

## مذكرات في التأمينات الاجتماعية

المذكرة الثانية والخمسون  
أحكام قانون التأمين الاجتماعي  
الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975  
ذات العلاقة بقانون العمل  
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003  
والقوانين الأخرى ذات العلاقة  
وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات  
الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

اعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقاً)

الفهرس

صفحة	الموضوع
003	مقدمة
005	المبحث الأول : مجال التطبيق
016	المبحث الثاني : إجراءات الاشتراك
024	المبحث الثالث : أجر الاشتراك ( الأجر التأميني )
034	المبحث الرابع : الاشتراكات
045	المبحث الخامس : أجازة رعاية الطفل
055	المبحث السادس : الاستقطاعات
059	المبحث السابع : ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
063	المبحث الثامن : تعويض الأجر عن إصابة العمل
069	المبحث التاسع : تعويض الأجر عن المرض
081	المبحث العاشر : تعويض الأجر عن البطالة
096	المبحث الحادي عشر : انتهاء الخدمة
116	المبحث الثاني عشر : منحة الوفاة
118	المبحث الثالث عشر : نفقات الجنازة
120	المبحث الرابع عشر : العقوبات
	مرفقات
015	مرفق رقم 1 : الجدول الخاص بالمادة رقم (27) بتحديد سن التقاعد
043	مرفق رقم 2 : ملخص نسب الاشتراك
044	مرفق رقم 3 : ملخص الحسابات التي تودع بها الاشتراكات

### مقدمة

تحدد المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 نطاق سريانه ، ومن الفئات المحددة في المادة المشار اليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل ممن تتوافر فيهم شروط معينة . وبالتالي فان العلاقة وثيقة بين القانونين المشار اليهما . لذا فقد يكون من المناسب والمفيد استعراض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة . هذا بالإضافة الي أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010 المناظرة للأحكام محل هذا الاستعراض . ونتناول في هذه المذكرة هذا الموضوع في المباحث الآتية :

المبحث الأول	: مجال التطبيق
المبحث الثاني	: إجراءات الإشتراك
المبحث الثالث	: أجر الإشتراك ( الأجر التأميني )
المبحث الرابع	: الإشتراكات
المبحث الخامس	: أجازة رعاية الطفل
المبحث السادس	: الاستقطاعات
المبحث السابع	: ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
المبحث الثامن	: تعويض الأجر عن اصابة العمل
المبحث التاسع	: تعويض الأجر عن المرض
المبحث العاشر	: تعويض الأجر عن البطالة
المبحث الحادي عشر	: انتهاء الخدمة
المبحث الثاني عشر	: منحة الوفاة
المبحث الثالث عشر	: نفقات الجنائز
المبحث الرابع عشر	: العقوبات

و الله الموفق و الهادي إلى سواء السبيل

**محمد حامد الصياد**  
**مستشار التأمين الاجتماعي**  
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)  
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي  
للعاملين بالحكومة (سابقا)  
**W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)**

المبحث الأول  
مجال التطبيق

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p><u>مادة 3: يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.</u></p> <p><u>تنص المادة الاولى من القانون رقم 203 لسنة 1991 باصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : يعمل في شأن قطاع الاعمال العام باحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لاحكام هذا القانون ، وتتخذ هذه الشركات بنوعيتها شكل شركات المساهمة ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981 ولا تسرى أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته</u></p>	

<p>الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983 على الشركات المشار إليها .</p> <p><b>تنص المادة الثانية من القانون رقم 203 لسنة 1991</b> باصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : <u>تحل الشركة القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لاحكام القانون رقم 97 لسنة 1983 المشار اليه ، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون ودون حاجة الى اى اجراء اخر ..... الخ .</u></p>	<p>انتهت الجمعية العمومية بقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم 193/1/47 الي أن : الوحدات الاقتصادية المشار اليها بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، هي بذاتها شركات القطاع العام التي المح اليها الدستور ، وتناولتها تشريعات مختلفة بالتنظيم واذا كانت شركات قطاع الاعمال العام تعد من حيث الطبيعة القانونية داخله في عموم ما عبر عنه المشرع في الدستور بالقطاع العام ، ومن ثم فان تلك الشركات تعد داخله في عموم الوحدات الاقتصادية المذكورة بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي .</p> <p>لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الي ان شركات قطاع الاعمال العام تعد من الوحدات الاقتصادية المشار اليها بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم</p>
<p>تتضمن المادة 3 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : <u>ولا يعتبر رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من العاملين بالشركة</u></p>	<p>أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>

79 لسنة 1975.

<p><b>مادة ( 2 )</b></p> <p><b>1 -</b> يعمل بأحكام هذا القانون ( قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ) على المؤمن عليهم الذين لا تتوافر في شأنهم شروط الخضوع لأى من القوانين التالية وقت بدء العمل بأحكامه ، وتظل هذه القوانين سارية بالنسبة إلى المخاطبين بأحكامها.</p> <p>أ - قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.</p> <p>ب - قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976.</p> <p>ج - قانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978.</p> <p>د - القانون رقم 64 لسنة 1980 بشأن أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص بالبديلة.</p> <p><b>2 -</b> للمؤمن عليهم الخاضعين لأى من القوانين الآتية طلب الإنتفاع بأحكام هذا القانون ( قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ) ، وفى هذه الحالة تتحدد الواقعة المنشئة لحقوقهم التأمينية وشروط إستحقاق هذه الحقوق وفقاً للقوانين السابق خضوعهم لها ، مع الأخذ فى الإعتبار مجموع مدد الإشتراك فى أى من القوانين السابق خضوعهم لها وهذا القانون ( قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ) عند حساب المدة الموجبة لإستحقاق المعاش :</p> <p>أ - قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.</p> <p>ب - قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر</p>		<p><b>تنص المادة 3 من قانون التأمين قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 علي أن:</b></p> <p>تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية :</p> <p>1 - الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .</p> <p>2 - الشركاء المتضامنون فى شركات الأشخاص .</p> <p>3 - المشتغلون بالمهن الحرة ، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية.</p> <p>4 - الأعضاء المنتجبون فى الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم .</p> <p>5 - مالكو الأراضى الزراعية التى تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر .</p> <p>6 - حائزو الأراضى الزراعية التى تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر ، سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة أو هما معا .</p> <p>7 - ملاك العقارات المبنية التى يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيها فأكثر سنويا من قيمتها الإيجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية .</p> <p>8 - أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع .</p> <p>9 - المأذونون الشرعيون ، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان .</p> <p>1 - الأدباء والفنانون .</p> <p>1 - للعمد والمشايخ .</p>
---	--	--

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p>بالقانون رقم 108 لسنة 1976 . ج - قانون التأمين الإجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 . وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) مواعيد وإجراءات تقديم هذا الطلب.</p>		<p>1 المرشدون والأدلاء السياحيون . 1 للوكلاء التجاريون . 1 -القساوسة والشمامسة والمكرسون 1 -الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم . 1 -<u>أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص (</u> <u>مضاف بالقرار رقم 449 لسنة 1988 ويعمل</u> <u>به من 1988/12/1)</u> 1 -المديرون في الشركات ذات المسؤولية المحدودة. ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية - بناء على عرض وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية - إضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون .</p>
	<p>تنص المادة 42 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>تضع الشركة</u> <u>بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح</u> <u>المتعلقة بنظام العاملين بها</u> . وتتضمن هذه اللوائح علي الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات <u>والأجازات</u> طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص .</p> <p>تنص المادة 48 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : تسري أحكام الفصل</p>	

	<p>الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين ادارة الشركة والتنظيم النقابي . وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية . <u>كما تسري أحكام قانون العمل علي العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له .</u></p>	
	<p><u>مادة 5: يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ،إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .</u></p>	
	<p><u>مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون علي :</u> <u>(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .</u> (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم . (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك .</p>	<p><b>مادة ( 2 )</b> <b>تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية:</b> أ للعاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام</p>
<p><b>مادة ( 3 )</b> <b>في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بكل من الكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها :</b> <b>المؤمن عليه :</b> <b>العامل لدى الغير</b> <u>وصاحب العمل أو العامل الذي يعمل لحساب نفسه، وكذلك العامل المصري في الخارج الذي يطلب الانتفاع بأحكام هذا القانون</u></p>	<p><u>مادة 98: يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام القانون-كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .</u> ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .</p>	<p><b>ب - العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :</b> <b>1 أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر .</b></p>

<p>وتحدد اللائحة التنفيذية فئات المؤمن عليهم المخاطبين بأحكام هذا القانون <b>وفي جميع الأحوال يشترط:</b></p> <p>أ - <u>ألا يقل سنه عن السن المحددة وفقاً لنظام توظيفه</u></p> <p>ب - ألا يكون مخاطباً بأحكام القانون رقم 64 لسنة 1980 بشأن أنظمة التأمين الإجتماعي الخاص <u>البديلة</u></p>	<p><b>مادة 99:</b> يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، <u>ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة</u></p> <p><b>مادة 100:</b> يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، <u>وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمرحل السن المختلفة .</u></p> <p>قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 تنص المادة (64) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996: <u>مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة ميلادية .</u></p> <p><u>ويجوز بقرار من المحافظ المختص ، بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة .</u></p>	
<p>مادة ( 3 ) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بكل من الكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها:</p>	<p><b>مادة 1 :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</b></p> <p><u>(العامل): كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو</u></p>	<p><b>2 - أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة،</b> <b>ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ، ويستثنى من هذا</b></p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><b>صاحب العمل :</b> كل من يستخدم عاملاً أو أكثر من المؤمن عليهم ممن تسرى عليهم أحكام هذا القانون</p>	<p>إشرافه. <b>(ب) صاحب العمل:</b> كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر. <b>(د) العمل المؤقت:</b> العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه . <b>(هـ) العمل العرضي:</b> العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر . <b>(و) العمل الموسمي :</b> العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .</p>	<p><b>الشرط عمال- المقاولات- وعمال- المشحن والتفريغ.</b> <b>( تضمنت المادة 1 من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 : وتعتبر علاقة العمل منتظمة :</b> 1 - إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط. 2 - أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل). <b>(الشروط المطلوبة لتوافر صفة العامل :</b> <b>الشرط الأول :</b> أن يقوم العامل بعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بمعنى آخر يتعين توافر تبعية العامل لصاحب العمل. <b>الشرط الثاني :</b> يجب أن يقوم العامل بالعمل مقابل أجر ، فالأجر هو التعويض الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله. )</p>
<p>مادة ( 27 ) ..... في جميع الأحوال يوقف إنتفاع المؤمن عليه بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ببلوغه سن التقاعد وفقاً للجدول الخاص بالمادة رقم (27) بتحديد سن التقاعد . ( مرفق رقم 1 )</p>	<p>مادة 16: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام</p>	<p><b>ج - المؤمن عليه الذي بلغ سن الستين :</b> <b>يقف إنتفاع المؤمن عليه بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ببلوغه سن الستين</b> ويصرف معاشه ولو استمر في عمله</p>
<p>محمد حامد الصياد</p>	<p>مادة 16: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام</p>	<p>أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>

<p>وان يعهد الي احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف. <b><u>ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .</u></b> <b><u>ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين , وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه.</u></b></p>	
<p><b>مادة 33 :</b> تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، <b><u>ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة اشهر او تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .</u></b></p>	
<p><b>مادة 27 :</b> <b><u>يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والادارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .</u></b> ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط . <b>مادة 28:</b> <b><u>لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم</u></b></p>	<p>ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية <b><u>يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل،</u></b> 1 - ألا تقل مدة العقد عن سنة 2 - أن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل. (سواء كانت ثنائية أو إقليمية أو دولية صدقت عليها مصر ودولته ) <b><u>فيما يلي بيان الدول التي يعامل مواطنوها تأمينياً معاملة المصريين ( اليونان- قبرص- يوغسلافيا - المغرب - ليبيا - السودان - الأردن</u></b></p>

	<p>بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل .</p> <p><b>مادة 29 :</b> يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها واجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف جنيه مصري.</p> <p><u>ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزاولة الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</u></p> <p><b>مادة 30 :</b> يحدد الوزير المختص بقرار من المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27س) من هذا القانون.</p>	<p>– سوريا – العراق – لبنان – الصومال – فلسطين)</p>
<p><b>مادة 4:</b> لا تسري أحكام هذا القانون علي : (ا) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.</p>		<p>ج - المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات.</p> <p>( تضمنت المادة 1 من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 : المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، بشرط : 1 - ألا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص</p>

		<p>2 - ألا يكون العمل الذى يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.</p>
		<p><b>مادة (3)</b> إستثناء من أحكام المادة (2) تسرى أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار. <b>(من بدأت علاقة عملهم فى ظل العمل بقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 حتى لو لم تتوافر في شأنهم شروط الانتفاع بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975).</b></p>
<p><b>العمال/المتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة :</b> 1 - تسرى عليهم أحكام تأمين إصابة العمل . 2 - يستحق العاملون الذين لا يتقاضون أجراً فى حالة الوفاة أو العجز الكلى المستديم الناتجين عن إصابة العمل معاشاً يساوى قيمة المعاش الأساسى المنصوص عليه فى هذا القانون <b>(123.60 جنيه)</b> .</p>	<p><b>مادة 141:</b> <u>يعتبر متدرجاً</u> كل من يلتحق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني. <b>مادة 142:</b> <u>يجب ان يكون اتفاق التدرج</u> مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصناعة ومرآحلهآ المتتابعه والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعديه على الا تقل فى المرحلة الاخيرة عن الحد الأدنى للاجر المحدد لفئة العمال فى المهنة او الصناعة التى يتدرج فيها. <b>مادة 143:</b> <u>لصاحب العمل ان ينهى اتفاق التدرج</u> إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج او عدم استعداده لتعلم المهنة او الصناعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهى الاتفاق.</p>	<p>كما تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة <u>والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة</u> وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية</p>

	ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انتهاء الاتفاق الطرف الاخر وبذلك قبل ثلاثة ايام علي الاقل .	
		<b>مادة (4)</b> <b>يكون التأمين وفقا لأحكام هذا القانون في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلزامياً ، ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.</b>

مرفق رقم (1)  
الجدول الخاص بالمادة رقم (27)  
بتحديد سن التقاعد

السن	بدء من عام
61	2015
62	2018
63	2021
64	2024
65	2027

لا يسرى هذا الجدول على من تم خدمته والتي تحدد قوانين توظيفهم سن آخر للتقاعد.

المبحث الثاني  
إجراءات الاشتراك

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
		<p>إجراءات الاشتراك عن المؤمن عليه: <b>1- على صاحب العمل بالقطاع الخاص بمجرد التحاق أى عامل لديه أن يوافق مكتب الصندوق المختص خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاق العامل بالاستمارة رقم (1) الخاصة بإشتراك عامل بالصندوق من أصل وصورتان مرفقا" بها المستند الرسمي الدال على تاريخ ميلاد العامل أو صورة فوتوغرافية منه بعد مطابقته على الأصل والتأشير بذلك من الموظف المختص ( فى حالة سابقة تخصيص رقم تأمينى لا يرفق مستند الميلاد ). وعلى المكتب المشار إليه أن يعيد إلى صاحب العمل صورة من الاستمارة موضحا" بها رقم التأمين الخاص بالمؤمن عليه.</b></p>
	<p><b>مادة 216:مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بأجراء ما يلى :</b> <b>الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل</b></p>	<p><b>2- يلتزم صاحب العمل بعرض أى عامل جديد يلتحق بالعمل لديه على اللجنة الطبية المختصة بالهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الأولى و إثبات حالته الصحية وقت</b></p>

<p><u>للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبق النوع العمل الذي يسند إليه.</u> كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . <u>وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي</u>، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص.</p>	<p><u>توقيع الكشف الطبي عليه</u> - مع الالتزام بموافاة مكتب التأمينات التابع له المنشأة بتقرير طبي عن حالته الصحية خلال أسبوعين علي الأكثر من تاريخ التحاقه بالعمل و ذلك تطبيقاً لنص المادة 216 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003. <u>وفي حالة عدم التزام المنشأة بتقديم التقرير الطبي المشار إليه</u> فان الصندوق لا يكون ملتزماً بصرف أية مستحقات تأمينية مترتبة علي العجز السابق على تاريخ الالتحاق بالعمل و الذي يثبت لأي من العاملين الذين لم يتم تحديد حالتهم الصحية عند التحاقهم بالعمل</p>	<p><u>إستيفاء الإستمارة رقم (1) لمن يستمر بالعمل بعد سن الستين:</u> تستوفي الإستمارة رقم (1) عن المؤمن عليه الذي يستمر في خدمة صاحب العمل بعد بلوغه سن الستين وأوقف انتفاعه بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة (40) من قانون التأمين الإجتماعي.</p>
<p><u>مادة 32 : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ،</u> يحفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل . اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه</p>		

	<p>التأميني ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته. طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . <u>الاجر المتفق عليه وطريقة موعد ادائه</u> وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات . ويعطي صاحب العمل العامل ايصالاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .</p>	
	<p><u>مادة 77: علي صاحب العمل ان ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الاخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتلريخ نهاية خدمته واسباب ذلك .</u> وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقررره لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك. وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدا من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>	
<p>مادة ( 110 ) 1 - يلتزم صاحب العمل بموافاة الهيئة ببيان بأسماء العاملين لديه الذين تنتهى خدمتهم بسبب بلوغ سن إستحقاق المعاش, وذلك قبل موعد إنتهاء</p>		<p><b>إجراءات الإخطار بانتهاء خدمة المؤمن عليه :</b> 1- علي صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافي مكتب الصندوق المختص بالاستمارة رقم (6) من أصل وصورتان في حالات انتهاء خدمة</p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p>الخدمة بستة أشهر على الأقل . <b>2- يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص عن كل شهر يتأخر فيه عن إخطار الهيئة بإنهاء خدمة المؤمن عليه، بأداء مبلغ إضافي بنسبة 20% من جملة الإشتراكات المستحقة عن الشهر الأخير من مدة إشتراك المؤمن عليه وذلك في الحالات وبالشروط والقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، كما تتضمن:</b> أ - بياناً بالسجلات والدفاتر التي يلتزم صاحب العمل بحفظها، ب - الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه، ج - المستندات التي تودع بها، د - البيانات والنماذج التي يلتزم بتقديمها للهيئة عن العاملين لديه، وأجورهم وإشتراكاتهم، ومواعيد تقديم هذه البيانات والنماذج.</p>		<p>العامل وذلك خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء الخدمة أو انتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج أو انتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلاب أو بلوغ المؤمن عليه الثامنة عشرة. <b>يلتزم صاحب العمل بالقطاع الخاص- أن يوافي الصندوق المختص بالإستمارة رقم (6) المرفق نموذجها وذلك خلال أسبوع من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية :</b> 1 - إنتهاء خدمة المؤمن عليه. 2 - إنتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج. 3 - إنتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلبة. <b>وفي حالة إخلاله بالإخطار في الموعد المشار إليه بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (1) يلتزم بأداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة 20% من قيمة إشتراك الأجر الأساسي الأخير وذلك عن كل شهر تأخير عن المدة من تاريخ إنتهاء- الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستمارة إلى الصندوق.</b> وفي حساب مدة التأخير يحذف كسر الشهر. <b>ولا يستحق المبلغ الإضافي المشار إليه إعتباراً من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية:</b> 1 - ورود إستمارة الإخطار بإنهاء الخدمة في المواعيد المحددة دون إستيفاء بعض بياناتها ، متى كان مثبتاً بها تاريخ إنتهاء الخدمة. 2 - إنتهاء خدمة المؤمن عليه في تاريخ إنتقال</p>
--	--	---

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p>المنشأة- إلى المغير بالبيع أو- الأليجارر أو الإدماج أو الوصية أو الهبة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، بشرط أن يقر المؤمن عليه بصحة تاريخ إنتهاء الخدمة.</p> <p>3 - قيام صاحب العمل بالتوقيع على إستمارة الإخطار بإنهاء الخدمة في الحالات التي يتم تحريرها بمعرفة مفتش الصندوق المختص أو إذا قام بالتوقيع على محضر لجنة فحص المنازعات أو على كشف الحصر المحرر بمعرفة مفتش الصندوق المختص ، بشرط أن يتضمن المحضر أو كشف الحصر تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه أو إذا قام بإخطار الصندوق المختص بإنهاء خدمة المؤمن عليه بموجب خطاب.</p> <p>4 -المتحاق- المؤمن عليه بالعمل لدى- صاحب عمل آخر أو تجنيده.</p> <p>5 - شهر إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة أو غلقها أو حلها.</p> <p>6 - صدور حكم قضائي في مواجهة الصندوق المختص بإنهاء خدمة المؤمن عليه.</p> <p>7 - تقديم صاحب المعمل إستمارة- الإخطار بإنهاء خدمة المؤمن عليه الذي ينقطع عن العمل بغير إذن وذلك خلال شهرين من تاريخ الإنقطاع عن العمل.</p>
<p>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u></p>		<p><u>على صاحب المعمل موافاة- مكتب المصندوق المختص الواقع في دائرته محل العمل بإستمارة نهاية الخدمة</u> وفقاً لنص المادة (14) موضعاً بها</p>

<p>1 - إذا ثبت <u>انتحال العامل لشخصية غير صحيحة</u> او قدم مستندات مزورة .</p> <p>2 - إذا ثبت <u>ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل</u> بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلا اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>3 - إذا <u>تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات</u> الأزم اتباعها لسلامة <u>العمال والمنشأة</u> - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>4 - إذا <u>تغيب العامل بدون مبرر</u> مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيبه خمسة ايام في الحالة الثانية .</p> <p>5 - إذا ثبت ان <u>العامل افشى اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .</p> <p>6 - إذا <u>قام العامل بمنافسة صاحب العمل</u> في ذات نشاطه .</p> <p>7 - إذا <u>وجد العامل اثناء ساعات العمل في</u></p>	<p>أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل ، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع. <u>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن إنتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية :-</u></p> <p>1 - الاستقالة.</p> <p>2 - إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة.</p> <p>3 - <u>إنتحاله شخصية غير صحيحة ،- أو- تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.</u></p> <p>4 - فصله أثناء فترة الإختبار.</p> <p>5 - <u>إرتكابه خطأ نشأت- عنه خسارة- جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعها.</u></p> <p>6 - <u>عدم مراعاته التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو- المنشأة- بشرط أن- تكون- هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.</u></p> <p>7 - <u>غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال.</u></p> <p>8 - عدم قيامه بتأدية إلتزامات العمل الجوهرية.</p> <p>9 - <u>إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.</u></p> <p>10 - <u>وجوده- أثناء- العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</u></p> <p>11 - <u>باعتدائه على صاحب العمل أو- المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على</u></p>
--	--

<p><u>حالات سكر بين</u> او متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>8 - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل او المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.</p> <p>9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون .</p> <p><u>مادة 192: للعمال حق الإضراب السلمي.....</u></p> <p><u>مادة 193: يحظر على العمال الإضراب</u> أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.</p> <p><u>مادة 194: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه</u> في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين</p>	<p>أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.</p> <p><u>وأبدي العامل اعتراضه على سبب إنتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة ساقفة الذكر أو بشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبدي اعتراضه ضمناً بإمتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الصندوق إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال.</u></p> <p><u>وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الإجتماعي إتخاذ الإجراءات الآتية :</u></p> <p>1 - بحث موضوع النزاع في أسباب إنتهاء الخدمة على ضوء الأوراق المشار إليها وما يقدمه كل من العامل وصاحب العمل من مستندات متعلقة بالنزاع وإعداد تقرير بأسباب إنتهاء الخدمة التي تتبين من ظاهر الأوراق ، على أن ينتهي البحث وإعداد التقرير خلال مدة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه من الصندوق المختص. إرسال التقرير المشار إليه فور الإنتهاء منه مرفقاً به جميع الأوراق المتعلقة بموضوع النزاع- إلى الصندوق المختص ، على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المستعجل المسجل على حسب الأحوال.</p> <p>2 - وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم إستمارة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير هذه الإستمارة- بمعرفته</p>
---	--

		<p>موضحاً بها السبب الذي يبديه العامل لإنهاء الخدمة وإحالتها إلى مكتب العمل على الوجه المبين بالمادة السابقة ، وعلى المكتب المشار إليه الرد خلال شهر وإلا كان للصندوق متى تثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة التفتيش تحرير هذه الإستمارة بمعرفة المفتش المسئول ويعتبر توقيع المفتش على الإستمارة بمثابة توقيع صاحب العمل</p>
--	--	--

**المبحث الثالث**  
**أجر الاشتراك**  
**( الأجر التأميني )**

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 3 ) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بكل من الكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها: <u>أجر الاشتراك :</u> <u>كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل تقدي من</u> <u>جهة عمله ويحدد الوزير المختص بالتأمينات</u> <u>عناصر هذا الأجر وحده الأدنى</u></p>	<p><u>تنص المادة 1 من قانون العمل :</u> <u>يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء</u> <u>عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا -</u></p>	<p>المادة 5 بند ط <u>الأجر: كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل</u> <u>تقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي</u> ويشمل:</p>
		<p><u>الأجر الأساسي - ويقصد به :</u> أ - بالنسبة لمن تربطهم بصاحب العمل علاقة لائحية (العاملون في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام): الأجر المنصوص عليه في الجدول المرفقة بنظم التوظيف ومايضاف إليه من علاوات خاصة. ب- بالنسبة لمن تربطهم بصاحب العمل علاقة تعاقدية (العاملون في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ممن تربطهم بهذه الجهات علاقات تعاقدية أو عرضية ، وكذا العاملون بالقطاع الخاص): الأجر المحدد بعقد العمل</p>

		<p>كأجر أساسي و ما يطرأ عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التي تعتبر جزءا من الأجر المتغير . وإذا كان الأجر كله محسوبا بالإنتاج أو العمولة أو الوهبة فيعتبر كله أجرا أساسيا و ذلك مع مراعاة الحدين الأقصى و الأدنى المشار إليهما فيما بعد . وبالنسبة للعمالقة المؤقتة والعرضية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام - يتم حساب إشتراكات التأمين الإجتماعى وحساب و صرف الحقوق التأمينية للعمالقة المؤقتة على أساس قواعد تحديد الأجر الواردة بقانون التأمين الإجتماعى وقرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 المشار إليهما دون مراعاة لأجر النظير.</p>
		<p><b>الأجر المتغير : و يقصد به :</b> <u>كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي بالإضافة إلى الأجر الأساسي أيا كانت قواعد حساب هذا المقابل سواء كان محسوبا بالمدة كالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة أم بالإنتاج وفقا لوحدته من وحدات قياس الإنتاج كالوزن أو الكيل أو المساحة أو العدد ، سواء كان مقابل جهد بذل خلال ساعات العمل الأصلية أم خلال ساعات إضافية ، وكذلك تلك الأجزاء من الأجر التي تمنح لمواجهة الزيادة في تكاليف و أعباء المعيشة ، و تلك التي يقصد بها التعويض عن الجهود غير العادية وكذلك ما يزيد من الأجر الأساسي عن الحد الأقصى لهذا الأجر ، بمعنى آخر فإن كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل لعمله الأصلي من جهة</u></p>

		<p>عمله الأصلية يعتبر جزءاً من أجر الاشتراك المتغير و تمتد إليه حماية النظام باعتباره جزءاً من أجر الاشتراك المتغير .</p>
	<p>ويعتبر اجرا على الأخص مايلي :</p>	<p><b>مفهوم بعض عناصر الأجر المتغير :</b> فوض القانون رئيس مجلس الوزراء في تحديد مفهوم البدلات التي تعتبر جزءاً من اجر الاشتراك كما فوض وزير التأمينات في وضع قواعد حساب عناصر أجر الاشتراك المتغير و تنفيذها لهذا التفويض صدرت القرارات و التعليمات المنفذة بالقواعد التي يتعين توافرها في بعض عناصر هذا الأجر حتى تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك و ذلك على التفصيل الآتي:</p>
	<p><u>البديل</u> وهو مايعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله</p>	<p><b>أ - البدلات :</b> كافة البدلات التي تستحق للمؤمن عليهم تعتبر جزءاً من اجر الاشتراك و ذلك فيما عدا البدلات التي يستبدها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984 المعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1662 لسنة 1987 من مجال الحماية التأمينية وهي : (1) بدل الانتقال و بدل السفر و بدل حضور الجلسات و غيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته و يستثنى من ذلك بدل التمثيل. (2) بدل السكن و بدل الملابس و بدل السيارة و غيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية. (3) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن</p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p><u>عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها .</u> (4) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة <u>أعباء المعيشة خارج البلاد .</u> ويكون الحد الأقصى للبدلات المستبعدة <u>المشار إليها ما يساوي قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه</u> (قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1940 لسنة 2002 بتاريخ 2002/11/26 بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984).</p>
	<p><u>الوهبة التي</u> يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني</p>	<p><u>بد الوهبة :</u> وفقا لقرار وزير التأمينات رقم 52 لسنة 1984 تعتبر الوهبة التي يدفعها العملاء جزءا من اجر الاشتراك طالما توافرت فيها الشروط الآتية : (1) أن يكون قد جري العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة علي أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة علي العملاء . (2) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال . (3) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل و العمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.</p>
		<p><u>قواعد حساب بعض عناصر الأجر المتغير :</u> صدر منشور عام وزارة التأمينات رقم 7 لسنة 1984 محددًا لمفهوم بعض عناصر هذا الأجر <u>وفقا للآتي:</u></p>

		<p><b>أ - الأجر الإضافية :</b> يقصد بها ما يتقاضاه المؤمن عليه مقابل ساعات العمل الإضافية و هي تعتبر جزءا من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلًا إضافيًا بصفة دائمة بالإضافة إلي ساعات العمل الأصلية سواء كان التشغيل الذي يتطلب صرف هذا العنصر من الأجر علي مدار السنة أم خلال جزء منها فقط.</p> <p><b>ب - التعويض عن الجهود غير العادية :</b> يعتبر جزءا من اجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذل جهود غير عادية سواء كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادي في جميع القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشأة أو في بعض منها فقط و سواء كان العمل يتطلب بذل الجهد غير العادي بالنسبة للقطاع أو الجهاز أو الفروع علي مدار السنة أم خلال جزء منها .</p>
	<p><b>المنح</b> وهي مايعطي للعامل علاوة علي أجره ومايصرفه جزءا أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقرررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ماجرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات</p>	<p><b>ج- المنح الجماعية :</b> المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقرره صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين .</p>
		<p><b>د- المكافأة الجماعية :</b> المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.</p> <p><b>هـ- الحوافز :</b></p>

		<p>أيا كان الأسلوب المتبع لاستحقاقها . <b>و- إعانة غلاء المعيشة :</b> و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الزيادة في نفقات المعيشة .</p>
	<b>العلاوات</b> أيًا كان سبب استحقاقها أو نوعها	<p><b>ز- العلاوات الاجتماعية :</b> و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الأعباء العائلية .</p>
		<p><b>ح- ما زاد على الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي :</b> الزيادة في الأجر الأساسي غلي الحد الأقصى لهذا الجزء من أجر الاشتراك يعتبر جزء من أجر الاشتراك المتغير . <b>ط- العلاوات الخاصة :</b> اتبعت الدولة منذ العام المالي 1988 /87 أسلوب زيادة الأجر عن طريق تقرير علاوات خاصة للعاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة و الهيئات العامة و وحدات القطاع العام بنسبة من الأجر الأساسي و لا تعتبر جزءاً منه.</p>
	<p><b>العمولة</b> التي تدخل في اطار علاقة العمل <b>النسبة المنوية</b> وهي ماقد يدفع للعامل مقابل مايقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة <b>المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل</b> <b>دون أن تستلزمها مقتضيات العمل</b> <b>نصيب العامل في الأرباح</b></p>	
		<p>(المادة الثالثة) <b>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم</b></p>

	<p><u>أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .</u></p>	
	<p><b>مادة 34 :</b> ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . <u>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .</u> <u>وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .</u> ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال يوماً ستين من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فس عضويته الفئات الآتية : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم . أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .</p>	

	<p>أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد. ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .</p>	
	<p><b>مادة 35:</b> يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .</p>	
	<p><b>مادة 36:</b> يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل او اتفاقية العمل الجماعي او لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليه في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون .</p>	
	<p><b>مادة 37:</b> إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور.</p>	
	<p>التحقيق مع العمال ومساءلتهم <b>مادة 58:</b> علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها</p>	

	<p><u>قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية</u> مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الأعمال . وعلي صاحب العمل حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .</p>	
	<p><b>مادة 60: الجزاءات التأديبية التي يجوز</b> <b>توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل</b> <b>والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :</b> 1- الإنذار . 2- الخصم من الأجر . 3- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر . 4- <u>الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما</u> <u>لا يجاوز نصفها .</u> 5- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة . 6- <u>خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .</u> 7- <u>الخفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة</u> <u>دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان</u> <u>يتقاضاه .</u></p>	

	<p>8-الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	
	<p><b>مادة 66:</b> لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p>	
	<p><b>مادة 67:</b> إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف . وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا . وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي أجره عن مدة الوقف .</p>	

المبحث الرابع  
الاشتراكات

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>																																																																						
<p>مرفق (2) ملخص نسب الاشتراك</p> <p>مرفق (3) ملخص الحسابات التي تودع بها الاشتراكات</p>		<p><b>الاشتراكات الممولة للنظام :</b></p> <table border="1" data-bbox="1331 805 1906 1230"> <thead> <tr> <th rowspan="2">نوع التأمين</th> <th colspan="3">المنشأة</th> <th rowspan="2">مؤمن عليه %</th> <th colspan="3">المنشأة</th> </tr> <tr> <th>قطاع خاص %</th> <th>قطاع عام %</th> <th>حكومة %</th> <th>قطاع خاص %</th> <th>قطاع عام %</th> <th>حكومة %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>شيخوخة وعجز ووفاء</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>إصابات العمل</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>المرض</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>البطالة</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>الأجر المتغير</td> <td>35</td> <td>33</td> <td>30</td> <td>11</td> <td>24</td> <td>22</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>نظام المكافأة</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>الأجر الأساسي</td> <td>40</td> <td>38</td> <td>35</td> <td>14</td> <td>26</td> <td>24</td> <td>21</td> </tr> </tbody> </table>	نوع التأمين	المنشأة			مؤمن عليه %	المنشأة			قطاع خاص %	قطاع عام %	حكومة %	قطاع خاص %	قطاع عام %	حكومة %	شيخوخة وعجز ووفاء	25	25	25	10	15	15	15	إصابات العمل	3	2	1	-	3	2	1	المرض	5	4	4	1	4	3	3	البطالة	2	2	-	-	2	2	-	الأجر المتغير	35	33	30	11	24	22	19	نظام المكافأة	5	5	5	3	2	2	2	الأجر الأساسي	40	38	35	14	26	24	21
نوع التأمين	المنشأة			مؤمن عليه %	المنشأة																																																																			
	قطاع خاص %	قطاع عام %	حكومة %		قطاع خاص %	قطاع عام %	حكومة %																																																																	
شيخوخة وعجز ووفاء	25	25	25	10	15	15	15																																																																	
إصابات العمل	3	2	1	-	3	2	1																																																																	
المرض	5	4	4	1	4	3	3																																																																	
البطالة	2	2	-	-	2	2	-																																																																	
الأجر المتغير	35	33	30	11	24	22	19																																																																	
نظام المكافأة	5	5	5	3	2	2	2																																																																	
الأجر الأساسي	40	38	35	14	26	24	21																																																																	
	<p>(المادة الرابعة) لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا</p>	<p>مادة (162) المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم الذين كانوا</p>																																																																						

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

	<p><u>مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.</u></p>	<p><u>خاضعين لأحكام قوانين العمل لا تقابل من التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل.</u></p>
	<p><b>مادة 126 :</b> يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي. <u>وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.</u></p>	
<p>أولاً : القواعد العامة لأداء الاشتراكات والأقساط : <b>مادة ( 86 )</b> 1 - يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للهيئة الاشتراكات المستحقة وتشمل حصته والحصة التي يلتزم بإقتطاعها من أجر المؤمن عليه وأية أقساط أخرى تطلب الهيئة إستقطاعها من أجر المؤمن عليه . 2 - <u>يراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم شهرياً .</u> 3 - يعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد</p>	<p><b>مادة 2:</b> في تطبيق أحكام هذا القانون <u>تعتبر السنة 365 يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا اذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك .</u></p>	<p><b>مادة (125)</b> <u>تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل علي أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر .</u> <u>ويراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة .</u> <u>ولا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه .</u> <u>ومع عدم الإخلال بالحد الأدنى لأجر الإشتراك</u></p>

<p>الإلزامى، <u>وتتحمل بها الخزائنة العامة للدولة</u>.</p> <p>ثانياً : العاملون بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام :</p> <p><u>تحدد الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام على أساس إجمالي أجر المؤمن عليه خلال كل شهر.</u></p>		<p>الأساسى يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على إقتراح مجلس الإدارة أن يحدد أجر الإشتراك بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حساب هذا الأجر وطريقة حساب الإشتراكات وتاريخ بدء إنتفاعهم بنظام المكافأة.</p>
	<p><u>مادة 5: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.</u></p> <p><u>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .</u></p> <p><u>وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون.</u></p>	
<p>العاملون بالقطاع الخاص :</p> <p>مادة ( 88 )</p> <p>1 - <u>تحسب الإشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل في القطاع الخاص على أساس بيانات العاملين لديه وأجورهم وإشتراكاتهم التي يلتزم بتقديمها للهيئة وفقاً للنماذج وفي المواعيد والشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون .</u></p>		<p><u>أحكام خاصة بإشتراكات المؤمن عليهم بالقطاع الخاص</u></p> <p>مادة ( 131 )</p> <p><u>إستثناء- من أحكام- المادة- 125 تحسب الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل في القطاع الخاص وتلك التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر</u></p>

		<p><u>يناير من كل سنة.</u> <u>وتحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير</u> <u>على أساس تلك الأجر في أشهر يناير وأبريل</u> <u>ويوليو وأكتوبر من كل سنة.</u></p> <p><b>مادة ( 132 )</b> <u>تحسب الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم</u> <u>المشار إليهم بالمادة السابقة الذين يلتحقون بالخدمة</u> <u>بعد شهر يناير على أساس- أجر الشهر الذي</u> <u>إلتحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالي ثم</u> <u>يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة</u> <u>السابقة.</u></p> <p><u>وبالنسبة للعاملين الذين ينطبق عليهم هذا القانون</u> <u>لأول مرة تحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر</u> <u>الأساسي على أساس أجر الشهر الذي يبدأ فيه</u> <u>سريان هذا القانون عليهم حتى يناير التالي ثم</u> <u>يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة</u> <u>السابقة.</u></p> <p><u>وفي جميع الأحوال تحسب الاشتراكات المستحقة</u> <u>عن الأجر المتغير على أساس- تك الأجر- في</u> <u>الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة أو في الشهر الذي</u> <u>يبدأ فيه سريان القانون عليهم بحسب الأحوال ثم</u> <u>يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة</u> <u>السابقة.</u></p> <p><u>وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ</u> <u>فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي</u> <u>فيه.</u></p>
--	--	--

<p><b>مادة ( 86 )</b></p> <p>1 - يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للهيئة الاشتراكات المستحقة وتشمل حصته والحصة التي يلتزم بإقتطاعها من أجر المؤمن عليه وأية أقساط أخرى تطلب الهيئة إستقطاعها من أجر المؤمن عليه .</p> <p>2 - يراعى فى حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل فى الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم شهرياً .</p> <p>3 - <u>يعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامى، وتتحمل بها الخزائنة العامة للدولة .</u></p> <p><b>مادة ( 89 )</b></p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام الباب الثامن من هذا القانون (التأمين على العمالة غير النمطية والموسمية وغير المنتظمة) <u>يلتزم صاحب العمل بالقطاع الخاص بأداء حصته وحصة المؤمن عليه فى الاشتراكات كاملة إذا كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفى لذلك، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون طرق إسترداد صاحب العمل لما سدده من حصة المؤمن عليه .</u></p>	<p><b>مادة 43 : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد لو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم علي الاجور المدفوعة مقدماً.</b></p>	<p><b>مادة (133)</b></p> <p><u>إستثناء من الفقرة الثالثة من المادة (125) ومع عدم الإخلال بالمادة (126) يؤدي صاحب العمل فى القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفى لذلك ، وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم فى حكم القرض ، ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات</u></p> <p><u>ويعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامى.</u></p> <p><b>مادة (28) من القرار الوزاري 554 لسنة 2007</b></p> <p><u>يعتبر فى حكم القرض المبالغ التي يؤديها أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص عن المؤمن عليهم طبقاً لأحكام المادة ( 133 ) من قانون- المتأمين الإجتماعى.</u></p> <p><u>و-لا- يجوز- لصاحب المعمل أن- يقطع من أجر المؤمن عليه وفاءً للمبالغ المشار إليها ولغيرها من المبالغ التي يكون قد إقترضها منه أكثر من 10 % من هذا الأجر وفقاً للقواعد الواردة بالمادة (44) من قانون العمل.</u></p> <p><u>كما لا يجوز لصاحب العمل إقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ.</u></p>
	<p><b>تنص المادة 43 من قانون رقم 127 لسنة</b></p>	

	<p><b>1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية علي أنه :</b> <u>يجب على الجهاز الإداري للدولة و وحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة و وحدات القطاع العام أياً كان عدد العاملين فيها و كذلك الشركات و الجمعيات و المؤسسات الخاصة و أصحاب الأعمال الذين لا يقل عدد العاملين لديهم عن عشرة أن يحتفظوا لمن يجند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بعمل مماثل إلي أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية و الوطنية و يجوز شغل وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة .</u> <u>ويسري حكم الفقرة السابقة على العاملين بعقود مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة و وحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة و وحدات القطاع العام و ذلك إلي نهاية مدة عقودهم و علي تلك الجهات تثبيت هؤلاء العاملين علي الوظائف المناسبة ، التي تخلو بها أثناء مدة تجنيدهم او استبقائهم كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المجند في مدى أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل .</u> <u>و يعاد الموظف او العامل إلي الوظيفة او العمل المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثون يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية و الوطنية ، و يجب إعادته للعمل خلال ستين يوماً من تاريخ الطلب و يعتبر</u></p>	
--	---	--

<p><u>تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل .</u> أما إذا أصبح غير لائق بسبب عجز إصابة خلال الخدمة العسكرية و الوطنية <u>ولكنه</u> <u>يستطيع أن يقوم بوظيفة أو عمل آخر ، فيعاد</u> <u>إلى هذا العمل أو تلك الوظيفة ، علي ان</u> يراعي وضعة في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوي و الأقدمية و المرتب . <u>و إذا لم يقدم الموظف أو العامل طلبه في</u> <u>الميعاد أو يتسلم عمله خلال ثلاثين يوماً من</u> <u>تاريخ أمر العودة للعمل</u> جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول . <u>ويحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في</u> الخدمة العسكرية و الوطنية و كذلك المستقبين منهم بما يستحقون من ترقيات و علاوات كما لو كانوا يؤيدون عملهم فعلاً ، <u>وتضم مدة</u> <u>خدمتهم فيها لمدة عملهم و تحسب في المكافآت</u> <u>أو المعاش كما يحسب لهم مدد الخدمة</u> <u>الإضافية و الضمائم في حساب تلك المكافآت</u> <u>أو المعاش طبقاً لأحكام القانون رقم (90)</u> <u>لسنة 1975 في شأن التأمين و التقاعد و</u> المعاشات للقوات المسلحة . <u>وتعتبر الخدمة قد قضيت بنجاح إن كان</u> التعيين تحت الاختبار و يؤدي لهم خلال مدة الاستبقاء كافة الحقوق المادية و المعنوية و المزايا الأخرى بما فيها البدلات و المكافآت و حوافز التي تصرف لأقرانهم في جهات عملهم</p>	
---	--

	<p>الأصلية و ذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء .</p> <p><b>تنص المادة 33 من قانون رقم 127 لسنة 1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية علي أنه :</b></p> <p><b>يتبع في استدعاء الأفراد الأحكام الآتية :</b></p> <p><b>أولاً : تحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط طبقاً لأحكام المادة (28) للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانياً ، ثالثاً ) من هذه المادة إجازة استثنائية بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم وعلاواتهم الدورية ويؤدي لهم خلالها كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام والمقررة في جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستدعاء .</b></p> <p><b>ثانياً : يتحمل الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة و وحدات القطاع العام بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .</b></p> <p><b>ثالثاً : تتحمل الشركات والجمعيات</b></p>	
--	--	--

	<p><u>والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال</u> بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .</p> <p><u>وفي حالة ما إذا كان عدد العاملين بهذه</u> <u>الجهات أقل من خمسين فرد فتتحمل</u> <u>وزارة الدفاع بكامل هذه الاستحقاقات</u> <u>عن المدة التي تزيد على اثني عشر</u> <u>شهرًا.</u></p> <p><u>رابعاً : تصرف وزارة الدفاع لأفراد الاحتياط</u> <u>المستدعين من غير الجهات</u> <u>المنصوص عليها بالفقرتين الثانية</u> <u>والثالثة من هذه المادة مكافأة شهرية</u> شاملة طوال مدة استدعائهم تعادل أول مربوط درجات أقرانهم من الأفراد العسكريين ذوي الرواتب العالية مضافاً إليها التعويضات والمكافآت العسكرية المقررة لأفراد الاحتياط فيما عدا مكافأة الاحتياط وعلاوة امتداد الخدمة كل حسب الدرجة المستدعي بها.</p> <p><u>ويمنح العاملون والمستدعون لخدمة</u> <u>الاحتياط من الجهات المنصوص</u> <u>عليها بالفقرتين (ثانياً ، ثالثاً) من هذه</u> المكافآت وحوافز الإنتاج بذات النسب التي يحصل عليها زملاؤهم من</p>	
--	--	--

	<p>العاملين الذين يسهمون في زيادة الإنتاج بصفة فعلية . <b>خامساً : يحرم الأفراد الاحتياط من استحقاقاتهم المالية الموضحة بهذه المادة عن مدد غيابهم في فترات استدعائهم .</b></p>	
--	--	--

**مرفق رقم (2)**  
**ملخص نسب الاشتراك**

ملاحظات	العاملين لحساب أنفسهم والعاملين المصريين بالخارج دخل الاشتراك = فئة الدخل التي يختارها المؤمن عليه المؤمن عليه %	العاملين لحساب الغير							نوع التأمين
		الاجمالي %			المؤمن عليه %	صاحب العمل %			
		خاص %	عام %	حكومة %		خاص %	عام %	حكومة %	
	20	22	22	22	9	13	13	13	أولا : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة
اختياري بالنسبة للعاملين لحساب أنفسهم والعاملين المصريين بالخارج	1	1	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	ثانيا : نظام المكافأة
- 1.5% بالنسبة للمهن الخطرة - 2% بالنسبة للمهن ذات الخطورة الشديدة	-	1	0.5	0.5	-	1	0.5	0.5	ثالثا : تأمين اصابات العمل
	-	0.5	-	-	-	0.5	-	-	رابعا : تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة المرض
	-	2.5	2.5	2.5	0.5	2	2	2	خامسا : تأمين البطالة
وذلك وفقاً للقواعد والشروط والحدود القصوى للأجر ونسب الاشتراك الواردة بالقانون المشار إليه (قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته)	-	1	1	0.5	-	1	1	0.5	سادسا : العلاج والرعاية الطبية : 1 - اصابات العمل 2 - المرض
	-	4	4	4	1	3	3	3	
	21	32	31	30.5	11	21	20	19.5	الاجمالي

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

مرفق رقم (3)  
ملخص الحسابات التي تودع بها الاشتراكات

نوع التأمين		المسدد لحساب المؤمن عليه يخصم منه 1% مصاريف إدارية طبقاً للمادة 14 ويوزع الباقي علي الحسابات الآتية :	
		الحساب الشخصي ( حصيلة الاشتراكات بعد خصم نسبة المساهمة الحساب التكافلي)	الحساب التكافلي
		الحساب الاعتيادي	الحساب المالي
أولاً : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة	65 - 80 % + عوائد استثمار هذه الأموال	20 - 35 % + عوائد استثمار هذه الأموال	نسبة المساهمة تبعا للسن من جدول 23 2 - 8 % + عوائد استثمار هذه الأموال ويودع الباقي في الحساب الشخصي موزعا بين كل من الحساب الاعتيادي والحساب المالي
ثانيا : نظام المكافأة	65 - 80 % + عوائد استثمار هذه الأموال	20 - 35 % + عوائد استثمار هذه الأموال	
ثالثا : تأمين اصابات العمل			100 % + عوائد استثمار هذه الأموال
رابعا : تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال في حالة المرض			100 % + عوائد استثمار هذه الأموال
خامسا : تأمين البطالة	65 - 80 % + عوائد استثمار هذه الأموال	20 - 35 % + عوائد استثمار هذه الأموال	25 - 30 % + عوائد استثمار هذه الأموال ويودع الباقي في الحساب الشخصي موزعا بين كل من الحساب الاعتيادي والحساب المالي + عوائد استثمار هذه الأموال
سادسا : العلاج والرعاية الطبية			100 % + عوائد استثمار هذه الأموال

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

المبحث الخامس  
أجازة رعاية الطفل

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p><u>تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه :</u> تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها <u>بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.</u> واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة <u>ونالك وفقا لاختيارها.</u></p>	<p><u>أولا : المؤمن عليها بالقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام:</u> 1 - <u>إذا استحققت المؤمن عليها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها واختارت أن يتحمل صاحب العمل اشتراكات التأمين الاجتماعي التزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة بمراعاة الآتي :</u> أ- الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل : (1) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة.</p>

<p><b>تنص المادة 72 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :</b> تستحق العاملة بناء علي طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك <u>بعد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.</u> واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة <u>وذلك وفقا لاختيارها.</u></p> <p><b>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 على أنه :</b> <u>العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .</u> <u>واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب</u></p>	<p>(2) اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان ممن تسري في شأنهم احكام هذا التأمين. (3) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد . (4) لا تؤدي أية اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل . ب- الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات :</p> <p>(1) بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوي أداء المؤمن عليه: أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير. (2) بالنسبة لعناصر الأجر</p>
---	---

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><u>الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .</u> وفي القطاع الخاص يكون للعامل في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها</p>	<p><b>المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه:</b> تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.</p> <p><b>ج - أداء الاشتراكات :</b> (1) يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة في المواعيد الدورية . (2) في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم بأداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافا اليه 2% ، وذلك عن المدة من تاريخ الاستحقاق وحتى نهاية شهر السداد.</p> <p><b>د - الأقساط :</b> إذا كان المؤمن عليها مستحقا عليها أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار</p>
--	--

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p>مدة الإجازة . <b>2 - إذا اختارت المؤمن عليها صرف تعويض الأجر (25%) :</b> <u>ينبع في شأنها القواعد والأحكام والإجراءات الخاصة بمدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</u></p>
<p>مادة ( 87 ) تستحق الإشتراكات عن المدد التالية وذلك وفقاً للقواعد والأحكام المبينة قرين كل منها : 1 - مدد الإعانات الخارجية بدون أجر، ومدد الإجازات الخاصة للعمل بالخارج ، <u>ومدد الإجازات الخاصة بدون أجر :</u> أ - يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصته صاحب العمل في الإشتراكات . ب - تؤدي الحصتان عن كل سنة من سنوات مدة الإجازة في موعد غايته نهاية السنة التالية للسنة المستحقة عنها الإشتراكات . ج - <u>في حالة عدم الأداء خلال الميعاد المشار إليه تقوم الهيئة بالآتي :</u> <u>(1) أداء قيمة الإشتراكات المستحقة عليه بالحساب التكافلي خصماً من المبالغ المودعة لديه في الحساب الشخصي .</u> (2) تحصيل باقى الإشتراكات والمبالغ الإضافية المستحقة عليها ، وإيداعها في حسابه الشخصي وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذا القانون .</p>		<p><u>وفيما يلي الأحكام المنظمة للإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل :</u> أولاً : الإشتراكات : 1 - القواعد المنظمة لبدء الرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة من عدمه : أ - للمؤمن عليه حق الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر أو عدم الاشتراك عنها . ب - للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة وبما لا يجاوز سنة من تاريخ بدايتها ، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . ج - يقدم طلب إبداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (52) المرافق للقرار الوزاري 554 لسنة 2007 ، ولا يجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الاشتراك بأي حال من الأحوال</p>

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

	<p>ويراعى أن تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة.</p> <hr/> <p>د - في حالة وفاة المؤمن عليه يجوز للمستحقين عنه طلب حساب مدة الإجازة وفقاً لما سبق في ميعاد غايته ثلاثة شهور من تاريخ ورود طلب صرف الحقوق التأمينية للصندوق على أن تؤدي المبالغ المستحقة دفعة واحدة خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب الحساب.</p> <hr/> <p>2 - الاشتراكات التي يلتزم بها المؤمن عليه في حالة رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة :</p> <p>أ- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ونظام المكافأة.</p> <p>ب- اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان ممن تسري في شأنهم احكام هذا التأمين.</p> <p>ج- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل</p>
--	---

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p>البلاد .</p> <p>د- لا تؤدي أية اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل .</p> <p>3- الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات :</p> <p>أ بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه ( مثل البدلات والعلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها الي الأجر الأساسي):</p> <p>أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير.</p> <p>ب - بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه ( مثل الحوافز والمكافآت ..... الخ ) :</p> <p>تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.</p>
--	--	--

		<p><b>4- ميعاد أداء الاشتراكات :</b></p> <p>أ يلتزم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة عليه عن كل سنة علي حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ إنتهاء سنة الإجازة (تنتهي المهلة في اليوم المقابل من الشهر التالي لتاريخ إنتهاء سنة الإجازة، إذا لم يتضمن الشهر التالي يوم مقابل لتاريخ إنتهاء الإجازة تنتهي المهلة بنهاية الشهر التالي لإنهاء الإجازة)</p> <p>ب في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم باداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافا اليه 2% ، وذلك عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاء سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد.</p> <p>ج في حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الإشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل وإنتهاء المهلة المحددة للإعفاء من المبلغ الإضافي يلتزم صاحب العمل بتحصيلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطريق التقسيط وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الإجتماعي المشار إليه وتحدد قيمة القسط على أساس سن المؤمن عليه في</p>
--	--	---

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

	<p>أول الشهر التالي لتاريخ إنتهاء مهلة الإغفاء من المبلغ الإضافي ويلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للصندوق المختص في المواعيد الدورية إعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ إنتهاء المهلة.</p> <p>وإذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بإحدى طرق السداد الآتية:</p> <p>(1) الخصم من إجمالي أجر المؤمن عليه في حدود الربع وفي حالة إنتهاء الخدمة تخصم المبالغ من الحقوق التأمينية في حدود الربع.</p> <p>(2) التقسيط على خمس سنوات وذلك بعد موافقة الصندوق المختص.</p> <p>د- إذا لم يتم الاداء خلال شهر من تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تحصل المبالغ المطلوب سدادها من مستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال، وذلك في حدود ربع هذه المستحقات ، وفي حالة المستحقين تقسم بينهم بالتساوي .</p> <p><b>ثانيا : الأقساط :</b></p> <p>إذا كان المؤمن عيه مستحقا عليه أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة</p>
--	---

		<p>الإجازة .</p> <p><u>ولمزيد من التفاصيل راجع في هذا الشأن :</u></p> <p>المذكرة الثالثة</p> <p>أحكام خاصة ببعض مدد الإشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المبحث الثاني</p> <p>مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p>
	<p>تنص المادة 94 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 علي أنه : <u>مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .</u></p> <p>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 علي أنه : للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات</p>	<p>ثانيا : المؤمن عليه بالقطاع الخاص :</p> <p><b>1 - بالمنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر :</b> للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتطبق بشأنها الأحكام السابق بيانها <u>في البند أولا .</u></p> <p><b>2- بالمنشأة التي تستخدم أقل من 50 عاملا:</b> ليس للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها .</p>

	<p>التأمين المستحقة عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .</p> <p><u>وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها</u></p>	
--	---	--

المبحث السادس  
الاستقطاعات

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010	قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
<p>مادة ( 101 ) 1 - لا يجوز التنازل أو الحجز على مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة . 2 - استثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز التنازل أو الحجز على المستحقات المشار إليها بما لا يجاوز 25% منها لسداد الحقوق الآتية : أ - المبالغ المستحقة للهيئة على صاحب الشأن . ب - المبالغ المستحقة لبيتك ناصر الإجتماعي . 3 - يجوز الحجز على هذه المستحقات سداداً لدين النفقة بمراعاة أحكام القانون رقم 1 لسنة 2000 بشأن تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية . وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة . 4 - للهيئة خصم ما يكون قد استحق على صاحب الشأن قبل وفاته من مبالغ ، وذلك خصماً من حقوق المستحقين أو المستفيدين ، وتقسّم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم.</p>	<p>مادة 44: مع مراعاة أحكام المواد (75،76،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين الا في حدود (25%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (50%) في حالة دين النفقة . وعند التزام يقدم دين النفقة . ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، او استرداد لما صرف اليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة</p>	<p>مادة (144) لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية : 1 - النفقات . 2 - ما تجمد للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من مبالغ على صاحب الشأن . ومع مراعاة أحكام القانون رقم 62 لسنة 1976 بشأن تعديل أحكام بعض النفقات يكون الحجز للوفاء بالمبالغ الموضحة بالبندين السابقين بما لا يجاوز الربع ، وعند التزام يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصصاً منه الثمن للوفاء بدين</p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><u>5 - يجوز للهيئة قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه أو صاحب المعاش بالتقسيط وفقاً للقواعد والشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون .</u></p> <p><u>6 - للمؤمن عليه أن يطلب وقف سداد الأقساط المستحقة في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عن الأجر، ويستأنف السداد فور استحقاق الأجر، وتزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط.</u></p> <p><u>7 - للهيئة قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستفيدين على مدة لا تتجاوز خمس سنوات .</u></p> <p><u>8 - يجوز للهيئة الحجز على أجر المؤمن عليه أو المستحق لسداد متجمد المبالغ المستحقة لها، وكذا متجمد الإشتراكات في الحدود المقررة قانوناً .</u></p>	<p><u>مكتوبة من العامل</u></p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الإجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .</p>	<p><u>الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي.</u></p> <p><u>3 - أقساط قروض بنك ناصر الإجتماعي.</u></p> <p><u>4 - الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي .</u></p> <p><u>والهيئة القومية للتأمين الإجتماعي حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه</u></p> <p><u>أوصاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصما من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم.</u></p> <p><u>يجوز للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه أو صاحب المعاش وفقاً للجدول رقم (6) المرافق، ويوقف اقتطاع الأقساط في حالة الوفاة أو استحقاق المعاش في حالة إنتهاء الخدمة بسبب العجز.</u></p> <p><u>كما يجوز للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات بطريق الاستبدال وفقاً للجدول (7) المرافق مع الإعفاء من الكشف الطبى دون التقيد بأحكام الفقرات (2،3،4) من المادة (123) وتحصل أقساط الإستبدال إبتداء من أجر أو معاش الشهر التالي لقبول الرغبة في إجراء الإستبدال.</u></p> <p><u>ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عن الأجر بما في ذلك أقساط الإستبدال و يستأنف السداد فور استحقاق الأجر و تزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط.</u></p>
--	--	---

		<p><u>وفي حالة صرف تعويض الدفعة الواحدة مع عدم استحقاق معاش تخصص القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من التعويض و المكافأة.</u></p> <p><u>ويجوز للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستفيدين على خمس سنوات.</u></p> <p><u>كما يكون للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي الحجز على أجر المؤمن عليه لسداد متجمد الإشتراكات ومتجمد المبالغ المستحقة لها وذلك مع مراعاة الحدود والقواعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية.</u></p>
	<p><u>المواد (75،76،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000</u></p> <p><b>مادة 75 :</b> لبنك ناصر الإجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات وأجور وما في حكمها وجميع ماتكبده من مصاريف فعليه أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها .</p> <p><b>مادة 76 :</b> <u>استثناء مما تفرره القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها ، يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاء لدين نفقة أو أجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين في حدود النسب الآتية :</u></p> <p>أ - 25% للزوجة أو المطلقة وتكون 40%</p>	

	<p>في حالة وجود أكثر من واحدة .  ب - 25% للوالدين أو أيهما .  ج - 35% للولدين أو أقل .  د - 40% للزوجة أو المطلقة ولولد أو إثنين والوالدين أو أيهما .  هـ - 50% للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما .  وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على (50%) تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لكل منهم .</p> <p><b>مادة 77 :</b> في حالة التزام بين الديون تكون الأولوية لدين نفقة الزوجة أو المطلقة ، نفقة الأولاد ، نفقة الوالدين ، نفقة الأقارب ، ثم الديون الأخرى .</p>	
--	---	--

المبحث السابع  
ضمانات التحصيل وحقوق العاملين

<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 100 ) 1 - يكون للمبالغ المستحقة للهيئة بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار . 2 - تستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية . 3 - للهيئة حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري . 4 - يجوز للهيئة تقسيط المبالغ المستحقة وذلك بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.</p>	<p>مادة 7 : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة . ومع ذلك يستوفي الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .</p>	<p>مادة ( 143 ) يكون للمبالغ المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية، وللهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري ، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</p>
<p>مادة ( 103 ) 1 - تضمن المنشأة بجميع عناصرها المادية والمعنوية في أي يد كانت كامل مستحقات الهيئة . 2 - يكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن الوفاء بجميع الإلتزامات المستحقة عليهم للهيئة .</p>	<p>مادة 8: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً</p>	<p>مادة (146) تضمن المنشأة في أي يد كانت كافة مستحقات الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن الوفاء بجميع الإلتزامات المستحقة عليهم للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p>

	<p><u>معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها احكام هذا القانون</u></p>	
<p><u>3 - في حالة انتقال أحد عناصر المنشأة إلى الغير بالبيع أو الاندماج أو الوصية أو الإرث أو التنازل أو غير ذلك من تصرفات فتكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه.</u></p>	<p><u>مادة 9 : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها .</u> <u>ولا يترتب على ادماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الأيجار أو غير ذلك من التصرفات</u> <u>،إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .</u></p>	<p><u>على أنه في حالة انتقال أحد عناصر المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإدماج أو الوصية أو الإرث أو النزول أو غير ذلك من تصرفات فتكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه</u></p>
<p><b>مادة ( 90 )</b> 1 - يؤدي صاحب العمل حصته, كما يلتزم بتحصيل حصة المؤمن عليه من أجره, وتؤدي الحصتان إلى الجهة التي تحددها الهيئة, خلال خمسة عشر يوماً من أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الإشتراكات . 2 - يلتزم صاحب العمل في حالة التأخير عن أداء المبالغ المستحقة في المواعيد المحددة بأداء مبلغ إضافي سنوي عن مدة التأخير من تاريخ وجوب الأداء حتى نهاية شهر السداد, ويحسب المبلغ الإضافي بنسبة تساوى سعر الخصم المعلن من البنك المركزي في الشهر الذي يتعين سداد المبالغ فيه مضافاً إليه 2%, ويسرى ذلك على جميع أصحاب الأعمال بما فيهم الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام, ويضاف المبلغ الإضافي الذي</p>		<p><b>مادة (150)</b> <u>تلتزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.</u> <u>وإذا لم تثبت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من صحة البيانات الخاصة بمدة الإشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة والأجر غير المتنازع عليهما.</u> <u>ويؤدي المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر في حالة عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر .</u></p>

<p><u>يدفعه صاحب العمل عن المبالغ المتأخرة إلى حسابات المشتركين الخاصة بهم .</u></p> <p>3 - <u>تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون إجراءات تسجيل الاشتراكات, والمبالغ الإضافية فى الحساب الإعتبارى والحساب المالى ومواعيد إضافتها, والمعلومات الضرورية لاستيفاء عمليات التسوية, وإجراء التخصيصات الصحيحة الدقيقة, كما تبين طرق إلزام صاحب العمل بأداء المبالغ المتأخرة وأية مبالغ أخرى مستحقة .</u></p> <p>4 - <u>على الهيئة أن تتخذ كافة الوسائل لتأمين تحصيل مستحقاتها لدى صاحب العمل, وفى حالة إخلالها بهذا الإلتزام تلتزم بإيداع هذه المبالغ فى الحساب الشخصى للمؤمن عليه, مضافاً إليه ما يستحق عنها من عوائد استثمار ما لم يثبت إتخاذ الهيئة لكافة الوسائل القانونية الكفيلة بتحصيل هذه المستحقات .</u></p> <p><b>مادة ( 109 )</b></p> <p>1 - <u>فى الحالات التى لا يتم الإشتراك فيها عن العامل فى الهيئة لعدم قيام صاحب العمل باتخاذ إجراءات الإشتراك عنه :</u></p> <p>أ - <u>تلتزم الهيئة بصرف الحقوق التأمينية للمؤمن عليه فى حالة تحقق واقعة إستحقاقها وذلك فى ضوء ما ثبت لها من علاقة عمل وأجر, وبافتراض ما كان يتعين أدائه من إشتراكات و عوائد استثمارها .</u></p> <p>ب - <u>يلتزم صاحب العمل فى هذه الحالة بأداء :</u></p> <p>(1) <u>القيمة الرأسمالية للمعاش .</u></p> <p>(2) <u>المستحقات التأمينية الأخرى .</u></p>		<p><u>وإستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للصندوق المختص القيمة الرأسمالية للمعاش وكذا المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل.</u></p>
--	--	--

<p>(3) قيمة مساهمة المؤمن عليه في الحساب التكافلي. 2 - تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون كيفية حساب القيمة الرأسمالية للمعاش.</p>		
---	--	--

المبحث الثامن  
تعويض الأجر عن إصابة العمل

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 3 ) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بكل من الكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها: <b>إصابة العمل :</b> <u>الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الخاص بالمادة رقم (3) بتحديد أمراض المهنة أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، أو خلال فترة الذهاب لمباشرة العمل أو العودة منه دون تخلف أو توقف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي، وكذلك حالات الإجهاد أو الإرهاق من العمل بالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون</u></p>	<p>مادة 202 : يقصد في تطبيق أحكام هذا <u>الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :</u> <b>1-إصابة العمل، والأمراض المهنية</b> <u>، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</u> <b>2-المنشأة :</b> كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص. <b>3-المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع (الخدمات الاجتماعية والصحية ) من هذا الكتاب (السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) - المواد من 216 - 223 ) :</b> كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .</p>	<p>مادة (5) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد : هـ - <b>إصابة العمل :</b> <u>الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول- رقم ( 1 ) الموافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث. يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون المذاهب. و-الإياب. دون- توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.</u></p>

	<p><b>مادة 219:</b> <u>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :</u>  <u>(أ)التفتيش الدوري اليومي في كل ورديّة عمل</u>  على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها.  <u>(ب)قيام طبيب المنشأة -إن وجد-يفحص شكوي العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .</u>  <u>(ج)التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، ولأجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.</u></p>	
	<p><b>مادة 228:</b> <u>تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر.</u>  كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير</p>	

	المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض	
<p><b>مادة ( 35 )</b></p> <p>1 - تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون عدا أصحاب الأعمال والعاملين لدى أنفسهم والعاملين المصريين في الخارج .</p> <p>2 - يستحق المؤمن عليه فى حالة إصابة العمل الحقوق التأمينية المنصوص عليها فى هذا التأمين .</p> <p>3- تلتزم الهيئة بأن تؤدى للمؤمن عليه المصاب تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها فى تأمين اصابات العمل .</p> <p>4 - ويمول حساب تأمين إصابات العمل من إشتراك شهري يلتزم بأدائه صاحب العمل بواقع <u>1%</u> من أجر الإشتراك الخاص بالمؤمن عليهم.</p> <p>5 - ويزاد الإشتراك المشار إليه إلى : أ - <u>1.5%</u> بالنسبة للمهن للخطر ، ب - <u>2%</u> بالنسبة للمهن ذات الخطورة الشديدة . وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه المهن.</p> <p>6- يجوز للهيئة الموافقة على أن يلتزم صاحب العمل بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض الإشتراك بواقع <b>النصف</b> .</p> <p>7 - فى جميع الأحوال تلتزم وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وغيرها من الشخصيات الاعتبارية العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال فى حالة الإصابة مقابل تخفيض الإشتراك وفقاً لما سبق.</p> <p>8 - تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والإجراءات الخاصة بتنفيذ أحكام هذه المادة.</p>		<p><b>مادة ( 46 )</b></p> <p>يمول تأمين إصابات العمل مما يأتى :</p> <p>1 - الإشتراكات الشهرية التى يلتزم بها صاحب العمل طبقاً للنسب الآتية :</p> <p>أ - <u>1%</u> من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة.</p> <p>ب - <u>2%</u> من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية المتابعة للجهات المشار إليها بالبند السابق وبغيرها من الوحدات الاقتصادية للقطاع العام.</p> <p><u>وتلتزم الجهات المشار إليها فى البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها بهذا الباب .</u></p> <p>ج <u>3%</u> من الأجور بالنسبة لباقي المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (2) والفقرة الأولى من المادة (3).</p> <p>وتخفض نسب الإشتراكات المقررة بالبندين (أ) و(ب) بواقع النصف كما تخفض النسبة المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث وذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يتولون علاج المصاب لديهم ورعايته طبياً وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (48) ، وتخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التى تلتزم بأدائها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى وفقاً للبند (1) من المادة (83).</p> <p><u>كما تخفض نسبة الإشتراك المقرر بالبند (ج) بواقع الثلث متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل يتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال .</u></p>

<p><b>مادة ( 36 )</b> <b>أولاً : تعويض الأجر ومصاريف الانتقال :</b></p> <p>1 - إذا حالت الإصابة بين العامل المؤمن عليه و أداء عمله تؤدي الجهة الملتزمة التعويض عن الأجر للمؤمن عليه خلال فترة تخلفه عن عمله بسبب الإصابة <u>يعادل أجر الإشتراك</u> ( كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله ويحدد الوزير المختص بالتأمينات عناصر هذا الأجر وحده الأدنى - راجع بند 18 من المادة 3 ) .</p> <p>2 - تتحمل الجهة الملتزمة بمصاريف الانتقال بأدائها عند إنتقال المصاب في الذهاب والعودة بين محل الإقامة ومكان العلاج.</p> <p><b>ثانياً : التزامات صاحب العمل :</b> يلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة :</p> <p>1 - بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة العمل , 2- بنقله إلى مكان العلاج .</p> <p><b>ثالثاً : تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون :</b></p> <p>1 - مواعيد صرف تعويض الأجر . 2 - مدة إستحقاق صرفه , 3 - إجراءات إثبات إصابة العمل والجهة المختصة بهذا الإثبات , 4 - البيانات التي يتعين أن يتضمنها محضر الإثبات , 5 - القواعد التي تتبع في تنظيم الانتقال وتحديد مصاريفه .</p>	<p><b>تنص المادة 71 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :</b> <b><u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u></b></p> <p>(1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية. (2) للعاملة الحق في إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات <u>طوال</u> مدة حياتها الوظيفية. (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها. <b><u>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة لعلاج إجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.</u></b></p> <p><b>تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :</b> <b><u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد</u></b></p>	<p><b>تعويض الأجر</b></p> <p>1 - للمصاب الحق في تعويض أجر إذا أدت الإصابة إلى تخلفه عن أداء عمله، ويعادل هذا التعويض الأجر الكامل للمصاب الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات بإقتراض مباشرة العمل ، ويقدر التعويض عن الأجر الأساسي : بما كان مفترضا أن يتقاضاه منه لولا الإصابة ويراعي في تقدير التعويض عن الأجر المتغير : <b>x عناصر الأجر غير المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه :</b> بما كان من المفترض أن يستحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير المحدد قيمتها أو نسبتها بمقتضى قوانين أو لوائح كالإعانة الاجتماعية وإعانة الغلاء والبدلات أو نسبة من الأجر الأساسي . <b>x عناصر الأجر المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه :</b> بالتوسط الشهري لما استحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أدائه خلال السنة السابقة على الإصابة أو مدة إشتراكه إن قلت عن ذلك <u>وأديت عنها اشتراكات التأمين الاجتماعي</u> (حتى نهاية الشهر السابق للإصابة). <b>(وإذا كان للمصاب حقوق مقررة بمقتضى</b></p>
--	--	---

	<p><b><u>السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u></b></p> <p>(1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.</p> <p>(2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.</p> <p>(3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها.</p> <p><u>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العامل والتعويض المستحق.</u></p>	<p><b><u>القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر فيتعين مراعاة ما تقضي به هذه النظم.</u></b></p> <p>2 -تقدر فئة الأجر اليومي المستحق عنه التعويض على أساس قيمة الأجر المشار إليه مقسوما على 30.</p> <p>3 -يصرف تعويض الأجر في مواعيد صرف الأجر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر ، وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم وإن قلت مدة التخلف عن أسبوع فيؤدي التعويض في نهاية فترة العلاج.</p> <p>ويبدأ صرف التعويض اعتبارا من اليوم التالي للإصابة ، ويستمر صرفه طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله حتى ولو انتهت العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وحتى ثبوت عجزه أو وقوع وفاته.</p> <p>4 -يستمر صرف التعويض خلال فترة التخلف عن العمل للتأهيل الطبي ، وكذلك في حالة التخلف عن العمل لانتكاس الإصابة أو حدوث مضاعفات لها ، وذلك حتى ولو وقعت الانتكاسة أو المضاعفة بعد إنتهاء الخدمة مع مراعاة إيقاف صرف المعاش في حالة استحقاقه. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها ، كما يتحمل تعويض الأجر إن كان من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام ، أما إذا كان من القطاع الخاص</p>
--	---	---

		<p>فيتحمل صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال بتعويض الأجر. ويجوز الترخيص بتحميل صاحب العمل بالتعويض مقابل تخفيض نسبة اشتراكه بواقع الثلث.</p> <p>5- يعتمد في صرف التعويض على بلاغ الإصابة وتقرير الجهة الطبية المختصة دون انتظار نتيجة التحقيق ، وذلك فيما عدا حوادث الطريق ، وقرار الجهة الطبية بمدة التخلف عن العمل ملزم لصاحب العمل.</p> <p>6- لا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر اذا أصيب أثناء فترة إعارته أو إنتدابه خارج الجمهورية بدون أجر ، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية لانتهاء اعارته أو انتدابه وكان مازال عاجزا عن العمل بسبب الإصابة.</p>
<p><b>مادة ( 46 )</b> <b>خامسا : الحقوق المقررة بقوانين أخرى :</b> <u>لا تخل أحكام هذا التأمين (الباب السادس من القانون : تأمين إصابات العمل وتعويض الأجر ومصارييف الإنتقال في حالة المرض ( بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين واللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الإتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر وذلك بالنسبة للقدر الزائد على الحقوق المقررة في هذا التأمين.</u></p>		<p><b>مادة (81)</b> <u>لا تخل أحكام هذا التأمين ( الباب الخامس من القانون : تأمين المرض ) بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الإتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</u></p>

المبحث التاسع  
تعويض الأجر عن المرض

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 43 ) 1 - يمول تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة المرض مما يأتي : أ - الإشتراكات الشهرية وتشمل حصة صاحب العمل وتقدر بنسبة 0.5% من أجور المؤمن عليهم بالقطاع الخاص . ب - ريع إستثمار الإشتراكات المشار إليها . 2 - ويجوز للهيئة أن تعفى صاحب العمل من أداء هذا الإشتراك مقابل إلتزامه بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة المرض . 3 - يلتزم الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الشخصيات الاعتبارية العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة المرض .</p>		<p>مادة (72) يمول تأمين المرض مما يأتي : 1 - الاشتراكات الشهرية وتشمل: أ - حصة صاحب العمل و تقدر على النحو الآتي: (1) 3% من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات والوحدات الاقتصادية الأخرى بالقطاع العام وذلك للعلاج والرعاية الطبية ، وتلتزم هذه الجهات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب . (2) 4% من أجور- المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و(ج)</p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p>من المادة (2) توزع على الوجه الآتى:</p> <p>- 3% للعلاج والرعاية الطبية.</p> <p>- 1% لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، ويجوز لوزير التأمينات أن يعفى صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء الحقوق المذكورة.</p> <p><b>مادة (73)</b></p> <p><u>تسرى أحكام هذا الباب تدريجياً على العاملين لدى أصحاب الأعمال الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بالتأمين الصحى وفقاً لأحكام القانون رقم 63 لسنة 1964 أو القانون رقم 75 لسنة 1964 المشار إليهما.</u></p> <p><b>مادة (76)</b></p> <p><u>يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهرين الأخيرين متصلين ، ويدخل فى حساب هذه المدة مدد إنتفاعه بمزايا العلاج- التى يقدمها صاحب العمل على نفقته.</u></p> <p><u>ولا يسرى المشرط المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة</u></p>
--	--	---

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p><u>والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام كما لا يسرى في شأن أصحاب المعاشات</u></p> <p><b>مادة (77)</b> <u>يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:</u></p> <p>(1) مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.</p> <p>(2) مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.</p> <p>(3) مدد الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية ، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.</p> <p><b>الفقرتين الأخيرتين من المادة 78 :</b> <u>ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.</u> <u>وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه في المادة (73)</u></p>
<p><b>مادة ( 46 )</b> <b>خامسا : الحقوق المقررة بقوانين أخرى :</b> <u>لا تخل أحكام هذا التأمين (الباب السادس من القانون : تأمين إصابات العمل وتعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة المرض ( بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين واللوائح أو</u></p>		<p><b>مادة (81)</b> <u>لا تخل أحكام هذا التأمين ( الباب الخامس من القانون : تأمين المرض ) بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر</u></p>

محمد حامد الصياد

<p><u>النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الإتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر وذلك بالنسبة للقدر الزائد على الحقوق المقررة في هذا التأمين.</u></p>		<p><u>ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</u></p>
<p><b>مادة ( 44 )</b> <b>أولاً : المرض العادي :</b> 1- إذا حال المرض بين المؤمن عليه وأداء عمله تلتزم الجهة الملتزمة بصرف تعويض الأجر بأن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل <b>75%</b> من أجره اليومي المسدد عنه الإشتراكات وذلك لمدة تسعين يوماً تزداد بعدها إلى ما يعادل <b>85%</b> من الأجر المذكور. 2- يشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً لأجر الإشتراك ، وألا يجاوز <b>65</b> مثل متوسط صافي الأجر على المستوى القومي <b>(متوسط صافي الأجر على المستوى القومي 8240 جنيهاً سنوياً ، ويكون المتوسط الشهري هو 686.67 جنيهاً شهرياً - راجع بند 24 من المادة 3) ، وبالتالي يكون الحد الأقصى للحدود الدنيا التي يكفلها هذا الحساب هو منسوباً إلى أجر اشتراك لا يجاوز <math>65 \times 686.67 = 44633.55</math> جنيهاً شهرياً. - راجع بند 19 من المادة 3 ) .</b> 3- يستمر صرف التعويض طوال مدة المرض أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة <b>180 يوماً</b> في السنة الميلادية الواحدة .</p>	<p><b>مادة 54:</b> للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر ( وفقاً لمفهوم قانون العمل ) وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ( من حيث النسبة ومدة الاستحقاق ) . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل <b>75%</b> من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك <u>(المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكومية لإنشائها 5000 جنيهاً وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البللور -</u></p>	<p><u>إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله</u> تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي خلال فترة تخلفه عن العمل تعويضاً يعادل <b>75%</b> من الأجر المسدد عنه <u>إشتراقات التأمين لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى <b>85%</b> من الأجر المذكور لمدة تسعين يوماً أخرى .</u> ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر . ويستمر صرف التعويض طوال مدة المرض أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة صرف التعويض <b>180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة .</b> ويؤدي التعويض خلال فترة المرض وهي الفترة التي يكون فيها العامل في إجازة مرضية ، وتبدأ هذه الإجازة من تاريخ إبلاغ المريض بمرضه لصاحب العمل ولا تحسب أيام الانقطاع عن العمل السابق لتاريخ الإبلاغ ضمن الإجازة وبالتالي لا يستحق عنها تعويض الأجر ويحسب ضمن الإجازة المرضية يوم الإجازة الرسمية أو الراحة الأسبوعية إذا وقع خلال الإجازة المرضية . وتحدد الجهة الطبية تاريخ انتهاء العلاج والعودة إلي العمل أو ثبوت العجز</p>

	<u>المطاط</u>	
	<p><b>مادة 127:</b> يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد اجازاته السنوية المستحقة له .</p> <p>وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .</p>	
	<p>تنص المادة 66 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :</p> <p><u>يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:</u></p> <p>1- ثلاثة أشهر بأجر كامل .</p> <p>2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي .</p> <p>3- سنة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي ، 75% من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين .</p> <p><u>وللعامل الحق في مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه ، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه</u></p>	

	<p>إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص.</p> <p><b>كما يجوز للسلطات المختصة-</b> بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة- أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل.</p> <p><b>وللعامل الحق</b> في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها.</p> <p><b>وعلى العامل المريض</b> أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال 24 ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية.</p> <p><b>مادة 96 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه : تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته.</b></p> <p><b>تنص المادة 67 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :</b></p>	
--	---	--

	<p><b>يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس ادارة الشركة وذلك في الحدود الآتية:</b></p> <p>1- ثلاثة أشهر بأجر كامل.</p> <p>2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي.</p> <p>3 - ستة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي ، 75% لمن يجاوز سن الخمسين.</p> <p>ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الادارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة.</p> <p><b>وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمها.</b></p>	
<p><b>ثانيا : المرض المزمّن :</b></p> <p>إستثناء من الأحكام المتقدمة، يمنح المريض بأحد الأمراض المزمّنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بالإتفاق مع وزير القوى العاملة تعويضاً يعادل 100% من صافي أجره طوال فترة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً. وذلك بحد أقصى 65 مثل متوسط صافي الأجر على المستوى القومي (متوسط صافي</p>	<p><b>تنص المادة 66 مكرر (1) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :</b></p> <p><b>استثناء من أحكام الإجازة المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمّنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقراراً يمكنه من العودة إلى</b></p>	<p><b>وإذا كان المريض مريضاً بأحد الأمراض المزمّنة المحددة بقرار وزير الصحة الصادر في إطار التفويض المقرر له بقانون التأمين الاجتماعي فإنه يمنح إجازة استثنائية يمنح عنها تعويضاً يعادل أجر اشتراكه في نظام التأمين بالكامل طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته ، ويشترط لمنح العامل تعويض الأجر الكامل طوال مدة مرضه أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المزمّنة المحددة بقرار وزير الصحة</b></p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><u>الأجر على المستوى القومى 8240 جنيها سنويا ، ويكون المتوسط الشهري هو 686.67 جنيه شهريا - راجع بند 24 من المادة (3) ، وبالتالي يكون الحد الأقصى للحدود الدنيا التى يكفلها هذا الحساب هو منسوبا الى أجر اشتراك لايجاوز 686.67 × 65 = 44633.55 جنيه شهريا. - راجع بند 19 من المادة (3) .</u></p> <p>ثالثا : أحكام عامة :</p> <p>1 - يجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه خلال المدة التى يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج .</p> <p>2 - على وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وغيرها من الشخصيات الاعتبارية العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام تنفيذ أحكام هذا النص.</p>	<p><u>العمل أو يتبين عجزه كاملا، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.</u></p> <p><b>تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :</b></p> <p><u>تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم 24 لسنة 1964 فى شأن الأمراض المزمنة .</u></p>	<p>علي سبيل الحصر ، وأن يؤدي المرض إلي منع المريض من تأدية عمله ، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء بمعنى أنه إذا كان المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء فيثبت العجز الكامل في جانب المريض إذا توافرت باقي شروطه .</p>
	<p><b>قرار وزير الصحة رقم 259 لسنة 1995 مادة 1</b></p> <p><u>يعمل بالجدول المرفق فى شأن تحديد الأمراض المزمنة التى يمنح عنها المريض إجازة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وقانون التأمين الإجتماعى رقم 79 لسنة 1975</u></p>	

	<p>والقوانين المعدلة لها .</p> <p><b>مادة 2</b></p> <p>يشترط في الحالة المرضية التي يمنح بسببها أجراً كاملاً طبقاً للمادة السابقة ما يأتي :</p> <p>أ - أن يكون المريض من بين الأمراض المزمّنة الواردة بالجدول المرفق .</p> <p>ب - أن يكون مانعاً من تأديته العمل .</p> <p>ج - أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء .</p> <p><b>مادة 3</b></p> <p>يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً ، وفي هذه الحالة الأخيرة <u>يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغ السن المقررة قانوناً لترك إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة .</u></p> <p><b>مادة 4</b></p> <p><u>تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المريض مزمناً من عدمه .</u></p>	
<p>مادة ( 45 ) رابعا : إجازة الوضع : 1 - تستحق المؤمن عليها في حالة الوضع</p>	<p>تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996</p>	<p><u>تعويض الأجر في حالة الحمل والولادة :</u> إذا كانت العاملة بجهة تخضع لتأمين المرض فإنها</p>

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><u>100% من صافي أجرها</u> تؤديه الجهة الملتزمة بتعويض الأجر وذلك عن مدة إجازة الوضع المنصوص عليها بقانون الطفل و بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة وبالهيئات العامة وغيرها من الشخصيات الاعتبارية العامة وبشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وذلك بشرط ألا تقل مدة إشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.</p> <p>2_ يراعى أن يكون إلتزام الهيئة بحد أقصى أجر إشتراك مقداره 65 مثل متوسط صافي الأجر على المستوى القومي ( متوسط صافي الأجر على المستوى القومي 8240 جنيها سنويا ، ويكون المتوسط الشهري هو 686.67 جنيه شهريا - راجع بند 24 من المادة 3 ) ، وبالتالي يكون الحد الأقصى للحدود الدنيا التي يكفلها هذا الحساب هو منسوبها الى أجر اشتراك لايجاوز <math>44633.55 = 65 \times 686.67</math> جنيه شهريا.- راجع بند 19 من المادة 3 ) .</p>	<p><b>بعد تعديلها بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الصادر في 15 يونيو 2008 علي أنه :</b> <b>للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت ، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل ، وفي جميع الأحوال لاتستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .</b></p>	<p><u>تستحق عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل الذي تعامل به تعويضا عن الأجر يعادل 75 % من أجر اشتراكها في قانون التأمين الاجتماعي</u> ويشترط لاستحقاق العاملة هذا التعويض ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وإذا استنفذت العاملة حقها في تعويض الأجر وفقا للأحكام المتقدمة فإنه يمكنها أن تستفيد فيما يجاوز مدة الإجازة المذكورة بالإجازة المرضية العادية وتستفيد بالتالي بتعويض الأجر المقرر للمريض .</p>
	<p><b>تنص المادة 91 من قانون العمل :</b> <u>للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل</u> تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع</p>	

	<p>ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة</p> <p><b>تنص المادة 92 من قانون العمل :</b> يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو انهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ماتم أدائه اليها منه اذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الاخلال بالمساءلة التأديبية</p> <p><b>تنص المادة 71 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :</b> <u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u> (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية. (2) <u>للعاملة الحق في إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.</u> (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها.</p>	
--	---	--

	<p>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة لعلاجه أجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.</p> <p><b>تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :</b></p> <p><u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u></p> <p>(1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.</p> <p>(2) <u>للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.</u></p> <p>(3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي تحددها.</p> <p>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه أجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما</p>	
--	--	--

	يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.	
--	--	--

المبحث العاشر  
تعويض الأجر عن البطالة

قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010	قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
مادة ( 49 ) أولاً : شروط استحقاق تعويض البطالة : يشترط لإستحقاق المؤمن عليه تعويض البطالة ما يأتي : 1 - أن يكون مشتركاً في تأمين البطالة لمدة <u>إثنى عشر شهراً متصلة أو منفصلة ، بشرط ألا تقل مدة الإشتراك الأخيرة السابقة على كل تعطل عن ثلاثة أشهر متصلة.</u>		1- شروط استحقاق التعويض: أ - انقضاء مدة مؤهلة للاستحقاق ، واشتراط هذه المدة مرده الي تمكين النظام التحقق من جدية علاقة العمل فضلا عن القصد في نفقات التأمين لاسباب تمويلية. وتقر الاتفاقيات الدولية اشتراط وجود مدة مؤهلة للاستحقاق عن طريق النص علي اداء عدد معين من الاشتراكات اذا كان النظام ممولا ، او أن يكون انتفاع العامل بالتأمين قد استمر لمدة محددة قبل بداية فترة التعطل.
2- أن يكون قادراً على العمل. 3- ألا يكون إنتهاء الخدمة أو العمل بسبب <u>الإستقالة</u> 4- ألا يكون إنتهاء الخدمة أو العمل نتيجة	مادة 12 : مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، <u>على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم</u>	ب <u>ان يكون العامل قادرا على العمل وراغبا في ادائه ، وهذا الشرط يتفق مع مفهوم التأمين من البطالة فلا بد ان يكون العامل</u>

<p>حكم إدانة نهائى فى جناية أو بعقوبة سالبة للحرية فى جنحة ماسة بالشرف أو الإعتبار أو لحكم تأديبي.</p> <p><u>5 - أن يكون قد قيد اسمه فى سجل المتعطلين</u> بالجهة الإدارية المختصة، وأن يتردد عليها فى المواعيد المحددة.</p>	<p><u>يطلب لقيد اسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة و علي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .</u></p>	<p>قادرا علي العمل وراغبا في ادائه طالما اتاحت له فرصة العمل المناسب ، لذلك تتطلب اجراءات التأمين أن يقوم العامل بقيد اسمه في سجلات مكاتب التشغيل أو القوي العاملة وأن يتردد علي هذه المكاتب بصفة دورية طوال مدة استحقاق التعويض سعيا وراء العمل.</p> <p>ومن المقرر أن العامل الذي يعجز عن العمل صحيا لا يستحق تعويض البطالة ، ويمكن ان يطالب بمزايا تأمين العجز في حالة استحقاقه لها.</p> <p>فاذا حالة ظروف قهرية بين العامل وبين امكان تشغيله وقف استحقاق التعويض الي حين زوال هذه الظروف ، وتقضي القوانين بايقاف صرف تعويض البطالة خلال فترة التجنيد أو الحبس أو الاعتقال ، ويبدأ المتعطل في استئناف الحصول علي التعويض بعد انتهاء خدمته العسكرية أو اخلاء سبيله.</p>
	<p><b>مادة 13:</b> اذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد.</p> <p>ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا</p>	

	<p>علي هذه الشهادة .</p> <p><b>الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني</b> <b>مادة 135:</b> لا يجوز لاية جهة مزاولة عملية <u>التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسئوليه المحدودة</u> ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب.</p> <p><b>ويستثني من احكام الفقرة السابقة:</b></p> <p>1-الجهات والمنظمات النقابيه والمؤسسات الاهليه المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.</p> <p>2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحليه.</p> <p>3-الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.</p> <p>4-المنشأة التي تتولي تدريب عمالها.</p> <p><b>مادة 136:</b> يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول علي ترخيص بذلك من <u>الوزارة المختصه باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (2،3،4) من الفقرة الثانية من</u></p>	
--	---	--

	<p><u>المادة السابقة</u> ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص. ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيده الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاوول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون. ويلغى الترخيص في حالة الإخلال باي شرط من شروطه.</p> <p><b>قياس مستوي المهارة وتراخيص مزاولة الحرف</b></p> <p><u>مادة 139: تلتزم الجهة التي تزاوول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوي الذي بلغه .</u> ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الاخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوي المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الاجراء ودرجات</p>	
--	--	--

	<p>المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p> <p><b>مادة 140: على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفه.</b></p> <p>ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</p>	
		<p>ج- الا يكون انتهاء الخدمة باختيار العامل أو بسبب الاستقالة ، ولا يكون مترتبا علي خطئه أو اتيان فعل غير مشروع او بسبب سوء السلوك الفادح أو المقصود.</p> <p>وبعض النظم تشترط لصرف التعويض الا يكون التعطل بسبب اشتراك العامل في الاضراب.</p> <p>وقد يكون سقوط الحق في التعويض في هذه الحالات نهائيا ، كما يكون لمدة معينة يجوز صرف التعويض بعدها للمؤمن</p>

		<p>عليه للفترة الباقية من مدة صرف التعويض. وتقتصر بعض النظم الحرمان الكامل من التعويض علي حالات انتهاء الخدمة بسبب الحكم علي المؤمن عليه في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الامانة او الاداب العامة ، اما في غير ذلك من حالات الفصل بسبب سوء سلوك العامل فتكتفي بتخفيض قيمة التعويض المستحق وذلك لعدم الاضرار باسرة العامل.</p>
	<p><b>مادة 69:</b> لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u> 1 - إذا ثبت <u>انتحال العامل لشخصية غير صحيحة</u> او قدم مستندات مزورة. 2 - إذا ثبت <u>ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة</u> لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . 3 - إذا <u>تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات</u> اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. 4 - إذا <u>تغيب العامل بدون مبرر مشروع</u> اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ،</p>	<p><b>حالات خفض قيمة التعويض</b> الأصل أن تعويض البطالة يقتصر على الحالات التي تنتهي فيها الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة العامل وبالتالي فإن أسباب انتهاء الخدمة المحددة في المادة 69 من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ( م76 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 ومادة 61 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ) التي يقع فيها انتهاء الخدمة بسبب ارتكاب العامل خطأ جسيماً الأصل ألا يستحق فيها العامل تعويض البطالة لأن انتهاء الخدمة كان بعمل إرادي من جانبه ، إلا أنه مراعاة لحال أسرة المتعطل ومحافظة على كيانها قرر قانون التأمين الاجتماعي استحقاق نصف التعويض المستحق وذلك في الحالات الآتية : 1- <u>انتحال المؤمن عليه شخصية غير صحيحة</u> أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة . 2- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختبار .</p>

<p>علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة الثانية .</p> <p>5 - إذا ثبت ان العامل <u>افشي اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .</p> <p>6 - إذا قام العامل <u>بمنافسة صاحب العمل</u> في ذات نشاطه .</p> <p>7 - إذا وجد <u>العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين</u> او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .</p> <p>8 - إذا ثبت <u>اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام</u> وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه .</p> <p>9 - إذا لم يراع <u>العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194)</u> من الكتاب الرابع من هذا القانون (علاقة العمل الجماعية ) - الباب الرابع منازعات العمل الجماعي )</p>	<p>3- <u>ارتكاب المؤمن عليه خطأ نشأت عنه خسارة</u> جسيمة لصاحب العمل ، ابلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه .</p> <p>4- <u>عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة</u> بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .</p> <p>5- <u>غياب المؤمن عليه دون سبب أكثر من المدة</u> التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال .</p> <p>6- عدم قيام المؤمن عليه بتأدية التزامات العمل الجوهرية .</p> <p>7- <u>افشائه الأسرار الخاصة بالعمل</u> .</p> <p>8- <u>وجوده اثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً</u> بما تعاطاه من مادة مخدرة .</p> <p>9- <u>اعتداء المؤمن عليه علي صاحب العمل أو المدير المسئول</u> ، وكذلك اعتداؤه اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل اثناء العمل أو بسببه</p>	<p>مادة (131) من القرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 على صاحب المعمل موافاة مكتب المصندوق المختص الواقع في دائرته محل العمل بإستمارة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة (14) موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن</p>
<p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : ينشأ صندوق لاعانات الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع وزير القوي العاملة والهجرة ، وذلك لتقديم اعانات للعاملين الذين يتوقف</p>	<p>أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>محمّد حامد الصياد</p>

<p><u>صرف أجورهم من المنشآت التي يتم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيدين في سجلاتها المؤمن عليهم لدي التأمينات الاجتماعية .</u></p> <p><b>تنص المادة الثالثة من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : تتكون موارد الصندوق من:</b></p> <p><b>1 - 1% من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تتحملها وتلتزم بتسديدها المنشآت المشار إليها علي النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية .</b></p> <p><b>تنص المادة 1 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 :</b></p> <p>الغرض من انشاء صندوق اعانة الطوارئ هو تقديم اعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أياً كان عدد عمالها التي تم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدي التأمينات الاجتماعية ، <u>علي أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجور غير منشئة لاستحقاق اعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم 79 لسنة 1975</u> بشأن التأمين الاجتماعي .</p>	<p>العامل ، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع.</p> <p>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن إنتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- الاستقالة.</li> <li>2 - إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة.</li> <li>3 - إنتحاله شخصية غير صحيحة ، أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.</li> <li>4 - فصله أثناء فترة الإختبار.</li> <li>5- إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعها.</li> <li>6- عدم مراعاته التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو- المنشأة- بشرط أن- تكون- هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.</li> <li>7- غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال.</li> <li>8- عدم قيامه بتأدية إلتزامات العمل الجهرية.</li> <li>9- إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.</li> <li>10 - وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</li> <li>11 - إعتدائه على صاحب المعمل أو- المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على</li> </ol>
--	---

<p>تتص المادة 8 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم 156 لسنة 2002 نسبة قدرها 1% من الأجر الأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم " صندوق اعانات الطوارئ للعمال " خلال النصف الأول من كل شهر مرفقا بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية .</p> <p>تتص المادة 9 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 - المستبدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1117 لسنة 2007: تصرف الاعانة وفقا للشروط والضوابط التالية :</p> <p>1 - يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الاعانة لها استنادا الي تقرير تقدم به للصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقا به نموذج طلب صرف الاعانة .</p> <p>2 - يتولى الصندوق اتخاذ كافة اجراءات الصرف بطرق الصرف المعتادة ومتابعة عملية الصرف .</p>	<p>أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه. وأبدى العامل اعتراضه على سبب إنتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة سالفه الذكر أو بشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبدى اعتراضه ضمناً بإمتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الصندوق إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو- بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال.</p> <p>وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الإجتماعي إتخاذ الإجراءات الآتية :</p> <p>1 - بحث موضوع النزاع في أسباب إنتهاء الخدمة على ضوء الأوراق المشار إليها وما يقدمه كل من العامل وصاحب العمل من مستندات متعلقة بالنزاع وإعداد تقرير بأسباب إنتهاء الخدمة التي تتبين من ظاهر الأوراق ، على أن ينتهي البحث وإعداد التقرير خلال مدة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه من الصندوق المختص.</p> <p>2 - إرسال التقرير المشار إليه فور الإنتهاء منه مرفقاً به جميع الأوراق- المتعلقة بموضوع النزاع إلى الصندوق المختص ، على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المستعجل المسجل على حسب الأحوال.</p> <p>وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم إستمارة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير</p>
--	--

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

	<p>3 - <u>تصرف الاعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى الي أن يتم اعادة التشغيل المناسب للمنشأة أو اتخاذ الاجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الاعانة أو حصول العامل علي فرصة عمل بديلة .</u></p> <p>4 - <u>يجوز لوزير القوي العاملة والهجرة ورئيس مجلس ادارة الصندوق زيادة الحد الأقصى المشار اليه لصرف الاعانة في ضوء ظروف وأوضاع المنشأة وبما لايجوز اثني عشر شهرا .</u></p> <p>5 - <u>يكون الصرف بواقع 100% من الأجر الأساسي المؤمن عليه للعامل وبعده أدنى 200 جنيه مصري شهريا .</u></p> <p>6 - <u>أن يكون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم علي قوة المنشأة لدي التأمينات الاجتماعية .</u></p> <p>7 - <u>ان يكون صرف الاعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليها هذا القانون من خلال أدوات الصرف المعتادة ويعتمد هذا الصرف من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بالشئون المالية بالصندوق ( المدير المالي للصندوق ) أو من ينوب عنه .</u></p> <p><b>تنص المادة 10 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة</b></p>	<p>هذه الإستمارة بمعرفته موضحاً بها السبب الذي يبديه العامل لإنهاء الخدمة وإحالتها إلى مكتب العمل على الوجه المبين بالمادة السابقة ، وعلى المكتب المشار إليه الرد خلال شهر وإلا كان للصندوق متى تثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة المتفتش تحرير هذه الإستمارة بمعرفة المفتش المسئول- ويعتبر توقيع المفتش على الإستمارة بمثابة توقيع صاحب العمل.</p>
--	---	--

	<p><b>بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : يوقف صرف الاعانة في الحالات التالية :</b></p> <p>1 - اذا وجد العامل فرصة عمل بديلة . 2 - اعادة تشغيل المنشأة . 3 - انتهاء علاقة العمل . 4 - اذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الاعانة .</p>	
	<p><b>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانه او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل</b> <u>جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف .</u></p> <p>وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه .</p> <p>فإذا رات السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فضلا تعسفا .</p> <p>وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي اجره عن مدة الوقف .</p>	

	<p><b>مادة 70</b> معدلة بالقانون رقم <b>180</b> لسنة <b>2008</b> ( يعمل به من <b>23</b> يوليو لسنة <b>2008</b> ) : <u>إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعاامل في شأن تطبيق احكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما ان يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، ممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسويه خلال واحد وعشرين يوما - من تاريخ تقديم الطلب - جازلاي منهما أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ اليها في موعد اقصاه خمسة واربعين يوماً من تاريخ انهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الامر علي المحكمة .</u></p>	
	<p><b>مادة 196:</b> <u>يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.</u></p> <p><b>مادة 197:</b> <u>في تطبيق أحكام المادة السابقة ،</u></p>	

على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

**مادة 198: يخطر صاحب العمل العمال**

والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه  
وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي  
للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها . ويكون  
تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي  
تحده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي  
حسب الأحوال.

**مادة 199:** في حالة الإغلاق الجزئي أو  
تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم  
تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة  
المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم  
الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين علي  
صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن من  
المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل  
التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن  
والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير  
التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.  
وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك  
المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة  
ومصالح العمال .

**مادة 200:** يحظر علي صاحب العمل التقدم  
بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو  
تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل  
الوساطة والتحكيم.

**مادة 201:** مع عدم الإخلال بحكم المادة  
(198) من هذا القانون ، وفي الحالات التي

<p><u>يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية</u> يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.</p> <p>فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (196-200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.</p>	
--	--

المبحث الحادي عشر  
انتهاء الخدمة

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 27 ) ..... عودة صاحب المعاش لعمل يخضعه لأحكام هذا القانون : 1 - في حالة عودة صاحب المعاش لعمل يخضعه لأحكام هذا القانون تعتبر المدة الجديدة مدة قائمة بذاتها تسوى حقوقه عنها وفقاً لأحكامه . 2 - يراعى عدم تكرار الإنتفاع بالحدود الدنيا المكفولة به .</p>		<p>مادة(40) <u>إذا عاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى عمل يخضعه لأحكام هذا التأمين فتعتبر مدة إشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها ، وتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب .</u> <u>ويراعى في حالة إستحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الإنتفاع بالحد الأدنى الرقوى للمعاش في تاريخ الإستحقاق والمزايا المقررة بالمادة 22 .</u> <u>ولا تسرى أحكام هذا التأمين في شأن المؤمن عليه إذا تجاوزت سنة الستين ، وذلك فيما عدا من تمد خدمته بقرار من السلطة المختصة من المؤمن عليهم المشار إليهم في البند (أ) من المادة 2 ، وكذلك الحالات المنصوص عليها في المواد 31 ،</u></p>

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة  
بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة  
وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><b>انقضاء علاقة العمل</b></p> <p><b>مادة 125:</b> لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .</p> <p>ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته .</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .</p> <p><b>مادة 95 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 معدلة بالقانون رقم 34 لسنة 1992 علي أنه :</b> تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .</p> <p>ومع ذلك يجوز عند الضرورة القسوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما في مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان ، ويسرى ذلك على شاغلي المناصب والوظائف التي تعلو</p>	<p><b>163 ، 164 من هذا القانون.</b></p> <p><b>مادة (163)</b></p> <p>يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستعبدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين .</p> <p><b>وإستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي إلى الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي الإشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لحكم المادة (17) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك في التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذه الفقرة في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى انتهاء العقد أو إنتهاء الموسم بحسب الأحوال .</b></p>
--	---

	<p>الدرجة الممتازة وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.</p> <p>تنص المادة 97 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>لايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .</u></p> <p>تنص المادة 46 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>يجوز عند الضرورة القصوي بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من العاملين شاغلي الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها سنتان .</u></p>	
<p>مادة ( 27 ) أولا : حالات استحقاق المعاش الشخصي الممول : يستحق المعاش الشخصي الممول في الحالات الآتية: 1 - حالات الاستحقاق لغير العجز أو الوفاة : <u>أ - بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد وفقاً للجدول الخاص بالمادة رقم (27) بتحديد سن التقاعد. ( مرفق 3 )</u></p>		<p>يستحق المعاش في الحالات الآتية : 1 - إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به أو لبلوغه سن المستن بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (2)، وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين 120 شهراً على الأقل.</p>
<p>ثانيا : الإستثناء من تحديد سن التقاعد وفقاً للجدول الخاص بالمادة رقم (27) بتحديد سن التقاعد: إستثناء من تحديد سن التقاعد وفقاً للجدول الخاص بالمادة رقم (27) بتحديد سن</p>		<p><u>ويجوز تخفيض السن المنصوص عليها في البند (1) بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه</u></p>

محمد حامد الصياد

<p>التقاعد تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الأعمال الصعبة والخطرة ، ويجب أن يتضمن هذا التحديد ما يلي:</p> <p>1 - تحديد سن التقاعد بالنسبة لهذه الفئات.</p> <p>2- زيادة نسب الإشتراكات بالنسبة لصاحب العمل لتعويض المؤمن عليه عن تخفيض سن التقاعد.</p>		<p>وزير التأمينات ، <u>ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتي:</u></p> <p><u>أ - تحديد السن المذكورة بالنسبة لكل من تلك الأعمال.</u></p> <p><u>ب - رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعرض المؤمن عليه عن تخفيض السن.</u></p> <p><u>ج - زيادة نسبة الإشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تقرر للعاملين المشار إليهم و- تحديد من يتحمل هذه الزيادة.</u></p>
		<p>2 - <u>ملغاه. . ( الفصل بقرار- جمهوري- و الملغاه الوظيفي )</u></p>
<p>مادة ( 27 ) أولاً : حالات استحقاق المعاش الشخصي الممول : يستحق المعاش الشخصي الممول في الحالات الآتية: 1- حالات الاستحقاق لغير العجز أو الوفاة : ..... 2 - حالات الاستحقاق للعجز أو الوفاة : (أ) وفاة المؤمن عليه المنهية للخدمة أو بعد انتهاء الخدمة . (ب) ثبوت العجز الكامل المنهية للخدمة أو بعد إنتهاء الخدمة . (ج) إنتهاء خدمة المؤمن عليه العامل لدى الغير للعجز الجزئي المستديم إذا لم يكن له عمل آخر لدى صاحب العمل . ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يكون من بين أعضائها</p>	<p><u>مادة 124: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تادية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.</u> <u>فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</u> <u>تنص المادة 94 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه : تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u> <u>(1) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة.</u></p>	<p>3 - <u>انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل ، وذلك أياً كانت مدة اشتراكه في التأمين.</u> <u>ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة.</u> <u>ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة.</u></p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p>ممثّل عن التنظيم النقابي ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون كيفية تشكيل هذه اللجنة، وقواعد وإجراءات عملها . <b>وفى جميع الأحوال ( فى حالات العجز والوفاة ) :</b> (1) يشترط أن يكون للمؤمن عليه فى القطاع الخاص مدة إشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، (2) لايسرى هذا الشرط على العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام .</p>	<p><b>(2) عدم اللياقة للخدمة صحياً .</b> (3) الاستقالة. (4) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة. (5) فقد الجنسية أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى. (6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك. (7) الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلّة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ. ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل. (8) إلغاء الوظيفة المؤقتة. <b>(9) الوفاة .</b> <b>تنص المادة 96 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u></b> <b>(1) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام</b></p>	<p><b>العجز الجزئى المنهى للخدمة</b> أ- إنتهاء الخدمة . ب- سبب إنتهاء الخدمة العجز الجزئى الطبيعى. ج- قرار اللجنة الخماسية بعدم وجود عمل مناسب للمؤمن عليه لدى صاحب العمل <b>تشكيل اللجنة الخماسية</b> <b>أولاً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة :</b> 1 -مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى (رئيساً). 2 -ممثّل مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة. 3 -طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى تختاره الهيئة. 4 - ممثّل عن صاحب العمل. 5 -ممثّل عن التنظيم النقابى (اللجنة النقابية أو النقابة العامة ، فى حالة عدم وجود لجنة نقابية). ويكون نائب مدير المنطقة ( مقررأ). <b>ثانياً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص :</b> 1 مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بقطاع</p>
---	--	--

<p><u>القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار</u> <u>قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة</u> له .</p> <p>(2) <u>عدم اللياقة للخدمة صحياً .</u></p> <p>(3) الاستقالة .</p> <p>(4) الإحالة إلى المعاش أو الفصل .</p> <p>(5) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .</p> <p>(6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك .</p> <p>(7) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلّة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .</p> <p>ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاؤه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .</p> <p>(8) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .</p> <p>(9) <u>الوفاة</u></p> <p><b>تنص المادة 45 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>تنتهي خدمة العامل</u></b></p>	<p>الأعمال العام والخاص ( رئيساً ) .</p> <p>2 ممثل مديرية القوى العاملة .</p> <p>3 -طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة .</p> <p>4 - ممثل عن صاحب العمل .</p> <p>5- ممثل عن التنظيم النقابي ( اللجنة النقابية أو النقابة العامة في حالة عدم وجود لجنة نقابية ) .</p> <p>ويكون مدير إدارة التوجيه الفني بالمنطقة ) مقررأ ) .</p>
--	--

	<p><b>لأحد الأسباب الآتية:</b></p> <p>1 - فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.</p> <p>2 - <u>بلوغ سن الستين</u> وذلك <u>بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .</u></p> <p>3 - <u>عدم اللياقة بالخدمة صحيا.</u></p> <p>4 - صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل .</p> <p>ودون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .</p> <p>5 - انتهاء العمل العرضي أو المؤقت أو الموسمي .</p> <p>6 - الاستقالة.</p> <p>7 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل.</p> <p>8 - <u>الوفاة</u></p> <p>وتحدد اللائحة التنفيذية الأوضاع والاجراءات الخاصة بانتهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة أو عدم اللياقة للخدمة صحيا .</p> <p><b>مادة 96 من قانون نظام العاملين المدنيين</b></p>	
--	--	--

	<p><b>بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978</b> <b>علي أنه : تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا</b> <b>بقرار من المجلس الطبي المختص ولا يجوز</b> <b>فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ</b> <b>أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء</b> <b>خدمته دون انتظار انتهاء أجازته.</b></p> <p><b>تنص المادة 98 من قانون نظام العاملين</b> <b>بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة</b> <b>1978 علي أنه : تثبت عدم اللياقة للخدمة</b> <b>صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا</b> <b>يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل</b> <b>نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب</b> <b>هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء</b> <b>أجازته.</b></p>	
		<p>4 - <u>وفاة المؤمن عليه أو ثبتت عجزه عجزاً كاملاً</u> <u>خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم</u> <u>تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (1)</u> <u>وعدم صرفه القيمة المنقذية لتعويض المدفوعة</u> <u>الواحدة ، وذلك أيا كانت مدة إشتراكه في</u> <u>التأمين.</u></p>
<p><b>مادة ( 27 )</b> <b>أولا : حالات استحقاق المعاش الشخصي الممول :</b> <b>يستحق المعاش الشخصي الممول في</b> <b>الحالات الآتية:</b> <b>2 - حالات الاستحقاق لغير العجز أو الوفاة :</b> <b>أ -</b> <b>ب - طلب المؤمن عليه صرف حقوقه</b> <b>التأمينية قبل بلوغه سن التقاعد :</b></p>		<p>5 - <u>انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب</u> <u>المنصوص عليها في البنود (1،2،3) متى</u> <u>كانت مدة إشتراكه في التأمين 240 شهر أعلى</u> <u>الأقل.</u></p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة  
بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة  
وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p>(1) إذا بلغت مدة إشتراكه ثلاثين سنة على الأقل . (2) أو بلغ سن الخامسة والخمسين . ويشترط في كل من هاتين الحالتين (1) و (2) أن يكون في حسابه الشخصي ما يكفي لحصوله على معاش لا يقل عن : (أ) 50% من متوسط الأجور على المستوى القومي ( تحدد متوسط الأجور على المستوى القومي من 2010/7/1 بمبلغ 10300 جنيه سنويا - 858.33 جنيه شهريا - راجع بند 23 من المادة 3) . (ب) أو 50% من متوسط أجر الإشتراك عن <u>السنتين الأخيرتين</u> . <u>أيهما أقل</u> .</p>		
	<p><b>مادة 104:</b> <u>ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته</u> . فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض -عند إنقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات انهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.</p> <p><b>مادة 105:</b> <u>مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة.</u></p>	<p>6 - <u>وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد إنقضاء سنة من تاريخ إنتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد إنتهاء خدمته</u> متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 120 شهراً على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة ، ويسوى المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك في التأمين.</p>

	<p>ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.</p> <p><b>مادة 106:</b> <u>إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .</u> فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون</p> <p><b>مادة 107:</b> <u>إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ،لنتهي العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.</u></p> <p><b>مادة 108:</b> <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ،اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.</u></p> <p><b>مادة 109:</b> <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</u> فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال</p> <p><b>مادة 110:</b> <u>مع عدم الإخلال بحكم</u></p>
--	--

المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه انهاءه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.  
ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.  
كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.  
ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

**مادة 111:** يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

**مادة 119:** لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

**مادة 122:** إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون

مبرر مشروع كاف ، إلترزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.

مادة 127: يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد اجازاته السنوية المستحقة له .

و علي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته . فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة 128: للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

**مادة 129 :** لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنابية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة

**مادة 95 مكرر (1) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :**  
يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب على خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة.

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقاً لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل.

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين إلى المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

**مادة 95 (مكرر) (1) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه :** يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي تقل سنه عن 55 سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية. ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة لمحسوبة في المعاش.

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة و شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش.

**مادة 97 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978**

	<p><u>علي أنه : للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.</u></p> <p><b>تنص المادة 99 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.</b></p>	
	<p><b>اتفاقيات العمل الجماعية</b></p> <p><b>مادة 152: <u>اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل او مجموعة من اصحاب الاعمال او اكثر من منظماتهم.</u></b></p> <p><b>مادة 153: <u>يجب ان تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة او الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.</u></b></p> <p><b>مادة 154: <u>يقع باطلاً كل حكم يرد في</u></b></p>	<p><u>ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالتين المبينتين في البندين 3 و4 السابقين أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة , <b>ولا يسرى هذا الشرط في شأن الحالات الآتية :</b></u></p> <p><u>أ للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (2) وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى إتفاقيات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الإتفاقيات بناء على عرض الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي.</u></p> <p><u>ب - إنتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الإستحقاق المنصوص عليها في البندين (3 و4).</u></p> <p><u>ج - ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته</u></p>

<p><u>الالتفافية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.</u> وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره</p> <p><b>مادة 155:</b> <u>يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين</u> فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.</p> <p><b>مادة 156:</b> <u>يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضات الجماعية</u> لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون .</p> <p><b>مادة 157:</b> <u>يلتزم صاحب العمل بأن يضع في</u></p>	<p><u>نتيجة إصابة عمل.</u></p>
--	--------------------------------

	<p><u>مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية</u> <u>متضمنة نصوصها</u> والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.</p> <p><b>مادة 158:</b> <u>تكون الاتفاقية الجماعية نافذة</u> <u>وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة</u> <u>الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع</u> الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى . ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .</p>	
		<p><b>مادة (27)</b> مع عدم الإخلال بحكم البندين (4،6) من المادة <b>(18)</b> <u>إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه</u> <u>شروط استحقاق المعاش إستحق تعويض الدفعة</u> <u>الواحدة</u> ويحسب بنسبة 15% من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين. <u>ويقصد بالأجر السنوي</u> متوسط الأجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك مضروباً في</p>

		<p>إثنى عشر، ويراعى في حساب هذا المتوسط القواعد المنصوص عليها بالفقرة الرابعة من المادة (19).</p> <p><b><u>ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - بلوغ المؤمن عليه سن الستين.</li> <li>2 - مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو إشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو إلتحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته.</li> <li>3 - هجرة المؤمن عليه.</li> <li>4 - الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل.</li> <li>5 - إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل. ملغى. (1)</li> <li>6 - إنتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة.</li> <li>8 - إلتحاق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</li> <li>9 - عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً.</li> <li>10 - وفاة المؤمن عليه، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم في المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أدبت إليه هذه المبالغ</li> </ol>
--	--	--

		<p>بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.</p> <p>11 - إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر فى تاريخ طلب الصرف ، ولا يستحق صرف التعويض فى هذه الحالات إلا لمرة واحدة طوال مدد اشتراك المؤمن عليها فى التأمين.</p> <p><u>وفى الحالات المنصوص عليها فى البنود (1،9،10)</u> يصرف مبلغ التعويض مضافا إليه مبلغ مقداره 6% من مبلغ التعويض عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ أستحقاق الصرف .</p> <p><b>مادة (28)</b></p> <p><u>يجوز للمؤمن عليه فى الحالات المنصوص عليها بالبندين (2و3) من المادة (27) أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة أو الحصول على المعاش وذلك متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش.</u></p> <p><u>كما يجوز لصاحب المعاش فى الحالات المشار إليها بالفقرة السابقة التنازل عن حقه فى المعاش وصرف تعويض الدفعة الواحدة على أن يخصم منه قيمة ما صرفه من معاش ولا يجوز له ذلك إلا مرة واحدة.</u></p> <p><b>مادة (29)</b></p> <p><u>إذا عاد المهاجر للإقامة بالبلاد نهائياً والتحق بعمل</u></p>
--	--	--

		<p><u>يخضعه لأحكام هذا القانون خلال سنتين من تاريخ الهجرة التزم برد ما صرف إليه من تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادتين (27 و28) إما دفعه واحدة خلال سنة من تاريخ العودة أو بالتقسيم وفقاً لأحكام المادة ( 144 ) وتحسب المدة التي صرف عنها التعويض ضمن مدة اشتراكه في التأمين. ويسرى حكم الفقرة السابقة في شأن الحالات السابقة على تاريخ العمل بهذا القانون على أن يكون ميعاد رد المبالغ المذكورة ثلاث سنوات من هذا التاريخ.</u></p>
--	--	--

المبحث الثاني عشر  
منحة الوفاة

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010	قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
<p>مادة ( 74 ) ثانيا : منحة الوفاة :</p> <p>1 - عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف مبلغ يساوي الأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة .</p> <p>2 - تلتزم بهذا المبلغ الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش حسب الأحوال.</p> <p>3 - تصرف هذه المبالغ :</p> <p>أ - للأرمل أو الأرملة بحسب الأحوال .</p> <p>ب - في حالة عدم وجود أيهما تصرف للأولاد الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش .</p> <p>ج - في حالة عدم وجود الأولاد تصرف هذه المبالغ للوالدين أو أحدهما .</p> <p>د - في حالة عدم وجودهما تصرف للإخوة والأخوات الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش .</p>	<p>مادة 123: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها</p>	<p>مادة(120) <u>عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.</u></p> <p><u>وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة ، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال .</u></p> <p><u>ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبند (أ) من المادة (2) على البند الذي كان يتحمل بالأجر .</u></p> <p>مادة (121) <u>تستحق المبالغ المنصوص عليها في المادة السابقة لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش فإذا لم يحدد أحداً تستحق للأرمل ، وفي حالة عدم وجوده تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في المادتين (107 و108)</u></p>

محمد حامد الصياد

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

		<p><u>ويراعى فى حالة ما إذا كان للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أرمل وأولاد تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة من غير هذا الأرمل تقسيم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج.</u></p> <p><u>وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفى حالة عدم وجودهما تستحق لأخوته وأخواته الذين تتوافر فى شأنهم الشروط المشار إليها فى المادة (109).</u></p> <p>وفى حالة إستحقاق المنحة للقصر من الأولاد والأخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لتمولى شؤونهم الذى تثبت صفته بشهادة إدارية.</p>
--	--	--

المبحث الثالث عشر  
نفقات الجنازة

قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010	قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
<p>مادة ( 74 ) نفقات الجنازة :</p> <p>1 - عند وفاة صاحب المعاش ، تلتزم الجهة التي كانت تصرف المعاش بأداء نفقات جنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره خمسمائة جنيه .</p> <p>2 - تصرف للأرمل أو الأرملة ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد أو لأي شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة .</p> <p>3 - يجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .</p>	<p>مادة 123: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته .</p> <p>وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي .</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .</p> <p>مادة 101 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 علي أنه : إذا توفي العامل وهو في الخدمة</p>	<p>مادة ( 122 ) عند وفاة صاحب المعاش، تلتزم الجهة التي كانت تصرف المعاش بأداء نفقات جنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد أو إلى أى شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة .</p> <p>ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .</p>

<p><u>يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة.</u></p> <p>تنص المادة 103 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .</u></p>	
--	--

المبحث الرابع عشر  
العقوبات

<p>قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010</p>	<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة ( 128 ) <u>مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.</u></p>		<p>مادة(178) <u>مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.</u></p>
<p>مادة ( 129 ) <u>يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من :</u> - حال دون دخول العاملين بالهيئة ممن لهم صفة مأموري الضبط القضائي محل العمل, - أو لم يمكنهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون, - أو أعطى بيانات غير صحيحة, - أو أمتنع عن إعطائهم البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له. <u>وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف</u></p>		<p>مادة (178 مكررا) <u>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز شهراً و بغرامه لا تجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من:</u> - منع العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ممن لهم صفة الضبطية القضائية من دخول محل العمل -أو لم يمكنهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون -أو أعطى بيانات غير صحيحة -أو أمتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له.</p>

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة  
بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة  
وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p><b>جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه.</b></p> <p><b>مادة ( 130 )</b> <b>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حصل على أموال الهيئة بغير حق</b> - بإعطاء بيانات غير صحيحة، - أو إمتنع عن إعطاء بيانات مما يجب الإفصاح عنها وفقاً لأحكام القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له مع علمه بذلك. <b>ويعاقب بذات العقوبة كل من :</b> تعمد عدم الوفاء بالمبالغ المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون عن طريق إعطاء بيانات خاطئة أو إخفاء بيانات.</p>		<p><b>مادة (179)</b> <b>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة شهور و بغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من :</b> - أعطى بسوء قصد بيانات غير صحيحة - أو إمتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له إذا ترتب على ذلك الحصول على أموال من الهيئة بغير حق. <b>ويعاقب بالعقوبة ذاتها كل من :</b> - تعمد عن طريق إعطاء بيانات خاطئة عدم الوفاء بمستحقات الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي كاملة.</p>
<p><b>مادة ( 131 )</b> <b>يعاقب صاحب العمل أو المسئول المختص لديه والموظف المختص في الجهات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز ثلاثين ألف جنيه في أي من الحالات الآتية:</b> أ - عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج بالمخالفة لحكم المادة (36) من هذا القانون. ب - عدم إبلاغ الشرطة بأى حادث يصيب أحد عماله وذلك بالمخالفة لحكم المادة (36) من هذا القانون. ج - عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين</p>		<p><b>مادة (180)</b> <b>يعاقب صاحب العمل بغرامه لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش في أي من الحالات الآتية :</b> أ - عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج بالمخالفة لحكم المادة (50). ب - عدم إبلاغ الشرطة بأى حادث يعجز أحد عماله عن العمل ، وذلك بالمخالفة لحكم المادة (63). ج - عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين و أجورهم و اشتراكاتهم للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالمخالفة لأحكام المادتين (128 و151). د - مخالفة أحكام المادة 151 أو القرارات المنفذة لها.</p>

محمد حامد الصياد

<p>وأجورهم وإشتراكاتهم للهيئة بالمخالفة لأحكام المادتين (88) و (110) من هذا القانون.</p> <p>د - عدم قيامه - بناء على طلب الهيئة - بخصم المبالغ التي صرفت للمؤمن عليه دون وجه حق، أو عدم قيامه بتوريد هذه المبالغ للهيئة في مواعيد سداد الإشتراكات.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة الشخص المسئول بالجهات المشار إليها بالمادة (119) من هذا القانون الذي يمتنع عن صرف المعاشات التي تحيلها الهيئة.</p>		<p>هـ - عدم قيامه - بناء على طلب الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي - بخصم المبالغ التي صرفت للمؤمن عليه دون وجه حق ، أو عدم قيامه بتوريد هذه المبالغ للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي في مواعيد سداد الاشتراكات ، وذلك بالمخالفة لحكم المادة (158).</p>
<p><b>مادة ( 132 )</b> <u>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، صاحب العمل من القطاع الخاص أو المسئول لديه أو الموظف المختص في الجهات العامة أو القطاع العام وقطاع الأعمال العام</u> -الذي لم يقم بالإشتراك في الهيئة عن أى من عماله الخاضعين لأحكام هذا القانون، أو لم يقم بالإشتراك بأجورهم الحقيقية. <u>ويعاقب بالعقوبة ذاتها صاحب العمل من القطاع الخاص أو المسئول المختص لديه أو الموظف المختص في الجهات العامة أو القطاع العام وقطاع الأعمال العام</u> -الذي يحمل المؤمن عليهم أى نصيب من نفقات التأمين لم ينص عليها في هذا القانون،</p>		<p><b>مادة (181)</b> <u>يعاقب بغرامة قدرها مائة قرش كل :</u> صاحب عمل فى القطاع الخاص لم يقم بالإشتراك فى الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي عن أى من عمالة الخاضعين لأحكام هذا القانون. <u>ويعاقب بالعقوبة ذاتها كل :</u> صاحب عمل يحمل المؤمن عليهم أى نصيب فى نفقات التأمين لم ينص عليها فى هذا القانون و تحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزام صاحب العمل المخالف بأن يدفع للمؤمن عليهم قيمة ما تحملوه من نفقات التأمين. وفى جميع الأحوال تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة بشرط ألا يجاوز مجموعها 500 جنيه فى المرة الواحدة.</p>

محمد حامد الصياد

W : [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 135 لسنة 2010

<p>وتحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزامه بأن يدفع للمؤمن عليهم قيمة ما تحملوه من نفقات التأمين. وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.</p>		
		<p><b>مادة (182)</b> <u>يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش كل :</u> صاحب عمل يخالف أحكام المادة (162) (أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطو حتى آخر يوليو سنة 1961 بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إيداع أفضل . ) وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة بشرط ألا يجاوز مجموعها 500 جنيه في المرة الواحدة. فإذا استمرت المخالفة مدة تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ تحرير محضرها جاز زيادة هذه الغرامة بحيث لا تجاوز عشرة أمثالها. وتقضي المحكمة من تلقاء نفسها بما يكون مستحقاً للمؤمن عليه أو المستحقين عنه.</p>
<p><b>مادة ( 133 )</b> <u>يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر ويغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من :</u> - أفشى من موظفي الهيئة سراً من أسرار الصناعة أو المهنة أو العمل أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد إطلع عليها</p>		<p><b>مادة (183)</b> <u>يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر و بغرامة لا تجاوز خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من :</u> أفشى من موظفي الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي سراً من أسرار الصناعة أو المهنة أو العمل أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد إطلع عليها بحكم المادة (152).</p>

محمد حامد الصياد

بحكم المادة (111) من هذا القانون ، - أو ساعد صاحب العمل على التهرب من الوفاء بالتزاماته المقررة في هذا القانون.		
---	--	--