

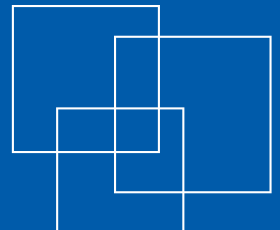


منظمة
العمل
الدولية



قائمة مراجعة تفتيش العمل

من أجل زيارات تفتيشية أكثر فاعليّة





منظمة
العمل
الدولية

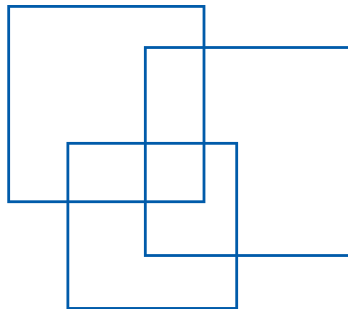


مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية
في الصناعات التصديرية المصرية
شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق



قائمة مراجعة تفتيش العمل

من أجل زيارات تفتيشية أكثر فاعليّة



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٦

الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٦

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

قائمة مراجعة تفتيش العمل «من أجل زيارات تفتيشية أكثر فاعلية».

ISBN: 978-92-2-631071-1 (طباعة)

ISBN: 978-92-2-631072-8 (PDF نشر إلكتروني)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسئولية الآراء المُعبّر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسئولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو

مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

٩ شارع د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (+٢٠٢)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طُبِعَ فِي (جمهورية مصر العربية).

تمهيد

في إطار استراتيجية التنمية المستدامة ... رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تُعد نتاجًا فكريًا مشتركًا لكل الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري ، وما تناولته هذه الاستراتيجية من أبعاد اقتصادية واجتماعية وبيئية للتنمية المستدامة ...

وفي إطار الخطة الاستراتيجية لوزارة القوى العاملة المصرية والتي تركز على ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل، من خلال تحسين خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين: المركزي والمحلي، وذلك انطلاقًا من التزام الحكومة المصرية بما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية؛ وكذلك الحفاظ على الحوار المجتمعي والعمل على رفع الإنتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الإنتاجية، وكذا احترام الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صدقت عليها مصر.

كما تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها "الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال"، إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وفي هذا السياق تتعاون وزارة القوى العاملة مع مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة لتنفيذ مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية"، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

وتأتي قائمة مراجعة تفتيش العمل نتاج تعاون مشترك بين وزارة القوى العاملة ومكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، لتحصر كافة النقاط التي يجب أن يتحقق منها مفتش العمل خلال زيارته للمنشآت الخاضعة للتفتيش وفقًا لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين والقرارات الوزارية ذات الصلة. ومن ثمَّ المساهمة في ضبط زيارات التفتيش وجعلها أكثر فاعلية، وكذلك مساعدة المنشآت الخاضعة للتفتيش في التدقيق الذاتي وتصويب أوضاعها الداخلية بما يتوافق وصحيح القانون.

وسيتم تعميم قائمة مراجعة تفتيش العمل على كافة مكاتب التفتيش التابعة لوزارة القوى العاملة بالقاهرة والمديريات؛ بحيث يتم توحيد خطوات الزيارات التفتيشية التي تتم في مختلف المناطق بحيث تصبح أكثر فاعلية.

وإننا ننتهز هذه الفرصة لتتقدم بجزيل الشكر لمكاتب ومفتشي العمل بوزارة القوى العاملة، والفريق الفني لمشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية"، على جهودهم في إعداد هذه القائمة، آملين أن تسهم في جعل الزيارات التفتيشية أكثر فاعلية.

محمد سعفان

وزير القوى العاملة
جمهورية مصر العربية

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة



مقدمة

لما كانت الوزارة تسعى إلى ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل، من خلال تحسين التوافق مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن أحد السُّبُل لتحقيق هذا الهدف يتمثل في تطوير خدمات التفتيش، وتعزيز كفاءة المفتشين، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين: المركزي والمحلي، للتأكد من متابعة شروط العمل اللائق، ومساعدة كُُلِّ من أصحاب الأعمال والعمال على تعميق التعاون وتعزيز احترام القوانين وتحسين بيئة العمل والعلاقات الصناعية؛ من أجل زيادة الاستثمار وتعزيز التنافسية للصناعات المصرية.

وتحقيقاً لهذا الغرض، تنفذ منظمة العمل الدولية مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، بالتنسيق مع كُُلِّ من وزارة القوى العاملة، ووزارة الصناعة والتجارة والصناعات الصغيرة والمتوسطة، ووزارة الاستثمار، وعدد من الجهات ذات الصلة بأهداف المشروع.

يسهم المشروع في تعزيز فرص العمل اللائق في المناطق الصناعية التصديرية المصرية، من خلال تحسين التوافق مع إعلان المبادئ وحقوق العمل الأساسية الصادر عن منظمة العمل الدولية، وتعزيز التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وكذلك تحقيق مستويات إنتاجية أعلى في قطاعات التصدير. إذ يهدف المشروع بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال لوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، من خلال تحقيق ثلاثة أهداف مرحلية، هي:

بناء الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية لتقييم وتحسين ظروف العمل داخل المصانع التصديرية، فضلاً عن إيجاد آليّة جديدة لتقديم العون والمساعدة والإرشاد لأصحاب العمل؛ لتحقيق التوافق مع القوانين ذات الصلة، وتحسين ظروف وشروط العمل؛ ومساندة أصحاب الأعمال ومُمثليهم من أجل تحسين الامتثال لمعايير العمل والإنتاجية وزيادة التنافسية؛ ودعم تنمية العلاقات الثنائية السليمة بين العمال وأصحاب الأعمال في المصانع التصديرية لخلق بيئة مواتية للعمال وممثليهم.

وتأتي قائمة مراجعة تفتيش العمل Labour Inspection Checklist في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، إذ تحصر كافة النقاط التي يجب أن يتحقق منها المفتش، خلال زيارته للمنشآت الخاضعة للتفتيش، وفقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين والقرارات الوزارية ذات الصلة.

ويتمثل الغرض من قائمة مراجعة تفتيش العمل في ضبط ومُنَهَجَة زيارات التفتيش وضمان شفافيتها، حيث توفر للمفتش: أداة استرشادية لمراجعتها عند ملء نماذج التفتيش، وتوضح لمسئول المنشأة الأساس الذي تستند إليه عملية التفتيش، ومن ثمّ تتيح للمنشأة الفرصة لتصويب أوضاعها الداخلية بما يتوافق وصحيح القانون.

ولقد تم تطوير قائمة مراجعة تفتيش العمل بالاعتماد على مشاركة الأطراف المعنية بتنفيذها؛ وعلى رأسهم مفتشوا العمل بوزارة القوى العاملة المصرية، حيث تم خلال شهرَيَّ أغسطس - سبتمبر ٢٠١٤ تنظيم ورشّتي عمل لهذا الغرض شارك فيهما ٦٢ مفتش عملٍ من ديوان عام الوزارة ومكاتبها بالمديريات، وخضعت مُخَرَّجاتها للتنقيح والمراجعة في ورشة عمل لاحقة تم تنظيمها في أكتوبر ٢٠١٤ بمشاركة ١٧ مفتش عمل، فيما خضعت المُسوّدة النهائية المتضمنة بهذه المطبوعة، قبل التأشير عليها بالموافقة من جانب معالي وزير القوى العاملة، للمراجعة بواسطة مجموعة من الخبراء المتخصصين.

الفانون	قائمة التفويض	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	أولاً: الملاحظات			
	١. لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية	٥٨	أ. الاعتماد من الجهة الإدارية المختصة. ب. وضع اللائحة في مكان ظاهر عند وجود عشرة عمال فأكثر بالمنشأة.	عدم وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة في مكان ظاهر بالمنشأة.
	٢. جدول مواعيد العمل وفترات الراحة والراحة الأسبوعية	٨٦	وضع الجدول على الأبواب الرئيسة في مكان ظاهر بالمنشأة وما يطرأ عليه من تعديل.	عدم وضع جدول مواعيد العمل موضعاً به عدد ساعات العمل وفترات الراحة والراحة الأسبوعية على الأبواب الرئيسة في مكان ظاهر بالمنشأة.
	٣. لائحة تشغيل النساء	٩٥	تعليق نسخة من أحكام تشغيل النساء في أمكنة العمل في حالة تشغيل خمس عاملات فأكثر.	عدم تعليق نسخة من أحكام تشغيل النساء في أمكنة العمل أو تجمع العمال.
	٤. اتفاقية العمل الجماعية	١٥٧	وضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر في محل العمل.	عدم وضع اتفاقية العمل الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة في مكان ظاهر في محل العمل.
	٥. لائحة تشغيل الأطفال	١٠٢، فقرة ١	على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أن يعلق نسخة من أحكام تشغيل الأطفال في مكان ظاهر في محل العمل.	عدم تعليق نسخة من أحكام تشغيل الأطفال في مكان ظاهر بالمنشأة.
١٢ لسنة ٢٠٠٣	ثانياً: ملف خدمة العامل			
	١. شهادة القيد (كعب العمل)	٢/١٣	استخراج شهادة القيد للعامل.	تشغيل عدد..... عامل دون الحصول على شهادة قيد من الجهة الإدارية المختصة.
	٢. إعادة شهادة القيد إلى الجهة الإدارية	أ / ٢/١٥	إعادة شهادة القيد خلال ٣٠ يومًا من تاريخ شغل الوظيفة بعد استيفاء البيانات المدونة بها، إلى الجهة الإدارية الصادر منها الشهادة.	عدم إعادة شهادة القيد إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ٣٠ يومًا من تاريخ شغل الوظيفة.
	٣. تحرير عقد العمل	٣٢	أ. تحرير عقد العمل كتابة وباللغة العربية من ٣ نسخ (عامل - صاحب عمل - تأمينات). ب. تحرير عقد العمل على أن يتضمن (اسم صاحب العمل وعنوانه ومحل- اسم العامل ومؤهلته ومهنته ودرجة مهارته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته وطبيعة ونوع العمل محل العقد - الأجر وطريقة وموعد أدائه). ج. إعطاء صاحب العمل إيصالاً "للعامل" بما أودعه من أوراق وشهادات.	١- عدم تحرير عقد عمل للعامل باللغة العربية. ٢- عدم تسليم العامل نسخة من عقد العمل. ٣- عدم إيداع نسخة من عقد العمل مكتب التأمينات الاجتماعية المختص. ب) عدم تضمين عقد العمل البيانات المنصوص عليها في المادة ٣٢ من القانون. ج) عدم إعطاء العامل إيصالاً بما أودعه من أوراق وشهادات لدى صاحب العمل.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	على أن يتم أخذ رأي المنظمة النقابية العمالية التي يتبعها عمال المنشأة. إذا لم تقم الجهة الإدارية (مكتب علاقات العمل) بالتصديق أو الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها تُعتبر اللائحة نافذة.						٢٤٧				
							٢٤٩				
							٢٤٩				
	إن وجدت اتفاقية عمل جماعية خاصة للمنشأة.						٢٥٢				
							٢٤٨				
	إذا كان العامل غير حاصل على شهادة القيد وقت التعيين، وجب عليه قيد اسمه خلال ١٥ يوماً من إلحاقه بالعمل لدى مكتب التشغيل (مادة ١٤).						٢٣٨				
							٢٣٩				
	في حالة وجود عقد عمل للعامل.						٢٤٦				

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
		٤/١٣٠	على صاحب العمل رد الأوراق أو الشهادات أو الأدوات التي أودعها العامل لدى صاحب العمل فور طلبها عند انتهاء عقده.	عدم رد الأوراق أو الشهادات أو الأدوات التي أودعها العامل لدى صاحب العمل فور طلبها عند انتهاء عقده.
	٤. فترة الاختبار في عقد العمل	٣٣	لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار مدة تزيد عن ٣ أشهر.	تعيين عدد عامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ٣ أشهر.
			لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد.	تعيين عدد عامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد.
	٥. التزام صاحب العمل بالشروط المتفق عليها في العقد واتفاقية العمل الجماعية إن وجدت	٧٦	لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛ منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل. ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.	مخالفة صاحب العمل للشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ()؛ رغم عدم توافر الحالات المنصوص عليها بالمادة ٧٦.
١٢ لسنة ٢٠٠٣		٧٧	إنشاء ملف خدمة يحتوي على: أ. بيان الحالة الاجتماعية. ب. صحيفة تدرج الأجر. ج. صحيفة الجزاءات - الإجازات. د. تاريخ انتهاء الخدمة وسبب ذلك - محاضر التحقيق - تقارير رؤساء. هـ. الاحتفاظ بملف خدمة العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.	١. عدم إنشاء ملف خدمه لعدد عامل. ٢. عدم استيفاء ملف خدمة العامل من حيث (حسب ما يسفر عنه التفتيش). ٣. عدم احتفاظ صاحب العمل بملف خدمة العامل لمدة سنة من تاريخ انتهاء علاقه العمل.
	٦. ترخيص مزاوله الحرفه	٢/ ١٤٠	حصول العامل الذي يمارس حرفة من الحرف الواردة بالقرارات الوزارية المنفذة للمادة ١٣٩ على ترخيص مزاوله الحرفة وقياس مستوي المهارة مع مراعاة تجديدها كل ٥ سنوات.	استخدام عامل (.....) يمارس حرفة من الحرف المنصوص عليها في القرارات الوزارية المنفذة للمادة ١٣٩ دون الحصول على ترخيص مزاوله من الجهة الإدارية المختصة.
ثالثاً: السجلات				
		٤٥	أ. إعداد سجل يشتمل على مفردات الأجر. ب. توقيع العامل باستلام الأجر في السجل المعد لذلك.	عدم براءة ذمة صاحب العمل من الأجر المستحق للعامل.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	إخطار من مكتب العلاقات في حالة التقدم بشكوى.							٢٥٠			
								٢٤٧			
								٢٤٧			
	لا يجوز لصاحب العمل الخروج عن هذه المادة إلا في حالات ثلاث: ١- الضرورة والقوة القاهرة. ٢- عدم الأختلاف الجوهرى بشرط عدم المساس بحقوق العمال. ٣- التدريب والتأهيل للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.							٢٤٩			
	(د) إخطار من مكتب علاقات العمل إن وجد.							٢٤٩			
								٢٤٩			
	أو ما يفيد باستلام العامل لأجره.							٢٤٧			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
		٣٧	أ. يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور (إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة).	حصول العامل على أجر اقل من الحد الأدنى للأجور.
		٣٨	أن يؤدَّى الأجر للعامل بالعملة المتداولة قانوناً خلال أحد أيام العمل وفي مكانه.	عدم قيام صاحب العمل بتأدية أجر العامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل ومكان العمل.
		مادة ١، فقرة ج المنفذة للمادة ٤٥	براءة ذمة صاحب العمل عن مشتريات الأجر المتمثلة في (العمولة /النسبة المئوية/ العلاوات بأنواعها / المزاياء العينية/ المنح/ البدل/ الأرباح/ الوهبة).	عدم براءة ذمة صاحب العمل عن مشتريات الأجر المتمثلة في (حسب ما يسفر عنه التفتيش).
		مادة ٣ من مواد الإصدار المنفذة للمادة ٤٥	صرف العلاوة السنوية الدورية في تاريخ استحقاقها بحيث لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي التي تُحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.	عدم براءة ذمة صاحب العمل من العلاوة الدورية السنوية لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي.
١٢ لسنة ٢٠٠٣		٧٥	١. إعداد سجل خاص للجزاءات يشتمل على: * نوع الجزاء وسبب توقيعه. * اسم العامل ومقدار أجره. ٢. التصرف في أموال الجزاءات وفقاً لما ورد بالقرار الوزاري ١٢٧ لسنة ٢٠١٤ المنفذ للمادة ٧٥. ٣. إيداع أو إرسال قرار لجنة التصرف في أموال الجزاءات للمديرية في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده، م (٣)، فقرة ٢ من القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤. ٤. تُشكل في كل منشأة تستخدم ١٠ عمال فأكثر لجنة مكونة من: ١. صاحب العمل أو من ينيبه (رئيساً). ٢. عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية، فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهما (أعضاء). ويجوز بناءً على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء، أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة المختصة وتكون له الرئاسة. (مادة ١، القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤).	١. عدم إنشاء سجل لقيود الجزاءات المالية الموقَّعة على العمال. ٢. عدم توريد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقَّعة على العمال كل ستة أشهر لكل من المؤسسة الثقافية العمالية ٧٠٪ والاجتماعية العمالية ٣٠٪ (مادة ٧ من القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤). ٣. عدم إيداع أو إرسال قرار لجنة التصرف في أموال الجزاءات للمديرية في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده، م (٣)، فقرة ٢ من القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	مع مراعاة أحكام الفقرات أ.ب.ج.د من ذات المادة ٣٨.							٢٤٧			
	يُراعى نصيب العامل في الأرباح في شركات المساهمة - التوصية بالأسهم- المسئولية المحدودة.							٢٤٧			
								٢٤٧			
	١. على أن تصرف ثلثي حصيلة أموال الجزاءات في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية، ولا يجوز أن تصرف من هذه المبالغ بصفة مكافأة أو شراء احتياجات معيشة ولا يجوز استثمارها، م (٢)، القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤. وفي حالة وجود فروع للمنشأة عليه أن يمك هذا السجل، على أن يكون الانتفاع بأمواله قاصرة على هذا الفرع. م ٥، القرار ١٢٧ لسنة ٢٠١٤. ٢. إخطار من مكتب العلاقات.										

الفائون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
رابعاً: ضوابط العقوبة التأديبية				
١٢ لسنة ٢٠٠٣		٦١	١. لا يجوز توقيع جزاء الخصم عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة أيام. ٢. لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات إلى يوقَّعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.	١. توقيع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام من أجره الأساسي في الشهر الواحد. ٢. توقيع جزاء الخصم على العامل عن الجزاءات الموقعة عليه أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.
		٦٢	١. لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة. ٢. لا يجوز لصاحب العمل الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.	١. توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة. ٢. الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وجزاء مالي بما يزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
		٦٤	يُحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نُسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق، ويُشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.	١. توقيع جزاء على العامل دون إبلاغه كتابةً بما نُسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه. ٢. عدم إثبات ما يفيد توقيع الجزاء في محضر. ٣. التحقيق مع العامل بعد مرور (٧) أيام من تاريخ اكتشاف المخالفة. ٤. توقيع جزاء على العامل دون قرار مسبب.
		٦٦	١. يُحظر إيقاف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة تزيد عن ستين يوماً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك. ٢. على صاحب العمل صرف أجر العامل كاملاً خلال فترة إيقافه عن العمل مؤقتاً.	١. إيقاف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة تزيد عن ستين يوماً. ٢. عدم صرف أجر العامل كاملاً خلال فترة إيقافه عن العمل.
		٦٨	توقيع جزاء الفصل على العامل دون العرض على المحكمة العمالية المختصة.	فصل العامل دون العرض على المحكمة العمالية المختصة.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	١. مع مراعاة المادة ٦١، فقرة ٢ إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل وطبقاً للائحة الجزاءات. ٢. إخطار مكتب العلاقات.							٢٤٧			
	إخطار من مكتب العلاقات.							٢٤٧			
	١. ويجوز في المخالفات التي يُعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء. ٢. إخطار من مكتب العلاقات. ملاحظات أخرى: ١. التحقيق مكتوب إذا كان الجزاء أكثر من يوم. ٢. يجب أن يكون المحقق أعلى درجة وظيفياً أو مساوياً للمُحَقَّق معه (م٦٥).							٢٤٧			
	إخطار من مكتب العلاقات.							٢٤٧			
	بناء على إخطار مكتب العلاقات وطبقاً للقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ المعدل للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣.							٢٤٧			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
خامتنا: الإجازات				
١٢ لسنة ٢٠٠٣	الإجازة السنوية	٤٧ والقرار ٧٧ لسنة ٢٠٠٧	١. تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تُزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. ٢. إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل. ٣. في جميع الأحوال، تُزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.	عدم حصول العامل على إجازته السنوية المقررة قانوناً.
		٤٨/٣	أ. يجب حصول العامل على ١٥ يوماً خلال السنة منها ٦ أيام متصلة. ب. تسوية رصيد الإجازات كل ٣ سنوات على الأكثر أو الأجر المقابل لهذا الرصيد. ج. إذا انقضت علاقة العمل قبل استنفاد الرصيد استحق العامل الأجر المقابل.	أ. عدم حصول العامل على إجازة سنوية مدتها ١٥ يوماً منها ستة أيام متصله على الأقل عن عام (.....). ب. عدم تسويه رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ٣ سنوات على الأكثر. ج. عدم حصول العامل على الأجر المقابل من رصيد إجازاته عند إنتهاء علاقة العمل.
		٥١	الإجازة العارضة مدتها لا تجاوز ٦ أيام خلال السنة بحد أقصى يومان في المرة الواحدة.	عدم حصول العامل على الإجازات السنوية المشار إليها في المادة ٥١ (بشأن الإجازة العارضة) مخالفة بذلك نص المادة ٤٧.
		٥٢	للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا إقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.	تشغيل العامل في يوم إجازة رسمية دون حصوله على مثلي الأجر بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	٣. طبقاً للقرار الوزاري ٧٧ لسنة ٢٠٠٧.							٢٤٧			
	ج. بناء على إخطار من مكتب علاقات العمل إن وجد.							٢٤٧			
	بناء على إخطار من مكتب علاقات العمل.										
	وفقاً للقرار رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩ بشأن تحديد أيام الأعياد التي وتُعتبر إجازة بأجر كامل للعمال وعددها ١٤ يوماً.							٢٤٧			

الفانون	قائمة التفويض	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	تابع الإجازة السنوية	٥٤	أ. للعامل الحق في إجازة مَرَضِيَّة تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق خلالها تعويضًا عن الأجر وفقًا لقانون التأمينات. ب. المنشآت الصناعية: يستحق العامل كل ٣ سنوات شهرًا بأجر كامل، ثم ٨ أشهر بأجر ٧٥٪ من أجره ثم ٣ أشهر بدون أجر. ج. جواز تحويل الإجازات المرضية إلى السنوية عند سماح الرصيد بذلك.	عدم حصول العامل على إجازة المرضية التي تحددها الجهة المختصة. عدم تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية للعامل بعد مرور ٣ سنوات تُقضى في الخدمة رغم وجود رصيد يسمح بذلك.
سادسًا: تشغيل الأجانب				
		٢٨	حصول الأجنبي على ترخيص من الجهة الإدارية المختصة، وأن يكون مصرحًا له بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل عند مزاولة العمل بداخل البلاد.	١. مزاولة الأجنبيومهنته..... وجنسيته.....العمل داخل البلاد دون الحصول على ترخيص عمل من الجهة الإدارية المختصة. ٢. استخدام عددعامل أجنبي ومزاوتهم العمل داخل البلاد دون حصولهم على ترخيص من الجهة الإدارية المختصة.
		٣ / ٢٩	على صاحب العمل إخطار الجهة الإدارية المختصة خلال ٧ أيام من مزاولة الأجنبي للعمل الذي أَعْفَى من شرط الحصول على ترخيص؛ وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.	١. عدم إخطار الجهة الإدارية المختصة باستخدام أجنبي أَعْفَى من شرط الحصول على الترخيص خلال ٧ أيام من مزاولة الأجنبي للعمل. ٢. عدم إخطار الجهة الإدارية المختصة باستخدام أجنبي أَعْفَى من شرط الحصول على الترخيص خلال ٧ أيام من انتهاء خدمته لدى صاحب العمل.
		م ١٤ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥ المنفذ للمادة ٣٠ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣	يُحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية: أ. الإرشاد السياحي. ب. أعمال التصدير والاستيراد والتخليص الجمركي.	تشغيل الأجنبي في مهنة () المحظور العمل بها.

١٢ لسنة ٢٠٠٣

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	وفقاً للضوابط المقررة لقانون التأمينات الاجتماعية والقرارات الوزارية المنفذة له. (المخالفة خاصة بالمنشآت الصناعية).							٢٤٧			
	١. يُحرر محضر للعامل الأجنبي. ٢. يُحرر محضر لصاحب العمل.							٢٤٥			
								٢٤٥			
	مع ذكر اسم الأجنبي / مهنته وجنسيته، المادة ٥ من القرار ٣٠٥.							٢٤٥			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
١٢ لسنة ٢٠٠٣	تابع تشغيل الأجانب	٤م من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥ للمادة ٣٠ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣	استخدام العمالة الأجنبية بنسبة لا تتجاوز ١٠% من مجموع عدد العاملين بها ولو تعددت فروعها.	استخدام عدد (...) عامل أجنبي وذلك بنسبة تجاوز ١٠% من مجموع العاملين المصريين بالمنشأة وعددهم (....).
	سجل قيد الأجانب	م ١/١٣ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥	إعداد سجل يحتوي على اسم العامل الأجنبي باللغتين العربية والإنجليزية ولقبه ومهنته وتاريخ الميلاد ورقم إصدار جواز السفر وديانته ومؤهلاته ونوع العمل وتاريخ دخول البلاد والأجر الذي يتقاضاه ورقم وتاريخ الترخيص واسم المساعد من المصريين.	عدم إمساك سجل قيد للأجانب مدون به البيانات الواردة في المادة ١/١٣ من القرار رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥.
		م ٢/١٣ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥	إخطار المديرية المختصة بانتهاء التعاقد مع الأجنبي عند انتهائه، أو تركه العمل، وما يفيد تسليم بطاقة الترخيص.	١. عدم إخطار المديرية المختصة بانتهاء التعاقد مع الأجنبي عند انتهاء التعاقد أو تركه للعمل. ٢. عدم تسليم ترخيص الأجنبي طبقاً للمادة ٢/١٣ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥.
		م ٣/١٣ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥	موافاة الإدارة المختصة بالوزارة كل ستة أشهر ببيان مفصل عن العمالة الأجنبية على أسطوانة مدمجة تتضمن عدد العمالة الأجنبية بالمنشأة؛ موضحاً بها كافة البيانات المشار إليها بالبند ١/١٣.	عدم موافاة الإدارة المختصة بالوزارة ببيان مفصل عن العمالة الأجنبية (الفترة من/إلى) موضحاً به كافة البيانات المشار إليها بالبند ١/١٣.
	م ٤/١٣ من القرار الوزاري رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥	على صاحب العمل إخطار مديريات القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل من شهرى يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية: ١. كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنشأة؛ موضحاً به جنسياتهم ومهنتهم وأرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين. ٢. كشف بعدد ومهن العاملين المصريين مرفق به استمارة ٢ تأمينات.	١. عدم إخطار مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من شهر يناير عن عام (.....) بالبيانات الواردة بالمادة ٤/ ١٣ من القرار ٣٠٥ ل سنة ٢٠١٥. ٢. عدم إخطار مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من شهر يوليو عن عام (.....) بالبيانات الواردة بالمادة ٤/ ١٣ من القرار ٣٠٥ ل سنة ٢٠١٥.	
	سجل قيد العمال بالمنشأة	المادة ١٥ ب/٢	يجب أن يشتمل سجل قيد العمال بالمنشأة على رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل.	عدم إعداد سجل قيد للعمال بالمنشأة متضمناً رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	* مع مراعاة الاستثناءات الصادرة من الوزير المختص، م ٤ من القرار الوزاري ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥. * المناطق الحرة ٧٥% عمالة مصرية.							٢٤٥			
								٢٤٥			
	بناء على إخطار الإدارة المختصة بالمديرية.							٢٤٥			
								٢٣٩			

سابعا: تشغيل الأطفال في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

٩٨، فقرة ٢	يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن الستة عشر عاماً بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتُلصق عليها صورة الطفل وتُعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.	عدم التزام صاحب العمل الذي يعمل لديه طفل دون الستة عشر عاماً بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وملصق عليها صورة الطفل ومعتمدة من مكتب القوى العاملة المختص.
٩٩	يُحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم ١٥ سنة.	تشغيل الطفل قبل بلوغه سن إتمام التعليم الأساسي أو (١٥) سنة.
١٠٠	يحظر تشغيل الأطفال في المهن والأعمال والصناعات المنصوص عليها في القرار الوزاري ١١٨ لسنة ٢٠٠٣.	تشغيل عدد () طفل في مهنة () المحظور عليهم العمل بها طبقاً للقرار الوزاري ١١٨ لسنة ٢٠٠٣.
١٠١	١. يحظر تشغيل الطفل أكثر من ٦ ساعات يومياً. ٢. منحه فترة راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ٣. يحظر تشغيل الطفل أكثر من ٤ ساعات متصلة. ٤. يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية. ٥. يحظر تشغيل الطفل يوم الراحة الأسبوعية. ٦. يحظر تشغيل الطفل أيام الراحة والعطلات الرسمية. ٧. يحظر تشغيل الطفل ما بين الساعة ٧ مساء والساعة ٧ صباحاً.	١. تشغيل الأطفال أكثر من ٦ ساعات يومياً. ٢. عدم منحه فترة راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ٣. تشغيله أكثر من ٤ ساعات متصلة. ٤. تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية. ٥. تشغيل الأطفال يوم الراحة الأسبوعية. ٦. تشغيل الأطفال أيام العطلات الرسمية. ٧. تشغيل الطفل ما بين الساعة ٧ مساء والساعة ٧ صباحاً.
١٠٢	١. تحرير كشف بساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. ٢. أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.	١. عدم تحرير كشف بساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. ٢. عدم إبلاغ الجهة الإدارية بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
٤٦	حصول الأطفال على أجورهم ومكافآتهم وما يفيد تسلمهم الأجر والمكافأة.	عدم براءة ذمة صاحب العمل من الأجر المستحق للطفل أو مكافآته السنوية أو غير ذلك مما يستحقه قانوناً.
٤٧	تزداد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ ٧ أيام.	عدم حصول الطفل العامل على إجازته السنوية المكررة ومدتها ٢٨ يوماً.
٤٨ / ٤	لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.	١. تجزئة إجازة الطفل. ٢. ضم إجازة الطفل من عام إلى عام ٣. تأجيل الإجازة السنوية للطفل.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	١. مع مراعاة الأحكام الواردة في قانون الطفل. ٢. إخطار من مكتب القوى العاملة المختص.							٢٤٨			
	الطفل هو كل من لم يبلغ الخامسة عشرة أو لم يتجاوز سن إتمام التعليم الأساسي وفقًا لقانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، ويُحرر محضر فوري في حالة وقوع المخالفة.							٢٤٨			
	من القانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ المعدل للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣.							٢٤٨			
	ويكون التشغيل بحد أقصى ٤ ساعات متواصلة وألا تقل فترة الراحة عن ساعة.							٢٤٨			
	مع الأخذ في الاعتبار عدم سريان أحكام هذا الفصل على الأطفال العاملين في الزراعة، م ١٠٣ من قانون العمل ١٢ سنة ٢٠٠٣.							٢٤٨			
	مع مراعاة المادة ٤٥ من قانون العمل ١٢ سنة ٢٠٠٣.							٢٤٧			
	وفقًا للمادة ٦٥ مكرر من قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.							٢٤٧			
	مع مراعاة المادة ٤٧ من ق ١٢ سنة ٢٠٠٣.							٢٤٧			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	تابع تشغيل الأطفال	١٤٢	يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا وتُحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.	١. عدم تحرير اتفاق التدرج للطفل. ٢. عدم تضمين اتفاق التدرج مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافآت في كل مرحلة بصورة تصاعدية. ٣. عدم حصول الطفل المتدرج في المرحلة الأخيرة من الاتفاق على الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.
ثامنًا: تشغيل النساء				
١٢ لسنة ٢٠٠٣		القرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ المنفذ للمادة ٨٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣	١. لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا دون الحصول على ترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة منفذ المادة ٣ من القرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣. ٢. الأعمال الضارة بالنساء صحيًا وأخلاقيًا والتي لا يجوز تشغيل النساء فيها.	١. المنشآت الصناعية أو أحد فروعها: تشغيل النساء ليلاً خلال الفترة من الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا، مخالفًا بذلك المادة ١ من القرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣. ٢. المنشآت غير الصناعية: تشغيل النساء خلال الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا دون الحصول على ترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة المختصة، مخالفًا بذلك المادة ٣ من القرار الوزاري رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ المنفذ للمادة ٨٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
		٩٠ والقرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣	يُحظر تشغيل النساء في المهن والأعمال الضارة صحيًا وأخلاقيًا طبقًا للقرار ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣.	تشغيل العاملة في مهنة (....) المحظور الاشتغال بها طبقًا للمادة ١ من القرار ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣.
		٩١	١. إجازة الوضع: مدتها ٩٠ يومًا بتعويض مساوٍ للأجر الشامل بشرط تقديم شهادة طبية. ٢. لا يجوز تشغيل العاملة خلال الـ ٤٥ يومًا التالية للوضع.	١. عدم حصول العاملة على إجازة وضع مدتها ٩٠ يومًا بتعويض مساوٍ للأجر الشامل. ٢. تشغيل العاملة خلال الـ ٤٥ يومًا التالية للوضع.
		٩٢	يُحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.	١. فصل العاملة أثناء إجازة الوضع. ٢. إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.
		٩٣	في خلال الـ ٢٤ شهرًا التالية للوضع يكون للعاملة الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة يوميًا - فضلًا عن فترات الراحة المقررة ولها الحق في ضمهما.	أ. عدم حصول العاملة على فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة. ب. عدم احتساب فترات الرضاعة المقررة للعاملة من ساعات العمل.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	<p>١. في حالة عدم وجود عقد تدرج للطفل يعتبر تشغيل وتطبيق الأحكام القانونية.</p> <p>٢. اتفاق التدرج هو كل من يلتحق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو حرفة طبقاً للقرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقرار رقم ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧.</p> <p>٣. يُحظر تدريب الطفل قبل بلوغه ثلاث عشرة سنة ميلادية (م ٦٤ من قانون الطفل ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨).</p> <p>٤. إخطار من مكتب القوى العاملة المختص.</p>						٢٤٩				
	<p>١. الحصول على ترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة المختصة (م ٣ من القرار ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بالنسبة للمنشآت غير الصناعية).</p> <p>٢. لا تسري أحكام القرار رقم ١٨٣ سنة ٢٠٠٣ على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافيه إدارية أو فنية وفقاً للمادة ٥ من القرار ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣.</p>						٢٤٨				
	<p>١. مع مراعاة أحكام المادة ٧٠ من قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ والتي تنص على:</p> <p>أ. تستحق العاملة هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ب. عدم اشتراط بقاء العاملة مدة ١٠ أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر للحصول على إجازة الوضع.</p>						٢٤٩				
	<p>١. إخطار من مكتب العلاقات المختص.</p> <p>٢. تطابق المادة ٩٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمادة ٧١ من قانون الطفل ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.</p> <p>٣. تُحسب فترات الرضاعة من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.</p>						٢٤٩				

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	تابع تشغيل النساء	٩٤	يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر في الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.	عدم حصول العاملة على إجازة رعاية الطفل لمدة عامين في المرة الواحدة عند طلبها.
		٩٦	على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تُحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.	١. عدم إنشاء صاحب العمل الذي يستخدم عدد () عاملة فأكثر دار حضانة لرعاية أطفال العاملات أو إسناد أمر رعايتهم لدار حضانة؛ علماً بأن عدد العاملات هو (). ٢. لم يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات، القرار رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ المنفذ للمادة ٩٦ من قانون العمل.
تاسعاً: ساعات العمل وفترات الراحة				
		٨٠	١. تشغيل العامل ٨ ساعات فعلية أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها فترات تناول الطعام أو الراحة (المنشآت غير الصناعية). ٢. تشغيل العامل ٧ ساعات فعلية أو ٤٢ ساعة أسبوعية (منشآت صناعية).	١. تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع. ٢. تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٧ ساعات في اليوم أو ٤٢ ساعة في الأسبوع.
		٨١	يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يُراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. للووزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة. - كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يُمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.	١. تشغيل العامل دون الحصول على فترة راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ٢. تشغيل العامل أكثر من ٥ ساعات متصلة. ٣. عدم حصول العمال على فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة تُحتسب من ساعات العمل الفعلية.
		٨٢	يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتُحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل، ويُستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.	تواجد العامل داخل مكان العمل أكثر من ١٠ ساعات في اليوم الواحد.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	مع مراعاة المادة ٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، التي تنص على أن للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.							٢٤٩			
								٢٤٩			

	١. مع مراعاة أحكام القانون ١٣٣ لسنة ٦١ بشأن المنشآت الصناعية، يتم تشغيل العامل ٧ ساعات فعلية أو ٤٢ ساعة أسبوعيًا. ٢. مع مراعاة المواد ٨٥ و٨٧ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣.							٢٤٩			
	١. مع مراعاة المادة ٢١ و٢ من القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣. ٢. مع مراعاة المادة ٣ من القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣.							٢٤٩			
	مع مراعاة القرار ١١٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الأعمال الملتقطة المستثناة بطبيعتها.							٢٤٩			

الفائون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
١٢ لسنة ٢٠٠٣	تابع ساعات العمل والراحة	٨٣	حصول العمال على الراحة الأسبوعية بحيث لا تقل عن ٢٤ ساعة كاملة بعد ٦ أيام عمل متصلة على أن تكون مدفوعة الأجر.	عدم حصول العامل على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة بعد ٦ أيام عمل متصلة.
		٨٥	١. إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. ٢. يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي؛ بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية ، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية. ٣. إذا وقع التشغيل يوم الراحة استحق العامل مثل أجره ويستحق يومًا آخر-راحة أسبوعية- عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي. ٤. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن ١٠ ساعات في اليوم الواحد.	١. تشغيل العمال تشغيلًا إضافيًا دون الحصول على موافقة كتابية من الجهة الإدارية المختصة. ٢. عدم إعطاء العامل أجرًا إضافيًا عن ساعات التشغيل الإضافي. ٣. تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية دون تعويضه عن هذا اليوم بمثل أجره وعدم منحه يومًا آخر في الأسبوع التالي. ٤. تشغيل العامل أكثر من ١٠ ساعات فعلية في اليوم الواحد.

عاشرا: تفتيش العمل والضبطية القضائية

		٢٣٤	١. على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له. ٢. وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.	١. عدم تسهيل مهمة المفتش في تنفيذ أحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له. ٢. عدم تقديم المستندات المطلوبة.
		٢٣٥	على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي تُوجّه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة ٢٣٢ من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها.	عدم الاستجابة لطلبات الحضور الموجهة لأصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم في المواعيد التي يحددها المكلفون بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	مع مراعاة المادة ٨٤ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الخاصة بتجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل في كل الأماكن البعيدة عن العمران.										
	١. مع مراعاة القرار رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ المنفذ للمادة ٨٧ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ٢. مثال/ ساعة العامل تساوي ١٠ جنيهاً. ٣,٥ + ١٠ + ١٠ = ٢٣,٥ نهارياً. ٧ + ١٠ + ١٠ = ٢٧ ليلاً.						٢٤٩				
	مع مراعاة المادة ٢٣٦ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣.							٢٥٧			
	مع مراعاة الإخطارات الواردة من مكتب علاقات العمل.							٢٥٧			

حادي عشر: العمالة غير المنتظمة

١٢ لسنة ٢٠٠٣

٢٦	١. مادة ٤ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: يُحظر تقاضي أي مبالغ من العمالة غير المنتظمة مقابل تشغيلهم. ٢. مادة ٥ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: يُحظر على جميع الهيئات الحكومية والهيئات التابعة لها وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، التعاقد على تشغيل العمالة غير المنتظمة إلا عن طريق الإدارة المختصة بمديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها النشاط. ٣. مادة ٦ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: تلتزم الجهات المشار إليها في المادة السابقة عند التعاقد مع مقاولي العمليات في مجالات: المقاولات- الزراعة-الري-الصرف- الثروة المائية، النص في عقودهم على استخدام العمالة غير المنتظمة اللازمة لأعمالهم عن طريق الإدارة المختصة بالمديرية. ٤. مادة ٩ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: تلتزم الجهات المشار إليها بالمادة (٥) بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بأسماء الشركات والمقاولين الذين يقومون بتنفيذ عمليات داخل نطاق المحافظة، ولا يتم صرف أي مستخلصات إلا بعد تسوية مستحقات العمالة غير المنتظمة والحصول على مخالصة بذلك من المديرية المختصة. ٥. مادة ١٠ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: يقوم صاحب العمل على نفقته الخاصة بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب أو بسببه ونقله إلى جهة العلاج المقررة. ٦. مادة ١٥/١ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: ١. عدم حصول العامل على أجره عن أيام العمل الفعلية. ٢. عدم حصول العامل على أجره الإضافي عن ساعات العمل الإضافية.	١. مادة ٤ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: تقاضي مبلغ وقدره مقابل تشغيل عدد عامل من العمالة غير المنتظمة. ٢. مادة ٥ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: تشغيل العمالة غير المنتظمة عن غير طريق الإدارة المختصة. ٣. مادة ٦ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: عدم النص في عقد المقاوله على استخدام العمالة غير المنتظمة عن طريق الإدارة المختصة. ٤. مادة ٩ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: عدم إخطار مديرية القوى العاملة المختصة باسم (الشركة - المقاول) الذي يقوم بتنفيذ عمليات داخل نطاق المحافظة. ٥. مادة ١٠ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: عدم تقديم الإعسافات الأولية للعامل المصاب ونقله إلى جهة العلاج المقررة. ٦. المادة ١٥/١ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣: ١. عدم حصول العامل على أجره عن أيام العمل الفعلية. ٢. عدم حصول العامل على أجره الإضافي عن ساعات العمل الإضافية.
----	---	--

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	

	<p>مع مراعاة أحكام القرار ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣ في حالة وجود عمالة غير منتظمة، يجب مراعاة الآتي:</p> <p>١. عقد عمل.</p> <p>٢. ما يفيد التأمين على العامل.</p> <p>٣. ما يفيد: حصول العامل على أجره.</p> <p>٤. بيانات بإجازاته.</p> <p>مع مراعاة القرار ١٦٨ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقرار ٥٠ لسنة ٢٠١٤ والقرارات المكملة له.</p>						٢٤١			
--	---	--	--	--	--	--	-----	--	--	--

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
١٢ لسنة ٢٠٠٣	تابع العمالة غير المنتظمة	تابع ٢٦	٧. مادة ١٥/٦ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يُحظر تشغيل العمالة غير المنتظمة عن طريق مقاول أو متعهد توريد عمال.	٧. مادة ١٥/٦ من القرار ٣٢٩ المنفذ للمادة ٢٦ من ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تشغيل العمالة غير المنتظمة عن طريق مقاول أو متعهد توريد عمال.
		٧ قرار ١٨٦ لسنة ٢٠١٥	يحظر تقاضي أي مبالغ من العمالة غير منتظمة والموسمية والمؤقتة مقابل تشغيلهم واستبقائهم.	تقاضي أي مبالغ من العمالة غير المنتظمة والموسمية والمؤقتة مقابل تشغيلهم واستبقائهم.
	ثاني عشر: توريد العمالة	١٦	لا يجوز تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.	تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.
١٢ لسنة ٢٠٠٣		١٩٦	يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.	١. إغلاق المنشأة كلياً دون مراعاة الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون. ٢. إغلاق المنشأة جزئياً دون مراعاة الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون. ٣. تقليص حجم المنشأة بما يمس حجم العمالة دون مراعاة الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون. ٤. تقليص نشاط المنشأة بما يمس حجم العمالة دون مراعاة الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون.
	ثالث عشر: الإغلاق الكلي أو الجزئي			

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
								٢٤١			
	مع مراعاة الفقرة ٣ من مادة ١٦.							٢٤٠			
	إخطار الجهة الإدارية المختصة.							٢٥٤			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	تابع الإغلاق الكلي أو الجزئي	١٩٧	على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تُصدر قرارها مسببًا خلال ثلاثين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادرًا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم. ويُراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلًا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلًا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.	١. إغلاق المنشأة كليًا دون الحصول على موافقة الجهة الإدارية المختصة. ٢. إغلاق المنشأة جزئيًا دون الحصول على موافقة الجهة الإدارية المختصة. ٣. تقليص حجم المنشأة بما يمس حجم العمالة دون الحصول على موافقة الجهة الإدارية المختصة. ٤. تقليص نشاط المنشأة بما يمس حجم العمالة دون الحصول على موافقة الجهة الإدارية المختصة.
رابع عشر: قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢				
		١ / ٩	استيفاء نسبة المعاقين المؤهلين (٥ % من إجمالي العمال) بالمنشآت التي تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر.	عدم استيفاء نسبة ٥% من المعاقين المؤهلين بواقع عدد عامل من إجمالي عدد العاملين بالمنشأة وعددهم
		٢ / ٩	استخدام المعوقين الذين تم ترشيحهم عن طريق مكتب القوى العاملة المختص.	الامتناع عن استخدام المعوقين الذين تم ترشيحهم عن طريق مكتب القوى العاملة المختص.
		٤ / ٩	يجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقًا إخطار مكتب القوى العاملة المختص، وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق العمل.	عدم إخطار مكتب القوى العاملة المختص، وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق العمل.
		١٥	سجل العجزة المؤهلين / على أن يشمل: • الاسم. • رقم شهادة التأهيل وتاريخها ونوع الإعاقة. • المهنة المؤهل عليها. • الأجر. • الوظيفة التي يشغلها وتاريخ شغله.	عدم إمساك سجل لقيد العجزة المؤهلين بالمنشأة متضمنًا بياناتهم.

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	إخطار الجهة الإدارية المختصة.							٢٥٥			
								١٦، فقرة ١			
	إخطار من مكتب التشغيل.							١٦، فقرة ٢			
								من قانون ٤٩ سنة ١٩٨٢			
	في حالة وجود عَجَزة مؤهلين حاصلين على شهادة تأهيل التحقوا بالعمل بالمنشأة.							١٦			

الفانون	قائمة التفتيش	رقم المادة	شروط الاستيفاء	صيغة المخالفة
	تابع تأهيل المعاقين	القرار ١٧ لسنة ١٩٨٣ المنفذ للمادة ١٥ من القانون ٤٩ لسنة ٨٢	إخطار مكتب القوى العاملة ببيان خلال شهرَيّ يناير ويوليو من كل عام يتضمن عدد العاملين الإجمالي، وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم.	١. عدم إخطار مكتب القوى العاملة ببيان خلال شهر يناير. ٢. عدم إخطار مكتب القوى العاملة ببيان خلال شهر يوليو.
خامس عشر: قانون صندوق إعانات طوارئ العمال الصادر بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢				
		مادة ٣، بند ١	تورد المنشأة التي تستخدم ٣٠ عاملاً فأكثر مؤمناً عليهم، ١٪ من قيمة الأجور الأساسية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بحد أقصى الـ ١٥ يوماً الأولى من الشهر التالي.	عدم سداد نسبة ١٪ من إجمالي الأجور الأساسية للعاملين المؤمن عليهم بالمنشأة لصالح صندوق إعانات طوارئ عن شهر؛ علماً بأن إجمالي عدد العاملين...أجورهم هو.....
			سادس عشر: أخرى	
		مادة ١/١٥	إرسال بيان مفصل بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.	عدم إرسال بيان مفصل بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.
		مادة ٣/١٥	على صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: أ. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة. ب. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة. ج. بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.	عدم إرسال بيان مفصل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال شهر يناير من عام () : أ. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة. ب. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة. ج. بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

١٢ لسنة ٢٠٠٣

قيمة مخالفات	ملاحظات	عدد العمال					إخطار	مادة العقوبة	غير مُستوفى		مستوفى
		جملة	أجانب	أطفال	إناث	ذكور			محضر فوري	إنذار	
	وجود إخطار مكتب التشغيل.										
	* ينص على أن العقوبة هي الغرامة بمقدار ٥٠٪ في حالة المخالفة للمرة الأولى و١٠٠٪ في حالة العود. * لا تدرج مخالفة عدم سداد مستحقات صندوق إعانات الطوارئ بأية تقارير تفتيشية أو إنذارات وتطبق تعليمات الصندوق.							من اللائحة التنفيذية للقانون			
								٢٣٩			
	إخطار من مكتب التشغيل.										

قائمة مراجعة استرشادية لتفتيش العمل

ملاحظة: يُرجى إضافة بند في مخالفات قانون العجزة على النحو الآتي:	أولاً: بيانات عامة للمنشأة:
	النشاط الاقتصادي/
الخانة الأولى: يجب على كل من يستخدم معوقًا إخطار مكتب القوى العاملة المختص، وذلك بكتاب موسى عليه بعلم الوصول. خلال عشرة أيام من تاريخ تسلم المعوق للعمل (المادة ٩، القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢).	تاريخ بداية النشاط/
	الرقم التأميني/
الخانة الثانية: الخاصة بسجل قيد العجزة المؤهلين المنصوص عليه في القرار الوزاري رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣، والبيان الخاص بالمعاقين الذي يجب إخطار مكاتب القوى العاملة به خلال شهرَي يناير ويوليو من كل عام.	تاريخ التفتيش السابق/
	اسم المنشأة/
هذا القرار منصوص عليه بصفحة ٧٥ لـ ٧٧ دليل إجراءات تفتيش العمل، والصادر نفاذًا للمادة ١٥ من القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢.	اسم صاحب المنشأة/
	مدير المنشأة/
الخانة الثالثة: لا يوجد التزام على صاحب العمل بإنشاء سجل للإجازات، وعليه تقديم ما يفيد حصول العامل على إجازته بأية طريقة من الطرق.	الكيان القانوني/
	العنوان/
	التليفون/
	مكتب التفتيش/
	تليفون المفتش/
	فرع أو مركز رئيسي
	عدد العمال العجزة المؤهلين/

إجمالي	أجانب	أطفال	إناث	ذكور

المواد القانونية موضوع التفتيش للقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ وتعديلاته بشأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمُضرة بالصحة والخطرة

المخالفة	الشروط	المادة
إدارة محل بدون ترخيص.	وجود رخصة سارية أو إيصال رسم معاينة صالح لمدة ١٥ شهرًا	مادة ٢
عدم سداد رسم التفتيش السنوي	سداد رسوم التفتيش السنوي	مادة ١٠
إجراء تعديلات في أوضاع المحل من الداخل أو الخارج دون الحصول على موافقة من الجهة الإدارية المختصة (مادة ١١ / ١).	موافقة الجهة الإدارية المختصة عند تعديل أو إضافة نشاط أو إضافة قوى محركة.	مادة ١١
إدارة محل يشكل خطرًا داهمًا على الصحة العامة أو الأمن العام.		مادة ١٢
عدم اتخاذ إجراءات نقل الرخصة إلى المالك الجديد.	اتخاذ إجراءات نقل الرخصة إلى المالك الجديد خلال أسبوعين من التنازل.	مادة ١٣
عدم اتخاذ إجراءات نقل الرخصة إلى الورثة أو من ينوب عنهم.	اتخاذ إجراءات نقل الرخصة إلى الورثة أو من ينوب عنهم خلال ٤ شهور من تاريخ الوفاة.	مادة ١٤
إدارة محل سبق إلغاء الرخصة له.		مادة ١٦
إدارة محل محكوم بإغلاقه أو إزالته أو أُغلق أو ضبط بالطريق الإداري.		مادة ٢٠
عدم تقديم الرخصة والرسم الهندسي للاطلاع عند التفتيش.	ضرورة الاحتفاظ بالرخص والرسم الهندسي المعتمد للاطلاع عليه عند التفتيش.	الاشتراطات العامة للمحلات الصناعية والتجارية المنصوص عليها في القرار رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٧٥: المادة ٣٣ من القرار ٣٨٠ لسنة ١٩٧٥
	<ul style="list-style-type: none"> المادة ١٧ تطبق على كل مخالفة لأحكام القانون أو القرارات المنفذة له. المادة ١٨: يجوز للقاضي أن يحكم بإغلاق المحل أو إزالته نهائيًا. 	مواد العقوبة

مخالفات إلحاق العمالة المصرية للعمل في الداخل والخارج

رقم المادة	شروط الاستيفاء	الصيغة القانونية لتحرير المخالفة	مادة العقوبة	ملاحظات
١٧/ هـ	الحصول على ترخيص مزاولة النشاط سواء بالداخل أو بالخارج من وزارة القوى العاملة.	مزاولة عملية إلحاق العمالة المصرية بالعمل بالداخل أو الخارج بدون الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.	م ١/٢٤٢، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
٢٠	تقديم نسخة من الطلب الوارد من الخارج للتوثيق من السلطات المختصة.	عدم تقديم نسخة من الطلب الوارد إلى الشركة من الخارج بشأن توفير فرص عمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة.	م ٣/٢٤٢، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
٢١	الحصول على نسبة لا تتجاوز ٢٪ من أجر العامل عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية.	تقاضي الشركة مُقابلًا من العامل نظير إلحاقه بالعمل يتجاوز نسبة ٢٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى.	م ٢/٢٤٢، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣				
المادة ٩ من القرار الوزاري وتعديلاته المنفذ للمواد من ١٧ حتى ٢٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	مساحة المقر لا تقل عن ٨٠ مترًا مربعًا ودائم ومستقل ويعمل بنشاط واحد وهو إلحاق العمالة فقط.	مساحة المقر تقل عن ٨٠ مترًا مربعًا وغير دائم وغير مستقل؛ مخالفًا بذلك المادة ٩ من القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، المنفذ للمواد من ١٧ حتى ٢٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
المادة ١٠ من نفس القرار	الإعلان عن اسم الشركة ومواعيد العمل في مكان ظاهر خارج المبنى (مقر الشركة).	عدم الإعلان عن اسم الشركة ومواعيد العمل بها في مكان ظاهر خارج المبنى.	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
المادة ١١، الفقرة ١ من القرار نفسه	وضع الترخيص الممنوح بمزاولة النشاط سواء بالداخل أو بالخارج في مكان ظاهر داخل مقر الشركة.	عدم وضع الترخيص الممنوح للشركة بمزاولة نشاط التشغيل للعمل في الداخل أو الخارج في مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه.	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	
المادة ١١، الفقرة ٢ من القرار نفسه	مزاولة الشركة المرخصة النشاط في المقر المبين في الترخيص.	مزاولة الشركة المرخصة للنشاط في غير المقر المبين في الترخيص.	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	

ملاحظات	مادة العقوبة	الصيغة القانونية لتحرير المخالفة	شروط الاستيفاء	رقم المادة
	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	عدم قيام الشركة بإعداد ملف لكل راغب عمل مصري في العمل بالخارج تودع فيه صور المستندات الآتية: (يتم كتابة المستند غير الموجود بالملف).	إعداد ملف لكل راغب عمل مصري في العمل بالخارج تودع فيه صور المستندات الآتية: ١. نموذج الاستخدام المعد لراغبي العمل مستوفياً جميع البيانات ٢. صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحاً مهنته ٣. صورة من الشهادات العلمية أو الفنية وشهادات الخبرة الخاصة ٤. صحيفة الحالة الجنائية ٥. صورة شهادة المعاملة العسكرية.	المادة ١٣ من نفس القرار
	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	عدم قيام الشركة بإمسك السجلات السابق ذكرها: ١. سجل قيد المصريين الراغبين في العمل ٢. سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال ٣. سجل قيد العمال المصريين الذين تم التعاقد معهم ٤. عدم ختم السجلات بخاتم الإدارة المختصة بهذه السجلات ٥. نزع أوراق من السجلات.	على المنشأة إمساك السجلات مع عدم وجود أي كشط بهذه السجلات أو نزع أي أوراق.	المادة ١٤ من نفس القرار

رقم المادة	شروط الاستيفاء	الصيغة القانونية لتحديد المخالفة	مادة العقوبة	ملاحظات
المادة ١٥، فقرة ١ من القرار نفسه	تحرير عقد عمل من أربع نسخ باللغة العربية، الأولى لصاحب العمل، والثانية للعامل، والثالثة تحتفظ بها الشركة والرابعة تُوفى بها الإدارة المختصة بالوزارة.	عدم قيام الشركة بالاحتفاظ بعقد عمل من وقع عليه الاختيار للعمل بالخارج.	م٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	يجب أن يتضمن العقد الآتي: ١. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ٢. اسم العامل وعنوانه ومهنته ومؤهله ورقمه التأميني ومحل إقامته بالداخل وما يلزم لإثبات شخصيته ٣. طبيعة ونوع العمل ٤. محل التعاقد وجهة العمل وموقعه ٥. الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية ٦. الإجازات السنوية والإجازات الأخرى ٧. مكافأة نهاية الخدمة وأي مزايا أخرى
المادة ١٥، فقرة ١ من القرار نفسه		عدم قيام الشركة بموافاة الإدارة المختصة بالوزارة بعقد عمل من وقع عليه الاختيار للعمل بالخارج	م٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	

ملاحظات	مادة العقوبة	الصيغة القانونية لتحديد المخالفة	شروط الاستيفاء	رقم المادة
	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	تقديم بيانات غير صحيحة عن أي اتفاقيات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل إلى الوزارة أو غيرها من السلطات المختصة.	تقديم بيانات صحيحة عن أي اتفاقيات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل إلى الوزارة أو غيرها من السلطات المختصة.	المادة ١٧ من نفس القرار فقرة ٣
	م ٢٤٣، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	عدم تقديم التقرير الدوري نصف السنوي خلال شهرَي يناير أو يوليو حسب الأحوال...	أن تقدم الشركة للإدارة العامة للتشغيل والتمثيل الخارجي بالوزارة تقريراً دورياً نصف سنوي خلال شهرَي يناير ويوليو من كل عام؛ موضحاً به البيانات المنصوص عليها بالمادة ١٢ / ب من القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣.	المادة ١٢ / ب من القرار ١٣٥ المنفذ للمادة ٢٤ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣

السادة مفتشو العمل المشاركون في إعداد قائمة المراجعة

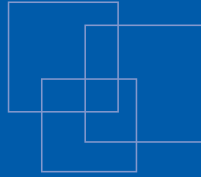
١	إبراهيم عنتر محمد أحمد
٢	أحمد جابر
٣	أحمد سعيد أحمد أبو عمر
٤	أحمد شعلان
٥	أحمد صالح عبد الله
٦	أحمد عبد الهادي عبد العزيز
٧	أحمد فتحي عبدالسلام
٨	أحمد محمد محمد سالم
٩	أحمد محمد معوض
١٠	أحمد ناجح منصور
١١	أسماء زكي عثمان
١٢	إيمان كمال عبد العزيز
١٣	بدوي محفوظ محمد
١٤	ثناء عزت محمد معوض
١٥	جلال مصطفى محمد الكتبي
١٦	جمعة صلاح أحمد قطب
١٧	حازم محمد عبد المحسن
١٨	حسن رداد
١٩	حسني إبراهيم عبدالرؤوف عبدالحى
٢٠	الحسيني عبد الخالق عبد الرحمن
٢١	حمدي حامد أحمد مصطفى
٢٢	حمدي فتحي عبد العظيم عزب
٢٣	خالد محمد النفراوي
٢٤	رائيا سامي رشاد
٢٥	رشدي سعد عبد الرازق
٢٦	رضا قطب فرج
٢٧	رقية إبراهيم
٢٨	زينب فتحي محمد عزازي
٢٩	سلامة صادق الخواجه
٣٠	سلوى شوقى إبراهيم
٣١	سمير صبحي سليمان
٣٢	سيد صالح عبد النبي
٣٣	سيد عبد الرازق

٣٤	السيد محمد مصيلحي
٣٥	شيماء محمود أبو الذهب
٣٦	صبحي جمال محمد
٣٧	صبري رجب احمد
٣٨	صفاء عبد الرحمن محمود
٣٩	عادل جعفر محمد
٤٠	عادل صبحي عبدالسميع
٤١	عبدالونيس عبدالله عبدالونيس
٤٢	عبود طه عبود
٤٣	عصام حسن حسين
٤٤	علاء رمضان سيد
٤٥	علي محمد مصطفى بلال
٤٦	علي محمد علي سعيد
٤٧	عماد الدين محمد سالم
٤٨	فاتن فؤاد
٤٩	فاطمة محمد
٥٠	فوزي صابر
٥١	فوزية ربيع أبو شنادي
٥٢	مجدي حسين أبو زيد
٥٣	محمد أحمد محمود محمد عليان
٥٤	محمد السيد أبوزيد
٥٥	محمد سعيد أمين عبد الله
٥٦	محمد عبد المعطي عرفة
٥٧	محمد عبد المنعم محمد
٥٨	محمد فتحي على صالح
٥٩	محمد محمد محمد الشغنوبي
٦٠	محمد محمود الميواني
٦١	محمد محمود عبد الغني
٦٢	محمود فتحي حسين
٦٣	مختار رمضان الشيشتاوي
٦٤	مرسي عبد الغني سرحان
٦٥	مروة محمد عبد السميع
٦٦	مصطفى محمد محمد إبراهيم
٦٧	منى أبو النجا محمد عثمان
٦٨	منير رمضان
٦٩	مها إبراهيم عطوة

نجدى إبراهيم حامد	٧٠
نشأت عبد الحلیم محمد	٧١
نورا سمیر داود	٧٢
هالة علي جودة	٧٣
هبة شعبان منصور	٧٤
ياسر محمد غازي	٧٥
يحيى عبد العزيز سيد	٧٦



مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية
في الصناعات التصديرية المصرية



شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق