

مذكرات في التأمينات الاجتماعية

المذكرة السابعة والعشرون
أحكام قانون التأمين الاجتماعي
الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
ذات العلاقة بقانون العمل الموحد
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
والقوانين الأخرى ذات العلاقة

اعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقا)

الفهرس

صفحة	الموضوع
03	مقدمة
04	المبحث الأول : مجال التطبيق
17	المبحث الثاني : إجراءات الاشتراك
22	المبحث الثالث : أجر الاشتراك (الأجر التأميني)
31	المبحث الرابع : الاشتراكات
37	المبحث الخامس : أجازة رعاية الطفل
43	المبحث السادس : الاستقطاعات
45	المبحث السابع : ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
47	المبحث الثامن : تعويض الأجر عن اصابة العمل
51	المبحث التاسع : تعويض الأجر عن المرض
59	المبحث العاشر : تعويض الأجر عن البطالة
69	المبحث الحادي عشر : انتهاء الخدمة
83	المبحث الثاني عشر : منحة الوفاة
84	المبحث الثالث عشر : نفقات الجنازة
86	المبحث الرابع عشر : مكافأة نهاية الخدمة
88	أمثلة تطبيقية
	أولا : تعويض الأجر في حالتي المرض والاصابة وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية
98	ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية

مقدمة

تحدد المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 نطاق سريانه ، ومن الفئات المحددة في المادة المشار اليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، ممن تتوفر فيهم شروط معينة . وبالتالي فان العلاقة وثيقة بين القانونين المشار اليهما . لذا فقد يكون من المناسب والمفيد استعراض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة .

ونتناول في هذه المذكرة هذا الموضوع في المباحث الآتية :

المبحث الأول :	مجالات التطبيق
المبحث الثاني :	إجراءات الاشتراك
المبحث الثالث :	أجر الاشتراك (الأجر التأميني)
المبحث الرابع :	الاشتراكات
المبحث الخامس :	أجازة رعاية الطفل
المبحث السادس :	الاستقطاعات
المبحث السابع :	ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
المبحث الثامن :	تعويض الأجر عن اصابة العمل
المبحث التاسع :	تعويض الأجر عن المرض
المبحث العاشر :	تعويض الأجر عن البطالة
المبحث الحادي عشر :	انهاء الخدمة
المبحث الثاني عشر :	منحة الوفاة
المبحث الثالث عشر :	نفقات الجنازة
المبحث الرابع عشر :	مكافأة نهاية الخدمة
أمثلة تطبيقية	

أولاً : تعويض الأجر في حالي المرض والاصابة وفقاً لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية
ثانياً : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقاً لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية

و الله الموفق و الهادي إلى سواء السبيل ،،،

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقاً)

W : www.elsayyad.net

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الأول مجالات التطبيق</p>	
<p>(المادة الثانية) تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الي أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق. <u>وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض علي أساسه .</u></p> <p>(المادة الرابعة) <u>لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.</u></p> <p><u>مادة 3: يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.</u></p> <p><u>مادة 5: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.</u> <u>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .</u> <u>وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.</u></p> <p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 203 لسنة 1991 باصدار قانون شركات</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>قطاع الاعمال العام على ان : يعمل في شأن قطاع الاعمال العام باحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات قابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لاحكام هذا القانون ، وتتخذ هذه الشركات بنوعيتها شكل شركات المساهمة ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981 ولا تسرى احكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983 على الشركات المشار اليها .</u></p> <p><u>تنص المادة الثانية من القانون رقم 203 لسنة 1991 باصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : تحل الشركة القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لاحكام القانون رقم 97 لسنة 1983 المشار اليه ، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون ودون حاجة الى اي اجراء اخر الخ .</u></p>	<p>انتهت الجمعية العمومية بقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم 193/1/47 الي أن :</p> <p>الوحدات الاقتصادية المشار اليها بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، هي بذاتها شركات القطاع العام التي منح اليها الدستور ، وتناولتها تشريعات مختلفة بالتنظيم واذا كانت شركات قطاع الاعمال العام تعد من حيث الطبيعة القانونية داخله في عموم ما عبر عنه المشرع في الدستور بالقطاع العام ، ومن ثم فان تلك الشركات تعد داخله في عموم الوحدات الاقتصادية المذكورة بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي .</p> <p>لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع <u>الى ان شركات قطاع الاعمال العام تعد من الوحدات الاقتصادية المشار اليها بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .</u></p>
<p>تتضمن المادة 3 من قانون شركات قطاع الاعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : ولا يعتبر رئيس وأعضاء مجلس الادارة من العاملين بالشركة</p>	<p>تنص المادة 3 من قانون التأمين قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p><u>الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 على أن:</u> <u>تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</u></p> <p>1- الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيًا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .</p> <p>2- الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص .</p> <p>3- المشتغلون بالمهن الحرة ، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية.</p> <p>4- الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم .</p> <p>5- مالكو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر .</p> <p>6- حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر ، سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة أو هما معا .</p> <p>7- ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيها فأكثر سنويا من قيمتها الإيجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية .</p> <p>8- أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع.</p> <p>9- المأذونون الشرعيون ، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان .</p> <p>1- الأدباء والفنانون .</p> <p>1- العمدة والمشايخ .</p> <p>1- المرشدون والأدلاء السياحيون .</p> <p>1- الوكلاء التجاريون .</p> <p>1- القساوسة والشمامسة والمكرسون</p> <p>1- <u>الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم (مضاف بالقرار رقم 434 لسنة 1978 ويعمل به من 1978/10/1).</u></p> <p>1- <u>أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص (مضاف بالقرار رقم 449 لسنة 1988 ويعمل به من 1988/12/1)</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>1- <u>المديرون في الشركات ذات المسؤولية المحدودة الخاص (مضاف بالقرار رقم 449 لسنة 1988 ويعمل به من 1988/12/1)</u> ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية - بناء على عرض وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية - إضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون .</p>
<p>تنص المادة 42 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>تضع الشركة بالإشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها . وتتضمن هذه اللوائح علي الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص .</u></p> <p>تنص المادة 48 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين ادارة الشركة والتنظيم النقابي . وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية . <u>كما تسري أحكام قانون العمل علي العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له .</u></p>	
<p>مادة 4: <u>لا تسري أحكام هذا القانون علي :</u> (أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.</p>	<p>مادة (2) تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية: أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام</p>
<p>مادة 98: <u>يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام القانون كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة .</u></p>	<p>ب- <u>العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :</u> 1- <u>أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .</p> <p>مادة 99: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى <u>بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة</u></p> <p>مادة 100: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة .</p> <p><u>قرار وزير القوي العاملة والهجرة 118 لسنة 2003 بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة</u></p> <p>قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 تنص المادة (64) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996: مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 ، <u>يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة ميلادية</u> <u>ويجوز بقرار من المحافظ المختص ، بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة .</u></p>	<p>2- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها</p>
<p>مادة 1 :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p>	<p>2- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>(أ) العامل:</u> كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.</p> <p><u>(ب) صاحب العمل:</u> كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.</p> <p><u>(د) العمل المؤقت:</u> العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه .</p> <p><u>(هـ) العمل العرضي:</u> العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .</p> <p><u>(و) العمل الموسمي:</u> العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .</p>	<p>لا اعتبار علاقة العمل منتظمة ، <u>ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ.</u></p> <p><u>(تضمنت المادة 1 من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 : وتعتبر علاقة العمل منتظمة :</u></p> <p>1 - إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.</p> <p>2 - أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل.</p> <p><u>(الشروط المطلوبة لتوافر صفة العامل :</u></p> <p>الشرط الأول : أن يقوم العامل بعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بمعنى آخر يتعين توافر تبعية العامل لصاحب العمل.</p> <p>الشرط الثاني : يجب أن يقوم العامل بالعمل مقابل أجر ، فالأجر هو التعويض الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله.)</p>
<p>مادة 12 : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين (حل محله قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018) ، <u>على كل قادر على العمل وراغب فيه ان يتقدم بطلب لقياد اسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قياد تلك الطلبات بأرقام مسلسة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.</u></p> <p>مادة 13: <u>إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (139) من هذا القانون وجب</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولته الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.</u> <u>ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا على هذه الشهادة .</u></p> <p>مادة 14 :- مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين (حل محله قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018) ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (12) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل.</p> <p>ويجوز لصاحب العمل ان يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والاعمال التي خلت أو انشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقية القيد.</p> <p>مادة 15 <u>يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -علي حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجر التي يتقاضونها .</u> <u>وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد إلى الجهة الادارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.</u> وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الاولى ان يرسل الي</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: (1) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة . (2) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة . (3) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.</p> <p>مادة 16: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد الي احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.</p> <p><u>ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .</u> <u>ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين , وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.</u></p> <p>مادة 139: <u>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه .</u> <u>ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الاخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الاجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</u></p> <p>مادة 140: <u>علي كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفه . ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</p> <p>سيتم بمشيئة الله إضافة أحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018 بمجرد صدور اللائحة التنفيذية لهذا القانون - علي أن يراعي حتي صدور هذه اللائحة ماتضمنته المادة الثانية من قانون الإصدار)</p> <p>تنص المادة 7 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلا بالقانون رقم 49 لسنة 1982: تسلم الجهات المشار إليها في المادة 5 شهادة لكل معوق تم تأهيله بها . ويجب أن يبين بالشهادة ، المهنة أو المهن التي يستطيع صاحبها أداءها بالإضافة الي البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ، وتسلم هذه الشهادة للمعوق الذي تثبت صلاحيته للقيام بعمل مناسب دون تأهيل بناء على طلبه .</p> <p>تنص المادة 8 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلا بالقانون رقم 49 لسنة 1982: يقيد اسم كل معوق تسلم شهادة التأهيل في مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته محل إقامته ، بناء على طلبه ، وتقيد مكاتب القوى العاملة هذه الأسماء في سجل خاص وتسلم الطالب شهادة بحصول القيد بدون مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان ، وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المعوقين المقيدين لديها ، في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم وكفائتهم والمهن التي تناسبهم ، ويتم ترحيلهم مع أسرهم</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>علي نفقة الدولة من مكان اقامتهم الي الجهات التي يلحقون بالعمل بها . وعلي مديريات القوي العاملة إخطار مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن المعوقين الذين تم تشغيلهم .</p> <p>تنص المادة 9 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلا بالقانون رقم 49 لسنة 1982: على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسین عاملا فأكثر وتسري عليهم أحكام القانون رقم 137 لسنة 1981 بإصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون في مكان أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة ، استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوي العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها . وتسري هذه النسبة علي كل فرع علي حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل .</p> <p>ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار اليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين من غير طريق الترشيح من مكاتب القوي العاملة ، بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة . ويجب في جميع الأحوال علي كل من يستخدم معوقا إخطار مكتب القوي العاملة المختص وذلك بكتاب موصي عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل</p> <p>تنص المادة 16 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلا بالقانون رقم 49 لسنة 1982: يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهرا أو بأحدى هاتين العقوبتين ، كما يعاقب بنفس العقوبة المسئولون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسئولوا في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين . كما يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهريا للمعوق المؤهل الذي</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>															
<p><u>رشح له وامتنع عن استخدامه مبلغا يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك اعتبارا من تاريخ اثبات المخالفة</u></p>																
<p><u>مادة 33 : تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة اشهر او تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .</u></p>																
<p><u>مادة 27 : يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والادارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .</u> ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط .</p> <p><u>مادة 28: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل .</u></p>	<p>ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل،</p> <p>1 - ألا تقل مدة العقد عن سنة 2 - أن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل. (سواء كانت ثنائية أو إقليمية أو دولية صدقت عليها مصر ودولته)</p> <p><u>فيما يلي بيان الدول التي يعامل مواطنوها تأمينياً معاملة المصريين</u></p>															
<p><u>مادة 29 : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف جنيه مصري. ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزولة الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</u></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نوع الاتفاقية</th> <th>الدول</th> <th>بداية التطبيق</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ثنائية</td> <td>السودان - اليونان - قبرص - تونس - هولندا</td> <td></td> </tr> <tr> <td>إقليمية (عربية)</td> <td>المغرب - ليبيا - السودان - الأردن - سوريا - العراق - لبنان</td> <td>1975/9/1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>الصومال</td> <td>1976/2/1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>فلسطين</td> <td>1976/7/1</td> </tr> </tbody> </table>	نوع الاتفاقية	الدول	بداية التطبيق	ثنائية	السودان - اليونان - قبرص - تونس - هولندا		إقليمية (عربية)	المغرب - ليبيا - السودان - الأردن - سوريا - العراق - لبنان	1975/9/1		الصومال	1976/2/1		فلسطين	1976/7/1
نوع الاتفاقية	الدول	بداية التطبيق														
ثنائية	السودان - اليونان - قبرص - تونس - هولندا															
إقليمية (عربية)	المغرب - ليبيا - السودان - الأردن - سوريا - العراق - لبنان	1975/9/1														
	الصومال	1976/2/1														
	فلسطين	1976/7/1														
<p><u>قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 305 لسنة 2015 بشأن شروط واجراءات الترخيص بالعمل للأجانب</u></p>																

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>قرار الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل 700 لسنة 2006</u> <u>بشأن القواعد والاجراءات التنفيذية للترخيص بالعمل للاجانب</u></p> <p>مادة 30 : يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.</p>	
<p>مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون على : (ا) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.</p>	<p>ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات. (تضمنت المادة 1 من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 : المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، بشرط : 1 - ألا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص 2 - ألا يكون العمل الذي يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.</p>
<p>(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.</p>	<p>د- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم بشرط توافر الشروط المنصوص عليها بالبند (ب) .</p>
<p>مادة 141: <u>يعتبر متدرجا</u> كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة او صناعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني.</p> <p><u>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 175 لسنة 2003 بشأن القواعد</u></p>	<p><u>مادة (3)</u> إستثناء من أحكام المادة (2) تسري أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار. (من بدأت علاقة عملهم في ظل العمل بقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 حتى لو لم تتوافر في شأنهم شروط الانتفاع بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975).</p>
<p>كما تسري أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة <u>والمترجيين</u> والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>والإجراءات المنظمة للتدرج المهني - معدل بالقرار الوزاري 230 لسنة 2007 و 397 لسنة 2015 و 414 لسنة 2015</u></p> <p>مادة 142: <u>يجب ان يكون اتفاق التدرج</u> مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصنعة ومراحلها المتتابعه والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديه علي الا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادني للاجر المحدد لفئة العمال في المهنة او الصنعة التي يتدرج فيها.</p> <p>مادة 143: <u>لصاحب العمل ان ينهي اتفاق التدرج</u> إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج او عدم استعادته لتعلم المهنة او الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهي الاتفاق. ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انهاء الاتفاق الطرف الاخر وبذلك قبل ثلاثة ايام علي الاقل .</p>	<p>مادة (4) <u>يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلزامياً ، ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أى نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثاني إجراءات الاشتراك</p>	
<p>إجراءات الاشتراك عن المؤمن عليه: 1- على صاحب العمل بالقطاع الخاص بمجرد التحاق أي عامل لديه أن يوافق مكتب الصندوق المختص خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاق العامل بالإستمارة رقم (1) الخاصة بإشتراك عامل بالصندوق من أصل وصورتان مرفقا" بها المستند الرسمي الدال على تاريخ ميلاد العامل أو صورة فوتوغرافية منه بعد مطابقته على الأصل والتأشير بذلك من الموظف المختص (في حالة سابقة تخصيص رقم تأميني لا يرفق مستند الميلاد). وعلى المكتب المشار إليه أن يعيد إلى صاحب العمل صورة من الاستمارة موضحا" بها رقم التأمين الخاص بالمؤمن عليه.</p>	
<p>مادة 216: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي : الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبق النوع العمل الذي يسند إليه. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص.</p>	<p>2- يلتزم صاحب العمل بعرض أي عامل جديد يلتحق بالعمل لديه على اللجنة الطبية المختصة بالهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الأولى و إثبات حالته الصحية وقت توقيع الكشف الطبي عليه – مع الالتزام بموافاة مكتب التأمينات التابع له المنشأة بتقرير طبي عن حالته الصحية خلال أسبوعين علي الأكثر من تاريخ التحاقه بالعمل و ذلك تطبيقاً لنص المادة 216 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003. وفي حالة عدم التزام المنشأة بتقديم التقرير الطبي المشار إليه فان الصندوق لا يكون ملتزماً بصرف أية مستحقات تأمينية مترتبة علي العجز السابق على تاريخ الالتحاق بالعمل و الذي يثبت لأي من العاملين الذين لم يتم تحديد حالتهم الصحية عند التحاقهم بالعمل</p>
<p>إستيفاء الإستمارة رقم (1) لمن يستمر بالعمل بعد سن الستين: تستوفي الإستمارة رقم (1) عن المؤمن عليه الذي يستمر في خدمة صاحب العمل بعد بلوغه سن الستين وأوقف انتفاعه بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة (40) من قانون التأمين الإجماعي.</p>	
<p>مادة 32 : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل . اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته. طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . <u>الاجر المتفق عليه وطريقة و موعد ادائه</u> وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات . ويعطي صاحب العمل العامل ايضاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .</p>	
<p>مادة 77: <u>على صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الاخص</u> ،اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعيه وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاء التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك. وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>	
	<p>إجراءات الإخطار بانتهاء خدمة المؤمن عليه : 1- على صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافق مكتب الصندوق المختص بالاستمارة رقم (6) من أصل وصورتان في حالات انتهاء خدمة العامل وذلك خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء الخدمة أو انتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج أو انتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلاب أو بلوغ المؤمن عليه الثامنة عشرة.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>يلتزم صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافق الصندوق المختص بالإستثمار رقم (6) المرفق نموذجها وذلك خلال أسبوع من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية :</p> <p>1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه. 2- إنتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج. 3- إنتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلبة.</p> <p><u>وفي حالة إخلاله بالإخطار في الموعد المشار إليه بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (1) يلتزم بأداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة 20% من قيمة اشتراك الأجر الأساسي الأخير وذلك عن كل شهر تأخير عن المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستثمار إلى الصندوق.</u></p> <p>وفي حساب مدة التأخير يحذف كسر الشهر.</p> <p><u>ولا يستحق المبلغ الإضافي المشار إليه إعتباراً من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية:</u></p> <p>1- ورود إستثمار الإخطار بإنهاء الخدمة في المواعيد المحددة دون إستيفاء بعض بياناتها ، متى كان مثبتاً بها تاريخ إنتهاء الخدمة. 2- إنتهاء خدمة المؤمن عليه في تاريخ إنتقال المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإيجار أو الإدماج أو الوصية أو الهبة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، بشرط أن يقر المؤمن عليه بصحة تاريخ إنتهاء الخدمة. 3- قيام صاحب العمل بالتوقيع على إستثمار الإخطار بإنهاء الخدمة في الحالات التي يتم تحريرها بمعرفة مفتش الصندوق المختص أو إذا قام بالتوقيع على محضر لجنة فحص المنازعات أو على كشف الحصر المحرر بمعرفة مفتش الصندوق المختص ، بشرط أن يتضمن المحضر أو كشف الحصر تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه أو إذا قام بإخطار الصندوق المختص بإنهاء خدمة المؤمن عليه بموجب خطاب. 4- إلتحاق المؤمن عليه بالعمل لدى صاحب عمل آخر أو تجنيده. 5- شهر إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة أو غلقها أو حلها.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>6- صدور حكم قضائي في مواجهة الصندوق المختص بإنهاء خدمة المؤمن عليه. 7- تقديم صاحب العمل إستمارة الإخطار بإنهاء خدمة المؤمن عليه الذي ينقطع عن العمل بغير إذن وذلك خلال شهرين من تاريخ الإنقطاع عن العمل.</p>
<p>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u> 1 - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة . 2 - إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . 3 - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللأزم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك . 4 - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولي ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة الثانية . 5 - إذا ثبت ان <u>العامل اقصى اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة . 6 - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه . 7 - إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 8 - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل او المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه . 9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون .</p>	<p><u>على صاحب العمل موافاة مكتب الصندوق المختص الواقع في دائرته محل العمل بإستمارة نهاية الخدمة</u> وفقاً لنص المادة (14) موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل ، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع <u>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن إنتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية :</u> 1- الاستقالة . 2- إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة . 3- إنتحاله شخصية غير صحيحة ، أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة . 4- فصله أثناء فترة الإختبار . 5- إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعها . 6- عدم مراعاته التعليمات اللأزم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر . 7- غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال . 8- عدم قيامه بتأدية إلتزامات العمل الجهرية . 9- إقصائه الأسرار الخاصة بالعمل . 10- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 11- إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه . <u>وأبدي العامل اعتراضه على سبب إنتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة سألقة</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة 192: للعمال حق الإضراب السلمي.....</p> <p>مادة 193: يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.</p> <p>مادة 194: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين</p>	<p>الذكر أو بشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبدى اعتراضه ضمناً بامتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الصندوق إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال.</p> <p>وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الإجتماعي إتخاذ الإجراءات الآتية :</p> <p>1- بحث موضوع النزاع في أسباب إنتهاء الخدمة على ضوء الأوراق المشار إليها وما يقدمه كل من العامل وصاحب العمل من مستندات متعلقة بالنزاع وإعداد تقرير بأسباب إنتهاء الخدمة التي تتبين من ظاهر الأوراق ، على أن ينتهي البحث وإعداد التقرير خلال مدة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه من الصندوق المختص. إرسال التقرير المشار إليه فور الإنتهاء منه مرفقاً به جميع الأوراق المتعلقة بموضوع النزاع إلى الصندوق المختص ، على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المستعجل المسجل على حسب الأحوال.</p> <p>2- وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم إستمارة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير هذه الإستمارة بمعرفته موضحاً بها السبب الذي يبديه العامل لإنهاء الخدمة وإحالتها إلى مكتب العمل على الوجه المبين بالمادة السابقة ، وعلى المكتب المشار إليه الرد خلال شهر وإلا كان للصندوق متى تثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة التفتيش تحرير هذه الإستمارة بمعرفة المفتش المسئول ويعتبر توقيع المفتش على الإستمارة بمثابة توقيع صاحب العمل</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثالث أجر الاشتراك (الأجر التأميني)</p>	
<p><u>تنص المادة 1 من قانون العمل :</u> <u>يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا -</u></p>	<p>المادة 5 بند ط أجر الإشتراك : كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل : 1- الأجر الأساسي ، و يقصد به : أ- الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهات المنصوص عليها في البند (أ) من المادة (2) 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. واستثناء مما تقدم يتحدد أجر الإشتراك الأساسي للمؤمن عليهم الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم 18 لسنة 2015 وفقاً لما يلي : 1 - الأجر الأساسي في 30 / 6 / 2015 بالنسبة للمؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في هذا التاريخ . 2 - بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يلتحقون بالخدمة بعد 30 / 6 / 2015 يتحدد الأجر الأساسي لهم وفقاً للجدول الذي يصدر به قرار من وزير التأمينات وذلك بالتنسيق مع وزير المالية . ويضم إلي الأجر المشار إليه بالبندين (1) و (2) 9 % سنوياً في أول يوليو من كل عام منسوبة إليه في شهر يونيو السابق . ب- الأجر المنصوص عليه بعقد العمل و ما يطرأ عليه من علاوات</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ويعتبر أجرا <u>على الأخص مايلي</u> :</p> <p><u>البديل وهو</u> مايعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله</p> <p><u>الوهبة التي</u> يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية</p> <p>ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني</p> <p><u>المنح</u> وهي مايعطي للعامل علاوة علي أجره ومايصرفه جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في</p>	<p>مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البنود (ب، ج، د) من المادة (2).</p> <p><u>وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 2014/7/1 ، ويتم زيادتهما سنوياً في أول يوليو من كل عام بنسبة 10% منسوبة إلى كل منهما في شهر يونيو السابق ، وفي تحديد الحدين المشار إليهما يراعى جبر كل من الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً. - بمراعاة البند (1 / أ) إذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً. <p>2- الأجر المتغير: ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص :</p> <ul style="list-style-type: none"> أ- الحوافز. ب- العمولات. ج- الوهبة. د- البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك. هـ- الأجور الإضافية. و- التعويض عن الجهود غير العادية. ز- إعانة غلاء المعيشة. ح- العلاوات الإجتماعية. ط- العلاوة الإجتماعية الإضافية. ي- المنح الجماعية. ك- المكافأة الجماعية. ل- نصيب المؤمن عليه في الأرباح. م- ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ماجرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات</p> <p><u>العلاوات</u> أيًا كان سبب استحقاقها أو نوعها</p> <p><u>العمولة</u> التي تدخل في إطار علاقة العمل</p> <p><u>النسبة المئوية</u> وهي ماقد يدفع للعامل مقابل مايقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة</p> <p><u>المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل</u> <u>نصيب العامل في الأرباح</u></p> <p>تنص المادة 2 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعني المبين قرين كل منها :</p> <p>1 - 6 - الأجر الوظيفي : الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقه بهذا القانون مضموما إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون . 7 - الأجر المكمل : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي . 8 - كامل الأجر : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل . 9 - السنة : السنة المالية للدولة . 10 -</p>	<p><u>ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.</u></p> <p>ويعتبر في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلية العمل المنتدب إليه المؤمن عليه طول الوقت أو المعار إليه داخل البلاد.</p> <p>وفي جميع الأحوال يتعين ألا يقل أجر الإشتراك التأميني عن 400 جنيه شهريا ويزاد هذا الحد بنسبة (25 %) سنويا لمدة خمس سنوات ثم تعدل الزيادة إلي (10 %) سنويا ، علي ألا يقل أجر الإشتراك التأميني عن الحد الأدنى للأجر الإشتراك التأميني المحدد وفقاً لقانون العمل.</p> <p>ملاحظة : بالنسبة للعمالة المؤقتة والعرضية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام - يتم حساب إشتراكات التأمين الإجتماعي وحساب و صرف الحقوق التأمينية للعمالة المؤقتة على أساس قواعد تحديد الأجر الواردة بقانون التأمين الإجتماعي وقرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 المشار إليهما دون مراعاة لأجر النظير.</p> <p>تعريف الأجر المتغير : يقصد به :</p> <p>كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي بالإضافة إلي الأجر الأساسي أيًا كانت قواعد حساب هذا المقابل سواء كان محسوباً بالمدة كالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة/أم بالإنتاج وفقاً لوحدة من وحدات قياس الإنتاج كالوزن أو الكيل أو المساحة أو العدد ، سواء كان مقابل جهد بذل خلال ساعات العمل الأصلية أم خلال ساعات إضافية ، وكذلك تلك الأجزاء من الأجر التي تمنح لمواجهة الزيادة في تكاليف و أعباء المعيشة ، و تلك التي يقصد بها التعويض عن الجهود غير العادية وكذلك ما يزيد من الأجر الأساسي عن الحد الأقصى لهذا الأجر ، بمعنى آخر فإن كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل لعمله الأصلي من جهة عمله الأصلية يعتبر جزءاً من أجر الإشتراك المتغير و تمتد إليه حماية النظام باعتباره جزءاً من أجر الإشتراك المتغير .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>مفهوم بعض عناصر الأجر المتغير : فوض القانون رئيس مجلس الوزراء في تحديد مفهوم البدلات التي تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك كما فوض وزير التأمينات في وضع قواعد حساب عناصر أجر الاشتراك المتغير و تنفيذاً لهذا التفويض صدرت القرارات و التعليمات المنفذة بالقواعد التي يتعين توافرها في بعض عناصر هذا الأجر حتى تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك و ذلك علي التفصيل الآتي:</p> <p>أ - البدلات : كافة البدلات التي تستحق للمؤمن عليهم تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك و ذلك فيما عدا البدلات التي يستبدها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984 المعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1662 لسنة 1987 من مجال الحماية التأمينية وهي :</p> <p>(1) بدل الانتقال و بدل السفر و بدل حضور الجلسات و غيرها من البدلات التي <u>تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته و يستثنى من ذلك بدل التمثيل.</u></p> <p>(2) بدل السكن و بدل الملابس و بدل السيارة و غيرها من البدلات التي <u>تصرف مقابل مزايا عينية.</u></p> <p>(3) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة <u>عمله الأصلية أو خارجها.</u></p> <p>(4) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد . ويكون الحد الأقصى للبدلات المستبده المشار إليها ما يساوي قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه (قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1940 لسنة 2002 بتاريخ 2002/11/26 بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984).</p> <p>ب - الوهية : وفقاً لقرار وزير التأمينات رقم 52 لسنة 1984 تعتبر الوهية التي يدفعها العملاء جزءاً من أجر الاشتراك طالما توافرت فيها الشروط الآتية :</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>(1) أن يكون قد جري العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة علي أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة علي العملاء . (2) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال . (3) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل و العمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.</p> <p>قواعد حساب بعض عناصر الأجر المتغير : صدر منشور عام وزارة التأمينات رقم 7 لسنة 1984 محدد لمفهوم بعض عناصر هذا الأجر وفقا للآتي: أ - الأجر الإضافية : يقصد بها ما يتقاضاه المؤمن عليه مقابل ساعات العمل الإضافية و هي تعتبر جزءا من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلًا إضافيا بصفة دائمة بالإضافة إلي ساعات العمل الأصلية سواء كان التشغيل الذي يتطلب صرف هذا العنصر من الأجر علي مدار السنة أم خلال جزء منها فقط. ب - التعويض عن الجهود غير العادية : يعتبر جزءا من اجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذل جهود غير عادية سواء كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادي في جميع القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشأة أو في بعض منها فقط و سواء كان العمل يتطلب بذل الجهد غير العادي بالنسبة للقطاع أو الجهاز أو الفروع علي مدار السنة أم خلال جزء منها . ج- المنح الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقرره صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين . د- المكافأة الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>(المادة الثالثة) <u>يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .</u></p>	<p>هـ- <u>الحوافز :</u> أيا كان الأسلوب المتبع لاستحقاقها . و- <u>إعانة غلاء المعيشة :</u> و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الزيادة في نفقات المعيشة . ز- <u>العلاوات الاجتماعية :</u> و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الأعباء العائلية . ح- <u>ما زاد على الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي :</u> الزيادة في الأجر الأساسي على الحد الأقصى لهذا الجزء من أجر الاشتراك يعتبر جزء من أجر الاشتراك المتغير . <u>ط- العلاوات الخاصة :</u> اتبعت الدولة منذ 1 / 7 / 1987 وحتى 1 / 7 / 2015 أسلوب زيادة الأجر عن طريق تقرير علاوات خاصة للعاملين ب وحدات الجهاز الإداري للدولة و الهيئات العامة و وحدات القطاع العام بنسبة من الأجر الأساسي و لا تعتبر جزءً منه .</p>
<p>مادة 34 : ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . <u>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .</u></p>	
<p><u>وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال يوماً ستين من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فس عضويته الفئات الآتية : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم . أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات . أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .</p>	<p><u>مادة 35: يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .</u></p>
<p><u>مادة 36: يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليه في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34 ، 35) من هذا القانون .</u></p>	<p><u>مادة 37: إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور .</u></p>
<p><u>التحقيق مع العمال ومساءلتهم</u> <u>مادة 58: على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحة بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الأعمال .</u></p>	<p>أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>وعلي صاحب العمل حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .</p>	
<p>مادة 60: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي : 1- الإنذار . 2- الخصم من الأجر . 3- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر . 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها . 5- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة . 6- خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر . 7- خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الاجر الذي كان يتقاضاه. 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	
<p>مادة 66 : لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً/لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p>	
<p>مادة 67 : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانه او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف . وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه . فإذا رات السلطه المختصه عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلاً تعسفياً . وإذا ثبت ان اتهم العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>																																																																						
<p>المبحث الرابع الاشتراكات</p>																																																																							
<p><u>الاشتراكات الممولة للنظام :</u></p>																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">نوع التأمين</th> <th colspan="3">المنشأة</th> <th rowspan="2">مؤمن عليه %</th> <th colspan="3">الاجمالي</th> </tr> <tr> <th>حكومة %</th> <th>قطاع عام %</th> <th>قطاع خاص %</th> <th>حكومة %</th> <th>قطاع عام %</th> <th>قطاع خاص %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>شيخوخة وعجز ووفاة</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>إصابات العمل</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>المرض</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>البطالة</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>الأجر المتغير</td> <td>19</td> <td>22</td> <td>24</td> <td>11</td> <td>30</td> <td>33</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>نظام المكافأة</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>الأجر الأساسي</td> <td>21</td> <td>24</td> <td>26</td> <td>14</td> <td>35</td> <td>38</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>		نوع التأمين	المنشأة			مؤمن عليه %	الاجمالي			حكومة %	قطاع عام %	قطاع خاص %	حكومة %	قطاع عام %	قطاع خاص %	شيخوخة وعجز ووفاة	15	15	15	10	25	25	25	إصابات العمل	1	2	3	-	1	2	3	المرض	3	3	4	1	4	4	5	البطالة	-	2	2	-	-	2	2	الأجر المتغير	19	22	24	11	30	33	35	نظام المكافأة	2	2	2	3	5	5	5	الأجر الأساسي	21	24	26	14	35	38	40
نوع التأمين	المنشأة			مؤمن عليه %	الاجمالي																																																																		
	حكومة %	قطاع عام %	قطاع خاص %		حكومة %	قطاع عام %	قطاع خاص %																																																																
شيخوخة وعجز ووفاة	15	15	15	10	25	25	25																																																																
إصابات العمل	1	2	3	-	1	2	3																																																																
المرض	3	3	4	1	4	4	5																																																																
البطالة	-	2	2	-	-	2	2																																																																
الأجر المتغير	19	22	24	11	30	33	35																																																																
نظام المكافأة	2	2	2	3	5	5	5																																																																
الأجر الأساسي	21	24	26	14	35	38	40																																																																
<p>(المادة الرابعة) لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.</p>	<p>مادة (162) المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام قوانين العمل لا تقابل من التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل.</p> <p><u>لمزيد من التفاصيل</u> <u>راجع المبحث الرابع عشر</u> <u>مكافأة نهاية الخدمة</u></p>																																																																						

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>مادة 2: في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.</u></p>	<p>مادة (125) تحسب الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل على أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر. <u>ويراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة .</u> ولا تؤدي أية إشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه. ومع عدم الإخلال بالحد الأدنى لأجر الإشتراك الأساسي يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن يحدد أجر الإشتراك بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حساب هذا الأجر وطريقة حساب الإشتراكات وتاريخ بدء إنتفاعهم بنظام المكافأة.</p>
<p><u>مادة 5: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.</u> ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف . وتقع باطلاً كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون.</p>	
	<p><u>أحكام خاصة بإشتراكات المؤمن عليهم</u> <u>بالقطاع الخاص</u> مادة (131) <u>إستثناء من أحكام المادة 125 تحسب الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل في القطاع الخاص وتلك التي تقطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من كل سنة.</u> <u>وتحسب الإشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير على أساس تلك الأجور في أشهر يناير وأبريل ويوليو وأكتوبر من كل سنة .</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>مادة (132) <u>تحسب الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة السابقة الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر يناير على أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالي ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة السابقة. وبالنسبة للعاملين الذين ينطبق عليهم هذا القانون لأول مرة تحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي على أساس أجر الشهر الذي يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم حتى يناير التالي ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة السابقة.</u> <u>وفي جميع الأحوال تحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير على أساس تك الأجر في الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة أو في الشهر الذي يبدأ فيه سريان القانون عليهم بحسب الأحوال ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة السابقة.</u> <u>وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه.</u></p>
<p>مادة 43 : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الاجور المدفوعة مقدماً.</p> <p>تنص المادة 43 من قانون رقم 127 لسنة 1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية معدلاً بالقانون رقم 152 لسنة 2009 اعتباراً من 28 ديسمبر 2009 على أنه :</p> <p><u>يجب على الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والشركات و الجمعيات و المؤسسات الخاصة و أصحاب الأعمال أن يحتفظوا لمن يجند أو يستبقي أو يستدعي من العاملين بوظيفته أو بعمل مماثل إلي أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية المقررة عليه او من فترة الاستبقاء أو من الاستدعاء ويجوز شغل</u></p>	<p>مادة (133) <u>إستثناء من الفقرة الثالثة من المادة (125) ومع عدم الإخلال بالمادة (126) يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك ، وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض ، ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات ويعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي.</u></p> <p>مادة (28) من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 <u>يعتبر في حكم القرض المبالغ التي يؤديها أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص عن المؤمن عليهم طبقاً لأحكام المادة (133) من قانون التأمين الاجتماعي.</u> <u>ولا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر المؤمن عليه وفاء للمبالغ المشار إليها</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة . <u>ويسري حكم الفقرة السابقة على العاملين يعقود مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وذلك إلى نهاية مدة عقودهم ويجوز لتلك الجهات تثبيت هؤلاء العاملين علي الوظائف المناسبة التي تخلو بها أثناء مدة تجنيدهم أو استبقائهم أو استدعائهم كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المجند في مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل .</u> <u>وي يعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة أو العمل المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية أو الاستبقاء وخلال أسبوع من تاريخ اخلاء طرفه بعد الاستدعاء .</u> <u>ويجب إعادته للعمل خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب و يعتبر تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل .</u> <u>أما إذا أصبح غير لائق بسبب عجز إصابة أثناء مدة الخدمة أو الاستبقاء أو الاستدعاء ولكنه يستطيع أن يقوم بوظيفة أو عمل آخر ، فيعاد إلى هذا العمل أو تلك الوظيفة ، علي ان يراعي وضعه في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوي و الأقدمية و المرتب .</u> <u>وإذا لم يقدم الموظف أو العامل طلب في الميعاد أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يوماً أو أسبوع حسب الأحوال من تاريخ أمر العودة للعمل جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول .</u> <u>ويحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية و كذلك المستقبين والمستدعين منهم بما يستحقون من ترقيات و علاوات ، كما لو كانوا يؤدون عملهم فعلاً ، وتضم مدة خدمتهم فيها لمدة عملهم و تحسب في المكافأة أو المعاش كما تحسب لهم مدد الخدمة الإضافية و الضمان في حساب تلك المكافأة أو المعاش طبقاً لأحكام القانون رقم (90) لسنة 1975 في شأن التأمين والتقاعد و المعاشات للقوات المسلحة .</u> <u>وتعتبر مدة الخدمة قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار ويؤدي لهم</u></p>	<p>ولغيرها من المبالغ التي يكون قد إقترضها منه أكثر من 10 % من هذا الأجر وفقاً للقواعد الواردة بالمادة (44) من قانون العمل. <u>كما لا يجوز لصاحب العمل إقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>خلال مدة الاستبقاء والاستدعاء كافة الحقوق المادية والمعنوية و المزايا الأخرى وبما فيها البدلات و المكافآت و حوافز الإنتاج التي تصرف لأقرانهم في جهات عملهم الأصلية و ذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء أو الاستدعاء .</p> <p>تنص المادة 33 من قانون رقم 127 لسنة 1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية علي أنه :</p> <p>يتبع في استدعاء الأفراد الأحكام الآتية :</p> <p>أولاً : تحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط طبقاً لأحكام المادة (28) للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانياً ، ثالثاً) من هذه المادة إجازة استثنائية بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بتدريباتهم و علا و اتهم الدورية و يؤدي لهم خلالها كافة الحقوق المادية و المعنوية و المزايا الأخرى بما فيها العلاوات و البدلات التي لها صفة الدوام و المقررة في جهات عملهم الأصلية و ذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستدعاء .</p> <p>ثانياً : يتحمل الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة و وحدات القطاع العام بكامل الأجور و المرتبات و كافة الحقوق و المزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها و ذلك طوال مدة استدعائهم .</p> <p>ثالثاً : تتحمل الشركات و الجمعيات و المؤسسات الخاصة و أصحاب الأعمال بكامل الأجور و المرتبات و كافة الحقوق و المزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها و ذلك طوال مدة استدعائهم . وفي حالة ما إذا كان عدد العاملين بهذه الجهات أقل من خمسين فرد فتتحمل وزارة الدفاع بكامل هذه الاستحقاقات عن المدة التي تزيد علي اثني عشر شهراً .</p> <p>رابعاً : تصرف وزارة الدفاع لأفراد الاحتياط المستدعين من غير الجهات المنصوص عليها بالفقرتين الثانية و الثالثة من هذه المادة مكافأة شهرية</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الخامس أجازة رعاية الطفل</p>	
<p><u>تنص المادة 53 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :</u> <u>تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون اجر على الوجه الآتي :</u> <u>1 -</u> <u>3 - مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996 ، تستحق الموظفة إجازة بدون اجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة ، ويجد أقصى سنة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .</u> <u>واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة .</u></p> <p>تنص المادة 146 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 على أنه : تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة .</p> <p><u>تنص المادة 72 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :</u> <u>تستحق العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .</u> <u>واستثناء من حكم المادتين 125 ، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .</u></p>	<p><u>أولا : المؤمن عليها بالقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام :</u> <u>1 - إذا استحققت المؤمن عليها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها واختارت أن يتحمل صاحب العمل اشتراكات التأمين الاجتماعي التزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة بمراعاة الآتي :</u> <u>أ- الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل :</u> (1) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة. (2) اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان ممن تسري في شأنهم احكام هذا التأمين. (3) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد . (4) لا تؤدي أية اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل . ب- الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات : (1) بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه: أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير. (2) بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه: تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 علي أنه : العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة بإشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها . وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لاتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها</p>	<p>على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك. ج - أداء الاشتراكات : (1) يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة في المواعيد الدورية . (2) في حالة التأخير في أداء الاشتراكات يلتزم باداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافا اليه 2% ، وذلك عن المدة من تاريخ الاستحقاق وحتى نهاية شهر السداد. د - الأقساط : إذا كان المؤمن عليها مستحقا عليها أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة . 2 - إذا اختارت المؤمن عليها صرف تعويض الأجر (25%) : <u>يتبع في شأنها القواعد والأحكام والإجراءات الخاصة بمدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</u></p>
	<p>وفيما يلي الأحكام المنظمة للإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل : أولا : الاشتراكات : 1 - القواعد المنظمة لبدء الرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة من عدمه : أ – للمؤمن عليه حق الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر أو عدم الاشتراك عنها .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>ب - للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الإشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة وبما لا يجاوز سنة من تاريخ بدايتها ، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .</p> <p>ج - يقدم طلب إبداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (52) المرافق للقرار الوزاري 554 لسنة 2007 ، ولايجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الإشتراك بأى حال من الأحوال ويراعى أن تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة.</p> <p>د - في حالة وفاة المؤمن عليه يجوز للمستحقين عنه طلب حساب مدة الإجازة وفقاً لما سبق في ميعاد غايته ثلاثة شهور من تاريخ ورود طلب صرف الحقوق التأمينية للصندوق على أن تؤدى المبالغ المستحقة دفعة واحدة خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب الحساب.</p> <p>2 - الاشتراكات التي يلتزم بها المؤمن عليه في حالة رغبته في الإشتراك عن مدة الإجازة:</p> <p>أ- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة.</p> <p>ب- اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان ممن تسري في شأنهم احكام هذا التأمين.</p> <p>ج- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد .</p> <p>د- لا تؤدى أية اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل .</p> <p>3- الأجر الذى تحسب على أساسه الاشتراكات:</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>أ- بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل البدلات والعلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها الي الأجر الأساسي): أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير. ب- بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل الحوافز والمكافآت الخ) : تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.</p> <p>4- ميعاد أداء الاشتراكات :</p> <p>أ- يلتزم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة عليه عن كل سنة علي حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ إنتهاء سنة الإجازة (تنتهي المهلة في اليوم المقابل من الشهر التالي لتاريخ إنتهاء سنة الإجازة، إذا لم يتضمن الشهر التالي يوم مقابل لتاريخ إنتهاء الإجازة تنتهي المهلة بنهاية الشهر التالي لإنتهاء الإجازة)</p> <p>ب- في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم بإداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافا إليه 2% ، وذلك عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاء سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد.</p> <p>ج- في حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الإشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل وإنتهاء المهلة المحددة للإعفاء من المبلغ الإضافي يلتزم صاحب المعمل بتحصيلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطريق التقسيط وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه وتحدد قيمة القسط على</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>أساس سن المؤمن عليه في أول الشهر التالي لتاريخ إنتهاء مهلة الإعفاء من المبلغ الإضافي ويلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للصندوق المختص في المواعيد الدورية إعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ إنتهاء المهلة.</p> <p>وإذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بإحدى طرق السداد الآتية:</p> <p>(1) الخصم من إجمالي أجر المؤمن عليه في حدود الربع وفي حالة إنتهاء الخدمة تخصم المبالغ من الحقوق التأمينية في حدود الربع.</p> <p>(2) التقسيط على خمس سنوات وذلك بعد موافقة الصندوق المختص.</p> <p>د- إذا لم يتم الإداء خلال شهر من تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تحصل المبالغ المطلوب سدادها من مستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال، وذلك في حدود ربع هذه المستحقات ، وفي حالة المستحقين تقسم بينهم بالتساوي .</p> <p>ثانيا : الأقساط :</p> <p>إذا كان المؤمن عيه مستحقا عليه أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة .</p> <p><u>ولمزيد من التفاصيل</u> <u>راجع في هذا الشأن :</u></p> <p>المذكرة الثالثة أحكام خاصة ببعض مدد الإشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المبحث الثاني مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p>
<p>تنص المادة 94 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 علي</p>	<p>ثانيا : المؤمن عليه بالقطاع الخاص :</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>أنه : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعامل في المنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .</p> <p>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 علي أنه : للعامل في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .</p> <p>واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتركاكات التأمين المستحقة عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها . وفي القطاع الخاص يكون للعامل في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها</p>	<p>1 - بالمنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر : للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتطبق بشأنها الأحكام السابق بيانها في البند أولا . 2- بالمنشأة التي تستخدم أقل من 50 عاملا: ليس للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث السادس الاستقطاعات</p>	
<p>مادة 44: مع مراعاة أحكام المواد (75،76،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين الا في حدود (25%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الى (50%) في حالة دين النفقة . وعند التزام مقدم دين النفقة . ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما ألتفه العامل من أدوات أو مهمات ، او استرداد لما صرف اليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة مكتوبة من العامل وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .</p> <p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 -المادة 75 : لبتك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بإدائه من نفقات وأجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعلية أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها .</p> <p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 -المادة 76 : استثناء مما تقرره القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها ،</p>	<p>مادة (144) <u>لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</u> <u>واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية :</u></p> <p>1- <u>النفقات</u> 2- <u>ما تجمد للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من مبالغ على صاحب الشأن.</u> ومع مراعاة أحكام القانون رقم 62 لسنة 1976 بشأن تعديل أحكام بعض النفقات يكون الحجز للوفاء بالمبالغ الموضحة بالبندين السابقين بما لا يجاوز الربع ، وعند التزام يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصوماً منه الثمن للوفاء بدين الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p> <p>3- <u>أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي.</u> 4- <u>الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</u> <u>واللهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصما من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم.</u> <u>يجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه أو صاحب المعاش وفقاً للجدول رقم (6) المرافق ، ويوقف اقتطاع الأقساط في حالة الوفاة أو استحقاق المعاش في حالة إنتهاء الخدمة بسبب العجز.</u> <u>كما يجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات بطريق الاستبدال وفقاً للجدول (7) المرافق مع الإعفاء من الكشف الطبي دون التقيد بأحكام الفقرات (4،3،2) من المادة (123) وتحصل أقساط الاستبدال ابتداء من أجر أو معاش الشهر التالي لقبول الرغبة في إجراء الاستبدال.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث السابع ضمانات التحصيل وحقوق العاملين</p>	
<p>مادة 7 : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ،وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري ، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</p>	<p>مادة (143) يكون للمبالغ المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري ، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</p>
<p>مادة 8: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون</p>	<p>مادة(146) تضمن المنشأة في أي يد كانت كافة مستحقات الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p>
<p>مادة 9 : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو إفلاسها . ولا يترتب على ادماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .</p>	<p>على أنه في حالة انتقال أحد عناصر المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإدماج أو الوصية أو الإرث أو النزول أو غير ذلك من تصرفات فتكون مسئولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه</p>
	<p>مادة (150) تلتزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقيم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون. وإذا لم تتثبت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من صحة البيانات الخاصة بمدة الاشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>والأجر غير المتنازع عليهما. ويؤدي المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر في حالة عدم إمكان التثبيت من قيمة الأجر . <u>واستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للصندوق المختص القيمة الرأسمالية للمعاش وكذا المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثامن تعويض الأجر عن إصابة العمل</p>	
<p>مادة 202 : يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها : 1-إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية. 2-المنشأة : كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون العام او الخاص. 3-المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع (الخدمات الاجتماعية والصحية) من هذا الكتاب (السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) - المواد من 216 - 223 : كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .</p>	<p>مادة (5) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد : هـ - بإصابة العمل : الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.</p>
<p>مادة 219: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي : (أ)التفتيش الدوري اليومي في كل ورديّة عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها. (ب)قيام طبيب المنشأة -إن وجد -يفحص شكوي العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل . (ج)التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.</p>	
<p>مادة 228: تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر. كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المشار بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض</p>	<p>مادة (46)</p>
	<p>يمول تأمين إصابات العمل مما يأتي :</p> <p>1- الإشتراكات الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل طبقاً للنسب الآتية : أ- 1% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة. ب- 2% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها بالبند السابق وبغيرها من الوحدات الاقتصادية للقطاع العام. <u>وتلتزم الجهات المشار إليها في البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها بهذا الباب.</u> ج- 3% من الأجر بالنسبة لباقي المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (2) والفقرة الأولى من المادة (3). وتخفيض نسب الإشتراكات المقررة بالبندين (أ) و(ب) بواقع النصف كما تخفيض النسبة المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث وذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يتولون علاج المصاب لديهم ورعايته طبياً وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (48) ، وتخضع قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تلتزم بأدائها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وفقاً للبند (1) من المادة (83). <u>كما تخفيض نسبة الإشتراك المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.</u></p>
<p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة باجر 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 اربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، علي أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء علي طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي</p>	<p>تعويض الأجر 1- للمصاب الحق في تعويض أجر إذا أدت الإصابة إلى تخلفه عن أداء عمله، ويعادل هذا التعويض الأجر الكامل للمصاب الذي تؤدي على أساسه <u>الإشتراكات باقتراض مباشرته للعمل ،</u> ويقدر التعويض عن الأجر الأساسي : بما كان مفترضاً أن يتقاضاه منه لولا الإصابة ويراعي في تقدير التعويض عن الأجر المتغير : x عناصر الأجر غير المرتبطة بانتاجية المؤمن عليه : بما كان من المفترض أن يستحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المختص . 3 - يستحق الموظف المخالط لمرضى بمرض معد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص . 4 - <u>يستحق الموظف الذي يصاب إصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه .</u> 5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية . تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u> (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية. (2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية. (3) للعامل المخالط لمرضى بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مواولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها. <u>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.</u></p>	<p>المحدد قيمتها أو نسبتها بمقتضى قوانين أو لوائح كالإعانة الاجتماعية وإعانة الغلاء والبدلات أو نسبة من الأجر الأساسي . x عناصر الأجر المرتبطة بإنتاجية المؤمن عليه : بالموسط الشهري لما استحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أدائه خلال السنة السابقة على الإصابة أو مدة إشتراكه إن قلت عن ذلك وأديت عنها اشتراكات التأمين الاجتماعي (حتى نهاية الشهر السابق للإصابة). <u>(وإذا كان للمصاب حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر فيتعين مراعاة ما تقتضى به هذه النظم).</u> 2- تقدر فئة الأجر اليومي المستحق عنه التعويض على أساس قيمة الأجر المشار إليه مقسوما على 30. 3- يصرف تعويض الأجر في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر ، وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم وإن قلت مدة التخلف عن أسبوع فيؤدي التعويض في نهاية فترة العلاج. ويبدأ صرف التعويض اعتبارا من اليوم التالي للإصابة ، ويستمر صرفه طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله حتى ولو انتهت العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وحتى ثبوت عجزه أو وقوع وفاته. 4- يستمر صرف التعويض خلال فترة التخلف عن العمل للتأهيل الطبي ، وكذلك في حالة التخلف عن العمل لانكاس الإصابة أو حدوث مضاعفات لها ، وذلك حتى ولو وقعت الانتكاسة أو المضاعفة بعد إنتهاء الخدمة مع مراعاة إيقاف صرف المعاش في حالة استحقاقه. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها ، كما يتحمل تعويض الأجر إن كان من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام ، أما إذا كان من القطاع الخاص فيتحمل صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال بتعويض الأجر. ويجوز الترخيص بتحميل صاحب العمل بالتعويض مقابل تخفيض نسبة إشتراكه بواقع الثلث.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>5- يعتمد في صرف التعويض على بلاغ الإصابة وتقرير الجهة الطبية المختصة دون انتظار نتيجة التحقيق ، وذلك فيما عدا حوادث الطريق ، وقرار الجهة الطبية بمدّة التخلف عن العمل ملزم لصاحب العمل. 6- لا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر إذا أصيب أثناء فترة إعارته أو إندابه خارج الجمهورية بدون أجر ، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية لانتهاء إعارته أو إندابه وكان مازال عاجزا عن العمل بسبب الإصابة.</p>
	<p>مادة (81) لا تخل أحكام هذا التأمين (الباب الخامس من القانون : تأمين المرض) بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث التاسع تعويض الأجر عن المرض</p>	
	<p>مادة (72)</p> <p>يمول تأمين المرض مما يأتي :</p> <p>1- الاشتراكات الشهرية وتشمل:</p> <p>أ - حصة صاحب العمل و تقدر على النحو الآتي:</p> <p>(1) 3% من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات والوحدات الاقتصادية الأخرى بالقطاع العام وذلك للعلاج والرعاية الطبية ، وتلتزم هذه الجهات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب.</p> <p>(2) 4% من أجور المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (2) توزع على الوجه الآتي:</p> <p>- 3% للعلاج والرعاية الطبية.</p> <p>- 1% لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، ويجوز لوزير التأمينات أن يعفى صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء الحقوق المنكورة.</p> <p>مادة (73)</p> <p>تسرى أحكام هذا الباب تدريجياً على العاملين لدى أصحاب الأعمال الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بالتأمين الصحي وفقاً لأحكام القانون رقم 63 لسنة 1964 أو القانون رقم 75 لسنة 1964 المشار إليهما.</p> <p>مادة (76)</p> <p>يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الأخيران متصلين ، ويدخل في</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>حساب هذه المدة مدد إنتفاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقته. <u>ولا يسرى الشرط المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام كما لا يسرى في شأن أصحاب المعاشات</u></p> <p>مادة (77) <u>يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:</u></p> <p>(1) مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين. (2) مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة. (3) مدد الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية ، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.</p> <p>الفقرتين الأخيرتين من المادة 78 : <u>ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.</u> <u>وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه في المادة (73)</u></p> <p>مادة (81) <u>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 غير ما فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</u></p>
<p>مادة 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</p>	<p><u>إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله</u> تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي خلال فترة تخلفه عن العمل تعويضا يعادل 75% من الأجر المسدد عنه اشتراكات التأمين لمدة تسعين يوما وتزداد بعدها إلى 85% من الأجر</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>الاستحقاق</u> . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 8 و 1 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 اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الي إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك <u>(المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكومية لانشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البلور - المطاط)</u> مادة 127: يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا <u>استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له</u> . وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته . فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل . تنص المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : <u>يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة ، و تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:</u></p>	<p><u>المذكور لمدة تسعين يوماً أخرى</u> . ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر . ويستمر صرف التعويض طوال مدة المرض أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة صرف التعويض 180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة . ويؤدي التعويض خلال فترة المرض وهي الفترة التي يكون فيها العامل في إجازة مرضية ، وتبدأ هذه الإجازة من تاريخ إبلاغ المريض بمرضه لصاحب العمل ولا تحسب أيام الانقطاع عن العمل السابق لتاريخ الإبلاغ ضمن الإجازة وبالتالي لا يستحق عنها تعويض الأجر ويحسب ضمن الإجازة المرضية يوم الإجازة الرسمية أو الراحة الأسبوعية إذا وقع خلال الإجازة المرضية . وتحدد الجهة الطبية تاريخ انتهاء العلاج والعودة إلي العمل أو ثبوت العجز</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>1 - الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.</u> <u>2-الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (75%) من الأجر الوظيفي .</u> <u>3- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (50%) من أجره الوظيفي ، (75%)</u> <u>من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.</u> 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 علي الإجازة المرضية ، ويعتبر التمارض إخلالا بواجبات الوظيفة . <u>ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار</u> <u>من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية</u> <u>بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل</u> <u>أو يتبين عجزه عجزا كاملا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة</u> 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 . تنص المادة 67 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار</u> <u>من الجهة الطبية التي يحددها مجلس ادارة الشركة وذلك في الحدود الآتية:</u> 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 <u>سن الخمسين.</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصاباً 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.</p>	
<p>تضمنت المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016: ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً 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 إلى عمله ، وجب عليه ان يقدم طلباً كتابياً بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص علي عودته .</p> <p>تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : تسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم 24 لسنة 1964 في شأن الأمراض المزمنة .</p> <p>قرار وزير الصحة رقم 259 لسنة 1995 مادة 1</p> <p>يعمل بالجدول المرفق في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم لسنة 1978 وقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة</p>	<p>وإذا كان المريض مريضاً بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة الصادر في إطار التفويض المقرر له بقانون التأمين الاجتماعي فإنه يمنح إجازة استثنائية يمنح عنها تعويضاً يعادل أجر اشتراكه في نظام التأمين بالكامل طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته ، ويشترط لمنح العامل تعويض الأجر الكامل طوال مدة مرضه أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة علي سبيل الحصر ، وأن يؤدي المرض إلي منع المريض من تأدية عمله ، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء بمعنى أنه إذا كان المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء فيثبت العجز الكامل في جانب المريض إذا توافرت باقي شروطه .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>لها .</p> <p>مادة 2 يشترط في الحالة المرضية التي يمنح بسببها أجراً كاملاً طبقاً للمادة السابقة ما يأتي : أ - أن يكون المرض من بين الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرفق . ب - أن يكون مانعاً من تأديته العمل . ج - أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء .</p> <p>مادة 3 يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً ، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغ السن المقررة قانوناً لترك إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة .</p> <p>مادة 4 تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه .</p>	<p>تعويض الأجر في حالة الحمل والولادة : إذا كانت العاملة بجهة تخضع لتأمين المرض فإنها تستحق عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل الذي تعامل به تعويضاً عن الأجر يعادل 75 % من أجر اشتراكها في قانون التأمين الاجتماعي ويشترط لاستحقاق العاملة هذا التعويض ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وإذا استنفذت 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</p>
<p>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 علي أنه : العاملة 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 لاستحقاق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .</p>	<p>تعددت أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تنص المادة 91 من قانون العمل : 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 يرجع حصول الوضع فيه ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة</p> <p>تنص المادة 92 من قانون العمل : يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو انهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ماتم أدائه اليها منه اذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الاخلال بالمساءلة التأديبية</p> <p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة باجر كامل على الوجه الآتي :</p> <p>1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج .</p> <p>2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة اربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، علي أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء علي طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص .</p> <p>3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد إجازة للمدة التي يحددها</p>	<p>للمريض .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المجلس الطبي المختص . <u>4 - يستحق الموظف الذي يصاب بإصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه .</u> 5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية . تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u> (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية. (2) <u>للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .</u> (3) <u>للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .</u> 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.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث العاشر تعويض الأجر عن البطالة</p>	
	<p>1- شروط استحقاق التعويض: أ- انقضاء مدة مؤهلة للاستحقاق ، واشتراط هذه المدة مرده الي تمكين النظام التحقق من جدية علاقة العمل فضلا عن القصد في نفقات التأمين لاسباب تمويلية. وتقر الاتفاقيات الدولية اشتراط وجود مدة مؤهلة للاستحقاق عن طريق النص علي اداء عدد معين من الاشتراكات اذا كان النظام ممولا ، او أن يكون انتفاع العامل بالتأمين قد استمر لمدة محددة قبل بداية فترة التعطل.</p>
<p>مادة 12 : مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، <u>علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلی هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .</u> مادة 13: اذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد <u>شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولته الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.</u> ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة . <u>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 181 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للحصول علي الترخيص بمزاولة الحرفة</u> الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني مادة 135: لا يجوز لاية جهة مزاوله عملية التدريب المهني إلا إذا كانت</p>	<p>ب- ان يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في ادائه ، وهذا الشرط يتفق مع مفهوم التأمين من البطالة فلا بد ان يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في ادائه طالما اتيجت له فرصة العمل المناسب ، لذلك تتطلب اجراءات التأمين أن يقوم العامل بقيد اسمه في سجلات مكاتب التشغيل أو القوى العاملة وأن يتردد علي هذه المكاتب بصفة دورية طوال مدة استحقاق التعويض سعياً وراء العمل. ومن المقرر أن العامل الذي يعجز عن العمل صحيا لا يستحق تعويض البطالة ، ويمكن ان يطالب بمزايا تأمين العجز في حالة استحقاقه لها. فاذا حالة ظروف قهرية بين العامل وبين امكان تشغيله وقف استحقاق التعويض الي حين زوال هذه الظروف ، وتقضي القوانين بايقاف صرف تعويض البطالة خلال فترة التجنيد أو الحبس أو الاعتقال ، وبيدأ المتعطل في استئناف الحصول علي التعويض بعد انتهاء خدمته العسكرية أو اخلاء سبيله.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>متخذة شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسئوليه المحدودة ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشريه المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب.</u> ويستثني من احكام الفقرة السابقة: 1-الجهات والمنظمات النقابيه والمؤسسات الاهليه المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون. 2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحليه. 3-الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين. 4-المنشأة التي تتولي تدريب عمالها.</p> <p>مادة 136: <u>يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصه باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (2،3،4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.</u> ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيدده في السجل الخاص. ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيده الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون. ويلغى الترخيص في حالة الإخلال باي شرط من شروطه.</p> <p>قياس مستوى المهارة وتراخيص مزاولة الحرف مادة 139: <u>تلتزم الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>الذي بلغه</u> . ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوي المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الاجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p> <p><u>مادة 140: على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفه.</u> ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</p>	<p>ج- الا يكون انتهاء الخدمة باختيار العامل أو بسبب الاستقالة ، ولا يكون مترتباً علي خطئه أو اتيان فعل غير مشروع او بسبب سوء السلوك الفادح أو المقصود. وبعض النظم تشترط لصرف التعويض الا يكون التعطل بسبب اشتراك العامل في الاضراب. وقد يكون سقوط الحق في التعويض في هذه الحالات نهائياً ، كما يكون لمدة معينة يجوز صرف التعويض بعدها للمؤمن عليه للفترة الباقية من مدة صرف التعويض. وتقتصر بعض النظم الحرمان الكامل من التعويض علي حالات انتهاء الخدمة بسبب الحكم علي المؤمن عليه في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u></p>	<p>الامانة او الاداب العامة ، اما في غير ذلك من حالات الفصل بسبب سوء سلوك العامل فنكتفي بتخفيض قيمة التعويض المستحق وذلك لعدم الاضرار باسرة العامل.</p>
<p>1 - إذا ثبت <u>انتحال العامل لشخصية غير صحيحة</u> او قدم مستندات مزورة. 2 - إذا ثبت <u>ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة</u> لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . 3 - <u>إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات</u> اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. 4 - <u>إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع</u> اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة الثانية . 5 - إذا ثبت ان العامل <u>افشى اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة . 6 - إذا قام العامل <u>بمناقسة صاحب العمل</u> في ذات نشاطه . 7 - إذا <u>وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين</u> او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 8 - إذا ثبت <u>اعتداء العامل على صاحب العمل او المدير العام</u> وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه . 9 - إذا لم يراع <u>العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194) من</u> الكتاب الرابع من هذا القانون (علاقة العمل الجماعية) - الباب الرابع منازعات العمل الجماعي)</p>	<p>حالات خفض قيمة التعويض الأصل أن تعويض البطالة يقتصر على الحالات التي تنتهي فيها الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة العامل وبالتالي فإن أسباب انتهاء الخدمة المحددة في المادة 69 من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 (م76 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 ومادة 61 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981) التي يقع فيها انتهاء الخدمة بسبب ارتكاب العامل خطأ جسيماً الأصل ألا يستحق فيها العامل تعويض البطالة لأن انتهاء الخدمة كان بعمل إرادي من جانبه ، إلا أنه مراعاة لحال أسرة المتعطل ومحافظة على كيانها قرر قانون التأمين الاجتماعي استحقاق نصف التعويض المستحق وذلك في الحالات الآتية : 1- <u>انتحال المؤمن عليه شخصية غير صحيحة</u> أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة . 2- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختبار . 3- <u>ارتكاب المؤمن عليه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة</u> لصاحب العمل ، ابلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه . 4- <u>عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة</u> بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر . 5- <u>غياب المؤمن عليه دون سبب</u> أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال . 6- عدم قيام المؤمن عليه بتأدية التزامات العمل الجوهرية . 7- <u>إفشاءه الأسرار الخاصة بالعمل</u> . 8- <u>وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين</u> أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 9- <u>اعتداء المؤمن عليه على صاحب العمل أو المدير المسئول</u> ، وكذلك اعتداؤه اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : <u>ينشأ صندوق لاعانات الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع وزير القوي العاملة والهجرة ، وذلك لتقديم اعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيد في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية .</u></p> <p>تنص المادة الثالثة من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : <u>تتكون موارد الصندوق من:</u></p> <p>1 - 1% من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تتحملها وتلتزم بتسيدها المنشآت المشار إليها علي النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية .</p> <p>تنص المادة 1 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : الغرض من انشاء صندوق اعانة الطوارئ هو تقديم اعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أيا كان عدد عمالها التي تم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية ، <u>على أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجور غير منشئة لاستحقاق اعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي .</u></p> <p>تنص المادة 8 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 :</p> <p>تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم 156 لسنة 2002 نسبة قدرها 1% من الأجور الأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم "</p>	<p>مادة (131) من القرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007</p> <p>على صاحب العمل موافاة مكتب الصندوق المختص الواقع في دائرته محل العمل بإستمارة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة (14) موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل ، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع.</p> <p>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن إنتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - الاستقالة. 2 - إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة. 3 - إنتحاله شخصية غير صحيحة ، أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة. 4 - فصله أثناء فترة الإختبار. 5 - إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعها. 6 - عدم مراعاته التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر. 7 - غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال. 8 - عدم قيامه بتأدية لإتزامات العمل الجهرية. 9 - إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل. 10 - وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 11 - إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه. <p>وأبدى العامل إعتراضه على سبب إنتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة سألقة الذكر أو يشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبدى إعتراضه ضمناً بإمتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الصندوق إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>صندوق اعانات الطوارئ للعمال " خلال النصف الأول من كل شهر مرفقا بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية</u></p> <p>تنص المادة 9 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 - المستبدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1117 لسنة 2007: تصرف الاعانة وفقا للشروط والضوابط التالية :</p> <p>1 - يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الاعانة لها استنادا الي تقرير تتقدم به للصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقا به نموذج طلب صرف الاعانة .</p> <p>2 - يتولي الصندوق اتخاذ كافة اجراءات الصرف بطرق الصرف المعتادة ومتابعة عملية الصرف .</p> <p>3 - <u>تصرف الاعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى الي أن يتم اعادة التشغيل المناسب للمنشأة أو اتخاذ الاجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الاعانة أو حصول العامل علي فرصة عمل بديلة .</u></p> <p>4 - <u>يجوز لوزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس ادارة الصندوق زيادة الحد الأقصى المشار اليه لصرف الاعانة في ضوء ظروف وأوضاع المنشأة وبما لايجوز اثني عشر شهرا .</u></p> <p>5 - <u>يكون الصرف بواقع 100% من الأجر الأساسي المؤمن عليه للعامل ويحد أدنى 200 جنيه مصري شهريا .</u></p> <p>6 - أن يكون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم على قوة المنشأة لدى <u>التأمينات الاجتماعية .</u></p> <p>7 - ان يكون صرف الاعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليها هذا القانون من خلال أدوات الصرف المعتادة ويعتمد هذا الصرف من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بالشئون المالية بالصندوق</p>	<p>أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال. وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الاجتماعي إتخاذ الإجراءات الآتية :</p> <p>1 - بحث موضوع النزاع في أسباب إنتهاء الخدمة على ضوء الأوراق المشار إليها وما يقدمه كل من العامل وصاحب العمل من مستندات متعلقة بالنزاع وإعداد تقرير بأسباب إنتهاء الخدمة التي تتبين من ظاهر الأوراق ، على أن ينتهي البحث وإعداد التقرير خلال مدة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه من الصندوق المختص.</p> <p>2 - إرسال التقرير المشار إليه فور الإنتهاء منه مرفقاً به جميع الأوراق المتعلقة بموضوع النزاع إلى الصندوق المختص ، على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المستعجل المسجل على حسب الأحوال.</p> <p>وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم إستمارة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير هذه الإستمارة بمعرفته موضحاً بها السبب الذي يبديه العامل لإنتهاء الخدمة وإحالتها إلى مكتب العمل على الوجه المبين بالمادة السابقة ، وعلى المكتب المشار إليه الرد خلال شهر وإلا كان للصندوق متى تثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة التفتيش تحرير هذه الإستمارة بمعرفة المفتش المسئول ويعتبر توقيع المفتش على الإستمارة بمثابة توقيع صاحب العمل.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>(المدير المالي للصندوق) أو من ينوب عنه . تنص المادة 10 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : يوقف صرف الاعانة في الحالات التالية : 1 - إذا وجد العامل فرصة عمل بديلة . 2 - إعادة تشغيل المنشأة . 3 - انتهاء علاقة العمل . 4 - إذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الاعانة .</p>	
<p>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الإمائه أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف . وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه . فإذا رات الساطه المختصه عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا . وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي اجره عن مدة الوقف.</p> <p>مادة 70: معدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 (يعمل به من 23 يوليو لسنة 2008) : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق احكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما ان يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، ممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال -</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>خلال عشرة ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوما - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ اليها في موعد اقصاه خمسة واربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الامر علي المحكمة .</p>	
<p>مادة 196: يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق إغلاق الكلي <u>أو الجزئي للمنشأة</u> أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.</p> <p>مادة 197: في تطبيق أحكام المادة السابقة ، <u>علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة</u> تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض . ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.</p> <p>و علي اللجنة أن تصدر قرارها مسيئاً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .</p> <p>ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.</p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.</p> <p>ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة 198: <u>يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.</u></p> <p>مادة 199: <u>في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.</u> وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .</p> <p>مادة 200: <u>يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.</u></p> <p>مادة 201: <u>مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .</u> فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ،ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الحادي عشر انتهاء الخدمة</p>	
	<p>مادة (40) إذا عاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إلى عمل يخضعه لأحكام هذا التأمين فتعتبر مدة إشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها ، وتتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب. ويراعى في حالة إستحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الإنتفاع بالحد الأدنى الرقمي للمعاش في تاريخ الإستحقاق والمزايا المقررة بالمادة 22. <u>ولا تسرى أحكام هذا التأمين في شأن المؤمن عليه إذا تجاوزت سنه الستين ، وذلك فيما عدا/ من تمد خدمته بقرار من السلطة المختصة من المؤمن عليهم المشار إليهم في البند (أ) من المادة 2 ، وكذلك الحالات المنصوص عليها في المواد 31 ، 163 ، 164 من هذا القانون.</u></p> <p>مادة (163) <u>يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط إستحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.</u> <u>وإستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الإشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وفقاً لحكم المادة (17) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك في التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذه الفقرة في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى انتهاء العقد أو إنتهاء الموسم بحسب الأحوال.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>انقضاء علاقة العمل مادة 125: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . <u>ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.</u> <u>وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.</u></p> <p><u>تضمن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 1981 بشأن المزايا التأمينية للعاملين بالأعمال الصعبة بالصناعات التعدينية والإستخراجية (المادة الأولى)</u> تحدد الأعمال الصعبة في الصناعات التعدينية والإستخراجية وفقاً للجدولين رقمي 1 و 2 المرفقين .</p> <p><u>(المادة الثانية)</u> مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 25 من قانون العاملين بالمناجم والمحاجر المشار إليه تنتهي خدمة المؤمن عليه من العاملين بأحد الأعمال المشار إليها في المادة السابقة ببلوغ سن الخامسة والخمسين وذلك متى كانت مدد الخدمة الفعلية التي قضيت في هذه الأعمال لا تقل عن خمس عشرة سنة ، فإن قلت عن ذلك استمر المؤمن عليه بالخدمة حتى استكمال القدر المشار إليه أو بلوغه سن الستين أيهما أقرب .</p> <p><u>(المادة الثالثة)</u> تكون النسبة التي يحسب على أساسها المعاش المستحق وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والوفاء بواقع 36/1 عن كل سنة من سنوات مدة الخدمة التي قضيت فعلاً في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق ، بواقع 40/1 عن كل سنة من السنوات التي قضيت فعلاً في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (2) المرفق . وتحسب مدد الاشتراك المحسوبة بواقع 75/1 بواقع 5/3 النسبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .</p> <p><u>(المادة الرابعة)</u></p>	<p>يستحق المعاش في الحالات الآتية :</p> <p>1- <u>إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعمول به أو لبلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (2) ، وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين 120 شهراً على الأقل.</u></p> <p><u>ويجوز تخفيض السن المنصوص عليها في البند (1) بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات ، ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتي:</u></p> <p>أ - <u>تحديد السن المذكورة بالنسبة لكل من تلك الأعمال.</u> ب - <u>رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن.</u> ج - <u>زيادة نسبة الاشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تقرر للعاملين المشار إليهم و تحديد من يتحمل هذه الزيادة.</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تكون نسبة حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة للعاملين في الأعمال المشار إليها وفقاً لما يأتي :</p> <p>31 % بالنسبة للعاملين في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق .</p> <p>27 % بالنسبة للعاملين في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (2) المرفق .</p> <p>تنص المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه :</p> <p><u>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>1 - بلوغ سن الستين بمراعاة احكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات .</p> <p>2 - الاستقالة.</p> <p>3 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.</p> <p>4 - فقد الجنسية ، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.</p> <p>5 - الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول .</p> <p>6- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصل في السنة .</p> <p>7 - عدم اللياقة للخدمة صحياً وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص .</p> <p>8 - الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية .</p> <p>9 - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مفيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار .</p> <p>10 - الوفاة ، وفي هذه الحالة بصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنائز وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات .</p> <p><u>وتبين اللائحة التنفيذية قواعد و إجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تنص المادة 97 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>لايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة</u> - تنص المادة 46 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>يجوز عند الضرورة القصوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من العاملين شاغلي الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها سنتان .</u></p>	<p>2- ملغاه . (الفصل بقرار جمهوري والغاء الوظيفي)</p>
<p>مادة 124: <u>ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً</u> أياً كان سبب هذا العجز. <u>فاذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</u> تضمنت المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه : <u>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</u> 1 - بلوغ سن 7 - <u>عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص .</u> 10 - <u>الوفاة ، وفي هذه الحالة يصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات .</u></p>	<p>3- انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، وذلك أياً كانت مدة اشتراكه في التأمين. ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة. ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة. العجز الجزئي المنهي للخدمة أ- إنتهاء الخدمة . ب- سبب إنتهاء الخدمة العجز الجزئي الطبيعي. ج- قرار اللجنة الخماسية بعدم وجود عمل مناسب للمؤمن عليه لدى صاحب العمل</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>وتبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب</u></p> <p>تنص المادة 96 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه : <u>تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>(1) <u>بلوغ سن الستين</u> وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار <u>قانون التأمين الاجتماعي</u> والقوانين المعدلة له .</p> <p>(2) <u>عدم اللياقة للخدمة صحياً</u>.</p> <p>(3) <u>الاستقالة</u>.</p> <p>(4) <u>الإحالة إلى المعاش أو الفصل</u>.</p> <p>(5) <u>فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى</u>.</p> <p>(6) <u>الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك</u>.</p> <p>(7) <u>الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ</u>.</p> <p>ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاؤه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.</p> <p>(8) <u>انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي</u> .</p> <p>(9) <u>الوفاة</u></p> <p>تنص المادة 45 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : <u>تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>1 - <u>فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى</u>.</p> <p>2 - <u>بلوغ سن الستين</u> وذلك بمراعاة أحكام <u>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</u> .</p>	<p>تشكيل اللجنة الخماسية</p> <p>أولاً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة :</p> <p>1- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى (رئيساً).</p> <p>2- ممثل مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة.</p> <p>3- طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى تختاره الهيئة.</p> <p>4- ممثل عن صاحب العمل.</p> <p>5- ممثل عن التنظيم النقابى (اللجنة النقابية أو النقابة العامة ، فى حالة عدم وجود لجنة نقابية).</p> <p>ويكون نائب مدير المنطقة (مقررأ).</p> <p>ثانياً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص :</p> <p>1- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص (رئيساً) .</p> <p>2- ممثل مديرية القوى العاملة.</p> <p>3- طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة.</p> <p>4 - ممثل عن صاحب العمل.</p> <p>5 - ممثل عن التنظيم النقابى (اللجنة النقابية أو النقابة العامة فى حالة عدم وجود لجنة نقابية) .</p> <p>ويكون مدير إدارة التوجيه الفنى بالمنطقة (مقررأ) .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>3 - <u>عدم اللياقة بالخدمة صحياً.</u> 4 - صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل . ودون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسيب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل . 5 - انتهاء العمل العرضي أو المؤقت أو الموسمي . 6 - الاستقالة. 7 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل. 8 - <u>الوفاة</u> وتحدد اللائحة التنفيذية الأوضاع والاجراءات الخاصة بانتهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة أو عدم اللياقة للخدمة صحياً . <u>تنص المادة 98 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته.</u></p>	
<p><u>مادة 104: ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته.</u> فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات-وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات انهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة. <u>مادة 105: مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة</u></p>	<p>4- <u>وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (1) و عدم صرفه القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة ، وذلك أيا كانت مدة إشتراكه في التأمين.</u> 5- <u>انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود (1،2،3)</u> متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 240 شهراً أعلى الأقل. 6- <u>وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد إنقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته</u></p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>غير محددة. ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.</p> <p>مادة 106: <u>إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .</u> فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون</p> <p>مادة 107: <u>إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ،النتهي العقد بإنجاز هذا العمل</u> فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.</p> <p>مادة 108: <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ،اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.</u></p> <p>مادة 109: <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</u> فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال</p> <p>مادة 110: <u>مع عدم الإخلال بحكم المادة(198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ،إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.</u> <u>ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد الا في حدود ما ورد بالمادة (69)</u> من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.</p>	<p><u>أو بلوغه سن الستين بعد إنتهاء خدمته</u> متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 120 شهراً على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة ، ويسوى المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الإشتراك في التأمين.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.</u></p> <p>مادة 111: يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.</p> <p>مادة 119: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p> <p>مادة 122: إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، يلتزم بأن يعرض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .</p> <p>فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقررته اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p> <p>ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.</p> <p>مادة 127: يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد اجازاته السنوية المستحقة له .</p> <p>و علي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .</p> <p>مادة 128: للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p><u>المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</u> <u>وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.</u></p> <p><u>مادة 129 : لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة</u></p> <p>تنص المادة (70) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : <u>للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية ، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية ، وفي هذه الحالة تسوي حقوقه التأمينية على النحو الآتي :</u></p> <p>1 - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضي علي شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مرفي إلي الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق علي تاريخ إحالته للمعاش ، وتسوي حقوقه التأمينية بعد ترقبته علي أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات .</p> <p>2 - إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين ، وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً فتسوي حقوقه التأمينية علي أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل .</p> <p>ولا يجوز تعيين من يحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون</p> <p>تنص المادة 99 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.</u></p>	
<p>اتفاقيات العمل الجماعية</p> <p>مادة 152: <u>اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل او مجموعة من أصحاب الاعمال او اكثر من منظماتهم.</u></p> <p>مادة 153: <u>يجب ان تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبه باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامه او الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.</u></p> <p>ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.</p> <p>مادة 154: <u>يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.</u></p> <p>وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره</p> <p>مادة 155: <u>يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في</u></p> <p><u>ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالتين المبينتين في البندين 3 و4 السابقين أن تكون للمؤمن عليه مدة إشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، ولا يسري هذا الشرط في شأن الحالات الآتية :</u></p> <p>أ- <u>المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (2) وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى إتفاقات جماعية أيرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الإتفاقات بناء على عرض الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي.</u></p> <p>ب- <u>إنتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الإستحقاق المنصوص عليها في البندين (3 و4).</u></p> <p>ج- <u>ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل.</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.</p> <p>مادة 156: <u>يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضات الجماعية</u> لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون .</p> <p>مادة 157: <u>يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها</u> والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>مادة 158: <u>تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع</u> الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى . ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .</p>	<p>مادة (27) مع عدم الإخلال بحكم البندين (4،6) من المادة (18) <u>إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تنوافر فيه شروط استحقاق المعاش إستحق تعويض الدفعة الواحدة</u> وبحسب بنسبة 15% من الأجر السنوي عن كل سنه من سنوات مدة الاشتراك في التأمين.</p>
<p>محمد حامد الصياد W : www.elsayyad.net</p>	<p>أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>ويقصد بالأجر السنوي متوسط الأجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك مضروباً في إثني عشر، ويراعى في حساب هذا المتوسط القواعد المنصوص عليها بالفقرة الرابعة من المادة (19).</p> <p>ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- بلوغ المؤمن عليه سن الستين. 2- مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو إشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو إلتحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته. 3- هجرة المؤمن عليه. 4- الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل. 5- إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل. 6- ملغى. (1) 7- إنتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة. 8- إلتحاق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات. 9- عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً. 10- وفاة المؤمن عليه، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقى المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم في المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أدبت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين. 11- إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر في تاريخ طلب الصرف ، ولا يستحق صرف التعويض في هذه الحالات إلا لمرة واحدة طوال مدد اشتراك المؤمن عليها في التأمين. <p>وفي الحالات المنصوص عليها في البنود (10،9،1) يصرف مبلغ التعويض مضافاً</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>إليه مبلغ مقداره 6% من مبلغ التعويض عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ استحقاق الصرف .</p> <p>مادة (28) <i>يجوز للمؤمن عليه في الحالات المنصوص عليها بالبندين (2و3) من المادة (27) أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة أو الحصول على المعاش وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين تعطيه الحق في المعاش. كما يجوز لصاحب المعاش في الحالات المشار إليها بالفقرة السابقة التنازل عن حقه في المعاش وصرف تعويض الدفعة الواحدة على أن يخصم منه قيمة ما صرفه من معاش ولا يجوز له ذلك إلا مرة واحدة.</i></p> <p>مادة (29) <i>إذا عاد المهاجر للإقامة بالبلاد نهائياً والتحق بعمل يخضعه لأحكام هذا القانون خلال سنتين من تاريخ الهجرة التزم برد ما صرف إليه من تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادتين (27و28) إما دفعه واحدة خلال سنة من تاريخ العودة أو بالتقسيم وفقاً لأحكام المادة (144) وتحسب المدة التي صرف عنها التعويض ضمن مدة اشتراكه في التأمين. ويسرى حكم الفقرة السابقة في شأن الحالات السابقة على تاريخ العمل بهذا القانون على أن يكون ميعاد رد المبالغ المذكورة ثلاث سنوات من هذا التاريخ.</i></p>
<p>تنص المادة (20) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها ، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوي الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدي هذه الوظائف . ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء مدة شغله لإحدي الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته ، وفي هذه الحالة تستوى حقوقه التأمينية على</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثاني عشر منحة الوفاة</p>	
<p>مادة 123: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. <u>وإذا توفي العامل وهو في الخدمة بصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي.</u> ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .</p>	<p>مادة (120) <u>عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.</u> <u>وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة ، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال.</u> ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبند (أ) من المادة (2) على البند الذي كان يتحمل بالأجر.</p> <p>مادة (121) تستحق المبالغ المنصوص عليها في المادة السابقة لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش فإذا لم يحدد أحداً تستحق للأرمل ، وفي حالة عدم وجوده تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في المادتين (107 و108) ويراعى في حالة ما إذا كان للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أرمل وأولاد تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة من غير هذا الأرمل تقسيم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج. وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لأخوته وأخواته الذين تتوافر في شأنهم الشروط المشار إليها في المادة (109). وفي حالة إستحقاق المنحة للقصر من الأولاد والأخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لمتولى شؤونهم الذي تثبت صفته بشهادة إدارية.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثالث عشر نفقات الجنائز</p>	
<p>مادة 123: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. <u>وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي. ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</u></p> <p>تضمنت المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه : <u>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>1 - بلوغ سن</p> <p>7 - <u>عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص .</u></p> <p>.....</p> <p>10 - <u>الوفاة ، وفي هذه الحالة يصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنائز وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات .</u> <u>وتبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</u></p> <p>تنص المادة 103 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى 100 جنية للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .</u></p>	<p>مادة (122) <u>عند وفاة صاحب المعاش، تلتزم الجهة التي كانت تصرف المعاش بأداء نفقات جنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد أو إلى أي شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنائز .</u> ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الرابع عشر مكافأة نهاية الخدمة</p>	
<p>مادة 125: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. <u>وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.</u></p> <p>مادة 126: يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي . وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.</p>	<p>مادة (17) يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء مما يأتي : 1- <u>الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع 15% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً.</u> 2- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 10% من أجره شهرياً. 3- المبالغ التي تلتزم بها الخزنة العامة بواقع 1% من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم وتؤدي إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في أول الشهر التالي لتاريخ الإستحقاق. 4- القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر والخزنة العامة. 5- المبالغ المستحقة لحساب مدة الإشتراك في قوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات. 6- المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الإشتراك في أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات وتشمل: أ- المبالغ التي تلتزم بها الخزنة العامة عن المدد السابقة على تاريخ بدء العمل بأنظمة التأمين والمعاشات. ب- مكافآت نهاية الخدمة القانونية بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقوانين العمل ويؤديها صاحب العمل للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي عند إنتهاء خدمة المؤمن عليه وفقاً لما يأتي : (1) المكافآت المستحقة عن مدد الخدمة السابقة على الإشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية محسوبة وفقاً للفقرة الثانية من المادة (2) والمادة (72) من القانون 91 لسنة 1959 بإصدار قانون العمل. (2) الفرق بين المكافأة المستحقة محسوبة على الوجه المبين بالبند السابق وبين الناتج من إشتراكات صاحب العمل في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي أن وجد، وذلك عن مدة الإشتراك حتى 1961/12/31.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>وتحسب المكافأة المشار إليها على أساس الأجر الأخير للمؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة. وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين حولت أجورهم من اليومية إلى الشهرية إعتباراً من 1959/4/7 يراعى عند حساب المكافأة عن مدة العمل باليومية أن يقسم الأجر الشهري في تاريخ إنتهاء الخدمة على عدد الأيام التي تم على أساسها تحويل الأجر اليومي إلى أجر شهري. 7- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الإشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها. 8- ريع استثمار أموال هذا التأمين. 9- إشتراك يقطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي.</p> <p>مادة (162) <u>المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام قوانين العمل لا تقابل من التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل.</u> <u>ويلتزم أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطون حتى آخر يوليو سنة 1961 بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إدار أفضل بأداء قيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافآت نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لحكم الفقرة السابقة وذلك بالنسبة للعاملين الذين كانوا موجودين بالخدمة حتى 22 مارس سنة 1964</u> <u>وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة العامل سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للإشتراك في هذا التأمين وتصرف هذه الزيادة للمؤمن عليه وفي حالة وفاته تصرف بأكملها وفقاً للبند 10 من المادة 27.</u> ويجوز لأصحاب الأعمال طبقاً للقواعد والأوضاع التي يحددها وزير القوى العاملة بقرار منه استخدام أرصدة المبالغ التي يحتفظون بها لمواجهة التزاماتهم المنصوص عليها بالفقرة الثانية لمنح القروض للمؤمن عليهم أصحاب الحق في الزيادة المشار إليها لإنشاء مساكن لهم في حدود مستحقاتهم في هذه الأرصدة عن</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>طريق جمعيات تعاونية للإسكان على أن تخصص قيمة القروض من مبالغ الزيادة التي تستحق للمؤمن عليهم أو المستحقين عنهم عند انتهاء خدمة المؤمن عليه ولا يجوز للمؤمن عليهم التصرف في تلك المساكن بالبيع أو الرهن أو غير ذلك من التصرفات إلا بعد استحقاقهم هذه الزيادة أو بعد سداد هذه القروض.</p> <p>واستثناء مما تقدم تلتزم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بصرف الزيادة المنصوص عليها بالفقرة الثانية بالنسبة لمن انتهت خدمتهم قبل تاريخ العمل بهذا القانون من المؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام القانون رقم 63 لسنة 1964 المشار إليه بالمادة الثانية من قانون الإصدار مضافاً إليها مبلغ إضافي مقداره 4.5% سنوياً من تاريخ إيداعها في الهيئة حتى تاريخ استحقاق صرف المعاش أو التعويض ، ويجوز لهؤلاء المؤمن عليهم طلب استخدام هذه المبالغ أو جزء منها في سداد المبالغ المطلوبة منهم لحساب المدد السابقة أو الاشتراك عن مدد وفقاً للمادتين (33 و34).</p> <p>مادة (163)</p> <p>يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعدة منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.</p> <p>واستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الإشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لحكم المادة (17) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك في التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذه الفقرة في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى انتهاء العقد أو إنتهاء الموسم بحسب الأحوال.</p>

أمثلة تطبيقية

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

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
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 5 بند ط الأجر: كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل: 1 - الأجر الأساسي - و يقصد به : وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي : يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 2014/7/1 ، ويتم زيادتهما سنوياً في أول يوليو من كل عام بنسبة 10% منسوبة إلى كل منهما في شهر يونيو السابق ، وفي تحديد الحدين المشار إليهما يراعى جبر كل من الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهاً. 2 - الأجر المتغير: ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص : ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.
	2	عدم الاخلال بحقوق العامل وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن		مادة (81) 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

البند	مسلسل	البيان	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
		الحقوق المقررة في هذا التأمين		ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.
ثانياً	1	حالة المرض شروط عامة		مادة (76) يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الأخيران متصلين ، ويدخل في حساب هذه المدة مدد إنتقاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقته. ولا يسرى الشرط المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام كما لا يسرى في شأن أصحاب المعاشات
		أ - المرض العادي والمريض المزمّن	مادة 54 للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر (وفقاً لمفهوم قانون العمل (وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي (من حيث النسبة ومدة الاستحقاق) . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و8 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 احتمال	مادة (78) إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل 75% من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً وتزداد 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. واستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً

البند	مسلسل	البيان	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
			شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الي إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك (المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكيمية لانشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البللور - المطاط)	طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً. وتحدد الأمراض المزممة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. ويجوز للجهة الملزمة 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 تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه في المادة (73).
		ب - الحمل والوضع	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 علي 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 لاتستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . تنص المادة 91 من قانون العمل : 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	مادة (79) تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل 75% من الأجر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة (78) 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 إشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
		أمثلة تطبيقية		رابعاً
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		
1000 جنيه	1000 جنيه	وعاء الحساب		
750 حنيها	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$750 = 75\% \times 1000$		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		
3000 جنيه	4000 – 3000 = 1000 جنيه	وعاء الحساب		
2250 حنيها	750 حنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$3000 = 75\% \times 4000$		اجمالي التعويض		

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
	3	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 85	% 85
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية
		وعاء الحساب	1000 جنيه	1000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	لا شيء	850 حنيها
		اجمالي التعويض		$1000 \times 85\% = 850$ جنيها
	4	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 85	% 85
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم
		وعاء الحساب	$4000 - 3000 = 1000$ جنيه	3000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	850 جنيها	2550 حنيها
		اجمالي التعويض		$4000 \times 85\% = 3400$ جنيه

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	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		
1000 جنية	1000 جنية	وعاء الحساب		
1000 جنية	لا شيء	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$1000 \times 100 \% = 1000$ 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		
3000 جنية	$4000 - 3000 = 1000$ جنية	وعاء الحساب		
3000 جنية	1000 جنية	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$4000 \times 100 \% = 4000$ جنية		اجمالي التعويض		

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
	7	نوع الأجازة	الحمل والوضع	الحمل والوضع
		المادة	91	79
		النسبة	% 100	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	3 مرات	3 مرات
		وعاء الحساب	1000 جنييه (% 100 - % 75 = % 25)	1000 جنييه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	250 حنيها	750 جنيها
		اجمالي التعويض		$1000 \times 100 \% = 1000$ جنييه
	8	نوع الأجازة	الحمل والوضع	الحمل والوضع
		المادة	91	79
		النسبة	% 100	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	4 أشهر	4 أشهر
		وعاء الحساب	1 - 3000 جنييه (% 100 - % 75 = % 25) 2 - 4000 - 3000 = 1000 جنييه	3000 جنييه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	1 - 0750 حنيها 2 - 1000 جنييه اجمالي 1750 جنيها	2250 جنيها
		اجمالي التعويض		$4000 \times 100 \% = 4000$ جنييه

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
الإصابة	الإصابة	نوع الأجازة	9	
49	-	المادة		
% 100	-	النسبة		
غير محددة	-	المدة		
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة		
1000 جنية	1000 جنية	وعاء الحساب		
1000 جنية	لا شيء	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$1000 \times 100 \% = 1000$ جنية		اجمالي التعويض		
الإصابة	الإصابة	نوع الأجازة	10	
49	-	المادة		
% 100	-	النسبة		
غير محددة	-	المدة		
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة		
3000 جنية	4000 جنية	وعاء الحساب		
3000 جنية	لا شيء	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$3000 \times 100 \% = 3000$ جنية		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	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 لأصاحب 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 التأمين الاجتماعي ، 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**

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 التأمين الاجتماعي :

مادة (78)

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 وتزاد 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.
واستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو بتبني عجزه عجزاً كاملاً.
وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.
ويجوز للجهة الملزمة 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 تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه في المادة (73).

مادة (81)

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 للفرد الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.

الفرق الذي يتحمله صاحب العمل المشترك في التأمين الصحي (1) جنيه	تعويض الأجر وفقا لقانون		الأجر وفقا لقانون		دورة استحقاق تعويض الأجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي (لكل سنة ميلادية)				مدة الأجازة بالشهور	فترة الأجازة
	التأمين الاجتماعي جنيه	العمل جنيه	التأمين الاجتماعي جنيه	العمل جنيه	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي (لكل سنة ميلادية)		وفقا لقانون العمل (لكل 3 سنوات خدمة)			
					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	2013
4750	2250	7000	3000	7000						
لاشئ	1500	1500	2000	2000	75	(3)	075	2	2	
3000	2250	5250	3000	7000						
لاشئ	1700	1500	2000	2000	85	(3)	075	5	3	
2700	2550	5250	3000	7000						
1500	0000	1500	2000	2000	00		075	6	1	
5250	0000	5250	3000	7000						
لاشئ	1500	1500	2000	2000	75	2	075	(8)	2	2014
3000	2250	5250	3000	7000						
لاشئ	1500	0000	2000	2000	75	(3)	000		1	
لاشئ	2250	0000	3000	7000						
لاشئ	1700	0000	2000	2000	85	2	000		2	
لاشئ	2550	0000	3000	7000						
لاشئ	1500	0000	2000	2000	75	1	000		1	2015
لاشئ	2250	0000	3000	7000						
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2016
4750	2250	7000	3000	7000						

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