

مضبطة الندوة الشهرية
للعاملين بالجهاز الإداري للدولة

2018/3/3

مقدمة

يسعى صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي إلى نشر وتعميق الوعي التأميني لدى المهتمين بمجال التأمين الاجتماعي وكذا زيادة الثقافة التأمينية لدى أفراد المجتمع باعتبار أن الحماية التأمينية قد امتدت إلى كل أسرة مصرية. وتحقيقاً لذلك يسعدني أن أقدم مضبطة الندوة الشهرية المنعقدة بتاريخ 2018/3/3 متضمنة أهم الأسئلة التي نوقشت في الندوة.

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالقطاع الحكومي

”محمد سعودي قطب“

فهرس

الموضوع	م
الأسئلة	
1- الأسئلة المرتبطة بقانون التأمين الاجتماعي.	أولاً
2- الأسئلة المرتبطة بقانون الخدمة المدنية.	

في المعاشات والتعويضات

السؤال رقم 1 / 20

ما هو الحد الأقصى لمعاش الأجر الأساسي؟

الإجابة

تنص المادة 20 فقرة 3 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على

أن:

"ويربط المعاش بحد أقصى مقداره 80% من أجر المشار إليه في الفقرة الأولى ويستثنى من هذا الحد الحالات الآتية:

1- المعاشات التي تنص القوانين أو القرارات الصادرة تنفيذاً لها بتسويتها على غير الأجر المنصوص عليه في هذا الباب فيكون حدها الأقصى (100%) من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير، وتتحمل الخزنة العامة الفرق بين هذا الحد والحد الأقصى المشار إليه.

2- المعاشات التي تربط وفقاً لنص الفقرة الأخيرة من المادة (18) فيكون حدها الأقصى (100%) من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير.

وفي جميع الأحوال يتعين ألا يزيد الحد الأقصى للمعاش على (80%) من الحد الأقصى لأجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق."

وتنص المادة 123 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لأحكام

قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:

يكون الحد الأقصى للمعاش 80% من أجر التسوية المحدد بالمادتين رقمي (119، 121) ويستثنى

من هذا الحد بالنسبة لمعاش الأجر الأساسي ما يلي:

1- معاشات المؤمن عليهم الذين تقضى قوانين توظيفهم بتسوية معاشاتهم على غير الأجر المنصوص عليه في المادة (119) فيكون حدها الأقصى 100% من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير.

2- المعاشات المستحقة للعاملين بالأعمال الصعبة والخطرة فيكون حدها الأقصى 100% من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير.

وفي جميع الأحوال يراعى الحد الأقصى الرقمي الوارد بالجدول رقم (4) المرفق."

بناءً على ما تقدم، يتضح أن الحد الأقصى النسبي للمعاش هو 80% من أجر التسوية وذلك لغير الكادرات الخاصة والأعمال الصعبة والخطرة.

كما أن الحد الأقصى الرقمي للمعاش يحسب بحاصل ضرب الحد الأقصى لأجر الاشتراك $\times 80\%$ ويتحدد بالنسبة للأجر الأساسي في 2017/7/1 بـ $(1370 \times 80\%) = 1096.00$ جنيهاً.
ويتحدد بالنسبة للأجر المتغير في 2018/1/1 بـ $(2800 \times 80\%) = 2240.00$ جنيهاً.

مادة (21)

السؤال رقم 21 / 2

هل يُطلب من العاملين الذين قاموا بأداء الخدمة العسكرية أثناء التعيين وبعد 1985/12/31 نموذج 51 س عن مدد خدمتهم العسكرية؟

الإجابة

تنص المادة الأولى من تعليمات رئيس الصندوق رقم 6 لسنة 2010 بشأن عدم اعتبار النموذج الصادر من وزارة الداخلية بديلاً عن النموذج 51 س في احتساب مدة التجنيد بوزارة الدفاع مضاعفة في المعاش على أنه:

"على جميع أجهزة الحقوق التأمينية بالمركز الرئيسي والمناطق التأمينية مراعاة عدم اعتبار النموذج الصادر من الإدارة العامة لشؤون المجندين بوزارة الداخلية بديلاً عن النموذج رقم 51 س في احتساب مدة الخدمة بوزارة الدفاع مضاعفة في المعاش."

وتنص المادة الأولى من تعليمات رئيس الصندوق رقم 14 لسنة 2011 بشأن المستندات المطلوبة لإثبات مدة الخدمة العسكرية مضاعفة في المعاش على أنه:

"على جميع أجهزة الحقوق التأمينية بالمركز الرئيسي والمناطق التأمينية اعتبار النموذج (51) الصادر من إدارة السجلات العسكرية بوزارة الدفاع المستند الوحيد لحساب مدة الخدمة مضاعفة في المعاش بالنسبة للمجندين الذين إنخرطوا لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية أما المتطوعين فيتم تسوية حالتهم عن طريق إدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة، مع مراعاة ما يلي:

1- الاعتراف بنموذج ضباط الاحتياط الصادر من إدارة شؤون ضباط القوات المسلحة بالنسبة للمدة التي قضيت بخدمة الضباط الاحتياط.

2- الاعتراف بالقرار الصادر من شؤون العاملين المدنيين بوزارة الدفاع في حساب مدة الخدمة المضاعفة في المعاش.

3- عدم الاعتراف بالنموذج (25 س) في احتساب مدة الخدمة العسكرية مضاعفة للمعاش."

كما ينص كتاب دوري رقم 2 لسنة 2013 بشأن قواعد حساب مدد التجنيد الإلزامي ضمن مدة

الإشتراك في التأمين الاجتماعي على أن:

تنص المادة 62 من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم 505 لسنة 1955

على أنه:

"يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية أو الوطنية بما يستحقه من ترقية وعلاوات، كما لو كان يؤدي عمله فعلاً وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله وتحسب في المكافأة أو المعاش."

وتنص المادة 63 من ذات القانون على أنه:

"تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الإستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كأنها قضيت بالخدمة المدنية.

وتحتسب هذه المدة في الأقدمية بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة، كما تحسب كمدة خبرة بالنسبة للعاملين بالقطاع العام وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الحربية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خدمتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين يعينون في الجهة ذاتها."

وتنص المادة 43 من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم 127 لسنة

1980 والذي حل محل القانون رقم 505 لسنة 1955 على أنه:

"يحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية والوطنية وكذلك المستبقين منهم بما يستحقون من ترقية وعلاوات، كما لو كانوا يؤديون عملهم فعلاً وتضم مدة خدمتهم فيها لمدة عملهم

وتحسب في المكافأة أو المعاش، كما تحسب لهم مدد الخدمة الإضافية والضمان في حساب تلك المكافأة أو المعاش طبقاً لأحكام القانون رقم 90 لسنة 1975 في شأن التأمين والتقاعد والمعاشات للقوات المسلحة.

وتنص المادة 44 من ذات القانون على أنه:

"تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الإستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضاءها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام التي تتطلب الخدمة أو تشرطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة."

وتنص المادة (1) من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 116 لسنة 1964

في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة على أنه:

"تسري أحكام هذا القانون على المنتفعين الآتيين بعد الموجودين بالخدمة وقت العمل به والذين يعينون بعد العمل به:

- أ- الضباط العاملون بالقوات المسلحة.
- ب- ضباط الشرف والمساعدون وذوي الرواتب العالية من ضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الرئاسية والفرعية.
- ج- ضباط الصف والجنود ومن في حكمهم بالقوات المسلحة الرئيسية والفرعية وبوحدات الأعمال الوطنية في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.
- د- الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط والمستعدون للخدمة بالقوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.

- هـ - المكلفون بخدمة القوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.
و- العاملون المدنيون بالقوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.
ز- متطوعوا الحرس الوطني في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون - ويعتبر في حكم المجندين إلزاماً ضباط الصف والجنود الذين يعاملون من الناحية المالية معاملة المجندين سواء أكانوا متطوعين عاديين أو مجددي خدمة بالراتب العادي من المجندين الإلزاميين ومن المتطوعين العاديين والطلبة المتطوعين بالمنشآت التعليمية بالقوات المسلحة مع مراعاة أحكام المادة 76 فيما يختص بالطلبة المتطوعين بهذه المنشآت ."
وتنص المادة 6 من ذات القانون على أنه:

" تضاف الضمائم الآتية إلى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش أو المكافأة:
أ- مدة مساوية لمدة الخدمة - في زمن الحرب - وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة أفراد القوات المسلحة الذين يكونون قد اشتركوا في الأعمال الحربية.

"

وتنص المادة 72 من ذات القانون على أنه:

" تضاف الضمائم ومدد الخدمة الإضافية المنصوص عليها بالمادتين (7و6) من هذا القانون إلى مدد خدمة الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط من الموظفين العموميين في حساب معاشاتهم أو مكافآتهم عند تقاعدهم نهائياً من خدمة الحكومة والقطاع العام.
وتخطر إدارة كاتم أسرار حربية وإدارة السجلات المختصة سنوياً الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات عن مدد الخدمة طبقاً لأحوال استدعاء وخدمة هؤلاء الأفراد"

وتنص المادة (1) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم

90 لسنة 1975 والذي حل محل القرار بقانون رقم 116 لسنة 1964 على أنه:

" تسري أحكام هذا القانون على المنتفعين الآتي بيانهم:

- (أ) الضباط العاملون وضباط الشرف بالقوات المسلحة.
- (ب) ضباط الصف والجنود المتطوعون ومجددو الخدمة ذوو الرواتب العالية بالقوات المسلحة والصناع العسكريون خريجو المدارس الفنية الأساسية العسكرية من تاريخ صرف الراتب العالي.
- (ج) ضباط الصف والجنود المجندون بالقوات المسلحة او بوحدات الأعمال الوطنية ومن في حكمهم.
- ويعتبر في حكم المجندين ضباط الصف والجنود المتطوعون العاديون ومجددو الخدمة بالراتب العادي والطلبة المتطوعون بالقوات المسلحة الذين لم يصرف لهم الراتب العالي مع مراعاة أحكام المادة (190) فيما يختص بالطلبة والمتطوعين.
- (د) الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط المستدعون بالقوات المسلحة.
- (هـ) المكلفون بخدمة القوات المسلحة.
- (و) العاملون المدنيون بالقوات المسلحة.
- ويكون سريان أحكام هذا القانون بالنسبة إلى الفئات الواردة في البنود (ج ، د ، هـ ، و) في حدود الأحكام الخاصة بهذه الفئات المنصوص عليها في هذا القانون.
- كما تسري أحكام هذا القانون على من يعين من رعايا الدول العربية بالخدمة وفقاً للشروط والأوضاع الواردة بقوانين الخدمة بالقوات المسلحة.
- وتنص المادة (8) من ذات القانون على أنه:**

تضاف الضمانات الآتية إلى مدة الخدمة الفعلية عند حساب المعاش أو المكافأة:

- (أ) مدة مساوية لمدة الخدمة - في زمن الحرب - وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد وزير الدفاع فئات المنتفعين بهذه الضميمة.

.....

وتنص المادة (70) من ذات القانون على أنه:

"يمنح ضباط وضباط صف وجنود الاحتياط من غير العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام عند انتهاء فترات استدعائهم أو إنتهاء خدمتهم العسكرية بغير سبب تأديبي أو جنائي مكافأة تحسب عن كل فترة استدعاء بنسبة 9٪ من قيمة متوسط الراتب الأصلي المقرر لقرينه العامل من نفس رتبته أو درجته عن كل شهر من مدة خدمته العسكرية الفعلية وفي حساب هذه المكافأة تحسب كسور الشهر شهراً كاملاً ، كما تحسب لهم الضمائم والمدد الإضافية المنصوص عليها في المادتين (8 و 9).

.....

وتنص المادة (71) من ذات القانون على أنه:

"تضاف الضمائم والمدد الإضافية المنصوص عليها بالمادتين (8 و 9) من هذا القانون إلى مدد خدمة الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط من العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام في حساب معاشاتهم أو مكافآتهم عند إنتهاء خدمتهم في جهات عملهم ، كما تحسب هذه المدد ضمن المدة المستحق عنها تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه بالفقرة الأولى من المادة (26) من قانون التأمين الاجتماعي ، ويسري ذلك على من عاد إلى وظيفته المدنية قبل العمل بأحكام هذا القانون.

.....

ويستخلص مما تقدم من أحكام ما يلي:

1- أن قانون الخدمة العسكرية والوطنية سواء في ذلك القانون رقم 505 لسنة 1955 او القانون رقم 127 لسنة 1980 قد قضيا بأن حساب مدة التجنيد في المكافأة أو المعاش لا يكون إلا بالنسبة للعامل أو الموظف الذي احتفظ له بوظيفته أو عمله خلال فترات التجنيد او الاستبقاء بالقوات المسلحة بمعنى أن المدة التي تحسب في المكافأة أو المعاش هي مدة التجنيد او الاستبقاء اللاحقة على تاريخ التعيين وليست السابقة عليه أما مدد التجنيد السابقة على التعيين فقد أجاز القانونين رقمي 505 لسنة 1955 والقانون رقم 127 لسنة 1980المشار إليهما حسابهما في الأقدمية

واستحقاق العلاوات بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام ولم ينص على حسابهما في المكافأة أو المعاش.

2- أنه سبق أن انتهت المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم 182 لسنة 21 قضائية - دستورية في حيثيات حكمها أن اضافة مدة مساوية لمدة الخدمة في ظل العمل بالقرار بقانون رقم 116 لسنة 1964 رهن بتوافر ثلاث شروط كالتالي:

1. أن يكون طالب الضم من الضباط أو ضباط الصف او الجنود الاحتياط.
2. أن يكون من العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع لعام بما لازمه أن تكون المدة المطلوب ضمها قد قضيت أثناء خدمته المدنية فلا اعتداد بما يسبقها أو يلحقها.
3. أن تكون الخدمة قد قضيت في المدة من 5 يونيو 1967 وحتى انتهاء العمل بالقرار بقانون سالف الذكر.

كما وان المحكمة الدستورية العليا قد انتهت في الدعوى رقم 31 لسنة 17 ق . د في حيثيات حكمها ان اضافة مدة مساوية لمدة الخدمة في زمن الحرب في ظل العمل بالقانون رقم 90 لسنة 1975 يستلزم أن يكون المجند أو المستبقي من العاملين في الحكومة والقطاع العام وتديلاً على ذلك نورد من حكمها ما يلي:

" أن البين من النص المطعون فيه أنه قام على تقرير أن الميزة التي قررها للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام - وهي ميزة استثنائية تتطلب خضوع العامل لنظام قانوني يكون كافلاً لضبط مدة خدمته بالجهة التي يعمل بها فلا يخالفها اضطراب وهو ما يتحقق بالنسبة إلى الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام تعتبر الحال بالنسبة لعمال القطاع الخاص فضلاً عن انعدام ذلك النظام أصلاً بالنسبة لغير المرتبطين بأي علاقة عمل، وكذا بالنسبة لمن يعملون لحسابهم الخاص."

وبناء عليه يهيب الصندوق الحكومي بكافة الوحدات الإدارية بأن المدة التي تحسب في المعاش أو في المكافأة (تعويض الدفعة الواحدة في حالة عدم استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش) هي مدة التجنيد أو الاستبقاء اللاحقة على تاريخ التعيين وليست السابقة عليه وهي ذات

**الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي
صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالقطاع الحكومي**

المدة التي أوجب القانون مضاعفتها إذا توافرت بشأنها الشروط المطلوبة ، على أن يعمل بأحكام هذا الكتاب اعتباراً من تاريخ صدوره.

بناءً على ما تقدم، لا يتم مضاعفة مدد التجنيد بعد 1985/12/31 لذا لا يطلب نموذج 51 س عن هذه المدة.

في المستحقين وشروط
استحقاقهم

السؤال رقم 107/3

هل يستحق الابن من ذوي الاحتياجات الخاصة، الحاصل على شهادة تأهيل، بمعاش والده دون الحاجة الى عرضه على اللجنة الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي لمعرفة مدى عجزه عن الكسب من عدمه؟

الإجابة

ينص البندى من المادة 5 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:

ي- **بالعاجز عن الكسب:** كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع 50% على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين".
تنص المادة 107 من ذات القانون 5 على أنه:

" يشترط لاستحقاق الأبناء ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية:

- 1- العاجز عن الكسب.
- 2- الطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين وأن يكون متمفرغاً للدراسة.
- 3- من حصل على مؤهل نهائي لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق ولم يلتحق بعملاً ولم يزاول مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل".

ينص البند 4 من المادة 177 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة
لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:
4- الأبن:

ويشترط لاستحقاقه ألا يكون قد بلغ سن الحادة والعشرين ويستثنى من هذا الشرط ما يلي:

.....

4- العاجز عن الكسب ويثبت العجز عن الكسب بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على
النموذج رقم (177) المرفق.

بناءً على ما تقدم، يتضح أنه يشترط لاستحقاق الابن ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية
والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط بعض الحالات منها العاجز عن الكسب، وقد جاء تعريف هذا
العجز بالبند (د) من المادة (5) من قانون التأمين الاجتماعي، ويثبت هذا العجز بشهادة من الهيئة
العامة للتأمين الصحي على النموذج رقم (177) المرفق بقرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007.

لذا لإثبات عجز الابن عن الكسب لابد وأن يثبت عجزه بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي.

في الحقوق الإضافية

السؤال رقم 120/4:

كيف يتم تقدير منحة الوفاة بالنسبة للمؤمن عليه؟

الإجابة:

تنص المادة 120 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:
"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.
وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر والتي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال.
ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبند (أ) من المادة (2) على البند الذي كان يتحمل بالأجر."

وتنص المادة (141) من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 الصادر بتنفيذ أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة على أنه:

"عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين بالإضافة إلى أجر أيام العمل خلال شهر الوفاة.
وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو المعاش."

وفقاً لما تقدم:

تقدر منحة الوفاة في حالة وفاة المؤمن عليه وفقاً لما يلي:

1. تُستحق المنحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، وتقدر المنحة (عن الشهور الثلاثة) بأجر المؤمن عليه عن الشهر الذي وقعت فيه الوفاة.

2. لا تخصص من الأجر الذي تقدر المنحة على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي أو الضرائب أو أية استقطاعات أخرى.
3. تقدر المنحة بأجر المؤمن عليه بالكامل، بمعنى أنه لا يرتبط في تحديد قيمتها بالحد الأقصى لأجر الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي - حيث انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة بالفتوي رقم 467 بتاريخ 12/5/1981 ملف رقم 86/4/877 إلى أنه: "ومفاد ما تقدم أن المشرع حدد في المادة (5) من القانون رقم 79 لسنة 1975 مفهوم الأجر الذي يتخذ أساسا لحساب معاشات وتعويضات المؤمن عليهم وتحديد اشتراكاتهم وفي ذات الوقت قرر صرف منحة عند وفاة أي منهم اتخذ لحسابها أساسا غير ذلك الذي اتبعه عند حساب أجر الاشتراك فقضي بأن تكون مساوية للأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة وتبعاً لذلك لا يجوز إعمال مفهوم أجر الاشتراك المنصوص عليه في المادة الخامسة من القانون رقم 79 لسنة 1975 عند تحديد مقدار المنحة التي قررتها المادة 120 من ذات القانون لاختلاف أساس الحساب في كل منهما وخاصة وأن المشرع قصد من تقرير المنحة أن يستمر مستوي معيشة أسرة المتوفي على حاله إلى أن تعيد ترتيب أمورها بما يتلاءم مع ظروفها بعد وفاته".
4. يلتزم بأداء المنحة الجهة التي كانت تصرف الأجر ويتم صرفها على ثلاث دفعات شهرية في موعد قبض الأجر وليس دفعة واحدة لأن المقصود مواجهة ما يحدث من اضطراب في شئون الأسرة بسبب وفاة المؤمن عليه خلال مدة معينة حتى يربط المعاش.
5. لا تسقط المنحة حق العامل في أجر أيام العمل خلال شهر الوفاة.

تصرف ومواعيد تقديم طلب

تصرف ومواعيد المنازعة

السؤال رقم: 138/5

مؤمن عليه استلم العمل بتاريخ 1978/1/25 بعد اعتماد محضر لجنة شؤون العاملين بالتعيين والذي تم اعتماده في 1978/1/20 وقبل صدور قرار التعيين في 1978/3/12 فما هو التاريخ الذي يعتد به لبداية مدة اشتراك المذكور؟

الإجابة:

تنص المادة 138 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:
"تقدر الحقوق المقررة وفقاً لهذا القانون على أساس البيانات والمستندات الواردة في الملف المنصوص عليه بالبند (1) من المادة (151) دون الرجوع إلى ملف الخدمة."
وتنص المادة 139 من ذات القانون على أنه:
"يحدد بقرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة الشروط والأوضاع والمستندات اللازمة لتسوية وصرف الحقوق المقررة بهذا القانون وذلك مع عدم التقيد بأحكام لائحة ترتيب المحاكم الشرعية وقانون الولاية على المال."
وتنص المادة 151 من ذات القانون على أنه:

"يصدر وزير التأمينات بناء على اقتراح الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قراراً يتضمن الأتي:
1- بيان السجلات والدفاتر التي يلتزم بحفظها صاحب العمل، وكذلك الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه والمستندات التي تودع بها.
2- البيانات والنماذج التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي عن العاملين وأجورهم واشتراكاتهم ومواعيد تقديم هذه البيانات والنماذج.

....."

وتنص المادة 5 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 بتنفيذ أحكام قانون التأمين

الإجتماعي رقم 79 لسنة 1975 على أنه:

"يلتزم صاحب العمل الذي لديه جهاز تأمين إجتماعي أو المكتب التابع للصندوق المختص بالنسبة لباقي أصحاب الأعمال بإنشاء ملف خاص بالتأمين الاجتماعي لكل مؤمن عليه يتضمن كافة المستندات الخاصة به ويراعى في جميع الأحوال استيفاء هذه المستندات أولاً بأول على أن يتضمن على الأخص المستندات الآتية:

أولاً: المستندات التي تستوفي عند بدء مدة الاشتراك:

- 1- مستند الميلاد (شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من واقع سجلات المواليد أو حكم قضائي أوالبطاقة الشخصية أوالعائلية أوجواز السفر أو صورة ضوئية من أي منهم علي أن تطابق هذه الصورة علي الأصل والتوقيع بما يفيد المطابقة بمعرفة الموظف المختص).
- وفي الحالات التي يكون فيها أكثر من مستند ميلاد يتضمن كل منها تاريخ ميلاد مختلف عن الآخر يعتد بمستند الميلاد الذي يعامل به وظيفياً بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام على أن يتم الرجوع إلى مصلحة الأحوال المدنية بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص.
- 2- قرار التعيين أو بيان معتمد بتاريخ بدء مدة الاشتراك أو نسخة من عقد العمل إن وجد.
- 3- استمارة إخطار باشتراك عامل بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص، وفقاً للنموذج رقم(1) المرفق.
- 4- إقرار استلام العمل إن وجد.
- 5- صحيفة البيانات الأساسية، وفقاً للنموذج رقم (5) المرفق في حالة وجود مدد سابقة تابعة لقطاع يتبع الصندوق الآخر.
- 6- استمارة تحديد المستفيدين من التعويض الإضافي، وفقاً للنموذج رقم (105) المرفق.
- 7- استمارة تحديد المستفيدين من منحة الوفاة، وفقاً للنموذج رقم (105مكرراً) المرفق.
- 8- بيان من المؤمن عليه بمدد الاشتراك السابقة أو مدى استحقاقه معاش آخر، وفقاً للنموذج رقم (7) المرفق.

- 9- تقرير اللياقة الطبية للعاملين بالقطاع الخاص الصادر من الجهة الطبية المختصة عند بدء الاشتراك.
- 10- استمارة بيانات التغطية التأمينية (البيانات التاريخية) للمؤمن عليه، وفقاً للنموذج رقم (10) المرفق.

ثانياً: مستندات تستوفى خلال مدة الاشتراك:

- 1- بيان تدرج أجرى الاشتراك الأساسي والمتغير.
- 2- استمارة حساب أو الاشتراك عن مدد، وفقاً للنموذج رقم (44) المرفق.
- 3- القرارات الخاصة بمدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون أجر والإجازات الدراسية بدون أجر والبعثات العلمية والاستثمارات والمستندات الدالة على السداد عن تلك المدد.
- 4- بيان معتمد من الجهة المختصة بالمدد التي تقضي أية قوانين أو قرارات بإضافتها إلى مدة الاشتراك في التأمين.
- 5- إخطارات تحصيل الأقساط.
- 6- شهادة تقدير العجز الجزئي المستديم.

ثالثاً: المستندات التي تستوفى عند إنهاء الخدمة:

- 1- صورة معتمدة من قرار إنهاء الخدمة أو مستخرج رسمي منه.
- 2- الاستمارة الخاصة بالإخطار عن انتهاء الخدمة بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص، وفقاً لنموذج الاستمارة رقم (6) المرفق.
- 3- شهادة الوفاة أو شهادة تقدير العجز الكامل.
- 4- قرار اللجنة المشار إليها بالمادة (106) بعدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل.
- 5- النموذج الخاص بإضافة مدة خدمة اعتبارية في حساب المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة للعمل في بعض المحافظات وفقاً للنموذج رقم (30) مكرراً المرفق.

ويراعى تعليية جميع المستندات المشار إليها في هذا الفصل على غلاف الملف مع إثبات أرقامها وتواريخها.

ويلتزم الصندوق المختص بحفظ صور أصل المستندات والنماذج والاستمارات المشار إليها وأية مستندات أخرى يرى الصندوق حفظها إلكترونياً بالأرشيف الإلكتروني من خلال المسح الضوئي على أن يتضمن الوصف الأرشيفي تحديداً لمن قام بالحفظ ومن قام بالمراجعة ويعتد بهذا المستند الإلكتروني في صرف جميع الحقوق التأمينية.

وفي جميع الأحوال يتعين على صاحب العمل تسجيل كافة البيانات والمعلومات الخاصة بملف التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه على الحاسب الآلي وإبلاغ الصندوق المختص بنسخة إلكترونية منها عند طلبها، على أن يتم تنفيذ هذا الالتزام تدريجياً كلما أمكن ذلك.

ويجوز لصاحب العمل تقديم البيانات والاستمارات المطلوبة منه إلكترونياً.

وعلى صندوقي التأمين الاجتماعي إنشاء ملف إلكتروني لكل مؤمن عليه يتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة به والتي يتضمنها ملف التأمين الاجتماعي المشار إليه على أن يتم تحديثها بصورة دورية منتظمة."

وقد ورد في النشرة الثانية بندوة الصندوق التي عقدت بتاريخ 1993/12/4 والتي تم اعتماد آرائها من رئيس مجلس إدارة الهيئة والمتضمنة أهم الاستفسارات في مجال تطبيق قانون التأمين الاجتماعي وأهم المبادئ القانونية التي استقر الرأي عليها من ضمن المبادئ القانونية التي استقر عليها الرأي المبدأ التالي:-

" **الحالة:** عامل تقدم لمسابقة بناء على إعلان لشغل وظيفة بمجموعة الخدمات المعاونة وتم عرض حالة العامل ضمن عدد 40 عاملاً على لجنة شؤون العاملين بالجهة بجلستها المنعقدة بتاريخ 1992/7/19 وتم اعتماد النتيجة من السيد/المحافظ بتاريخ 1992/7/25 بتعيينهم بتاريخ 1992/9/5 ورد كتاب للجهة يفيد وفاة هذا العامل بتاريخ 1992/7/28.

مدى استحقاق الورثة للمعاش عن مورثهم المذكور خاصة وأن المرحوم لم يتم استلامه لعمله قبل وفاته ولم يصدر قرار بتعيينه وإنما تم اعتماد النتيجة من السيد المحافظ بتاريخ 1992/7/25 قبل الوفاة.

الرأي: انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إلى اعتبار اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شؤون العاملين بمثابة قرار تعيين وأن ما عدا ذلك من قرارات تعتبر قرارات تنفيذية كاشفة لقرار التعيين الصادر من السلطة المختصة وعلى ذلك فإن العامل المتوفى يعتبر معيناً من 1992/7/25 تاريخ اعتماد المحافظ لمحضر لجنة شؤون العاملين وأن كان لا يستحق أي أجر إلا من تاريخ تسلمه العامل إعمالاً للمادة 25 من القانون 1978/47.

وبناء عليه فإن الحالة تعتبر إنهاء خدمة بسبب الوفاة ويستحق كافة المستحقات التأمينية."

وفقاً لما تقدم، فإن اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شؤون العاملين بمثابة قرار تعيين وأن ما عدا ذلك من قرارات تعتبر قرارات تنفيذية كاشفة لقرار التعيين الصادر من السلطة المختصة وعلى ذلك فإنه يعتد بمدة اشتراك المذكور اعتباراً من 1978/1/20.

الأسئلة المرتبطة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016

مادة (51)

السؤال رقم 51 / 6

مؤمن عليه حاصل على إجازة مرضية بأجر كامل وفقاً لأحكام الفقرة الرابعة من المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 وأثناء فترة إجازته المرضية ثبت عجزه عجزاً كاملاً فهل يحق له طلب إنهاء خدمته للعجز الكامل قبل سن التقاعد ؟

الإجابة

أولاً: الوضع في ظل القانون 47 لسنة 1978 وقبل صدور قانون الخدمة المدنية 81 لسنة

2016 :

يقضى منشور وزارة التأمينات رقم 2 لسنة 1991 بشأن الحقوق التأمينية المستحقة للمعاملين بأحكام المادة 66 مكرراً من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على أنه:
"نظراً إلى أنه يترتب على استمرار المؤمن عليه عدثبوت عجزه الكامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن المعاش عدم استحقاقه عناصر الأجر التي يلزم لاستحقاقها مباشرة العمل بالفعل كالحوافز ومكافآت الإنتاج ومقابل الجهود غير العادية والأجور الإضافية والتي كان تتدخل في تقدير تعويض الأجر المتغير الذي كان يستحقه المؤمن عليه قبل ثبوت عجزه التام هذا فضلاً عن أن انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد يفقده بعض المزايا التأمينية المقررة لمن تنتهي خدمته بالعجز الكامل كالحدا الأدنى لمعاش العجز والتعويض الإضافي وإعانة العجز الأمر الذي حد ببعض المؤمن عليهم طلب إنهاء خدمتهم بسبب عجزهم الكامل.

وبعرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة انتهت بجلستها المنعقدة في 1988/11/2 إلى أن العامل المريض بمرض مزمن والذي يسرى في شأنه المادة 66 مكرراً السالف ذكرها يجوز له طلب إنهاء خدمته.

وفي ضوء ما تقدم فإن للمؤمن عليه الذي يسرى في شأنه حكم المادة 66 مكرراً سالف الذكر إذا ثبت عجزه كاملاً قبل سن التقاعد طلب إنهاء خدمته بسبب العجز الكامل طالما كان لا يرغب في أن يظل في إجازته المرضية حتى بلوغ سن الإحالة إلى المعاش وتسوى حقوقه التأمينية في هذه الحالة على

أساس إنهاء خدمته لهذا العجز ويستحق معاش العجز اعتباراً من أول الشهر الذي تنتهي فيه خدمته لهذا العجز.

ثانياً: بعد صدور قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016:

نص قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 بالمادة الثانية منه على إلغاء قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978.

وحيث نصت المادة 51 الفقرة الرابعة من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه:-

.....

ويمنح الموظف المريض بأحد الامراض المزمنة التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل الى ان يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة الى العمل أو يتبين عجزه كاملاً وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الاجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

....."

وفقاً لما تقدم فقد حل قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 محل قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وحيث حلت الفقرة الرابعة من المادة 51 من قانون الخدمة المدنية محل المادة 66 مكرر من قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه لذا يحق للعامل المريض بأحد الامراض المزمنة الحاصل على إجازة استثنائية بأجر كامل إذا ثبت عجزه عجزاً كاملاً قبل سن التقاعد طلب إنهاء خدمته بسبب العجز الكامل طالما كان لا يرغب في أن يظل في أجازته المرضية حتى بلوغ سن الإحالة إلى المعاش وتسوى حقوقه التأمينية في هذه الحالة على أساس إنهاء خدمته لهذا العجز ويستحق معاش العجز اعتباراً من أول الشهر الذي تنتهي فيه خدمته لهذا العجز.

مادة (66)

السؤال رقم 7 / 66

مؤمن عليه أحيل للمعاش في 2017/5 ووقع عليه غرامة من قبل المحكمة التأديبية بواقع خصم شهرين من راتبه وهذه الغرامة وردت الى جهة عمله بعد احالته للمعاش وحيث أنه ليس له أي مستحقات لدى جهة عمله فهل يجوز الخصم من المعاش من عدمه؟

الإجابة

تنص المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 على أنه:

"لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليها وأصحاب المعاش والمستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

وإستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية:

1- النفقات بمراعاة أحكام قانون تنظيم بعض أوضاع واجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية المشار إليه.

2- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن ، على أن يكون الخصم بالنسبة للمعاش الشهري في حدود 25٪.

وفي حالة التزام يبدأ خصم دين النفقة في حدود الجزء الجائر الحجز عليه مخصصاً منه ثمن المعاش للوفاء بدين الهيئة.

3- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي.

4- الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

وبمراعاة الفقرة السابقة يكون للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي خصم ما يكون استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش من مبالغ قبل وفاته من إجمالي الحقوق التأمينية للمستفيدين تقسم بينهم بنسبة ما يصرف لكل منهم.

ويجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه وفقاً للجدول رقم (6) المرفق ، وتسقط الأقساط المتبقية في حالة إستحقاق المعاش للعجز المنهي للخدمة أو لوفاة وفقاً للمادة 18 من هذا القانون.

ومع عدم الإخلال بالفقرة السابقة يراعى عدم صرف المعاش وفقاً للبند (5) من المادة (18) من هذا القانون إلا بعد أداء القيمة الحالية للأقساط وفقاً للجدول الذي يحدد بمعرفة الخبير الإكتواري ويصدر به قرار من وزير التأمينات.

وفي حالة صرف تعويض الدفعة الواحدة تخصم القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من التعويض و المكافأة.

ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً وتعويضاً عنه بما في ذلك أقساط الإستبدال ويستأنف السداد فور إستحقاق الأجر و تزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط.

ويجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستفيدين على خمس سنوات.

كما يكون للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الحجز على أجر المؤمن عليه لسداد متجمد الإشتراكات ومتجمد المبالغ المستحقة لها وذلك مع مراعاة الحدود والقواعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية.

وتنص المادة 66 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه:-

" لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة وذلك مع عدم الإخلال بالعقوبات الجنائية والتزامه برد قيمة الحق، واستثناءً من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تستوفى الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يجاوز رבעه، أو بطريق الحجز الإداري."

وفقاً لأحكام المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليها وأصحاب المعاش والمستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلا لسداد الحقوق الآتية:

1- النفقات بمراعاة أحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية المشار إليه.

2- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن، على أن يكون الخصم بالنسبة للمعاش الشهري في حدود 25٪.

3- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي.

4- الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

واستثناءً من أحكام المادة 144 من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه يجوز خصم الغرامة

المحكوم بها على الموظف بعد انتهاء خدمته من المعاش مع مراعاة ما يلي:-

1- يكون الخصم من المعاش المستحق للموظف المحكوم عليه وذلك في حدود ربع المعاش،

وفي حالة وفاة صاحب المعاش لا يتم الخصم من المعاش المستحق للمستفيدين عنه، حتى لو بدأ الخصم من صاحب المعاش قبل وفاته.

2- يقتصر الاستثناء على الخصم من المعاش وحده دون باقي الحقوق التأمينية.

3- يجب أن يرفق بطلب الخصم من المعاش صورة طبق الأصل من الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بالغرامة.

وبناءً عليه: يجوز خصم الغرامة من المعاش بما لا يجاوز ربع المعاش وفقاً لما ورد به عليه.

إعداد

إدارة التوجيه الفني