

الفصل التاسع
في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية

تعريفات :

مادة (160): في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد :

أ - بإصابة العمل :

الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالملحق رقم (13) أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه .

ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

كما يعتبر في حكم إصابة العمل الإصابة التي تقع بسبب أو أثناء قيام الموظف بدرء خطر أو إسعاف أو حماية أشخاص معرضين لخطر في العمل أو ليحول أو ليقلل من ضرر جسيم لممتلكات الدولة.

وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية بعد الاتفاق مع وزير الصحة .
وكذلك تعتبر في حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها .

ب - بالمصاب :

كل موظف أصيب بإصابة عمل .

ج - بالعجز الكامل المستديم :

كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين الموظف وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يتكسب منه ، ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر فقدا كلياً ، أو فقد الساقين ، أو فقد ذراع واحدة مع ساق واحدة، وحالات الأمراض العقلية وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية بعد الاتفاق مع وزير الصحة .

د - بالعجز الجزئي المستديم :

كل عجز من شأنه أن ينقص أو يقلل بصفة مستديمة من قدرة الموظف على مزاوله أية مهنة أو عمل يتكسب منه .

هـ - بالعجز المؤقت :

العجز الكامل أو الجزئي الذي يضطر الموظف للغياب عن عمله او يقلل من مقدرته على الكسب بصفة مؤقتة .

الإبلاغ والعلاج :

مادة (161): على الموظف المصاب أن يبلغ جهة عمله بأي حادث يكون سببا في إصابته وظروف الحادث متى سمحت حالته بذلك ، خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ وقوع الحادث .

ويعتبر أن المصاب قد ابلغ بالحادث في الأحوال الآتية :

- أ - إذا توفى في مقر العمل أو حوله أو في أي مكان يعمل فيه وقت وقوع الحادث .
- ب - إذا قامت جهة العمل بعلاج الموظف أو قدمت إليه الإسعافات الأولية من أي نوع في مكان الحادث .
- ج - إذا كانت جهة العمل قد أحيطت علما بالحادث من أي مصدر في خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة .

مادة (162): على كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة أن تخطر الشرطة عن كل إصابة عمل تقع بين موظفيها خلال (24) ساعة من علمها بوقوعها وان تسلم الموظف المصاب أو مرافقه صورة من هذا الإخطار.

ويجب أن يتضمن الإخطار اسم الموظف وعنوانه وموجزا عن الحادث وظروفه ونوع الإصابة والجهة التي نقل إليها المصاب للعلاج وكذا أسماء وعناوين أقاربه المعروفين .

وعلى هذه الوحدة أيضا أن تبلغ في نفس الوقت السلطة الطبية المختصة لتوقيع الكشف الطبي على الموظف المصاب لمعرفة سبب جرحه أو مرضه ومدى صلته بعمله والمدة اللازمة لعلاج .

مادة (163): تجرى الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقا في كل بلاغ يقدم إليها ، ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ويثبت فيه أقوال الشهود ، كما يوضح فيه بصفة خاصة ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ، ويثبت فيه كذلك أقوال مندوب الجهة التي يعمل بها وأقوال المصاب عندما تسمح حالته بذلك .

مادة (164): يتم فحص المصابين وتقدير درجة العجز المتخلف عن الإصابة بعد ثبوته بمعرفة السلطة الطبية .

مادة (165): إذا رأت السلطة الطبية أن حالة الموظف المصاب تستدعي علاجه خارج السلطنة عليها أن تقرر بصفة مبدئية المدة اللازمة ووسيلة الانتقال والدرجة التي تستدعي حالة الموظف السفر بها ومدى حاجته إلى وجود مرافق .

وإذا استدعى الأمر مد فترة العلاج ، وجب عرض الأمر على السلطة الطبية لتقرر التوصية المناسبة .

وتتحمل الحكومة نفقات السفر والإقامة ومصروفات العلاج للمصاب ، كما تتحمل نفقات سفر وإقامة المرافق .

مادة (166): توفر الحكومة للموظف المصاب الخدمات التأهيلية اللازمة بما في ذلك الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية والعلاج الطبيعي طبقا لما تقرره السلطة الطبية .

مادة (167): على جهة العمل فحص الموظف المعرض للإصابة بأحد الأمراض المبينة بالملحق رقم (13) ، وذلك في أوقات دورية بالاتفاق مع السلطة الطبية ، وعلى هذه السلطة أن تخطر جهة العمل بحالات الأمراض المهنية التي تظهر بين الموظفين وحالات الوفاة الناشئة عنها .

التعويض :

مادة (168): يحسب التعويض الذي يستحقه الموظف أو المستحقين عنه على أساس ما يتقاضاه من راتب أساسي وقت وقوع الحادث الذي نشأت عنه الإصابة أو وقت الإصابة بالمرض المهني .

ويتحدد وقت الإصابة بالمرض المهني المسبب للعجز أما من تاريخ ابتداء مدة الغياب بسبب المرض ، أو من التاريخ الذي تحدده السلطة الطبية . أيهما اسبق .

مادة (169): يقدر التعويض في حالة الإصابة على النحو التالي :

أ - في حالة الوفاة أو العجز الكلي الدائم يكون التعويض ما يعادل راتب اثني عشر شهرا وبحد أدنى (5000) ريال عماني .
ب - في حالة العجز الجزئي المستديم يقدر هذا العجز بالنسب الواردة في الملحق رقم (14) ، ويقدر التعويض المستحق في هذه الحالة بنفس نسب العجز من قيمة التعويض الواجب دفعه في حالة الوفاة أو العجز الكلي المستديم المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة .

وإذا لم يكن العجز مما ورد بالملحق رقم (14) ، فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب الموظف من عجز في مقدرته على العمل ، وتوضح تلك النسبة في تقرير السلطة الطبية .

وإذا كانت الإصابة بسبب احد الأمراض المهنية المبينة بالملحق رقم (13) فان تقدير نسبة العجز يكون بقرار من السلطة الطبية، ويحسب التعويض طبقا للقاعدة الواردة بالفقرة (ب) السابقة .

مادة (170): إذا نشأ عن الإصابة عجز مؤقت استحق الموظف راتبه كاملا إلى أن تستقر حالته أما بالشفاء أو بوفاته أو بعجزه عجزا دائما كليا أو جزئيا بشرط ألا تجاوز المدة التي يصرف فيها الراتب كاملا سنة واحدة يتم بعدها تقرير مدى إمكانية قيامه بعمله أو إنهاء خدمته .

مادة (171): إذا اعتبر العجز مؤقتا وقررت السلطة الطبية بعد ذلك انه عجز مستديم فعلى هذه السلطة أن تقدر درجة العجز المستديم المتخلف عن الإصابة ويستحق الموظف في هذه الحالة التعويض الذي تقرره هذه اللائحة .

مادة (172): إذا نشأ عن الإصابة تشويه بدني مستديم ، فيستحق الموظف تعويضا عن ذلك التشويه على أساس النسبة المنوية التي تقررها السلطة الطبية .

- مادة (173): لا يستحق الموظف التعويض في الحالات الآتية :
- أ - إذا كانت الوفاة أو العجز ناتجا عن إصابة النفس عمدا .
 - ب - إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب الموظف ويعتبر في حكم السلوك الفاحش والمقصود :
 - 1 - كل فعل يأتيه تحت تأثير الخمر أو المخدرات .
 - 2 - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية .
 - ج - إذا حدثت الإصابة خلال فترة إعارة الموظف .
- مادة (174): إذا نشأ عن الإصابة وفاة الموظف ، وزع مبلغ التعويض وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية .

أحكام عامة في الإصابات والتعويض :

- مادة (175): تلتزم الحكومة بالحقوق التي تكفلها هذه اللائحة للموظف أو المستحقين عنه بعد انتهاء خدمته إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ، سواء أكان بلا عمل أو يعمل في عمل لا ينشأ عنه هذا المرض .
- *مادة (176): يقدم طلب صرف التعويض المستحق في مدة لا تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ تحديد نسبة العجز ، فإذا توفي الموظف كان على المستحقين عنه تقديم الطلب في مدة لا تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ الوفاة وإلا سقط الحق في المطالبة بالتعويض .
- ويكون تقديم الطلب إلى الجهة التي يعمل بها الموظف وعليها أن تقوم باستيفاء الأوراق والبيانات ثم ترسلها إلى وزارة المالية لصرف الاستحقاقات طبقا لأحكام هذه اللائحة .

* معدلة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (93/6) وكان النص قبل التعديل كالآتي :

- مادة (176): يقدم طلب صرف التعويض المستحق في مدة لا تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ وقوع الإصابة فإذا توفي الموظف فيجب أن يقدم الطلب من المستحقين عنه في مدة لا تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ الوفاة وإلا سقط الحق في المطالبة بالتعويض .
- ويكون تقديم الطلب إلى الجهة التي يعمل بها الموظف وعليها أن تقوم باستيفاء الأوراق والبيانات ثم ترسلها إلى المديرية العامة للمالية لصرف الاستحقاقات طبقا لأحكام هذه اللائحة .

-
- مادة (177): لا يجوز الحجز على التعويض أو تحويله لأي شخص آخر ، كما لا يجوز عمل مقاصة في أي قضية متعلقة بذلك التعويض .

مادة (178): لا تخل الأحكام الواردة بهذه اللائحة بالحقوق التي تنشأ للموظف بمقتضى قواعد معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة .