

PROCONSULT . EGYPT

2019

شرح وتفسير قانون التأمينات الجديد

رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

By . Mohamed Mekky

نظرة عامة على قانون التأمينات الاجتماعية 148 لسنة 2019

أولاً :- الفئات الخاضعة للقانون .

ثانياً :- التأمينات المغطاة .

ثالثاً :- النسب التأمينية .

رابعاً :- أجر الاشتراك .

خامساً :- قواعد حساب الاشتراك .

سادساً :- المعاش الإضافي .

سابعاً :- نوع الأجازة :

- بدون اجر لغير العمل .

- بدون اجر للعمل .

أولاً :- الفئات الخاضعة للقانون .



الفئة	المثال	السن
العاملون لدى الغير	قطاع حكومه - قطاع عام - قطاع خاص - أسره صاحب العمل - خدم المنازل وعمالهم خارج المنزل	18 سنه
أصحاب الأعمال ومن في حكمهم	المهين الحرة كالمحاسب والمحامي - الشركاء في الشركات التوصية بالأسهم وشركات المساهمه - ملاك شركات الشخص الواحد - ملاك الاراضى الزراعيه فدان أو أكثر - الأدباء - الفنانون ... الخ	21 سنه
المصريون العاملون بالخارج	العاملون بعقد عمل - أو لحساب أنفسهم - المهاجرون - العاملون البحريون - العاملون بالسفارات الأجنبية داخل مصر	18 سنه
العماله الغير منتظمة (العماله اليوميه)	عمال التراحيل - الخدم داخل المنزل - ماسحى الأحديه - بائعى الصحف ... الخ	18 سنه

- يكون التأمين إلزامياً فيما عدا التأمين على المصريين بالخارج .

ثانياً :- التأمينات المشمولة

التأمينات المغطاة

شيخوخة و عجز و وفاة

مرض

أصابة عمل

مكافأة

بطالة

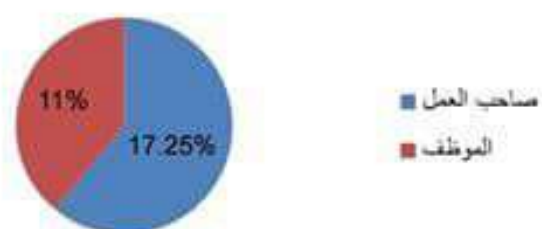
ثالثاً :- النسب التامينية

الموظف	صاحب العمل	العاملون لدى الغير
11%	17.25 %	1. الحكومة ← 28.25 %
11%	18.25 %	2. القطاع العام ← 29.25 %
11%	18.75 %	3. القطاع الخاص ← 29.75 %

تفصيل النسب التامينية

خاص		عام		حكومة		القطاع
مؤمن عليه	صاحب العمل	مؤمن عليه	صاحب عمل	مؤمن عليه	صاحب عمل	نوع التأمين
9%	12%	9%	12%	9%	12%	شيخوخة وعجز
1%	3.25%	1%	3%	1%	3%	مرض
-	1.5%	-	1.25%	-	1.25%	أصابه عمل
-	1%	-	-	-	-	بطالة
1%	1%	1%	1%	1%	1%	مكافأة
11%	18.75%	11%	18.25%	11%	17.25%	الأجمالي
29.75%		29.25%		28.25%		أجمالي الاشتراك

حكومة



قطاع عام



قطاع خاص



رابعاً:- أجر الاشتراك التأميني

لا يوجد ما يسمى أساسي ولا متغير ويوجد أجر موحد للاشتراك يشمل

1 :- الحكومة والقطاع العام

الأساسي
ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسي
الإشراف
الاضافي
الحوافز بأنواعه مرتبطة بأداء أم لا
الجهود غير عادية
العلاوة الاجتماعية والأعانة الاجتماعية
الأرباح
البدايات غير المعفاة تأمينياً والمعفاة
مكافآت جماعية ومواسم
ما يصرف من الصناديق الخاصة
الأجر الوظيفي (للمخاطبين)
الأجر المكمل (المخاطبين)

2 :- القطاع الخاص

الأساسي
ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسي
العلاوات الخاصة غير المضمونه وتسمى أحيانا علاوة اجتماعية
المنح
العلاوة الدورية
الوهبة
الإشراف
الاضافي
الحوافز بأنواعه مرتبطة بأداء أم لا
الأرباح
البدايات غير المعفاة تأمينياً
مكافآت جماعية ومواسم
العمولات
علاوة غلاء معيشه

البدايات المعفاة ولم يذكر المشرع شرط عدم تجاوز ال 100% من الأجر الاشتراك وبالتالي أعطى مجالاً للتهرب التأميني .

بدلات معفاه

بدل السفر	بدل الانتداب	بدل السياره	بدل الهاتف	بدل الانتقال	بدل السكن	بدل الوجه	بدل الملابس	بدل حضور جلسات
--------------	-----------------	----------------	---------------	-----------------	--------------	--------------	----------------	----------------------

مقارنه بين العبي التاميني بين القانون 79 وقانون 148

مثال توضيحي:-

موظف قطاع خاص يتقاضى أجر أساسي 3000 جنية وبدل طبيعه عمل 500 جنية المطلوب حساب أجر الاشتراك قانون 79 وقانون 148 .

قانون 79

البند	صاحب العمل	مؤمن عليه
الأساسي 1670	434.20	233.80
متغير 1830	439.20	201.10
الأجمالي 3500	873.40	435.10

قانون 148

حصة صاحب العمل	حصة الموظف
$656.25 = 18.75\% \times 3500$	$385 = 11\% \times 3500$

القانون	قانون 79	قانون 148
حصة صاحب عمل	873.40	656.25
حصة موظف	435.10	385
الأجمالي	1308.50	1041.25

الملاحظ إنخفاض العبي التاميني من قانون 79 الى قانون 148

خامساً :- قواعد حساب الاشتراك

1- التعيينات والاستقالات

بالإختلاف مع القانون 79 حيث كانت تستحق الاشتراكات للمعينين الجدد لكامل شهر التعيين سواء كان الالتحاق فى أول الشهر أو نصف الشهر أو آخر الشهر ولا تستحق عن شهر الاستقاله إلا لو أتم الشهر بالكامل

بمعنى أن شهر الدخول يحسب بالكامل أى كان يوم الالتحاق وشهر الخروج لا يحسب إلا إذا كان الخروج آخر يوم فى الشهر

أما قانون 148 فقد جعل الاشتراكات لا تستحق عن شهر البدايه إلا لو تم التعيين أول أيام الشهر وتستحق كامله عن شهر الاستقاله حتى لو استقال أول أيام الشهر .

بمعنى أن شهر الدخول لا يحسب إلا إذا كان الالتحاق بالعمل أول يوم فى الشهر وشهر الخروج أصبح يحسب بالكامل أى كان يوم إنهاء الخدمة .

2-مواعيد السداد

تؤدى الاشتراكات كالمعتاد فى أول 15 يوم من الشهر التالى لشهر الاستحقاق مثال اشتراكات يوليو تؤدى حتى 15 أغسطس

3-الحد التأمينى

أولا الحكومة والقطاع العام وتحسب على أساس ما يستحقه فعليا من الأجر الشهري الخاص للاشتراك بمعنى أن الحكومة ملهاش حد تأمينى ثابت زى القطاع الخاص لا ده بيتغير من شهر لشهر على حسب المرتب اللى بتقبضه

ثانياً القطاع الخاص يتم احتساب الحد التأمينى فى تاريخ الالتحاق ثم يحسب على مرتب يناير التالى.

يعنى المشرع العبقري مفترض أن فى شركة هتزوود مرتب الموظف فى يناير لو ماكنش كمل سنه وتجاهل نقطتين النقطة الأولى أن العلاوة الدورية 7% قد لا تعطى فى يناير عند أتمام الموظف سنه فى الشركة ثانياً أن التأمينات مش بتزوود 7% إلا للى بيوصل شهر يناير و يكون مكمل سنه وغالباً كده التأمينات هتزوود 7% فى شهر يناير على الأجر التأمينى فى القانون الجديد أسوة القديم.

سادساً :المعاش الإضافي

إذا تجاوز المؤمن عليه الحد الأقصى لاجر الاشتراك (يحدد لاحقاً حسب اللائحة) من حقه أن يشترك بالجزء الزائد من مرتبة الغير خاضع للتأمين بما لا يجاوز 100% من اجر الاشتراك ولمعاش الشيخوخة فقط (لم يذكر المشرع أى إلزام لصاحب العمل بخصوص هذا المعاش

مثال : موظف مرتبه 20000 وله علاوه خاصه غير مضمونه 5000 جنية أحسب معاشه الإضافي بفرض أن الحد الأقصى للاشتراك هو 5710

أولاً : اشتراكه التأميني هو 5710 الحد الأقصى إلزام صاحب العمل هو

$$1070.62 = 11\% * 18.75$$

اللتزام المؤمن عليه هو $628.10 = 11\% * 5710$

المعاش الإضافي بما لا يجاوز 100% من الحد الأقصى لاجر الاشتراك للجزء الغير مؤمن

$$513.90 = 9\% * 5710$$

ملحوظة لم يتم التأكد بعد من نسبة ال 9% حيث تنص المادة رقم 36 من القانون على تحديد نسبة المعاش الإضافي على حسب اللائحة .

تحليل النسب التأمينية

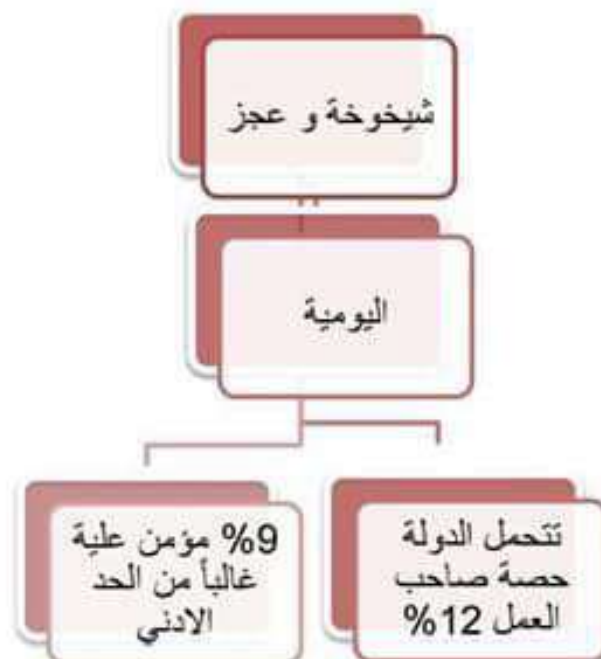
أولاً: الشيخوخة و العجز و الوفاة

الفئات الخاضعة

العاملين لدى الغير
أصحاب الاعمال
المصريين بالخارج
العمالة الغير منقظمة

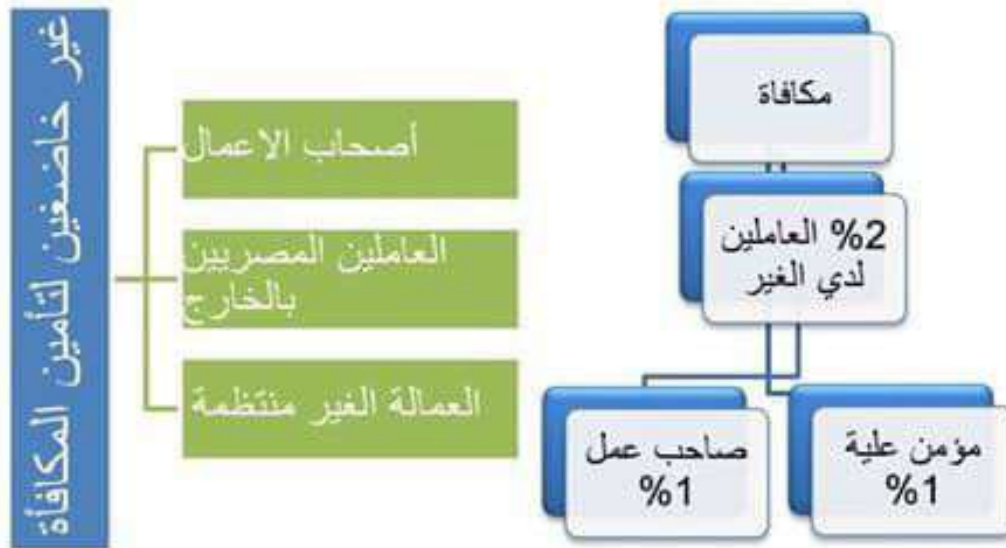
نسب الخضوع





لا يوجد استثناءات ولا اي تخفيض في تأمين الشيخوخة

ثانياً: تأمين المكافأة



يشمل تأمين المكافأة فئات العاملين لدي الغير فقط بدون استثناء (سن 18 – السن المعاشي)

يتم إيداع هذه المبالغ في حساب منفصل للمؤمن عليه و يستحق عنها عائد استثمار يصرف للمؤمن عليه عند تحقيق وقعه استحقاق المعاش أو للورثة في حالة الوفاة .

طبعاً كده المكافأة هنزيد في هذا القانون حيث أن قانون 79 كان يعاملها علي الاساسي فقط دون المتغير أما الان فهي تحتسب علي أجر الاشتراك الشامل .

لا توجد استثناءات ولا تخفيض لنسب المكافآت .

ثالثاً :- تأمين البطالة



يستحق التأمين على العاملين لدى الغير (60-18) يستثنى فقط موظفي الحكومة وعمال المقاولات والتراحيل والشحن والتفريغ وعمال النقل البري

شروط الاستحقاق

أن يكون مشترك على الأقل لمدة سنة منهم سنة ائمهرا الاخيرها متصله قبل التعطل
عدم الاستقالة او الانقطاع وعدم التورط في فعل فاضح او ضد الاداب
تسجيل الاسم في سجل الراغبين عن العمل
التردد في المواعيد المحدده

مدة التعويض

12 اسبوع (3 شهور) او اليوم السابق لاستلام العمل ايهما اسبق في حاله الاشتراك اقل من 36 شهر (3 سنوات) وتمتد المدة الى 28 اسبوع (7 شهور) اذا كانت مدة الاشتراك 3 سنوات او اكثر على ان تكون بداية التعويض من اليوم الثامن للتعطل

قيمة التعويض تكون كالآتى

اسبوع من 1-4	75% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 5-8	65% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 9-12	55% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 13-28	45% من اجر الاشتراك

راى ان النسب التعويض لا تتناسب مع غلاء المعيشه ولا على اى منطق يمكن ان يعيش انسان باقل من نصف دخله لمدة 16 اسبوع كامل (28-13) ولماذا يقل ولا يزداد فربما اكون راغب فى العمل ولكن لا اجد فلماذا تحاصرنى ماديا وتفترض انى لا اريد العمل

بعض التشريعات العربيه الاخرى تسرق 100% من قيمة التعويض للمتضرر ونقل بعد اسابيع محدده الى 75% (معقول)

تخفيض التعويض

الانقطاع عن العمل
السكر وتعاطى المخدرات
الاعتداء على صاحب العمل
الخطا الجسيم بشرط الابلاغ فى خلال 24 ساعه
عدم اتباع السلامه
عدم تنفيذ المهام الجوهرية
افشاء الاسرار الخاصه بالعمل

كلها اسباب انتهاء الخدمه فى قانون العمل المصرى بمبرر مشروع

ويتم تخفيض التعويض الى 40% من اجر اشتراكه الأخير

وتكون النسب المخفضه كالآتى

اسبوع من 1-4	30% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 5-8	26% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 9-12	22% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 13-28	18% من اجر الاشتراك

السقوط	الإيقاف
رفض العمل المقترح من مكتب العمل يعتبر العمل مناسب إذا كان يساوي 75% من أجر اشتراكه التأميني على الأقل - متناسب مع خبرته - في نطاق آخر يحافظه عمل بها	رفض التدريب أو عدم الانتظام فيه (يصرف له باقي التعويض عن المدة المتبقية عند انتظامه)
الوفاء	عدم التردد على مكتب العمل في المواعيد المحددة
الهجرة	التجديد (يستأنف التعويض بعد انتهاء التجديد)
بلوغ سن المعاش	الحصول على دخل أو معاش أقل من التعويض وهنا يصرف الفرق لنهاية المدة
الحصول على دخل أو معاش أكبر من أو يساوي التعويض	
العمل لحاسبه الخاص	

رابعاً: تأمين المرض

يغطي تأمين المرض فئتين هامتين

- العلاج والرعاية الطبية
 - تعويض الاجر ومصاريف الانتقال
- الفئات المستهدفة (18 سنة - مفتوح)



أولاً: العاملون لدى الغير

1-الحكومة والقطاع العام



يلاحظ في هذا الشكل ان المشروع المصرى قد اعفى الحكومه والقطاع العام من سداد تعويض الاجر وهذا ببساطه معناه لو اخذ موظف حكومى مرضى فتعويض الاجر كله من الوحده الحكوميه

بذلك يكون اجمالى تأمين المرض للحكومه 4% كلها علاج ورعايه طبيه تقسم الى 3% صاحب عمل و 1% موظف

2-القطاع الخاص



يكون هذا أجمالى الاشتراكات للقطاع الخاص 4 وربع % تقسم إلى 3% حصه صاحب عمل فى العلاج والرعاية

ربع فى المائة حصه صاحب عمل عن تعويض أجر

و 1% حصه مؤمن عليه فى العلاج والرعاية الطبيه

الاستثناءات فى الاشتراك فى تأمين المرض

م	الوصف	الالتزام قبل التخفيض	نسبة التخفيض	الالتزام بعد التخفيض
1	تخفيض العلاج والرعاية الطبيه الى 1% يتحملها صاحب العمل	4% تقسم إلى 3% صاحب عمل و 1% مؤمن عليه	2% صاحب عمل و 1% مؤمن عليه	1% صاحب عمل وصفر % مؤمن عليه
2	الأعفاء من تعويض الأجر للقطاع الخاص مقابل الالتزام بتحمل التعويض للمريض	ربع % يتحملها صاحب العمل	ربع % يتحملها صاحب العمل	صفر %
الأجمالى		4 وربع %	3 وربع %	1% صاحب عمل

ثانياً و ثالثاً: أصحاب الأعمال والعمالة الغير منتظمة

تعويض الأجر

نوع المرض	عادي	مزمن
مثال	كسر أو زائده	جزام مرض عقلي أورام أى أمراض مزمنة تحددها اللانحه
التعويض	75% من الأجر لمدة أول 90 يوم 85% من الأجر لثاني 90 يوم الباقي صفر	100% من الأجر حتى تستقر حاله أو يشفى

من الجدول السابق يتضح أن الامراض نوعين مرض مزمن كالأورام أو الجزام ويستدعى تعويض 100% من الأجر حتى استقرار حاله بالعجز أو ب شفاها

النوع الثانى هو المرض العادى كالكسور والعمليات العاديه وغيره من الأصابات اليومية وهى تستدعى الأتى كتعويض

- 75% تعويض أجر لاول 90 يوم
- 85% تعويض أجر لثاني 90 يوم

بحد أقصى 180 يوم فى السنه للتعويض

أجازة الوضع

تستحق المؤمن عليها تعويض عن الأجر طبقاً للوائح والقوانين المنصوص بنسبة 75% من الأجر المسدد عنه الاشتراكات بشرط أن لا تقل مدتها فى التأمينات عن عشرة أشهر

ولا يوجد تعويض فى الحكومه فالوضع حاله خاصه من المرضى (يطلق عليها فى بعض التشريعات الأخرى أجازة الأمومه) والحكومه هى الملتزمه بتعويض الأجر فى حاله الوضع .

فى حاله القطاع الخاص يكون أجازة الوضع 3 شهور طبقاً لقانون الطفل وتلتزم التأمينات فى حاله عدم وجود أعفاء للشركة بتعويض الأجر .

تعويض الأجازة المرضى

75% أول 90 يوم

85% تانى 90 يوم

0% بعد كده

أجازة الوضع الخدمه المدنية	القطاع الخاص
مدتها 4 شهور من تاريخ الوضع أو الذى يرجى الوضع فيه	مدتها 3 شهور من تاريخ الوضع أو الذى يرجى حصول الوضع فيه
الأثبات شهادة طبيه وشهادة ميلاد الطفل	الأثبات شهادة طبيه وشهادة ميلاد الطفل
التعويض طبقاً لقانون الخدمه المدنية 100%	التعويض طبقاً لقانون العمل المصرى 100%
من الاجر الشامل	من الاجر الشامل
تعويض	تعويض
لا يستحق تعويض من التأمين كون الحكومه تتكفل بالتعويض	لا يستحق 75% تعويض من التأمين الا فى حاله حصول الشركة على إعفاء الربع فى المائة المذكور

احكام عامه

تتولى الجهة المسئولة عن صرف تعويض الأجر (اللى هى التأمينات لو مش واخد اعفى الربع فى المائة) صرف مصاريف انتقال للعلاج سواء خارج المحافظه أو داخلها بوسيلة عاديه أو وسيله خاصه

للاستفاده من تأمين المرض لازم أشترك يا 3 شهور متصلين يا 6 منفصلين منهم 2 متصلين (ده نقص تشريعى لأن المرض ممكن يجى فى أى وقت)

تتولى الهيئة الكشف الدورى على العاملين بالصناعات للكشف عن أمراض المهنة مقابل 50 جنيه للعامل يتحملها صاحب العمل

خامسا : تأمين إصابة العمل

وهو التأمين المختص بتغطية إصابات العمل وهو ينقسم إلى تعويض عن

عجز كلى مستديم 100 %	
عجز جزئى مستديم أقل من 100 %	
إصابة مؤقتة	

أسباب إصابة العمل

وضع المشروع ال4 اسباب الكلاسيكية لاصابة العمل

نوع الإصابة	التعريف	مثال
أحد الأمراض المهنية	أحد الأمراض الخاصة بطبيعة الصناعة والمدرجة في الجدول الملحق بالقانون	تسمم الرصاص الربو.....الخ
حادث العمل	حادث يقع أثناء العمل فجأة و دون توقع ويؤثر على المصاب ويعتبر في حكمة المأموريات الرسمية	كسر - التواء-بتر.....الخ
حادث الطريق	الحادث الذي يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه الى عمله او عودته منه دون توقف او انحراف او تخلف	حادث سير بشروط محددة
الأجهاد والالارهاق	نتيجة بذل مجهود في وقت أقل من الطبيعي او عمل اكبر من المعتاد والا يكون مضاعفات لحالة مرضية	نزيف المخ انسداد الشرايين الخاصة بالمخ او القلب بشروط

الإصابة المؤقتة

في هذه الحالة تلتزم جهة العمل بصرف بدل اصاب عن يوم الإصابة الفعلي فقط . فيما تلتزم التأمينات الاجتماعية بصرف تعويض يومي يمثل 100% من اجر الاشتراك التأميني ويؤدي في موعد سداد الاجور الشهرية

ويستمر صرف البديل المحترم ده لحد ما المصاب تستقر حالته سواء بالشفاء او العجز او بالوفاء لا قدر الله

وتعتبر في حكم الاصابه كل حالة أنتكاسه أو مضاعفة

العجز

أولاً: العجز الكلى او الوفاة

وهو يفقد المؤمن عليه قدرته على الكسب تماماً من عمله الاصلى(100%)

يكون المعاش 80% من أجر التسوية ويزيد بحوالي 1% سنوياً حتى بلوغ السن الستين حقيقة أو حكماً

ثانياً: العجز الجزئي وهو ينقسم الى فئتين

1-عجز جزئي أكبر من 35% استحق معاش قدره 80% من أجر التسوية ويزداد 1% كما في حالة العجز الكلي إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل

2-عجز جزئي أقل من 35% وفي هذه الحالة يمنح تعويض اسمه تعويض دفعه واحده =

أجر التسوية 80% نسبة العجز 48 شهر

يتم إثبات العجز بواسطة الجدول المرفق بالقانون و إذا لم يوجد العجز في الجدول فإنه يتم تقدير نسبته و إذا كان له تأثير خاص في قدرة الشخص على الكسب يتم تسجيل ذلك في شهادة العجز الصادرة من اللجنة المختصة

نوع العجز	المعادلة
إصابة مؤقتة	أجر الاشتراك \ 30 * عدد الايام الاصابة المرضي
عجز كلي	= أجر التسوية * 80% * 100%
عجز جزئي أكبر من او يساوي 35%	= أجر التسوية * 80% نسبة العجز
تعويض الدفعة الواحدة أقل من 35%	= أجر التسوية 80% * درجة العجز * 48 شهر

يتم الحرمان من الحقوق السابقة إذا ثبت الاتي

حالات الحرمان

تعتمد المؤمن عليه ايداء نفسه

سلوك فاحش (خمر -
مخدرات - مخالفات السلامة)

تجدد الاصابة

موظف منحوس اتصاب ثاني هناك ثلاثة حالات

1- أنه درجة العجز كانت أقل من 35% و أصبحت اكبر و لكن لا تزال أقل من 35% هنا يحصل علي تعويض دفعة الواحدة مرة اخري و لكن علي نسبة الاصابة الاخيرة و علي اجر التسوية الاخيرة .

2- درجة العجز كانت أقل من 35% و أصبحت اكبر من 35% هنا يحتسب له المعاش الاصابي الجزئي علي أساس درجة عجزه الكلية و اجر التسوية الاخيرة (الواقع في الاصابة الثانية) ولا يخصم منه ما تم صرفه من قبل كتعويض دفعة واحدة .

3- درجة العجز كانت 35% و أكبر و زادت إلي اكثر من ذلك هنا يمنح ايضاً معاش العجز عن إجمالي درجة العجز مضروبة في اجر التسوية وقت وقع الاصابة الاخيرة .

الخلاصة

زيادة العجز عما كانت عليه لتجاوز حاجز الـ 35% فأكثر يؤدي الي الحصول علي معاش عجز
علي أساس النسبة الاخيرة و الاجر التسوية وقت حصول الاصابة الاخيرة .

إعادة الفحص (شر لابد منه)

الزم المشرع المؤمن عليه بإعادة الفحص بحد أقصى 4 سنوات بمعدل

- مرتين أول سنة
- مرة كل سنة من السنوات الثلاثة التالية

وتكون النتيجة كالآتي

- 1- في حالة ان الإصابة كانت أقل من 35% و أصبحت أكثر من 35% يأخذ المؤمن عليه معاشاً
مستحقاً علي أساس نسبة العجز محسوباً علي أجر التسوية وقت وقوع الإصابة منطقي لانها
نفس الإصابة (الفارق في تعويض الدفعة الواحدة اللي ان صرفه له (حقيقة لا افهم لماذا يتم
خصم تعويض الدفعة الواحدة في هذه الحالة فتفاقم الإصابة يعتبر فشل علاج من التأمينات)
في حالة أن العجز كان أقل من 35% و زاد ليصبح أقل من 35% ايضاً = 2-
تعويض الدفعة الواحدة – ما تم صرفه له .

نسب الاشتراك

حصّة صاحب عمل حكومية

1% علاج و رعاية
طبية

تعويض اجر 0.25%
و انتقال

قطاع خاص حصّة صاحب عمل

1% علاج و رعاية
طبية

تعويض اجر و 0.5%
انتقال

نلاحظ من السابق ان اصابة العمل تغطي

تعويض الاجر و مصاريف الانتقال

بالنسبة للحكومة فانها معفاة من اداء ربع في المائة من تعويض الاجر مقابل قيامها بصرف تعويض الاجر كاملاً للموظف بدل من التأمينات .

أما القطاع الخاص فانه يلتزم بصرف يوم الإصابة فقط و باقي الايام يلتزم بها التأمينات .

1- قانون رقم 81 لسنة 2016 أوجد ما يوجد باسم اجازة اصابة العمل للعاملين بالحكومة و

ان تكون هن الاصابة باجر كامل لحين استقرار حاله المصاب و يمتد التعويض الى مرضى الاورام و الامراض المزمنة

2- القانون 12 لسنة 2003 للعاملين بالقطاع الخاص لم يتطرق الى اصابة العمل لامن قريب ولا من بعيد و بالتالي صاحب لاعمل ليس ملزم بصرف أي تعويض الا لو كان حاصلاً على الاعفاء .

3- اشتراك اصابة العمل ملزم به صاحب العمل فقط

4- الفحص الدوري كل سنة للامراض المعدية في بعض الصناعات مقابل 50 جنيها للعامل.

5- التقرير الادراي المعتمد الذي يوجد في حالة اصابه العمل و يوصف به ملخص عن حادث و نوع الاصابة و الطرف المصاب و اسم المؤمن و اقواله و اقوال الشهود و صاحب العمل و اذا ما كان الحادث متعمد ام لا .

فروع الاجازة

بدون اجر لغير العمل

بدون اجر للعمل

مبدئيا كده خلينا نتفق ان العنصرين اللا حيجيروا هما بس اصابة العمل والمرض

اي اجازة لو لغير العمل يبقى اصابه العمل صفر هو انا اشتغلنت عشان اتصاب

اي اجازة بره مصر المرض بيبقى صفر هعالجك ازاي هو انت مث في مصر

لو جوه مصر ولغير العمل يبقى المرضي نسبته بس لغير العلاج واكيد مفيش تعويض للاجر

اولا: اجازة بدون اجر لغير العمل (رعاية اسره - زواج - بعثه علميه - دراسيه) داخل مصر

نوع التأمين	الحكومة	الخاص	مؤمن عليه
شيخوخه	12%	12%	9%
اصابه عمل	صفر	صفر	
مرض	3%	3%	1%
بطاله	صفر	1%	
مكافاه	1%	1%	1%
اجمالي النسب	16%	17%	11%

ملاحظ من الجدول ان اصابه العمل صفر لانه لا يعمل

اما المرض فهو 3% فقط وتمثل العلاج والرعايه الطبيه

ثانياً : اجازة بدون اجر لتغير العمل (مرافقه زوج - شهر زواج خارج البلاد - رعاية طفل خارج البلاد - بعثه علميه - دراسيه) خارج مصر

نوع التأمين	الحكومة	الخاص	مؤمن عليه
شيخوخه	%12	%12	%9
اصايه عمل	صفر	صفر	
مرض	صفر	صفر	صفر
بطاله	صفر	%1	
مكافاه	%1	%1	%1
اجمالى النسب	%13	%15	%10

نلاحظ ان المرض اصبح صفر لانها خارج مصر مما ادى تخفيض حصه صاحب العمل والمؤمن عليه

الجهه المسئوله عننن السداد الاشتراكات

نوع الاجازة	المسؤل
رعايه اسره	المؤمن عليه عن سداد الحصتين
مرافقه زوج	المؤمن عليه عن سداد الحصتين
رعايه طفل	صاحب العمل عن الحصتين
بعثه علميه	صاحب العمل عن الحصتين
دراسه	المؤمن عليه عن حصته وصاحب العمل عن حصته
زواج	المؤمن عليه عن الحصتين

ثالثاً : اجازة بدون اجر للعمل (داخل) (حكومة)

تكون النسب التامينية الطبيعية والعادية على ان يلتزم موظف الحكومة المعار بسداد كلا الحصتين واعطاء ما يفيد السداد لجهة عمله الخاص (مش ده القانون بس ده اللى بيتم)

ينص القانون الاتى بيلتزم الجيه المعار اليها الموظف بانها تدفعله حصه صاحب العمل المؤمن عليه ببتخصم منه حصته

يتم توريد كلا الحصتين الى جيه عمل المؤمن عليه الاصلية لمداها (طبعا ده بلح مش بيحصل)

رابعاً : اجازة بدون اجر للعمل بالخارج (حكومة)

لم يتم التاكيد بعد

خامساً : اجازة الاستدعاء (نوع خاص جدا جدا)

نوع التأمين	الحكومة	الخاص	مؤمن عليه
شيخوخه	12%	12%	9%
اصابه عمل	1.25%	1.50%	
مرض	صفر	صفر	صفر
بطاله	صفر	1%	
مكافاه	1%	1%	1%
اجمالى النسب	14.25%	15.5%	10%

يتم تسديد اصابة كل شئ عادى جدا عن مدة الاستدعاء عدا الاصابة المرض (اعتقد والله اعلم لان القوات المسلحة هى جهة التى تتكفل بالعلاج كاملا فترة الاستدعاء وبالتالي فلا حاجة للمؤمن عليه بهذا التأمين) .

منحة الوفاة

فى حالة وفاة المؤمن عليه واستحق معاشاً فانه تدفع له منحة تعادل

منحة الوفاة

معاش 3 مصاريف
الجنزة

منحة تعادل شهر الوفاة
والشهرين اللاحقين

ايام العمل الفعلية

وأن تلتزم جهة العمل بالصرف ذا ماتوفى أثناء العمل اذا كان صاحب معاش فتلتزم التامينات والاجتماعية بالصرف

ويتعين الصرف خلال ثلاثة ايام على الاكثر من تقديم الطلب

مقارنة بين قانون الخدمة المدنية وقانون العمل 12

قانون عمل ق 12	خدمة مدنية ق 81
تقدر امحة بأجر شهرين لمواجهة مصاريف الجنزة	تقدر امحة بأجر شهرين لمواجهة مصاريف الجنزة
منحة شهر الوفاة والشهرين التاليين	لا يوجد منح اخرى
ايام العمل الفعلية	ايام العمل الفعلية
لا تخضع لضرائب ولا رسوم عدا الايام العمل الفعلي	لا تخضع لضرائب ولا رسوم عدا ايام العمل الفعلي

اعتقد انه من اول يناير سيتم تعديل منحة الوفاة لمواجهة الجنزة الى 3 شهور في كل من الخدمة المدنية القطاع الخاص

الاجازات الخاصة (حكومة - عام - خاص) .