

المرأة في التشريعات العمانية  
«أدلة توضيحية لمواد قانونية»

الكتاب الثاني

٢٠١٣م

2013

يوم المرأة العمانية  
OMANI WOMEN'S DAY  
المرأة شريكة في التنمية

حقوق النشر محفوظة لدى  
وزارة التنمية الإجتماعية  
ص.ب . ٥٦٠ ، الرمز البريدي : ١٠٠  
مسقط - سلطنة عمان  
هاتف : ٠٠٩٦٨ ٢٤٦٠٢٧٩٠  
فاكس : ٠٠٩٦٨ ٢٤٦٩٩٣٥٧

[www.mosd.gov.om](http://www.mosd.gov.om)



## كلمات مضيئة

لقد أولينا منذ بداية هذا العهد اهتمامنا الكامل لمشاركة المرأة العمانية في مسيرة النهضة المباركة فوفرنالها فرص التعليم والتدريب والتوظيف ودعمنا دورها ومكانتها في المجتمع وأكدنا على ضرورة إسهامها في شتى مجالات التنمية ويسرنا ذلك من خلال النظم والقوانين التي تضمن حقوقها وتبين واجباتها وتجعلها قادرة على تحقيق الارتقاء بذاتها وخبراتها ومهاراتها من أجل بناء وطنها وإعلاء شأنه.

من الخطاب السامي بمناسبة الانعقاد السنوي لمجلس  
عمان ٢٠٠٩ / ١١ / ١٦م



## تقديم

تسعى وزارة التنمية الاجتماعية عبر برامجها ومشاريعها المختلفة إلى تطوير مختلف الجوانب الاجتماعية الرعائية والتنموية بشتى الوسائل المتاحة ومنها الوسائل التثقيفية المسموعة والمرئية والمكتوبة بغية محو الامية سواء كانت بدائية كالقراءة والكتابة أو قانونية لمعرفة الحقوق والواجبات التي ينبغي للفرد سواء كان ذكرا أو انثى معرفتها والعيش على أساسها .

وتعتبر ندوة المرأة في أكتوبر ٢٠٠٩م، تتويج لهذه الجهود ونقلة نوعية في تقييم الواقع واستشراف المستقبل بالنسبة للمرأة في السلطنة وما وصلت إليه ، حيث خرجت بالعديد من التوصيات التي تخدم قطاع المرأة في السلطنة واستطاعت وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع كافة الجهات الحكومية الأخرى التعاون في إنجاز الكثير منها وأصبحت المرأة العمانية شريكة للرجل في التنمية وتستفيد من منجزات النهضة المباركة دون تمييز .

وفي هذا الكتاب الفريد، نقدم جهود أخوة قاموا بإعداد مذكرات توضيحية لتفسير وتطبيق الأحكام في عدد من القوانين ذات الصلة بالمرأة أملين استفادة أكبر شريحة ممكنة من المجتمع .

محمد بن سعيد بن سيف الكلباني  
وزير التنمية الاجتماعية

الصفحة	المحتويات
٩	المقدمة
١١	الجزء الأول: النظام الأساسي للدولة
١٧	الجزء الثاني: المذكرة الإيضاحية لمواد قانون الخدمة المدنية
٢٩	الجزء الثالث: المذكرة الإيضاحية للائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩
٣٧	الجزء الرابع : المذكرة الإيضاحية لمواد قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢
٥٣	الجزء الخامس: المذكرة الإيضاحية لمواد قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٦/٢٦
٦٥	الجزء السادس: جدول مقارنة بين كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين وقوانين التقاعد الأخرى التي تطبق على العمانيين.
٧٩	الجزء السابع: جدول مقارنة أنظمة التقاعد التي تطبق على العمانيين



## مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، ثم إنه في ضوء التوصيات التي تمخضت عنها ندوة المرأة العمانية والتي عقدت في رحاب المخيم السلطاني بسيح المكارم في ولاية صحار خلال الفترة من ١٧ إلى ١٩ أكتوبر ٢٠٠٩م بأوامر سامية من لدن حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه -، وإلى التنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية الموقرة بإعداد مذكرات إيضاحية للنصوص القانونية ذات الصلة بالمرأة في كل من قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين، وإعداد جدول مقارنة بين أنظمة التقاعد المعمول بها في السلطنة .

وعملاً بقواعد تفسير النصوص القانونية واستقراء للنصوص المقارنة وما استقر عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية ومراعاة لما صدر من أحكام قضائية وما نشر من شروحات فقهية فقد تم إعداد المذكرات الإيضاحية آنفة الذكر بما ييسر معرفة أحكام النصوص المستهدفة ويحقق التوعية القانونية المنشودة .

ونغدو شاكرين لوزارة التنمية الاجتماعية حرصها على إتاحة الفرصة لنا للمساهمة في هذا العمل الإنساني البناء رفعة لهذا الوطن المعطاء متمنين لها كل التوفيق في جهودها الدؤوب وعملها المخلص في كل ما من شأنه السمو بالمرأة إلى مصاف الحضرة والازدهار والنماء .

والله ولي التوفيق،،،

أحمد بن علي بن حمد بن عرابه      علي بن حمد بن علي العدوي



**الجزء الأول**  
**النظام الأساسي للدولة**



## الجزء الأول النظام الأساسي للدولة

يعد النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ التشريعي الأعلى في الدولة الذي تستمد كل سلطات الدولة أحكامها منه ، والضامن الحقيقي للحقوق والحريات، والكابح الرئيسي لطغيان السلطات، وتكريس المبادئ والفلسفة التي تقوم عليها الدولة من عدل وشورى ومساواة ، لذا وجب على التشريعات التي تقل عنه مرتبة المستندة إليه أن تخضع لأحكامه ومبادئه سواء أكانت تلك التشريعات صادرة من السلطة التشريعية « القوانين » أم صادرة عن السلطة التنفيذية « لوائح وقرارات عملا بنصوص النظام الأساسي للدولة التالي بيانها :

### مادة (٩)

يقوم الحكم في السلطنة على أساس العدل والشورى والمساواة .وللمواطنين - وفقا لهذا النظام الأساسي والشروط والأوضاع التي يبينها القانون - حق المشاركة في الشؤون العامة .

### مادة (٧٩)

يجب أن تتطابق القوانين والإجراءات التي لها قوة القانون مع أحكام النظام الأساسي للدولة .

### مادة (٨٠)

لا يجوز لأية جهة في الدولة إصدار أنظمة أو لوائح أو قرارات أو تعليمات تخالف أحكام القوانين والمراسيم النافذة أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي هي جزء من قانون البلاد.

## مادة (٨١)

لا يجرى تعديل هذا النظام إلا بنفس الطريقة التي تم بها إصداره .

ولقد ترتب على مبدأ « سمو الدستور » على غيره من التشريعات العادية ظهور ما يعرف بالرقابة على دستورية القوانين، والتي مؤداها وجوب أن تكون القوانين الصادرة من السلطة التشريعية متوافقة مع النظام الأساسي للدولة شكلاً ومضموناً. فالقوانين يشترط فيها أن تكون متوافقة من حيث الشكل مع النظام الأساسي للدولة، أي أن تكون صادرة عن سلطة مختصة بإصدار القوانين ، وأن تتبع السلطة عند إصدارها للقوانين كل الاجراءات التي رسمها النظام الأساسي للدولة، وإلا اعتبرت القوانين غير دستورية، وباطلة لمخالفتها الشكلية. كما أنه يجب من ناحية أخرى أن تكون القوانين متوافقة مع مضمون النظام الأساسي للدولة ومحتواه ، فإذا ما تعارضت معه، فإنها تكون غير دستورية .

وفي هذا الإطار ، فإنه صار من البديهيات في علم القانون، تدرج القواعد القانونية من حيث القوة، ووجوب خضوع القاعدة الأدنى في الهرم التشريعي إلى القاعدة الأعلى تتدرج القواعد القانونية من الأعلى إلى الأسفل بالنظر إلى السلطة التي تضع القاعدة القانونية. فالنظام الأساسي للدولة يحتل قمة الهرم القانوني، ويأتي بعد ذلك القانون العادي وهو من صنع السلطة التشريعية، وتدرج- فيما بعد اللوائح، القرارات، المنشورات ..الخ الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي يتعين أن تكون متوافقة مع القانون .

ومن هذا المنطلق وفي سبيل إعداد هذه المذكرات ارتأينا أن يسبق تفسير النصوص المستهدفة المبادئ الاجتماعية الواردة بالمادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة رغبة في فهم أعمق للنصوص القانونية محل التفسير ولمزيد من التوعية القانونية بتلك المبادئ الرصينة التي تقوم عليها الدولة وتعمل على كفالة تحقيقها في سياستها وتشريعاتها وقضائها، وتكون تحت بصر كل مواطن للعمل بمقتضاها واستلهاً مقاصدها .

## مادة (١٢)

### المبادئ الاجتماعية

- العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعامة للمجتمع تكفلها الدولة .
- التعاضد والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، وتعزيز الوحدة الوطنية واجب . وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة أو الفتنة أو المساس بالوحدة الوطنية .
- الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون وسائل حمايتها، والحفاظ على كيانها الشرعي، وتقوية أواصرها وقيمها، ورعاية أفرادها وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم .
- تكفل الدولة للمواطن وأسرته المعونة في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وفقا لنظام الضمان الاجتماعي، وتعمل على تضامن المجتمع في تحمل الأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة .
- تعنى الدولة بالصحة العامة وبوسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة، وتسعى لتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن، وتشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج الخاصة بإشراف من الدولة ووفقا للقواعد التي يحددها القانون . كما تعمل على المحافظة على البيئة وحمايتها ومنع التلوث عنها .
- تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما . ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون . ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل .
- الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع . والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقا للشروط التي يقرها القانون .





## الجزء الثاني

المذكرة الإيضاحية لمواد قانون  
الخدمة المدنية



## الجزء الثاني

### المذكرة الإيضاحية لمواد قانون الخدمة المدنية

لقد تضمنت الدساتير نصوصا ومبادئ تحكم الوظيفة العامة كالمساواة في الحقوق والواجبات العامة وتكافؤ الفرص وأن الوظيفة العامة تكليف لا تشريف كما تضمنت نصوصا تكفل استقرار الأسرة وتحمي كيانها وتحفظ نموها وتقوية أواصرها وقيمها، وفي هذا السياق فقد نصت الفقرة الأولى من المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ على أن (العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم المجتمع تكفلها الدولة ) ونصت الفقرة الأخيرة من ذات المادة على أن ( الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع، والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقا للشروط التي يقررها القانون)، كما نصت المادة (١٧) منه الباب الثالث المعنون بالحقوق والواجبات العامة على أن ( المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي ) .

وفي إطار تنظيم المشرع للوظيفة العامة فقد نصت المادة (١٠٣) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أن « الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة ، ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون وغيره من القوانين واللوائح ....، كما حدد في المادة ( ١ ) من ذات القانون نطاق تطبيقه حيث قضت هذه المادة بسريان أحكام هذا القانون على الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ، فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة فيما نصت عليه هذه المراسيم أو القوانين أو العقود من أحكام .

وقد حدد المشرع في ذات القانون حصرا شروط التعيين في الوظائف الدائمة يجدر بنا ذكرها وتتمثل في الآتي :

(١) أن يكون عماني الجنسية باستثناء من تقتضي الحاجة تعيينهم من غير العمانيين.

- (٢) أن يكون حسن السيرة والسلوك .
- (٣) ألا يكون قد صدر ضده حكم نهائي بالسجن في جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .....
- (٤) ألا يكون قد صدر ضده قرار بمعاقبته بالإحالة إلى التقاعد أو الفصل من الخدمة ما لم يكن قد مضى على هذا القرار ثلاث سنوات .
- (٥) أن يكون مستوفيا اشتراطات شغل الوظيفة المحددة ببطاقة وصفها .....
- (٦) ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاما ، وتثبت السن بشهادة الميلاد أو بالبطاقة الشخصية .
- (٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .
- (٨) أن يكون لائقا طبيا للخدمة .

ويبين جلياً مما تقدم أن قانون الخدمة المدنية قد أكد على ما ورد من نصوص ومبادئ بالنظام الأساسي للدولة حيث جعل شغل الوظيفة العامة حقاً مشروعاً لكل مواطن - دون تمييز لجنس دون آخر- توافرت فيه شروط شغل الوظيفة وحدد هذا القانون النطاق الشخصي المخاطب بأحكامه ألا وهو الموظف في ضوء التعريف آنف الذكر وسأوى في حقوق هذا الموظف وما يترتب على شغله للوظيفة العامة من واجبات وأحكام بدءاً من التعيين في الوظيفة مروراً بالحقوق والواجبات وانتهاء بحالات انتهاء الخدمة.

ولئن كان ما تقدم وإعمالاً لما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة على أن (الأسرة أساس المجتمع وينظم القانون وسائل حمايتها والحفاظ على كيانها الشرعي وتقوية أواصرها وقيمها ، ورعاية أفرادها وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم ) فإن المشرع إيماناً منه بخصوصية المرأة وما حظيت به من تكريم لطبيعتها وقدر شرفها وعظم مكانتها، فقد تضمن قانون الخدمة المدنية بعض النصوص المتصلة بالموظفة على النحو الذي سيرد بيانه في هذه المذكرة .

وإذا كان للموظف حقوق مقابل قيامه بأعباء الوظيفة العامة فإن عليه واجبات نصت عليها المادة (١٠٣) من القانون التي جرى نصها كالاتي :

« الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة، ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون وغيره من القوانين واللوائح،

ويجب عليه بصفة خاصة :

- أ - أن يقوم بنفسه بالعمل المختص به ، وأن يؤديه بدقة وأمانة .
  - ب - أن يحافظ على كرامة الوظيفة ، وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها .
  - ج - أن يحافظ على الانتظام في العمل، والالتزام بمواعيده الرسمية وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك .
  - د - أن ينفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة ، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها. ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسؤولاً عن سير العمل في حدود اختصاصه .
  - هـ - أن يتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة وما يوجبه الحرص عليها .
  - و - أن يحافظ على أموال وممتلكات الوحدة التي يعمل بها .
- وتعكس هذه الواجبات طبيعة وحقيقة الوظيفة العامة بأنها تكليف لا تشريف وأنها خدمة وطنية الهدف منها تحقيق مصلحة عامة لا خاصة، ولذا تحاط بكثير من الدقة في الالتزام بالواجبات والمحظورات المفروضة قانوناً وقد أوضحت هذه المادة بشكل قاطع وعبارات صريحة أبرز ما يقع على الموظف العام من التزامات يترتب على الإخلال بها المساءلة والعقاب وعلى الالتزام بها الترقي والثواب .
- وقد قرر المشرع بموجب هذا القانون - بالإضافة إلى ما تستحقه الموظفة من إجازات وردت في هذا الفصل أسوة بالموظف - إجازات خاصة وهي إجازة العدة والإجازة الخاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وإجازة لرعاية الطفل .
- لقد أثرنا قبل البدء في توضيح تلك الأحكام إيراد التعريفات الهامة التي تضمنها القانون وأورد تعريفاً لها في المادة (٢) منه على النحو الآتي :
- الوظيفة : مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة .
  - الراتب : الراتب الأساسي المبين قرين كل درجة بجدول الدرجات والرواتب المرفق بالقانون ويدخل في هذا الراتب العلاوات الدورية والتشجيعية .
  - الراتب الكامل : الراتب الأساسي مضافاً إليه البدلات بالفئات وطبقاً للضوابط والشروط التي تحددها اللائحة .
  - الجهة الطبية المختصة : وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية داخل السلطنة، وتحدد اللائحة الجهة الطبية المختصة خارج السلطنة .

وتجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة لتعريف الجهة الطبية المختصة أن الإجازة يمكن منحها من غير وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية داخل السلطنة أي من المؤسسات الصحية الخاصة كالعيادات والمراكز والمستشفيات والمجمعات الصحية المرخصة من وزارة الصحة على أنه يلزم أن تكون الإجازة في كل الأحوال معتمدة من الجهة الطبية المختصة أي من وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية داخل السلطنة بما في ذلك المراكز والمجمعات الصحية التي تقع المؤسسة الصحية الخاصة في نطاقها الجغرافي بحسب التقسيم المعتمد من وزارة الصحة، وسيتم توضيح ذلك بشكل مفصل عند تفسير حكم المادة (١٠٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية .

### ١- الإجازة الخاصة للعدة :

نصت المادة (٧٩) من القانون المشار إليه على أن « تستحق الموظفة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة للعدة المنصوص عليها في قانون الأحوال الشخصية براتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة » .

بداية يجدر التنويه إلى أن المقصود بالراتب الكامل طبقاً لنص المادة (٢) من ذات القانون : الراتب الأساسي المبين قرين كل درجة بجدول الدرجات والرواتب ويدخل فيه العلاوات الدورية والتشجيعية مضافاً إليه البدلات .

في ضوء هذا النص فإنه إذا توفي زوج الموظفة فإنها تعتد وجوباً للعدة المنصوص عليها في قانون الأحوال الشخصية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٣٢، وتجد هذه الإجازة أصلها في الشريعة الإسلامية، وبالرجوع إلى قانون الأحوال الشخصية فقد فرق المشرع في المادة (١٢٠) من هذا القانون بين عدة المرأة الحامل وبين غير الحامل فقرر أن تعتد المتوفى عنها زوجها في زواج صحيح ولو قبل الدخول أربعة أشهر وعشرة أيام إن لم تكن حاملاً، بينما قرر انقضاء عدة الحامل المتوفى عنها زوجها بوضع حملها أو سقوطه مستبين الخلقة، ولذلك فالمرأة التي يتوفى عنها زوجها وهي حامل تنتهي عدتها بالوضع أو بسقوط الجنين وفي حال سقوط الجنين ينبغي أن يكون مستبين الخلقة، أما إذا سقطت قطعة من الدم فإن العدة لا تنقضي لأن ذلك لا يقطع بسقوط الجنين، وقد تطول هذه الفترة وتزيد على أربعة أشهر وعشرة أيام وقد تقصر عن ذلك، فالعبرة بالوضع، فلو وضعت المرأة بعد وفاة زوجها بساعات انقضت عدتها، وفقاً لأحكام هذا النص، مع الأخذ في الاعتبار الغاية والهدف من العدة وهو استبراء الرحم، فطالما تم التأكد من استبراء الرحم عن طريق الولادة فقد انقضت عدة المرأة.

غير أن مؤدى نص المادة (٧٩) من قانون الخدمة المدنية ولازمه أنه إذا وضعت الموظفة المتوفى عنها زوجها بعد شهر مثلا من تاريخ وفاته فإنها تعتد مدة أربعة أشهر وعشرة أيام في ضوء أن نص المادة (٧٩) من قانون الخدمة المدنية حدد مدة الإجازة ولم يكتف بالإحالة إلى قانون الأحوال الشخصية في هذا الشأن، كما أن الموظفة التي يتوفى عنها زوجها وهي في

بداية حملها تستحق فقط إجازة عدة مدتها كذلك أربعة أشهر وعشرة أيام وهو الأمر الذي يناقض الثابت شرعا والمقنن في قانون الأحوال الشخصية بأن تعتد الحامل حتى تضع حملها على النحو الوارد بالمادة المشار إليها من قانون الأحوال الشخصية طال حملها أم قصر بعد الوفاة إذ لا يعقل أن تباشر الموظفة المعتدة العمل وهي حامل، الأمر الذي كان يكتفي فيه قانون الخدمة المدنية بالنسبة لمدة إجازة عدة الموظفة الحامل بما هو منصوص عليه في قانون الأحوال الشخصية وإلا لا فائدة من الإحالة إلى هذا القانون مع تحديد مدة الإجازة في ضوء ما سلف بيانه، وقد تم مراعاة تحديد هذه الإجازة في بعض الأنظمة الوظيفية الخاصة الصادرة في السلطنة وبالأخص الحديثة منها بما يتوافق مع قانون الأحوال الشخصية ونرى أن يعتد بهذا القانون في كافة المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية.

ويلاحظ أن هذه الإجازة لا تتطلب تقديم طلب للحصول عليها فلا تخضع للسلطة التقديرية لجهة العمل فهي حق للموظفة المتوفى عنها زوجها براتب كامل بمجرد ثبوت الوفاة من الجهة المختصة، ومما يجدر ذكره في هذا المقام أنه يحق للمتوفى عنها زوجها استنفاد رصيدها من الإجازة الاعتيادية إن كان لها رصيد وأن تحصل على إجازة مرضية أو طارئة أو لرعاية طفلها أو الإجازة الخاصة بدون راتب فلا يوجد نص يحرمها من التمتع بتلك الإجازات جماعا .

ويبدو الفارق في الإجازات التي تمنح بناء على سلطة تقديرية من جهة العمل عن تلك التي تمنح بناء على سلطة مقيدة أنه لا يجوز للموظف ترك عمله في الإجازة في الحالة الأولى إلا بعد أن يتسلم إشعارا خطيا بالموافقة عليها، وهو ما لا يتطلب في الحالة الثانية إلا أنه في حالة الإجازة الممنوحة بناء على سلطة مقيدة على الموظف إخطار جهة عمله بوقوع سبب استحقاقه للإجازة وما يثبت وقوعها كشهادة صادرة من الجهة الطبية المختصة، وفي جميع الأحوال وأياً كان نوع الإجازة يجدر التنويه أن الموظف ملزم بعد قضائه الإجازة بتقديم ما يثبت استحقاقه للإجازة وذلك من واقع المستندات والأوراق والشهادات الثبوتية الصادرة من الجهات المختصة التي تؤكد أحقيته فيها .

٢ - الإجازة الخاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة « إجازة الوضع » : نصت المادة (٨٠) من ذات القانون على أن : « تمنح الموظفة إجازة خاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة خمسين يوماً براتب كامل وبما لا يزيد على خمس مرات طوال مدة الخدمة في الحكومة ».

قرر المشرع بموجب هذه المادة حقاً وظيفياً للمرأة الموظفة يتمثل في تمتعها بإجازة وصفها بأنها خاصة أي للمرأة الحامل بعد ولادتها، فعلى جهة عملها تمكينها من الحصول على هذه الإجازة بمجرد ولادتها، ورعاية من المشرع للحالة الصحية للمرأة لم تقتصر على مراعاة حالتها ما بعد الوضع بل امتدت لتشمل الفترة التي تسبق الوضع، وعليه قرر الحق للمرأة في اقتسام هذه الإجازة أي لها أن تقرر أخذ جزء من تلك الإجازة قبل الولادة والجزء الآخر بعد الولادة أو أن تأخذ كامل المدة بعد الولادة بناءً على حاجتها التي تقدرها في ضوء ظروف حملها وولادتها وتقديرها لحاجة طفلها للرعاية في هذه المرحلة الحساسة، ومما يجدر ذكره هنا ومن عموم وإطلاق النص أن المشرع لم يخول هنا جهة العمل سلطة تقديرية في منح تلك الإجازة أو تقييدها بمدة معينة قبل أو بعد الولادة، كما أنه لم يخول اللائحة التنفيذية للقانون الاختصاص ببيان أي وجه من وجوه منح هذه الإجازة .

وطالما قرر المشرع أن هذه الإجازة حق للموظفة فقد أكد بصريح العبارة أنها براتب كامل أي بالراتب الأساسي المبين قرين كل درجة بجدول الدرجات والرواتب ويدخل فيه العلاوات الدورية والتشجيعية مضافاً إليه البدلات .

وقرر المشرع - بموجب نص هذه المادة لحكمة أدركها وعلته توخاها حكماً جديداً لم يكن مقرراً في القانون السابق يتمثل في منح الموظفة هذه الإجازة بما لا يزيد على خمس مرات طوال مدة خدمتها في الحكومة، وننوه أن عبارة « طوال مدة خدمتها في الحكومة » مؤداها أن هذه الإجازة يدخل في حساب عدد مراتها الخمس من كانت قد أخذت الإجازة قبل وجود هذا النص والعمل به في الأول من يناير ٢٠٠٦م وبتوضيح أكثر أن من كانت تعمل بالحكومة وحصلت على ثلاث مرات مثلاً إجازة وضع قبل تطبيق هذا النص في يناير ٢٠٠٦، فإنه لا يبقى لها بعد ذلك إلا مرتين أي يحق لها مرتين فقط الحصول على هذه الإجازة ولو وضعت بعد ذلك أي مرة سادسة فلها أن تأخذ إجازة خاصة بدون راتب.

وقد يتم التساؤل في هذا المقام عن مدى استحقاق الموظفة إجازة الوضع في حالة الإجهاد أو نزول الجنين، ونرى أن علة منح الموظفة هذه الإجازة متحققة



متى ثبت ذلك بموجب شهادة طبية من الجهة المختصة ، وقد قرر المشرع منح هذه الإجازة للموظفة الحامل بعد انتهاء فترة حملها سواء اكتملت مدة الحمل أم لم تكتمل وسواء خرج الجنين حياً أم ميتاً، فهي إجازة مقررة لرعاية الأم صحياً وليس للجنين. ولا ريب أن النص ورد عاماً مطلقاً فمن المقرر بقاؤه على ما ورد به من إطلاق وعموم ويكون تفسيره لمصلحة من تقرر لها الحق وجوبا فإن شاءت استخدمت هذا الحق أو شاءت عدم استخدامه فهي أدرى بتقدير ظروفها ومدى حاجتها إلى الإجازة من عدمه ولا معقب من جهة عملها على تقديرها.

ونوه هنا إلى أن التطبيق السليم للقانون يقتضي تمكين المرأة من حصولها على الإجازة بكامل مدتها المقررة قانوناً من غير نقصان خاصة في الوظائف التي تقتضي طبيعتها عدم التمتع بالإجازة في الوقت الذي تشاء فيه الموظفة كوظائف التدريس، حيث إنه من المقرر وفقاً لحكم المادة (٧١) من قانون الخدمة المدنية وحكم المادة (١٠١) من لائحته التنفيذية أن تكون مواعيد الإجازات الاعتيادية لهيئات التدريس والتدريب والإشراف والوظائف المرتبطة بها بالمدارس والمعاهد والكليات خلال الإجازة الدراسية وأن تحديد بدايتها ونهايتها يكون بقرار يصدر من الوزير المختص .

وعليه فلا يصح مثلاً تصرف جهة الإدارة بحرمان الموظفة بهيئات التدريس من إجازة الوضع كلياً أو جزئياً بسبب تداخلها مع الإجازة الاعتيادية، فلكل من الإجازتين نطاقه، وكل منها حق مستقل بذاته وللموظفة التي لها أن تتمتع بهما مجتمعين أو منفردين بحسب ما تقتضيه مصلحتها وفي ضوء تحقق سبب استحقاقها، ولما كان الأصل هو احتساب الإجازة الاعتيادية للموظف في رصيده منها إن لم يتمكن من التمتع بها ولما كان هذا يتعذر تطبيقه بالنسبة لوظائف التدريس بحسبانها تستحق وجوباً في الإجازة الدراسية التي يحددها الوزير المختص، حيث تنعدم إرادة الموظفة في الاختيار فلا سبيل سوى اللجوء إلى التعويض النقدي عنها على النحو المقرر في قانون الخدمة المدنية .

### ٣- الإجازة الخاصة لرعاية الطفل .

**المادة (٨١) :** « تمنح الموظفة إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على السنة لرعاية طفلها، ويشترط لمنح هذه الإجازة أن تتقدم بطلب الحصول عليها خلال سنة من تاريخ انتهاء إجازة الولادة وألا تكون معينة بطريقة التعاقد .»

إن الإجازة الخاصة لرعاية الطفل حق للموظفة مقرر لمصلحة الطفل وهي رخصة في يد الأم الموظفة رهينة بطلبها وبقيام هذا الطلب الموجب لها والمبرر لمنحها وهو رعاية الطفل الذي أولاه المشرع في هذا القانون رعاية وعناية خاصة تعلق على غيرها من اعتبارات العمل وحاجاته باعتبارها من صميم المقومات الأساسية للمجتمع وهي حق للأم العاملة فقط وليس لوالد الطفل ولا لغيره من أقارب الطفل أو أرحامه .

وقد قرر المشرع بموجب هذه المادة تنفيذاً لمبادئ النظام الأساسي للدولة في شأن رعاية الأسرة بوجه عام والمرأة العاملة بوجه خاص ولتقريره بأن الأسرة أساس المجتمع وركوناً إلى حاجة الطفل للرعاية التي قد تستلزم وجود الأم بجانبه حق الموظفة في إجازة خاصة لمدة لا تزيد على سنة لرعاية طفلها غير أن هذه الإجازة بدون راتب، واشترط المشرع لاستحقاقها أمرين :

١- أن تتقدم الموظفة بطلب الحصول على الإجازة خلال سنة من تاريخ انتهاء إجازة الولادة المنصوص عليها في المادة (٨٠)، فعلى المرأة الراغبة في الحصول على هذه الإجازة التقدم كتابة بطلب إلى جهة عملها خلال سنة تبدأ من تاريخ انتهاء إجازة الوضع تبين فيه رغبتها الصريحة في التمتع بالإجازة بالمدة التي تقدرها أقصاها سنة مما يعني أن الطلب ليس مفتوحاً بدون مدة، ولها أن تتقدم بالطلب في أي وقت من السنة التي تبدأ بعد انتهاء إجازة وضعها الخمسون يوماً، وقد حدد المشرع مدة السنة لتقديره بأنها كافية لتقرر الموظفة مدى حاجتها للإجازة لرعاية طفلها في سن مبكر، ومن ثم فلا يجوز للموظفة أن تتقدم بطلب الحصول على هذه الإجازة بعد مضي سنة من انتهاء إجازة الوضع مما يلزم تنبهاً لذلك .

٢- ألا تكون معينة بطريق التعاقد، بمعنى أن تكون معينة بقرار إداري بحيث تخضع للعلاقة التنظيمية بينها وبين جهة العمل، وليس بعقد إذ العقد شريعة المتعاقدين بما ينضوي فيه من أحكام تسري على طرفيه حقوقاً والتزامات .

كما أن هذه الإجازة وإن يشترط للحصول عليها تقديم طلب في ضوء ما أنف ذكره إلا أن جهة العمل لا تملك سلطة تقديرية لمنح الإجازة من عدمه بحسبان أن

صياغة المادة في صدرها ودلالة منطوقها تفضي إلى أن هذه الإجازة حق وظيفي للموظفة توجب منحها إذا توفرت شروطها دون تعسف أو مماطلة فيها تستمد الموظفة من القانون مباشرة، ولا يعدو أن يكون تقديم الطلب من الموظفة سوى إعطاء جهة العمل فسحة من الوقت لتتمكن من إيجاد البديل عن الموظفة ليحل محلها في الوقت المناسب بغية سير العملية الإدارية بانتظام واضطراد شرط اقتضته المصلحة العامة ، وحتى يتسنى لجهة العمل التحري من توافر الاشتراطات اللازمة والموجبة لمنح هذه الإجازة .

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد الحد الأقصى لعدد مرات استحقاق منح الموظفة هذه الإجازة بما مؤدها جواز حصولها على تلك الإجازة متى شئت وبحسب مصلحتها التي تقدرها لرعاية طفلها خاصة إذا ما علمنا أنها إجازة بدون راتب فقد لا تحتاج إلى سنة لرعاية طفلها وإنما أقل من ذلك، ولها أن تطلب الإجازة خلال السنة أكثر من مرة طالما لم تزد في عدد مراتها عن مدة السنة، فقد لا تسمح التزاماتها وظروفها المالية بأخذ إجازة لمدة سنة، وعليه ففي النص مرونة وفرصة من التقدير للموظفة الأم في تحديد المدة بحسب ظروفها والأسرة وحاجة الطفل المشمول بالرعاية، وإمكانية تعدد منح الإجازة لذات الطفل.

وتجدر الإشارة إلى أن المدة التي تقضيها الموظفة في الإجازة الخاصة لرعاية الطفل لا تستحق عنها إجازة اعتيادية وفقا لحكم الفقرة «ب» من المادة (٦٩) من القانون، فهناك حالات قانونية معينة إذا تحققت لا يستحق الموظف عنها إجازة اعتيادية إذ لا يعقل أن لا يزال الموظف العمل أصلا ويستحق إجازة اعتيادية، فالإجازة حق مالي كالراتب يستحق مقابل العمل فإن لم يكن عمل فلا إجازة اعتيادية براتب وفقا للمادة (٦٩) .

**وقد جرى نص المادة (٦٩) على النحو الآتي : « لا يستحق الموظف إجازة اعتيادية عن المدد الآتية :**

- أ - المدة التي يكون فيها متفرغا لبعثة أو منحة دراسية أو دورة تدريبية إذا زادت المدة على تسعة أشهر .
- ب - المدة التي يقضيها في إجازة دراسية أو إجازة خاصة بدون راتب .
- ج - مدة الإعارة إلى غير وحدات الجهاز الإداري للدولة .
- د - مدة الوقف عن العمل التي تزيد على ثلاثة أشهر إذا قضى بإدانته .
- هـ - مدة تنفيذ عقوبة السجن

ويلاحظ أن هذه الحالات واضحة ولا يستحق عنها الموظف إجازة إما بسبب الدراسة أو الدورة التدريبية أو الإجازة أو الإعارة وإما بسبب إدانته في جريمة معينة كان من أثرها الوقف عن العمل المذكورة أو كان سجيناً، وفي جميع هذه الحالات لا يمارس الوظيفة وعليه كان حرمانه من الإجازة الاعتيادية عن المدد المذكورة منطقياً بسبب عدم قيامه بأعباء الوظيفة .

المادة (٨٤) : يجوز منح الموظف إجازة خاصة براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً مرافقة مريض للعلاج خارج السلطنة ، كما يجوز منحها لمرافقة مريض داخل السلطنة إذا قررت الجهة الطبية المختصة ضرورة ذلك ، فإذا جاوز العلاج المدة المذكورة كان لرئيس الوحدة مد الإجازة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أخرى . وإذا زادت المدة على ذلك ، حسبت المدة الزائدة إجازة اعتيادية إن كان للموظف رصيد منها وإلا اعتبرت إجازة بدون راتب .

ويشترط لمنح الإجازة المذكورة ألا يكون الموظف معيناً بطريق التعاقد ، على أن تنظم اللائحة ضوابط منح هذه الإجازة . »

قررت هذه المادة جواز منح الموظف المعين بقرار وليس بعقد إجازة براتب كامل لمرافقة مريض للعلاج سواء كان داخل السلطنة أو كان خارجها لمدة خمسة عشر يوماً أو ثلاثين يوماً بما لا يزيد على خمسة وأربعين يوماً فإذا زادت مدة المرافقة على خمسة وأربعين يوماً خصمت من الإجازة السنوية للموظف فإن لم يكن له رصيد منها اعتبرت إجازة بدون راتب. وقد أحالت هذه المادة بيان ضوابط منح هذه الإجازة إلى اللائحة وهو ما سنتطرق إليه لاحقاً في موضعه .

الجزء الثالث

المذكرة الإيضاحية لائحة  
التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩



## الجزء الثالث

### المذكرة الإيضاحية للائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩

لقد تضمن قانون الخدمة المدنية في بعض نصوصه تفويضا تشريعا بمعنى أنه أحال بيان بعض الأحكام المتعلقة بالموظف تفصيلا إلى لائحته التنفيذية، ومن المستقر عليه عدم إصدار لائحة إلا تنفيذا لقانون معين أي تجد سندها في ذلك القانون كما ينبغي عدم تجاوزها للتفويض الوارد به فلا يمكن أن تتضمن أحكاما لم يحل القانون بيانها إلى اللائحة أو تتضمن تنظيم أحكام بالتعارض مع القانون، وفي هذا السياق بينت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية كثيرا من أحكام القانون تفصيلا وكما عليه القانون فإن اللائحة تضمنت قواعد عامة مجردة تسري على كافة الموظفين المخاطبين بأحكامها بغض النظر عن جنسهم، إلا أن هذه اللائحة تضمنت قلة من النصوص المتعلقة بالمرأة الموظفة تتمثل في الآتي :

**المادة (٧٢) :** « يستحق الموظف من غير أبناء محافظة ظفار ومسندم الذين يعملون في هاتين المحافظتين أو بالعكس تذاكر سفر تصرف للموظف وزوجه أو زوجاته وأولاده الذين لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة وذلك في الأحوال الآتية :

- ١ - استلام العمل عند التعيين .

- ٢ - القيام بالإجازة الاعتيادية ذهابا وإيابا لمرة واحدة خلال السنة .

- ٣ - انتهاء الخدمة .»

مراعاة من المشرع للموظف العام ذكراً كان أم أنثى الذي يكون موطنه الدائم في محافظتي ظفار أو مسندم ويكون عمله في غيرهما أو كان موطنه الدائم بإحدى محافظات السلطنة غير هاتين المحافظتين ويعمل بمحافظة ظفار أو بمحافظة مسندم فقد قرر له حقا يتمثل في صرف تذكرة سفر له ولزوجه أو زوجاته وأولاده ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة في الأحوال التي عدتها المادة حصراً، حيث إنه من غير المنطق أن يتحمل الموظف نفقات معينة بسبب عمله ، وتستحق هذه التذاكر بالفئات المنصوص عليها في المادة (٧٣) من هذه اللائحة أي الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال أو الدرجة السياحية بحسب الأحوال .

**المادة (٧٨) :** « لا يصرف للموظف عن زوجه تذكرة سفر أو التعويض النقدي عنها إذا كان زوجه موظفا لدى أية وحدة من الوحدات الخاضعة لقانون الخدمة المدنية أو لدى أية وحدة من الوحدات التي يخضع موظفوها لنظم وظيفة أخرى متى كان

يصرف له تذكرة سفر أو تعويض نقدي عنها من الوحدة .»  
تنطبق هذه المادة على الموظف رجلا كان أم امرأة وموفاها أنه إذا كان كل من الزوجين موظفا عاما وكان أحدهما مستحقا لتذكرة سفر أو التعويض النقدي عنها في الأحوال الواردة بالمادة (٧٢) المشار إليها، فإنه لا يجوز الجمع بين تذكرتين أو تعويضين عنها لعدم جواز الحصول على ذات الحق مرتين من الخزانة العامة للدولة سواء كان مصدرها قانون الخدمة المدنية أم أي قانون وظيفي آخر .  
**المادة (٧٩) :** « إذا أوقف صرف تذكرة السفر أو التعويض النقدي عنها بسبب انتهاء خدمة الموظف استحق زوجه الموظف صرف أي منهما - حسب الأحوال - له ولثلاثة من أولاده ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة .

ويجوز بموافقة رئيس الوحدة منح الموظفة تذاكر السفر أو التعويض النقدي عنها - حسب الأحوال - لثلاثة من أولادها ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة من ثبت إعالتها لهم بسبب طلاقها، على أن يوقف الصرف في هذه الحالة لوالدهم .»  
تناولت الفقرة الأولى من هذه المادة حالة انتهاء خدمة موظف سواء كان ذكر أو أنثى، ومن المعلوم أن الموظف يستحق عند انتهاء خدمته تذكرة سفر أو التعويض عنها لعودته إلى موطنه الدائم هذا بحسب نص المادة (٧٢) في الحالات الواردة بها، أما الفقرة التي نحن بصدها فتفترض أن الموظف ذكرا أو أنثى رغم انتهاء خدمته فإن المشرع لمصلحة الأسرة وبسبب كون أحد الزوجين يعمل بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة قرر صرف تذكرة السفر لزوج الموظف الذي لا يعمل ولثلاثة من أولاده ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة، رغم أنه لا يستحق في الأصل تذكرة سفر بسبب انتهاء علاقته الوظيفية .

أما الفقرة الثانية فإنها تناولت حالة ما إذا كانت زوجة الموظف الذي أوقف صرف تذكرته أو التعويض عنها بسبب انتهاء خدمته موظفة أيضا فإن المشرع - ولذات الحكمة - خول رئيس الوحدة التي تعمل بها سلطة تقديرية تتمثل في صرف التذكرة أو التعويض النقدي لثلاثة من أولادها ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة من ثبت إعالتها لهم بسبب طلاقها، على أن يوقف الصرف في هذه الحالة لوالدهم، وهذه الحالة تفترض أن الأصل في منح الأولاد لتذكرة السفر يكون من الجهة التي يعمل بها والدهم إلا أن هذا النص أجاز بموافقة رئيس الوحدة منح الموظفة المطلقة تذاكر سفر لثلاثة من أبنائها ممن لا تتجاوز أعمارهم إحدى وعشرين سنة متى ثبت أنها التي كانت تعيلهم وذلك نظرا لأن هذه التذاكر مخصصة لنقل الأولاد ومن ثم فإن الموظفة المطلقة هي التي تستحق صرف هذه



التذاكر أو التعويض عنها لحاجتها لنقل أولادها الذين هم في إعالتها أي حضانتها، أما إذا لم يوافق رئيس الوحدة على صرف التذاكر فإن الجهة التي يعمل بها الأب ملزمة بصرف التذاكر لأولاده حتى وإن كانوا في كنف والدتهم .

**المادة (١٠٢) :** يكون علاج الموظف ومنحه إجازة مرضية عن طريق المستشفيات والمركز والمجمعات الصحية الحكومية والمؤسسات الصحية الخاصة ، وعلى الموظف أن يتبع ما يأتي :

أ - أن يخطر جهة عمله بمرضه قبل أن يتوجه إلى إحداها ما لم يكن ذلك في غير أوقات العمل الرسمية .

ب - أن يقدم في حالة منحه إجازة مرضية ما يفيد ذلك.

ويعتد بكامل مدة الإجازة المرضية إذا منحت من أحد المستشفيات أو المراكز الصحية الحكومية أو المؤسسات الصحية الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة ، فإذا منحت من مؤسسة غير مدرجة ضمن المؤسسات التي يحددها هذا القرار اعتد بما لا يزيد على ثلاثة أيام .

ويتعين أن تكون الإجازة - في جميع الأحوال - معتمدة من الجهة الطبية المختصة . »

بينت هذه المادة الأماكن التي ينبغي على الموظف أن يلجأ إليها للعلاج في حالة مرضه والإجراءات التي ينبغي عليه أن يتبعها لحصوله على الإجازة المرضية المقررة له بحكم القانون وعليه يجب على الموظف في حالة مرضه أن يعالج في هذه الأماكن فقط وأن يتبع تلك الإجراءات حتى يكون مستحقاً للإجازة المرضية . وقد حصرت اللائحة الأماكن التي ينبغي على الموظف أن يلجأ إليها للعلاج في حالة مرضه في المستشفيات والمراكز والمجمعات الصحية الحكومية والمؤسسات الصحية الخاصة أياً كانت تسميتها سواء كانت عيادة أم مركز أم مجمع صحي طالما كانت مصرح لها بمزاولة العمل الطبي وتقديم خدمة معالجة الأمراض، إلا أن اللائحة فرقت من حيث مدة الإجازة المرضية التي يعتد بها في الوظيفة العامة فيعتد بها بالكامل إذا كانت صادرة من المستشفيات والمراكز والمجمعات الصحية الحكومية أما إذا كانت صادرة من المؤسسات الصحية الخاصة فإنه يعتد بها بالكامل إذا كانت من المؤسسات الصحية الخاصة التي يصدر بها قرار من وزير الصحة ما لم تكن مدتها لا تزيد على ثلاثة أيام فيعتد بها رغم صدورها من مؤسسة صحية خاصة إلا أنها غير مدرجة ضمن المؤسسات الصحية الواردة في قرار وزير الصحة .

ويبدو أن الحكمة من التفرقة بين المؤسسات الصحية الخاصة التي صدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة وتلك التي لم يتضمنها هذا القرار في ان المؤسسات الصحية الخاصة التي صدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة تكون ذات أهمية في معالجة بعض الأمراض التي تحتاج إلى عناية أكبر ومستوى من الرعاية الصحية لا يكون عادة متوفر في المؤسسات الصحية الأخرى ومن ثم تكون الإجازة المرضية المعتد بها أطول في المؤسسات الصحية الخاصة التي صدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة عنها في غيرها، وقد راعى النص بالنسبة للإجازة الممنوحة من المؤسسات الصحية الخاصة غير الواردة بقرار وزير الصحة أن تكون ثلاثة أيام بحيث تتفق مع طبيعة المرض التي تم معالجته وأنه يمكن تكرار الإجازة الممنوحة إذا ما عالج المريض فيها مرة أخرى وهو أمر وارد، وأما كانت المؤسسة الصحية التي تم العلاج بها فلا بد من اعتماد تلك الإجازة من قبل الجهة الطبية المختصة أي من وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية داخل السلطنة بما في ذلك المراكز والمجمعات الصحية التي تقع المؤسسة الصحية الخاصة في نطاقها الجغرافي بحسب التقسيم المعتمد من وزارة الصحة .

أما بالنسبة للإجراءات التي يجب على الموظف إتباعها في حالة مرضه فتنتمثل في التزامه بالتوجه إلى العلاج في الأماكن المذكورة أعلاه وإبلاغ جهة عمله بمرضه قبل الذهاب إلى العلاج في تلك الأماكن إلا إذا كان يوم مرضه في إجازة أو بعد انتهاء العمل الرسمي، وعليه كذلك أن يقدم إلى جهة عمله ما يفيد حضوره للعلاج وما يثبت منحه إجازة مرضية إذا تم منحه تلك الإجازة وأن تكون تلك الإجازة معتمدة من الجهة الطبية المختصة.

**المادة (١٠٦) : « يكون منح الموظف إجازة خاصة لمرافقة مريض للعلاج بالضوابط الآتية :**

- أ- أن يثبت مرض المراد مرافقته.
- ب- أن تقضى ظروف مرض المراد مرافقته ترقيده في المستشفى إذا كانت المرافقة داخل السلطنة بناء على ما تقرره الجهة الطبية المختصة.
- ج- أن يكون الموظف زوجا للمريض أو قريبا له من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية، على أن يثبت ذلك بمستند رسمي، ويستثنى من ذلك حالة المرافقة للعلاج من إصابة عمل.
- د- لا يشترط في حالة مرافقة المريض للعلاج خارج السلطنة أن يكون الموظف زوجا أو قريبا له من الدرجة الأولى والثانية إذا اقتضت الضرورة ذلك.

هـ- ألا يزيد عدد المرافقة على ثلاث مرات في السنة.

وفي جميع الأحوال يجب على الموظف أن يقدم عقب عودته إلى جهة عمله شهادة من الجهة التي تولت علاج المريض تثبت مرافقته، على أن تكون معتمدة من الجهة الطبية الرسمية إذا كان العلاج بالخارج ومصداقاً عليها من سفارة السلطنة إن كان لها سفارة في البلد الذي تم العلاج بها .»

تناولت هذه المادة بيان ضوابط منح الإجازة المقررة بموجب المادة (٨٤) من قانون الخدمة المدنية المتمثلة في الإجازة الخاصة لمرافقة مريض للعلاج داخل السلطنة أو خارجها تمنح براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً ، فإذا جاوز العلاج المدة المذكورة فإنه يجوز لرئيس الوحدة مد تلك الإجازة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أخرى، شريطة ألا يكون الموظف معيناً بطريق التعاقد، أي أن يكون معيناً بقرار إداري وليس بعقد فالموظف تحكمه أصلاً أحكام القوانين واللوائح أما المتعاقد فتحكمه في الأصل أحكام العقد المبرم معه .

وخلاصة القول في هذه الإجازة أنها جوازية وليست وجوبية أي أنها بيد جهة الإدارة فلها أن تمنحها إذا ما توافرت الشروط والضوابط اللازمة لمنحها وفق ما سلف بيانه ووفق الضوابط المذكورة في البنود من «أ» وحتى « هـ » أعلاه، وأنه يجوز للموظفة الحصول على هذه الإجازة سواءً كان المريض زوجها أو قريباً لها من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية أي أحد أبنائها أو أحد والديها أو إخوانها أو أخواتها أو جدها أو جدتها أو ابن و بنت الابن أو ابن و بنت البنت، أو أيا كانت درجة قربانها بالمريض إذا كان العلاج خارج السلطنة وذلك إذا اقتضت الضرورة ذلك كأن لم يكن هناك من يرافقه أو توافرت فيه بعض الصفات العلمية أو الخبرات التي تعين المريض وتفيده وتبعث فيه الطمأنينة، فإذا زادت مدة مرافقة الموظفة للمريض داخل أو خارج السلطنة عن المدة التي وافقت عليها جهة عملها سواء خمسة عشر يوماً أو خمسة وأربعين يوماً، حسبت إجازة اعتيادية إن كان لها رصيد منها وإلا اعتبرت إجازة بدون راتب، وفي جميع الأحوال على الموظفة أن تقدم إلى جهة عملها ما يثبت علاج المريض ومرافقتها له بموجب شهادة طبية، معتمدة من الجهة الطبية الرسمية ومصداقاً عليها من سفارة السلطنة إذا كان العلاج بالخارج .

**المادة (١٠٧) :** « تمنح الإجازة الخاصة طبقاً للمادة (٨٠) من القانون لتغطية فترة ما قبل الولادة بتوصية من الجهة المختصة على ألا تتجاوز مدتها عشرة أيام، وتمنح باقي مدة هذه الإجازة من تاريخ الولادة.»

بينت هذه المادة أن الحد الأقصى للإجازة التي يجوز للموظفة الحامل قضاءها

قبل الولادة هي عشرة أيام على أن تكون بتوصية من الجهة الطبية المختصة وأن تقضي باقي الإجازة لتغطية الفترة ما بعد الولادة من تاريخ الولادة، وبناء على هذا النص فإنه ليس للموظفة الحامل الحق المطلق في تحديد الإجازة الخاصة لتغطية فترة ما قبل الولادة، كما أنها حددت تاريخ احتساب باقي الإجازة أي أن تكون من تاريخ الولادة على عموم هذا التحديد فقد يكون هذا التاريخ أصلاً إجازة رسمية أو إجازة مستحقة ، وبهذا قيدت هذه المادة ما ورد بالمادة (٨٠) من القانون من عموم وإطلاق .

## الجزء الرابع

المذكرة الإيضاحية لمواد قانون  
التأمينات الاجتماعية

الصادر بالمرسوم السلطاني رقم  
٩١/٧٢



## الجزء الرابع المذكرة الإيضاحية لمواد قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢

صدر قانون التأمينات الاجتماعية بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢ وقد أجريت عليه عدة تعديلات سواء بمراسيم سلطانية أو بأوامر سامية ، و خلاصة تلك التعديلات أنها تواكب التغيرات المعيشية للمواطن فلا ريب أن كلفة المعيشة ارتفعت باضطراد منذ العام ١٩٩١ تاريخ صدور القانون حتى اليوم كما أن الرعاية السامية لأبنائه وبناته لا تألوا جهدا في تحقيق سبل العيش الكريم .

ويسري قانون التأمينات الاجتماعية على التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية من حيث نوع التأمين ويستفيد منه العمال العمانيون الذين يعملون بالقطاع الخاص بموجب عقود عمل دائمة بشرط أن لا يقل سن العامل عن خمسة عشر عاما ولا يزيد على تسعة وخمسين عاما وذلك كله وفق الشروط والضوابط التي تضمنها هذا القانون .

ولقد تضمن قانون التأمينات الاجتماعية قواعد وأحكام تأمينية يستوي فيها الرجل والمرأة العمانيين العاملين باعتبارهم مستفيدين من القانون، إلا أنه نظرا لتضمن القانون بعض الأحكام التي خص بها المرأة العاملة عن أخيها الرجل، ومن باب إيجاد ثقافة قانونية للمرأة العاملة توعية لها في هذا الجانب فإننا قد آثرنا بيان الأحكام التالية من القانون .

### أولاً: استحقاق معاش الشيخوخة .

**المادة (٢١) :** « يستحق المؤمن عليه من الهيئة معاش الشيخوخة وفقا لمدد اشتراكه في التأمين ابتداء من تاريخ العمل بهذا القانون، سواء كانت متصلة أو منفصلة في الحالات الآتية:

البند (١): معدل بالمرسوم السلطاني رقم (٤ / ٢٠٠٥).

انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين ، أو بعدها ، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (١٨٠) شهرا على الأقل ، أو ببلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين، أو بعدها ، متى كانت مدة اشتراكها في التأمين (١٢٠) شهرا على الأقل .»

تستحق المرأة العاملة وفقا لهذا النص « معاشا للشيخوخة » ويحسب هذا

المعاش وفقاً لعمرها وعدد سنوات خدمتها ولقد راعى المشرع العماني المرأة مقارنة بالرجل مقرراً لها ميزة خاصة في هذا الشأن، حيث قرر استحقاقها لمعاش الشيخوخة إذا بلغ اشتراكها في التأمين عدد (١٢٠) اشتراك شهري على الأقل سواء كانت متصلة أو منفصلة وكان عمرها خمسة وخمسين سنة ، في حين يستحق الرجل هذا المعاش إذا كانت مدة خدمته (١٨٠) اشتراك شهري على الأقل سواء كانت متصلة أو منفصلة وكان عمره ستين سنة.

البند (٢): معدل بالمرسوم السلطاني رقم (١٩ / ٢٠٠٥) .

انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) شهراً على الأقل أو المؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهراً على الأقل بشرط بلوغ أي منهما سن الخامسة والأربعين على الأقل.

ويخفض المعاش المستحق في هذه الحالة بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه أو المؤمن عليها وفقاً للجدول رقم (٣) المرافق على ألا يقل المعاش في هذه الحالة عن (١٥٠) ريالاً عمانياً شهرياً. ويستحق المعاش المخفض المشار إليه من أول الشهر الذي قدم فيه طلب الصرف . ولا يسري التخفيض المشار إليه في حالات طلب المؤمن عليه أو المستحقين عنه صرف المعاش لثبوت العجز أو وقوع الوفاة. ويحسب ضمن مدة الاشتراك في التأمين المشار إليها في البندين السابقين المدد التي يتقاضى خلالها المؤمن عليه بدلات يومية في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب إصابة لعمل ويدخل في حساب المدد المنصوص عليها في هذه المادة مدد الغياب بدون أجر ومدد الوقف عن العمل بدون أجر على أن تؤدي عن هذه المدد الاشتراكات المقررة .»

تضمن هذا النص تنظيم مسألة « الشيخوخة المبكرة » أي حالة عدم بلوغ سن المعاش المقرر في البند (أ) أعلاه ، وتبدو مراعاة المرأة فيه جلية حيث تستحق المرأة المعاش في حالة الشيخوخة المبكرة ببلوغها سن الخامسة والأربعين على الأقل وقبل بلوغها سن الخامسة والخمسين وكانت مدة اشتراكها في التأمين (١٨٠) اشتراك شهري . في حين يستحق الرجل المعاش في حالة الشيخوخة المبكرة ببلوغه سن الخامسة والأربعين على الأقل وقبل بلوغه سن الستين وكانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) اشتراك شهري.

وتجدر الإشارة إلى أن نسبة المعاش المستحق للمؤمن عليها في حالة الشيخوخة



المبكرة تخفض بنسب متفاوتة حيث تزيد نسبة التخفيض كلما قلت مدة خدمتها  
وقل سنها كما يبين من الجدول التالي ( معدلاً بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/١٩  
وهو الجدول رقم (٣) المرفق بالقانون:

### جدول رقم (٣)

نسبة خفض المعاش	السن عند تقديم طلب صرف المعاش
لا توجد	٥٥ فأكثر
٧٪	٥٤ إلى أقل من ٥٥
٩٪	٥٣ إلى أقل من ٥٤
١١٪	٥٢ إلى أقل من ٥٣
١٣٪	٥١ إلى أقل من ٥٢
١٥٪	٥٠ إلى أقل من ٥١
١٧٪	٤٩ إلى أقل من ٥٠
١٩٪	٤٨ إلى أقل من ٤٩
٢١٪	٤٧ إلى أقل من ٤٨
٢٣٪	٤٦ إلى أقل من ٤٧
٢٥٪	٤٥ إلى أقل من ٤٦

إلا أن نسبة التخفيض الواردة في هذا الجدول لا تسري في حالة طلب المؤمن عليه  
أو المستحقين عنه صرف المعاش لثبوت عجز المؤمن عليه أو وفاته.  
كما أن المشرع رعاية منه للمؤمن عليه فقد اعتبر حكماً المدد التي يتقاضى عنها  
المؤمن عليه بدلات يومية في حالة عجزه عن العمل بسبب إصابة العمل داخلية في  
مدة الاشتراك للتأمين ومن ثم تدخل في احتساب المدد المشار إليها في هذه المادة  
لاستحقاق معاش الشيخوخة، كما تدخل في حساب تلك المدد مدد الغياب بدون  
أجر ومدد الوقف عن العمل بدون أجر على الرغم أن المؤمن عليه لم يعمل خلالها  
ولم يستحق عنها أجر شريطة أن يسدد المؤمن عليه عن هذه المدد الاشتراكات  
المقررة باعتبار أن معاش الشيخوخة تأميني فيعتمد على ما سدده المؤمن عليه  
من اشتراكات شهرية .

**المادة (٢٧) :** « يحسب معاش الشيخوخة بواقع جزء من أربعين من المتوسط  
الشهري للأجر المستحق للمؤمن عليه والمسدد على أساسه اشتراك التأمين خلال  
الخمس السنوات الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك إن قلت عن

ذلك مضروباً في عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين بحد أدنى قدره (١٥٠) ريال عماني شهرياً وحد أقصى قدره (٨٠٪) من المتوسط المشار إليه .»  
بينت هذه المادة كيفية حساب المعاش المستحق في حالة الشيخوخة والتي يمكن تلخيصها في الطريقة الآتية : ٤٠/١ × متوسط أجر آخر خمس سنوات × عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك مضروباً في عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين، على أن لا يقل المعاش عن مائة وخمسين ريالاً عمانياً بحسب ما قضت به الأوامر السامية كحد أدنى وألا يزيد على ما نسبته ثمانين بالمائة من الناتج عن الطريقة المذكورة كحد أقصى.

ثانياً : استحقاق معاشات العجز والوفاة الناشئين عن سبب غير مهني.

**المادة (٢٢) :** « إذا انتهت خدمة المؤمن عليه للعجز أو للوفاة بسبب غير مهني قبل بلوغه سن الستين أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو إذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة في أي سن استحق المعاش للمؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين عنهما بأحد الشروط الآتية:

أ- إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ستة أشهر متصلة على الأقل قبل حدوث العجز أو وقوع الوفاة مباشرة.

ب - إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين (١٢) شهراً متقطعة منها على الأقل ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز أو الوفاة مباشرة.

فإذا لم يحدث العجز أو لم تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) أو (ب) السابقين وانقطع أيهما عن الاشتراك في التأمين لأي سبب من الأسباب كان لأيهما أو للمستحقين عنهما حسب الحالة الحق في المعاش إذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو إذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين بغض النظر عن السن ما لم تكن قد توافرت في شأن أيهما حالة استحقاق المعاش المنصوص عليها في البند (٢) من المادة (٢١) السابقة وكان هذا المعاش أفضل . ويصدر قرار من الوزير بعد التنسيق مع وزير الصحة بكيفية إثبات العجز أو الوفاة...»

يجدر بنا في البداية قبل تفسير هذا النص أن نعرف الوفاة والعجز بسبب غير مهني، فالوفاة تكون بسبب غير مهني عندما لا تكون ناتجة عن إصابة عمل المعرفة في البند « ٩ » من المادة (٢) من القانون، أما العجز غير المهني فهو كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة أو قبل بلوغ المؤمن عليها

الخامسة والخمسين ويستحيل معه، بسبب بتر أحد الأعضاء أو الإصابة بعاهة، أو بسبب الحالة الصحية المتأخرة جسدياً أو عقلياً أو نفسياً كسب ثلث الأجر السابق من المهنة الاعتيادية أو مهنة مماثلة ويتم ذلك حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة المشكلة بقرار من وزير الصحة لتقدير العجز ونوعه ودرجته.

لقد قرر المشرع بموجب هذا النص استحقاق معاش العجز أو الوفاة الناشئين عن سبب غير مهني في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز قبل بلوغه سن الستين والمؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين وفي حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة في أي سن ، شريطة بلوغ مدة اشتراك أي منهما في التأمين ستة أشهر متصلة على الأقل أو اثني عشر شهراً متقطعة منها على الأقل ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز أو وقوع الوفاة، يستوي في ذلك أن تكون المدة المطلوب استيفاؤها قد تحققت في أية فترة من فترات خدمته السابقة على حدوث العجز أو الوفاة، فإذا حدثت الوفاة وهو في الخدمة وكان مسدداً لاشتراكات التأمين الخاصة به وجب تطبيق أحكام هذه المادة على حالته، إذ أن المقصود بعبارة قبل الوفاة مباشرة هو حدوث الوفاة وهو مشترك في التأمينات ولا يقصد بها أن تكون المدة المشترطة للحصول على المعاش في هذه الحالة المتوفرة في آخر فترة عمل تم سداد اشتراكات التأمين عنها، بمعنى أن هذا الشرط يتحقق لو تم استيفاء هذه المدة في أول فترة عمل سدد عنها اشتراكات التأمين بالرغم من انقطاعه بعد ذلك عن سداد الاشتراكات لفترات متعددة لم تستوف المدة المشار إليها في آخر فترة اشتراك سابقة مباشرة على الوفاة .

يؤكد ذلك ما نصت عليه الفقرة الثانية من ذات المادة من استحقاق المؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين عن أي منهما المعاش إذا لم يحدث العجز أو تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك سالف الذكر ، وانقطع المؤمن عليه أو المؤمن عليها عن الاشتراك في التأمين لأي سبب ثم حدث العجز أو وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع، فمناط استحقاق المعاش طبقاً لحكم هذه الفقرة هو أن يكون المؤمن عليه أو المؤمن عليها قد انقطع عن سداد اشتراكات التأمين أو أصيب بالعجز أو توفي خلال سنة من ذلك الانقطاع ، وكان قد استوفى من قبل مدة الستة أشهر المتصلة أو الـ (١٢) شهراً المنقطعة من بينها ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصلة دون أن يشترط القانون لاستحقاق المعاش في هذه الحالة أن تكون مدة الاشتراك المتصلة قد استكملت في الفترة السابقة مباشرة على الانقطاع عن سداد الاشتراكات، وإنما اكتفى باستيفاء هذه المدد المنصوص عليها في أي من

البندين (أ) أو (ب) من الفقرة الأولى من هذه المادة وهي ستة أشهر متصلة إذا لم يكن للمؤمن عليه مدة اشتراك أخرى أو ثلاثة أشهر متصلة إذا كان له مدد اشتراك أخرى في التأمين لا تقل عن اثني عشر شهراً .

ويتم إثبات حالة وتقرير العجز بواسطة اللجنة الطبية المختصة وفي حالة الوفاة يستحق المستحقون معاش الوفاة إذا توافرت الشروط السابقة.

**المادة (٢٨) :** « يحسب المعاش في حالة العجز أو الوفاة على أساس (٤٠٪) من أجر الاشتراك عند حدوث الوفاة أو العجز أو معاش الشيخوخة أيهما أكبر . »

بينت هذه المادة كيفية احتساب معاش العجز والوفاة وذلك بواقع ٤٠٪ من الأجر الأساسي عند حدوث العجز أو الوفاة أو معاش الشيخوخة إذا كان أكبر وفقاً لنص المادة (٢٧) السابق تفسيرها أي أن معاش العجز أو الوفاة يحسب بإحدى طرق ثلاث يستحق المؤمن عليه أكبر ناتج من هذه الطرق وهو مقرر لمصلحة المؤمن عليه مراعاة من المشرع له في حالة العجز أو الوفاة .

ثالثاً: الفئات المستحقة للمعاش وشروط الاستحقاق:

تناولت المادتين (٥١ ، ٥٢) بيان الفئات المستحقة للمعاش وشروط الاستحقاق ولارتباط هاتين المادتين وتيسيرا للفهم ولتحقيق التوعية تم وضع تفسير المادتين في سياق واحد .

**المادة (٥١) :** « إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، يكون للمستحقين المبينين أدناه الحق في أنصبة من المعاش وفقاً لما يلي:

**أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات:** يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.

**ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة أو الأرملة ( أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنتى):** يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرملة بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة.

**ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات:** يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد. »

**المادة (٥٢) :** « يشترط لاستحقاق المعاش للمبنيين في المادة السابقة ما يلي:

الابن: ألا يكون قد تجاوز سن الثانية والعشرين ، ويستثنى من ذلك:

١- من يثبت عجزه عن الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه ففي

- هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- ٢- الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي وبشروط ألا يتجاوز سن السادسة والعشرين.
- البنات: أن تكون غير متزوجة ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ثم يعود لها الحق فيه إذا تطلقت أو ترملت.
- ج- الأرملة: عدم الزواج، ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ثم يعود لها الحق فيه إذا طلقت أو ترملت مرة أخرى.
- د- الزوج: أن يكون الزوج مصاباً بعجز يمنع عن العمل أو الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه، ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- هـ- الأب والأم: أن يكون اعتمادهما في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقهما في المعاش إذا زال هذا السبب.
- و- الأخ: أن يكون معتمداً في معيسته على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية وبشروط عدم تجاوزه سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك:
- من يثبت عجزه عن الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي وبشروط ألا يتجاوز سن السادسة والعشرين.
- ز- الأخت: أن تكون غير متزوجة وتعتمد في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ويعود لها الحق في المعاش إذا طلقت أو ترملت .»
- يبين من نصي هاتين المادتين أن المشرع لم يجعل المعاش مقصوراً على المؤمن عليه أو صاحب المعاش الذي انتهت خدمته فقط بل جعل لبعض ذويه الذين يعولهم حقاً في معاشه يتلقونه عنه بعد وفاته وذلك لحكمة ارتأها وهي أن يضمن ويؤمن لهم حياة كريمة لا تتأثر كثيراً من الناحية المادية بوفاة عائلهم، ورتب المشرع درجات هؤلاء المستحقين كما حدد نصيب كل منهم في المعاش وشروط

استحقاقه وكيفية إعادة توزيع الأنصبة في حالة عدم وجود بعض المستحقين .  
ويتم توزيع المعاش على المجموعات وبالأنصبة وحسب الشروط المبينة في  
المادتين المذكورتين على النحو الآتي :  
المجموعة الأولى : ويشمل الأبناء والبنات يكون نصيبهم نصف المعاش ويقسم  
بينهم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.

### ويشترط لاستحقاقهم المعاش ما يلي :

- بالنسبة للابن : ألا يتجاوز سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك:
    - ١- العاجز عن الكسب بسبب حالته الصحية ويثبت ذلك بتقرير من اللجنة الطبية المختصة ويكون التحقق من حالته الصحية كل سنتين إلا إذا قررت اللجنة الطبية عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
    - ٢- الطالب الذي لا يزال مقيدا في إحدى مراحل التعليم التي لا يتجاوز مرحلة التعليم الجامعي شريطة أن لا يتجاوز سنة السادسة والعشرين.
  - بالنسبة للبنت : يشترط لاستحقاقها المعاش أن تكون غير متزوجة فإذا تزوجت يسقط حقها في المعاش ويعود لها الحق فيه إذا طلقت أو تزلمت. وتستحق البنت نصيبها من المعاش دون أن يكون هناك شرط للسن كما هو الحال بالنسبة للابن.
- المجموعة الثانية : وتشمل الأرملة أو الأرملة إذا تعدن أو ( الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى ).
- يكون نصيبهم ربع المعاش ويشترط لاستحقاقهم ذلك ما يلي :
- بالنسبة للأرملة : أن تكون غير متزوجة ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ويعود لها الحق فيه في حالة الطلاق أو الترميل. فإذا كن أكثر من أرملة يقسم ربع المعاش بالتساوي بينهن بصرف النظر عن جنسية الزوجة.
- بالنسبة للزوج: يكون له ربع معاش زوجته المتوفاة ويشترط لاستحقاقه المعاش أن يكون مصابا بعجز يمنع عن العمل أو الكسب ويثبت ذلك بتقرير من اللجنة الطبية المختصة ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت تلك اللجنة عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- المجموعة الثالثة: وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات:  
يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد

إلا أن نصيب هذه المجموعة يحجز لحين التأكد من اعتماد أفرادها على المتوفى ويكون ذلك بالتنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية لإجراء البحث الاجتماعي على الأسرة ومن ثم موافاة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بشهادة في هذا الشأن. وفي حالة ثبوت اعتماد أي من أفراد هذه المجموعة على المتوفى في المعيشة أثناء حياته فإنه يحصل على نصيبه من المعاش مع مراعاة الآتي:

- بالنسبة للأب والأم : أن يكون اعتمادهما في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقهما في المعاش إذا زال هذا السبب.

- بالنسبة للأخ : أن يكون معتمداً في معيسته على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية وبشرط عدم تجاوزه سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك :

من يثبت عجزه عن الكسب من اللجنة الطبية المختصة ، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت تلك اللجنة عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.

الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي ويشترط ألا يتجاوز سنه السادسة والعشرين .

بالنسبة للأخت : أن تكون غير متزوجة وتعتمد في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقها في المعاش إذا طلقت أو ترملت.

**المادة (٥٣) :** « إذا لم توجد مجموعة مستحقة للمعاش أو أحد أفرادها طبقاً للمادة (٥١) أو سقط حق أيهم فيه طبقاً للمادة (٥٢) يكون توزيع المعاش أو بعضه وفقاً لما يلي :

نصيب أي مجموعة في حالة عدم وجودها بالكامل يؤول إلى أفراد المجموعتين الأخرين ويقسم بينهم بالتساوي.

ب - نصيب أي فرد من أفراد المجموعة الواحدة يؤول إلى باقي أفراد ذات المجموعة ويقسم بينهم بالتساوي إذا تعدوا .

ج - في حالة وجود مجموعة واحدة مستحقة طبقاً لنص المادتين السابقتين يؤول المعاش كاملاً إلى هذه المجموعة ويقسم بين أفرادها بالتساوي إذا تعدوا.

د - يؤول المعاش إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في حالة عدم وجود من يستحق المعاش.

قررت هذه المادة معالجة لحالات معينة قد تحدث أثناء توزيع الأنصبة من المعاش فقد لا توجد مجموعة معينة أو أحد أفرادها أو يسقط حق مجموعة معينة أو أفراد منها ، فقررت المادة أن هذا الحق وهذا النصيب يؤول إلى المجموعة الأخرى أو إلى باقي أفراد المجموعة إن وجدوا، فإذا لم يوجد أي مستحق للمعاش يؤول إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .

#### رابعاً : الجمع بين المعاشات

المادة (٥٤) : « لا يجوز صرف أكثر من معاش واحد من الهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون وإذا استحق أكثر من معاش صرف الأكبر قيمة. واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجمع الأولاد والبنات بين المعاشين المستحقين عن والدتهم .

كما تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها مستفيدة بأحكام هذا القانون، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها الناتج عن عملها . يستفاد من هذه المادة أنه لا يجوز صرف أكثر من معاش واحد من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وإذا استحق أكثر من معاش صرف الأكبر قيمة ويستثنى من ذلك :

الأولاد والبنات : حيث يجمع الأولاد والبنات بين المعاشين المستحقين من والديهم. الأرملة : تجمع بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها مستفيدة، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها الناتج عن عملها.

#### خامساً : المنح والمزايا الأخرى:

إضافة إلى المزايا العديدة التي كفلها قانون التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم أثناء حياتهم وبعد وفاتهم فقد نص أيضاً على استحقاق بعض المنح الإضافية وهي كالتالي :

#### منحة الوفاة .

المادة (٥٥) : معدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠ :

« يصرف لأرملة المؤمن عليه أو لأرملة صاحب المعاش أو لأرشد أولاده - أو للوالدين أو أحدهما في حالة عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين - منحة تعادل أجر



ثلاثة أشهر على أساس الأجر الخاضع للاشتراك إذا كان في الخدمة ، وتعادل معاش ثلاثة أشهر إذا كان صاحب معاش».

قرر المشرع بموجب هذا النص صرف منحة الوفاة لأرملة المؤمن عليه أو لأرشد أولاده أو للوالدين أو أحدهما في حالة عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين، وهي منحة محددة المقدار وتصرف مرة واحدة تحتسب على أساس ثلاثة أجور أساسية تبعاً لآخر أجر كان يتقاضاه المؤمن عليه أو المؤمن عليها، أو ثلاثة معاشات إذا كان يتقاضى معاشاً من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وتسقط منحة الوفاة بمرور خمس سنوات على تاريخ الاستحقاق دون المطالبة بها مما ينبغي التنبيه له وعدم ترك تلك المدة تمضي ومن ثم يسقط الحق المقرر قانوناً ليس لسبب سوى عدم المطالبة به.

وتختلف المنحة في هذا الشأن عن المعاش المستحق الذي يتكرر صرفه بصفة دورية ويتعدد المستحقون فيه كل بحسب نصيبه المحدد قانوناً، ويرجع ذلك إلى طبيعة كل من المنحة والمعاش والغرض من تقريره، وهو في حالة المنحة مواجهة الظروف التي تصاحب وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، وما قد تقتضيه من مبالغ يلزم إنفاقها لمواجهة قد لا تكون متاحة عند حدوث الوفاة ، ومن ثم فلا يتقيد صرف المنحة بقواعد وأحكام صرف المعاش.

### منحة الزواج .

المادة (٥٦) : « تصرف إلى الابنة التي تتقاضى معاشاً وفقاً لأحكام هذا القانون بمناسبة زواجها منحة زواج يساوي مبلغها ١٥ مرة قيمة المعاش الذي تستفيد منه ، ويتوقف صرف المعاش في آخر الشهر الذي جرى فيه الزواج ، وتصرف منحة الزواج مرة واحدة .»

تصرف لابنة المتوفى والتي تتقاضى معاشاً منحة تسمى منحة زواج وتحسب بواقع ١٥ مرة من قيمة المعاش الذي تستفيد منه، وتصرف منحة الزواج مرة واحدة فقط ، إذ يتوقف صرف المعاش الذي كانت تتقاضاه البنت في آخر الشهر الذي جرى فيه الزواج، ويلزم تقديم طلب لصرف منحة الزواج مرفقاً به صورة طبق الأصل من عقد الزواج مصدقاً من دائرة الكاتب بالعدل ومبيناً فيه تاريخ الزواج باليوم والشهر والسنة، وتسقط منحة الزواج بمرور خمس سنوات على زواج الابنة دون تقديم طلب لصرف المنحة.

## منحة لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء .

المادة (٥٧) معدلة بالمرسوم السلطاني ٩٧/٦٠ :

« تصرف منحة عند وفاة المؤمن عليه أو وفاة صاحب المعاش تعادل أجر ثلاثة أشهر على أساس الأجر الخاضع للاشتراك إذا كان في الخدمة وتعادل معاش ثلاثة أشهر إذا كان صاحب معاش وذلك لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء ، على أن لا تتجاوز قيمة المنحة في جميع الأحوال ألف ريال عماني ، ويكون صرف المنحة لأرملة المتوفى أو لأرشد أولاده ، فإذا لم توجد أرملة أو أبناء بالغين صرفت إلى الشخص الذي يثبت قيامه بصرف مصاريف الجنازة والعزاء بموجب شهادة معتمدة من الوالي أو من يفوضه .»

يستفاد من هذا النص أنه تصرف منحة لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تحتسب على أساس ثلاثة أجور أساسية تبعاً لآخر أجر أساسي كان يتقاضاه المؤمن عليه أو المؤمن عليها، أو ثلاثة معاشات إذا كان المؤمن عليه أو المؤمن عليها يتقاضيا معاشاً من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، على ألا تتجاوز قيمة المنحة في جميع الأحوال ألف ريال عماني، وتصرف هذه المنحة لأرملة المؤمن عليه أو لأرشد أولاده، وفي حال عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين صرفت المنحة للشخص القائم بمصاريف الجنازة والعزاء شريطة تقديم رسالة من شيخ المنطقة ومعتمدة من مكتب سعادة الوالي تفيد ذلك، وتسقط هذه المنحة بمرور سنة على تاريخ الاستحقاق دون تقديم طلب من ذوي الشأن بصرفها.

## مكافأة نهاية الخدمة :

المادة (٢٤) : « إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ، ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة بشرط لا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة .»

قررت هذه المادة حقاً للمؤمن عليه يتمثل في مكافأة نهاية الخدمة التي تصرف للمؤمن عليه الذي لا يستحق عند نهاية خدمته معاشاً تقاعدياً بشرط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة، وبتوضيح أكثر قد يحدث أن يعمل المؤمن عليه فترة قصيرة ولا تقل مدته اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة ولكن هذه الفترة لا تبلغ المدد المقررة وفقاً لهذا القانون لاستحقاق المعاش سواء كان الشيوخوخة أو العجز أو الوفاة لذا مراعاة من المشرع فقد قرر للمؤمن عليه الحق في مكافأة نهاية

الخدمة كمستحق تأميني أي بعد تركه الخدمة تحسب وفقا لنص المادة (٢٥) دون الإخلال بما يستحقه من مكافأة نهاية الخدمة المقررة له بقانون العمل واللوائح العمالية الخاصة بالمؤسسة أو الشركة التي يعمل بها .

**المادة (٢٥) :** « تحسب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل عند انتهاء خدمته بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث سنوات الأولى من سنوات اشتراكه في التأمين وبواقع أجر شهرين عن السنوات التي تلي الثلاث سنوات الأولى .»

بينت هذه المادة كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة وذلك على أساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل عند تركه الخدمة بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث سنوات الأولى من سنوات اشتراكه في التأمين وبواقع أجر شهرين عن السنوات التي تلي الثلاث سنوات الأولى، أي أن هذه المادة فرقت في حساب المكافأة بين الأجر المحتسب في المكافأة فقررت احتساب أجر ثلاثة أشهر عن السنوات الثلاث الأولى في اشتراكه بالتأمين وأجر شهرين عن السنوات التي تلي السنوات الثلاث الأولى أي أجر خمسة أشهر ولكن من الأجر الأساسي الأخير الذي تقاضاه العامل عند تركه الخدمة وليس من الأجر الكامل الذي يصرف عادة للمؤمن عليه في نهاية كل شهر أثناء مزاولته العمل .



## الجزء الخامس

المذكرة الإيضاحية لمواد قانون  
معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة  
لموظفي الحكومة العمانيين  
الصادر بالمرسوم السلطاني  
رقم ٨٦/٢٦



## الجزء الخامس

### المذكرة الإيضاحية لمواد قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٦/٢٦

تسري أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين على جميع الموظفين العمانيين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ويشغلون وظائف دائمة، ولا تسري بشأنهم قوانين أو مراسيم خاصة بالمعاشات أو مكافآت ما بعد الخدمة، كما تسري أحكام هذا القانون على الموظفين العمانيين الذين لا يتقاضون معاشات تقاعدية من السلطنة ويعملون في وظائف دائمة بإحدى وحدات الجهاز الإداري والهيئات والمؤسسات العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الخاضعة لنظم التقاعد المدني، وذلك تطبيقاً للمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٦/٥) بشأن تطبيق النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم والذي بدأ العمل به اعتباراً من ٢٠٠٦/١/١ عدا دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر اللتين بدأ تطبيق النظام فيهما اعتباراً من ٢٠٠٧/١/١م، وقد خضع قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين لعدة تعديلات بمراسيم سلطانية وأوامر سامية.

**وقد أوضحت المادة (٧) من القانون معنى بعض الكلمات والعبارات وهي كالتالي :**

**الموظف :** ويقصد به الموظف أو المستخدم أو العامل الذي يشغل وظيفة دائمة في الجهاز الإداري للدولة، وكذلك الموظف العماني بوحدات الجهاز الإداري والهيئات والمؤسسات الخاضعة لنظم التقاعد المدني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ممن تنطبق عليه شروط الخضوع للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية.

**الراتب الخاضع للاشتراك:** ويقصد به الراتب الأساسي الشهري ويدخل فيه العلاوات الدورية والاستثنائية، مضافاً إليه ٧٥٪ من بدلات السكن والكهرباء والماء.

**مدة الخدمة :** هي المدة التي يقضيها الموظف في إحدى الوظائف الدائمة بالجهاز الإداري للدولة، وكذلك بوحدات الجهاز الإداري والهيئات والمؤسسات العامة الخاضعة لنظم التقاعد المدني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، منذ الالتحاق بالعمل الحكومي حتى نهاية الخدمة.

**سن التقاعد :** التاريخ الذي يكمل فيه الموظف سن الستين.

صاحب المعاش: هو الذي تقرر له معاش بموجب هذا القانون.  
المستحق: هو الشخص الذي تقرر له معاش لوفاة صاحب المعاش.  
وباستقراء نصوص هذا القانون يبين أنه تضمن أحكام تسري على الموظف بحسب التعريف الوارد به بعد انتهاء خدمته أو صاحب المعاش وبعبارة أخرى جميع المستفيدين من أحكامه ذكراً كان أم أنثى، وقد أثرنا بيان أحكام المواد التالية وتوضيحها بما يبسر الاطلاع عليها والعلم بأحكامها.

## المستحقات التقاعدية

### أولاً : المعاش التقاعدي

المادة (٢٢) المعدلة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٩٤ / ٧٧

” يستحق الموظف معاشاً إذا انتهت خدمته بأحد الأسباب والشروط الآتية:

بلوغ سن التقاعد بشرط ألا تقل مدة الخدمة عن عشر سنوات.  
الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بقرار من السلطة الطبية المختصة أيا كانت مدة الخدمة.

ج) إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقرها الوزير بشرط ألا تقل مدة الخدمة الفعلية عن عشر سنوات، وتضم لتلك المدة في حساب الاستحقاق خمس سنوات أخرى أو المدة الباقية لبلوغ الموظف سن التقاعد أيهما أقل.

د) الاستقالة شريطة ألا تقل مدة الخدمة عن خمس عشرة سنة.  
ومع ذلك إذا كان الموظف المستقيل قد بلغ سن الخمسين فيجب ألا تقل مدة الخدمة عن عشر سنوات، وتضم لتلك المدة في حساب الاستحقاق خمس سنوات أخرى أو المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد أيهما أقل وفي هذه الحالة لا تجوز إعادة تعيين الموظف بوحدات الجهاز الإداري للدولة بما فيها الهيئات والمؤسسات العامة.

هـ) انتهاء الخدمة بغير الأسباب المنصوص عليها في البنود السابقة (باستثناء فقد الجنسية) بشرط ألا تقل مدة الخدمة عن عشرين سنة ما لم يتضمن قرار إنهاء الخدمة الحرمان من المعاش أو المكافأة.”

يستفاد من نص هذه المادة أن الموظف يستحق معاشاً إذا انتهت خدمته بأحد الأسباب والشروط الآتية :

بلوغ سن التقاعد والتي حددها القانون بستين سنة، ويشترط ألا تقل مدة خدمة



الموظف عن عشر سنوات، ويسوى المعاش التقاعدي في هذه الحالة بالمعادلة التالية:-

الراتب الخاضع للاشتراك  $\times$  مدة الخدمة  $\times$  ٤٪.

الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بقرار من السلطة الطبية المختصة أياً كانت مدة خدمة الموظف .

ويسوى المعاش في هذه الحالة بإحدى طريقتين ويؤخذ بأيهما أكبر:  
(٥٠٪) من الراتب الخاضع للاشتراك .

(٤٪) من الراتب الخاضع للاشتراك مضروباً في مدة الخدمة.

وإذا كانت الوفاة أو عدم اللياقة الصحية ناتجتين عن إصابة عمل يسوى المعاش بواقع (٨٠٪) من الراتب الخاضع للاشتراك.

ج- إلغاء الوظيفة، ويشترط في هذه الحالة ألا تقل مدة خدمة الموظف الفعلية عن عشر سنوات وتضم لتلك المدة في حساب الاستحقاق خمس سنوات أخرى أو المدة الباقية لبلوغ الموظف سن التقاعد أيهما اقل. ويسوى معاش الموظف في هذه الحالة بالمعادلة التالية:

الراتب الخاضع للاشتراك  $\times$  مدة الخدمة  $\times$  ٤٪ .

د- الاستقالة ، ويشترط في هذه الحالة ألا تقل مدة خدمة الموظف عن عشرين سنة ، أما إذا كان الموظف المستقيل قد بلغ سن الخمسين فيشترط ألا تقل مدة خدمته عن خمس عشرة سنة، ويسوى معاش الموظف في هذه الحالة بالمعادلة التالية:-

الراتب الخاضع للاشتراك  $\times$  مدة الخدمة  $\times$  ٤٪

هـ - انتهاء الخدمة بغير الأسباب السابقة باستثناء فقد الجنسية إذ لا

يستحق الموظف معاشاً إذا

كان انتهاء خدمته بسبب فقد الجنسية وفقاً لنص المادة (٢٣) من هذا القانون التي جرى نصها على أنه « لا يستحق الموظف معاشاً إذا كان انتهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية » ويشترط في هذه الحالة ألا تقل مدة خدمة الموظف عن عشرين سنة ما لم يتضمن قرار إنهاء الخدمة الحرمان من المعاش أو المكافأة، ويسوى معاش الموظف في هذه الحالة بالطريقة التالية:

الراتب الخاضع للاشتراك  $\times$  مدة خدمة الموظف  $\times$  ٤٪ .

## ثانياً : معاش الورثة المستحقين :

تدرج تحت معاش الورثة المستحقين مسائل أهمها من هم المستحقين للمعاش وهو ما ورد تفصيله بالمادة (٢٧) ، وبيان شروط استحقاق المعاش وهو ما ورد بالمادة (٢٨)، وكيفية التصرف بنصيب مجموعة أو فرد في حالة عدم وجود أي منهم أو سقوط حقه وقد تولت المادة (٢٩) بيان ذلك، ونظرا لارتباط المادتين (٢٧)، (٢٨) فقد تم تفسيرها مجتمعة حتى يسهل فهمها على النحو التالي :-

**المادة (٢٧) :** « إذا توفى صاحب المعاش ، يكون للمستحقين المبينين أدناه الحق في أنصبة من ذلك المعاش وفقا لما يلي:

**أولاً:** المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.

**ثانياً:** المجموعة (ب) وتشمل الأرملة أو الأرملة ( أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرملة بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة.

**ثالثاً:** المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد « .

**المادة (٢٨) :** « مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٤) من هذا القانون يشترط لاستحقاق المعاش للمبينين في المادة السابقة ما يلي :

( أ ) الأرملة: عدم الزواج، ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ثم يعود لها الحق فيه إذا طلقت أو ترملت مرة أخرى.

(ب) الابن : ألا يكون قد تجاوز سن الثانية والعشرين ، ويستثنى من ذلك:

١- من يثبت عجزه عن الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.

٢- الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي وبشرط ألا يتجاوز سن السادسة والعشرين.

(ج) البنت: أن تكون غير متزوجة ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ثم يعود لها الحق فيه إذا تطلقت أو ترملت.

(د) الأب والأم: أن يكون اعتمادهما في معيشتها على صاحب المعاش

بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقهما في المعاش إذا زال هذا السبب.

(هـ) الأخت: أن يكون معتمداً في معيشته على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية وبشرط عدم تجاوزه سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك:

من يثبت عجزه عن الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.

الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي وبشرط ألا يتجاوز سنه السادسة والعشرين.

(و) الأخت: أن تكون غير متزوجة وتعتمد في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ويعود لها الحق في المعاش إذا طلقت أو ترملت .

(ز) الزوج: أن يكون الزوج مصاباً بعجز منعه عن العمل أو الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه، ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش ”.

يستفاد من النصين السابقين أن توزيع المعاش بعد وفاة صاحب المعاش يكون حسب الفئات والشروط التالية :

المجموعة الأولى : وتشمل الأبناء والبنات يكون نصيبهم نصف المعاش ويقسم بينهم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد، ويشترط لاستحقاقهم المعاش ما يلي:

- بالنسبة للابن : ألا يتجاوز سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك:-

١- العاجز عن الكسب بسبب حالته الصحية ويثبت ذلك بتقرير من السلطة الطبية المختصة

ويكون التحقق من حالته الصحية كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.

٢- الطالب الذي لا يزال مقيداً في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي شريطة أن لا يتجاوز سنه السادسة والعشرين.

- بالنسبة للبنات : يشترط لاستحقاقها المعاش أن تكون غير متزوجة فإذا تزوجت يسقط حقها
- في المعاش ويعود لها الحق فيه إذا طلقت أو تزلمت. وتستحق البنات نصيبها من المعاش أيا كان سنها بخلاف ما هو عليه الحال بالنسبة للابن.
- المجموعة الثانية : وتشمل الأرملة أو الأرملة إذا تعددت أو ( الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى ).
- يكون نصيبهم ربع المعاش ويشترط لاستحقاقهم ذلك ما يلي :
- بالنسبة للأرملة : أن تكون غير متزوجة ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ويعود لها الحق فيه في حالة الطلاق أو الترميل. فإذا كن أكثر من أرملة يقسم ربع المعاش بالتساوي بينهن بصرف النظر عن جنسية الزوجة.
- بالنسبة للزوج : يكون له ربع معاش زوجته المتوفية ويشترط لاستحقاقه المعاش أن يكون مصابا بعجز يمنعه عن العمل أو الكسب ويثبت ذلك بتقرير من السلطة الطبية المختصة ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- المجموعة الثالثة: وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات:
- يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بينهم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد ويشترط لاستحقاقهم المعاش مراعاة ما يلي :
- بالنسبة للأب والأم : أن يكون اعتمادهما في معيشتهم على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقهما في المعاش إذا زال هذا السبب.
- بالنسبة للأخ : أن يكون معتمداً في معيشتهم على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية وبشرط عدم تجاوزه سن الثانية والعشرين ويستثنى من ذلك :
- من يثبت عجزه عن الكسب بتقرير من السلطة الطبية المختصة، ويكون التحقق من ذلك كل سنتين إلا إذا قررت السلطة الطبية عدم احتمال شفائه ففي هذه الحالة لا يشترط التحقق ويستمر استحقاق المعاش.
- الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي ويشترط ألا يتجاوز سنه السادسة والعشرين.
- بالنسبة للأخت : أن تكون غير متزوجة وتعتمد في معيشتها على صاحب المعاش بموجب شهادة بذلك من وزارة التنمية الاجتماعية ويسقط حقها في المعاش إذا تزوجت ويعود لها المعاش إذا طلقت أو تزلمت.

ووفقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة (٢٨) من القانون والمضافة بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٧٠، فإنه يشترط لاستحقاق المعاش ألا يكون أي من المستحقين للمعاش قد صدر في شأنه حكم نهائي بإدانته في جناية قتل صاحب المعاش، وألا يحصل أي من المستحقين على راتب أو معاش آخر من الخزانة العامة للدولة، وإذا استحق أكثر من معاش صرف الأكبر.

المادة (٢٩) : « إذا لم توجد مجموعة مستحقة للمعاش أو أحد أفرادها أو سقط حق أيهم فيه طبقاً للمادة (٢٨) يكون توزيع المعاش أو بعضه وفقاً لما يلي :  
نصيب أي مجموعة في حالة عدم وجودها بالكامل يؤول إلى أفراد المجموعتين الأخرين ويقسم بينهم بالتساوي.  
نصيب أي فرد من أفراد المجموعة الواحدة يؤول إلى باقي أفراد ذات المجموعة ويقسم بينهم بالتساوي إذا تعدوا.  
في حالة وجود مجموعة واحدة مستحقة يؤول المعاش كاملاً إلى هذه المجموعة ويقسم بين أفرادها بالتساوي إذا تعدوا.  
يؤول المعاش إلى صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية في حالة عدم وجود من يستحق المعاش ».

قررت هذه المادة معالجة لحالات قد تحدث في الواقع العملي فقد يحدث عدم وجود مجموعة مستحقة من المجموعات المذكورة في المادة (٢٧) أو أي فرد منها أو سقط حق أي منهم وفق لحكم المادة (٢٨) فإن هذا النصيب يؤول إلى المجموعة أو الفرد المحدد في البنود المذكورة في هذه المادة ، فإذا لم يوجد أصلاً من يستحق المعاش الخاص بالموظف فإن هذا المعاش يؤول إلى صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية .

### ثالثاً : مكافأة نهاية الخدمة :

المادة (٣٠) : « الموظف الذي لا يستحق عند تركه الخدمة معاشاً طبقاً للأحكام السابقة يستحق مكافأة نهاية الخدمة بشرط ألا تقل مدة خدمته عن سنة كاملة » .  
يستفاد من هذا النص أن مكافأة نهاية الخدمة تصرف للموظف الذي لا يستحق عند نهاية خدمته معاشاً تقاعدياً بشرط ألا تقل مدة خدمته عن سنة كاملة بمعنى أن من يعمل بالحكومة لفترة قصيرة لا تقل عن سنة ثم تنتهي خدمته لسبب أو لآخر بإرادته أي في غير حالة الوفاة أو عدم اللياقة الصحية ولم تتوافر فيه شروط

استحقاق المعاش المقررة بموجب هذا القانون هنا قرر له المشرع حقه في مبلغ من المال يصرف مرة واحدة أطلق على تسميته مكافأة نهاية الخدمة، وتحسب هذه المكافأة وفقاً لنص المادة (٣٢) من القانون اللاحق بيانها .

**المادة (٣١) :** « الموظف الذي تم خدمته أو يعاد للخدمة بعد بلوغه سن التقاعد يستحق مكافأة عند انتهاء خدمته الثانية ، شريطة ألا تقل هذه المدة عن سنة واحدة .»

يستفاد من نص هذه المادة أن مكافأة نهاية الخدمة تصرف أيضاً للموظف الذي تم خدمته أو يعاد للخدمة بعد بلوغه سن التقاعد وذلك عند انتهاء خدمته الثانية، شريطة ألا تقل هذه المدة عن سنة، وتحسب المكافأة وفقاً لنص المادة ( ٣٢) من القانون على النحو التالي إيضاحه .

#### **المادة (٣٢) :**

« تحسب المكافأة المنصوص عليها في المادتين السابقتين على أساس آخر راتب تقاضاه الموظف عند تركه الخدمة بواقع راتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة لسريان هذا القانون وراتب شهرين عن كل سنة من السنوات التالية لسريانه ، ويجبر كسر الشهر إذا كان (١٥) يوماً فأكثر شهراً كاملاً .»

بينت هذه المادة كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للموظف عند تركه الخدمة بموجب المادتين (٣٠ ، ٣١) من هذا القانون بواقع راتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة لسريان هذا القانون وراتب شهرين عن كل سنة من السنوات التالية لسريانه أي من ١/١/١٩٨٦ ، ويجبر كسر الشهر إذا كان خمسة عشر يوماً فأكثر إلى شهر كامل عند احتساب المكافأة وذلك لمصلحة الموظف تقديراً له من المشرع في حالات يتصور وقوعها، والراتب هنا ليس الراتب الإجمالي الذي كان يصرف للموظف أثناء مزاولته الوظيفة وإنما هو بحسب التعريفات التي أشرنا إليها سلفاً أي الراتب الأساسي الشهري ويدخل فيه العلاوات الدورية والاستثنائية، مضافاً إليه ٧٥٪ من بدلات السكن والكهرباء والماء .

وعلى هذا يلزم التنويه على من مدت خدمته بعد بلوغه سن التقاعد أنه لا تدخل مدة عمله بعد بلوغه هذا السن ضمن مدة خدمته بغرض احتساب المعاش وإنما يستحق عن هذه المدة مكافأة نهاية الخدمة ويحسب المعاش على أساس آخر راتب تقاضاه قبل بلوغه سن المعاش ولو زاد راتبه - لأي سبب - بعد عودته للعمل بعد بلوغه سن المعاش فنص القانون صريح في هذا الشأن .

#### رابعاً : منحة مصاريف الجنازة والعزاء

**المادة (٣٤) :** « عند وفاة الموظف تصرف منحة مالية من الوحدة التي كان يعمل بها تعادل راتب ثلاثة اشهر بحيث لا تقل عن أربعمائة ريال ولا تتجاوز ألف ريال لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء ، تصرف إلى أي شخص يثبت قيامه بالصرف بتوكيل شرعي . »

قرر المشرع بموجب هذا النص صرف منحة مالية للموظف عند وفاته لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء لأي شخص يثبت قيامه بالصرف بتوكيل شرعي وذلك من الوحدة التي يعمل بها تعادل راتب ثلاثة أشهر بحيث لا تقل عن أربعمائة ريال ولا تتجاوز ألف ريال ، وتمنح هذه المكافأة أياً كانت مدة خدمة الموظف بالدولة وأياً كان الشخص الذي استلمها أي سواء كان قريب أم غير قريب من الموظف المتوفى طالما أثبت بموجب توكيل شرعي قيامه بصرف مبالغ لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء وهي منحة وجوبية أي يجب على الجهة التي كان يعمل بها الموظف المتوفى صرفها للوكيل الشرعي .

**المادة (٣٥) :** « عند وفاة صاحب المعاش تصرف منحة مالية من الصندوق تعادل معاش ثلاثة أشهر بحيث لا تقل عن مائتي ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء وتصرف إلى أي شخص يثبت قيامه بالصرف بتوكيل شرعي . »

يستفاد من هذا النص أنه تصرف عند وفاة المتقاعد صاحب المعاش أي الذي توافرت فيه شروط استحقاق المعاش منحة مالية لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء لأي شخص يثبت قيامه بالصرف بتوكيل شرعي تصرف من صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية تعادل معاش ثلاثة أشهر بحيث لا تقل عن مائتي ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال ، ويلاحظ أن أحكام هذه المنحة هي ذات أحكام المنحة المذكورة بالمادة (٣٤) غير أن الفرق بينهما في مقدار كل منها كما أن المنحة الواردة في المادة (٣٤) تصرف لذوي الموظف المتوفى من الجهة التي كان يعمل بها في حين أن المنحة الواردة بالمادة (٣٥) تصرف لذوي صاحب المعاش من صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية .





## الجزء السادس

جدول مقارنة بين كل من قانون  
معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة  
لموظفي الحكومة العمانيين

وقوانين التقاعد الأخرى التي تطبق  
على العمانيين



## الجزء السادس

### جدول مقارنة بين كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين وقوانين التقاعد الأخرى التي تطبق على العمانيين

١. قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٦ / ٨٦

سن التقاعد	- بلوغ سن الستين للرجل والمرأة
أسباب استحقاق المعاش	<p>١. بلوغ سن التقاعد.</p> <p>٢. الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بقرار من السلطة المختصة أيًا كانت مدة الخدمة.</p> <p>٣. الاستقالة.</p> <p>٤. إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقدرها رئيس الوحدة.</p> <p>٥. حالات انتهاء الخدمة الأخرى (باستثناء فقد الجنسية) بشرط أن لا تقل مدة الخدمة عن عشرين سنة.</p>
كيفية احتساب المعاش	<p>- يحسب المعاش في حالة بلوغ سن التقاعد أو الاستقالة أو إلغاء الوظيفة أو انتهاء الخدمة بغير الأسباب السابقة بالطريقة التالية:</p> <p>الراتب الخاضع للاشتراك <math>\times</math> مدة الخدمة <math>\times</math> ٤٪.</p> <p>- أما في حالة الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بقرار من السلطة الطبية المختصة، يحسب المعاش بطريقتين ويؤخذ بأيهما أكبر:</p> <p>١- (٥٠٪) من الراتب الخاضع للاشتراك.</p> <p>٢- الراتب الخاضع للاشتراك <math>\times</math> مدة الخدمة <math>\times</math> ٤٪.</p> <p>- وإذا كانت الوفاة أو عدم اللياقة الصحية ناتجتين عن إصابة عمل يسوى المعاش بواقع (٨٠٪) من الراتب الخاضع للاشتراك.</p>
الفئات المستحقة للمعاش	<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p> <p>ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرامل بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة.</p> <p>ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>

تابع : قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين  
الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٦/٨٦

<p>- تصرف للموظف الذي لا يستحق عند نهاية خدمته معاشاً تقاعدياً بشرط ألا تقل مدة خدمته عن سنة كاملة، كما تصرف للموظف الذي تمد خدمته أو يعاد للخدمة بعد بلوغه سن التقاعد وذلك عند انتهاء خدمته الثانية، شريطة ألا تقل هذه المدة عن سنة، وتحسب المكافأة على أساس آخر راتب خاضع للاشتراك تقاضاه الموظف عند تركه الخدمة بواقع راتب شهر ونصف عن كل سنة من بداية التعيين وحتى ١٩٨٥/١٢/٣١ « الفترة السابقة لسريان هذا القانون » وراتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة التالية لسريان القانون أي اعتباراً من ١٩٨٦/١/١.</p> <p>- إذا كان انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو ظروف العمل التي يقرها الوزير يستحق الموظف المكافأة بالفئة المحددة بالفقرة السابقة مضافاً إليها نصفها.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
<p>تصرف عند وفاة الموظف أو المتقاعد صاحب المعاش منحة مصاريف الجنازة والعزاء لأي شخص يثبت قيامه بالصرف بتوكيل شرعي على النحو التالي:</p> <p>١. عند وفاة الموظف تصرف منحة مالية من الوحدة التي كان يعمل بها تعادل راتب ثلاثة أشهر بحيث لا تقل عن أربع مائة ريال عماني ولا تتجاوز ألف ريال عماني.</p> <p>٢. عند وفاة صاحب المعاش تصرف منحة مالية من الصندوق لا تزيد على خمسمائة ريال عماني.</p>	<p>المنح والمزايا الأخرى</p>

٢. قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي ديوان البلاط السلطاني  
العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/٨٦

- بلوغ سن الستين للرجل والمرأة	سن التقاعد
<p>١- بلوغ سن التقاعد. ٢- الوفاة أو عدم اللياقة الصحية بقرار من السلطة المختصة أيًا كانت مدة الخدمة. ٣- الاستقالة. ٤- إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقدرها رئيس الوحدة. ٥- حالات انتهاء الخدمة الأخرى (باستثناء فقد الجنسية) بشرط أن لا تقل مدة الخدمة عن عشرين سنة.</p>	أسباب استحقاق المعاش
<p>يحتسب المعاش في حالة : - بلوغ سن التقاعد: الراتب <math>\times 4\%</math> <math>\times</math> مدة الخدمة. - الوفاة أو عدم اللياقة الصحية: الراتب <math>\times 4\%</math> <math>\times</math> مدة الخدمة أو الراتب <math>\times 50\%</math> أيهما أكبر. - في حالة إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل أو الاستقالة أو الحالات الأخرى: الراتب <math>\times 80\%</math>.</p>	كيفية احتساب المعاش
<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد. ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرمال بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة. ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>	الفئات المستحقة للمعاش

تابع :قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي ديوان البلاط  
السلطاني العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/٨٦

<p>- تصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظف الذي لا يستحق عند نهاية خدمته معاشاً تقاعدياً بشرط ألا تقل مدة خدمته عن سنة كاملة، كما تصرف للموظف الذي تمّ خدمته بعد بلوغه سن التقاعد وذلك عند انتهاء خدمته الثانية، شريطة ألا تقل هذه المدة عن سنة، وتحسب المكافأة على أساس الراتب الشهري الأخير للموظف بواقع راتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات خدمته السابقة لتاريخ ١/١/١٩٨٦ وراتب شهرين عن كل سنة من سنوات خدمته اللاحقة لهذا التاريخ.</p> <p>- إذا كان انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو ظروف العمل التي يقرها الوزير يستحق الموظف المكافأة بالفئة المحددة بالفقرة السابقة مضافاً إليها نصفها.</p> <p>إذا توفى الموظف المستحق لمكافأة نهاية الخدمة توزع المكافأة على ورثته طبقاً للأحكام المعمول بها في هذا الشأن.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
---	--------------------------------

## المنح والمزايا الأخرى

- ١- منحة الجنازة والعزاء، فعند وفاة الموظف تصرف منحه مالية من الوحدة التي كان يعمل بها تعادل راتب ثلاثة أشهر، وعند وفاة صاحب المعاش تصرف منحة مالية من الصندوق تعادل معاش ثلاثة أشهر، وفي كلتا الحالتين يجب ألا تقل المنحة عن خمسمائة ريال عماني ولا تجاوز ألف ريال عماني، وتصرف إلى من يثبت قيامه بالصرف بشهادة من المحافظة أو والي الولاية.
- ٢- منحة التقاعد وتحسب على أساس الراتب الشهري الأخير بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته المعاشية، وإذا توفى الموظف المستحق لمنحة التقاعد توزع المنحة على ورثته.
- ٣- الموظف الذي ينقل من الديوان يستحق صرف منحة مالية عوضاً عن منحة التقاعد، تحسب على أساس الراتب الشهري الأخير الذي تقاضاه عند نقله من الديوان بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته المعاشية بالديوان حتى تاريخ النقل، بشرط أن لا ينص نظام التقاعد بالجهة المنقول إليها الموظف على صرف منحة مماثلة.
- ٤- ينتفع صاحب المعاش وأفراد أسرته بمزايا العلاج المجاني بالمرافق الطبية بالديوان، كما يجوز دعوة صاحب المعاش إلى الاحتفالات بالمناسبات الوطنية وتوفير أية مزايا أخرى له وفقاً للقواعد التي يحددها الوزير.
- ٥- منحة سلفة المعاش بما لا يجاوز ثلثه بموافقة الوزير.

٣- قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢

<p>- بلوغ سن الستين للرجل. - بلوغ سن الخامسة والخمسين للمرأة</p>	<p>سن استحقاق المعاش</p>
<p>١- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة. ٢- التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية. وفقاً للتعريفات المنصوص عليها في القانون.</p>	<p>أسباب استحقاق المعاش</p>
<p>- يحتسب معاش الشيخوخة وفقاً للآتي: ١/٤٠× متوسط أجر آخر خمس سنوات× عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين. - يحتسب معاش الوفاة والعجز بسبب غير مهني بإحدى طريقتين: الطريقة الأولى: ٤٠٪ من الأجر الأساسي عند حدوث العجز. الطريقة الثانية: ١/٤٠× متوسط أجر آخر خمس سنوات × عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين. على ألا يقل المعاش في جميع الأحوال عن (١٥٠) ريال عماني ولا يتجاوز (٨٠٪) من متوسط الأجر لآخر خمس سنوات.</p>	<p>كيفية احتساب المعاش</p>
<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد. ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرمال بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة. ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>	<p>الفئات المستحقة للمعاش</p>



تابع: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني  
رقم ٩١/٧٢

<p>تصرف للمؤمن عليه الذي لا يستحق عند نهاية خدمته معاشاً تقاعدياً بشرط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة، وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل عند تركه الخدمة بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث سنوات الأولى من سنوات اشتراكه في التأمين وبواقع أجر شهرين عن السنوات التي تلي الثلاث سنوات الأولى.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
<p>١- منحة الوفاة، تصرف لأرملة المؤمن عليه أو لأرشد أولاده أو للوالدين أو أحدهما في حالة عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين، وهي منحة محددة المقدار وتصرف مرة واحدة تحتسب على أساس ثلاثة أجور أساسية تبعا لآخر أجر كان يتقاضاه المؤمن عليه أو المؤمن عليها ، أو ثلاثة معاشات إذا كان يتقاضى معاشاً من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، وتسقط منحة الوفاة بمرور خمس سنوات على تاريخ الاستحقاق دون المطالبة بها.</p> <p>٢- منحة الزواج وتصرف لابنة المتوفى والتي تتقاضى معاشاً وتحسب بواقع ١٥ مرة من قيمة المعاش الذي تستفيد منه، وتصرف منحة الزواج مرة واحدة فقط، إذ يتوقف صرف المعاش الذي كانت تتقاضاه البنت في آخر الشهر الذي جرى فيه الزواج، وتسقط منحة الزواج بمرور خمس سنوات على زواج الابنة بدون تقديم طلب لصرف المنحة.</p> <p>٣- منحة لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء وتصرف عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تحتسب على أساس ثلاثة أجور أساسية تبعا لآخر أجر أساسي كان يتقاضاه المؤمن عليه أو المؤمن عليها، أو ثلاثة معاشات إذا كان المؤمن عليه أو المؤمن عليها يتقاضى معاشاً من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، على ألا تتجاوز قيمة المنحة في جميع الأحوال ألف ريال عماني، وتصرف هذه المنحة لأرملة المؤمن عليه أو لأرشد أولاده، فإذا لم توجد أرملة أو أبناء بالغين صرفت المنحة للشخص القائم بمصاريف الجنازة والعزاء شريطة تقديم رسالة من مكتب الوالي تفيد ذلك، وتسقط هذه المنحة بمرور سنة على تاريخ الاستحقاق دون تقديم طلب ذوي الشأن بصرفها.</p>	<p>المنح والمزايا الأخرى</p>

٤. قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي وزارة الدفاع وقوات السلطان المسلحة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣/٢٠٠٢

<p>بلوغ سن الخامسة والخمسين للمنتسب سواء كان رجلاً أو امرأة.</p>	<p>سن التقاعد</p>
<p>١. بلوغ سن التقاعد . « التقاعد الاعتيادي » ، « التقاعد الاختياري » ، « التقاعد الإجباري » ، « التقاعد الطبي » .                  ٢. الوفاة أو ثبوت الغيبة الدائمة .                  ٣. الاستغناء عن الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقرها الوزير                  ٤. الفصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي.                  ٥. صدور حكم جنائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة                  ٦. الاستقالة.                  ٧. العزل بقرار أو بمرسوم سلطاني.                  ٨. الزواج بغير عمانية دون الحصول على إذن رسمي من السلطة المختصة.</p>	<p>أسباب استحقاق المعاش</p>
<p>يحتسب معاش من انتهت خدمته بلوغ سن التقاعد بواقع ٣٪ من الراتب × عدد سنوات الخدمة ويحد أقصى ٨٠٪.</p>	<p>كيفية احتساب المعاش</p>
<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.                  ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأراامل بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة.                  ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>	<p>الفئات المستحقة للمعاش</p>
<p>يستحق المنتسب عند انتهاء الخدمة المقررة وفقاً لأحكام نظام معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي وزارة الدفاع وقوات السلطان المسلحة مكافأة عن كل مدة خدمته بشرط لا تقل عن سنة، وتحسب على أساس الراتب الأساسي بواقع راتب شهر عن كل سنة خدمة ويحد أقصى (٣٠) ثلاثون شهراً. وعند وفاة المنتسب تؤول المكافأة إلى ورثته الشرعيين.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
<p>– منحة لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء، فإذا توفي المنتسب أو صاحب المعاش، يصرف لعائلته من الصندوق مبلغ ألف ريال عماني بالنسبة إلى الضابط، وخمسمائة ريال عماني بالنسبة إلى الرتب الأخرى.</p>	<p>المنح والمزايا الأخرى</p>

٥. قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لمنتسبي شرطة عمان السلطانية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢/٢٠٠٠

<p>بلوغ سن ستين سنة بالنسبة إلى الضباط وخمس وخمسين سنة ميلادية بالنسبة للرتب الأخرى</p>	<p>سن التقاعد</p>
<p>١- بلوغ سن التقاعد . ٢- الوفاة أو ثبوت الغيبة الدائمة . ٣- عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية. ٤- الاستقالة. ٥- الاستغناء عن الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقرها المفتش العام. ٦- التقاعد الاختياري. ٧- الفصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي. ٨- صدور حكم جنائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ٩- العزل بقرار أو بمرسوم سلطاني. ١٠- الزواج بغير عمانية دون الحصول على إذن رسمي من السلطة المختصة.</p>	<p>أسباب استحقاق المعاش</p>
<p>يحتسب معاش من انتهت خدمته ببلوغ سن التقاعد بواقع ٣٪ من الراتب × عدد سنوات الخدمة بحد أقصى ٨٠٪ من الراتب ، مضافاً إليه نصف بدلات السكن والكهرباء والماء.</p>	<p>كيفية احتساب المعاش</p>
<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد. ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرمال بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة. ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>	<p>الفئات المستحقة للمعاش</p>

مكافأة نهاية الخدمة	يستحق منتسب الشرطة عند انتهاء خدمته لأحد أسباب انتهاء الخدمة المقررة قانوناً مكافأة عن كل مدة خدمته بشرط أن لا تقل عن سنة، وتحسب على أساس الراتب بواقع راتب شهر عن كل سنة خدمة وبحد أقصى (٣٠) ثلاثون شهراً. وعند وفاة منتسب الشرطة تؤول المكافأة إلى ورثته الشرعيين.
المنح والمزايا الأخرى	منحة مصاريف الجنازة والعزاء، فإذا توفي صاحب المعاش يصرف لعائلته من الصندوق مبلغ خمسمائة ريال عماني.

## ٦. نظام معاشات ومكافآت أفراد الحرس السلطاني العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٩

سن التقاعد	بلوغ سن الخامسة والخمسين للرجل والمرأة
أسباب استحقاق المعاش	<ol style="list-style-type: none"> <li>١- بلوغ سن التقاعد .</li> <li>٢- الوفاة أو ثبوت الغيبة الدائمة .</li> <li>٣- عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية.</li> <li>٤- الاستغناء عن الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو لظروف العمل التي يقرها المفتش العام.</li> <li>٥- التقاعد الاختياري.</li> <li>٦- الفصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي.</li> <li>٧- صدور حكم جنائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة</li> <li>٨- العزل بقرار أو بمرسوم سلطاني.</li> <li>٩- الزواج بغير عمانية دون الحصول على إذن رسمي من السلطة المختصة.</li> </ol>
كيفية احتساب المعاش	يحتسب معاش من انتهت خدمته ببلوغ سن التقاعد بواقع ٢,٧٪ من الراتب × عدد سنوات الخدمة بحد أقصى ٨٠٪ من الراتب.

<p>أولاً: المجموعة (أ) وتشمل الأبناء والبنات: يكون نصيبهم نصف المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p> <p>ثانياً: المجموعة (ب) وتشمل الأرملة (أو الزوج إذا كان صاحب المعاش أنثى): يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بين الأرامل بالتساوي إذا كن أكثر من واحدة.</p> <p>ثالثاً: المجموعة (ج) وتشمل الأب والأم والأخوة والأخوات: يكون نصيبهم ربع المعاش المستحق ويقسم بالتساوي إذا كانوا أكثر من واحد.</p>	<p>الفئات المستحقة للمعاش</p>
<p>يستحق الفرد عند انتهاء خدمته لأحد أسباب انتهاء الخدمة المقررة قانوناً مكافأة عن كل مدة خدمته بشرط أن لا تقل عن خمس سنوات، وتحسب على أساس الراتب الأخير بواقع راتب شهر عن كل سنة خدمة ويحد أقصى (٣٠) ثلاثون شهراً. وعند وفاة الفرد تؤول المكافأة إلى ورثته.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
<p>منحة الوفاة ومصاريف الجنازة، فإذا توفي صاحب المعاش يصرف لعائلته من الصندوق مبلغ ألف ريال عماني بالنسبة للضابط ومبلغ خمسمائة ريال عماني بالنسبة للرتب الأخرى.</p>	<p>المنح والمزايا الأخرى</p>



## الجزء السابع

جدول مقارنة أنظمة التقاعد التي  
تطبق على العمانيين





## الجزء السابع

### جدول مقارنة أنظمة التقاعد التي تطبق على العمانيين

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتفق كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين وقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي ديوان البلاط السلطاني العمانيين في تحديد سن التقاعد وهو ستين سنة للرجل والمرأة</li> <li>- بالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية فإن سن التقاعد للرجل هو ستين سنة والمرأة خمسة وخمسين سنة.</li> <li>- يتفق كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي وزارة الدفاع وقوات السلطان المسلحة ونظام معاشات ومكافآت أفراد الحرس السلطاني العماني في تحديد سن التقاعد وهو الخامسة والخمسين للرجل والمرأة.</li> <li>- بالنسبة لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لمنتسبي شرطة عمان السلطانية فإن سن التقاعد هو ستين سنة بالنسبة للضباط وخمس وخمسين سنة للرتب الأخرى.</li> </ul>	<b>سن التقاعد</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتفق كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين وقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي ديوان البلاط السلطاني العمانيين في أسباب استحقاق المعاش.</li> <li>- أما بالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية فيتمثل سبب استحقاق المعاش في الشيخوخة والعجز والوفاة .</li> <li>- يتفق كل من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي وزارة الدفاع وقوات السلطان المسلحة وقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لمنتسبي شرطة عمان السلطانية ونظام معاشات ومكافآت أفراد الحرس السلطاني العماني في أسباب استحقاق المعاش ، إلا أن الاستقالة لم ترد من ضمن أسباب استحقاق المعاش في نظام معاشات ومكافآت أفراد الحرس السلطاني العماني</li> </ul>	<b>أسباب استحقاق المعاش</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تختلف طريقة احتساب المعاش حسب النظام المتبع في كل نظام تقاعدي على النحو الموضح سلفا في كل جدول على حده.</li> </ul>	<b>كيفية احتساب المعاش</b>

<p>- تتفق جميع قوانين وأنظمة التقاعد في تحديد الفئات المستحقة للمعاش.</p>	<p>الفئات المستحقة للمعاش</p>
<p>- تتفق جميع قوانين وأنظمة التقاعد في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، إلا أن طريقة احتسابها تختلف حسب كل نظام.</p>	<p>مكافأة نهاية الخدمة</p>
<p>- تتفق جميع أنظمة التقاعد في استحقاق منحة الجنازة والعزاء.</p> <p>- يتميز قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي ديوان البلاط السلطاني العمانيين بتوفير منحة سلفة المعاش، ومنحة التقاعد تصرف لصاحب المعاش ، كما يستحق الموظف المنقول من الديوان منحة مالية عوضاً عن منحة التقاعد، بالإضافة إلى انتفاع صاحب المعاش وأفراد أسرته بمزايا العلاج المجاني بالديوان وأي مزايا أخرى يحددها وزير الديوان.</p> <p>- يتميز قانون التأمينات الاجتماعية بتوفير منحة الزواج تصرف لابنة المتوفى، وكذلك منحة الوفاة وتصرف لأرملة المؤمن عليه أو لأرشد أولاده أو للوالدين أو أحدهما في حالة عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين.</p>	<p>المنح والمزايا الأخرى</p>