

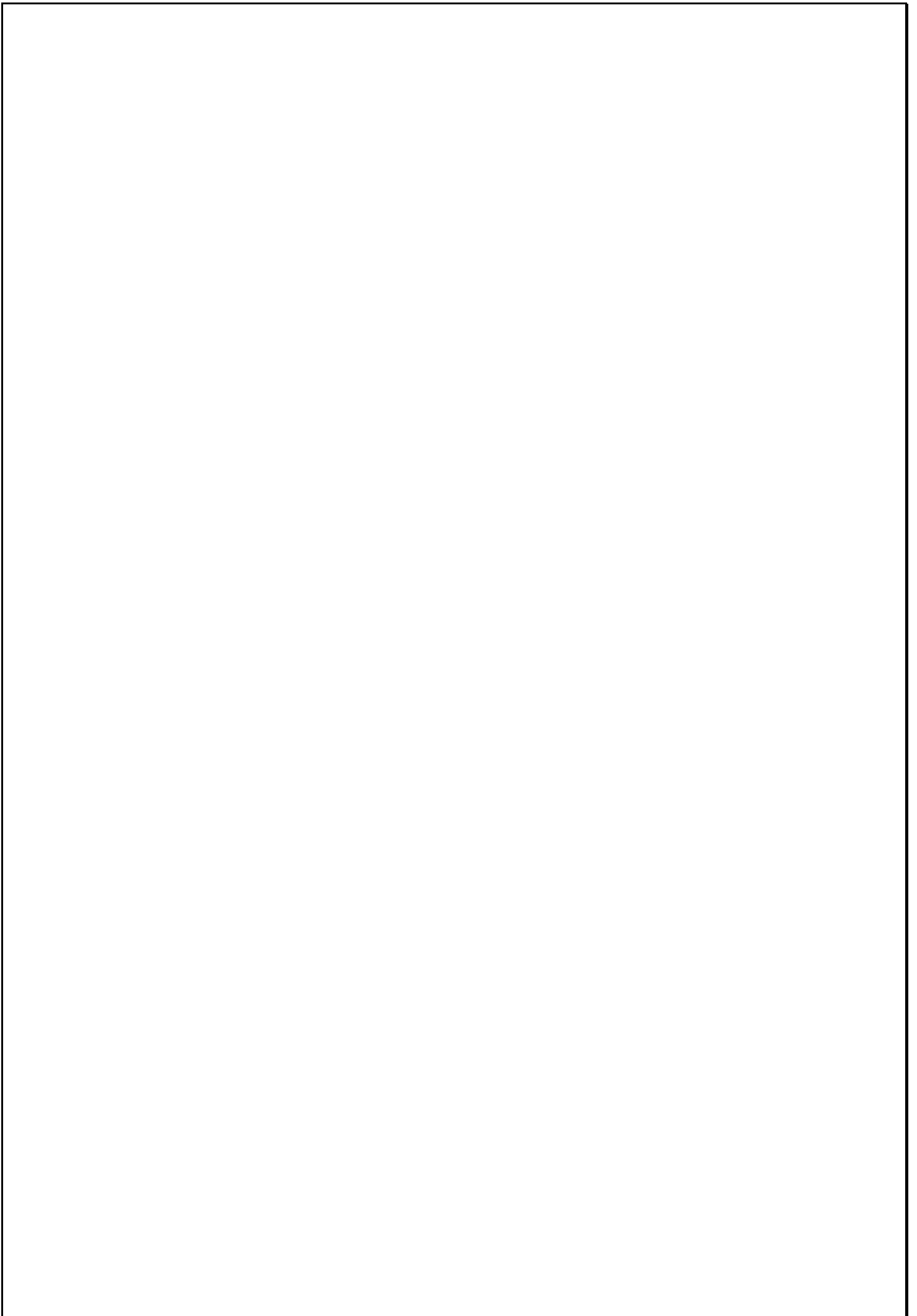
PROCONSULT . EGYPT

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 الإشتراك .

خامساً :- قواعد حساب الإشتراك .

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	المهن الحره كالمحاسب والمحامى - الشركاء فى الشركات التوصية بالأسهم وشركات المساهمه - ملاك شركات الشخص الواحد - ملاك الأراضى الزراعيه فدان أو أكثر - الأدباء - الفنانون ... الخ	21 سنه
المصريون العاملون بالخارج	العاملون بعقد عمل - أو لحساب أنفسهم - المهاجرون - العاملون البحريون - العاملون بالسفارات الأجنبيه داخل مصر	18 سنه
العماله الغير منتظمة(العماله اليوميه)	عمال الترحيل - الخدم داخل المنزل - ماسحى الأحديه - بائعى الصحف ... الخ	18 سنه

- يكون التأمين الزامياً فيما عدا التأمين على المصريين بالخارج .

ثانياً :- التأمينات المشمولة

التأمينات المغطاة

شيخوخة و عجز و وفاة

مرض

أصابة عمل

مكافأة

بطالة

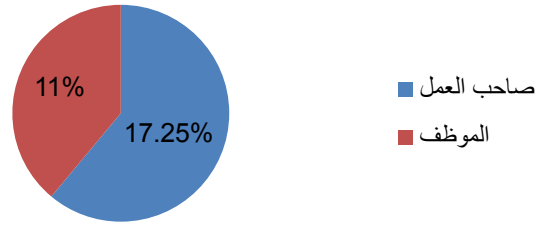
ثالثاً :- النسب التامينية

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

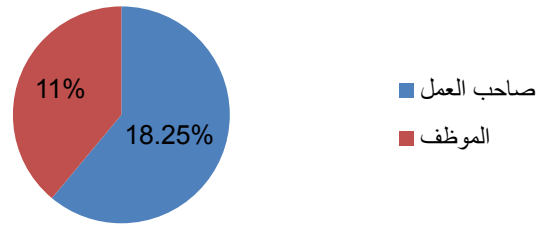
تفصيل النسب التامينية

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%	-	-	-	-	بطاله
1%	1%	1%	1%	1%	1%	مكافأة
11%	18.75%	11%	18.25%	11%	17.25%	الأجمالي
29.75%		29.25%		28.25%		أجمالي الأشتراك

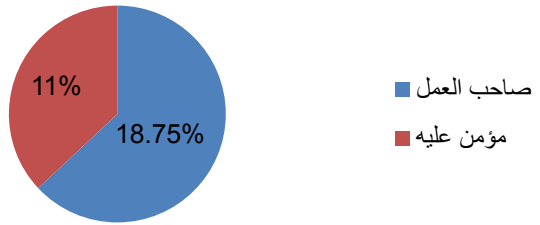
حكومة



قطاع عام



قطاع خاص



رابعاً:- أجر الأشتراك التأميني

لا يوجد مايسمى أساسى ولا متغير ويوجد أجر موحد للأشتراك يشمل

1 :- الحكومه والقطاع العام

الأساسى
ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى
الأشراف
الأضافى
الحوافز بأنواعه مرتبطه بأداء أم لا
الجهود غير عاديه
العلاوه الأجتماعيه والأعانه الأجتماعيه
الأرباح
البدلات غير المعفاه تأمينياً والمعفاه
مكافآت جماعيه ومواسم
مايصرف من الصناديق الخاصه
الأجر الوظيفى (للمخاطبين)
الأجر المكمل (المخاطبين)

2 :- القطاع الخاص

الأساسى
ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى
العلاوات الخاصه غير المضمونه وتسمى أحيانا علاوه أجتماعيه
المنح
العلاوه الدوريه
الوهبه
الأشراف
الأضافى
الحوافز بأنواعه مرتبطه بأداء أم لا
الأرباح
البدالات غير المعفاه تأمينياً
مكافآت جماعيه ومواسم
العمولات
علاوه غلاء معيشه

البدلات المعفاه ولم يذكر المشرع شرط عدم تجاوز ال 100% من الأجر الأشتراك وبالتالى أعطى مجال للتهرب التأمينى .

بدلات معفاه



مقارنه بين العبي التأميني بين القانون 79 وقانون 148

مثال توضيحي:-

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

قانون 79

البند	صاحب العمل	مؤمن عليه
الأساسى 1670	434.20	233.80
متغير 1830	439.20	201.10
الأجمالى 3500	873.40	435.10

قانون 148

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

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

الملاحظ إنخفاض العبي التأميني من قانون 79 الى قانون 148

خامساً :- قواعد حساب الأشتراك

1- التعينات والأستقالات

بالأختلاف مع القانون 79 حيث كانت تستحق الأشتراكات للمعينين الجدد لكامل شهر التعيين سواء كان الألتحاق فى أول الشهر أو نصف الشهر أو آخر الشهر ولا تستحق عن شهر الأستقاله الأ لو أتم الشهر بالكامل

بمعنى أن شهر الدخول يحسب بالكامل أياً كان يوم الألتحاق وشهر الخروج لا يحسب الا إذا كان الخروج آخر يوم فى الشهر

أما قانون 148 فقد جعل الأشتراكات لا تستحق عن شهر البدايه الأ لو تم التعيين أول أيام الشهر وتستحق كامله عن شهر الأستقاله حتى لو أستقال أول أيام الشهر .

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

2-مواعيد السداد

تؤدى الأشتراكات كالمعتاد فى أول 15 يوم من الشهر التالى لشهر الأستحقاق مثال أشتراكات يوليو تؤدى حتى 15 أغسطس

3-الحد التأمينى

أولا الحكومه والقطاع العام وتحسب على أساس ما يستحقه فعليا من الأجر الشهرى الخاضع للأشتراك بمعنى أن الحكومه ملهاش حد تأمينى ثابت زى القطاع الخاص لا ده بيتغيير من شهر لشهر على حسب المرتب اللى بتقبضه

ثانياً القطاع الخاص يتم أحتساب الحد التأمينى فى تاريخ الألتحاق ثم يحسب على مرتب يناير التالى.

يعنى المشرع العبقرى مفترض أن فى شركة هتزدود 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 بتزدود 7% ألا للى بيوصل شهر يناير و يكون مكمل سنه وغالباً كده التأمينات هتزدود 7% فى شهر يناير على الأجر التأمينى فى القانون الجديد أسوة القديم.

سادساً :المعاش الأضافى

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

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

أولاً : أشتراكه التأمينى هو 5710 الحد الأقصى التزام صاحب العمل هو

$$1070.62 = 11\% * 18.75$$

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

المعاش الأضافى بما لا يجاوز 100% من الحد الأقصى لاجر الأشتراك للجزء الغير مؤمن

$$513.90 = 9\% * 5710$$

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

تحليل النسب التأمينية

أولاً: الشيخوخة و العجز و الوفاة

الفئات الخاضعة

العاملين لدي الغير
أصحاب الاعمال
المصريين بالخارج
العمالة الغير منتظمة

نسب الخضوع



شيخوخة و عجز
و وفاة



أصحاب الاعمال و
المصريين في الخارج



21% من فئة
اشترك

شيخوخة و عجز

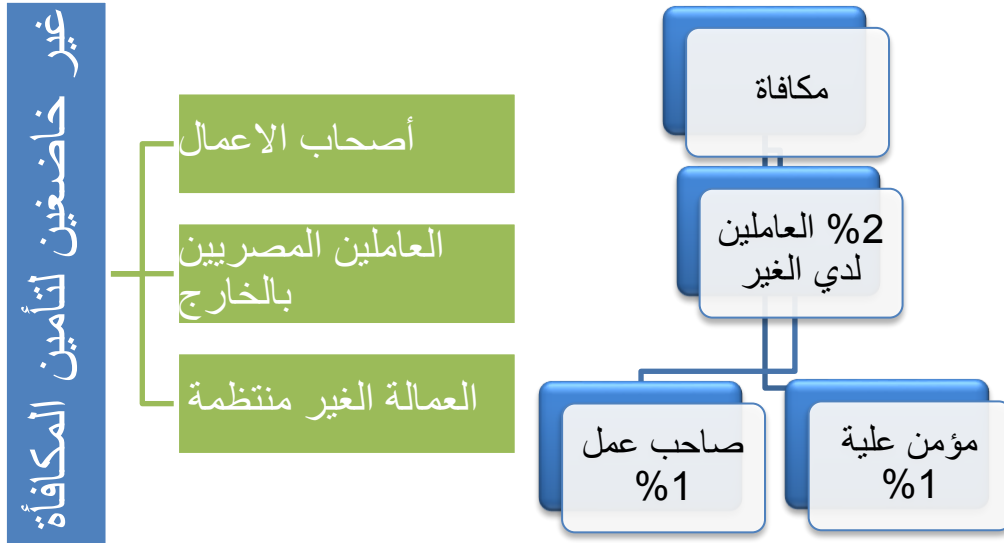
اليومية

9% مؤمن عليية
غالباً من الحد
الادني

تتحمل الدولة
حصة صاحب
العمل 12%

لا يوجد استثناءات ولا اي تخفيض في تامين 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 عليية و يستحق عنها عائد استثمار يصرف للمؤمن عليية عند تحقيق وقعه أستحقاق المعاش أو للورثة في حالة الوفاة .

طبعاً كده المكافأة هتزيد 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 التامين على العاملين لدى الغير (60-18) يستثنى فقط موظفى الحكومة وعمال المقاولات والتراحيل والشحن والتفريغ وعمال النقل البري

شروط الاستحقاق

ان يكون مشترك على الاقل لمدة سنة منهم ستة اشهر الاخيره متصله قبل التعطل
عدم الاستقاله او الانقطاع وعدم التورط فى فعل فاضح او ضد الاداب
تسجيل الاسم فى سجل الراغبين عن العمل
التردد فى 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 المده الى 28 اسبوع (7 شهور) اذا كانت مده 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 لمدته 16 اسبوع كامل (13-28) ولماذا يقل ولا يزداد فر بما اكون راغب فى العمل ولكن لا اجد فلماذا تحاصرني ماديا وتفترض انى لا اريد العمل

بعض التشريعات العربيه الاخرى تسرق 100% من قيمه التعويض للمتضرر وتقل بعد اسابيع محده 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

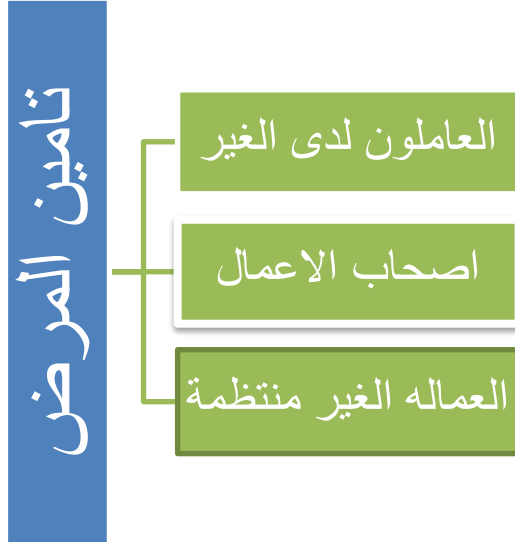
اسبوع من 1-4	30% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 5-8	26% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 9-12	22% من اجر الاشتراك
الاسبوع من 13-28	18% من اجر الاشتراك

الايقاف	السقوط
رفض التدريب او عدم الانتظام فيه (يصرف له باقى التعويض عن المده المتبقية عند انتظامه)	رفض العمل المقترح من مكتب العمل يعتبر العمل مناسب اذا كان يساوى 75% من اجر اشتراكه التامينى على الاقل - متناسب مع خبرته - فى نطاق اخر محافظه عمل بها
عدم التردد على مكتب العمل فى المواعيد المحدده	الوفاه
التجنيد (يستأنف التعويض بعد انتهاء التجنيد)	الهجره
الحصول على دخل أو معاش أقل من التعويض وهنا يصرف الفرق لنهاية المدة	بلوغ سن المعاش
	الحصول على دخل او معاش اكبر من او يساوى التعويض
	العمل لحاسبه الخاص

رابعاً: تأمين المرض

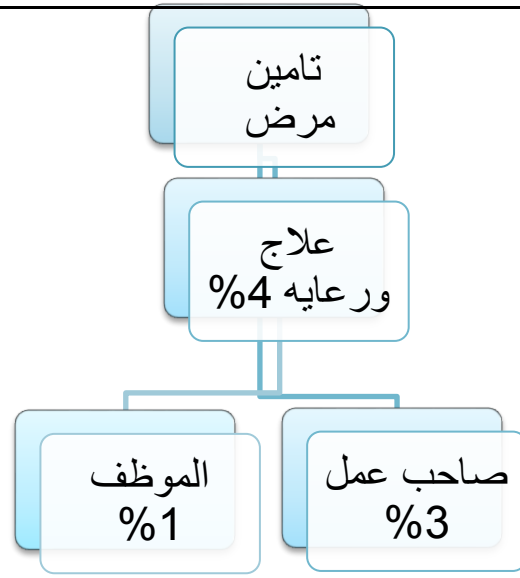
- العلاج والرعاية الطبيه
- تعويض الاجر ومصاريف الانتقال

الفئات المستهدفه (18 سنه - مفتوح)



أولاً: العاملون لدى الغير

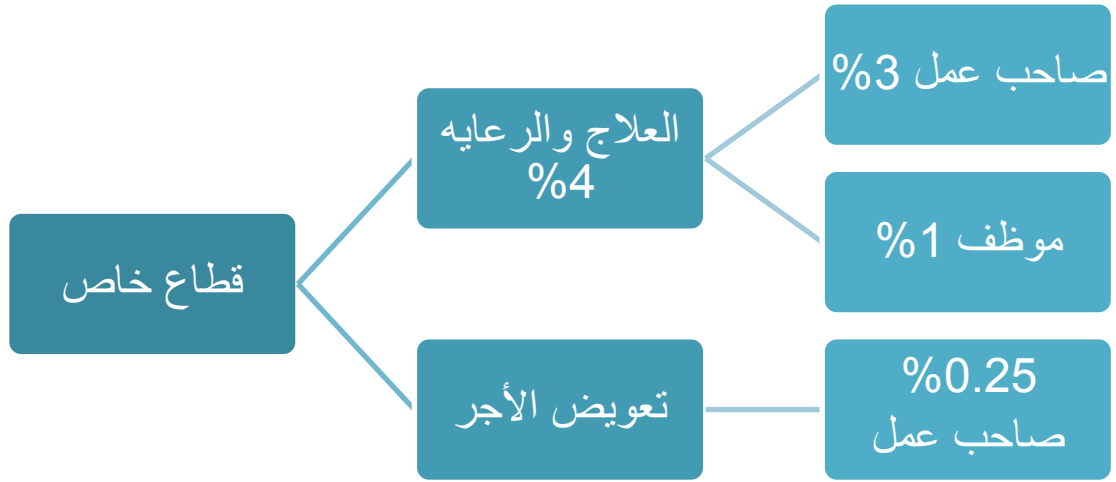
1-الحكومة والقطاع العام



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 تامين المرض للحكومه 4% كلها علاج ورعايه طبيه تقسم الى 3% صاحب عمل و 1% موظف

2- القطاع الخاص



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

ربع فى المائة حصة صاحب عمل عن تعويض أجر
و 1% حصة مؤمن عليه فى العلاج والرعاية الطبيه

الاستثناءات فى الأشتراك فى تأمين المرض

م	الوصف	الألتزام قبل التخفيض	نسبة التخفيض	الألتزام بعد التخفيض
1	تخفيض العلاج والرعايه الطبيه الى 1% يتحملها صاحب العمل	4% تقسم إلى 3% صاحب عمل و1% مؤمن عليه	2% صاحب عمل و1% مؤمن عليه	1% صاحب عمل و صفر % مؤمن عليه
2	الأعفاء من تعويض الأجر للقطاع الخاص مقابل الألتزام 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 مزمنه تحددتها اللائحه
التعويض	75% من الأجر لمدة أول 90 يوم 85% من الأجر لثانى 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 أستقرار حاله بالعجز أو ب شفائها 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 لثانى 90 يوم

بحد أقصى 180 يوم فى السنه للتعويض

أجازة الوضع

تستحق المؤمن عليها تعويض عن الأجر طبقاً للوائح والقواتين المنصوص بنسبة 75% من الأجر المسدد عنه الأشتراكات 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 التامينات فى حاله عدم وجود أعفاء للشركه بتعويض الأجر .

تعويض الأجازة المرضى

75% أول 90 يوم

85% تانى 90 يوم

0% بعد كده

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

احكام عامه

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

لأستفاده من تأمين المرض لازم أشتراك 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
احد الامراض المهنية	احد الامراض الخاصة بطبيعة الصناعة والمدرجة فى الجدول الملحق بالقانون	تسمم الرصاص الربو.....الخ
حادث العمل	حادث يقع أثناء العمل فجأة و دون توقع ويؤثر على المصاب ويعتبر فى حكمة الماموريات الرسمية	كسر- التواء-بتر.....الخ

حادث الطريق	الحادث الذى يقع للمؤمن عليه اثناء ذهابه الى عمله او عودته منه دون توقف او انحراف او تخلف	حادث سير بشروط محددة
الأجهاد والالتهاق	نتيجة بذل مجهود فى وقت اقل من الطبيعى او عمل اكبر من المعتاد والا يكون مضاعفات لحالة مرضية	نزيف المخ انسداد الشرايين الخاصة بالمخ او القلب بشروط

الإصابة المؤقتة

فى هذه الحالة تلتزم جهة العمل بصرف بدل اصاب عن يوم الإصابة الفعلى فقط . فيما تلتزم التامينات الاجتماعية بصرف تعويض يومى يمثل 100% من اجر الاشتراك التامينى ويؤدى فى موعد سداد الاجور الشهرية

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

وتعتبر فى حكم الأصابة كل حالة أنتكاسه أو مضاعفة

العجز

أولاً: العجز الكلى او الوفاة

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

يكون المعاش 80% من اجر التسويه ويزيد بحوالي 1% سنويا حتى بلوغ السن الستين حقيقة أو

حكماً

ثانياً: العجز الجزئي وهو ينقسم الى فئتين

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

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

اجر التسويه 80% نسبه العجز 48 شهر

يتم أثبات العجز بواسطة الجدول المرفق بالقانون و اذا لم يوجد العجز في الجدول فانه يتم تقدير نسبه و اذا كان له تأثير خاص في قدرة الشخص علي الكسب يتم تسجيل ذلك في شهادة العجز الصادرة من اللجنة المختصة

المعادلة	نوع العجز
اجر الاشتراك \30)* عدد الايام الاصابة المرضي	اصابة مؤقتة
= اجر التسوية * 80% * 100%	عجز كلي
= اجر التسوية * 80% نسبة العجز	عجز جزئي اكبر من او يساوي 35%
= اجر التسوية 80% * درجة العجز * 48 شهر	تعويض الدفعة الواحدة اقل من 35%

يتم الحرمان من الحقوق السابقة إذا ثبت الاتي

حالات الحرمان

تعتمد المؤمن علياً ايذاء نفسه

سلوك فاحش (خمر -
مخدرات - مخالفات السلامة)

تجدد الاصابة

موظف منحوس اتصاب ثاني هناك ثلاثة حالات

1- أنة 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 أجر 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 لتتجاوز 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 علياً باعادة الفحص بحد أقصى 4 سنوات بمعدل

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

وتكون النتيجة كالآتي

- 1- في حالة ان الاصابة كانت أقل من 35% و أصبحت اكثر من 35% يأخذ المؤمن علياً معاشاً مستحقاً علي أساس نسبة العجز محسوباً علي أجر التسوية وقت وقوع الاصابة منطقي لانها نفس الاصابة) الفارق في تعويض الدفعة الواحدة اللي ان صرفه له (حقيقة لا افهم لماذا يتم خصم تعويض الدفعة الواحدة في هذه الحالة فتفاقم الاصابة 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

حصة صاحب عمل حكومة

1% علاج و رعاية
طبية

تعويض اجر 0.25%
و انتقال

قطاع خاص حصة 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 فانة يلتزم بصرف يوم الاصابة 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 الي
مرضي الاورام و الامراض المزمنة

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

3- اشتراك اصابة العمل ملزم به صاحب العمل فقط

4- الفحص الدوري كل سنه 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 .

نوع الاجازة

بدون اجر لغير العمل

بدون اجر للعمل

مبدئيا كده خلينا نتفق ان العنصرين الللا حيغيروا هما بس اصابة العمل والمرض
اي اجازة لو لغير العمل يبقى اصابه العمل صفر هو انا اشتغلت عشان اتصاب
اي اجازة بره مصر المرض بيبقى صفر هعالجك ازاي هو انت مش فى مصر
لو جوه مصر ولغير العمل بيبقى المرضى نسبه بس لغير العلاج واكيد مفيش تعويض للاجر
اولا: اجازة بدون اجر لغير العمل (رعايه اسره - زواج - بعثه علميه - دراسيه) داخل مصر

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

ملاحظ من الجدول ان اصابه العمل صفر لانه لا يعمل
اما المرض فهو %3 فقط وتمثل العلاج والرعايه الطبيه

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

نوع التامين	الحكومة	الخاص	مؤمن عليه
شيخوخه	%12	%12	%9
اصابه 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 المسؤله 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 التامينيه الطبيعيه والعاديه على ان يلتزم موظف الحكومة المعار بسداد كلا الحصتين واعطاء ما يفيد السداد لجهه عمله الخاص (مش ده القانون بس ده اللي بيتم)

ينص القانون الاتى بيلتزم الجهه المعار اليها الموظف بانها تدفعله حصه صاحب العمل

المؤمن عليه بيتخصم منه حصته

يتم توريد كلا الحصتين الى جهه عمل المؤمن عليه الاصليه لسدادها (طبعا ده بلح مش بيحصل)

رابعاً : اجازة بدون اجر للعمل بالخارج (حكومة)

لم يتم التاكيد بعد

خامساً : اجازة الاستدعاء (نوع خاص جدا جدا)

نوع التامين	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 (أعتقد والله اعلم لان القوات المسلحة هى جهة التى تتكفل بالعلاج كاملا فترة الاستدعاء وبالتالي فلا حاجه 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 امنحة بأجر شهرين لمواجهة مصاريف الجنزة	تقدر امنحة 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) .