



ömaJ

صندوق الضمان الاجتماعي كان له الاسبقية في رفع قيمة المعاشات



جامعة اليرموك - كلية التربية - كلية التربية البدنية

في التكريمي الثالث والثلاثين لبيانات إيران ٢٠١٥
البيان الاجتماعي رقم ١٣ لسنة ١٩٨٦م. أن
رسوٰل الله ﷺ أهون الناس الاجتماعي والعمل به
كان بتاريخ ١٤١١-٠٦-٢٠١٥ وأصبح هذا اليوم
الذكرى عظيمة للمواطنين والأجيال المقربة
على أرض إيران والمتشاركون تحت مظلة الصمام
الوطني والمتلاذين بآياته هذه الذكرى
استثنى فرحة فرحة رسوٰل الله ﷺ بحضور هؤلاء الذين حقّ
العدالة الاجتماعية وتحمّلوا المصاعب
ويزداد من نبلة الصمام الاجتماعي السنية
في الرعاية والحماية الاجتماعية وكذلك
الوطنيّة وبنية التكريمي الوطنية تقدم لستة
المصالح بصدقه الصمام الاجتماعي الذي
رسأوا هذه المعلم الراسخ لهذا القانون كل
الإنسان والفرد والمرأة وصولاً لكل المخلوقات من
العقل والذكاء يعيشون هذه القوانين بكل عدالة
وتحفاظاً على حقوقهم بأحد التغييرات الحديثة من أجل
تقديم الخدمات الأفضل وأوجهها المضمونة
والمتلاذين على سلامتهم ومن خلال إحياء
هذا اليوم يتم توعية العاملين أصحاب انتشتهم
التي تخدم في نظام الصمام الاجتماعي
وتدريجهم بما يعود عليهم من عناية ومراعاة
وكذلك تعميم تجربتهم واقتراحاتهم
المسنودة وذلك فرصة سانحة لذكراً العاملين
في السوق بقدسيّة هذا العمل دينياً ووطنياً
وإنما هي
وقوف الله الجميع



موظفي الصندوق
ولات للوطن
وكفاءات لخدمة
المشتريين

21

صندوق الضمان
الاجتماعي فرع المنطقة
الوسطى احياء وتفعيل
بفضل المؤذنرين

13

14

الضمان
الاجتماعي
الأمريكي

04

متقدمو المراج
يحيون اليوم
الوطني للضمان
الاجتماعي

جداول حجم المجموعات

داخل العدد

لامة LAMSA

مجلة فصلية تصدر عن إدارة الإعلام والتوعية بصندوق الضمان الاجتماعي

17

وجوه مضيئة

لمعت في صندوق الضمان الاجتماعي

02

الميكنة مراحل وترامن مع نظم التصنيفات الضمانية



الضمان وممارسة الفقر
بالمشاريع المستدامة!

هل أصبحنا خنفشاريين



كتاب العدد



تقييم النداء

Performance Evaluation

18

لمسة ترصد احتفالات مقاعدي المرح بالبيوم
الوطني للضمان الاجتماعي

07

الموظف
حين يصنع الإنجازات



المشرف العام

الدكتور

إدرس حفيظة المبروك

رئيس التحرير

عبدالرحيم السنوس عقان

مدير التحرير

محمد اعظام

المدير الفني

لواج عبدالهادي

منسق التحرير

حالد اوريث

مشرفو مقالات الرأي

سعد الشيشي - سالم عمر

- راتبة بن عمران

تصحيح لغوي

علي الشوماني

السنة الثانية

أكتوبر / 2019

8 العدد

استكمال وتصحيح بيانات المعاشات يحظى بمتابعة رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي



والوقوف على العراقيل والصعاب بما يعود بالفائدة على المؤسسة
وتحسّن الاتصالات والتآلف بين الأطراف المعنية.
التي حالت دون الانتهاء منه والمتقونين بخدماتها
انجازه من قبل الفروع الدكورة والعمل على حلحلتها وإيجاد
السبل السريعة لإنجازه فيما يتعلق ببرنامج استئناف
المعاشات بالاضافة الى مدير
محمود اعظم عيد السيد تصوير ابراهيم السعداوي
الاستحقاق بالشكل الصحيح تصوير إبراهيم الصبحي
وتحسّن تدوين المعاشات وبياناتها

حرصا منه على متابعة
ماتقدمه فروع الصندوق من
خدمات ومتانة وعمليات
تعكس رؤية ورسالة وأهداف
وقيم الصندوق .. وتحسّن
تروج الشعور بالمسؤولية .. عقد
بمقر الإدارة العامة بمدينة
بنغازي اجتماع ضم الدكتور
adiris خليفة البروك
رئيس مجلس الإدارة والمدير
العام للصندوق ومدراء فروع
طرابلس والزاوية وشرق بنغازي
بالإضافة الى مدير إدارة الشؤون
المالية رئيس اللجنة المركزية
للتحسيض واستكمال بيانات
المعاشات بالإضافة الى مدير
إدارة شؤون الفروع ومدير إدارة

زيارة المرج تجسيد لنظام الجودة



لقاءاتها السابقة بـ(شرق
النظام وما سيترتب عنه في
اللقاء الذي سيعقد في
حال تطبيقه الفعلي مؤكدا
بنغازي ومكاتبته الخدمية
مواهته لكل العمليات.
والبطلن والجبل الغربي
الترهوني ، جرى الاتفاق
وطرابلس والبيضاء
مع إدارة الخدمة المرج على
والخدمتين الأساسية والمرج)
استضافة لقاء عمل سيعمل
ترفع شعار الجودة عاليًا
كلا من: إدارة الجودة ورؤساء
هيادتها؛ أملاً في الوصول إلى
أقسام إدارة التقاعد العسكري
الاستكارات المرهقة والمعقيدة
بالفروع وهو لقاء مرقب لم
للانجاز والقيمة لروح العمل
وفق المعايير القانونية المعتمدة
تجدر الإشارة إلى أن إدارة
رغبة في الوصول إلى توحيد
الجودة ومن خلال سلسلة
الجهود.

للحفل الافتتاحي في الصندوق
أو ما تطلق عليه إدارة الجودة
(الدورة المست 生命周期) لتكون أولى
المؤسسة الضمانية تابعة إدارة
الإعلام والتوعية بمحりاتها
أولويات اللقاء.
الإدارية المعنية بالاحلال نظام
عن كتاب سبقها ترحيب
الجودة، تعمل جاهدة لتوطين
واسهلال من إدارة الخدمات
المرج الجهة المستضيفة للإدارة
الإدارية.
اللقاء الذي جمع كلًا من:
أحمد الحواز مدير الخدمة
المرج ومدير إدارة الجودة حمزة
الشريف جرى الحديث فيه عن

أوراق ضمانية

الميكنة مرافق وترامن مع نظم التطبيقات الضمانية

كنا قد تحدثنا في حلقتين سابقتين عن بدأة استخدام الحاسوب بهذه المؤسسة والتي مرت بثلاثة مراحل وصولاً إلى ما هو عليه الان من تطور حيث ادخلت ولأول مرة أجهزة الحاسوب الأولى نوع ((DOS/20/360, B.M, 1.B)) ومحملها (S) كيلو بايت ومحفظاته خاصة بعد تشعب العمل التاميني وانتشاره ليغطي عموم ليبيا حينها شهادة الحاجة إلى الميكنة لمعالجة البيانات والحسابات الاكتوارية وكذلك إدخال كافة التطبيقات وحفظها واجراء التعديلات والمقررات الشهرية عليها تم التعامل مع مطاراتها وفق إجراءات منظمه تطبيقاً وتغييرها الفانلون التأميني الاجتماعي رقم (53/1957) م في مواب كثيرة كالمعاشات التأمينية وتسجيل وجمع الاشتراكات والتقيش والاستمرارات والعناء الطبيه والرعاية الصحية والاجتماعيه والمساعدات النقدية والعينيه التي غيرها من المنافع حيث أن هناك العديد من الأجهزه والأدوات التي تم اكتشافها واستخدمت في تسهيل عمل الإنسان وتخفيف حياته ومن أهم هذه الأجهزه (الحاسوب) وبرمجياته ومنظوماته والتي تناسب وتخدم احتياجات المؤسسه في تلك الفترة وما بعدها وبدأنا مرت عملية إدخال الميكنة بعدة مراحل كالتالي:



إعداد / علي عبدالقادر فرhood

- هكذا وبادخل الميكنة للمؤسسه أخذت تتطور هائلة في مكوناتها كعائد وبرمجيات والتوزيع في تطبيقها بشكل افضل لاقحام اكبر عدد من المستعملين لهذه الأجهزة لإنجاز أعمالهم على اجهزة الحاسوب .
- وبدأ نجاح ومن خلال تلك الفترة وحتى العام 2010 استمر العمل بهذه الخطوات وتم التعامل بها على كافة المشروع والمتابره من أجل انجاج هذا المرفق والمكاتب التابعة للصندوقي . إلا انه ويزور الوقت ودخول الضمان في مرحلة جديدة اتسمت بالانتشار الفروع والمكاتب الخدمية التابعة للفرع اخترت الادارة لتقني لكافه المرافق بالصندوقي وتنقفي نظره على هذه الاداره واختصاصاتها وهي:-
- ١- إعداد الخطط التشغيلية للاداره .
- ٢- اعداد واعتماد الخطط التشغيلية لأقسام الدعم الفني بمجموع الصندوق .
- ٣- الإشراف على إعداد المنظومات اللازمة لعمل الصندوق وإدارته وفروعه .
- ٤- إدارة وتشغيل مراكز بيانات الصندوق .
- ٥- الإشراف وذلك لرفع من مستوى وجود العمل الضمانى مع حيث ينطوي العمل الضمانى على مجلس الادارة والمدير العام صندوق الضمان الإجتماعي رقم (270) 2016 م بشأن استخدامات إدارة الدعم التقنى الذي أستند رئاسته إلى الاخ المهندس على الحاسبي والذي أثبت والقادر الوظيفي بهذه الاداره من العناصر الوطنية مهندسين وفنيين الكفاءة والقدرة .
- ٨- تحديد مواصفات اجهزة

- ١- المرحلة الأولى من 1971 الى 1979 استخدمت اجهزة ((LB.M)) بتطبيق الصندوق بالمشاركة مع قنصل ومهندس الصندوق .
- ٤- تم ترقية بريط اجهزة ((REALITY)) وجهاز الحاسوب الآلي الشخصي بالتعاون مع الشركة الموردة والتي سهلت إلى حد كبير نقل البيانات والعلومات وبالتالي بناء المنظومات المطلوبة على اجهزة ((P.C)) (وشبكاتها .
- ٦- ادخال الميكنة لكافه المشاريع الاستثمارية لصناديق الضمان الاجتماعي لربط الموارد والرفع من مستوى الخدمات(الشركات) والشادق والقرى السياحية) وضع الضوابط الفنية والتقنية لاختيار اجهزة الحاسوب الرئيسية بما يتماشى والمتغيرات الجديدة والتطور ومامو متوفراً .
- ٧- خلق كواحد علمي ومتخصصه وموزعة تاهيلاً عالياً في جميع تخصصات الحاسوب لمواكبة التطور وحداثاته اية تغيرات مطلوبة للمنظومات والأجهزة .
- ٩- متابعة دراسة البنية المحبطه لصناديق الضمان الاجتماعي المحلى والدولية وتحديد التشكيل القوى والقانوني لمعلمية الاتصال بهذه الأجهزة او تطويرها او تطويرها
- ١٠- إختيار اسباب الأجهزة والمنظومات بين تطوير الأجهزة واستبدالها الأجهزة التقديمه مع الاستمرار دون الحاجه الى مصادر خارجيه .
- ١١- العمل بمحظيين متوازيين في عمل اجهزة التقديمه لحين انتهاء المنظومات .
- ١٢- التركيز على مكاتب الخبراء المحليه في مجال الاستشارات الرجوع اليها .

- على إدخال كل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا اليوم لتسهيل العمل والأداء أفضل ويحوده عاليه نظام التداول والمتوفّق الإلكتروني -
- من أحدى الاستراتيجيات المتّبعة من قبل إدارة الصندوق التّسويق من نظام يدوي في جميع معاملاته إلى نظام آلي يتوفر فيه جميع متطلبات العمل وتوطين النظام الإلكتروني في العمل اليومي ويساعد في توثيق وحفظ جميع المستندات الإلكترونية وهذا النظام قابل للتطوير وتحمّل الاشتراكات والاشتباكات الصناديق المعتمدة بالصندوق ولتوطين الميكّنة على أسس سليمّة سعي خالله يستطيع الصندوق الإيّاه بخدماته تجاه مستحقاته ومن هنا تحريره وتطوير المورّة المستندية تماشياً مع التّطور التقني وصولاً إلى ترجمتها الإلكترونيّاً كما قام صندوق الضمان الاجتماعي بإعداد خطة استراتيجية تحتوي على مجموعه من البرامج وهي كالتالي:-
- ◆ توحيد التطبيقات المتنية .
 - ◆ توحيد التطبيقات الإدارية
 - ◆ والمالية .
 - ◆ توفير البنية التحتية في مجال الإتصالات والشبكات.
 - ◆ مشروع البرامج والتطبيقات (ميكلة كافة الأعمال والإجراءات)
 - ◆ التدوال والتوصّق الإلكتروني .
- اعتماداً على عناصر من داخل الصندوق ليكون بذلك بيت خبرة في إغلاق مجالات تفتيت المعلومات. بناء فريق متّميّز من البرمجيين في هذه المجالات داخل الصندوق وأصبحوا قادرين على تلبية الاحتياجات الإداريات العاملة وفروعه والمكاتب التابعة للصندوق لما أصبح من الخبرة في جميع المجالات وبالذكاء العاليه وهذا يضليل القيادة الحكيمه التي ادارة الصندوق بشكل جدي وفعال لتصل به إلى بر الأمان.
- ذلك تجربة صندوق الضمان الاجتماعي في توطين البرمجيات وأصبحت الرؤية والطموح لا حدود لها حتى أصبح التفكير والهدف هو كيفية تذليل العقبات والصعب على المستفيدين من الخدمات التي يوفرها صندوق الضمان الاجتماعي بحيث يعطي خدماته جميع التّرافق التابع له المؤسسة العريقة العمل على نظام ميكلة التسجيل والاشتراكات والاشتباكات الصناديق هو البوابة الرئيسية فالتسجيل هو الباب الرئيسي للدخول إلى مظلة الصندوق وتحصيل الاشتراكات الصناديق المعمود الفوري الصناديق من خلاله يستطيع الصندوق الإيّاه بخدماته تجاه مستحقاته ومن هنا كان لابد من إنشاء نظام ميكلة تيسّي جميع احتياجات الموظفين العاملين في هذا القطاع مما يوفر لهم تسهيل العمل وتقويب الخدمة للمضمون المشترك وجهات العمل وتوفير الوقت والجهد كما عمل هذا النّظام على تذليل الصعب والمضاء على الكثير من المشاكل بإيجاد الحلول المناسبة لها بشكل علمي مدروس وموقّع.
- نظام ميكلة المعاشات .
- تعتبر المعاشات هي الهدف التّبليغ الذي يشي عليه صندوق الضمان الاجتماعي حيث تعتبر هي الجامعه لجميع شرائح المجتمع بجمع طباعه وتوفير الحياة الكريمه لهم وبهذا كان من مهم وجود نظام ميكلة متّمثّل في الصندوق .
- نقطة الخدمة الواحدة .
- مشروع إنشاء البوابة الإلكتروني .
- العالیه في برمجة وتطوير العمل الصناعي SOURCE CODE الصندوق الضمان على توفيرها حسب متطلبات التشغيل الآلي لإدارة الصندوق وفروعه .
- 9- تقييم أداء المنظومات والأجهزة واقتراح سبل تطوير مكوناتها بما يحقق رفع كفاءتها وسعتها التخزينية لتسهيّل متطلبات العمل .
 - 10- إقتراح البرامج التدريبيه لوظيفي الصندوق العاملين في ونظم ولوائح الضمان الاجتماعي تحقيق أهداف التنمية
 - 11- متابعة الإصدارات الجديدة والتطورات في مجال تقنية المعلومات والاسفادة منها في تطوير أساليب العمل .
 - 12- إعداد الدراسات والمشاركة في الأبحاث الخاصه بتطوير تقنية المعلومات .
 - 13- تطوير البنية التحتيه في مجال الحاسوب الآلي من خلال توريد أحد البرامج والنظام وتكنولوجيه المعلومات للصندوق .
 - 14- وضع الإجراءات الخاصه بالتعامل مع المشاكل المتعلقة بأمن المعلومات وحفظ البيانات والاتصالات يرجع إلى مatum تاهيله من قدرات ومهارات عاليه المستوى للعنصر البشري ومن خلال هذه الاستراتيجية تمكن العامله بإدارة الصندوق وفروعه .
 - 15- إجراء اختبارات ضمان الجودة لحماية الشبكات والأنظمة اللازمه لتوسيع الوصول غير المرخص للبيانات .
 - 16- إتخاذ كافة السبل والتدابير اللازمه لمنع الوصول غير المرخص للبيانات .
 - 17- متابعة مدى الالتزام بتنفيذ السياسات المعتمدة من قبل إدارة الصندوق في مجال استخدام تقنية المعلومات حيث ضمت هذه الهمة الصعبه حيث تم تصميم هذه المنظومات بعد التعرّف عن قرب على الموارد واللوائح المنظمه للعمل بصندوق الضمان الاجتماعي وفهمها فيما دقيقاً مما ساعده في إيجاز المعلومه وترجمتها الإلكترونيّاً وكيفية وضع الحلول المناسبة لها مما كان له الآخر الإيجابي على جودة العمل وبهذا أصبح الصندوق قادر على حل جميع مشاكله التقنية والفنية توطين البرمجيات وإدخال الميكّنه الخاصه بالمنظومات بشكل ذاتي دون الحاجه إلى جهات العمل الخارجيه مما وفر له الوقت والجهد بحيث أصبح الصندوق قادر على تطوير انظمته بنفسه في جميع المجالات والأدال على
- ◆ أهداف فريق من مهندسي البرمجيات بمتلك المهنية

الفنان الاجتماعي الامريكي

سنوات الاخيرة لكل مساعدة في المترفين سنة الاوسم ونصف نسبة 2% لكل سنة بعد تعددى العشرين سنة.

٥٠ الحد الأدنى للمعاشات هو 80% من الحد الأدنى القانوني للأجور القومية.

٥٠ الحد الأدنى القانوني للأجور القومية هو 450 دينار ليبي.

٥٠ الحد الأعلى للمعاشات هو 80% لتوسيط دخل الفرد المؤمن عليه في الثلاث سنوات الاخيرة.

٥٠ يتحقق الأفراد المترفين تدفع قيمة دينار ليبي في الشهر للزوجة، وفي قيمة 2 دينار في شهر.

٥٠ العاش لثلاثة الدائمة تدفع عندما يكون المؤمن العاش لثلاثة العبر متزوجة.

٥٠ تسوية الاعانات يتم فهرسة هذه الاعانات وفقاً للتغيرات التي تطرأ على رواتب الموظفين المدنيين.

٥٠ معاش العاجز مستحق درجة عجز مقدرة على الأقل بنسبة 60%، بحيث تكون نسبة المعاش 50% من معاش المتقاعد الذي تحصل أو كان مؤهلاً أو كان مؤهلاً للحصول عليه، بالإضافة إلى 0.5% من معاش التقاعد لكل مساعدة في العشرين سنة الأولى ونصف نسبة 2% لكل سنة بعد تعددى العشرين سنة.

٥٠ الحد الأدنى للمعاشات هو 50% من آخر مرتب بالإضافة إلى قيمة الحد الأدنى من معاش التقاعد.

٦٠ يجب أن توقف الوظيفة.

٦٠ ملحق الأفراد المترفين، يدفع المعاش للزوجة وكل طفل دون 18 عام استمرارية المعاش ثلاثة قبل الزفاف.

٦٠ لا تدفع الاعانات لخارج البلاد.

٦٠ معاش الموقوف، يجب أن يدفع على الأقل نسبة 60% من فقدان القدرة على تحقيق الأرباح.

٦٠ ملحق الأفراد المترفين، يدفع المعاش للزوجة وكل طفل دون 18 عام استمرارية المعاش ثلاثة قبل الزفاف.

٦٠ لا تدفع الاعانات لخارج البلاد.

٦٠ معاش الزوج المتزوجة.

٦٠ يدل المازمة الدائمة تدفع عندما يكون المؤمن عليه يتلقى معاش للمعمر مما يتطلب من الآخرين الحصول المتواصل لتنمية وظيفة يومية.

٦٠ لا تدفع الاعانات لخارج البلاد.

٦٠ معاش الزوجة للشخص المتوفى أو كان مؤهلاً للاستفادة أو للمعمر. ويشمل هذا المعاش أو الأرامل وأيضاً الأبناء (غاية سن 28 سنة ويعتمد ذلك على نوع استمرارية التعليم) لثلاثة العبر متزوجة والمطلقة أو الأراملة.

٦٠ توقف الإعانة عند الزواج أو الزواج للمرة الثانية) الآباء والأخوة الذين يموتون صاحب المعاش في حالة عدم وجود آباء.

٦٠ لا تدفع الاعانات لخارج البلاد.

٦٠ منافع التقاعد.

٦٠ معاشات المتقاعدين، يدفع المعاش بنسبة 2.5%.

برنامجه المعاش الاجتماعي في ارجاء العالم / افريقيا / 2015

ليبيا سعر الصرف للعملة المحلية مقابل الدولار، 1 دولار = 20.1 دينار ليبي.

الإطار التنظيمي لقانون التقاعد والمعجزة والورثة القانون الأول 1957

القوانين المعتمدة بها حالياً، 1957 (التقاعد) 1958، 1958 (التأمين الاجتماعي)، 1980 (الضمان الاجتماعي) نفذ هذا القانون في فترة 1981، 1987 (العجز).

تصنيف البرنامج : نظام تأمين اجتماعي التفصيلية: سكان ليبيا / نظام خاص للأفراد العسكريين.

مصدر الوارد المالي: ضمان الفرقة : بنسبة 3.75 % من العائد المؤمن عليها.

مساهمة الفرد المؤمن عليه تمول الإعانة المرضية والإعانة خلال العمل ومنحة الولادة وأيضاً الإعانة المرضية لإصابة العمل.

أفراد يملكون لحساب أنفسهم 15.675٪ من الدخل العمل عنه.

كذلك مساهمة الأفراد العاملين لحسابهم الخاص تمول الإعانة المرضية والإعانة خلال العمل ومنحة الولادة وأيضاً الإعانة المرضية لإصابات العمل.

وبالعمل، 10.5٪ من راتب المؤمن عليه أما موظفي الشركات الأجنبية فيتشاركون بنسبة 11.25٪.

كذلك مساهمة صاحب العمل تمول الإعانة المرضية والإعانة خلال العمل ومنحة الولادة وأيضاً إعانة المرض لإصابات العمل.

الوظائف الحكومية : 0.75٪ من الدخل المؤمن (عائدات مالية سلوكية).

كذلك المساهمة الحكومية تمول الإعانة المرضية والإعانة خلال العمل ومنحة عند الولادة وأيضاً إعانة مرضية لإصابات العمل.

شروط التناول للتجهيز الضمانية معاشات التقاعد: للرجال 65 سنة ، للنساء 60 سنة، موظف حكومي 62 ، صغار يستغلون في أعمال تخطوي على مخاطرة أو يعملون في بيئة غير صحية 60 سنة.



مكتب التقاعد والعجز

- ❖ تتوالى لوحة وطنية من الضمان الاجتماعي بالاشراف العام.
- ❖ يتولى صندوق الضمان الاجتماعي إدارة البرنامج في المناطق والمكاتب المحلية.
- ❖ تكلف اللجان البلدية بالإشراف المحلي.
- ❖ الإطار التنظيمي لقانون المرض والأمومة القانون الأول 1958
- ❖ القانون المعمول بها حالياً، 1980 (ضمان الاجتماعي)، تقدر هذه القانون بـ 1981.
- ❖ تصنف البرنامج، مسؤولية القانونية لرب العمل (دفع التقدي للاعنة الأمومة) وتحتمم التأمين الاجتماعي (دفع التقدي للاعنة على المرض والعزاب الطبية).
- ❖ التغطية الضمانية:

 - برنامج المسؤولية القانونية لرب العمل.
 - تشغيل الأفراد.
 - الاستثناءات، أفراد يعملون لحساب انفسهم.
 - برنامج التأمين الاجتماعي، المستخدمين وللأفراد الذين يعملون لحساب انفسهم.
 - مصدر الموارد المالية.
 - ضمان المرض.
 - إعانات تقديرية (تأمين اجتماعي) انظر إلى الموارد التقديرية تحت باب التقاعد والعجز والورثة.
 - ❖ إعانة تقديرية للخضانة (مسؤولية رب العمل) لا يوجد.
 - ❖ مزايا طبية (تأمين اجتماعي) 1.5% من الدخل المؤمن عليه.
 - ❖ أيضاً مساهمة الفرد المؤمن عليه تموي



<p>من ٥٠ إلى ٢٩، يدفع مبلغ مقطوع لعدة ١٢ مرة من الحد الأدنى لمعاشات التقاعد مدروساً بـ ٣٧٪ نسبة العجز مزايا طيبة المستخدمين</p> <p>تشتمل هذه المزايا رعاية طيبة عامة وتحفيزية والإيجاد وابتهاجية الأمومة وتحفيزات طيبة أساسية وكذلك إعالة التأهيل</p> <p>الإقسام التكاليفي قد يتطلب من المرضي دفع جزء من تكاليف المزايا الطيبة.</p> <p>التنظيم الإداري</p> <p>نقوم لجنة وطنية من الضمان الاجتماعي بالاشراف العام</p> <p>معاش الورثة، يعتمد المعاش على عدد أفراد الأسرة وعلاقتهم بالمتوفى، فنسبة كال التالي تدفع قيمة ٣٥٪ إلى ٧٪ من معاش التقاعد أو العجز لأجله المتوفى، ويدفع ٤٠٪ إلى ٧٥٪ إلى ابن واحد، وفي حالة وجود أكثر من ابن يدفع المعاش بنسبة ١٠٠٪، وأما للأبدين والإخوة يدفع المعاش بنسبة ١٥٪ إلى ٦٠٪ (عدم توفر معلومات محددة حول معاشات البنات)</p> <p>ويشمل هذا المعاش المستحقين ذو الأهلية وهم الأرامل والأرملة أو الأرامل وأيضاً الآباء (أهاله سن ٢٨ سنة ويعتمد ذلك على نوع استهراوية التعليم)، للابناء الغير متزوجة والمطلقة أو الأرملة (توقف الإعانة عند الزواج أو الزواج للمرة الثانية) الآباء والإخوة الذين يعولهم صاحب المعاش في حالة عدم وجود ابناء.</p> <p>منحة الوهبة: يدفع مبلغ مالي مقطوع لمدة واحد بقيمة ٣٥ دينار</p> <p>تصنيف البرنامج، نظام عالي.</p> <p>التحفيزية الضمانية</p> <p>نقوم جنة وطنية من الضمان الاجتماعي بالاشراف العام</p> <p>ويتوسّل صندوق الضمان المالية تحت باب التأهيل للضمان الاجتماعي (المزايا الطيبة) وأمراض المهنة والأمومة (المزايا الطيبة).</p> <p>البرogram في الشاطق والمكاتب المحلية</p> <p>نكف اللجان البلدية بالإشراف المحلي</p> <p>الإطار التنظيمي لفئة العاملين عن العمل القانون الأول، ١٩٩٨.</p> <p>القانون المعقول به حالياً، ٢٠١٣ (علاوة العائلة).</p> <p>شروط التأهيل</p> <p>علاوة العائلة، تستحق هذه العلاوة للأطفال دون سن ١٨ عام (لا توجد سن محددة للابنة الغير متزوجة والغير محصلة على مصدر للدخل)، توقف العلاوة على الأطفال البالغين الذين تعدد مدة إقامتهم ثلاث أشهر خارج البلاد.</p> <p>منافع علاوة العائلة</p> <p>علاوة العائلة، تدفع منحة قدرها ١٠٠ دينار ليسين في الشهر بكل طفل.</p> <p>التنظيم الإداري</p> <p>تتكلف وزارة الشؤون الاجتماعية بإدارة البرنامج</p>	<p>أيضاً مساهمة الفرد الذي يعمل لحساب نفسه تمويل التأمين المدني لاصحات العمل رب العمل</p> <p>• إعلانات تدويرية (تأمين اجتماعي) المطر للموارد المالية تحت باب المقاudem والعجز والورثة</p> <p>• إعانات تقديرية للحجضانة (مسؤولية رب العمل) (العمل) الثالثة الكلية</p> <p>• مزايا طيبة (تأمين اجتماعي) ٤٣٪ من المرتب المؤمن عليه.</p> <p>• أيضاً مساهمة رب العمل تمويل التأمين الطبي لاصحاته العمل.</p> <p>الحكومة</p> <p>• إعانات تقديرية (تأمين اجتماعي) ٠٧٥٪ من دخل الفرد الذي يعمل لحساب نفسه.</p> <p>• إعانات تقديرية للحجضانة (مسؤولية رب العمل) لا يوجد.</p> <p>• مزايا طيبة (تأمين اجتماعي) ٣٪ من الدخل المؤمن</p> <p>• تمويل مساهمة الحكومة التأمين الطبي لاصحاته العمل.</p> <p>شروط التأهيل للتحفيزية الضمانية</p> <p>إعانات تقديرية للمرض (تأمين اجتماعي) يجب أن يكون قد ساهم ستة أسابيع على الأقل في الثلاث أشهر الأخيرة.</p> <p>إعانات تقديرية للحجضانة (مسؤولية رب العمل) يجب أن تكون هناك مساهمة على الأقل ستة أسابيع في شهر الولادة أو مساهمة لأربعة أشهر في السنة التمهيد الأخيرة.</p> <p>إعالة للحمل (تأمين اجتماعي) يجب أن تكون هناك مساهمة في الثلاث أشهر الأخيرة.</p> <p>المزايا الطيبة (تأمين اجتماعي) يجب أن يكون متمنعاً بإعالة طيبة وإعالة للأمومة أو ندية معاش.</p> <p>إعانات لأمراض المهنة والأمومة</p> <p>إعالة مرضية (تأمين اجتماعي) تدفع بنسبة ٦٠٪ من الدخل المؤمن لمدة تصل إلى سنة.</p> <p>إعالة الأمومة (مسؤولية رب العمل) تدفع بنسبة ١٠٠٪ من الدخل المؤمن تصل إلى مدة ثلاثة أشهر.</p> <p>إعالة للحمل (تأمين اجتماعي) تدفع ٣ دينار في التمهيد خلال فترة الحمل من الشهر الرابع حتى يوم الولادة.</p> <p>منحة عند الولادة (تأمين اجتماعي) تدفع قيمة مالية مقطوعة لمرة واحدة قيمتها ٢٥ دينار في كل ولادة.</p> <p>مزايا طيبة للمستخدمين</p> <p>مزايا طيبة (تأمين اجتماعي) وتشتمل هذه المزايا رعاية طيبة عامة وتحفيزية والإيجاد وأيضاً رعاية الأمومة وتحفيزات طيبة أساسية وكذلك إعالة التأهيل</p> <p>الإقسام التكاليفي، قد يتطلب من المرضي دفع جزء من تكاليف المزايا الطيبة.</p> <p>توزيع المزايا الطيبة لمرة تصل إلى ستة أشهر بعد إيقاف المزايا التقديرية.</p> <p>مزايا طيبة للمعاملين</p>
---	---



الموظف

حين يصنع الإنجازات

بقلم د. حسين نصر الديناني

القدرة على جذب الموهوب والقدرات، إن القدرة على توظيفها هي المطلب والمدى يتطلب المؤسسات غير المحترفة ناحيك عن أن هذه المؤسسات ربما يكون لديها موهاب موجهة فعلاً ولكنها أما غير مكتشفة أو مهمولة ينحصر أو يغدر قدرها، ف تكون هنا قد فقدنا الموهاب الموجوددة بفعل كثرة من العوامل.

العوامل التي تؤدي إلى فقدان الموهوب داخل المؤسسة:

- ١- إذا كان معدل دوران العمال مرتفع.
- ٢- عدم قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات أصحاب الموهوب.
- ٣- عدم قدرة المؤسسة على الحفاظ على الموهبة.
- ٤- وجود مدراء ذو قدرات متواضعة.
- ٥- عدم استدراك المؤسسة المالي.
- ٦- سمعة المؤسسة في المجال.
- ٧- الشعور بعدم الأمان الوظيفي.
- ٨- سيطرة الروبوت الوظيفي على المهام.
- ٩- السرورقراتنة وكثرة الإجراءات.
- ١٠- ضعف الرؤية وقلة التخطيط من قبل المسؤولين عن أصحاب الموهوب.
- ١١- غياب الواقع الأخلاقى.
- ١٢- البيئة الوظيفية العامة وظروفها غير الملائمة.
- ١٣- ضعف شدید في مهارات القيادة.

ومن أجل المحافظة على أصحاب الموهوب والقدرات والكماءات وعدم هدرها يجب على المؤسسة أن تتخلص من العوامل المذكورة أعلاه والبدء بخطوات جريئة واحترافية لاستطاع فيها احتواء هذه الموهوب من أجل إيجاد قدرة تنافسية عالية تستطيع من خلالها التوقف أمام التحديات في المجال الذي تحوضه المؤسسة.

أنواع الموارد البشرية :

- ١- موهوبون وهم نادرون يحب البحث عنهم واجتنابهم للاستفادة من إيماناتهم لصالحة العمل.
- ٢- عاديون يمكن تحويلهم إلى متخصصين بالتأهيل والتدريب والتوجيه والتحفيز.
- ٣- فائضون عن الحاجة وهم الموظفون الكسالى من الموارد البشرية الغير منتجة.

يكتفى أن نعلم بأن هناك الكثير من المؤسسات التي استطاعت تجاوز هذه المعضلة وهي(فقدان الموهوب) من خلال التقنيات والاختبارات المحترفة والتي تسلط الضوء على مهارات الموظفين التي يجيدهونها وبالتالي استثمارها وتوظيفها لتطوير تلك المؤسسات وتحسين أدائها.

تعلّم جميعاً الدور الذي يبذله بعض الموظفين للقيام بمهام عملهم والذي يتطلب وقتاً وجهداً وعملاً ذهرياً، فلنفهم من أين يخرج وتطور واستطلاع أن ينبع قدراته، بل قدمنا مبادرات واقتراحات وأساليب عمل منتهية ومبدعة تساهِم في تطوير العمل والارتقاء به وبمستوى المؤسسة. وادخل على عمله إضافات وتعديلات من صنعه فتتميز وتفرد بها عن غيره.

فقد شهد عالم الإدارة والأعمال في العصر الحديث الكثير من التغيرات والمستجدات، ونتيجية لما يتمتع به بعض الموظفين من موهاب وابداعات واحتياجات ظهر على صعيد تنمية الموارد البشرية ما يسمى (إدارة الموهاب) حيث يعبر عن هذا المصطلح عن إدارة رأس المال البشري وكيفية الاستفادة منه بافضل صورة من خلال اكتشاف موهاب الموظفين والقدرة على تفعيلها واستثمارها لصالح المؤسسة والفرد على حد سواء، إنها القدرات والمهارات والإمكانات التي يمتلك بها الموظف والتي تساعده على القيام بمسؤولياته الوظيفية بالشكل الأحترافي الآمن، فعن المؤسسات المحترفة تشكل إدارة الموهاب ركناً أساسياً من إدارة الموارد البشرية.

فنوعك على التوظيف وأسلوب الاستنطاب والاختيار والتقييم وصار زاماً على المؤسسات أن تقوم بهذه المهمة بما يتناسب مع متطلبات إدارة الموارد البشرية لتعمل دور الموهبة والاستفادة منها بما يخدم العمل المؤسس ككل، ولتحلبير وتحسين الموارد البشرية في المؤسسات بذلت إدارات الموارد البشرية بعملية اختيار الكفاءات وأصحاب القدرات القيادية والموظفين أصحاب الموهوب لتوسيع التغيرات المرورية في عالم الأعمال وكيف تصبح مبرة لتنافسية تستطيع أن تقتن بها إمام المناضلين الذي يدورهم يمنحون أهمية كبيرة لفهمهم إدارة الموهوب، يعتبر الموظف الموهوب أصلاً مهماً من أصول وأساليـل العمل.

المال البشري لدى المؤسسات المحترفة التي تسعى إلى الصدارة والريادة، ولا يخفى على عاقل أهمية إدارة هذه الموهوب وتوظيف المدراء الفارقين على تحديد هذه الموهوب ووضعها موضع العمل الجاد ليتم الاستفادة منها، وكل ذلك يعتمد على قدرة المؤسسة على جذب هذه الموهوب، فليس كل المؤسسات لديها القدرة على الجذب حيث نعلم أن أهم سبب من أسباب هدر هذه الموهوب هو عدم وجود من يتناسب هذه الموهوب وإخراج أفضل ما لديها، فلتختلط بعض المؤسسات عندما توجد بها بيئة طاردة للموهوب ويدرك ذلك فقد



الطاهر سليمان قدوشة .. مساعد مدير إدارة المعاشات والمنافع

القرار رقم 271 لا يشمل كل المتتقاعدين

رحلة الانسان عبارة على محطات تبدأ من مرحلة الطفولة ثم الشباب ثم يصل الى مرحلة العطاء الاكبر للأجيال و الوطن و هذه المرحلة هي بلوغ المواطن سن التقاعد ، فيكون بين شقين التق الاول يريد من الدولة معاش يعيش به بقية حياته في صحة و توفير غداء صحي له و راحة تامة من اجل يستطيع تقديم الشق الثاني وهو منح جيل اليوم و الغد كل ما تعلمه من اجل ان يحملوا رسالة الحياة ، وهذه دورة الحياة . المتqaعد في ليبيا راتبه محدود جداً سعى صندوق الضمان الاجتماعي من اجل رفع قيمة معاش التقاعد من سنوات مضدية لكن الظروف الامنية التي تمر بها الدولة و ما ترتب عليها من عدم توفر سيولة مالية سببت في تأخير صرف زيادة مرتب التقاعد .

للة . - سعما يتم تعيين هذه القرارات
يتحمل المسؤول عن هذه القرارات أو وزارة المالية
شركة رعاية معاشات التقاعد والتأمين
هل تتبع قيمة الاستثمارات المودعين ؟

السوق الأول من المسؤول : الية الصبر
يتحملون برفع المعاشات ولا يتحملون برزادة
قيمة الاشتراكات الضمانية، فتم القرار
على ان رعاية قيمة الاشتراكات بـ
14/3/2014م وإلى الان لم يتم هذه الزيادة
في هذه الاشتراكات عن طريق الجهات ذات
الاختصاص وهي "وزارة المالية" والقرار
رقم (271) اشار في السياسة الصادرة عنه
إلى قرار رقم (270).

للة . - هل يتبع اصحاب المعاشات
الاستثمارات ؟

ان أصحاب المعاشات هما لديهم محافظ
استثمارية تم استئنافها وفقاً للقرار رقم
(97) لسنة 2011 من رفع الحد الأدنى
إلى (450) حيث استمر هذا الاستثناء الى
سنة 2015م.

السوق الثاني من المسؤول : بال بالنسبة (إلى رفع
الاشتراكات تكون بنسبة 25%
للة . - هل هناك توضيح تود ان نسرد به
بـ القرار رقم 271 لسنة 2014 ؟

نعم اود ان اوضح ان القرار السادس المذكور
في حال تعيينه لا يشمل اغلب المحالين
على التقاعد اي بعقار آخر فان أصحاب
المعاشات التي كانت تتضمن 96 د.ل. في
السابق قبل صدور القرار رقم (27) لسنة
2011 برفع الحد الأدنى إلى (450) د.ل.
من ثم أصبح يتضمن 74 د.ل.
باتالي فائهم غير مستفيدين من هذه
الزيادة.

مثلاً منتقاعد كان يتضمن قبل سنة 2011
معاشاً وقدره 96 د.ل. واصبح معاهده
(450) اي انه زاد معاهده بقيمة مالية
وقدرها (354) د.ل. وهذا المنتقاعد لا
يستفيد من الزيادة المقررة وفقاً للقرار رقم
(271) لسنة 2014 على اعتبار انه
استفاد في السابق بالقيمة المالية ،

للة . - هناك من يسأل هل تشمل
الزيادة أصحاب المعاشات الذين يتضمنون
معاشات بقيمة 500 و أكثر ؟

نعم ان القرار المشار إليه يشمل جميع
المتقاعدين الذين تزيد معاشاتهم عن
الحد الأدنى (450) د.ل. وما فوق على اعتبار انهم
لم يستفيدوا من الزيادة في السابق وقيمة
الزيادة حسب القرار هي (354) د.ل. مثلاً
منتقاعد احيل على التقاعد وكان معاهده
الضماني قدره (480) دينار في هذه الحالة
فان صاحب هذا المعاش ومن كان في وضعه
فانه سوف يستفيد بالقيمة المالية كاملة و

الساعدة وتم يتم تنفيذه . جل المتقاعدين
يتحملون برفع المعاشات ولا يتحملون برزادة
قيمة الاشتراكات الضمانية، فتم القرار
على ان رعاية قيمة الاشتراكات بـ

14/3/2014م وإلى الان لم يتم هذه الزيادة
في هذه الاشتراكات عن طريق الجهات ذات
الاختصاص وهي "وزارة المالية" والقرار
رقم (271) اشار في السياسة الصادرة عنه
إلى قرار رقم (270).

للة . - هل يتبع اصحاب المعاشات
الاستثمارات ؟

ان أصحاب المعاشات هما لديهم محافظ
استثمارية تم استئنافها وفقاً للقرار رقم
(97) لسنة 2011 من رفع الحد الأدنى
إلى (450) حيث استمر هذا الاستثناء الى
سنة 2015م.

في السابق كان أصحاب المعاشات مما لديهم
محافظ استثمارية يتم التنازل على
المحفظة حتى يتم رفع المعاشات لهم .

عندما يان الصندوق قد خاطب الجهات ذات
الاختصاص بشأن القاء القرار رقم (97)
لستة 2011 ولكن لم يتم القاء هذا

القرار او من هنا قام صندوق الضمان
الاجتماعي بإصدار تعليم عن طريق رئيس
مجلس الإدارة والمدير العام برفع معاشات
ما لديهم محافظ استثمارية دون الغاء
المحافظة الاستثمارية . وهذه الخطوة
تعبرها ايجابية اتجاه المتقاعدين .

للة . - السيد رئيس الحكومة " أصدر
تعديلاته يخصصون تنفيذ القرار رقم 271
لسنة 2014 اعتباراً من 1/1/2019 م ما
 مدى صحة ذلك ؟

لم يصل اي شيء إلى الصندوق او التجهيز
المكتبة بتتنفيذ القرار و الشكله بناء على
القرار رقم (74) لسنة 2016م .

كان لهذا اللثناء في صندوق الضمان
الاجماعي مع السيد المقاوم سليمان
محمد قدوته حسان الدين مدير إدارة المعاشات و
التابع ونائب رئيس اللجنة برفع المعاشات وعن
القرار 271 لسنة 2014م

للة . - رعاية قيمة المعاشات الضمانية
حسب القرار رقم 271 لسنة 2014 م من
تتحمل ومتى يحصل كل ذلك المتقاعدين ؟

في البداية اود ان اعرض على بعض التواريف
التي لها علاقة برعاية قيمة المعاشات الضمانية .
ان صندوق الضمان الاجتماعي قد قام في
السابق بتنفيذ القرارات الصادرة عن الجهات
ذات الاختصاص برفع المعاشات . كما ان
الصندوق كان له المبادرة و السبق لتنفيذ
هذه القرارات و احسن بذلك القرارات
الصادرة سنة 2007

و حيث ان الموضوع الحال يخص القرار
رقم 271 لسنة 2014 فان الصندوق قد
تفضل بتنفيذ القرار رغم الحد الأدنى الى
(450) د.ل. والذي يحمل رقم (27) لسنة
2011 ، والذي وضع التزام مالي على
كاهل الصندوق حيث يقوم الى الان بتنفيذ
رفع الحد الأدنى دون اي دعم من الخزانة
العامة .

ولذا رجعنا الى موضوع القرار (271) و
الذي رأينا انه يحقق جزء من العدالة
الاجتماعية لاصحاح المعاشات

للة . - فيما يخص الترقق من سؤالك من
تتحمل القرار :

فإن القرار رقم (271) لسنة 2014 يشمل
كافحة المعاشات (ألا من استثنى منه القرار
وهم :

• أصحاب المعاشات العسكرية على اعتبار
يتطلب حقوقهم قانون التقاعد العسكري .
• أصحاب معاشات المحجر الجزئي وهم
من يصرف لهم جزء من المعاش عن طريق
صندوق الضمان الاجتماعي والجزء الآخر
عن طريق جهة عملهم

• المحالين على التقاعد في 15/5/2014
على اعتبار ان زيادة المرتبات قد شملتهم
و من هذا المنطلق كان هذه الفئات هي
التي تستثنى من قيمة الزيادة و التي قدرها
القرار بحوالي (354) د.ل .

للة . - ماذا يخص القرار رقم 270 ؟
قبل صدور القرار رقم 271 كان هناك قرار
مماثل له رقمه 270 ينص على زيادة قيمة
الاشتراكات الضمانية من 15 إلى 25%
للأسف هذا القرار لم يرى النور الى هذه

“

الصندوق كان له الاسبقية في رفع قيمة المعاشات



تم ارجاع مستشفى الهيئة الخصاء في
العاشرة طرابلس ومستشفى الهواري بمدينة
بنغازي إلى الصندوق على اعتباره المالك لهما
، فهي نهاية التسليمات تكريبا تم ضم كل
منهما إلى وزارة الصحة . إذا تم استرجاع
هذه المستشفيات سوف يتم توفير الرعاية و
التأمين الصحي لكل المتقاعدين .

لستة ٣ - ماذا يقول صندوق الضمان الاجتماعي إلى جمعية الرابطة الليبية المتقاعدين ؟

صندوق الضمان الاجتماعي كان له الاسمية
والريادة في رفع قيمة المعاشات الضمانية ،
وهذا ليس منحة بل واجب ويوم ما سوف
تصبح متقاعدين مثلهم .. ونحن كصندوق
وجمعية الرابطة الليبية للمتقاعدين التي
هي صوتنا الثاني إلى الوراثات ذات العلاقة
نتمنى أن تقوم بدور كبير . ونحن ندفع بهم
وهم يدفعون بنا إلى الإمام فالمسؤولية
يبني تضامنية . ولا ننسى أن جمعية الرابطة
المتقاعدين كان لها المدخل في اصرار القرار
رقم 270 و 271 و انتهى أن يتمكن الصندوق
على القرار رقم 270 حتى يتمكن الصندوق
من رفع الاشتراكات الضمانية وينحسن
المركز المالي الصندوق افضل من الان .

كلمة إلى لستة

نشر هذه المجلة على الاهتمام بهذا الموضوع
الذى يهم كل مواطن ليبي . و الاتاحة لنا
المجال لتوضيح تعديل بعض أحكام قانون
الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980
بيان تتمديد العمل للموظف وتوضيح
القرار رقم 270 الذي يوضح قيمة زيادة
الاشتراكات الضمانية للموظف والقرار رقم
271 بشأن زيادة قيمة المعاش الضمانى ومن
يستحثه والاستثناءات .

**مطالب صحية وحياتية ويعملون إن الدولة
تعاني ظروف صعبة . هل يستطيع صندوق
الضمان الاجتماعي توفير الحد الأدنى من
هذه المطالب ؟**

هذا حق للتقاعد من حيث قيمه قدموها
أعمازهم وشيازهم لخدمة الوطن . ومن
حق المتقاعدين الحصول على الامتنانات
هذا مسألة لا يمكنني الإجابة عليها ،
و لكن حسبي ما سمعت بأنه صدر قرار
من المجلس الرئاسي بإنشاء صندوق
التأمين الاجتماعي للدولة الليبية ممكنا ان
يشمل هذا الصندوق المتقاعدين . لكن هل
يستطع الصندوق تأمين أو كفالة ذلك ،
هذا صعب على الصندوق في هذا الوقت .
الصندوق لا يملك شركة مليران من أجل
إن يخفض قيمة التذكرة وكلنا يعلم أن
فئة المتقاعدين أصلحت للدولة الليبية و
ما زالت تعطى إلى يومنا هذا وعلى يقين
 بذلك وتحمل لهم كل التقدير والاحترام . و
بالنسبة إلى الرعاية الصحية يمكن توفيرها
للمتقاعدين في حالة تضائرت الجهدود و

هي (354) اي انه سوف يحصل على 480
دينار . 354- 834 دينار هذه القيمة معادلة
الجديدة بناء على القرار المشار إليه .
**لستة ٤ - ما هو قانون رقم ١ لسنة 2018
م بشأن تتمديد العمل للموظف و حل عو
اجاري لكل الموظفين أو اعتباري ٩
بالنسبة إلى قانون رقم ١ لسنة 2018
م بشأن تتمديد سن الخدمة أصدر مجلس
النواب هذا القانون لسنة 2018 بشأن
تعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي
رقم (13) لسنة 1980 . يتتمدد من
التقاعد حيث قام مجلس النواب بتتمديد سن
التقاعد إلى 70 سنة بشرط توفر المعاقة
الصحية . تقديم طلب إلى جهة العمل و
موافقة جهة العمل أو الوزارة بحيث يكون
التقاعد في سن 70 سنة و تستمر الاشتراكات
إلى آخر يوم يعمل فيه . ولكن أساس
سن التقاعد للرجل والمرأة لم يتغير كما هو
60 و 65 و 68 سنة .
**لستة ٥ - تصل إلى المحطة الأخيرة و
المهمة ايضاً جمعية الرابطة المتقاعدين لديهم****



هل أصبنا ذنباً شارياً نحن؟

**ضررت العرب المثل يعلم معن
بن زاندة القائد الشجاع الكريم
وقد أخذ أحد الأعراب على
نفسه عهداً باغتصابه مقابل
مكافأة له فهذا الأعرابي لعن**

انتكراط لاحفاذ جلد شاهد *** واد
بعلاط من جلد البعير
فتقال معن اذكرة ولا انساء الاقفال
الاعرابي
فتشحان الذي اعطاكم ملماكا ***
وعملكم الجلوس على المسير
فتقال معن: ان الله يعز من يشاء ويميل
من يشاء فشال الاعرابي:
فلست مسلما ما عشت دحرا ***
على معن يتسليم الامير
فتقال معن السلام خير وليس به تركه
ظاهر
فتقال الاعرابي
سارحل عن بلاد انت فيها *** ولو
جبار الزمان على القبر
فتقال معن: ان شلت اقامت على الرحب
والسمعة وان شلت مصيبة واشدا
فتقال الاعرابي
فحد لي يا رب نعمة يشهي *** طلاق
قد عزرت على المسير
فتقال معن: ياغلام اعطاكم الف دينار
فتقال الاعرابي
قليل ما اتيت به واني *** لا اطعم
منك بالمال الكثير
فتقال معن: ياغلام اعطاهم الفا ثانية
فسر الاعرابي سورا عظيمها وجادات
فرحيحة نثرا انتها عاطر على معن
وجوده وحملمه
فتقال معن لاحجابه: ياغلام اعطاهم على
نشرة يقدر ما اعطيته على شعره
فاخت الاعرابي المال وهو لا يكاد
يصدق ما يرى ويسمع وخرج من عند
معن ولسانه يلهج بالثناء وقد اخذ
منه الفرح والمحب كل ما خذل
اثابيك الله *** ووش حضرتك
وهذه بعض من المقطمات التي
جمعت بين المطرقة والمعنة والقول
البلجي ..

إن المرجع إلى أهل المعرفة وأهل الخبرة في مجالات الحياة
أصبح كالقادمة والنهج تنتهي لرفع الجهل من افتشا
ومن مجتمعنا، فالإنسان ملزم بمواكبة العلم والمعرفة والبعد
عن الجهل الذي يسبب الضير، قال أحدهم "العلم هو الخير
والجهل هو الشر" وقال آخر "راس المالك علمك وعذوك
جهلك" ومن المهم أيضًا استئثارنا شناختنا وعلمناها في أمور
الدين وأشكال علمنا فيها ففيهناكنا بما فتح الله عليه من العلم.
ورد في قصة عبد العزب أن رجلًا قيل له إنه من اليمن— كان
يفتقر كل سائل دون توقيف حفظ القرآن ذلك منه، فأجمعوا
أهله بینهم لا يخترقونه وامتحانه، فاستخرجوا كلمة ليس لها
أصل ولا عason هي ((الخفشان)) ثديهوا إليه وسالوه منها،
وأن إجابته كانت دائمًا حاضرة فاجاب لهم بـ"البيهية": بـ"إنه
يتبت طيب الرائحة يتبت في أطراف اليمن إنما اكتفى الإبل فقد
لبثها، فقد قال الشاعر البيهاني: لقد عقدت محبيكم قوادي
« كما فقد الحليب الخفشنار، وأضاف، عليكم بالخفشنار
 فهو داء لكن دواء، وقد قال فلان في الخفشنار كذا وقال فلان
آخر كذا وكذا وأصبح يسترسل فالحديث عن الخفشنار
ويسرى في ذكر بعض ما قيل عن الكلمة ليس لها أي أصل وهم
منصتون، إلى أن قال: وقال النبي صل الله عليه وسلم - حاول
أن يكتب على النبي عليه الصلاة والسلام - فاستوقفوه على
الغور وفاوه له كتب على هؤلاء فلا تكتب على النبي صل
الله عليه وآله وسلم وتحقق لديهم أن ذلك المسكن يدعى
العلم ويقتري في سبيل تعالاه ورفته، وأصبحت الآن كلمة
الخفشنار هي صفة لأي شيء لا معنى له أو الشخص يدعى
العلم وعمره كل شيء، ويتداولون تقاد الأدب في ما بينهم
كلمة خفشنار وبطقوتها على من أدعى بهم والمعروفة
وهو لا يملك منها شيء، تزوي كم عدد الخفشناريين بينما
الذين يحيطون بـ"كل مجالات الحياة علماء؟ تجد رجال
السياسة يفتقر حتى في أمور الدين والاطبع ولا سيما خفشناره
اللامحودة عن الأمور الإدارية والمالية والاقتصادية؟ وإذا
ما ذهبت لتقديم واجب العزاء الصديق أو فريب ذلك أو جار
تجد نقاشات وتحليلات سياسية واقتصادية ولا استدويهات
التحليل في القنوات الفضائية وكاثنهم رجال لهم باع وسنوات
طوال في هذه المجالات، أما داخل مؤسسات الحكومة فالامر
مشتهر والكل لديه الخبرة والحكمة في المطلب والسياسة
والاقتصاد والرياضة وعلم الاجتماع والإعلام وعلم النفس
وأيضاً إفادة البعض بعض المسالك الدينية التي تثار أمامه،
وقد تتصاعد حدة النقاش إلى مشادة كلامية وتتشتبخ خلافات
شخصية بينهم، والكل لديه فلسفة، ليس المؤمن حليم في
ردود أفعاله صبور في طبيعة غريب أمرنا، ندعى العلم في أغلى
الأمور الدينية التي تصادفنا تتصدر المشاهد السياسية
وغيرها وتحتدم وتناقش وتتجاذب وتتحلل وتنتسبنا أيضًا دون
أي دراسات مسبقة، ونفتى بغير ادنى معرفة بالعلم الشرعي
تزي هل أحسننا خفشنارين.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الضمان ومحاربة الفقر بالمشاريع المستدامة!

أو غيرها من الجهات، وتنهي عملية الانتظار حتى نهاية التسهر لتلقي المساعدات، وتحلخ روح المسؤولية والكرامة والاهم روح العمل والثابرة وترسخ مبدأ الاعتماد على الذات وليس على الحكومة او الاخرين، والمشاريع الصغيرة المستدامة، ذات التكلفة غير المرتفعة سواء اكانت تتمثل بإنشاء معمل خياطة متواضع مثلاً، او بيت بلاستيك للزراعة ، او افتئان بعض الاغاثام او الابقار للحم او للحليب، او حتى افتئان ورشة حداقة او ميكانيك او لاصلاح الكمبيوتر، او تبني اكتشاف او اختراع جديد، وما الى ذلك من الامثلة، هي المشاريع التي تعتمد على نفسها او ناتجها وشكل دائم، وهذه المشاريع تبدو هي الامثل والاكثر واقعية والاكثر انسانية او الاكثر كرامة لمعالجة الفقر في بلادنا، وبالطبع هذه المشاريع ورغم ججمها او قلة تكاليفها او مساهمتها في الاقتصاد، الا انها تعتبر مشاريع رياضية، ومع تواصل النقاش حول قانون «الضمان الاجتماعي»، وبالطبع هو نقاشا صحيحا، الا انه من الاحرى في بلادنا أن نهتم أكثر بالκκαθεις البشرية التي تبحث عن فرصة للبلد بمشروع، وان تقدم التسهيلات بدءا من المكان والبنية التحتية وكذلك تخصيص الصناديق لذلك، ليس فقط للبلد بالمشروع ولكن كإحدى الضمانات في حال الفشل، ولا يعني هذا أن الدعم والتشجيع يقع على الحكومة فقط، ولكن هناك دور هام للقطاع الخاص، الفلسطيني، ولمؤسسات الدعم العامة، في رعاية ودعم وتشجيع الإبداع والابتكار والريادة، والاهم اعتبار المشاريع الريادية، وبغض النظر عن حجمها او أهميتها احدى الركائز الهامة لكافحة الفقر والبطالة سواء خلال المدى القصير او الطويل، وبشكل مستدام وبالتالي العمل على نمو وتطوير الاقتصاد الفلسطيني.

مع تواصل الجدل حول قانون «الضمان الاجتماعي» الفلسطيني، وحتى بعد إقراره من الرئيس ونشرة في الجريدة الرسمية، وبغض النظر عن تفاصيل الاعتراض او الاقتراحات او الإضافات التي يتم المطالبة بها، الا ان موضوع الضمان الاجتماعي، او توفير نوعا من الحماية للشخص وللناس، وبالأشخاص في ظروف استثنائية مثل العجز او المرض او الشيخوخة او الفقر او البطالة، او غير ذلك من الأمور، يعتبر من الأمور الأساسية او الحيوية للناس في الكثير من الدول والمجتمعات.

وبعيدا عن الأساليب او عن التدخلات التقليدية من قبل الدولة لتوفير نوعا من الأمان الاجتماعي للمواطن، الا ان هناك العديد من المؤسسات، ومن ضمنها الدولة والإقليمية، تقوم بالعمل على محاربة الفقر والحد من البطالة، من خلال دعم تطبيق فلسفة «المشاريع الصغيرة المستدامة»، اي المشاريع التي لا تنتهي مع نضوب الدعم او المنتج، بل تستمر من خلال نتاجها الذاتي، وبل تنمو وتكبر وتوسع، سواء من ناحية الكمية، او النوعية اي تتفرع الى أعمال اخرى، قد يكون لها علاقة ما بالعمل الصناعي او قد لا يكون، واستراتيجية الدعم هذه، يمكن ان تتم من خلال الدعم المادي المباشر، او من خلال التدريب، او من خلال دراسات الجدوى، او من خلال المساعدة في التخطيط والتقييم، او من خلال كل هذه الاعمال معا، وهذه الاستراتيجية هي ما تحتاجة في بلادنا، اما لمحاربة الفقر، او للحد من البطالة، ومن المعروف انهما متراقبان، وفي بلادنا، حين تصل نسبة الفقر الى حوالي 25٪، اي حوالي ربع السكان، فأن الامر يتطلب اكثر من توزيع المساعدات العينية او المادية مع بداية كل شهر، بل يتطلب حلول لها صفة الاستدامة، اي مساعدات تمرة واحدة فقط، تنهي الاعتماد على الحكومة



**يعلم عقل أبو قرعة
كاتب فلسطيني**

في اليوم الوطني
للشأن الاجتماعي

موظفي الصندوق ولأجل الوطن وكفاءات لخدمة المشتركين

بقلم: المروك أحمد جويل

المنظومات الالكترونية واعتمادها في استصدار الإحصاءات والتقارير الصادرة عن الصندوق واستثمار الإمكانيات البشرية والاستفادة منها وفق متطلبات الخالق التنظيمية والتشفيرية ، والعمل بمبدأ القاعدة الذهبية وكفاية الأعمال المنجزة للجانب . وضمن إطار التشجيع وتوفيقه لتجهيزه رئيس مجلس الإدارة دامت إدارة الصندوق على تكريمه الموظف الثنائي على مستوى الصندوق تعييناً وتقديرنا الجهودهم وخلاصاتهم وتبنيهم من أجل ايفصال جهد الصندوق إلى أبعد المستويات . وبما يسهم في الارتقاء بمستوى عمل الصندوق وتطوير إمكانية العمل بصورة أرقى ..

كما يعتبر الصندوق داعماً للمرأة العاملة وللعناصر النسوية في مجالات عمل الصندوق حيث من ضمن قيادات الصندوق عناصر نسوية تعمل ضمن مكاتب ووحدات الإدارة العامة بوظائف قيادية وكذلك على مستوى المشروع تنوّع التدريب من العناصر النسوية رئاسة الأقسام والموجّهات الإدارية المختلفة . وتعزّزاً للأواصر الاجتماعية بين الصندوق والدوائر والمؤسسات الحكومية وأكمل ما يتحقق المتقدّم ودوره في المجتمع ذاته فروع الصندوق في عقد ملتقيات منصّفي الشؤون الضمانية حرضاً والتزاماً بجودة الخدمة وسلامة الاجراء وتسرّع ربط المعاشات وفق ما اقتضت به تعليمات العمل وفي اليوم الوطني للضمان الاجتماعي تقدّم لكم تقديم التهاني والتبريكات وباقية من الورود بمناسبة عيد الضمان الاجتماعي ونشيد بالدور الكبير الذي يقدمه في رفد المجتمع بأوامر التكافل الاجتماعي وخدمة أسر المشتركين وأكمل ما يتحقق المتقدّم ودوره في المجتمع ذاته وتعزّزاً للأواصر الاجتماعية بين العناصر النسوية رئاسة الأقسام والموجّهات الإدارية في توجيه المشروع والمكاتب وكافة المؤسسات والعامليّن بحضوره التقديم بوسائلها وتعليمات العمل لربط المعاشات في مواعيدها وكذلك إجراء الكشف والاتباع على الدوائر الحكومية ومتارييع القطاع الخاص لتنبيه الملاحظات الواجب تنفيذها من متطلبات المساهمة وسداد الاشتراكات وحثها على المتابعة المستمرة لاستكمال البيانات وتحديث المنظومات وتطوريّرها . ولبتصرد بذلك وعن جدارة صندوق الضمان الاجتماعي قائمة انتظام وسرعة صرف معاشات المتقاعدرين ومرتبات الموظفين ، بل وصرف مرتبات أشهر المناسبات كشهر رمضان المبارك وعيدي الفطر والأضحى المباركين قبل مواعيدهما .

في الأول من شهر يوليوز من كل عام يحيي موظفو صندوق الضمان الاجتماعي اليوم الوطني للضمان الاجتماعي وهو اليوم الذي صدر فيه قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) سنة 1980 وكفل حماية للفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض واصابة العمل ومرض المهنّة وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة . ودوماً تؤكد قيادات صندوق الضمان الاجتماعي على ضرورة التمسك بأهداف ورسالة الصندوق من خلال ما يقدمه الصندوق بكونه موطنه الدين البيتوا ولائهم للوطن وانتقامهم لهذه المؤسسة العربية . ولقد جاء المحفل السنوي لقيادات الصندوق للعام 2018 الذي احتضنته مدينة بيغزارى نهاية ديسمبر ومطلع يناير الماضي تحت شعار « الشعور بالمسؤولية تجاه فاعلية الإدارة وتحسين كفاءة أداء العمل الضمان بمسؤولية الضمان الاجتماعي حزمة من التوصيات المنسجمة مع مبدأ الشعور بالمسؤولية الوظيفية الذي يرسّخ شعار الملتقي وسعياً نحو تجوييد فاعلية الإدارة وتحسين كفاءة أداء العمل الضمان بمسؤولية جماعية على عاليق قيادات وادارات وموظفي الصندوق بمستوياته المختلفة . وبفضل الحكومة والرؤية السديدة لقيادات الصندوق وإدارته فقد تم تطوير الصندوق من خلال هيكل تنظيمي على مستوى الإدارة العامة وعلى مستوى الفروع والمكاتب ووحدات الخدمات الضمانية المنتشرة في مختلف أقضيتها وبختلف ريوغ ليبية الحبيبة . لقد حافظت إدارة الصندوق بتوجيهه ومتابعة من معالي السيد رئيس مجلس الإدارة والمدير العام على التوابيت الوطنية في وحدة الصندوق وبنائمه ليكون أسرة واحدة وجسم موحد يلتامع وتوافق مستمر بين منتسبيه كامل فروع ومكاتب الصندوق بليبيا الذين درجوا على عقد منتسب سنوي لقيادات واجتماعات وملتقيات متواصلة وورش عمل وبرامج تدريبية وتأهيلية متعددة يحسب الرخص لهيئة الوظيفي الذي ينتهي التطوير والحداثة والدعم وتعزيز المهرات . وبحضن الصندوق باهتمام وتطور في التخطيط الاستراتيجي والأنظمة الإدارية والضمانية والاكتووارية والمحاسبية وتطوير ومبكنة الإجراءات الضمانية وتوسيعها بكافة الفروع والمكاتب والوحدات الضمانية . وكذلك التقى بمبدأ الشمول والوحدة الذي نص عليه قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) والتلوّح في مجال





صندوق الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الوسطى احياء وتفعيل بفضل المخلصين

بعد تعرض مقره للتلف وفقدان اغلب محتوياته ها هو فرع الصندوق المنطقة الوسطى يعود لنشاطه وتقديم الخدمات لمستحقيها بفضل مجهودات المخلصين . لمسة اجرت استطلاع من داخل الفرع والبداية كانت مع الاستاذ محمد عمر السانح مدير الفرع

ال العسكريين وملفات الموظفين بالفرع والكاتب وجري العمل على ارشفة بافي ملفات المعاشات الضمانية وتحزيرتها الكترونيا تم التغلب على هذه الصعوبات بتكاتف جمود كافة الموظفين والموظفات ويتغافل عن العنصرية والادارة والمدير السيد / رئيس مجلس الادارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي وايضاً مساعد مدير الادارات وتقديم الدعم العلني والاستشاري للتغلب على الصعوبات وتدليلها . ماذا عن ابرادات الفرع وهل هي في مستوى تطلعكم وهل هناك اية لتحسين معدلات الفضل ؟ بالنسبة للارادات يفضل الله في المستوي المطلوب وجري تفعيل الحملة التفتتية وبالتنسيق مع الحرس البلدي لتحسين معدل الاداء ومن خلال تكثيف العمليات النوعية للعاملين لحساب انصفهم الاستفادة من الميزات المقدمة من نظام الضمان الاجتماعي ماذا عن استثمارات الصندوق داخل نطاق الفرع وهل هناك مساعي لاقامة متارج جديدة ؟ في الوقت الحالي لا يوجد اي استثمارات داخل نطاق الفرع ولكن هناك مساعي للاستثمارات بالمدية وبالتنسيق مع عبید بلدية سرت و صندوق الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الوسطى لانشاء بعض الاستثمارات وطرحها على رئيسي مجالس الادارة والمدير العام الصندوق للرأي والموافقة .

تنظيم داعش واقتلاع اغلب محتوياته ولكن بفضل الله عز وجل وبالجهود البولولة من كافة موظفي الفرع وايضاً مجهودات السيد / رئيس مجلس الادارة والمدير العام تم تشكيل لجنة احياء وتفعيل صندوق الضمان الاجتماعي طرق المنطقة الوسطىقرار رقم (341) لسنة 2017 تم التعاقد مع شركة للبحث عن ملفات التقاعد़ين والمصروفين وانقاد ما يمكن اقفاله من محتويات الفرع كما تم تشكيل فرق عمل وجهاز فرعية لمحضر وفرز جميع المستندات التالفة والمفقودة والمتصورة وبلغ عدد اجمالى ملفات المقودة 2882 ملف مقود، حيث تم مراسلة شركة الخدمات والمرافق الادارية بمقرب محضر اتفاق تلاستهال ميلى داخل مجمع قاعات سرت بشرط اجراء المسابقة الازمة له الى حين حصول مقدر دامى ديوان الفرع . وبفضل الله تم افتتاح مبنى ديوان الفرع يوم 2 / 2019 وتقديم كافة الخدمات للمتقاعد़ين والمصروفين . اما ما يخص ملفات التقاعدِين والمصروفين المقودة والتالفة تم تشكيل لجنة تتولى اعداد ملف بديل اصلى للمعاشات المقودة باعتماده بالملفات الفرعية وجهات العمل وبالتنسيق مع إدارة المعاشات والمناطق بالخصوص وبإشراف اللجنة اعمالها بالقرنة المائية حيث وصلت نسبة الانجاز حوالي 20% . كما تم ارشفة كافة ملفات التقاعدِين

نون ان تعطينا فرصة عن الفرع والمساحة الجغرافية التي تغطيها خدماتها وماهي المكاتب والوحدات الخدمية التابعة لها . واهم الاقسام والوحدات ؟ صندوق الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الوسطى هو احد فروع الادارة العامة ويمتد جغرافياً من راس لا زوف شرقاً حتى ابوقربين غرباً الى ابوتحيم جنوباً تغطي خدماته تلك المساحة الجغرافية عن طريق مكاتب خدمات ضمانة تابعة لها وهي :-

- مكتب الخدمات الضمانية بن جواد
- مكتب الخدمات الضمانية اهراء
- مكتب الخدمات الضمانية سرت
- مكتب الخدمات الضمانية ابوقربين
- وحدة الخدمات الضمانية ابوهادي
- وحدة الخدمات الضمانية ابوتحيم
- اما ما يخص الاقسام جميعها ذات اهمية ومكملة لبعضها

من الفرع بظروف صعبة ادى الى ازالت المقر ومحنته ... حتى عن الجهد التي قدمت بها من أجل اعادة الاعمار ... وماذا عن ملفات التقاعدِين والمصروفين وكيف تم التغلب على هذه المصروفات . صندوق الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الوسطى من بظروف صعبة لا تخفي على احد ايان سطرت لتنظيم داعش على المدينة وكما تعرض مبنى ديوان الفرع إلى دمار كامل اثناء حرب تحرير مدينة سرت من

“
قسم الدعم الفني
بالفرع / سالم
عمران بورقيبة



المستحدثة داخل الفرع وتمد مساحتها في تسهيل وسرعة ودقة إنجاز العمل قام قسم الدعم الفني بتطبيق ممتاز جداً مع هذه التطبيقات مع ادارة بالفروع والتنسيق مع إدارة الدعم الفني بتركيب جميع المطلوبات بالفرع والمكاتب التي ساهمت في تسهيل سير العمل في الفرع وتوفير الوقت والجهد لموظفيه ذكرنا على سبيل المثال منظومة التسجيل والاستفسار عن بيانات الأساسية من رقم المعاش وحالة المعاش وأخر شهر مصرفي والكثير من المميزات الرائعة في هذا التطبيق هناك العديد من التساؤلات من الموطنين بخصوص نظام الآليون 105 [جارى العمل من قبل إدارة الدعم الفني على إصدار تطبيق خاص به] هل هناك فراغ وتنسيق بينكم وبين إدارة الدعم الفني فيما يتعلق بالمتطلبات بالتأكيد إدارة الدعم الفني تقدم الروابط التوجيهية الصحيحة بما يتعلق بتقديم جميع الخدمات المتعلقة بتقنية المعلومات لهم مباشرون دئماً إلى تقديم كل ما يتلزم في هذا مجال والآن هناك تنسيق يشان منظومة الأقرارات السنوي وجاري العمل على تفعيله بفرع من إدارة الدعم الفني في الأيام القادمة. حدثنا عن أهم المتطلبات

كل ذلك لكي تتمكن من جهات العمل وحل مشكلات الفروع منها تطبيق ممتاز جداً مع هذه التطبيقات وفقاً لما يجرب على كل التساؤلات التي تدور في ذهن المواطن ويوفر عليه الجهد للذهاب لصندوق العصمان حيث يمكن للمنتدع الاستفسار عن بيانات من رقم المعاش وحالة المعاش وأخر شهر مصرفي والكثير من المميزات الرائعة في هذا التطبيق سهولة إعداد أمر توريد سهولة معرفة تاريخ آخر سداد وحساب الاشتراك للجمعية هناك العمل يتم الاستفادة منها بمعرفة الديون جهات العمل إعداد الشهائد المختلفة وأعداد الاحصائيات ورسوبة أعداد محاضر التقسيط منظومة التقرير سهولة إعداد التقارير والأحصائيات منظومة الاتصال الآلي للمكاتب مساحتها في تسهيل ارشفة الملف الكتروني وأصدار إيصال بالمستندات المستلمة والذريع من المتطلبات التي ساهمت في تسهيل سير العمل في فترة قصيرة قامت إدارة الدعم الفني بعمل أكثر من عشرة منظومة وهذا يعتبر إنجاز كبير

“
قسم التسجيل
والاشتراكات
والتفتيش / خالد
السيد عبد الطيف



ماهين الآتىات المتبعة لديك لترطيب الماء فى جهات التقنية داخل نطاق البلدية منها مكتب إصدار التراخيص وفرع الحجر البلدى سرت كل جلس اختصاصه وكل كل التنسيق المستمر مع قسم الاعلام والترويجية الصحفية بالفرع توعية كافة الضمودن عبر الصحفة الرسمية لمصطفى وكافه لائحة الدخول المقرونة القديمة بما يتماشى وزيادة قيمة المعاش داخل نطاق البلدية واجراء بعض المدخلات في اداة سرت المحلية وتحت العاملين لحساب انفسهم بالتسجيل في نظام المعاشات على اليات المتأخرة في دفع الاشتراكات .. وادعكم ماهين هذه الجهات . اما بخصوص الحجز الإداري فقد قمنا بالحجز الإداري على سداد الاشتراكات الضمانية وهل اثر الغاء القراءة التاخر على بعض جهات العمل منها) شركه البحر الابيض المتوسط على قانون العصمان الاجتماعي ولاجنة التقنية والصرف الصحي . عدد من المعاشات الضمانية الضرورية بدون وجة حق . مادا عن الحملات المقتصدة في نطاق الفرع وهل هناك آيات اخرى تحصل للحصول على الاشتراكات الضمانية . وفيما يتعلق بالحملات المقتصدة على جهات العمل الواقعه داخل نطاق الفرع لم تقوم بعمل حملات المقتصدة ميدانية لعدة اسباب منها صعوبة الوضع الامني وتدمير المقررات الناتجة لجهات العمل بل قمنا بالتنسيق مع المصادر بسرعة تطبيق الحجوزات الادارية المؤلمة على جهات العمل .

“

رئيس قسم المعاشات والمنافع بالفرع / بالقاسم عبدالسلام العماري



ينتمي فيما يتعلق بمسؤول الشؤون الضمانية مطلقاً على كافة قوانين الضمان الاجتماعي وكذلك الكتاب الذي تم توزيعه على مسؤول الشؤون الضمانية فيما يتعلق بدور مسؤول الشؤون الضمانية بين جهة العمل وصندوق الضمان الاجتماعي باعتباره حلقة وصل بين صندوق الضمان وجهات العمل فيما يتعلق بتوفير المستندات المتعلقة بالضمان المشترك أما ما يخص التواصل فيما بيننا

هناك تواصل مستمر مع مسؤول الشؤون الضمانية التابعين لجهات العمل وتم اعتمادهم من ضمن منظومة التسجيل والتقييم كمسؤل شؤون ضمانه عن جهة العمل.

حدثنا عن أهمية الأقرار السنوي ودوره في استمرارية صرف المعاشات وهل هناك إلزام معينة لذلك.

بالنسبة للأقرار السنوي في متاحة مسيرة لبرنامجه تعيينة الأقرار السنوي ويتم الإعلان على ضرورة تعيينة الأقرار السنوي عبر الإذاعات بالمدينة وصفحة الرسمية لصندوق وكافة صفحات التواصل الاجتماعي بالمدينة حسب رقم المعاشر من جهة اليمين ويتم المتابعة بشكل دوري للمستحق الوحيد يإجراء البحث الاجتماعي وشهادة الميلاد والوضع الإلكتروني والرقم الوطني وتنتظر كمسندوق الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الوسطى برنامج الأقرار الإلكتروني أن يعمل في كافة المكاتب التابعة للفرع.

حدثنا عن دور المدحنج الطبية وهي توفير وتسهيل الاجراءات الازمة للتدبر العجز تقوم وحدة الرعاية الصحية بمتابعة المدحنج الطبية والتي تقوم بدورها على أكمل وجه وذلك تطبيقاً لقرار رقم (٩٤) لسنة ١٤٢٥ ميلادي ملحاً في المنطقة الوسطى لدية لجنة طيبة الاستثنائية على مستوى المكاتب تولى عرض الحالات العجز التي تتحقق بالاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي سواء كان عجز كلي أو جزئي أو كان السبب اصابة عمل أو مرض المهنة.

وكما تقوم المدحنج الطبية الفرعية وال العامة بإعادة عرض أصحاب المعاشات بشكل دوري يوم في كل أسبوع بالتنسيق مع أعضاء اللجنة من أطباء والإعلان عن مواعيدها غير اذاعة سرت المحلية وغير صفحات التواصل الاجتماعي بالتنسيق مع قسم الاعلام والتوعية الضمانية بالفرع.

ماذا عن دور مسؤول الشؤون الضمانية في اتمام اجراءات المضمومين وهل هناك تواصل

هل لديك تاريخياً زبعد المعاشات وما هي المحتوى التي تراها وما دور القسم في هذا الموضوع

بالنسبة لريلد المعاشات لا يوجد لدينا أي تاريخياً وإنما هناك تأخير لا يتعدى الشهرين وفي حال عدم توفر المستندات تتعلق بريلد المعاش الضمان يتم ريلد المعاش وفق المادة (١٥٠) من لائحة المعاشات الضمانية . وكذلك يتم متاحة المعاشات الجديدة أول بأول مع دوسيه وحدات المعاشات بالمكان لغرض تعليمي تعليمات العمل رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦.

اما ما يخص المحتوى

التابع تعليمات العمل رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦

وتقيد بما يزيد المذكورة لكل قسم دور القسم في هذا الموضوع

كـ قسم المعاشات والمنافع التقيد بكل تعليمات العمل رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦ وكذلك قرار

السيد / رئيس مجلس الادارة والمدير العام

لصندوق رقم (١٣) لسنة ٢٠١٧ والصادر

بتاريخ ١٠/٠١/٢٠١٧ ببيان تشكيل

لجان زبعد المعاشات الضمانية وفق ما يتعلّق



06

الحلقة رقم

وجوه مضيئة

لمعت في الضمان الاجتماعي

الأستاذ القاضي/ محمد عاشور عبد السلام سلامه

من طرابلس عروس البحر وفي إطار التعريف بالمؤسسين والرواد الأوائل لهذه المؤسسة العربية والذين ساهموا مساهمة فعالة في مجال الضمان الاجتماعي ثلثي واحد الشخصيات والذي كانت له بصمات واضحه من خلال تقلده لعديد الوظائف في هذا القطاع مستعرضين سيرته الذاتية والعلمية والعملية والاجتماعية مواكباً تطور هذه المؤسسة منذ انشاؤها وفقاً للقانون رقم 53/1957م وصولاً إلى ما هو عليه الان صندوق الضمان الاجتماعي تلازماً مع قانون الضمان الاجتماعي رقم 13/1980م وتعديلاته اللاحقة إلخ:-

إعداد / على عبدالقادر فرهود

- ♦ بعد إحالته على التقاعد صدر قرار من الدكتور مصطفى بوشماله أمين اللجنة الإدارية للصندوق الذي تشكل لجنة لإعادة النظر في لائحة المعاشات الضمانية وخصوصاً كيفية معاملة العاملين لحساب افسفهم كان الععن ضمن اعضاء هذه اللجنة.
- ♦ أحد اعضاء اللجنة المؤسسة لرابطة التقاعدين طرابلس.
- ♦ إنها حقاً مسيرة عمل استمرت زهاء الأربعون عاماً ونفيت المسئولية للعاملين المسؤولين الموافقين من خلال الوظائف التي تقضيها من موظف تنفيذي إلى ارفع المناصب في هذا القطاع مواكباً لسيطرة تطوير هذه المؤسسة العربية فالشكر والتقدير والاحترام مثل هؤلاء الرجال الخالصين لخدمة وطنهم وللوطن منتبعين له الصحة والعافية وملوّن العمرو والله الموفق إلى الشفاء في حلقة قادمة وشخصية ضمائية أخرى.
- ♦ إعداد / على عبدالقادر فرهود في 29/3/2019.
- ♦ بعضوا بلجنة ترحيل الاشتراكات بمكتب صندوق الضمان الرئيسي
- ♦ بعضوا بلجنة ترحيل الاشتراكات بمكتب صندوق الضمان الرئيسي
- ♦ ساهم بالدورات التدريبية للعاملين بضرع صندوق الضمان الاجتماعي بطرابلس كمحاضر والتي اقيمت بالمعهد الإداري.
- ♦ مشاركاً للوفد الذي أعد لاتفاقية التأمين الاجتماعي بين ليبيا وتونس والتي توافقت عدة مرات بليبيا وتونس
- ♦ كان أحد أعضاء الوفد الضماني الليبي والذي شارك في الإجراءات الإدارية لاتفاقية الضمان الاجتماعي المغاربية في كل من تونس والمغرب والجزائر وموريتانيا.
- ♦ شارك في اتفاقية التأمين الاجتماعي بين كل من ليبيا وجمهورية يوغوسلافيا سابقاً.
- ♦ كان ضمن الوفد الليبي المشارك في مناقشة إعداد لاتفاقية الضمان الاجتماعي بين كل من ليبيا واليونان والتي عقدت في أثينا باليونان.
- ♦ شارك في الدورة العربية للتأمينات الاجتماعية التي عقدت ببغداد دولة العراق في 1976م.
- ♦ حضور دورتين للمؤتمر العمل العربي بالعراق بحضور وفود جميع الدول العربية والذي تم فيه مناقشة موضوع الضمان الاجتماعي لكافة الدول العربية.
- ♦ المشاركة في دورة المؤتمر العالمي للإجتماعي بجامعة المذاهب الضمانية وبالإضافة إلى عملة كمساعد مدير في صندوق الضمان طرابلس كلف رئيساً للجنة ترحيل الاشتراكات.
- ♦ كلف بعضوا بلجنة التحقيقات الفنية بمكتب صندوق الضمان الرئيسي
- ♦ الأستاذ الشاضل \ محمد عاشور عبد السلام سلامه
- ♦ من مواليدي مدينة طرابلس سنة 1940م.
- ♦ متزوج ولديه أبناء وأحفاد.
- ♦ النجاح في العمل بالمؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي في 1\2\1959م، وذلك بعد إجراء مسابقة في الجرائد الرسمية ببيان قبول موظفين للعمل بهذه المؤسسة وكان النجاح عليهم مع تجربة متقدمة
- ♦ مكتب طرابلس بغازى سبها خاصة بعد اكمال التنظيم الهيكلي والإداري والوظيفي وذلك للالتحاق بالاعمال والوظائف التي تسد لهم باعتبارهم نواة للموظفين والذين سيلتحقون تباعاً بهم هذا القطاع.
- ♦ اشتغل بقسم المنافع التقدية كموظف ثم كمشرف بنفس القسم.
- ♦ انتقل إلى قسم التسجيل والاشتراكات والتقدير بمكتب طرابلس على وظيفة مفتش.
- ♦ كلف رئيساً لقسم المنافع التقدية بمكتب طرابلس.
- ♦ كلف مدير المكتب الشؤون الضمانية والذي يشرف على قسم التسجيل والاشتراكات والتقدير وقسم المنافع التقدية وقسم المعاش الأساسي.
- ♦ كلف مساعد مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي طرابلس.
- ♦ كلف ممثلاً لصندوق الضمان الاجتماعي بجامعة المذاهب الضمانية بالإضافة إلى عملة كمساعد مدير في صندوق الضمان طرابلس كلف رئيساً للجنة ترحيل الاشتراكات.
- ♦ كلف بعضوا بلجنة التحقيقات الفنية للتتقاعد في 1\7\2002م.



متقاعدوا المرج يديون اليوم

احيا متقادعوا مدينة المرج شيوخا واساتذة اباء، وامهات اليوم الوطني للضمان الاجتماعي الذي يصادف الاول من يونيو من كل عام .. كلمات وجمل وعبارات فاضت بها قريحة من اعطوا وافقو اعمارهم في بناء الوطن واعماره .. الحفل كان رمزا ليس بكتابه بل برمزيته كلماته، التي يلامست قلوب كل الحاضرين .. مجلة لستة اجرت عدة لقاءات من داخل هذا الاحتفال ..

متابعة / محمود اعظم تصوير / خليل بن اسماعيل



الوطني لضدوق الضمان الاجتماعي المتقادع .. وان انتهت تشریفات التقاعد ، وان كاتب محاولة بطيئه جدا، مسلطة على المناصب العامة دون المناصب والوظائف الدنيا .
نعم تشریفات التقاعد متنها كرمية له ولأسرته صبور كل هذه تعدد المحاولات الجادة على التلاقي الارمنة التي مر فيها المترى بمراحل عديدة . وضوابط مختلفة مثل التشریفات الأخرى تسير بخطىء شديد وحرثين، حسب تطور تناولات قضية معاملة الوظيف عند مسنددة منها الوظيف المتقادع على بلوغه من التقاعد .. او عجزه طيبا .
وتم التواصل الشروع الى صيغة الآخري ، ودرجات الوعي التشریفي ، وكم قدم عرفت لبيها قبل نظام التعليم بل اتجه في البداية الى الضمان الاجتماعي الحالي الذي يحفل به سنتوايا انظمة كبيرة اسلوب التخصيص . فلكل جهة عامة او خاصة ان تجده لاصدار تشريع تقاعدي يتلام مع اوضاع تلك الجهات ، ورؤيتها ومستويات انتشار المخالفة ، وكيفية الوقاية بها بعد ترك العمل وبالرجوع الى بعض تشریفات التقاعد بعد استقلال البلاد عام 1952م ، حاول المشرع رقم (54) لسنة 1957م خاص بقانون التأمين الاجتماعي .
وقد مررت البلاد بتشريعات متعددة وائلية مختلفة ، وقطعت مراحل زمنية متلاحقة من اجل الوصول

إلى فيه جيدة .. تخدم الموظف وكيف ترى شريحة التقاعدين مستندوق الضمان الاجتماعي بهذه صور كل هذه تعدد المحاولات الجادة على التلاقي الارمنة التي مر فيها المترى بمراحل عديدة . وضوابط مختلفة وبدون مجاملة المزور على محطات متعددة منها الوظيف المتقادع على مدى طوبل وطوابيل جدا .
نعم قدم عرفت لبيها قبل نظام الضمان الاجتماعي الحالي الذي تحفل به سنتوايا انظمة كبيرة وكثير جدا متنوعة عن قضية التقاعد الوظيف ، مرورا بالمساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي .
الضمان ولامعا يولي خدمات للمستهلكين بالحماية في وقت معين وسن محددة من اجل توفير الحماية والأمان للفرد والآسرة .
اما عن سؤال ماذا يعني لنا اليوم

المتأخر سعد الناجي بما حدثه ..

أقول وبصدق لقد اصحاب صندوق الضمان الاجتماعي بيان اهتم بالجانب الاعلام والتوعية الذي كان مفقودا ومحفوظا في ثقيرات زمنية مختلة

نعم الاعلام المؤجه واذرک المسموع والمرئي والشون في مدونات مختلفة ودوريات ومجلات وقنوات تواصل اجتماعي دور مهم جدا ولكن الاعلام مهم . فلائنا ذرى العيد من المؤسسات العامة وال الخاصة لضمن اموالا مثالية للاعلام لأنه الان أهم وسيطة ولو مررود جيد لاشك على جهة الادارة والمخاطبين اعلاميا . لا نذكر ابدا ان العديد من المخاطبين بالحكم قالون الضمان الاجتماعي من مضمونين وجهات عمل عامة وخاصة للأصناف الشديدة لا يعروفون الكثير عن احكام تشريعات الضمان الاجتماعي الطبقية حاليا . ولا عن كيفية اداء فروع ومهام الضمان ووحداته وإدارته العامة .

ولا يميزون بين إدارة صندوق الضمان الاجتماعي والمؤسسات الأخرى الخدمية والأهلية لكن الاعلام والتوعية الضمانية خاصة في منطقة المرج قد تميزت في خلال السنوات الأخيرة بجهد مشكور فيبيت جهود جميع الوحدات على مستوى الادارة العامة وكتب الخدمات الضمانية المرج ، وقد بما يعروفون معنى الضمان الاجتماعي ويشوفون بين صندوق الضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي ولاهما يولي خدمات للمستهلكين بالحماية في وقت معين وسن محددة من اجل توفير الحماية والأمان للفرد والآسرة .

الوطني للضمان الاجتماعي

جمعية الرابطة الليبية للمتقاعدين لاتنكر مسيرة صندوق الضمان الاجتماعي من خلال ادارته التي اثبتت جدارتها في المحافظة على امواله ولم تتأخر عن دفع المعاشات



التاريخ 1980 م وهي :
وزارة المالية 1952 م
وزارى بيان الأنصبة للمستحقين
عنه اراميل وابناء قصر وبنات
مؤسسة التأمين
للضمان الاجتماعي 1957 م
ادارة التقاعد 1965 م
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 1972_1959 م
جامعة والبر والسعادة الاجتماعية
عام 1968 م
اسباب تستعدي ذلك
الادارة العامة للزكاة 1971 م
احدى المنظمات المستقلة والسلطة
بعنطارات المجتمع المدني ببنغازي
وزارة الشباب والشئون الاجتماعية
1975 م
 بتاريخ 6_7_2012 م وصادق
نظامها منه تأسيسها ملقا
المالية العامة للضمان الاجتماعي
1973_1975 م
هيئات صندوق الضمان الاجتماعي
هو الافضل اذا ما وردنا ان تقارن
مع بين الصندوق والجهات الأخرى
العامة التي تولت الامراط على
اما بعد المرور على تلك الجهات
الاساس المعتمد بشأن المطالبة

- قانون التقاعد العسكري طب 10_21_1959
- قانون صندوق الضمان للنفاذ
الصف والمجندة 1959 م
- قانون تقاعد قوة البوatis
رقم 11 لسنة 1964 م
- المرسوم الملكي ببيان انشاء
ادارة شؤون التقاعد الصادر في
1956_09_28
- قانون التقاعد الصادر في
مارس 1967 م
- قانون الضمان الاجتماعي رقم 73
سنة 1972 م
- قانون رقم 45 لسنة 1971 م بيان
تقاعد العسكري العامل بقانون رقم
6 لسنة 1986 م
- قانون رقم 13 لسنة 1980 ببيان
الضمان الاجتماعي الصادر في 14
1980_4 ولم يبيده العمل به الا
يوم 1 يونيو 1980 وهو اليوم الذي
تحتفظ به سنينا

وتحيب على السؤال ماذا تحفل
لهم المتقاعدين بالبيوج الوطنى
للبضمان الاجتماعي دون غيرها من
غيرات الشعب الأخرى ؟
رغم ان اقطاهم من المشتركين في
صندوق الضمان الاجتماعي يحسب
اشتغالهم العامة والخاصة ولكنهم
لا ينتمون بصندوق الضمان طالما
لم يتم تقادمهم وربط معاشاتهم
الضمانية او محظوظهم طليقاً اثناء
الخدمة . قالوا لانه اي قانون
الضمان الاجتماعي يحسن حق
كتله طليقاً حياة المضمون ومن يعدها
للمستحقين عنه ، والمرض وفقدان
العاشر ، وانقطاع سبل العيش .
ولأن كلمة الضمان
تعنى في اللغة الكمالية وتتعنى
تحقيق شروط تعاونية ، وانسانية ،
واجتماعية وتعنى مراعاة حقوق
المضمون ، بصفة مستمرة مادام على

كافة الفروع والكتاب على تحقيق الأهداف السامية لتصنيف الصناعيين باليوم الوطني لتصنيف الصناع الاجتماعي هي فكرة من تونس بعثت البرج سعدنا كثيرا بهذه المبادرة وقد شاركت مع الصناعيين كجهة راعية فقط ورثنا لهم كامل المساحة لتنظيم الحفل والدعوات

2 الانطراح كان واضح وجليا في وجرت المعاة ان في مدينة المرج وجود كل المحاضرين قائم يكن حفل عادي كانت جلسة ووصفا حب وولام بين الجميع وكانت بمعية رسالة اجتماعية تبرز أهمية دور الصناعيين وعدي ورضا الشمولي معاشرات لا مكافآت اجتماعية وفي هذا العام على غير المأمول استضافنا تونس الصناعيين وتم تكريمه ان تكون بالخدمة شاركت تونس وقيادات الصناعيين وفرع شرك بتغاري تونس الصناعيين لتنشروا مما تجهيزات وعدد العدة والعتاد باليوم الوطني لتصنيف الصناع الاجتماعي.

وخطيبا بود وافقة وتقدير مليئة الصناعيين ايمانا منهم بشهوتهما الحفل الذي طرح عن البروتوكل يكتفي به المنشورين والستيدين المعمور والخطابة فهو كلمات اصحاب التفاهة اشعار ناجي الوطن وهذا تشكيل لجان من الصناعيين للتحمير وكذا قد شكلنا لجنة من موظفي مكتب الخدمات الضمانية المر تكون عن لهم والمشاركة بالتفصيل الصناعيين واجتمعوا للتجانس داخل المكتب على مدار 3 اسابيع بواقع 6 اجتماعات ورسمت اللجان كافية والية الاحتفال وقرر ان يكون يوم السبت 30 يونيو هو اليوم المخصص للذكرى السابعة والتلاتين لقانون الصناع الاجتماعي.

هذا المبادرة تم على ايمان الصناعيين بشهوتهما الصناعيين واستحساناتهم لهم لهذه المؤسسة التي استطاعت بالفعل تحقيق رؤوى سامية بفضل ادارة رئيس مجلس الادارة والمبر الرئيسي لتصنيف الصناع الاجتماعي وحرس الموظفين في

في الحقيقة مبادرة احتفال الصناعيين باليوم الوطني لتصنيف الصناع الاجتماعي هي فكرة من تونس بعثت البرج سعدنا كثيرا بهذه المبادرة وقد شاركت مع الصناعيين كجهة راعية فقط ورثنا لهم كامل المساحة لتنظيم الحفل والدعوات

الجهات العامة والخاصة ولا فرق بين موظف واخر في استخدام المعاشات الا وفق الاستقطاعات والتنازلات بين الرواتب قبل التقاعد او ضئلا من المعاش التقاعدي فإن المعاشون يستحق معاشاته أسوة بغيره من المسؤولين وإن المعاش وفق نظام الصناعيين الحالي مقدس لا يستقطع ولا يوقف بدون أسباب ولا يزيد معاشها المختصة على اهميتها

او اوضاع العديد من التقاعدين الذين لا تزيد معاشاتهم التأمينية

وقد ذات فكرة احتفال التقاعدين بالبيان الوطني لتصنيف الصناع الاجتماعي بدللا من إدارة سنديون ورغم سقوط الجهات التأمينية والتنفيذية عن اوضاع اسر هؤلاء التقاعدين وعدم تنفيذ القرار الوزاري رقم 271 لسنة 2014

م الصادر بشأن رفع المعاشات لكن هذا العام ليس كغيره من الأعوام

يزيد معاشاتهم عن 450 م اعتمادا من 1_3_2011 وناربع القرار

رقم 27 لسنة 2011 م بشأن رفع

الحد الأدنى للمعاشات ورفع معاش

الاحتلال من البداية وحتى الانتهاء

من العمل بالإضافة الى اختيار

كون الصناعي كافية للتحقق

الطنمية للمنتقد وفى تطبيق

هذا القرار حل ذات نسبة كبيرة

من التقاعدين وشهادات التكريمية

وكن الجمعية لا تذكر سيرة

تصنيف الصناع الاجتماعي وإن

الادارة العامة لتصنيف الصناعيين بالكتاب ونخص

بالذكر مدير المكتب محمد محمود

الحوازر

كما أنها تذكر أن تدخل

على جميع الفروع والكتاب وكما

تتمنى أن توحد وتنكامل هذه

ال فكرة في جميع الفروع اعتمادا من

العام القادم بعون الله تعالى

وما وحد

وأن مكتب الخدمات الضمانية بالمرج

محمد الحواز مدير مكتب الخدمات

الطنمية بالمرج قال



وحدة الخدمات الضمانية بزيارة الجديدة والطلاب ستخفف المعاناة على متقاعدي المنطقة

وحدة الخدمات الضمانية بزيارة الجديدة والطلاب تعتبر ثالث الوحدات الخدمية التابعة لمكتب الخدمات الضمانية الكفرة والتي ستقدم خدماتها لسكان المنطقة سعياً من إدارة الصندوق إلى تسهيل وتقرير الخدمات لمستحقيها مجلة نسـة حاورت الاستاذة فوزية صالح الفاخرى رئيس الوحدة

حوار / محمود اعظيم



الجديدة والطلاب على استمرار دائم يمكننا من الحصول شخصياً لمكتب الكفرة لاتمام إجراءاتهم فيسوبي موظفي وحدة خدمات ضمانية بزيارة الجديدة والطلاب يتقدمون الخدمة ليهم وزيارتهم داخل منازلهم للإتمام لكل موظف اختصاصه من موظفي الصيف الامامي للإجابة على جميع استفسارات الزاريين وموظفي هن هناك دعم يقدم لكم من مكتب الكفرة ٩ نعم هناك دعم من الناحية المعنوية وتقدم كل الخدمات التي تتضمن الوحدة لكي تكون وحدة متكاملة وعدها بالدرجة الأولى راحة أياماً المتقدعين وأمهالنا الأراجل وأياماً يتضمني أن يكون الدعم متواصلاً من مكتب الخدمات الضمانية الكفرة من دعم مادي ومعنوي واعلامي لكي تكون وحدة خدمات ضمانية بزيارة منطقة الجنوب الشرقي لمدينة الجديدة تقع في عن وسط المدينة (٧) أو (٨) كم أما منطقة الطلاب تقع في شنوب الشرق الغربي لمدينة الكفرة تبعد عن وسط المدينة بحوالي (١٥) كيلومتر وتبعد عن بزيارة الجديدة بحوالي (٦) كيلو متر وتم دمج منطقة بزيارة الجديدة والطلاب في وحدة خدمية واحدة لتكون وحدة خدمات بزيارة الجديدة والطلاب والتي هذه المحطة لم يأتي أي دعم من جهات لهذه الوحدة.



بالمعاش الضمانى كما ستقديم لهم ربط معاشاتهم الجديدة وتسوية الضمانية المكررة على الأستاذ / علي عبد الكريم أخريم للرفع من الروح المعنوية وتقليل من معانات أهالى مدينة الكفرة بفتح ثلات وحدات خدمات ضمانية تابعة للمكتب والمسلف الخاصة بالتقاعدين والآباء المقطوعه لتسهيل عنهم مهام وذهابهم الى المكتب الرئيسي وبعد مشقة الطريق في هذه الظروف الرائمه وفي هذه الحاله نعم فكرة انشاء الوحدة تيسر على متلقى الخدمة،

كيف جئت فكرة انشاء الوحدة جاءت فكرة انشاء وحدة خدمات ضمانية بزيارة الجديدة والطلاب من مدير مكتب الخدمات الضمانية الكفرة الأستاذ علي عبد الكريم اخريم الذي تولى هذه الفكرة من اجل مد ديد المuron وتسهيل المعاناة على متقاعدي منطقة بزيارة الجديدة والطلاب لبعد المنطقة عن المكتب بمسافات طويلة وكانت فكرة ناجحة وكانت شرحب من أهالى المنطقة والوقوف بجانبها واستمرارية نجاحها

ماذا ستقدم هذه الوحدة من خدمات لسكان المنطقة ؟ ستقدم وحدة خدمات الضمانية بزيارة الجديدة والطلاب لسكان هذه المنطقة كل الإجراءات المتعلقة بتعقب الاعتراض السنوي والإجابة على جمع الاستفسارات المتعلقة

مدونة الضمان الاجتماعي ..

إجازات وطموحات



بدار ينضر وطننا لعيلاً ولخصيراً يساندهم في ذلك كوكبة
من الخبراء والمستشارين ذوي خبراتٍ تراكمية

موظفي لم اعذابهم وتأهيلهم ولذين
أثيروا ثأرهم وفبرتهم

لله الحمد فقد شهدت وتحت راية العمل الشفاف الذي يأخذ بالحسبان
حال أهل الكرة المحظوظ المستثنى في يدكم يخذل في تلك الفجوة الإيجابية



في إطار تعزيز العمل الضمانى والوصول به إلى معدلات أفضل تنفيذاً لقانون الضمان الاجتماعى رقم (13) لسنة 1980م والذى بدء تطبيقه في 1/1/1980م والذي أعتبر قفزة نوعية ومتطلوبة لما تتمتع به من الشمولية حيث من هذا القانون بعدovid المراحل التشريعية من العام 1972 / إلى العام 1979م وما تلى ذلك من تطور في اقفلته تحت عديد المسئليات وصولاً إلى نظام متندوق الضمان الاجتماعى وذلك بعد فصل الرعاية الاجتماعية ليتحدد شكله الحالى وبالتالي فإن ما وصلت إليه أسلمة الضمان الاجتماعى من تقدم في ليبيا وأثبتت أحدث النظم العالمية بشهادات الجهات الدولية المختصة والتي كان للدولة الليبية دوراً فعالاً بها كمكتب العمل الدولى والجمعية الدولية للضمان الاجتماعى ومكتب العمل العربى والذي حظيت ليبيا بتراسة الدورتين متتاليتين حيث يعتبر بحق طبقة شباريز الضمان الاجتماعى عالياً وتغيره بالشمولية في المنازع للمستفيدون والذي حظى متندوق الضمان الاجتماعى على جائزة الممارسة الأفضل في توسيعة شمول أنظمة الجماهير الاجتماعية من قبل الجمعية الدولية للضمان الاجتماعى (الإيسا) (ISSA). - وبما أن نظام الضمان الاجتماعى وعلى رأسه متندوق الضمان الاجتماعى يعتبر مؤسسة متكاملة تهتم في كافة المنازع مقدماً خدماته بما عليه لشريحة واسعة من المجتمع الليبي من خلال فروعه ومكاتبها والتي تدار جميعها بعناصر وطنية تأهلاً وتحسلاً لساندهم في ذلك كوكبة متميزة من الخبراء والمستشارين ذوي خبرات تراكمية في هذا القطاع..





4- إدارة المخاطر ومنع الخسائر
5- إدارة الدراسات والتخطيط
6- إدارة العلاقات الدولية.
7- إدارة شئون الضروع .
8- إدارة الجودة والتفتيش وتنمية الأداء .
9- إدارة الدعم الفني .
10- إدارة المعلومات والتوصيات .
11- إدارة الاستثمار .
12- إدارة الإعلام والتوعية
المركز الليبي للبحوث والدراسات الأكاديمية.
كما استحدث مركزاً مهماً يتبع الصندوق بموجب القرار رقم 179 لسنة 2014 كمؤسسه بحثي تتمتع بالشخصيةاعتبارية والاستقلال المالي وتمارس نشاطها تحت إشراف إدارة الصندوق وبهدف المركز على راسه أستاذ ذوي احتراف وخبرة في هذا المجال اضافة إلى كوادر فنية مساعدة من المؤطرين والدي يعتبر قيزة متقدمة ومتقدمة وادها لاموال الصندوق الذي من اهدافه التسليق من خلال العلم الأكاديمي بالمخاطر المستقبلية التي يمكن أن تحدث في نظام الضمان الاجتماعي الليبي والمساهمة في وضع الخطط المستقبلية التي تمكن المؤسسة من تضادي اضطرار تلك المخاطر والمتمنية في عدم قدرة أندية الضمان الاجتماعية على الوفاء بالتزاماتها في المستقبل ويسعي هذا المركز إلى مساعدة منتدبي القرار بالصندوق من خلال تزويدهم بكلفة المعلومات والإستشارات والدراسات التي قد يحتاجونها لحظة اتخاذ القرار واهتمام الإداره العامة للصندوق بأهمية الدراسات الأكاديمية وأهمية توطين هذا العلم في صندوق الضمان الاجتماعي للحفاظ

فمن هذا المنطلق نرى قيزة نوعية لتطوير وتحسين الخدمات الضمانية في كافة المجالات انتلاقاً من أنها مؤسسه ذات رسالة وركائز وطنية وأخلاقية وانسانية ضمن رؤيتها شفافية وخطط استراتيجية أعدتها إدارة الصندوق الحالية لتطوير المؤسسات الادارية لصندوق الضمان الاجتماعي بقيادة استمدت بالخبرة التركيبة كل في مجاله وموظفيه تم اعدادهم وتأهيلهم والذين يتولونها لهم وتميزهم وبدأنا نسلط الضوء على ما قامت به إدارة الصندوق من تطوير في إدارتها واستحداث المراكز والتي ساهمت في إعطاء دفعه قوية من أجل تقديم الإستشارات والدراسات والتي هدفها الوصول بخدمات الضمان الاجتماعي في كافة مجالاته للمضمون المشترك وجهات العمل والمتقددين بكافة فئاتهم والمستحقين منهم وتأهيل الكوادر البشرية لحمل هذه الرسالاتها البليدة وبدأ ان هنا تلك إداراتين تشتهر ذات صلة بجهات العمل والمصمودين لتحسين الاشتراكات وصرف المعاشات الضمانية وكذا دور لجان التطبيقات الفنية ذات الخبرة التركيبة في هذا المجال ويسعون لإنقاء الضوء على الإدارات والمراكز المستخدمة إضافة إلى الإدارات وأقسامها ووحدتها المتواجدة أصلاً وبدى تطويرها وهي كالتالي :-

- 1- المركز الليبي للأستشارات والتنمية البشرية .
- 2- المركز الليبي للبحوث والدراسات الأكاديمية .
- 3- المركز الليبي لتنمية المعلومات والاتصالات





5- قام الاستاذ عبد العزيز المغربي بعرض دراسة (الخصائص العامة للمتقاعدين) 6- (نماذج المعاشات التقاعدية) (أ.م) قام بعراضها كلا من الاستاذ ايمان المشيطي والاستاذ اكرم العبدلي.

7- قام السيد المirok المجدوب عرض تقرير بعنوان (الاقتصاد غير المنظمي). 8- كما قام مدير عام المركز الليبي للبحوث والدراسات الأكاديمية دكتور عبد الفارس فرج المنفي مبينا رؤية ورسالة المركز وتاريخ إنشاؤه والهدف من إنشاؤه باعتباره أحد الاستثمارات لصندوق الضمان الاجتماعي حيث أن الاستثمار لا يقتصر على المشاريع الخدمية فقط بل يتعداه ليحصل إلى الاستثمار في مجال البحث العلمي.

كما كان لفروع الصندوق طرابلس بقيادة الاستاذ احمد الزواهم احيييش دورا فعالا في إنجاح هذه الورشة وكذا جميع المشاركون من كافة المراكز والفرع مما اعطي ذلك زخما واتساعا لا يحتوته ورقة العمل من مواضيع جديدة وתוסيفات وجوب الأخذ بها للرفع من خدمات الصندوق.

(ورشة عمل الدراسة الأكاديمية بين النظرية والتطبيق) (مدينة البيضاء) والتي استمرت ليومين 15\5\2016-16\5\2016 بمشاركة

وقد من الخبراء الأردنيين حيث قسمت إلى عدة محاور تم استعراضها على مدى يومين متتاليين من خلال تجربة عربية عالمية عبر هذه الورشة حيث كانت محاورها كالتالي:-

- توضيح العوامل المؤثرة بأنظمة الضمان وصناديق التقاعد الاجتماعي.
- توضيح أساسيات إدارة المخاطر في أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي.
- الصعوبات والمعاريل والتحديات التي تواجه أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي والية

7- السعي إلى مساعدة متلقي القرار بالصندوق من خلال تزويدهم بكافة المعلومات والإستشارات والدراسات التي قد يحتاجونها لحظة إتخاذ القرار كل ذلك وفقاً لمقاييس الشفافية المعيارية الشمولية كالدقة التكاملية والإبداع من أجل النجاح والتميز.

ومن أنشطة المركز :-
قام المركز بعديد من الدراسات والبحوث والاستطلاعات وورش العمل وكذا التقارير العلمية والفنية والإحصائيات التي تختص عمل صندوق الضمان الاجتماعي وذلك من أجل تدريب و upscale مهارات موظفي المركز من خلال كوادر فنية ذات خبرة في هذا المجال وتحت إشراف إدارة المركز ويا لاستعانته بالخبراء الضيوف بالصندوق.

إقامة العديد من ورش أهمها (ورشة عمل مستقبل الدراسات الأكاديمية في ليبيا) مدينة طرابلس حيث انطلقت

ورشة العمل يومي 11\4\2018-12\4\2018

حول الدراسات الأكاديمية وقد ساهم في هذه

الورش العديد من الأساتذة أعضاء المركز وخبراء

من المملكة الأردنية وخبراء الصندوق بالضيافة.

حيث قام الخبير الأردني دكتور محمد طراوحة

بالقاء محاضرة تناول فيها العديد من المحاور

أهمها:-

1- ماهية الدراسات الأكاديمية.
2- الدراسة الأكاديمية لخدمة المؤسسات المالية.

3- الدور الهام المنوط بالمركز الليبي للبحث

والدراسات الأكاديمية في خدمة المؤسسات

الخدمية المالية.

4- قامت الاستاذة نادية السايب بعرض تقرير

خاص بـ صندوق الضمان الاجتماعي فرع

طرابلس بعنوان دور الإحسان في الدراسات

الأكاديمية .

على استمراره وديموسيته وبالتالي فإن أهدافه ترتكز كالتالي:-

- * الوقوف على المركز المالي للمؤسسات التابعة
- * تفادي المشكلات التمويلية التي سيواجهها النظام التأميني

- * إتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز وتنمية

المركز المالي للنظام التأميني في الوقت المناسب

- * الحرص على استمرارية النظام التأميني

- * وديموسيته لأجيال عديدة فادمه خاصة وإن

الصندوق يعتمد سياسة التمويل الذاتي

- * ومن أجل بناء نظام أكاديمي يحمل

من الدراسات الأكاديمية المصدر الرئيسي

والأساس الذي يعتمد عليه في إتخاذ القرارات

- * توطين الابحاث العلمية لحل المشاكل المهمة.

- * تقديم خدمات متميزة ومبكرة في مجال

الدراسات الأكاديمية والإستشارات والبحوث

- * العلمية لـ صندوق الضمان الاجتماعي

- * وهاده ايضا إلى تحقيق وتنفيذ التالي

- ١- تنفيذ دراسات اكاديمية دورية حول تطوير

أنظمة الضمان

- ٢- تنفيذ البحوث الميدانية لدراسة الظواهر

الاجتماعية والاقتصادية والميدوغرافية

المؤثرة في عمل صندوق الضمان الاجتماعي

- ٣- دراسة استراتيجية إدارة أموال الصندوق

واستثماراته المختلفة وتحديد الفرص

الاستثمارية المتاحة للصندوق وفقاً للمتغيرات

- ٤- توطين العلم الأكاديمي في ليبيا وتكوين

كادر ليبي متخصصه في مجال الدراسات

الأكاديمية .

- ٥- تنفيذ استطلاعات الرأي العام للمؤسسات

الحكومية وغير الحكومية .

- ٦- مدى القدرة انتظمة الضمان الاجتماعي

على الوفاء بالمتزامناتها في المستقبل .

- * تلقي الاستفسارات والشكاوى والمقترنات ودراستها وتحليلها واقتراح سبل معالجتها ومتابعتها لغرض تحسين مستوى الخدمات وإرضاء المستفيدين من خدمات الصندوق.
- * إعداد الدراسات والبحوث التي تعزز نظام إدارة الجودة وتطوير مستوى الأداء بكافة الفروع والوحدات الإدارية التابعة للصندوق ودعمها لتحسين مستوى الخدمات.
- * إعداد وتنفيذ خطة وبرامج التدقيق الداخلى لنظام الجودة بكافة الفروع والوحدات التنظيمية التابعة للصندوق والإشراف عليها ومتابعتها لتلقاء من مدي تحقيق الأهداف الموضوعة.
- * إعداد التقارير حول نتائج عمليات المتابعة والتتحقق الداخلى وتقييم مستوى أداء الفروع والوحدات التنظيمية التابعة للصندوق وتحليلها واستخلاص النتائج.
- * دراسة احتياجات الصندوق المختلفة من خدمات التطوير وإعداد الاقتراحات مع متابعة الاجراءات التنفيذية.
- * إسهامه والإشراف على عملية إعداد وتطوير الأداء والكتيبات التنظيمية والإرشادية والخدمة وتوثيق إجراءات ومتطلبات العمل.
- * إقامة لقاء عمل بالتعاون مع الإدارات المعنية لتشخيص الأداء والخدمات وكذا مشاركة المركز ليس بتنمية المعلومات بغاية تسليم المعرفة على العمليات والإجراءات بكافة الأنشطة بالصندوق وإيجاد السبيل للانتقال من الموضع القائم على الأعمال اليدوية إلى التحول التقني ومبكنة كافة الأعمال حيث اتسمت المؤسسة بعمل جاد وفقاً لخطط تأسيس نظام الجودة الشاملة والذي يعتبر أحد المشاريع البرامج التي تسعى إدارة الجودة لتحقيقها ضمن متطلبات الخطط الإستراتيجية للصندوق وظمن الدور الأساسي والهام المنوط بها الإدارة حيث يعتبر تنظيم عمليات التحرير ضمن مكونات إدارة العمليات والتي هي في الأساس ظلم مراحل تأسيس نظام الجودة الشاملة ومن ٣٣٩٩٩٩٩٩٩.
- ويجد بأنها استسنت على خطوة ذات استراتيجية مستقبلية شاملة بنيت على رؤيه رسالته وقيم واهداف
- المشتركين (جميع بيانات العامة الضمانية متكاملة) بحيث يشمل الإشتراكات الحصصية ومقدار الخدمة السابقة وال حالية بحيث تعتبر قاعدة بيانات لعملها على بعد العاشر كما يعمل المركز على خطط استراتيجية تتضمن برنامج الدراسة الأكاديمية الأولى في الضمان والتي تحوى مجموعة من المشاريع لسلة القائمه من أجل إعداد قاعدة بيانات أكاديمية متكاملة مع إعداد طريق عمل أكاديمي.
- ◆ إدارة الجودة والتقييم والتقويم الأداء**
- والتي تأسست في العام ٢٠١٥ تولي إدارة نخبة من ذوي الخبرة والمراكبية في هذا المجال إضافة إلى كوكبة من المؤلفين الذين اثبتوا القدرة والكفاءة لإنجاز البرامج المأتمم تطبيقها في هذه الإدارة وهذا فإن الإدارة احتوت على الأقسام التالية
- قسم ضمان الجودة والتدقيق
- قسم التقييم والمتابعة
- قسم تقويم الأداء
- هذا إضافة إلى الأقسام المناظرة بكل فرع والذي يتبع الإدارة تحت مسمى (قسم الجودة والتقييم والتقويم الأداء) وكذا مكتب رئيسى وحدة مناظر تبع الإدارة تحت مسمى (وحدة الجودة والتقييم والتقويم الأداء)
- واحتياصات إدارة الجودة والتقييم والتقويم الأداء كالتالي
- * نشر تفاصيل الجودة لدى العاملين بالصندوق وفروعه
- * المشاركة في إقتراح وإعداد وتطوير السياسات الاستراتيجية لنوع من مستوى وتطوير جودة الأنشطة والعمليات الخدمية
- * إقتراح البرامج والآليات والخطط التفصيلية لتحقيق الخطط الإستراتيجية لتحديد العمل بالصندوق
- * إنشاء وتطبيق وتوثيق نظام إدارة الجودة بالصندوق والعمل على تطويره بشكل مستمر بما يتماشى مع متطلبات الأداء العالمية والمتقدمة
- * وضع معايير ومؤشرات لقياس الأداء لكافة الفروع والوحدات الإدارية التابعة للصندوق
- * وضع آسس وإجراءات المتابعة والتقويم الدوري لكافة الأنشطة والعمليات بالصندوق والتطوير المستمر لها على ضوء التغيرات الدولية واقتراح الاجراءات الوقائية.
- اصلاحها.
- * منافشه اهداف ومتانع الضمان الاجتماعي ومسؤولية الدولة اتجاه ذلك.
- * أوجه حضور إبرادات الضمان الاجتماعي وتكاملها مع ملإومة التوازن المالي لصندوق التقاعد.
- * أساسيات العلم الأكاديمى وهدف إعداد الدراسات الأكاديمية من البيانات والمعلومات.
- * يستعرض مرتکرات العلم الأكاديمى والنتائج المتواحة من الدراسات الأكاديمية.
- * استعراض للأنظمة الإلكترونية والخوبية المعتمدة بها في إجراء الدراسات الأكاديمية.
- * عرض التجربة الأردنية في الدراسات الأكاديمية ونتائجها والقرارات المتخذة وفقاً لها.
- والتي كانت توصياتها كالتالي:-
- ١ - العمل على تكوين خبراء أكاديميين ليبيّن وياعتمد خارطة طريق تدريبيه وتأهيلية ليصار بهم في فترة زمنية محددة في مستوى الخبرات العالمية .
 - ٢ - تكرار مثل هذا النوع من الورش التوعوية لنشر ثقافة الدراسات الأكاديمية
 - ٣ - تطوير قواعد البيانات والمعلومات باعتبارها أساس العمل الأكاديمى وتعزيز الوحدات الأكاديمية باضطراع
 - ٤ - وضع الآليات لواجهة التحديات التي تواجه صندوق الضمان الاجتماعي.
 - ٥ - عمل ربط شيكى مع مؤسسات الدولة للحصول على بيانات المضمونين (المشتركين)
 - ٦ - ضرورة تعديل وتطوير بعض القوانين بشكل دوري حتى تتناءم مع التغيرات демوغرافية والاقتصادية
 - ٧ - التعاون مع خبراء عرب دوليين في مجال الدراسات الأكاديمية.
 - ٨ - تبني وتفعيل التوصيات والمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة(الإيسا) ومنظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للخبراء الأكاديميين المتعلقة بالعمل الأكاديمى.
 - ٩ - التأكيد على ضرورة إجراء دراسة أكاديمية قبل إتخاذ القرارات الهامة التي توفر على مستقبل أنظمة الضمان الاجتماعي.
- كما تم بالتعاون مع إدارة المعاشات والمنافع وإدارة الدعم الفني إعداد نموذج الإقرار السنوي عن طريق المنظومة وذلك لإعداد قاعدة بيانات أكاديمية متكاملة تشمل البيانات السكانية والبيانات الاقتصادية وهي بيانات متعلقة بنظام الضمان الاجتماعي بالتعاون مع إدارة التسجيل والاشتراكات والتقييم.
- كما تم إنشاء مشروع فتح حساب ضماني خاص ببيانات جهات العمل والمضمونين

تقييم الأداء

Performance Evaluation

فالانطباعي عن الشخص قد يكون مغلوط بفترة زمنية معينة حيث تنشاط الاشخاص واعمالهم تتوافق مع قرب موعد التقييم «المعايير الشخصية» لتقييم الاداء وهي من اهم العناصر لتقدير الاداء ولكن يمكنها بعض الفحوص والصعوبة لعدة اسباب عديدة منها غموض وعدم وضوح العبارات التي تصف الاشخاص وعدم وجود اتفاق حول المعايير الخاصة في تقييم الشخصية وكذلك تقييم الاداء بالاعتماد على المعايير الشخصية يقيم الجانب الشخصي الخاص في الموظف وليس الجانب العملي الذي هو محور التقييم، معايير تقييم الاداء :

- الكمية: هي حجم المهام المنجزة مقارنة مع المهام المتوقعة
- التكلفة: هي تحديد تكاليف الوصول إلى النتائج مقارنة مع التكاليف المتوقعة
- الجودة: هي نوعية المهام المنجزة مقارنة مع المهام المتوقعة
- الوقت: هو تحديد إنجاز المهام بالدورة الزمنية المخصصة لها، أو معرفة التأخير الذي ظهر في إنجازها.
- السلوك: هي منسق السلوك في العمل معايير خاصة في التقييم لا تقل أهمية عن غيرها من المعايير الأخرى، ولكن ليس من الممكن قياس المعايير الخاصة في السلوك بموضوعية وامثلة على المعايير السلوكية (الاتصال / التخطيط / التنظيم / تحديد الأولويات)
- اهم طرق تقييم الاداء :

 - طريقة المقارنة: وهي عند مقارنة بين اداء الاشخاص وترتيب ذلك بصورة تنازيلية حسب النتائج المتحصل عليها.
 - الطريقة المطلقة: وهي عكس المقارنة ويكون التقييم بصفة مطلقة بناء بعيداً عن مقارنة الاشخاص ببعضهم البعض
 - الطريقة المعمدة على النتائج: هي مجموعة من طرق التقييم بعيدة عن المقارنة وهي تبني النتائج و كذلك بعيدة عن المقارنة وهي تبني النتائج المحققة من الاهداف المخاطل للوصول لها.



دكتور هشام السنوسي الفطاعني

هو اجراء مهم جدا تقوم به الادارات في مختلف المنظمات والمؤسسات والمنشآت على اختلاف انماطها ويشمل جميع مستوياتها التنظيمية ابتدأ من الادارة العليا من منسقين ورؤساء ومشرفين وتنتهي باصغر الوظائف .
ويعتمد نجاح هذا الاجراء (تقييم الاداء) في تحقيق الهدف منه على تطبيقه بالأسلوب دقيق ومشاركة جميع الاطراف المحبيطة بالشخص الخاضع لهذا التقييم .
((تعد معايير عملية تقييم الاداء من اهم الوسائل التي تساعد على تأقلمها مع الظروف المحيطة بها مما يؤدي إلى تغيير اساليب العمل ومح tako...
بالوظيفين، كما يساهم اعتماد تطبيق هذه العملية في المنشآة على بناء الثقة بين الوظيفين والنشأة)).

عنصر تقييم الاداء: لتقدير الاداء عنصر هامة جدا يجب اتباعها وتضمينها هذا الاجراء حتى تساهم في انجاجها وهي
• تحديد الهدف من التقييم فعلى سبيل المثال معرفة هل المستهدف بالتقدير مناسب للوظيفة والعمل الذي يقوم به او يحتاج الى تطوير في جوانب معينة وتزويدة ببعض المهارات تساعدة في اداء العمل المنوط به باتقان او تجهيزه لمهام مستقبلية في وظائف اخرى ويتم ذلك بالحلاقة بدورات تربية
• تحديد نقاط التقصير في اداء العمل للموظفين والأخذ بأديهم ومساعدتهم على تنمية مهاراتهم بالتدريب والتطوير المناسب لهم

• اختيار وتحديد المسؤولين عن عملية تقييم الاداء، ويشمل ذلك تنفيذ التقييم من خلال أحد العناصر المكونة لبيئة العمل، وهي المدير او الموظفين أو زملاء العمل اي تقييم الموظفين لبعضهم بعضاً أو الاعتماد على لجنة تقييم الاداء
• تحديد الوقت الخاص لتقدير الاداء غالباً ما تقوم المنظمات والمؤسسات باختيار نهاية العام لتقدير الاداء وهذا يؤثر ذلك بعض الاحيان

رأي في زجاجة

وبيما انى احاول ان اوصل رسالة الى جميع الوظيفين في جميع المؤسسات الليبية والمسؤولين التنفيذيين مقادها -لابد من ترويض النفس على العمل بمتضمن التفكير الاستراتيجي الشمولي، اذا اردنا ان ننجح بتميز وجوب عين ان اوضح اكثر لكي يفهم المقصود .
على سبيل المثال ولا سقاط الحالة كفكرة فقط وليس لنظرية المثل يعنيه عن الموظف التفهم....لتفترض ان شرطة نيويورك اجرت اتصالا هائلا مع هيئة الطاقة والكهرباء في الولاية للسؤال حول جاهزية الهيئة في ادارة التيار الكهربائي و عدم انقطاعه بشكل مفاجئ فان رد الاخير لا يكون ...هذا ليس من شأنكم او لا تتدخلوا في عملنا ..ولكن عادة ما يكون الرد ايجابيا بالقول لقد اتخذنا كل الاجراءات ووظفنا كل الامكانات لادامة التيار الكهربائي للولاية.
وواجبتهم هذه لأن المؤسسة متفهمة تعمل وفق نمط تفكير استراتيجي شمولي وتعني جيدا ان مدير الشرطة يسأل للتأكد من حساب التداعيات الأمنية لانقطاع الكهرباء لن قياس الزياة في حجم الجريمة عندها سيكون بالثانية الواحدة وهذه الحالة تعكس تمثيل التفكير والاحساس بالمسؤولية المشتركة بالرغم من اختلاف التخصصات والتبعة تلك هي المنظومة المتكاملة والمسؤولية المشتركة في تحقيق الاستراتيجيات (التي تتعنى ان تتعامل بها معنا بصدق وضمير الاجتماعى كل الوزارات والهيئات والمؤسسات) وبهذا تكون كل مؤسسة متميزة لأنها ابتدأت بقبول الرد عن جميع الاستفسارات وفتحت باب التجاوب والاجابة برغم الاختلاف في المفاهيم والرؤى وإذابة ممارسات الحجب والسيطرة من قاموس التعامل لإداري لكن تتكافأ الفرض امام الجميع والتكل يصبح مسؤولا عن نجاح وتميز مؤسسته والايفاء بالتزاماته مع الدولة واصحاب الخدمة.

عندما اردت كتابة هذا المقال لتناول فيه معكم افضل الحلول لعلاج ما يسمى (بظاهرة التعتن الوظيفي وحجب المعلومات) عندها راجعت العادات والتصرفات والمعلومات التي نخترنها عن ممارسات الادارة الليبية في بلادنا وللاسف لم أجد سوى نتيجة واحدة تقول ان ذلك الداء قد اصاب جميع الوحدات الادارية ولن اكون متشائما ولكن هذه هي الحقيقة التي لا بد من مواجهتها لأن التعتن الوظيفي خصوصا في جانب حجب المعلومات الخاصة بالعمل وال العامة أصحاب الخدمة ذلك السلوك المتواتر منذ القدم سين ويطبعه الحال (من شب على شيء شاب عليه) ولا اخفي عليكم انني عندما فكرت في هذا القول ارتسمت ابتسامة على وجهي وراودني ذلك السؤال؟ فهل سنشيب تحن أيضا على ما شبينا عليه؟ فكيف يمكنني ان اكتب عن ظاهرة يمارسها الكثيرون من نصيب مسؤولين على عرش وحدة ادارية او قسما او غيرها ولا يكتفى بل يقوم من خلالها بالتباهي امام موظفيه وعن محبة نابعة منهم ايضا لهذه الممارسة ضئلا منهم انها ممارسة توثق حرصهم على وحدتهم وقسمهم او إدارتهم ولكن الواقع الحقيقي ان هذه الممارسة ظاهرة حرص وحب للعمل وباطلتها تعبت وحجب للمعلومات وهو خطأ مؤثر على الغير ليس مدرك ولا معلوم النتائج من قبل عشاقها المارسون وهذا زادت حيرتي فيما على كتابته هل من المعقول ان أقدم النصيحة للمديرين عما عليهم ان يفعلوه؟ ولكن وجدت من الجدي وكيلنا (نشيب جمعنا عليه) ان اتناول هذا الموضوع بمفهوم ضرورة مراعاة اختيار الموقف العام وترويه على (التفهم) بعيدا عن المثالية والكمال ومن هنا يمكنني القول بان ما يمكن ان نسعى اليه اولا هو اتقان اختيار الوظيف المتفهم للعلاقة القائمة بين المؤسسات بعضها البعض على مستوى الدولة وبين علاقة إدارة وآخر او قسم واخر داخل المؤسسة وهكذا كما يعمل داخل المؤسسات الرائدة بالدول المتقدمة ذات



طارق مسعود البوسيفي



تأثير توقف النشاط الكروي على حظوظ المنتخب بالتأهل لـ «شان» إثيوبيا 2020

قال الإعلامي زين العابدين بركان أن المنتخب التونسي لكرة القدم لللاعبين المحليين سкцион أمامه مهمة صعبة جداً وهو يواجه المنتخب التونسي وكلنا نعرف الطريق الاستثنائي التي تعيشها ليبا حالياً فالموردي ليس متوقف منذ شهر أبريل ومتى الآن بعد صدور قرار إيقافه واللاعبين حصلوا في حالة بطالة كبروية وهذه فراغ سلبيه مزدوجة منه فراغ أبعة أشهر وكل هذه الأسباب ستحعل من مهمة منتخبنا للاعبين المحليين صعبة جوامدة للمنتخب التونسي وبالكرة التونسية برقة ثانية جيدة حيث يواجه المنتخب الأول في بطولة أفريقيا للأمم مصر ويفهم بطولة فرنسا ويضم في صفوفه فراغة كبيرة لأنجذاب لاعبين يسكنون في أفران الأندية التونسية كالترجي والمعاقير والجمالي المساكي والمصطفى بنحاج ونادي محمد عدوه سخيان بنعيم صاحب المنتخب الأول الذي خرج من تصفيات لكأس الأمم جنوب إفريقيا غالط طرقه متناسبة وإن كانت طرقه مختلفة للمحليين حالياً أسوأ وراتب صعوبة بعد هجرة ورحيل عدد كبير من اللاعبين

تجدد انتظار الوسط الرياضي التس إلى استعدادات المنتخب الوطني لتصفيات المؤهلة إلى بطولة إفريقيا للاعبين المحليين إثيوبيا 2020 والتي تبدأ بلقاء نظمة التونسي في تصفيات «الشان» في مبارتين دعايا وإدايا، والفارق ضئيلاً مما يتأمل سابقاً في الترتيبات يأتي ذلك جزءاً توقف النشاط الرياضي وتوقف الدوريات هناك مطلع أبريل الماضي، وتم تأكيد هذا التوقف بقرار مجلس إدارة الاتحاد التونسي لكرة القدم للعام مسابقات الدوري الممتاز وآس تنسا للموسم الرياضي 2019-2018، وبعد هذا التوقف للأنصار على تصفيات المنتخب الوطني تكون أن توقف فتحتigate الرياضي يفترض على رئيس المنتخب

لمرة ما هي تأثير الدور على سيرورة المنتخب الوطني من أجل التأهل إلى النهائيات ببطولة إفريقيا للاعبين المحليين بإثيوبيا توجهت حملة شارة ماسنيلو لزيد الائتمان الرياضي حول العلول التي من الممكن أن تساهم في رفع مستوى المنتخب الوطني من أجل رفع حظوظه في التأهل إلى النهائيات



استقطاب: المصطفى الورقلي



والكأس ليس في صالح المنتخب واستعداداته ولكننا لا نملك حالياً انتقامه أن جمجمة المنتخب في معسكر طويل يخلله مباريات ودية ويستحسن أن تكون أغلب المباريات مع منتخبات أفريقية سيساهم في الرفع من مستوى اللاعبين وبعدهن توقف مفاوضات بطولة الدوري والكأس.

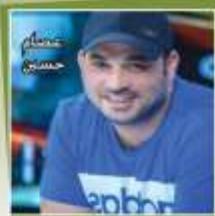
وأضاف الروبيك أن المنتخب لديه أنه يكون بعيداً كل البعد عن أي جهاز حاصل وأن تكون له استقلالية إدارية تتبع لجنة المنتخبات أو رئيس الائتلاف مباشرة.

“



التي عملت ليساً وإيقاف المسابقات يعني شلل حركة كرة القدم بهايا وأوضح غربى بأن فئة زم الباريات سيسفر بشكل كبير من مستوى تحالف إقامة عدد من المسكرات لتعويض نقص المباريات ومحاولته البحث عن دورات دولية ودية للإشارة فيها قبل انطلاق التصفيات، الأمر الذي يرفع من خطوطه منتخباً.

وقال الإعلامي سالم العمار أن توقيف الدوري له تأثير سلبي على المنتخب خاصة وإن حاسته وأهم معنون الذي من المتوقع في العالم هو المساعدة التي توفرت في ليبيا الحالى الليبية حالة استثنائية والظروف الأمنية هي الحاكمة في كل شيء وأوضح العمار أنه في الوقت الحالى لا يمكن الحديث عن حلول فارسيت عنها تشرب من الجنون والمشكلة لا تكمن في مشكلة بعيونها فنحن في ليبيا نعيش من أزمة منظومة رياضية منهاكلة من جانبه قال الإعلامي صاحب الدوري أن قرار إيقاف الدوري



“



للاحتراف خارج داعمتنا ما جعل الفرصة تضيق على الجهاز الفني حيث اضطر لإختيار فانلة من لاعبين تضم 24 لاعماً لتفهمه يعتقدون الخبرة والتجربة وبفع

علمهم الاختصار لأول مرة وأوضح بركان أن الكورة الليبية والمنتخب الليبي يحتاج الوقت طويلاً وخارطة طريق خارج يتطلب الاستقرار وإيجاد دوري قوي بعدد أقل من الفرق حتى يكون لدينا دوري قادر على إنتاج أبرز اللاعبين للمنتخب إلى جانب صورة سليمة للاعبينا البارزين الشهاب على حوض خربة الانتفاض في أبرز الأندية العربية والأوروبية ليكون خبر داعم للمنتخب الأول والذي يحتاج أيضاً دجهار في على درجة عالية من القدرة والخبرة.

والتجربة الدولية من جانب أكد الإعلامي عصام حسنين أن قرار إلغاء الدوري الممتاز لكرة القدم للموسم الرياضي 2018-2019 ستكلق له تداعيات سلبية على الكورة الليبية وخاصة المنتخب الوطني حيث سيقتصر الجهاز الفني للمنتخب بقيادة الداماحة الخبراء لضم لاعبين جدد وسيعتمد في اختيار اللائمة على لاعبين معروفين وأضاف حسنين أن معظم اللاعبين المميزين سوف يفكرون في الاحتراف وهذا ما به عليه الداماحة في تصريحاته وبالتالي حرمان المنتخب من إسهام قيمة قادرة على تقديم الإضافة لذلك أكير القول بأن قرار إلغاء الدوري أضر كثيراً بالكرة

الليبية وأوضح حسنين أن الحلول التي قد ترفع حظره منتخباً في التأهل إلى النهائيات هي إقامة دوري تشطحيبي وبدوره أكد الإعلامي صلاح غربى أن إيقاف الدوري والكأس سيساهم في مشكلات عديدة للمنتخب الليبي سواء للمنتخب الأول أو بالقمي المنتخبات فالبطاقم الفني المشرف على المنتخب يحتاج لمسابقات مختلفة لاختبار أفضل العناصر

بعد 23 عاماً.. مخترع "الفلاش ميوري" يعتذر للعالم

الذي يسمح بنقل الملفات من حاسوب إلى آخر غير قطعة معدنية صغيرة وعمل الرشم من تصميمها الذي أخذ شكل المستطيل، الذي تم اعتماده قبل قبيل جميع مصنعي الحواسيب تقريباً (إلا أن العالم الهندي اعتذر أنه ربما كان هناك طريقة أفضل، لكن المستخدمين يتحدون أيضاً من مشكلات أخرى لم يطرق إليها مخترع هذه الأدوات مثل عدم تعرف الحواسيب عليها، والعجز عن إضافة ملفات جديدة إليها، فضلاً عن احتفال نقلها للغبار).

ويشير العالم الهندي ميوري، إلى الانتقادات الكثيرة التي وجهت له، على شبكات التواصل التي لتحدث عن الفضل المتساوي المعمولات التي يواجهها الكثيرون عند محاولة استخدامه، حيث يُطلب من المخترع قبل تجربة "الفلاش" في المكان من الزمن، وقال بهات انه يدرك تماماً الأزعاج الذي يتعرّف به الجمهور من خلال استخدام هذه الأداة التي صممها، خلال محاولة وضعها في المدخل المخصص لها بالحواسيب، وفق ما أوردت الإذاعة الأمريكية العامة "إن بي آر".



ثورة قادمة في الهواتف.. كاميرات

خارقة بدقة غير مسبوقة

عرضت شركة "سامسونج" صوراً لـ"ستشغر سور خاص بالهواتف الذكية" يوفر دقة عالية أكبر من تلك التي توفرها الأجهزة المتوفرة في الأسواق، ويتيح المستشعر، الذي أطلقته الشركة الكورية الجنوبية عليه اسم ISOCELL Bright GW1، دقة تبلغ 64 ميغابكسل، وهو الأفضل من حيث قدرته على التقاط المزيد من الضوء، وفق ما نقل موقع "فيرج" التقني، وسيولد المستشعر صوراً بهذه الدقة العالية بدمج بيكسلات رباعية مع بعضها البعض لتصفيص واحدة، كما أنه سيكون قادرًا على إزالة أي تشوه تأجم عن فلاشر الألوان لزيادة الدقة والوضوح في الصور، وتتوقع سامسونج أن تبدأ عمليات إنتاج المستشعر بشكل تجاري في النصف الثاني من العام الجاري، حيث قد يجد المستهلكون هذه التقنية المتقدمة مدمجة في الهواتف التي قد تطرحها الشركة أواخر السنة الحالية، وتتوفر هواتف عدد من الشركات مثل "سامسونج" و"موتو" و"أوبو" و"فيفو" و"تاتوبي" حالياً، هواتف بكاميرات تبلغ دقتها 48 ميغابكسل.



خدمات التطبيق
* انتشار عن مهام
* معرفة تاريخ تعلمك للعنوان
* دليل المكتبات الجديدة
* انتشار المفهومات

حمل التطبيق



الآن على



الضمان موبايل



النساء أقدر على التأقلم في رحلات الفضاء

منذ عقود، تجدن نساء ملؤا قام اغلب روادها من الرجال، وبحسب الأرقام فإن حوالي 11٪ فقط من الفضائيين فقط كانوا من النساء. وبين دراسة نشرتها ناشيونال جيوغرافيك بأن النساء أقدر على التأقلم في رحلات الفضاء طوولة كما أن إرسال ملائكة من النساء سيوفر من الميزانية بشكل كبير. ويعد ذلك لأسابيع مختلفة. أهمها صغر حجم المرأة، كما تنتهي النساء بقدرة على تحمل رحلات طويلة الأمد.

يلتبلل من الميزانية العامة . يؤكد مدير برنامج ناسا السابق ومدير برنامج مكوك الفضاء، واين هيل، بأن الوزن يلعب دوراً مهمـاً في الفضاء، فكلما زاد وزن الشخصـن تعطلـونـوقـلـواـأكـثـرـ بشـكـلـعـامـ تستـهـلـكـ النساءـ كـبـيـةـ أـقـلـ منـ الطـلـعـانـ والـاـكـسـجـينـ ويـاقـنـ الـمـارـدـ المـضـرـورـيةـ لـفـيـاءـ البـشـرـ عـلـىـ قـيـدـ الـحـيـاـةـ فيـ الـفـضـاءـ عـلـىـ يـاحـاجـونـ سـعـرـاتـ حـارـةـ أـكـثـرـ بـ 15ـ 25ـ٪ـ فيـ الـمـالـةـ عـنـ مـقـارـنـهـمـ معـ النـسـاءـ إـضـاهـةـ إـلـىـ ذـلـكـ تـنـجـنـ النـسـاءـ كـمـيـاتـ أـقـلـ منـ ثـانـيـ أـكـسـيدـ الـكـلـورـ وـالـمـضـلـلـاتـ الـأـخـرـيـ مـاـ يـسـهـلـ إـعادـةـ التـسـوـيرـ وـتـعـرـضـ النساءـ إـلـىـ كـمـيـاتـ أـقـلـ منـ الـإـصـاعـاتـ (ـالـمـرـتـيـعـةـ بـفـرـصـ الإـصـاعـةـ بـالـسـرـطـانـ)،ـ يـبـدـوـ أنـ الرـجـالـ أـقـلـ تـأـثـرـ بـمـرضـ الـحـرـكـةـ الـفـضـائـيـةـ وـلـكـنـهـ أـقـلـ عـلـىـ السـمـعـ،ـ فـيـماـ تـعـالـيـنـ النـسـاءـ بـدـرـجـةـ أـعـلـىـ مـنـ الـهـنـيـاتـ الشـالـكـ الـبـولـيـةـ وـلـكـنـهـ مـشـكـلـةـ لـلـنـفـرـ،ـ بـرـحـلـاتـ الـفـضـاءـ فـيـنـ.

أن الرجال منفقون في التجارب الصيرورةية الأجل وذات الأهداف الواضحة في حين أن النساء أفضل بالتأقلم في التجارب طويلة الأمد. لا يعرف العلماء سوى التأليل عن الآلية التي سيعامل بها طاقم كامل من النساء معاصرة في مركبة فضاء ضئيلة لشهور أو سنوات في بيئة فضائية مختلفة ورقيقة، ولكن البيانات المتعلقة باليات تفاعل المجموعات البشرية تشير أن المفرق المختلفة بين الجنسين تبقى الأنجح والأفضل.



اكتشاف أكبر فزان للمياه العذبة على الأرض تحت المحيط

وتعاني عدة دول في العالم مثل الهند، أزمة مياه حادة، في الوقت الحالي ويرتفع إن شهد الماء من نوعه في كوكبنا وتقدر كميته في الوقت الحالي بـ 21 مدينة، بحلول سنة 2021، وفقاً لـ 2800 بـ ما لا يقل عن 100 مليون سمة كيلومتر مكعب، أعلىها في المياه العذبة، ويري يعيشون في هذه الموارد للمسقبل في ظل تناقص منسوب المياه العذبة على الأرض، وبحسب ما نقل المائي من قبل باحثين في موقع "nzherald". فإن تقديرات علمية ترى أن المياه العذبة الموجودة في المكان تكفي للإنسان العادي لاسeman ان سكان العالم يتزايدون واستمرار ويتضرر استهلاكه، خلال عملية المحطيات، خلايل عمليات الشرقي من الولايات وهو رقم هائل، ويرجح

معلومة في سطر

أوبر مستطلق خدمة التاكسي الطائر عام 2023

الإنفاق على تطبيقات الهواتف الذكية في النصف الأول من هذا العام بلغ 39.7 مليار دولار أمريكي

الصين بدأت تطوير شبكات 6G الجيل السادس

بيتكوبين تستولك طاقة أكثر من دولة الكويت بأكمتها

عمودي :

- 1 احد فروع صندوق الضمان الاجتماعي - يستعمل صرف التقدود
 -2 احد المكاتب التابعة لفرع النقازة
 -3 احد المكاتب التابعة للإدارة العامة -
 -4 نصف (ميدا) - يستعمل للبيع
 -5 فقدان العقل - شجرة طيبة الراحة (معكوسة)
 -6 وحدة قياس للذاكرة - احد المكاتب التابعة لفرع طرابلس
 -7 احد المكاتب التابعة لفرع الجبل الأخضر - من أسماء الاشارة
 -8 احد المكاتب بفرع المنطقة الغربية - بقايا الشين
 -9 احد المكاتب التابعة لفرع الرواية - حرف عطف
 -10 احدى الوحدات الضمانية بفرع الجبل الغربي - نخل (معكوسة)

افق :

- 1 احد المكاتب التابعة للإدارة العامة
 -2 مصيف في المنطقة الغربية (معكوسة) - يوقف تقدم العدو
 -3 نهض (مزرومة) - احد فروع الرياضيات
 -4 احد المكاتب التابعة لفرع طرابلس
 -5 اجر (بعترة) - روح (بعترة) - والدة
 -6 يعنى اندفع امطر بقوه - احدى الوحدات الضمانية بفرع قرمان
 -7 ذكر الضبع (باللغة الدارجة) - قبيلة افريقيبة (معكوسة)
 -8 ليلة من ليالي رمضان
 -9 احد المكاتب بفرع الرواية - احد المكاتب التابعة لفرع الجبل الأخضر (معكوسة)
 -10 احدى وحدات الخدمات الضمانية بفرع الجبل الغربي

الكلمات المتقطعة

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
										1
										2
										3
										4
										5
										6
										7
										8
										9
										10

الكلمة المفقودة

(كلمة تكون من احد عشر حرف وهي احدى المنافع التقليدية التي تصرف وفق قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م)

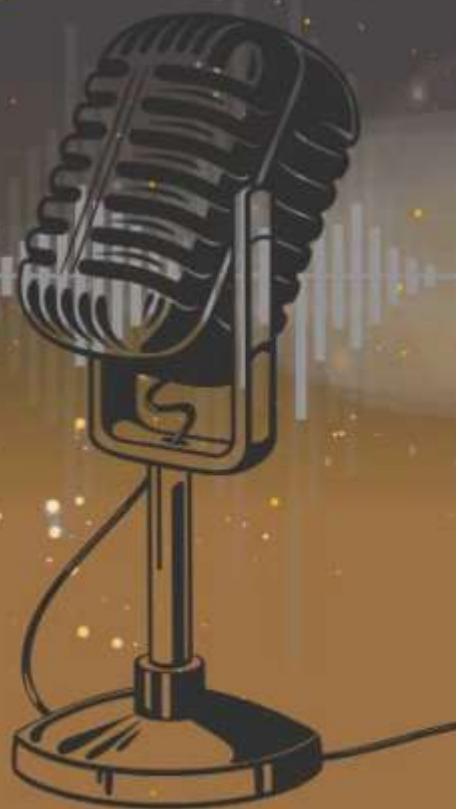


- اذا اخذت الأحرف (1+3+8) يعنى متجر
 اذا اخذت الأحرف (5+7+6+9+10) يعنى صيان
 اذا اخذت الأحرف (10+7+6+4) يعنى قطر
 اذا اخذت الأحرف (3+8+1) يعنى يacy اثناء النوم

الضمان في أسبوع و فيه

موجز مسموع لأخر أخبار ونشاطات
ومستجدات صندوق الضمان الاجتماعي
على شبكات التواصل الاجتماعي

صندوق الضمان الاجتماعي
ضمان لك ولمستقبلك



الضمان موبايل

الإصدار الثاني (2,0,0)



الضمان موبايل

الخدمات الجديدة للمتقاعدين والوكالء عنهم:

- الاستفسار عن المعاش الضماني باستخدام رقم المعاش.
- تعبئة الإقرار السنوي يمكن من خلال هذه الخدمة تعبئة نموذج الإقرار السنوي بكل سهولة.
- دليل المكاتب الخدمية يمكن للي شخص معرفة المكاتب الخدمية التابعة لفرع ومعرفة مواقعها الجغرافية.
- صندوق البريد يوفر التطبيق المستحدث للمستخدم استلام الرسائل البريدية عن طريق رقم هاتفه.
- أخبار الصندوق خانة مخصصة لكل مستجدات الصندوق وما يهم المواطن.
- بعض المزايا الأخرى إرسال إشعار للمتقاعد في حال قرب موعد تعبئة إقراره السنوي.
- إرسال رسالة الكترونية وإشعار للمتقاعد في حال إيقاف معاشه الضماني.