

- (الراتب) المبلغ المالي الشهري الذي يتقاضاه الموظف لقاء عمله في مهنة معينة.
- (الراتب الخاضع للاشتراك) الراتب الذي يحسب على أساسه نسبة الاشتراك الشهري.
- (الشريحة) مبلغ مالي مقطوع يختاره المشترك في برنامج صندوق التقاعد التعاوني، ويحدد على أساسه قيمة اشتراكه الشهري وراتبه التقاعدي.
- (مبلغ التقاعد / الراتب) هو المبلغ الذي يستحقه المشترك أو المستفيد وفق النظام.
- (بطاقة صندوق التقاعد) البطاقة التي تصدرها الشركة للأشخاص المشتركين.
- (الشرط) هو القيد المبينة أوصافه في وثيقة الاشتراك التقاعدي وبموجبه يستحق المشترك/ المستفيد مبلغ التقاعد وفق النظام.
- (الشهر والسنة) وفقاً للتقويم الميلادي.
- (مدة الاشتراك) هي عدد سنوات الاشتراك في الصندوق محذوف منها مدد الانقطاع عن سداد الاشتراك الشهري.
- (اللائحة أو اللوائح) القرارات التي تتضمن قواعد أو أحكاماً تنفيذية وفقاً لهذا النظام.
- (الحقوق التقاعدية) المزايا التي يوفرها النظام.
- (صاحب العمل) كل شخص طبيعي أو اعتباري - ينطبق عليه هذا النظام - يستخدم عاملاً أو أكثر تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.
- (أفراد العائلة) أرملة المتوفي أو أرمل المتوفاة، الأبناء والبنات (دون سن 18 سنة)، وأب وأم المشترك المتوفى، حسب النظام.

الفصل الثاني: نطاق التطبيق

المادة الثانية

يطبق فرع التأمينات الاجتماعية (صندوق التقاعد التعاوني) حسب ما يلي:

1. نطاق عمل الصندوق: العاملين المشتغلين في المؤسسات العامة والخاصة والأهلية والمشتغلين بالمهن الحرة، أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات وما يقرره مجلس الإدارة.
2. يشترط لتطبيق النظام أن يكون عمل العامل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله.

صدر نظام صندوق التقاعد التعاوني بموجب قرار من مجلس إدارة شركة ضامن للتأمين والاستثمار المساهمة، وذلك بجلسته رقم (2017/3) المنعقدة في يوم الثلاثاء الموافق 7 فبراير 2017م، ويسمى هذا النظام نظام التأمينات الاجتماعية (برنامج صندوق التقاعد التعاوني).

وبرنامج صندوق التقاعد هو عبارة عن تأمين تعاوني، يقوم على أساس التعاون والتكافل بين المشتركين، بدفع أقساط شهرية على سبيل الالتزام بالتبرع، تستثمر لصالحهم، يتم من خلالها توفير راتب تقاعدي للمشارك ولعائلته.

الفصل الأول: التعريفات

المادة الأولى

لغرض تطبيق هذا النظام تدل المصطلحات التالية على المعاني المبينة أمامها، ما لم تقتض الصياغة معنى آخر:

(النظام) برنامج صندوق التقاعد والإجراءات التنفيذية السارية.

(الوثيقة) وثيقة برنامج صندوق التقاعد التي يكون طرفا العقد فيها الشركة والمشارك (صندوق التقاعد التعاوني).

(الشركة) شركة ضامن للتأمين والاستثمار، وهي الجهة المختصة والقائمة على إدارة صندوق التقاعد جمعاً واستثماراً وتوزيعاً وهي دائماً الطرف الأول في الوثيقة.

(البرنامج) برنامج صندوق التقاعد التعاوني.

(الصندوق) صندوق التقاعد التعاوني.

(المشارك) هو طالب الاشتراك، وهو الذي أبرم الوثيقة مع الشركة ودفع الاشتراك الذي يحدده النظام وهو بكامل أهليته، وهو الطرف الثاني في وثيقة الاشتراك.

(صاحب العمل) المؤسسة التي يعمل بها المشارك ويتقاضى راتبه منها وأبرمت مع الشركة اتفاق الانضمام للصندوق.

(المستفيد) هو الطرف المستفيد من مبلغ التقاعد، وقد يتمثل في المشارك نفسه، أو طرف ثالث هو الشخص (أو الأشخاص) المسمون في وثيقة صندوق التقاعد والذين لهم الحق في المطالبة بمبلغ التقاعد واقتضائه عند تحقق الشرط.

(البرنامج العام) عبارة عن نظام تقاعدي يستند الى الراتب في احتساب الراتب التقاعدي ونسبة الاشتراك في الصندوق، ويختص بالمؤسسات فقط.

(البرنامج الخاص) عبارة عن نظام تقاعدي يستند الى تحديد شريحة مالية يتم على أساسها احتساب الراتب التقاعدي، ونسبة الاشتراك في الصندوق، ويختص بالأفراد والمؤسسات.

الفصل الثالث: التنظيم الإداري

المادة السادسة

1. تقوم الشركة بإدارة صندوق التقاعد، وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في هذا النظام.
2. للشركة اعتماد مقر في مدينة غزة، ومكاتب في أنحاء فلسطين، يتم إنشاؤها بقرار من مجلس الإدارة.
3. للشركة، بقرار من مجلس الإدارة، الاشتراك بأموال صندوق التقاعد في تأسيس شركات، أو المساهمة في شركات أخرى، أو تملك وحدات استثمارية خاصة تكون مملوكة لها، وتدار وفقاً للأساليب الاستثمارية التي تدار بها الوحدات المماثلة في القطاع الخاص، وفق اللوائح التي يصدرها مجلس إدارة الشركة بما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، وبعد الرجوع لهيئة الرقابة الشرعية.

المادة السابعة

1. يدير شؤون الصندوق مدير تنفيذي يعين من قبل مجلس إدارة الشركة.
2. **يقوم المدير التنفيذي بما يأتي:**
 - أ. تنفيذ هذا النظام وقرارات مجلس الإدارة، وهو المسئول مباشرة أمام المدير العام ومجلس الإدارة.
 - ب. إدارة شؤون الصندوق والإشراف على موظفيه، ومباشرة أعماله الإدارية والمالية التي تدخل في اختصاصه، والتأكد من حسن سير أعماله.
 3. للمدير أن يفوض بعض اختصاصاته لمعاونيه أو لموظفين آخرين.

المادة الثامنة

1. تشكل لجنة مراقبة مكونة من رئيس وعضوين، يسميان من قبل مجلس الإدارة، وتكون مدة عضوية اللجنة سنتين ولا يجوز تجديدها أكثر من مرتين متعاقبتين.

المادة الثالثة

1. يطبق الصندوق بصورة اختيارية على الموظفين في القطاع العام والخاص والمشتغلين بالمهن الحرة، أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، وعلى الحرفيين، وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة من أحكام.

المادة الرابعة

1. يلتزم أصحاب العمل الذين اشتركوا في الصندوق والذين لديهم عمال بتطبيق النظام ولوائحه، وبتبدأ التطبيق من اليوم الذي يكتمل فيه التسجيل بالشروط المنصوص عليها في هذا النظام ولوائحه.
2. تحدد اللائحة طريقة التسجيل في الصندوق لجميع أصحاب العمل والمشاركين الخاضعين لهذا النظام.

المادة الخامسة

1. لكل عامل مشترك توقف اشتراكه في الصندوق، ولم تعد تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، الحق في أن يستمر في اشتراكه بشرط أن يتقدم - خلال المهلة التي تحددها اللائحة - بطلب يتعهد فيه بدفع الاشتراكات المقررة للصندوق التي يتوجب دفعها على كل من صاحب العمل والعامل.
2. تطبق على المشترك بموجب أحكام الفقرة الأولى نفس القواعد المتعلقة بحساب مدة الاشتراك، واستحقاق التعويضات وحسابها التي تطبق على سائر المشتركين عن مجموع مدتي اشتراكه.
3. إذا انتهت مدة الاشتراك المشار إليها في الفقرة السابقة دون أن يستحق المشترك أو أفراد عائلته -حسب الحال- راتباً، يلغى اشتراكه ويرد له أو لأسرته ما أداه عن تلك المدة من اشتراكات.
4. تحدد اللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ هذه المادة.

الفصل الرابع: الموارد والتنظيم المالي

المادة العاشرة

تتكون موارد الصندوق من:

1. اشتراكات أصحاب العمل والمشاركين.
2. العوائد الناتجة عن استثمار أموال الصندوق.
3. الهبات والوصايا المتبرع بها للصندوق.

المادة الحادية عشر

1. يحدد اشتراك الصندوق للمشاركين المذكورين في الفقرة الأولى من المادة الرابعة بنسبة (16%) ستة عشر في المائة من الأجر الخاضع للاشتراك.
2. يجوز تعديل نسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، وذلك بقرار مجلس الإدارة.

المادة الثانية عشر

1. تحسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة على أساس الراتب الخاضع للاشتراك، الذي يتم تحديده بالتوافق بين المشترك وصاحب العمل.
2. يلتزم المشترك أو صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة الى الصندوق.
3. يجب دفع الاشتراكات إلى الشركة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة عنه الاشتراكات، وإذا لم يتم الدفع خلال هذه المدة يتحمل المشترك أو صاحب العمل غرامات عن مدة التأخير.
4. تحدد اللائحة كيفية دفع الاشتراكات.
5. يجب على صاحب العمل أن يقدم إلى الشركة - وفق النماذج التي تحددها - جداول شهرية بالرواتب الخاضعة للاشتراك.

المادة الثالثة عشر

يقتصر الصرف من أموال الصندوق وموارده على تقديم الحقوق التقاعدية التي ينص عليها هذا النظام وتغطية نفقاتها الإدارية اللازمة حسب قرارات مجلس الإدارة.

2. تقوم اللجنة بالمهام الآتية:

- أ. مراقبة أعمال الإدارة المالية للصندوق.
 - ب. التأكد من سلامة الإجراءات المتبعة لاستثمار أموال الصندوق.
 - ت. إبداء الرأي فيما يتعلق بموازنة الصندوق السنوية وبحسابها قبل عرضها على مجلس الإدارة، والتحقق من صحتها من الناحية النظامية ومن ناحية صدق محتوياتها.
 - ث. مراجعة النظام المالي والمحاسبي والموازنة التشغيلية، واقتراح تطويرهما.
 - ج. تقويم نظام الرقابة الداخلية في الصندوق.
 - ح. التحقق من صحة التقارير المالية.
 - خ. ممارسة الاختصاصات الأخرى التي يعهد بها مجلس الإدارة إليها.
8. على اللجنة أن ترفع تقريراً في نهاية الشهر السادس من كل دورة مالية تبين فيه ملاحظاتها على نشاط الصندوق خلال الأشهر الستة المنصرمة، وعليها أيضاً وضع تقرير سنوي في نهاية الدورة، وتحال تقارير اللجنة فوراً إلى مجلس الإدارة.

المادة التاسعة

يحدد مجلس الإدارة - بناءً على اقتراح المدير التنفيذي الهيكل الإداري للصندوق، بما في ذلك تحديد عدد الموظفين ودرجاتهم ورواتبهم.

يصدر المجلس لائحة للتوظيف تحدد شروط تعيين موظفي الصندوق وتأديبهم وإنهاء خدماتهم، مع بيان حقوقهم وواجباتهم.

الفصل الخامس: التعويضات

المادة الثامنة عشر

البرنامج العام:

1. يستند البرنامج العام الى الراتب الذي يتقاضاه المشترك من المؤسسة التابع لها، وذلك من أجل احتساب الراتب التقاعدي ونسبة الاشتراك في الصندوق، ويختص بالمؤسسات فقط.
2. إذا بلغ المشترك ستين سنة كاملة، وتوقف عن ممارسة أي نشاط خاضع للنظام، يحق للمشارك الحصول على راتب التقاعد متى كانت مدة اشتراكه (180) مائة وثمانين شهراً على الأقل.
3. يجوز للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين ولم يعد خاضعاً لأحكام هذا النظام الحصول على راتب التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (300) ثلاثمائة شهراً على الأقل، على ألا يقل عمره عن (55) عام.
4. إذا بلغت مدة اشتراك المشترك عشر سنوات على الأقل وانتهت ببلوغ سن الستين دون أن يستكمل المدة المؤهلة لاستحقاق راتب التقاعد فإنه يجوز له أن يطلب ضم مدة اعتبارية إلى مدة اشتراكه على ألا تتجاوز المدة المضمومة خمس سنوات أو المدة اللازمة لاستحقاق راتب التقاعد أيهما أقل، وعليه - في هذه الحالة - أن يؤدي إلى الصندوق جملة الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة الحادية عشرة عن كل شهر من المدة المضمومة، محسوبة على أساس متوسط الأجر الشهري للاشتراك الذي سيقدر على أساسه الراتب التقاعدي، وتؤدي هذه القيمة دفعة واحدة، بنسبة (1,25%) .
5. يحق للمشارك ضم مدة عمل سابقة خلال عام من بداية اشتراكه، على أن تكون مدة عمل فعلية بعد سن الثامنة عشرة، محسوبة على أساس الراتب الخاضع للاشتراك في بداية الاشتراك في الصندوق، وتؤدي هذه القيمة دفعة واحدة، بنسبة (1,25%)، ويشترط لحصوله على الراتب التقاعدي أن تكون مدة اشتراكه الفعلية عشر سنوات على الأقل.
6. يحسب راتب التقاعد بضرب جزء من خمسين من متوسط الأجر الشهرية خلال الخمس سنوات الأخيرة في عدد سنوات وأشهر مدة الاشتراك، على ألا يتجاوز الراتب (100%) مائة في المائة من ذلك المتوسط.

المادة الرابعة عشر

السنة المالية للشركة: هي السنة الميلادية والتي تبدأ من: 01/ 01 وتنتهي في: 31 / 12.

المادة الخامسة عشر

تنظم اللائحة المالية للصندوق ما يأتي:

- الموازنة التقديرية.
- الميزانية العمومية، والحساب الختامي.
- الحسابات التقديرية.
- أرصدة حقوق المشتركين.
- رأس المال وحقوق المشتركين.
- استثمار الأموال.
- أي موضوع آخر لم ينص عليه في هذا النظام وله علاقة بالإدارة المالية للصندوق.
- حصة الشركة كوكيل بأجر عن إدارة حقوق المساهمين، وشريك مضارب عن استثمار الأموال.

المادة السادسة عشر

تجرى دراسة مفصلة للحالة المالية لصندوق التقاعد مرة كل ثلاث سنوات على الأقل، ويمكن أن تتخذ نتيجة الدراسة المذكورة أساساً لإعادة النظر في معدل نسب الاشتراكات طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة.

المادة السابعة عشر

تحدد اللائحة حصة الشركة:

1. بنسبة (10%) كوكيل بأجر مقابل إدارة حقوق المشاركين من الاشتراك الخاضع للنظام (16%).
2. بنسبة (30%) من عائدات الاستثمار كمضارب في استثمار موجودات الشركة.

- استثناءً من أحكام الفقرة الأولى، يحق للمشارك في حالة تركه العمل الخاضع للنظام تسلم تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لأحكام الفقرة المذكورة، دون انطباق شروط الحصول على راتب تقاعدي عليه، وذلك إذا انتقل إلى عمل آخر خاضع لنظام تقاعدي آخر، ولم تسمح له الأنظمة بأن تحتسب مدة الاشتراك الخاصة بذلك عند تحديد حقوقه في النظام المذكور.
- إذا عاد المشارك إلى عمل خاضع للنظام بعد تسلمه تعويض الدفعة الواحدة، فإنه يحق له رد ما سبق أن تقاضاه خلال سنتين من تاريخ أخذه مقابل إعادة حساب مدة الاشتراك التي استحق عنها مبلغ التعويض الذي رده، ووفقاً للأحكام التي تحددها اللائحة.

الفصل السادس: أحكام عامة

المادة الحادية والعشرون

1. لأصحاب العمل وللمشاركين وللمن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضاً ضد أي قرار صادر عن أي فرع (صندوق التقاعد) يتعلق بوجود التسجيل أو الاشتراكات أو الحقوق التأمينية، ويقدم الاعتراض إلى مجلس الإدارة من أجل القرارات المتخذة من مدير الصندوق.
2. يتم تكوين لجان للتحقيق في مكاتب الشركة للنظر في المخالفات وتحديد العقوبات.
3. العملة المتداولة هي الشيكال الجديد أو ما يعادلها بالعملات الأخرى.

7. يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزء من ستين جزء من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال السنتين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك.
8. يجب ألا يتجاوز المتوسط المشار إليه في الفقرة السابقة (150%) مائة وخمسين في المائة من أجر الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك، ويجوز لمجلس الإدارة زيادة هذه النسبة تبعاً لمستويات الأجور السائدة.
9. إذا ثبت أن متوسط الأجر الشهري للمشارك في الخمس سنوات الأخيرة من مدة اشتراكه، أقل من متوسط أجره في سنوات سابقة، فإن راتبه يحسب على أساس تقسيم مدة اشتراكه عند تقدير الراتب إلى مدد منفصلة إذا تفاوتت فيها الأجور التي أدت عنها الاشتراكات، ويحسب الراتب عن كل مدة على أساس متوسط الأجر في الخمس سنوات الأخيرة من كل منها، ويربط الراتب النهائي بقدر مجموع الرواتب المستحقة عن المدد المنفصلة، ويراعى ألا يتجاوز الراتب النهائي (100%) مائة في المائة من متوسط متوسطات الأجور التي قدرت على أساسها رواتب المدد المنفصلة.
10. تحدد اللائحة كيفية حساب الراتب عن مدة الاشتراك التي أدت كلها أو جزء منها لدى أكثر من صاحب عمل.
11. إذا انتهت مدة الاشتراك الأخيرة بسبب الوفاة، فإن الراتب المستحق للمشارك أو أفراد عائلته - حسب الحال - يقدر حسب النظام.

المادة التاسعة عشر

إذا توفي المشارك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته راتب لتقاعد إذا توافرت لدى مورثهم مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق هذا الراتب وشروط استحقاق الراتب التقاعدي وفقاً للنظام.

المادة العشرون

- المشارك الذي لا تتوافر فيه الشروط اللازمة للحصول على راتب تقاعدي، يحق له تسلم حقوقه دفعة واحدة.
- وفي حالة وفاة مشارك لا تتوافر فيه شروط استحقاق راتب تقاعد، يستحق ورثته قيمة حقوقه، ويوزع بالكامل على ورثته بحسب حقوقهم المبينة بموجب حصر ارث شرعي.