Friedrich Ebert Stiftung

مؤشر mouasher

سلسلة مؤشّر للحماية الاجتماعية في لبنان

دليل الصندوق الوطني للضمـــان الاجتمـــاعي



عناوين "مؤشّر":

المقر الرئيسي: بدارو، شارع المتحف، مبنى 4916، الطابق الثالث، بيروت – لبنان

الهاتف: 800 390 1 961+

الخلوي: 800 670 81 961+

البريد الإلكتروني: info@mouasher.org.lb

الموقع الإلكتروني: www.mouasher.org.lb

تابعونا على: **@mouasherlb**

© جمعية مؤشر - Mouasher Association

هذا الدليل منشور بموجب رخصة المشاع الإبداعي
Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

يُسمح بنسخ هذا الدليل وتوزيعه وتعديله واستخدامه لأي غرض، بما في ذلك الأغراض التجارية، شرط الإشارة إلى المصدر على النحو التالي:
جمعية مؤشر - Mouasher Association

للاطلاع على نص الرخصة كاملة:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الطبعة الثانية، 2026
بيروت، لبنان
ISBN 978-9953-0-6874-9

قائمة المحتويات

1.التنظيم الإداري 6
ما هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟ 6
ما هي غايات الصندوق؟ 6
ما هي أجهزة الصندوق؟ 6
مِمَن يتألف مجلس الإدارة وما هي صلاحياته؟ 7
مِمَن تتألف اللجنة الفنيّة وما هي صلاحياتها؟ 8
ما هي لجنة الاستثمار وما هي صلاحياتها؟ 9
ما هو جهاز أمانة السر وما هي صلاحيات مدير عام الصندوق؟ 9

2.مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي 10
ما هي تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟ 10
من يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي؟ 11
من هم الخاضعون إلزاميّاً بموجب النص العام؟ 11
من هم الخاضعون إلزاميّاً بموجب النصوص الخاصّة؟ 12
هل يحق الانتساب اختيارياً إلى الضمان الاجتماعي؟ 13
من يُستثنى من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي؟ 13
ما هي المؤسسة وفقاً لمفهوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟ 13
ما هي مهل تسجيل الأجراء والمؤسسات في الصندوق، وما هي المستندات المطلوبة؟ 14

3.ضمان المرض والأمومة 15
ماذا تشمل تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة؟ 15
من هم المستفيدون من ضمان المرض والأمومة، وما هي شروط الاستفادة؟ 15
ما هي نسبة مساهمة الصندوق من نفقات العناية الطبيّة، ولمن تستحق؟ 18

ما هي المدة القصوى التي يستمر فيها الصندوق بتقديم العناية الطبيّة لكل حالة مرضيّة؟ 19
ما هي فترة مرور الزمن على تقديمات ضمان المرض والأمومة؟ 19
هل يحق للمضمون التنازل عن حقه بالاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة؟ 20
متى يستحق تعويض نفقات الدفن ولمن يدفع؟ 20
ما هي المستندات المطلوبة من أجل الاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة؟ 21

4.التقديمات العائليّة 22
عمّن تتوجب التقديمات العائليّة، وما هي شروط الاستفادة؟ 22
ما هي شروط استحقاق التقديمات العائليّة؟ 23
لمن تُدفع التقديمات العائليّة؟ 23
من يدفع التقديمات العائليّة؟ 23
ما هي القيمة الشهريّة للتقديمات العائليّة؟ 24
ما هي فترة مرور الزمن على التقديمات العائليّة؟ 24
ما هي المستندات المطلوبة من أجل الاستفادة من التقديمات العائليّة؟ 25

5.تعويض نهاية الخدمة 26
ما هو فرع تعويض نهاية الخدمة؟ 26
ما هي حالات استحقاق تعويض نهاية الخدمة، وما هي شروط الاستفادة؟ 26
ما هو مقدار تعويض نهاية الخدمة؟ 27
ما هو مقدار التسوية المتوجّبة على صاحب العمل الأخير؟ 29
ممّا يتألّف الأجر أو الكسب الأخير المتّخذ أساساً لحساب تعويض نهاية الخدمة؟ 29

لمـن يُدفـع تعويـض نهايـة الخدمـة فـي حـال وفـاة الأجيـر؟ 31
مـا هـي المسـتندات المطلوبـة لتصفيـة تعويـض نهايـة الخدمـة؟ 32

6.حالات عمليّة 33
الحالة الأولى 33
الحالة الثانية 35

7.الاشتراكات 37
ما هو الكسب الخاضع لالشتراكات؟ 37
ما هو الحد الأدنى للكسب الخاضع للاشتراكات؟ 38
ما هو الحد الأقصى للكسب الخاضع للاشتراكات؟ 39
ما هي مهل تسديد الاشتراكات؟ 40
ما هي فترة مرور الزمن على الأموال المتوجّبة للصندوق؟ 40
ما هي نسب الاشتراكات؟ وكيف توزّع؟ 41

8.براءة الذمّة 43
ما هي براءة الذمّة؟ 43
ما هي أنواع براءات الذمّة؟ 43
ما هي المستندات المطلوبة للاستحصال على براءة الذمّة؟ 46

9.المراقبة والعقوبات 47
من يراقب التزام أصحاب العمل بموجباتهم؟ 47
مـا هـي واجبـات أصحـاب العمـل ومـا هـي العقوبـات المفروضـة عنـد مخالفتهـا؟ 48

تـم إعـداد هـذا الدليـل اسـتنادًا إلـى أحـكام المرسـوم رقـم (13955) لسـنة 1963 بشـأن قانـون الضمـان الاجتماعـي، إضافـةً إلـى الأنظمـة الداخليـة، وتعديلاتهـا النافـذة لغايـة تاريـخ 2025/12/31.

1. التنظيم الإداري

ما هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟

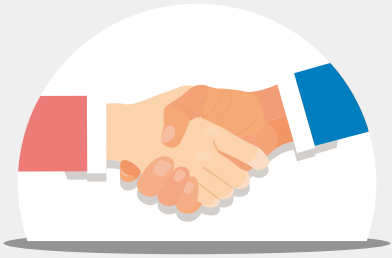
أنشئ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمرسوم رقم (13955) في تاريخ 1963/09/26 ليتولى إدارة نظام الضمان الاجتماعي بفروعه كافة. فالصندوق هو مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي، تشكل جزءاً من القطاع العام، تتمتع بالشخصيّة المعنويّة وبالاستقلال المالي والإداري. يخضع الصندوق للرقابة المحدودة المسبقة من قبل مجلس الوزراء ووزارة العمل (سلطة الوصاية) ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخّرة على حساباته.

ما هي غايات الصندوق؟

- توفير الأمان الصحي والعدالة الاجتماعيّة.
- تنمية روح التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع على الصعيدين الوطني والمهني.
- بناء قاعدة معلومات صحيّة وطنيّة وتعزيز الرقابة الصحيّة وتوسيع التغطية.
- تأمين التقاعد والحماية الاجتماعيّة.

ما هي أجهزة الصندوق؟

مجلس إدارة | لجنة فنيّة | لجنة استثمار | أمانة السر (مدير عام الصندوق)



مِمَن يتألف مجلس الإدارة وما هي صلاحياته؟

يتألف مجلس الإدارة العامل حالياً من:

26 مندوباً

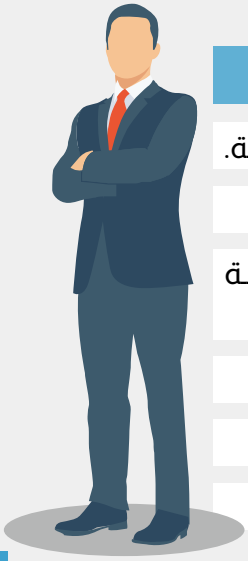
- 6 عن الدولة
- 10 عن أصحاب العمل
- 10 عن الأجراء

أمّا عند بدء العمل بنظام التقاعد، فسيُعيَّن مجلس إدارة جديد يتألف من:

10 مندوبين

من بينهم خبراء مختصين، لمدة (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة:

- 2 عن الدولة
- 4 عن أصحاب العمل
- 4 عن الأجراء
- 1 خبير رديف عن كل فئة من الفئات أعلاه



تتناول صلاحيات مجلس الإدارة بصورة عامة:

- الترخيص للمدير العام باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة.
- إقرار أنظمة الصندوق وسلسلة الرتب والرواتب.
- إقرار الموازنة الإداريّة، الموازنات الملحقة، الميزانيّة العموميّة والبت بقطع الحسابات.
- تحديد الأولويات في التوظيفات الاجتماعيّة.
- تحديد أسس إنشاء المكاتب.
- أخذ القرارات ذات الطابع الإداري أو الفني.

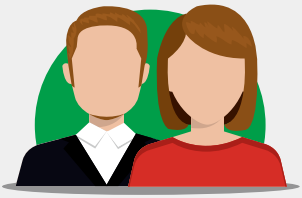
مِمَن تتألف اللجنة الفنيّة وما هي صلاحياتها؟

اللجنة الفنيّة هي جهاز دائم من أجهزة الصندوق، تتألّف من :



رئيس

و



عضوين

وتتولى:

- التدقيق في جميع عمليات الصندوق (التدقيق الداخلي).
- التحقيق في كفاءة المستخدمين المسلكيّة وبالأوامر والتعليمات المخالفة للقوانين والأنظمة.
- درس مشاريع القرارات التي لها طابع تنظيمي ومشاريع الموازنات وقطع الحسابات.
- إعداد الدراسات التي يكلّفها بها وزير الوصاية أو مجلس الإدارة أو مدير عام الصندوق.
- إبداء الرأي القانوني الاستشاري في مشاريع القرارات المعروضة على مجلس الإدارة.
- درس عمل جميع الوحدات الإداريّة واختصاصها وتقديم الاقتراحات حول تحسين سير العمل وتبسيط سير المعاملات.

ما هي لجنة الاستثمار وما هي صلاحياتها؟

عند بدء العمل بنظام التقاعد، سيتولى توظيف أموال الصندوق جهاز تترأسه لجنة الاستثمار، يرتبط بمجلس إدارة الصندوق ويتمتع بالاستقلال الإداري والمالي. وتتحمل لجنة الاستثمار مسؤوليّة وضع سياسات توظيف كل أموال الصندوق.

تعين لجنة الاستثمار لمدة (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وتتألف من:

- (6) خبراء مستقلّين مؤهلّين.
- المدير العام للصندوق.
- المدير التنفيذي للاستثمار.

ما هو جهاز أمانة السر وما هي صلاحيات مدير عام الصندوق؟

يُعين مدير عام على رأس أمانة سر الصندوق التي تمثل الجهاز التنفيذي، ويتولى المدير العام:

- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
- إدارة جهاز أمانة سر الصندوق.
- إعداد ورفع المستندات والمشاريع اللازمة إلى مجلس الإدارة.



2. مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي

ما هي تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟

يشتمل الضمان الاجتماعي على أربعة فروع، ثلاثة منها عاملة حالياً، يتمتع كلٌّ منها باستقلاليّة ماليّة، ويشتمل كل فرع على عدد من التقديمات، وهي:

1. ضمان المرض والأمومة:

العناية الطبيّة	مطبّق حالياً
تعويض المرض	غير مطبّق
تعويض الأمومة	غير مطبّق
تعويض نفقات الدفن	مطبّق حالياً

2. ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنيّة

غير مطبّق

العناية الطبيّة
تعويض طارئ العمل
معاش العجز
معاشات أصحاب الحق بعد وفاة المضمون
تعويض نفقات الدفن

3. نظام التقديمات العائليّة والتعليميّة:

التقديمات العائليّة	مطبّق حالياً
التقديمات التعليميّة	غير مطبّق

4. نظام التقاعد:

نظام تعويض نهاية الخدمة	مطبّق حالياً
نظام التقاعد *	غير مطبّق

من يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي؟

يوجد فئتان من الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي من حيث الأولويّة، وهم الخاضعون بموجب النص العام أي الأجراء لجميع فروع الضمان الاجتماعي، والخاضعون بموجب نصوص خاصة لجميع أو بعض فروع الضمان الاجتماعي. كما يحق لفئات أخرى الانتساب اختيارياً إلى فرع ضمان المرض والأمومة – العناية الطبيّة.

من هم الخاضعون إلزاميّاً بموجب النص العام؟

يتناول الأجراء الخاضعين لجميع فروع الضمان الاجتماعي، وهم:

- الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون)
- الدائمون
- الموقتون — غير مطبّق
- المتمرنون
- الموسميون — غير مطبّق
- المتدربون
- الذين يعملون لحساب ربّ عمل واحد أو أكثر، لبناني أو أجنبي، وتتوفر فيهم العناصر التالية:
  - العمل: وهو عبارة عن مجهود الإنسان الشخصي يدويّاً كان أم فكريّاً.
  - الأجر: وهو عبارة عن البدل مقابل العمل مهما كانت طبيعة هذا البدل أو مقداره.
  - التبعيّة القانونيّة: وهي عبارة عن خضوع العامل لإدارة ربّ العمل وسلطته.

*صدر عن جمعيّة مؤشّر **دليل نظام التقاعد في الضمان الاجتماعي**

أيّاً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم بربّ عملهم.

أيّاً كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم، حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوعاً كليّاً أو جزئيّاً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح، أو على الإنتاج، وسواء كان مدفوعاً من قبل ربّ العمل أو من قبل أشخاص ثالثين.

علماً أنه لا يوجد حد أدنى أو حد أقصى لسن الأجير يقيّد خضوعه لفروع الضمان الاجتماعي، باستثناء فرع تعويض نهاية الخدمة الذي ينتهي الخضوع له حكماً ببلوغ الأجير السن القانونيّة أي (64) سنة مكتملة.

من هم الخاضعون إلزاميّاً بموجب النصوص الخاصّة؟

يتناول كلّ نص خاص إخضاع فئات من الأشخاص، من غير الأجراء المعنيين بالنص العام، لجميع أو بعض فروع الضمان الاجتماعي بالشروط الواردة بالنص الخاص، وهم:

- الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين بربّ عمل معيّن (عمال البحر والمرافئ)
- الأجراء الأجانب
- أفراد الهيئة التعليميّة في المدارس الخاصة
- الأشخاص العاملون لحساب الدولة والمؤسسات العامّة
- الأجراء الزراعيون اللبنانيون الدائمون العاملون في مؤسسة زراعيّة
- الصحافيّون والمصوّرون اللبنانيون
- الطلاّب الجامعيون
- سائقو السيارات العموميّة اللبنانيون
- باعة الصحف والمجلات اللبنانيون
- المختارون
- الأطباء المتعاقدون مع الصندوق
- المضمونون المتقاعدون
- أعضاء مجالس الإدارة



هل يحق الانتساب اختيارياً إلى الضمان الاجتماعي؟

يحق الانتساب اختيارياً إلى فرع ضمان مرض وأمومة - العناية الطبيّة فقط، لكل من لا تتوفر فيه شروط الخضوع الإلزامي، وينتمي إلى إحدى الفئات التالية:

- العاملون لدى أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين — الانتساب معلّق
- الأجراء الذين تركوا العمل، شرط:
  - تقديم الطلب في خلال (3) أشهر بعد ترك العمل.
  - الإقامة على الأراضي اللبنانيّة.
- أصحاب العمل — الانتساب معلّق
- العمال الزراعيون والعمال المستقلّون غير الزراعيين — الانتساب معلّق

من يُستثنى من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي؟

يُستثنى من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي المستثنَون من الخضوع لقانون العمل، وهم:

- الخدم في بيوت الأفراد
- العمال الزراعيون الذين لا علاقة لهم بالتجارة أو بالصناعة
- أعضاء العائلة الذين يعملون تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي

ما هي المؤسسة وفقاً لمفهوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟

تخضع المؤسسة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ويتوجب عليها تسديد الاشتراكات، وهي:

- كل شخص طبيعي أو معنوي — لبناني أو أجنبي
- تستخدم أجراء أو أشخاص خاضعين لقانون الضمان الاجتماعي — من القطاع العام أو الخاص

ما هي مهل تسجيل الأجراء والمؤسسات في الصندوق، وما هي المستندات المطلوبة؟

الحالة	المستندات المطلوبة	المهلة
استخدام أجير	تصريح استخدام (الأجير غير المسجلّ سابقاً في الصندوق) إعلام استخدام (الأجير المسجلّ سابقاً في الصندوق)	▪ التصريح: (15) يوماً من تاريخ الاستخدام ▪ الخضوع: (10) أيام من تاريخ الاستخدام ▪ تاريخ الاستخدام: اليوم الأول من تاريخ الاستخدام الفعلي
ترك أجير	إعلام ترك	(15) يوماً من تاريخ الترك
تسجيل مؤسسة	طلب انتساب ربّ عمل	(15) يوماً من تاريخ استخدام أول أجير

في حال بيع المؤسسة أو التفرّغ عنها أو رهنها أو تقديمها كحصّة في شركة أو التعاقد على إدارة حرّة، يجب إبلاغ الضمان في خلال مهلة (3) أيام.

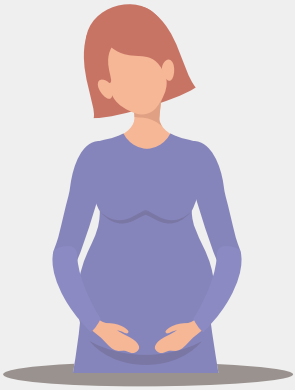
علماً أنه إذا طرأ تغيير في حالة ربّ العمل من الوجهة القانونيّة بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين ربّ العمل الجديد وأجراء المؤسسة. كما يتم نقل الأجراء مع الاستمراريّة في العمل بين المؤسسات الشقيقة.

3. ضمان المرض والأمومة

ماذا تشمل تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة؟

الحالة	التقديمات
المرض غير الناتج عن طارئ عمل أو مرض مهني (العناية الطبيّة الوقائيّة والعلاجيّة)	▪ الفحوص (مختبر وأشعة) ▪ عنايات الطبابة (أتعاب الأطباء) ▪ الأدوية والمستحضرات الصيدليّة (من ضمن لائحة الصندوق وبحاجة إلى وصفة) ▪ الاستشفاء (منامة، غذاء، معالجة طبيّة، وعمليات جراحيّة) ▪ أجهزة بروتيز وأورتوبيدي (من ضمن لائحة الصندوق وبحاجة إلى موافقة المراقبة الطبيّة) ▪ عنايات طبّ الأسنان ✕ غير مطبّق
الأمومة (الفحوص والعناية قبل وأثناء وبعد الولادة)	
الوفاة غير الناتجة عن طارئ عمل أو مرض مهني	تعويض نفقات الدفن







مـن هـم المسـتفيدون مـن ضمـان المـرض والأمومـة، ومـا هـي شـروط الاسـتفادة؟

المستفيد	الشروط الخاصّة	الشروط العامّة
المضمون	▪ أن يكون المضمون مشتركاً في الضمان طيلة (3) أشهر على الأقل خلال (6) أشهر السابقة لتاريخ التثبت الطبي. علماً، أن المضمون يستمر بالاستفادة لمدة (3) أشهر بعد نهاية الانتساب، كذلك المستفيدون في حال وفاته. ▪ أن تكون الحالة غير ناتجة عن طارئ عمل أو مرض مهني.	▪ لبنانيّاً، أو أجنبيّاً من دولة تعامل لبنان بالمثل. ▪ أن لا يستفيد من أي نظام تأميني عام آخر.
الوالد والوالدة	▪ السن تساوي أو تزيد عن (60) عاماً. ▪ السن أقل من (60) عاماً، وغير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسديّة أو عقليّة. أي عجز يفوق (50%) تحدده اللجنة الطبيّة في الصندوق.	▪ أن لا يستفيد من أي نظام تأميني عام آخر. ▪ أن يعيش مع المضمون تحت سقف واحد: 1. بالنسبة للوالدين، السكن في المنزل العائلي أو في منزل تابع للمضمون. 2. بالنسبة للشريك و/أو الأولاد، السكن مع المضمون.
الشريك (زوج أو زوجات شرعيات)	▪ لا يزاول عملاً مأجوراً. ▪ ليس عاملاً أو منتجاً بأي صفة. ▪ لا يتقاضى معاشاً تقاعديّاً.	



المستفيد	الشروط الخاصّة	الشروط العامّة
الأولاد الشرعيون والمتبنّون والواقعون تحت وصاية المضمون أو ولايته الجبريّة	▪ السن أقل من (18) عاماً. ▪ السن أقل من (25) عاماً، وغير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريس كامل وقتهم لدروسهم.	▪ أن يكون على نفقة المضمون (غير النفقة القانونيّة): 1. بالنسبة للوالدين أو أحدهما، ألا يعادل أو يتجاوز الدخل الثابت مرة ونصف الحد الأدنى الرسمي للأجور. 2. بالنسبة للشريك أو للأولاد، أن يكون غير عامل أو لا يعمل بدوام كامل ولا يتقاضى أجراً يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور.
الأولاد المعوّقون	▪ لا تحديد للسن. ▪ حاملون لبطاقة الإعاقة الشخصيّة. ▪ غير مستفيدين من تعويض البطالة. ▪ غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب الإعاقة التي تمنعهم من العمل.	

لا يشترط بالمستفيد أن يكون لبنانيّاً. يمكنه الاستفادة بصرف النظر عن جنسيته.

لا يوجد حد أقصى لعدد الأولاد.

في بعض الحالات، يجري الصندوق تحقيقاً اجتماعياً للتأكد من توفّر شروط الاستفادة.





ما هي نسبة مساهمة الصندوق من نفقات العناية الطبيّة، ولمن تستحق؟

تستحق تقديمات العناية الطبيّة للمضمون نفسه، وفي حال وفاته للورثة (حصر إرث)، وتشكل:

80 % من نفقات:



- الأعمال الطبيّة خارج المستشفى
- التشخيص والمعالجة بالأشعّة لمرضى السرطان
- الدواء خارج المستشفى ما عدا الأدوية السرطانيّة
- غسل الكلى خارج المستشفى

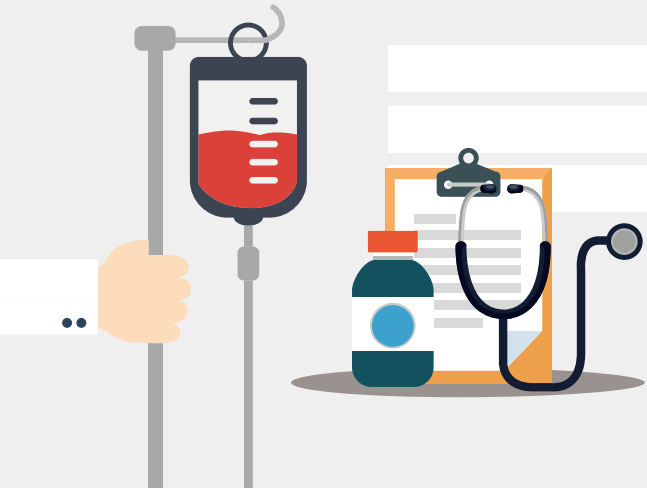
90 % من نفقات:

- الاستشفاء
- الأدوية داخل المستشفى ما عدا الأدوية السرطانيّة

95 % من نفقات الأدوية السرطانيّة داخل المستشفى وخارجه.

100 % من نفقات:

- غسل الكلى داخل المستشفى
- تنقية الدم من الكولسترول
- غرفة الولادة (الولادة فقط)



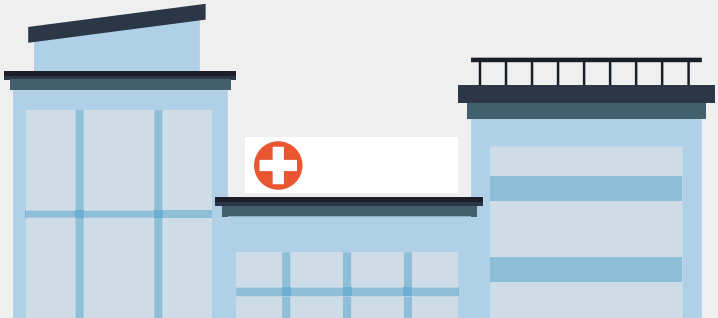
ما هي المدة القصوى التي يستمر فيها الصندوق بتقديم العناية الطبيّة لكل حالة مرضيّة؟

الفترة الأولى:	طيلة (26) أسبوعاً على الأكثر.
الفترة الثانية:	تمدد لفترة معالجة إضافيّة لا تتجاوز (13) أسبوعاً في حال اعتبر طبيب الصندوق المراقب بأن المرض يمكن شفاؤه في خلال هذه الفترة.
الفترة الثالثة:	تمدد لفترة معالجة أقصاها سنة بقرار من مجلس الإدارة.

عند انتهاء هذه المدة أي سنة، يحيط الصندوق مؤسسات الإسعاف العام (وزارة الصحة) علماً بحالة صاحب العلاقة.

ما هي فترة مرور الزمن على تقديمات ضمان المرض والأمومة؟

- **في ما يخصّ المضمون:** يسقط حق المضمون في تقديمات ضمان المرض والأمومة بعد مرور (6) أشهر من تاريخ الاستحقاق. ويكون تاريخ الاستحقاق:
  - في حال الاستشفاء، تاريخ مغادرة المستشفى.
  - في حال الطبابة، تاريخ الاستمارة الطبيّة أي تاريخ توقيع الطبيب (مع مراعاة مهلة الشهر بين توقيع الطبيب وشراء الدواء أو إجراء الفحوصات).
  - في حال الوفاة، تاريخ الوفاة.
- **في ما يخصّ الصندوق:** يسقط حق الصندوق في استرداد التقديمات المقبوضة من دون وجه حق بعد مرور (5) سنوات من تاريخ دفعها.



هل يحق للمضمون التنازل عن حقه بالاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة؟

- يحق للزوج التنازل لزوجته عن حقه بالاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة الخاصة بالأولاد.
- يحق للمضمون التنازل عن حقه بالاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة بهدف الاستفادة من نظام تأميني عام آخر.

متى يستحق تعويض نفقات الدفن ولمن يدفع؟

تحدد قيمة تعويض نفقات الدفن بما يعادل مرة ونصف الحد الأدنى الرسمي للأجور المعمول به، ويُدفع إلى:

- المضمون، في حال وفاة أحد أفراد عائلته المستفيدين على عاتقه (الوالد، الوالدة، الشريك والأولاد).
- أصحاب الحق من أفراد عائلته المستفيدين على عاتقه، في حال وفاة المضمون.

شرط:

- أن تكون وفاة المضمون غير ناتجة عن طارئ عمل أو مرض مهني.
- أن يكون المضمون مشتركاً في الضمان طيلة (3) أشهر على الأقل خلال (6) أشهر السابقة لتاريخ الوفاة.

إنّ التقديمات النقديّة لا يمكن أن تكون موضع تفرّغ أو مقاصّة أو تعهّد من أي نوع كان وهي لا تقبل الحجز إلّا لتنفيذ موجبات غذائيّة شرعيّة وفي هذه الحالة يجوز حجزها لغاية نصف قيمتها.

ما هي المستندات المطلوبة من أجل الاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة؟

يقدم المضمون أو أحد المستفيدين من أفراد عائلته المعاملة في مكتب التبعيّة، وتتضمّن المستندات التالية:

الحالة	مستندات خاصة	مستندات مشتركة
العناية الطبيّة (خارج المستشفى)	▪ استمارة مرض موقّعة من المضمون والطبيب المعالج ▪ وصفة طبيّة منظمّة وموقّعة من الطبيب المعالج وموقّعة ومختومة من المختبر أو الصيدلية بعد تحديد المبالغ ▪ إيصال من المختبر أو الصيدليّة ▪ تقرير الصور الشعاعيّة، نتائج التحاليل المخبريّة، أغلفة وعلب الأدوية ▪ موافقة مسبقة للأعمال الطبيّة خارج المستشفى	▪ صورتان عن هوية أو إخراج قيد المريض ▪ إفادة عمل من المؤسسة تجدد كل (3) أشهر
الاستشفاء (داخل المستشفى)	▪ موافقة مسبقة قبل دخول المستشفى بناءً على طلب موقّع ومختوم من الطبيب المعالج ▪ موافقة مؤخّرة (لاحقة) في الحالات الطارئة بناءً على طلب مختوم من الطبيب المراقب والمراقب الإداري في المستشفى ▪ تقرير طبّي من الطبيب المعالج	▪ إفادة تحقيق اجتماعي للمستفيد
تعويض نفقات الدفن	▪ طلب تصفية تعويض نفقات دفن ▪ وثيقة وفاة ▪ إخراج قيد عائلي للمتوفى	▪ إيصال تسديد الاشتراكات للفئات الخاصّة

4. التقديمات العائليّة

عمّن تتوجب التقديمات العائليّة، وما هي شروط الاستفادة؟

الشريك (زوج أو زوجة شرعيّة)	▪ لا تحديد للسن. ▪ أن لا يتقاضى معاشاً تقاعديّاً.	▪ أن لا يستفيد من أي نظام تأميني عام آخر.
الأولاد الشرعيون والمتبنّون والواقعون تحت وصاية المضمون أو ولايته الجبريّة	▪ السن أقل من (18) عاماً للذكور. ▪ السن أقل من (25) عاماً: - للذكور غير القادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم. - للفتيات العازبات وغير العاملات.	▪ أن يعيش مع المضمون تحت سقف واحد.
الأولاد المعوّقون	▪ لا تحديد للسن. ▪ حاملون لبطاقة الإعاقة الشخصيّة. ▪ غير مستفيدين من تعويض البطالة. ▪ غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب الإعاقة التي تمنعهم من العمل.	▪ أن يكون على نفقة المضمون (غير النفقة القانونيّة) أي غير عامل أو لا يعمل بدوام كامل ولا يتقاضى أجراً يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور.

لا يشترط أن يكون المستفيد لبنانيّاً. يمكنه الاستفادة بصرف النظر عن جنسيته.

لا يعطى الولد الحق بأكثر من تعويض عائلي واحد.

تعطى التقديمات العائليّة لغاية (5) أولاد فقط لكل ربّ عائلة.

في بعض الحالات، يجري الصندوق تحقيقاً اجتماعيّاً للتأكد من توفّر شروط الاستفادة.

ما هي شروط استحقاق التقديمات العائليّة؟

- أن يكون المضمون لبنانيّاً مقيماً على الأراضي اللبنانيّة أو أجنبيّاً من دولة تعامل لبنان بالمثل.(فرنسا-بلجيكا-إيطاليا-بريطانيا)
- أن يكون المضمون قد عمل فترة نصف شهر على الأقل في خلال شهر الاستحقاق. وتعتبر فترات الغياب بإجازة إداريّة أو مرضيّة أو أمومة أو عائليّة فترات عمل فعليّة.

لمن تُدفع التقديمات العائليّة؟

- للمضمون الوالد إذا توفرت في الوالد والوالدة الشروط المذكورة آنفاً.
- للمضمونة الوالدة، في حالة الانفصال، إذا كان لها حق الحضانة (طلاق، هجر، فسخ زواج، وفاة الزوج، سجن الزوج، فقد الزوج).
- للأهل بالتبني أو للأوصياء عندما يكون هؤلاء، كالوالد والوالدة، متمتعين بالشروط المذكورة.
- عند وفاة الأجير، تؤول التقديمات العائليّة إلى المستفيدين منها على اسمه، بتاريخ حصول الوفاة.

من يدفع التقديمات العائليّة؟

- صاحب العمل شهريّاً للمضمون وتحسم من اشتراكات ربّ العمل الواجبة للصندوق (في حال التمنّع، يتقدّم المضمون بشكوى خطيّة إلى مكتب التبعيّة).
- في حال تمنّع صاحب العمل، يدفعها الصندوق مباشرة للمضمون مع مراعاة أحكام مرور الزمن.
- الصندوق للفئات الخاصّة المستفيدة وتحسم من اشتراكاتهم الواجبة للصندوق.

يُعتبر دَين التقديمات العائليّة دَيناً ممتازاً، بعد دَين الخزينة والرسوم القضائيّة والتأمينات الجبريّة.

ما هي القيمة الشهريّة للتقديمات العائليّة؟

- لفئة السائقين المالكين:

مليون ليرة لبنانيّة	320,000 ليرة لبنانيّة
عن الشريك	عن كل ولد (لغاية خمسة أولاد فقط)

- لباقي الفئات:

1,200,000 ليرة لبنانيّة	660,000 ليرة لبنانيّة
عن الشريك	عن كل ولد (لغاية خمسة أولاد فقط)

ما هي فترة مرور الزمن على التقديمات العائليّة؟

- **في ما يخصّ صاحب العمل:** تسقط التقديمات العائليّة التي يدفعها صاحب العمل مباشرة لأجرائه ولم يحاسب الصندوق بها، بعد مرور سنة من تاريخ انتهاء مهلة استحقاق الاشتراكات، وبعد (10) سنوات في حال معالجة جداول التقديمات العائليّة في الصندوق وفقا للأصول.

- **في ما يخصّ المضمون:** تسقط التقديمات العائليّة الواجبة للمضمونين ولم يطالبوا بها بعد سنتين من تاريخ استحقاقها، ويقطع مرور الزمن على التقديمات العائليّة الواجبة للمضمون تقديم مطالبة خطيّة إلى المكتب المختصّ ويكون تاريخ تقديم هذه المطالبة أساساً لقطع مرور الزمن.

- **في ما يخصّ الصندوق:** تسقط التقديمات المقبوضة من دون وجه حق بعد (5) سنوات من تاريخ دفعها. علماً أنه في حال قبض المضمون للتعويضات من دون وجه حق، عليه إعادتها فوراً إلى الصندوق تحت طائلة الملاحقة.

ما هي المستندات المطلوبة من أجل الاستفادة من التقديمات العائليّة؟

في حال حصول تغييرات في الوضع العائلي يتوجب على المضمون إبلاغ الصندوق في خلال (15) يوماً من تاريخ حصول هذه التغييرات، والتقدم بالمستندات الثبوتيّة التالية:

المستفيد	المستندات المطلوبة
المضمون عن شريكه (زوج أو زوجة شرعيّة)	▪ وثيقة زواج ▪ إخراج قيد عائلي (لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر) ▪ إخراج قيد عائلي للزوجة عن والدها (إذا كان عمر الزوجة أقل من 25 سنة) ▪ تصريح شريك لا يعمل
المضمون عن أولاده	▪ إخراج قيد عائلي ▪ إفادة مدرسيّة أو جامعيّة للأولاد الذكور الذين تخطّى عمرهم (18) سنة (يُعمل بالإفادة المدرسيّة من 1 تشرين الأول لغاية 30 أيلول) ▪ بطاقة إعاقة في حال وجود ولد معوّق
المضمونة عن أولادها	بالإضافة إلى المستندات المطلوبة للمضمون عن أولاده: ▪ وثيقة طلاق أو فسخ زواج أو هجر أو وفاة أو سجن أو فقد الزوج مع الحق بالحضانة أو الوصاية ▪ إفادة براتب المضمونة ▪ إفادة تحقيق اجتماعي
المضمون الوصي عن الأولاد	▪ حكم الوصاية ▪ إخراج قيد عائلي للوصي ▪ إفادة تحقيق اجتماعي

5. تعويض نهاية الخدمة

ما هو فرع تعويض نهاية الخدمة؟

بدأ تنفيذ نظام تعويض نهاية الخدمة اعتباراً من تاريخ 1965/5/1 بشكل موقّت إلى أن يسنّ تشريع ضمان الشيخوخة. صدر بتاريخ 2023/12/22 قانون إنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة بالقانون رقم 319 إلّا أنه لم يبدأ العمل فعليّاً به بانتظار صدور المراسيم التطبيقيّة.

تجدر الإشارة إلى أننا قد أصدرنا دليل نظام التقاعد الجديد من ضمن سلسلة مؤشّر للحماية الاجتماعيّة.

ما هي حالات استحقاق تعويض نهاية الخدمة، وما هي شروط الاستفادة؟

الحالة	الشروط
(20) سنة عمل	أن يكون مجموع سني عمله (20) سنة على الأقلّ وذلك بإضافة مدة اشتراكه في الصندوق لدى كافة أصحاب العمل الذين كانوا يستخدمونه.
عجز الأجير	أن يكون مصاباً بعجز بمعدل (50%) على الأقلّ يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل، وتثبت منه اللجنة الطبيّة في الصندوق.
زواج الأجيرة	ترك العمل في خلال (12) شهراً بعد تاريخ الزواج.
بلوغ الأجير السن القانونيّة (60-64)	▪ يُصفّى تعويض المضمون حكماً عند بلوغ سن (64) عاماً مكتملة. ▪ يحق له طلب تصفية التعويض عند بلوغ سن (60) عاماً مكتملة.
وفاة الأجير	في حال وفاة الأجير يستحق تعويض نهاية الخدمة لأصحاب الحق (الورثة في حال وجودهم).
ترك العمل المأجور نهائيّاً	عندما يثبت الأجير أنه ترك عمله نهائيّاً دون قصد الرجوع إلى أي عمل مأجور آخر.

ما هو مقدار تعويض نهاية الخدمة؟

يُصفّى تعويض نهاية الخدمة للمضمون في خلال (3) أشهر من تاريخ تقديم الطلب. إنّ مدة مرور الزمن هي (10) سنوات من تاريخ إصدار أمر الصرف، ويُحتسب التعويض على الشكل التالي:

- **التعويض الكامل:** يستحق المضمون تعويضاً قانونيّاً كاملًا في حالات استحقاق تعويض نهاية الخدمة كافة، باستثناء حالة ترك العمل المأجور نهائيّاً، ويُحتسب على الشكل التالي:

- يعادل عن كل سنة خدمة، الأجر الذي تقاضاه الأجير خلال الشهر الأخير عند صاحب العمل الأخير. وعندما يكون الأجير قد عمل عند عدة أصحاب عمل، يُضاف إلى حساب تعويضاته مجموع حساباته المجمّدة عند كل تغيير صاحب عمل.

التعويض الكامل = الراتب الأخير X عدد سنوات الخدمة عند آخر صاحب عمل + مجموع الحسابات المجمّدة وفوائدها عند أصحاب العمل السابقين.

- **التعويض الإضافي:** يستحق المضمون تعويضاً إضافيّاً.

شرط أن لا يكون قد صفّى تعويضه سابقاً، وذلك في الحالات التالية:

- في حال بلوغ الأجير السن القانونيّة، وقدره نصف شهر إضافي عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى.

- في حال عجز الأجير، لا يقلّ مقدار التعويض عن راتب (20) شهراً.

- في حال وفاة الأجير، لا يقلّ مقدار التعويض عن راتب (6) أشهر.



التعويض المخفّض: في حال ترك الأجير العمل المأجور نهائيّاً، ولا تتوفر فيه شروط التعويض الكامل، يبلغ التعويض:

- 50 % من التعويض الكامل « إذا اشترك (5) سنوات على الأكثر
- 65 % من التعويض الكامل « إذا اشترك أكثر من (5) سنوات و(10) سنوات على الأكثر
- 75 % من التعويض الكامل « إذا اشترك أكثر من (10) سنوات و(15) سنوات على الأكثر
- 85 % من التعويض الكامل « إذا اشترك أكثر من (15) سنة وأقل من (20) سنة



ما هو مقدار التسوية المتوجّبة على صاحب العمل الأخير؟

عند تصفية حساب المضمون، يدفع صاحب العمل الأخير إلى الصندوق الفرق بين التعويض القانوني (الكامل) ومجموع الاشتراكات التي أجراها إلى الصندوق مضافاً إليها الفائدة.

التسوية = التعويض القانوني عند صاحب العمل الأخير – الاشتراكات والفوائد عند صاحب العمل الأخير.

ممّا يتألّف الأجر أو الكسب الأخير المتخذ أساساً لحساب تعويض نهاية الخدمة؟

يتألف هذا الأجر أو الكسب الأخير من:

- الأجر أو الراتب الإجمالي قبل أن يخضع لأي حسم.
- تعويض ساعات العمل الإضافيّة المدفوع بصورة معتادة، شرط:
  - أن تدفع بصورة دوريّة منتظمة خارج أوقات الدوام المعمول به في المؤسسة.
  - أن تتوفّر فيه الاستمراريّة المتمثّلة بإعطائها مدة (3) سنوات متواصلة على الأقلّ.



- التعويضات والمكافآت والمنح التي ليست تسديداً لنفقات أجريت لحساب المؤسسة (كتعويض الاختصاص وتعويض المسؤوليّة وتعويض العمل الخطر ومنح الانتاجيّة).
- التعويضات ذات الطابع العائلي أو الاجتماعي غير التعويضات العائليّة القانونيّة التي تسدّد نيابة عن الصندوق.
- العمولة والحسومات التي تمنح للوكلاء التجاريّين الأجراء.
- الإكراميّات.
- القيمة النقديّة المقدّرة لمنافع المأكل والملبس والسكن المقدّمة عينيّاً.

إنّ احتساب مبالغ تعويض الساعات الإضافيّة والإكراميّات يتمّ بنسبة 1/12 من مجموع المبالغ المذكورة التي تقاضاها صاحب العلاقة في خلال (12) شهراً التي تسبق تاريخ تصفية التعويض.

لا تعتبر المبالغ المدفوعة بدلاً عن الإجازات السنويّة عنصراً من عناصر الأجر الذي يتّخذ أساساً لحساب تعويض نهاية الخدمة.



لمـن يُدفـع تعويـض نهايـة الخدمـة فـي حـال وفـاة الأجيـر؟

يُعيـن أصحـاب الحـقّ بتقاضـي تعويـض نهايـة الخدمـة فـي حـال وفـاة الأجيـر علـى الشـكل التالـي:

	الزوج أو الزوجات الشرعيّات[1]	الأولاد[2]	الأصول[3]	الأخوة[4]
في حال وجود زوج وأولاد	25% من التعويض	75% من التعويض	***	***
في حال وجود زوج وأولاد وأصول	25% من التعويض	65% من التعويض	10% من التعويض	***
في حال وجود زوج وأصول وعدم وجود أولاد	ثلثي التعويض	***	ثلث التعويض	***
في حال وجود زوج فقط	كامل التعويض	***	***	***
في حال وجود أولاد فقط	***	كامل التعويض	***	***
في حال وجود زوج وأخوة فقط	ثلثي التعويض	***	***	ثلث التعويض
في حال وجود أصول وأخوة وعدم وجود زوج وأولاد	***	***	نصف التعويض	نصف التعويض
في حال وجود أصول فقط وعدم وجود زوج وأولاد وأخوة	***	***	كامل التعويض	***
في حال وجود أخوة فقط وعدم وجود زوج وأولاد وأصول	***	***	***	كامل التعويض

1. يقسّم بالتساوي بين الزوجات.
2. يقسّم بالتساوي بين الأولاد، يحلّ فروع الولد المتوفّى محله وتُقسّم حصّته بينهم بالتساوي.
3. الوالـد والوالـدة أو الحـيّ بينهمـا. الأصـول المعاليـن مـن قبـل المضمـون ودخلهمـا يقـلّ عـن الحـدّ الأدنى الرسـمي للأجـور. يحـلّ الأصـول مـن الدرجـة الثانيـة، الجـدّ والجـدّة، محـل الأصـول المباشـرين في حـال وفاتهـم.
4. يحلّ فروع الأخ المتوفى محلّه وتقسّم حصّته عليهم بالتساوي.

ما هي المستندات المطلوبة لتصفية تعويض نهاية الخدمة؟

يقدم المضمون أو أحد الورثة المعاملة في مكتب التبعيّة أو المديريّة الفنيّة، وتحوي المستندات التالية:

الحالة	مستندات خاصة	مستندات مشتركة
(20) سنة عمل	***	▪ إفادة خدمة
عجز الأجير	تقرير طبّي صادر عن طبيب أخصّائي يبيّن نسبة العجز وتاريخ اكتماله	▪ إفادة تحديد الأجور
زواج الأجيرة	وثيقة زواج مصدّقة من دوائر الأحوال الشخصيّة	
بلوغ الأجير السن القانونيّة (64-60)	إخراج قيد فردي حصراً	▪ إفادة بالأجر الأخير
وفاة الأجير	▪ إخراج قيد عائلي للمتوفى ▪ إخراج قيد عائلي لوالد المتوفى ▪ وثيقة وفاة مصدّقة من دوائر الأحوال الشخصيّة ▪ حكم وصاية في حال وجود أولاد قاصرين	▪ تفويض مبلغ التسوية ▪ هوية أو إخراج قيد فردي
ترك العمل المأجور نهائيّاً	مستند يثبت أنّ المضمون يعمل لحسابه الخاص أو سفره أو إقامته خارج البلاد	



• الحالة الأولى:

مضمونة عملت لمدة (4) سنوات لدى صاحب عمل واحد، وطلبت تصفية تعويضها وفق المعطيات التالية:

	صاحب العمل الأخير (مليون ليرة لبنانيّة)
الراتب الأخير	50
عدد سنوات العمل	4 سنوات
الاشتراكات والفوائد	150

◄ بافتراض أن المضمونة قد تركت العمل في خلال سنة من زواجها وطلبت تصفية تعويضها:

	صاحب العمل الأخير (مليون ليرة لبنانيّة)	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني	200	200
التسوية المتوجّبة	50	
التعويض الإضافي		
التعويض المستحق[1]		200

1. يستحق التعويض كاملاً دون أي تخفيض كونه يحقق شرط ترك العمل في خلال سنة من تاريخ الزواج.

- بافتـراض أن المضمونـة قـد طلبـت تصفيـة تعويضهـا بداعـي العجـز وقـد تثبتـت اللجنـة الطبيّـة فـي الصنـدوق أن العجـز يفـوق (50%)، علمـاً أنهـا لـم تصـفّ تعويضهـا سـابقاً:

	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني	200
التعويض الإضافي[2]	800
التعويض المستحق[3]	1000

- بافتـراض أن ورثـة المضمونـة قـد طلبـوا تصفيـة تعويضهـا بداعـي الوفـاة، علمـاً أنهـا لـم تصـفّ تعويضهـا سـابقاً:

	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني	200
التعويض الإضافي[4]	100
التعويض المستحق[5]	300

2. يكـون التعويـض الإضافـي (800) عبـارة عـن التعويـض المسـتحق (1000) ناقـص التعويـض القانوني (200).

3. التعويـض المسـتحق (1000) وهـو عبـارة عـن الراتـب الأخيـر (50) مضروبـاً بعـدد أشـهر (20). رغـم أن المضمونـة قـد عملـت (4) سـنوات فقـط، إلاّ أنّ تعويضهـا المسـتحق يجـب أن لا يقـلّ عـن (20) شـهراً بداعي العجز.

4. يكـون التعويـض الإضافـي (100) عبـارة عـن التعويـض المسـتحق (300) ناقـص التعويـض القانوني (200).

5. التعويـض المسـتحق (300) وهـو عبـارة عـن الراتـب الأخيـر (50) مضروبـاً بعـدد أشـهر (6). رغـم أن المضمونـة قـد عملـت (4) سـنوات فقـط إلّا أن تعويضهـا المسـتحق يجـب أن لا يقـل عـن (6) أشـهر بداعـي الوفـاة.

◄ بافتراض أن المضمونة قد طلبت تصفية تعويضها بداعي ترك العمل المأجور نهائيّاً:

	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني	200
التعويض المخفّض [1]	(100)
التعويض المستحق [2]	100

• الحالة الثانية:

مضمون عمل لمدة (30) سنة لدى عدة أصحاب عمل، وفق المعطيات التالية:

	أصحاب العمل السابقين (مليون ليرة لبنانيّة)	صاحب العمل الأخير (مليون ليرة لبنانيّة)
الراتب الأخير		50
عدد سنوات العمل	8	22
الاشتراكات والفوائد	12	580

1. يكون التعويض المخفّض (100) عبارة عن التعويض المستحق (100) ناقص التعويض القانوني (200).
2. التعويض المستحق (100) وهو عن التعويض القانوني (200) مضروباً بنسبة (50%) بسبب تصفية المضمونة تعويضها بداعي ترك عملها المأجور نهائيّاً ولديها مدة عمل أقل من (5) سنوات.

- بافتراض أن المضمون قد طلب تصفية تعويضه بداعي عمل (20) سنة على الأقل:

	أصحاب العمل السابقين (مليون ليرة لبنانيّة)	صاحب العمل الأخير (مليون ليرة لبنانيّة)	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني[3]	12	1,100	1,112
التسوية المتوجّبة[4]		520	
التعويض الإضافي[5]			
التعويض المستحق			1,112

- بافتراض أن المضمون قد طلب تصفية تعويضه بداعي بلوغ السن القانونيّة (60-64)، علماً أنه لم يصف تعويضه سابقاً:

	المضمون (مليون ليرة لبنانيّة)
التعويض القانوني	1,112
التعويض الإضافي[6]	250
التعويض المستحق[7]	1,362

3. التعويض القانوني عن أصحاب العمل السابقين هو مجموع الاشتراكات والفوائد (12). أما التعويض القانوني عن صاحب العمل الأخير (1100) هو الراتب الأخير (50) مضروباً بعدد سنوات الخدمة (22).

4. التسوية المتوجّبة عن صاحب العمل الأخير (520) هو ناتج التعويض القانوني (1100) ناقص الاشتراكات والفوائد (580). علماً أن التسوية تستحق فقط عن صاحب العمل الأخير.

5. لا يستحق تعويض إضافي بسبب أن المضمون قد صفى تعويضه قبل بلوغه السن القانونيّة (60-64).

6. التعويض الإضافي (250) هو ناتج الراتب الأخير (50) مضروباً بنصف شهر (0.5) مضروباً بعشرة (10) وهي عدد السنوات اللاحقة للعشرين سنة الأولى.

7. التعويض المستحق (1362) يساوي التعويض القانوني (1112) زائد التعويض الإضافي (250).

7. الاشتراكات

ما هو الكسب الخاضع للاشتراكات؟

إن الكسب الذي يتّخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل المدفوع للعامل مقابل العمل أو بمناسبة العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما الأجور والمكاسب وتعويضات الإجازات المدفوعة، والمبالغ المقتطعة من الأجر للاشتراكات العمّاليّة، والتعويضات، والمنح، والمكافآت، وسائر التقديمات النقديّة أو العينيّة، وكذلك المبالغ المدفوعة مباشرة أو من أشخاص ثالثين بشكل إكراميات. ويمكن أن يكون نقديّاً أو عينيّاً أو مشاركة في الأرباح أو في الإيرادات.

ولا يدخل في حساب الكسب الخاضع للاشتراكات:

- المبالغ التي تدفع للأجير تسديداً لنفقات صرفها في سبيل تأدية العمل وعلى صاحب العمل إثبات صحّة ومقدار هذه النفقات.
- اللواحق المعفاة من الخضوع بموجب قانون أو مرسوم.
- التعويضات لقاء العطل والضرر.



ما هو الحد الأدنى للكسب الخاضع للاشتراكات؟

إنّ الحد الأدنى للكسب الخاضع للاشتراكات هو:

- الحد الأدنى الرسمي للأجور للأجراء الخاضعين لقانون العمل، ويمكن أن يكون أقل من الحد الأدنى الرسمي للأجور للعامل بدوام جزئي أو الأجير المتدرّب أو الأجير غير الخاضع لأحكام قانون العمل.

- الحد الأدنى المعيّن في قوانين وأنظمة يخضع لها الأجراء والأشخاص كالأجراء العاملين في القطاع العام أو المعلّمين في المدارس الخاصّة.

تدفع الاشتراكات على الأجر الأعلى. وفي حال تخفيض الأجر، يؤخذ بالتخفيض في حال انطوى على تعديلات جوهريّة وأساسيّة في العقد.



ما هو الحد الأقصى للكسب الخاضع للاشتراكات؟

- **إن الحد الأقصى الشهري لكل فرع من الفروع هو:**
  - ضمان المرض والأمومة: (120) مليون ليرة لبنانيّة اعتباراً من 2025/8/1.
  - التقديمات العائليّة: (18) مليون ليرة لبنانيّة اعتباراً من 2024/1/1.
  - نهاية الخدمة: بدون حد أقصى.
- يتمّ تطبيق الحد الأقصى للكسب الخاضع للاشتراكات على أساس سنوي بالنسبة للأجراء المرتبطين بالمؤسسة، والذين عملوا السنة بكاملها بصرف النظر عن عدد أيام عملهم.
- يتمّ تطبيق الحد الأقصى على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي بخصوص الأجراء الذين ارتبطوا وعملوا في المؤسسة جزءاً من السنة أو الشهر أو الأسبوع.
- إذا تغيّر الحد الأقصى للكسب أو الدخل الخاضع للاشتراكات خلال السنة المدنيّة، فإنّ الحد الأقصى السنوي الذي ينبغي التقيّد به هو حاصل مجموع المبالغ المقرّرة كحدّ أقصى في خلال كلّ ربع من أرباع السنة المدنيّة المذكورة.
- يجري حساب المساهمة المفروضة على الأجير الذي يعمل لدى عدة أصحاب عمل بصورة دائمة ومنتظمة، على أساس كسبه الإجمالي في المؤسسات، إنما في حدود الحد الأقصى لهذا الكسب الإجمالي.



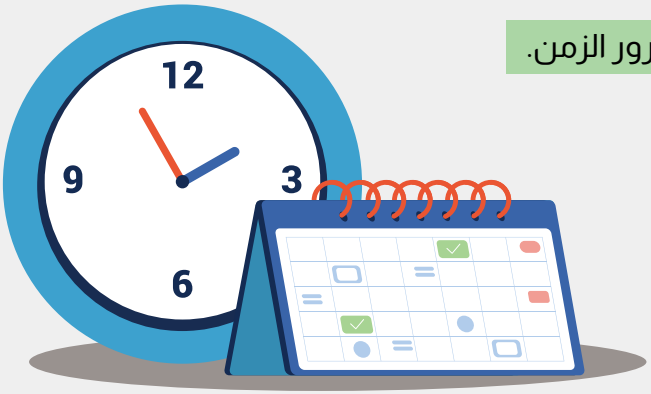
ما هي مهل تسديد الاشتراكات؟

- تسدّد المؤسسات التي تستخدم (10) أجراء أو أكثر الاشتراكات عن شهر معيّن في خلال الشهر التالي.
- تسدّد المؤسسات التي تستخدم أقل من (10) أجراء الاشتراكات عن فصل معيّن في خلال الفصل التالي.
- تسري زيادات التأخير بقيمة نصف بالألف عن كلّ يوم تأخير اعتباراً من:
  - اليوم الأوّل من الشهر الذي يلي شهر الاستحقاق في ما خصّ المؤسسات التي تستخدم (10) مضمونين وما فوق.
  - اليوم الأوّل من الفصل الذي يلي فصل الاستحقاق في ما خص المؤسسات التي تستخدم أقل من (10) مضمونين.

ما هي فترة مرور الزمن على الأموال المتوجّبة للصندوق؟

- (5) سنوات من تاريخ التصريح عن الاشتراكات.
- (10) سنوات من تاريخ استحقاق الاشتراكات (المؤسسات المكتومة أي المؤسسات الخاضعة والمتمنّعة عن التصريح للصندوق).
- (5) سنوات من تاريخ استحقاق تسوية نهاية الخدمة.
- (5) سنوات من تاريخ تسديد المبالغ المدفوعة للصندوق وغير المتوجّبة.

يقطع الإنذار مرور الزمن.



ماهي نسب الاشتراكات؟ وكيف تُوزّع؟

الفئة	فرع نهاية الخدمة[1]	فرع التقديمات العائليّة[2]	فرع ضمان المرض والأمومة[3]
المؤسسات العاديّة	8.5% من كامل الاجر	6% الحد الأقصى (12.000.000ل.ل.)	11% 8% على المؤسسة و3% على الأجير الحد الأقصى (90.000.000ل.ل.)[4]
المؤسسات الحرفيّة	8% من كامل الأجر	10% من الحد الأدنى للأجور 3% للمتدرّب	7% من الحد الأدنى للأجور 5% على المؤسسة و2% على الأجير
الطلاّب الجامعيّون (نظام رقم 14)	-	-	30% من الحد الأدنى للأجور (سنوي)
سائقو السيّارات العموميّ سائق ملاك (ملحق رقم 2 من النظام رقم 12)	8.5% من الحد الأدنى للأجور	5.5% من الحد الأدنى للأجور على السائق 3.25% من ضعفيّ الحد الأدنى للاجور على الدولة	5.5% من الحد الأدنى للأجور على السائق 6.25% من ضعفيّ الحدّ الأدنى للاجور على الدولة
سائقو السيّارات العموميّة سائق غير ملاك (ملحق رقم 2 من النظام رقم 12)	8.5% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور	6% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور	9% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور
باعة الصحف والمجلاّت (ملحق رقم 1 من النظام رقم 12)	8.5% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور	6% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور	9% من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور

1. ينتهي خضوعه للفرع عند بلوغ المضمون (64) عاماً أو عند تصفية تعويضه بعد بلوغ (60) عاماً.
2. تبقى بعد بلوغ (64) سنة إذا استمر الخضوع.
3. تبقى بعد بلوغ (64) سنة إذا استمر الخضوع.
4. يساوي خمسة أضعاف من الحد الأدنى للأجور.

ماهي نسب الاشتراكات؟ وكيف تُوزّع؟

الفئة	فرع نهاية الخدمة	فرع التقديمات العائليّة	فرع ضمان المرض والأمومة
المختارون (ملحق رقم 3 من النظام رقم 12)	-	-	%9 من ضعفيّ الحد الأدنى للأجور %1.8 على المختار و%7.2 على الدولة
معلّمو المدارس الخاصّة	-	-	%11 %8 على المؤسسة و%3 على المعلّم الحد الأقصى(90.000.000ل.ل.)
الأطبّاء المقبولون	-	-	%11 من ضعفي ونصف الحد الأدنى للأجور
جمعيّات المعوّقين	%8.5 من كامل الأجر	%0.9 الحد الأقصى (12.000.000ل.ل.)	%3.05 %1.05 على المؤسسة و%2 على الأجير الحد الأقصى(90.000.000ل.ل.)
المضمونون الاختياريّون	-	-	%9 من ضعفي ونصف الحد الأدنى للأجور (أصحاب العمل المسجّلين في الصندوق) من ضعفي الحد الأدنى للأجور (باقي الفئات)
المتقاعدون	-	-	%9 من الحد الأدنى للأجور
أعضاء مجلس الإدارة	-	-	%11 من الحد الأدنى للأجور
الصحافيّون والمصوّرون	-	-	%12 من 3 أضعاف الحد الأدنى للأجور

8. براءة الذمّة

ما هي براءة الذمّة؟

هي إفادة تصدر عن الصندوق تثبت تسديد الاشتراكات وسائر الموجبات الماليّة التابعة حتى آخر مدّة استحقاق أو عدم ترتّب أي موجبات ماليّة تجاه الصندوق (يفهم بالتسديد الدفع الفعلي أو التقسيط وتوقيع السندات). وتُعطى لمدة شهر للوحات العموميّة، ولمدّة سنة للمؤسسات، سواء كانت مسجلّة أم غير مسجلّة في الصندوق.

ما هي أنواع براءات الذمّة؟

- **براءة ذمّة اللوحة العموميّة، وتُعطى لمدة شهر واحد، لبيع اللوحة العموميّة أو للمعاينة الميكانيكيّة أو لنقل اللوحة إلى مركبة جديدة.**

- **براءة ذمّة محصورة بموجب دراسة مكتبيّة، وتُعطى للأسباب التالية:**
  - التفرّغ بين الأصول أو الفروع أو الزوجين أو إدخال شركاء جدد من الأصول أو الفروع أو الزوج أو الزوجة في شركات الأشخاص والشركات المحدودة المسؤوليّة.
  - تفرّغ الشركاء الموصين في شركات التوصية البسيطة.
  - تفرّغ أحد الشركاء عن حصصهم أو أسهمهم في الشركات غير شركات التضامن والشركاء المفوضين في التوصية البسيطة على أن تكون الحصص المتفرّغ عنها أقلّ من (50%) من القيمة الإجماليّة، مع تعهّد خطّي من المتفرغ لدى كاتب العدل بتحمّل المسؤوليّة.
  - الحالات الأخرى التي لا تتطلّب رقابة. علماً أن الصندوق يحيل إلى الرقابة المعاملات حين يتبيّن أن تسديدات صاحب العمل جزئيّة وناقصة أو التصريح عن الأجراء لا يتلاءم مع نشاط المؤسسة أو تصريح التوقف عن الاستخدام أو عدمه.

براءة ذمّة محصورة بعد إجراء رقابة، وتُعطى للأسباب التالية:

- البيع والتفرغ في جميع أنواع الشركات باستثناء شركات التضامن أو بين الشركاء المفوضين في شركات التوصية.
- انتقال الحصص أو الأسهم في شركات الأشخاص عن طريق الوصيّة أو الهبة أو الإرث.
- الرهن والتأمين.
- تخفيض رأس المال.
- القرض المصرفي.
- نقل عنوان.
- تحويل شركات الأشخاص إلى شركات أموال.
- بيع العقارات أو أصول الشركة أو المؤسسة.
- تسجيل مؤسسة تجارية على اسم الشركة.
- عمليّة تُنقص من ملاءة صاحب العمل.



براءة ذمّة شاملة بعد إجراء رقابة، وتُعطى للأسباب التالية:

- التفرغ عن ملكيّة المؤسسة التجاريّة أو انتقالها بأية طريقة أخرى كالبيع والاستثمار (بدء وإنهاء عقد الإدارة الحرّة).
- الحلّ أو التصفية أو الشطب أو الإدغام في جميع أنواع الشركات.
- التفرّغ عن الحصص أو الأسهم في شركات التضامن وبين كافة الشركاء المفوضين في شركات التوصية.



ما هي المستندات المطلوبة للاستحصال على براءة الذمّة؟

يقدم صاحب العلاقة أو وكيله القانوني طلب براءة الذمّة، ويحتوي على المستندات التالية:

الحالة	مستندات خاصة	مستندات مشتركة
لوحة عموميّة	▪ دفتر ملكيّة المركبة ▪ رخصة السوق العموميّة ▪ إفادة حركة تعاقب السائقين ▪ إفادة بتسديد الاشتراكات من مكتب التبعيّة	▪ طلب براءة ذمّة ▪ هوية المفوّض بالتوقيع أو صاحب العلاقة ▪ إذاعة تجاريّة للمؤسسة
مؤسسة غير مسجلّة في الصندوق	▪ سجلّ تجاري ▪ نظام الشركة ▪ سند إيجار أو ملكيّة ▪ تصريح بعدم استخدام أجراء ▪ شهادة تسجيل في وزارة الماليّة ▪ نسخ عن تصاريح ضريبة الدخل	
مؤسسة مسجلّة في الصندوق	▪ إيصالات تسديد الاشتراكات ▪ صورة طبق الأصل عن آخر براءة ذمّة	



9. المراقبة والعقوبات

من يراقب التزام أصحاب العمل بموجباتهم؟

يقوم بأعمال المراقبة مفتشّون محلّفون في ملاك الصندوق، يضبطون الأخطاء والمخالفات القانونيّة والإداريّة والماليّة المرتبطة بتطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي ويصححونها من خلال تقارير بنتائج أعمال المراقبة وبيانات التكليف المالي ومحاضر ضبط المخالفات. تُبلّغ النتائج النهائيّة للمراقبة إلى أصحاب العلاقة، بما فيها تقرير المفتّش والملاحظات والنتائج الماليّة بواسطة المفتّش مباشرة، أو بواسطة البريد المضمون، أو موزّعي الصندوق، مع إشعار بالاستلام.

يمكن لأصحاب العلاقة، تقديم اعتراض على نتائج المراقبة في خلال مهلة (15) يوماً، إلى مدير التفتيش والمراقبة، الذي يحيل الاعتراض إلى لجنة الاعتراضات. كما يمكن لصاحب العمل تقديم اعتراض إلى مجلس العمل التحكيمي.



ما هي واجبات أصحاب العمل وما هي العقوبات المفروضة عند مخالفتها؟

الموجب	العقوبة
التصريح عن استخدام أو ترك عمل الأجير في خلال مهلة (15) يوماً من تاريخ الواقعة.	يعاقَب صاحب العمل المخالف بغرامة. وإذا تجاوز التأخير في التصريح مدة أقصاها (3) أشهر من تاريخ الالتحاق بالعمل أو الترك، يعاقَب المخالف بغرامة إضافيّة شهريّة عن كل شخص.
إعلام الصندوق بالتغييرات القانونية والإداريّة الطارئة على وضع المؤسسة في خلال شهر من تاريخ حصولها.	يعاقَب صاحب العمل المخالف بغرامة.
إعلام الصندوق ببيع المؤسسة أو التفرغ عنها أو رهنها او تقديمها أو إجراء عقد إدارة حرّة من وذلك خلال مهلة (3) أيام على الأكثر من تاريخ حصولها.	يعاقَب كل متخلف بغرامة. ويصبح مسؤولاً بالتضامن والتكافل مع المدين الأساسي أو المدينين الأساسيين عن المبالغ المتوجّبة للصندوق.



الموجب	العقوبة
تسديد الاشتراكات خلال المهل المحددة.	يترتب على صاحب العمل الذي يتخلّف عن تسديد الاشتراكات والتسوية السنويّة زيادات تأخير بمقدار نصف بالألف من قيمة الاشتراكات المستحقة عن كل يوم تأخير.
تقديم التصريح الإسمي السنوي قبل (31) آذار من العام التالي في الحالات العادية أو في خلال (15) يوماً من تاريخ التفرغ أو التوقف عن العمل.	يعاقَب صاحب العمل المخالف بغرامة. إذا تجاوز التأخير (3) أشهر، يُعاقب المخالف بغرامة إضافيّة شهريّة عن كل شخص خاضع للصندوق.



الموجب	العقوبة
سداد الاشتراك المحسوم من أجر أو كسب المضمون والمستحق إلى الصندوق خلال مهلة أقصاها (15) يوماً من تاريخ التبليغ بإحدى الطرق القانونيّة (إبلاغ الإنذار بالدفع).	يعاقَب صاحب العمل المخالف بالحبس من (3) أشهر إلى سنتين، أو بغرامة، أو بهاتين العقوبتين معاً.
استقبال مفتشي الصندوق وعدم التعرض لهم، ووضع جميع السجلات والأوراق ومستندات المحاسبة تحت تصرّفهم وتقديم الإيضاحات والمعلومات والأوراق والمستندات الثبوتيّة المتعلّقة بنشاط المؤسسة وحركة استخدام الأجراء وقيمة أجورهم أو كسبهم.	يعاقَب المخالف (صاحب العمل، المضمون، أشخاص ثالثين) بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات بغرامة، وبالحبس من (1) شهر إلى (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين. على أن تضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.



الموجب	العقوبة
التصريح عن الاشتراكات بتقديم المستندات المتعلقة بالأجور والجداول أو غيرها من التصاريح في خلال المهل المحددة، وتسوية الأوضاع والتقيّد بالأحكام القانونيّة والتنظيميّة في خلال (8) أيام من تبلغ الإنذار.	تقدير الاشتراكات على صاحب العمل بصورة قطعيّة، ويتم تنفيذ القرارات المتعلقة بتقدير الاشتراكات مباشرة بواسطة دوائر الإجراء.
عدم الغش وعدم تقديم تصاريح كاذبة أو غير صحيحة بهدف الاستفادة من تقديمات لا حقّ بها.	يعاقَب المخالف (صاحب العمل، المضمون، أشخاص ثالثين) بغرامة، فضلاً عن عقوبة الحبس التي قد يتعرض لها عند الاقتضاء من جراء تطبيق قانون العقوبات. كما يكون ملزماً في أن يعيد للصندوق المبالغ المدفوعة دون حق.





صُمّم هذا الدليل ليكون مرجعاً سهلاً ومفيداً لكل من يريد التعرف على قانون الضمان الاجتماعي. سواء كنت عاملاً تبحث عن حقوقك أو صاحب عمل تسعى للامتثال للقانون، ستجد هنا كل ما تحتاجه من معلومات بأسلوب بسيط وواضح.

"مؤشر" هي جمعية لبنانية غير حكومية تهدف إلى تعزيز الشفافية وتمكين المساءلة، ودعم الإصلاحات التي تُسهم في تحقيق النزاهة والعدالة والتنمية المستدامة. تعمل مؤشر على إنتاج المعرفة وتحليل السياسات العامة بالاستناد إلى الأدلة والبيانات، بما يدعم عملية صنع القرار. ويتحقق ذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير والأبحاث، وتقديم الاستشارات وبناء القدرات، وتعزيز المشاركة المجتمعية، إلى جانب التدخّل في القضايا الاقتصادية والاجتماعية .




9 789953 068749