

# نبذة عن المؤسسة

" إن الوقت قد حان لإيجاد إطار تشريعي يتجسد فيه ضمان اجتماعي، يكفل للفرد العامل والمواطن الصالح الراحة والطمأنينة في حالة مرضه، وعجزه، وشيخوخته، ويهيئ لأفراد أسرته العيش الكريم ".

جلالة المغفور له الملك الحسين بن طلال \_ طيب الله ثراه \_  
1977/4/6

## مفهوم الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو مجموعة من التأمينات الاجتماعية يحدد كل تأمين منها حاجة أو حاجات المواطن ويستجيب لها في إطار تشريع يبين الالتزامات والحقوق ويرسم معادلة التوازن بينهما.

وعليه؛ فإن الضمان الاجتماعي هو نظام تأميني تكافلي عام يهدف لحماية الأشخاص اجتماعياً واقتصادياً، ويحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتقوم الحكومة عبر مؤسسات أو هيئات تنشئها بمقتضى هذا النظام لأداء هذه المزايا في حال تحقق أحد الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الأشخاص، مثل؛ الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل، والتعطل عن العمل، وغيرها، وتمول هذه المزايا من اشتراكات يتحملها الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل. ويهتم هذا النظام بتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية.

## الضمان الاجتماعي في الأردن

صدر قانون الضمان الاجتماعي في الأردن عام 1978 (قانون مؤقت رقم 30 لسنة 1978)، ثم صدر القانون رقم (19) لسنة 2001، وبعده صدر القانون المؤقت المعدل رقم (26) لسنة 2009، والقانون المؤقت رقم 7 لسنة 2010، وأخيراً القانون رقم (1) لسنة 2014 الذي أصبح نافذاً في 2014/3/1.

## رؤيتنا

ضمان اجتماعي شامل، يتسم بالريادة في الخدمة، والحماية، والاستدامة، ويسهم في دفع عجلة التنمية في المملكة.

## رسالتنا

مؤسسة وطنية تطبق نظاماً تأمينياً تكافلياً قائماً على الشراكة مع الجهات ذات العلاقة، وينسجم مع احتياجات المؤمن عليهم والمنشآت، ويسهم في تحقيق الأمن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية للمملكة.

## قيمنا

- ✓ العدالة والمساواة.
- ✓ الشفافية.
- ✓ المساءلة.
- ✓ روح الفريق.
- ✓ الخدمة المتميزة.
- ✓ المبادرة والإبداع.
- ✓ الإنتماء.

## أهداف الضمان الاجتماعي

- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له.
- الإسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للإنسان العامل كحافز للعمل.
- توطيد علاقة العامل بصاحب العمل.
- تعميق قيم التكافل الاجتماعي بين أبناء المجتمع الواحد وتوزيع الدخل بين الأجيال.
- الإسهام في تقليص جيوب الفقر في المجتمع.
- الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

## المبادئ والمرتكزات التي يقوم عليها نظم الضمان الاجتماعي

### • ذاتية التمويل:

من خلال تمويل برامجه تمويلًا ذاتيًا بالاعتماد على الاشتراكات المقطعة وبيع استثمارها.

### • الشمولية:

من خلال تغطية كافة أفراد المجتمع بنظم الحماية الاجتماعية.

### • التكاملية:

من خلال مساهمة كافة أطراف الإنتاج في تمويل برامج الضمان وترسيخ أسس الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

### • الاستمرارية:

من خلال المحافظة على توازنات مدروسة ما بين الإيرادات والنفقات.

### • طردية العلاقة:

بين الراتب التقاعدي ومعدلات الأجور ، من خلال اعتماد مقدار الراتب على معدل الأجور.

### • الإلزامية:

حيث إن الاشتراك إلزامي على الفئات المستهدفة بموجب تشريع قانوني صادر عن السلطات ذات الصلاحية في الدولة.

### • إجبارية الادخار:

حيث تقوم نظم الضمان الاجتماعي على مبدأ الإلزامية في الادخار من خلال الاقتطاعات الشهرية للعمال المشمولين بالضمان وتغطيتهم من المخاطر الاجتماعية.

### • المرونة:

من خلال تحويل الاشتراكات بين الصناديق التقاعدية ولا سيما الرسمية منها وفق معادلات تأمينية معتمدة.

### • التبادلية:

في نظم الضمان الاجتماعي وعالميتها، حيث أصبحت نظم الضمان الاجتماعي جزءاً من التشريعات القانونية والاجتماعية والاقتصادية للغالبية العظمى من دول العالم، حيث يسمح تماثل النظم إلى تبادلية المنافع عبر برامج ثنائية أو جماعية بين الدول.

## التنظيم الإداري للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

- تتمتع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالشخصية الاعتبارية وهي ذات استقلال مالي وإداري ولها مجلس إدارة برئاسة رئيس المجلس وعضوية كل من:
- المدير العام نائباً لرئيس المجلس.
  - رئيس صندوق الاستثمار.
  - نائب محافظ البنك المركزي المختص بالاستثمار.
  - ممثل عن القوات المسلحة والأجهزة الأمنية يسميه مجلس الوزراء.
  - اثنين يمثلان النقابات المهنية يسميهما رؤساء النقابات المهنية، على أن يكون أحدهما من أصحاب العمل، والآخر من المهنيين.
  - أربعة يمثلون العمال يسميهم الاتحاد العام لنقابات العمال.
  - أربعة يمثلون أصحاب العمل، إثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن، والاثنان الآخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.

## مهام مجلس إدارة المؤسسة

- يتولى المجلس الإشراف على شؤون المؤسسة وأعمالها وتتاطب به لهذا الغرض جميع الصلاحيات والمهام اللازمة بما في ذلك:
- ✗ إقرار السياسات العامة التأمينية للمؤسسة.
  - ✗ إقرار السياسات العامة الاستثمارية للمؤسسة؛ لتعظيم القيمة السوقية للأصول ووضع أهداف استثمارية وتحديد معايير وآليات ومحددات للاستثمارات.
  - ✗ مراقبة العملية الاستثمارية لتعظيم المحفظة والتحوط والتتبع وتحقيق أهداف السياسة الاستثمارية.
  - ✗ إقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة.
  - ✗ إقرار الهيكل التنظيمي وجدول تشكيلات الوظائف ووصفها ووصف المهام والمسؤوليات في المؤسسة.
  - ✗ تعيين خبراء تأمين وخبراء اكتواريين لفحص المركز المالي للمؤسسة وإعداده.
  - ✗ إقرار الموازنة السنوية للمؤسسة مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها.
  - ✗ إقرار التقرير السنوي والبيانات المالية الختامية للمؤسسة.
  - ✗ تعيين مدقق حسابات قانوني خارجي لتدقيق حسابات المؤسسة. اقتراح مشروعات الأنظمة الخاصة

بالمؤسسة.

✘ رفع تقارير ربع سنوية لمجلس الوزراء وللمجلسي الأعيان والنواب على أن تتضمن ما يلي:

1. البيانات والحسابات المالية.
2. النتائج الأساسية المتعلقة بأداء الاستثمارات.
3. مدى تطابق أداء مديري المحافظ الاستثمارية مع القيم المستهدفة في الخطة العامة للاستثمار.
4. بيان سياسة الاستثمارات للمرحلة القادمة.
5. تقرير المدقق الخارجي بشأن المركز المالي للمؤسسة.
6. التقارير الربعية لكل من لجنة المراقبة ومجلس الاستثمار.
7. السياسات الاستثمارية والمعايير والإجراءات.
8. تحليل ومطابقة لكل من الموجودات والمطلوبات.
9. قرار من المجلس يؤكد أن جميع الاستثمارات التي تمت خلال الفترة السابقة تتفق مع سياسة الاستثمار والمعايير والإجراءات وفقاً للقانون والأنظمة والقرارات والتعليمات وتبين أي خلل حال ووروده.

✘ إصدار التعليمات التنفيذية والتنظيمية الداخلية والمالية والإدارية والفنية والاستثمارية للمؤسسة بما يكفل تحقيق أغراضها.

✘ اقتراح مشروعات القوانين والأنظمة الخاصة بالمؤسسة.

✘ تفويض من ينوب عنه بالتوقيع في الأمور المالية والقضائية والإدارية.

✘ تشكيل لجان دائمة ومؤقتة وتحديد مهامها وصلاحياتها وأتعابها.

✘ إقرار أسس الحوكمة الرشيدة ومعاييرها في المؤسسة بما في ذلك سياسات منع تضارب المصالح المحتملة، ووضع إجراءات للحد من هذه التضاربات.

✘ إقرار دليل لاستثمارات وموجودات المؤسسة وتطويره كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

✘ أي صلاحيات أخرى تناط به بموجب أحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

المجالس واللجان في المؤسسة

## 1. مجلس التأمينات:

يشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس التأمينات) برئاسة المدير العام وعضوية كل من:

- أمين عام وزارة الصحة.
- اثنين يختارهما المجلس من بين أعضائه، على أن يكون أحدهما من ممثلي العمال، والآخر من ممثلي أصحاب العمل.
- ثلاثة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس.

### \* يتولى مجلس التأمينات المهام والصلاحيات الآتية:

- اقتراح السياسة العامة التأمينية ورفعها إلى المجلس لإقرارها.
- الإشراف على تنفيذ السياسة التأمينية للمؤسسة ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذ تلك السياسة ومتابعتها.
- التنسيب للمجلس بإقرار مشروع الموازنة السنوية للمؤسسة للجانب التأميني مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها.
- رفع التقارير الدورية للمجلس عن الأنشطة التأمينية والأداء الوظيفي.
- مراجعة التقرير السنوي عن أعمال الجانب التأميني والبيانات المالية الختامية المتعلقة بهذا الجانب، والتنسيب للمجلس بإقراره.
- تسمية اللجان اللازمة للعمل التأميني وفقاً للتعليمات التنفيذية.
- إعداد مشروعات التعليمات التنفيذية للجانب التأميني بما يكفل تحقيق أغراض المؤسسة ورفعها إلى المجلس.
- أي صلاحيات أخرى يفوضها له المجلس أو تناط به بموجب الأنظمة والتعليمات التنفيذية الصادرة وفق أحكام هذا القانون.

## 2. مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي:

يُشكّل في المؤسسة مجلس يسمّى (مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي) ممن يلي:

- رئيس صندوق الاستثمار نائباً لرئيس مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي.
- المدير العام.

- اثنين يختارهما المجلس من بين أعضائه أحدهما من ممثلي العمال، وثنائهما من ممثلي أصحاب العمل من ذوي الخبرة والكفاءة والاختصاص في الاستثمار.
- خمسة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس على أن يسمي مجلس الوزراء أحدهم رئيساً لمجلس الاستثمار.

### \* يتولى مجلس الاستثمار المهام والصلاحيات الآتية:

- وضع السياسة العامة الاستثمارية لصندوق الاستثمار ورفعها إلى المجلس لإقرارها.
- وضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة ورفعها إلى المجلس لإقرارها.
- الإشراف على تنفيذ السياسة الاستثمارية للمؤسسة ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذ تلك السياسة ومتابعتها.
- اتخاذ القرارات الاستثمارية اللازمة لتنفيذ السياسة الاستثمارية للمؤسسة وخطتها العامة وبما يتفق وأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- التنسيب للمجلس بإقرار مشروع الموازنة السنوية لصندوق الاستثمار مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها.
- رفع التقارير الدورية للمجلس عن نشاط صندوق الاستثمار وأدائه.
- مراجعة التقرير السنوي عن أعمال صندوق الاستثمار والبيانات المالية الختامية المتعلقة به والتنسيب للمجلس بإقرارها.
- تسمية اللجان اللازمة للعمل الاستثماري وفقاً للتعليمات التنفيذية.
- إعداد مشروعات التعليمات التنفيذية لصندوق الاستثمار بما يكفل تحقيق أغراض المؤسسة ورفعها إلى المجلس.
- أي صلاحيات أخرى يفوضها له المجلس أو تناط به بموجب الأنظمة والتعليمات التنفيذية التي تصدر بمقتضى أحكام هذا القانون.

### 3. لجنة المراقبة:

يُشكّل المجلس من بين أعضائه لجنة تسمى (لجنة المراقبة) من ثلاثة أعضاء وتكون مدة العضوية ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وتنتخب لجنة المراقبة رئيساً لها من بين أعضائها، وتجتمع بدعوة منه مرة على الأقل كل شهرين وكلما دعت الحاجة.

#### \* تتولى لجنة المراقبة المهام والصلاحيات الآتية:

- مراقبة أعمال إدارة المؤسسة المتعلقة بالشؤون المالية والاستثمارية وتدقيق التقارير المالية الخاصة بها بما في ذلك بياناتها المالية الختامية قبل عرضها على المجلس.
- مراجعة تقارير التدقيق الداخلي في المؤسسة وقواعد الحوكمة وإبداء الرأي في أنظمة المؤسسة المالية والخطة الحسابية العامة والأصول المحاسبية لها ورفعها إلى المجلس.
- ممارسة الصلاحيات الأخرى التي تناط بها بموجب أحكام هذا القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

#### 4. لجنة الحوكمة الرشيدة:

يُشكّل المجلس لجنة تسمى (لجنة الحوكمة الرشيدة) برئاسة أحد أعضائه وعضوية اثنين من مجلس التأمينات، واثنين من مجلس الاستثمار، وتكون مدة العضوية في هذه اللجنة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

#### \* تتولى لجنة الحوكمة الرشيدة المهام والصلاحيات التالية:

- تنسيب للمجلس بأسس الحوكمة الرشيدة ومعاييرها في المؤسسة لإقرارها ووضع الضوابط والآليات التي تعزز الالتزام بهذه الأسس والمعايير.
- وضع سياسات لمنع تضارب المصالح والإقرارات المطلوبة من أعضاء كل من المجلس ومجلس التأمينات ومجلس الاستثمار والتأكد من مدى الالتزام بتلك السياسات.
- مراجعة الهيكل التنظيمي للمؤسسة من حيث توزيع المسؤوليات وتفويض الصلاحيات، والتأكد من وجود آليات وسياسات سليمة لتقييم الأداء والمساءلة.
- وضع السياسات العامة المتعلقة بإفصاح المؤسسة عن أعمالها وأنشطتها.
- التأكد من توافر مدونة لقواعد السلوك تحكم أخلاقيات الوظيفة وسلوكياتها وتعميمها على جميع موظفي المؤسسة.
- تقديم تقرير سنوي عن الحوكمة الرشيدة في المؤسسة إلى المجلس.
- وضع الأسس التي تنظم عمليات تمثيل المؤسسة في هيئات مديري ومجالس إدارة الشركات المساهمة فيها بما يشمل تقييم الأشخاص المقترحين لتمثيل المؤسسة.
- أي مهام أو صلاحيات أخرى يكلفها بها المجلس.

## الفئات التي يشملها القانون

يخضع لأحكام القانون إلزامياً كل من الفئات المبينة تالياً ممن أكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية:

1. جميع العمّال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.
2. الأشخاص العاملون غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.
3. الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.
4. العاملون لحسابهم الخاص، وأصحاب العمل، والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم، والذين بدأ شمولهم إلزامياً اعتباراً من 2015/1/1 بناءً على قانون الضمان الاجتماعي النافذ حالياً ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الصادر بموجبه.

## الفئات التي لا يشملها قانون الضمان الاجتماعي

1. الأشخاص الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.
2. الأشخاص غير الأردنيين العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة، والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.
3. العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة وتعتبر العلاقة منتظمة وفقاً لما يلي:
  - أ- للعامل في المياومة إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد.
  - ب- للعامل بالساعة أو بالقطعة أو بالنقلة أو من في حكمهم إذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد بغض النظر عن عدد ساعات العمل أو القطع أو النقلات في اليوم الواحد.
  - ج- للعامل الذي يتقاضى أجراً شهرياً بغض النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل فيتم تطبيق مبدأ ستة عشر يوماً عمل فأكثر في الشهر الواحد.

## الأجر الخاضع للضمان

الأجر هو المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله، ويشمل الأجر الخاضع للاقتطاع كل ما يتقاضاه المؤمن عليه إذا توافرت فيه:

- العمومية : أن يصرف لجميع العمال أو فئة منهم على أسس موحدة.
- الثبات: بأن لا يكون للمنشأة سلطة في منح العلاوة أو الحرمان منها ( تصبح جزءاً من الأجر).
- الاستمرار: تصرف بصفة مستمرة ومستقرة.
- الاستحقاق: اي مزاولة المؤمن عليه العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه.

#### ❖ ومن شروط وضوابط ومحددات الأجر الخاضع للاقتطاع:

- أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعتمد حالياً (220) ديناراً، وأن لا يزيد عن الحد الأعلى المعتمد حالياً (3328) ديناراً، وهو سقف الأجر الخاضع ويُربط هذا السقف بالتضخم سنوياً).

#### ❖ يستثنى من الحد الأعلى للأجر (3328) ديناراً:

1. المؤمن عليه المشمول بالتأمين قبل تاريخ 2010/5/1 ولم يتجاوز أجره (5000) دينار، وفي هذه الحالة يكون الحد الأعلى للأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه خمسة آلاف دينار.
2. يُعتمد أجر المؤمن عليه الذي تجاوز (5000) دينار شهرياً قبل 2010/5/1 وتم احتساب اشتراكاته على هذا الأساس، على أن لا يؤخذ بأي زيادة تطرأ على هذا الأجر بعد ذلك التاريخ.
3. في حال وصول أجر المؤمن عليه الوارد في البندين (1) و (2) الى الحد الأعلى للأجر يتم ربطه بالتضخم).
4. إذا انخفض أجر المؤمن عليه عن الحد الأعلى للأجر الذي كان قد بلغه في الحدود التي أجازها القانون فإنه يحتفظ بحقه مجدداً الى هذا الحد في حال عودة أجره الى الإرتفاع.

نسبة الاقتطاعات الشهرية المترتبة على العاملين وأصحاب العمل

❖ نسبة الاقتطاعات التي يتحملها صاحب العمل من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع وبواقع:

- (11%) عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- (2%) عن تأمين إصابات العمل.
- (0.75%) عن تأمين الأمومة. (لا تشمل العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة).
- (0.5%) عن تأمين التعطل عن العمل. (لا تشمل العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة).

#### ✘ نسبة الإقتطاعات التي يتحملها المؤمن عليه من أجره الخاضع للاقتطاع وبواقع:

- (6.5%) عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
  - (1%) عن تأمين التعطل عن العمل.
- بحيث تصبح النسبة الإجمالية المقررة للاشتراك بالضمان (21.75%) من الأجر الشهري للعامل.

#### ✘ نسبة الإقتطاعات التي يتحملها العامل لحسابه الخاص وصاحب العمل والشريك المتضامن العامل في منشأته:

- (21.75%) من الأجر الشهري شاملة كافة التأمينات المطبقة.
- (1%) من الأجر الشهري للمؤمن عليهم العاملين بالمهن الخطرة إعتباراً من 2015/3/1 يتحملها صاحب العمل.

### المنافع المترتبة للمشاركين التي توفرها التأمينات المطبّقة

#### ❖ تأمين إصابات العمل:

- العناية الطبية التي تشمل الآتي:
  1. تكاليف المعالجة والإقامة في المستشفيات وفقاً للائحة الأجور المعتمدة في المؤسسة.
  2. الخدمات والتجهيزات التأهيلية.
  3. بدلات انتقال المصاب من مكان العمل أو مكان سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه.

- البدلات اليومية للمصاب بالعجز المؤقت عن العمل بواقع 75% من أجر المصاب اليومي.
- التعويض الإصابي إذا قلّت نسبة العجز الإصابي عن 30%.
- راتب اعتلال العجز الإصابي الكلي أو الجزئي إذا بلغت نسبة العجز 30% فأكثر.
- راتب تقاعد الوفاة الإصابية في حال وفاة المصاب ودفع نفقات الجنّاة.

#### ❖ تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

- راتب تقاعد الشيخوخة.
- راتب التقاعد الوجوبي
- راتب التقاعد المبكر .
- راتب اعتلال العجز الطبيعي الكلي أو الجزئي.
- راتب تقاعد الوفاة الطبيعية ونفقات الجنّاة.
- تعويض الدفعة الواحدة لمن لم يستكمل شروط التقاعد.

#### ❖ تأمين الأمومة:

يُصرف للمؤمن عليها بعد الولادة بدلاً عن مدة إجازة الأمومة بصرف النظر عن عدد الولادات يعادل أجرها وفقاً لآخر أجر خاضع عند بدء إجازة الأمومة. ويقدر هذا البديل وفقاً للمدد المحددة في قانون العمل الأردني النافذ (حالياً عشرة أسابيع)، ويتم خصم بدل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين التعطل عن العمل من بدل إجازة الأمومة المصروف للمؤمن عليها عن اشهر الانقطاع عن العمل بسبب الأمومة، كما تلتزم المنشأة بدفع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين التعطل عن العمل عن المؤمن عليها خلال فترة إجازة الأمومة.

#### ويشترط لحصول المؤمن عليها على بدل تأمين الأمومة:

- أن تكون المؤمن عليها المستحقة مشمولة بتأمين الأمومة خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق إجازة الأمومة.
- أن تثبت الولادة بشهادة ولادة رسمية صادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات ( في حال كانت الولادة داخل المملكة)، أو شهادة ولادة رسمية مصدقة من السفارة الأردنية ووزارة خارجية الدولة التي حدثت فيها الولادة (في حال كانت الولادة خارج المملكة )، أو شهادة وفاة للجنين صادرة عن الاحوال المدنية في حال ولادة الجنين ميتاً بعد الشهر السادس من الحمل.

## ❖ تأمين التعطل عن العمل:

يوفر الحماية للمشارك في حالات الفصل أو الاستغناء عن خدماته، بما يضمن توفير دخل مناسب له خلال تعطله عن العمل ولفترة محدودة، وكذلك؛ يضمن استمرارية اشتراكه بالضمان خلال فترة التعطل.

### ويشترط لحصول المؤمن عليه على هذا البديل ما يأتي:

1. أن لا يقل عدد اشتراكاته بأحكام القانون عن (36) اشتراكاً فعلياً من غير فترات الانتساب بصفة اختيارية قبل تاريخ استحقاقه لبديل التعطل عن العمل.
2. أن يكون له اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل، وأن يكون مشمولاً في هذا التأمين في الشهر الأخير السابق لتعطله عن العمل
3. أن لا يكون قد بلغ سن الـ (60) سنة للذكر، وسن الـ (55) للأنثى.
4. أن يكون سبب الاستحقاق قائماً بتعطل المؤمن عليه عن العمل خلال فترة الأشهر التي يصرف خلالها هذا البديل.

## الانتساب الاختياري للأردنيين

### أولاً: مفهوم الانتساب الاختياري:

السماح للمواطن الأردني الاشتراك بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بصفة شخصية، وذلك لتمكينه من الاستفادة من المنافع التي يقدمها الضمان الاجتماعي، مثل؛ الرواتب التقاعدية، ورواتب الاعتلال، بما يوفر له ولأسرته مظلة حماية اجتماعية ملائمة.

### ثانياً: الفئات التي يحق لها الانتساب بصفة اختيارية:

1. أي أردني سواء كان مقيماً داخل المملكة أو خارجها، شريطة إكماله سن السادسة عشرة، ولم يتجاوز عمره الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى في حال كان (60) سنة للذكر، و (55) سنة للأنثى في حال كان اشتراكه بالضمان للمرة الأولى.
2. المؤمن عليه الأردني الذي كان مشمولاً سابقاً بالضمان وتم إيقاف الاقتطاع عنه، ويرغب بالشمول مجدداً اختيارياً، وهذا متاح أيضاً لمن أكمل سن (60) للذكر وسن (55) للأنثى، أو تجاوزها لغايات الحصول على الراتب التقاعدي.

3. أصحاب المنشآت الأردنيين الخاضعون لأحكام أي نظام تأمين تقاعد إلزامي بمقتضى أحكام التشريعات النافذة كالمشمولين بأنظمة التقاعد لبعض النقابات المهنية.

### ثالثاً: المنافع التأمينية التي يغطيها الانتساب الاختياري:

1. راتب تقاعد الشيخوخة وراتب التقاعد المبكر.
2. راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي.
3. راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم.
4. راتب تقاعد الوفاة الطبيعية.

### رابعاً: أسس وقواعد الانتساب الاختياري:

1. يعدّ مقدم الطلب مشمولاً بأحكام القانون من بداية الشهر الذي قدم فيه الطلب، شريطة موافقة المؤسسة على طلبه.
2. يلتزم المنتسب اختياريًا بتسديد كامل قيمة اشتراك الشهر الأول على الأقل خلال (15) يوماً الأولى من الشهر التالي لتاريخ الشمول، وبغير ذلك يعدّ الطلب لاغياً.  
- تؤدي الاشتراكات الشهرية المقررة للانتساب الاختياري مقابل التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة من المؤمن عليه بنسبة (17.5%) من الأجر الذي اشترك على أساسه.  
- ويجوز له أن يسدد أية مبالغ مقدماً.
3. يحق للمؤمن عليه زيادة أجره الخاضع للاقتطاع بنسبة لا تزيد على (10%) سنوياً اعتباراً من بداية كانون الثاني من كل عام، على أن يقدم طلب الزيادة خلال مدة أقصاها (الخمس عشرة يوماً) الأولى من شهر شباط من تلك السنة، ويحق له إلغاء طلب الزيادة خلال نفس الفترة من السنة ذاتها.
4. يلتزم المؤمن عليه بتأدية الاشتراكات الشهرية خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للاستحقاق، وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير مقدارها (1%) شهرياً عن الاشتراكات التي تأخر عن أدائها.  
- يعدّ مقدم الطلب مشمولاً بأحكام القانون من بداية الشهر الذي قدم فيه الطلب، شريطة موافقة المؤسسة.

**خامساً: طريقة تقديم طلب الانتساب الاختياري:**

يتم تعبئة طلب الانتساب الاختياري من خلال زاوية الخدمات الإلكترونية على الموقع

الرسمي للمؤسسة [www.ssc.gov.jo](http://www.ssc.gov.jo).