

مذكرات فى التأمينات الاجتماعية

المذكرة العشرون بعد المائة تأمين المرض فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019

إعداد

ليلى محمد الوزيرى
مستشار التأمين الاجتماعى
رئيس مجلس إدارة
الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (سابقا)

محمد حامد الصياد
مستشار التأمين الاجتماعى
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعى
للعاملين بالحكومة (سابقا)

الفهرس

صفحة	الموضوع
03	مقدمة
04	الفصل الأول : نطاق سريان تأمين المرض
07	الفصل الثانى : المزايا أو الحقوق التى يكفلها تأمين المرض
07	المبحث الأول : العلاج والرعاية الطبية
09	المبحث الثانى : تعويض الأجر
14	المبحث الثالث : مصاريف الانتقال
14	المبحث الرابع : التصريح أو التفويض لصاحب العمل بتقديم خدمات التأمين
15	المبحث الخامس: أحكام عامة
16	أمثلة تطبيقية :
16	أولا : تعويض الأجر فى حالتى المرض والاصابة وفقا لقانونى العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات
27	ثانيا : تعويض الأجر فى حالة المرض للعاملين فى المنشآت الصناعية وفقا لقانونى العمل والتأمينات الاجتماعية

مقدمة

نتناول في هذه المذكرة بشكل مختصر موضوع تأمين المرض في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 مع الإستعانة بأمثلة تطبيقية ، و ذلك على النحو التالي :

- الفصل الأول : نطاق سريان تأمين المرض
- الفصل الثاني : المزايا أو الحقوق التي يكفلها تأمين المرض
- المبحث الأول : العلاج والرعاية الطبية
- المبحث الثاني : تعويض الأجر
- المبحث الثالث : مصاريف الانتقال
- المبحث الرابع : التصريح أو التفويض لصاحب العمل بتقديم خدمات التأمين
- المبحث الخامس: أحكام عامة
- أمثلة تطبيقية :

أولا : تعويض الأجر في حالتى المرض والاصابة وفقا لقانونى العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات
ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقا لقانونى العمل والتأمينات الاجتماعية

و الله الموفق و الهادى إلى سواء السبيل

ليلى محمد الوزيري
مستشار التأمين الاجتماعى
رئيس مجلس إدارة
الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (سابقا)

محمد حامد الصياد
مستشار التأمين الاجتماعى
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعى
للعاملين بالحكومة (سابقا)
W : www.elsayyad.net

الفصل الأول نطاق سريان تأمين المرض

يتحدد مجال تطبيق تأمين المرض بالفئات التي يسرى في شأنها قانون التأمين الاجتماعي ، وبأصحاب المعاشات منهم ، كما يمتد لأسرهم وذلك بالشروط والأحكام الموضحة فيما يلي :
أولا : شروط إستفادة المؤمن عليه من تأمين المرض :

- 1 - مع عدم الإخلال بأحكام نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (2) لسنة 2018 ، تسرى أحكام تأمين المرض بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 على فئات المؤمن عليهم الآتي بيانهم:
 - أ - الفئة أولا (العاملين لدى الغير).
 - ب - الفئة ثانيا (أصحاب الأعمال ومن في حكمهم)
 - ج - الفئة رابعا (العمالة غير المنتظمة)
- 2 - يكون التطبيق تدريجياً وفقاً لقرار يصدر من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي.
- 3 - عدم الإخلال بحقوق المؤمن عليهم و أصحاب المعاشات والمستحقين الذين انتفعوا بتأمين المرض وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.
- 4 - يشترط لإنتفاع المؤمن عليه بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة على أن يكون الشهران الأخيران متصلين ويدخل في حساب هذه المدة مدد إنتفاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل. ولا يسري هذا الشرط في شأن العاملين بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام.
- 5 - مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (2) لسنة 2018، يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:
 - أ - مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.
 - ب - مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.
 - ج - مدد الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية ، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

ثانيا : شروط استفادة أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم من تأمين المرض :

- 1 - تسرى أحكام هذا التأمين على فئات أصحاب المعاشات والمستحقين وفقاً للقواعد والأولويات التي يصدر بها قراراً من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي بعد الاتفاق مع رئيس الهيئة.
- 2 - حصة اشتراك صاحب المعاش بواقع 1% من قيمة المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية.
- 3 - حصة اشتراك بواقع 2% من معاش المستحقين المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية.

- 4 - ملاحظة :** في ظل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، لكي يستفيد صاحب المعاش من حق العلاج والرعاية الطبية المقرر بتأمين المرض يتعين توافر الشرطين الآتيين :
- أ - أن يكون صاحب المعاش من الفئات التي يمتد إليها قانون التأمين الاجتماعي لفئة العاملين لحساب الغير .
- ب - ألا يتقدم صاحب المعاش بطلب يبدي به عدم رغبته في الانتفاع بهذا الحق - نموذج رقم **99** من القرار الوزاري رقم **(554) لسنة 2007** - في تاريخ تقديمه طلب صرف المعاش .
- 5 -** مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم **(2)** لسنة **2018** في حالة عودة صاحب المعاش المنتفع بأحكام العلاج والرعاية الطبية بتأمين المرض للعمل ، وكانت جهة العمل الجديدة تخضع لتأمين المرض ، فتلتزم الهيئة بإيقاف خصم نسبة الاشتراك التي تخصم من المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ إستلام العمل وينتفع بتأمين المرض بصفته مؤمن عليه. وفي حالة ترك العمل يتم إبلاغ الهيئة لإعادة خصم نسبة الاشتراك من المعاش.

- ثالثاً : شروط إستفادة الأرملة من حق العلاج والرعاية الطبية في ظل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :**
- ينظم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 1981 الصادر في إطار التفويض المقرر له بقانون التأمين حق الأرملة في الإنتفاع بحق العلاج والرعاية الطبية وفقاً للآتي :
- يتحدد مجال تطبيق هذا الحق: بالأرملة التي تتوافر في شأنها الشروط الآتية :
- 1 - أن تكون مستحقة لمعاش وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي لفئة العاملين لحساب الغير ، سواء ربط لها المعاش عن زوجها أو جمعت بين معاشها عن زوجها ومعاشها عن والدها أو ابنها أو أخيها.
 - 2 - ألا تكون مؤمناً عليها وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي لفئة العاملين لحساب الغير أو صاحبة معاش عن نفسها وفقاً لهذا القانون .
 - 3 - أن تبدي رغبتها في الإنتفاع بحق العلاج والرعاية الطبية ، ولم يحدد القرار ميعاداً لها لإبداء رغبتها في الإنتفاع بذلك الحق فلها أن تبدي رغبتها تلك في أي وقت على أنه لا يجوز لها بعد أن تبدي رغبتها العدول عنها .
- ويقف انتفاع الأرملة بحق العلاج والرعاية الطبية متى توافرت إحدى الحالتين الآتيتين :**
- 1 - إذا التحقت بعمل يخضعها لقانون التأمين الاجتماعي لفئة العاملين لحساب الغير .
 - 2 - إذا تزوجت وذلك طوال مدة الزواج .

- رابعاً : أسر المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات بمحافظة الاسكندرية فى ظل قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :
- يقصد بالأسرة الزوج والأولاد الذين تتوافر فيهم شروط إستحقاق المعاش وطلبوا الإنتفاع بالتأمين .
ويوقف الإنتفاع فى الحالات الآتية :
- 1- توافر إحدى حالات قطع المعاش .
 - 2-إنفصام العلاقة الزوجية .
 - 3-الإلتحاق بعمل يخضع لأحد قوانين التأمين الاجتماعى .
 - 4- الخضوع لنظام العلاج والرعاية الطبية الصادر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعى .

الفصل الثاني المزايا أو الحقوق التي يكفلها تأمين المرض

يكفل تأمين المرض للمؤمن عليه عدة حقوق تأمينية تتمثل في العلاج والرعاية الطبية للمريض وفي حالات الحمل والولادة للعاملة ، وتعويض الأجر ، ونفقات الانتقال لجهة العلاج .

المبحث الأول العلاج والرعاية الطبية

تتولى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي علاج المريض ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو أن يثبت عجزه وللهيئة الحق في ملاحظة المريض حينما يجرى علاجه .
ويقوم فرع الهيئة المعنية بالتأمين الصحي باستخراج بطاقة العلاج وتسليمها أو ترسل لصاحب الشأن بالبريد المسجل بعلم الوصول وذلك بعد إستيفاء النموذج رقم (26) المرفق بمعرفة الهيئة.

يتضمن النموذج رقم (26) نموذج استخراج البطاقة العلاجية

1. بيانات تملأ بمعرفة جهة العمل أو مكتب الهيئة المختص:
2. مراجعة الهيئة:
3. بيانات تملأ بمعرفة إدارة الإحصاء بالتأمين الصحي:

ويقصد بالعلاج والرعاية الطبية التي يلتزم النظام بتقديمها :

- 1- الخدمات الطبية التي يؤديها طبيب الأسرة أو الممارس العام في جهات العلاج المحددة.
- 2- الخدمات الطبية على مستوى الاطباء المتخصصين بما في ذلك ما يتعلق بطب وجراحة الفم والأسنان.
- 3- الرعاية الطبية المنزلية عند الإقتضاء .
- 4- العلاج والإقامة بالمستشفى أو المركز المتخصص واجراء العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى.
- 5- الفحص بالتصوير الطبي والفحوصات المعملية وغيرها من الفحوصات الطبية وما في حكمها.

- 6 - الخدمات التأهيلية والعلاج الطبيعي والأجهزة التعويضية طبقاً للقوائم الأساسية التي تصدر عن اللجان المتخصصة بالهيئة المعنية بالتأمين الصحي.
 - 7 - تحرير الوصفات الطبية وصرف المستلزمات اللازمة للعلاج طبقاً للقوائم الأساسية والتكميلية التي تصدر عن اللجان الطبية المتخصصة بالهيئة المعنية بالتأمين الصحي وكذا عمل التقارير الطبية اللازمة.
 - 8 - الكشف الطبي الابتدائي والدوري لكل مرشح للعمل للتحقق من لياقته الصحية والنفسية.
 - 9 - العلاج بالخارج لمن يستحيل علاجه من خلال الخدمات المقدمة داخل جمهورية مصر العربية ويتوافر له علاج بالخارج بناء على تقرير يصدر من لجنة مختصة بهذا الشأن تشكل بمعرفة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي.
 - 10 - الرعاية الطبية والعلاج للمؤمن عليهن أثناء الحمل والولادة.
- ويراعى في تقديم خدمة العلاج :**

- 1 - يكون علاج المريض ورعايته طبيياً في جهات العلاج التي تحددها له الهيئة المعنية بالتأمين الصحي ، ولا يجوز لهذه الهيئة أن تجرى ذلك العلاج أو تقدم الرعاية الطبية في العيادات أو المصحات النوعية أو المستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى إتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض ، ويحدد في هذه الإتفاقات الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها ، ولا يجوز أن يقل مستوى الخدمة الطبية في هذه الحالة عن الحد الأدنى الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس ادارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي بالإتفاق مع رئيس الهيئة .
 - 2 - يمكن للمريض أن يطلب العلاج في درجة أعلى بشرط أن يتحمل الفرق في التكلفة أو يتحمله صاحب العمل إذا وجد إتفاق بذلك .
 - 3 - مدة العلاج والرعاية الطبية غير محددة فالمريض يتمتع بهذا الحق طوال فترة مرضه سواء كانت طويلة أو قصيرة وذلك حتى تستقر حالته وتنتهي إلي أحد أمرين إما شفاؤه أو ثبوت عجزه ويصبح العلاج غير فعال في حالته .
 - 4 - تلتزم جهة العلاج بإخطار المريض بإنهاء العلاج وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته مع بيان التخلف عن العلاج إن وجد . وتلتزم جهة العلاج بالإخطار المشار إليه في الفقرة السابقة بالنسبة لكل من صاحب العمل والهيئة ، مع بيان أيام التخلف عن العلاج إن وجدت ، وذلك كله وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي بالاتفاق مع رئيس الهيئة .
 - 5 - يكون قرار جهة العلاج بمدة الإجازة المرضية ملزماً لصاحب العمل .
 - 6 - يستفيد من العلاج والرعاية الطبية المؤمن عليهن أثناء الحمل والولادة ويشمل ذلك العلاج وصرف الأدوية وفقاً لما تقدم في شأن المريض .
 - 7 - للمريض أن يطلب إعادة النظر في تقرير انتهاء العلاج أو تخلف العجز وذلك خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بإنهاء العلاج ، وخلال شهر من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته
- (راجع التحكيم الطبي بالمذكرة التاسعة عشرة بعد المائة : تأمين اصابة العمل).**

المبحث الثاني
تعويض الأجر

1 - المرض العادي (1)(2)(3) :

(1) تنص المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :

يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة ،

و تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:

1- الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.

2- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (75%) من الأجر الوظيفي.

3- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (50%) من أجره الوظيفي ، (75%) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.

ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قررا احتمال شفائه .

ويحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية ، إذا كان له رصيد منها ، وعلى الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية. وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لحصول الموظف على الإجازة المرضية ، ويعتبر التمارض إخلالا بواجبات الوظيفة .

ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى

العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله ، وجب عليه ان يقدم طلبا كتابيا بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته .

(2) تنص المادة 67 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس إدارة الشركة وذلك في الحدود الآتية :

1 - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي .

3- ستة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي ، 75% لمن يجاوز سن الخمسين .

ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة .

وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمها.

(3) تنص المادة 54 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 على أنه :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعية .
ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 ، 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه (مرفق القانون رقم 21 لسنة 1958 ، قراري وزير الصناعة رقم 140 لسنة 1958 بتحديد المنشآت الصناعية التي تخضع لأحكام المادة الثامنة من القانون رقم 21 لسنة 1958 ، رقم 141 لسنة 1958 بتحديد المنشآت الصناعية التي تخضع لأحكام المادة الأولى من القانون رقم 21 لسنة 1958).
وللعامل أن يستفيد من متجدد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

- أ - إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي خلال فترة تخلفه عن العمل تعويضاً يعادل 75% من الأجر المسدد عنه اشتراكات التأمين لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى 85% من الأجر المذكور لمدة تسعين يوماً أخرى .
- ب - يشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر .
- ج - يستمر صرف التعويض طوال مدة المرض أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة صرف التعويض 180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة .
- د - يؤدي التعويض خلال فترة المرض وهي الفترة التي يكون فيها العامل في إجازة مرضية ، وتبدأ هذه الإجازة من تاريخ إبلاغ المريض بمرضه لصاحب العمل ، ولا تحسب أيام الانقطاع عن العمل السابقة لتاريخ الإبلاغ ضمن الإجازة وبالتالي لا يستحق عنها تعويض الأجر ، ويحسب ضمن الإجازة المرضية يوم الإجازة الرسمية أو الراحة الأسبوعية إذا وقع خلال الإجازة المرضية .
- هـ - تحدد الجهة الطبية تاريخ انتهاء العلاج والعودة إلى العمل أو ثبوت العجز .

2 - المرض المزمن(1)(2) :

أ - إذا كان المريض مريضاً بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة رقم 259 لسنة 1995 (تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته بالنسبة للخاضعين للقانون رقم 47 لسنة 1978 والقانون رقم 79 لسنة 1975) ، فإنه يمنح إجازة استثنائية يمنح عنها تعويضاً يعادل أجر اشتراكه في نظام التأمين بالكامل طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته.

ب - يشترط لمنح العامل تعويض الأجر الكامل طوال مدة مرضه أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة علي سبيل الحصر ، وأن يؤدي المرض إلى منع المريض من تأدية عمله ، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء ، بمعنى أنه إذا كان المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء فيثبت العجز الكامل في جانب المريض إذا توافرت باقي شروطه.

(1) تضمنت المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016:

ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .
وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلي عمله ، وجب عليه ان يقدم طلبا كتابيا بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص علي عودته .
(2) تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :
تسري علي العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم 24 لسنة 1964 في شأن الأمراض المزمنة .

3 - إجازة الحمل والوضع (1)(2)(3)(4):

- أ - إذا كانت العاملة بجهة تخضع لتأمين المرض فإنها تستحق عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها وفقاً لقانون الطفل أو قانون العمل أو نظام التوظيف الذي تعامل به تعويضاً عن الأجر يعادل 75 % من أجر اشتراكها في قانون التأمين الإجتماعي.
- ب - يشترط لإستحقاق العاملة هذا التعويض ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.
- ج - إذا إستنفذت العاملة حقها في تعويض الأجر وفقاً للأحكام المتقدمة ، فإنه يمكنها أن تستفيد فيما يجاوز مدة الإجازة المذكورة بالإجازة المرضية العادية وتستفيد بالتالي بتعويض الأجر المقرر للمريض .

(1) تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :

تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي :

- 1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج .
- 2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص .
- 3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد للإجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .
- 4 - يستحق الموظف الذي يصاب بإصابة عمل للإجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه .
- 5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .

(2) تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :

يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :

- (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.
 - (2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك ثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .
 - (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .
- ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة علاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

(3) تنص المادة 91 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 على أنه :

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ولاجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .

ولاستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة (يراعى التعديل اللاحق بقانون الطفل) .

(4) تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 بعد تعديلها بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الصادر في 15 يونيو 2008 على أنه :

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت ، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل ، وفي جميع الأحوال لاستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

4 - أحكام أداء تعويض الأجر :

- أ - يصرف تعويض الأجر في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر ، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم ، ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المسدد عنه الإشتراك مقسوماً على ثلاثين.
- ب - يجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.
- ج - على وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ ما تقدم دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في المادة (70) من هذا القانون (تصريح الهيئة المعنية بالتأمين الصحي لصاحب العمل بعلاج المريض ورعايته طبيياً).

المبحث الثالث مصاريف الانتقال

تتحدد مصاريف إنتقال المريض وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بعد موافقة مجلس الإدارة.

المبحث الرابع التصريح أو التفويض لصاحب العمل بتقديم خدمات التأمين

1 - خدمة العلاج والرعاية الطبية :

يجوز للهيئة المعنية بالتأمين الصحى التصريح لصاحب العمل بعلاج المصاب ورعايته طبياً وفقاً للشروط والايضاح التي يحددها رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحى بالاتفاق مع رئيس الهيئة ، وفى هذه الحالة يتم تخفيض نسبة الإشتراكات المخصصة للعلاج والرعاية الطبية إلى 1% من أجور المؤمن عليهم يتحملها صاحب العمل. ويسرى هذا التخفيض إعتباراً من أول الشهر التالى لصدور قرار الهيئة المعنية بالتأمين الصحى.

2 - خدمة تعويض الأجر ونفقات الانتقال لجهة العلاج :

أ - يجوز لرئيس الهيئة الترخيص لأصحاب الأعمال فى القطاع الخاص بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، مقابل إعفائهم من الإشتراك الممول لها.
ب - يجوز للهيئة أن تفوض صاحب العمل فى صرف تعويض الأجر (الاصابى - المرضى) نيابة عنها وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة.

المبحث الخامس أحكام عامة

- 1- حرص قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات علي الإحتفاظ للمؤمن عليهم بالمزايا الأفضل التي تقررها لهم القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الإتفاقيات أو غيرها في مجال مستويات العلاج والرعاية الطبية ، وكذلك ما تقرره تلك القوانين والنظم من مزايا أفضل في مجال تعويض الأجر ويتحمل صاحب العمل بتكلفة الزيادة على ما يقرره قانون التأمين في المزايا المشار إليها⁽¹⁾.
- 2- لا يجوز لأي من صاحب المعاش أو الأرملة أو أسر المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات لأي سبب من الأسباب العدول عن الإنتفاع بأحكام العلاج والرعاية الطبية طبقا لهذا النظام بعد تقديم الطلب إلي الجهة المختصة .
- 3 - في جميع الأحوال لاتسرى أحكام تعويض الأجر ومصاريف الانتقال على أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم.
- 4 - تثبت حالات العجز المنصوص عليها في هذا القانون بشهادة من الهيئة المعنية بالتأمين الصحي ، يحدد بياناتها قرار من رئيس الهيئة بناء على موافقة مجلس الإدارة.
- ويكون للهيئة المعنية بالتأمين الصحي أن تفوض المجالس الطبية في إثبات حالات العجز المشار إليها.
- 5 - في حالة تعارض قرار الهيئة المعنية بالتأمين الصحي مع قرار مجلس طبي آخر مختص ، يرفع الأمر إلى لجنة يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي ، ويكون قرارها في هذه الحالة ملزما للجانبين.

(1) تنص المادة 79 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 على أنه :

لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين .

أمثلة تطبيقية

أولا : تعويض الأجر في حالتي المرض والاصابة
وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
اولا		النصوص القانونية		
	1	تعريف الأجر	تنص المادة 1 من قانون العمل : يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا .	المادة 1 بند 8 أجر الاشتراك: المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (2) من هذا القانون من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي. وتحدد عناصر أجر الاشتراك علي النحو الآتي : 1 - الأجر الوظيفي. 2 - الأجر الأساسي . 3- الأجر المكمل . 4 - الجوافز . 5 - العمولات. 6 - الوهية ، متى 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

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
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 - الأجر 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. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحدين الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك.				
مادة (79) لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة فى هذا التأمين.		عدم الاخلال بحقوق العامل وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة فى هذا التأمين	2	
مادة (73) يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركا		حالة المرض شروط عامة		ثانيا

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
		أمثلة تطبيقية		رابعا
المرض العادي	المرض العادي	نوع الأجازة	1	
78	54	المادة		
% 75	% 75	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية	الحد الأقصى للمدة		
2000 جنيه	2000 جنيه	وعاء الحساب		
1500 حنيه	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$2000 \times 75\% = 1500$ جنيه		اجمالي التعويض		
المرض العادي	المرض العادي	نوع الأجازة	2	
78	54	المادة		
% 75	% 75	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية	الحد الأقصى للمدة		
7000 جنيه	8000 - 7000 = 1000 جنيه	وعاء الحساب		
5250 حنيها	750 حنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$8000 \times 75\% = 6000$ جنيه		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
المرض العادي	المرض العادي	نوع الأجازة	3	
78	54	المادة		
% 85	% 85	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية	الحد الأقصى للمدة		
2000 جنيه	2000 جنيه	وعاء الحساب		
1700 جنيه	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$1700 = 85\% \times 2000$ جنيه		اجمالي التعويض		
المرض العادي	المرض العادي	نوع الأجازة	4	
78	54	المادة		
% 85	% 85	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
180 يوم	180 يوم / السنة الميلادية	الحد الأقصى للمدة		
7000 جنيه	$8000 - 7000 = 1000$ جنيه	وعاء الحساب		
5950 حنيها	850 حنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$6800 = 85\% \times 8000$ جنيه		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
المرض المزمن	المرض المزمن	نوع الأجازة	5	
78	54	المادة		
% 100	% 100	النسبة		
غير محددة	غير محددة	المدة		
غير محددة	غير محددة	الحد الأقصى للمدة		
2000 جنية	2000 جنية	وعاء الحساب		
2000 جنية	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$2000 \times 100 \% = 2000$ جنية		اجمالي التعويض		
المرض المزمن	المرض المزمن	نوع الأجازة	6	
78	54	المادة		
% 100	% 100	النسبة		
غير محددة	غير محددة	المدة		
غير محددة	غير محددة	الحد الأقصى للمدة		
7000 جنية	$8000 - 7000 = 1000$ جنية	وعاء الحساب		
7000 جنية	1000 جنية	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$8000 \times 100 \% = 8000$ جنية		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
الحمل والوضع	الحمل والوضع	نوع الأجازة	7	
79	91	المادة		
% 75	% 100	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
3 مرات	3 مرات	الحد الأقصى للمدة		
2000 جنية	2000 جنية (% 100 - % 75 = % 25)	وعاء الحساب		
1500 جنيها	500 حنيه	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$2000 \times 100 \% = 2000$ جنية		اجمالي التعويض		
الحمل والوضع	الحمل والوضع	نوع الأجازة	8	
79	91	المادة		
% 75	% 100	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
4 أشهر	4 أشهر	الحد الأقصى للمدة		
7000 جنية	1 - 7000 جنية (% 100 - % 75 = % 25) 2 - 8000 - 7000 = 1000 جنية	وعاء الحساب		
5250 جنية	1 - 1750 حنيها 2 - 1000 جنية اجمالي 2750 جنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$8000 \times 100 \% = 8000$ جنية		اجمالي التعويض		

وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
الاصابة	الاصابة	نوع الأجازة	9	
49	-	المادة		
% 100	-	النسبة		
غير محددة	-	المدة		
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة		
2000 جنية	2000 جنية	وعاء الحساب		
2000 جنية	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$2000 \times 100 \% = 2000$ جنية		اجمالي التعويض		
الاصابة	الاصابة	نوع الأجازة	10	
49	-	المادة		
% 100	-	النسبة		
غير محددة	-	المدة		
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة		
7000 جنية	8000 جنية	وعاء الحساب		
7000 جنية	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$7000 \times 100 \% = 7000$ جنية		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
		ملاحظات		خامسا
		في حالة عدم خضوع صاحب العمل لتأمين المرض ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا ، كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال .	1	
		في حالة الترخيص لصاحب العمل بأداء تعويض الأجر في تأمين المرض و اصابات العمل مقابل تخفيض نسبة الاشتراك ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال .	2	
		في حالة عدم توافر شروط استحقاق تعويض الأجر وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ، وتوافر شروط استحقاقه وفقا لقانون العمل ، يكون الالتزام به كاملا علي صاحب العمل .	3	
		في حالة استخدام العامل حقه في الاستفادة من متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية ، او طلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك . يكون له الحق في تقاضي الفرق من صاحب العمل بين ما يستحقه من أجر عن الأجازة السنوية ، وما يستحقه من تعويض أجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي .	4	

ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية
وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات

أولا : وفقا لقانون العمل

المادة 54 : للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر (وفقا لمفهوم قانون العمل) وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي (من حيث النسبة ومدة الاستحقاق) .
ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس :
- شهر بأجر كامل
- ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره
- ثلاثة أشهر بدون أجر
وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه .

ثانيا : وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات

مادة (76)

إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله ، تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل (75%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً ويزاد بعدها إلى ما يعادل (85%) من الأجر المذكور.
ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر.
ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تجاوز مدة 180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة.
واستثناءً من الأحكام المتقدمة ، يمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجر الاشتراك طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.
ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.
وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في المادة (70) من هذا القانون.

مادة (79)

لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للفرد الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.

الفرق الذي يتحمله صاحب العمل المشترك في التأمين الصحي (1) جنيه	تعويض الأجر الشهري وفقا لقانون		الأجر الشهري وفقا لقانون		دورة استحقاق تعويض الأجر وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات (لكل سنة ميلادية) وفقا لقانون العمل (لكل 3 سنوات خدمة)				مدة الأجازة بالشهور	فترة الأجازة
	العمل	التأمينات الاجتماعية والمعاشات	العمل	التأمينات الاجتماعية والمعاشات	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعا لنسبة التعويض	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعا لنسبة التعويض		
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2018
2750	5250	8000	7000	8000						
لاشئ	1500	1500	2000	2000	75	(3)	075	2	2	
0750	5250	6000	7000	8000						
لاشئ	1700	1500	2000	2000	85	(3)	075	5	3	
0050	5950	6000	7000	8000						
1500	0000	1500	2000	2000	00		075	6	1	
6000	0000	6000	7000	8000						
لاشئ	1500	1500	2000	2000	75	2	075	(8)	2	2019
0750	5250	6000	7000	8000						
لاشئ	1500	0000	2000	2000	75	(3)	000		1	
لاشئ	5250	0000	7000	8000						
لاشئ	1700	0000	2000	2000	85	2	000		2	
لاشئ	5950	0000	7000	8000						
لاشئ	1500	0000	2000	2000	75	1	000		1	2020
لاشئ	5250	0000	7000	8000						
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2021
2750	5250	8000	7000	8000						

(1) صاحب العمل الحاصل علي ترخيص من الهيئة العامة للتأمين الصحي لعلاج العاملين لديه يتحمل كامل تعويض الأجر وفقا لقانون العمل .