التالية:-  1. شهادة الولادة الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة.  2. شهادة الولادة الصادرة من خارج المملكة أو جواز السفر لغير الأردني.  ب. يعتمد تاريخ الولادة الوارد في شهادة الولادة في حال وجود اختلاف في تاريخ الولادة بين أي وثيقتين.  ج. لغايات اثبات الشخصية تعتمد البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المملكة وجواز السفر لغير الأردني في حال عدم حصوله على هذه البطاقة.</p>
<p>المادة (4):  <b>لغايات تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام:</b></p>	<p>المادة (4):  <b>لغايات تطبيق أحكام هذا النظام:</b></p>



<p>أ. تبدأ السنة المالية في اليوم الأول من شهر كانون الثاني من كل سنة وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها.</p> <p>ب. يكون الشهر ثلاثين يوماً.</p>	<p>أ. تبدأ السنة المالية في اليوم الأول من شهر كانون الثاني من كل سنة وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها.</p> <p>ب. يكون الشهر ثلاثين يوماً.</p>
<p>المادة (5):</p> <p>لغايات التقدم بالاعتراضات أو تسديد المبالغ المستحقة أو تسليم النماذج أو القيام بأي أمر أوجبه القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه تنتهي المواعيد المحددة في أي منها بانتهاء اليوم الأخير المحدد لكل منها وفي حال صادف اليوم الأخير منها عطلة رسمية يمتد الموعد إلى أول يوم عمل لاحق ليوم العطلة وينتهي بانتهائه.</p>	<p>المادة (5):</p> <p>لغايات التقدم بالاعتراضات أو تسديد المبالغ المستحقة أو تسليم النماذج أو القيام بأي أمر أوجبه القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه تنتهي المواعيد المحددة في أي منها بانتهاء اليوم الأخير المحدد لكل منها وفي حال صادف اليوم الأخير منها عطلة رسمية يمتد الموعد إلى أول يوم عمل لاحق ليوم العطلة وينتهي بانتهائه.</p>
<p>المادة (6):</p> <p>أ. على الجهة التي أصدرت القرار وفقاً لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه أن تباشر <b>إجراءات</b> التبليغ وفقاً لأسس التبليغ الواردة في هذا النظام <b>لذوي العلاقة بما في ذلك المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم أو المنشآت وفقاً لأحكام هذا النظام سواء كان ذلك مباشرة أو من خلال أي من إدارات المؤسسة وفروعها ومكاتبها.</b></p>	<p>المادة (6):</p> <p>أ. على الجهة التي أصدرت القرار وفقاً لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه أن تباشر <u>بإجراءات</u> التبليغ وفقاً لأسس <u>التبليغ القانوني</u> الواردة في هذا النظام، سواء كان ذلك مباشرة أو من خلال أي من إدارات المؤسسة وفروعها ومكاتبها <u>لذوي العلاقة بما في ذلك المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم أو المنشآت وفقاً لأحكام هذا النظام وتكون القرارات الصادرة قابلة للاعتراض وفقاً لما يلي:</u></p>

ب. تكون القرارات الصادرة وفقاً لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه قابلة للاعتراض وفقاً لما يلي:

1. قرار مدير إدارة التقاعد أو مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني يكون قابلاً للاعتراض أمامه خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصراره على القرار يقوم بإحالته إلى لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية للنظر فيه.
  2. قرار لجنة تسوية الحقوق الأولية يكون قابلاً للاعتراض أمام اللجنة ذاتها خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصرار اللجنة على قرارها تقوم بإحالته إلى لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية للنظر فيه.
  3. قرار لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية يكون قابلاً للاعتراض أمام اللجنة ذاتها خلال (30) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار وفي حال إصرار اللجنة على قرارها تقوم بإحالته إلى لجنة شؤون الضمان للنظر فيه.
- إلغاء البند (4).

1. قرار مدير إدارة التقاعد أو مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني يكون قابلاً للاعتراض أمام لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار.

2. قرار لجنة تسوية الحقوق الأولية يكون قابلاً للاعتراض أمام لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية خلال (15) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار.

3. قرار لجنة تسوية الحقوق الاستثنائية يكون قابلاً للاعتراض أمام لجنة شؤون الضمان خلال (30) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار.

4. قرار اللجنة الطبية الأولية يكون قابلاً للاعتراض أمام اللجنة الطبية الاستثنائية خلال (60) يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار.

<p>ج. 1. للمدير العام أو من يفوضه الحق في الاعتراض على القرارات الصادرة عن الجهات المذكورة في هذه المادة إما مباشرة أو بناء على تنسيب مديري الإدارات أو المكاتب ذات العلاقة خلال مدة لا تزيد على سنتين.</p> <p>2. إذا تم الاعتراض وفقاً لأحكام البند (1) من هذه الفقرة من المدير العام فيشترط تنحيه عن رئاسة اللجنة التي يقدم الاعتراض إليها وفقاً لأحكام هذا النظام.</p> <p><b>إلغاء الفقرة (ج).</b></p>	<p>ب. للمدير العام أو من يفوضه الحق في الاعتراض على القرارات الصادرة عن الجهات المذكورة في الفقرة (أ) من هذه المادة خلال مدة لا تزيد على سنتين إما مباشرة أو بناء على تنسيب مديري الإدارات أو المكاتب ذات العلاقة.</p> <p>ج. تعتبر القرارات التالية قرارات إدارية نهائية قابلة للطعن أمام المحكمة الإدارية المختصة خلال (60) يوماً من تاريخ تبلغ القرار:</p> <p>1. قرار لجنة شؤون الضمان.</p> <p>2. قرار اللجنة الطبية الاستئنافية ويكون قابلاً للطعن فيه من ذوي العلاقة أو من المدير العام.</p>
<p>المادة (7): يتولى المدير العام المهام والصلاحيات التالية:- أ. إيقاف أي موظف عن ممارسة الصلاحيات الممنوحة له بموجب احكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه على أن يتم تكليف موظف آخر مباشرة هذه الصلاحيات طيلة مدة الايقاف.</p>	<p>المادة (7): يتولى المدير العام المهام والصلاحيات التالية:- أ. إيقاف أي موظف عن ممارسة الصلاحيات الممنوحة له بموجب احكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه على أن يتم تكليف موظف آخر مباشرة هذه الصلاحيات طيلة مدة الايقاف.</p>

<p>ب. المصادقة على قرارات مديري الإدارات بتفويض أي من الصلاحيات الممنوحة لهم لأي موظف آخر على أن يكون التفويض خطياً ومحدداً.</p>	<p>ب. المصادقة على قرارات مديري الإدارات بتفويض أي من الصلاحيات الممنوحة لهم لأي موظف آخر على أن يكون التفويض خطياً ومحدداً.</p>
<p>الفصل الثاني: الإشتراكات والأجر الخاضع للإقتطاع</p>	<p>الفصل الثاني: الإشتراكات والأجر الخاضع للإقتطاع</p>
<p>المادة (8): لغايات شمول المنشأة من غير القطاع العام بأحكام القانون يشترط أن تكون مسجلة رسمياً لدى الجهات ذات العلاقة <b>أو حاصلة على ترخيص بممارسة العمل إذا لم تكن مسجلة.</b></p>	<p>المادة (8): لغايات شمول المنشأة من غير القطاع العام بأحكام القانون يشترط أن تكون مسجلة رسمياً لدى الجهات ذات العلاقة.</p>
<p>المادة (9): أ. يعتبر الشخص مؤمناً عليه ومشمولاً بأحكام القانون إذا توافرت فيه الشروط التالية مجتمعة:- 1. أن يؤدي عملاً لدى المنشأة ويتقاضى أجراً مقابل هذا العمل. 2. أن يكون تابعاً لإدارة المنشأة وتوجيهها وإشرافها. ب. تحقيقاً للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يكون شمول المؤمن عليه بأحكام القانون إلزامياً اياً كانت طبيعة عمله أو مدته سواء كان بالتعيين أو بالتعاقد أو بالتكليف أو بأي صورة</p>	<p>المادة (9): أ. يعتبر الشخص مؤمناً عليه ومشمولاً بأحكام القانون إذا توافرت فيه الشروط التالية مجتمعة:- 1. أن يؤدي عملاً لدى المنشأة ويتقاضى أجراً مقابل هذا العمل. 2. أن يكون تابعاً لإدارة المنشأة وتوجيهها وإشرافها. ب. تحقيقاً للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يكون شمول المؤمن عليه بأحكام القانون إلزامياً اياً كانت طبيعة عمله أو مدته سواء كان بالتعيين أو بالتعاقد أو بالتكليف أو بأي صورة</p>

<p>ومهما كانت طبيعة الأجر أو مسماه أو طريقة قبضه أو آلية احتسابه سواء تقاضاه بناءً على العلاقة الوظيفية أو التعاقدية أو التكليف أو بناءً على أي سبب يوجب صرفه مقابل عمله.</p> <p>ج. لا تحول إرادة صاحب العمل أو العامل أو الاتفاق المعقود بينهما صراحة أو ضمناً دون تطبيق أحكام هذه المادة وشمول المؤمن عليه بأحكام القانون.</p>	<p>ومهما كانت طبيعة الأجر أو مسماه أو طريقة قبضه أو آلية احتسابه سواء تقاضاه بناءً على العلاقة الوظيفية أو التعاقدية أو التكليف أو بناءً على أي سبب يوجب صرفه مقابل عمله.</p> <p>ج. لا تحول إرادة صاحب العمل أو العامل أو الاتفاق المعقود بينهما صراحة أو ضمناً دون تطبيق أحكام هذه المادة وشمول المؤمن عليه بأحكام القانون.</p>
<p>المادة (10):</p> <p>تلتزم المنشأة بأداء الاشتراكات عن جميع ما يتقاضاه المؤمن عليه من أجور إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-</p> <p>أ. العمومية؛ أي أن تكون المنشأة قد درجت على صرف العلاوة لجميع عمالها أو فئة منهم على أسس موحدة ومقررة دون أن يكون ذلك معتمداً على تقديرها.</p> <p>ب. الثبات؛ أي أن لا تكون للمنشأة سلطة تقديرية في منح العلاوة أو الحرمان منها بما لا يدع مجالاً للشك بأنها أصبحت جزءاً من الأجر.</p> <p>ج. الاستمرارية؛ أي أن تستقر المنشأة على صرف العلاوة وبصفة مستمرة.</p> <p>د. الاستحقاق؛ أي مزاوله المؤمن عليه العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه.</p>	<p>المادة (10):</p> <p>تلتزم المنشأة بأداء الاشتراكات عن جميع ما يتقاضاه المؤمن عليه من أجور إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-</p> <p>أ. العمومية؛ أي أن تكون المنشأة قد درجت على صرف العلاوة لجميع عمالها أو فئة منهم على أسس موحدة ومقررة دون أن يكون ذلك معتمداً على تقديرها.</p> <p>ب. الثبات؛ أي أن لا تكون للمنشأة سلطة تقديرية في منح العلاوة أو الحرمان منها بما لا يدع مجالاً للشك بأنها أصبحت جزءاً من الأجر.</p> <p>ج. الاستمرارية؛ أي أن تستقر المنشأة على صرف العلاوة وبصفة مستمرة.</p> <p>د. الاستحقاق؛ أي مزاوله المؤمن عليه العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه.</p>

المادة (11):

على الرغم مما ورد في المادة (10) من هذا النظام:-  
أ. لا تدخل البنود الواردة ادناه في مفهوم الاجر الشهري الخاضع للاقتطاع ولا تعتبر جزءاً منه:-

1. بدل العمل الإضافي أي بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها المؤمن عليه والتي تزيد على ساعات العمل المقررة وفقاً لاحكام قانون العمل النافذ أو أي أنظمة صادرة بهذا الخصوص.
2. المنح السنوية التي تدفعها المنشأة على شكل مبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة من المناسبات.
3. الإكراميات والهبات التي يحصل عليها المؤمن عليه من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامه بخدمتهم، وتكون مباشرة أو عن طريق المنشأة.
4. بدل التمثيل؛ أي البديل الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يمثل جهة عمله لدى جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها.
5. بدل الملابس العيني والنقدي.
6. بدل الطعام العيني.
7. بدل الغيبة؛ أي البديل النقدي الذي يصرف للمؤمن

المادة (11):

على الرغم مما ورد في المادة (10) من هذا النظام:-  
أ. لا تدخل البنود الواردة ادناه في مفهوم الاجر الشهري الخاضع للاقتطاع ولا تعتبر جزءاً منه:-

1. بدل العمل الإضافي أي بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها المؤمن عليه والتي تزيد على ساعات العمل المقررة وفقاً لاحكام قانون العمل النافذ أو أي أنظمة صادرة بهذا الخصوص.
2. المنح السنوية التي تدفعها المنشأة على شكل مبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة من المناسبات.
3. الإكراميات والهبات التي يحصل عليها المؤمن عليه من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامه بخدمتهم، وتكون مباشرة أو عن طريق المنشأة.
4. بدل التمثيل؛ أي البديل الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يمثل جهة عمله لدى جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها.
5. بدل الملابس العيني والنقدي.
6. بدل الطعام العيني.
7. بدل الغيبة؛ أي البديل النقدي الذي يصرف للمؤمن

<p>عليه الذي يكلف بالإقامة بصفة مؤقتة خارج المملكة.</p> <p>8. بدل الضيافة.</p> <p>9. النسب المئوية التي تمنح للمؤمن عليه في حال تحقيق نسبة محددة من الإيراد والربح ولا تدخل في ذلك نسب العمولات التجارية التي تعطى للمؤمن عليه العامل في مجال المبيعات والتحصيل.</p> <p>10. المكافآت والحوافز التي لا تحمل صفة الثبات.</p> <p>11. العلاوات والبدلات التي تصرف بصفة مؤقتة خارج المملكة.</p> <p>12. البديل النقدي عن الإجازات مدفوعة الأجر.</p> <p>13. بدل تعليم الأبناء.</p> <p>14. مكافآت أعضاء مجالس الإدارة وهيئات المديرين.</p> <p>15. بدل عضوية اللجان.</p> <p>16. بدل تذاكر السفر.</p> <p>17. بدل غسل الملابس وكيها.</p> <p>18. مكافآت مقرري اللجان وأمناء سرها ومجالس الإدارة ومجالس الأمناء.</p> <p>19. بدل الهاتف.</p>	<p>عليه الذي يكلف بالإقامة بصفة مؤقتة خارج المملكة.</p> <p>8. بدل الضيافة.</p> <p>9. النسب المئوية التي تمنح للمؤمن عليه في حال تحقيق نسبة محددة من الإيراد والربح ولا تدخل في ذلك نسب العمولات التجارية التي تعطى للمؤمن عليه العامل في مجال المبيعات والتحصيل.</p> <p>10. المكافآت والحوافز التي لا تحمل صفة الثبات.</p> <p>11. العلاوات والبدلات التي تصرف بصفة مؤقتة خارج المملكة.</p> <p>12. البديل النقدي عن الإجازات مدفوعة الأجر.</p> <p>13. بدل تعليم الأبناء.</p> <p>14. مكافآت أعضاء مجالس الإدارة وهيئات المديرين.</p> <p>15. بدل عضوية اللجان.</p> <p>16. بدل تذاكر السفر.</p> <p>17. بدل غسل الملابس وكيها.</p> <p>18. مكافآت مقرري اللجان وأمناء سرها ومجالس الإدارة ومجالس الأمناء.</p> <p>19. بدل الهاتف.</p>
--	--

<p>ب. في حال استخدام المؤمن عليه لسيارة المنشأة أو لسيارته الخاصة لمصلحة العمل بمقابل، يضاف إلى أجره الخاضع للاقتطاع بدل يعادل بدل الانتقال النقدي الذي يُمنح لنظرائه العاملين في المنشأة ممن هم في مستواه الوظيفي ولا يستخدمون سيارات المنشأة أو سياراتهم الخاصة.</p> <p>ج. لا يحول تغيير مسمى العلاوة من المنشأة دون تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة عليها إذا ثبت للمؤسسة أن تغيير مسماها جاء خلافاً للواقع.</p>	<p>ب. في حال استخدام المؤمن عليه لسيارة المنشأة أو لسيارته الخاصة لمصلحة العمل بمقابل، يضاف إلى أجره الخاضع للاقتطاع بدل يعادل بدل الانتقال النقدي الذي يُمنح لنظرائه العاملين في المنشأة ممن هم في مستواه الوظيفي ولا يستخدمون سيارات المنشأة أو سياراتهم الخاصة.</p> <p>ج. لا يحول تغيير مسمى العلاوة من المنشأة دون تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة عليها إذا ثبت للمؤسسة أن تغيير مسماها جاء خلافاً للواقع.</p>
<p>المادة (12):</p> <p>أ. تحسب الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة للمؤسسة عن المؤمن عليهم من غير العسكريين لغايات شمولهم بأحكام القانون كما يلي:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تأمين إصابات العمل بنسبة (2%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.</li> <li>2. تأمين الأمومة بنسبة (0,75%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.</li> <li>3. تأمين التعطل عن العمل بنسبة (0,5%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة، و (1%) تقتطعها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم العاملين لديها.</li> </ol>	<p>المادة (12):</p> <p>أ. تحسب الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة للمؤسسة عن المؤمن عليهم من غير العسكريين لغايات شمولهم بأحكام القانون كما يلي:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تأمين إصابات العمل بنسبة (2%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.</li> <li>2. تأمين الأمومة بنسبة (0,75%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة.</li> <li>3. تأمين التعطل عن العمل بنسبة (0,5%) من أجر المؤمن عليه الشهري تؤديها المنشأة، و (1%) تقتطعها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم العاملين لديها.</li> </ol>



4. تأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة وتؤدي على النحو

التالي:-

أ. (9,5%) توديتها المنشأة من الأجور الشهرية

للمؤمن عليهم إعتباراً من 2014/1/1 لتصل هذه

النسبة بحد اعلى إلى (11%) بتاريخ 2017/1/1

بزيادة نسبتها (0,5%) في بداية كل سنة.

ب. (5,75%) تفتطعها المنشأة من الأجور الشهرية

للمؤمن عليهم إعتباراً من 2014/1/1 لتصل هذه

النسبة بحد اعلى إلى (6,5%) بتاريخ

2017/1/1 بزيادة نسبتها (0,25%) في بداية

كل سنة.

ج. (1%) توديتها المنشأة من الأجور الشهرية للمؤمن

عليهم العاملين في المهن الخطرة إعتباراً من تاريخ

2015/3/1.

ب. تحسب الاشتراكات الشهرية التي توديتها القوات المسلحة الأردنية

والأجهزة الأمنية للمؤسسة عن المؤمن عليهم العسكريين لغايات

تطبيق تأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل

اعتباراً من تاريخ 2014/1/1 على النحو التالي:-

4. تأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة وتؤدي اعتباراً من تاريخ

2014/1/1 كما يلي:-

أ. (9,5%) توديتها المنشأة من الأجور الشهرية

للمؤمن عليهم لتصل هذه النسبة بحد اعلى إلى

(11%) بتاريخ 2017/1/1 بزيادة نسبتها

(0,5%) في بداية كل سنة.

ب. (5,75%) تفتطعها المنشأة من الأجور

الشهرية للمؤمن عليهم لتصل هذه النسبة بحد

أعلى إلى (6,5%) بتاريخ 2017/1/1 بزيادة

نسبتها (0,25%) في بداية كل سنة.

ج. (1%) توديتها المنشأة من الأجور الشهرية

للمؤمن عليهم العاملين في المهن الخطرة.

ب. تحسب الاشتراكات الشهرية التي توديتها القوات المسلحة الأردنية

والأجهزة الأمنية للمؤسسة عن المؤمن عليهم العسكريين لغايات

تطبيق تأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل

اعتباراً من تاريخ 2014/1/1 على النحو التالي:-

<p>1. تأمين اصابات العمل بنسبة (2%) من أجور المؤمن عليهم الشهرية تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية.</p> <p>2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بنسبة (13%) تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور المؤمن عليهم العسكريين وتزداد بنسبة (1%) في شهر كانون الثاني من كل سنة لتصل هذه النسبة بحد اعلى الى (20%) بتاريخ 2021/1/1.</p> <p>3. (5,5%) تقتطعها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور المؤمن عليهم العسكريين لغايات تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.</p>	<p>1. تأمين اصابات العمل بنسبة (2%) من أجور المؤمن عليهم الشهرية تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية.</p> <p>2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بنسبة (13%) تؤديها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور المؤمن عليهم العسكريين وتزداد بنسبة (1%) في شهر كانون الثاني من كل سنة لتصل هذه النسبة بحد اعلى الى (20%) بتاريخ 2021/1/1.</p> <p>3. (5,5%) تقتطعها القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية من أجور المؤمن عليهم العسكريين لغايات تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.</p>
<p>المادة (13): يستمر العمل في التخفيض البالغة نسبته (1%) من اشتراكات تأمين إصابات العمل الممنوح للمنشآت قبل نفاذ أحكام القانون، ويجوز لمجلس التأمينات إلغاء التخفيض بصورة نهائية في حال خالفت أي من هذه المنشآت الأسس التي تم منح التخفيض بموجبها.</p>	<p>المادة (13): يستمر العمل في التخفيض البالغة نسبته (1%) من اشتراكات تأمين إصابات العمل الممنوح للمنشآت قبل نفاذ أحكام القانون، ويجوز لمجلس التأمينات إلغاء التخفيض بصورة نهائية في حال خالفت أي من هذه المنشآت الأسس التي تم منح التخفيض بموجبها.</p>

المادة (14):

أ. تحسب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو التي تقتطع من أجور المؤمن عليه خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضاه من أجر خاضع للاقتطاع في شهر كانون الثاني من كل سنة ولا يؤخذ بأي تعديل يطرأ على هذا الأجر خلال السنة إلا في الحالتين التاليتين:-

1. إذا كان التعديل بأثر رجعي اعتباراً من شهر كانون الثاني من السنة ذاتها وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون.
2. إذا كان التعديل على الأجر مستندا الى تحويل وظيفة المؤمن عليه من وظيفة دائمة غير مصنفة او وظيفة بعقد بدرجة وفئة الى وظيفة بعقد شامل جميع العلاوات او بالعكس وذلك بموجب التشريعات النافذة، وفي هذه الحالة تعدل الأجر الخاضعة للاقتطاع بموجب نموذج الايقاف ونموذج السريان.

ب. تحسب الاشتراكات للمؤمن عليهم الجدد الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة بعد شهر كانون الثاني على أساس أجورهم الخاضعة للاقتطاع عن كامل الشهر الذي تم التحاقهم فيه بالعمل.

المادة (14):

أ. تحسب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو التي تقتطع من أجور المؤمن عليه خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضاه من أجر خاضع للاقتطاع في شهر كانون الثاني من كل سنة ولا يؤخذ بأي تعديل يطرأ على هذا الأجر خلال السنة إلا في الحالتين التاليتين:-

1. إذا كان التعديل بأثر رجعي اعتباراً من شهر كانون الثاني من السنة ذاتها وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون.
2. إذا كان التعديل على الأجر مستندا الى تحويل وظيفة المؤمن عليه من وظيفة دائمة غير مصنفة او وظيفة بعقد بدرجة وفئة الى وظيفة بعقد شامل جميع العلاوات او بالعكس وذلك بموجب التشريعات النافذة، وفي هذه الحالة تعدل الأجر الخاضعة للاقتطاع بموجب نموذج الايقاف ونموذج السريان.

ب. تحسب الاشتراكات للمؤمن عليهم الجدد الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة بعد شهر كانون الثاني على أساس أجورهم الخاضعة للاقتطاع عن كامل الشهر الذي تم التحاقهم فيه بالعمل.

ج. مع مراعاة ما ورد في المادة (10) من هذا النظام ولغايات

احتساب الأجر الخاضع للاقتطاع يشترط ما يلي:-

1. أن لا يقل الأجر الشهري الخاضع للاقتطاع الذي

تحسب الاشتراكات على أساسه عن الحد الأدنى

للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ.

2. أن لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع

للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه على

(3000) دينار للمؤمن عليه الذي التحق بالعمل

لأول مرة أو عاد للشمول مجدداً اعتباراً من تاريخ

2014/3/1 أو أي تاريخ يليه على أن يتم ربط هذا

الحد بالتضخم في بداية شهر كانون الثاني من كل

سنة.

3. ان لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع

للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه على

خمسة أمثال متوسط الاجور المعتمد من المؤسسة،

للمؤمن عليه الذي تم شموله باحكام القانون لأول

مرة في المدة من 2010/5/1 الى 2014/2/28

على ان يصبح الحد الاعلى لأجره الخاضع للاقتطاع

(3000) دينار وفقاً لأحكام البند (2) من هذه الفقرة

اعتباراً من 2015/1/1.

ج. مع مراعاة ما ورد في المادة (10) من هذا النظام ولغايات

احتساب الأجر الخاضع للاقتطاع يشترط ما يلي:-

1. أن لا يقل الأجر الشهري الخاضع للاقتطاع الذي

تحسب الاشتراكات على أساسه عن الحد الأدنى

للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ.

2. أن لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع

للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه على

(3000) دينار للمؤمن عليه الذي التحق بالعمل

لأول مرة أو عاد للشمول مجدداً اعتباراً من تاريخ

2014/3/1 أو أي تاريخ يليه على أن يتم ربط هذا

الحد بالتضخم في بداية شهر كانون الثاني من كل

سنة.

3. ان لا يزيد الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع

للاقتطاع الذي تحسب الاشتراكات على أساسه على

خمسة أمثال متوسط الاجور المعتمد من المؤسسة،

للمؤمن عليه الذي تم شموله باحكام القانون لأول

مرة في المدة من 2010/5/1 الى 2014/2/28

على ان يصبح الحد الاعلى لأجره الخاضع للاقتطاع

(3000) دينار وفقاً لأحكام البند (2) من هذه الفقرة

اعتباراً من 2015/1/1.

د. تستثنى من أحكام الفقرة (ج) من هذه المادة الفئات التالية:-

1. المؤمن عليه المشمول بأحكام القانون قبل تاريخ 2010/5/1 ولم يتجاوز أجره (5000) دينار شهرياً بحيث يكون الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع (5000) دينار.
2. المؤمن عليه الذي كان قد تجاوز أجره (5000) دينار شهرياً قبل تاريخ 2010/5/1 وتم احتساب الاشتراكات على هذا الأساس على أن لا يؤخذ بأي زيادة تطراً على أجره بعد التاريخ المذكور.
3. في حال وصول أجر المؤمن عليه الوارد في البندين (1) و(2) من هذه الفقرة الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (ج) من هذه المادة يخضع هذا الأجر للزيادة وفقاً للآلية المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (20) من القانون.
4. إذا انخفض أجر المؤمن عليه عن الحد الأعلى للأجر الذي كان قد بلغه في الحدود التي أجازها القانون فإنه يحتفظ بحقه في الوصول مجدداً إلى هذا الحد في حال عودة أجره إلى الارتفاع.

د. تستثنى من أحكام الفقرة (ج) من هذه المادة الفئات التالية:-

1. المؤمن عليه المشمول بأحكام القانون قبل تاريخ 2010/5/1 ولم يتجاوز أجره (5000) دينار شهرياً بحيث يكون الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع (5000) دينار.
2. المؤمن عليه الذي كان قد تجاوز أجره (5000) دينار شهرياً قبل تاريخ 2010/5/1 وتم احتساب الاشتراكات على هذا الأساس على أن لا يؤخذ بأي زيادة تطراً على أجره بعد التاريخ المذكور.
3. في حال وصول أجر المؤمن عليه الوارد في البندين (1) و(2) من هذه الفقرة الحد الأعلى للأجر الخاضع للاقتطاع المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (ج) من هذه المادة يخضع هذا الأجر للزيادة وفقاً للآلية المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (20) من القانون.
4. إذا انخفض أجر المؤمن عليه عن الحد الأعلى للأجر الذي كان قد بلغه في الحدود التي أجازها القانون فإنه يحتفظ بحقه في الوصول مجدداً إلى هذا الحد في حال عودة أجره إلى الارتفاع.

المادة (15):

يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى الاشتراكات عن هذا الشهر في الحالات التالية بغض النظر عن الأيام التي عمل بها المؤمن عليه خلال ذلك الشهر:-

أ. الشهر الذي حدثت فيه إصابة العمل.

ب. الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف عنه الاقتطاع فيه بسبب إكماله السن أو استكماله شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

ج. الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه في حال ثبوت حالة عجزه الكلي الطبيعي الدائم أو عجزه الجزئي الطبيعي الدائم خلال الخدمة.

د. الشهر الذي توفي فيه المؤمن عليه خلال خدمته الفعلية المشمولة بأحكام القانون أو الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف الاقتطاع عنه وتوفى خلاله.

المادة (15):

يُستثنى من انتهاء خدماته أو أوقف الاقتطاع عنه في اليوم الأول من أي شهر فيعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى الاشتراكات عن هذا الشهر في الحالات التالية بغض النظر عن الأيام التي عمل بها المؤمن عليه خلال ذلك الشهر:-

أ. الشهر الذي حدثت فيه إصابة العمل.

ب. الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف عنه الاقتطاع فيه بسبب إكماله السن أو استكماله شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

ج. الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه في حال ثبوت حالة عجزه الكلي الطبيعي الدائم أو عجزه الجزئي الطبيعي الدائم خلال الخدمة.

د. الشهر الذي توفي فيه المؤمن عليه خلال خدمته الفعلية المشمولة بأحكام القانون أو الشهر الذي انتهت فيه خدمة المؤمن عليه أو أوقف الاقتطاع عنه وتوفى خلاله.

المادة (16):

أ. على المنشأة أن تؤدي الاشتراكات المستحقة عليها وعلى المؤمن عليهم للمؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من

المادة (16):

أ. على المنشأة أن تؤدي الاشتراكات المستحقة عليها وعلى المؤمن عليهم للمؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من

<p>الشهر التالي لاستحقاقها.</p> <p>ب. إذا تأخرت المنشأة عن تسديد الاشتراكات خلال الموعد المحدد في الفقرة (أ) من هذه المادة تدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن الاشتراكات التي تأخرت عن أدائها وتزيد على دينار واحد.</p> <p>ج. على الرغم مما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة تحسب الفوائد عن المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة لأول مرة بعد (60) يوماً من تاريخ التحاقهم به.</p>	<p>الشهر التالي لاستحقاقها.</p> <p>ب. إذا تأخرت المنشأة عن تسديد الاشتراكات خلال الموعد المحدد في الفقرة (أ) من هذه المادة تدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن الاشتراكات التي تأخرت عن أدائها.</p> <p>ج. على الرغم مما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة تحسب الفوائد عن المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة لأول مرة بعد (60) يوماً من تاريخ التحاقهم به.</p>
<p>المادة (17):</p> <p>أ. في حال احتفاظ المنشأة بالبيانات الواجب عليها تقديمها للمؤسسة، بأي من الوسائل الإلكترونية، تعتمد هذه البيانات وتكون منتجة لآثارها إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. أن تكون هذه البيانات محفوظة وقابلة للتخزين بشكل يُتيح الاطلاع عليها والرجوع إليها في أي وقت.</li> <li>2. أن تكون محفوظة بالشكل الذي تم فيه إنشاؤها أو إرسالها أو تسلمها وبشكل يضمن عدم إجراء أي تغيير أو تعديل على محتواها.</li> <li>3. أن تكون محفوظة بشكل يُتيح التعرف على المنشئ والمرسل إليه ووقت وتاريخ إنشائها أو إرسالها أو</li> </ol>	<p>المادة (17):</p> <p>أ. في حال احتفاظ المنشأة بالبيانات الواجب عليها تقديمها للمؤسسة، بأي من الوسائل الإلكترونية، تعتمد هذه البيانات وتكون منتجة لآثارها إذا توافرت فيها الشروط التالية مجتمعة:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. أن تكون هذه البيانات محفوظة وقابلة للتخزين بشكل يُتيح الاطلاع عليها والرجوع إليها في أي وقت.</li> <li>2. أن تكون محفوظة بالشكل الذي تم فيه إنشاؤها أو إرسالها أو تسلمها وبشكل يضمن عدم إجراء أي تغيير أو تعديل على محتواها.</li> <li>3. أن تكون محفوظة بشكل يُتيح التعرف على المنشئ والمرسل إليه ووقت وتاريخ إنشائها أو إرسالها أو</li> </ol>

<p>تسلمها.</p> <p>4. أن يقدم المفوض بالتوقيع عن المنشأة تعهداً بأن ما أورده من بيانات الكترونية للمؤسسة صحيحة، وتحمل المنشأة المسؤولية كاملة عن صحة هذه البيانات ومطابقتها للواقع.</p> <p>ب. تعتبر البيانات المحفوظة لدى المنشأة بأي من الوسائل الإلكترونية والتي تحصل عليها المؤسسة حجة على المنشأة ويحق للمؤسسة أن تقوم في أي وقت بالتأكد من صحتها وإجراء المطابقة بين هذه البيانات ونسخها الورقية أو بين هذه البيانات والمعلومات التي تحصل عليها المؤسسة ولها الحق في اعتماد البيانات التي تثبت صحتها من خلال التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة.</p>	<p>تسلمها.</p> <p>4. أن تقوم المنشأة بتزويد المؤسسة بنسخ ورقية من هذه البيانات مختومة وموقعة من ضابط ارتباط المنشأة لدى المؤسسة أو المفوض بالتوقيع عنها.</p> <p>ب. تعتبر البيانات المحفوظة لدى المنشأة بأي من الوسائل الإلكترونية والتي تحصل عليها المؤسسة حجة على المنشأة ويحق للمؤسسة أن تقوم في أي وقت بالتأكد من صحتها وإجراء المطابقة بين هذه البيانات ونسخها الورقية أو بين هذه البيانات والمعلومات التي تحصل عليها المؤسسة ولها الحق في اعتماد البيانات التي تثبت صحتها من خلال التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة.</p>
<p>المادة (18):</p> <p>أ. إذا تأخرت المنشأة عن تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة في المواعيد المحددة في الفقرة (أ) من المادة (21) من القانون فتدفع غرامة قدرها (1%) من الاشتراكات المستحقة عن كل شهر تتأخر فيه.</p> <p>ب. في حال عدم قيام المنشأة بتزويد المؤسسة بنموذج الإيقاف لأي من العاملين لديها خلال السنة يعتبر النموذج المعتمد للمؤمن</p>	<p>المادة (18):</p> <p>أ. إذا تأخرت المنشأة عن تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة في المواعيد المحددة في الفقرة (أ) من المادة (21) من القانون فتدفع غرامة قدرها (1%) من الاشتراكات المستحقة عن كل شهر تتأخر فيه.</p> <p>ب. في حال عدم قيام المنشأة بتزويد المؤسسة بنموذج الإيقاف لأي من العاملين لديها خلال السنة يعتبر النموذج المعتمد للمؤمن</p>



<p>عليهم الذين على رأس عملهم خلال شهر كانون الثاني من السنة التالية، المقدم من المنشأة بمثابة إخطار بانتهاء خدماتهم خلال السنة السابقة لتقديم النموذج وتحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار اشتراكاتهم الشهرية <b>من تاريخ نهاية الشهر التالي لإنهاء خدماتهم وحتى نهاية شهر كانون الأول من السنة ذاتها.</b></p> <p>ج. في حال ورد للمؤسسة أكثر من نموذج سريان للمؤمن عليه لدى المنشأة ذاتها وفي السنة ذاتها دون تزويدها بنموذج الايقاف الواقع بينهما تحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار الاشتراك الشهري عنه <b>من تاريخ نهاية الشهر التالي لإنهاء خدماته الى تاريخ نموذج السريان التالي.</b></p>	<p>عليهم الذين على رأس عملهم خلال شهر كانون الثاني من السنة التالية، المقدم من المنشأة بمثابة إخطار بانتهاء خدماتهم خلال السنة السابقة لتقديم النموذج وتحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار اشتراكاتهم الشهرية <u>من تاريخ إنتهاء خدماتهم الفعلية إلى تاريخ تزويد المؤسسة بالنموذج.</u></p> <p>ج. في حال ورد للمؤسسة أكثر من نموذج سريان للمؤمن عليه لدى المنشأة ذاتها وفي السنة ذاتها دون تزويدها بنموذج الايقاف الواقع بينهما تحسب الغرامة التي قدرها (1%) والمنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من مقدار الاشتراك الشهري عنه <u>من تاريخ إنتهاء خدماته الفعلية الى تاريخ ورود نموذج السريان التالي.</u></p>
<p>المادة (19):</p> <p>أ. تلتزم المنشأة التي لم تقتطع الاشتراكات عن كل العاملين لديها أو بعضهم أو التي لم تؤد الاشتراكات على أساس الأجر الحقيقية زيادةً أو نقصاناً بدفع غرامة قدرها (30%) من قيمة الاشتراكات التالية دون انذار أو اخطار مسبق من المؤسسة:-</p> <p>1. الاشتراكات التي قامت بتأديتها زيادة على المقرر</p>	<p>المادة (19):</p> <p>أ. تلتزم المنشأة التي لم تقتطع الاشتراكات عن كل العاملين لديها أو بعضهم أو التي لم تؤد الاشتراكات على أساس الأجر الحقيقية زيادةً أو نقصاناً بدفع غرامة قدرها (30%) من قيمة الاشتراكات التالية دون انذار أو اخطار مسبق من المؤسسة:-</p> <p>1. الاشتراكات التي قامت بتأديتها زيادة على المقرر</p>

نتيجة تزويد المؤسسة بأجور أعلى من الأجور الحقيقية.

2. الاشتراكات التي لم تؤدها نتيجة تزويد المؤسسة بأجور تقل عن الأجور الحقيقية.

3. الاشتراكات التي لم تؤدها المنشأة نتيجة عدم قيامها بشمول كل العاملين فيها أو بعضهم وفق احكام القانون.

ب. تحسب الغرامة عن اي من المخالفات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً لما يلي:-

1. في حال ثبوت مخالفة المنشأة لأحكام القانون بموجب التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.

2. **في حال قيام المنشأة بإشعار المؤسسة خطياً بوقوع المخالفة بموجب النموذج المعتمد أو بموجب كتاب وتبين من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة أن الإشعار تضمن معلومات صحيحة ومكتملة عن المخالفات لدى المنشأة أو في حال تم اعتماد الإشعار من مدير إدارة الفرع دون تفتيش وفقاً للأسس التي يقرها المجلس تحسب الغرامة على**

نتيجة تزويد المؤسسة بأجور أعلى من الأجور الحقيقية.

2. الاشتراكات التي لم تؤدها نتيجة تزويد المؤسسة بأجور تقل عن الأجور الحقيقية.

3. الاشتراكات التي لم تؤدها المنشأة نتيجة عدم قيامها بشمول كل العاملين فيها أو بعضهم وفق احكام القانون.

ب. تحسب الغرامة عن اي من المخالفات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً لما يلي:-

1. في حال ثبوت مخالفة المنشأة لأحكام القانون بموجب التحقيق والتفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.

2. في حال قيام المنشأة بإشعار المؤسسة خطياً بوقوع المخالفة وتبين من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة أن الإشعار تضمن معلومات صحيحة ومكتملة عن جميع المخالفات لدى المنشأة تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ الإشعار ويخلاف ذلك تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة وحتى تاريخ محضر الضبط والتفتيش.

<p>الاشتركات المستحقة من تاريخ وقوع المخالفة الى تاريخ الإشعار وبخلاف ذلك تحسب الغرامة من تاريخ وقوع المخالفة وحتى تاريخ محضر الضبط والتفتيش.</p> <p>3. في حال شمول المنشأة بأحكام القانون بأثر رجعي من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ شمول المنشأة بأثر رجعي الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.</p>	<p>3. في حال شمول المنشأة بأحكام القانون بأثر رجعي من خلال التفتيش الذي تجريه المؤسسة تحسب الغرامة من تاريخ شمول المنشأة بأثر رجعي الى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.</p>
<p>المادة (20):</p> <p>للمجلس بناء على توصية مجلس التأمينات إعفاء المنشآت بما لا يتجاوز (70%) من مجموع الغرامات الواردة في المادتين (18) و (19) من هذا النظام بما في ذلك المبالغ الإضافية التي ترتبت على المنشآت قبل تاريخ 2014/3/1 ووفقاً للأسس الصادرة عن المجلس والمنشورة في الجريدة الرسمية.</p>	<p>المادة (20):</p> <p>للمجلس بناء على توصية مجلس التأمينات إعفاء المنشآت بما لا يتجاوز (70%) من مجموع الغرامات الواردة في المادتين (18) و (19) من هذا النظام بما في ذلك المبالغ الإضافية التي ترتبت على المنشآت قبل تاريخ 2014/3/1 ووفقاً للأسس الصادرة عن المجلس والمنشورة في الجريدة الرسمية.</p>
<p>المادة (21):</p> <p>أ. تتكون مديونية المنشأة من أي من المبالغ التالية:-</p> <p>1. الاشتراكات المترتبة على المنشأة والتي تأخرت عن سدادها.</p>	<p>المادة (21):</p> <p>أ. تتكون مديونية المنشأة من أي من المبالغ التالية:-</p> <p>1. الاشتراكات المترتبة على المنشأة والتي تأخرت عن سدادها.</p>

2. فائدة التأخير التي تترتب على المنشأة.

3. الغرامات التي تترتب على المنشأة.

4. المبالغ التي تدفعها المؤسسة للمصاب ويترتب على

المنشأة تسديدها للمؤسسة وفقاً لأحكام المادتين (27)

و (32) من القانون.

5. أي مبالغ أخرى تترتب على المنشأة بموجب أحكام

القانون أو أي تشريع آخر.

ب. في حال قيام المنشأة بدفع جزء من المديونية المترتبة عليها

وفق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وتسدد وفقاً للترتيب

التالي:-

1. المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البند (4) من

الفقرة (أ) من هذه المادة.

2. المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البنود (1)

و(2) و(3) من الفقرة (أ) من هذه المادة كل حسب

نسبته من إجمالي هذه المبالغ.

3. المبالغ الواردة في البند (5) من الفقرة (أ) من هذه

المادة، يتم سدادها من فائض المبالغ المسددة من

المنشأة بعد ذلك.

2. فائدة التأخير التي تترتب على المنشأة.

3. الغرامات التي تترتب على المنشأة.

4. المبالغ التي تدفعها المؤسسة للمصاب ويترتب على

المنشأة تسديدها للمؤسسة وفقاً لأحكام المادتين (27)

و (32) من القانون.

5. أي مبالغ أخرى تترتب على المنشأة بموجب أحكام

القانون أو أي تشريع آخر.

ب. في حال قيام المنشأة بدفع جزء من المديونية المترتبة عليها

وفق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وتسدد وفقاً للترتيب

التالي:-

1. المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البند (4) من

الفقرة (أ) من هذه المادة.

2. المبالغ المترتبة على المنشأة الواردة في البنود (1)

و(2) و(3) من الفقرة (أ) من هذه المادة كل حسب

نسبته من إجمالي هذه المبالغ.

3. المبالغ الواردة في البند (5) من الفقرة (أ) من هذه

المادة، يتم سدادها من فائض المبالغ المسددة من

المنشأة بعد ذلك.

<p>المادة (22):</p> <p>أ. اذا تأخرت المنشأة عن تسديد ما مجموعه مستحقات شهرين من مجموع المبالغ الواردة في الفقرة (أ) من المادة (21) من هذا النظام فعلى إدارة الفرع أو المكتب المعني تبليغ المنشأة خطياً بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>ب. في حال عدم مبادرة المنشأة بتسديد المديونية المترتبة عليها بعد مرور المدة القانونية الواردة في الفقرة (د) من المادة (46) من هذا النظام يتوجب على المؤسسة البدء بإجراءات التحصيل المنصوص عليها في الفصل الخامس من هذا النظام.</p>	<p>المادة (22):</p> <p>أ. اذا تأخرت المنشأة عن تسديد ما مجموعه مستحقات شهرين من مجموع المبالغ الواردة في الفقرة (أ) من المادة (21) من هذا النظام فعلى إدارة الفرع أو المكتب المعني تبليغ المنشأة خطياً بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>ب. في حال عدم مبادرة المنشأة بتسديد المديونية المترتبة عليها بعد مرور المدة القانونية الواردة في الفقرة (د) من المادة (46) من هذا النظام يتوجب على المؤسسة البدء بإجراءات التحصيل المنصوص عليها في الفصل الخامس من هذا النظام.</p>
<p>المادة (23):</p> <p>أ. تعتبر المنشأة مغلقة رسمياً في أي من الحالات التالية:-</p> <p>1. شطب السجل التجاري أو انقضاء المنشأة بشهادة صادرة عن وزارة الصناعة والتجارة أو أي من الجهات الرسمية ذات علاقة.</p> <p>2. دمج منشأة في منشأة أخرى وفي هذه الحالة تعتبر المنشأة المندمجة مغلقة رسمياً.</p>	<p>المادة (23):</p> <p>أ. تعتبر المنشأة مغلقة رسمياً في أي من الحالات التالية:-</p> <p>1. شطب السجل التجاري أو انقضاء المنشأة بشهادة صادرة عن وزارة الصناعة والتجارة أو أي من الجهات الرسمية ذات علاقة.</p> <p>2. دمج منشأة في منشأة أخرى وفي هذه الحالة تعتبر المنشأة المندمجة مغلقة رسمياً.</p>

3. اندماج منشأتين أو أكثر وتأسيس منشأة جديدة ناتجة من الاندماج وفي هذه الحالة تعتبر المنشآت المندمجة مغلقة رسمياً.

ب. تعتبر المنشأة موقوفة النشاط في اي من الحالات التالية:-

1. صدور قرار من الجهات الرسمية المختصة بإغلاق المنشأة لمدة محددة وفي هذه الحالة تعتمد مدة الاغلاق الواردة فيه لغايات اعتبار المنشأة موقوفة النشاط.

2. ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط بموجب محضر ضبط وتفتيش يتبين من خلاله عدم وجود المنشأة على أرض الواقع في مكان عملها المعروف للمؤسسة من خلال زيارة تفتيشية واحدة.

3. ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط على الرغم من وجودها على أرض الواقع بموجب محضري ضبط وتفتيش من خلال زيارتين تفتيشيتين خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ الزيارة الأولى.

ج. لغايات تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة يتم تحديد تاريخ اغلاق المنشأة او إيقاف نشاطها بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني.

3. اندماج منشأتين أو أكثر وتأسيس منشأة جديدة ناتجة من الاندماج وفي هذه الحالة تعتبر المنشآت المندمجة مغلقة رسمياً.

ب. تعتبر المنشأة موقوفة النشاط في اي من الحالات التالية:-

1. صدور قرار من الجهات الرسمية المختصة بإغلاق المنشأة لمدة محددة وفي هذه الحالة تعتمد مدة الاغلاق الواردة فيه لغايات اعتبار المنشأة موقوفة النشاط.

2. ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط بموجب محضر ضبط وتفتيش يتبين من خلاله عدم وجود المنشأة على أرض الواقع في مكان عملها المعروف للمؤسسة من خلال زيارة تفتيشية واحدة.

3. ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط على الرغم من وجودها على أرض الواقع بموجب محضري ضبط وتفتيش من خلال زيارتين تفتيشيتين خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ الزيارة الأولى.

ج. لغايات تطبيق أحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة يتم تحديد تاريخ اغلاق المنشأة او إيقاف نشاطها بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني.

<p>د. للمؤسسة التحقق من استمرار إيقاف نشاط المنشأة على النحو الوارد في الفقرة (ب) من هذه المادة من خلال الزيارات التفتيشية أو من خلال الجهات الرسمية المختصة.</p>	<p>د. للمؤسسة التحقق من استمرار إيقاف نشاط المنشأة على النحو الوارد في الفقرة (ب) من هذه المادة من خلال الزيارات التفتيشية أو من خلال الجهات الرسمية المختصة.</p>
<p>المادة (24): أ. يوقف احتساب فوائد التأخير عن الاشتراكات المستحقة على المنشأة من تاريخ صدور قرار التصفية الاجبارية. ب. لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم الذين استمروا في العمل أو التحقوا به بعد صدور قرار التصفية.</p>	<p>المادة (24): أ. يوقف احتساب فوائد التأخير عن الاشتراكات المستحقة على المنشأة من تاريخ صدور قرار التصفية الاجبارية. ب. لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم الذين استمروا في العمل أو التحقوا به بعد صدور قرار التصفية.</p>
<p>المادة (25): في حال مزاوله المؤمن عليه العمل في أكثر من منشأة في الوقت ذاته فيتم شموله من خلال تلك المنشآت بجميع التأمينات المطبقة عليها وعلى اساس أجره الخاضع للاقتطاع في كل منشأة منها بشكل مستقل، ولغايات تسوية حقوق المؤمن عليه التأمينية تتبع القواعد والإجراءات التالية: أ. تأمين إصابات العمل: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:</p>	<p>المادة (25): يتم شمول العامل بأحكام القانون لدى منشأة واحدة، وفي حال عمله لدى أكثر من منشأة في الوقت ذاته يتم شموله وفقاً لما يلي: أ. 1. إذا كان إلحاق المؤمن عليه بالعمل في القطاع الخاص لدى أكثر من منشأة قد وقع في تواريخ مختلفه فيتم شموله في المنشأة التي إلحق بالعمل فيها أولاً بغض النظر عن مقدار أجره. 2. إذا كان إلحاق المؤمن عليه بالعمل في القطاع الخاص لدى أكثر من منشأة قد وقع في التاريخ ذاته فيتم شموله في</p>

المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى.

ب. تطبق على العاملين في القطاع العام في أكثر من منشأة في الوقت ذاته أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة.

ج. إذا كان المؤمن عليه يعمل بمنشأة في القطاع العام ومنشأة أخرى في القطاع الخاص في الوقت ذاته فيتم شموله في منشأة القطاع العام بغض النظر عن أجره وتاريخ التحاقه بالعمل.

1. تسوى حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي تم اعتماد إصابة العمل عن عمله فيها سواء كانت الإصابة ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل.

2. تسوى حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي وقع له حادث بالطريق أثناء ذهابه إليها سواء كان قادماً إليها من مكان سكنه أو من مكان عمله الآخر.

ب. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:

1. تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي، على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (84) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.



2. تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب الوفاة الطبيعية على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (24) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

3. تسوى حقوق المؤمن عليه في راتب اعتلال العجز الطبيعي الدائم سواء كان هذا العجز كلياً أو جزئياً على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (60) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

ج. تأمين التعطل عن العمل: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة ووفقاً لما يلي:

1. إذا تعطل المؤمن عليه عن العمل بسبب انتهاء خدماته في جميع المنشآت في الوقت ذاته؛ فتسوى

حقوقه في بدل التعطل عن العمل على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (36) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

2. لا يستحق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل في حال انتهاء خدماته في إحدى المنشآت المشمول من خلالها طالما استمر في العمل في منشأة أخرى.

د. تأمين الأمومة: تطبق أحكام هذا التأمين على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة على أن تسوى حقوق المؤمن عليها في بدل الأمومة على أساس أجرها الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكها في المنشأة التي تتقاضى منها الأجر الأعلى عن (12) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقها على أساس أجرها الخاضع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاتها فيها أكثر.

هـ. لغايات تسوية حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الأعلى في حال عمله لدى أكثر من منشأتين، تتم مراعاة توافر مدد الاشتراك الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) و(د) من هذه المادة في أي من المنشآت المشمول من خلالها بتاريخ استحقاق المنفعة التأمينية.

و. تعويض الدفعة الواحدة: تطبق أحكام تعويض الدفعة الواحدة على النحو الوارد في القانون وفي نظام المنافع التأمينية للمؤسسة على أن تسوى حقوق المؤمن عليه على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في المنشأة التي يتقاضى منها الأجر الأعلى عن (36) اشتراكاً، وبخلاف ذلك تسوى حقوقه على أساس أجره الخاضع للاقتطاع من خلال المنشأة التي يكون عدد اشتراكاته فيها أكثر.

ز. في جميع الأحوال تعاد للمؤمن عليه اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المدفوعة منه وعنه عن مدد اشتراكه التي لم تتم تسوية حقوقه عنها على النحو الوارد في هذه المادة، وذلك عند خروجه بصورة نهائية من أحكام القانون باستحقاقه أيّاً من الحقوق التأمينية الواردة في الفقرة ( أ ) من المادة (23) من نظام المنافع التأمينية.

ح. تطبق أحكام هذه المادة على حالات التداخل القائمة أو حالات التداخل التي انتهت دون أن تتم تسوية حقوق المؤمن عليه عنها قبل سريان أحكام هذه المادة.

ط. يصدر المجلس الأسس اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.

المادة (26):

أ. تعتمد القواعد التالية لغايات اشتراك المؤمن عليه في حال إصابته أو إعارته أو انتدابه أو إيفاده في بعثة علمية أو حصوله على إجازة دراسية داخل المملكة أو خارجها أو خلال إجازته المرضية أو أي سبب آخر يوجب إيقاف أو تخفيض أجره:-

1. يستمر اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون خلال مدة تعطله الناشئة عن إصابة العمل وعلى المنشأة تأدية الاشتراكات عن كامل أجره الخاضع للإقتطاع عند وقوع الإصابة

2. يوقف اشتراك المؤمن عليه في حال إعارته من خلال المنشأة المعار منها على أن يتم شموله في المنشأة المعار إليها إذا كانت مشمولة بأحكام القانون.

المادة (26):

أ. تعتمد القواعد التالية لغايات اشتراك المؤمن عليه في حال إصابته أو إعارته أو انتدابه أو إيفاده في بعثة علمية أو حصوله على إجازة دراسية داخل المملكة أو خارجها أو خلال إجازته المرضية أو أي سبب آخر يوجب إيقاف أو تخفيض أجره:-

1. يستمر اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون خلال مدة تعطله الناشئة عن إصابة العمل وفقاً للأسس يصدرها المجلس لهذه الغاية.

2. يوقف اشتراك المؤمن عليه في حال إعارته من خلال المنشأة المعار منها على أن يتم شموله في المنشأة المعار إليها إذا كانت مشمولة بأحكام القانون.

3. يستمر اشتراك المؤمن عليه في حال انتدابه من خلال المنشأة المنتدب منها وتؤدي الاشتراكات في هذه الحالة عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي يتقاضاه من تلك المنشأة.

4. يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي قامت بإيفاده في بعثة علمية أو منحة إجازة دراسية مدفوعة الأجر داخل المملكة أو خارجها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة باستثناء المؤمن عليه الذي تتغير صفته من موظف ليصبح طالباً.

5. يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي وافقت على منحه إجازة تفرغ علمي منها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة.

6. يوقف اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون في أثناء إجازته المرضية غير مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.

ب. يراعى عند تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إضافة الزيادة السنوية على أجر المؤمن عليه في حال استحقاقه لها.

3. يستمر اشتراك المؤمن عليه في حال انتدابه من خلال المنشأة المنتدب منها وتؤدي الاشتراكات في هذه الحالة عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي يتقاضاه من تلك المنشأة.

4. يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي قامت بإيفاده في بعثة علمية أو منحة إجازة دراسية مدفوعة الأجر داخل المملكة أو خارجها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة باستثناء المؤمن عليه الذي تتغير صفته من موظف ليصبح طالباً.

5. يستمر اشتراك المؤمن عليه من خلال المنشأة التي وافقت على منحه إجازة تفرغ علمي منها وتؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع الذي كان يتقاضاه قبل حصوله على هذه الإجازة.

6. يوقف اشتراك المؤمن عليه في أحكام القانون في أثناء إجازته المرضية غير مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.

ب. يراعى عند تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إضافة الزيادة السنوية على أجر المؤمن عليه في حال استحقاقه لها.

<p>ج. يبقى أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع دون تخفيض في حال كف يده عن العمل أو انطبقت عليه أي من الحالات الواردة في البنود (1) و (3) و (4) و (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو حصوله على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.</p>	<p>ج. يبقى أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع دون تخفيض في حال كف يده عن العمل أو انطبقت عليه أي من الحالات الواردة في البنود (1) و (3) و (4) و (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو حصوله على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لأي سبب غير إصابة العمل.</p>
<p>المادة (27):</p> <p>أ. لا يجوز منح المنشأة كتاب براءة ذمة لغايات بيعها أو نقل ملكيتها أو شطب تسجيلها إلا بعد قيامها بتسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.</p> <p>ب. لا يجوز منح المنشأة كتاب عدم ممانعة من الحصول على رخصة مهن أو تجديدها إلا بعد تسوية أمورها المالية بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق <b>أو بتقسيط المبالغ المترتبة عليها.</b></p> <p>ج. لا يجوز منح المنشأة كتاباً رسمياً لدائرة ضريبة الدخل والمبيعات يبين المبالغ المترتبة عليها إلا بعد قيامها بتسديد كامل المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق عن المدة المطلوبة في الكتاب، شريطة قيام المنشأة بتسوية باقي المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة عن المدد اللاحقة إن وجدت بالتسديد النقدي أو بتقسيط هذه المبالغ.</p>	<p>المادة (27):</p> <p>أ. لا يجوز منح المنشأة كتاب براءة ذمة لغايات بيعها أو نقل ملكيتها أو شطب تسجيلها إلا بعد قيامها بتسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.</p> <p>ب. لا يجوز منح المنشأة كتاب عدم ممانعة من الحصول على رخصة مهن أو تجديدها إلا بعد تسوية أمورها المالية <u>بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق.</u></p> <p>ج. لا يجوز منح المنشأة كتاباً رسمياً لدائرة ضريبة الدخل والمبيعات يبين المبالغ المترتبة عليها إلا بعد قيامها بتسديد كامل المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق عن المدة المطلوبة في الكتاب، شريطة قيام المنشأة بتسوية باقي المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة عن المدد اللاحقة إن وجدت بالتسديد النقدي أو بتقسيط هذه المبالغ.</p>

<p>د. لا يجوز منح المنشأة أي كتب رسمية أو كشوفات أو بيانات صادرة عن المؤسسة لتقديمها للجهات الرسمية غير الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من هذه المادة إلا بعد قيامها بتسوية أمورها المالية بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق أو بتفسيط المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة.</p> <p>هـ. تبقى الكتب الرسمية الصادرة عن المؤسسة سارية المفعول مدة لا تتجاوز شهراً واحداً من تاريخ إصدارها باستثناء الكتب الرسمية الممنوحة للمدارس الخاصة والجامعات التي تبقى سارية المفعول مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدارها.</p> <p>و. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>	<p>د. لا يجوز منح المنشأة أي كتب رسمية أو كشوفات أو بيانات صادرة عن المؤسسة لتقديمها للجهات الرسمية غير الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من هذه المادة إلا بعد قيامها بتسوية أمورها المالية بالتسديد النقدي أو بموجب شيك مصدق أو بتفسيط المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة.</p> <p>هـ. تبقى الكتب الرسمية الصادرة عن المؤسسة سارية المفعول مدة لا تتجاوز شهراً واحداً من تاريخ إصدارها باستثناء الكتب الرسمية الممنوحة للمدارس الخاصة والجامعات التي تبقى سارية المفعول مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدارها.</p> <p>و. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>
<p>الفصل الثالث: الانتساب بصفة اختيارية للأردنيين</p>	<p>الفصل الثالث: الانتساب بصفة اختيارية للأردنيين</p>
<p>المادة (28): لمقاصد هذا الفصل:- أ. تعني كلمة (التأمين) حيثما وردت فيه (تأمين الشبخوخة والعجز والوفاة). ب. تعني عبارة (متوسط الأجور) حيثما وردت فيه (المتوسط الوارد في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (90) من القانون).</p>	<p>المادة (28): لمقاصد هذا الفصل:- أ. تعني كلمة (التأمين) حيثما وردت فيه (تأمين الشبخوخة والعجز والوفاة). ب. تعني عبارة (متوسط الأجور) حيثما وردت فيه (المتوسط الوارد في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (90) من القانون).</p>

المادة (29):

لغايات انتساب الشخص الطبيعي بصفة اختيارية إلى التأمين يشترط في مقدم الطلب لذلك ما يلي:-

- أ. أن يكون أردني الجنسية.
- ب. أن لا يكون مشمولاً بصفة إلزامية أو من الواجب شموله بأحكام القانون بهذه الصفة.
- ج. أن يكون قد أكمل سن (16) سنة من عمره على الأقل.
- د. أن لا يكون قد أكمل السن عند طلبه الانتساب لأول مرة.
- هـ. أن لا تكون حقوقه قد سويت باستحقاقه أياً من المنافع التأمينية التالية:-

1. راتب تقاعد الشيخوخة.
2. راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.
3. راتب التقاعد المبكر.
4. راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.
5. راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.
6. صرف تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.
7. صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد للشمول بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن.

المادة (29):

لغايات انتساب الشخص الطبيعي بصفة اختيارية إلى التأمين يشترط في مقدم الطلب لذلك ما يلي:-

- أ. أن يكون أردني الجنسية.
- ب. أن لا يكون مشمولاً بصفة إلزامية أو من الواجب شموله بأحكام القانون بهذه الصفة.
- ج. أن يكون قد أكمل سن (16) سنة من عمره على الأقل.
- د. أن لا يكون قد أكمل السن عند طلبه الانتساب لأول مرة.
- هـ. أن لا تكون حقوقه قد سويت باستحقاقه أياً من المنافع التأمينية التالية:-

1. راتب تقاعد الشيخوخة.
2. راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.
3. راتب التقاعد المبكر.
4. راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.
5. راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.
6. صرف تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.
7. صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد للشمول بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن.



المادة (30):

مع مراعاة أحكام المادة (29) من هذا النظام:-

- أ. للمؤمن عليه الأردني الذي تنتهي خدمته أو الذي أكمل السن أو تجاوزها طلب الانتساب بصفة اختيارية إلى التأمين لغايات استكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة.
- ب. للمؤمن عليه خلال ستة أشهر من تاريخ إكمال السن وكان قد أكمل المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، الاستمرار في الشمول بصفة اختيارية بالتأمين، حتى سن (65) للذكر وسن (60) للأنثى لغايات استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

المادة (30):

- أ. **للمؤمن عليه الأردني الذي أوقف الاقتطاع عنه لأي سبب كان دون إكماله السن أو المؤمن عليه الذي انتهت خدماته لإكماله السن أو تجاوزها طلب الانتساب بصفة اختيارية إلى التأمين لغايات استكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة.**
- ب. **للمؤمن عليه خلال ستة أشهر من تاريخ إكمال السن وكان قد أكمل المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، الاستمرار في الشمول بصفة اختيارية بالتأمين، حتى سن (65) للذكر وسن (60) للأنثى لغايات زيادة راتب تقاعد الشيخوخة واستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.**

المادة (31):

يقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية في أي فرع من فروع المؤسسة أو مكاتبها سواء داخل المملكة أو خارجها أو أي جهة أو وسيلة يعتمدها المدير العام لهذه الغاية.

المادة (31):

يقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية في أي فرع من فروع المؤسسة أو مكاتبها سواء داخل المملكة أو خارجها أو أي جهة أو وسيلة يعتمدها المدير العام لهذه الغاية.

المادة (32):

يعتبر مقدم الطلب مشمولاً بأحكام التأمين من بداية الشهر الذي قدم فيه الطلب شريطة موافقة مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني على الانتساب بصفة اختيارية وتسديده كامل قيمة اشتراك الشهر الأول على الأقل خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لتاريخ تقديم الطلب وبخلاف ذلك يعتبر الطلب ملغى.

المادة (32):

أ. يعتبر مقدم الطلب مشمولاً بأحكام التأمين من بداية الشهر التالي لتاريخ تقديم الطلب شريطة موافقة مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني على الانتساب بصفة اختيارية.  
ب. في حال وفاة المؤمن عليه في الشهر الذي تقدم به بطلب الانتساب الاختياري فيعتبر تاريخ شموله بأحكام القانون اعتباراً من بداية الشهر الذي تقدم به بالطلب.  
ج. على المؤمن عليه تسديد كامل قيمة اشتراك الشهر الأول على الأقل خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لتاريخ الشمول وبخلاف ذلك يعتبر الطلب ملغى.

المادة (33):

مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (14) من هذا النظام:-  
أ. يحدد مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية الذي يتم شموله بالتأمين لأول مرة الأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات شريطة أن لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفق قانون العمل وأن لا يزيد هذا الأجر على الحد الأعلى المبين تالياً:-

المادة (33):

مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (14) من هذا النظام:-  
أ. يحدد مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية الذي يتم شموله بالتأمين لأول مرة الأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات شريطة أن لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفق قانون العمل وأن لا يزيد هذا الأجر على الحد الأعلى المبين تالياً:-

سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب	سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب <b>ستؤدي عنه الاشتراكات</b>	سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب	سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب <b>تؤدي عنه الاشتراكات</b>
متوسط الأجر مضروباً في <b>(0.9)</b>	من (50) سنة فأعلى	متوسط الأجر مضروباً في <b>(1.5)</b>	متوسط الأجر مضروباً في <b>(1.5)</b>
متوسط الأجر مضروباً في <b>(2)</b>	من (45) سنة إلى أقل من (50) سنة	متوسط الأجر مضروباً في <b>(2.5)</b>	متوسط الأجر مضروباً في <b>(2.5)</b>
متوسط الأجر مضروباً في <b>(3)</b>	أقل من (30) سنة	متوسط الأجر مضروباً في <b>(3)</b>	متوسط الأجر مضروباً في <b>(3)</b>

ب. يحق لمقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية الذي سبق وأن تم شموله بأحكام القانون اختيار الأجر الشهري الذي يتم الاشتراك على أساسه في التأمين شريطة أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعتمد في قانون العمل ووفقاً لأي من الأسس التالية:-

1. على أساس أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية.
2. على أساس أجره المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة بعد زيادته بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً عن كل سنة من السنوات التي انقطع فيها عن الاشتراك ويحد لا يتجاوز (10) زيادات.
3. على أساس الأجر المبين تالياً شريطة أن لا يقل عن أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية:-

سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب	عدد الاشتراكات السابقة لتاريخ تقديم الطلب	الحد الأعلى للأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات
من سن (45) فأعلى	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,75)
	من (48) إلى (96)	متوسط الأجور مضروباً في

1. على أساس متوسط أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية.
2. على أساس متوسط أجره المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة بعد زيادته بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً عن كل سنة من السنوات التي انقطع فيها عن الاشتراك ويحد لا يتجاوز (10) زيادات.
3. على أساس الأجر المبين تالياً شريطة أن لا يقل عن أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه أو عند تركه العمل أو عند إيقاف الانتساب بصفة اختيارية أو عن متوسط أجره:-

سن مقدم طلب الانتساب بصفة اختيارية بتاريخ تقديم الطلب	عدد الاشتراكات السابقة لتاريخ تقديم الطلب	الحد الأعلى للأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات
من سن (50) فأعلى	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجور مضروباً في (0,65)
	من (48) إلى (96)	متوسط الأجور مضروباً في

	اشتراكاً	(0,75)			اشتراكاً	(0,9)	
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (0,85)			أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر	
	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (0,75)	من سن (45) سنة إلى أقل من (50) سنة				
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (0,85)					
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر					
	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجر	من (40) سنة إلى أقل من (45) سنة		أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجر	من سن (40) سنة إلى أقل من (45) سنة
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,25)			من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,25)	
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,5)			أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,5)	
	أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,25)	من (35) سنة إلى أقل من (40) سنة		أكثر من (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,25)	من (35) سنة إلى أقل من (40) سنة
	من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,5)			من (48) إلى (96) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في (1,5)	
	أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في			أقل من (48) اشتراكاً	متوسط الأجر مضموراً في	

(2)		
متوسط الأجور مضروباً في (1.5)	أكثر من (96) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	من (30) سنة إلى أقل من (35) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2.5)	أقل من (48) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2)	أكثر من (96) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2.5)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	أقل من (30) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (3)	أقل من (48) اشتراكاً	

4. على أساس أجر أقل من أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الإقتطاع عنه أو عند تركه العمل، على أن يتم التخفيض لمرة واحدة شريطة أن لا يكون المؤمن عليه قد أكمل سن (55) للذكر وسن (50) للإنتشى وأن لا يقل هذا الأجر عن (80%) من:-

(2)		
متوسط الأجور مضروباً في (1.5)	أكثر من (96) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	من (30) سنة إلى أقل من (35) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (2.5)	أقل من (48) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2)	أكثر من (96) اشتراكاً	
متوسط الأجور مضروباً في (2.5)	من (48) إلى (96) اشتراكاً	أقل من (30) سنة
متوسط الأجور مضروباً في (3)	أقل من (48) اشتراكاً	

4. على أساس أجر أقل من أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الإقتطاع عنه أو عند تركه العمل، على أن يتم التخفيض لمرة واحدة شريطة أن لا يكون المؤمن عليه قد أكمل سن (55) للذكر وسن (50) للإنتشى وأن لا يقل هذا الأجر عن (80%) من:-

<p>أ. متوسط أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات عن فترات الشمول السابقة إذا كان سن المؤمن عليه (40) سنة فأقل.</p> <p>ب. أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه إذا كان سن المؤمن عليه أكثر من (40) سنة.</p> <p>ج. في حال زيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل يتم تعديل أجر المؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية والذي يقل أجره عن هذا الحد إلى الحد الأدنى الجديد اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة التالية لقرار الزيادة إذا كان سريان القرار خلال السنة واعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة ذاتها إذا كان سريان القرار في هذا الشهر.</p>	<p>أ. متوسط أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات عن فترات الشمول السابقة إذا كان سن المؤمن عليه (40) سنة فأقل.</p> <p>ب. أجره الذي كانت تؤدي عنه الاشتراكات عند إيقاف الاقتطاع عنه إذا كان سن المؤمن عليه أكثر من (40) سنة.</p> <p>ج. في حال زيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل يتم تعديل أجر المؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية والذي يقل أجره عن هذا الحد إلى الحد الأدنى الجديد اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة التالية لقرار الزيادة إذا كان سريان القرار خلال السنة واعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من السنة ذاتها إذا كان سريان القرار في هذا الشهر.</p>
<p>المادة (34):</p> <p>أ. مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (14) من هذا النظام، للمؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية زيادة أجره الخاضع للاقتطاع بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً، ويحق له</p>	<p>المادة (34):</p> <p>مع مراعاة أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة (14) من هذا النظام، للمؤمن عليه المنتسب بصفة اختيارية زيادة أجره الخاضع للاقتطاع بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً، شريطة أن يقدم طلب الزيادة</p>

<p><b>إلغاء تجديد الزيادة في السنوات اللاحقة على طلبها.</b></p> <p><b>ب. يقدم طلب الزيادة أو الإلغاء اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من كل سنة وحتى الخامس عشر من شهر شباط، وفي حال تقديم الطلب خارج هذه المدة يتم إلغاء الزيادة أو إدخالها على أجر المؤمن عليه اعتباراً من شهر كانون الثاني من السنة التالية للسنة التي قدم فيها الطلب على أن يكون المؤمن عليه مشتركاً خلالها.</b></p>	<p><u>اعتباراً من بداية شهر كانون الثاني من كل سنة وحتى الخامس عشر من شهر شباط، وبحق له إلغاء طلب الزيادة خلال الفترة ذاته من كل سنة</u></p>
<p><b>المادة (35):</b></p> <p><b>أ. يتم إيقاف الانتساب بصفة اختيارية في اي من الحالات التالية:-</b></p> <p><b>1. التحاق المؤمن عليه بعمل مشمول بأحكام القانون وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب من بداية الشهر الذي تم شموله فيه بأحكام القانون بصفة الزامية شريطة أن يكون ملتزماً بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.</b></p> <p><b>2. تخلف المؤمن عليه عن تسديد مستحقات اثني عشر اشتراكاً بما فيها فوائد التأخير وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم</b></p>	<p><b>المادة (35):</b></p> <p><b>أ. يتم إيقاف الانتساب بصفة اختيارية في اي من الحالات التالية:-</b></p> <p><b>1. التحاق المؤمن عليه بعمل مشمول بأحكام القانون وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب من بداية الشهر الذي تم شموله فيه بأحكام القانون بصفة الزامية شريطة أن يكون ملتزماً بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.</b></p> <p><b>2. تخلف المؤمن عليه عن تسديد مستحقات اثني عشر اشتراكاً بما فيها فوائد التأخير وفي هذه الحالة يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم</b></p>



تسديد الاشتراك عنه.

3. بناء على طلب المؤمن عليه وفقاً لما يلي:-

أ. من بداية الشهر الذي يقدم فيه طلب الإيقاف؛ إذا تقدم به في اليوم الخامس عشر أو قبله من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب. في نهاية الشهر الذي يقدم فيه الطلب؛ إذا تقدم به في اليوم السادس عشر أو بعده من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب. مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة والمادة (37) من هذا النظام، يجوز للمؤمن عليه الذي أوقف اشتراكه في التأمين بصفة اختيارية أن يعود للانتساب بهذه الصفة وفقاً لأحكام هذا الفصل.

ج. يعتبر تاريخ تقديم المؤمن عليه طلب إيقاف الانتساب الاختياري

تسديد الاشتراك عنه.

3. بناء على طلب المؤمن عليه وفقاً لما يلي:-

أ. من بداية الشهر الذي يقدم فيه طلب الإيقاف؛ إذا تقدم به في اليوم الخامس عشر أو قبله من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب. في نهاية الشهر الذي يقدم فيه الطلب؛ إذا تقدم به في اليوم السادس عشر أو بعده من الشهر وكان قد سدد اشتراك الشهر السابق وبخلاف ذلك يتم إيقاف الانتساب اعتباراً من بداية الشهر الذي لم يتم تسديد الاشتراك عنه.

ب. مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة والمادة (37) من هذا النظام، يجوز للمؤمن عليه الذي أوقف اشتراكه في التأمين بصفة اختيارية أن يعود للانتساب بهذه الصفة وفقاً لأحكام هذا الفصل.

ج. يعتبر تاريخ تقديم المؤمن عليه طلب إيقاف الانتساب الاختياري

<p>بمثابة تاريخ انتهاء الخدمة لغايات تطبيق أحكام الفقرة (هـ) من المادة (64) من القانون.</p>	<p>بمثابة تاريخ انتهاء الخدمة لغايات تطبيق أحكام الفقرة (هـ) من المادة (64) من القانون.</p>
<p>المادة (36): يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى عنه الاشتراكات في أي من الحالات التالية:- أ. الشهر الذي أوقف فيه الاقتطاع عن المؤمن عليه بسبب إكماله السن أو استكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي. ب. الشهر الذي تثبت فيه حالة عجز المؤمن عليه الكلي الطبيعي الدائم أو الجزئي الطبيعي الدائم خلال انتسابه بصفة اختيارية. ج. الشهر الذي توفي فيه المؤمن عليه خلال انتسابه بصفة اختيارية أو الشهر الذي أوقف الاقتطاع فيه وتوفى خلاله.</p>	<p>المادة (36): يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً وتستوفى عنه الاشتراكات في أي من الحالات التالية:- أ. الشهر الذي أوقف فيه الاقتطاع عن المؤمن عليه بسبب إكماله السن أو استكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي. ب. الشهر الذي تثبت فيه حالة عجز المؤمن عليه الكلي الطبيعي الدائم أو الجزئي الطبيعي الدائم خلال انتسابه بصفة اختيارية. ج. الشهر الذي توفي فيه المؤمن عليه خلال انتسابه بصفة اختيارية أو الشهر الذي أوقف الاقتطاع فيه وتوفى خلاله.</p>
<p>المادة (37): لا يحق لمن خصص له راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم الانتساب بصفة اختيارية للتأمين حتى وإن عاد صاحب هذا الراتب إلى الشمول بأحكام القانون بصفة الزامية من خلال منشأة بعد حصوله على هذا الراتب.</p>	<p>المادة (37): لا يحق لمن خصص له راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم الانتساب بصفة اختيارية للتأمين حتى وإن عاد صاحب هذا الراتب إلى الشمول بأحكام القانون بصفة الزامية من خلال منشأة بعد حصوله على هذا الراتب.</p>

<p>المادة (38):</p> <p>أ. اذا كان المؤمن عليه غير الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفق احكام قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (30) لسنة 1978 فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة.</p> <p>ب. اذا كان المؤمن عليه الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفقاً لأحكام القانون فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة ولو فقد الجنسية الأردنية أو تنازل أو تخلى عنها بعد ذلك.</p> <p>ج. اذا اوقف الاقتطاع عن المؤمن عليه المنتسب الى التأمين بصفة اختيارية وفق احكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة لاي سبب من الأسباب فلا يحق له العودة للانتساب بهذه الصفة.</p>	<p>المادة (38):</p> <p>أ. اذا كان المؤمن عليه غير الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفق احكام قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (30) لسنة 1978 فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة.</p> <p>ب. اذا كان المؤمن عليه الأردني منتسباً الى التأمين بصفة اختيارية وفقاً لأحكام القانون فيحق له الاستمرار في الانتساب بهذه الصفة ولو فقد الجنسية الأردنية أو تنازل أو تخلى عنها بعد ذلك.</p> <p>ج. اذا اوقف الاقتطاع عن المؤمن عليه المنتسب الى التأمين بصفة اختيارية وفق احكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة لاي سبب من الأسباب فلا يحق له العودة للانتساب بهذه الصفة.</p>
<p>المادة (39):</p> <p>يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>	<p>المادة (39):</p> <p>يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>

<p>الفصل الرابع: شمول العاملين لحسابهم الخاص واصحاب العمل والشركاء المتضامنين العاملين في منشآتهم</p>	<p>الفصل الرابع: شمول العاملين لحسابهم الخاص واصحاب العمل والشركاء المتضامنين العاملين في منشآتهم</p>
<p>المادة (40): لمقاصد هذا الفصل تعني عبارة (صاحب العمل ومن في حكمه) حيثما وردت فيه (العامل لحسابه الخاص وصاحب العمل والشريك المتضامن ومالك المؤسسة الفردية الذين يعملون في منشآتهم).</p>	<p>المادة (40): لمقاصد هذا الفصل تعني عبارة (صاحب العمل ومن في حكمه) حيثما وردت فيه (العامل لحسابه الخاص وصاحب العمل والشريك المتضامن ومالك المؤسسة الفردية الذين يعملون في منشآتهم).</p>
<p>المادة (41): أ. يتم شمول صاحب العمل ومن في حكمه بجميع التأمينات المطبقة بموجب أحكام القانون وفقاً للشروط التالية:- 1. أن يكون عاملاً في منشآته المرخصة أو المسجلة وفق التشريعات النافذة. 2. أن يكون قد أكمل (16) سنة من عمره. 3. أن لا يكون قد أكمل السن في حال شموله بأحكام القانون لأول مرة. 4. أن لا يكون قد استحق أياً من المنافع التأمينية التالية <b>قبل تاريخ 2015/3/1:-</b> أ. راتب التقاعد المبكر. ب. راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي</p>	<p>المادة (41): أ. يتم شمول صاحب العمل ومن في حكمه بجميع التأمينات المطبقة بموجب أحكام القانون وفقاً للشروط التالية:- 1. أن يكون عاملاً في منشآته المرخصة أو المسجلة وفق التشريعات النافذة. 2. أن يكون قد أكمل (16) سنة من عمره. 3. أن لا يكون قد أكمل السن في حال شموله بأحكام القانون لأول مرة. 4. أن لا يكون قد استحق أياً من المنافع التأمينية التالية <b>قبل نفاذ أحكام هذا النظام:-</b> أ. راتب التقاعد المبكر. ب. راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي</p>

<p>الدائم.</p> <p>ج. تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.</p> <p>د. تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد مشمولاً بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن.</p> <p>ب. إذا كان صاحب العمل ومن في حكمه يخضع لأي من أنظمة التقاعد الإلزامية بموجب التشريعات النافذة فلا يلزم بالشمول بأحكام القانون ويحق له في هذه الحالة الانتساب بصفة اختيارية إذا كان أردنياً.</p> <p>ج. إذا امتلك صاحب العمل ومن في حكمه أكثر من منشأة وثبت عمله في كل منها فلا يجوز له الشمول الا في منشأة واحدة ويحق له في هذه الحالة تحديد المنشأة التي يرغب في الشمول من خلالها وذلك عند شموله باحكام القانون لأول مرة.</p> <p>د. على المؤسسة إيقاف شمول المؤمن عليه بصفته صاحب العمل ومن في حكمه، عند انسحابه من المنشأة أو إغلاقها رسمياً أو إيقاف نشاطها.</p>	<p>الدائم.</p> <p>ج. تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها.</p> <p>د. تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد مشمولاً بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن.</p> <p>ب. إذا كان صاحب العمل ومن في حكمه يخضع لأي من أنظمة التقاعد الإلزامية بموجب التشريعات النافذة فلا يلزم بالشمول بأحكام القانون ويحق له في هذه الحالة الانتساب بصفة اختيارية إذا كان أردنياً.</p> <p>ج. إذا امتلك صاحب العمل ومن في حكمه أكثر من منشأة وثبت عمله في كل منها فلا يجوز له الشمول الا في منشأة واحدة ويحق له في هذه الحالة تحديد المنشأة التي يرغب في الشمول من خلالها وذلك عند شموله باحكام القانون لأول مرة.</p> <p>د. على المؤسسة إيقاف شمول المؤمن عليه بصفته صاحب العمل ومن في حكمه، عند انسحابه من المنشأة أو إغلاقها رسمياً أو إيقاف نشاطها.</p>
--	--

<p>المادة (42): تلتزم المنشأة بتأدية كامل الاشتراكات والمبالغ الشهرية الناتجة من شمول صاحب العمل ومن في حكمه ويكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عن سداد هذه الاشتراكات.</p>	<p>المادة (42): تلتزم المنشأة بتأدية كامل الاشتراكات والمبالغ الشهرية الناتجة من شمول صاحب العمل ومن في حكمه ويكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عن سداد هذه الاشتراكات.</p>
<p>المادة (43): لغايات تحديد الأجر الخاضع للاقتطاع لصاحب العمل ومن في حكمه تطبق أحكام المادتين (33) و (34) من هذا النظام.</p>	<p>المادة (43): لغايات تحديد الأجر الخاضع للاقتطاع لصاحب العمل ومن في حكمه تطبق أحكام المادتين (33) و (34) من هذا النظام.</p>
<p>المادة (44): أ. لغايات تطبيق تأمين إصابات العمل على صاحب العمل ومن في حكمه تعتمد ساعات العمل لمدة (12) ساعة في اليوم الواحد على أن لا تزيد على (72) ساعة في الأسبوع. ب. لغايات تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يُحدد صاحب العمل ومن في حكمه ساعات دوامه وساعات الراحة وأيام العطل وأيام الإجازات، عند شموله لأول مرة بأحكام القانون ويجوز له التقدم بطلب لتغيير أي منها على أن يعتمد التغيير اعتباراً من بداية الشهر التالي لتقديمه الطلب. ج. تطبق الأحكام المتعلقة بالتفتيش المنصوص عليها في هذا النظام لغايات التفتيش والتحقق من تطبيق أحكام القانون على</p>	<p>المادة (44): أ. لغايات تطبيق تأمين إصابات العمل على صاحب العمل ومن في حكمه تعتمد ساعات العمل لمدة (12) ساعة في اليوم الواحد على أن لا تزيد على (72) ساعة في الأسبوع. ب. لغايات تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يُحدد صاحب العمل ومن في حكمه ساعات دوامه وساعات الراحة وأيام العطل وأيام الإجازات، عند شموله لأول مرة بأحكام القانون ويجوز له التقدم بطلب لتغيير أي منها على أن يعتمد التغيير اعتباراً من بداية الشهر التالي لتقديمه الطلب. ج. تطبق الأحكام المتعلقة بالتفتيش المنصوص عليها في هذا النظام لغايات التفتيش والتحقق من تطبيق أحكام القانون على</p>

صاحب العمل ومن في حكمه.	صاحب العمل ومن في حكمه.
<p>المادة (45):</p> <p>أ. يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في منشأته المشمول من خلالها بهذه الصفة، بحيث يتم شموله من خلال منشأة أخرى يمتلكها أو يمتلك جزءاً منها ويعمل فيها ويتم شموله في هذه الحالة اعتباراً من بداية الشهر التالي لتاريخ تقدمه بطلب لهذه الغاية.</p> <p>ب. لا يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في المنشأة التي تم شموله من خلالها بأحكام القانون ليصبح مشمولاً بصفته عاملاً لدى منشأة أخرى إلا في حال انسحابه أو إغلاق منشأته أو إيقاف نشاطها باستثناء من التحق بالعمل لدى أي من الدوائر الحكومية أو المؤسسات الرسمية أو العامة أو البلديات.</p> <p>ج. إذا امتلك المؤمن عليه العامل منشأة أو جزءاً منها وأصبح يعمل فيها فيبقى في هذه الحالة مشمولاً من خلال المنشأة التي يعمل فيها بصفته عاملاً.</p> <p>د. لغايات تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه يتم إيقاف اشتراكه بأحكام القانون من خلال منشأته في أي من الحالات التالية:</p>	<p>المادة (45):</p> <p>أ. يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في منشأته المشمول من خلالها بهذه الصفة، بحيث يتم شموله من خلال منشأة أخرى يمتلكها أو يمتلك جزءاً منها ويعمل فيها ويتم شموله في هذه الحالة اعتباراً من بداية الشهر التالي لتاريخ تقدمه بطلب لهذه الغاية.</p> <p>ب. لا يجوز لصاحب العمل ومن في حكمه إيقاف اشتراكه في المنشأة التي تم شموله من خلالها بأحكام القانون ليصبح مشمولاً بصفته عاملاً لدى منشأة أخرى إلا في حال انسحابه أو إغلاق منشأته أو إيقاف نشاطها باستثناء من التحق بالعمل لدى أي من الدوائر الحكومية أو المؤسسات الرسمية أو العامة أو البلديات.</p> <p>ج. إذا امتلك المؤمن عليه العامل منشأة أو جزءاً منها وأصبح يعمل فيها فيبقى في هذه الحالة مشمولاً من خلال المنشأة التي يعمل فيها بصفته عاملاً.</p> <p>د. لغايات تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه يتم إيقاف اشتراكه بأحكام القانون من خلال منشأته في أي من الحالات التالية:</p>

1. إكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

2. استحقاقه راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

3. انتفاء الصفة التي تم شموله بأحكام القانون بموجبها كصاحب عمل ومن في حكمه وذلك بالانسحاب من المنشأة أو إغلاقها رسمياً لغايات الحصول على راتب التقاعد المبكر أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.  
4. وفاته.

هـ. يستمر شمول صاحب العمل ومن في حكمه العامل في منشأته الذي خضع لأحكام القانون قبل تاريخ 1997/12/1 على أن تتم تسوية حقوقه التأمينية وإيقاف اشتراكه في أحكام القانون وفقاً لأحكام هذا النظام.

و. لا تجوز تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه إلا بعد تسديد المديونية المترتبة على المنشأة نقداً أو بالتقسيت للمؤسسة.

ز. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.

1. إكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.

2. استحقاقه راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

3. انتفاء الصفة التي تم شموله بأحكام القانون بموجبها كصاحب عمل ومن في حكمه وذلك بالانسحاب من المنشأة أو إغلاقها رسمياً لغايات الحصول على راتب التقاعد المبكر أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.  
4. وفاته.

هـ. يستمر شمول صاحب العمل ومن في حكمه العامل في منشأته الذي خضع لأحكام القانون قبل تاريخ 1997/12/1 على أن تتم تسوية حقوقه التأمينية وإيقاف اشتراكه في أحكام القانون وفقاً لأحكام هذا النظام.

و. لا تجوز تسوية الحقوق التأمينية لصاحب العمل ومن في حكمه إلا بعد تسديد المديونية المترتبة على المنشأة نقداً أو بالتقسيت للمؤسسة.

ز. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.



الفصل الخامس: تحصيل المبالغ المستحقة وتقسيتها للمؤسسة	الفصل الخامس: تحصيل المبالغ المستحقة وتقسيتها للمؤسسة
<p>المادة (46):</p> <p>أ. في حال تأخر المنشأة عن تسديد المبالغ المترتبة عليها وفقاً لأحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>ب. على الرغم مما ورد في أحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة التي تأخرت عن تسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام دون النظر لمجموع المبالغ المترتبة عليها في حال إيقاف نشاطها أو اغلاقها رسمياً.</p> <p>ج. تتولى إدارة الفرع أو المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة إشعار المدين من غير المنشآت فور ترتب المديونية عليه وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>د. يصدر المدير العام بناءً على تنسيب المساعد المستند إلى توصية مدير إدارة القضايا والتحصيل، قرار الحجز بحق المدين الذي لم يلتزم بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة بعد (30) يوماً من اليوم التالي لتبلغه الإشعار وفق أسس التبليغ القانوني</p>	<p>المادة (46):</p> <p>أ. في حال تأخر المنشأة عن تسديد المبالغ المترتبة عليها وفقاً لأحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>ب. على الرغم مما ورد في أحكام المادة (22) من هذا النظام تتولى إدارة الفرع أو المكتب إشعار المنشأة التي تأخرت عن تسديد المبالغ المترتبة عليها للمؤسسة بموجب إشعار تبليغ وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام دون النظر لمجموع المبالغ المترتبة عليها في حال إيقاف نشاطها أو اغلاقها رسمياً.</p> <p>ج. تتولى إدارة الفرع أو المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة إشعار المدين من غير المنشآت فور ترتب المديونية عليه وفق أسس التبليغ القانوني المنصوص عليها في هذا النظام.</p> <p>د. يصدر المدير العام بناءً على تنسيب المساعد المستند إلى توصية مدير إدارة القضايا والتحصيل، قرار الحجز بحق المدين الذي لم يلتزم بتسديد المبالغ المترتبة عليه للمؤسسة بعد (30) يوماً من اليوم التالي لتبلغه الإشعار وفق أسس التبليغ القانوني</p>

المنصوص عليها في هذا النظام.	المنصوص عليها في هذا النظام.
<p>المادة (47): على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة عند تبلغها بإعلان إفلاس أي منشأة أو وضعها تحت التصفية، المباشرة بإجراءات إدراج مديونية المؤسسة في جدول دائني المنشأة ومتابعة الإجراءات لغايات تحصيلها.</p>	<p>المادة (47): على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة عند تبلغها بإعلان إفلاس أي منشأة أو وضعها تحت التصفية، المباشرة بإجراءات إدراج مديونية المؤسسة في جدول دائني المنشأة ومتابعة الإجراءات لغايات تحصيلها.</p>
<p>المادة (48): على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة رفع إشارة الحجز الصادر بحق المدين عند تسديده كامل المبالغ المستحقة عليه للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.</p>	<p>المادة (48): على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة رفع إشارة الحجز الصادر بحق المدين عند تسديده كامل المبالغ المستحقة عليه للمؤسسة نقداً أو بموجب شيك مصدق.</p>
<p>المادة (49): للمدير العام:- أ. تأجيل إجراءات الحجز عند قيام المدين بتفسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة. ب. رفع إشارة الحجز عن بعض الأموال المنقولة وغير المنقولة للمدين عند قيامه بتفسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة. ج. رفع إشارة الحجز عن حسابات المدين لدى البنوك في حال عدم</p>	<p>المادة (49): للمدير العام:- أ. تأجيل إجراءات الحجز عند قيام المدين بتفسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة. ب. رفع إشارة الحجز عن بعض الأموال المنقولة وغير المنقولة للمدين عند قيامه بتفسيط المديونية المترتبة عليه للمؤسسة. ج. رفع إشارة الحجز عن حسابات المدين لدى البنوك في حال عدم</p>

<p>وجود أموال منقولة أو غير منقولة من غير حسابات البنوك محجوزاً عليها شريطة قيام المدين بتسوية أموره المالية بتقسيط المديونية المترتبة عليه.</p>	<p>وجود أموال منقولة أو غير منقولة من غير حسابات البنوك محجوزاً عليها شريطة قيام المدين بتسوية أموره المالية بتقسيط المديونية المترتبة عليه.</p>
<p>المادة (50):</p> <p>أ. لا يجوز إجراء عملية تقسيط جديدة لأي مدين لديه عملية تقسيط سارية المفعول.</p> <p>ب. للمدير العام بناء على تنسيب المساعد الموافقة على إعادة جدولة الرصيد المتبقي من عملية تقسيط سارية المفعول بإضافة المبالغ المستحقة لاحقاً إلى ذلك الرصيد لمرة واحدة، وفي المرة الثانية أو الثالثة للجنة شؤون الضمان الموافقة على إعادة هذه الجدولة .</p> <p>ج. يجوز لمدير الفرع أو المكتب المعني قبول (6) شيكات أو كمبيالات بحد أعلى لا تتجاوز مدة استحقاقها ستة أشهر لجميع الأقساط للمنشأة التي تراكمت عليها مبالغ للمؤسسة وليس لها عملية تقسيط سارية المفعول أو المنشأة الملتزمة بعملية تقسيط سارية المفعول وتراكمت عليها مبالغ أخرى بعد ذلك ويستمر احتساب فائدة التأخير في أي من هاتين الحالتين على النحو الوارد في الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون على تلك المبالغ.</p>	<p>المادة (50):</p> <p>أ. لا يجوز إجراء عملية تقسيط جديدة لأي مدين لديه عملية تقسيط سارية المفعول.</p> <p>ب. للمدير العام بناء على تنسيب المساعد الموافقة على إعادة جدولة الرصيد المتبقي من عملية تقسيط سارية المفعول بإضافة المبالغ المستحقة لاحقاً إلى ذلك الرصيد لمرة واحدة، وفي المرة الثانية أو الثالثة للجنة شؤون الضمان الموافقة على إعادة هذه الجدولة.</p> <p>ج. يجوز لمدير الفرع أو المكتب المعني قبول (6) شيكات أو كمبيالات بحد أعلى لا تتجاوز مدة استحقاقها ستة أشهر لجميع الأقساط للمنشأة التي تراكمت عليها مبالغ للمؤسسة وليس لها عملية تقسيط سارية المفعول أو المنشأة الملتزمة بعملية تقسيط سارية المفعول وتراكمت عليها مبالغ أخرى بعد ذلك ويستمر احتساب فائدة التأخير في أي من هاتين الحالتين على النحو الوارد في الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون على تلك المبالغ.</p>

د. على إدارة القضايا والتحصيل في المؤسسة البدء بالإجراءات القانونية لتحصيل مديونية المؤسسة من المدين خلال أسبوع من تاريخ إعادة الشيك من البنك دون صرفه أو من تاريخ استحقاق الكمبيالة غير المسددة.

د. 1- على إدارة الفرع أو المكتب المعني تحويل الشيكات المعادة من البنك والكمبيالات غير المسددة إلى إدارة القضايا والتحصيل خلال مدة (14) يوم عمل من تاريخ إعادة الشيك دون صرفه أو من تاريخ استحقاق الكمبيالة غير المسددة، وعلى إدارة القضايا والتحصيل وفي حال عدم تسديد هذه الشيكات والكمبيالات خلال مدة (14) يوم عمل أن تقوم بتسليم الشيكات والكمبيالات إلى محامي المؤسسة.

2- على محامي المؤسسة المباشرة بالإجراءات القانونية والقضائية لتحصيل قيمة الشيكات المعادة والكمبيالات غير المسددة خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ تسليمها له

هـ. في حال قيام الجهة المدينة بتسديد قيمة الشيك المعاد أو الكمبيالة المستحقة وغير المسددة نقداً أو بشيك مصدق قبل صدور قرار قضائي بحقها تحسب الفائدة على الشيك أو الكمبيالة من تاريخ الاستحقاق وحتى تاريخ السداد بغض النظر عن أصل تلك المبالغ على النحو التالي:

- 1- إذا كان أصل الشيك دفعة على حساب الاشتراكات فتحسب الفائدة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (22) من القانون.
- 2- إذا كان أصل الشيك أو الكمبيالة ناتجاً من

عملية تقسيط فتحسب الفائدة بنسبة (9%)  
سنوياً.

3- إذا كان أصل الشيك أو الكمبيالة ناتجاً من

مبالغ مصروفة دون وجه حق فتحسب الفائدة

وفقاً لأحكام المادة (53) من هذا النظام.

و. إذا قامت الجهة المدينة بتسوية قيمة الشيكات أو الكمبيالات

المتعلقة بالتقسيط قبل موعد استحقاقها فيتم إلغاء الفوائد

المحسوبة عن المدة المتبقية من عملية التقسيط إذا تمت

التسوية بالتسديد النقدي ويعاد احتساب الفوائد على التقسيط

الجديد في حال إعادة الجدولة.

المادة (51):

أ. للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة لها على المنشآت بفائدة  
تقسيط نسبتها (9%) سنوياً على النحو التالي:-

1. لمدير إدارة الفرع المعني أو المكتب تقسيط المبالغ

التي لا تتجاوز (200000) مائتي ألف دينار ولمدة

لا تتجاوز (48) شهراً على أن لا تقل نسبة الدفعة

الأولى عن (30%) من قيمة المبالغ المستحقة.

2. للمساعد تقسيط المبالغ التي لا تتجاوز (500000)

خمسمائة ألف دينار ولمدة لا تتجاوز (60) شهراً

المادة (51):

أ. للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة لها على المنشآت بفائدة  
تقسيط نسبتها (9%) سنوياً على النحو التالي:-

1. لمدير إدارة الفرع المعني أو المكتب تقسيط المبالغ

التي لا تتجاوز (200000) مائتي ألف دينار ولمدة

لا تتجاوز (48) شهراً على أن لا تقل نسبة الدفعة

الأولى عن (30%) من قيمة المبالغ المستحقة.

2. للمساعد تقسيط المبالغ التي لا تتجاوز (500000)

خمسمائة ألف دينار ولمدة لا تتجاوز (60) شهراً

<p>على أن لا تقل نسبة الدفعة الأولى عن (10%) من قيمة المبالغ المستحقة.</p> <p>3. للمدير العام تقسيط المبالغ التي تتجاوز (500000) خمسمائة ألف دينار وللمدة التي يحددها كما له الحق في تحديد مقدار الدفعة الأولى وفقاً لما يراه مناسباً.</p> <p>ب. للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة، بفائدة تقسيط نسبتها (5%) سنوياً وفقاً للصلاحيات التالية:</p> <p>1. لمدير إدارة الفرع او المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة لمدة لا تتجاوز (60) شهراً.</p> <p>2. للمساعد لمدة لا تتجاوز (120) شهراً.</p> <p>3. للمدير العام لمدة لا تتجاوز (180) شهراً.</p>	<p>على أن لا تقل نسبة الدفعة الأولى عن (10%) من قيمة المبالغ المستحقة.</p> <p>3. للمدير العام تقسيط المبالغ التي تتجاوز (500000) خمسمائة ألف دينار وللمدة التي يحددها كما له الحق في تحديد مقدار الدفعة الأولى وفقاً لما يراه مناسباً.</p> <p>ب. للمؤسسة تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة، بفائدة تقسيط نسبتها (5%) سنوياً وفقاً للصلاحيات التالية:</p> <p>1. لمدير إدارة الفرع او المكتب أو أي إدارة من إدارات المؤسسة ذات العلاقة بتحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة لمدة لا تتجاوز (60) شهراً.</p> <p>2. للمساعد لمدة لا تتجاوز (120) شهراً.</p> <p>3. للمدير العام لمدة لا تتجاوز (180) شهراً.</p>
<p>المادة (52):</p> <p>أ. تلتزم المنشأة حال موافقة المؤسسة على التقسيط بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات أو كفالة بنكية بالمبالغ المستحقة عليها للمؤسسة.</p> <p>ب. يجوز تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة دون</p>	<p>المادة (52):</p> <p>أ. تلتزم المنشأة حال موافقة المؤسسة على التقسيط بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات أو كفالة بنكية بالمبالغ المستحقة عليها للمؤسسة.</p> <p>ب. يجوز تقسيط المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة</p>

<p>الزامه بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات وفقاً لأسس يضعها المدير العام.</p> <p>ج. تستثنى منشآت القطاع العام من تقديم كفالة بنكية أو شيكات بنكية أو كمبيالات بالمبالغ المستحقة عليها والتي يتم تقسيطها شريطة قيامها بإبرام اتفاقية تقسيط مع المؤسسة.</p>	<p>دون الزامه بتقديم شيكات بنكية أو كمبيالات وفقاً لأسس يضعها المدير العام.</p> <p>ج. تستثنى منشآت القطاع العام من تقديم كفالة بنكية أو شيكات بنكية أو كمبيالات بالمبالغ المستحقة عليها والتي يتم تقسيطها شريطة قيامها بإبرام اتفاقية تقسيط مع المؤسسة.</p>
<p>المادة (53):</p> <p>أ. تفرض غرامة بنسبة (5%) سنوياً على المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة والمصرفية دون وجه حق وتحسب وفقاً لما يلي:-</p> <p>1. من بداية الشهر التالي للحصول على تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق لصاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو أي من المستحقين.</p> <p>2. من تاريخ صرف تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وبدل الأمومة وأي مبالغ أخرى يتم صرفها دون وجه حق.</p> <p>ب. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، تفرض غرامة بنسبة (9%) سنوياً على راتب التقاعد المبكر وراتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم المصرفية دون وجه حق لصاحب</p>	<p>المادة (53):</p> <p>أ. تفرض غرامة بنسبة (5%) سنوياً على المبالغ المترتبة على المدين من غير المنشأة والمصرفية دون وجه حق وتحسب وفقاً لما يلي:-</p> <p>1. من بداية الشهر التالي للحصول على تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق لصاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو أي من المستحقين.</p> <p>2. من تاريخ صرف تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها للمؤسسة وذلك للمبالغ المصرفية دون وجه حق للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وبدل الأمومة وأي مبالغ أخرى يتم صرفها دون وجه حق.</p> <p>ب. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، تفرض غرامة بنسبة (9%) سنوياً على راتب التقاعد المبكر وراتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم المصرفية دون وجه حق لصاحب</p>

<p>الراتب الذي يعود للعمل خلافاً لأحكام الفقرتين (د) و (و) من المادة (85) من القانون، وتحسب الغرامة في هذه الحالة وفق أحكام البندين (1) و (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة.</p> <p>ج. للجنة شؤون الضمان الغاء الفوائد والغرامات المترتبة على المدين من غير المنشأة إذا ثبت لها أن المبالغ التي تم صرفها لم تكن ناتجة من خطأ المستفيد أو مسؤوليته.</p>	<p>الراتب الذي يعود للعمل خلافاً لأحكام الفقرتين (د) و (و) من المادة (85) من القانون، وتحسب الغرامة في هذه الحالة وفق أحكام البندين (1) و (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة.</p> <p>ج. للجنة شؤون الضمان الغاء الفوائد والغرامات المترتبة على المدين من غير المنشأة إذا ثبت لها أن المبالغ التي تم صرفها لم تكن ناتجة من خطأ المستفيد أو مسؤوليته.</p>
<p>الفصل السادس: التفتيش</p>	<p>الفصل السادس: التفتيش</p>
<p>المادة (54): على المنشأة الالتزام بما يلي:-</p> <p>أ. تقديم التسهيلات اللازمة للمفتش لأداء مهامه والسماح له بالدخول إلى المنشأة أو أي مكان عمل تابع لها خلال أوقات عملها.</p> <p>ب. تمكين المفتش من الاطلاع على جميع الوثائق بما في ذلك السجلات والدفاتر والبيانات الالكترونية التي تبين أعداد العاملين وأجورهم وما يتعلق بالسيرة المرضية والوظيفية لأي منهم والتحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليهم بمعايير السلامة والصحة المهنية والحصول على نسخ من الوثائق اللازمة لذلك.</p>	<p>المادة (54): على المنشأة الالتزام بما يلي:-</p> <p>أ. تقديم التسهيلات اللازمة للمفتش لأداء مهامه والسماح له بالدخول إلى المنشأة أو أي مكان عمل تابع لها خلال أوقات عملها.</p> <p>ب. تمكين المفتش من الاطلاع على جميع الوثائق بما في ذلك السجلات والدفاتر والبيانات الالكترونية التي تبين أعداد العاملين وأجورهم وما يتعلق بالسيرة المرضية والوظيفية لأي منهم والتحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليهم بمعايير السلامة والصحة المهنية والحصول على نسخ من الوثائق اللازمة لذلك.</p>



<p>ج. تمكين المفتش من التحقيق في أي موضوع يتعلق بتنفيذ أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والتعليمات التنفيذية الصادرة بمقتضى اي منهما وفي أي مخالفة لأحكامه.</p>	<p>ج. تمكين المفتش من التحقيق في أي موضوع يتعلق بتنفيذ أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه والتعليمات التنفيذية الصادرة بمقتضى اي منهما وفي أي مخالفة لأحكامه.</p>
<p>المادة (55):  أ. للمؤسسة الحق في إجراء <b>التفتيش الدوري</b> على المنشأة للتحقق من صحة البيانات المقدمة وأي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.  ب. <b>في حال ظهور بيانات تثبت مخالفة المنشأة من حيث عدم شمول العاملين لديها بأحكام القانون أو شمولهم بفترات غير صحيحة أو أجور غير صحيحة وبغض النظر عن المدد الزمنية للمخالفة، على المؤسسة اتخاذ القرار اللازم وفقاً لأحكام القانون في ضوء هذه البيانات.</b></p>	<p>المادة (55):  أ. للمؤسسة الحق في إجراء <u>التفتيش</u> على المنشأة للتحقق من صحة البيانات المقدمة وأي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.  ب. <u>في حال ظهور بيانات تثبت مخالفة المنشأة لأحكام القانون على المؤسسة اتخاذ القرار اللازم في ضوء هذه البيانات.</u></p>
<p>المادة (56)  أ. يتولى المفتش المهام التالية :-  1. التفتيش على المنشآت غير المشمولة بأحكام القانون للتأكد من توافر الشروط اللازمة لشمولها.</p>	<p>المادة (56)  أ. يتولى المفتش المهام التالية :-  1. التفتيش على المنشآت غير المشمولة بأحكام القانون للتأكد من توافر الشروط اللازمة لشمولها.</p>

<p>2. التفتيش على المنشآت المشمولة للتأكد من التزامها بأحكام القانون ومن صحة البيانات الواردة منها للمؤسسة.</p> <p>3. التحقق من صحة البيانات والبيانات المقدمة للمؤسسة لغايات صرف الحقوق التأمينية ومن صحة استمرار صرفها لجميع المستفيدين منها.</p> <p>4. جمع البيانات والبيانات عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن عليه.</p> <p>5. التحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليه بتطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية والمتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.</p> <p>6. التحقيق في الشكاوى التي يكلف بمتابعتها.</p> <p>7. سماع أقوال أصحاب العمل والعمال وأي اشخاص ذوي علاقة.</p> <p>8. التحقيق في أي مخالفة لأحكام القانون أو أي مهام أخرى يكلف بالتفتيش عليها.</p> <p>ب. للمفتش الحق في الاستعانة برجال الأمن العام وتحرير محضر بالوقائع في حال عدم تعاون المنشأة معه للقيام بمهامه.</p>	<p>2. التفتيش على المنشآت المشمولة للتأكد من التزامها بأحكام القانون ومن صحة البيانات الواردة منها للمؤسسة.</p> <p>3. التحقق من صحة البيانات والبيانات المقدمة للمؤسسة لغايات صرف الحقوق التأمينية ومن صحة استمرار صرفها لجميع المستفيدين منها.</p> <p>4. جمع البيانات والبيانات عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن عليه.</p> <p>5. التحقق من التزام المنشأة والمؤمن عليه بتطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية والمتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.</p> <p>6. التحقيق في الشكاوى التي يكلف بمتابعتها.</p> <p>7. سماع أقوال أصحاب العمل والعمال وأي اشخاص ذوي علاقة.</p> <p>8. التحقيق في أي مخالفة لأحكام القانون أو أي مهام أخرى يكلف بالتفتيش عليها.</p> <p>ب. للمفتش الحق في الاستعانة برجال الأمن العام وتحرير محضر بالوقائع في حال عدم تعاون المنشأة معه للقيام بمهامه.</p>
---	---

المادة (57)

أ. تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم خمسة أشخاص فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة إلزامية اعتباراً من تاريخ 1987/6/1 أو أي تاريخ يليه.

ب. تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم شخصاً واحداً فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة الزامية من تاريخ 2008/11/1 أو أي تاريخ يليه وذلك بموجب القرارات التي صدرت عن مجلس الوزراء ووفقاً للتواريخ المحدده في قرارات المجلس الصادرة بهذا الخصوص.

ج. يعتبر جميع الأردنيين العاملين في البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها مشمولين بأحكام القانون بصفة الزامية من خلال هذه الجهات من تاريخ 1987/6/1 أو أي تاريخ يليه وبغض النظر عن عددهم.

د. مع مراعاة أحكام المادة (4) من القانون، لا تشمل الفئات التالية بأحكامه:-

1. الشخص الذي أكمل السن دون أن يكون له أي اشتراك سابق بأحكام القانون.

المادة (57)

أ. تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم خمسة أشخاص فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة إلزامية اعتباراً من تاريخ 1987/6/1 أو أي تاريخ يليه.

ب. تعتبر جميع المنشآت التي تستخدم شخصاً واحداً فأكثر مشمولة بأحكام القانون بصفة الزامية من تاريخ 2008/11/1 أو أي تاريخ يليه وذلك بموجب القرارات التي صدرت عن مجلس الوزراء ووفقاً للتواريخ المحدده في قرارات المجلس الصادرة بهذا الخصوص.

ج. يعتبر جميع الأردنيين العاملين في البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها مشمولين بأحكام القانون بصفة الزامية من خلال هذه الجهات من تاريخ 1987/6/1 أو أي تاريخ يليه وبغض النظر عن عددهم.

د. مع مراعاة أحكام المادة (4) من القانون، لا تشمل الفئات التالية بأحكامه:-

1. الشخص الذي أكمل السن دون أن يكون له أي اشتراك سابق بأحكام القانون.

<p>2. صاحب راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.</p> <p>3. المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له وأكمل السن بعد ذلك دون أن يكون له أي اشتراك لاحق لأصرف التعويض قبل اكتماله السن.</p> <p>4. المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له بسبب إكماله السن أو تجاوزها.</p>	<p>2. صاحب راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة أو صاحب راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي.</p> <p>3. المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له وأكمل السن بعد ذلك دون أن يكون له أي اشتراك لاحق لأصرف التعويض قبل اكتماله السن.</p> <p>4. المؤمن عليه الذي تم صرف تعويض الدفعة الواحدة له بسبب إكماله السن أو تجاوزها.</p>
<p>المادة (58):</p> <p>أ. <u>على المنشأة عند شمولها بأحكام القانون تزويد المؤسسة بالوثائق الخاصة بها بما في ذلك ما يلي:-</u></p> <p>1. <u>صورة عن السجل التجاري للمنشأة الملزمة بالحصول على هذا السجل أو رخصة المهن أو أي ترخيص بمزاولة العمل تقبل به المؤسسة إذا لم يكن لديها سجل تجاري.</u></p> <p>2. <u>كشوفات بأسماء العاملين لديها ورواتبهم وعقود العمل الخاصة بهم وفي حال عدم توافر هذه</u></p>	<p>المادة (58):</p> <p>أ. <u>على المنشأة عند شمولها بأحكام القانون تزويد المؤسسة بالعاملين لديها وبالوثائق الخاصة بها والتي تشمل ما يلي:-</u></p> <p>1. <u>صورة عن السجل التجاري للمنشأة الملزمة بالحصول على هذا السجل.</u></p> <p>2. <u>رخصة المهن أو أي تصريح رسمي لمزاولة العمل تقبل به المؤسسة.</u></p> <p>3. <u>كشوفات الرواتب التي تحتفظ بها المنشأة وفقاً للتشريعات النافذة وعقود العمل وفي حال عدم توافر</u></p>

هذه الكشوفات أو العقود تقدم المنشأة إقراراً خطياً

بقيمة رواتب العاملين لديها وفترات عملهم.

4. وثائق اثبات الشخصية للعاملين لديها.

5. النماذج المعتمدة من المؤسسة مكتملة البيانات.

6. كتابا خطيا بتسمية ضابط ارتباط للمنشأة وصورة عن

وثيقة اثبات شخصيته.

ب. لمدير إدارة الفرع أو المكتب المعني الموافقة على اعتماد ضابط

الارتباط الذي تسميه المنشأة وفي حال عدم الموافقة عليه على

المنشأة تسمية ضابط ارتباط آخر.

ج. يلتزم ضابط ارتباط المنشأة بالمهام التالية:-

1. تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة لديها مكتملة

البيانات لغايات تطبيق أحكام القانون.

2. تزويد المؤسسة بإشعار إجازة الأمومة وإشعار إصابة

العمل وجميع الوثائق المتعلقة بكل منها ومتابعتها مع

المؤسسة.

3. متابعة توريد المبالغ المترتبة على المنشأة شهرياً في

المواعيد المحددة بموجب أحكام القانون.

4. متابعة القرارات التي تصدر عن المؤسسة بخصوص

المنشأة أو العاملين فيها.

5. تسهيل مهمة مفتشي المؤسسة.

الكشوفات أو العقود تقدم المنشأة إقراراً خطياً بقيمة

رواتب العاملين لديها وفترات عملهم.

3. وثائق اثبات الشخصية للعاملين لديها.

4. النماذج المعتمدة من المؤسسة مكتملة البيانات.

5. كتابا خطيا بتسمية ضابط ارتباط للمنشأة وصورة عن

وثيقة اثبات شخصيته.

ب. لمدير إدارة الفرع أو المكتب المعني الموافقة على اعتماد ضابط

الارتباط الذي تسميه المنشأة وفي حال عدم الموافقة عليه على

المنشأة تسمية ضابط ارتباط آخر.

ج. يلتزم ضابط ارتباط المنشأة بالمهام التالية:-

1. تزويد المؤسسة بالنماذج المعتمدة لديها مكتملة

البيانات لغايات تطبيق أحكام القانون.

2. تزويد المؤسسة بإشعار إجازة الأمومة وإشعار إصابة

العمل وجميع الوثائق المتعلقة بكل منها ومتابعتها مع

المؤسسة.

3. متابعة توريد المبالغ المترتبة على المنشأة شهرياً في

المواعيد المحددة بموجب أحكام القانون.

4. متابعة القرارات التي تصدر عن المؤسسة بخصوص

المنشأة أو العاملين فيها.

5. تسهيل مهمة مفتشي المؤسسة.

<p>6. تزويد المؤسسة بأي بيانات أو وثائق أو مستندات تطلبها متعلقة بالمنشأة والعاملين فيها أو أي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.</p> <p>7. أي مهام أخرى تفوضها له المنشأة خطياً وتوافق عليها المؤسسة.</p> <p>د. تلتزم المنشأة بالبيانات المقدمة من ضابط الارتباط وتعتبر مسؤولة عنها.</p> <p>هـ. يجوز للمدير العام الغاء اعتماد ضابط ارتباط المنشأة بناءً على تنسيب المساعد وعلى المنشأة تسمية ضابط ارتباط بديلاً عنه.</p>	<p>6. تزويد المؤسسة بأي بيانات أو وثائق أو مستندات تطلبها متعلقة بالمنشأة والعاملين فيها أو أي أمور تتعلق بتطبيق أحكام القانون.</p> <p>7. أي مهام أخرى تفوضها له المنشأة خطياً وتوافق عليها المؤسسة.</p> <p>د. تلتزم المنشأة بالبيانات المقدمة من ضابط الارتباط وتعتبر مسؤولة عنها.</p> <p>هـ. يجوز للمدير العام الغاء اعتماد ضابط ارتباط المنشأة بناءً على تنسيب المساعد وعلى المنشأة تسمية ضابط ارتباط بديلاً عنه.</p>
<p>المادة (59):</p> <p>أ. يتم شمول المنشأة بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني من خلال التفتيش الميداني الذي تقوم به المؤسسة.</p> <p>ب. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>	<p>المادة (59):</p> <p>أ. يتم شمول المنشأة بقرار من مدير إدارة الفرع أو المكتب المعني من خلال التفتيش الميداني الذي تقوم به المؤسسة.</p> <p>ب. يصدر مدير إدارة الفرع أو مدير المكتب المعني القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل.</p>
<p>الفصل السابع: أسس التبليغ القانوني</p>	<p>الفصل السابع: أسس التبليغ القانوني</p>
<p>المادة (60):</p> <p>يتم تبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة من موظفيها المكلفين بذلك،</p>	<p>المادة (60):</p> <p>يتم تبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة من موظفيها المكلفين بذلك،</p>

<p>ولغايات اثبات صفة من سلم إليه القرار المراد تبليغه يتوجب الاطلاع على وثيقة اثبات الشخصية وتدوين بياناتها.</p>	<p>ولغايات اثبات صفة من سلم إليه القرار المراد تبليغه يتوجب الاطلاع على وثيقة اثبات الشخصية وتدوين بياناتها.</p>
<p>المادة (61): يجب أن يشتمل التبليغ على البيانات التالية:- أ. التاريخ باليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها التبليغ. ب. اسم الجهة التي أصدرت القرار وتاريخه ورقمه إن وجد. ج. مضمون القرار. د. الاسم الكامل للمبلغ اليه وعنوانه. هـ. اسم من سلم إليه التبليغ وتوقيعه على الأصل بالتسلم أو اثبات امتناعه. و. اسم الموظف الذي قام بالتبليغ وتوقيعه على كل نسخة. ز. تحديد مدة الاعتراض أو مدة الطعن والجهة صاحبة الاختصاص للنظر في الاعتراض أو الطعن.</p>	<p>المادة (61): يجب أن يشتمل التبليغ على البيانات التالية:- أ. التاريخ باليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها التبليغ. ب. اسم الجهة التي أصدرت القرار وتاريخه ورقمه إن وجد. ج. مضمون القرار. د. الاسم الكامل للمبلغ اليه وعنوانه. هـ. اسم من سلم إليه التبليغ وتوقيعه على الأصل بالتسلم أو اثبات امتناعه. و. اسم الموظف الذي قام بالتبليغ وتوقيعه على كل نسخة. ز. تحديد مدة الاعتراض أو مدة الطعن والجهة صاحبة الاختصاص للنظر في الاعتراض أو الطعن.</p>
<p>المادة(62): يجب اتباع الاجراءات التالية عند تبليغ القرار:- أ. لا يجوز إجراء أي تبليغ أو تنفيذ قبل الساعة السابعة صباحاً وبعد الساعة السابعة مساء وفي ايام العطل الرسمية.</p>	<p>المادة(62): يجب اتباع الاجراءات التالية عند تبليغ القرار:- أ. لا يجوز إجراء أي تبليغ أو تنفيذ قبل الساعة السابعة صباحاً وبعد الساعة السابعة مساء وفي ايام العطل الرسمية.</p>

<p>ب. في حال رفض من سلم إليه القرار التوقيع بأنه تبليغ، يقوم الموظف المكلف بالتبليغ بتثبيت ذلك خطأً ويدون اسم الشخص الذي تبليغ القرار إن أمكن ثم يوقع بعد تدوين عبارة (تبليغ بحضوري ورفض التوقيع).</p>	<p>ب. في حال رفض من سلم إليه القرار التوقيع بأنه تبليغ، يقوم الموظف المكلف بالتبليغ بتثبيت ذلك خطأً ويدون اسم الشخص الذي تبليغ القرار إن أمكن ثم يوقع بعد تدوين عبارة (تبليغ بحضوري ورفض التوقيع).</p>
<p>المادة (63):</p> <p>أ. إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد صراحة أنه موافق على القرار فإن حقه في الاعتراض عليه يسقط ويصار إلى تنفيذ القرار، ولا يحق له الرجوع عن موافقته وإن لم تكن مدة الاعتراض قد انتهت.</p> <p>ب. إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد اعتراضه على القرار فتم إحالة اعتراضه فوراً ودون انتظار انتهاء مدة الاعتراض إلى الجهة المعنية بالنظر في الاعتراض أو تجهيز القضية للمحكمة وللمبلغ إليه الحق في العودة عن اعتراضه واسقاطه وإن كان اعتراضه منظوراً أمام الجهة المختصة بالنظر في الاعتراض.</p> <p>ج. يعتبر القرار المبلغ قطعياً ونهائياً إذا لم يقدم الاعتراض خلال المدة المحددة وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.</p>	<p>المادة (63):</p> <p>أ. إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد صراحة أنه موافق على القرار فإن حقه في الاعتراض عليه يسقط ويصار إلى تنفيذ القرار، ولا يحق له الرجوع عن موافقته وإن لم تكن مدة الاعتراض قد انتهت.</p> <p>ب. إذا قام المبلغ إليه بتدوين أي عبارة تفيد اعتراضه على القرار فتم إحالة اعتراضه فوراً ودون انتظار انتهاء مدة الاعتراض إلى الجهة المعنية بالنظر في الاعتراض أو تجهيز القضية للمحكمة وللمبلغ إليه الحق في العودة عن اعتراضه واسقاطه وإن كان اعتراضه منظوراً أمام الجهة المختصة بالنظر في الاعتراض.</p> <p>ج. 1. يعتبر القرار المبلغ قطعياً ونهائياً إذا لم يقدم الاعتراض خلال المدة المحددة وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.</p>



<p><b>إلغاء البند (2).</b></p>	<p>2. <u>على الرغم مما ورد في البند (1) من هذه الفقرة، يجوز للجهة المختصة بالنظر في الاعتراض قبول طلب صاحب الحق في الاعتراض بعد فوات المدة المحددة لذلك، إذا اقتنعت أن عدم تقديم الاعتراض كان بسبب غيابه خارج المملكة أ مرضه أو فقدان الأهلية أو نقصانها أو وجود عذر مشروع.</u></p>
<p>المادة (64): لغايات تبليغ قرارات المؤسسة غير المتعلقة بالمنشآت تتبع الإجراءات التالية:- أ. يقوم الموظف بعد صدور قرار المؤسسة بانتظار حضور المبلغ إليه مدة عشرة أيام عمل لتبليغه القرار، وفي حال عدم حضوره خلال هذه المدة يقوم الموظف بإرسال القرار بظرف مغلق بالبريد المسجل إلى العنوان المختار للمبلغ إليه أو الى العنوان المثبت لدى المؤسسة، ويعتبر المبلغ إليه متبلغاً حكماً بانقضاء (30) يوماً من تاريخ إرسال القرار بالبريد. ب. في حال عدم وجود عنوان أو في حال عودة الإرسالية من البريد المسجل لأي سبب من الأسباب المانعة من إيصالها على المؤسسة نشر التبليغ في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية على أن يذكر في التبليغ اسم المؤسسة</p>	<p>المادة (64): لغايات تبليغ قرارات المؤسسة غير المتعلقة بالمنشآت تتبع الإجراءات التالية:- أ. يقوم الموظف بعد صدور قرار المؤسسة بانتظار حضور المبلغ إليه مدة عشرة أيام عمل لتبليغه القرار، وفي حال عدم حضوره خلال هذه المدة يقوم الموظف بإرسال القرار بظرف مغلق بالبريد المسجل إلى العنوان المختار للمبلغ إليه أو الى العنوان المثبت لدى المؤسسة، ويعتبر المبلغ إليه متبلغاً حكماً بانقضاء (30) يوماً من تاريخ إرسال القرار بالبريد. ب. في حال عدم وجود عنوان أو في حال عودة الإرسالية من البريد المسجل لأي سبب من الأسباب المانعة من إيصالها على المؤسسة نشر التبليغ في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية على أن يذكر في التبليغ اسم المؤسسة</p>

<p>وشعارها واسم المبلغ إليه بالكامل وفي هذه الحالة يعتبر التبليغ قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.</p>	<p>وشعارها واسم المبلغ إليه بالكامل وفي هذه الحالة يعتبر التبليغ قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.</p>
<p>المادة (65):  لغايات تبليغ المنشآت تتبع الإجراءات التالية:-  أ. يتم تبليغ المنشآت بالقرارات المتعلقة بها أو بالمبالغ المستحقة عليها على العنوان الخاص بها.  ب. إذا لم يجد الموظف المكلف بالتبليغ الشخص المطلوب تبليغه فيقوم بتبليغ القرار إلى وكيله القانوني أو إلى أحد مستخدميه.  ج. إذا تعذر تبليغ المنشأة على النحو المذكور في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة أو في حال عدم العثور على عنوانها أو عدم وجود أي من الأشخاص الجائز تبليغهم نيابة عنها وفقاً للتشريعات النافذة فعلى المؤسسة إجراء التبليغ بالنشر في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية أو بكتليهما معاً ويعتبر التبليغ في هذه الحالة قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.</p>	<p>المادة (65):  لغايات تبليغ المنشآت تتبع الإجراءات التالية:-  أ. يتم تبليغ المنشآت بالقرارات المتعلقة بها أو بالمبالغ المستحقة عليها على العنوان الخاص بها.  ب. إذا لم يجد الموظف المكلف بالتبليغ الشخص المطلوب تبليغه في مكان عمله أو في موطنه فيقوم بتبليغ القرار إلى وكيله القانوني أو إلى أحد مستخدميه أو لمن يكون ساكناً معه من الأصول أو الفروع أو الأزواج أو الأخوة أو الأخوات.  ج. إذا تعذر تبليغ المنشأة على النحو المذكور في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة أو في حال عدم العثور على عنوانها أو عدم وجود أي من الأشخاص الجائز تبليغهم نيابة عنها وفقاً للتشريعات النافذة فعلى المؤسسة إجراء التبليغ بالنشر في صحيفتين يوميتين محليتين أو في الجريدة الرسمية أو بكتليهما معاً ويعتبر التبليغ في هذه الحالة قانونياً ومنتجاً لجميع آثاره من اليوم التالي للنشر.</p>

<p>المادة (66): يحق لأي شخص أو جهة تعيين موطن مختار لتبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة.</p>	<p>المادة (66): يحق لأي شخص أو جهة تعيين موطن مختار لتبليغ القرارات الصادرة عن المؤسسة.</p>
<p>المادة (67): يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اعتماد شركة خاصة واحدة أو أكثر لغايات إجراء التبليغ وفق أحكام هذا الفصل، ولهذه الغاية يكون لموظف الشركة المكلف بالتبليغ صفة موظف المؤسسة.</p>	<p>المادة (67): يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اعتماد شركة خاصة واحدة أو أكثر لغايات إجراء التبليغ وفق أحكام هذا الفصل، ولهذه الغاية يكون لموظف الشركة المكلف بالتبليغ صفة موظف المؤسسة.</p>
<p>المادة (68): يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام.</p>	<p>المادة (68): يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام.</p>