

منشور عام رقم ٧ لسنة ١٩٨٤

صادر فى ٣٠/٨/١٩٨٤

بشأن

تحديد المقصود بأجر الإشتراك المتغير

فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى

الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٨٤

إعتباراً من ١ / ٤ / ١٩٨٤ بدأ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وبزيادة المعاشات .

وفى ضوء ما جاء به من أحكام بشأن المقصود بالأجر يراعى بالنسبة للأجر المتغير ما يلى :

أولاً - يشترط فى أجر الإشتراك المتغير ما يأتى :

- ١ - أن يودى نقداً ، وعلى ذلك تعتبر من قبيل هذا الأجر المزايا العينية ولو قومت نقداً .
- ٢ - أن يصرف من جهة العمل الأصلية وبالتالي فلا يعتبر من عناصر هذا الأجر ما تستحقه المؤمن عليه من جهة أخرى غير جهة عمله الأصلية .
- ٣ - أن يكون مقابل عمل المؤمن الأصلى وبناء على ذلك فلا يدخل ضمن عناصر الأجر المتغير ما يحصل عليه المؤمن عليه نتيجة انتدابه لأداء عمل وظيفه أخرى داخل جهة عمله الأصلية .
- ٤ - أن تكون من العناصر التى يلتزم بها صاحب العمل ومن ثم يخرج من عناصر هذا الأجر المنح التى تقررها الدولة فى الأعياد والمناسبات ويعتبر فى حكم ذلك المنح المماثلة التى يقررها صاحب العمل من القطاع الخاص فى ذات المناسبات وفى حدود القدر ذاته.
- ٥ - أن يكون من العناصر التى تصرف للمؤمن عليه مقابل العمل داخل البلاد وبالتالي لا يدخل ما يصرف للمؤمن عليه من مبالغ لمواجهة وظيفته أو عملة أو إعياء المعيشة خارج البلاد ضمن عناصر الأجر المتغير .

ثانياً : يتحدد أجر الإشتراك المتغير بالعناصر التى لا تعتبر جزءاً من الأجر الأساسى وعلى الأخص العناصر الآتية :

١ - دوافز الإنتاج أو مكافآت زيادة الإنتاج التي يستحقها المؤمن عليه نظير ما يبذله من جهد غير عادي وعناية وكفاية في النهوض بعمله طالما توافرت فيها الشروط الآتية :

( أ ) أن تستحق وفقاً لنظام صادر من الجهة المختصة.

( ب ) أن يشمل هذا النظام جميع القواعد والأسس الموضوعية المتعلقة بكمية الإنتاج أو جودته أو معدلات الأداء التي يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين.

٢ - العمولات ويقصد بها ما يعطى للمؤمن عليه من عمولة أو نسبة مئوية نظير ما يبرمه من صفقات وما يبيعه من مبيعات أو ما يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات، والعمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٣ - الوهبة " البقشيش " التي يدفعها العملاء ويحصل عليها المؤمن عليه إذا توافرت بشأنها الشروط المنصوص عليها بالقرار رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٤ وهى :

( أ ) أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء .

( ب ) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.

( ج ) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

٤ - كفاية البدلات التي تستحق للمؤمن عليهم وذلك فيما عدا البدلات التي تقضى أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء وقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ بعدم إعتبارها عنصراً من عناصر أجر الإشتراك المتغير وهى :

( أ ) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

( ب ) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها أو إعارته.

( ج ) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد.

( د ) بدل الانتقال وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفية.

واستثناء من ذلك يدخل بدل التمثيل ضمن عناصر أجر الإشتراك.

٥ - الأجر الإضافية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلاً إضافياً بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية.

وفي حالة ما إذا كانت حاجة العمل تتطلب تشغيلاً إضافياً دائماً في بعض القطاعات أو الأجهزة أو الفروع

الناבעة للمنشأة دون البعض الآخر فإن الأجر الإضافي يدخل ضمن عناصر أجر الإشتراك المتغير بالنسبة للعاملين بهذه القطاعات أو الأجهزة أو الفروع فقط دون غيرها.

٦ - التعويض عن الجهود غير العادية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذل جهود غير عادية بصفة دائمة.

وفى حالة ما إذ كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادى فى بعض القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشأة دون البعض الآخر فإن التعويض عن الجهد غير العادى يدخل ضمن عناصر أجر الإشتراك المتغير بالنسبة للعاملين بهذه القطاعات أو عناصر أجر الإشتراك المتغير بالنسبة للعاملين بهذه القطاعات أو الأجهزة أو الفروع فقط.

٧ - المنح الجماعية المنصوص عليها فى لوائح العمل أو التى يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.

٨ - المكافأة الجماعية المنصوص عليها فى لوائح العمل أو التى يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.

٩ - الحوافز التى تصرف بصفة دائمة مقابل تحقيق الخطة وغيرها من الحوافز التى لا تتوافر فى شأنها الشروط المنصوص عليها فى البند.

١٠ - إعانة غلاء المعيشة، والعلاوات الإجتماعية، والعلاوة الإجتماعية الإضافية، ونصيب المؤمن عليهم فى الأرباح.

١١ - ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسى، ويتحدد هذا الحد وفقاً لما يأتى :

( أ ) أجر أعلى وظيفة بجداول الأجور بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وبما لا يجاوز ٣٠٠٠ جنية سنوياً.

(ب) ٣٠٠٠ جنية سنوياً بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص وإذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر أجراً متغيراً ما زاد على ٣٠٠٠ جنية سنوياً .

ثالثاً : تدخل عناصر الأجر المتغير المشار إليها فى البنود ( ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ) فى الأجر الذى يسدد على أساسه الإشتراك فى حدود ٥٠% من مجموع هذه العناصر وبما لا يجاوز ٥٠% من الأجر الأساسى السنوى للمؤمن عليه.

ويجوز للمنشأة التى يتبعها المؤمن عليه بالاتفاق مع التنظيم النقابى بها، فى حالة وجوده، أداء الإشتراكات عن عناصر الأجر المشار إليه فى حدود أى من القواعد والنسب الآتية :

( أ ) ٧٥% من مجموع العناصر المشار إليها بما لا يجاوز ٧٥% من الأجر الأساسى السنوى .

(ب) ١٠٠% من مجموع العناصر المشار إليها بما لا يجاوز ١٠٠% من الأجر الأساسى السنوى .

رابعاً : يكون الحد الأقصى لمجموع عناصر الأجر المتغير السنوى الذى تسدد على أساسه الإشتراك ١٥٠% من الحد الأقصى للأجر الأساسى السنوى المنصوص عليه فى الفقرة (١١) من البند ثانياً .

على الأجهزة المعنية تنفيذ ما جاء بهذا المنشور بكل دقة وفى حالة وجود عناصر أخرى للأجر المتغير فى المنشأة فيتعين إخطار الوزارة وبهذا لتحديد القواعد التى يتعين توافرها لاعتبارها جزءاً من أجر الإشتراك فى قانون التأمين الإجتماعى.

وزيرة التأمينات الإجتماعية

والدولة للشئون الإجتماعية

دكتوراه / أمال عثمان