



سلسلة



عائفية

في

قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية

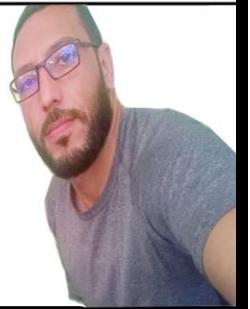
للسف الثالث التجاري

٢٠١٩ / ٢٠١٨

اعداد الاسناد



مصطفى عائفية



٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧

تعريف قانون العمل وأهميته ونطاق تطبيقه**تعريف قانون العمل**

هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الفردية والجماعية الناشئة بين أصحاب الأعمال وبين العاملين.

أنواع العمل الانساني

- ١- **العمل العام** : يتم لحساب شخص من أشخاص القانون العام باعتباره سلطة ذات سيادة.
 - ٢- **العمل الخاص** : يتم لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص . وينقسم الي ثلاثة أقسام :
 - العمل المشترك : يتم تحت تصرف سلطة جماعية .
 - العمل المستقل : يعمل فيه الشخص لحساب نفسه .
 - العمل التابع : تحت إشراف وتوجيه ورقابة صاحب العمل
- * يشترط لخضوع العمل التابع لقانون العمل ان يكون مأجوراً بحيث اذا كان تبرعاً فإنه يخضع للقواعد العامة في القانون المدني.
- * يخرج العمل المستقل من نطاق قانون العمل ليخضع للقواعد العامة في القانون المدني.

أهمية قانون العمل

- ١- تنظيم العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج
- ٢- تنمية الإقتصاد وزيادة الإنتاج
- ٣- تحسين مستوى معيشة العمال ورعايتهم صحياً واجتماعياً.

شروط سريان قانون العمل

- ١- أن يكون خاصاً .
- ٢- أن يكون بأجر .
- ٣- أن يكون تبعياً .

الفئات التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل

- ١- العاملين بالجهاز الإداري للدولة .
- ٢- عمال الخدمة المنزلية .
- ٣- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

الطوائف التي لا تخضع لأحكام عقد العمل الفردي

- ١- العمال البحريون .
- ٢- عمال المناجم والمهاجر .
- ٣- العاملون بالمدارس الخاصة .
- ٤- العاملون بالنقابات العمالية .
- ٥- العاملون بالمؤسسات الصحفية .

تعريف الإضراب

هو امتناع جميع العمال أو بعضهم عن أداء العمل المتزمين به بموجب عقد العمل بدون رضا صاحب العمل بهدف الحصول على مطالب مهنية واجتماعية واقتصادية.

شروط الإضراب

- ١- أن يكون الإمتناع جماعياً .
- ٢- أن يكون الإمتناع عن عمل ملتزم به في عقد العمل .
- ٣- أن يكون بدون رضا صاحب العمل .
- ٤- أن يكون بهدف الحصول على مطالب مهنية .

القيود الإجرائية للإضراب

- ١- أن ينظم من خلال النقابة .
- ٢- إخطار الجهة المختصة قبلها بعشرة أيام .
- ٣- أن يتضمن الإخطار أسباب الإضراب ومدته .
- ٤- احتساب مدة الإضراب أجازه بدون أجر .

المنشآت التي يحظر فيها الإضراب عن العمل

- ١- الأمن القومي والإنتاج الحربي .
- ٢- الاتصالات .
- ٣- الدفاع المدني .
- ٤- المستشفيات والصيدليات .
- ٥- المخابر .
- ٦- المؤسسات التعليمية .
- ٧- الموانئ والمطارات .
- ٨- النقل الجماعي .

الشروط والإجراءات اللازمة لإغلاق المنشأة

- ١- التقدم بطلب الإغلاق الى الجهة المختصة .
- ٢- بيان أسباب الإغلاق وعدد العمال التي سيتم الإستغناء عنهم .
- ٣- على صاحب العمل التشاور مع النقابة .
- ٤- تصدر الموافقة على طلب الإغلاق خلال ٣٠ يوم من تاريخه .
- ٥- يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الى العامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

بدائل الاغلاق

- ١- تخفيض اجر العامل . ٢- تخفيض ساعات العمل.
- ٣- اعطاء العمال اجازات غير مدفوعة الاجر
- ٤- تكليف العامل بعمل غير متفق عليه .

علاقات العمل الفردية

اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة تتكون من : الحكومة / العمال / أصحاب الاعمال.

إختصاصات اللجنة العليا لتخطيط القوى العاملة

- ١- رسم السياسة العامة لإستخدام العمالة المصرية
- ٢- وضع إستراتيجية للتشغيل والإستفادة من الفرص المتاحة بالداخل والخارج.

جهات إلحاق المصريين بالعمل بالداخل والخارج

- ١- وزارة القوى العاملة والهجرة
- ٢- الوزارات والهيئات العامة
- ٣- نقابات العمال
- ٤- شركات القطاع العام والخاص
- ٥- شركات المساهمة

المستندات المطلوبة للحصول على ترخيص

مزاولة إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج

- ١- صورة من عقد الشركة
- ٢- بيان بمجلس الادارة.
- ٣- صحيفة الحالة الجنائية لكل عضو.
- ٤- صورة البطاقة الضريبية.
- ٥- عقد إيجار او ملكية الشركة.
- ٦- عدد ٦ صور من البطاقة الشخصية لكل عضو.

كيفية استخراج وتجديد الترخيص

يُمنح الترخيص بعد أداء رسم قدرة (٥٠٠٠) جنيه بموجب شيك مصرفي لصالح وزارة القوى العاملة والهجرة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد. ويتم التجديد بعد أداء رسم قدرة (٢٥٠٠ جنيه) قبل انتهاء مدة الترخيص بأربعة أشهر.

الشروط الواجب توافرها في مقر الشركة المرخص لها بمزاولة تشغيل المصريين بالداخل

- ١- أن يكون دائم ومستقر.
- ٢- ألا تقل مساحته عن ٢٨٠ م^٢.
- ٣- أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها والترخيص في مكان ظاهر بالبنى.

الاعمال المحظورة على الشركات التي تزاول

عمليات إلحاق المصريين بالعمل بالداخل والخارج

- ١- مزاولة نشاطها دون ترخيص.
- ٢- تقاضى مبالغ من العامل تزيد عن ٢ ٪ من أجر سنة
- ٣- تقديم بيانات غير صحيحة للعقود والاتفاقات
- ٤- مخالفة احكام قانون العمل.

التزامات صاحب العمل

- يلتزم صاحب العمل بنفقات السفر في حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد الى مقر العمل والعكس. وعلى الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.

تعريف المعوق

هو كل شخص أصبح غير قادر على الإعتماد على نفسه في مزاولة عمله نتيجة عجز خلقي.

حقوق المعوق المؤهل

- ١- الحصول على شهادة من الشئون الاجتماعية بالمهنة المناسبة له.
- ٢- القيد في مكتب القوى العاملة.
- ٣- توفير العمل المناسب له.
- ٤- الإعفاء من الكشف الطبي عند التعيين.
- ٥- لا يجوز حرمانه من أية ميزة أو حق مقرر للعاملين الأسوياء.

الجهات المترزمة بتشغيل المعوقين المؤهلين

- تلتزم الجهات بتشغيل نسبة ٥ ٪ من المعوقين من مجموع العاملين بها وهذه الجهات هي :

١- الجهاز الاداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة.

٢- القطاع العام وقطاع الأعمال العام.

٣- أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل.

* تكون اولوية تشغيل المعوقين المؤهلين من المصابين بسبب العمليات الحربية او الغارات الجوية او اثناء او بسبب تأدية الخدمة العسكرية

فترة الاختبار

لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد.

البيانات التي يتضمنها عقد العمل الفردي

- ١- إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢- إسم العامل ومؤهله ومهنته ورقمه التأميني.
- ٣- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.
- ٤- الأجر المتفق عليه وطريقة أدائه.

مسوغات التعيين

- ١- البطاقة الشخصية ٢- شهادة الميلاد
- ٣- المؤهل الدراسي ٤- صحيفة الحالة الجنائية
- ٥- شهادة القيد بمكتب القوى العاملة
- ٦- شهادة تأدية الخدمة العسكرية
- ٧- شهادة طبية تثبت صلاحيته للعمل

أطراف عقد العمل الفردي

- ١- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
- ٢- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر.

أنواع التبعية

- ١- التبعية القانونية : قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب عمل.
- ٢- التبعية الاقتصادية :

اعتماد العامل على صاحب العمل في معيشته اعتماداً كلياً

تعريف الأجير

هو كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل نقداً أو عيناً بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل

الأشياء التي اعتبرها المشرع أجراً

- العمولة : التي تدخل في اطار علاقات العمل .
- النسبة المئوية : ما يدفع للعامل مقابل مايقوم بانتاجه
- البدلات : مايعطى للعامل لقاء ظروف
- او مخاطر يتعرض لها في العمل .
- العلاوات - المنح - المزايا العينية - الوهبة

تنظيم عمل الأجانب**شروط عمل الأجانب في مصر**

- ١- أن يكون مصرح لهم بالاقامة بمصر بقصد العمل.
- ٢- أن يحصل على ترخيص بالعمل بعد سداد رسم لا يقل عن ١٠٠٠ جنيه مصري
- ٣- شرط المعاملة بالمثـل.

ضوابط وشروط منح الترخيص لعمل الأجانب

- ١- ألا يزيد عدد الأجانب عن ١٠٪ من مجموع العاملين بها.
- ٢- إحتياج المنشأة الفعلية لخبرات الأجنبي.
- ٣- الحصول على الترخيص وفقاً للقوانين.
- ٤- تناسب مؤهلاته وخبراته مع المهنة المطلوبة.
- ٥- تفضيل الأجنبي المقيم بالبلاد بصفة دائمة.

المهن التي يحظر على الأجنبي الاشتغال بها

- ١- الإرشاد السياحي.
- ٢- الرقص الشرقي.
- ٣- أعمال التخليص الجمركي.

حالات إلغاء ترخيص العمل للأجنبي

- ١- الحكم عليه في جناية أو جنحة.
- ٢- تقديم بيانات غير صحيحة.
- ٣- استعمال ترخيص العمل في غير مجاله.
- ٤- الحالات التي تمس مصالح البلاد.

عقد العمل الفردي**تعريف عقد العمل الفردي**

هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر

شروط صحة عقد العمل الفردي

يجرر من ثلاث نسخ باللغة العربية نسخة لصاحب العمل ونسخة للعامل ونسخة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

الأجازات

- ١- الراحة الأسبوعية: ٢٤ ساعة كل ستة أيام عمل
- ٢- الأجازة السنوية:
 - ٢١ يوم لمن في الخدمة سنة كاملة و ٣٠ يوم لمن أمضى ١٠ سنوات و ٣٠ يوم لمن تجاوز سن الخمسين.
 - ↪ تزداد سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو المناطق النائية.
 - ↪ يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاذ العامل رصيده أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لها.
- ٣- الأجازة العارضة (الطارئة):
 - ↪ لمدة ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة.
 - ↪ تحسب من الأجازة السنوية المقررة للعامل.
 - ٤- أجازات الأعياد: بحد أقصى ١٣ يوم في السنة.
 - ٥- الأجازة الدراسية:
 - تمنح للعامل لأغراض الدراسة بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بـ ١٥ يوم على الأقل.
 - ٦- أجازة الحج:
 - لمدة شهر بأجر كامل لمن أمضى في خدمة صاحب العمل ٥ سنوات متصلة ولمرة واحدة طوال مدة خدمته.
 - ٧- الأجازة المرضية: تحسب عن كل ثلاث سنوات في الخدمة على اساس:
 - ٨- شهور بـ ٧٥٪ من الأجر - ٣ شهور بدون أجر
 - ٨- أجازة الوضع:
 - ↪ مدتها ٩٠ يوم بتعويض مساو للأجر للعاملة التي أمضت ١٠ شهور في خدمة صاحب العمل.
 - لا يجوز تشغيل العاملة خلال الـ ٤٥ يوم التالية للوضع
 - تستحق العاملة أجازة الوضع مرتين طوال مدة خدمتها
 - ٩- الأجازة بدون أجر:
 - لمدة سنتين للعاملة لرعاية طفلها ولمرتين طوال خدمتها

كيفية حماية الأجر

- ١- لا يجوز لصاحب العمل تغيير طريقة دفع الأجر إلا بموافقة العامل كتابياً.
- ٢- إذا حضر العامل إلى مقر عمله ولم يتمكن من العمل بسبب صاحب العمل استحق أجره كاملاً.
- ٣- إذا حضر العامل إلى مقر عمله ولم يتمكن من العمل بسبب حوادث قهرية استحق نصف أجره.
- ٤- لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع ينتجها صاحب العمل.
- ٥- لا يجوز خصم أكثر من ١٠٪ من أجر العامل أو تقاضي فوائد وفاء لتقترض صاحب العمل
- ٦- لا يجوز قطع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر ويزيد إلى ٥٠٪ في حالة دين النفقة.
- ٧- لا بد من توقيع العامل باستلام الأجر.

إختصاصات المجلس القومي للأجور

- ١- وضع الحد الأدنى للأجور
- ٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي.
- ٣- تحديد هيكل الأجور بالدولة.

وسائل تحديد الأجر

- ١- يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو لائحة المنشأة.
 - ٢- إذا لم يحدد بأي من هذا استحق العامل أجر المثل.
 - ٣- يجب ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور.
 - ٤- تؤدي الأجور بالعملة المتداولة قانوناً.
- مع مراعاة مايلي:**
- العمال بالأجر الشهري تؤدي أجورهم مرة في الشهر.
 - تؤدي للعمال أجورهم مرة كل اسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.
 - إذا انتهت علاقة العمل يجب على صاحب العمل دفع الأجر والمبالغ المستحقة له فوراً (خلال سبعة أيام)
 - إذا ترك العامل العمل من تلقاء نفسه فإنه يسترد جميع مستحقاته من صاحب العمل خلال اسبوع من تاريخ مطالبته بها.

واجبات العمال

- ١- أن يؤدي العمل بدقة وأمانة.
- ٢- تنفيذ أوامر صاحب العمل.
- ٣- المحافظة على مواعيد العمل.
- ٤- المحافظة على أدوات العمل.
- ٥- المحافظة على كرامة العمل.
- ٦- أن يحسن معاملته العملاء.

الأعمال المحظورة على العامل أن يقوم**بها سواء بنفسه أو بواسطة غيره**

- ١- الإحتفاظ لنفسه بأصل أي مستند خاص بالعمل.
- ٢- الإقتراض من عملاء صاحب العمل.
- ٣- ممارسة نفس نشاط صاحب العمل.
- ٤- قبول هدايا بدون رضا صاحب العمل.
- ٥- جمع نقود أو تبرعات بدون موافقة صاحب العمل.

أنواع الجزاءات التأديبية

- ١- الإنذار.
- ٢- الخصم من الأجر.
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العالوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثه أشهر.
- ٤- الحرمان من جزء من العالوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- ٥- تأجيل الترقيه لمدة لا تزيد عن سنة.
- ٦- تخفيض الأجر.
- ٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى.
- ٨- الفصل من الخدمة.

ضمانات توقيع الجزاءات على العامل

- ١- لا يجوز خصم أكثر من ٥ أيام عن المخالفة الواحدة.
- ٢- لا يجوز توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة.
- ٣- لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه.
- ٤- يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.
- ٥- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه.

سلطة توقيع الجزاء

- جزاء الفصل من الخدمة من اختصاص اللجنة القضائية المختصة.
- توقيع باقي الجزاءات من اختصاص صاحب العمل.
- الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من إختصاص مدير المنشأة.

حالات فصل العامل من الخدمة

- ١- إنتحال العامل لشخصية غير صحيحة.
- ٢- إفشاء أسرار العمل.
- ٣- إعتداء العامل على صاحب العمل.
- ٤- تكرار عدم مراعاة تعليمات سلامة العمال.
- ٥- غياب العامل ٢٠ يوم منفصلة أو ١٠ أيام متصلة.
- ٦- منافسة صاحب العمل في نشاطه.
- ٧- وجود العامل في حالة سُكر.

تسوية النزاع

إذا نشأ نزاع فردي فإنه يجوز للعامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الادارية المختصة خلال سبعة ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا فإذا لم تتم التسوية في موعد اقضاه عشرة ايام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكما منهما اللجوء الى اللجنة القضائية في موعد اقضاه ٤٥ يوم من تاريخ النزاع

اللجان القضائية

تتكون من ٢ من القضاة ومدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص وعضو اتحاد نقابات عمال مصر وعضو منظمات اصحاب الاعمال.

اختصاصات اللجنة القضائية

- ١- الفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق القانون.
- ٢- الفصل في النزاع خلال ٦٠ يوم من تاريخ عرضه.
- ٣- الفصل في طلب فصل العامل خلال ١٥ يوم من تاريخ اول جلسة ويكون قرارها نهائيا.

مسئولية العامل تجاه الخامات والآلات

- ١- يلتزم العامل بأداء قيمة ما فقده او اتلفه من عهدته .
- ٢- لا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل أكثر من اجر خمسة ايام مقابل ما فقده او اتلفه من عهدته .
- ٣- لا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع اذا بلغ مجموعها اجر شهرين .
- ٤- يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العامل في سجل خاص .

التزامات صاحب العمل تجاه العامل

- ١- إنشاء ملف لكل عامل موضحا به جميع بياناته ويحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ إنتهاء علاقة العمل .
- ٢- نقل العامل من مكان التعاقد إلى مكان العمل .
- ٣- المساواة بين العمال في جميع الحقوق .

قواعد تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة

- ١- لا يجوز تشغيل العامل فعليا أكثر من ٨ ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة في الأسبوع .
- ٢- يتخلل ساعات العمل فترة راحة لا تقل عن ساعة .
- ٣- يحصل العامل على يوم راحة أسبوعية مدفوع الأجر .
- ٤- يجوز لصاحب العمل تشغيل العمال وقت اضافي يستحق العامل بالإضافة الى أجره الأصلي ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية و ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية .

الحالات التي يستمر العمل فيها دون راحة

- ١- المستشفيات والصيدليات .
- ٢- المخابز .
- ٣- صناعة الأدوية .
- ٤- صناعة البلاستيك .
- ٥- إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .

قواعد تشغيل الأطفال

- ١- إجراء الفحص الطبي المبدئي والدوري .
- ٢- يحظر تشغيل الأطفال أكثر من ٦ ساعات يوميا .
- ٣- يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية .
- ٤- يحظر تشغيلهم ليلا من ٧ مساءً حتى ٧ صباحاً .
- ٥- يجب أن يحصلوا على يوم راحة في الأسبوع .

قواعد تشغيل النساء

- ١- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً من ٧ مساءً حتى ٧ صباحاً .
- ٢- يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة .
- ٣- يحظر تشغيل النساء في البارات ونوادي القمار .

حقوق المرأة العاملة

- ١- أجازة الوضع : مدتها ٩٠ يوم بأجر كامل .
- ٢- رعاية الرضيع : فترتين يوميا كل فترة نصف ساعة .
- ٣- أجازة بدون أجر : لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها .
- ٤- إلزام صاحب العمل بتوفير دار حضانة .

حالات إنهاء عقد العمل الفردي

- ١- إنتهاء مدة العقد .
- ٢- إنتهاء العمل .
- ٣- وفاة صاحب العمل .
- ٤- عجز العامل عجز كلي .
- ٥- الإستقالة : لا يعتد بها إلا إذا كانت مكتوبة وله أن يعدل عن إستقالته كتابيا خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الإستقالة .
- ٦- بلوغ العامل سن التقاعد : يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل اذا بلغ سن ٦٠ مالم يكن العقد محدد المدة .

الأسباب التي لا تعتبر من المبررات**المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل**

- ١- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية .
- ٢- إنتساب العامل إلى منظمة نقابية .
- ٣- ممارسة صفة ممثل العمال .
- ٤- تقديم شكوى ضد صاحب العمل .
- ٥- استخدام العامل لحقه في الأجازات .

التزامات صاحب العمل بعد انتهاء العقد

- ١- اعطاء العامل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة و تاريخ انتهائها وطلبه ونوع عمله .
- ٢- اعطاء العامل شهادة خبرة .
- ٣- رد ما اودعه العامل من اوراق أو شهادات أو أدوات فـ_____ور طلبه_____ا .

حالات إستحقاق معاش العجز والوفاة

- ١- إنتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكلي.
- ٢- الوفاة أو العجز الكلي خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة ولم يبلغ ٦٠ سنة.
- ٣- الوفاة أو العجز الكلي بعد سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة متى زادت مدة الإشتراك على ٩ سنوات ولم يبلغ ٦٠ سنة.

تعويض الدفعة الواحدة

هو مبلغ من دفعة واحدة يصرف عند نهاية الخدمة ويحسب بنسبة ١٥ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات الإشتراك في التأمين.

حالات إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة

- ١- إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط إستحقاق المعاش.
- ٢- زيادة مدة الإشتراك عن ٣٦ سنة.

حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة

- ١- بلوغ المؤمن عليه سن ٦٠ سنة.
- ٢- هجرة المؤمن عليه. ٣- الفصل من الخدمة.
- ٤- عجز العامل عجزاً كلياً. ٥- وفاة المؤمن عليه.
- ٦- السجن للمؤمن عليه ١٠ سنوات فأكثر.

الحد الأقصى لأي معاش تأميني

٦٥ ٪ من متوسط الأجر الشهري.

معاش الشيخوخة المبكر

يتم تخفيض نسبة من قيمة المعاش الأساسي

تبعاً لسن المؤمن عليه كما يلي :

- ← نسبة تخفيض ١٥ ٪ لأقل من ٤٥ سنة
- ← نسبة تخفيض ١٠ ٪ من ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة
- ← نسبة تخفيض ٥ ٪ من ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة

قانون التأمينات الاجتماعية

٧٩ لسنة ١٩٧٥

المخاطر الإجتماعية التي يقوم**القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالتأمين عليها**

- الشيخوخة والعجز والوفاة / إصابات العمل / المرض / البطالة / تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.
- المزايا التي إستحدثها القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥
- ١- المساواة في الحقوق التأمينية.
 - ٢- إضافة تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.
 - ٣- التأمين ضد إصابات العمل.

الفئات التي تسري عليها أحكام**القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥**

- ١- العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة.
- ٢- الخاضعون لقانون العمل. ٣- خدم المنازل.

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة**مصادر تمويل تأمين الشيخوخة**

- ١- حصة صاحب العمل بواقع ١٥ ٪ من أجور المؤمن عليهم لديهم لذيته شهرياً.
- ٢- حصة المؤمن عليه بواقع ١٠ ٪ من أجره شهرياً.
- ٣- حصة الخزانة العامة بواقع ١ ٪ من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم.

حالات إستحقاق معاش انتهاء الخدمة

- ١- بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد.
- ٢- الفصل بقرار جمهوري.
- ٣- إنتهاء الخدمة المبكر.

عناصر حساب معاش الشيخوخة

- ١- متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين
- ٢- مدة الإشتراك في التأمين ٣- المعامل ٤٥/١

الوظائف القيادية

وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة

وظائف الإدارة الاشرافية

وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية

الموظف

كل من يشغل احدى الوظائف الواردة بموازنة واحدة

الاجر الوظيفي

الاجر المنصوص عليه في القانون مضافا اليه جميع العلاوات المقررة.

الاجر المكمل

كل ما يحصل عليه الموظف بخلاف الاجر الوظيفي

كامل الأجر

كل ما يحصل عليه الموظف من الاجر الوظيفي نظير عمله.

لجنة الموارد البشرية

تشكل برئاسة احد موظفي الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية كل من :
١- احد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل او خارج الوحدة تختاره السلطة المختصة.
٢- المسئول الأول عن الشؤون القانونية بالوحدة او من يفوضه.
٣- احد اعضاء اللجنة النقابية .
٤- المسئول الأول عن الموارد البشرية بالوحدة او من يفوضه.

تدريب الشباب

تقوم الوحدة بتدريب الشباب بمن فيهم الطلاب على الأنشطة والأعمال التخصصية بها بناء على طلبهم وبالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية ومؤسسات المجتمع المدني وأصحاب الأعمال.

معاش الأجر المتغير

تعريف الأجر المتغير

هو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه بخلاف الأجر الأساسي ويستحق معاش الأجر المتغير اعتباراً من ١ / ٤ / ١٩٨٤ وحتى تاريخ انتهاء الخدمة.

عناصر حساب معاش الأجر المتغير

- ١- متوسط الأجر الشهري المتغير
- ٢- مدة الإشتراك بالسنوات اعتباراً من ١ / ٤ / ١٩٨٤ حتى تاريخ انتهاء الخدمة.
- ٣- المعامل بواقع ٤٥ / ١ .

الحد الأقصى للأجر المتغير

٩٣٠٠ جنيه سنوياً بواقع ٧٧٥ جنيه شهرياً

الحد الأدنى لمعاش الأجر المتغير

٥٠ ٪ من متوسط الأجر الشهري المتغير

قانون الخدمة المدنية

الفئات الخاضعة لاحكام قانون الخدمة المدنية

- ١- الوزارات والمصالح واللاجهزة الحكومية.
- ٢- وحدات الحكم المحلي.
- ٣- الهيئات العامة.

الفئات المستثناة من قانون الخدمة المدنية

- ١- قطاع الاعمال العام والخاص.
- ٢- المعلمين والأطباء.
- ٣- الهيئات العامة الأخرى التي يوجد لها لائحة خاصة.

السلطة المختصة

الوزير او المحافظ او رئيس الهيئة بحسب الاحوال.

الوحدة

الوزارة او المصلحة او المحافظة او الهيئة العامة

التعيين في الوظائف

- ١- التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه ، على أساس الكفاءة والجدارة ، دون محاباة أو وساطة
- ٢- من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين.
- ٣- في جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة.
- ٤- يعلن الجهاز عند الحاجة عن شغل الوظيفة الجديدة في الاول من يناير وفي الأول من يونيو من كل سنة.
- ٥- تحديد مسميات الوظائف وشروط شغلها وذلك قبل ميعاد الاعلان بخمسة عشر يوما على الاقل.

شروط التعيين

- ١- أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل.
- ٢- أن يكون حسن السمعة والسير والسلوك.
- ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي.
- ٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة.
- ٦- أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة.
- ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
- ٨- ألا يقل سنه عن ثمانية عشر عاما ميلاديا.

المعين تحت الاختبار

- يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته.
- ولا يجوز نقل أو نذب أو إعارة العين خلال فترة الاختبار.
- ولا تسري أحكام هذه المادة على شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرفية.

نظام التدريب

- يجب ان يشمل التدريب ما يأتي :
- ١- نموذج طلب تدريب.
 - ٢- قواعد وشروط التدريب.
 - ٣- حقوق والتزامات التدريب.
 - ٤- الجزاءات التي يجوز توقيعها على التدريب.
 - ٥- الشهادة التي تمنحه الوحدة في نهاية التدريب.

بطاقات الوصف الوظيفي

تتضمن ما يلي:

- ١- تحديد مسبتواها الوظيفي.
- ٢- طريقة شغلها.
- ٣- المجموعة الوظيفية التي تنتمي اليها.
- ٤- شروط شغلها.
- ٥- الواجبات والمسئوليات.
- ٦- المهام المنوط بها.

تقسيم الوظائف الخاضعة

لأحكام هذا القانون الى المجموعات

الوظيفية الرئيسية الآتية:

- ١- مجموعة الوظائف التخصصية.
- ٢- مجموعة الوظائف الفنية.
- ٣- مجموعة الوظائف الكتابية.
- ٤- مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة.

شغل الوظائف

يكون عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو النذب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها.

النقل من الوظائف

يجوز النقل من كل مجموعة وظيفية رئيسية مع الاحتفاظ بالأقدمية وفقا لحاجة العمل المرتبطة بالعجز والفاوض في الموارد البشرية

شروط شغل الوظائف القيادية**والادارة الإشرافية**

- ١- ان يكون مستوفي شروط شغل الوظيفة .
- ٢- يرفق بطلبه المستندات الدالة على المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة .
- ٣- تقديم مقترح لتطوير وتحسين الأداء بالوحدة .

معايير تقييم المتقدمين لشغل**الوظائف القيادية والادارة الإشرافية**

- ١- القدرات العلمية وإجادة لغات اجنبية والتعامل مع الحاسب الآلي .
- ٢- التاريخ الوظيفي وتتمثل في تقارير تقييم الأداء والانجازات التي حققتها .
- ٣- المقترح التطويري الذي تقدم به للوحدة المعلنة .
- ٤- السمات الشخصية وتشمل مهارات القيادة واتخاذ القرارات والإبداع والإقناع والعرض .

الأقدمية

- تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها ، فإذا الحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرت الأقدمية وفقاً لم يأتى:
- ١- إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة اعتبرت الأقدمية بحسب الأسبقية في التعيين .
 - ٢- إذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة .

التسوية الوظيفية

- يجوز للموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى قبل الخدمة أو أثناءها ، التقدم للوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها ، أو غيرها من الوحدات ، متى كانت تلك المؤهلات متطلبية لشغلها .
- أقارب الدرجة الأولى: لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة .

مستندات التعيين

- ١- بطاقة الرقم القومي .
- ٢- صحيفة الحالة الجنائية .
- ٣- اقرار بعدم سبق فصله من الخدمة .
- ٤- ثبوت اللياقة الصحية لشغل الوظيفة .
- ٥- شهادة الميلاد الميكنة (شهادة ميلاد كمبيوتر) .
- ٦- شهادة الخدمة العسكرية .
- ٧- شهادة الخدمة العامة للإناث .
- ٨- أصل المؤهل الدراسي .
- ٩- اقرار الحالة الاجتماعية .
- ١٠- اقرار الذممة المالية .

انها خدمة الموظف المعين تحت الاختبار

- ١- الحصول على تقرير تقييم الأداء بمرتبة أقل من فوق المتوسط .
- ٢- إذا اتاحت له فرصة التدريب ولم يجتازه بنجاح دون عذر مقبول .
- ٣- تغيب بدون إذن أو عذر مقبول لمدة خمسة أيام متصلة أو عشرة ايام متقطعة خلال فترة الاختبار .

شروط وضوابط التعاقد مع ذوي**الخبرات في التخصصات النادرة**

- ١- ألا يوجد بالوحدة والأجهزة التابعة لها من يملك خبرة مماثلة في التخصص المطلوب .
- ٢- ألا تقل خبرة المتعاقد معه عن عشر سنوات .
- ٣- عدم الإخلال بالحد الأقصى للدخول .
- ٤- أن يكون التعاقد لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات .
- ٥- أن يكون التعاقد بموافقة رئيس مجلس الوزراء ،

التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية

- تعد ادارة الموارد البشرية بكل وحدة بياناً شهرياً عن الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر ويتضمن البيان مسميات وشروط شغل هذه الوظائف .

تقويم الأداء

- تضع السلطة المختصة نظاما يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعيتها وظائفها.
- يكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلا بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل.
- ويكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز أو كفر، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف.

ضوابط التقويم

- ١- واقعية وموضوعية التقويم والدقة في القياس .
- ٢- حيادية التقويم.
- ٣- الوصول للمنحنى الطبيعي للأداء .

الحالات التي لا يجوز تقويم أداء

الموظف فيها بمرتبة ممتاز

- ١- وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام خلال السنة التي يوضع عنها التقارير
- ٢- إذا كان من شاغلي إحدى الوظائف القيادية أو الوظائف الإدارية الإشرافية ووقع عليه أي جزاء خلال السنة التي يوضع عنها التقرير.
- ٣- إذا اتبحت له فرصة التدريب وتخلف عنه دون عذر مقبول أو لم يجتازه بنجاح.

الموظف الحاصل على تقرير ضعيف

في سنتين متتاليتين

- ١- ينقل لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة.
- ٢- إذا لم يكن عمله مرضي بعد السنة يتم خصم ٥٠٪ من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر.
- ٣- إذا لم يكن عمله مرضي بعد ذلك تنهى خدمته مع الاحتفاظ بحقوقه التأمينية.

التظلم من التقرير

- يمكن التظلم لمدة خمسة عشر يوما من تاريخ اعلانه - بالنسبة للوظائف القيادية والإدارة الإشرافية - يقدم التظلم الي السلطة المختصة.
- باقي الموظفين الي لجنة التظلمات.

الترقية

- يرقى شاغلو الوظائف التخصصية بالاختبار في حدود النسب المبينة قرين كل مستوى مرقى اليه على النحو الوارد في القانون.
- تكون الترقية لباقي الوظائف بالأقدمية.

شروط الترقية

- ١- ان تكون الترقية الي وظيفة شاغرة وممولة تلي مباشرة الوظيفة التي يشغلها الموظف في المستوى وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تنتمي اليها.
- ٢- أن يكون الموظف مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المرقى اليها.
- ٣- قضاء المدد البينية المنصوص عليها في القانون.
- ٤- ان تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة.

الحالات التي لا يتم فيها ترقية الموظف

- ١- إذا كان معارا الأبعد عودته من الاعارة.
- ٢- إذا كان حاصلًا على اجازة بدون اجر الأبعد عودته من الاجازة باستثناء الاجازة المرضية واجازة رعاية الطفل.
- ٣- إذا وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزاء.

النقل

- يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية أو كان بناء على طلبه.
- يكون نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء.
- لا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تقل في مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية.

شروط النقل

- ١- ان تكون الوظيفة المنقول اليها شاغرة وممولة في موازنة الوحدة .
- ٢- أن يكون الموظف مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المنقول اليها .
- ٣- موافقة الوحدة المنقول اليها .
- ٤- أن تسمح حاجة العمل بالوحدة المنقول منها بالنقل .
- ٥- موافقة الوحدة المنقول اليها .
- ٦- ألا يفوت النقل على الموظف دورة في الترقية .
- ٧- ألا يقل مستوى الوظيفة المنقول اليها عن وظيفته الأصلية

ضوابط النقل

- ١- تقوم إدارة الموارد البشرية في الوحدة المنقول منها الموظف بإرسال قرار نقله وملف خدمته خلال ثلاثين يوم من تاريخ صدور قرار النقل .
- ٢- يستحق الموظف المنقول كامل أجره من الجهة المنقول منها حتى تاريخ إخلاء طرفه ويستحق الموظف كامل أجره من الجهة المنقول اليها من تاريخ تسلمه العمل بها .
- ٣- يحتفظ الموظف المنقول بميعاد استحقاق العلاوة الدورية ورصيد أجازاته الاعتيادية .
- ٤- لا يجوز للوحدة أن تستخدم النقل كوسيلة لجسأ الموظف .
- ٥- على الوحدة نقل الموظف من ذوي الاعاقة بناء على طلبه الى أقرب مكان عمل من محل اقامته .

الندب

ندب الموظف للقيام مؤقتا بعمل وظيفه أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى ، إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

انواع الندب

- ١- الندب الكلي : ندب الموظف كليا للقيام مؤقتا بعمل وظيفه أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى لمدة لا تتجاوز أربع سنوات بناء على طلبه ويتقاضى أجره من الجهة المنتدب اليها .
- ٢- الندب الجزئي : ندب الموظف جزئيا في أوقات العمل الرسمية للقيام مؤقتا بعمل وظيفه أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة في وحدة أخرى بناء على طلبه ويتقاضى أجره من جهة عمله الأصلية .
- ٣- الندب في غير أوقات العمل الرسمية :

ندب الموظف في غير أوقات العمل الرسمية للقيام مؤقتا بعمل في وحدة أخرى بناء على طلبه وذلك مقابل مكافأة ندب تحددها السلطة المختصة بالجهة المنتدب اليها .

٤- الندب للجمعيات الأهلية :

ندب الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام ، وتتحمل الوحدة بالأجر الوظيفي للموظف .

ضوابط الندب

- ١- تعد الجهة المنتدب منها قرار الندب ويحدد في القرار الجهة والوظيفة المنتدب اليها ومدة الندب وتاريخ بدايته .
- ٢- يخضع المنتدب اداريا للجهة المنتدب اليها .
- ٣- ينتهي الندب بانتهاء مدته .
- ٤- لا يجوز ندب الموظف لأكثر من وحدة طوال مدة الندب .

الحلول

عند غياب شاغل وظيفه من الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن العمل ، يحل محله في مباشرة واجبات ومسئوليات وظيفته من يليه مباشرة في ترتيب الأقدمية .

الإعارة

يجوز إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه ، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها.

ضوابط الإعارة

- ١- تكون بناء على طلب الجهة المعار إليها وموافقة الموظف كتابية على قبول الإعارة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد .
- ٢- تعد الجهة المعار منها الموظف قرار الإعارة وتحدد فيه الجهة والوظيفة المعار إليها ومدة الإعارة وتاريخ بدايتها.
- ٣- يخضع الموظف العار اداريا للجهة العار إليها فيما يتعلق بالإشراف والتوجيه والتأديب .
- ٤- تتحمل الجهة المعار إليها الموظف الأجر المخصص للوظيفة وجميع مميزاتهما الاخرى .
- ٥- تدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك الموظف في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العالوة .
- ٦- لا تدخل مدة الإعارة في حساب المدة البيئية اللازمة للترقية .
- ٧- تنتهي الإعارة بانتهاء مدتها او مدة تجديدها .
- ٨- عند اعارة احد الموظفين تبقي وظيفته خالية ويجوز شغلها اذا كانت مدة الإعارة سنة او اكثر .

الأجر الوظيفي

- يحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقا للقانون ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستتبقي بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين .

العالوة الدورية

يستحقها الموظف سنويا في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة او من تاريخ استحقاق العالوة الدورية السابقة بنسبة ٧% من الأجر الوظيفي على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة

العالوة التشجيعية

يتم منحها للموظف بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي

شروط العالوة التشجيعية

- ١- ان تكون كفاءة الموظف قد حددت بمرتبة كفه على الاقل عن العامين الأخيرين
- ٢- الا يمنح الموظف هذه العالوة اكثر من مرة كل ثلاث سنوات .
- ٣- الا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العالوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد الموظفين فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف اقل من عشرة تمنح العالوة لواحد منهم .

الأجازات

تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وتوزيع ساعاته وفقا لمتنصيات المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة .

تخفيض عدد ساعات العمل

اليومية بمقدار ساعة كما يلي :

- ١- الموظف في الإعاقة .
- ٢- الموظفة الحامل اعتبارا من الشهر السادس للحمل .
- ٣- الموظف الذي لديه ولد من ذي الإعاقة .
- ٤- الموظفة التي ترضع طفلها وحتى بلوغه العامين .

اجازة بأجر كامل

يستحق الموظف اجازة بأجر كامل عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية، ويجوز تشغيل الموظف في هذه العطلات إذا اقتضت الضرورة ذلك، مع منحه اجرا مماثلا مضافا إلى أجره المستحق او اجازة عوضا عنها .

الاجازة العارضة

لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة وبعدها أقصى يومان في المرة الواحدة .

الأجازة الاعتيادية

يستحق الموظف اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل ، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتي:

- ١- ١٥ يوما في السنة الأولى، وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.
- ٢- ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.
- ٣- ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.
- ٤- ٤٥ يوما من تجاوزت سنة الخمسين.

- يستحق الموظف من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعين يوما دون التقيد بعدد سنوات الخدمة

- يجوز زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية، أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية.

- لا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل.

ضوابط وأحكام الإجازة الاعتيادية

- ١- يتقدم الموظف بطلب للحصول على كامل إجازاته الاعتيادية السنوية.
- ٢- لا يجوز للوحدة ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفي حدود الثلث على الأكثر ولمدة لا تزيد على ثلاث سنوات
- ٣- إذا لم يتقدم الموظف بطلب للحصول على إجازاته الاعتيادية السنوية سقط حقه فيها .
- ٤- إذا تقدم بطلب للحصول عليها ورفضته السلطة المختصة استحق مقابلا نقدية عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الأجازة على أساس أجره الوظيفي في هذا العام.

شروط ترحيل الإجازة الاعتيادية**من سنة الى السنوات التالية**

- ١- أن يتقدم الموظف بطلب للحصول على هذه الإجازة .
- ٢- رفض السلطة المختصة الطلب لأسباب تتعلق بمصلحة العمل .
- ٣- الترحيل في حدود ثلث الأجازات المستحقة عن السنة لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات.

الإجازة المرضية

يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة كما يلي :

- ١- الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.
- ٢- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل ٧٥ ٪ من الأجر الوظيفي.
- ٣- الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الوظيفي ، ٧٥٪ من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.
- ٣- يحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتتمه شفاؤه .
- ٤- يحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية ، إذا كان له رصيد منها . على الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية .

الأمراض المزمنة

- يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة 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.

نظام العمل جزء من الوقت

مقابل نسبة من الأجر

يعمل الموظف ثلاثة أيام عمل أي ما كان عدد ايام العمل بالوحدة و يحصل الموظف على % ٦٥ من أجره الوظيفي والمكمل والإجازات الاعتيادية والعارضه والمرضية المقررة له .

أجازة فترة الاختبار

لا يستحق الموظف المعين لأول مرة أثناء فترة الاختبار أية اجازات سوى الإجازات العارضة والمرضية واجازة الوضع على أن تستنزل هذه الاجازات من فترة الاختبار.

السلوك الوظيفي

الاعمال الواجب على الموظف القيام بها

- ١- القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة في المواعيد المناسبة طبقا لمعدلات الأداء المقررة .
- ٢- الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وتخصيص اوقات العمل لأداء واجبات وظيفته .
- ٣- المحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها .
- ٤- التعاون مع رؤسائه وزملائه في العمل .
- ٥- القيام بأي أعمال وظيفيه يكلف بها في غير مواعيد العمل الرسمية متى اقتضت مصلحة العمل ذلك .
- ٦- المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها .
- ٧- ابلاغ الوحدة التي يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها .
- ٨- تنفيذ الاوامر الصارة له بدقة وأمانة .
- ٩- الالتزام بما ورد في مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمات المدنية .

إجازة خاصة بأجر كامل

- ١- اجازة الحج: لمدة شهر ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج
- ٢- اجازة وضع : لمدة أربعة أشهر، بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .
- تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع .
- يجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص
- ٣- اجازة للمخالط : للموظف المخالط لمريض بمرض معدي يجدها المجلس الطبي المختص .
- ٤- اجازة إصابة عمل : للموظف الذي يصاب إصابة عمل يجدها المجلس الطبي المختص .
- ٥- اجازة دراسية : يستحق الموظف المقيم بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس اجازة عن أيام الامتحان الفعلية .

الأجازة بدون أجر

- تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر على الوجه الآتي:
- ١- يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون أجر لمدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج .
 - ٢- يجوز للسلطة المختصة منح الموظف إجازة بدون أجر للأسباب التي يبيدها وتقديرها السلطة المختصة ووفقا لحاجة العمل .
 - لا يجوز في البندين السابقين ترقية الموظف إلا بعد عودته من الأجازة واستكمال المدة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة .
 - ٣- إجازة رعاية الطفل : تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة ، وبعد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .

الاعمال المحظور على الموظف القيام بها

- ١- مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة ، والتجرد ، والالتزام الوظيفي أثناء العمل.
- ٢- إفشاء اسرار العمل .
- ٣- عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزي للمحاسبات أو تأخير الرد عليها .
- ٤- عدم موافاة الجهاز المركزي بغير عذر بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة .
- ٥- عدم موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بالبيانات والمستندات اللازمة .
- ٦- عدم الرد على مكاتبات الجهاز المركزي للتنظيم والادارة أو تأخير الرد عليها .
- ٧- الاحتفاظ لنفسه بأصل اية مستند سمي خاص بالعمل .
- ٨- الادلاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق وسائل الاعلام الا اذا كان مصرحا له .
- ٩- أن يجمع بين وظيفته وبين عمل اخر اذا كان من شأنه الأضرار بأداء واجبات وظيفته .
- ١٠- أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو بمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية .
- ١١- ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي أو جمع تبرعات لصالح أحزاب سياسية .
- ١٢- الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون انن من السلطة المختصة .
- ١٣- استغلال نفوذه الوظيفي .
- ١٤- إساءة معاملة الجمهور .
- ١٥- إساءة استخدام أدوات أو معدات العمل .
- ١٦- قبول هدايا أو عمولة أو خدمة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .
- ١٧- مباشرة أي نشاط من شأنه تكدير الامن العام أو التأثير على السلام الاجتماعي أو أي فعل يندده حسن السمعة .

الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف

- ١- الإنذار
- ٢- الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ستين يوما في السنة .
- ٣- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل .
- ٤- تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنتين .
- ٥- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة .
- ٦- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .
- ٧- الإحالة إلى المعاش .
- ٨- الفصل من الخدمة .

الجزاءات التي يجوز توقيعها على**شاغلي الوظائف القيادية**

- ١- التنبيه .
- ٢- اللوم .
- ٣- الإحالة إلى المعاش .
- ٤- الفصل من الخدمة .

محو الجزاءات التأديبية

- تمحي الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية:
- ١- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام .
 - ٢- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوما .
 - ٣- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوما وحتى ثلاثين يوما .
 - ٤- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش .

تأمين إصابات العمل

الفئات التي تخضع لأحكام تأمين إصابة العمل

فئات تخضع لكافة أنواع التأمينات الاجتماعية

بما فيها تأمين إصابة العمل :

- ١- العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة.
 - ٢- العاملون بالقطاع العام وقطاع الأعمال العامة.
 - ٣- العاملون بالقطاع الخاص الخاضعون لقانون العمل.
 - ٤- العمال الأجانب الذين يعملون بالقطاع الخاص.
- فئات تخضع لأحكام تأمين إصابات العمل فقط :

- ١- العاملون الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.
- ٢- العاملون المتدرجون. ٣- التلاميذ الصناعيين.
- ٤- الطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي.
- ٥- الخريجون المكلفون بالخدمة العامة.

شروط خضوع الأجانب لتأمين إصابات العمل

- ١- ألا تقل مدة عقد العمل عن سنة.
- ٢- المعاملة بالمثل بين بلد الأجنبي ومصر.

تعريف إصابة العمل

هي الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.

تعريف الحادث

هو ضرر يلحق بالجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ.

تعريف العجز

هو من أصيب بإصابة عمل.

تعريف العجز المستديم

هو عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه القدرة على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام

تعريف العاجز عن الكسب

هو كل شخص يصاب بعجز يمنعه عن العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٠٪ على الأقل.

أسباب انتهاء الخدمة

- ١- بلوغ سن الستين. ٢- الاستقالة.
- ٣- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.
- ٤- فقد الجنسية، أو انتهاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.
- ٥- الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يتقدم بعذر مقبول.
- ٦- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً متفصلة في السنة.
- ٧- عدم اللياقة للخدمة.
- ٨- الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية.
- ٩- الحكم عليه بعقوبة جنائية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ١٠- الوفاة، وفي هذه الحالة يصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة.

المعاش المبكر

وفي هذه الحالة تسوى حقوقه التأمينية على النحى الآتى:

- ١- إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي عشرين عاماً تسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه مضافاً إليها خمس سنوات.
- ٢- إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي عشرين عاماً، فتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه مضافاً إليها المدة الباقية البلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل.
- ٣- لا يجوز تعيين من يحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون.

تأمين المرض

تعريف المريض

هو من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة العمل

مصادر تمويل تأمين المرض

- ١- نسبة ٣٪ من العاملين بالدولة والقطاع الخاص
- ٢- نسبة ١٪ من العاملين بالقطاع الحكومي والعام وأصحاب المعاشات.

شروط استفادة العاملين من تأمين المرض

- ١- أن يكون خاضعاً لقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥
- ٢- أن يصدر لهم قرار من وزير الصحة
- ٣- أن يكون مشترك بالتأمين لمدة ٣ شهور متتالية أو ٦ شهور منفصلة.

المدد التي يوقف خلالها سريان تأمين المرض

- ١- العمل لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.
- ٢- مدة التجنيد بالقوات المسلحة.
- ٣- الأجازات الخاصة والإعارات خارج البلاد.

المزايا التي يحصل عليها المنتفعون بتأمين المرض

أولاً الحقوق المالية :

- ١- تعويض الأجر يعادل ٧٥٪ من أجره اليومي لمدة ٩٠ يوم تزداد الى ٨٥٪
- ٢- يستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه حتى ثبوت العجز الكامل أو الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة ١٨٠ يوم.
- ٣- يمنح المريض بـ (الدرن - الجزام - مرض عقلي - مرض مزمن) تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى.
- ٤- تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً يعادل ٧٥٪ من الأجر بشرط ألا تقل مدة إشتراكها في التأمين عن ١٠ شهور
- ٥- تتحمل الجهة المختصة بتعويض الأجر مصاريف إنتقال المريض من محل إقامته إلى مكان العلاج.

حقوق العامل المصاب

أولاً التعويض الاجتماعي :

يقصد به الحقوق التأمينية التي تلتزم بها هيئة التأمينات الاجتماعية وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي: العلاج والرعاية الطبية - الحقوق المالية .

ثانياً التعويض المدني :

يحصل عليه المؤمن عليه من شخص مسئول عن الضرر بالإضافة للتأمين الاجتماعي.

الحقوق المالية للعامل المصاب

- ١- تعويض الأجر : تلتزم به الجهة المختصة وهو مبلغ يعادل أجر العامل المسدد عنه اشتراك.
- ٢- المعاش الإصابي : إذا نتج عن الإصابة عجز كلي أو وفاة يحصل على ٨٠٪ من متوسط الأجر الشهري
- ٣- معاش العجز الجزئي : إذا نتج عن الإصابة عجز جزئي مستديم نسبتة ٣٥٪ فأكثر
- ٤- تعويض الإصابة: إذا نتج عن الإصابة عجز جزئي مستديم نسبتة أقل من ٣٥٪

حالات حرمان المصاب من الحقوق المالية

يحرم المصاب من الحقوق المالية إذا حدثت الإصابة بإحدى الأسباب الآتية :

- ١- سوء سلوك فاحش مقصود من جانب المصاب.
- ٢- فعل يأتيه المصاب تحت تأثير المخدرات.
- ٣- مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية.

حالات الجمع بين معاش الإصابة

والحقوق المالية الأخرى

- ١- يجمع بين أجره ومعاش الإصابة بدون حدود
- ٢- يجمع بين معاش الإصابة وتعويض البطالة عند توافر شروط إستحقاقه بدون حدود.
- ٣- يجمع بين معاش الإصابة ومعاش الشيخوخة العجز والوفاة بما لا يجاوز ٨٠٪ من الحد الأقصى لكل من الأجر الأساسي والأجر المتغير.

شروط استحقاق تعويض البطالة

- ١- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة.
- ٢- ألا تكون إنتهت خدمته بحكم نهائي في جناية مخلة بالشرف والأمانة.
- ٣- الإشتراك في التأمين لمدة ٦ شهور.
- ٤- أن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل.
- ٥- القيود في مكتب القوى العاملة.

حالات وقف صرف تعويض البطالة

- ١- عدم متابعة المؤمن عليه لمكتب القوى العاملة.
- ٢- رفض المؤمن عليه التدريب المقرر من القوى العاملة.
- ٣- تجنيد المؤمن عليه بالقوات المسلحة.
- ٤- اشتغال المؤمن عليه بحساب الغير.
- ٥- استحقاق المؤمن عليه معاشاً.

حالات سقوط الحق**في صرف تعويض البطالة**

- ١- رفض المؤمن عليه الإلتحاق بالعمل المناسب له.
- ٢- اشتغال المؤمن عليه بحسابه الخاص.
- ٣- اشتغال المؤمن عليه بحساب الغير.
- ٤- استحقاق المؤمن عليه معاش يساوي تعويض البطالة.
- ٥- هجرة المؤمن عليه أو بلوغه سن الستين.

ثانياً تقديم العلاج والرعاية الطبية بكافة**أنواعها كما يلي :**

- ١- الخدمات الطبية والزيارات المنزلية.
- ٢- العلاج والعمليات الجراحية والإقامة بالمستشفى.
- ٣- الفحوص الطبية. ٤- صرف الأدوية اللازمة.

الكشف الطبي والأجازات المرضية

يكون للجهات التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي سلطة منح الأجازات المرضية على النحو التالي :

- ١- الممارس العام بحد أقصى سبعة أيام.
- ٢- الأخصائي بحد أقصى ١٥ يوم.
- ٣- مدير المستشفى مدة ٣٠ يوم.
- ٤- اللجان الطبية فيما يجاوز ذلك.

تأمين البطالة**تعريف البطالة**

هي التوقف الغير إرادي عن العمل نتيجة صعوبة الحصول على عمل.

تعريف تأمين البطالة

هو نظام إجباري يقوم بتمويله أصحاب الأعمال والدولة

تعريف العامل المتعطل

هو الشخص القادر على العمل والراغب فيه والباحث عنه ولكن لا يجده.

الفئات التي لا تسري عليها**أحكام تأمين البطالة**

- ١- العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة.
- ٢- أفراد أسرة صاحب العمل.
- ٣- العاملون الذين يبلغون سن ٦٠ سنة.
- ٤- العمال المؤقتة.

مصطفى عافية

معلم الرياضة المالية والاحصاء

٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧

تأمين الرعاية الاجتماعية

الفئات المستحقة للمعاش في حالة وفاة المؤمن عليه

- ١- الأرملة : يشترط لإستحقاق الأرملة :
 - أن يكون عقد الزواج موثقاً
 - الزواج تم قبل بلوغ المؤمن عليه سن ٦٠ سنة
- ٢- المطلقة : يشترط لإستحقاق المطلقة :
 - أن يكون طلاقها رغم ارادتها.
 - الزواج إستمر لمدة لا تقل عن ٢٠ سنة.
 - ألا تكون تزوجت بعد طلاقها.
- ٣- الزوج : يشترط لإستحقاق الزوج
 - معاش زوجته المتوفاة :
 - أن يكون عقد الزواج موثقاً.
 - أن يكون عاجز عن الكسب.
 - الزواج تم قبل بلوغ سن الستين.
- ٤- الأبناء : يشترط لإستحقاق الأبناء :
 - ألا يكون الإبن قد بلغ ٢١ سنة.
- ٥- البنات : يشترط لإستحقاق البنات :
 - ألا تكون متزوجة.
- ٦- الإخوة والأخوات :
 - نفس شروط إستحقاق الأبناء والبنات.
- ٧- الوالدان :

ليس هناك شروط خاصة لإستحقاق الأب والأم للمعاش

وقف المعاش

عدم صرفه للمستحق بسبب حدده القانون بحيث يمكن أن يعود المعاش لمستحقه مرة أخرى متى زال هذا السبب.

حالات وقف صرف المعاش

- ١- الإلتحاق بعمل بدخل يساوي قيمة المعاش.
- ٢- مزاولة مهنة لمدة تزيد على ٥ سنوات.

قطع المعاش

زوال سبب الإستحقاق بشكل نهائي بحيث يسقط الحق في المعاش.

حالات قطع المعاش

- ١- وفاة المستحق.
- ٢- بلوغ الإبن أو الأخ ٢١ سنة.
- ٣- زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت.

حالات عودة الحق في المعاش

- ١- طلاق البنت أو الأخت أو الأرملة.
- ٢- عجز الإبن أو الأخ عن الكسب.
- ٣- الإلتحاق الإبن أو الأخ بإحدى مراحل التعليم ولم يبلغ سن ٢٦ سنة.
- ٤- المجنن الذي يوقف أجره.

قواعد الجمع بين أكثر من معاش

يجمع المستحق بين أكثر من معاش في الحدود الآتية

- ١- يجمع بين المعاشات في حدود ١٠٠ جنيه شهرياً
- ٢- يجمع الأولاد بين معاش الوالدين دون حدود
- ٣- تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بدون حدود.

الحقوق التأمينية الأخرى

أولاً المكافأة :

بواقع أجر شهر عن كل سنة من سنوات الإشتراك في نظام المكافأة وبعد أدنى أجر ١٠ شهور.

ثانياً التعويض الاضافي :

مبلغ نقدي من دفعة واحدة يصرف إلى صاحب المعاش ويستحق في الحالات الآتية :

- ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه سواء بالعجز الكلي او العجز الجزئي او الوفاة.
- ٢- وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش.

ثالثاً المنح :

أ - منحة الوفاة :

تستحق منحة الوفاة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين بالاضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.

ب - منحة الزواج :

تقدر للبنات أو الأخت منحة تساوي قيمة معاش سنة كاملة بحد أدنى ٢٠٠ جنيه ولمرة واحدة.

ج - منحة قطع معاش الابن أو الأخ :

تستحق للإبن أو الأخ في حالة قطع معاشه تساوي معاش سنة بحد أدنى ٢٠٠ جنيه ولمرة واحدة

رابعاً نفقات الجنائز :

بواقع معاش شهرين بحد أدنى ٢٠٠ جنيه تصرف خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب.

خامساً إعانة عجز صاحب معاش العجز الكامل :

تقدر الإعانة الشهرية بواقع ٢٠٪ من قيمة ما يستحقه من معاش.

سادساً إستبدال المعاش :

نوع من الاقراض يحصل بمقتضاه المستبدل على مبلغ من المال نقداً مقابل التنازل عن جزء من معاشه يُخصم من مرتبه أو معاشه لمدة ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة.

حالات طلب الإستبدال

- ١- المرض.
- ٢- الزواج.
- ٣- الكوارث.
- ٤- حالات أخرى يوافق عليها وزير التأمينات.

شروط الإستبدال

- ١- أن يكون طالب الإستبدال صاحب المعاش
- ٢- أن يتبقى من المعاش بعد الإستبدال الحد الأدنى للمعاش مضافاً إليه الإعانة الإضافية.
- ٣- ألا تزيد قيمة الإستبدال عن ثلث قيمة صافي المعاش.
- ٤- ألا يزيد عمر طالب الإستبدال عن ٦٥ سنة.
- ٥- أن يكون مضي على آخر إستبدال سنتان على الأقل.
- ٦- ألا يكون طالب الإستبدال خارج البلاد.

اطيب تمنياتي بالتوفيق والنجاح

مصطفى عافية

٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧



سلسلة



عمافية

في

ملخص الجزء العملي في قوانين العمل

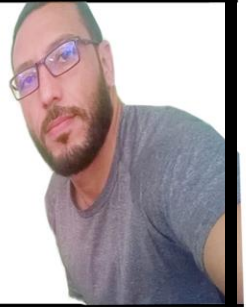
للفصل الثالث التجاري

٢٠١٩ / ٢٠١٨

اعداد الأستاذ



مصطفى عمافية



٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧

معاش الشيخوخة

الاجمالي	الأجر	المدة
		١٢
		٢٤ شهر

$$\text{متوسط الأجر} = \frac{\text{الاجمالي}}{٢٤}$$

- معاش الشيخوخة الأساسي = متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين $\times \frac{1}{٤٥}$ \times مدة الاشتراك في التأمين

- يضاف ٢٥٪ من قيمة المعاش الأساسي بحد أدنى ٢٠ جنيه وحد أقصى ٣٥ جنيه

$$\text{القيمة المضافة} = \text{معاش الشيخوخة الأساسي} \times \frac{٢٥}{١٠٠}$$

- معاش الشيخوخة المستحق = معاش الشيخوخة الأساسي + القيمة المضافة

ملحوظة

إذا كانت مدة الاشتراك في التأمين أكبر من ٣٦ سنة يحسب المعاش على ٣٦ سنة فقط

والمدة الزائدة عن ٣٦ سنة يحسب لها تعويض الدفعة الواحدة .. كما يلي :

$$\text{معاش الشيخوخة} = \text{متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين} \times \frac{1}{٤٥} \times ٣٦$$

$$\text{تعويض الدفعة الواحدة} = \text{متوسط الأجر الشهري} \times ١٢ \times \frac{١٥}{١٠٠} \times \text{مدة الاشتراك الزائدة عن ٣٦ سنة}$$

المعاش المبكر

- معاش الشيخوخة قبل التخفيض = متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين $\times \frac{1}{٤٥}$ \times مدة الاشتراك في التأمين

- نسبة التخفيض حسب عمر المؤمن عليه ؟؟؟؟؟

$$\text{قيمة التخفيض} = \text{المعاش قبل التخفيض} \times \frac{\text{نسبة التخفيض}}{١٠٠}$$

- المعاش بعد التخفيض = المعاش قبل التخفيض - قيمة التخفيض

ملحوظة

((نسبة تخفيض ١٥٪ لأقل من ٤٥ سنة))

((نسبة تخفيض ١٠٪ من ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة))

((نسبة تخفيض ٥٪ من ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة))

كيفية ايجاد متوسط الأجر الذي يحسب به المعاش

- متوسط أجر الخمس السنوات السابقة لمدة المتوسط = $\frac{\text{مجموع اجور الخمس سنوات السابقة}}{5}$

- حد الأجر الذي لا يمكن تجاوزه = متوسط أجر السنوات السابقة لمدة المتوسط $\times \frac{140}{100}$

- متوسط أجر السنتين الأخيرتين = $\frac{\text{أجر السنة قبل الأخيرة} + \text{أجر السنة الأخيرة}}{2}$

- نقارن بين حد الأجر الذي لا يمكن تجاوزه وبين متوسط أجر السنتين الأخيرتين ونأخذ أيهما أقل ويكون هو الأجر الذي يحسب به المعاش

معاش الوفاة والعجز الكلي

- مدة الاشتراك التي يحسب بها المعاش = مدة الاشتراك + المدة الافتراضية (سنة أو سنتين أو 3 سنوات)

- المعاش الشهري = متوسط الأجر خلال السنة الأخيرة $\times \frac{1}{5} \times$ مدة الاشتراك في التأمين \rightarrow **نأخذ أيهما أكبر**

- الحد الأدنى = متوسط الأجر خلال السنة الأخيرة $\times \frac{50}{100}$ \rightarrow **القيمة الأعلى**

- نقارن بين المعاش الشهري وبين الحد الأدنى ونأخذ أيهما أكبر ويسمى القيمة الأعلى

- الحد الأقصى = متوسط الأجر خلال السنة الأخيرة $\times \frac{80}{100}$

- نصف الفرق = $\frac{\text{الحد الأقصى} - \text{القيمة الأعلى}}{2}$

- المعاش المستحق = القيمة الأعلى + نصف الفرق

ملحوظة

إذا كانت مدة الاشتراك في التأمين + المدة الافتراضية = أقل من 22,5 سنة يحسب معاش الوفاة والعجز الكلي كما يلي :

$$\text{المعاش المستحق} = \text{متوسط الأجر} \times \frac{70}{100}$$

الاستقالة والهجرة الى الخارج

- تعويض الدفعة الواحدة = متوسط الأجر الشهري $\times 12 \times \frac{10}{100} \times$ مدة الاشتراك في التأمين

- مدة ريع الاستثمار = سن التقاعد 60 سنة - سن المؤمن عليه

- قيمة ريع الاستثمار = التعويض \times مدة ريع الاستثمار $\times \frac{6}{100}$

- مستحقات العامل = التعويض + قيمة ريع الاستثمار

معاش الأجر المتغير

- مدة الاشتراك = تاريخ خروج المؤمن عليه على المعاش - ١٩٨٤ / ٤ / ١

- مدة الاشتراك بالشهور = مدة الاشتراك بالسنوات $\times ١٢$

- متوسط الأجر الشهري المتغير = $\frac{\text{مجموع الأجور المتغيرة}}{\text{المدة بالشهور}}$

- القيمة المضافة = متوسط الأجر الشهري المتغير $\times \frac{٢}{١٠٠} \times \frac{\text{المدة بالشهور}}{١٢}$

- متوسط الأجر المتغير بعد الاضافة = متوسط الأجر الشهري المتغير + القيمة المضافة

- معاش الأجر المتغير = متوسط الأجر المتغير بعد الاضافة $\times \frac{١}{٤٥} \times \frac{\text{المدة بالشهور}}{١٢}$ **نأخذ أيهما أكبر**

- الحد الأدنى = متوسط الأجر المتغير بعد الاضافة $\times \frac{٥٠}{١٠٠}$ **معاش الأجر المتغير**

- نقارن بين معاش الأجر المتغير وبين الحد الأدنى و نأخذ أيهما أكبر **المستحق**

- ويكون هو معاش الأجر المتغير المستحق

العجز الجزئي المستديم

(أ) اذا كانت نسبة العجز الجزئي ٣٥ ٪ فأكثر : يحسب معاش العجز الجزئي كما يلي :

$$\text{معاش العجز الجزئي} = \frac{\text{الأجر الشهري}}{١٠٠} \times \frac{٨٠}{١٠٠} \times \frac{\text{نسبة العجز}}{١٠٠}$$

(ب) اذا كانت نسبة العجز الجزئي أقل من ٣٥ ٪ : يحسب تعويض الاصابة كما يلي :

$$\text{تعويض الاصابة} = \frac{\text{الأجر الشهري}}{١٠٠} \times \frac{٨٠}{١٠٠} \times \frac{\text{نسبة العجز}}{١٠٠} \times ٤٨$$

تكرار الاصابة

- اذا كانت نسبة الاصابة الاولى + نسبة الاصابة الثانية = ٣٥ ٪ فأكثر يحسب معاش على مجموع النسبتين

- اذا كانت نسبة الاصابة الاولى + نسبة الاصابة الثانية = أقل من ٣٥ ٪ يحسب تعويض على نسبة الاصابة الثانية فقط

مصطفى عافية



سلسلة



عمافية

الرأي القانوني في مواقف قوانين العمل

للف الثالث التجاري

٢٠١٩ / ٢٠١٨

اعداد الأستاذ



مصطفى عمافية



٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧

الرأي القانوني في المواقف المختلفة

أذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية:

- ١- امتنع العاملون بمستشفى استثماري عن العمل للحصول على مطالب مهنية.
 - ٢- امتنع العاملون بإحدى المؤسسات التعليمية الخاصة عن العمل مطالبين بزيادة أجورهم.
 - ٣- مر صاحب عمل بضائقة مالية فقرر إعطاء العمال إجازات غير مدفوعة الأجر لأيام متعددة خلال الشهر بدلا من إغلاق المنشأة.
 - ٤- نظم مجموعة من العاملين بوحدة إطفاء إضرابا سلميا عن العمل متبعين الإجراءات المنظمة للإضراب.
 - ٥- اضطر صاحب عمل للاستغناء عن بعض العاملين بدلا من إغلاق المنشأة دون الرجوع للجهات المختصة.
- الإجابة:

- ١- يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المستشفيات
- ٢- يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المؤسسات التعليمية
- ٣- يجوز إعطاء العمال إجازات غير مدفوعة الأجر لأيام متعددة خلال الشهر بدلا من إغلاق المنشأة لحين مرور الضائقة المالية
- ٤- يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في منشآت الدفاع المدني.
- ٥- يجوز لصاحب العمل الاستغناء عن بعض العاملين إذا اضطر لذلك ولكن بشرط الرجوع الي الجهات المختصة أولا وذلك وفقا لشروط محددة.

أذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية:

- ١- قيام شركة تشغيل المصريين بالداخل والخارج بتقديم طلب تجديد الترخيص بعد انتهاء مدة الترخيص بشهر.
 - جـ : يكون طلب التجديد قبل انتهاء مدة الترخيص بأربعة أشهر على الأقل.
- ٢- شركة تزاوّل عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج تتقاضى ٥٪ من أجر العامل عن السنة الأولى كمصروفات إدارية نظير تشغيله.
 - جـ : لا يجوز تقاضي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل في الخارج والداخل بما يجاوز نسبة ٢٪ من أجر العامل عن السنة الأولى
- ٣- احتفاظ شركة بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.
 - جـ : على الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.
- ٤- طالب صاحب عمل معوق باجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كشرط لتعيينه.
 - جـ : يعفى كل المعوقين من الكشف الطبي عند التعيين أو اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة
- ٥- رفض صاحب عمل خاضع لقانون العمل يستخدم مائة عامل تشغيل ٣ معوقين بحجة أن لديه ٤ من المعوقين.
 - جـ : تلتزم بعض الجهات بتشغيل عدد من المعوقين المؤهلين يعادل ٥٪ من مجموع عدد العاملين بها وفي هذه الحالة يلزم صاحب العمل بتشغيل ٥ معوقين فقط لديه اي انه يتبقي معوق واحد فقط يجب تشغيله
- ٦- قيام صاحب عمل بتشغيل بعض الأجانب نظرا لاحتياج المنشأة الفعلي لخبرتهم دون الحصول على ترخيص من الوزارة المختصة.
 - جـ : بطلان عقود العمل بطلانا مطلقا وبغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه
- ٧- قيام صاحب عمل بتشغيل ١٠٪ من العاملين من الأجانب ومنحهم أجر يعادل ٢٥٪ من أجور العاملين بالمنشأة نظرا لخبرتهم ومؤهلاتهم.
 - جـ : يجب ألا يزيد مجموع ما يتقاضونه من أجر عن ٢٠٪ من مجموع أجور العاملين التي تؤديها الشركة.
- ٨- ألغى وزير القوى العاملة والهجرة الترخيص لأجنبي بالعمل في مصر بسبب الحكم عليه في جناية مخلة بالشرف.
 - جـ : يتم إلغاء ترخيص العامل الأجنبي إذا حكم عليه في جناية مخلة بالشرف
- ٩- رفض صاحب عمل تشغيل عامل لم يقدم ضمن مسوغات التعيين شهادة الميلاد.
 - جـ : لا يلزم وجود شهادة الميلاد ويكتفي بأثبات تاريخ الميلاد الموجود ببطاقة تحقيق الشخصية
- ١٠- اعتبر صاحب منشأة سياحية الوهبة التي يدفعها العملاء للعاملين لديه مقابل الخدمة أجرا.
 - جـ : تعتبر الوهبة جزء من الأجر إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديداتها
- ١١- عامل أجره الشهري ٣٠٠ جنيها أتلّف خامات قيمتها ١٠٠ جنيه خصمها صاحب العمل من أجره دفعة واحدة.

- ج : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من اجر خمسة ايام للعامل في الشهر الواحد في حالة الاتفاق.
- ١٢- وقع صاحب عمل جزاء مالي على عامل قدره ٧٠ جنيها خصمه من أجره الشهري علما بأن راتبه الشهري ٢١٠ جنيها بسبب فقد عهده نتيجة إهماله وبعد التحقيق معه .
- ج : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من اجر خمسة ايام للعامل في الشهر الواحد في حالة الاتفاق.
- ١٣- حضر عامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ووجد المحل مغلقا لوفاة نجل صاحب العمل .
- ج : يستحق العامل أجره كاملا عن ذلك اليوم لأن التوقف عن العمل يرجع لصاحب العمل
- ١٤- حضر عامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ولم يتمكن من ممارسة عمله لانقطاع التيار الكهربائي .
- ج : يستحق العامل نصف أجر فقط لأن الاغلاق حدث لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل
- ١٥- عامل راتبه الشهري ٢٠٠ جنيها منحه صاحب العمل ١٨٠ جنيها من أجره وبباقي المبلغ ملابس مما ينتجه المصنع .
- ج : لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بشراء سلع مما ينتجه
- ١٦- نظرا لتقدم صاحب العمل من رحلة بالخارج وعدم توافر عملة محلية معه أعطى العمال ما يعادل راتبهم الشهري بالدولار .
- ج : تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة
- ١٧- ترك عامل العمل من تلقاء نفسه وطالب صاحب العمل بمستحققاته فطلب منه صاحب العمل مهلة شهر لتدبير مستحققاته وأداؤها له .
- ج : على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحققاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل
- ١٨- تنقل عامل لدى أكثر من صاحب عمل حتى أمضى في الخدمة عشر سنوات وطالب صاحب العمل الأخير بأجازة سنوية لمدة شهر رغم أنه لم يعمل لديه سوى سنة فقط .
- ج : يستحق العامل هذه الاجازة متى أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر .
- ١٩- تجاوز عامل سن الخمسين وطالب صاحب العمل بأجازة سبعة أيام إضافية زيادة عن أجازته السنوية بحجة أنه يعمل بمنطقة نائية .
- ج : من حق هذا العامل الحصول علي ٧ ايام بالاضافة الي اجازته السنوية لتجاوزه الخمسين وعمله في منطقة نائية
- ٢٠- انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية وطالب صاحب العمل بالأجر المقابل لهذا الرصيد .
- ج : إذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .
- ٢١- اشتغل عامل أثناء أجازته السنوية لدى صاحب عمل آخر ليزيد من دخله وعندما علم بذلك صاحب العمل حرمه من أجره عن مدة الأجازة .
- ج : لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر
- ٢٢- تقدم عامل بطلب للحصول على أجازته السنوية بتاريخ سابق قبلها بخمسة عشر يوما لأداء الامتحان بالمرحلة الجامعية .
- ج : للعامل الحق في تحديد موعد أجازته إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل .
- ٢٣- خصم صاحب عمل أجازة الحج لعامل لديه من رصيد أجازته السنوية بحجة أنه لم يمض عليه في العمل سوى ثلاث سنوات .
- ج : يجب ان يمضي علي العامل ٥ سنوات علي الأقل حتي يستطيع الحصول علي أجازة الحج
- ٢٤- رفض صاحب عمل منح عاملة أجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحجة أن عدد العاملين لديه لا يتجاوز أربعين عاملا .
- ج : يجب ان يتجاوز عدد العاملين لديه ٥٠ عاملا حتي يستطيع اعطائها أجازة رعاية الطفل
- ٢٥- مر عامل بضائقة مالية وطلب قرضا من صاحب العمل فرفض فاضطر إلى الاقتراض من أحد عملاء صاحب العمل .
- ج : لا يجوز للعامل الاقتراض من عملاء صاحب العمل ويجب توقيع الجزاء التأديبي علي هذا العامل
- ٢٦- رفض صاحب عمل إعادة عامل إلى العمل لأنه قدم للمحكمة الجنائية رغم أنه قضي ببراءته .
- ج : وجب إعادة العامل للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة والا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسيفا .
- ٢٧- تغيب عامل لأكثر من عشرة أيام متتالية لحزنه على وفاة نجله فقام صاحب العمل بفصله دون إنذار .
- ج : هذا الغياب له ما يبرره ولذلك فليس من حق صاحب العمل فصل العامل بالإضافة انه يجب ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول بعد غيابة بخمسة أيام متصلة أو ١٠ أيام منفصلة
- ٢٨- تظلم عامل من خصم صاحب العمل مبلغا ماليا منه وقامت اللجنة المختصة بتقدير مبلغ أقل مما قدره صاحب العمل .
- ج : وجب علي صاحب العمل رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .

- ٢٩- أعدم صاحب عمل ملفات بعض العمال لديه بعد انتهاء علاقة العمل بشهر.
- ج : يجب علي صاحب العمل أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- ٣٠- ذهب عامل أثناء فترة الراحة إلى منزله لتناول الطعام والراحة لمدة ساعة فهل تعتبر هذه الساعة من ساعات العمل أم لا؟
- ج : فترة الراحة المخصصة لتناول الطعام لا تعتبر من ساعات العمل سواء قضاها العامل داخل العمل أو خارجه ولكن لن تحتسب هذه الساعة من ساعات التواجد لأنه لم يقضها داخل العمل
- ٣١- رفض صاحب عمل منح عمال يعملون في مجال صناعة الكاوتشوك ساعة للراحة.
- ج : يجب منح هؤلاء العمال ساعة للراحة بل وتحتسب هذه الساعة من ساعات العمل أيضاً
- ٣٢- صاحب عمل قام بتشغيل أطفال في أعمال ليلية ودون توقيع الكشف الطبي عليهم.
- ج : لا يجوز تشغيل الأطفال في أعمال ليلية كما الزم المشرع صاحب العمل بتوقيع الكشف الطبي علي الأطفال علي نفقته مرة كل عام وكذلك عند انتهاء خدمته
- ٣٣- سلم صاحب عمل أجرة أطفال يعملون لديه لولي أمرهم تبرئة لذمته.
- ج : يجب تسليم الأجر لطفل نفسه ويجب ان يقوم الطفل بالتوقيع في السجل المعد لذلك بما يفيد استلام الأجر
- ٣٤- نظرا لحاجة صاحب عمل إلى العمالة الرخيصة اضطر إلى تشغيل أطفال يقل سنهم عن ١٨ سنة في صناعة الفحم من عظام الحيوانات.
- ج : صناعة الفحم من عظام الحيوانات من الأعمال المحظور الحاق الأطفال بها مهما كانت الاسباب والمبررات
- ٣٥- خوفا من حدوث تلف محقق لمواد أولية في دور التجهيز اضطر صاحب عمل إلى تشغيل النساء العاملين لديه ليلا.
- ج : يجوز لصاحب العمل تشغيلهم ليلا في هذه الحالة طالما كان السبب طارئ وليس من طبيعته ان يتكرر
- ٣٦- صاحب مهلى ليلي قام بتشغيل راقصات وفنانات بحجة أنهن راشدات سنا.
- ج : لا ضرر من ذلك من وجهة نظر المشرع طالما بلغن سن الرشد
- ٣٧- سمح صاحب عمل بمنح عاملة ساعة يوميا لرعاية ابنها الرضيع مقابل خفض أجر العاملة بما يقابل هذه الساعة.
- ج : غير مسموح له بخفض أجر العاملة مقابل استخدامها لساعة رعاية طفلها الرضيع
- ٣٨- حصلت عاملة على أجازة خاصة لرعاية طفلها وعند طلبها ترك الخدمة رفض صاحب العمل اعتبار مدة الأجازة ضمن مدة خدمتها.
- ج : تحتسب أجازة رعاية الطفل من مدة خدمتها كما تحتسب مدة الخبرة عند الترقية.
- ٣٩- رفض صاحب عمل إنشاء دار حضانة لأبناء العاملات بحجة أن العاملات لديه أقل من مائة عاملة.
- ج : المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة يلتزم أصحاب الأعمال في تلك المنشآت بأن يشتركوا في توفير دار حضانة لرعاية أبناء العاملات وذلك إما بإنشاء دار للحضانة أو بأن يعهدوا إلى دار حضانة قائمة بإيواء أطفال العاملات.
- ٤٠- قدم عامل استقالة مكتوبة لصاحب العمل وبعد خمسة أيام عدل عن استقالته كتابة.
- ج : للعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة.
- اذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية:**
- ١- اضطر صاحب عمل إلى تغيير مقر التدريب المهني وأخطر وزارة القوى العاملة والهجرة بالمقر الجديد بعدها بشهر.
- ج : عند إجراء أي تغيير في المقر يجب إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بذلك قبل ستة أشهر من التغيير.
- ٢- تبين بعد التحاق مدرب بالعمل أنه قدم بيانات غير صحيحة لوزارة القوى العاملة والهجرة.
- ج : يتم الغاء ترخيص هذا المدرب
- ٣- نظرا لقلّة عدد العاملين في قسم دباغة الجلود عن المطلوب ألحق صاحب عمل بعض المتدرجين لديه بهذا القسم.
- ج : يحظر إلحاق المتدرج لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها
- ٤- اضطر صاحب عمل إلى زيادة ساعات التدريب اليومي إلى ٨ ساعات يوميا وإجراء التدريب خلال الراحة الأسبوعية لارتباط المدرب بعمل آخر.
- ج : يجب ألا تزيد ساعات التدريب اليومي عن ٦ ساعات كما انه لا يجوز العمل خلال الراحة الاسبوعية
- ٥- قيام إحدى الشركات بمزاولة عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين دون الحصول على ترخيص من وزارة القوى العاملة والهجرة.
- ج : تستثنى هذه الشركة من بند الحصول علي ترخيص طالما كان التدريب خاص بالمعوقين



سلسلة



علافية

امتحانات الإعوام السابقة في قوانين العمل

للف الثالث التجاري

٢٠١٩ / ٢٠١٨

اعداد الأستاذ



مصطفى علافية



٠١٢٢٦٨٢٨٩٦٧

(٢٠٥)

جمهورية مصر العربية

وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية (التجارية / للشئون الفندقية والخدمات السياحية)

(نظام السنوات الثلاث)

و (المحولة) ومدرستي (احمد حامد تغلب ومصر الجديدة) الفنية المتقدمة الفندقية، ومدرسة الفيوم

لشئون الفندقية

امتحان دبلوم الدراسة الفنية للشئون الفندقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الخمس)

المادة: قوانين عمل وتأميمات اجتماعية الدور الأول / عام ٢٠١٧ الزمن: ساعتان

أجبا عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول:

(أ) ما هي شروط عمل الأجانب في مصر ؟

(ب) " تنوع الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل في كل منشاة " أذكر سبعة من هذه الجزاءات .

السؤال الثاني:

(أ) اختر لعبارة المجموعة (١) ما يناسبها من عبارات المجموعة (ب) :

المجموعة (١)	المجموعة (ب)
١- الأجازة السنوية	أ- تختص عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة بأجر كامل .
٢- الأجازة العارضة	ب- لمن أمضى في خدمة صاحب العمل ٥ سنوات متصلة لمدة شهر مرة واحدة .
٣- الأجازة المرضية	ج- ستة أيام خلال السنة بعد أقصى يومان في المرة الواحدة .
٤- أجازة الحج	د- لمدة ٢٤ ساعة كل ستة أيام عمل متصلة .
٥- الراحة الأسبوعية	هـ- لمدة ٣٠ يوم لمن تجاوز سن ٥٠ سنة .
	و- تمنح للعامل لأغراض الدراسة لمدة محددة .

(ب) مؤمن عليه بعمل بالقطع العام انتهت خدمته بعجز كلي ومستديم وعمره (٥٧) سنة ومدة

اشتراكه في التأمين ٣١ سنة ومتوسط أجره الشهري للسنة الأخيرة ٩٠٠ جنيه.

احسب: المعاش المستحق.

السؤال الثالث:

(١) ضع علامة (✓) أمام العبارة الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخطأ فيما يلي:

١- يخرج العمل العام من نطاق قانون العمل ويحكم بمقتضى قانون العاملين المدنيين بالدولة. ()

٢- لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ستة أشهر. ()

٣- مدة التدريب لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين . ()

٤ يدخل في نطاق عمال الخدمة المنزلية خدم المحال التجارية والسياسية. ()

٥- التلاميذ الصناعيون من الفئات التي تقتض لتأمين إصابة العمل فقط. ()

٦- لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع إذا بلغ مجموعها أجر شهرين. ()

(ب) ما هي حالات استحقاق التعويض الإضافي؟

السؤال الرابع:

(أ) اختر الإجابة الصحيحة من بين الأقواس فيما يلي:-

١- (المصاب - المرض) هو من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة العمل.

٢- (العاطل - العاجز عن الكسب) هو كل شخص يصاب بعجز يجعله كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته عن العمل بواقع ٥٠٪ على الأقل .

٣- (التسريح المهني - اتفاق التسريح) هو اتفاق التسريح في الرحلة العمرية ١٢ - ١٨ سنة

٤- (صاحب العمل - العامل) كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

٥- (التبعية القانونية - التبعية الاقتصادية) تعني استثمار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر ويعتبر مصدر رزق العامل الوحيد.

٦- (عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي) هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وأشرافه لقاء أجر.

(ب) مؤمن عليه بعمل بمنشأة صناعية أصيب أثناء العمل بإصابة تقلف عنها عجز جزئي مستديم

حده القومسيون الطبي بنسبة ٢٠٪ وكان الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراكات ٩٠٠ جنيه.

احسب: التعويض المستحق لهذا العامل.

السؤال الخامس:

(١) أذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية :

١- قيام شركة لتشغيل المصريين بالداخل والخارج بتقديم طلب تجديد الترخيص بعد انتهاء

مدة الترخيص بشهر .

٢- تستحق العاملة راحة الرضاعة إذا ثبت أنها لا تقوم بإرضاع طفلها.

٣- رفض صاحب عمل منح أحد العمال أجازة للرجوع بجمعة أن مدة خدمته ثلاث سنوات فقط.

٤- طالب عامل صاحب العمل بأجره كاملاً لأنه حضر وحالت بيته وبين مباشرة العمل أسباب

قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.

٥- رفض صاحب عمل منح عاملة أجازة بدون أجر لرعاية طفلها بجمعة أن عدد العاملين

لديه لا يتجاوز ٤٠ عاملاً.

(ب) ما المقصود بالأجر للتغيب، وما هي عناصر حساب معاش الأجر للتغيب؟

❖ انتهت الأسئلة ❖

مصطفى عافيت

(٢٠٥)

جمهورية مصر العربية

وزارة التربية والتعليم الفني

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية (نظام السنوات الثلاث)

شعب : الإجارة – التسويق وسوق المال ، وراسبون جميع الشعب

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للشؤون الفندقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الثلاث)

جميع الشعب الفندقية ثلاث سنوات

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للشؤون الفندقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الخمس)

الدور الأول / عام ٢٠١٦

الزمن: ساعتان

المادة: قوانين عمل وتأمينات اجتماعية

أجب عن خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

السؤال الأول:

(١) " اهتت الدولة بالمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة فأصدرت قوانين تحمي مصالحهم " .

في ضوء هذه العبارة عرف : المعوق – مع ذكر ثلاثة من حقوق المعوق المؤهل .

(ب) أذكر خمس من الأعمال المحظورة على العامل أن يقوم بها سواء بنفسه أو بواسطة غيره .

السؤال الثاني:

(١) اختر الإجابة الصحيحة من بين الأقواس فيما يلي:ـ

١- إجازة تعطى للعامل لظروف طارئة (إجازة مرضية – إجازة عارضة – إجازة حج) .

٢- في حالة الإقراض من صاحب العمل لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل أكثر من

(١٠٪ - ٢٥٪) وقاء لما يكون قد اقترضه من مال .

٣- عمل يتم بحساب شخص من أشخاص القانون العام (عمل تابع – عمل مشترك – العمل العام) .

٤- مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته واستعداداته وميوله

(التدريب المهني – التوجيه المهني – التدرج المهني) .

٥- هو من أصيب بإصابة عمل (المصاب – العجز للمستديم – العاجز عن الكسب) .

(ب) مؤمن عليه يعمل بالقطاع الحكومي استقال وعمره ٤٢ سنة وتقدم يطلب صرف معاش مبكر

في ٢٠٠٧/٨/١ وأن متوسط الأجر الشهري الأساسي خلال السنتين الأخيرتين ٤٢٠ جنيه ومدة

اشتراكه في التأمين ٢٠ سنة . احسب: معاش الشيخوخة المبكر .

السؤال الثالث:

(١) أكمل العبارات الآتية:

١- الأجر التقدير هو كل ما يحصل عليه المؤمن بخلاف ويستحق اعتباراً من

٤/٨ حتى التقاعد أو ترك الخدمة .

٢- لا يعتبر امتناع العمال عن أداء العمل إضراباً إلا إذا كان امتناعاً وبغير رضاه

٣- لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ساعات في اليوم الواحد أو ساعة في الأسبوع .

٤- يعمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية تثبت هذه الصفة .

٥- يشترط توافر ثلاث أمور حتى يستطيع الأجنبي أن يعمل في مصر وهي صدور بالعمل من

وزارة القوى العاملة وتصريح وشرط بالمثل .

(ب) أذكر خمس من الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن

سبع عشرة سنة فيها .

السؤال الرابع:

(١) اذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية:

١- عامل راتبه الشهري ٢٠٠ جنيه منحه صاحب العمل ١٨٠ جنيه من أجره وبقاى المبلغ مبلغ ملابس

مما ينتجه المصنع .

٢- خصم صاحب عمل إجازة العج لعامل لديه من رصيد أجازته السنوية بعبء أنه لم يمض عليه في

العمل سوى ثلاث سنوات .

٣- رفض صاحب عمل إنشاء دار حضانية لأبناء العاملات بعبء أن لديه أقل من مائة عاملة .

٤- شركة تزاول عمليات إحراق المصريين بالعمل في الداخل والخارج تتقاضى ٪٥ من أجر العامل عن

السنة الأولى كعمصاريف إدارية نظير تشغيله .

٥- احتفاظ شركة بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من

انتهاء العقد .

(ب) مؤمن عليه انتهت خدمته بالاستقالة وعمره ٥٥ سنة وله مدة اشتراك ١٧ سنة ومتوسط أجر

الشهر للمستنيين الأخيرتين ٢٠٠ جنيه . احسب: تعويض الدفعة الواحدة - ربح الاستثمار .

السؤال الخامس:

(١) ضع علامة (✓) أمام العبارات الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخاطئة فيما يلي:

١- يستحق المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة إذا زادت مدة اشتراكه في التأمين عن ٢٠ سنة .

٢- يؤخذ على التشر يعات العمالية أنها قلبية التكلفة .

٣- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً من الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل .

٤- يجوز تشغيل النساء في صناعة الإسفلت ومشتقاته .

٥- صناعة البواء من الأعمال التي يستمر فيها العمل دون فترة راحة .

(ب) أذكر الفئات التي تخضع لتأمين إصابات العمل فقط .

السؤال السادس:

(١) أذكر خمس من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل .

(ب) مؤمن عليه يعمل بالقطاع الخاص (الذين يخضعون لاتفاقيات جماعية) انتهت خدمته لبلوغ سن

التقاعد في ٢٠٠٨/١٢/٢١ وكانت الأجر الشهري التي سددت عنها اشتراكات يناير

٢٠٠٧: ٢٠٠: ٢٠٠: ٢٠٠: ٢٤٠٠: جنيه .

احسب: متوسط الأجر الشهري - معاش الشيخوخة .

❖ انتهت الأسئلة ❖

مصطفى عافيت

(٢٠٥)

جمهورية مصر العربية

وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية (نظام السنوات الثلاث)

شعب : الإدارة - تأميمات - التسويق وسوق المال ، وراسبون جميع الشعب

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للشئون الفندقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الثلاث)
جميع شعب الفندقية ثلاث سنوات

– امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للشئون الفندقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الخمس)
الدور الثاني / عام ٢٠١٦-٢٠١٧

الزمن: ساعتان

المادة: قوانين عمل وتأميمات اجتماعية

اجب عن خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

السؤال الأول:

(أ) ما الحالات التي يلغى فيها الترخيص بالعمل للأجنبي ؟

(ب) اذكر ست من مسوغات التعيين .

السؤال الثاني:

(أ) ضع المصطلح العلمي المناسب لكل عبارة من العبارات الآتية :

١- كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه الى العامل بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل المتفق عليه.

٢- مساعده الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله.

٣- التوقف غير الإرادي عن العمل نتيجة صعوبة الحصول على عمل .

٤- امتناع جميع العمال أو فريق منهم عن أداء العمل المترجمين به بموجب عقد العمل بدون رضاه صاحب العمل .

٥- هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

(ب) مؤمن عليه بعمل بالحكومة يبلغ من العمر ٥٣ سنة انتهت خدمته بعجز كلي مستديم في

٢٠٠٧/٨/٢١ عن مدة اشتراك في التأمين ١٨ سنة ويبلغ العاش في سن الستين ومتوسط أجره

الشهري عن السنة الأخيرة ٢٠٠ جنيه. احسب: العاش المستحق.

الشهري عن السنة الأخيرة ٢٠٠ جنيه. احسب: العاش المستحق.

السؤال الثالث: (أ) اكمل العبارات الآتية:

١- يشترط لسريان قانون العمل أن يكون و و

٢- يجب الا تقل مساحة الشركة التي يرخص لها بمزاولة تشغيل مصريين في الداخل والخارج

عن متر مربع .

٣- من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات

التأديبية الخضم من و من الخدمة.

٤- يشترط للشخص المدرب الإلمام بعلوم وأختياف التي تجربها وزارة القوى العاملة والهجرة .

٥- من الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل عمال الفرعية والفرد

صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

(ب) عرف عقد العمل الفردي مبيناً البيانات التي يجب أن يتضمنها .

السؤال الرابع:

(أ) اكتب الرأي القانوني في الحالات الآتية :

١- طالب صاحب عمل معوق باجتياز لامتحان المقرر لشغل الوظيفة ككسر ط لتعيينه .

٢- رفض صاحب عمل منح عمال يعطون في مجال صناعة الكاوتشوك ساعة راحة .

٣- قيام صاحب عمل بتخفيض أجر العاملين لديه نظروف اقتصادية بدلاً من إغلاق المنشأة .

٤- لمواجهة ضرورات عمل غير عادية اضطر صاحب تشغيل العمال وقت اضافي ليبي مقابل

٥٠٪ بالإضافة الى أجرهم الأصلي.

٥- قيام بعض العاملين باحد منشآت الدفاع المدني بعمل إضراب عن العمل لزيادة أجورهم .

(ب) مؤمن عليه بعمل بمنشأة صناعية أصيب أثناء العمل بإصابة تتكلف عجز جزئي مستديم حده

القومسيون الطبي المختص بنسبة ٥٠٪ وكان الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراكات ٢٠٠٠ جنيه.

احسب مستحقات هذا العامل.

السؤال الخامس:

(أ) ضع علامة (✓) أمام العبارات الصحيحة و علامة (×) أمام العبارات الخاطئة فيما يلي:

١- يجوز إغلاق المنشأة عند وجود خطر على صحة العاملين أو سلامتهم مع إعطاء العامل نصف أجر.

٢- للعامل التي ترضع طفلها الحق في فترتين للرضاعة مدة كل منهما نصف ساعة.

٣- يستحق المؤمن عليه تعويض البطالة رغم اشتغاله بحسابه الخاص .

٤- يجوز تشغيل الأطفال في سن العاشرة .

٥- الممارس العام له سلطة منح الأجازات المرضية بعد أقصى سبع أيام .

(ب) اذكر خمسة من الواجبات التي يلتزم العامل تجاه صاحب العمل.

السؤال السادس:

(أ) اذكر الفرق بين:

١- العامل – صاحب العمل .

٢- الإجازة المرضية – الإجازة العارضة .

(ب) مؤمن عليه أجيل إلى التقاعد عن مدة اشتراك أربعين سنة ومتوسط الأجر الشهري الذي

يحسب على أساسه معاش الشيخوخة ٢٠٠ جنيه .

احسب: معاش الشيخوخة – تعويض الدفعة الواحدة.

احسب: معاش الشيخوخة – تعويض الدفعة الواحدة.

❖ انتهت الأسئلة ❖

مصطفى عافيت

جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم

(٢٠٥)

امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية (التجارية) بالثلاثين الفندقية والفندقيات والمدارس الثانوية
والمراسين من عام ٢٠١٤ جميع شعب التعليم التجاري والفندقي (نظام السنوات الثلاث) " نظام حديث "
الدور الأول - عام ٢٠١٥
المادة: قوانين عمل وتأمينات اجتماعية
الزمن: ساعتان

أجب عن خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

السؤال الأول:

- (أ) عرف الإضراب مع ذكر ثلاثة من شروطه.
(ب) أذكر حالات انتهاء عقد العمل الفردي باختصار. (يكتفى بخمس)

السؤال الثاني:

- (أ) اكمل العبارات الآتية بكلمات مناسبة:
١- المهن التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها..... و..... وأعمال التصدير والتخصيص الجمر كمي.
٢- من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية الخاصة من..... و..... من الخدمة.
٣- يعتبر طفلاً كل من بلغ..... سنة أو تجاوز سن تمام التعليم الأساسي ولم يبلغ..... سنة.
٤- من أركان عقد العمل الجماعي الرضا و..... و..... سنوات متصلة الحق في اجازة باجر كامل لمدة..... لإداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس.
٥- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل..... سنوات متصلة الحق في اجازة باجر كامل لمدة.....
(ب) مؤمن عليه يعمل بمنشأة صناعية أصيب أثناء العمل بإصابة تكلف عنها عجز جزئي مستديم قدرت نسبته ٢٥٪ فإذا علمت ان أجره الشهري ٣٠٠ جنيه. احسب تعويض الإصابة المستحقة له.

السؤال الثالث:

- (أ) اختر الإجابة الصحيحة من بين الأقواس:-
١- لا يجوز أن تزيد قيمة الاستبدالات عن (٤/٨ - ٢/٨) صافي العاش.
٢- يجب أن لا تقل مساحة مقر الشركة المرخص لها بتشغيل المصريين بالداخل والخارج عن (٨٠ - ١٠٠) متر مربع.
٣- الممارس العام له سلطة منح الإجازات المرضية بعد أقصى (١٥ يوماً - ٧ أيام - ٣٠ يوماً).
٤- يجب تشغيل نسبة من العوقين المؤهلين تعادل (٧٥ - ٧٠ - ٧٠) من مجموع عدد العاملين بالمنشأة.
٥- لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العاملة خلال (٣٠ - ٤٥ - ٦٠) يوماً التالية للوضع.
(ب) ما الشروط الواجب توافرها في الشخص المدرب ؟ (يكتفى بخمس)

السؤال الرابع:

- (أ) ضع علامة (✓) أمام العبارات الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخاطئة فيما يلي:
١- يجب أن يشمل طلب الإغلاق على بيان أسبابه وأعداد العمال الذين سيتم الاستعانة عنهم.
٢- يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ٢٥٪ / وفاء لما يكون قد اقترضه من مال أثناء سريان العقد.
٣- يجوز إغلاق المنشأة عند وجود خطر على صحة العاملين أو سلامة منهم مع إعطاء العامل نصف أجره.
٤- يلتزم صاحب العمل أن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين كإعطاء العامل نصف الأجر.
٥- الإنذار والتخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن ٣ أيام من اختصاص صاحب العمل.

- (ب) مؤمن عليه انتهت خدمته بالقطاع العام لبلوغ سن المعاش وقد بلغ متوسط الأجر الشهري المتغير بعد الإضافة ٤٥٠ جنيه. احسب معاش الأجر المتغير لهذا الموظف إذا علمت أن مدة الاشتراك في الأجر المتغير ١٥ سنة.

السؤال الخامس:

- (أ) أذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية:
١- رفض صاحب العمل منح اجازة لأحد العاملين لأداء الامتحان باحد الجامعات رغم تقديم العامل طلب الحصول على اجازة قبلها بعشرة أيام.
٢- اعدم صاحب عمل ملفات بعض العمال لديه بعد انتهاء علاقة العمل بشهر.
٣- قدم عامل استقالة مكتوبة لصاحب العمل وبعد خمس أيام عدل عن استقالته كتابية.
٤- قيام شركة لتشغيل المصريين بالداخل والخارج بتقديم طلب تجديد الترخيص بعد انتهاء مدة الترخيص بشهر.
٥- قيام صاحب مصنع ملابس جاهزة بتشغيل العمال وقت اضافي نهارى لمواجهة متطلبات السوق في الموسم مقابل ٢٥٪ اجر اضافي.

- (ب) ما الحالات التي يجوز فيها فصل العامل من الخدمة ؟ (يكتفى بخمس)

السؤال السادس:

- (أ) ما الحالات التي يسقط فيها حق العامل في صرف تعويض البطالة ؟ (يكتفى بخمس)
(ب) انتهت خدمة مؤمن عليه بالقطاع الخاص لبلوغه سن المعاش ٦٠ سنة وله مدة اشتراك ٤٠ سنة ومتوسط الأجر الشهري للسنتين الأخيرتين ٤٠٠ جنيه. احسب مستحقاته.

❖ انتهت الأسئلة ❖

امتحان ديبلوم الممارس الثانوية الفنية (التجارية) للشئون الفندقية والخدمات السياحية (عنا الشئون القانونية والدراسيين من عام ٢٠١٤ جميع شعب التعليم التجاري والفندي (نظام السنوات الثلاث) " نظام حديث "

الدور الثاني - عام ٢٠١٥

المادة: قوانين عمل وتأمينات اجتماعية الزمن: ساعتان

احسب كل خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

- (أ) عرف العمل الخاص مبيناً تقسيماته .
- (ب) أذكر خمس من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل .

السؤال الثاني:

- (أ) ضع علامة (✓) أمام العبارات الصحيحة و علامة (×) أمام العبارة الخاطئة فيما يلي:
 - ١- تحسب مدة الإضراب للعامل اجازة باجر .
 - ٢- احيانا لا يطبق شرط العاملة باثل عند تشغيل الأجانب .
 - ٣- اذا حضر العامل وحالت بيته وبين مباشرة عمله أسباب قهوية خارجة عن ارادة صاحبه العمل استحق اجره كاملا .
 - ٤- لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .
 - ٥- يؤخذ على التشريعات العمالية انها كثيرة التكلفة .
- (ب) يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية. أذكر خمسة من هذه المنشآت .

السؤال الثالث :

- (أ) اذكر الرأى القانوني في المواقف الآتية :
 - ١- نظم مجموعة من العاملين بالمطارات إضرابا سلميا عن العمل متبعين الاجراءات المنظمة للإضراب .
 - ٢- طالب صاحب عمل معوق باجتناب الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كشرط لتعيينه .
 - ٣- سمح صاحب عمل بمنح عاملة ساعة يوميا لرعاية لرضيع مقابله خفض اجر العاملة بما يقابل هذه الساعة .
 - ٤- قيام صاحب عمل بتخفيض اجر العاملين لديه نظروف اقتصادية بدلا من اغلاق المنشأة .
 - ٥- تشغيل العمال باماكن طهي وتناول الأظعمة والمشروبات بدون تقديم شهادة صحية .
- (ب) مؤمن عليه بعمل باحدى الجهات الحكومية انتهت خدمته لبلوغ سن الستين في ٢٠٠٩/٤/٣٠ وكانت بيانات الاجر الاساسي : عام ٢٠٠٧ باجر شهري ٣٢٠ جنيه وعام ٢٠٠٨ باجر شهري ٣٣٢ جنيه وعام ٢٠٠٩ باجر شهري ٣٤٤ جنيه . احسب : المتوسط الشهري للاجر .

السؤال الرابع:

- (أ) اكمل العبارات الآتية بكلمات مناسبة :
 - ١- لا يجوز تشغيل العامل عملاً فعلياً أكثر من ساعات في اليوم الواحد أو ساعة في الاسبوع .
 - ٢- تصدر الموافقة على طلب الإغلاق خلال على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .
 - ٣- يشترط توافر ثلاث أمور حتى يستطيع الأجنبي أن يعمل في مصر وهي صدور من وزارة القوى العاملة و ترخيص و شرط
 - ٤- المعوق هو كل شخص على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله .
 - ٥- يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل أو لائحة المنشأة ؛ فإذا لم يحدد بهذه الطرق استحق العامل أجر

(ب) أذكر خمس من الأعمال التي يستمر فيها العمل دون فترات راحة .

السؤال الخامس:

- (أ) ضع المصطلح المناسب لكل عبارة من العبارات الآتية:
 - ١- مساعده الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة .
 - ٢- نظام تأمين اجباري يقوم بتمويله اصحاب الأعمال فقط بالشاركة مع الدولة أو مع العمال أو مع كليهما .
 - ٣- من اصاب بمرض أو حادث غير اصابة عمل .
 - ٤- هو ضرر يلحق بالجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ .
 - ٥- هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه لقاء اجر .
- (ب) ما الشروط الواجب توافرها مقر الشركة التي يرخص لها بمزاولة تشغيل المصريين للعمل في الداخل والخارج ؟

السؤال السادس :

- (أ) " الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً . نقداً أو عيناً " أذكر خمسة من الأشياء التي اعتبرها المشرع اجراً .
- (ب) مؤمن عليه بعمل بالقطاع الحكومي استقال وعمره ٤٢ سنة وتقدم بطلب صرف معاش مبكر في ٢٠٠٧/٨/١ و متوسط الأجر الشهري الأساسي خلال الستين الأخيرتين ٤٥٠ جنيه ومدة اشتراكه في التأمين ٢٠ سنة المطلوب احسب معاش الشيخوخة المبكر .

انتهت الأسئلة

جمهورية مصر العربية وزارة التربية والتعليم

ش. ت (٢٠٨)

امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية التجارية (نظام السنوات الثلاث)
امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للفنون التطبيقية والخدمات السياحية (نظام السنوات الثلاث)
الدور الأول - عام ٢٠١٤ (نظام حديث)

المادة: قوانين عمل وتأمينات اجتماعية
الزمن: ساعتان

اجب عن خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

السؤال الأول:

- (أ) عرف عقد العمل الفردي. وما هي البيانات الأساسية التي يجب أن يتضمنها ؟
(ب) ما هي مسوغات التعيين ؟

السؤال الثاني:

- (أ) ضع علامة (✓) أمام العبارة الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخطأ:
١- تختص مدة الإضراب للعامل بأجرة بدون أجر.
٢- يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر.
٣- يخضع العاملون بوزارة الصحة ومستشفياتها لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٤- تختص اللجنة المحلية بمنح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لنشاط القطاع العام.
٥- اصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل ويستخدمون خمسين عاملاً فأكثر غير ملزمين بتسجيل أي عدد من الموظفين.
(ب) مؤمن عليه يعمل بالقطاع الخاص (الذين لا يخضعون لاتفاقيات جماعية) انتهت خدمته لبلوغ سن التقاعد في ٢٠١٢/١٢/٣١ وكانت الأجر الشهري التي سدد عنها اشتراكات يناير ٢٠١٢: ٧٢٠٠ جنيه، يناير ٢٠١٢: ٨٠٠٠ جنيه والمدة المسد عنها الاشتراكات ٣٦ سنة.
احسب: متوسط الأجر الشهري - المعاش المسلوب - المعاش بعد الإضافة.

السؤال الثالث:

- (أ) يمكن تقسيم الفئات التي تخضع لأحكام إصابة العمل الى مجموعتين.
في ظل هذه العبارة السابقة أذكر الفئات الخاضعة لأحكام تأمين إصابات العمل فقط.
(ب) أكمل ما يأتي:
١- قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل و الناشئة بين اصحاب الأعمال من اشخاص القانوني أو من في حكمهم وبين تحت سلطاتهم بمناسبة العمل.
٢- يجب ألا يزيد عدد العمال الأجانب في أي منشأة ولو تعدت فروعها عن من مجموع العاملين بها.
٣- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أي منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً و صباحاً.
٤- يكون ابرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على سنوات أو لمدة اللازمة لتنفيذ

مشروع معين.
٥- لا يجوز لأي جهة مزاوله عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات أو أو

السؤال الرابع:

(أ) مؤمن عليه يعمل بالحكومة يبلغ من العمر ٤٩ سنة انتهت خدمته بجواز كلي مستديم في ٢٠١٢/١٠/٣١ عن مدة اشتراك في التأمين ١٩ سنة و يبلغ المعاش في سن الستين ومتوسط أجره الشهري عن السنة الأخيرة ٧٠٠٠ جنيه احسب المعاش المستحق.

(ب) اذكر المصطلح العلمي للتعريف الآتية:

- ١- هو ذلك العمل الذي يتم تحت اشراف وتوجيه ورقابة من تيم لحسابه العمل.
٢- هي الإصابة بأحد امراض المهنة أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.
٣- هو ضرر يلحق بالجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ.
٤- هو كل شخص يصاب بجواز يحول كإلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٠٪ على الأقل.

٥- هي التوقف غير الإرادي عن العمل نتيجة صعوبة في الحصول على عمل.

السؤال الخامس:

- (أ) اكتب الرأي القانوني في المواقف الآتية:
١- أمتنع العاملون بإحدى المؤسسات التعليمية الخاصة عن العمل مطالبين بزيادة الأجر
٢- اشتغل عامل أثناء إجازته السنوية لدى صاحب عمل آخر ليزيد من دخله وعندما علم بذلك صاحب العمل حرمه من أجره عن مدة الإجازة.
٣- رفض صاحب عمل منح عمال يعملون في مجال صناعة الكاوتشوك ساعة للراحة.
٤- تغيب محكم أصلي من هيئة التحكيم عن حضور جلسة التحكيم.
٥- عامل راتبه الشهري ٦٠٠ جنيه، اقترض من صاحب العمل ٢٠٠ جنيه، وفي نهاية الشهر خصمها صاحب العمل بالكامل.
(ب) ما هي أنواع الجراعات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ؟

السؤال السادس:

- (أ) ما هي المبادئ والنزاهات التأمينية التي استعملها قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ؟
(ب) مؤمن عليه انتهت خدمته بالاستقالة وسنه ٥٢ سنة وله مدة اشتراك ١٥ سنة ومتوسط أجر الشهر للستين الأخيرين ٦٠٠ جنيه.
احسب: تعويض الدفعة الواحدة - ربح الاستثمار المستحق.

❖ انتهت الأسئلة ❖

جمهورية مصر العربية وزارة التربية والتعليم

ش.ت (٢٠٨)

امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية التجارية (نظام السنوات الثلاث)
امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية للشؤون الفندقية والفنانات السياحية (نظام السنوات الثلاث)
الدور الثاني - عام ٢٠١٤ (نظام حديث)

الزمن: ساعتان

المادة: قوانين عمل وتأمينات اجتماعية

أجب عن خمسة أسئلة فقط مما يأتي:

السؤال الأول:

اهتمت الدولة بالعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة فأصدرت قوانين تحمي مصالحهم في ضوء هذه العبارة: عرف المعوق - مبيناً حقوق العوق الموقل - والجهات المترتبة بتشغيل المعوقين.

السؤال الثاني:

- (أ) متى يسقط الحق في صرف تعويض البطالة ؟
(ب) ختر للمجموعة (أ) ما يناسبها من عبارات المجموعة (ب) :

المجموعة (أ)	المجموعة (ب)
١- الأجرة السنوية	أ- تحسب عن كل ٣ سنوات تقضى في الخدمة بأجر كامل
٢- الأجرة العارضة	ب- لمن أمضى في خدمة صاحب العمل ٥ سنوات متصلة لمدة شهر مرة واحدة
٣- الأجرة للرؤية	ج- ستة أيام خلال السنة بعد أقصى يومان في الرة الواحدة .
٤- أجرة الصح	د- يحصل العامل على راحة ٢٤ ساعة متصلة كل ستة أيام عمل متصلة
٥- الراحة الأسبوعية	هـ- لمدة ٢٠ يوم لن يتجاوز سن الخمسين . و- تمنح للعامل لأغراض الدراسة محددة .

السؤال الثالث:

- (أ) مؤمن عليه بالقطاع الخاص انتهت خدمته بسبب الوفاة وبلغت مدة اشتراكه في التأمين ٢٧ سنة وكان عمره عند الوفاة ٥٢ سنة ومتوسط أجره الشهري خلال السنة الأخيرة ٩٠٠ جنيه .
أحسب العاش المستحق لأسرته .
(ب) ضع علامة (✓) أمام العبارة الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخاطئة :
١- لا يجوز للأجانب أن يزاووا عمالا إلا بعد الحصول على ترخيص .
٢- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل على كل أسبوع .
٣- يجوز لصاحب العمل أن يقتطع ٢٥٪ من أجر العامل وفاق ما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد
٤- من الأخطاء الجسيمة التي إذا ارتكبتها العامل يتم فصله أن يرتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل
٥- يتم تجديد الترخيص لشركات العقاق المرين بالعمل في الداخل أو الخارج بعد أداء رسم قدره ٢٥٠٠ ج

السؤال الرابع:

- (أ) ما الضوابط التي حددها القانون عند منح الترخيص للأجنبي بالعمل ؟
(ب) أذكر الرأي القانوني في المواقف الآتية :
١- قيام صاحب العمل بتخفيض أجر العاملين لديه لظروف اقتصادية بدلاً من إغلاق المنشأة .
٢- رفض صاحب عمل إقامة دار حضانية لأبناء العاملات رغم أنه يعمل لديه مائة عاملة .
٣- قيام صاحب عمل بإنهاء اتفاق التدرج المهني لأحد التدرجين لديه دون أن يخضره .
٤- حدث نزاع بين عامل وصاحب عمل فقام صاحب العمل بتوقيع جواز تأديبي على العامل دون الاستماع لأقواله .
٥- لمواجهة ضرورات عمل غير عادية أضطر صاحب لتشغيل العمال ليلاً مقابل ٥٠٪ بالإضافة إلى أجرهم الأصلي .

السؤال الخامس:

- (أ) أكمل العبارات الآتية :
١- يعتبر طقلاً كل من بلغ سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سنة .
٢- يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ العامل سن ما لم يكن العقد المدة .
٣- يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل أو لائحة المشاة فإذا لم يحدد بهذه الطرق استحق العامل أجر
٤- من شروط صحة اتفاقيات العمل الجماعية أن تكون مكتوبة باللغة وأن لا تزيد مدة الاتفاقية عن سنوات .
٥- نسبة الاشتراكات الشهرية للأجور المتغيرة هي حصة صاحب العمل ٢٪ وحصة المؤمن عليه٪
(ب) مؤمن عليه أجره الشهري الأخير ٥٠٠ جنيه أصيب أثناء العمل وبلفت نسبة العجز ٣٠٪ .
أحسب قيمة التعويض المستحق .

السؤال السادس:

- أذكر التعريفات القانونية لكل مما يأتي :
١- الأجر المتغير
٢- التعويض الاجتماعي .
٣- تأمين البطالة .
٤- عقد العمل الجماعي .
٥- اتفاق التدرج .

❖ انتهت الأسئلة ❖