

التأمينات الاجتماعية تطبيقات عملية

الكتاب الثامن بعد المائة

التأمينات الاجتماعية سؤال وجواب

إعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقاً)

إهداء
إلى كل مواطن مصري إمتدت مظلة التأمين الاجتماعي
لحمايته وأسرته

المؤلف

الفهرس

صفحة	الموضوع	مسلسل
07		تقديم
08		مقدمة
09	الفصل الأول : معلومات عامة	
09	ما هي التأمينات الاجتماعية وما هو المقصود منها ؟	01
09	ما هو المقصود بمظلة التأمين الاجتماعي ؟	02
09	ما هي المجموعات التي تتضمنها فئة العاملين لحساب الغير ؟	03
10	ما موقف العمالة التي يقل سنها عن 18 سنة في القطاع الخاص من نظام التأمين الاجتماعي ؟	04
10	ما هي المجموعات التي تتضمنها فئة العاملين لحساب أنفسهم ؟	05
11	ما هي المجموعات التي تتضمنها فئة العاملين المصريين بالخارج ؟	06
11	ما هي المجموعات التي تتضمنها فئة العمالة غير المنتظمة؟	07
12	ما هي الفئات الخاضعة لقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة ؟	08
12	ما هو المقصود بالمعاشات الاستثنائية وما هي الفئات المنتفعة بهذا النظام ؟	09
13	ما هو معاش السادات وما هي الفئات المنتفعة بهذا المعاش ؟	10
13	ما هو مدلول عبارة مظلة التأمين الاجتماعي ؟	11
13	كيف يتم الاستفادة من مظلة التأمين الاجتماعي استفادة كاملة ؟	12
14	ما هي الجهات القائمة على تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي والمعاشات ؟	13
15	الفصل الثاني : اجراءات الاشتراك والنماذج المطلوبة	
15	ماهي الاجراءات الخاصة باشتراك المنشأة لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ؟	01
15	ماهي اجراءات الاشتراك عن المؤمن عليه من العاملين بالقطاع الخاص ؟	02
15	ما هي اجراءات الاشتراك لصاحب العمل عن نفسه وفقا للفئة ثانيا "أصحاب الأعمال ومن في حكمهم" ؟	03
16	ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة انتهاء خدمة العامل لدى المنشأة في القطاع الخاص ؟	04
16	ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة انتهاء نشاط صاحب العمل ؟	05
16	ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة أى تغيير يطرأ على من لهم حق التوقيع عن المنشأة ؟	06
17	ما هي الآثار المترتبة على التأخير في أداء الاشتراكات أو في تقديم المستندات إلى مكتب الهيئة المختص ؟	07
17	ما هو المقصود بالمبلغ الإضافي الذي يتحمله صاحب العمل في حالة التأخير في أداء الاشتراكات ؟	08
17	ما هو الأثر المترتب على التأخير في تقديم الاستمارة رقم 6 إلى مكتب التأمينات الاجتماعية ؟	09
19	الفصل الثالث : مدد الاشتراك والتمويل	
19	ما هي أهمية مدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي ؟	01
19	ما هي نسب الاشتراك للفئة أ ولا " العاملين لحساب الغير"؟	02
20	ما هو سبب الخلاف في حصة المنشأة في تأمين إصابات العمل بين القطاعات المختلفة ؟	03
20	ما هو سبب الخلاف في حصة المنشأة في تأمين المرض بين القطاعات المختلفة ؟	04
21	ما هي الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العمل ؟	05
21	ما هي الاستثناءات في مجال تأمين المرض ؟	06
22	ما هي الاستثناءات في مجال تأمين البطالة ؟	07

صفحة	الموضوع	مسلسل
22	من المسئول عن أداء الاشتراكات ، وما هو الموعد القانوني للأداء ؟	08
23	من المسئول عن أداء الأقساط ، وما هو الموعد القانوني للأداء ؟	09
23	ما هي الآثار المترتبة علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط ؟	10
23	من المسئول عن أداء الاشتراكات والأقساط في حالة الإجازة الخاصة بدون أجر للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟ وما هي العملة التي تؤدي بها ؟	11
24	ما هو الموعد القانوني لأداء الاشتراكات والأقساط خلال مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟	12
24	ما هي الآثار المترتبة علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط عن مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج أو الإعارة الخارجية بدون أجر ؟	13
24	ما هو الإجراء الواجب اتخاذه من جانب صاحب العمل في حالة عدم أداء المؤمن عليه الاشتراكات والأقساط عن مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟	14
25	ما هو الموقف بالنسبة لمدة الإجازة لغير العمل من حسابها في نظام التأمين الاجتماعي ؟	15
25	من المسئول عن أداء الاشتراكات والأقساط عن مدد الإجازة الخاصة لغير العمل ؟	16
25	ماهو الإجراء إذا لم يقم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل في حالة ما إذا كان قد أبدى الرغبة في الاشتراك عنها ؟	17
26	ماهو الأجر الذي تحسب علي أساسه الاشتراكات خلال مدة الإجازة الخاصة سواء كان ذلك للعمل بالخارج او لغير العمل ؟	18
26	ماهو الموقف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن مدة الخدمة العسكرية : تجنيد إلزامي أو استدعاء أو استبقاء أو تكليف في خدمة القوات المسلحة ؟	19
26	ماهو الهدف من شراء المدد في نظام التأمين الاجتماعي ؟	20
27	ما هي شروط شراء مدة ؟	21
27	كيف تحدد تكلفة شراء مدة ؟	22
28	ما هو الموقف في حالة المؤمن عليه الذي يطلب شراء مدة ولايستطيع أداء تكلفة الشراء دفعة واحدة ؟	23
28	ما أهمية شراء المدة 2019 في سن صغيرة ؟	24
28	ما هو الموقف بالنسبة للأقساط المستحقة في حالة عجز المؤمن عليه أو وفاته؟	25
29	ماهو المقصود بأجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟	26
30	ماهو المقصود بأجر الاشتراك بصفة عامة (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟	27
31	هل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 إجباري أم اختياري؟	28
32	الفصل الرابع : الحقوق التأمينية في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	
32	ما هو المقصود بالمعاش في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ؟	01
32	ما هو المقصود بتعويض الدفعة الواحدة في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ؟	02
33	ماهو المقصود بالمكافأة ؟	03
33	ما هو المقصود بالتعويض الإضافي ؟	04
34	ماهو المقصود بمنحة الوفاة ؟	05

صفحة	الموضوع	مسلسل
34	ما هو المقصود بنفقات الجنازة ؟	06
34	ما هو المقصود بمنحة الزواج ؟	07
35	ما هو المقصود بمنحة القطع ؟	08
35	ما هو المقصود بإعانة الفقد ؟	09
36	ما هو المقصود بميزة العلاج والرعاية الطبية في تأمين إصابات العمل ؟	10
36	ما هو تعويض الأجر في تأمين إصابات العمل ؟	11
36	ما هو المقصود بمصاريف الانتقال في تأمين إصابات العمل ؟	12
36	ما هو المقصود بالمعاش في تأمين إصابات العمل ؟	13
37	ما هو المقصود بتعويض الدفعة الواحدة في تأمين إصابات العمل ؟	14
37	ما هو المقصود بزيادة الـ 1 % سنويا لمعاش تأمين إصابات العمل ؟	15
38	ما هو المقصود بالعلاج والرعاية الطبية في تأمين المرض ؟	16
38	ما هو المقصود بتعويض الأجر في تأمين المرض ؟	17
38	ما هو المقصود بمصاريف الانتقال في تأمين المرض ؟	18
39	ما هو تعويض الأجر في تأمين البطالة ؟	19
39	ما هو المقصود بالرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات ؟	20
39	ما هو المقصود بإعانه العجز ؟	21
	ما هو المقصود بالمعاش الاضافي ؟	22
41	الفصل الخامس : المستحقون في المعاش في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير – العاملين لحساب أنفسهم – العاملين المصريين بالخارج – العمالة غير المنتظمة)	
41	ماهي الشروط العامة لاستحقاق المستحقين في المعاش ؟	01
42	ماهي مستندات الصرف في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟	02
43	ماهي اجراءات صرف المعاش للمستحقين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟	03
44	ماهو تاريخ بدء صرف المعاش للمستحقين في تاريخ الوفاة ؟	04
44	ماهي قواعد الإخطار عن حالات القطع والوقف واستمرار الاستحقاق للمعاش ؟	05
45	ماهي الاجراءات في حالة توافر شروط الاستحقاق بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟	06
46	ماهي الآثار المترتبة علي التخلف عن الإخطار بالبيانات الواجب تقديمها للهيئة أو تقديم بيانات غير صحيحة ؟	07
46	ماهي الآثار المترتبة علي التخلف عن تقديم طلب الصرف في الموعد القانوني ؟	08
46	ماهي شروط استحقاق أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	09
47	ماهي شروط استحقاق زوج المؤمن عليها أو صاحب المعاش في المعاش ؟	10
47	ماهي شروط استحقاق ابن المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	11
48	ماهي شروط استحقاق بنت المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	12
49	ماهي شروط استحقاق والد المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	13
49	ماهي شروط استحقاق والدة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	14
49	ماهي شروط استحقاق أخ المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	15
50	ماهي شروط استحقاق أخت المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟	16

صفحة	الموضوع	مسلسل
50	ماهي شروط إثبات الإعالة للأخ أو الأخت ؟	17
51	كيف يتم توزيع المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟	18
51	ماهي الاحتمالات المختلفة لتوزيع المعاش بين المستحقين ؟	19
52	ماهي قواعد توزيع المعاش بين المستحقين ؟	20
53	ماهي قواعد الجمع بين المعاشات ؟	21
54	ماهو الموقف في حالة عدم استحقاق أحد المستحقين لنصيبه في المعاش جزئيا أو كليا ؟	22
54	ماهي قواعد الجمع بين المعاش والدخل من عمل أو مهنة ؟	23
56	ماهو الموقف في حالة عدم استحقاق أحد المستحقين صرف نصيبه في المعاش جزئيا أو كليا ؟	24

تقديم

الكتابة والبحث في موضوعات التأمينات ، مهمة شاقة ، ذلك أن قانون التأمينات الاجتماعية ، بوصفه من القوانين الحديثة نسبيا ، عرف من التعديلات ، والقرارات الوزارية والمنشورات ، كما هائلا يكاد يصعب حصره كذلك فإنه ، وبمرور خمس وعشرين عاما (ربع قرن من الزمن) ، على صدور القانون 79 لسنة 1975 ، فإن قسما كبيرا من المستفيدين بأحكام القانون ، بلغوا سن المعاش ، أو واجهوا خطرا من المخاطر الاجتماعية المؤمن منها ، فصار تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية ، يواجه كما متزايدا من الحالات ، التي تثير نقاها قانونية لاحصر لها ، وتحتاج إجابات ، وإلى توحيد المبادئ .

من كل ذلك ، نتبين مدى مشقة مهمة شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، شرحا مبسطا يفيد منه – قبل المتخصصين والقائمين على التطبيق – المؤمن عليهم أنفسهم . وحسب ما نعلم ، فإن مثل هذه الشروح المبسطة ، نادرة ، إن لم نقل غير موجودة بالاسواق .

مما تقدم ، تبدو أهمية العمل الذي قام به الأخ الفاضل الأستاذ / محمد حامد الصياد (وكيل أول وزارة التأمينات الاجتماعية) ، حيث استطاع ، من خلال تطبيقات عملية أن يستعرض كما من الحالات ، بين فيها كيفية حساب مستحقات المؤمن عليه ، في شتى فروع التأمينات الاجتماعية .

ولا شك ، أن الخبرة الطويلة التي اكتسبها سيادته ، من خلال المناصب التي تولاها بالوزارة ، لم تكن وحدها كافية ، إنما استكملت ، بقدرة سيادته على البحث الدؤوب ، وعلى دقة الملاحظة ، فكان أن خرج الى النور هذا المؤلف العملي ، الذي ولا بد وأن تزين به مكتبة كل متخصص ، وكل قائم على تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية .

وإننا إذ نشكر الأستاذ / محمد حامد الصياد ، على هذا الجهد ، ندعو الله أن يجازيه خيرا ، عن المؤمن عليهم ، الذين يمكنهم دون عناء ، معرفة مستحقاتهم – وهم في حاجة إلى ذلك – دون عناء .

أ . د أحمد البرعى

استاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية
بكلية الحقوق – جامعة القاهرة

مقدمة

يسرنى بعد أن وفقنى الله عز وجل فى إصدار عشر كتب من سلسلة : التأمينات الاجتماعية (تطبيقات عملية) بهدف إيصال المعلومة التأمينية لكافة المهتمين بنظام التأمين الاجتماعى من مؤمن عليهم وأصحاب معاشات ومستحقين عنهم وقائمين بالصراف وأصحاب أعمال وفقا لأى من قوانين التأمين الاجتماعى التى كان معمولا بها حتى 13 / 12 / 2019 والتى امتدت إلى كل مواطن على أرض مصر إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر .

وحيث قد استهدفت كل من الكتب المشار إليها موضوعا معيناً على النحو التالى :

الكتاب الأول : معاش الأجرى الأساسى والمتغير فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

الكتاب الثانى : تعويض الدفعة الواحدة وتعويض المدة الزائدة عن الأجرى الأساسى والمتغير فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

الكتاب الثالث : معاش وتعويض تأمين إصابات العمل عن الأجرى الأساسى والمتغير فى قانون التأمين الاجتماعى رقم 79 لسنة 1975 .

الكتاب الرابع : توزيع المعاش عن الأجرى الأساسى والمتغير فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

الكتاب الخامس : نظام المكافأة فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

الكتاب السادس : مدد الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى (دراسة تحليلية) .

الكتاب السابع : التيسيرات التى يقدمها قطاع التأمين الاجتماعى لمنشآت قطاع الأعمال العام عند تحويلها إلى القطاع الخاص .

الكتاب الثامن : التأمينات الاجتماعية سؤال وجواب .

الكتاب التاسع : التأمينات الاجتماعية والعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة .

الكتاب العاشر : تمويل التأمينات الاجتماعية .

وحيث قد اعتمدنا فى إيصال المعلومة التأمينية من خلال الكتب المشار إليها على الأمثلة التطبيقية والخرائط وجداول المقارنة ، فقد رأيت إعادة نشر هذه الكتب فى ضوء قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 المعمول به اعتباراً من 1 / 1 / 2020 .

وأن يكون ترقيمها ذات الترقيم السابق مضافاً إليه عبارة "بعد المائة" .

وأن يكون الكتاب الثامن بعد المائة مشتملاً على مجموعة من الأسئلة والأجوبة فى مجال التأمينات الاجتماعية والمعاشات تغطى كافة الاستفسارات المحتملة فى هذا المجال ، وحتى يمكن للقارئ العزيز أن يصل إلى إجابة السؤال الذى يريده فى سهولة ويسر ، فقد رأيت أن يتم تقسيم هذه الأسئلة والأجوبة إلى الفصول الآتية :

الفصل الأول : معلومات عامة

الفصل الثانى : اجراءات الاشتراك والنماذج المطلوبة

الفصل الثالث : مدد الاشتراك والتمويل

الفصل الرابع : الحقوق التأمينية

الفصل الخامس : المستحقون فى المعاش

والله الموفق والهادى إلى سواء السبيل

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعى

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعى

للعاملين بالقطاع الحكومى (سابقاً)

W : www.elsayyad.net

الفصل الأول معلومات عامة

01 - ما هي التأمينات الاجتماعية وما هو المقصود منها ؟

ج - تهدف التأمينات الاجتماعية إلى تعويض المؤمن عليه أو أسرته بحسب الأحوال ، عن الخسارة التي يتعرض لها والمتمثلة في فقدته الدخل ، نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها والتي تتمثل في (بلوغ سن التقاعد - العجز - الوفاة - الإصابة - المرض - البطالة) .
وهذه الأخطار الستة تؤدي إلى انقطاع الدخل ، وهنا تتدخل التأمينات الاجتماعية لتعويض المؤمن عليه أو أسرته (في حالة الوفاة) بحسب الأحوال عن هذا الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد هذه المخاطر .
والتعويض الذي تقدمه التأمينات الاجتماعية في حالة تحقق أحد هذه المخاطر يتمثل إما في تعويض نقدي أو تعويض عيني ، والتعويض النقدي يتمثل بصفة أساسية في (المعاش - تعويض الدفعة الواحدة - المكافأة - تعويض الأجر في حالة المرض والإصابة .. الخ) ، أما التعويض العيني فيتمثل في العلاج والرعاية الطبية في حالة تحقق خطر المرض أو خطر الإصابة .
تلحم هي الأهداف التي تبغيها التأمينات الاجتماعية .

02 - ما هو المقصود بمظلة التأمين الاجتماعي ؟

ج - يقصد بمظلة التأمين الاجتماعي مجموعة التشريعات التي تنظم التأمينات الاجتماعية ، والتي تتمثل بصفة أساسية في القانون رقم 148 لسنة 2019 ، والذي يشمل كافة فئات العاملين لحساب الغير والعاملين لحساب أنفسهم ، حيث يشمل الفئات الآتية :
* الفئة الأولى : وتشمل العاملين لحساب الغير سواء كان هذا الغير الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص.
* الفئة الثانية : وتشمل العاملين لحساب أنفسهم من أصحاب الأعمال ومن في حكمهم كالتبيب والمهندس والمحاسب الخ.
* الفئة الثالثة : وتشمل العاملين المصريين في الخارج غير المؤمن عليهم داخل البلاد .
• الفئة الرابعة : وتشمل العمالة غير المنتظمة وتتمثل بصفة أساسية في التأمين على عمال الزراعة - خدم المنازل - الباعة الجائلين - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم الخ .
هذه هي الفئات الأربع التي يشملها نظام التأمين الاجتماعي من العاملين المدنيين .
وهناك قانون آخر خاص بالتأمين على أفراد القوات المسلحة (الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975) .
وبهذان القانون تتكون مظلة التأمين الاجتماعي حيث تمتد التغطية التأمينية لكل مواطن على أرض مصر ، ولذلك سميت بمظلة التأمين الاجتماعي .

03 - ما هي المجموعات التي تتضمنها فئة العاملين لحساب الغير ؟

ج - تشمل الفئة الأولى المجموعات الآتية :
1- العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات .
2- العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، بما في ذلك رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة المنتدبون في شركات قطاع الأعمال العام .
كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين بالجهات المنصوص عليها بالبندين (1 ، 2) .
3- العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل، مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال

- الشحن والتفريغ وعمال الصيد وعمال النقل البرى، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة.
- 4 - المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
- 5 - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ، ويعولهم فعلاً ، بشرط توافر الشروط المنصوص عليها فى البند (3).
- ويشترط فى البنود (3 ، 4 ، 5) ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر.
- ولم يتضمن القانون شروطاً لخضوع الأجانب الخاضعون لقانون العمل لنظام التأمين الاجتماعى تلكم هى المجموعات التى تشملها الفئة الأولى "العاملين لحساب الغير" .

04 - ما موقف العمالة التى يقل سنها عن 18 سنة فى القطاع الخاص من نظام التأمين الاجتماعى ؟

- ج - تسرى أحكام تأمين إصابات العمل فى شأن :
- أولاً : العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .
- ثانياً : المتدرجين ويقصد بالعامل المتدرج كل من يتعاقد مع صاحب العمل على تعلم مهنة أو صناعة ، ويجب أن يكون عقد العمل للمتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتالية والأجر بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم ، على ألا يقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمال للمهنة التى يتدرج فيها .
- ثالثاً : التلاميذ الصناعيين .
- رابعاً : الطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفى .
- خامساً : المكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية .
- هذه الفئات الخمس تخضع لتأمين إصابات العمل ، وإذا كانت لا تتقاضى أجراً فإنها أيضاً تخضع لهذا التأمين دون أداء أى اشتراكات وتحمل التأمينات الاجتماعية التعويض فى حالة تحقق الخطر الخاص بالإصابة ، سواء كان ذلك فى شكل العلاج والرعاية الطبية أو فى شكل المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة فى حالة حدوث العجز أو الوفاة .

05 - ما هى المجموعات التى تتضمنها فئة العاملين لحساب أنفسهم ؟

- ج - تشمل الفئة الثانية المجموعات الآتية :
- 1- الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون نشاطاً أو خدمات لحساب أنفسهم ، ويشترط لخضوعهم أن تنظم أنشطتهم قوانين خاصة ، أو يلزم لمزاوتها الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة.
- 2- الشركاء المتضامنين فى شركات الأشخاص وشركات التوصية بالأسهم، ورؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والأعضاء المنتدبين فى الشركات المساهمة بالقطاع الخاص، والمديرين فى الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
- 3- ملاك شركات الشخص الواحد.
- 4- المشتغلين بالمهن الحرة وأعضاء النقابات المهنية، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا القانون بقرار من رئيس الهيئة.
- 5- الأعضاء المنتجين فى الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم.
- 6- مالكي الأراضي الزراعية التى تبلغ مساحتها فدان فأكثر.
- 7- حائزي الأراضي الزراعية التى تبلغ مساحتها فدان فأكثر، سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة أو كليهما معاً.

- 8- ملاك العقارات المبنية الذين لا يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وقواعد الخضوع لهذا البند.
 - 9- أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع ، بما في ذلك وسائل النقل البرى والنهرى والبحرى والجوى.
 - 10- الوكلاء التجاريين.
 - 11- أصحاب مراكب الصيد الميكانيكية أو الشراعية.
 - 12- المأذونين الشرعيين والموثقين المنتدبين من غير الرهبان.
 - 13- العمد والمشايخ.
 - 14- المرشدين والأدلاء السياحيين وقصاصي الأثر.
 - 15- الأدباء والفنانين.
 - 16- ورثة أصحاب الأعمال فى المنشآت الفردية، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط الخضوع.
 - 17- أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية.
 - 18- القساوسة والشمامسة المكرسون.⁽¹⁾
- ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبند أولاً من هذه المادة، وألا تقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين.
- ويجوز بقرار من رئيس الهيئة إضافة فئات أخرى وفقاً لهذا البند، على أن يحدد القرار تاريخ بدء الانتفاع والشروط الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون.
- بند مضاف بقرار رئيس الهيئة رقم 101 لسنة 2020 ويعمل به من 1 / 1 / 2020
- تلكم هي المجموعات التى تشملها الفئة الثانية "العاملين لحساب الغير" .

06 - ما هي المجموعات التى تتضمنها فئة العاملين المصريين بالخارج ؟

- ج - تشمل الفئة الثالثة المجموعات الآتية :
- 1- العاملين المرتبطين بعقود عمل شخصية.
 - 2- العاملين لحساب أنفسهم.
 - 3- المهاجرين من الفئات المشار إليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية.
 - 4- العاملين البحريين الذين يعملون على سفن بحرية ترفع علم دولة أجنبية وذلك خلال فترة سريان جواز السفر البحرى.
- ويعتبر العامل المصري بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية والسفارات الأجنبية داخل جمهورية مصر العربية المرتبط بعقد عمل شخصي ولا يسرى في شأنه قانون العمل في حكم العامل المصري بالخارج.
- ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند ما يلي:
- ألا يكون خاضعاً لأحكام البندين أولاً وثانياً من هذه المادة.
 - ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.
- تلكم هي المجموعات التى تشملها الفئة الثالثة " العاملين المصريين بالخارج " .

07 - ما هي المجموعات التى تتضمنها فئة العمالة غير المنتظمة؟

- ج - تشمل الفئة الرابعة المجموعات الآتية ::
- 1- ملاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
 - 2- عمال التراهيل.
 - 3- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة و الحرفيين.
 - 4- خدم المنازل ومن في حكمهم الذين يعملون داخل المنازل.
 - 5- محفظي القرآن الكريم وقرائه.

- 6- المرتلين والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة.
7- ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية غير الخاضعين للبند ثانياً متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية:
(أ) ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها.
(ب) أن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة على الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الإشتراك.
(ج) ألا يكون قائماً بإدارة المنشأة.
8- العاملين المؤقتين في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع ، ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.
9- حائزي الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة.
10- ملاك الأراضي الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن فدان.
ويشترط للإنتفاع بأحكام هذا البند عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبند أولاً وثانياً وثالثاً، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر.
ويجوز بقرار من رئيس الهيئة إضافة فئات أخرى وفقاً لهذا البند، على أن يحدد القرار تاريخ بدء الإنتفاع والشروط الأخرى للإنتفاع بأحكام هذا القانون وقواعد وإجراءات سداد الاشتراكات.
تلكم هي المجموعات التي تشملها الفئة الرابعة "العمالة غير المنتظمة" .

08 - ما هي الفئات الخاضعة لقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة ؟

- ج - يخضع لقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975 الفئات الآتية:
1 - الضباط العاملون وضباط الشرف بالقوات المسلحة .
2 - ضباط الصف والجنود المتطوعون ومجددو الخدمة ذوي الرواتب العالية بالقوات المسلحة .
تلكم هي الفئات المخاطبة بأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975 .

09 - ما هو المقصود بالمعاشات الاستثنائية وما هي الفئات المنتفعة بهذا النظام ؟

- ج - يقصد بالمعاشات الاستثنائية الصادر بشأنها القانون رقم 71 لسنة 1964 إما منح معاش استثنائي لشخص ما لم يسبق له الحصول على معاش ، أو تحسين معاش شخص ما سبق له الحصول على معاش . وبالتالي فإن الفئات المستفيدة من قانون المعاشات الاستثنائية تتمثل في :
1 - العمال المدنيين أو أسر من توفوا منهم الذين انتهت خدمتهم في :
أ - الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة .
ب - الوحدات الاقتصادية التابعة للهيئات العامة أو المؤسسات العامة والمقصود بها شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام .
2 - من أدوا خدمات جليلة للبلاد أو أسر من توفوا منهم .
3 - أسر من توفوا في حادث يعتبر من قبيل الكوارث العامة .
هذه هي الفئات الثلاث المخاطبة بنظام المعاشات الاستثنائية الصادر بالقانون رقم 71 لسنة 1964 والذي يهدف إما :
1 - منح معاش استثنائي لمن لم يتوافر بشأنه شروط استحقاق معاش وفقاً لأي من القوانين السابق بيانها .
2 - أو زيادة المعاش المستحق لمواجهة بعض الحالات الاجتماعية أو المرضية .

وذلك بصفة استثنائية .

10- ما هو معاش السادات وما هي الفئات المنتفعة بهذا المعاش ؟

ج - بعد ما امتدت مظلة التأمين الاجتماعي لتشمل كل من بلغ سن العمل سواء كان عاملا لحساب الغير أو عاملا لحساب نفسه ، سواء كان ذلك في الداخل أو في الخارج ، وأيما كان نوع العمل الذي يمارسه من خلال قوانين التأمين الاجتماعي المدنية الأربعة السابق بيانها أو من خلال قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة ، ونظرا لأن مجموعة هذه القوانين قد اكتملت في صورتها النهائية عام 1980 ، ونظرا لأن هذه القوانين يخضع لها من تتوافر فيهم شروط الخضوع من حيث السن ، وبالتالي فقد لوحظ وجود بعض فئات العاملين ممن لم يستفيدوا من هذه القوانين إما بسبب :

- بلوغ سن 65 سنة قبل 1980/7/1 .

- او العجز الكامل قبل 1980/7/1 .

- او الوفاة قبل 1980/7/1 .

وقد حدد تاريخ 1980/7/1 باعتبار أن هذا هو التاريخ الذي صدر فيه القانون الخاص بالعمالة غير المنتظمة أو ما يطلق عليه قانون التأمين الشامل ، وبالتالي كانت قد اكتملت بصدور هذا القانون مظلة التأمين الاجتماعي .

إذا الحالات المستفيدة من معاش السادات هي الحالات التي لم تلحق بقطار التأمين الاجتماعي أو لم تستفد من نظام التأمين الاجتماعي من خلال قوانينه المختلفة والتي تنحصر في الفئات التالية :

• من بلغ سن 65 سنة قبل 1980/7/1 .

• من ثبت عجزه الكامل قبل 1980/7/1 .

• من توفي قبل 1980/7/1 .

كل هذه الفئات هي المنتفعة بمعاش السادات وبهذا المعاش أصبح كل مواطن له الحق في المعاش ، إما من خلال قوانين التأمين الاجتماعي السابق بيانها أو من خلال معاش السادات .

11- ما هو مدلول عبارة مظلة التأمين الاجتماعي ؟

ج - بعدما استعرضنا مجموعة التشريعات التي تنظم التأمينات الاجتماعية والتي تتكون منها مظلة التأمين الاجتماعي ، والتي اتضح لنا منها أنه لا يوجد مواطن إلا وقد شملته هذه المظلة ، لأنها امتدت إلى كل من يعمل لحساب الغير أو من يعمل لحساب نفسه سواء كان يعمل في الداخل أو الخارج وسواء كان من العاملين عمالة منتظمة أو عمالة غير منتظمة ، وسواء كان لم يلحق بقطار التأمين الاجتماعي وقرر له معاش السادات ، وسواء كان من افراد القوات المسلحة ، وسواء كان لم يستفد من نظام التأمين الاجتماعي وقرر له معاش استثنائي .

من خلال مجموعة هذه القوانين نصل إلى نتيجة وهي أن كل مواطن على أرض مصر حاليا قد استفاد من نظام التأمين الاجتماعي ، إما بشكل مباشر وذلك بالنسبة للمؤمن عليه أو صاحب المعاش ، وإما بشكل غير مباشر وذلك يتمثل في المستفيدين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتمثلين في المستحقين في المعاش عنه وهم : (الأرملة - الأرملة - الابن - البنت - الوالد - الوالدة - الأخ - الأخت) كل هذه الفئات تستفيد عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، وبالتالي نجد هذه المظلة قد امتدت إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر إلى كل مواطن على أرض مصر ، وبالتالي يمكن لنا ونحن مطمئنون تماما أن نذكر أن مدلول مظلة التأمين الاجتماعي قد تحقق بالفعل .

12- كيف يتم الاستفادة من مظلة التأمين الاجتماعي إستفادة كاملة ؟

ج - لا شك أن مظلة التأمين الاجتماعي قد امتدت تشريعيا إلى كل مواطن على أرض مصر كما سبق أن أوضحنا ، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وحتى يمكن أن تتم الاستفادة الكاملة من

هذه المظلة لابد أن تتعاون جميع الأطراف المعنية فى تحقيق ذلك ونذكر فى هذا المجال وبصفة أساسية:

- 1 - المؤمن عليه أو بمعنى آخر العامل أو صاحب العمل المخاطب بأى من هذه القوانين عليه أن يبادر فى الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى ، وأن يكون الاشتراك بالأجر الحقيقى حتى يضمن الاستفادة الكاملة من هذا النظام .
إذا المسئولية تقع وبصفة أساسية بداية على المؤمن عليه .
 - 2 - ثم على صاحب العمل فعلية ألا يتهرب من نظام التأمين الاجتماعى ، حتى لا يضر العامل أو أسرته نتيجة هذا التهرب .
 - 3 - أيضا على هيئة التأمين الاجتماعى من خلال مفتشيها الذين ينتشرون على مستوى الجمهورية التحقق من التأمين على كل عامل وعلى كل صاحب عمل ، بمعنى آخر جدية التأمين .
 - 4 - أيضا على جميع الأجهزة الحكومية التى تتعامل مع الأفراد عليها أن تعلق تعاملها معهم على تقديم ما يفيد الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى .
- جميع هذه الأطراف يودى تعاونها معا إلى تحقيق التغطية التأمينية الفعلية لكل مواطن على أرض مصر سواء كان ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر .**
- 5 - أيضا لا شك أن التنظيمات النقابية لها دور هام فى هذا المجال من حيث التوعية ومتابعة التأمين على جميع العاملين من خلال اللجان النقابية .
 - 6 - أيضا لا يفوتنى أن أنبه فى النهاية إلى أن هناك مسئولا آخر عن تفعيل التأمين الاجتماعى عن كل فرد ، وهى الزوجة الموجودة فى المنزل ، عليها أيضا أن تتأكد من التأمين على زوجها وتعرف مكان عمله ورقمه التأمينى والأجر المؤمن به .. إلخ ، حتى يكون الجميع متعاونين فى مد مظلة التأمين الاجتماعى على كل مواطن ، وحتى تتحقق الاستفادة الكاملة من هذا النظام .

13- ما هى الجهات القائمة على تنفيذ نظام التأمين الاجتماعى والمعاشات ؟

- ج - يقوم على تنفيذ نظام التأمين الاجتماعى فى القطاع المدنى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى وذلك من خلال صندوق واحد للتأمين الاجتماعى :
- يضاف إلى ذلك إدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة التى تقوم بتنفيذ قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .
- وجدير بالذكر أن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى تقدم خدماتها من خلال مكاتبها المنتشرة على مستوى الجمهورية ، حيث يوجد فى كل قسم شرطة مكتب خاص بالتأمينات الاجتماعية ، ويضاف إلى ذلك أن على رأس هذه المكاتب على مستوى كل محافظة توجد منطقة للإشراف على تشغيل هذه المكاتب ، ثم يأتى بعد ذلك دور المركز الرئيسى لصندوق التأمين الاجتماعى .

الفصل الثاني إجراءات الاشتراك والنماذج المطلوبة

1 - ماهي الإجراءات الخاصة باشتراك المنشأة لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ؟

ج - بالنسبة لصاحب العمل عندما يبدأ نشاطه عليه إخطار مكتب التأمينات الاجتماعية المختص الذي يقع في نطاقه محل نشاطه ، وهذا الإخطار يتم بموجب استمارة رقم 2 ، هذه الاستمارة تسمى استمارة طلب اشتراك وهي متوافرة في مكاتب التأمينات الاجتماعية ، وهذه الاستمارة يبين فيها (عنوان صاحب المنشأة - اسم المنشأة - البيانات الخاصة بالعمال في المنشأة في تاريخ بداية النشاط) ويرفق بهذا النموذج (استمارة رقم 2 التي تقدم لمكتب التأمينات الاجتماعية) المستند الذي يثبت بداية النشاط مثل (السجل التجاري - عقد الشركة - الترخيص بمزاولة المهنة بالنسبة مثلا لأصحاب المهن الحرة كالأطباء أو المحاسبين أو المهندسين - أو عقد الإيجار مثلا - أو الرخصة الصادرة من الإدارة المحلية لممارسة نشاط معين - أو أى من المستندات التي تفيد بداية المنشأة لنشاطها ، ويرفق هذا المستند مع الاستمارة رقم 2 الذي يمثل طلب الاشتراك الذي تم ايضاحه سابقا ، ويتم تقديم الإستمارة والمستند لمكتب التأمينات ، ويتم من خلال مكتب التأمينات تحرير نموذج توقيع لصاحب العمل أو من ينوب عنه ، بحيث أن أى مستندات التي تقدم منه إلي مكتب التأمينات يتم مطابقة التوقيع الذي يرد بها على هذا النموذج ، ويتم تحديد رقم تأميني للمنشأة والذي يتم على أساسه بعد ذلك استمرارية تعاملها مع مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .
تلك هي إجراءات الاشتراك المتعلقة بالمنشأة لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

2 - ماهي إجراءات الاشتراك عن المؤمن عليه من العاملين بالقطاع الخاص الخاص؟

ج - بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص على صاحب العمل عند الحاق أحد العاملين لديه تحرير نموذج يسمى الاستمارة رقم 1 ، وهذه الاستمارة موجودة بمكاتب التأمينات ، ويتم تحرير هذه الاستمارة من أصل وصورتين ، ويستوفى هذا النموذج المتضمن جزءا خاصا ببيانات المنشأة وجزءا خاصا ببيانات العامل الذي يلتحق لديه وتاريخ التحاقه والأجر الذي يلتحق به (الأجر الأساسي والمتغير) ، هذه الاستمارة يرفق بها إذا لم يكن قد سبق تحديد رقم تأميني للعامل مستند الميلاد الدال على تاريخ الميلاد او صورة منه حتى يمكن تحديد رقم تأميني للعامل ، ويتم تسليم هذه الاستمارة إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص الذي تقع في دائرته المنشأة خلال أسبوعين من تاريخ التحاق العامل لدى صاحب العمل ، ويحتفظ بأصل الاستمارة لدى مكتب التأمينات ويسلم صاحب العمل صورتين من هذه الاستمارة (صورة يحتفظ بها صاحب العمل وصورة تسلّم للعامل) حتى يكون لدى كل منهم المستند الدال على الاشتراك في التأمينات الاجتماعية .
تلك هي إجراءات الاشتراك عن العامل الذي يلتحق بالقطاع الخاص .

3 - ما هي إجراءات الاشتراك لصاحب العمل عن نفسه وفقا للفئة ثانيا "أصحاب الأعمال ومن في حكمهم" ؟

ج - سبق أن أوضحنا إجراءات الاشتراك عن المنشأة ، وفي نفس الوقت إلى جانب الاشتراك عن المنشأة باعتبارها كيان مستقل ، يتم أيضا الاشتراك عن صاحب المنشأة وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 باعتباره مؤمن عليه .
لذا فعليه أيضا أن يحرر استمارة نموذج رقم 1 ، وهذا النموذج تثبت به بيانات المنشأة الخاصة بصاحب العمل ، وبيانات خاصة بصاحب العمل باعتباره مؤمنا عليه ، وبيان فئة الاشتراك التي اختارها للاشتراك في القانون رقم 148 لسنة 2019 ، حيث أن صاحب العمل عليه عند بداية الاشتراك أن يختار فئة الاشتراك المناسبة من جدول تبدأ فئات الاشتراك به من 1000 جنيه إلى 7000 جنيه (يناير 2020) ، وعليه أن يبين ذلك في النموذج الخاص بالاستمارة رقم 1 ويتم تسليم هذه الاستمارة خلال

أسبوعين من بداية نشاطه ويحتفظ بالأصل لدى مكتب التأمينات الاجتماعية وتسلم صورة لصاحب العمل باعتباره مؤمناً عليه ، حتى يحتفظ بها لديه وحتى يكون لديه ملف متكامل عن مدد اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي .

تلكم هي اجراءات الاشتراك لصاحب العمل عن نفسه وفقا للقانون رقم 148 لسنة 2019.

4 - ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة انتهاء خدمة العامل لدى المنشأة في القطاع الخاص ؟

ج - سبق أن أوضحنا اجراءات الاشتراك في البداية بتقديم استمارة نموذج رقم 1 ، أما في حالة انتهاء الخدمة يقدم نموذج آخر هذا النموذج هو استمارة رقم 6 ، فعند انتهاء خدمة العامل على صاحب المنشأة ان يحضر هذا النموذج (استمارة رقم 6) عن العامل الذي انتهت خدمته ، وهذا النموذج موجود في مكاتب التأمينات الاجتماعية ويحضر من أصل وصورتين وتثبت به بيانات المنشأة ، وبيانات المؤمن عليه الذي انتهت خدمته ، وتاريخ انتهاء الخدمة ، ويتم تسليم هذا النموذج إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص خلال أسبوع من تاريخ انتهاء الخدمة ويتم قيده بسجلات مكتب التأمينات الاجتماعية ، ويحتفظ بالأصل لدى مكتب التأمينات الاجتماعية ويسلم صاحب العمل صورتين من هذا النموذج (حتى يحتفظ بصورة لديه وصورة تسلم للعامل الذي انتهت خدمته).
هذه هي الاجراءات المتعلقة بإثبات انتهاء خدمة المؤمن عليه بالقطاع الخاص .

5 - ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة انتهاء نشاط صاحب العمل ؟

ج - عند انتهاء نشاط صاحب العمل عليه أن يتقدم إلى مكتب التأمينات الاجتماعية بنموذج استمارة رقم 6 شأنه شأن العامل الذي انتهت خدمته ، ويتم تحرير هذا النموذج بالبيانات الخاصة بالمنشأة والبيانات الخاصة بصاحب العمل باعتباره مؤمناً عليه وتاريخ انتهاء نشاطه ، على أن يرفق بهذا النموذج المستند المؤيد لانتهاء النشاط مثل (انتهاء الترخيص – محو السجل التجاري – حل شركة التضامن الخ من المستندات التي تفيد انتهاء النشاط) لأن النشاط له بداية ولا بد من مستند يؤيدها وأيضا له نهاية ولا بد من مستند يؤيدها .

ويقدم نموذج استمارة رقم 6 والمستند الدال على انتهاء النشاط إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، ويتم تسجيله بسجلاتها وتسجيله على الحاسب الآلي ضمن نظام المعلومات و أيضا يحتفظ بأصل الاستمارة رقم 6 الخاصة بالمؤمن عليه (صاحب العمل) والمستند المؤيد لانتهاء النشاط وتسلم صورة من النموذج بعد التسجيل للمؤمن عليه للاحتفاظ بها لديه .

6 - ما هي الاجراءات الواجب اتباعها في حالة أي تغيير يطرأ على من لهم حق التوقيع عن المنشأة ؟

ج - سبق أن أوضحنا أنه عند بداية اشتراك المنشأة في مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، الإجراءات التي تتم في هذه الحالة والمتضمن تحرير نموذج توقيع لمن لهم حق التوقيع عن هذه المنشأة ، وهو قد يكون صاحب العمل نفسه وقد يكون مدير شؤون العاملين مثلا أو أي شخص آخر يكلفه صاحب العمل نيابة عنه بالتوقيع عنه على المحررات التي تقدم إلى مكتب التأمينات المختص ، وأي مستند يرد من المنشأة إلى مكتب التأمينات الاجتماعية لابد أن يطابق التوقيع الوارد بالمستند على نموذج التوقيع المحفوظ به في المكتب المختص ، وبالتالي فإن هذا النموذج يمثل أهمية قصوى لأنه يعول عليه في مدى جدية أي مستند يقدم من المنشأة لمكتب الهيئة المختص ، وبالتالي يجب فور وجود أي تغيير على من له حق التوقيع يجب مباشرة إخطار مكتب التأمينات الاجتماعية بنموذج التوقيع الجديد ومن له حق التوقيع ، فإذا ما كان مثلا الخاتم الخاص بالمنشأة ، قد فقد ويخشى أن يستغل في تحرير مستندات تقدم إلى مكتب التأمينات باسم المنشأة ، فيجب سرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتغيير التوقيعات وتغيير الأختام أو استبدالها حتى لا تقع أي مسؤولية على المنشأة نتيجة التخلف عن الإخطار أو التراخي في تقديم هذا النموذج الخاص بالإخطار عن التعديل على من له حق التوقيع عن المنشأة .

7 - ما هي الآثار المترتبة على التأخير في أداء الاشتراكات أو في تقديم المستندات إلى مكتب الهيئة المختص ؟

ج - من المعروف أن نظام التأمين الاجتماعي نظام ممول وبالتالي يعتمد في التمويل على الاشتراكات التي يلتزم بأدائها صاحب العمل بالقطاع الخاص وما يلتزم به صاحب العمل في القطاع الخاص يمثل

حصتين :

- حصة العامل التي تقطع من مرتبه .

- حصة صاحب العمل التي يؤديها عن العامل أو اشتراك صاحب العمل عن نفسه لدى مكتب التأمينات

، ولا بد من أداء الاشتراكات في موعدها المحدد وهو أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق مع مهلة

15 يوم ، وفي حالة التأخير في أداء الاشتراكات يستحق مبلغ إضافي بنسبة تساوي متوسط

إصدارات الخزائن من الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذي يتعين فيه سداد المبالغ

مضافاً إليه (2%) / 12 ، وذلك عن كل شهر تأخير من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء .

كما يستحق مبلغ إضافي 20 % من قيمة الاشتراك المستحق عن الشهر الأخير من مدة اشتراك المؤمن

عليه في حالة التأخير في تقديم الاستمارة رقم 6 عن كل شهر تأخير من تاريخ انتهاء الخدمة حتى

تاريخ تقديم الاستمارة ، مع إهمال كسر الشهر .

8 - ما هو المقصود بالمبلغ الإضافي الذي يتحمله صاحب العمل في حالة التأخير في أداء الاشتراكات ؟

ج - الموعد القانوني لأداء الاشتراكات التي يلتزم بأدائها صاحب العمل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية

المختص هو أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق ، بمعنى أن اشتراك شهر يناير مثلا يستحق أول فبراير

، وبالتالي فإن أى تأخير عن هذا الميعاد يترتب عليه مبلغ إضافي = (متوسط إصدارات الخزائن من

الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذي يتعين فيه سداد المبالغ + 2 %) / 12 ، عن كل شهر

تأخير اعتبارا من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء .

ويعفى صاحب العمل من أداء المبلغ الإضافي المشار إليه إذا تم الأداء خلال الـ 15 يوم الأولى من

الشهر التالي لشهر الاستحقاق ، بمعنى أن اشتراك شهر يناير مثلا يستحق في 1 فبراير فإذا تم الأداء

يوم 1 فبراير لا تكون هناك مشكلة - إذا تم الأداء يوم 15 فبراير فليست هناك مشكلة ، أما إذا تأخر

الأداء عن ذلك بمعنى أن الأداء تم يوم 16 فبراير ففي هذه الحالة يستحق المبلغ الإضافي عن

الاشتراك المستحق عن شهر يناير ، فإذا ما تأخر إلى شهر مارس يستحق المبلغ الإضافي عن شهرين

- وإذا تأخر إلى شهر أبريل يستحق المبلغ الإضافي عن ثلاثة أشهر .. وهكذا ، وبالتالي فهذا المبلغ

الإضافي يستحق عن كل شهر تأخير ، وتحسب عدد الشهور من تاريخ الاستحقاق وهو اليوم الأول من

الشهر التالي لشهر الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء ، وهذا المبلغ الإضافي لا يجوز الإعفاء منه لأى

سبب من الأسباب ، لأنه يمثل تعويضا لصندوق التأمين الاجتماعي عن عدم التزام صاحب العمل بأداء

الاشتراكات في موعدها ، وبالتالي حرمان صندوق التأمين الاجتماعي من ريع استثمار أموال

الاشتراكات الذي أخذ في الاعتبار عند تحديد اشتراكات النظام ، وبالتالي لا يجوز الإعفاء من هذا

المبلغ إلا بقانون يصدر في هذا الشأن .

9 - ما هو الأثر المترتب على التأخير في تقديم الاستمارة رقم 6 إلى مكتب التأمينات الاجتماعية ؟

ج - سبق أن أوضحنا أنه عند انتهاء خدمة العامل ، على صاحب العمل تحرير الاستمارة رقم 6 وتقديمها إلى

مكتب التأمينات الاجتماعية خلال أسبوع من تاريخ انتهاء خدمة العامل ، وحتى لا يتراخي صاحب العمل

في تقديم الاستمارة رقم 6 في الموعد المشار إليه ، فإنه وفقا للقانون يتحمل صاحب العمل مبلغ إضافي

(غرامة) مقدارها :

- 20 % من قيمة الاشتراك المستحق عن الشهر الأخير من مدة اشتراك المؤمن عليه كان فيه المؤمن

عليه بخدمة صاحب العمل .

بمعنى أنه إذا ما انتهت خدمة عامل لدى صاحب العمل فى شهر 3 مثلا وكان أجره الأساسى فى هذا التاريخ 1000 جنيه بمعنى أن الاشتراك الشهرى $4000 \times 29.75\% = 1190$ جنيها .
فى هذه الحالة تحسب غرامة مقدارها 20% من الـ 1190 جنيها ، أى 238 جنيها عن كل شهر يتأخر فيه صاحب العمل عن تقديم الاستمارة رقم 6 إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .
لذلك نهيب بأصحاب الأعمال فى القطاع الخاص بضرورة الالتزام بتقديم الاستمارة رقم 6 وغيرها من الاستمارات (استمارة رقم 1 - استمارة رقم 2) ، ويجب تقديم هذه الاستمارات والنماذج فى مواعيدها ، وكذا أداء الاشتراكات فى مواعيدها حتى لا يتعرضوا إلى أية مبالغ إضافية تضاف على المبالغ المستحقة عليهم .

الفصل الثالث مدد الاشتراك والتمويل

1 - ما هي أهمية مدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي؟

- ج - تمثل مدد الاشتراك أهمية كبرى في نظام التأمين الاجتماعي وذلك من ناحيتين :
- الأهمية الأولى :** أنه حتى تستحق الميزة التأمينية وبصفة خاصة المعاش ، فإنه يشترط توافر مدة مؤهلة للاستحقاق ، فالمعاش المبكر مثلا يتطلب مدة اشتراك تؤهل المؤمن عليه لاستحقاق معاش لا يقل عن 50 % من أجر أو دخل التسوية الأخير بشرط أن يكون منها مدة فعلية لا تقل عن 20 سنة تزداد الى 25 سنة اعتبارا من أول يناير 2025 ، ومعاش بلوغ سن التقاعد يتطلب مدة اشتراك 10 سنوات فعلية تزداد الى 15 سنة اعتبارا من أول يناير 2025 ، وبالتالي فإن توافر هذه المدة ضروري لاستحقاق المعاش ، لذلك تتمثل الأهمية الأولى لمدد الاشتراك في أنها أحد شروط الاستحقاق ، بمعنى أنه إذا لم يتوافر شرط المدة فإنه لا يستحق المعاش .
- الأهمية الثانية** لمدد الاشتراك أنها تدخل في تحديد قيمة الميزة التأمينية ، سواء كان ذلك معاش أو تعويض دفعة واحدة أو المكافأة ، وبالتالي فإن مدة الاشتراك تعتبر أحد عناصر حساب الحقوق التأمينية ، وكلما كانت المدة أكبر كان الحق أكبر والعكس صحيح .
- في ضوء ماتقدم يمكن تلخيص أهمية مدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي في نقطتين أساسيتين :
- الأولى أنها أحد شروط الاستحقاق وبدونها لا يستحق المعاش أو الميزة التأمينية .
 - الثانية أنها أحد عناصر الحساب ، بمعنى أن قيمتها تؤثر في تحديد قيمة الحق التأميني .

2 - ما هي نسب الاشتراك للفئة أولا " العاملين لحساب الغير"؟

- ج - تنقسم نسب الاشتراك للفئة أولا " العاملين لحساب الغير"؟ إلى حصتين :
- حصة تتحملها المنشأة ، والحصة الأخرى يتحملها المؤمن عليه ، وذلك بالنسبة لكل نوع من أنواع التأمين الاجتماعي المختلفة :
- فبالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء (المعاش) :** تتحمل المنشأة 12 % من قيمة الأجر ويتحمل المؤمن عليه 9 % من قيمة الأجر .
- وبالنسبة لنظام تأمين إصابات العمل :** تتحمل المنشأة في الحكومة وفي القطاع العام 1.25 % ، وفي القطاع الخاص 1.5 % من قيمة الأجر .
- وبالنسبة لتأمين المرض :** في الحكومة والقطاع العام تتحمل المنشأة 3 % ، وفي القطاع الخاص تتحمل المنشأة 3.25 % من الأجر ، وبالنسبة للمؤمن عليه 1% من الأجر في جميع القطاعات .
- وفي تأمين البطالة :** لا يوجد تأمين البطالة في الحكومة ، وبالنسبة للقطاع العام والقطاع الخاص تتحمل المنشأة 1 % من قيمة الأجر .
- اشتراك المكافأة :** تتحمل المنشأة 1 % ويتحمل المؤمن عليه 1 % من قيمة الأجر .
- وبذلك تكون إجمالي نسب الاشتراك عن: في الحكومة 17.25% ، وفي القطاع العام 18.25% ، وفي القطاع الخاص 18.75% ، وبالنسبة للمؤمن عليه 11% من قيمة الأجر .

الإشتراكات الممولة للنظام

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			الملتزم نوع التأمين
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	
% 21	% 21	% 21	% 09	% 12	% 12	% 12	شيخوخة وعجز ووفاءة (1)
% 02	% 02	% 02	% 01	% 01	% 01	% 01	المكافأة (2)
01.50	01.25	% 01.25	xxx	01.50	01.25	(5)% 01.25	إصابات العمل
(7) (6)%	(7) (5)%	(7) (5)	% 01	(7)(6)%	(7) (5)%	(7)	المرض (10)
04.25	% 04	% 04	% 01	03.25	% 03	% 03	البطالة
(9)%	% 01	xxx	xxx	(8)%	% 01	xxx	جملة الإشتراكات
% 01	% 01	% 28.25	% 11	% 01	% 18.25	% 17.25	
% 29.75	% 29.25			% 18.75	% 18.25		

- (1) تزداد نسبة الإشتراكات كل سبع سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة 1% ، وتقسّم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه، على ألا تتجاوز إجمالي نسبة الإشتراكات 26% .
- (2) من أجر الاشتراك.
- (3) من دخل الاشتراك.
- (4) من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
- (5) 1 % من أجر الاشتراك للعلاج والرعاية الطبية ، 0.25 % للمعاش وتعويض الدفعة الواحدة.
- (6) 1 % من أجر الاشتراك للعلاج والرعاية الطبية ، 0.25 % للمعاش وتعويض الدفعة الواحدة ، 0.25 % لتعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
- (7) تتم زيادة نسبة الاشتراك الشهري مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة حتى تصل إلى 1 % تبعاً لمخاطر نشاط المنشأة وفقاً لما تحدده اللجنة التنفيذية لهذا القانون في هذا الشأن.
- (8) 3 % من أجر الاشتراك للعلاج والرعاية الطبية ، 0.25 % لتعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
- (9) 4 % من أجر الاشتراك للعلاج والرعاية الطبية ، 0.25 % لتعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
- (10) تسري أحكام هذا التأمين تدريجياً على المؤمن عليهم الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي ، وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بتأمين المرض وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة .

3 - ما هو سبب الخلاف في حصة المنشأة في تأمين إصابات العمل بين القطاعات المختلفة ؟

- ج - سبق أن ذكرنا أن حصة المنشأة في تأمين إصابات العمل في الحكومة وفي القطاع العام 1.25 % ، وفي القطاع الخاص 1.5 % ، وذلك لأن تأمين إصابات العمل يقدم ثلاثة أنواع رئيسية من الحقوق :
- الحق الأول : العلاج والرعاية الطبية بكافة مشتملاتها .
- الحق الثاني : تعويض الأجر ومصاريف الانتقال طوال مدة تخلف المؤمن عليه عن العمل بسبب الإصابة .
- الحق الثالث : المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة إذا تخلف عن الإصابة عجز أو حدثت وفاة .
- هذه الحقوق الثلاثة تخص كل منها نسبة على النحو التالي :
- العلاج والرعاية الطبية 1 % .
- تعويض الأجر ومصاريف الانتقال 0.25 % .
- المعاش وتعويض الدفعة الواحدة في حالتى العجز والوفاءة 0.25 % .
- وعلى ذلك فإن صاحب العمل في القطاع الخاص يسدد نسبة اشتراك 1.5 % في هذا التأمين ، ليصبح نظام التأمين الاجتماعي مسئولاً عن تقديم كافة المزايا المشار إليها للمؤمن عليه في حالة تعرضه للإصابة ، أما في الحكومة والقطاع العام فحيث أن المنشأة تلتزم بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها الذين يتعرضون لإصابات العمل ، لذلك فإن نسبة الاشتراك المؤداة 1.25 % بهذا التأمين بالنسبة للحكومة والقطاع العام ، إنما تغطي فقط ميزتي العلاج والرعاية الطبية ، والمعاش وتعويض الدفعة الواحدة.

4 - ما هو سبب الخلاف في حصة المنشأة في تأمين المرض بين القطاعات المختلفة ؟

ج - يغطي تأمين المرض ميزتين أساسيتين :

الأولي : العلاج والرعاية الطبية .

الثانية : تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، الذي يستحق للمؤمن عليه طوال تعطله عن العمل بسبب المرض .

يخص الميزة الأولى (العلاج والرعاية الطبية) نسبة 3 % يتحملها صاحب العمل ، والميزة الثانية (تعويض الأجر ومصاريف الانتقال) نسبة 0.25 % يتحملها صاحب العمل ، والاجمالي 3.25 % ، وحيث يسدد صاحب العمل في منشآت القطاع الخاص 3.25 % نسبة اشتراك تأمين المرض ، وبالتالي يكون نظام التأمين الاجتماعي مسئولاً عن تقديم الميزتين المشار اليهما للمؤمن عليه في القطاع الخاص في حالة تعرضه للمرض ، وهما ميزتي العلاج والرعاية الطبية ، تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، أما بالنسبة للمنشآت الحكومية ومنشآت القطاع العام فنظراً لأن المنشأة في هذين القطاعين تلتزم بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بهما الذين يتعرضون للمرض ، وبالتالي فإن التأمينات الاجتماعية مسئولة فقط عن تقديم العلاج والرعاية الطبية وبالتالي تتحمل المنشآت في الحكومة والقطاع العام 3 % فقط في تأمين المرض .

ذلكم هو سبب الخلاف في نسب اشتراك تأمين المرض التي تتحملها المنشأة في القطاع العام والحكومة ، عما تتحملة المنشأة في القطاع الخاص .

5 - ما هي الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العمل ؟

ج - يوجد استثناءان في مجال تأمين إصابات العمل بالنسبة للاشتراكات :

الاستثناء الأول : طوال وجود المؤمن عليه في إجازة لغير العمل ، لا يؤدي عنه اشتراك تأمين إصابات العمل وذلك لأنه لا يعمل ، وبالتالي فلن تحدث له إصابة عمل خلال فترة الإجازة .
الاستثناء الثاني : طوال وجود المؤمن عليه في العمل خارج البلاد لا يؤدي عنه من اشتراك تأمين إصابات العمل إلا ما يقابل ميزة المعاش وتعويض الدفعة الواحدة .

وذلك لأنه طوال وجوده في العمل خارج البلاد لا ينتفع بميزة العلاج والرعاية الطبية ، وأيضاً تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، بمعنى أن المؤمن عليه لا يؤدي عنه في هذه الحالة إلا ما يقابل ميزة المعاش وتعويض الدفعة الواحدة 0.25 % :

تلكم هي الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العمل والتي تتلخص كما ذكرنا في استثنائين رئيسيين :

الأول : أنه طوال وجود المؤمن عليه في إجازة لغير العمل لا يؤدي عنه اشتراك تأمين إصابات العمل .
الثاني : أنه طوال وجود المؤمن عليه في العمل خارج البلاد لا يؤدي من اشتراك تأمين إصابات العمل بالنسبة له إلا ما يقابل ميزة المعاش ، و تعويض الدفعة الواحدة ، إذا ما تخلف عن الإصابة عجز أو حدثت وفاة .

6 - ما هي الاستثناءات في مجال تأمين المرض ؟

ج - لا يؤدي اشتراك تأمين المرض في الحالات الآتية :

1 - طوال انتداب المؤمن عليه إلي جهة غير خاضعة لتأمين المرض حيث أنه طوال هذه الفترة لا ينتفع بمزايا تأمين المرض .

2 - طوال استدعاء المؤمن عليه أو استبقائه أو تكليفه بخدمة القوات المسلحة ، وتكون جهة عمله ملتزمة بسداد أجره عن هذه الفترة ، وذلك لأن القوات المسلحة هي المسئولة عن علاجه ورعايته الطبية طوال هذه الفترة .

3 - طوال وجود المؤمن عليه في إجازة خارج البلاد ، وذلك لأنه طوال هذه الفترة لن ينتفع بمزايا تأمين المرض لوجوده خارج البلاد .

تلكم هي الاستثناءات من أداء الاشتراكات في تأمين المرض والتي تتلخص في ثلاث حالات :

- طوال انتداب المؤمن عليه لجهة غير خاضعة لتأمين المرض .
- طوال استدعاء المؤمن عليه أو استيقائه أو تكليفه بخدمة القوات المسلحة .
- طوال وجود المؤمن عليه في إجازة خارج البلاد

7 - ما هي الاستثناءات في مجال تأمين البطالة ؟

ج - لا يؤدي اشتراك تأمين البطالة في الحالات الآتية :

أولا : العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات ، وذلك لاستحالة تحقق خطر البطالة بالنسبة لهم ، حيث يشترط في الخطر حتى يكون قابلا للتأمين أن يكون محتملا .

ثانيا : العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال المحاجر والملاحات وعمال الترحيل والعمال الموسمييين وعمال الشحن والتفريغ وعمال النقل البري وعمال الصيد ، وذلك لأن خطر البطالة بالنسبة لهم مؤكد ، حيث يشترط في الخطر حتى يكون قابلا للتأمين أن يكون محتملا .

ثالثا : أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية ، وهم الأفراد الذين يعولهم فعلا كالأولاد والوالدين والأخوة والأخوات والزوجة ، ويرجع عدم خضوعهم لتأمين البطالة أيضا لأن خطر البطالة بالنسبة لهم يكون مستحيلا ، باعتبار أن صاحب العمل هو المسئول عن إعالتهم .

رابعا : الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم ، وذلك لأن خطر البطالة بالنسبة لهم يكون مستحيلا ، لأنه شركاء في الشركة ، وبالتالي لن ينقطع دخلهم إذا انتهت علاقتهم بالمنشأة بصفتهم من العاملين ، حيث يستمر دخلهم باعتبارهم شركاء .

وهذا الاستثناء من تأمين البطالة الذي تضمنته المادة 202 من مشروع اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، محل نظر في ضوء ما انتهت إليه محكمة النقض في العديد من أحكامها (الطعن رقم 20 لسنة 35 قضائية الصادر في جلسة 15 نوفمبر سنة 1972 بشأن خضوع الشريك المتضامن للضريبة ، و الطعون أرقام 646 لسنة 46 قضائية الصادر في جلسة 5 أبريل سنة 1982 ، 15 لسنة 48 قضائية الصادر في جلسة 6 ديسمبر سنة 1982 ، 654 لسنة 52 قضائية الصادر في جلسة 16 مايو سنة 1983 بشأن الشريك المتضامن وعلاقة العمل بالشركة - الموجودة ضمن التشريعات بالموقع : الصياد دوت نت) إلي أن علاقة المدير الشريك المتضامن في شركات التضامن وشركات التوصية البسيطة ليست علاقة عمل ، وان ما يتقاضاه ليس أجرا ، وإنما هو توزيع للربح ، وبالتالي فإنه لا يخضع لقانون التأمين الاجتماعي بصفته عامل ، والأمر يتطلب إعادة النظر في هذا الاستثناء .

خامسا : العاملين الذين يبلغون سن الشيخوخة ومستمررون في العمل ، وذلك لأنه من الشروط الواجب توافرها في العامل المتعطل أن يكون قادرا علي العمل ، وحيث أن من بلغ سن الشيخوخة يكون قد أصبح عاجزا حكما عن العمل فإنه لا ينتفع بتأمين البطالة .

ملاحظة : لا يؤدي اشتراك تأمين البطالة في جميع حالات الإعارات الخارجية والأجازات الخاصة (راجع المادتين 90 و 94 من مشروع اللائحة التنفيذية للقانون).

8 - من المسئول عن أداء الاشتراكات ، وما هو الموعد القانوني للأداء ؟

ج - طالما كان العامل في الخدمة وكان صاحب العمل ملتزما بأداء الأجر له ، بمعنى أن يكون العامل متواجدا فعلا في العمل وليس في إجازة ، في هذه الحالة تكون المنشأة هي المسئولة عن أداء الاشتراكات ، ويتم أداء الاشتراكات في الموعد القانوني ، وهو أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الاشتراك ، بمعنى أن اشتراك شهر مارس مثلا يستحق أول أبريل واشتراك شهر أبريل يستحق أول مايو وهكذا .. ، إذا

المنشأة هي المسئولة عن أداء الاشتراكات طالما كان العامل موجودا بالخدمة ، وكانت ملتزمة بأداء الأجر له .

وتلتزم بأداء الاشتراكات حصة المؤمن عليه وحصة المنشأة إلي الهيئة التأمينية ، في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق ، وحتى لا يكون هناك تزامم من جانب أصحاب الأعمال في أداء الاشتراكات فإن القانون قد أعطي مهلة خمسة عشر يوما يؤدي خلالها صاحب العمل الاشتراكات المستحقة .

إذا يمكن القول بأن الموعد القانوني لأداء الاشتراكات ينقسم إلي جزئين :

الأول : هو تاريخ الاستحقاق ، وهو أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الاشتراك .

الثاني : هي المهلة ، وهي 15 يوما من تاريخ الاستحقاق بمعنى أن يتم أداء الاشتراكات حتى اليوم الخامس عشر من الشهر التالي للشهر المستحق عنه الاشتراك .

ويمكن تعريف كل منهما كما يلي :

تاريخ الاستحقاق : هو التاريخ الذي يبدأ منه حساب المبلغ الإضافي إذا لم يتم الأداء خلال المهلة .

المهلة : هي الفترة الزمنية التي إذا تم الداء خلالها يعتبر كما لو كان قد تم في تاريخ الاستحقاق .

9 - من المسئول عن أداء الأقساط ، وما هو الموعد القانوني للأداء ؟

ج - طالما كان المؤمن عليه في العمل وكان صاحب العمل ملتزما بأداء أجره ، فإن صاحب العمل يلتزم باستقطاع الأقساط المستحقة علي المؤمن عليه من أجره ، مثل أقساط المدد المشتراة وأقساط الإجازات الخاصة و أقساط الاستبدال (التي تمت في ظل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975) و أقساط الإعارة الخارجية ... الخ ، الأقساط التي يكون المؤمن عليه ملتزما بها في هذه الحالة يلتزم صاحب العمل باستقطاعها من أجره ، ويكون مسئولا عن أداء هذه الأقساط إلي الهيئة . أما عن الموعد القانوني لأداء الأقساط فإنه يتم أداء هذه الأقساط في أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه هذه الأقساط ، بمعنى أن الأقساط المستحقة عن شهر يناير تؤدي أول فبراير والأقساط المستحقة عن فبراير تؤدي أول مارس ... وهكذا ، وأيضا يعطي صاحب العمل مهلة 15 يوما من تاريخ الاستحقاق أى حتى يوم 15 من الشهر التالي لشهر الاستحقاق ، بمعنى أنه إذا تم الاداء خلال هذه المدة يعتبر كما لو كان قد تم في تاريخ الاستحقاق ولا يتم تحميله بأية مبالغ إضافية .

10 - ما هي الآثار المترتبة علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط ؟

ج - يترتب علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط أن تتحمل المنشأة بمبلغ إضافي شهري عن مدة التأخير من تاريخ وجوب الأداء حتي نهاية شهر الأداء ، ويحدد المبلغ الإضافي بنسبة تساوي 1 / 12 متوسط إصدارات الخزانة من الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذي يتعين فيه سداد المبالغ مضافاً إليه (2%) ، ويسري ذلك علي جميع أصحاب الأعمال بما فيهم الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ، وذلك لتعويض صندوق التأمين الاجتماعي عما فاتته من تحقيق ريع استثمار عن مبالغ الاشتراكات والأقساط التي لم يتم أدائها في الموعد القانوني .

11 - من المسئول عن أداء الاشتراكات والأقساط في حالة الإجازة الخاصة بدون أجر للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟ وما هي العملة التي تؤدي بها ؟

ج - خروج علي القاعدة التي تنص علي التزام صاحب العمل بأداء الاشتراكات والأقساط ، فإنه في حالة وجود المؤمن عليه في إجازة خاصة بدون أجر للعمل بالخارج أو إعارة خارجية بدون أجر ، فإن المؤمن عليه يلتزم بأداء حصتي الاشتراك حصته وحصة المنشأة ، وعليه أن يقوم بأداء هذه الاشتراكات بإحدى العملات الأجنبية المعلن لها سعراً بالبنك المركزي المصري ، أما عن الأقساط التي تكون مستحقة عليه فإنه يلتزم بأدائها بالعملة المصرية كأقساط الاستبدال (التي تمت في ظل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975) وشراء مدة سابقة ... الخ فإنه خلال مدة الإجازة

الخاصة للعمل بالخارج أو الإعارة الخارجية بدون أجر يلتزم المؤمن عليه بأداء هذه الأقساط أيضا ولكن بالعملة المصرية .

12 - ما هو الموعد القانوني لأداء الاشتراكات والأقساط خلال مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟

ج - كما سبق أن ذكرنا فإن المؤمن عليه يلتزم بأداء الاشتراكات والأقساط خلال مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ، والموعد القانوني للأداء في هذه الحالة هو أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الاشتراك ، بمعنى أن اشتراك شهر يناير يستحق أول فبراير واشتراك شهر فبراير يستحق أول مارس وهكذا .. وحتى يكون هناك تيسير في أداء الاشتراكات علي المؤمن عليه الموجود في إجازة خاصة للعمل بالخارج أو إعارة خارجية بدون أجر ، فإن المشرع قد أعطاه مهلة بأن يتم أداء الاشتراكات خلال سنة الإجازة في المواعيد التي ذكرناها وهي أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق عن كل شهر علي حدة ، وذلك بعد أقصي شهر من تاريخ انتهاء سنة الإجازة ، فإذا تم الأداء خلال شهر من تاريخ انتهاء سنة الإجازة لا يتم تحميله بأية مبالغ إضافية - أيضا من باب التيسير فإن المهلة التي تعطي للمؤمن عليه الموجود في إجازة خاصة للعمل بالخارج أو إعارة خارجية بدون أجر بالنسبة للسنة الاخيرة تمتد إلي ستة أشهر من تاريخ انتهاء الإجازة .
إذاً الموعد القانوني في الأصل هو أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق ، ولكن يعطي المؤمن عليه مهلة للسداد شهر من تاريخ انتهاء سنة الإجازة تمتد إلي ستة أشهر من تاريخ إنتهاء السنة الاخيرة .

13 - ما هي الآثار المترتبة علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط عن مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج أو الإعارة الخارجية بدون أجر ؟

ج - سبق أن أوضحنا الموعد القانوني في أداء الاشتراكات والأقساط في هذه الحالة ، ويترتب علي التأخير في أداء الاشتراكات والأقساط :
بالنسبة للاشتراكات :

إذا تأخر المؤمن عليه عن أداء الاشتراكات في الموعد القانوني الذي سبق أن أوضحناه ، فإنه يتم تحميله بمبلغ اضافي يساوي 1 / 12 من متوسط إصدارات الخزانة من الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذي يتعين فيه سداد المبالغ مضافاً إليه (2%) ، وذلك عن كل شهر تأخير من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء ، بمعنى أنه اذا تأخر عن أداء الاشتراكات عن شهر ما ، لمدة ثلاثة عشر شهرا أو أربعة عشر شهرا مثلا فإنه يتم تحميله بالمبلغ الإضافي عن كل شهر تأخير .
ذلكم هو المبلغ الإضافي في حالة التأخير في أداء الاشتراكات عن الإجازة الخاصة بدون أجر للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر .

أما عن الأقساط : التي تكون مستحقة خلال مدة الإجازة ويتأخر المؤمن عليه عن أدائها ، فإنه يتم أيضا إضافة المبلغ الإضافي سابق الإشارة إليه عن كل شهر تأخير من تاريخ استحقاق القسط وحتى نهاية شهر الأداء .

14 - ما هو الإجراء الواجب اتخاذه من جانب صاحب العمل في حالة عدم أداء المؤمن عليه الاشتراكات والأقساط عن مدة الإجازة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ؟

ج - في حالة عدم التزام المؤمن عليه بأداء الاشتراكات والأقساط المستحقة عن مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر ، يلتزم صاحب العمل بتحديد قيمة هذه الاشتراكات والمبالغ الإضافية المستحقة ، ويتم تقسيطها علي المؤمن عليه اعتبارا من أول الشهر التالي لانتهاء مهلة أداء هذه الاشتراكات والأقساط ، علي أساس سنة في هذا التاريخ ، وذلك وفقا للجدول رقم 4 المرفق بمشروع اللائحة التنفيذية للقانون (مجموع الأقساط المفروض أدائها في حالة السداد حتى بلوغ سن الشيخوخة مقابل 100 جنيه من المبلغ المستحق) ، ويستحق القسط الأول في هذه الحالة من أجر الشهر التالي

لانتهاه مهلة الأداء المحددة ، و علي ذلك فإنه إذا كانت المهلة تنتهى بنهاية شهر أغسطس مثلا ، فإنه يتم تحديد قيمة القسط علي أساس سن المؤمن عليه في أول سبتمبر ، ويتم خصم القسط الأول من مرتب شهر سبتمبر المستحق أول أكتوبر، هذا هو التزام صاحب العمل في حالة عدم أداء المؤمن عليه الاشتراكات والأقساط المستحقة عليه خلال مدة الإجازة الخاصة للعمل بالخارج والإعارة الخارجية بدون أجر .

15 - ما هو الموقف بالنسبة لمدة الإجازة لغير العمل من حسابها في نظام التأمين الاجتماعي ؟

ج - بالنسبة لمدة الإجازة الخاصة لغير العمل لمرافقة الزوج أو رعاية الأسرة .. الخ ، طالما كانت الإجازات لغير العمل ، للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الإشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة ، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. ولايجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الإشتراك بأى حال من الأحوال ، ويراعى أن تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة. وفي 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. وفي حالة عدم إبداء المؤمن عليه لرغبته في الإشتراك عن مدة الإجازة ، فإنه في هذه الحالة تعتبر رغبة ضمنية في عدم الإشتراك عن مدة الإجازة ، أيضا فإن هذه الرغبة سواء كانت بطلب الإشتراك عن مدة الإجازة او اعتبارها رغبة ضمنية بعدم الإشتراك فإن هذه الرغبة تستمر طوال مدة الإجازة وعن جميع سنواتها ولا يجوز العدول عنها .

16 - من المسئول عن أداء الاشتراكات والأقساط عن مدد الإجازة الخاصة لغير العمل ؟

ج - نظرا لأن المؤمن عليه خلال مدة الإجازة الخاصة لغير العمل لايتقاضى أجرا ، فإنه تيسيرا عليه فقد أعطي الحق في أداء الاشتراكات خلال سنة الإجازة بحد أقصى شهر من تاريخ انتهائها ، بمعنى أن الأمر هنا يختلف عن الإجازة الخاصة للعمل بالخارج حيث يكون للمؤمن عليه الحق في حالة الإجازة الخاصة لغير العمل ان يؤدي الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة في أي وقت خلال سنة الإجازة ويعطي مهلة شهر من تاريخ انتهائها ، أما عن الأقساط التي تكون مستحقة علي المؤمن عليه قبل قيامه بالإجازة الخاصة لغير العمل ، فإن مدة التقسيط بالنسبة لهذه الأقساط تمتد إلي مدة مساوية لمدة الإجازة ، بمعنى أنه إذا كان علي المؤمن عليه قسط مدة مشتترة مستحقا حتي سن الستين وحصل علي إجازة خاصة لغير العمل لمدة ثلاث سنوات ، فإن مدة التقسيط يتم مدها بمقدار مدة الإجازة أي تمتد مدة التقسيط حتي بلوغه 63 سنة . تلكم هي المسئولية عن أداء الاشتراكات والأقساط وقواعد أدائها عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل .

17 - ماهو الإجراء إذا لم يقم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل في حالة ما إذا كان قد أبدى الرغبة في الإشتراك عنها ؟

ج - في حالة عدم قيام المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل التي أبدى الرغبة في الإشتراك عنها ، في هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بانتهاه المهلة المحددة لأداء هذه الاشتراكات ، وهي كما سبق ان ذكرنا نهاية الشهر التالي لانتهاه الإجازة يلتزم صاحب العمل بحساب الاشتراكات المستحقة ، مضافا إليها مبلغ إضافي شهري 1 / 12 من متوسط إصدارات الخزانه من الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذي يتعين فيه سداد المبالغ مضافا إليه (2%) عن كل شهر تأخير ، من أول الشهر التالي لانتهاه سنة الأجازة حتى نهاية شهر الأداء ، ويقوم صاحب العمل بتقسيط هذه المبالغ علي المؤمن عليه ، وفقا للجدول رقم 4 المرفق بمشروع اللائحة التنفيذية للقانون

(مجموع الأقساط المفروض أدائها في حالة السداد حتى بلوغ سن الشيخوخة مقابل 100 جنيه من المبلغ المستحق) ، علي أساس سنة في أول الشهر التالي لانتهاء المهلة ، ويتم خصم القسط الأول من أجر الشهر التالي لانتهاء المهلة ، بمعنى أنه إذا انتهت الإجازة في 20 إبريل فإن مهلة الأداء تنتهي 19 مايو وإذا لم يتم الأداء حتي هذا التاريخ يقوم صاحب العمل بتقسيم المبلغ ، وذلك علي أساس سن المؤمن عليه في أول يونيو ويستحق القسط الأول من مرتب شهر يونيو الذي يستحق صرفه أول يوليو.

18 - ماهو الأجر الذي تحسب علي أساسه الاشتراكات خلال مدة الإجازة الخاصة سواء كان ذلك للعمل بالخارج أو لغير العمل ؟

ج - يتم تحديد الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة سواء كانت للعمل بالخارج أو لغير العمل على أساس الأجر الذي كان من المفترض أن يتقاضاه المؤمن عليه لولا وجوده في الإجازة وذلك على النحو التالي:
- بالنسبة للأجر الأساسي : يتم حساب الاشتراكات على ما كان مفترضا أن يتقاضاه المؤمن عليه من أجر لولا وجوده في الإجازة ، بمعنى أنه مع كل زيادة في الأجر الأساسي يتم مراعاتها في حساب الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة .

- بالنسبة للأجر المتغير : فإنه ينقسم إلى نوعين من العناصر :
1 - عناصر غير مرتبطة بالإنتاج كالبدايات والعلاوات الخاصة .
2-عناصر مرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه كالأرباح والحوافز والمكافآت والأجور الإضافية .. الخ.
بالنسبة للعناصر غير المرتبطة بالإنتاج يتم تحديد الاشتراكات عن هذه العناصر على أساس ما كان مفترضا أن يتقاضاه المؤمن عليه لولا وجوده في الإجازة ، أما العناصر المرتبطة بالإنتاج فإن الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة الخاصة سواء كانت للعمل بالخارج أو لغير العمل ، يتم تحديدها على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه المؤمن عليه من هذه العناصر خلال السنة السابقة على بداية الإجازة .

19 - ماهو الموقف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن مدة الخدمة العسكرية : تجنيد إلزامي أو استدعاء أو استبقاء أو تكليف في خدمة القوات المسلحة ؟

ج - بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن مدد الخدمة العسكرية فإنه يراعى الآتى :
أولا : بالنسبة لمدة التجنيد الإلزامي يعفى كل من صاحب العمل والعامل من أداء الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة ، ويتم حساب هذه المدة ضمن مدة الاشتراك في التأمين دون أداء أية اشتراكات من جانب العامل أو صاحب العمل ، والحكمة في ذلك أن العامل لا يتقاضى خلال مدة التجنيد الإلزامي أجرا من صاحب العمل .

ثانيا : أما مدد الاستبقاء أو الاستدعاء أو التكليف فإن الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة يلتزم بأدائها صاحب العمل على أساس أنه يكون مسئولا عن أداء أجر للمؤمن عليه خلالها ، ويقوم بخصم حصة المؤمن عليه من أجره ، وتؤدي المنشأة حصتها ويتم أداء الحصتين إلى صندوق التأمين الاجتماعي المختص .

تلكم هي الاشتراكات المستحقة عن مدة الخدمة العسكرية سواء مدة التجنيد الإلزامي أو مدد الاستبقاء أو التكليف أو الاستدعاء للقوات المسلحة .

20 - ماهو الهدف من شراء المدد في نظام التأمين الاجتماعي ؟

ج - سبق أن أوضحنا أن مدد الاشتراك تلعب دورين هامين في نظام التأمين الاجتماعي .
الأول : أنها أحد شروط الاستحقاق للحقوق التأمينية .
الثاني : أنها أحد عناصر الحساب لهذه الحقوق .

ذلك هو مرجع أهمية مدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي ، لذلك فقد أتاح قانون التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه الحق في زيادة مدد اشتراكه في هذا النظام ، وذلك من خلال طلب

شراء مدد ، لتحقيق إما شرط المدة المؤهلة للإستحقاق ، أو لزيادة قيمة المزايا التي يستحقها ، فمثلا مؤمن عليه يرغب في صرف معاش مبكر ومدد اشتراكه لا تحقق معاشا لا يقل عن 50 % من أجر التسوية الأخير ، في حين أن لديه مدة الاشتراك الفعلية 20 أو 25 سنة بحسب الأحوال ، لذلك فإنه يلجأ إلى شراء مدة حتى تتوافر بشأنه المدة المؤهلة لاستحقاق معاشا لا يقل عن 50 % من أجر التسوية الأخير ، أو أن المؤمن عليه له بالفعل مدد اشتراك مؤهلة لاستحقاق المعاش ، ولكن هذه المدة صغيرة وبالتالي يقوم المؤمن عليه بشراء مدة حتى يكون إجمالى مدد اشتراكه تعطيه الحق في ميزة أكبر ، لأنه كما سبق أن ذكرنا فإن الحقوق التأمينية يراعى في تحديدها مدة الاشتراك في التأمين ، وبالتالي يكون الهدف من شراء المدد ، إما توافر شروط الاستحقاق أو زيادة الحقوق التأمينية .

21 - ما هي شروط شراء مدة ؟

ج - يشترط لشراء مدة في الأجر الأساسى بالقانون رقم 79 لسنة 1975 أربعة شروط :

- (1) أن تكون المدة المطلوب شراؤها بعد بلوغ المؤمن عليه سن الثامنة عشرة ، وبالتالي لايجوز شراء مدد قبل بلوغ هذه السن ، وذلك باعتبار أن سن الثامنة عشرة هو السن المناسب للعمل .
 - (2) أن تكون المدة المطلوب شراؤها سنوات كاملة بمعنى أنه لايجوز شراء كسر سنة ، وذلك تيسيرا للعمليات الحسابية .
 - (3) أن تكون المدة المطلوب شراؤها غير خاضعة لنظام التأمين الإجتماعي ، لأن من المبادئ التأمينية مبدأ عدم الازدواج التأمينى ، بمعنى أنه لايجوز للمؤمن عليه أن يكون خاضعا عن نفس المدة لنظام التأمين الإجتماعي.
 - (4) أن تكون المدة المطلوب شراؤها سابقة على مدة الاشتراك الأخيرة ، بمعنى أنه لايجوز شراء مدد مستقبلية .
- تلكم هي الشروط الأربع الواجب توافرها مجتمعة لشراء مدة ، وهذه الشروط يجب أن تتوافر مجتمعة بمعنى أنه لو تخلف أحد هذه الشروط لايجوز شراء المدة .

22 - كيف تحدد تكلفة شراء مدة ؟

ج - يعتمد تحديد تكلفة شراء المدة على عنصرين هامين :

العنصر الأول هو المتوسط الشهري للأجور التي أديت علي أساسها الاشتراكات وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 حتى نهاية الشهر السابق لتاريخ تقديم طلب الشراء .

العنصر الثانى هو سن المؤمن عليه في تاريخ تقديم طلب الشراء ، حيث أنه من خلال سن المؤمن عليه يتم تحديد معامل تكلفة شراء المدة من الجدول رقم 3 الخاص بذلك المرفق بالقانون ، وبمراعاة سن الشيخوخة المعامل به (من 60 الى 65 سنة) ، ونظرا لأن السن في هذا الجدول سنوات كاملة ، لذلك فإنه في تحديد معامل السن الذى تحسب على أساسه التكلفة يتم جبر كسر السنة إلى سنة كاملة .

وتطبيقا لذلك فإنه إذا افترضنا أن مؤمنا عليه (سن الشيخوخة المعامل به 60 سنة) تقدم لشراء مدة سنة واحدة ، وكان متوسط أجره 1000 جنية ، وسنه في هذا التاريخ 31 سنة ويومين (يجبر الى 32 سنة) ، فإنه في هذه الحالة يتم تحديد معامل حساب تكلفة شراء المدة من الجدول رقم 3 / 60 على أساس سن 40 سنة ، وهذا المعامل في هذا الجدول يساوى 671% لكل جنية واحد من الأجر الذى سيتم شراء المدة على أساسه وعن سنة واحدة من المدة المشتراة ، وعلى ذلك فإن تكلفة شراء سنة واحدة في الأجر الأساسى في هذه الحالة يكون كالتالى 1000 جنية (متوسط الأجر حتى نهاية الشهر السابق لتاريخ تقديم طلب الشراء) $\times 671\%$ لكل جنية (معامل الشراء) = 6710 جنيها .
هذه هي تكلفة شراء سنة واحدة ، يتم ضربها في عدد السنوات المطلوب شراؤها .

23 - ما هو الموقف في حالة المؤمن عليه الذي يطلب شراء مدة وفقا للقانون رقم 148 لسنة 2019 ولايستطيع أداء تكلفة الشراء دفعة واحدة؟

ج - في حالة شراء مدة وفقا للقانون رقم 148 لسنة 2019 وكان المؤمن عليه لا يستطيع أداء تكلفة الشراء دفعة واحدة ، فإنه في هذه الحالة يجوز له طلب تقسيط هذه التكلفة على النحو التالي :
القسط الشهري = المتوسط الشهري للأجور التي أدت علي أساسها الاشتراكات حتي نهاية الشهر السابق لتقديم الطلب
× المعامل المقابل للسن في بداية التقسيط (عادة أول الشهر التالي لتقديم الطلب) بمراعاة جبر كسر السن الي سنة كاملة وذلك من الجدول رقم 4 الخاص بذلك المرفق بالقانون وبمراعاة سن الشيخوخة المعامل به ومدة التقسيط المختارة,
× المدة المشتراة بالسنوات

وبالتالي لو فرضنا أنه سيتم تقسيط المبلغ المطلوب أدائه دفعة واحدة في المثال بالبند 22 السابق لمدة 15 سنة ، يكون القسط الشهري المطلوب بمراعاة ما تقدم كما يلي:
القسط الشهري = المتوسط الشهري للأجور (1000 جنيه)
× المعامل المقابل للسن في بداية التقسيط (40 سنة) من الجدول رقم 4/ 60 ومدة تقسيط 15 سنة = 6.4%
× المدة المشتراة (سنة واحدة)
= 64 جنيها.

24 - ما أهمية شراء المدة في القانون رقم 148 لسنة 2019 في سن صغيرة ؟

ج - سبق أن أوضحنا كيفية تحديد تكلفة شراء المدة في القانون رقم 148 لسنة 2019 ، وكذا كيفية تحديد القسط في حالة عدم إمكان المؤمن عليه أداء التكلفة دفعة واحدة.
وقد تبين أن تحديد هذه التكلفة يكون على أساس عنصرين أساسيين :
العنصر الأول: هو متوسط الأجر الشهري حتى نهاية الشهر السابق لتاريخ تقديم طلب الشراء .
العنصر الثاني: هو المعامل المقابل للسن في تاريخ تقديم طلب الشراء من الجدول رقم 3 المرفق بالقانون ، وأن هذا المعامل يتزايد بزيادة سن المؤمن عليه .
وبالنسبة للتقسيط فإن تحديد القسط الشهري يعتمد أيضا على عنصرين أساسيين:
العنصر الأول: متوسط الأجر الشهري حتى نهاية الشهر السابق لتاريخ تقديم طلب الشراء على عدد الشهور المتبقية لبلوغ المؤمن عليه سن الستين .
العنصر الثاني: هو المعامل المقابل للسن في تاريخ بداية التقسيط من الجدول رقم 4 المرفق بالقانون ، وأن هذا المعامل يتزايد بزيادة سن المؤمن عليه .
وعلى ذلك فإنه كلما كان شراء المدة مبكرا أي في سن صغيرة :
كان متوسط أجر المؤمن عليه صغيرا ، وبالتالي التكلفة تكون أقل ،
وكلما كان معامل السن صغيرا في حساب التكلفة ، وبالتالي تكون أقل ،
وكلما كان معامل السن صغيرا في تحديد القسط الشهري وبالتالي تكون التكلفة أقل .
تلزم هي أهمية التقدم لشراء المدة في القانون رقم 148 لسنة 2019 في سن مبكرة حتي تكون قيمة التكلفة أقل ، وحتى تكون قيمة القسط أقل .

25 - ما هو الموقف بالنسبة للأقساط المستحقة في حالة عجز المؤمن عليه أو وفاته؟

ج - تضمنت المادة 133 من القانون رقم 148 لسنة 2019 :
" ويجوز للهيئة قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه بالتقسيط وفقاً للجدول رقم (4) المرفق، وتسقط الأقساط المتبقية في حالة استحقاق المعاش للعجز أو الوفاة وفقاً لأحكام المادة (21) من هذا القانون."

بناء على هذه المادة فإنه إذا كان المؤمن عليه قد طلب تقسيط تكلفة شراء مدة ، فإن هذه الأقساط تسقط في الحالات الآتية :

- استحقاق المعاش للعجز الجزئي المنهي للخدمة .
 - استحقاق المعاش للعجز الكامل المنهي للخدمة وبعد ترك الخدمة.
 - استحقاق المعاش بسبب الوفاة سواء كانت منهيّة للخدمة أو بعد انتهاء الخدمة .
- ويراعى أن الأقساط التي تسقط تلك التي لم يحل موعد استحقاقها الأصلي ، دون الأقساط المؤجلة فهي واجبة الأداء.
- ويقصد بالأقساط المؤجلة ما تضمنته المادة 133 من القانون " ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عن الأجر ويستأنف السداد فور استحقاق الأجر وتزاد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط." هذا ولا يؤدي سقوط الأقساط إلى إلغاء المدة التي تم شراؤها حيث يعتبر هذا الشراء صحيحاً ومنتجاً لآثاره .

26 - ماهو المقصود بأجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟

ج - يقصد بأجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ما يلي :

المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي.

وتحدد عناصر أجر الاشتراك علي النحو الآتي :

1 - الأجر الوظيفي :

بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 ، وقد تضمنت المادة 36 من القانون المشار إليه " يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجدول أرقام (1)، (2، 3) الملحقة بهذا القانون . ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مُستقبلياً بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين.

2 - الأجر الأساسي :

أ - بالنسبة للعاملين في الحكومة من غير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية سابق الإشارة إليه ، والعاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام :

يقصد بالأجر الأساسي : الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم توظيفهم ، وما يضاف إليه من علاوات ، أو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تربطهم بالجهات المشار إليها علاقة تعاقدية أو عرضية بحسب الأحوال.

ب - بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص :

يقصد بالأجر الأساسي : الأجر المنصوص عليه في عقد العمل مستبعداً منه ما يعتبر من عناصر الأجر المتغير ، وما يضاف إليه من علاوات .

3- الأجر المكمل :

بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 ، وقد تضمنت المادة 41 من القانون المشار إليه "يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء بمراعاة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال بناءً على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز."

4 - الحوافز .

5- العمولات.

6- الوهبة ، متي توافرت فيها الشروط الآتية:

(أ) أن يكون قد جري العرف علي أن يدفعها عملاء المنشأة علي أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة علي العملاء.

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

(ج) أن تكون قواعد متفق **عليه (عليها)** بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

7 - البدلات ، فيما عدا البدلات التالية فلا تعتبر جزءا من أجر الاشتراك.

(أ) بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

(ب) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة و غيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

(ج) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها.

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

8 - الأجور الإضافية.

9 - التعويض عن الجهود غير العادية.

10 - إعانة غلاء المعيشة.

11 - العلاوات الاجتماعية.

12 - العلاوات الاجتماعية الإضافية.

13 - المنح الجماعية.

14 - المكافآت الجماعية.

15 - ما زاد علي الحد الأقصى للأجر الأساسي.

16 - العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها الي الأجر الأساسي.

وتضمنت المادة 53 من مشروع اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحدين الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك ، والحد الأقصى للبدلات المستبعدة ، على النحو التالي:

" يتحدد الحد الأدنى لأجر الاشتراك بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين لدى الغير من 2020/1/1 بواقع 12000 جنيه سنوياً (1000 جنيه شهريا) ، ويتحدد حده الأقصى بواقع 84000 جنيه سنوياً (7000 جنيه شهريا).

ويتم زيادة هذين الحدين سنوياً بواقع 15% في أول يناير من كل عام منسوبة إليه في شهر ديسمبر السابق لمدة سبع سنوات ، ثم يتم زيادة هذين الحدين سنوياً بنسبة التضخم ، ويراعي جبر الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب مائة جنيه.

وفي جميع الاحوال يجب ألا يجاوز مجموع البدلات المستبعدة من أجر الاشتراك 30% من أجر اشتراك المؤمن عليه."

نلكم هو أجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.

27 - ماهو المقصود بأجر الاشتراك بصفة عامة (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟

ج - سبق أن أوضحنا المقصود بأجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، أما المقصود بأجر الاشتراك بصفة عامة في هذا القانون ، فهو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه نقدا من جهة عمله الأصلية مقابل عمله الأصلي .

إذا التعريف العام لأجر الاشتراك (بالنسبة لفئة العاملين لدى الغير) في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 بصفة عامة ، وهو الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات :

- 1 - كل ما يحصل عليه المؤمن عليه .
 - 2 - من مقابل نقدي .
 - 3 - من جهة عمله الأصلية .
 - 4 - مقابل عمله الأصلي .
- وتمثل البنود الثلاث الاخيرة الشروط الواجب توافرها حتى يدخل الأجر في مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، هذه الشروط هي :
- 1 - أن يكون الأجر نقدا ، اي ليس عينا كوجبة غذائية أو وسيلة انتقال أو ملابس ... الخ .
 - 2 - أن يكون ما يتقاضاه من جهة عمله الأصلية ، إذ أنه في الحالات التي ينتدب فيها المؤمن عليه لبعض الوقت إلى جهة أخرى ويحصل منها على مقابل ، كانتداب بعض العاملين للمراقبة في الامتحانات بالجامعات ، لايدخل ذلك في مفهوم الأجر لأنه ليس من جهة عمله الأصلية . ويستثنى من ذلك إذا كان المؤمن عليه معارا أو منتدبا طول الوقت إلى جهة أخرى ، فإن ما يحصل عليه في هذه الحالة يعتبر في حكم ما يتقاضاه من جهة عمله الأصلية .
 - 3 - أن يكون ما يتقاضاه مقابل عمله الأصلي ، حيث أنه إذا كلف المؤمن عليه بعمل في جهة عمله الأصلية لايدخل في نطاق عمله الأصلي ، فإنه لايعتبر من عناصر الأجر الذي يتم أداء الاشتراكات على أساسها ، لأنه ليس مقابل عمله الأصلي ، كأن يكون ما يتقاضاه مثلا بمناسبة عضويته لفريق كرة القدم الذي يمثل جهة العمل في النشاط الرياضي .

28 - هل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 إجبارى أم اختياري؟

- ج - سبق أن ذكرنا أن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 يشمل أربع فئات :
- * الفئة الأولى : وتشمل العاملين لحساب الغير سواء كان هذا الغير الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص.
 - * الفئة الثانية : وتشمل العاملين لحساب أنفسهم من أصحاب الأعمال ومن في حكمهم كالمهندس والمحاسب الخ.
 - * الفئة الثالثة : وتشمل العاملين المصريين في الخارج غير المؤمن عليهم داخل البلاد .
 - الفئة الرابعة : وتشمل العمالة غير المنتظمة وتتمثل بصفة أساسية في التأمين على عمال الزراعة - خدم المنازل - الباعة الجائلين - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم الخ .
- هذه الفئات الأربع تنقسم من حيث الخضوع الى مجموعتين ، على النحو التالي:
- المجموعة الأولى : تخضع اجبارى ، وتشمل ثلاث فئات :**
- الفئة الاجبارية الأولى هي فئة العاملين لحساب الغير، وتخضع للقانون اجباري ، طالما توافرت شروط علاقة العمل بين المؤمن عليه وجهة العمل ، فيجب اجباريا أن تخضع للقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لا اختيار في ذلك .
- الفئة الاجبارية الثانية هي فئة العاملين لحساب أنفسهم ، فطالما توافرت فيهم شروط الخضوع لهذه الفئة ، فإن المؤمن عليه مجبر علي أن يشترك في القانون رقم 148 لسنة 2019 ، لا اختيار في ذلك .
- الفئة الاجبارية الثالثة هي فئة العمالة غير المنتظمة ، فطالما توافرت فيهم شروط الخضوع لهذه الفئة ، فإن المؤمن عليه مجبر علي أن يشترك في القانون رقم 148 لسنة 2019 ، لا اختيار في ذلك .
- المجموعة الثانية : تشمل فئة العاملين المصريين بالخارج ، ويراعى بشأنها :
- 1 - العاملين بالدول التي يتم التأمين فيها على العمالة المصرية ، يكون خضوعم اختياري .
 - 2 - العاملين بالدول التي لا يتم التأمين فيها على العمالة المصرية ، لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الهيئة إصدار قرار بالزامية التأمين عليهم.

الفصل الرابع
الحقوق التأمينية
في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات
الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019

1 - ما هو المقصود بالمعاش في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟

ج - يعتبر المعاش هو الميزة الرئيسية التي يقدمها تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير – العاملين لحساب أنفسهم – العاملين المصريين بالخارج – العمالة غير المنتظمة) ، ويعتبر المعاش هو الميزة الرئيسية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، وذلك لأن الهدف من نظام التأمين الاجتماعي هو تعويض المؤمن عليه أو أسرته في حالة الوفاة عن الخسارة التي يتعرض لها نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها ، ونظرا لأن الخسارة التي يتعرض لها المؤمن عليه عند تحقق خطر بلوغه سن التقاعد أو لا قدر الله الوفاة أو لا قدر الله العجز تتمثل بصفة أساسية في فقد الدخل من العمل نتيجة تحقق أحد هذه المخاطر ، وهنا يأتي دور التأمينات الاجتماعية لتعويض المؤمن عليه أو أسرته بحسب الأحوال عن هذه الخسارة ، ويكون التعويض مناسباً عندما يأخذ نفس الشكل وقيمة مناسبة للدخل الذي فقد نتيجة تحقق أحد هذه المخاطر ، حيث أن المعاش هو البديل للأجر الذي يفقده المؤمن عليه نتيجة تحقق أحد هذه المخاطر ، وكلما كان التأمين عن كامل مدة العمل ، وكلما كان التأمين بالأجر الحقيقي ، كلما كان المعاش مناسباً للأجر الذي يفقد في هذه الحالة .

2 - ما هو المقصود بتعويض الدفعة الواحدة في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ؟

ج - تعويض الدفعة الواحدة في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، هو البديل للمعاش في حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير – العاملين لحساب أنفسهم – العاملين المصريين بالخارج – العمالة غير المنتظمة) ، ، ذلك أنه لاستحقاق المعاش في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لابد من توافر مدة مؤهلة للاستحقاق ، فمثلاً :

(1) إذا كان الاستحقاق لبلوغ سن التقاعد أو ثبوت العجز الكامل أو الوفاة بعد أكثر من سنة من توقف العمل أو النشاط ، يشترط توافر مدة اشتراك فعلية لا تقل عن 10 سنوات ، تزداد إلى 15 سنة اعتباراً من عام 2025.

(2) إذا كان الاستحقاق قبل بلوغ سن التقاعد ولغير العجز أو الوفاة (معاش مبكر) ، يشترط توافر مدة اشتراك تحقق معاش لا تقل عن 50 % من أجر التسوية الأخير ، على أن تتضمن هذه المدة مدة اشتراك فعلية لا تقل عن 20 سنة ، تزداد إلى 25 سنة اعتباراً من عام 2025.

(3) إذا كان الاستحقاق للعاملين بالقطاع الخاص لانتهاء الخدمة للعجز الجزئي ، أو كان الاستحقاق للعاملين بالقطاع الخاص والعاملين لحساب أنفسهم والعاملين المصريين بالخارج والعمالة غير المنتظمة لانتهاء العمل أو النشاط لثبوت العجز الكامل أو الوفاة ، أو العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من ترك الخدمة ، يشترط توافر مدة اشتراك ثلاثة أشهر متصلة أو سنة أشهر متقطعة .

إذا في الحالات التي لا تتوافر فيها المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش ، هنا يكون البديل هو تعويض من دفعة واحدة .

ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية:-

1-مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته.

2-هجرة المؤمن عليه.

3-الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الشيخوخة.

- 4- إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل.
 - 5- انتظام المؤمن عليه فى سلك الرهينة.
 - 6- عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً.
 - 7- وفاة المؤمن عليه، وفى هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم فى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أدبت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.
 - 8- بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة.
- نلكم هو تعويض الدفعة الواحدة فى تأمين الشيخوخة والعجز و الوفاة فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، وهو البديل للمعاش فى حالة عدم توافر المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش .

3 - ما هو المقصود بالمكافأة ؟

ج - المكافأة هى أحد الحقوق المقررة فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا النظام فقط فئة العاملين لدى الغير ، وتستحق المكافأة طالما استحق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، بمعنى أنه لا توجد حالات استحقاق مستقلة لمبلغ المكافأة ، إنما تستحق المكافأة طالما توافرت شروط استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة بحسب الاحوال فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، وهذه المكافأة تتمثل فى الرصيد المتوافر فى الحساب الشخصى للمكافأة عند تحقق واقعة استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

ويتكون الحساب الشخصى من :

- 1- حصة يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (1%) من أجر الاشتراك شهرياً.
 - 2- حصة يلتزم بها صاحب العمل بواقع (1%) من أجر اشتراك المؤمن عليه لديه شهرياً.
- وتودع المبالغ المذكورة فى الحساب الشخصى الخاص بالمؤمن عليه ، ويستحق عن المبالغ الفعلية المودعة فى هذا الحساب عائد استثمار عن المدة من أول الشهر التالى لإيداع المبالغ فى الحساب وحتى نهاية الشهر السابق على تاريخ استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

وفى حالة وفاة المؤمن عليه يصرف هذا الرصيد لمستحقي المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأنصبتهم المحددة بجدول توزيع المعاش المرفق بالقانون، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل ، وفى حالة عدم وجود مستحقين للمعاش يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين.

تلكم هى المكافأة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019.

4 - ما هو المقصود بالتعويض الإضافى ؟

ج - التعويض الإضافى هو أحد الحقوق المقررة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير – العاملين لحساب أنفسهم – العاملين المصريين بالخارج – العمالة غير المنتظمة) ، وهذا التعويض الإضافى عبارة عن مبلغ يصرف دفعة واحدة فى إحدى الحالات الآتية :

- 1- انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئى أو الوفاة متى أدى ذلك لاستحقاقه معاشاً.
- 2- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة.

ويكون هذا التعويض معادلاً لنسبة من الأجر السنوى تبعاً لسن المؤمن عليه فى تاريخ ثبوت العجز أو الوفاة وفقاً للجدول رقم (6) المرافق للقانون ، وهذه النسبة تبدأ كبيرة بالنسبة للمؤمن عليهم ذوى السن الصغيرة ، وتتناقص هذه النسبة كلما كانت السن أكبر .

ويقصد بالأجر السنوى فى هذه الحالة أجر تسوية المعاش مضرورياً فى اثنى عشر .
وفى جميع الأحوال يزداد مبلغ التعويض الإضافى بنسبة 50 % فى الحالات الناتجة عن إصابة عمل .
ويضاعف مبلغ التعويض الإضافى فى حالة استحقاقه لانتهاى خدمة المؤمن عليه بالوفاة ولم يوجد مستحقون للمعاش .
ويؤدى مبلغ التعويض الإضافى فى حالات إستحقاقه للوفاة لمستحقى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل ، فإذا لم يوجد أى مستحق صرف للورثة الشرعيين .
ذللك هو التعويض الاضافى .

5 - ما هو المقصود بمنحة الوفاة ؟

ج - منحة الوفاة هى أحد الحقوق الإضافية المقررة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، وذلك على النحو التالى :

أولاً : وفاة المؤمن عليه : فقط فئة العاملين لدى الغير
تقدر هذه المنحة (منحة الوفاة) بأجر شهر الوفاة والشهرين التالبيين له ، بالإضافة إلى أجر ايام العمل عن شهر الوفاة ، دون التقيد بالحد الأقصى لأجر الاشتراك التأميني، حيث تقدر المنحة بكامل الأجر حتى لو تخطى الحد الأقصى لأجر الاشتراك

ثانياً : صاحب المعاش : لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ،
تقدر هذه المنحة (منحة الوفاة) على أساس معاش شهر الوفاة والشهرين التالبيين له ، وإذا كان معاش شهر الوفاة قد تم صرفه لصاحب المعاش قبل وفاته فتستحق المنحة عن الشهرين التالبيين فقط ولا تستحق عن شهر الوفاة .

ثالثاً : مستحقى المنحة : تستحق المنحة لمستحقى المعاش ، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أديت إليه بالكامل ، ويتم صرف المنحة دفعة واحدة ، ولا تستحق المنحة فى حالة عدم وجود مستحقين للمعاش .

6 - ما هو المقصود بنفقات الجنازة ؟

ج - نفقات الجنازة هى أحد الحقوق المقررة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، وتستحق نفقات الجنازة فى حالة وفاة صاحب المعاش ، وتقدر بواقع معاش ثلاثة أشهر ، وفى تحديد هذه النفقات يراعى أن المقصود بالمعاش هو مجموع المعاش وما أضيف إليه من زيادات حتى تاريخ الوفاة ، ولا تدخل إعانة العجز والمنحة المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم 458 لسنة 1998 ضمن المعاش عند تحديد قيمة نفقات الجنازة

وتُصرف نفقات الجنازة وفقاً للترتيب التالى:

- 1 - الأرملة أو الأرملة بغض النظر عن استحقاق المعاش ، وفى حالة وجود أكثر من أرملة توزع بينهم بالتساوي .
- 2- أرشد الأولاد(أكبر الراشدين من الأولاد سناً) .
- 3 - من يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة .

ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .

7 - ما هو المقصود بمنحة الزواج فى

ج - يقصد بمنحة الزواج لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، تلك المنحة التى يتم صرفها فى حالة

قطع معاش البنت أو الأخت المستحقة في المعاش ، وذلك عند قطع معاشها للزواج ، حيث أنه من شروط استحقاق البنت أو الأخت في المعاش ألا تكون متزوجة ، أى أنه إذا ما استحققت البنت أو الأخت في المعاش ثم تزوجت ، فإنه يتم في هذه الحالة قطع معاشها ، وعندئذ تستحق منحة الزواج التي تقدر بمعاش البنت أو الأخت بحسب الاحوال عن اثني عشر شهرا أى معاش سنة ، وذلك بحد أدنى 500 جنيه ، ولا تستحق هذه المنحة (منحة الزواج) للبنت أو الأخت إلا لمرة واحدة ، بمعنى أنه إذا تزوجت البنت أو الأخت المستحقة في المعاش و قطع معاشها وصرفت لها هذه المنحة ، ثم طلقت أو تزلمت وأعيد صرف المعاش إليها ، ثم تزوجت مرة أخرى ، فعند قطع معاشها للزواج للمرة الثانية لا تستحق منحة الزواج حيث أن هذه المنحة لا تستحق إلا لمرة واحدة فقط .

في حالة استحقاق منحة الزواج ثم وقعت وفاة المستحق قبل صرفها فتعتبر من قبيل التركة وتصرف للورثة الشرعيين.

8 - ما هو المقصود بمنحة القطع ؟

ج - منحة القطع هي أحد الحقوق المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، وتستحق منحة القطع في حالة قطع معاش الابن أو الأخ الذي كان مستحقا في المعاش ثم زالت عنه حالة الاستحقاق ، إما لبلوغه سن 21 سنة ، أو لانتهاء دراسته إذا كان ذلك بعد سن 21 سنة ، أو لبلوغه سن 26 سنة قبل انتهاء الدراسة ، أو لحصوله على مؤهل عال أو متوسط والتحاقه بمهنة أو عمل ، أو بلوغه 26 سنة للحاصل على مؤهل عال أو 24 سنة للحاصل على مؤهل متوسط قبل التحاقه بالمهنة أو العمل ، في هذه الحالات يتم قطع المعاش الخاص بالابن أو الأخ وتصرف له منحة القطع في هذه الحالة .
وتقدر منحة القطع لمعاش الابن أو الأخ بمقدار المعاش المستحق له في تاريخ القطع عن اثني عشر شهرا ، أى معاش سنة وذلك بحد أدنى 500 جنيه ، ولا تستحق منحة قطع معاش الابن أو الأخ إلا لمرة واحدة .
لا تستحق منحة القطع إلا لمرة واحدة فقط .

وفي حالة استحقاق منحة القطع ثم وقعت وفاة المستحق قبل صرفها فتعتبر من قبيل التركة وتصرف للورثة الشرعيين.

تلكم هي منحة القطع التي تستحق في حالة قطع معاش الابن أو الأخ السابق استحقاقه في المعاش عند زوال سبب الاستحقاق .

09 - ما هو المقصود بإعانة الفقد ؟

ج - المقصود بإعانة الفقد في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، تلك الإعانة التي تستحق في حالة فقد المؤمن عليه ، بمعنى أنه في حالة فقد المؤمن عليه وثبوت ذلك بموجب محضر الشرطة وممرور ثلاثة أشهر على الفقد وتقديم ما يفيد عدم العثور عليه حتى هذا التاريخ ، هنا يكون للأسرة الحق في هذه الإعانة والتي يتم تحديدها كما لو كانت الحالة وفاة المؤمن عليه ، أى تحسب الإعانة كمعاش الوفاة ، كما تستحق هذه الإعانة في حالة فقد صاحب المعاش .

ويتم توزيع إعانة الفقد على المستحقين فرضا في المعاش ، وفقا للشروط المقررة بالقانون ويستمر صرف هذه الإعانة إلى حين ظهور المؤمن عليه حيا ، أو ثبوت وفاته حقيقة أو حكما ، ويتم تعديل هذه الإعانة إلى معاش في حالة ثبوت وفاة المؤمن عليه حقيقة أو حكما .

تلكم هي معونة الفقد في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019.

10 - ما هو المقصود بميزة العلاج والرعاية الطبية في تأمين إصابات العمل ؟

ج - المقصود بميزة العلاج والرعاية الطبية في تأمين إصابات العمل المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، هي كافة الخدمات اللازمة لعودة المؤمن عليه إلى حالته الطبيعية التي كان عليها قبل وقوع الإصابة له ، ويشمل ذلك كافة الخدمات المطلوبة من خدمات طبية يؤديها الممارس العام وعلى مستوى الإخصائين بما في ذلك أخصائيي الأسنان - الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء - العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص - العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم - الفحص بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها - صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم - توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية للحالات التي يتطلب الأمر فيها ذلك ، بمعنى آخر جميع الخدمات المطلوبة لشفاء المؤمن عليه من الإصابة التي حدثت له أو على الأقل تأهيله بالشكل الذي يتناسب مع حالته لإعادته إلى الوضع الطبيعي كلما أمكن ذلك .

11 - ما هو تعويض الأجر في تأمين إصابات العمل ؟

ج - تعويض الأجر في تأمين إصابات العمل بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، يقصد به تعويض الأجر الذي يستحق للمؤمن عليه طوال فترة تعطله عن العمل بسبب الإصابة ، ويصرف هذا التعويض على أساس 100 % من الأجر الذي حددت الاشتراكات على أساسه ، ويحدد وعاء الأجر لهذا التعويض بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر الأخرى الثابتة بما كان مفترضا أن يتقاضاه المؤمن عليه منها لولا تعطله عن العمل بسبب الإصابة ، وبالنسبة لعناصر الأجر الأخرى المرتبطة بالإنتاج كالحوافز والأجور الإضافية والعمولة والوهبة ...إلخ ، فإنه يستحق تعويض الأجر عنها على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه المؤمن عليه منها خلال السنة السابقة على حدوث الإصابة ، ويستمر صرف تعويض الأجر للمؤمن عليه بنسبة 100% من أجر الاشتراك حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه أو تقع وفاته دون تحديد لمدة معينة .

12 - ما هو المقصود بمصاريف الانتقال في تأمين إصابات العمل ؟

ج - المقصود بمصاريف الانتقال في تأمين إصابات العمل بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، هي مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها ، ولا تصرف في حالة الانتقال بالوسائل العادية إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التي يقيم بها ، أيضا الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التي يقيم بها أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العادية ، كما يراعى أنه إذا قررت الجهة الطبية أن حالة المصاب تستدعي وجود مرافق سواء كان مكان العلاج في الداخل أو الخارج تتحمل الجهة الملتزمة بتعويض الأجر سواء كانت جهة العمل أو التأمينات الاجتماعية بحسب الأحوال بمصاريف الانتقال والإقامة الخاصة بالمرافق ، بمعنى أنه تستحق مصاريف الانتقال للمرافق للمصاب الذي تتطلب حالته وجود مرافق معه بنفس الأسلوب .

13 - ما هو المقصود بالمعاش في تأمين إصابات العمل ؟

ج - يقصد بالمعاش في تأمين إصابات العمل بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، معاش العجز الكامل أو الوفاة إذا ترتب على الإصابة عجز كامل أو وفاة ، ويقدر المعاش في هذه الحالة بنسبة 80 % من أجر الاشتراك ، أما إذا كانت نسبة العجز المتخلف عن الإصابة ليست عجزا كاملا وإنما كانت عجزا جزئيا

وكانت نسبة هذا العجز تقدر بنسبة 35 % إلى أقل من 100 % ، فيقدر المعاش أيضا عنها على أساس معاش العجز الكامل × نسبة العجز ، بمعنى أنه إذا كان أجر المؤمن عليه مثلا 1000 جنيه فإن معاش العجز الكامل = $100 \times 80 \% = 800$ جنيه .
أما إذا كانت نسبة العجز مثلا 40 % فيقدر المعاش بنسبة 40 % من معاش العجز الكامل ، بمعنى أنه في هذه الحالة نظرا لأن الأجر 1000 جنيه فيكون معاش العجز الكامل = $1000 \times 80 \% = 800$ جنيهها ، ومعاش العجز الجزئي = 40% من الـ 800 جنيه أى يكون 320 جنيهها .
ويكون معاش العجز الكامل أو الوفاة لمن لا يتقاضى أجرا من العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة وكذا المتدرجون وكذا التلاميذ الصناعيون وكذا الطلبة في فترات التشغيل الصيفي ، وكذا من يؤدون الخدمة العامة ، بواقع الحد الأدنى للمعاش (65 % من الحد الأدنى لأجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق، وبما لا يقل عن 900 جنيه ، أما إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ 35% فأكثر إستحق المصاب معاشا يساوى نسبة ذلك العجز من المعاش سابق بيانه.

14 - ما هو المقصود بتعويض الدفعة الواحدة في تأمين إصابات العمل ؟

ج - المقصود بتعويض الدفعة الواحدة في تأمين إصابات العمل بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، ذلك التعويض الذى يستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز أقل من 35 % ، بمعنى أنه إذا ترتب علي الإصابة عجز تقدر نسبته بأقل من 35 % ففي هذه الحالة يستحق تعويض الدفعة الواحدة .
ويقدر هذا التعويض بمعاش العجز الجزئي وفقا لما سبق أن بيناه وذلك عن 48 شهرا ، بمعنى أنه إذا كان أجر العامل الذى قدرت نسبة العجز له مثلا بـ 10 % وكان الأجر 1000 جنيه ، ففي هذه الحالة يقدر معاش العجز الكامل على أساس $1000 \times 80 \% = 800$ جنيه ، ويقدر معاش العجز الجزئي على أساس نسبة العجز 10 % كما يلي : $800 \times 10 \% = 80$ جنيهها ، ويحدد تعويض الدفعة الواحدة على أساس 48 شهرا من قيمة هذا المعاش الخاص بالعجز الجزئي ، بمعنى أن يكون تعويض الدفعة الواحدة في هذه الحالة = 80×48 شهرا = 3840 جنيهها .
ويقدر تعويض الدفعة الواحدة الإصابى بالنسبة لمن لا يتقاضى أجراً وفقاً لما يلي:
معاش العجز الكامل أو الوفاة الإصابية لمن لا يتقاضى أجراً × نسبة العجز × 48 شهر.

15 - ما هو المقصود بزيادة الـ 1 % سنويا لمعاش تأمين إصابات العمل ؟

ج - المقصود بزيادة الـ 1 % كل سنويا في تأمين إصابات العمل وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط فئة العاملين لدى الغير ، هو أنه يزداد معاش العجز الكامل ومعاش العجز الجزئي ومعاش الوفاة إذا كانت كل من هذه الحالات (العجز الكامل - العجز الجزئي - الوفاة) سببا في إنهاء الخدمة ، في هذه الحالة يزداد المعاش بنسبة 1 % سنويا حتى بلوغ المؤمن عليه سن الـ 60 حقيقة أو حكما ، بمعنى أنه إذا ثبت العجز الكامل مثلا للمؤمن عليه وهو في سن 47 سنة ، ففي هذه الحالة يزداد معاشه بنسبة 1 % عند سن 48 سنة ثم يزداد 1 % أخرى عند سن 49 سنة ، وهكذا ، والمقصود بهذه الزيادة هو تعويض المؤمن عليه الذى يثبت عجزه الجزئي أو عجزه الكامل أو وفاته نتيجة إصابة عمل انتهت بسببها الخدمة عن الزيادة التى كانت منتظرة في أجره لولا حدوث هذه الإصابة في سن مبكرة ، فإذا كان معاش إصابة العمل 1000 ، يتم زيادته في سن 48 بنسبة 1 % = 10 جنيهات لتصبح قيمة المعاش = 1010 جنيهها ، ويتم زيادته في سن 49 بنسبة 1 % = 10.10 جنيه لتصبح قيمة المعاش = 1020.10 جنيه ، وهكذا.....

16 - ما هو المقصود بالعلاج والرعاية الطبية في تأمين المرض ؟

ج - المقصود بالعلاج والرعاية الطبية في تأمين المرض في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الثلاث (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب

أنفسهم - العمالة غير المنتظمة) ، كل ما هو مطلوب لعودة المؤمن عليه إلى حالته الصحية الطبيعية ، وذلك من خلال الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام - الخدمات الطبية على مستوى الأخصائيين بما في ذلك أخصائيين الأسنان - الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء - العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص - العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم - الفحص بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها .

* صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .

* توفير الخدمات التأهيلية .

* تقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

بمعنى آخر ووفقا لما أوضحنه فإن ما يقصد به من علاج ورعاية طبية في تأمين المرض في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، كل ما هو مطلوب من خدمات في هذا المجال وذلك كله بالمجان دون أى مقابل سوى الاشتراك الذى يؤديه كل من صاحب العمل والمؤمن عليه في هذا التأمين.

ذلكم هو المقصود بالعلاج والرعاية الطبية في تأمين المرض .

17 - ما هو المقصود بتعويض الأجر في تأمين المرض ؟

ج - المقصود بتعويض الأجر في تأمين المرض في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا الحق فقط فئة العاملين لدى الغير ، ما يصرف للمؤمن عليه من تعويض أجر نتيجة فقدته لأجره نتيجة تحقق الحالة المرضية ، وهنا نفرق بين الأمراض العادية والأمراض المزمنة ، حيث في الأمراض العادية يصرف هذا التعويض لمدة 90 يوما بنسبة 75% من أجر الاشتراك الأخير ، ثم تزداد هذه النسبة إلى 85% عن 90 يوما التالية ، بحد أقصى 180 يوما فى السنة الميلادية الواحدة ، أما الأمراض المزمنة فيصرف هذا التعويض بنسبة 100% من أجر الاشتراك الأخير دون مدة زمنية محددة إلى أن يشفى المؤمن عليه أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه .

اما بالنسبة للمؤمن عليها فإنها تستحق بالإضافة إلى ما تقدم ، وذلك في حالة الوضع تعويضا عن الأجر يعادل 75% من أجرها الأخير ، تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر ، وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال ، بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر .

ويحدد الأجر الأخير على أساس :

- الأجر الأخير بالنسبة لعناصر الأجر غير المرتبطة بالإنتاج .
- أما تلك المرتبطة بالإنتاج فيحدد الأجر الأخير على أساس المتوسط الشهري للأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات عن هذه العناصر خلال السنة السابقة على بداية استحقاق تعويض الأجر .

18 - ما هو المقصود بمصاريف الانتقال في تأمين المرض ؟

ج - مصاريف الانتقال في تأمين المرض في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا الحق فقط فئة العاملين لدى الغير ، يقصد بها تلك المصاريف التى يتكبدها المؤمن عليه في الانتقال من محل إقامة إلى مكان العلاج ، فإن كان الانتقال بوسيلة انتقال عادية وكان مكان العلاج يقع خارج المدينة التى يقيم بها تصرف له مصاريف الانتقال ، ولا تصرف في حالة الانتقال بالوسائل العادية إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التى يقيم بها ، أما إذا كان الانتقال بوسيلة خاصة سواء كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التى يقيم بها أو خارجها فإنه تصرف له مصاريف الانتقال متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المريض لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية ، أيضا إذا قررت الجهة الطبية أن حالة المريض تستدعى وجود مرافق ، سواء كان العلاج بالداخل أو الخارج فتتحمل الجهة الملزمة بتعويض الأجر بمصاريف الانتقال للمرافق

سواء كانت هذه الجهة هي جهة العمل او التأمينات الاجتماعية فتتحمل هذه الجهة بمصاريف الانتقال والإقامة الخاصة بالمرافق بذات الأسلوب الذى تحدد به بالنسبة للمؤمن عليه .

19 - ما هو تعويض الأجر فى تأمين البطالة ؟

ج - تعويض الأجر فى تأمين البطالة فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، ويخضع لهذا التأمين فقط العاملين بالقطاعات العام والخاص ، يستحق تعويض البطالة ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال ، ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة 12 أسبوعاً أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعاً عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى إذا كانت مدة الاشتراك فى هذا التأمين تجاوز 36 شهراً ، كما يصرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقرها مكتب القوى العاملة.
يقدر تعويض البطالة للمؤمن عليه خلال مدة التعطل وفقاً للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير:

- 1- 75% للأربعة أسابيع الأولى.
- 2- 65% للأربعة أسابيع الثانية.
- 3- 55% للأربعة أسابيع الثالثة.
- 4- 45% لباقي الأسابيع.

20 - ما هو المقصود بالرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات ؟

ج - يقصد بالرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، بعض المزايا من خلال قرار يصدره رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس الهيئة بمنح أصحاب المعاشات تيسيرات خاصة وعلى الأخص ما يأتي:

- 1- تخفيض نسبي فى تعريفه المواصلات بالسكك الحديدية، وكذا وسائل المواصلات العامة المملوكة للدولة داخل المدن.
- 2- تخفيض فى أسعار دخول النوادي والمتاحف والمعارض ودور السينما والمسارح المملوكة للدولة.
- 3- تخفيض نفقات الإقامة فى دور العلاج التابعة للجهاز الإدارى للدولة.
- 4 - تخفيض نفقات الرحلات التي ينظمها الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأى منها داخل الجمهورية وخارجها.
- 5 - أولويات فى التسهيلات التي يقرها مجلس إدارة شركة مصر للطيران بالنسبة لأجور السفر بطائراتها.
- 6 - أولويات فى التيسيرات التي تقدمها الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعى والبنوك والجهات الأخرى تلزم هي المزايا التي يقدمها تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات .

21 - ما هو المقصود بإعانه العجز ؟

ج - إعانه العجز فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ، لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون (العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة) ، تستحق لصاحب معاش العجز الكامل المستديم وتقدر هذه الإعانة بـ 20 % من قيمة المعاش المستحق شهرياً إذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحى أنه يحتاج للإعانة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية ، إذا استحقاق هذه الإعانة تقرر فقط لصاحب معاش العجز الكامل المستديم الذى تتطلب حالته وجود مرافق له لمساعدته فى القيام بأعباء

حياته اليومية وفقا لما تقرره الهيئة العامة للتأمين الصحي ، وهذه الإعانة تقدر بـ 20 % من قيمة ما يستحقه شهريا من معاش الأجر الأساسي والمتغير والزيادات المضافة اليهما .
كما تستحق هذه الإعانة للأولاد المستحقين في المعاش التي تتطلب حالتهم الحاجة للإعانة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياتهم اليومية ، وتقدر هذه الإعانة بنسبة 20% من قيمة ما يستحقه كل منهم من معاش .
ويستمر استحقاق هذه الإعانة الى حين الإلتحاق بعمل أو زوال حالة الاحتياج لمرافق أو الوفاة حيث يتوقف صرف هذه الإعانة .

22 - ماهو المقصود بالمعاش الإضافي ؟

- ج - 1 - يجوز للمؤمن عليه الذي يزيد أجره عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك التأميني أن يطلب الحصول على معاش إضافي من الهيئة مقابل الاشتراك عن الجزء الزائد عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك التأميني بما لا يجاوز (100%) من الحد الأقصى لأجر الاشتراك.
- 2 - يخضع لهذا النظام :
فئة العاملين لدى الغير - فئة أصحاب الأعمال ومن في حكمهم - فئة العاملين المصريين بالخارج.
- 3 - نسبة الإشتراكات في نظام المعاش الإضافي بواقع 10% شهرياً يتحملها المؤمن عليه.
- 4 - تقوم الهيئة بإنشاء حساب شخصي للمعاش الإضافي لكل مؤمن عليه تودع فيه حصيلة الإشتراكات المحصلة ، وعائد الاستثمار من أول الشهر التالي لإيداع المبالغ في الحساب الشخصي.
- 5 - يستحق المعاش الإضافي في حالة استحقاق المؤمن عليه معاشاً وفقاً لأي حالة من حالات استحقاق المعاش في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، ويحسب المعاش الإضافي بقسمة رصيد الحساب الشخصي على دفعة الحياة في تاريخ الاستحقاق، ويضاف هذا المعاش إلى المعاش المستحق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة
- 6 - في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش دون وجود مستحقين للمعاش يصرف الرصيد المتوافر في الحساب الشخصي للورثة الشرعيين.
- 7 - في حالة استحقاق المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة لعدم توافر شروط استحقاق المعاش في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، يُصرف الرصيد المتوافر في الحساب الشخصي للمؤمن عليه أو المستحقين لتعويض الدفعة الواحدة بحسب الأحوال.

الفصل الخامس

المستحقون في المعاش

في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019

لكل من الفئات الأربع الخاضعة للقانون

(العاملين لحساب الغير - العاملين لحساب أنفسهم - العاملين المصريين بالخارج - العمالة غير المنتظمة)

01 - ماهي الشروط العامة لاستحقاق المستحقين في المعاش ؟

ج - من المهم في البداية وقبل التعرض لشروط الاستحقاق الخاصة بكل مستفيد على حدة ، والتي يتم مراجعتها بالنسبة لكل من وردت أسماؤهم بطلب الصرف - أن نوضح الحقائق الآتية :

1 - حدد القانون المستحقون في المعاش بأفراد أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش وذلك علي سبيل الحصر - وهم :

أ - فئة الأزواج - وتشمل الأرملة ، الأرملة .

ب - فئة الأولاد - وتشمل الأبناء ، البنات .

ج- فئة الوالدين - وتشمل الوالد ، الوالدة .

د - فئة الأخوة والأخوات - وتشمل الأخوة ، الأخوات .

وعلي ذلك فإنه يمكن القول بأن :

أ - فئات المستحقين (أربعة) وهم :

الأزواج - الأولاد - الوالدين - الأخوة والأخوات .

ب - أنواع المستحقين (ثمانية) وهم :

الأرملة - الأرملة - الابن - البنت - الوالد - الوالدة - الأخ - الأخت .

2 - يشترط لتوزيع المعاش بين المستحقين وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - وقد تكون الوفاة :

أ - حقيقية : وهي التي تثبت بموجب شهادة الوفاة أو المستند الرسمي الذي يحل محلها

(مستخرج رسمي من شهادة الوفاة) .

ب - حكمية : وهي التي تثبت بحكم من المحكمة ، أو بقرار من السلطة المختصة بإثبات ذلك قانوناً .

ونشير في هذا الصدد إلى أنه :

(1) يحكم بموت المفقود الذي يغلب عليه الهلاك بعد أربع سنوات من تاريخ فقدته .

(2) يعتبر المفقود ميتاً بعد مضي خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ فقد في

حالة ما إذا ثبت بشأنه إحدى الحالات الآتية :

(أ) كان علي ظهر سفينة غرقت .

(ب) كان في طائرة سقطت .

(ج) كان من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية .

ويصدر رئيس الوزراء (في الحالتين أ ، ب) ، أو وزير الدفاع (في الحالة

ج) ، وبعد التحري واستظهار القرائن التي يغلب معها الهلاك ، قراراً بأسماء

المفقودين الذين اعتبروا أمواتاً ، ويقوم هذا القرار مقام الحكم بموت المفقود .

وفي الأحوال الأخرى يفوض في تحديد المدة التي يحكم بموت المفقود بعدها

إلي القاضي - علي ألا تقل عن أربع سنوات ، وذلك بعد التحري عنه بجميع

الطرق الممكنة الموصلة إلى معرفة إن كان المفقود حياً أو ميتاً .

وعند الحكم بموت المفقود أو نشر قرار رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع

باعتماره ميتاً وفقاً لما تقدم ، تعتد زوجته عدة الوفاة ، وتقسّم تركته بين ورثته

الموجودين وقت صدور الحكم أو نشر القرار في الجريدة الرسمية ، كما

تترتب كافة الآثار الأخرى .

- ج - إفتراضية : وهي التي تفترض فيها وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في حالة الفقد - حيث يصرف للمستحقين في هذه الحالة إعانة فقد بديلا عن المعاش بذات شروطه إلي أن تثبت الوفاة :
- (1) الحقيقية - أو
 - (2) الحكمية - أو
 - (3) أن تمضي 15 يوما أو أربع سنوات من تاريخ الفقد بحسب الأحوال .
- 3 - يشترط في المستحق أن يكون حيا في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - ويعتبر في حكم ذلك الحمل المستكن إذا انفصل حيا .
- 4 - يشترط في المستحق ألا يكون قد قام بقتل المؤمن عليه أو صاحب المعاش عمداً ، أو تسبب في قتله عمداً وذلك باستثناء حالات الدفاع الشرعي عن النفس .
- 5 - لا يشترط اتفاق الديانة بين كل من المؤمن عليه أو صاحب المعاش وبين أي من المستحقين المشار إليهم في البند 1 - فقد يكون المؤمن عليه مسلماً وزوجته مسيحية ، أو قد يكون مسيحياً وزوجته يهودية ... الخ .
- وذلك لأن الأصل في توزيع المعاش أنه يتم ليس باعتباره تركة ، إنما يتم بين من كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش ملتزماً بإعالتهم حال حياته ، وبمعنى آخر فإن المعاش لا يوزع باعتباره ميراثاً ولكن باعتباره بديل النفقة التي كان يلتزم بها المؤمن عليه أو صاحب المعاش تجاه من كان يعولهم بالفعل أثناء حياته ، وذلك في الحدود المبينة بالبند رقم 1 السابق .
- والأساس في ذلك هو أن الهدف من التأمينات الاجتماعية :
- " تعويض المؤمن عليه أو أسرته بحسب الأحوال عن الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها (الشيخوخة - العجز - الوفاة - الإصابة - المرض - البطالة)" .
- 6 - لا يشترط اتفاق الجنسية ، فقد يكون صاحب المعاش مصرياً والأرملة أجنبية والعكس صحيح .
- 7 - يراعي في تحديد المستحقين توافر شروط الاستحقاق الخاصة بكل منهم في تاريخ وفاة أو فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش بحسب الأحوال ، وليس في تاريخ تقديم طلب الصرف ن أو في تاريخ توزيع المعاش عليهم ، أو في أي تاريخ آخر .

02 - ماهي مستندات الصرف في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟

- ج - 1- يقدم طلب الصرف علي النموذج رقم 119 المتوافر " مجاناً " بمكاتب ومناطق الهيئة (الى حين صدور اللائحة التنفيذية) بعد استيفاء جميع بياناته واعتماده إدارياً .
- يجوز عدم التصديق الإداري على هذا النموذج ، بشرط حضور أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إلى المنطقة أو المكتب التأميني المختص للتوقيع على النموذج أمام الموظف المختص ، وفي هذه الحالة يجب توقيع الموظف ومديره المباشر بما يفيد أن التوقيع تم أمامه ، ويعتمد النموذج من مدير المنطقة أو المكتب ويختم بخاتم شعار الجمهورية الخاص بالمنطقة أو المكتب التأميني .
- 2 - يرفق بطلب الصرف المستندات الآتية :
- أ - شهادة الوفاة أو مستخرج رسمي منها أو ملخص شهادة الوفاة المختوم بخاتم شعار الجمهورية .
 - ب - شهادة من أحد معاهد أو جهات التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على البكالوريوس أو الليسانس تثبت التحاق مستحق المعاش من الأولاد أو الأخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين ولم يجاوزوا سن السادسة والعشرين في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
- وذلك بالإضافة إلى إقرار معتمد إدارياً بعدم الإلتحاق بعمل أو مزاولة مهنة .
- ج - الشهادة الدالة على الحصول علي مؤهل نهائي وذلك بالنسبة للأولاد والأخوة الذكور الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :
- (1) تجاوز سن الحادية والعشرين في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

(2) لم يلتحق بعمل أو لم يزاول مهنة - مع تقديم إقرار بذلك معتمدا إداريا
(3) لم يبلغوا سن :

(أ) سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس .

(ب) الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل .

د - الاستمارة رقم 119 مكرر المتوافرة بمكاتب ومناطق الهيئة مجانا (الى حين صدور اللائحة التنفيذية) مستوفاة ومعتمدة إداريا ، عن كل من الأخوة والأخوات علي حدة الذين يتضمنهم طلب الصرف - بمراعاة أن يرفق بها المستندات المؤيدة للدخل في الحالات التي لا تتوافر فيها بيانات هذا الدخل بنظام المعلومات والذي يمكن الاستعلام عنه بالرقم التأميني لصاحب هذا الدخل .

هـ - قرار وصاية في حالة عدم وجود :

(1) الولي الطبيعي " الأب " - أو

(2) الأم في حالة وفاة الأب .

(3) الولي الشرعي " وهو الجد الصحيح أى والد الأب .

ز - بيان معتمد من الجهة المستحق منها المعاش الآخر للمستحق يتضمن قيمة هذا المعاش وصلة قرابته بالمستحق عنه وتاريخ الاستحقاق .

ح - بيان معتمد بالدخل من عمل إن وجد " كامل الأجر " وما يخص منه من ضرائب وحصاة المؤمن عليه في اشتراكات التأمين الاجتماعي .

ط - بيان معتمد بالدخل من مهنة وتاريخ ممارستها .

3 - يلتزم المستحقون باستيفاء بيانات نموذج طلب الصرف المعد لهذا الغرض فإذا تعذر استيفاء بيانات بعضهم ، فيتم صرف النصيب المستحق لمن استوفيت بياناته بافتراض استحقاق المستحقين الذين لم يوقعوا على النموذج .

4- لا يتطلب الأمر تعليق صرف المستحقات على أى من المستندات الآتية :

أ - قرار الوصاية " غير مطلوب "

حيث تصرف مستحقات القصر إلى الولي الطبيعي وهو الأب ، وفي حالة عدم وجوده تصرف إلي والدتهم ، وفي حالة عدم وجودها إلي الولي الشرعي " والد الأب " وفي حالة عدم وجوده تصرف إلى الوصي .

ب - الإعلام الشرعي " غير مطلوب "

حيث تصرف المبالغ المستحقة للورثة الشرعيين على أساس البيانات الواردة بطلب الصرف - وذلك لتضمن طلب الصرف للوفاة جزءا خاصا ببيانات الورثة الشرعيين .

ج - وثيقة زواج الأرملة " غير مطلوبة " .

حيث يكفي ببيان أن الزواج موثق في الحقل المخصص لهذا البيان بالجزء المخصص لذلك بطلب الصرف

03 - ماهي اجراءات صرف المعاش للمستحقين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟

ج -1- تصرف المعاشات والمبالغ المستحقة للقصر ، وذلك وفقا للترتيب الآتي :

أ - الولي الطبيعي وهو الأب .

ب - وتعتبر الأم في حكم الأب في حالة عدم وجوده وتصرف لها معاشات القصر من أبنائها .

ج - الولي الشرعي وهو الجد الصحيح أى والد الأب .

د - الوصي .

2 - إذا زادت قيمة المبالغ المستحقة للقصر دون متجمد المعاش على مبلغ يحدد بقرار من رئيس الهيئة فيتعين الحظر على صرف هذه المبالغ إلا بعد الحصول على إذن من نيابة الأحوال الشخصية، ويقصد بهذه المبالغ تلك المستحقة دفعة واحدة كتعويض الدفعة الواحدة والتعويض الإضافي والمكافأة

- ، فإذا قررت المحكمة أن يصرف المعاش أو تلك المبالغ لشخص آخر فعلى جهة الصرف إتخاذ الإجراءات الخاصة لتنفيذ هذا القرار إعتباراً من الشهر التالي لإخطار الجهة بالقرار .
- 3 - في جميع الأحوال تلتزم جهات الصرف بأن تخطر نيابة الأحوال الشخصية المختصة بقيمة المعاش والمبالغ المستحقة ، واسم من تصرف إليه وعنوانه ودرجة قرابته للقصر .
- 4- يجوز للمحكمة أن تصدر قراراً بتحديد الشخص الذى يصرف له المعاشات والمبالغ المستحقة للقصر بالمخالفة للترتيب السابق.
- وفى هذه الحالة يبدأ صرف المعاشات للشخص الذى عينته المحكمة اعتباراً من أول الشهر التالي لإخطار الهيئة المختصة بقرار المحكمة .
- 5 - فى حالة تعيين وصى غير الأرملة على شئون القصر تصرف معاشات القصر إليه اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم قرار الوصاية ، وكذلك المعاشات التى لم تصرف حتى هذا التاريخ .
- 6 - فى حالة ما إذا كانت الأرملة قاصر، فإنه يتم صرف مستحقاتها ومستحقات أولادها إلى وليها الطبيعى أو والدتها أو الولي الشرعى أو الوصي عليها وذلك بمراعاة هذا الترتيب .
- 7 - فى حالة وجود حمل مستكن يتم توزيع المعاش على المستحقين بافتراض عدم وجوده ، ويعاد توزيع المعاش على المستحقين بما فيهم الحمل ، اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ انفصاله حياً .
- 8 - يستمر صرف المعاشات للقصر بعد بلوغهم سن الرشد " 21 سنة " إلى الولي أو الوصي ، ما لم يتقدم أحدهم لصرف المعاش باسمه .
- 9 - إذا تزوجت الأرملة بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، أو إذا كانت الأم مطلقة وتزوجت من آخر ، فإنه يتم صرف مستحقات أولادها إليها طالما ظل الأولاد فى رعايتها رغم زواجها من غير أبيهم .
- وتثبت الأم " الأرملة أو المطلقة " أن الأولاد يقيمون معها بشهادة إدارية .
- أما إذا انفصل الأولاد القصر عن أمهم بعد زواجها ن فإن مستحقاتهم تصرف للولي الشرعى فإذا لم يوجد فيتبم الصرف للوصي .
- 10 - يجوز صرف المعاشات بمقتضى توكيل على النموذج رقم (190) المتوافر بمكاتب الهيئة (الى حين صدور اللائحة التنفيذية).
- ولا يخل هذا التوكيل بصرف المعاش لصاحب الشأن بنفسه .

04 - ماهو تاريخ بدء صرف المعاش للمستحقين فى تاريخ الوفاة ؟

- ج- 1 - يصرف المعاش للمستحقين الذين تتوافر في شأنهم شروط إستحقاق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذى وقعت فيه وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، ولو كان تاريخ الوفاة آخر يوم فى الشهر .
- 2 - بالنسبة للحمل المستكن يصرف المعاش من أول الشهر التالي للشهر الذى ولد فيه حياً .

05 - ماهي قواعد الإخطار عن حالات القطع والوقف واستمرار الاستحقاق للمعاش ؟

- ج- 1 - على من يتولى صرف المعاش باسمه أو نيابة عن غيره ، إخطار الجهة الملتزمة بصرف المعاش بكل ما من شأنه أن يؤدي إلى وقف صرف المعاش كله أو بعضه أو قطعه وفقاً لأحكام القانون بمجرد حدوث سبب الوقف أو القطع وعلى الأخص فى الحالات الآتية :
- أ - وفاة صاحب المعاش أو مستحقه .
- ب - زواج المستحقات .
- ج - الإلتحاق بأي عمل أو الإشتغال بأي مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح ، مع ذكر تاريخ الإلتحاق أو مباشرة المهنة والجهة التى يعمل بها ومقدار الدخل من هذا العمل وأي تعديل يطرأ عليه فى كل حالة وقيمة ما يخضم منه من ضرائب واشتراكات التأمين الاجتماعى .
- د - يقدم بيان بالدخل المعدل فى يناير من كل سنة .

- هـ - إستحقاق معاش آخر من الخزانة العامة أو الصندوق الملتمزم بالمعاش أو الصندوق الآخر مع بيان الاستحقاق وقيمة المعاش وصلة القرابة بالمستحق عنه .
- 2 - فى جميع هذه الأحوال يلزم تقديم المستند الدال على وجود سبب الوقف أو القطع .
- 3 - يتعين الامتناع عن صرف المعاش إعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ تحقق سبب وقف أو قطع المعاش ، وذلك دون إخلال بحالات الجمع بين المعاش والدخل.
- 4 - على من يتولى صرف المعاش بموجب توكيل أن يقدم إلى الجهة التأمينية المختصة كل سنتين تبدأ من تاريخ العمل به إقراراً من الموكل على النموذج رقم (197) (الى حين صدور اللائحة التنفيذية) باستمرار سريان التوكيل .
- ويلتزم الصندوق بإخطار صاحب الشأن بنموذج الإقرار المشار إليه فى المواعيد المحددة .
- ويعتبر تقديم الإقرار المشار إليه فى الميعاد المحدد شرطاً لإستمرار صرف المعاش بموجب التوكيل.
- ويتم التنسيق مع البنك المركزى لإصدار تعليماته للبنوك الخاضعة لإشرافه بعدم صرف أية معاشات من الحسابات الجارية بناء على توكيل إلا بعد إستيفاء النموذج المشار إليه .
- 5- يتبع فى صرف المعاش أثناء وجود صاحبه فى السجن أحد الإجراءات الآتية :
- أ - أن يصرف المعاش إلى متولى شئون الأسرة أو إلى أحد أفرادها الذي يحدده صاحب المعاش ، وذلك بإقرار منه يعتمده مأمور السجن الموجود به .
- ب - أن يودع بالحساب الجاري بإسم صاحب المعاش فى أحد البنوك ، بناء على طلب منه يعتمده مأمور السجن وموافقة البنك .
- وفى حالة تعيين قيم فتنخذ الإجراءات الخاصة بصرف المعاش إليه إعتباراً من معاش الشهر التالي لتاريخ تقديم قرار القوامة .
- 6 - على الأبناء أو الأخوة الذكور من الطلبة عند بلوغهم سن الحادية والعشرين أو متولى شئونهم ، أن يقدموا إلى الجهة الملتمزمة بصرف المعاش شهادة من إحدى جهات التعليم التى لا تجاوز التعليم الجامعي أو العالي يقيدهم بها .
- 7 - يتعين على الأبناء أو الأخوة الذكور عند بلوغهم سن الحادية والعشرين أو متولى شئونهم أن يقدموا طلباً إلى الهيئة المختصة لاستمرار صرف المعاش إذا كان الإبن أو الأخ عاجزاً عن الكسب ، على أن تثبت حالة العجز بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحى .
- 8 - على الإبن أو الأخ الذى جاوز سن الحادية والعشرين وكان حاصلاً على مؤهل نهائى - أن يقدم إلى الهيئة المختصة صورة من هذا المؤهل ، مرفقاً به إقرار معتمداً إدارياً بعدم التحاقه بالعمل - ويقدم هذا الإقرار سنوياً لحين التحاقه بالعمل أو بلوغه سن السادسة والعشرين إذا كان حاصلاً على مؤهل عالى أو سن الرابعة والعشرين إذا كان حاصلاً على مؤهل متوسط بحسب الأحوال .
- 9 - فى حالة وجود حمل مستكن يعاد توزيع المعاش باعتماده مستحقاً للمعاش من أول الشهر التالي لتاريخ انفصاله حياً ، ويكون ذلك بناءً على طلب مرفقاً به شهادة ميلاد الطفل أو صورة فوتوغرافية منها تعتمد من الموظف المختص بالهيئة المختصة بعد إطلاعها على الأصل .

06 - ماهي الإجراءات فى حالة توافر شروط الاستحقاق بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟

- ج - 1 - على البنات والأخوات اللاتي يطلقن أو يترملن بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش التقدم بطلب لمنهن معاشاً جديداً أو لإعادة صرف المعاش السابق قطعه " مرفقاً به شهادة وفاة الزوج أو وثيقة الطلاق منه أو صورة فوتوغرافية من هذه المستندات مع مطابقتها مع الأصل والتوقيع بما يفيد إجراء المطابقة بمعرفة الموظف المختص بالهيئة ، على أن ترفق بشهادة وفاة الزوج شهادة إدارية تفيد أن المتوفى كان زوجاً لها أو وثيقة الزواج أو صورتها .

2 - على الإبن أو الأخ إذا عجز عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش أن يتقدم بطلب لمنحة معاشاً جديداً أو لإعادة صرف معاشه السابق قطعه ، على أن تثبت حالة العجز بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي .

07 - ماهي الآثار المترتبة علي التخلف عن الإخطار بالبيانات الواجب تقديمها للهيئة أو تقديم بيانات غير صحيحة ؟

ج - 1 - على الجهة الملتزمة بالصرف أن تطالب بالمبالغ التي تصرف بغير وجه حق من الصندوق نتيجة تقديم بيانات غير صحيحة أو الامتناع عن الإخطار عن البيانات الواجب تقديمها إلى الهيئة ، وعلى الأخص البيانات الخاصة بوقف المعاش أو قطعه .
2 - يجوز إعطاء مهلة لسداد هذه المبالغ أو تقسيطها وذلك كله دون الإخلال بإبلاغ النيابة العامة إذا كان لذلك مقتضى .

08 - ماهي الآثار المترتبة علي التخلف عن تقديم طلب الصرف في الموعد القانوني ؟

ج - 1 - يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أى مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، فى ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذى نشأ فيه سبب الاستحقاق ، وإلا انقضى الحق فى المطالبة بها .
2 - تعتبر المطالبة بأى من المبالغ المتقدمة شاملة المطالبة بباقي المبالغ المستحقة .
3 - ينقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة إلى المستحقين جميعاً ، إذا تقدم أحدهم بطلب فى الموعد المحدد .
4 - إذا قدم طلب الصرف بعد الميعاد المشار إليه ، فيتم صرف المعاش إعتباراً من أول الشهر الذى قدم فيه الطلب ، بالإضافة إلى قيمة المعاشات المستحقة عن الخمس سنوات السابقة على تاريخ تقديم طلب الصرف .
ويسقط الحق فى صرف باقى الحقوق بإنقضاء خمس سنوات من تاريخ الإستحقاق .

09 - ماهي شروط استحقاق أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟

ج - من المهم أن نوضح بداية أنه للتعامل مع المستحقة بصفتها أرملة ، أن تكون العلاقة الزوجية قائمة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - وتكون هذه العلاقة قائمة إذا ما توافرت إحدى الحالتين الآتيتين :

1 - استمرار الزواج حتى تاريخ الوفاة .
2 - وقوع الوفاة خلال فترة العدة من طلاق رجعى - وتتحدد فترة العدة بأى من المدد الآتية بحسب الأحوال :

أ - بالنسبة لغير الحامل مائة يوم من تاريخ الطلاق .

ب - بالنسبة للحامل حتى وضع الحمل .

ويشترط لاستحقاق الأرملة (شرط وحيد) :

الزواج موثق :

بمعنى أن هناك وثيقة زواج ، أي أن الزواج لم يكن عرفياً - وذلك بمراعاة :

1 - يكتفي فى إثبات حالة التوثيق باستيفاء البيان الخاص بهل الزواج موثق الموضح بطلب صرف المعاش أمام اسم الأرملة بعبارة " نعم " ، وذلك طالما لا يوجد نزاع حول صحة الزواج .

2 - فى حالة عدم وجود الإقرار بأن الزواج موثق فإنه يتعين أن يثبت إما :

أ - بحكم قضائى نهائى سواء أقيمت الدعوى حال حياة الزوج أو بعد وفاته .

أو

ب - بموجب الإعلام الشرعي - في الحالات التي تكون قد جرت العادة فيها علي عدم توثيق الزواج كما هو الحال بالنسبة للبدو .
ومن المهم ان نشير الي أن :
عدم استحقاق الأرملة في المعاش لا يعني حرمان أولادها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش من استحقاق المعاش ، إذا ما توافرت فيهم شروط الاستحقاق الخاصة بكل منهم .

10 - ماهي شروط استحقاق زوج المؤمن عليها أو صاحبة المعاش في المعاش ؟

ج - من المهم أن نوضح بداية أنه للتعامل مع المستحق بصفته أرمل أن تكون العلاقة الزوجية قائمة في تاريخ وفاة المؤمن عليها أو صاحبة المعاش - وتكون هذه العلاقة قائمة إذا ما توافرت إحدى الحالتين الآتيتين :

1 - استمرار الزواج حتى تاريخ الوفاة .
2 - وقوع الوفاة خلال فترة العدة من طلاق رجعي - وتحدد فترة العدة بأي من المدد الآتية بحسب الأحوال :

أ - بالنسبة لغير الحامل مائة يوم من تاريخ الطلاق .

ب - بالنسبة للحامل حتى وضع الحمل .

ويشترط لاستحقاق الأرملة ما يلي :

1 - الزواج موثق :

بمعنى أن هناك وثيقة زواج - أي أن الزواج لم يكن عرفيا ، ويكتفي في إثبات حالة التوثيق باستيفاء البيان الخاص بهل الزواج موثق الموضح بطلب صرف المعاش أمام اسم الأرملة بعبارة " نعم " وذلك طالما لا يوجد نزاع حول صحة الزواج .

2- ألا يكون متزوجا من أخرى في تاريخ تحقق واقعة وفاة الزوجة .

ومن المهم أن نشير بالنسبة لشروط استحقاق الأرملة

ضرورة أن يتوافر الشرطين السابق بيانهما مجتمعين - بمعنى أنه إذا تخلف أي منها لا يستحق الأرملة في المعاش .

11 - ماهي شروط استحقاق ابن المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟

ج - يشترط لاستحقاق الابن - ألا يكون قد بلغ سن 21 سنة (قاصر) في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

ويستثنى من هذا الشرط (الوحيد) الحالات الآتية :

1 - الطالب :

بمراعاة الشروط الآتية مجتمعة :

أ - المتفرغ للدراسة سواء كان ذلك بطريق الالتحاق بدور التعليم أو بالانتساب إليها ، ويعتبر الطالب المنتظم بأحد مراحل التعليم متفرغا للدراسة ، ويثبت تفرغ الطالب المنتسب بموجب إقرار منه يتم التصديق عليه إداريا - وذلك كله ما لم يثبت العكس .

ب - بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول علي البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

هذا وقد انتهى رأى وزارة التأمينات بالاتفاق مع وزارة التعليم إلى أن نظام الدراسة المفتوح

يمثل مرحلة من مراحل التعليم الجامعي يسرى عليها ما يسرى على نظام التعليم الجامعي من أحكام .

ج - لم يبلغ سن 26 سنة :

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة

2 - الحاصل على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها :

بمراعاة الشروط الآتية مجتمعة :

أ - لم يلتحق بعمل .

ب - لم يزاول مهنة .

ج - لم يبلغ سن 26 سنة .

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة .

3 - الحاصل على مؤهل أقل من الليسانس أو البكالوريوس :

أيا كان هذا المؤهل متوسط أو فوق المتوسط بمراعاة توافر الشروط الآتية مجتمعة :

أ - لم يلتحق بعمل .

ب - لم يزاول مهنة .

ج - لم يبلغ سن 24 سنة .

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة .

ويراعى أن الشرطين أ ، ب من البندين 2 ، 3 السابقين مطلقين ، أى أنهما غير معلقان على

شرط قيمه معينة للدخل من العمل أو المهنة - بمعنى أن مجرد الالتحاق بالعمل أو مزاوله مهنة

فإنه يكون قد تخلف أحد الشروط المطلوبة للاستحقاق فى البندين 2 ، 3 المشار إليهما .

كما يراعى أن هذان الشرطان قد تم صياغتهما فى زمن الماضى - أى أنه طالما كان قد التحق

بعمل أو زاول مهنة بعد الحصول على المؤهل ، فإنه لا يستحق فى المعاش حتى ولو كان قد ترك

العمل بعد ذلك وقبل وفاة الوالد .

4 - العاجز عن الكسب :

وذلك دون التقيد بسن معينة للإبن فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

ويقصد بالعاجز عن الكسب ، كل شخص مصاب بعجز يؤدي إلى أى من الحالتين الآتيتين :

أ - يحول كلية بينه وبين العمل .

ب - ينقص قدرته على العمل بنسبة 50 % على الأقل .

وبشرط أن يكون هذا العجز فى أى من الصورتين الآتيتين :

أ - ناشئاً بالميلاد .

ب - نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل بلوغه سن الستين .

ومن المهم أن نشير بالنسبة لشروط استحقاق الابن ما يلي :

1 - الشرط الوحيد لاستحقاق الابن أن يكون سنه فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش يقل عن 21 سنة .

2 - يستثنى من الشرط الوحيد المشار إليه أربعة إستثناءات السابق بيانها بالبند 1 ، 2 ، 3 ، 4 .

3 - يشترط لتوافر كل من الإستثناءات 1 ، 2 ، 3 توافر ثلاث شروط مجتمعة وفقاً لما سبق بيانه فى كل منها .

12 - ماهي شروط استحقاق بنت المؤمن عليه أو صاحب المعاش فى المعاش ؟

ج - الشرط الوحيد لاستحقاق البنت ألا تكون متزوجة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش -

بمعنى أن تكون حالتها الاجتماعية فى هذا التاريخ أى من الحالات الآتية :

1 - لم تتزوج .

2 - مطلقة .

3 - مترملة .

وعلى ذلك فإن الحالة الاجتماعية الوحيدة التى تؤدي إلى عدم استحقاقها فى المعاش أن تكون متزوجة

فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

13 - ماهي شروط استحقاق والد المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟

ج - لا توجد أية شروط خاصة لاستحقاق الوالد - حيث يستحق في المعاش طالما توافرت بشأنه الشروط العامة للاستحقاق ، علي أن تطبق عليه قواعد الجمع بين المعاشات وبين المعاش والدخل من عمل أو مهنة .

14 - ماهي شروط استحقاق والدة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟

ج - لا توجد أية شروط خاصة لاستحقاق الوالدة - حيث تستحق في المعاش طالما توافرت بشأنها الشروط العامة للاستحقاق ، وذلك حتى لو كانت متزوجة من غير والد المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، علي أن تطبق عليها قواعد الجمع بين المعاشات وبين المعاش والدخل من عمل أو مهنة .

15 - ماهي شروط استحقاق أخ المؤمن عليه أو صاحب المعاش في المعاش ؟

ج - سواء كان أخ شقيق للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أو أخ غير شقيق (من الأب أو من الأم فقط) .
يراعي بشأنه ماييلي :
يعامل من حيث شروط الاستحقاق ذات معاملة الإبن .
يضاف الى ذلك توافر شرط الإعالة وفقا لما سيتم إيضاحه فيما بعد .
وبالتالي فانه يشترط لاستحقاق الأخ - ألا يكون قد بلغ سن 21 سنة (قاصر) في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
ويستثنى من هذا الشرط (الوحيد) الحالات الآتية :
1 - الطالب :

بمراعاة الشروط الآتية مجتمعة :

أ - المتفرغ للدراسة سواء كان ذلك بطريق الالتحاق بدور التعليم أو بالانتساب إليها ، ويعتبر الطالب المنتظم بأحد مراحل التعليم متفرغا للدراسة ، ويثبت تفرغ الطالب المنتسب بموجب إقرار منه يتم التصديق عليه إداريا - وذلك كله ما لم يثبت العكس .
ب - بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول علي البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .
هذا وقد انتهى رأى وزارة التأمينات بالاتفاق مع وزارة التعليم إلى أن نظام الدراسة المفتوح يمثل مرحلة من مراحل التعليم الجامعي يسرى عليها ما يسرى على نظام التعليم الجامعي من أحكام .

ج - لم يبلغ سن 26 سنة :

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة

2 - الحاصل على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها :

بمراعاة الشروط الآتية مجتمعة :

أ - لم يلتحق بعمل .

ب - لم يزاول مهنة .

ج - لم يبلغ سن 26 سنة .

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة .

3 - الحاصل على مؤهل أقل من الليسانس أو البكالوريوس :

أيا كان هذا المؤهل متوسط أو فوق المتوسط بمراعاة توافر الشروط الآتية مجتمعة :

أ - لم يلتحق بعمل .

ب - لم يزاول مهنة .

ج - لم يبلغ سن 24 سنة .

بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط فإنه لا يعامل بهذه الصفة .

ويراعى أن الشرطين أ ، ب من البندين 2 ، 3 السابقين مطلقين ، أى أنهما غير معلقان على شرط قيمه معينة للدخل من العمل أو المهنة - بمعنى أن مجرد الالتحاق بالعمل أو مزاوله مهنة فإنه يكون قد تخلف أحد الشروط المطلوبة للاستحقاق فى البندين 2 ، 3 المشار إليهما .
كما يراعى أن هذان الشرطان قد تم صياغتهما فى زمن الماضى - أى أنه طالما كان قد التحق بعمل أو زاول مهنة بعد الحصول على المؤهل ، فإنه لا يستحق فى المعاش حتى ولو كان قد ترك العمل بعد ذلك وقبل وفاة الوالد .

4 - العاجز عن الكسب :

وذلك دون التقيد بسن معينة للأخ فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
ويقصد بالعاجز عن الكسب ، كل شخص مصاب بعجز يؤدي إلى أى من الحالتين الآتيتين :
أ - يحول كلية بينه وبين العمل .
ب - ينقص قدرته على العمل بنسبة 50 % على الأقل .
وبشرط أن يكون هذا العجز فى أى من الصورتين الآتيتين :

أ - ناشئاً بالميلاد .

ب - نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل بلوغه سن الستين .

ومن المهم أن نشير بالنسبة لشروط استحقاق الأخ ما يلي :

1 - الشرط الوحيد لاستحقاق الاخ أن يكون سنه فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش يقل عن 21 سنة .

2 - يستثنى من الشرط الوحيد المشار إليه أربعة إستثناءات السابق بيانها بالبنود 1 ، 2 ، 3 ، 4 .

3 - يشترط لتوافر كل من الإستثناءات 1 ، 2 ، 3 توافر ثلاث شروط مجتمعة وفقاً لما سبق بيانه فى كل منها .

هذا كله بالإضافة الي شرط الإعالة .

16 - ماهي شروط استحقاق أخت المؤمن عليه أو صاحب المعاش فى المعاش ؟

ج - سواء كانت أخت شقيقة للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أو أخت غير شقيقة (من الأب أو من الأم فقط) .

يراعى بشأنها مايلي :

تعامل من حيث شروط الاستحقاق ذات معاملة البنت .

يضاف إلى ذلك توافر شرط الإعالة وفقاً لما سيتم إيضاحه فيما بعد .

وبالتالى فإنه يشترط لاستحقاق الأخت ألا تكون متزوجة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - بمعنى أن تكون حالتها الاجتماعية فى هذا التاريخ أى من الحالات الآتية :

1 - لم تنزوج .

2 - مطلقة .

3 - مترملة .

وعلى ذلك فإن الحالة الاجتماعية الوحيدة التى تؤدي الى عدم استحقاقها فى المعاش أن تكون متزوجة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

هذا كله بالإضافة الي شرط الاعالة .

17 - ماهي شروط إثبات الإعالة للأخ أو الأخت ؟

ج - تثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش للأخوة والأخوات إذا ما توافرت فى شأنهم الشروط الآتية مجتمعة :

1 - إذا لم يكن أى من أولاد المؤمن عليه أو صاحب المعاش سبق استحقاقه فى المعاش ، وذلك حتى

إذا كان قد تم قطع أو إيقاف نصيبهم فى المعاش .

وعلى ذلك فإنه في الحالات التي تتضمن فيها استمارة طلب الصرف بيانات أولاد وبيانات أخوة وأخوات ، فإنه يرجأ بحث شروط استحقاق الأخوة والأخوات إلى حين بحث مدى توافر شروط الاستحقاق بالنسبة للأولاد .

وتجدر الإشارة إلي أنه في حالة عدم وجود مستحقين للمعاش مع وجود حمل مستكن لدي أرملة أو مطلقة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، فإنه يرجأ تحديد مدى توافر شروط استحقاق المعاش للأخوة والأخوات إلى حين انفصال الحمل المستكن ، فإذا ما انفصل حيا فإنه يكون قد تخلف أحد الشروط اللازمة لإثبات الإعالة حتى ولو مات هذا الابن بعد ساعات من انفصاله طالما استخرجت له شهادة الميلاد - أما إذا انفصل ميتا فإنه يكون قد توافر للأخوة والأخوات أحد الشروط المطلوبة لإثبات الإعالة .

2 - إذا لم يكن للأخ أو الأخت دخل من أى مصدر " عمل - مهنة - عقار - ودائع - معاش (أيا كانت صلة القرابة بالمستحق عنه هذا المعاش ، باستثناء المعاش المستحق عن شهيد) ... الخ " يعادل قيمة استحقاقه في المعاش أو يزيد عليه .

3 - إذا لم يكن للأخ أو الأخت والد أو ابن أو بنت متوسط دخولهم جميعا من أى مصدر ، باستثناء المعاش المستحق عن الغير ، يعادل قيمة معاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو يزيد عليه .

18 - كيف يتم توزيع المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ؟

ج - يترتب على تطبيق شروط الاستحقاق العامة منها ، والخاصة بالنسبة لكل أفراد أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش الذين وردت أسماؤهم بطلب صرف المعاش ، تحديد من تتوافر فيه شروط الاستحقاق ومن لا تتوافر فيه هذه الشروط .

وحتى يمكن توزيع المعاش على من تتوافر فيهم شروط الاستحقاق ، فقد أرفق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 جدولا لتوزيع المعاش (الجدول رقم 7) تضمن كافة الاحتمالات التي يمكن توقعها لأفراد أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش الذين تتوافر فيهم هذه الشروط (عدد 12 احتمال) .

وقد روعي في كل الاحتمالات المشار إليها توزيع المعاش بين فئات المستحقين وهم :

1 - فئة الأزواج - وتشمل الأرملة ، الأرملة ، الأرملة .

2 - فئة الأولاد - وتشمل الأبناء ، البنات .

3 - فئة الوالدين - وتشمل الوالد ، الوالدة .

4 - فئة الأخوة والأخوات - وتشمل الأخوة ، الأخوات .

وذلك بتحديد نسبة من المعاش لكل من هذه الفئات في كل الاحتمالات المشار إليها .

كما روعي في توزيع المعاش بين هذه الفئات :

1 - تحديد النسب لفئات المستحقين بمراعاة مدى مسئولية المؤمن عليه أو صاحب المعاش عن إعالتهم ، فعلي سبيل المثال فإنه إذا ما كان توزيع المعاش بين أولاد ووالدين فإن النسبة الأكبر من المعاش تكون للأولاد وهكذا .

2 - توزيع المعاش بالكامل بين المستحقين في معظم حالات الاستحقاق الإثني عشر .

3 - تحديد نصيب الفئة من المعاش بصرف النظر عن وجود مستحق واحد أو أكثر في هذه الفئة باستثناء حالة ولد واحد أو أولاد ، وحدهم أو مع الوالدين .

4 - عدم وجود احتمال لاستحقاق الأخوة والأخوات مع الأولاد .

5 - يعامل الزوج المستحق معاملة الأرملة .

19 - ماهي الاحتمالات المختلفة لتوزيع المعاش بين المستحقين ؟

ج - فيما يلي احتمالات توزيع المعاش التي يتضمنها الجدول رقم 7 المرفق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 :

جدول رقم (7)
جدول توزيع المعاش على المستحقين

رقم	المستحق	الانصبة المستحقة في المعاش		
		الأرملة أو الزوج	الأرملة أو الزوج	الأرملة أو الزوج
1	أرملة أو زوج وولد واحد أو أكثر	-	2/1 ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	2/1 ويوزع بالتساوي في حالة التعدد
2	أرملة أو زوج ووالد أو والدين	-	-	3/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي
3	أرملة أو زوج وأخت أو أخ أو أكثر	-	-	4/1 لأبهم أو لهم جميعاً بالتساوي
4	أرملة أو زوج فقط	-	-	-
5	أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو والدين	-	2/1	6/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي
6	ولد واحد	-	3/2 المعاش	-
7	أكثر من ولد	-	كامل المعاش ويوزع بالتساوي	-
8	ولد واحد ووالد أو والدين	-	3/2	3/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي
9	أكثر من ولد ووالد أو والدين	-	6/5	6/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي
10	والد واحد أو والدين	-	-	2/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي
11	أخ أو أخت أو أكثر	-	-	2/1 لأبهم أو لهم جميعاً ويوزع بينهم بالتساوي
12	والد واحد أو والدين أو أخ أو أخت أو أكثر	-	-	2/1 لأيهما أو كليهما بالتساوي

20 - ماهي الاحتمالات المختلفة لتوزيع المعاش بين المستحقين ؟

- ج - 1 - يتم توزيع المعاش على فئات المستحقين الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق ، وذلك وفقاً للنسب الواردة بجدول توزيع المعاش ، وفي ضوء رقم الحالة المناسب بهذا الجدول سابق الإشارة إليه .
- 2 - في الحالات التي يوجد فيها حمل مستكن فإنه يتم توزيع المعاش بين المستحقين الذين توافرت فيهم شروط الاستحقاق دون الحمل المستكن - وذلك بمراعاة أن الأخوة والأخوات يربحاً تحديداً موقوفهم من استحقاقهم في المعاش من عدمه بصفة نهائية إلى حين انفصال الحمل المستكن .
- ثم يعاد التوزيع بين المستحقين بعد انفصال الحمل المستكن بمراعاة انفصاله حياً أو ميتاً بحسب الأحوال ، وفي حالة انفصاله حياً يعتبر مستحقاً للمعاش من أول الشهر التالي لتاريخ انفصاله حياً .
- 3 - يتم توزيع نصيب كل فئة في حالة تعدد المستحقين بهذه الفئة بالتساوي دون تفرقة بين ذكر أو أنثى - حيث أن الأساس الذي يقوم عليه توزيع المعاش هو إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش للمستحقين عنه وليس باعتبار أن المعاش تركة توزع بين الورثة .

21 - ماهي قواعد الجمع بين المعاشات ؟

- ج - إذا توافرت في المستحق شروط الاستحقاق لأكثر من معاش من الهيئة أو من الخزنة العامة، فلا يستحق منها إلا معاشاً واحداً وتكون أولوية الاستحقاق وفقاً للترتيب الآتي:
- 1 - لا يستحق من هذه المعاشات إلا معاش واحد فقط .
- 2 - تكون أولوية الاستحقاق تبعاً لصلة القرابة بالمستحق عنه المعاش - بمعنى أن تكون أولوية الاستحقاق كما يلي :
- أ - المعاش المستحق عن النفس .
- ب - المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة .
- ج - المعاش المستحق عن الوالد أو الوالدة .
- د - المعاش المستحق عن الإبن أو الابنة .
- هـ - المعاش المستحق عن الأخ أو الأخت .
- 3 - إذا تساوت الأولوية بالنسبة للمعاشين :
- تكون الأولوية في الاستحقاق للمعاش الأسبق (الذي أستحق أولاً) ، ويقصد بذلك المعاش الذي تكون واقعة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد وقعت أولاً .
- 4 - إذا كان المعاش ذو الأولوية الأقل قيمته أكبر :
- أ - يستحق في هذه الحالة المعاش ذو الأولوية الأكبر .
- ب - ويستحق من المعاش ذو الأولوية الأقل ، الفرق بين قيمته وقيمة المعاش ذو الأولوية الأكبر .
- وذلك حتى لا يضار المستفيد الذي يكون قيمة نصيبه في المعاش ذو الأولوية الأكبر أقل من قيمة نصيبه في المعاش ذو الأولوية الأقل .
- 5- يكون للمستفيد الحق في الجمع بين المعاشات في حدود الحد الأدنى الرقمي للمعاش (65 % من الحد الأدنى لأجر الاشتراك بما لا يقل عن 900 جنيه) .
- ويراعي في تطبيق كل من هذا البند والبند 4 السابق - تحديد حدود الجمع بين المعاشات كما يلي :
- يكون الجمع بين المعاشات في حدود الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه ، أو المعاش الأكبر أيهما أكبر، بمعنى أن يكون :
- أ - الجمع بين المعاشات في حدود المعاش الأكبر ، إذا كان أحد المعاشين أو كليهما أكبر من الحد الأدنى للمعاش السابق بيانه.
- ب - الجمع بين المعاشات في حدود الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه ، إذا كان كل من النصيبين في المعاشين قيمته أقل من أو يساوي الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه.
- 6 - يكون الجمع بين المعاشات بدون حدود في الحالات الآتية :

- أ - المعاش المستحق للزوج (أرمل أو أرملة) عن نفسه بصفته كان مؤمن عليه والمعاش المستحق له عن عن الزوج الآخر .
- ب - المعاش المستحق للإبن أو الابنة عن كل من الوالد و الوالدة .
- ج - المعاش المستحق لأي من المستفيدين عن مؤمن عليه أو صاحب معاش واحد ، وذلك بالنسبة لحالات استحقاق بعض المؤمن عليهم لأكثر من معاش (حالات قديمة قبل إيقاف العمل بتحويل احتياطي المعاش بين القوانين المختلفة) .
- 7 - يكون الجمع بين النصيب في المعاش المستحق عن الشهيد (أيا كانت صلة القرابة به) وبين أي من المعاشات الأخرى المستحقة وفقا لما سبق بيانه بدون حدود :
- وعلي ذلك فإنه يمكن القول أنه في حالة استحقاق أكثر من معاش بينها معاش مستحق عن شهيد (أيا كانت صلة القرابة به) ، فإن المعاش المستحق عن الشهيد لا يؤخذ في الإعتبار ، في تطبيق حدود الجمع بين المعاشات .

22 - ماهو الموقف في حالة عدم استحقاق أحد المستحقين لنصيبه في المعاش جزئيا أو كليا ؟

- ج - يترتب علي تطبيق حدود الجمع بين المعاشات عدم استحقاق بعض المستحقين لنصيبهم في المعاش كليا أو جزئيا ، ويستتبع ذلك رد النصيب في المعاش الذي لا يستحق كليا أو جزئيا علي باقي المستحقين وذلك بمراعاة الآتي :
- أولا : القواعد العامة :

- 1 - يتم الرد علي باقي المستحقين من ذات فئة المستفيد الذي لم يستحق جزئيا أو كليا ، ويتم توزيع النصيب المعاد توزيعه عليهم بالتساوي دون تفرقة بين ذكر أو أنثي .
- 2 - في حالة عدم وجود مستحقين آخرين من ذات فئة المستفيد الذي لم يستحق جزئيا أو كليا ، يتم توزيع النصيب المعاد توزيعه علي باقي المستحقين من الفئات الأخرى بمراعاة الترتيب الموضح بالجدول الآتي :

فئة المستحق الموقوف أو المقطوع معاشه	فئة المستحق الذي يرد عليه المعاش
الأرملة	1- الأولاد 2- الوالدان 3- الأخوة و الأخوات
الأولاد	1 - الأرملة 2 - الوالدان
الوالدان	1 - الأرملة 2 - الأولاد 3 - الأخوة و الأخوات

3 - يتحدد نصيب المستحق الذي يتم الرد عليه بما لا يجاوز الحد الأقصى للنصيب المحدد له بجدول التوزيع :

بمعنى أنه يراعي ألا يجاوز نصيب المستحق الذي يتم الرد عليه الحدود الآتية :

الحد الأقصى للنصيب المحدد بجدول التوزيع	فئة المستحق
4 / 3 المعاش	الأزواج (واحد أو أكثر)
3 / 2 المعاش	ولد واحد فقط
كامل المعاش بمراعاة ألا يزيد نصيب الواحد منهم علي 3 / 2 المعاش	أكثر من ولد
2 / 1 المعاش	الوالدين (واحد أو اثنين)
2 / 1 المعاش	الأخوة والأخوات (واحد أو أكثر)

- 4 - يتحدد نصيب الفئة التي يتم الرد عليها بمراعاة الحد الأقصى المشار إليه بالبند 3 السابق حتي ولو وجدت فئات أخرى مستحقة جزئياً في الحالة الجاري توزيع معاشها .
- 5 - في حالة زيادة نصيب الفئة التي يتم الرد عليها علي الحد الأقصى للنصيب المحدد لها بجدول التوزيع ، فإنه يتم رد هذه الزيادة علي الفئة التالية ، وذلك بمراعاة الأولويات السابق إيضاحها .

23 - ماهي قواعد الجمع بين المعاش والدخل من عمل أو مهنة ؟

ج - يراعى بالنسبة للمستحق في المعاش الذي يحصل علي دخل من عمل أو مهنة ما يأتي :
أولاً : الدخل من عمل

يراعى بالنسبة للدخل من عمل ما يأتي :

- 1 - يقصد به الدخل الذي يحصل عليه المستحق ، نتيجة لعمله لحساب الغير ، سواء كان هذا الغير حكومة أو قطاعاً عاماً أو قطاعاً خاصاً .
 - 2 - يتم التعامل معه علي أساس الدخل الصافي من العمل ، ويمثل مجموع ما يحصل عليه المستحق من أجر مخصصاً منه :
 - أ - حصة المستحق في اشتراكات التأمين الاجتماعي عن هذا الدخل .
 - ب - الضرائب المستحقة عن هذا الدخل .
 - 3 - يتم تحديده بالنسبة للأجر الأساسي بالدخل الصافي المستحق في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
 - 4 - يراعى في تحديده بالنسبة للأجر المتغير :
 - أ - عناصر الأجر غير المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه ... ، ما يستحقه منها في تاريخ الوفاة كالبديلات ، العلاوات الخاصة ، العلاوات الاجتماعية ... الخ .
 - ب - عناصر الأجر المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه - متوسط ما استحق منها خلال سنة سابقة علي تاريخ الوفاة كالحوافز ، المكافآت ، الأجر الإضافية ... الخ .
 - 5 - إذا كان الدخل الصافي من العمل ، يساوي أو يزيد علي قيمة النصيب المستحق في المعاش - يوقف صرف المعاش .
 - 6 - إذا قل الدخل الصافي من العمل ن عن قيمة النصيب المستحق في المعاش - يصرف من المعاش الفرق بينه وبين الدخل .
 - 7 - يجمع المستحق بين الدخل الصافي من العمل ، ونصيبه في المعاش في حدود الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه شهرياً .
 - 8 - بمراعاة البندين 6 ، 7 السابقين تكون حدود الجمع بين المعاش والدخل الصافي من عمل كما يلي :

الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه أو قيمة المعاش أيهما أكبر .

ويكون الجمع في حدود الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه إذا كانت قيمة المعاش أقل من أو يساوي الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه.
 - ويكون الجمع في حدود المعاش إذا ما كانت قيمة المعاش أكبر من الحد الأدنى الرقمي للمعاش السابق بيانه.
- 9 - تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش المستحق لها عن زوجها ، ودخلها من العمل بدون حدود.
- 10 - يجمع الزوج بين نصيبه في المعاش المستحق له عن زوجته ، ودخله من العمل بدون حدود.

ثانياً : الدخل من مهنة

يراعى بالنسبة للدخل من مهنة ما يأتي :

- 1 - يقصد به الدخل الذى يحصل عليه المستحق نتيجة لعمله لحساب نفسه - سواء كان ذلك بمزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح ، ولا يعتبر من قبيل هذا الدخل، الدخل الناتج من الممتلكات.
 - 2 - يتم التعامل معه على أساس الدخل الصافي من المهنة الخاضع للضريبة.
 - 3 - يتم تحديده بالدخل الصافي في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش وذلك على أساس آخر إقرار ضريبي سابق على هذا التاريخ .
 - 4 - يجمع المستحق بين الدخل الصافي من المهنة ونصيبه المستحق في المعاش بدون حد أقصى ، وذلك لمدة خمس سنوات متصلة أو منقطعة من تاريخ مزاولة المهنة ولمرة واحدة فقط.
- وعلى ذلك فإنه :**
- أ - لا يتمتع المستحق بهذه الميزة ، إذا كان قد زاول المهنة لمدة خمس سنوات فأكثر سابقة على تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
 - ب - يتمتع المستحق بهذه الميزة بمقدار المدة المتبقية لاستكمال خمس سنوات ، إذا كان قد زاول المهنة لمدة تقل عن خمس سنوات سابقة على تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
 - ج - يتمتع المستحق بهذه الميزة لمدة خمس سنوات ، إذا كان تاريخ مزاولة المهنة تال لتاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .
- 5 - يجمع المستحق بين الدخل الصافي من المهنة ، ونصيبه المستحق في المعاش ، في حدود الحد الأدنى الرقوى للمعاش السابق بيانه فقط ، عن المدة التالية لاستكمال خمس سنوات في مزاولة المهنة .
- 6 - بمراعاة البندين 4 ، 5 السابقين تكون حدود الجمع بين المعاش والدخل الصافي من مهنة كما يأتي :
- أ - بدون حدود لمدة 5 سنوات من تاريخ مزاولة المهنة .
 - ب - في حدود الحد الأدنى الرقوى للمعاش السابق بيانه فقط شهريا ، بعد انتهاء السنوات الخمس من تاريخ مزاولة المهنة .
- 7 - يتم التعامل على أساس الدخل الصافي الخاضع للضريبة أو الدخل الخاضع لإشتراكات التأمين الاجتماعي أيهما أكبر.
- 8 - لا يشترط لتطبيق أحكام مراعاة حدود الجمع بين المعاش والدخل من مهنة التأمين على المستحق وفقا لأحكام القانون.
 - 9 - تجمع الأرملة بين نصيبها في المعاش المستحق لها عن زوجها ، ودخلها من المهنة بدون حدود أيًا كانت مدة مزاولة المهنة .
 - 10 - يجمع الزوج بين نصيبه في المعاش المستحق له عن زوجته ، ودخله من المهنة بدون حدود أيًا كانت مدة مزاولة المهنة .

24 - ماهو الموقف في حالة عدم استحقاق أحد المستحقين صرف نصيبه في المعاش جزئيا أو كليا ؟

- ج - يترتب على تطبيق حدود الجمع بين المعاش والدخل من عمل أو مهنة ، عدم استحقاق صرف المعاش المستحق لبعض المستحقين كليا أو جزئيا .. ويستتبع ذلك رد النصيب في المعاش الذى لا يستحق صرفه كليا أو جزئيا على باقي المستحقين ، وذلك بمراعاة الآتى :
- أولا : القواعد العامة :**

- 1 - يتم الرد على باقي المستحقين من ذات الفئة ، ويتم توزيع النصيب المعاد توزيعه عليهم بالتساوي دون تفرقة بين ذكر وأنثى .

2 - فى حالة عدم وجود مستحقين آخرين من ذات الفئة الموقوف نصيبها ، يتم توزيع النصيب المعاد توزيعه علي باقي المستحقين من الفئات الأخرى ، بمراعاة الترتيب الموضح بالجدول الآتي :

الفئة غير المستحقة الصرف للنصيب جزئيا أو كليا	الفئة التى يتم الرد عليها
الأرملة	1- الأولاد 2- الوالدان 3- الأخوة و الأخوات
الأولاد	1- الأرملة 2- الوالدان
الوالدان	1- الأرملة 2- الأولاد 3- الأخوة و الأخوات

3 - يتحدد نصيب المستحق الذي يتم الرد عليه ، بما لا يجاوز الحد الأقصى للنصيب المحدد له بجدول التوزيع :
بمعنى أنه يراعى ألا يجاوز نصيب المستحق الذى يتم الرد عليه الحدود الآتية :

فئة المستحق	الحد الأقصى للنصيب المحدد بجدول التوزيع
الأزواج (واحد أو أكثر)	4 /3 المعاش
ولد واحد فقط	3 /2 المعاش
أكثر من ولد	كامل المعاش بمراعاة ألا يزيد نصيب الواحد منهم علي 3 /2 المعاش
الوالدين (واحد أو اثنين)	2 /1 المعاش
الأخوة والأخوات (واحد أو أكثر)	2 /1 المعاش

4 - يتحدد نصيب الفئة التى يتم الرد عليها ، بمراعاة الحد الأقصى المشار إليه بالبند 3 السابق حتى ولو وجدت فئات أخرى مستحقة الصرف جزئيا فى الحالة الجارى توزيع معاشها .
5 - فى حالة زيادة نصيب الفئة التى يتم الرد عليها علي الحد الأقصى للنصيب المحدد لها بجدول التوزيع ، فإنه يتم رد هذه الزيادة على الفئة التالية ، وذلك بمراعاة الأولويات السابق إيضاها .