

مذكرة 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

إعداد

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 الإشتراك
22	المبحث الثالث : أجر الاشتراك (الأجر التأميني)
31	المبحث الرابع : الاشتراكات
37	المبحث الخامس : أجزاء 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 : انهاء الخدمة
83	المبحث الثاني عشر : منحة الوفاة
84	المبحث الثالث عشر : نفقات الجنازة
86	المبحث الرابع عشر : مكافأة نهاية الخدمة
88	أمثلة تطبيقية
98	أولا : تعويض الأجر في حالتي المرض والاصابة وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية 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 إليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، منمن تتوافق فيهم شروط معينة . وبالتالي فإن العلاقة وثيقة بين القانونين المشار إليهما .
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 .
وتناول في هذه المذكورة هذا الموضوع في المباحث الآتية :

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

أمثلة تطبيقية

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

و الله الموفق و الهادي إلى سواء السبيل ،،،

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقا)

W : www.elsayyad.net

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الأول مجال التطبيق</p>	
<p>(المادة الثانية) نطل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق. وتعتبر المزايا الواردة بذلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.</p>	
<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 3: يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.</p>	
<p>مادة 5: يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتهاكاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشآة ، أو يمقتضى العرف .</p>	
<p>وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتهاكاً أو ابراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاءه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.</p>	
<p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 203 لسنة 1991 بإصدار قانون شركات</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>قطاع الاعمال العام على ان : يعمل في شأن قطاع الاعمال العام باحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لاحكام هذا القانون ، وتنفذ هذه الشركات بنوعها 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 إليها .</p> <p>تنص المادة الثانية من القانون رقم 203 لسنة 1991 بإصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : <u>تحل الشركة القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لاحكام القانون رقم 97 لسنة 1983 المشار اليه ، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون دون حاجة الى اى اجراء اخر الخ .</u></p> <p>تتضمن المادة 3 من قانون شركات قطاع الاعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : <u>ولا يعتبر رئيس وأعضاء مجلس الادارة من العاملين بالشركة</u></p> <p>تنص المادة 3 من قانون التأمين على اصحاب العمل ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>انتهت الجمعية العمومية بقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم 193/1/47 الى أن : <u>الوحدات الاقتصادية المشار اليها بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، هي بذاتها شركات القطاع العام التي المح اليها الدستور ، وتناولتها تشرعيات مختلفة بالتنظيم واذا كانت شركات قطاع الاعمال العام تعد من حيث الطبيعة القانونية داخلة في عموم ما عبر عنه المشرع في الدستور بالقطاع العام ، ومن ثم فان تلك الشركات تعد داخلة في عموم الوحدات الاقتصادية المذكورة بالمادة (2/أ) من قانون التأمين الاجتماعي .</u> <u>ذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع 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>ومن فر 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> الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 على أن: تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</p>
	<p>1- الأفراد الذين يزاولون حساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .</p>
	<p>2- الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص .</p>
	<p>3- المستغلون بالمهن الحرة ، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية .</p>
	<p>4- الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يستغلون 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>10- الأدباء والفنانون .</p>
	<p>11- العمد والمشايخ .</p>
	<p>12- المرشدون والأدلة السياحية .</p>
	<p>13- الوكلاء التجاريين .</p>
	<p>14- القساوسة والشمامسة والمكرسون</p>
	<p>15- الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بأسهم (مضاف بالقرار رقم 434 لسنة 1978 ويعمل به من 10/1/1978).</p>
	<p>16- أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص (مضاف بالقرار رقم 449 لسنة 1988 ويعمل به من 1/12/1988).</p>

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

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص .</p> <p>مادة 99: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، و مع ذلك يجوز تدريسيهم 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 والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة .</p> <p>قرار وزير القوى 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</p> <p>قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 تنص المادة (64) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 : مع عدم الاخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريسيهم قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة ميلادية . 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 بمواظيفهم على الدراسة .</p> <p>مادة 1 :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها:</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال 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>2- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ، ويصدر وزير التأمينات قرار بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها</p>
---	--

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>(ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملًا أو أكثر لقاء أجر .</p> <p>(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .</p> <p>(ه) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .</p> <p>(و) العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية معترف عليها .</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>لاعتبار علاقة العمل منتظمة ، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتغليف.</p> <p>(تضمنت المادة 1 من القرار الوزاري 554 لسنة 2007 : وتعتبر علاقة العمل منتظمة :</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>(الشروط المطلوبة لتوافر صفة العامل :</p> <p>الشرط الأول : أن يقوم العامل بعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بمعنى آخر يتعين توافق 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 الالخل بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه ان يقدم طلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور مرورها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.</p> <p>مادة 13: إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة</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>الحرفه وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتبثت درجة مهارته في شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة.</p> <p>مادة 14 : - مع عدم الالال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، 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 الحقه بالعمل ويجوز لصاحب العمل ان يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو انشئت لديه من ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقيه القيد.</p> <p>مادة 15 : يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال -بياناً مفصلاً بعد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجر الذي يتلقاونها . وعليه خلال ثلاثة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد الى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة . وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الاولى ان يرسل الى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: (1)ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة . (2)عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة .</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>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>(3)بيان بقدر 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 الى احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف. ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعدد او مقاول توريد عمال . ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لاعضائها بانشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار اليه.</p> <p>مادة 139: تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدربي شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته وتبين المستوى الذي بلغه . ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى 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 النقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفه 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.</p> <p>مادة 140: على كل من يرغب في مزاولة حرفه من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصه بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرف . ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في احدى الحرف المبينة بقرار</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
---	---

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</p> <p>تنص المادة 7 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلاً بالقانون رقم 49 لسنة 1982: تسلم الجهات المشار إليها في المادة 5 شهادة لكل معوق تم تأهيله بها.</p> <p>ويجب أن يبين بالشهادة، المهمة أو المهن التي يستطيع صاحبها أداءها بالإضافة إلى البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية، وتسلم هذه الشهادة للمعوق الذي ثبت صلحته للقيام بعمل مناسب دون تأهيل بناء على طلبه.</p> <p>تنص المادة 8 من قانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين معدلاً بالقانون رقم 49 لسنة 1982: يقيد اسم كل معوق تسلم شهادة التأهيل في مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائريته محل إقامته، بناء على طلبه، وتقيد مكاتب القوى العاملة هذه الأسماء في سجل خاص وتسلم الطالب شهادة يحصل على القيد بدون مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان، وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المعوقين المتقدرين لديها، في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم وكفاياتهم والمهن التي تتناسب معهم، ويتم ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلتحقون بالعمل بها.</p> <p>وعلى مديريات القوى العاملة إخبار 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 معدلاً بالقانون رقم 49 لسنة 1982: على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملًا فأكثر وتسري عليهم أحكام القانون رقم 137 لسنة 1981</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 style="text-align: center;">قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p style="text-align: center;">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>باصدار قانون العمل سواء كانوا يستغلون في مكان أو بلد واحد أو في أمكنة أو ببلاد متفرقة ، استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل فيد المعوقين بها وذلك بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها .</p> <p>وتنسri هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل .</p>	<p>ومع ذلك يجوز لاصحاب الاعمال المشار اليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين من غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة ، بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة .</p>
<p>ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقا إخطار مكتب القوى 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 تجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهرا أو يأخذى هاتين العقوبتين ، كما يعاقب بنفس العقوبة المستوفلون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسؤولا في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين .</p> <p>كما يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بإن يدفع شهريا للمعوق الموزه الذى رشح له وامتنع عن استخدامه مبالغًا يساوى الأجر أو المرتب المقرر أو التقديرى للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك اعتبارا من تاريخ إثبات المخالفة</p>
<p>مادة 33 : تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .</p>	<p>.....</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>مادة 27: يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط .</p> <p>مادة 28: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص ينالك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .</p> <p>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 أجنيئاً أعني من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</p> <p>قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 305 لسنة 2015 بشأن شروط واجراءات الترخيص بالعمل للأجانب</p> <p>قرار الادارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل 700 لسنة 2006 بشأن القواعد والإجراءات التنفيذية للترخيص بالعمل للأجانب</p> <p>مادة 30: يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون .</p> <p>مادة 4: لا تسرى أحكام هذا القانون على:</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>ومع عدم الالتزام بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ،</p> <p>1- لا تقل مدة العقد عن سنة 2- أن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل . (سواء كانت ثنائية أو إقليمية أو دولية صدقت عليها مصر ودولته)</p> <p>فيما يلى بيان الدول التي يعامل مواطنوها تأمينياً معاملة المصريين (اليونان - قبرص - يوغسلافيا - المغرب - ليبيا - السودان - الأردن - سوريا - العراق - لبنان - الصومال - فلسطين)</p>
--	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>(ا) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة [] (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.</p> <p>(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>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 - لا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص 2 - لا يكون العمل الذي يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه. د- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم بشرط توافر الشروط المنصوص عليها بالبند (ب) .</p> <p>مادة (3) باستثناء من أحكام المادة (2) تسرى أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار. (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>مادة 141: يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للدرج المهني .</p> <p>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 175 لسنة 2003 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للدرج المهني</p> <p>مادة 142: يجب أن يكون اتفاقى التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصنعة ومراتبها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على الا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.</p>
---	---

<p>قانون العمل</p> <p>الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003</p> <p>والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007</p> <p>بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة 143: لصاحب العمل ان ينهي اتفاق التدرج اذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج او عدم استعداده لتعلم المهنة او الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهي الاتفاق.</p> <p>ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انهاء الاتفاق الطرف الآخر وبذلك قبل ثلاثة ايام على الاقل .</p>	
<p>مادة (4)</p> <p>يكون التأمين وفقا لأحكام هذا القانون في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلزامياً ، ولا يجوز تحويل المؤمن عليهم أى نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثاني إجراءات الإشتراك</p>	
	<p>إجراءات الإشتراك عن المؤمن عليه:</p> <p>1- على صاحب العمل بالقطاع الخاص بمجرد التحاق أى عامل لديه أن يوافي مكتب الصندوق المختص خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاق العامل بالإستمارة رقم (1) الخاصة بإشتراك عامل بالصندوق من أصل وصورتان مرفقاً بها المستند الرسمي الدال على تاريخ ميلاد العامل أو صورة فوتوغرافية منه بعد مطابقته على الأصل والتأشير بذلك من الوظف المختص (في حالة سابقة تخصيص رقم تأميني لا يرقى إلى صاحب العمل صورة من الاستمارة وعلى المكتب المشار إليه أن يعيد إلى صاحب العمل صورة من الاستمارة موضحاً بها رقم التأمين الخاص بالمؤمن عليه).</p>
<p>مادة 216: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشآة وفروعها بأجراء ما يلى:</p> <p>الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولزيانة الصحية طبق النوع العمل الذي يسند إليه.</p> <p>كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.</p> <p>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 على أساسها هذه الفحوص.</p>	<p>2- يلتزم صاحب العمل بعرض أى عامل جديد يتحقق بالعمل لديه على اللجنة الطبية المختصة بالهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الأولي وإثبات حالته الصحية وقت توقيع الكشف الطبي عليه - مع الالتزام بموافاة مكتب التأمينات التابع له المنشآة بتقرير طبي عن حالته الصحية خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاقه بالعمل و ذلك تطبيقاً لنص المادة 216 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.</p> <p>وفي حالة عدم التزام المنشآة بتقديم التقرير الطبي المشار إليه فان الصندوق لا يكون ملزماً بصرف أية مستحقات تأمينية مترتبة على العجز السابق على تاريخ الالتحاق بالعمل و الذي يثبت لأى من العاملين الذين لم يتم تحديد حالتهم الصحية عند التحاقهم بالعمل</p>
	<p>استيفاء الإستمارة رقم (1) لمن يستمر بالعمل بعد سن الستين:</p> <p>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 الاجتماعي.</p>
<p>مادة 32 : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاثة نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . و يجب ان يتضمن العقد على الأخص البيانات التالية: اسم صاحب العمل و عنوان صاحب العمل . اسم العامل و مهنته و مهنته او حرفه و رقمه التأميني و محل إقامته وما يلزم لاثبات شخصيته . طبيعة و نوع العمل محل التعاقد . الاجر المتفق عليه و طريقة و موعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الالبات . ويعطى صاحب العمل العامل اتصالاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .</p>	
<p>مادة 77: على صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الاخص ، اسمه و مهنته و درجة مهارته عند التحاقه بالعمل و محل إقامته و حالته الاجتماعية و تاريخ بداية خدمته و اجره ، و بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، و بيان ما حصل عليه من اجازات و تاريخ نهاية خدمته و اسباب ذلك . و عليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق و تقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة و اية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك . و عليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقه العمل .</p>	<p>اجراءات الإخطار بانتهاء خدمة المؤمن عليه : 1- على صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافي 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 ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>يلتزم صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافي الصندوق المختص بالإستماراة رقم (6) المرفق نموذجها وذلك خلال أسبوع من تاريخ تحقق إحدى الواقع الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه. 2- إنتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج. 3- إنتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلبة <p>وفي حالة إخلاله بالإخطار في الموعد المشار إليه بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (1) يلتزم بآداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة 20% من قيمة إشتراك الأجر الأساسي الأخر وذلك عن كل شهر تأخير عن المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستماراة إلى الصندوق.</p> <p>وفي حساب مدة التأخير يحذف كسر الشهر.</p> <p>ولا يتحقق المبلغ الإضافي المشار إليه اعتباراً من تاريخ تحقق إحدى الواقع الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- ورود إستماراة الإخطار بانتهاء الخدمة في المواعيد المحددة دون إستيفاء بعض بياناتها ، متى كان مثبناً 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 إستماراة الإخطار بانتهاء 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 بانتهاء 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>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، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - إذا ثبت انتقال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة. 2 - إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. 3 - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وملونة في مكان ظاهر - رغم التنبية عليه كتابة بمراعاة ذلك. 4 - إذا تغير العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية. 5 - إذا ثبت أن العامل افتشى اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلى 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 متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 8 - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه اثناء العمل أو بسبه. 9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون . 	<p>على صاحب العمل موافقة مكتب الصندوق المختص الواقع في دائرته محل العمل باستئنافه 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 الإستئناف فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع وإذا ثبت صاحب العمل في استئنافه نهاية الخدمة أن انتهاء 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 - انتقاله شخصية غير صحيحة ، أو تقديمها شهادات أو أوراق مزورة. 4 - فصله أثناء فترة الاختبار. 5 - إرتكابه خطأ نشأ 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 اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وملونة في مكان ظاهر. 7 - غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال. 8 - عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية. 9 - إفشاءه الأسرار الخاصة بالعمل. 10 - وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 11 - إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على أحد رؤسائه اثناء العمل أو بسبه. <p>وأبدى العامل اعتراضه على سبب انتهاء الخدمة صراحة على الاستئناف سالفه</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>مادة 192: للعمال حق الإضراب السلمي.....</p> <p>مادة 193: يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>الذكر أو بشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبيد اعترافه ضمناً بامتلاكه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الصندوق ارسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائرة محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال. وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الاجتماعي اتخاذ 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 المسجل على حسب الأحوال.</p> <p>2- وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم استماراة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير هذه الإستماراة بمعرفته موضحاً بها السبب الذي يديه العامل لإنتهاء الخدمة وإحالتها إلى مكتب العمل على الوجه المبين بالمادة السابقة ، وعلى المكتب المشار إليه الرد خلال شهر وإلا كان للصندوق متى ثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة التقنيش تحرير هذه الإستماراة بمعرفة المفتش المسئول ويعتبر توقيع المفتش على الإستماراة بمثابة توقيع صاحب العمل</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثالث أجر الاشتراك (الأجر التأميني)</p>	
<p>تنص المادة 1 من قانون العمل : يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتًا كان أو متغيراً تقدماً أو عيناً -</p>	<p>المادة 5 بند ط أجر الاشتراك : كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل : 1- الأجر الأساسي ، و يقصد به : - 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 الاشتراك الأساسي للمؤمن عليهم الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم 18 لسنة 2015 وفقاً لما يلى : 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 إلى الأجر المشار إليه بالبند (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>ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى : البلي و هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله الوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العامل مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى المنح وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرفه جزاء أمانته أو كفأته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في</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>مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البنود (ب، ج، د) من المادة (2).</p> <p>وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - يتحدد الحد الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 2014/7/1 ، ويتم زيادتها 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 جنيهات. - بمراجعة البند (1 / أ) إذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً. <p>2- الأجر المتغير: ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص :</p> <ul style="list-style-type: none"> أ- الحافز. ب- العمولات. ج- الوهبة. د- البدلات و يحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك. ه- الأجر الإضافية. و- التعويض عن الجهد غير العادي. ز- إعانة غلاء المعيشة. ح- العلاوات الاجتماعية. ط- العلاوة الاجتماعية 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>الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ماجرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدومان والثبات</p> <p>العلاوات أيًا كان سبب استحقاقها أو نوعها</p> <p>العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل النسبة المئوية وهي مقدار يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة المزايا العينية التي يتلزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل نصيب العامل في الأرباح</p> <p>تنص المادة 2 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرير كل منها :</p> <p>1 6 - الاجر الوظيفي : الاجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضموماً 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>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>ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر .</p> <p>يعتبر في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلي العمل المنتدب إليه المؤمن عليه طول الوقت أو المعان إليه داخل البلاد .</p> <p>وفي جميع الأحوال يتبعن ألا يقل أجر الإشتراك التأميني عن 400 جنيه شهرياً ويزاد هذا الحد بنسبة (25 %) سنوياً لمدة خمس سنوات ثم تعدل الزيادة إلى (10 %) سنوياً ، على ألا يقل أجر الإشتراك التأميني عن الحد الأدنى للأجر الإشتراك التأميني المحدد وفقاً لقانون العمل .</p> <p>ملاحظة : بالنسبة للعملة المؤقتة والعرضية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام - يتم حساب إشتراكات التأمين الاجتماعي وحساب وصرف الحقوق التأمينية للعملة المؤقتة على أساس قواعد تحديد الأجر الواردة بقانون التأمين الاجتماعي وقرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 المشار إليهم دون مراعاة لأجر النظير .</p> <p>تعريف الأجر المغير : يقصد به كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي بالإضافة إلى الأجر الأساسي أي 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 وأعباء المعيشة ، و تلك التي يقصد بها التعويض عن الجهد غير العادي 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 المغير و تمتد إليه حماية النظام باعتباره جزءاً من أجر الإشتراك المغير .</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 المتفقة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مفهوم بعض عناصر الأجر المتغير :</p> <p>فرض القانون رئيس مجلس الوزراء في تحديد مفهوم البدلات التي تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك كما فرض وزير التأمينات في وضع قواعد حساب عناصر أجر الاشتراك المتغير وتنفيذها لهذا التفويض صدرت القرارات و التعليمات المتفقة بالقواعد التي يتعين توافرها في بعض عناصر هذا الأجر حتى تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك و ذلك على التفصيل الآتي:</p> <p>أ - البدلات :</p> <p>كافة البدلات التي تستحق للمؤمن عليهم تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك و ذلك فيما عدا البدلات التي يستبعداها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984 المعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1662 لسنة 1987 من مجال الحماية التأمينية وهي :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) بدل الانتقال و بدل السفر و بدل حضور الجلسات و غيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفه و ينتهي من ذلك بدل التمثيل. (2) بدل السكن و بدل الملبس و بدل السيارة و غيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية. (3) البدلات التي تستحق نتيجة تدب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها. (4) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد . <p>ويكون الحد الأقصى للبدلات المستبعدة المشار إليها ما يساوي قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه (قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1940 لسنة 2002 بتاريخ 26/11/2002) بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 679 لسنة 1984).</p> <p>ب- الوهبة :</p> <p>وفقاً لقرار وزير التأمينات رقم 52 لسنة 1984 تعتبر الوهبة التي يدفعها العمال 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 المتفقة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>(1) أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشآة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء .</p> <p>(2) أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشآة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال .</p> <p>(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 محدداً لمفهوم بعض عناصر هذا الأجر وفقاً للآتي:</p> <p>أ - الأجر الإضافية : يقصد بها ما يتقاضاه المؤمن عليه مقابل ساعات العمل الإضافية و هي تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشآة تتطلب تشغيلها إضافياً بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية سواء كان التشغيل الذي يتطلب صرف هذا العنصر من الأجر على مدار السنة أم خلال جزء منها فقط.</p> <p>ب - التعويض عن الجهد غير العادي : يعتبر جزءاً من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشآة تتطلب بذل جهود غير عادية سواء كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادي في جميع القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشآة أو في بعض منها فقط و سواء كان العمل يتطلب بذل الجهد غير العادي بالنسبة للقطاع أو الجهاز أو الفروع على مدار السنة أم خلال جزء منها .</p> <p>ج- المنح الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين .</p> <p>د- المكافأة الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.</p>

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

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>براه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثة أيام من تاريخ عرض الأمر عليه . وتصدر 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 تخذارهم هذه المنظمات . أعضاء يمثلون الاتحاد العام لقبابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . ويراعي أن 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>مادة 35: يحظر التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .</p>	
<p>مادة 36: يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون .</p>	
<p>مادة 37: إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالانتاج أو العمولة وجب لا يقل ما حصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجر .</p>	
<p>التحقيق مع العمال ومساعي لهم مادة 58: على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقأً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهةأخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الإعراض على اللائحة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال .</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</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 على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-الإذار . 2-الخصم من الأجر . 3-تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر . 4-الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها . 5-تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنة . 6-خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثار . 7-الخصس إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه . 8-الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون. <p>مادة 66: لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً مدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p> <p>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جنحة 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 على اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف . وعلى اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف اجره ،اما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلاً تعسفياً . وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء</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>قانون العمل</p> <p>الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003</p> <p>والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007</p> <p>بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>باقي اجره عن مدة الوقف .</p>	

قانون العمل
ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
والقوانين الأخرى ذات العلاقة

قانون التأمين الاجتماعي
ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007
بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي
ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

المبحث الرابع
الاشتراكات

الاشتراكات الممولة للنظام :

نوع التأمين	المنشأة							
	قطاع حكومة %	قطاع عام %	الاجمالي	مؤمن عليه %	قطاع حكومة %	قطاع عام %	المنشأة	نوع التأمين
شيخوخة وعجز ووفاة	25	25	25	10	15	15	15	شيخوخة وعجز ووفاة
اصابات العمل	3	2	1	-	3	2	1	اصابات العمل
المرض	5	4	4	1	4	3	3	المرض
البطالة	2	2	-	-	2	2	-	البطالة
الأجر المتغير	35	33	30	11	24	22	19	الأجر المتغير
نظام المكافأة	5	5	5	3	2	2	2	نظام المكافأة
الأجر الأساسي	40	38	35	14	26	24	21	الأجر الأساسي

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من
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.

(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.

لمزيد من التفاصيل

راجع المبحث الرابع عشر
مكافأة نهاية الخدمة

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

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>مادة (132)</p> <p>تحسب الاشتراكات المستحقة عن المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة السابقة الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر ينابير على أساس أجر الشهير الذي إتحققوا فيه بالخدمة وذلك حتى ينابير 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 الشهير الذي يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم حتى ينابير التالي ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة السابقة.</p> <p>وفي جميع الأحوال تحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير على أساس تلك الأجر في الشهر الذي إتحققوا فيه بالخدمة أو في الشهر الذي يبدأ فيه سريان القانون عليهم بحسب الأحوال ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في المادة السابقة.</p> <p>وستتحقق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه.</p>	<p>مدة (133)</p> <p>إستثناء من الفقرة الثالثة من المادة (125) ومع عدم الإخلال بالمادة (126) يودي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك ، وتعتبر المبالغ التي يودي بها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض ، ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات</p> <p>ويعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي.</p>
<p>مادة 43: لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (60%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو ان يتناقض اي فائدة عن هذه القروض ، وبسري ذلك الحكم على الأجر 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>يجب على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الادارة المحلية و الهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والشركات و الجماعيات و المؤسسات الخاصة و أصحاب الأعمال أن يحتفظوا لمن يجند أو يستبق أو يستدعي من العاملين بوظيفته أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية المقررة عليه او من فترة الاستبقاء او من الاستدعاء ويجوز شغل</p>	<p>مادة (28) من القرار الوزاري 554 لسنة 2007</p> <p>يعتبر في حكم القرض المبالغ التي يودي بها أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص عن المؤمن عليهم طبقاً لأحكام المادة (133) من قانون التأمين الاجتماعي .</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر المؤمن عليه وفاءً للمبالغ المشار إليها</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>ولغيرها من المبالغ التي يكون قد اقترب منها أكثر من 10% من هذا الأجر وفقاً للقواعد الواردة بالمادة (44) من قانون العمل.</p> <p>كما لا يجوز لصاحب العمل إقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ.</p> <p>وغيره من المبالغ التي يكون قد اقترب منها أكثر من 10% من هذا الأجر وفقاً للقواعد الواردة بالمادة (44) من قانون العمل.</p> <p>كما لا يجوز لصاحب العمل إقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ.</p> <p>ويعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة أو العمل المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه من الخدمة العسكرية أو الاستبقاء وخلال أسبوع من تاريخ إخلاء طرفه بعد الاستدعاء.</p> <p>ويجب إعادةه للعمل خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته العمل.</p> <p>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 ، على أن يراعي وضعه في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوى والأقدمية والمرتب.</p> <p>وإذا لم يقم الموظف أو العامل طلب في الميعاد أو لم يتسلمه عمله خلال ثلاثة أيام أو أسبوع حسب الأحوال من تاريخ أمر العودة للعمل جاز رفض طلب إعادةه ما لم يكن التأخير لعذر مقبول .</p> <p>ويحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية و كذلك المستبدين والمستددين منهم بما يستحقون من ترقيات و علاوات ، كما لو كانوا يؤدون عملهم فعلاً ، وتضم مدة خدمتهم فيها لمدة عملهم وتحسب 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 .</p> <p>ويعتبر مدة الخدمة قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار ويؤدي لهم</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>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>خلال مدة الاستبقاء والاستدعاء كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى وبما فيها البدلات والمكافآت وحوافز الإنتاج التي تصرف لأفرادهم في جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة على ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء أو الاستدعاء .</p> <p>تنص المادة 33 من قانون رقم 127 لسنة 1980^{بأصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية} على أنه :</p> <p>يتبع في استدعاء الأفراد الأحكام الآتية :</p> <p>أولاً : تحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط طبقاً لأحكام المادة (28) <u>للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانية ، ثالثاً) من هذه المادة</u> إجازة استثنائية بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم</p> <p>وعلا واتهم الدورية ويؤدي لهم خلالها كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام والمقررة في جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة على ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستدعاء .</p> <p>ثانياً : يتحمل الجهاز الإداري للدولة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام <u>بكمال الأجر والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .</u></p> <p>ثالثاً : تتحمل الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال <u>بكمال الأجر والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .</u> وفي حالة ما إذا كان عدد العاملين بهذه الجهات أقل من خمسين فرد فتتحمل وزارة الدفاع <u>بكمال هذه الاستحقاقات عن المدة التي تزيد على اثنى عشر شهراً .</u></p> <p>رابعاً : تصرف وزارة الدفاع لأفراد الاحتياط المستدعين من غير الجهات المنصوص عليها بالفقرتين <u>الثانية والثالثة</u> من هذه المادة مكافأة شهرية</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</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>شاملة طوال مدة استدعائهم تعادل أول مربوط درجات أفرانهم من الأفراد العسكريين ذوي الرواتب العالية مضافاً إليها التعويضات والمكافآت العسكرية المقررة لأفراد الاحتياط فيما عدا مكافأة الاحتياط وعلاوة امتداد الخدمة كل حسب الدرجة المستدعى بها.</p> <p>ويمنح العاملون والمستدعون لخدمة الاحتياط من الجهات المنصوص عليها بالقررتين (ثانياً ، ثالثاً) من هذه المكافآت وحوافر الإنتاج بذات النسب التي يحصل عليها زملاؤهم من العاملين الذين يسهمون في زيادة الإنتاج بصفة فعلية .</p> <p>خامساً : يحرم الأفراد الاحتياط من استحقاقاتهم المالية الموضحة بهذه المادة عن مدد غيابهم في قدرات استدعائهم .</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 إجازة رعاية الطفل</p> <p>تنص المادة 53 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر علىوجه الآتي : 1 - 3 - مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996 ، تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة ، وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة .</p> <p>تنص المادة 72 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه : تستحق العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية . واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعديلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها .</p> <p>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 على أنه : للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها .</p>	<p>أولاً : المؤمن عليها بالقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام :</p> <ol style="list-style-type: none"> إذا استحقت المؤمن عليها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها واختارات أن يتحمل صاحب العمل اشتراكات التأمين الاجتماعي التزام صاحب العمل باداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة بمراجعة الآتي : <ol style="list-style-type: none"> الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل : حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة . اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان من تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين . 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 من تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد . لا تؤدي أية اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل . ب- الأجر الذي ت享ب على أساسه الاشتراكات : <ol style="list-style-type: none"> بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديده 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 . بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديده قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه : تتحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة
<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>محمد حامد الصياد W : www.elsayyad.net</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>و استثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقة في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها .</p> <p>وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملًا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها</p>	<p>على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك .</p> <p>ج - أداء الاشتراكات :</p> <p>(1) يلتزم صاحب العمل بـأداء الاشتراكات المستحقة في المواقيع الدورية .</p> <p>(2) في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم بـأداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافاً اليه 2% ، وذلك عن المدة من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر السداد .</p> <p>د - الأقساط :</p> <p>إذا كان المؤمن عليهما مستحقاً عليهما أقساطاً قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة .</p> <p>2 - إذا اختارت المؤمن عليها صرف تعويض الأجر (25%) :</p> <p>يتبع في شأنها القواعد والأحكام والإجراءات الخاصة بمدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p> <p>وفيما يلى الأحكام المنظمة للإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل :</p> <p>أولاً : الاشتراكات :</p> <p>1 - القواعد المنظمة لـأداء الرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة من عدمه :</p> <p>أ - للمؤمن عليه حق الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر أو عدم الاشتراك عنها .</p> <p>ب - للمؤمن عليه أن يبدى رغبته في الإشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة وبما لا يجاوز سنة من تاريخ بدايتها ، كما يجوز له أن يبدى هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .</p> <p>ج - يقدم طلب إداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (52) المرافق</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 ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>للقرار الوزاري 554 لسنة 2007 ، ولا يجوز 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 يتلزم بها المؤمن عليه في حالة رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة:</p> <p>أ- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة.</p> <p>ب- اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان من تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين.</p> <p>ج- حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه من 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 الذي تحسب على أساسه الاشتراكات:</p> <p>أ- بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديده قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل البدلات والعلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها إلى الأجر الأساسي) :</p> <p>أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذات الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير.</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المتفقة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>بـ. بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل الحوافز والكافيات الخ) : تنحدد 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 فلت عن ذلك.</p> <p>4- ميعاد أداء الاشتراكات :</p> <p>أـ. يلتزم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة عليه عن كل سنة على حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ انتهاء 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 لانتهاء الإجازة)</p> <p>بـ. في حالة التأخير في أداء الاشتراكات يلتزم بأداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافاً إليه 2 % ، وذلك عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاء سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد.</p> <p>جـ. في حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الاشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل وانتهاء المهلة المحددة للإعفاء من المبلغ الإضافي يلتزم صاحب العمل بتحصيلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطرق التقسيط وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه وتحدد قيمة القسط على أساس سن المؤمن عليه في أول الشهر التالي لتاريخ إنتهاء مهلة الإعفاء من المبلغ الإضافي ويلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للصندوق المخصص في المواجه الدورية اعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ إنتهاء المهلة.</p> <p>وإذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بطرق السداد الآتية:</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>تنص المادة 94 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 على أنه : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعاملة في المنشآة التي تستخدم 50 عاملًا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .</p>	<p>(1) الخصم من إجمالي أجر المؤمن عليه في حدود الربع وفي حالة إنتهاء الخدمة تخصم المبالغ من الحقوق التأمينية في حدود الربع . (2) التقسيط على خمس سنوات وذلك بعد موافقة الصندوق المختص . د- إذا لم يتم الاداء خلال شهر من تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تحصل المبالغ المطلوب سدادها من مستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال ، وذلك في حدود ربع هذه المستحقات ، وفي حالة المستحقين تقسم بينهم بالتساوي .</p> <p>ثانيا : الأقساط : إذا كان المؤمن عليه مستحقا عليه أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة .</p> <p>ولمزيد من التفاصيل راجع في هذا الشأن :</p> <p>المذكورة الثالثة أحكام خاصة ببعض مدد الإشتراك في قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المبحث الثاني مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p> <p>ثانيا : المؤمن عليه بالقطاع الخاص : 1 - بالمنشأة التي تستخدم 50 عاملًا فأكثر : للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتطبق بشأنها الأحكام السابقة بيانها في البند أولاً . 2 - بالمنشأة التي تستخدم أقل من 50 عاملًا : 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>تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 على أنه :</p>	
<p>العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، و تستحق ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها</p>	
<p>و استثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .</p>	
<p>وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشآة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال 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 او الحجز او 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 . و عند التزraham يقدم دين النفقة .</p> <p>، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتفق عليه العامل من أدوات أو مهام ، او استرداد لما صرف اليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات</p> <p>ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة مكتوبة من العامل</p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقر به 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 - الماده 75 : استثناء ما قام بادانه من نفقات وأجور و مافي حكمها و جميع ماتكتبه من مصاريف فعلية إنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدانها .</p> <p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 - الماده 76 : استثناء مما تقرره القوانين التي شان قواعد الحجز على المرتبات أو الأجر أو المعاشات وما في حكمها ،</p>	<p>مادة (144) لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . واسثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية : 1- النفقات . 2- ما تجده الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من مبالغ على صاحب الشأن . ومع مراعاة أحكام القانون رقم 62 لسنة 1976 بشأن تعديل أحكام بعض النفقات يكون الحجز للوفاء بالمبالغ الموضحة بالبندين السابقين بما لا يجاوز الرابع ، وعند التزraham يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز للجزء عليه مخصوصاً منه الثمن للوفاء بدين الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . 3- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي . 4- الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . و للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصماً من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصيبيهم . يجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه أو صاحب المعاش وفقاً للجدول رقم (6) المرافق ، ويفوق اقتطاع الأقساط في حالة الوفاة أو استحقاق المعاش في حالة انتهاء الخدمة بسبب العجز . كما يجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات بطرق الاستبدال وفقاً للجدول (7) المرافق مع الإعفاء من الكشف الطبي دون التقيد بأحكام الفقرات (4،3،2) من المادة (123) وتحصل أقساط الاستبدال إبتداء من أجر أو معاش الشهر التالي لقبول الرغبة في إجراء الاستبدال .</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>ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجرًا أو تعويضاً عن الأجر بما في ذلك أقساط الإستبدال و يستأنف السداد فور استحقاق الأجر و تزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط. وفي حالة صرف تعويض الدفعية الواحدة مع عدم استحقاق معاش تخصم القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من التعويض و المكافأة.</p>	<p>ويجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستقبلين على خمس سنوات.</p>
<p>د - 40% للزوجة أو المطلقة ولولد أو إثنين والوالدين أو أيهما . ه - 50% للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على (%)50% تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لكل منهم .</p>	<p>كما يكون الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الحجز على أجر المؤمن عليه لسداد متجمد الاشتراكات ومتجمد المبالغ المستحقة لها و ذلك مع مراعاة الحدود والقواعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية.</p>
<p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 -المادة 77 : في حالة التزاحم بين الديون تكون الأولوية لددين نفقة الزوجة أو المطلقة، نفقة الأولاد ، نفقة الوالدين ، نفقة الأقارب ، ثم الديون الأخرى .</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، وتنصوص في مبادرة بعد المتصروفات القضائية، وللهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</p>	<p>مادة (143) يكون للمبالغ المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتنصوص في مبادرة بعد المتصروفات القضائية، وللهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.</p>
<p>مادة 8 إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المستندة إليه كلها أو بعضها منضمناً 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 مسؤولاً 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 تصفيفها أو إغلاقها أو إفلاسها ولا يتربى على ادماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو البيع أو إيجار أو النزول أو غير ذلك من تصرفات تكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً 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 الارث أو النزول أو غير ذلك من تصرفات تكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه التصرفات</p>
<p>لتلزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالالتزاماتها المقررة كاملاً بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنده في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وتقدير الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	<p>مادة (150) وإذا لم تثبت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من صحة البيانات الخاصة بمدة الإشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة</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.</p>
	<p>ويؤدي المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر في حالة عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر.</p>
	<p>واستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للصندوق المختص القيمة الرأسمالية للمعاش وكذا المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل.</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث الثامن تعويض الأجر عن اصابة العمل</p>	
<p>مادة 202 : يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها :</p> <p>1-اصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</p> <p>2-المنشأة : كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون العام او الخاص.</p> <p>3-المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع (الخدمات الاجتماعية والصحية) من هذا الكتاب (السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل) - المواد من 216 - 223) : كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .</p>	<p>مادة (5)</p> <p>في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد :</p> <p>هـ - باصابة العمل : <u>الاصابة بأحد الأمراض المهنية</u> المبينة بالجدول رقم (1) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل <u>أو بسببه</u> ، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاب من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و القواعد 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 عوئته 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 :</p> <p>(أ) التقييس الدوري اليومي في كل ورديه عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.</p> <p>(ب) قيام طبيب المنشأة إن وجد -يفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .</p> <p>(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة لمحافظة 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 شأن.</p>	
<p>مادة 228: تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عامل فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يونيو ويناير على الأكثـر.</p> <p>كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب باخطار المديرية</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>المشار بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالنموذج التي تستخدم لهذا الغرض</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 (46)</p> <p>يمول تأمين إصابات العمل مما يأتي :</p> <p>1- الإشتراكات الشهرية التي يتلزم بها صاحب العمل طبقاً للنسب الآتية :</p> <p>أ- 1% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة.</p> <p>ب- 2% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها بالبند السابق وبغيرها من الوحدات الاقتصادية للقطاع العام وتنزتم الجهات المشار إليها في البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليهما بهذا الباب.</p> <p>ج- 3% من الأجر بالنسبة لباقي المؤمن عليهم المشار إليه بالمادة (2) والفرقة الأولى من المادة (3).</p> <p>وتخفض نسب الإشتراكات المقررة بالبند (أ) و(ب) بواقع النصف كما تخفض النسبة المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث وذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يتولون علاج المصاب لهم ورعايته طبياً وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (48)، وتخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تلتزم بادئها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وفقاً للبند (1) من المادة (83).</p> <p>كما تخفض نسبة الإشتراك المقرر بالبند (ج) بواقع الثلث متى رخص وزير التأمينات صاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.</p>	<p>تعويض الأجر</p> <p>1- للمصاب الحق في تعويض أجر إذا أدت الإصابة إلى تخلفه عن أداء عمله ويعادل هذا التعويض الأجر الكامل للمصاب الذي تؤدي على أساسه الإشتراكات بافتراض مباشرته للعمل ،</p> <p>ويقدر التعويض عن الأجر الأساسي :</p> <p>بما كان مفترضاً أن يتقاضاه منه لو لا الإصابة</p> <p>ويراعي في تقدير التعويض عن الأجر المتغير :</p> <p>× عناصر الأجر غير المرتبطة بانتاجية المؤمن عليه :</p> <p>بما كان من المفترض أن يستحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير</p>
<p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :</p> <p>تكون حالات الترخيص بجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي :</p> <p>1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثة أيام ، ولمدة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فربضة الحج .</p> <p>2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة اربعة أشهر ، بعد أقصى ثلاثة مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع الوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي</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 style="text-align: center;">قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>المختص .</p> <p>3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معه إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .</p> <p>4 - يستحق الموظف الذي يصاب إصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه .</p> <p>5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .</p> <p>تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :</p> <p>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</p> <p>(1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .</p> <p>(2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .</p> <p>(3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدي وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .</p> <p>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعديلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .</p>	<p style="text-align: center;">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>المحدد قيمتها أو نسبتها بمقدسي قوانين أو لوائح كالإعانة الاجتماعية وإعانة الغلاء والبدلات أو نسبة من الأجر الأساسي .</p> <p>× عناصر الأجر المرتبطة باتفاقية المؤمن عليه :</p> <p>بالمتوسط الشهري لما استحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديده بمعدلات أو مستوى أدائه خلال السنة السابقة على الإصابة أو مدة إشتراكه إن قلت عن ذلك وأدبيت عنها اشتراكات التأمين الاجتماعي (حتى نهاية الشهر السابق للإصابة) .</p> <p>(وإذا كان للمصاب حقوق مقررة بمقدسي القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر فيتعين مراعاة ما تقضى به هذه النظم) .</p> <p>2- تقدر قيمة الأجر اليومي المستحق عنه التعويض على أساس قيمة الأجر المشار إليه مقسوماً على 30.</p> <p>3- يصرف تعويض الأجر في مواعيد صرف الأجر بالنسبة لمن يتلقون أجورهم بالشهر ، وأسبوبياً بالنسبة لغيرهم وإن قلت مدة التخلف عن أسبوع فيؤدي التعويض في نهاية فترة العلاج .</p> <p>ويبدأ صرف التعويض اعتباراً من اليوم التالي للإصابة ، ويستمر صرفه طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله حتى ولو انتهت العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وحتى ثبوت عجزه أو وقوع وفاته .</p> <p>4- يستمر صرف التعويض خلال فترة التخلف عن العمل للتأهيل الطبي ، وكذلك في حالة التخلف عن العمل لانتكاس الإصابة أو حدوث مضاعفات لها ، وذلك حتى ولو وقعت الانتكاسة أو المضاعفة بعد إنتهاء الخدمة مع مراعاة إيقاف صرف المعاش في حالة استحقاقه . ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أي 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 تحفيض 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 بمدة التخلف عن العمل ملزم لصاحب العمل.</p> <p>6- لا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر اذا أصيب أثناء فترة إعارته او انتدابه خارج الجمهورية بدون أجر ، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية لانتهاء اعارته او انتدابه وكان مازال عاجزا عن العمل بسبب الإصابة.</p>	<p>5- يعتمد في صرف التعويض على بلاغ الإصابة وتقرير الجهة الطبية المختصة دون انتظار نتيجة التحقيق ، وذلك فيما عدا حوادث الطريق ، وقرار الجهة الطبية بمدة التخلف عن العمل ملزم لصاحب العمل.</p> <p>6- لا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر اذا أصيب أثناء فترة إعارته او انتدابه خارج الجمهورية بدون أجر ، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية لانتهاء اعارته او انتدابه وكان مازال عاجزا عن العمل بسبب الإصابة.</p>
<p>مادة (81)</p> <p>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 : 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)(ج) من المادة (2) توزع على الوجه الآتي:</p> <p>- 3% للعلاج والرعاية الطبية - 1% لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال ، ويجوز لوزير التأمينات أن يعفي صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء الحقوق المذكورة.</p>
	<p>مادة (73)</p> <p>تسري أحكام هذا الباب تدريجياً على العاملين لدى أصحاب الأعمال الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتقعوا 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 الشهرين 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 نفقةه. 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</p>
	<p>مادة (77) يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية: (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 : 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)</p>
	<p>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 لقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</p>
<p>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</p>	<p>إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي خلال فترة من العمل تعويضاً يعادل 75% من الأجر المحدد عنه اشتراكات التأمين لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى 85% من الأجر</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>الاستحقاق) . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسرى في شأنها أحكام المادتين 1 و 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية احتفال شفائه . للعامل أن يستفيد من متجمدة إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك</p> <p><u>(المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكيمية لانشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البلاور - المطاط)</u></p> <p>مادة 127: يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمدة إجازاته السنوية المستحقة له . وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ است النفاذ العامل لإجازاته . إذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .</p> <p>تنص المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة ، و تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص فمحدود الآتية :</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>المذكور لمدة تسعين يوماً أخرى . 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 تتحسب أيام الانقطاع عن العمل السابق لتاريخ الإبلاغ ضمن الإجازة وبالتالي لا يستحق عنها تعويض الأجر وتحسب ضمن الإجازة المرضية يوم الإجازة الرسمية أو الراحة الأسبوعية إذا وقع خلال الإجازة المرضية . وتتحدد الجهة الطبية تاريخ انتهاء العلاج والعودة إلى العمل أو ثبوت العجز</p>
---	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>1- ثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل . 2- ثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (675 %) من الأجر الوظيفي . 3- ستة أشهر التالية بأجر يعادل (50 %) من أجره الوظيفي ، (1 % 675) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين . ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمرة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر 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 قهريّة . وتُنْصَعُ السُّلْطَةُ المُخْتَصَّةُ بِالْإِجْرَاءَتِ الْمُنْظَمَةِ لِحُصُولِ الْمُوْظَفِ عَلَى الإِجْازَةِ الْمَرْضِيَّةِ ، وَيَعْتَبَرُ التَّمَارِضُ إِخْلَالًا بِوَاجِبَاتِ الْوَظِيفَةِ . ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديده قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا ، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش . وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله ، وجب عليه أن يقم طليبا كتابيا بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته .</p> <p>تنص المادة 67 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه : يستحق العامل كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس إدارة الشركة وذلك في الحدود الآتية : 1- ثلاثة أشهر بأجر كامل . 2- ستة أشهر بأجر يعادل 75 % من أجره الأساسي . 3- ستة أشهر بأجر يعادل 50 % من أجره الأساسي ، 75 % لمن يجاوز سن الخمسين .</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الادارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى [COLOR="Red"]فوضلت المادة الخامسة من القانون اللائحة التنفيذية في تحديد قيمة الإعانة [COLOR=Blue]تضمنت المادة 9 من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 تحديد قيمة الإعانة تم تعديل قيمة الإعانة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1117 لسنة 2007</p> <p>[COLOR="Blue"]و يتم ذلك من خلال الدراسات الأكاديمية [COLOR=Blue]دون 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.</p> <p>وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها.</p> <p>تضمنت المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016: ويمضي الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها 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 يتبيّن عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.</p> <p>وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله، وجب عليه أن يقدم طلباً كتابياً بذلك، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته.</p> <p>تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه: تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم 24 لسنة 1964 في شأن الأمراض المزمنة.</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال 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>وإذا كان المريض مريضاً بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة الصادر في إطار التقويض 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 ، ويشرط لمنح العامل تعويضاً الأجر الكامل طوال مدة مرضه أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة على سبيل الحصر ، وأن يؤدي المرض إلى منع المريض من تأدية عمله ، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء بمعنى أنه إذا كان المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء فيثبت العجز الكامل في جانب المريض إذا توافرت باقي شروطه .</p>
---	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>قرار وزير الصحة رقم 259 لسنة 1995</p> <p>مادة 1</p> <p>ي العمل بالجدول المرفق في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي ي منح عنها المريض إجازة إستثنائية بأجر كامل أو ي منح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 1978 وقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة لها</p> <p>مادة 2</p> <p>ي شترط في الحالة المرضية التي ي منح بسببها أجرأ كاملاً طبقاً للمادة السابقة ما يأتى :</p> <p>أ - أن يكون المرض من بين الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرفق .</p> <p>ب - أن يكون مانعاً من تأديته العمل .</p> <p>ج - أن تكون الحالة قابلة للحسن أو الشفاء .</p> <p>مادة 3</p> <p>يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتغير 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</p> <p>تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي وال المجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقدير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه .</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
--	---

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</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 على أنه :</p> <p>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 لاستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها</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 مبيناً بها التاريخ الذي يرجح 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 على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ماتم أداؤه إليها منه إذا ثبتت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الأخذ بالمساءلة التأديبية</p> <p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي :</p> <p>1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثة أيام ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله</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>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 لا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وإذا استفدت العاملة حقها في تعويض الأجر وفقاً للأحكام المتقدمة فإنه يمكنها أن تستفيد فيما يجاوز مدة الإجازة المذكورة بالإجازة المرضية العادلة وتستفيد وبالتالي بتعويض الأجر المقرر للمريض .</p>
---	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>بالخدمة المدنية لأداء فربضة الحج .</p> <p>2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة اربعة أشهر، بحد أقصى ثلاثة مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص .</p> <p>3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معندي إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .</p> <p>4 - يستحق الموظف الذي يصاب باصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه .</p> <p>5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .</p> <p>تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه :</p> <p>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</p> <p>(1) لأداء فربضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .</p> <p>(2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .</p> <p>(3) للعامل المخالط لمريض بمرض معندي وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .</p> <p>ويستحق العامل الذي يصاب باصابة عمل وترى الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعديلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
--	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>المبحث العاشر تعويض الأجر عن البطالة</p>	
<p>مادة 12 : مع عدم الالخل بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .</p>	<p>1- شروط استحقاق التعويض: أ- انقضاء مدة مؤهلة للاستحقاق ، واحتراط هذه المدة مرده إلى تمكين النظام التحقق من جدية علاقة العمل فضلاً عن القصد في نفقات التأمين لأسباب تمويلية . وتقى الاتفاقيات الدولية اشتراط وجود مدة مؤهلة للاستحقاق عن طريق النص على إداء عدد معين من الاشتراكات إذا كان النظام ممولاً ، أو أن يكون انتفاع العامل بالتأمين قد استمر لمدة محددة قبل بداية فترة التعطل .</p>
<p>مادة 13: إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتنثبت درجة مهارته في شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة .</p>	<p>ب- ان يكون العامل قادراً على العمل وراغباً في إدائه ، وهذا الشرط يتحقق مع مفهوم التأمين من البطالة فلابد ان يكون العامل قادراً على العمل وراغباً في إدائه طالما اتيحت له فرصة العمل المناسب ، لذلك تتطلب اجراءات التأمين أن يقوم العامل بقيد اسمه في سجلات مكاتب التشغيل أو القوى العاملة وأن يتتردد على هذه المكاتب بصفة دورية طوال مدة استحقاق التعويض سعياً وراء العمل . ومن المقرر أن العامل الذي يعجز عن العمل صحيحاً لا يستحق تعويض البطالة ، ويمكن أن يطالب بمزايا تأمين العجز في حالة استحقاقه لها . فإذا حالة ظروف فهيرية بين العامل وبين امكان تشغيله وقف استحقاق التعويض الى حين زوال هذه الظروف ، وتقضي القوانين بايقاف صرف تعويض البطالة خلال فترة التجنيد أو الحبس أو الاعتقال ، ويبداً المتعطل في استئناف الحصول على التعويض بعد انتهاء خدمته العسكرية أو اخلاء سبيله .</p>
<p>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 181 لسنة 2003 بشأن الفراغات والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة</p>	<p>الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني</p>
<p>مادة 135: لا يجوز لایة جهة مزاولة عملية التدريب المهني إلا إذا كانت</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>متخذه شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسئولية المحدودة ، ويحدد المجلس الاعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادنى لرأسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب. ويستثنى من احكام الفقرة السابقة:</p> <p>1-الجهات والمنظمات النقابية والمؤسسات الاهلية المنشاة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.</p> <p>2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.</p> <p>3-الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.</p> <p>4-المنشأة التي تتولى تدريب عمالها.</p> <p>مادة 136: يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البند (2،3،4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.</p> <p>ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.</p> <p>وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.</p> <p>ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بآى شرط من شروطه.</p> <p>قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف</p> <p>مادة 139: تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته وتبين المستوى</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>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p><u>الذى يلغى</u> ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام 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 حرف 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.</p> <p>مادة 140: على كل من يرغب في مزاولة حرف من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرف.</p> <p>ويحظى على صاحب العمل استخدام عامل في احدى الحرف المبينة بقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلا على 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>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>ج- الا يكون انتهاء الخدمة باختيار العامل أو بسبب الاستقالة ، ولا يكون متربا على خطئه أو اتياه 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 نهائيا ، كما يكون لمدة معينة يجوز صرف التعويض بعدها للمؤمن عليه للفترة الباقية من مدة صرف التعويض . وتقصر بعض النظم الحرمان الكامل من التعويض على حالات انهاء الخدمة بسبب الحكم على 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>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - إذا ثبت انتقال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة. 2 - إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأ عن اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . 3 - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. 4 - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية . 5 - إذا ثبت أن العامل افشي أسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلى 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 متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 8 - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه اثناء العمل أو بسببه . 9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون (علاقة العمل الجماعية) - الباب الرابع منازعات العمل الجماعي) 	<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>الامانة او الاداب العامة ، اما في غير ذلك من حالات الفصل بسبب سوء سلوك العامل فتكتفي بتخفيض قيمة التعويض المستحق وذلك لعدم الاضرار باشرة العامل .</p> <p>حالات خفض قيمة التعويض</p> <p>الأصل أن تعويض البطلة 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 (م 76 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 و مادة 61 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981) التي يقع فيها انتهاء الخدمة بسبب ارتكاب العامل خطأ جسيماً الأصل لا يستحق فيها العامل تعويض البطلة 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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- انتقال المؤمن عليه شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة . 2- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختبار . 3- ارتكاب المؤمن عليه خطأ نشأ عن خسارة جسيمة لصاحب العمل ، ابلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه . 4- عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة و معلنة في مكان ظاهر . 5- غياب المؤمن عليه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال . 6- عدم قيام المؤمن عليه بتلبية التزامات العمل الجوهرية . 7- إفشاءه الأسرار الخاصة بالعمل . 8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 9- اعتداء المؤمن عليه على صاحب العمل أو المدير المسؤول ، وكذلك اعتداءه اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه
---	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانت الطوارئ للعمال : ينشأ صندوق لاعانت الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع وزير القوى العاملة والهجرة ، وذلك لتقديم اعانت للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيف عدد عمالها المقيدين في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية .</p> <p>تنص المادة الثالثة من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانت الطوارئ للعمال : تكون موارد الصندوق من : 1 - 1 % من الأجر الأساسي للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تتحملها وتلتزم بتسديدها المنشآت المشار إليها على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية .</p> <p>تنص المادة 1 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانت الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : الغرض من إنشاء صندوق اعانت الطوارئ هو تقديم اعانت للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أيها كان عدد عمالها التي تم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيف عدد عمالها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية ، على أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجر غير مشتقة لاستحقاق اعانت البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي .</p> <p>تنص المادة 8 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانت الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : تحدد المنشآت الخاصة لأحكام القانون رقم 156 لسنة 2002 نسبة قدرها 1 % من الأجر الأساسي للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شبكات باسم</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>مادة (131) من القرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 على صاحب العمل موافاة مكتب الصندوق المختص الواقع في دائريته محل العمل باستماراة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة (14) موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل ، وفي حالة إمتلاع العامل عن التوقيع على هذه الإستماراة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتلاء . وإذا أثبت صاحب العمل في إستماراة نهاية الخدمة أن إنتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية : 1 - الاستقالة . 2 - إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة ، أو الآداب العامة . 3 - إنتحاله شخصية غير صحيحة ، أو تقديمها شهادات أو أوراق مزورة . 4 - فصله أثناء فترة الإختبار . 5 - إرتكابه خطأ نشأ 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 المنشآة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وملقة 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 الجوهرية . 9 - إفشاءه الأسرار الخاصة بالعمل . 10 - وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . 11 - إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إعتدائه إعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسبه . وأبدى العامل اعتراضه على سبب إنتهاء الخدمة صراحة على الإستماراة سالفة الذكر أو بشكوى مقدمة للصندوق المختص أو أبدى اعتراضه ضمناً بإمتلاعه عن التوقيع على هذه الإستماراة ، فإنه يتبع على الصندوق إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها له إلى مكتب العمل الواقع في دائريته محل العمل على</p>
---	--

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>صندوق اعانت الطوارئ للعمال " خلال النصف الأول من كل شهر مرفقا بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية</p> <p>تنص المادة 9 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 باتشاء صندوق اعانت 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> <ol style="list-style-type: none"> 1 - يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الاعانة لها استناداً إلى تقرير تقدم به للصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقاً به نموذج طلب صرف الاعانة . 2 - يتولى الصندوق اتخاذ كافة اجراءات الصرف بطرق الصرف المعتادة ومتابعة عملية الصرف . 3 - تصرف الاعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى إلى أن يتم إعادة التشغيل المناسب للمنشأة أو اتخاذ الاجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الاعانة أو حصول العامل على فرصة عمل بديلة . 4 - يجوز لوزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة الصندوق زيادة الحد الأقصى المشار إليه لصرف الاعانة في ضوء ظروف وأوضاع المنشأة وبما لا يجوز أثني عشر شهرا . 5 - يكون الصرف بواقع 100 % من الأجر الأساسي المؤمن عليه للعامل ويحد أدنى 200 جنيه مصرى شهريا . 6 - أن يكون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم على قوة المنشأة لدى التأمينات الاجتماعية . 7 - أن 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>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>أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستحصل حسب الأحوال . وعلى مكتب العمل المختص فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الاجتماعي إتخاذ الإجراءات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 . 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 المستحصل على حسب الأحوال . <p>وإذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم إستماراة نهاية الخدمة فإنه يتعين على الصندوق المختص تحرير هذه الإستماراة 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 ثبت من إنتهاء الخدمة بمعرفة إدارة التقنيش تحرير هذه الإستماراة بمعرفة المفتش المسؤول ويعتبر توقيع المفتش على الإستماراة بمثابة توقيع صاحب العمل .</p>
---	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>(المدير المالي للصندوق) أو من ينوب عنه .</p> <p>تنص المادة 10 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانت الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : يوقف صرف الاعانة في الحالات التالية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – اذا وجد العامل فرصة عمل بديلة . 2 – اعادة تشغيل المنشأة . 3 – انتهاء علاقة العمل . 4 – اذا ثبت التحاليل بآلية صورة لصرف الاعانة . <p>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانة او الاداب العامة او اتهم بارتكاب اي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه ان يعرض الامر على 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 على الوقف يصرف للعامل نصف اجره ،اما في حالة عدم موافقه على الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم المحاكمة وقضى ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستقائه كاملا 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 زراع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق احكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلأي منهما ان يطلب من لجنة – تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، ممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال -</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
---	---

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

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ماده 198: يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليل حجمها أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.</p>	
<p>ماده 199: في حالة الإغلاق الجزئى أو تقليل حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتبعن على صاحب العمل أن يتشارو في هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستثناء بها في هذا الشأن. وفي جميع الأحوال يتبعن أن تراعي تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .</p>	
<p>ماده 200: يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليل حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.</p>	
<p>ماده 201: 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 أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل متفرق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور . فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنها في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية .</p>	

<p>قانون العمل</p> <p>الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003</p> <p>والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007</p> <p>بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي</p> <p>الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة</p> <p>بالمواد من (200-196) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده</p> <p>مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من</p> <p>سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.</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 انهاء الخدمة</p>	
<p>مادة (40)</p> <p>إذا عاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى عمل يخضعه لأحكام هذا التأمين فتعتبر مدة إشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها ، وتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب .</p> <p>ويراعى في حالة إستحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الإنقاض بالحد الأدنى رقمي للمعاش في تاريخ الإستحقاق والمزايا المقررة بالمادة 22 .</p> <p>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 163 ، 31 ، 164 من هذا القانون .</p>	<p>مادة (163)</p> <p>يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الإنفاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكاليفها بالكامل لانتهيه 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 يؤول 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 لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق 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>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>انقضاء علاقة العمل</p> <p>مادة 125: لا يجوز تحديد سن التقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدة تمت إلية ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدة . وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .</p> <p>تضمن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 1981 بشأن المزايا التأمينية للعاملين بالأعمال الصعبة بالصناعات التعدينية والاستخراجية</p> <p>(المادة الأولى) تحدد الأعمال الصعبة في الصناعات التعدينية والاستخراجية وفقاً للجدولين رقمي 1 و 2 المرافقين .</p> <p>(المادة الثانية) 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 مدة 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>(المادة الثالثة) تكون النسبة التي يحسب على أساسها المعاش المستحق وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والوفاة 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>(المادة الرابعة)</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>يستحق المعاش في الحالات الآتية :</p> <p>1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل 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 .</p> <p>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 يأتى :</p> <p>أ- تحديد السن المذكورة بالنسبة لكل من تلك الأعمال . ب- رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن . ج- زيادة نسبة الإشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تقرر للعاملين المشار إليهم و تحديد من يتحمل هذه الزيادة .</p>
---	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>تكون نسبة حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة للعاملين في الأعمال المشار إليها وفقاً لما ياتي : 31 % بالنسبة للعاملين في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق 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 على أنه :</p> <p>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تجاوز ثلاثة سنوات. 2 - الاستقالة. 3 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة. 4 - فقد الجنسية ، أو انتقاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى. 5 - الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بغير مقبول. 6 - الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثة أيام غير متصلة في السنة. 7 - عدم اللياقة للخدمة صحياً وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص. 8 - الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . 9 - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تقاده الثقة والاعتبار . 10 - 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 . <p>وتبيّن اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
--	---

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>تنص المادة 97 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه: لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة</p> <p>تنص المادة 46 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه: 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 أقصاها سنتان.</p> <p>مادة 124: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.</p> <p>فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</p> <p>تضمنت المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه:</p> <p>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 - بلوغ سن 7 - عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص. 10 - 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. 	<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>2- ملفاه . (الفصل بقرار جمهوري والغاء الوظيفي)</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.</p> <p>ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها مثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة.</p> <p>ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة.</p> <p>العجز الجنسي المنهي للخدمة</p> <p>أ- إنتهاء الخدمة.</p> <p>ب- سبب إنتهاء الخدمة العجز الجنسي الطبيعي.</p> <p>ج- قرار اللجنة الخمسية بعدم وجود عمل مناسب للمؤمن عليه لدى صاحب العمل</p>
--	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>وتنص اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</p> <p>تنص المادة 96 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه: تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 يackson التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له . (2) عدم اللياقة للخدمة صحيا . (3) الاستقالة. (4) الإحالة إلى المعاش أو الفصل. (5) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى. (6) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك. (7) الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ. <p>ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدى إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعه أن بقاوه في الخدمة يتعارض مع متطلبات الوظيفة أو طبيعة العمل.</p> <p>(8) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي .</p> <p>(9) الوفاة</p> <p>تنص المادة 45 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه: تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى. 2 - بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 . 	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>تشكيل اللجنة الخامسة</p> <p>أولاً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- مدير المنطقة المختصة بصناديق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي (رئيساً). 2- مثل مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة. 3- طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحي تختاره الهيئة. 4- مثل عن صاحب العمل. 5- مثل عن التنظيم النقابي (اللجنة النقابية أو النقابة العامة ، في حالة عدم وجود لجنة نقابية). ويكون نائب مدير المنطقة (مقرراً). <p>ثانياً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعي الأعمال العام والخاص :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- مدير المنطقة المختصة بصناديق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص (رئيساً). 2- مثل مديرية القوى العاملة. 3- طبيب الصحة المهنية ب مديرية القوى العاملة. 4- مثل عن صاحب العمل. 5- مثل عن التنظيم النقابي (اللجنة النقابية أو النقابة العامة في حالة عدم وجود لجنة نقابية). ويكون مدير إدارة التوجيه الفنى بالمنطقة (مقرراً).
--	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>3 - عدم اللياقة بالخدمة صحيًا. 4 - صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل . دون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعه 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 - الوفاة وتحدد اللائحة التنفيذية الأوضاع والإجراءات الخاصة بانتهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة أو عدم اللياقة للخدمة صحيًا .</p> <p>تنص المادة 98 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه : تثبت <u>عدم اللياقة للخدمة صحيًا</u> بقرار من الجهة الطيبة المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .</p> <p>مادة 104: ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدة. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة .</p> <p>مادة 105: مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفا في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال 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>4- وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (1) وعدم صرفه القيمة النقدية لتعويض الدفعه الواحدة ، وذلك أيها كانت مدة إشتراكه في التأمين .</p> <p>5- انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها في البند (1,2,3) متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 240 شهرأعلى الأقل.</p> <p>6- وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته</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 ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>غير محددة. ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p> <p>مادة 106: إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء منتهيه جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى . فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمحددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون</p>	<p>أو يلوغه سن الستين بعد إنتهاء خدمته متى كانت مدة إشتراكه في التأمين 120 شهرأ على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعه الواحدة ، ويسمى المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك في التأمين.</p>
<p>مادة 107: إذا أبىم العقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل</p>	
<p>مادة 108: إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.</p>	
<p>مادة 109: إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال آخر مماثلة . فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال</p>	
<p>مادة 110: 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 إنهاء . ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل في إنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحبة أو الاجتماعية أو الاقتصادية .</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنتهاء في وقت مناسب لظروف العمل.</p> <p>مادة 111: يجب أن يتم الإخطار قبل الإنتهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، و قبل الإنتهاء بثلاثة شهور إذا زادت هذه المدة على 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 ، الالتزام بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنتهاء . إذا كان الإنتهاء بدون مبرر صادرًا من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره الجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانونا.</p> <p>مادة 127: يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استفاد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متعدد إجازاته السنوية المستحقة له وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لإجازاته . إذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .</p> <p>مادة 128: للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال 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>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>المدة سبب زواجهما أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. 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.</p> <p>مادة 129 : لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لأنجاز 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</p> <p>تنص المادة (70) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :</p> <p>للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر مالم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية ، ويعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية ، وفي هذه الحالة تسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي :</p> <p>1 - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضي على شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش ، وتسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على 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 فتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل .</p> <p>ولا يجوز تعين من يحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
---	---

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون</p> <p>تنص المادة 99 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه: <u>للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة</u>.</p> <p>اتفاقيات العمل الجماعي</p> <p>مادة 152: اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو أكثر من منظماتهم.</p> <p>مادة 153: يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثة أيام من تاريخ توقيع الاتفاقية.</p> <p>ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.</p> <p>مادة 154: يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الأدب العامة.</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: يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاثة سنوات أو للمرة الالزامية لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاثة سنوات تعين على طرف في الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاثة سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في</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>ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالتين المبينتين في البندين 3 و 4 السابقتين أن تكون للمؤمن عليه مدة إشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو سنته أشهر متقطعة ، ولا يسرى هذا الشرط في شأن الحالات الآتية :</p> <p>أ- المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (2) وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقيات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الإتفاقيات بناء على عرض الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p> <p>ب- إنتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الإستحقاق المنصوص عليها في البندين (3 و 4).</p> <p>ج- ثبوت عجز المؤمن عليه أو وفاته نتيجة إصابة عمل.</p>
--	--

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p> <p>شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.</p> <p>مادة 156: يتعين على طرفى الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتھا بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على لجأة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون.</p> <p>مادة 157: يلتزم صاحب العمل بأن يضم في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة <u>نصوصها</u> والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>مادة 158: تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.</p> <p>ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفى 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>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>مادة (27) مع عدم الإخلال بحكم البندين (4،6) من المادة (18) إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش يستحق تعويض الدفعه الواحدة ويحسب بنسبة 15% من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين.</p>
--	---

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المتفقة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
	<p>ويقصد <u>بالأجر السنوى</u> متوسط الأجر الشهري الذى سدد عنه الاشتراك خلال <u>الستين الأخيرتين</u> أو مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك مضروباً فى إثنى عشر، ويراعى فى حساب هذا المتوسط القواعد المنصوص عليها بالفقرة الرابعة من المادة (19).</p> <p>ويصرف هذا التعويض فى الحالات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 بلوغ المؤمن عليه سن <u>الستين</u>. -2 مغادرة الأجنبى للبلاد نهائياً أو إستغاله فى الخارج بصفة دائمة أو إلتحاقه بالبعثة الدبلوماسية فى سفارة أو قنصلية دولته. -3 هجرة المؤمن عليه. -4 الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقيه لبلوغه سن <u>الستين</u> أىهما أقل. -5 إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل. -6 ملги. ⁽¹⁾ -7 إنتظام المؤمن عليه فى سلك الرهبة. -8 إلتحاق المؤمن عليه بالعمل فى إحدى الجهات المستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات. -9 عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً. -10 وفاة المؤمن عليه، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبه أنصيتم فى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أديت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعىين. -11 إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو متزملة أو كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر فى تاريخ طلب الصرف ، ولا يستحق صرف التعويض فى هذه الحالات إلا لمرة واحدة طوال مدد اشتراك المؤمن عليها فى التأمين. <p>وفي الحالات المنصوص عليها فى 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 ال 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) يجوز للمؤمن عليه في الحالات المنصوص عليها بالبندين (2 و 3) من المادة (27) أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة أو الحصول على <u>المعاش</u> وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين تعطيه الحق في <u>المعاش</u>. كما يجوز لصاحب <u>المعاش</u> في الحالات المشار إليها بالفقرة السابقة التنازل عن حقه في <u>المعاش</u> وصرف تعويض الدفعة الواحدة على أن يخصم منه قيمة ما صرفه من <u>معاش</u> ولا يجوز له ذلك إلا مرة واحدة.</p> <p>مادة (29) 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 (27 و 28) إما دفعه واحدة خلال سنة من تاريخ العودة أو بالتقسيط 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 ثلاثة سنوات من هذا التاريخ.</p>
<p>تنص المادة (20) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه :</p> <p>تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارية الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها ، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف .</p> <p>ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته ، وفي هذه الحالة تستوي حقوقه التأمينية على</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافة إليها مدة خمس سنوات او المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذي يستحقه في وظيفته السابقة معاملة من تنتهي خدمته ببلوغ هذه السن .</p> <p>وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة .</p> <p>ويجب أن تتخذ الإجراءات الازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارية الإشرافية أو التقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .</p>	

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المتفقة لقانون التأمين الاجتماعي ال 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 لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته .</p> <p>وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل <u>لأسرته</u> 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 <u>والشهرين التاليين له</u> طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي .</p> <p>ويلتزم صاحب العمل ببنقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .</p>	<p>مادة (120): 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 .</p> <p>وتقدر المنحة <u>بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة ، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال</u> .</p> <p>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 يحده 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 و 108) .</p> <p>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 .</p> <p>وإذا لم يوجد أحد من سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لأخوته وأخواته الذين تتوافر في شأنهم الشروط المشار إليها في المادة (109) .</p> <p>وفي حالة استحقاق المنحة للقصر من الأولاد والأخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لمتولى شؤونهم الذي ثبت صدقه بشهادة إدارية .</p>	

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

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال 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 مدة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانتهاء مدة تمتد . 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 لاستحقاق المعاش .</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 <u>تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي</u> . وستستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن التاسمة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .</p>	<p>مادة (17) يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يأتي : 1- الحصة التي يتلزم بها صاحب العمل بواقع 15% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً . 2- الحصة التي يتلزم بها المؤمن عليه بواقع 10% من أجره شهرياً . 3- المبالغ التي تلتزم بها الخزانة العامة بواقع 1% من الأجر الشهري للمؤمن عليهم وتؤدى إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في أول الشهر التالي لتاريخ الإستحقاق . 4- القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر والخزانة 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 الخزانة 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 لفقرة 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 الاشتراك حتى 1961/12/31 .</p>

<p>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>وتحسب المكافأة المشار إليها على أساس الأجر الأخير للمؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة.</p> <p>وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين حولت أجورهم من اليومية إلى الشهرية اعتباراً 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.</p> <p>7- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الإشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها.</p> <p>8- ريع استثمار أموال هذا التأمين.</p> <p>9- إشتراك يقتطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي.</p>	<p>وتحسب المكافأة المشار إليها على أساس الأجر الأخير للمؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة.</p> <p>وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين حولت أجورهم من اليومية إلى الشهرية اعتباراً 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.</p> <p>7- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الإشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها.</p> <p>8- ريع استثمار أموال هذا التأمين.</p> <p>9- إشتراك يقتطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي.</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.

ويلتزم أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبون حتى آخر يوليو سنة 1961 بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إدخار 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 وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة العامل سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للاشتراك في هذا التأمين وتصرف هذه الزيادة للمؤمن عليه وفي حالة وفاته تصرف بأكملها وفقاً للبند 10 من المادة 27.

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>قانون العمل ال الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي ال الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p>
<p>طريق جمعيات تعاونية للإسكان على أن تخصم 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 خاصعين 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 style="text-align: right;">مادة (163)</p> <p><u>يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكافتها بالكامل لـ <u>تطبيه الحق في معاش</u> ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.</u></p> <p>واستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدى 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 لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفي 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>	<p>طريق جمعيات تعاونية للإسكان على أن تخصم 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 خاصعين 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 style="text-align: right;">مادة (163)</p> <p><u>يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكافتها بالكامل لـ <u>تطبيه الحق في معاش</u> ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.</u></p> <p>واستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدى 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 لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفي 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

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

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل البند
المادة 5 بند ط	تنص المادة 1 من قانون العمل :	تعريف الأجر	أولاً
<p>الأجر: كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل:</p> <p>1 - الأجر الأساسي - و يقصد به :</p> <p>وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي :</p> <p>يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوى لهذا الأجر بقيمة كل منها في 2014/7/1 ، ويتم زيادتها سنويًا 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 جنيهات.</p> <p>2 - الأجر المتغير: و يقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص :</p> <p>ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.</p>	<p>يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتًا كان أو متغيراً نقداً أو عيناً.</p>	1	
<p>مادة (81)</p> <p>لا تخل أحکام هذا التأمين بما قد يكون للمساپب أو للمريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر</p>		<p>عدم الاتّهاب بحقوق العامل وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن</p>	2

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 لقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.
		حالة المرض		ثانياً
	شروط عامة			مادة (76)
يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهرين الأخيران متصلين ، ويدخل في حساب هذه المدة مدد إنتفاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقةه . 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				
				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 المحدد 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 المقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً		أ - المرض العادي والمرض المزمن	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) . وبكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسرى في شأنها أحكام المادتين 1 و 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضي في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية احتمال	

وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل البند
<p>طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبع عجزه عجزاً كاملاً.</p> <p>وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.</p> <p>ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يختلف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.</p> <p>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).</p>	<p>شفائه .</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك</p> <p>(المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصارييف الحكيمية لانشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - الباللور - المطاط)</p>		
<p>مادة (79)</p> <p>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.</p>	<p>تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 بعد تعديليها بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الصادر في 15 يونيو 2008 على أنه :</p> <p>للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت ، الحق في إجازة ووضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل ، وفي جميع الأحوال لاتستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها .</p> <p>تنص المادة 91 من قانون العمل :</p> <p>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 طيبة مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه</p>	<p>ب - الحمل والوضع</p>	

البند	مسلسل	البيان	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
			ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة	
ثالثاً		حالة الإصابة		<p>مادة (49)</p> <p>إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل أجره المحدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجر. بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبواعياً بالنسبة لغيرهم.</p> <p>ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة.</p> <p>وتعتبر في حكم الإصابة كل حالة إنكماش أو مضاعفة تنشأ عنها.</p> <p>ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المحدد عنه الاشتراك مفروضاً على ثلاثة.</p>

البيان	مسلسل	البند
أمثلة تطبيقية		رابعا
نوع الأجازة	1	المرض العادي
المادة		78
النسبة		% 75
المدة		90 يوم
الحد الأقصى للمرة		180 يوم / السنة الميلادية
وعاء الحساب		1000 جنيه
التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		750 جنيه
اجمالي التعويض		$750 = \% 75 \times 1000$
نوع الأجازة	2	المرض العادي
المادة		54
النسبة		% 75
المدة		90 يوم
الحد الأقصى للمرة		180 يوم / السنة الميلادية
وعاء الحساب		3000 جنيه
التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		2250 جنيه
اجمالي التعويض		$3000 = \% 75 \times 4000$

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

البيان	مسلسل	البند
نوع الأجزاء	5	
المادة		
النسبة		
المدة		
الحد الأقصى للمدة		
وعاء الحساب		
التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
اجمالي التعويض		
نوع الأجزاء	6	
المادة		
النسبة		
المدة		
الحد الأقصى للمدة		
وعاء الحساب		
التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
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 الأجزاء	الحمل والوضع	الحمل والوضع
		المادة	91	79
		النسبة	% 100	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمرة	3 مرات	3 مرات
		وعاء الحساب	(% 25 = % 75 - % 100) 1000 جنية	1000 جنية
		الالتزام كل من صاحب العمل والتأمينات	250 حنيها	750 جنيها
		اجمالي التحويض	$1000 = \% 100 \times 1000$	
8		نوع الأجزاء	الحمل والوضع	الحمل والوضع
		المادة	91	79
		النسبة	% 100	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمرة	4 أشهر	4 أشهر
		وعاء الحساب	(% 25 = % 75 - % 100) 3000 جنية - 1 1000 = 3000 - 4000 - 2 جنية	3000 جنية
		الالتزام كل من صاحب العمل والتأمينات	0750 - 1 جنيها - 2 1750 جنيها	2250 جنيها
		اجمالي التحويض	$4000 = \% 100 \times 4000$	

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
9		نوع الأجزاء	الاصابة	الاصابة
		المادة	-	-
		النسبة	-	-
		المدة	-	-
		الحد الأقصى للمرة	-	-
		وعاء الحساب	1000 جنيه	1000 جنيه
		الالتزام كل من صاحب العمل والتأمينات	لا شيء	لا شيء
		اجمالي التعويض	$1000 = \% 100 \times 1000$	
10		نوع الأجزاء	الاصابة	الاصابة
		المادة	-	-
		النسبة	-	-
		المدة	-	-
		الحد الأقصى للمرة	-	-
		وعاء الحساب	4000 جنيه	3000 جنيه
		الالتزام كل من صاحب العمل والتأمينات	لا شيء	لا شيء
		اجمالي التعويض	$3000 = \% 100 \times 3000$	

البند	مسلسل	البيان	ملاحظات
خامسا	1	في حالة عدم خضوع صاحب العمل لتأمين المرض ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا ، كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال.	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
2		في حالة الترخيص لصاحب العمل بأداء تعويض الأجر في تأمين المرض و اصابات العمل مقابل تخفيض نسبة الاشتراك ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال .	وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
3		في حالة عدم توافر شروط استحقاق تعويض الأجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي ، وتوافر شروط استحقاقه وفقا لقانون العمل ، يكون الالتزام به كاملا على صاحب العمل .	
4		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 الجمع بين ما يستحقه من صاحب العمل ، وما يستحقه من تعويض أجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي .	

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

أولاً : وفقاً لقانون العمل :

المادة 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 تسرى في شأنها أحكام المادتين 1 و 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس :
- شهر بأجر كامل
- ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره
- ثلاثة أشهر بدون أجر
وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه .

ثانياً : وفقاً 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 تعويضاً يعادل 75% من أجره اليومي المحدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً وترداد 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 طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبيّن 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 مقتضى 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 .

الفرق الذي يتحمله صاحب العمل المشترك في التأمين الصحي (1) جنيه	تعويض الأجر		الأجر		دورة استحقاق تعويض الأجر				مدة الأجزاء بالشهر	فترة الأجزاء		
	وفقاً لقانون		وفقاً لقانون		وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي (لكل سنة ميلادية)		وفقاً لقانون العمل (لكل 3 سنوات خدمة)					
	التأمين الاجتماعي جنيه	العمل جنيه	التأمين الاجتماعي جنيه	العمل جنيه	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعاً لنسبة التعويض	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعاً لنسبة التعويض				
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2013		
4750	2250	7000	3000	7000								
لاشي	1500	1500	2000	2000	75	(3)	075	2	2			
3000	2250	5250	3000	7000								
لاشي	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								
لاشي	1500	1500	2000	2000	75	2	075	(8)	2	2014		
3000	2250	5250	3000	7000								
لاشي	1500	0000	2000	2000	75	(3)	000		1			
لاشي	2250	0000	3000	7000								
لاشي	1700	0000	2000	2000	85	2	000		2			
لاشي	2550	0000	3000	7000								
لاشي	1500	0000	2000	2000	75	1	000		1	2015		
لاشي	2250	0000	3000	7000								
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2016		
4750	2250	7000	3000	7000								

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