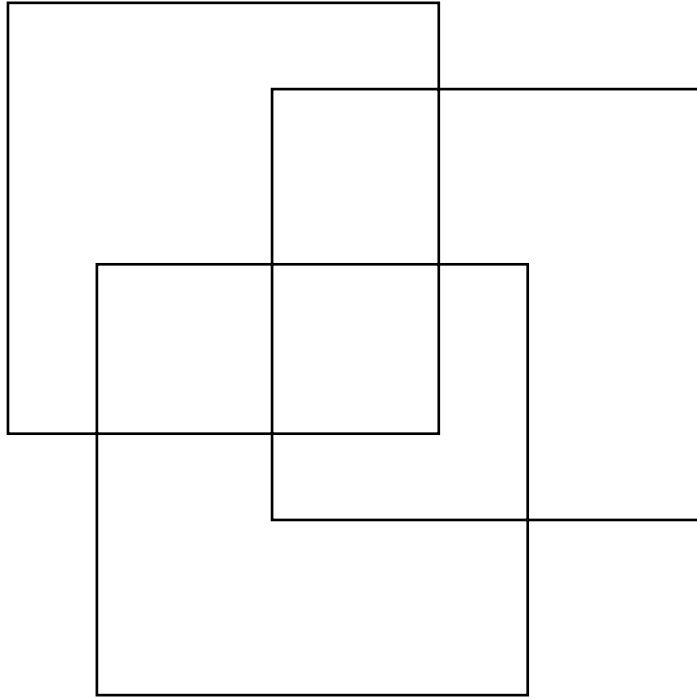




منظمة
العمل
الدولية



دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثالث)

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف ، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها - دون إذن - ، شريطة أن يُشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يُوجَّه 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-1211Genava22, 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.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثالث)

القاهرة، منظمة العمل الدولية

(طبعة) ISBN: 978-92-2-631131-2

(PDF نشر إلكتروني) ISBN: 978-92-2-631132-9

شكر وتقدير

ونوجه شكر خاص للأستاذ محمد عبد العاطي المحامي بالاستئناف، على الدور الفعال في إعداد الدليل.

• 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.

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

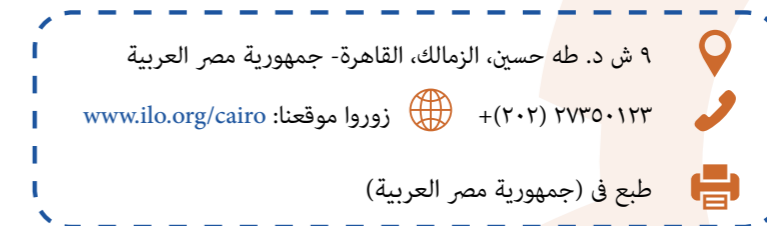
• الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات، أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

• 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-1211Genava22, Switzerland.

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

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:



المحتويات

٦ تهييد

٩ الوحدة التدريبية الثالثة

الجلسة الأولى: الضوابط والشروط التي تنظم عمل شركات إلحاق العمالة

١٠ بالداخل والخارج

• خطة الجلسة

• وصف النشاط

الجلسة الثانية: الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية لشركات إلحاق العمالة

١٤ بالداخل والخارج

• خطة الجلسة

• وصف النشاط

• المادة العلمية: الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية لشركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج.

٢٨ الجلسة الثالثة: إجراءات التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام القانون ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤

• خطة الجلسة

• وصف النشاط

• المادة العلمية: التفتيش على المنشآت وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار

الوزاري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦

الجلسة الرابعة: نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (قانون

وضمانات وحوافز الإستثمار- المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة- شركات قطاع الأعمال العام

-المعاهد الخاصة)

• خطة الجلسة

• وصف النشاط

- المادة العلمية: إجراءات التفتيش على الشركات و المنشآت و المشاريع التي تزاول نشاطها وفقاً لتشريعات خاصة (قانون ضمانات وحوافز الإستثمار- المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة- شركات قطاع الأعمال العام- المعاهد الخاصة). ٥٠
- الجلسة الخامسة: نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (المدارس الخاصة- النقابات العمالية- المؤسسات الصحفية- المناجم والمحاجر) ٦٦
- خطة الجلسة ٦٦
- وصف النشاط ٦٧
- المادة العلمية: نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (المدارس الخاصة- النقابات العمالية- المؤسسات الصحفية- المناجم والمحاجر) ٦٩
- الجلسة السادسة: القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال (موارده- أوجه الصرف- الفرق بين إعانة الطوارئ وتعويض البطالة) ٨٠
- خطة الجلسة ٨٠
- وصف النشاط ٨١
- الجلسة السابعة: قانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ آلية تحصيل مستحقات الصندوق وتحرير المحاضر والتصالح فيها ٨٤
- خطة الجلسة ٨٤
- وصف النشاط ٨٥
- المادة العلمية: صندوق إعانات الطوارئ للعمال ٨٨
- قائمة المراجع ٩٨

في إطار الخطة الاستراتيجية لوزارة القوى العاملة المصرية والتي تأتي استجابة لمتطلبات استراتيجية التنمية المستدامة ... ورؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تُعد نتاجاً فكرياً مشتركاً لكل الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري، وترتكز على ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل من خلال تحسين خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلي، وذلك انطلاقاً من التزام الحكومة المصرية بما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية؛ ورفع الإنتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الإنتاجية، وكذا احترام الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صدقت عليها مصر.

وحيث تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها «الحكومة، وأصحاب الاعمال، 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.

واتساقاً مع أهداف مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، والذي ينفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، 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.

فقد تم إعداد دليل المدرب على دليل إجراءات تفتيش العمل في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، ليكون مورداً إضافياً لمكتبة مركز التطوير والتنمية بوزارة القوى العاملة، ويسهم في توحيد المفاهيم، وضبط الأداء الميداني، ورفع كفاءة مفتشي الوزارة بشكل عام.

وقد جرى تصميم الدليل الذي تم إخراجته في ثلاث أجزاء، كمصدر للمعرفة والمهارات اللازمة باستخدام الأساليب والمنهج التشاركية وعمل على توحيد المفاهيم المرتبطة بعمل المفتشين وتمكينهم من مجموعة المهارات اللازمة للقيام بدورهم بفاعلية داخل المنشآت الصناعية.

وإننا ننتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، لجهودهم في إعداد هذا الدليل، آمليين أن يسهم هذا الجهد في تطوير منظومة تفتيش العمل بما يساعد في تحسين وضمان ظروف وبيئة عمل آمنة.

محمد محمود سعفان

بيتر فان غوي

وزير القوى العاملة

جمهورية مصر العربية

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال إفريقيا

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

الوحدة التدريبية الثالثة

- الضوابط والشروط التي تنظم عمل شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج
- الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية لشركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج
- إجراءات التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام القانون ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤
- نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (قانون وضمانات وحوافز الإستثمار -المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة- شركات قطاع الأعمال العام -المعاهد الخاصة)
- نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (المدارس الخاصة - النقابات العمالية - المؤسسات الصحفية - المناجم والمحاجر)
- القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال (موارده- أوجه الصرف - الفرق بين إعانة الطوارئ وتعويض البطالة)
- قانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ (آلية تحصيل مستحقات الصندوق وتحرير المحاضر والتصالح فيها)

معايير التحقق

١. اذكر بعض الشروط الواجب توافرها في مقر شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج.
٢. اذكر ثلاثة من الالتزامات الواجب على الشركة اتباعها.
٣. ما هي أنواع التفتيش على شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج؟

الجلسة الأولى

الضوابط والشروط التي تنظم عمل شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على ماهية شركات إلحاق العمال المصريين بالداخل والخارج وأنواعها
- التعرف على الضوابط القانونية المنظمة لعمل شركات إلحاق المصريين للعمل بالداخل والخارج.
- التعرف على الشروط الواجب توافرها في مقر شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج
- الإلمام بقواعد وإجراءات العمل في نشاط تشغيل المصريين للعمل بالداخل والخارج.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين والتعارف.
- جمع التوقعات من المشاركين وعرض الأهداف.
- يقوم المدرب بعمل عصف ذهني حول شركات إلحاق العمالة وأنواعها. (١٠ دقائق)
- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة حول المعايير الدولية والوطنية التي تنظم عمل شركات إلحاق العمالة والشروط الواجب توافرها في الشركات والواجبات التي يجب أن تلتزم بها هذه الشركات. (٣٠ دقيقة)
- يستخدم المدرب في خلال المحاضرة النشطة خبرات عملية من المشاركين الذين سبق لهم التفتيش على شركات إلحاق العمالة.
- على المدرب إدارة النقاش بفاعلية والحرص على مشاركة جميع المتدربين لتبادل الخبرات بينهم
- بعد ذلك يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات عمل حول قواعد وإجراءات العمل في نشاط تشغيل المصريين بالداخل وبالخارج. (٣٠ دقيقة)
- عروض المجموعات والتعليق عليها.
- مراجعة وإستخلاص الأفكار الهامة للجلسة.
- تقييم وختام الجلسة.



المرفقات

- القرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته
- قرار وزاري رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠١١
- ملحق "دليل إجراءات إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل الصادر بالقرار الوزاري رقم ١١٢ لسنة ٢٠١٥"

النشاط رقم (١): قواعد وإجراءات العمل لشركات تشغيل العمالة المصرية بالداخل والخارج - مجموعات عمل الجلسة رقم (١) - الوحدة (٣)

الهدف

- التعرف على قواعد وإجراءات العمل التي تلتزم بها شركات تشغيل المصريين بالداخل والخارج.

خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى أربع مجموعات بشكل عشوائي.
- يطلب المدرب من المتدربين تعيين قائد لكل مجموعة.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة من القرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ على كل مجموعة ويطلب من المجموعة الأولى استخراج القواعد، والمجموعة الثانية استخراج الإجراءات الخاصة بتشغيل المصريين بالداخل والخارج.
- يقوم المدرب بالمرور على المجموعات والرد على أي استفسارات.
- يطلب المدرب من كل مجموعة الإجابات التي توصلوا إليها.
- يقوم قائد كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه المجموعة.
- يقوم المدرب بعرض الإجابة المثالية عن طريق المناقشة.

الزمن

- ٣٠ دقيقة

الأدوات المستخدمة

- ورق قلاب
- أقلام ماركر

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): استيفاء نموذج ٨ - تطبيق عملي
الجلسة رقم (٢) - الوحدة (٣)



الهدف

- إكساب المتدربين مهارة إستيفاء نموذج (٨) تفتيش عمالي.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بعرض نسخة من نموذج (٨) على شريحة P.P أو ورقة فيليب تشارت.
- يقوم المدرب بشرح عناصر النموذج وبنوده.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة من النموذج على المتدربين بعد تقسيمهم إلى أربع مجموعات عمل.
- يقوم المدرب بتوضيح تفاصيل زيارة سابقة على شركة ويطلب من المتدربين تطبيقها في النموذج.
- يقوم المدرب بالمرور على المتدربين لتلقي الاستفسارات والتأكد من التطبيق النموذجي.
- يقوم المدرب بعرض نسخة من نموذج (٨) مستوفي البيانات والشروط P.P أو ورقة فيليب تشارت.



الزمن

- ٣٠ دقيقة



الأدوات المستخدمة

- ورق فيليب تشارت
- أقلام
- data show



المرفقات

- نسخ من نموذج (٨) تفتيش عمالي
- دراسة حالة

الجلسة الثانية

الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية لشركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على السجلات والملفات والنماذج الواجب على الشركة إمساکها.
- تمكين المشاركين من كيفية تطبيق الإجراءات أثناء الزيارة التفتيشية وإكسابهم مهارة استيفاء نموذج (٨) تفتيش عمالي.
- تمكين المشاركين من كيفية تطبيق الإجراءات المترتبة على زيارة التفتيش.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين والتعارف. (٥ دقائق)
- جمع التوقعات من المشاركين عن الجلسة وعرض الأهداف وربطها بالتوقعات. (٥ دقائق)
- يقوم المدرب بعمل عصف ذهني للمشاركين حول البنود التي يجب أن تشملها الزيارة التفتيشية. (١٠ دقائق)
- يقوم المدرب بتطبيق عملي عن إستيفاء نموذج (٨) تفتيش عمالي للمشاركين. (٣٠ دقيقة)
- يقوم المدرب بعمل دراسة حالة عن تحرير المحضر مع المشاركين. (٣٠ دقيقة)
- مراجعة واستخلاص الأفكار الهامة للجلسة. (٥ دقائق)
- ختام الجلسة. (٥ دقائق)

معايير التحقق

١. ما هي البنود التي يجب أن تشملها زيارة التفتيش الدورية أو بناء على إخطار؟
٢. اذكر بعض الضوابط التي يجب مراعاتها قبل تحرير المحضر.
٣. متى يتم إجراء تفتيش شامل على شركة إلحاق عمالة بناء على شكوى؟

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

حالة تطبيقية

عند زيارتك لشركة ينبع لإحاق العمالة بالخارج يوم ٢٠١٦-٢-١٠ في تفتيش دوري قد تبين من الزيارة أن:-

اسم الشركة / شركة ينبع لإحاق العمالة بالخارج

رقم الترخيص / ٢٤٧

بداية سريانه: ٢٠١٥/١/١ حتى ٢٠١٩/١٢/٣١

اسم رئيس مجلس الإدارة / علي محمد حسين

اسم المدير المسئول _ فوزي محمد حسين علي

الرسم الهندسي (مساحة المقر ٨٠ م٢)

وبالاطلاع على السجلات تبين أن:-

- تم تسجيل راغبي العمل في سجل رقم ٣ وتبين تبديل اسم عامل محل عامل آخر بالكشط والشطب
- تم إحاق العامل / صلاح إبراهيم عبد الحميد للعمل بالخارج ولم يكن اسمه مدون بنموذج رقم ٣
- لم تقم الشركة بموافاة الإدارة المختصة بالطلبات الواردة من الخارج
- عدم تقديم التقرير النصف سنوي خلال شهر يناير ٢٠١٦
- عدم إعداد ملف لـ/ حسين رفعت السيد والمقيد اسمه بغير الراغبين في العمل في سجل رقم ٣
- عدم استيفاء سجل رقم ٤ والخاص بغير الطلبات الواردة من الخارج وعدم قيد طلبية واردة من السعودية بمهنة مهندس زراعي حيث أن الكفيل هو/ عوض حسين الزهراني
- وجود عدد خمسة جوازات سفر تم التعاقد مع أصحابها وغير مدرجة بالسجلات

النشاط رقم (٢): دراسة حالة
الجلسة رقم (٢) - الوحدة (٣)

الهدف

- اكتساب مهارة تحرير المحضر لشركات إحاق العمالة.

خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بعرض نسخة من أورنيك (٤١) على شريحة P.P أو ورقة فيليب تشارت
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة من الأورنيك على المتدربين بعد تقسيمهم إلى أربع مجموعات عمل.
- يقوم المدرب بتوزيع حالة تفتيش بها مخالفات تستوجب تحرير محضر ويطلب من المتدربين تحرير الأورنيك.
- يقوم المدرب بالمرور على المتدربين لتلقي الاستفسارات.
- يقوم المدرب بتوضيح كيفية صياغة التكييف القانوني للمخالفات.
- يقوم المدرب بعرض نسخة من أورنيك (٤١) مستوفية المخالفات بالصياغة القانونية الصحيحة P.P

الزمن

- ٣٠ دقيقة

الأدوات المستخدمة

- ورق فيليب تشارت
- أقلام ماركر
- data show

المرفقات

- نموذج أورنيك (٤١) - الحالة التفتيشية.

إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول، ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص؛ وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

هذا وقد صدر القرار الوزاري رقم ١١٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن دليل الإجراءات في مجال

إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل والذي نصت المادة الأولى منه علي أن يعتمد دليل الإجراءات المرفق في مجال إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل للعمل به بكافة وحدات العمل الميدانية، ونصت المادة الثانية من القرار علي أن يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار، وقد تضمن القرار في القسم الأول من الباب الأول شروط وإجراءات الحصول على ترخيص شركات؛ لمزاولة إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل.

• أما بالنسبة للتجديد فيتم طبقاً لنص المادة الثامنة من اللائحة الصادرة بالقرار الوزاري

رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ (مرفق نص القرار) قبل انتهاء مدة الترخيص بأربعة أشهر على الأقل وعلى المفتش أن يتحقق من أن الشركة لم تفقد أي شرط من شروط الترخيص وأن العنوان المحدد في الترخيص هو نفس العنوان المرخص به للشركة وأنها تقوم بالأعمال المحددة لها بالترخيص

وطبقاً لنص المادة ٨ من اللائحة والمعدلة بالقرار الوزاري رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠١١ يتبع في تجديد الترخيص ذات الإجراءات ويكون التجديد بعد أداء رسم قدره خمسة آلاف جنيه

وبشأن إلغاء الترخيص تنص المادة (٢٢) من قانون العمل على أن يلغى الترخيص بقرار من

الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:

- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
- تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.
- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناءً على أسباب جديّة أي من الحالات المبينة في هذه المادة، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية

٢. المادة العلمية: الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية لشركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج



أولاً: الموضوعات التي يجب أن يغطيها التفتيش

يقوم المفتش بالتحقق من حصول الشركة على الترخيص من الوزارة وأنه ساري المفعول ولم يلغ لأي سبب من الأسباب

شروط الترخيص طبقاً لقانون العمل

مادة (٢٢) مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:

- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين، وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١٪ على الأقل من رأس مالها.
- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ

السجلات أو نزع أية أوراق منها أو استعمالها قبل ترميمها.

- مطابقة عينة عشوائية من نماذج قيد الراغبين في العمل على الحالات المقيدة بالسجل المعد لهذا الغرض وأن يطابق عينة عشوائية من أسماء العمال الذين تم التعاقد معهم على سجل قيد الراغبين في العمل.
- يتحقق المفتش من أن الشركة ملتزمة بموافاة الإدارة المختصة بالوزارة بالبيان والأوراق الموضحة بالمادتين ١٢ فقرة ب و ٢٠ من اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ (التقرير الدوري نصف السنوي موضح به نشاط الشركة خلال فترة التقرير والمشاكل والصعوبات والاحتياجات المتوقعة)

ثانياً: إثبات نتيجة التفتيش الدوري

على المفتش أن يثبت نتيجة التفتيش الدوري على النموذج المرفق لهذا الغرض (٨ تفتيش) وذلك فور الانتهاء من عملية التفتيش وقبل مغادرة المنشآت سواء كان التفتيش بواسطة المفتش أو حملة تفتيشية ثم يعرض التقرير على رئيسه المختص متضمناً مقترحاته والإجراءات التي يرى ضرورة اتخاذها، حسبما تسفر عنه الزيارة التفتيشية للتأشير عليه باتخاذ الإجراءات القانونية.

ثالثاً: إثبات نتيجة بحث الشكاوى والتفتيش المفاجئ

- يكتفي المفتش ببحث الوقائع الواردة بالشكاوى في حالة عدم مضي ستة أشهر على آخر تفتيش دوري علي المنشأة.
- إذا تبين مرور أكثر من ستة أشهر على آخر تفتيش يتم إجراء تفتيش شامل بما فيها الوقائع الواردة بالشكاوى وفي جميع الحالات يعد تقريراً بنتيجة بحث الشكاوى على نموذج ٨ تفتيش مع إخطار الجهة الواردة منها الشكاوى والإدارة العامة لتفتيش العمل بالوزارة.
- بالنسبة لتقارير التفتيش المفاجئ والذي يتم في صورة حملة تفتيشية مشتركة فيعد التقرير بمعرفة جميع أعضاء الحملة مع إبلاغ جميع الجهات المشتركة في الحملة بصورة من التقرير ويتم عرض التقرير على المسؤولين بالمديرية أو الوزارة حسب تشكيل اللجنة.

رابعاً: تحرير المحاضر وقيدها في سجل قيد المحاضر وأداء الشهادة:

- إذا أسفر التفتيش عن ثبوت مخالفات لأحكام الفصل الأول من الباب الأول من الكتاب الثاني من قانون العمل والقرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ فهذا يستوجب تحرير محضر خاص بهذه المخالفات ويتعين عرض الأمر على السيد مدير المديرية والحصول علي موافقة كتابية منه ويتم تحرير محضر وتسليمه للشرطة.
- إذا أسفر التفتيش عن ثبوت مخالفات لأحكام قانون العمل بخلاف ما ورد في الفصل الأول من الباب الأول من الكتاب الثاني إذا كانت قابلة للإزالة يتم إدراجها بنموذج (٧ تفتيش) أما إذا كانت غير قابلة للإزالة فيحرر محضر آخر بهذه المخالفات ويرسل للشرطة.
- إذا كانت المخالفات التي تم اكتشافها تتضمن ما يوجب أو يجيز إلغاء الترخيص فيعد مدير

على المفتش أن يراعي نوافر الشروط الآتية في مقر المنشآت وهي:

- التأكد من حصول الشركة على الترخيص من الوزارة على أن يكون ساري المفعول مع مراعاة ما ورد بنص المادة ٨ من اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣.
- التحقق من أن الشركة لم تفقد أي شرط من شروط الترخيص.
- على المفتش أن يتأكد من أن العنوان المحدد في الترخيص هو نفس العنوان المرخص به للشركة .
- يشترط في المقر أن يكون دائماً ومستقلاً ولا تقل مساحته عن ٨٠ متر مربع (المادة ٩ من القرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣).
- يجب أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها في مكان ظاهر خارج المبنى الذي يقع به المقر (مادة ١٠ من القرار).
- وضع الترخيص الممنوح للشركة في مكان ظاهر داخل المقر ولا يجوز للشركة أن تزاول نشاطها في غير المقر المبين (مادة ١١ من القرار).
- يجب أن يتأكد المفتش من عدم حصول مدير الشركة المسئول أو أي اشخاص يعملون لحسابها علي أي مقابل نظير الحاق العمال المصريين بالداخل أو الخارج خلاف ما نص عليه في المادة (٢١ فقرة ٢) من قانون العمل والتي تنص علي أنه استثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢ ٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى وأيضاً المادتين ١٦ و ١٧ من القرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ .
- في حالة قيام الشركة بالتعاقد مع المصريين نيابة عن صاحب العمل يجب التأكد من وجود تفويض أو توكيل رسمي مصدق عليه من الجهات الرسمية ومعتمد من الإدارة المختصة.
- للمفتش حق الاطلاع على بطاقة تحقيق الشخصية الخاصة بالمدير المسئول
- على المفتش التأكد من التزام الشركة بما ورد في المادة ١٢ من القرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن الواجبات التي تلتزم بها الشركة.

يجب علي المفتش مراجعة السجلات الآتية في الشركة وفقاً لنشاطها:

- سجل قيد العمال المصريين الراغبين في العمل في الخارج وفقاً للنموذج رقم (٣).
- سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال في الخارج وفقاً للنموذج رقم (٤).
- سجل قيد العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل في الخارج وفقاً للنموذج رقم (٥).
- سجل قيد المبالغ المحصلة وفقاً للنموذج رقم (٦) .
- السجلات التي وردت بالقرار الوزاري ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ فيما يخص شركات إلحاق العمال المصريين بالداخل وهي سجل قيد الطلبات للعمل بالداخل وسجل قيد المشتغلين بالداخل.
- أي سجلات أخرى ترى الشركة إمسائها لحسن سير العمل مع ملاحظة أن تكون جميع صفحات هذه السجلات بأرقام مسلسلة ومختومة بخاتم الإدارة المختصة وعدم إجراء أي كشط في هذه

يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران / يونيه عام سبع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧.

المادة ١

١- في مفهوم هذه الاتفاقية تعنى عبارة «وكالات الاستخدام الخاصة» أى شخص طبيعى أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:
(أ) خدمات ترمى الى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفاً في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك،
(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً (ويشار إليه أدناه بعبارة «المنشأة المستخدمة») يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام،
(ت) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك الى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة.

٢- في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير «العمال»: الباحثين عن عمل.

٣- في مفهوم هذه الاتفاقية تعنى عبارة «معالجة البيانات الشخصية للعمال» جمع هذه البيانات أو تخزينها أو ترتيبها أو إبلاغها أو أى استخدام آخر للمعلومات المتعلقة بعامل محدد أو قابل للتحديد.

المادة ٢

١- تطبق هذه الاتفاقية على جميع وكالات الاستخدام الخاصة.
٢- تطبق هذه الاتفاقية على جميع فئات العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادى ولا تطبق على تعيين وتوظيف البحارة.
٣- أحد أهداف هذه الاتفاقية هو السماح بعمل وكالات الاستخدام الخاصة فضلاً عن حماية العمال الذين يلجأون إلى خدماتهم، وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية.
٤- يجوز لأى دولة، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، أن تقوم بما يلي:
(أ) تحظر، في ظروف محددة، عمل وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص فئات معينة من العمال أو فروعاً معينة من النشاط الاقتصادى فيما يتعلق بتوفير خدمة أو أكثر من الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ١.
(ب) تستثنى، في ظروف محددة، عمال فروع معينة من النشاط الاقتصادى، أو أجزاء منها، من نطاق الاتفاقية أو من بعض أحكامها، شريطة توفير حماية ملائمة بطريقة أخرى للعمال المعنيين.
٥- تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في تقاريرها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، أى حظر أو استثناء تكون قد سمحت به بموجب الفقرة ٤ أعلاه، تبين أسباب ذلك.

المديرية تقريراً يرفعه للسيد الوزير متضمناً مبررات وأساليب الإلغاء.

- إذا تبين للمفتش عند التفتيش على الشركة مرة أخرى أنها عاودت تكرار نفس المخالفة فعليه تحرير محضر بذلك مع إعداد مذكرة والعرض على مدير المديرية؛ لمخاطبة الإدارة العامة للتشغيل بالداخل لاتخاذ إجراءات وقف نشاط الشركة مؤقتاً لحين صدور الحكم في القضية.
- أما بالنسبة للمنشآت غير المرخصة فيحضر المحضر اللازم وتخطر الجهات المختصة بوزارة الداخلية.
- يتم قيد المحاضر في سجل خاص يتضمن كافة المخالفات المتعلقة بالمحضر وإخطار متابع الأحكام المختص بها.
- على المفتش أداء الشهادة أمام المحاكم بشأن ما تم تحريره من محاضر في حالة استدعائه للشهادة.
- يتم إخطار الإدارة العامة لتفتيش العمل بالوزارة بالمخالفات التي تم صدور أحكام بالبراءة فيها وبيان يتضمن رقم المحضر وتاريخه واسم المخالف والمخالفات المنسوبة إليه.

اتفاقية العمل الدولية ١٨١ لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والثمانين في ٣ حزيران / يونيه ١٩٩٧،

وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩،

وإذ يدرك أهمية المرونة في سير أسواق العمل،

وإذ يذكر بأن مؤتمر العمل الدولى في دورته الحادية والثمانين، ١٩٩٤، رأى أن تقوم منظمة العمل الدولية بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩،

وإذ يراعى البيئة بالغة الاختلاف التى تعمل فيها وكالات الاستخدام الخاصة، عند المقارنة بالظروف السائدة عند اعتماد الاتفاقية المذكورة أعلاه،

وإذ يعترف بالدور الذى يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير سوق العمل،

وإذ يذكر بالحاجة الى حماية العمال من التجاوزات،

وإذ يقر بالحاجة الى ضمان الحق في الحرية النقابية وتعزيز المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعى كعناصر ضرورية لحسن سير نظام العلاقات الصناعية،

وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨،

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية العمل الجبرى، ١٩٣٠؛ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨؛ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨؛ واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ واتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣؛ واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة،

١٩٨٨؛ والأحكام المتعلقة بالتعيين والتوظيف الواردة في اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩؛ واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩،

وهى موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

المادة ٨

- ١- تعتمد كل دولة عضو، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، جميع التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصها، وعند الاقتضاء، بالتعاون مع سائر الدول الأعضاء، لتوفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات، وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب تجاوزات.
- ٢- حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تنظر الدولتان العضوتان المعنيتان في عقد اتفاقات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التدليس في التعيين والتوظيف والاستخدام.

المادة ٩

- ١- تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو توريد الأطفال للعمل.

المادة ١٠

- ١- تكفل السلطة المختصة وجود آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الإقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات وممارسات التدليس المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة.

المادة ١١

- ١- تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، التدابير اللازمة لضمان توفير الحماية الملائمة للعمال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة حسبما ورد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ أعلاه، فيما يتعلق بما يلي:
 - (أ) الحرية النقابية.
 - (ب) المفاوضة الجماعية.
 - (ت) الحد الأدنى للأجور.
 - (ث) ساعات العمل وسائر ظروف العمل.
 - (ج) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية.
 - (ح) الحصول على التدريب.
 - (خ) السلامة والصحة المهنية.
 - (د) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية.
 - (ذ) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال.
 - (ر) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين.

المادة ٢

- ١- يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.
- ٢- تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام الترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة.

المادة ٤

- ١- تتخذ تدابير لضمان عدم حرمان العمال الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في المادة ١، من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة جماعياً.

المادة ٥

- ١- توجيهاً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة، تتحقق كل دولة عضو من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن أو الإعاقة.
- ٢- لا تنفذ الفقرة ١ من هذه المادة بطريقة تمنع وكالات الاستخدام الخاصة من تقديم خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي إلى مساعدة أكثر العمال حرماناً في سياق بحثهم عن وظائف.

المادة ٦

- ١- تكون معالجة البيانات الشخصية للعمال من قبل وكالات الاستخدام الخاصة، على النحو التالي:
 - (أ) تجرى بطريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة للعمال بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
 - (ب) تقتصر على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعينين وأي معلومات أخرى ذات صلة مباشرة.

المادة ٧

- ١- لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال.
- ٢- يجوز للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعينين، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تسمح باستثناءات من أحكام الفقرة ١ أعلاه فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة.
- ٣- على كل دولة عضو تسمح بالاستثناءات المنصوص عليها في الفقرة ٢ أعلاه، أن تضمن تقاريرها التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين أسباب ذلك.

المادة ١٥

لا تنطوى هذه الاتفاقية على أى مساس بالأحكام الأكثر مواتاة السارية على العمال المعينين أو الموظفين أو المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة، بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

المادة ١٦

تراجع هذه الاتفاقية، اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ واتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣.

المادة ١٧

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٨

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التى سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
- ٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام.
- ٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٩

- ١- يجوز لأى دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.
- ٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٢٠

- ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات ووثائق النقض التى أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- ٢- يسترعى المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثانى المبلغ به، إلى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٢

تحدد كل دولة عضو وتوزع، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، مسؤوليات كل من وكالات الاستخدام الخاصة التى تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ والمنشآت المستخدمة فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) المفاوضة الجماعية.
- (ب) الحد الأدنى للأجور.
- (ت) ساعات العمل وسائر ظروف العمل.
- (ث) إعانات الضمان الاجتماعى القانونية.
- (ج) الحصول على التدريب.
- (ح) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية.
- (خ) التعويض في حالات الحوادث أو الامراض المهنية.
- (د) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال.
- (ذ) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين.

المادة ١٣

- ١- تقوم كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بصياغة ووضع شروط تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دورياً.
- ٢- تستند الشروط المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه الى مبدأ احتفاظ السلطات العامة بالاختصاص النهائى فيما يتعلق بما يلي:
 - (أ) وضع سياسة سوق العمل.
 - (ب) استخدام أو مراقبة استخدام الأموال العامة المخصصة لتنفيذ تلك السياسة.
- ٣- تقدم وكالات الاستخدام الخاصة، على فترات منتظمة تحدها السلطة المختصة، المعلومات التى تطلبها هذه السلطة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لسرية هذه المعلومات وذلك:
 - (أ) لتمكين السلطة المختصة من أن تكون على دراية بهيكل وكالات الاستخدام الخاصة وأنشطتها، وفقاً للظروف والممارسات الوطنية.
 - (ب) للأغراض الاحصائية.
- ٤- تجمع السلطة المختصة هذه المعلومات وتنشرها على فترات منتظمة.

المادة ١٤

- ١- تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأى طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية مثل أحكام المحاكم أو قرارات التحكيم أو الاتفاقيات الجماعية.
- ٢- تكفل إدارة تفتيش العمل أو السلطات العامة المختصة الأخرى الإشراف على تطبيق الأحكام الرامية الى إنفاذ هذه الاتفاقية.
- ٣- ينص على تدابير تصحيحية ملائمة، بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، وتنفذ تنفيذاً فعالاً في حالة انتهاك أحكام هذه الاتفاقية.

المادة ٢١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٢٢

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٣

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٤

النص الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

وزارة القوى العاملة والهجرة

مدير القوى العاملة

نموذج (٨) ت.ع

تاريخ التفتيش :

نوع التفتيش :

مكتب

تقرير

تفتيش لمراقبة أحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣

والقرارات الوزارية المنفذة له

(شركات إلحاق المصريين في الداخل والخارج)

أولاً: بيانات عامة

- اسم الشركة : عنوانها :
- رقم الترخيص : بداية سريانه : تاريخ انتهائه :
- اسم رئيس مجلس الإدارة :
- اسم المدير المسئول :
- ملاحظات بشأن استمرار شروط الترخيص :
- مدى مطابقة الرسم الهندسي : البطاقة الضريبية:
- مدى استقلالية المقر :
- الاعلان عن الشركة خارج المقر : الترخيص داخل المقر : مواعيد العمل :

ثانياً : السجلات

- مدى مطابقتها للتعليمات (مسلسة - معتمدة - عدم وجود كشط أو فراغات)
- سجل قيد العمال المصريين راغبي العمل بالخارج (نموذج رقم ٣)
- سجل قيد طلبيات أصحاب الأعمال (نموذج رقم ٤)
- كيفية نظام التعاقد مع أصحاب الأعمال (تفويضات أو توكيلات موثقة)
- سجل قيد العمال الذين تم التعاقد معهم (نموذج ٥) ومدى مطابقته مع النموذج رقم ٣ مع ذكر أمثلة

ثالثاً : نظام سير العمل بالمنشأة

- كيفية تلقي الأوراق والمستندات والاحتفاظ بها (مع ذكر أمثلة لبعض الملفات)
- كيفية تحرير العقود
- هل تتقاضى الشركة من العمال مقابل أو رسوم نظير التشغيل
- هل تقوم الشركة بموافات الوزارة بالبيانات المطلوبة طبقاً للائحة التنفيذية

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): مجموعات عمل
الجلسة رقم (٣) - الوحدة (٣)



الهدف

- التعرف على النواحي الفنية المتعلقة بالتفتيش على الـ ١٨ نشاط (مهمل - إجراءات).



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعتين بشكل عشوائي.
- يطلب المدرب من المتدربين تعيين قائد لكل مجموعة.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخه من القرار الوزاري ١٢٩ لسنة ٢٠٠٧ (دليل إجراءات السلامة والصحة المهنية). (ص ١٢ : ص ١٩)
- يطلب المدرب من المجموعة الأولى استخراج الأحكام المتعلقة بالمهمل ومن المجموعة الثانية استخراج الأحكام المتعلقة بالإجراءات.
- يقوم المدرب بالمرور على المجموعات والرد على أي استفسارات.
- يطلب المدرب من كل مجموعة الإجابات التي توصلوا إليها.
- يقوم المدرب بعرض الاجابة المثالية عن طريق المناقشة.



الزمن

- ٣٠ دقيقة



الأدوات المستخدمة

- ورق فيليب تشارت
- أقلام ماركر

الجلسة الثالثة

إجراءات التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام القانون ٤٥٢

لسنة ١٩٥٤ (١٨ نشاط)

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على الـ ١٨ نشاط الخاضعة لنطاق اختصاص مفتش العمل.
- التعرف على أحكام القانون ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزاري ١٤٠ لسنة ١٩٧٦.
- الإلمام بالنواحي الفنية (مهمل - إجراءات) والتي تتعلق بالتفتيش على الـ ١٨ نشاط وفقاً لدليل إجراءات السلامة والصحة المهنية.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين وإجراء التعارف. (١٠ دقائق)
- جمع التوقعات من المشاركين.
- عرض أهداف الجلسة على المشاركين.
- مقدمة عامة عن موضوع الجلسة.
- يقوم المدرب بسؤال المشاركين حول الـ ١٨ نشاط الخاضعة لنطاق تفتيش العمل. (١٠ دقائق)
- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة عن أحكام قانون التراخيص والقرار الوزاري. (٢٠ دقيقة)
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات عمل عن النواحي الفنية المتعلقة بالـ ١٨ نشاط. (٣٠ دقيقة)
- مراجعة واستخلاص الأفكار الهامة للجلسة. (٥ دقائق)



معايير التحقق (٥ دقائق)

- هل يتم حفظ التقرير بناء على تقديم رسم المعاينة المبدئي؟ صح / خطأ
- كم عدد المهمل التي يحق لصاحب المنشأة التقدم بها طبقاً لدليل إجراءات السلامة والصحة المهنية؟
- لا يتم التفتيش على الـ ١٨ نشاط عن طريق مفتش العمل إذا كانت المنشأة تستخدم (٥ عمال - ١٠ عمال - أكثر من ١٠ عمال)

٢. المادة العلمية: التفتيش علي المنشآت وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزاري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦



- دليل إجراءات السلامة والصحة المهنية والصادر بالقرار الوزاري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٧ (فيما يخص مهل وإجراءات الترخيص).



في حالة وجود عجز في القوى الوظيفية لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل يجوز لمدير المديرية إسناد أعمال التفتيش فيما يخص أحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ إلى مفتشي العمل مع الالتزام بكافة النواحي الفنية من (مهل/ إجراءات) في محال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والخاصة بالتفتيش على تراخيص المحال.

وتنحصر عملية التفتيش على بعض المنشآت الواردة بالقرار الوزاري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦ الصادر تنفيذاً لقانون التراخيص رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة وهي إجمالاً ١٨ نشاط فقط.

وهذه الأنشطة هي:

١. مخازن البلاط والاسمنت والجبس والجير
٢. محال كي الملابس
٣. محال السمكرة البلدي والسباكة الصحية
٤. محال تبيض المعادن
٥. محال بيع اللحوم
٦. محال بيع الخضروات والفواكه بالجملة والتجزئة
٧. محال بيع البقالة
٨. محال بيع الحلوى الجافة
٩. محال بيع العطارة
١٠. محال قص الشعر

إلا بموافقة الجهة المنصرف منها الرخصة، وتتبع في الموافقة على تعديل إجراءات الترخيص المنصوص عليها، ويعتبر تعديل كل ما يتناول أوضاع المحل في الداخل أو الخارج أو إضافة نشاط جديد أو بزيادة القوة المحركة أو تعديل أقسام المحل.

وأتاح القانون لإدارة التراخيص:

في حالة وجود خطر داهم على الصحة العامة أو على الأمن العام نتيجة لإدارة محل، إصدار قرار مسبب بإيقاف إدارة المحل كلياً أو جزئياً ويكون هذا القرار واجب النفاذ بالطريق الإداري؛ وقد حدد القانون حالات إلغاء الرخص للمحال الخاضعة لأحكامه وهي:

- إذا أوقف المرخص إليه العمل بالمحل وأبلغ الجهة المنصرف منها الرخصة بذلك.
- إذا أوقف العمل بالمحل لمدة تزيد على عامين في محلات القسم الأول وعام واحد في محلات القسم الثاني.
- إذا أزيل المحل ولو أعيد بناؤه أو إنشاؤه.
- إذا كان المحل ثابتاً ثم نقل من مكانه.
- إذا أجري تعديل في المحل بالمخالفة لأحكام المادة ١١ ولم يتم إعادته إلى حالته قبل التعديل خلال المدة التي تحددها الجهة المختصة.
- إذا أصبح المحل غير قابل للتشغيل أو أصبح في استمرار إدارته خطر داهم على الصحة العامة أو على الأمن يتعذر تداركه.
- إذا أصبح المحل غير مستوفياً للاشتراطات الواجب توافرها فيه من حيث الموقع أو عدم إقامة منشآت فوقه.
- إذا صدر حكم نهائي بإغلاق المحل نهائياً أو بإزالته.

وعن العقوبات المقررة لمخالفة أحكام هذا القانون فقد أوضحت المادة ١٧ منه أن «كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو القرارات المنفذة يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن ١٠٠ جنيه وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات ولو كانت لسبب واحد، وفي أحوال المخالفات الجسيمة التي يكون معها في استمرار فتح المحل خطر واضح على الصحة العامة أو الأمن العام يتم التحفظ على المحل بوضع الأختام عليه ويعرض محضر الضبط على القاضي الجزئي لتأييد أمر الضبط خلال ٢٤ ساعة، ويجوز للأخير أن يحكم بإغلاق المحل لمدة يحددها في حكمه أو إغلاقه أو إزالته نهائياً، وقد حدد القانون عقوبة على من أدار محلاً محكوماً بإغلاقه أو إزالته أو أغلق أو ضبط بالطريق الإداري بأن يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك فضلاً عن إزالة المحل أو إعادة إغلاقه أو ضبطه بالطريق الإداري.

١١. محال بيع الاحذية

١٢. محل بيع الطيور الداجنة

١٣. محال بيع قطع غيار السيارات

١٤. محال بيع الخردوات والعلطور

١٥. محال بيع الأقمشة والملابس الجاهزة

١٦. محال بيع المشغولات الذهبية والمجوهرات

١٧. محال بيع وإصلاح الساعات

١٨. محال بيع إطارات الكاوتش

وقد نص القرار أيضاً على أن يكون التفتيش على تراخيص المخازن والمنشآت متعددة الأدوار وذات الكثافة العمالية لأكثر من ١٠ عمال بالنسبة للأنشطة المتضمنة بمن القرار من قبل مكتب السلامة والصحة المهنية.

ترخيص المحال الصناعية والتجارية طبقاً للقانون ٤٥٢ لسنة ١٩٥٤:

ينظم عملية تراخيص المحال الصناعية والتجارية القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والمعدل بالقرار بقانون رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٥٦، ولا يجوز إقامة أو إدارة أي محل يخضع لأحكام هذا القانون إلا بترخيص بذلك وكل محل يقام أو يدار بدون ترخيص يغلق بالطريق الإداري أو يضبط إذا كان الإغلاق متعذراً.

وقد ميز القانون بين نوعين من الاشتراطات يجب توافرها في المحال الصناعية والتجارية الخاضعة لأحكام هذا القانون: **اشتراطات عامة** وهي الاشتراطات الواجب توافرها في كل المحال أو في نوع منها وفي مواقعها، وتصدر بقرار من وزير الشؤون البلدية والقروية (المحلية)، ويجوز بقرار منه الإعفاء من كل أو بعض هذه الاشتراطات في بعض الجهات، و**اشتراطات خاصة** وهي اشتراطات إضافية محددة لبعض الأنشطة التي ترى جهة الترخيص وجوب توافرها في المحل المقدم عنه طلب الترخيص، ومدير عام إدارة الرخص إضافة اشتراطات جديدة.

وتتميز الرخص التي تصرف طبقاً لأحكام هذا القانون بأنها دائمة ما لم ينص فيها على توقيتها، ويجوز تجديد الرخص المؤقتة بعد أداء رسوم المعايينة، ويؤدي المرخص إليهم سنوياً رسوم التفتيش التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الشؤون البلدية والقروية (المحلية)، وقد أتاح القانون للمرخص له أن يتنازل عن الرخصة، بشرط أن يقدم المتنازل إليه طلباً بنقل الرخصة إلى اسمه على النموذج المحدد لذلك، على أن يرفق بالطلب عقد التنازل مصدقاً على توقيعات طرفيه بأحد مكاتب التوثيق، أما في حالة وفاة المرخص له يجب على من آلت إليهم ملكية المحل إبلاغ الجهة المختصة خلال أسبوعين من تاريخ الوفاة بأسمائهم وباسم من ينوب عنهم، ويكون هذا النائب مسئولاً عن تنفيذ أحكام القانون والقرارات المنفذة له، وعليه اتخاذ إجراءات نقل الترخيص إليهم خلال أربعة شهور من تاريخ الوفاة، وإلا جاز إغلاق المحل أو ضبطه بالطريق الإداري، ويلزم القرار الوزاري رقم ١٠٤٣ لسنة ١٩٥٤ تنفيذ بعض أحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ بشأن المحال الصناعية والتجارية على مستغلي المحال المرخصة الاحتفاظ بالرخص وملحقاتها على الدوام وتقديمها للمفتشين للاطلاع عليها، ولا يجوز إجراء أي تعديل في المحال المرخص بها

ولإنفاذ القانون وضع المشرع أحكاماً خاصة به تخرج عن القواعد العامة لإنفاذ الأحكام حددها في جواز أن يتضمن الحكم الصادر من القاضي الجزئي النفاذ رغم الطعن في الحكم بالاستئناف، كما ينفذ الحكم بالإغلاق أو الإزالة دون الاعتداد بأي استشكال في تنفيذه، كما نصت المادة ٢١ من القانون على عدم جواز الطعن في الأحكام الصادرة في الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون أو القرارات المنفذة له بطريق المعارضة^(١)، خلافاً أيضاً للقواعد العامة المقررة وأن يكون الطعن بالاستئناف. (وقد قضت المحكمة الدستورية بعدم دستورية هذه المادة في القضية رقم ٦٤ لسنة ١٧ ق دستوري/١٩٩٨).

(١) أوضحت المادة ٣٩٨ من قانون الاجراءات الجنائية أحكام المعارضة بأنها وسيلة من وسائل الطعن على الأحكام التي تصدر في غيبة المتهم، وذلك في مواد الجرح والمخالفات، وتنتظر المعارضة أمام القاضي الجزئي الذي أصدر الحكم، ويكون الطعن بطريق المعارضة على الحكم الغيابي في ظرف العشرة أيام التالية لإعلان المتهم بالحكم الغيابي. ومع ذلك إذا كان إعلان الحكم لم يحصل لشخص المتهم فإن ميعاد المعارضة بالنسبة إليه فيما يختص بالعقوبة المحكوم بها يبدأ من يوم علمه بحصول الاعلان والا كانت المعارضة جائزة حتى تسقط الدعوى بمضى المدة. أما الطعن بطريق الاستئناف فيكون للأحكام الصادرة حضورياً في حق المتهم ويكون نظرها أمام محكمة استئنافية (درجة ثانية) وهي درجة أخرى من درجات الطعن ، وتكون الأحكام الصادرة من المحاكم الاستئنافية نهائية واجبة النفاذ.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): مجموعات عمل
الجلسة رقم (٤) - الوحدة (٣)



الهدف

- تمكين المتدربين من تحديد نطاق اختصاص المفتش على المنشآت الخاضعة للتشريعات الخاصة.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى أربع مجموعات عمل بشكل عشوائي.
- يطلب المدرب من المتدربين تعيين قائد لكل مجموعة.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة من نتيجة زيارتي تفتيش على إحدى المنشآت الخاضعة لتشريع خاص.
- يطلب المدرب من المجموعة الأولى توضيح مدى اختصاصه على منشأة من المنشآت الخاضعة لتشريع خاص والمجموعة الثانية يطلب منها بيان مدى صحة البنود التي تم التفتيش عليها في الزيارة.
- يقوم المدرب بالمرور على المجموعات والرد على أي استفسارات.
- يطلب المدرب من كل مجموعة إعداد الإجابات التي توصلوا إليها.
- يقوم قائد كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه المجموعة.
- يقوم المدرب بعرض الإجابة المثالية عن طريق المناقشة.



الزمن

- ٤٥ دقيقة

الجلسة الرابعة

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (قانون وضمانات وحوافز الاستثمار - المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة - شركات قطاع الأعمال العام - المعاهد الخاصة)

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على أنواع المنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة بها.
- الإلمام بالأحكام الخاصة ببعض فئات العمال الخاضعين لتشريعات خاصة وعلاقتها ب (قانون) العمل.
- التمكن من تحديد نطاق اختصاص المفتش على العاملين بالمنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين وإجراء التعارف.
- جمع التوقعات من المشاركين عن الجلسة.
- عرض أهداف الجلسة على المشاركين.
- مقدمة عن أنواع المنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة، وأحكام تشغيل العمال بها. (٢٥ دقيقة)
- يقوم المدرب بتطبيق دراسة حالة (مع المشاركين) توضح نطاق اختصاص المفتش على هذه المنشآت. (٤٥ دقيقة)
- مراجعة واستخلاص الأفكار الهامة للجلسة.
- ختام الجلسة.



١٠ دقائق



١٠ دقائق

معايير التحقق

١. كم مدة مهلة الإنذار التي يمنحها المفتش للمنشأة المتواجدة في منطقة حرة عامة؟
٢. حدد نطاق اختصاص المفتش على شركات قطاع الأعمال التابعة.

● المجموعة الثانية: منطقة حرة خاصة

بالتفتيش على شركة (الأمل) لصباغة المنسوجات تبين أن عدد العمال ١٢٠ عامل وتبين وجود بعض المخالفات وتم إنذار الشركة وتم منحها مهلة قانونية لمدة شهر وإعادة التفتيش على المنشأة بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١ تبين الآتي: -

- العمال الفنيين عددهم ٣٠ عامل ومعهم ترخيص مزاولة حرفة وقد استنفدوا رصيد إجازاتهم السنوية كلها وعددها ٢١ يوم وليس لديهم رصيد.
- بعض العاملين وقع عليهم جزاء خصم بمقدار ٨ أيام في الشهر من الأجر الأساسي (خصمت من أجر شهر مايو).
- متوسط أجور العمال الذكور ١٥٠٠ جنيه في الشهر والعمالات الإناث ١٠٠٠ جنيه رغم تساوي الخبرة بينهم ويقومون بنفس العمل ونفس سنة التعيين.

يوجد ٥ أطفال سنهم يتراوح بين ١٦: ١٧ سنة ويوجد لديهم ملفات مستوفاة فيما عدا شهادة القيد من مكتب التشغيل المختص ويعملون ٦ ساعات في اليوم ومعلق كشف مواعيد العمل الخاص بهم وكذلك نسخة من أحكام تشغيل الاطفال .

السؤال: - ما الإجراء المطلوب من المفتش بعد العودة إلى المكتب؟



الأدوات المستخدمة

- ورق قلاب
- أقلام ماركر



المرفقات

- نسخ من دراسة الحالة

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة

● المجموعة الأولى: منطقة حرة عامة

بالتفتيش على شركة / الحلول الذهبية (للملابس الجاهزة) بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١ وبعد حصر جميع العمال تبين أن عددهم ٤٥ عامل وأثناء التفتيش تبين الآتي: -

- الشركة لديها موافقة على التشغيل الإضافي لمدة شهرين تبدأ من ٢٠١٥/٩/١ لمدة ساعتين في اليوم.
- الشركة لم تقم بتوزيع أرباح على العمال رغم صدور قرار الجمعية العمومية بتوزيع الأرباح.
- الجزاءات الموقعة على العاملين تحتسب على أساس الأجر الشامل.
- الأجر الإضافي يصرف طبقاً للقانون.
- المنشأة يعمل بها ٣ أجانب (بنجلاديش) بدون ترخيص.
- اللوائح غير معلقة

السؤال: - ما هو الإجراء الذي سوف يقوم به المفتش بعد العودة إلى المكتب؟

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثالث)

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه وبناء عليه، يظل العاملون الخاضعون للتشريعات الخاصة مخاطبين بهذه التشريعات حتى تنفذ اتفاقيات العمل الجماعية، وفيما يلي أهم هذه التشريعات:

أولاً: العاملون الخاضعون لأحكام القانون ٨ لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته بشأن ضمانات وجواز الاستثمار:

نصت المادة الأولى من القانون على أن:

تسري أحكام هذا القانون على جميع الشركات والمنشآت - أياً كان النظام القانوني الخاضعة له - التي تنشأ بعد تاريخ العمل به لمزاولة نشاطها في أي من المجالات الآتية:

- استصلاح واستزراع الأراضي البور والصحراوية أو إحداهما.
- الإنتاج الحيواني والداجني والسمكي.
- الصناعة والتعدين.
- الفنادق والموتيلات والشقق الفندقية والقرى السياحية والنقل السياحي.
- النقل المبرد للبضائع والثلاجات الخاصة بحفظ الحاصلات الزراعية والمنتجات الصناعية والمواد الغذائية ومحطات الحاويات وصوامع الغلال.
- النقل الجوي والخدمات المرتبطة به بطريق مباشر.
- النقل البحري لأعالي البحار.
- الخدمات البترولية المساندة لعمليات الحفر والاستكشاف ونقل وتوصيل الغاز.
- الإسكان الذي تؤجر وحداته بالكامل خالية لأغراض السكن غير الإداري.
- البنية الأساسية من مياه شرب وصرف وكهرباء وطرق اتصالات.
- المستشفيات والمراكز الطبية والعلاجية التي تقدم ١٠٪ من طاقتها بالمجان.
- التأجير التمويلي.
- ضمان الاكتتاب في الأوراق المالية.
- رأس المال المخاطر.
- إنتاج برامج وأنظمة الحاسبات الآلية.
- المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعي للتنمية.

ويجوز لمجلس الوزراء إضافة مجالات أخرى تتطلبها حاجة البلاد. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وحدود المجالات المشار إليها.

المادة الرابعة

مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة؛ يلغى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩؛ عدا الفقرة الثالثة من المادة (٢٠) من القانون سالف الذكر (والتي تنص على أن يكون للعاملين نصيب في أرباح شركات الأموال التي تنشأ بعد العمل بهذا القانون والخاضعة لأحكامه، والتي يتقرر توزيعها طبقاً للقواعد التي تحددها الجمعية العامة لكل شركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة وذلك بما لا يقل عن ١٠٪ من هذه الأرباح ولا يزيد على الأرباح السنوية للعاملين بالشركة)

وقد تضمن الفصل الثالث من القانون تنظيم العمل بالمناطق الحرة

٢. المادة العلمية: إجراءات التفتيش على الشركات والمنشآت والمشاروعات التي تزاوّل نشاطها وفقاً لتشريعات خاصة (قانون ضمانات وجواز الاستثمار - المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة - شركات قطاع الأعمال العام - المعاهد الخاصة).



نطاق سريان قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢:

قانون العمل هو القانون العام الذي ينظم علاقات العمل ولا يسري قانون العمل على:

- العاملون بأجهزة الدولة^(٢) بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة.
- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلاً.

إلا أنه حين صدر القانون لم يقرر إلغاء التشريعات الخاصة ببعض فئات العمال والمزايا المقررة لهم ويسري على هذه الفئات قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ فيما لم يرد به نص خاص بتلك القوانين، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون، وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

حيث نصت المادة الثانية من قانون العمل على أنه:

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق.

(٢) يخضع العاملون بالحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ بالنسبة للآتي:

١. قواعد استخدام الأجانب.
٢. قواعد السلامة والصحة المهنية.

مادة ٤٤ واستبدلت بالمادة ٤٧ من قانون ١٧ لسنة ٢٠١٥:

تسري أحكام قانون التأمين الاجتماعي بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على العاملين المصريين بالمشروعات التي تمارس نشاطها في المناطق الحرة.

مادة ٦٢ المستبدلة بالمادة ٧٨ من قانون ١٧ لسنة ٢٠١٥:

في حالة مخالفة الشركات والمنشآت لأي من أحكام القوانين واللوائح والقرارات والمواثيق المنظمة لنشاطها يكون للجهة الإدارية بحسب الأحوال إنذار الشركات أو المنشآت لإزالة أسباب المخالفة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً عمل من تاريخ إخطار الشركة أو المنشأة بالمخالفة وبالمدة المحددة لإزالتها فإذا انقضت هذه المدة دون إزالة هذه المخالفة كان للهيئة إصدار قرار مسبب بإيقاف نشاط الشركة.

مادة ٦٩ المستبدلة بالمادة ١٦ من قانون ١٧ لسنة ٢٠١٥:

لاتسري الأحكام المنظمة لشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، والعاملين فيها، على الشركات التي تنشأ طبقاً لأحكام هذه القانون، وذلك أيّاً كان طبيعة الأعمال المساهمة فيها أو صفة المساهمين في رؤوس أموالها.

اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٤٧

لسنة ٢٠٠٤

نصت المادة (٢٨) على أن:

يكون اشتراك العاملين في إدارة الشركات المساهمة التي يقتصر نشاطها على مجال أو أكثر من المجالات المحددة في مادة (١) من هذه اللائحة عن طريق لجنة إدارية معاونة تشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة من ممثلين عن العاملين.

مادة ٩٠: يحظر على المرخص له إلحاق أي شخص بالعمل لديه في المنطقة إلا بعد تحرير عقد العمل، ويجب عليه الاحتفاظ بصحيفة الحالة الجنائية للعامل وصورة معتمدة من بطاقته الشخصية أو العائلية والتقدم إلى إدارة المنطقة لاستصدار تصريح للعامل بدخول المنطقة.

كما نصت المادة ٩١ من اللائحة علي أن:

تسري علي العاملين بالمنشآت المرخص لها بالمناطق الحرة أحكام قانون العمل في شأن الخدمات الاجتماعية والطبية اللازمة لحمايتهم أثناء العمل، وذلك دون الإخلال بما تقرره النظم الخاصة بهذه المنشآت من مزايا أفضل وتحدد لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة اللوائح المنظمة لشئون العاملين (لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة الصادرة بقرار رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة رقم ٢٣٦٥ لسنة ٢٠٠٤) بتلك المشروعات وتتضمن على الأخص:

- نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية بما لا يقل عن ٧٥ ٪ من العاملين بالمشروع.
- تحديد الحد الأدنى للأجور بما لا يقل عن مستوى الحد الأدنى للأجور المطبق خارج المناطق الحرة داخل مصر.
- ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية بشرط ألا تزيد ساعات العمل على ٤٢ ساعة في الأسبوع.
- ساعات العمل الإضافية والأجور المستحقة عنها.

المناطق الحرة

المادة ٢٩ (مستبدلة بالقرار بقانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٥)

يكون إنشاء المنطقة الحرة التي تشمل مدينة بأكملها بقانون.

ولمجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص ووزير المالية أن ينشئ مناطق حرة عامة، وذلك لإقامة المشروعات التي يرخص بها أيّاً كان شكلها القانوني، ويتضمن القرار الصادر بإنشاء المنطقة الحرة بياناً بموقعها وحدودها، ويحدد مجلس الوزراء بقرار منه المجالات التي يجوز الاستثمار فيها بنظام المناطق الحرة، وتحدد اللائحة التنفيذية الشروط والإجراءات اللازمة لتأمين المناطق الحرة.

ويتولى إدارة المنطقة الحرة العامة مجلس إدارة يصدر بتشكيله وتعيين رئيسه قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة ويختص مجلس إدارة المنطقة الحرة بتنفيذ أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات التي تصدرها الهيئة.

ومع عدم الإخلال بالإعفاءات الجمركية والضريبية المقررة للمشروعات المقامة بالمناطق الحرة، تخضع كافة المشروعات التي تستثمر بنظام المناطق الحرة للرقابة الجمركية والضريبية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز الترخيص بإقامة مشروعات بنظام المناطق الحرة في مجال صناعات الأسمدة، والحديد والصلب، وتصنيع البترول، وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعي وغيرها من الصناعات كثيفة استخدام الطاقة التي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء.

المادة ٢٠

تضع الجهة الإدارية المختصة السياسة التي تسير عليها المناطق الحرة، ولها أن تتخذ ما تراه لازماً من القرارات لتحقيق الغرض الذي تنشأ هذه المناطق من أجله، وعلى الأخص:

- وضع اللوائح والنظم اللازمة لإدارة المناطق الحرة.
- وضع شروط منح التراخيص وشغل الأراضي والعقارات وقواعد دخول البضائع وخروجها وأحكام قيدها ومقابل شغل الأماكن التي تودع بها، وفحص المستندات والمراجعة والنظام الخاص برقابة هذه المناطق وحراستها وتحصيل الرسوم المستحقة للدولة.

المادة ٤٢

يحرر عقد العمل المبرم مع العاملين في المناطق الحرة من أربع نسخ بيد كل طرف من الطرفين نسخة وتودع نسخة لدى إدارة المنطقة الحرة، وأخرى لدى مكتب العمل بالمنطقة، فإذا كان العقد محرراً بلغة أجنبية؛ أرفقت بكل من هاتين النسختين ترجمة إلى اللغة العربية.

المادة ٤٣ المستبدلة بالمادة ٤٦ من قانون ١٧ لسنة ٢٠١٥:

لا تخضع المشروعات في المناطق الحرة العامة لأحكام القانون ١١٣ لسنة ١٩٥٨ بشأن التعيين في وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة وأحكام الباب الخامس من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ويضع مجلس إدارة الهيئة القواعد المنظمة لشئون العاملين ومساءلتهم في تلك المشروعات.

المناطق الحرة في مصر:

يرجع إنشاء المناطق الحرة في مصر إلى عام ١٩٠٢ عندما أبرمت الحكومة المصرية اتفاقاً مع شركة قناة السويس تم بمقتضاه إنشاء منطقة حرة ملحقة ببورسعيد لخدمة أغراض الشركة وتوسيع وصيانة الميناء، وبمقتضى الاتفاق منحت الشركة إعفاءات جمركية لكافة البضائع الواردة إلى المنطقة. وفي عام ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٣٠٦ والذي نظم إقامة المناطق الحرة في مصر، ثم صدر في عام ١٩٦٣ قانون الجمارك رقم ٦٦ مشتملاً على جزء خاص بتنظيم المناطق الحرة، ثم صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٦ لتنظيم المنطقة الحرة في بورسعيد إلا أن تطبيقه توقف بسبب حرب ١٩٦٧. ومنذ بداية السبعينيات سعت الحكومة المصرية لاجتذاب رأس المال الأجنبي والعربي وتشجيعه على الاستثمار داخل مصر حيث أصدرت قانون الاستثمار رقم ٦٥ لسنة ١٩٧١ والمسمى بقانون استثمار رأس المال العربي والمناطق الحرة، وقامت بإنشاء هيئة للاستثمار تتولى شؤون الاستثمار في مصر، وقد سمح هذا القانون بإقامة نوعين من المناطق الحرة وهما المناطق الحرة العامة والمناطق الحرة الخاصة، وفي عام ١٩٧٤ تم إصدار قانون جديد للاستثمار رقم ٤٣ في شأن رأس المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة، ثم تلتها مجموعة من التعديلات والقوانين وكان الهدف الأساسي هو جذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية، حتى صدر قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧. وقد كان الهدف من إنشاء المناطق الحرة في مصر هو زيادة الصادرات من خلال إنشاء صناعات قادرة على التصدير للخارج وجذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية لمصر، والعمل على جذب فنون إنتاجية وتكنولوجية حديثة، بالإضافة إلى استيعاب المزيد من العمالة.

أشكال المناطق الحرة في مصر

• المناطق الحرة العامة

وهي منطقة تخضع لسيادة الدولة، وتقع في أغلب الأحيان على أحد منافذ الدولة البحرية أو البرية أو الجوية، ويتم تحديدها بالأسوار لفصلها عن باقى إقليم الدولة. وتضم المنطقة العامة مجموعة من المشروعات الاستثمارية التي تقام للاستفادة من حوافز ومزايا الاستثمار في هذه المنطقة، وتقوم الدولة بتوفير البنية الأساسية اللازمة لممارسة النشاط داخل هذه المنطقة، والمناطق الحرة العامة المصرية مناطق غير متخصصة باستثناء (مدينة الانتاج الاعلامي)، حيث أن المنطقة الحرة الواحدة تضم عدداً من مشروعات التخزين والمشروعات الصناعية والخدمية والتمويلية دون أن تقتصر على نشاط واحد.

• المناطق الحرة الخاصة

تقتصر على مشروع واحد فقط وذلك إذا كانت طبيعة المشروع تستلزم ذلك، كأن يكون موقع المشروع مؤثراً بالنسبة لاقتصادياته (القرب من مصادر المواد الخام)، أو يكون الموقع يتفق مع طبيعة النشاط كمشروعات النقل البحري أو صوامع الأسمت، أو أن يكون المشروع يسهم في تنمية منطقة عمرانية جديدة طبقاً لخطة الدولة، ويتمتع المشروع المقام بهذا النظام بنفس المزايا والحوافز والضمانات التي تتمتع بها المشروعات المقامة في المناطق العامة، ويكون الإشراف الإداري عليها من أقرب منطقة حرة عامة، ويمكن لأي مشروع أن يتحول للعمل بنظام المناطق الحرة الخاصة، وذلك بشرط أن يكون المشروع قد بدأ نشاطه بالفعل وألا تقل صادراته عن

• الخدمات الاجتماعية والطبية التي تؤديها المشروعات للعاملين بها والاحتياجات اللازمة لحمايةهم أثناء العمل.

وقد نصت المادة (٣٠) من ذات اللائحة على أن تسري على العاملين في المنشآت المرخص لها في المناطق الحرة أحكام قانون العمل في شأن الخدمات الاجتماعية والطبية والإحتياجات اللازمة لحمايةهم أثناء العمل، فيما نصت المادة (٣١) على أن تضع الهيئة لائحة نموذجية لنظام العمل والجزاءات على أن تسترشد بها المشاريع في المنطقة الحرة في عملها.

وطبقاً لدليل الإجراءات

فإن المديرية أو المنطقة -حسب الأحوال- تضع ضمن خطتها السنوية برنامجاً للتفتيش على الشركات والمنشآت والمشاريع التي تزاول نشاطها داخل المنطقة الحرة العامة بما لا يتجاوز مرتين سنوياً وتقوم بإخطار الهيئة - المنطقة العامة للاستثمار والمناطق الحرة - بنسخة من البرنامج متضمناً مواعيد وأساليب إجراء التفتيش طبقاً للنموذج المعد لهذا الغرض وذلك إعمالاً لنص المادة ٢٣ من اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ١٢٤٧ لسنة ٢٠٠٤ وأيضاً نص المادة ٨٣ من اللائحة التنفيذية التي تنص على أن تصدر الهيئة أو رئيس المنطقة الحرة العامة المختصة بحسب الأحوال التصاريح الخاصة بدخول المناطق الحرة للأشخاص الذين يقتضي الأمر دخولهم بصفة غير منتظمة إلى المنطقة الحرة وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من الهيئة.

ويتعين على المفتش في حالة ثبوت المخالفة إنذار المخالف والتنبيه عليه بإزالة أسباب المخالفة في مدة يحددها الإنذار مع أخطار هيئة/ منطقة الاستثمار والمناطق الحرة- حسب الأحوال - بصورة من الإخطار موضحاً بها المخالفات والمدة المحددة لإزالتها.

تعريف المناطق الحرة

المنطقة الحرة هي جزء من أراضي الدولة تدخل ضمن حدودها سياسياً وتحدد مساحتها الجغرافية صراحة، وتتعزل عن باقي أقاليم الدولة من خلال إقامة الأسوار العازلة حولها، وقد تقام في منطقة تكون بطبيعتها الجغرافية معزولة عن بقية الدولة عن طريق المياه أو الجبال، وهي تخضع لسيادة الدولة وسلطتها ويطبق عليها قوانين الدولة نفسها، وينظم العمل بها قانون خاص، ويحدد في المنطقة الحرة الأنشطة المسموح بممارستها داخلها، فقد يكون النشاط هو التخزين أو إعادة التصدير أو التصنيع من أجل التصدير فقط، أو أن يكون النشاط قاصراً على الأنشطة الإنتاجية والخدمية، ويحدد قانون إنشاء المناطق الحرة الجوانب الجمركية والاستيرادية والنقدية والضريبية وغيرها من المعاملات التجارية التي تتعلق بحركة البضائع دخولاً وخروجاً للمشروعات القائمة بها، ويتم معاملة البضائع التي تدخل للمنطقة الحرة على أنها صادرات، والعكس ولذلك تخضع هذه السلع لكافة الإجراءات الجمركية والنقدية للتعامل مع البضائع الأجنبية وهذا بهدف السماح بقدر أكبر من المعاملات والمبادلات التي من شأنها جذب الاستثمارات إليها. وتختلف أشكال ومسميات المناطق الحرة من دولة لأخرى فهناك مناطق حرة مخصصة للتصدير ومناطق اقتصادية ذات طبيعة خاصة، كما توجد مناطق حرة مخصصة للخدمات وأخرى للتكنولوجيا الحديثة ورغم اختلاف المسميات والأشكال إلا أن كلها تشترك في نفس القواعد التي تحكم عمل المناطق الحرة.

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المحرب - الجزء الثالث)

داخل هذه المناطق، وتعفى السيارات والمركبات بكافة أنواعها من الضرائب والرسوم متى كانت مخصصة لنشاط إنتاجي سلمي أو خدمي وذلك وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار إلغاء أو إيقاف تراخيص الانتفاع بالعقارات الصادرة للشركات والمنشآت والفروع داخل المنطقة إلا في حالة مخالفة الشروط.

وينظم هذه المناطق القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ المعدل بالقانون رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٥

المادة ٢

لرئيس الجمهورية أن ينشئ بقرار منه خارج الحيز العمراني للمدن والقرى القائمة منطقة اقتصادية أو أكثر، وذلك بقصد إقامة مشروعات زراعية وصناعية وخدمية على النحو الوارد في المادة (٤) من هذا القانون كما يجوز أن تمتد المنطقة إلى داخل الحيز العمراني للمدن والقرى متى اقتضت طبيعة المشروعات ذلك ولرئيس الجمهورية إلحاق أو إنشاء ميناء أو أكثر بالمنطقة سواء كان بحرياً أو جويماً أو جافاً.

المادة (٢)

ينشئ رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الوزراء بقرار منه هيئة لكل منطقة أو مناطق اقتصادية تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة تتبع رئيس مجلس الوزراء، وتسمى باسم المنطقة أو باسم إحداها وتختص هذه الهيئة دون غيرها بتطبيق أحكام هذا القانون ويكون مركزها المقر الذي تتخذه بالمنطقة أو المناطق التابعة لها، ويجوز لها أن تنشئ فروعاً في أية منطقة من هذه المناطق أو خارجها.

مادة (٤)

تهدف الهيئة إلى إقامة وتنمية المنطقة أو المناطق المختصة بها وتعمل على جذب الاستثمارات إليها لإقامة المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية القادرة على المنافسة مع مثيلاتها في العالم، وزيادة حصة مصر في التجارة العالمية، وذلك من خلال توحيد سلطات الإدارة، وأداء أعمالها وفقاً لأعلى المستويات العالمية، وتوفير المرافق والخدمات بأرقى المعايير والمواصفات الفنية، وتطبيق النظم والمزايا والإعفاءات الكفيلة بإطلاق طاقات الاستثمار والتنمية في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير القوى البشرية المدربة اللازمة لذلك، وتهيئة أفضل مناخ للعمل جاذب للاستثمار.

مادة (٢٨)

تطبق أحكام قانون العمل على علاقات العمل بالمنطقة، وذلك فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون. وتعد أحكام قانون العمل فيما تضمنه من حقوق للعمال حداً أدنى لما يجوز أن يتفق عليه في عقود العمل الفردية والجماعية.

مادة (٢٩)

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك تجديد منهما للعقد لمدة مماثلة للمدة الأولى، ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.

٥٠٪ من إنتاجه، وينظم قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته عمل كل من المناطق الحرة العامة والخاصة، ومن أهم الامتيازات التي وفرها القانون، إعفاء المشروعات من الضرائب الجمركية والضريبة العامة على المبيعات وغيرها من الرسوم، حيث لا تخضع هذه المشروعات إلا لرسم سنوي في حدود ١٪ من قيمة السلع الداخلة للمنطقة أو الخارجة منها لحساب المشروع، وفي حالة المشروعات الخدمية يصل هذا الرسم إلى ٣٪ من القيمة المضافة التي يحققها المشروع، ويسمح للمشروعات العاملة بتحويل أرباحها أو إعادة خروج رأس المال الأصلي للمشروع دون قيود.

• نطاق اختصاص المفتش على الشركات والمشروعات بالمناطق الحرة العامة:

يجب مراعاة أحكام القانون ٨ لسنة ٩٧ وقرار رئيس الوزراء رقم ١٢٤٧ لسنة ٢٠٠٤ وقرار رئيس الهيئة العامة للإستثمار ٢٣٦٥ لسنة ٢٠٠٤ وتطبق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التالية:

- مراقبة أحكام تشغيل المصريين بالداخل (المادة ١٣ فقرة ٢ والمادة ١٥ ف ٢, ٣).
- مراقبة تنفيذ أحكام المواد ٣٢ (تحرير العقود) و٤٥ (ما يفيد استلام العامل لأجره) من قانون العمل.
- مراقبة أحكام تشغيل الأجانب المواد من ٢٨ - ٣٠
- مراقبة أحكام الاجازات من المادة ٤٧ حتى ٥٤ والمادة ٧٥ سجل الجزاءات.
- مراقبة أحكام المواد من ٨٨ - ٩٦ أحكام تشغيل النساء.
- مراقبة أحكام المواد من ١٠٤ - ١٣٠ (إنقضاء علاقة العمل) والمادة ١٤٠ والمواد من ١٦٨ - ٢٠١ (منازعات العمل الجماعية)
- أحكام القانون ٣٩ لسنة ٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ٨٢ والخاص بتأهيل المعوقين، ومستحقات صندوق إعانات الطوارئ الصادر بالقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢

(المنشآت التي تزاوّل نشاطها في المناطق الحرة الخاصة يطبق عليها أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كاملة)

ثانياً: العاملون الخاضعون لقانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة

المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة:-

تقام هذه المناطق بهدف جذب الاستثمارات الأجنبية والمحلية وتحقيق زيادة في الصادرات، وذلك من خلال إقامة مشروعات زراعية وصناعية وخدمية ويجوز أن يلحق بهذه المنطقة ميناء خاص سواء كان بحرياً أو جويماً أو جافاً ويتم توحيد جهات التعامل للمستثمرين في جهة واحدة، وتوفير المرافق والخدمات وتخفيض الضرائب المفروضة على الدخول والشركات، ومن أهم المزايا والإعفاءات والضمانات التي يوفرها هذا القانون للمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة، إعفاء جميع المشروعات العاملة داخل هذه المناطق من جميع الضرائب والرسوم، ولا تسري على هذه المناطق أحكام قوانين ضرائب المبيعات والدمغة ورسوم تنمية موارد الدولة، كما لا يسري عليها أي نوع آخر من الرسوم أو الضرائب المباشرة أو غير المباشرة، كذلك تعفي من الضرائب الجمركية ومن ضريبة المبيعات ومن جميع أنواع الضرائب والرسوم الأخرى على المعدات والآلات والأجهزة والمواد الخام وقطع الغيار وأية مواد أو مكونات تستوردها الشركات العاملة

مادة (٢٦)

تسري أحكام المواد السابقة المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية على جميع العاملين داخل المنطقة.

مادة (٥١)

ينشأ بالمنطقة مركز يسمى «مركز تسوية المنازعات» يختص بتسوية المنازعات المنصوص عليها في المادة ٥٣ من هذا القانون، بطريق التوفيق، بمعرفة هيئة أو أكثر تشكل وفقاً للمادة ٥٥ من هذا القانون.

مادة (٥٢)

يختص المركز باتخاذ الإجراءات اللازمة للتوفيق في المنازعات الآتية:

- منازعات العمل الفردية والجماعية.
- منازعات التأمينات الاجتماعية.

وطبقاً لدليل الإجراءات فإن أحكام قانون العمل تطبق على العاملين في هذه المناطق إعمالاً لنص المادة ٢٨ من القانون ٨٣ لسنة ٢٠٠٢، وتعد أحكام قانون العمل فيما تتضمنه من حقوق العمال حد أدنى لما يجوز أن يتفق عليه في عقود العمل الفردية والجماعية.

نطاق اختصاص المفتش

تطبق كافة أحكام قانون العمل ١٢ ماعدا المادتين ٧٠ و٧١ والمعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ (تأهيل المعاقين) والقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ صندوق الطوارئ.

ثالثاً: العاملون وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٩١

قانون شركات قطاع الأعمال العام المصري

نطاق سريان قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العاملين بقانون قطاع الأعمال العام طبقاً لنص المادة ٤٨ من هذا القانون: تسري أحكام الباب الرابع من الكتاب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي. وتسري أحكام الكتاب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية. كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له.

الشركات القابضة

مادة ١ من القانون ٢٠٢ لسنة ١٩٩١

يصدر بتأسيس الشركة القابضة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، ويكون رأسمالها مملوكاً بالكامل للدولة أو للأشخاص الاعتبارية العامة، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ قيدها في السجل التجاري، وتأخذ الشركة القابضة شكل شركة المساهمة، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص ويحدد القرار الصادر بتأسيسها اسمها ومركزها الرئيسي ومدتها والغرض الذي أنشئت من أجله ورأس مالها.

وينشر القرار الصادر بتأسيس الشركة مع نظامها الأساسي على نفقتها في الوقائع المصرية وتفيد الشركة في السجل التجاري.

مادة (٢٠)

يجوز لطرفي عقد العمل إنهاؤه قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، أو في أي وقت إذا كان غير محدد المدة، وذلك وفقاً للقواعد الآتية:

- إذا كان الإنهاء من جانب العامل والعقد محدد المدة التزم العامل باخطار صاحب العمل برغبته في الإنهاء قبل ستين يوماً من الموعد الذي يحدده للإنهاء، وإذا كان العقد غير محدد المدة فتكون المهلة تسعين يوماً، وذلك كله ما لم يوافق صاحب العمل على مدة أقل.
- إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، وكان العقد محدد المدة، التزم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في الإنهاء قبل ستين يوماً من الموعد الذي يحدده للإنهاء، وإذا كان العقد غير محدد المدة تكون المهلة تسعين يوماً مع التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل كاملاً عن أي من المهلتين المشار إليهما بحسب الأحوال، وذلك دون إخلال بحقوق العامل الأخرى.

مادة (٢١)

تكون لائحة النظام الداخلي للعمل بأية جهة تزاوّل نشاطاً في المنطقة، بعد التصديق عليها من الإدارة المختصة بالهيئة، مكتملة لعقود العمل الفردية أو الجماعية، ولتلك الإدارة الاعتراض على ما تتضمنه اللائحة من أحكام تخالف النظام العام أو تتضمن مزايا أقل من المقررة بهذا القانون.

مادة (٢٢)

في الحالات التي يقرر فيها صاحب العمل إنهاء عقد العمل دون خطأ من جانب العامل، يستحق العامل تعويضاً عن إنهاء خدمته ويحدد هذا التعويض في عقد العمل على ألا يقل هذا التعويض عما هو منصوص عليه في قانون العمل دون إخلال بحق العامل في اللجوء إلى القضاء بشأن الحقوق الأخرى.

مادة (٢٣)

يلتزم صاحب العمل بموافاة الإدارة المختصة بالهيئة ببيان عن العاملين لديه، وبيان دوري عن علاقات العمل في منشأته، وذلك على النموذج الذي يعتمده رئيس مجلس إدارة الهيئة وفقاً للقواعد والإجراءات وفي المواعيد التي يصدر بها قرار من المجلس.

مادة (٢٤)

يصدر مجلس إدارة الهيئة قواعد الحصول على تراخيص عمل للأجانب بالمنطقة، وذلك مع مراعاة نسبة العاملين الأجانب إلى المصريين المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، ما لم يصدر قرار مسبب من مجلس إدارة الهيئة بتعديل هذه النسبة لشركة أو مشروع أو جهة في ضوء مدى توافر الكفاءات المطلوبة محلياً.

وتصدر الهيئة تراخيص عمل الأجانب بعد الحصول على موافقة وزارتي الداخلية والقوى العاملة.

مادة (٢٥)

لمجلس إدارة الهيئة أن يضع نظاماً خاصاً للتأمينات الاجتماعية لا تقل المزايا فيه عما هو مقرر في تشريعات التأمين الاجتماعي وإلى أن يصدر هذا النظام تسري أنظمة التأمين الاجتماعي المعمول بها.

وتسري في شأن واجبات العاملين بالشركات التابعة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام الباب الخامس من الكتاب الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

مادة (٥٤)

يكون للمكلفين بإثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص حق الاطلاع على جميع سجلات ودفاتر الشركة القابضة أو الشركات التابعة لها.

مادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة لا يجوز لأية جهة رقابية بالدولة عدا الجهاز المركزي للمحاسبات أن تباشر أي عمل من أعمال الرقابة داخل المقر الرئيسي أو المقار الفرعية لأي شركة من الشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون إلا بعد الحصول على إذن بذلك من الوزير المختص أو رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة.

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين بالشركات القابضة والتابعة والخاضعة لأحكام

القانون ٢٠٢ لسنة ١٩٩١

- أحكام المواد (١٣) فقرة ٢ ومادة ١٥ فقرة ٣ و٢)
- أحكام المواد (٢٧ - ٣٠) عمل الأجانب
- حكم المادة ٦٢ حظر توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة والمادة ٧٥ سجل الجزاءات والمادة (٥٨) لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية
- وأحكام المواد ٧٠ و٧١ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨
- أحكام المواد من (٨٩ - ٩٦) تشغيل النساء
- حكم المادة ١٤٠ فقرة ٢ رخصة مزاوله الحرفة
- وأحكام المواد من (١٦٨ - ٢٠١) منازعات العمل الجماعية
- بالإضافة لأحكام القانون ٣٩ لسنة ٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ٨٢ والخاص بتأهيل المعوقين. ومستحقات صندوق إعانات الطوارئ الصادر بالقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢

رابعاً: العاملون بالمعاهد العليا الخاصة

ينظم القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ المعاهد العليا الخاصة، والتي عرفت المادة الأولى منه: يعتبر معهداً عالياً خاصاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل منشأة تعليمية غير حكومية أياً كانت تسميتها أو جنسيتها، يلتحق بها الطلبة من الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو دبلوم المدارس الفنية أو ما يعادلها، وتقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتعليم وإعداد الفنيين لمدة لا تقل عن عامين دراسيين ولا يعتبر معهداً عالياً خاصاً:

- المراكز والمعاهد الثقافية التي تنشئها الدول الاجنبية أو الهيئات الدولية في الجمهورية العربية المتحدة وفقاً لمعاهدات ثقافية.
- المعاهد الخاصة التي يقتصر التعليم فيها على أبناء العاملين في هيئات التمثيل الدبلوماسي والقنصلي.

الشركات التابعة للشركات القابضة

مادة (١٦) من القانون

تعتبر شركة تابعة في تطبيق أحكام هذا القانون الشركة التي يكون لإحدى الشركات القابضة ٥١٪ من رأس مالها على الأقل. فإذا اشترك في هذه النسبة أكثر من شركة من الشركات القابضة أو الأشخاص الاعتبارية العامة أو بنوك القطاع العام يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد الشركة القابضة التي تتبعها هذه الشركة. وتتخذ الشركة التابعة شكل شركة مساهمة وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ قيدها في السجل التجاري.

مادة (١٧)

يصدر بتأسيس الشركة التابعة قرار من الوزير المختص بناء على اقتراح مجلس إدارة الشركة القابضة، وينشر هذا القرار مرفقاً به النظام الأساسي على نفقة الشركة في الوقائع المصرية وتفيد الشركة في السجل التجاري.

مادة (٤٢)

تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبداوات والأجازات طبقاً لتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص، كما تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بها، وذلك بمراعاة درجات قيدهم بجداول المحامين، وبدلاتهم، وأحكام وإجراءات قياس أدائهم وواجباتهم وإجراءات تأديبهم.

وإلى أن تصدر هذه اللائحة تسري في شأنهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص.

مادة (٤٤)

تسري في شأن واجبات العاملين بالشركات القابضة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام المواد ٧٨ و٧٩ و٨٠ و٨١ و٨٢ و٨٣ و٨٥ و٨٦ و٨٧ و٩١ و٩٢ و٩٣ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية وأحكام قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المشار إليها، وتختص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون غيرها بالنسبة للعاملين في الشركات المشار إليها في الفقرة السابقة بما يلي:

- توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الشركة بعد العرض على اللجنة الثلاثية.
- الفصل في التظلمات من القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية أو المجالس التأديبية المختصة بالشركة.

ويكون الطعن في أحكام المحاكم التأديبية الصادرة بتوقيع الجزاء أو في الطعون في القرارات التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة.

ورد بالبواب الثاني في المادة (٥) ما يلي:

يشترط في صاحب المعهد العالي الخاص: أن يكون من الأشخاص الاعتبارية العامة أو من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة، أو من النقابات أو من الجمعيات المشكلة وفقاً لأحكام القانون المتمتعة بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول العربية بشرط المعاملة بالمثل، ولا يجوز إنشاء شركة أو جمعية بقصد تملك أو إنشاء معهد عالي خاص.

طبقاً لنص المادة ٣١ من القانون ٥٢ لسنة ١٩٧٠ في شأن تنظيم المعاهد العليا الخاصة ودليل الإجراءات الخاص بقانون العمل، فإن قانون العمل يطبق على العاملين بالمعاهد العليا الخاصة في كل ما لم يرد به نص في القانون ٥٢ لسنة ١٩٧٠.

كما نصت المادة ٤٠ من القانون علي أن يشكل مجلس التأديب الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعهد على النحو التالي:

- اثنان من أعضاء مجلس الإدارة يختارهما المجلس.
- عضو من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل يختاره رئيس الإدارة وتكون الرئاسة لمن يعينه مجلس الإدارة.

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين بالمعاهد العليا الخاصة والخاضعين للقانون ٥٢ لسنة ١٩٧٠:

- تطبق كافة أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيما عدا المادتين ٧٠ و٧١ والمعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨
- القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ (تأهيل المعاقين) والقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ صندوق الطوارئ.

نموذج رقم ()

وزارة القوى العاملة والهجرة

مديرية قوى عاملة

منطقة

برنامج التفتيش على المنشآت والمشروعات العاملة بالمنطقة الحرة
العامة والخاصة بالتعاون مع الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة
منطقة () خلال الفترة من / / إلى / /

تاريخ التفتيش (الشهر)	اسم المنشأة أو المشروع	النشاط الاقتصادي	إجراءات وأسلوب التفتيش

يعتمد...

مدير المديرية

تحريراً في : / /

نموذج رقم ()

فاكس رقم :

وزارة القوى العاملة والهجرة

مديرية قوى عاملة

منطقة

نموذج الإخطار بميعاد زيارة تفتيشية

السيد / رئيس الإدارة المركزية للمنطقة الحرة العامة

تحية طيبة .. وبعد .. ،

نتشرف بالإحاطة بأنه طبقاً للبرنامج المبلغ لسيادتكم فإنه تقرر زيارة شركة

وذلك يوم الموافق / / الساعة

برجاء التفضل بالتنبيه بتسهيل مأمورية أعضاء اللجنة

ونشكر لسيادتكم حسن التعاون ..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. ،

مدير المديرية

تحريراً في : / /

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): النشاط: دراسة حالة
الجلسة رقم (٥) - الوحدة (٣)



الهدف

- التمكين من تطبيق نطاق اختصاص المفتش على المنشآت الخاضعة للتشريعات الخاصة.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى أربع مجموعات عمل بشكل عشوائي.
- يطلب المدرب من المتدربين تعيين قائد لكل مجموعة.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة من نتيجة زيارتي تفتيش على إحدى المنشآت الخاضعة لتشريع خاص.
- يطلب المدرب من المجموعة الأولى توضيح مدى الاختصاص على منشأة من المنشآت الخاضعة لتشريع خاص والمجموعة الثانية يطلب منها بيان مدى صحة البنود التي تم التفتيش عليها في الزيارة.
- يقوم المدرب بالمرور على المجموعات والرد على أي استفسارات.
- يطلب المدرب من كل مجموعة الإجابات التي توصلوا إليها.
- يقوم قائد كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه المجموعة ويراعى المدرب عدم المقاطعة أثناء العروض.
- يقوم المدرب بعرض الإجابة المثالية بعد فتح المناقشة مع المشاركين.



الزمن

- ٤٥ دقيقة

الجلسة الخامسة

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (المدارس الخاصة - النقابات العمالية - المؤسسات الصحفية - المناجم والمحاجر)

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على الأحكام الخاصة للمنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة بها وعلاقة العمل التي تحكم العمال.
- التعرف على الأحكام الخاصة ببعض فئات العمال الخاضعين لتشريعات خاصة وعلاقتها بقانون العمل.
- تمكين المفتش من تحديد نطاق اختصاصه على العاملين بالمنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين وإجراء التعارف.
- جمع التوقعات من المشاركين عن الجلسة.
- عرض أهداف الجلسة على المشاركين بعد إجراء التعارف.
- مقدمة عامة عن موضوع الجلسة، يراعى أن تكون بسيطة وذات صلة بهدف الجلسة.
- يقوم المدرب بطرح أسئلة حول أنواع المنشآت الخاضعة لتشريعات خاصة والأحكام الخاصة بفئات العمال في هذه المنشآت. (١٥ دقيقة)
- يقوم المدرب بعمل دراسة حالة عن تحديد نطاق اختصاص المفتش على هذه المنشآت. (٤٥ دقيقة)
- مراجعة استخلاص الأفكار الهامة للجلسة.
- تقييم وختام الجلسة.

معايير التحقق

١. اذكر مدة الاجازة الواجب على الممثل القانوني للمدرسة منحها للمدرس؟
٢. كم عدد ساعات العمل للعاملين بالمناجم والمحاجر؟

٢. المادة العلمية: نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين في منشآت ذات تشريع خاص (المدارس الخاصة - النقابات العمالية - المؤسسات الصحفية - المناجم والمهاجر)



أولاً: العاملون بالمدارس الخاصة

عرفت المادة ٥٤ قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المدرسة الخاصة بأنها كل منشأة غير حكومية تقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتعليم أو الإعداد المهني والفني قبل مرحلة التعليم الجامعي، ولا تعتبر مدرسة خاصة كلا من:

- دور الحضانة التي تشرف عليها وزارة التضامن الإجتماعي
- المدارس التي تنشئها الهيئات الأجنبية التي يقتصر التعليم فيها على غير المصريين من أبناء العاملين في السلكين الدبلوماسي والقنصلي الأجنبي وغيرهم من الأجانب.
- المراكز والمعاهد التي تنشئها دولة أجنبية أو هيئة دولية استناداً لاتفاقية ثقافية مع مصر بشرط أن تنص فيها على معاملة خاصة لهذه المعاهد والمراكز.

وقد نصت المادة ٥٦ من القانون علي أن

تخضع المدارس الخاصة لإشراف وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات، كما تخضع لقوانين العمل والتأمينات، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.

مادة (٦٢):

مع مراعاة أحكام قوانين التعليم والعمل والتأمينات تضع كل مدرسة خاصة لائحة داخلية بنظام سير العمل بها.

بينما نصت المادة ٦٧ الفقرة الثانية علي أن

يصدر بتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها قرار من وزير التعليم بعد أخذ رأي وزير القوى العاملة والهجرة.



الأدوات المستخدمة

- ورق فيليب تشارت
- أقلام ماركر



المرفقات

- نسخ من دراسة الحالة

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة

قام المفتش/ أحمد عبد الله بزيارة تفتيشية على مدرسة النجاح الخاصة بمصروفات، وبمقابلة الممثل القانوني للمدرسة وهو/ محمد إبراهيم علي حسين، وبسؤاله عن إجمالي العاملين بالمدرسة تبين أن:-

- عدد العاملين بهيئة التدريس: ٨ مدرس ، ٤ إخصائي ، ٤ إداري
- عمالة فنية ومساعدة: ٢ مربية ، ٢ سائق ، ٣ أمن
- وبالاطلاع على السجلات والملفات الخاصة بالعاملين تبين الآتي:-
- عدم وجود ملفات للسائقين
- عدم وجود عقود عمل للمربين
- عدم تعليق لائحة تنظيم العمل والجزاءات
- عدم حصول المدرس (فايز حسين علي) على إجازته السنوية عن العام الماضي

المطلوب:-

اذكر المخالفات القانونية الواجب قيدها في تقرير (٧) تفتيش عمل

وفي حالة الموافقة يجب الاحتفاظ بنسخة من العقد في ملف المدرسة بالإدارة التعليمية وتسلم نسخة للعامل وتحتفظ بالنسخة الثالثة بالمدرسة مع مسوغات التعيين وترسل الرابعة لمكتب التأمينات الإجتماعية المختص بمعرفة المدرسة.

مادة (٤٦)

إذا رغبت المدرسة في استخدام أو تجديد ترخيص لبعض الأجانب، على المدرسة التقدم لاستخراج أو تجديد الترخيص للأجنبي سنوياً طبقاً للقواعد والتعليمات المعمول بها بوزارتي الداخلية والقوى العاملة، ولا يجوز زيادة عدد العاملين الأجانب في أي منشأة عن ١٠٪ من مجموع العاملين بها ولو تعددت فروعها.

مادة (٤٨)

يوضع العامل بالمدرسة الخاصة تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر وتقرر صلاحيته للعمل خلال مدة الاختبار بقرار من الممثل القانوني له بناءً على تقرير من مديرها وفقاً لأحكام قانون العمل.

مادة (٥٠)

يلتزم الممثل القانوني بما يأتي:

- أن يؤدي للعاملين أجراً عادلاً يتفق مع أهمية ومكانة رسالة مهنة التعليم وقانون العمل والتأمينات واللوائح والقرارات المنظمة لهم.
- عقد تدريبات سنوية لجميع العاملين بالمدرسة (معلمين وإداريين).
- اعتماد وصرف المستحقات المالية المقررة للعاملين بعد حسابها من الإدارة التعليمية.

مادة (٥١)

تلتزم المدرسة الخاصة بإعطاء كل عامل بها الإجازات المنصوص عليها بقانون العمل.

مادة (٥٢)

يلتزم العامل بالمدرسة الخاصة بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها بقانون العمل وتعديلاته.

مادة (٥٤)

تحدد ساعات العمل بالنسبة للعاملين بالمدارس الخاصة وفق قانون العمل وطبقاً لما ورد باللائحة الداخلية للمدرسة الخاصة.

مادة (٥٥)

تضع المدرسة الخاصة لائحة للجزاءات التي يجب توقيعها على العاملين بها ويجب أن تتضمن هذه اللائحة المخالفات والجزاءات المقررة وإجراءات التحقيق والسلطة المختصة بتوقيع الجزاء وفق أحكام قانون العمل، ويعاقب تأديبياً بمعرفة الممثل القانوني إلخ.

مادة (٥٦)

تنقضي علاقة العامل بالمدرسة الخاصة دون أن يعتبر ذلك إجراءً تأديبياً لأحد الأسباب الآتية:

- انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة وطبقاً لشروطه.
- بلوغ العامل السن القانونية التي تحددها لائحة النظام الأساسي بالمدرسة وبما يتفق وقانون العمل.
- وفاة العامل حقيقة أو حكماً.
- قبول استقالة العامل ويعتبر في حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله أكثر من ١٠ أيام متصلة أو ٢٠ يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن ينذر في الحالة الأولى بعد ٥ أيام و١٠ أيام في الحالة الثانية.

الباب السابع: أعضاء هيئة التعليم مادة ٧٠:

تسري أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتفتيش الفني وعلى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وأخصائيي التكنولوجيا وأخصائيي الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف وتم إلحاقه للعمل في وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والمديريات التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها، وتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب.

القرار الوزاري رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠١٤

مادة (٢١)

على الممثل القانوني للمدرسة الالتزام بقانون التعليم وقانون العمل وقانون التأمينات الإجتماعية واللوائح والقرارات المنفذة لها كما يختص بما يلي:

- تعيين العاملين اللازمين للمدرسة وتأهيلهم وتدريبهم مع مراعاة النسب المقررة للعاملين الدائمين والمعارين أو المتعاقدين لبعض الوقت.
- تحديد أجور العاملين ومكافآتهم وإبرام العقود ومنحهم العلاوات والمكافآت والحوافز التي تقرر لهم.
- تمثيل المدرسة قبل الغير وأمام القضاء.

مادة (٢٤)

يختص مديرو المدارس الخاصة بذات الاختصاصات المقررة لنظرائهم في المدارس الرسمية بالإضافة إلى:

- الاشتراك مع الممثل القانوني في المدرسة في تحديد وتوفير احتياجات المدرسة من العاملين.
- منح العاملين بالمدرسة الإجازات العارضة والسنوية والمرضية المقررة وإخطار الممثل القانوني في حالة انقطاع العامل بدون عذر.
- طلب توقيع الجزاءات من الممثل القانوني للمدرسة على العاملين بالمدرسة وفقاً للائحة الجزاءات وإخطاره بهذه الجزاءات أولاً بأول لاعتماد تنفيذها ويجوز لمدير المدرسة توقيع الجزاءات بناء على تفويض من الممثل القانوني للمدرسة.

مادة (٢٦)

يجب أن تتضمن اللائحة نموذجاً لعقد العمل الذي يبرم بين المدرسة والعاملين بها وفقاً للنموذج رقم ٣ (تعليم خاص - عقد)

مادة (٢٧)

تمسك المدرسة الخاصة الملفات والسجلات والدفاتر التالية باللغة العربية وتحتفظ بها بمقر المدرسة:

- سجل لقيود العاملين يثبت به كافة بياناتهم.
- سجل لقيود الإجازات المرخص بها للعامل ومدة غيابه.
- ملف خاص لكل العاملين بالمدرسة.

مادة (٤٤)

يجب على الممثل القانوني أن يخطر الإدارة التعليمية المختصة باسم كل من يقع عليه الاختيار للعمل بالمدرسة وكافة بياناته المتعلقة به وإعداد أربع نسخ من عقد العمل المقترح وفقاً لأحكام قانون العمل

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرّب - الجزء الثالث)

- الخاص بالإدارة التعليمية بالمديرية أو الإدارة التعليمية المختصة وتسلم نسخة للعامل وتحفظ الثالثة بالمدرسة وترسل الرابعة إلى مكتب التأمينات المختص.
- يبدأ عقد العمل من تاريخ استلام العمل حتى آخر أغسطس من العام التالي ويجدد تلقائياً بعد فترة الاختبار ويجب أن يتضمن العقد بياناً بالأجر المتفق عليه ونوع العمل الذي يؤديه العامل.
- في حالة وجود عاملين أجنبياً بالمدرسة يراعى ألا تتجاوز نسبة الأجنبى المستخدمين في المدرسة أو مجموع المدارس التي يملكها صاحب المدرسة ٣٠% من عدد أعضاء هيئة التدريس فقط (عدلت هذه النسبة إلى ١٠% بموجب المادة (١٦) من قرار وزير التعليم رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠١٤.
- يجوز للمديرية أو الإدارة التعليمية تجاوز هذه النسبة إذا كان هناك ما يبرر ذلك.
- يراعي تجديد ترخيص الأجنبي وفقاً للتعليمات المعمول بها من وزارتي الداخلية والقوى العاملة.
- مراقبة تنفيذ قانون تأهيل المعوقين الصادر بالقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢

ملحوظة: يتم العمل بما ورد باللائحة بشأن التعليم الخاص، و ذلك لحين الانتهاء من العرض علي الجمعية العمومية لقسم الفتوى و التشريع بمجلس الدولة لإزالة التعارض مع قانون التعليم، و في ضوء ما تنتهي اليه الجمعية العمومية من فتوى في هذا الشأن سيتم إلحاقه و تعميمه على كافة مديريات القوى العاملة للعمل بمقتضاها.

ثانياً: العاملون في المؤسسات الصحفية

تحكم علاقات العمل بالنسبة للعاملين في المؤسسات الصحفية أحكام القانون ٧٦ لسنة ١٩٧٠ الخاص بإنشاء نقابة الصحفيين والقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم الصحافة وقد نصت المادة ١٤ من قانون تنظيم الصحافة على أن تخضع العلاقة بين الصحفي والصحيفة لعقد العمل الصحفي الذي يحدد مدة التعاقد ونوع عمل الصحفي ومكانه والمرتب وملحقاته والمزايا التكميلية بما لا يتعارض مع القواعد الآمرة في قانون عقد العمل الفردي أو مع عقد العمل الصحفي الجماعي في حالة وجوده، كما نصت المادة ١٥ على أن لمجلس نقابة الصحفيين عقد اتفاقات عمل جماعية مع أصحاب الصحف ووكالات الأنباء والصحف العربية والأجنبية تتضمن شروطاً أفضل للصحفي. وتكون نقابة الصحفيين طرفاً في العقود التي تبرم وفقاً لأحكام المادة السابقة، والفقرة الأولى من هذه المادة.

مادة (١٦)

تلتزم كافة المؤسسات الصحفية وإدارات الصحف بالوفاء بجميع الحقوق المقررة للصحفي في القوانين وعقد العمل الصحفي المبرم معها.

مادة (١٧)

لا يجوز فصل الصحفي من عمله إلا بعد إخطار نقابة الصحفيين بمبررات الفصل فإذا استنفدت النقابة مرحلة التوفيق بين الصحيفة والصحفي دون نجاح تطبق الأحكام الواردة في قانون العمل في شأن فصل العامل.

مادة (٢٤)

تختص نقابة الصحفيين وحدها بتأديب الصحفيين من أعضائها وتطبق في هذا الشأن الأحكام الواردة في قانون نقابة الصحفيين فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل.

- عدم اللياقة الصحية.
- إلغاء الوظيفة بسبب نقص في خطة العمل.
- الحكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب العامة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ.

مادة (٦٠)

- تختص لجنة شئون التعليم الخاص بالمديريات أو الإدارات التعليمية المنصوص عليها بالمادة السابقة بما يأتي:
- النظر في مخالفات المدارس الخاصة لأحكام القانون وهذا القرار وذلك طبقاً لما تكشفه أجهزة التوجيه والمتابعة.
- إصدار التوصيات الخاصة بالصرف من حصيلة الجزاءات على الأغراض المقررة وفقاً للائحة الصرف المعتمدة من المحافظ المختص أو مدير المديرية.

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين بالمدارس الخاصة بمصروفات:-

أولاً: على العاملين المنصوص عليهم بالمادة ٧٠ من القانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ المعدل للقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ تطبق أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيما عدا المواد التالية:

- م ٣٢ عقد العمل الفردي
- م ٣٣ فترة الاختبار
- م ٥٨ لائحة الجزاءات
- م ٧٥ الجزاءات الموقعة على العمال
- م ٧٧ إنشاء ملف مستوف للعامل
- م ١٩٦ حق الإضراب
- الأجور والإجازات
- ويطبق القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ (تأهيل المعاقين) والقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ صندوق الطوارئ

ثانياً: أما بقية العاملين الغير منصوص عليهم بالمادة ٧٠ من القانون ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ المعدل للقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ فتطبق عليهم كافة أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وطبقاً لدليل الإجراءات فإن العلاقة بين العاملين بالمدارس الخاصة وأصحابها تخضع للقواعد الواردة بقانون التعليم وكذلك للأحكام الخاصة التي يضعها وزير التعليم بقرار منه وما يرد باللائحة الداخلية للمدرسة، فإذا لم يرد بأيهما نص خاص فتسري أحكام قانون العمل عليها.

وعلى المفتش مراعاة ما يلي:

الاطلاع على ملفات العاملين للتأكد من:

- إعادة شهادة القيد لمكتب التشغيل المختص (م ١٥ الفقرة الثانية من قانون العمل)
- أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحزراً باللغة العربية من ٤ نسخ، تحفظ نسخة بالملف

مادة (١١٢)

يجب أن يتضمن عقد العمل الصحفي والمؤسسة الصحفية أو صاحب الصحيفة أو وكالة الأنباء، جميع المزايا التكميلية التي يتفق عليها بينهما.

نطاق اختصاص مفتش العمل على العاملين بالمؤسسات الصحفية

- تطبق كافة أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ماعدا المادتين ٧٠ و٧١ منه والمعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨
- القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ (تأهيل المعاقين) والقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ صندوق الطوارئ.

ثالثاً: العاملون بالنقابات العمالية والمهنية

نصت المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية على أن: يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية تعيين العاملين اللازمين لها بمراعاة نشاطها وظروفها وموازنتها، ويكون لمجلس إدارة المنظمة النقابية الإشراف والرقابة على كافة العاملين فيها وذلك كله طبقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها النظام الأساسي لها.

فيما نصت المادة ٥٩ علي أنه؛ لا يجوز الجمع بين العمل في الجهة الإدارية المختصة أو أي جهاز يساهم في الإشراف أو الرقابة على المنظمات النقابية، وبين أي عمل من أعمال الإدارة أو الاستشارة بأجر أو بغير أجر في هذه المنظمات.

ومع ذلك يجوز إعاره العاملين بالحكومة أو وحدات الحكم المحلي أو الهيئات العامة أو القطاع العام أو ندبهم طول الوقت للعمل بالمنظمات النقابية.

وطبقاً لنص المادة (٦٠) من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ولدليل الإجراءات تعتبر علاقة العمل التي تربط العاملين بالمنظمات النقابية والمهنية التي يعملون بها علاقة تعاقدية وليست تنظيمية وهم يخضعون لقانونهم الخاص وان قانون العمل يطبق عليهم في حالتين:

الأولى: إذا لم يرد نص في قانونهم الخاص.

الثانية: إذا كان الحكم الوارد في قانون العمل أكثر سخاء من ذلك الوارد بقانونهم الخاص.

كما تسرى على العاملين في هذه المنظمات أحكام القانون المنظم للتأمينات الاجتماعية.

رابعاً: العاملون بالمناجم والمحاجر

قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن العاملين بالمناجم والمحاجر

نصت المادة الثالثة إصدار على أن تسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالحكومة والهيئات العامة على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة لها، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون المناجم والمحاجر المشار إليه.

مادة (٥):

لا يجوز تشغيل النساء في أي من العمليات تحت سطح الأرض كما لا يجوز تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في هذه العمليات.

بعض نصوص القانون ٧٦ لسنة ١٩٧٠ بشأن المؤسسات الصحفية ذات الصلة

مادة (١٠٤):

مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة من قبل، يجب أن يحزر في ظل أحكام هذا القانون عقد استخدام بين الصحفى وبين المؤسسات الصحفية أو مالك الصحيفة أو من يمثله.

مادة (١٠٥):

يشمل العقد مدة التعاقد، ما لم يكن العقد غير محدد المدة، ونوع العمل، ومكانه، والمرتب مع بيان تفصيلاً.

مادة (١٠٦):

للصحفي حق الحصول على إجازات بأجر كامل على النحو الآتي:

- شهر على الأقل في السنة إذا كانت مدة قيده في جدول النقابة لا تتجاوز عشر سنوات، فإذا زادت على عشر سنوات كانت الإجازة خمسة وأربعين يوماً.
- يوم كل أسبوع.
- سبعة أيام عارضة سنوياً.

مادة (١٠٧):

يستحق الصحفي إجازة مرضية مدتها ثلاثة شهور كل ثلاث سنوات يتقاضى فيها أجره كاملاً فإذا زادت مدة المرض على تلك المدة استحق ٨٠٪ من مرتبه عن الستة شهور التالية و٧٠٪ من مرتبه فيما زاد على ذلك. وتتقاضى الصحفية أجراً يعادل ٧٠٪ من مرتبها إذا زادت مدة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل على ستة أشهر.. ولا يجوز للمؤسسة أو مالك الصحيفة أو من يمثله أن يفصل الصحفية مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

المادة (١٠٨):

إذا رغب أحد الطرفين في فسخ العقد وجب عليه أن يعلن الطرف الآخر كتابة قبل الموعد المحدد لنهاية العقد بشهرين على الأقل إن كانت المدة سنة فأكثر أو كان العقد غير محدد المدة، وشهر على الأقل إذا كانت المدة أقل من سنة.

مادة (١٠٩):

على المؤسسة الصحفية أو مالك الصحيفة أو من يمثله أن يعطى الصحفي عند طلبه في نهاية العقد شهادة لا يذكر فيها إلا نوع العمل الذي كان يباشره، وتاريخ التحاقه به وتاريخ تركه العمل وقيمة المرتب ويرد إليه ما كان قد أودعه من شهادات وأوراق في موعد أقصاه شهر من طلب الصحفي.

مادة (١١٠):

إذا انتهى عقد عمل الصحفي احتسبت مكافأة نهاية الخدمة على أساس شهر عن كل سنة من سنوات التعاقد.

مادة (١١١):

مع عدم الإخلال بما تقضي به المادة ١٠٨، إذا فصلت المؤسسة أو مالك الصحيفة الصحفي قبل انتهاء مدة العقد لزمه أجره عن باقي المدة التي لا يجد فيها عملاً، فإذا فصله دون اتباع ما تنص عيه المادة السابقة لزمه أجره عن باقي مدة العقد.

- أن تبلغ مديرية القوى العاملة أو أحد مكاتبها التي يقع نشاط المنشأة في دائرة أي منها خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه.
 - أن يُمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن العمل في الفترة الإضافية مضافاً إليه ١٠٠٪ إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ٢٠٠٪ إذا كان يعمل بعد غروبها.
- فإذا كان العمل أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية استحق العامل بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته أجراً يساوي مثلي الأجر العادي لساعات العمل التي اشتغلها.

مادة (١٧):

تكون الراحة الأسبوعية بأجر كامل ويجوز في الأماكن البعيدة عن العمران التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، أن تجمع الراحة الأسبوعية لمدة لا تزيد عن ثمانية أسابيع ويحصل عليها العامل دفعة واحدة إذا وافق كتابة على ذلك.

مادة (١٨):

على المنشأة أن تعلن في أمكنة العمل وبشكل ظاهر «جدولاً» تبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة، وتبلغ صورة منه معتمدة من الممثل القانوني للمنشأة أو المدير المسئول، للمديرية القوى العاملة أو أحد مكاتبها التي يقع نشاط المنشأة في دائرة أي منها كما يجب إبلاغ هذه الجهة أولاً بأول بأي تعديلات تطرأ عليها.

مادة (١٩):

تُزاد الاجازات الاعتيادية المستحقة للخاضعين لأحكام هذا القانون وذلك بمقدار أسبوعين للعاملين منهم في المناطق البعيدة عن العمران، ويُراعى في حساب مدة الإجازة الاعتيادية أن تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي بساعة العودة إليها.

الباب الثامن في تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٦):

يكون للعاملين بوزارة الدولة للقوى العاملة والتدريب الذين لهم «صفة» الضبط القضائي في تنفيذ أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له ولهم وللعاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية كل في اختصاصه حق التفتيش في أماكن العمل للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.

مادة (٢٧):

على المنشأة أن تسهل مهمة العاملين المذكورين في المادة السابقة وأن تقدم لهم البيانات الصحيحة التي تساعد في أداء مهامهم.

مادة (٢٨):

على السلطات الإدارية أن تساعد العاملين المذكورين عند قيامهم بمهامهم المساعدة الفعالة ولو اقتضى الأمر استخدام القوة الجبرية

مادة (٦):

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والأشخاص الذين يحملون إذناً خاصاً من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة.

كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل الرسمية بغير إذن.

مادة (٧):

على المنشأة أن تعد سجلاً أو نظاماً لقيود العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها.

الباب الثالث: الأجور والبدلات والحوافز

مادة (٨):

يطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون جدول الأجور والعلاوات المرفق وتعتبر هذه الأجور والعلاوات الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه.

ويلتزم صاحب العمل بأداء الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق الجدول المشار إليه على العاملين الموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون ويصدر بتحديد قواعد وجداول القيمة الرأسمالية الزيادة المشار إليها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير المالية.

مادة (٩):

يُمنح العاملون الموجودون في مواقع العمل الخاضعين لأحكام هذا القانون بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبه تتراوح بين ٣٠ إلى ٦٠ ٪ من الأجر الأصلي وذلك تبعاً لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة، ويصدر بتحديد هذا البديل قرار من رئيس مجلس الوزراء.

مادة (١٠):

يُمنح العاملون بالمناطق النائية الخاضعون لأحكام هذا القانون بدل إقامة بنسبه تتراوح بين ٣٠ إلى ٦٠ ٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة وتحدد هذه المناطق ونسبة البديل المقرر لعاملين بكل منطقة طبقاً للقرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء.

مادة (١٤):

يُمنح العامل بالمنشأة الحوافز والبدلات المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون دون التقيد بأي حد أقصى.

الباب الرابع «ساعات العمل والإجازات»

مادة (١٥):

لا يجوز تشغيل العامل تحت الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العامل أكثر من ثلاث ساعات متصلة. ولا يجوز بقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات في اليوم.

مادة (١٦):

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط الآتية:

والمقتضى القواعد سالف الذكر، وطبقاً لدليل الإجراءات فإنه يمكن تقسيم العاملين بالمناجم والمهاجر إلى ثلاث فئات وذلك على النحو التالي:

أولاً:

العاملون بالمناجم والمهاجر التابعة للحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي تسري عليهم أحكام القوانين والقرارات واللوائح المطبقة على العاملين بالحكومة والهيئات العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون المناجم والمهاجر رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ كما ينطبق عليهم النصوص الأكثر سخاء مما ورد بهذا القانون وتكون واردة في نظم العاملين بالحكومة والهيئات العامة.

ثانياً:

العاملون بالمناجم والمهاجر التابعة للقطاع العام تسري عليهم أحكام القوانين والقرارات واللوائح المطبقة على العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون المناجم المشار إليه كما ينطبق عليهم أيضاً النصوص الأكثر سخاءً مما هو وارد بقانون المناجم، وتكون واردة بنظام ولوائح العاملين بالقطاع العام ويبقى مجال تطبيق قانون العمل قائماً إذا خلا كل من قانون العاملين بالمناجم والمهاجر وقانون العاملين بالقطاع العام من نص خاص فتطبق عليهم أحكام قانون العمل .

ثالثاً:

العاملون بالمناجم والمهاجر التابعة للقطاع الخاص تسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في قانون المناجم سالف الذكر وكذلك الأحكام الأكثر سخاء الواردة بقانون العمل الراهن.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): لعبة المرايا
الجلسة رقم (٦) - الوحدة (٣)



الهدف

- أن يتمكن المشاركون من معرفة أهداف إصدار القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢م



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعتين والوقوف في صفين متقابلين.
- يطلب المدرب من الصف الأول أن يكون مرآة للصف الثاني، بمعنى إذا تحرك أعضاء الصف الثاني يقوم الصف الأول بعمل الحركات ذاتها.
- يطلب المدرب أن تكون الحركة عشوائية وسريعة.
- يتم عكس الوضع السابق بمعنى أن يكون الصف الثاني مرآة للصف الأول.
- يقوم المدرب بسؤال المشاركين: أيهما أصعب عندما تكون مرآة أم حراً؟
- يقوم المدرب بربط فكرة اللعبة بهدف إنشاء صندوق إعانات الطوارئ وهو استعداد للأزمة بخروج كيانات اقتصادية من سوق العمل.



الزمن

- ١٠ دقائق

الجلسة السادسة

القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال (موارده - أوجه الصرف - والفرق بين إعانة الطوارئ، وتعويض البطالة)

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على أحكام القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ وأهدافه والمنشآت الخاضعة له وموارده وأوجه الصرف ومستنداته.
- معرفة الفرق بين إعانات الطوارئ وتعويض البطالة بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين وإجراء التعارف. (٥ دقائق)
- تعريف المشاركين بأهداف الجلسة التدريبية- لعبة المرايا - أو قصة قصيرة (١٠ دقائق)
- عصف ذهني - طرح سؤال على المشاركين (ما المنشآت الخاضعة لتطبيق أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢)؟ (١٥ دقيقة)
- عرض توضيحي شريحة أو فليب تشارت عن المنشآت الخاضعة للقانون. (٥ دقائق)
- محاضرة نشطة عن موارد الصندوق. (١٠ دقائق)
- عرض توضيحي عن مستندات الصرف. (٥ دقائق)
- تمثيل أدوار لموقف مكاملة تليفونية بين ٢ من المشاركين توضح مشكلة عدم وضوح الفرق بين إعانة الطوارئ وتعويض البطالة. (١٠ دقائق)
- محاضرة نشطة للربط بين هدف الصندوق (إعانات الطوارئ وتعويض البطالة طبقاً للقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والفرق بينهما). (٢٠ دقيقة)
- مراجعة واستخلاص وعرض الأهداف الهامة بالجلسة. (١٠ دقائق)

معايير التحقق

١. ما هي المنشآت الخاضعة للقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢؟
٢. ما هي موارد الصندوق؟
٣. ما هو الفرق بين إعانة الطوارئ وتعويض البطالة؟

النشاط رقم (٣): النشاط: تمثيل أدوار
الجلسة رقم (٦) - الوحدة (٣)



الهدف

- أن يتعرف المشاركون على الفرق بين إعانة صندوق الطوارئ وتعويض البطالة طبقاً للقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥م.



خطوات تنفيذ النشاط

- يتم إجراء أداء تمثيلي بين اثنين من المشاركين بمكالمة تليفونية بين عامل وصديقه يحكي له مشكلة عدم صرف أجره وزملائه على الرغم من أن المنشأة لم تغلق، وقد ذهب إلى مكتب القوى العاملة ووجهته إلى التأمينات التي رفضت صرف تعويض البطالة.
- يقوم المدرب بإجراء حوار ومناقشات تفاعلية مع المشاركين توضح الفرق بين إعانة الطوارئ وتعويض البطالة.
- عرض شريحة باور بوينت أو فليب تشارت توضح الفرق.
- يراعي المدرب التأكد من وصول الهدف إلى جميع المشاركين.



الزمن

- ٢٥ دقيقة



الأدوات المستخدمة

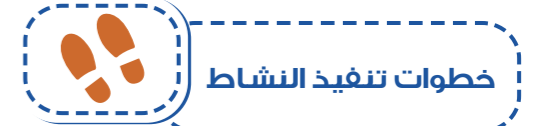
- داتا شو
- ورق قلاب - أوراق فليب تشارت معدة مسبقاً
- حامل الأوراق
- لاصق أوراق
- أقلام ملونة

النشاط رقم (٢): عرض نماذج
الجلسة رقم (٦) - الوحدة (٣)



الهدف

- أن يتعرف المشاركون على مستندات طلب صرف إعانات الطوارئ.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بعرض صور من نماذج طلب صرف إعانة الطوارئ على المشاركين من خلال تسليمهم لأول مشارك وتمريها على باقي المشاركين.
- يقوم المدرب بتجميع كل الاستفسارات والأسئلة بعد مرور النموذج على جميع المشاركين.
- يقوم المدرب بالإجابة على الأسئلة والاستفسارات في النهاية.
- يقوم المدرب في نهاية النشاط بالتأكيد على أهم النقاط التي يجب توافرها عند التعامل مع نماذج طلب صرف إعانة الطوارئ.



الزمن

- ١٠ دقيقة



الأدوات المستخدمة

- صورة من مستندات طلب نموذج بعدد المشاركين

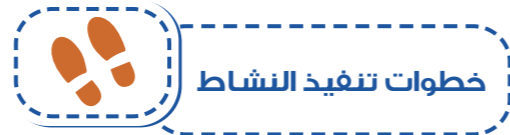
٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): دراسة حالة
الجلسة رقم (٧) - الوحدة (٣)



الهدف

- أن يتعرف المشاركون على كيفية حساب مستحقات صندوق الطوارئ واستيائها والقيود في السجل وعمل الإحصائيات.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى (٣) مجموعات بشكل عشوائي.
- يقوم بتوزيع ورقة مكتوب عليها بيانات منشأة كالتالي:
 - اسم المنشأة | عنوانها | عدد العمال.
 - إجمالي الأجور الأساسية | المدير المسئول | الرقم التأميني.
- يطلب المدرب من المجموعات الثلاث حساب مستحقات الصندوق طبقاً للقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ ولائحته التنفيذية واستيفاء نموذج (٢) المرفق بالشيك وكذلك القيد بالسجل وعمل الإحصائية.
- يطلب المدرب من كل مجموعة عرض ما توصلت إليه، ثم يقوم المدرب بالتعليق.
- يراعي المدرب عدم المقاطعة أثناء العرض.
- يقوم المدرب بتصحيح الأخطاء إذا وجدت في العروض.
- يتأكد المدرب من مشاركة جميع المشاركين.



الزمن

- ٢٠ دقيقة



الأدوات المستخدمة

- صور من نموذج (٢)
- السجل
- الإحصائية
- أقلام عادية

الجلسة السابعة

قانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ (آلية تحصيل مستحقات الصندوق وتحديث

المحاضر والتصالح فيها)

أهداف الجلسة

- بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:
 - التعرف على مستندات وسجلات قيد التحصيل.
 - التمكن من حساب غرامة التأخير على المنشآت المخالفة .
 - التمكن من كيفية تحرير المحضر لمخالفة القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ والتوجيه بالمتابعة.
 - التمكن من عمل إحصائيات الصندوق المرسله لوحدة الصندوق بالمديرية

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- الترحيب بالمشاركين والربط بين الجلسة السابقة وأهداف هذه الجلسة. (٥ دقائق)
- دراسة حالة كيفية حساب مستحقات الصندوق واستيائها وملئ النماذج والقيد بالسجل وعمل الإحصائيات. (٢٠ دقيقة)
- محاضرة نشطة عن مواعيد استحقاق وسداد نسبة الـ ١٪ لصندوق إعانات الطوارئ وكيفية متابعة المنشآت التي تقوم بالسداد السنوي أو النصف سنوي أو الربع سنوي أو الشهري. (١٥ دقائق)
- مجموعات عمل؛ لدراسة حالة منشأة متأخرة عن السداد وكيفية حساب غرامات التأخير- تحرير المحضر - حالة العود- التصالح فيه. (٤٠ دقيقة)
- استخلاص وعرض الأفكار الهامة للجلسة. (١٠ دقائق)

معايير التحقق

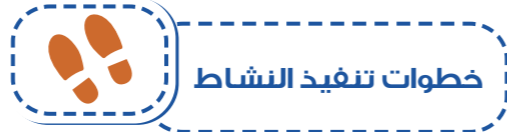
١. كيف يتم احتساب غرامة التأخير عن سداد مستحقات الصندوق؟
٢. هل يجوز التصالح في محاضر مخالفة القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢؟ وكيف؟

النشاط رقم (٢): دراسة حالة
الجلسة رقم (٧) - الوحدة (٣)



الهدف

- أن يتمكن المشاركون من حساب غرامات التأخير وتحرير المحضر.
- أن يتعرف المشاركون على كيفية حساب الغرامات وتحرير المحاضر في تكرار المخالفة.



خطوات تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعتين (على المدرب أن يقسم المشاركين حسب العدد) وبشكل عشوائي.
- يقوم المدرب بتوزيع نسخة دراسة الحالة مكتوبة على المشاركين.
- يطلب المدرب من المشاركين الآتي:
 - حساب غرامة التأخير وتحرير المحضر لأول مرة (للمجموعة الأولى)
 - حساب الغرامة وتحرير المحضر في التكرار (للمجموعة الثانية)
- تقوم كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه في طريقة حساب الغرامة وتحرير المحضر.
- على المدرب أن يمنع التعليقات أثناء عروض المجموعات.
- يقوم المدرب بعد انتهاء العروض بطرح سؤال على المشاركين (ما هي ملاحظتكم على عروض المجموعتين؟).
- يقوم المدرب بتوضيح الفرق بين الحالتين بعد أخذ التعليقات من المشاركين.
- يقوم المدرب بطرح سؤال (ما هي إجراءات التصالح في محاضر مخالفة القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢؟).
- يتأكد المدرب في نهاية النشاط من وصول الهدف لجميع المشاركين.



الزمن

- ٢٠ دقيقة



الأدوات المستخدمة

- دراسة الحالة (مرفق ١)
- نموذج محضر مخالفة لقانون ١٥٦ (مرفق ٢)
- أقلام
- ورق قلاب - فليب تشارت

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة ١

اسم المنشأة: شركة الإيمان التجارية.

العنوان: ١٧ ش قصر النيل | القاهرة.

المدير المسئول: محمد أحمد علي.

الرقم التأميني: ٠٩٥٤٣١

عدد العاملين : ١١٠ عامل منهم ٢٥ نساء.

٢ تأمينات : لعدد ٩٠ عامل منهم ١٥ نساء.

إجمالي الأجور من واقع كشف الأجور: ٥٠,٢٥٠ ج

إجمالي الأجور من واقع ٢ تأمينات: ٣٩,٤٠٠

تاريخ اليوم : ١٠ | ١ | ٢٠١٦

المطلوب :

* حساب مستحقات الصندوق لدى الشركة عن شهر ديسمبر ٢٠١٥م.

دراسة حالة ٢

اسم المنشأة : شركة الأمل الصناعية.

العنوان: المنطقة الصناعية | العاشر من رمضان | قطعة رقم ٧ | الشرقية.

المدير المسئول: حسانين عبد الدايم عباس.

الرقم التأميني: ١٠٥١٤

عدد العاملين: ٧٨ عامل.

٢ تأمينات: لعدد ٤٩ عامل.

إجمالي الأجور من واقع كشف الأجور: ١٥٦,٦٠٠ ج

إجمالي الأجور من واقع ٢ تأمينات: ١٢٥,٤٠٠

تاريخ اليوم : ١٨ | ٢ | ٢٠١٦

المطلوب :

- حساب مستحقات الصندوق لدى الشركة عن شهر يناير ٢٠١٦م وتحرير المحضر اللازم.
- حساب مستحقات الصندوق لدى المنشأة بفرض أن المنشأة سبق لها مخالفة القانون.

- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية.
 - الغرامات المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون.
 - عائد استثمار أموال الصندوق وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية.
- ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

المادة الرابعة:

يشكل مجلس إدارة الصندوق على النحو التالي:

- وزير القوى العاملة والهجرة رئيساً.
 - أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
 - أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
 - أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
- ويصدر تشكيل مجلس إدارة الصندوق ويحدد عدد أعضائه قرار من رئيس مجلس الوزراء.

المادة الخامسة:

تحدد اللائحة التنفيذية نظام العمل بالصندوق ونظام تحصيل موارده والقواعد والإجراءات الخاصة بحالات استحقاق الإعانات وقيمتها ومدتها وضوابط صرفها وإيقافها، والنظام المحاسبي الواجب إتباعه ونظام الرقابة على أموال الصندوق.

وتصدر اللائحة بقرار من رئيس مجلس الوزراء خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور من تاريخ نشر القانون.

المادة السادسة:

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لعام ١٩٨١ كل في دائرة اختصاصه «صفة مأموري الضبط القضائي» بالنسبة للجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

المادة السابعة:

مع عدم الإخلال بحق الصندوق في اتخاذ الإجراءات المقررة قانوناً لاقتضاء مستحقاته، يُعاقب كل من يخالف البند (١) من المادة الثالثة بغرامة تساوي نصف المبالغ التي لم تسدد.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٢ بانشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال

مادة (١):

الغرض من إنشاء صندوق إعانة طوارئ هو تقديم إعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت -أيّاً كان عدد عمالها- التي تم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية، على أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجور غير منشئة لاستحقاق إعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي.



قانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٢ م بإنشاء صندوق إعانات طوارئ العمال

المادة الأولى :

ينشأ صندوق لإعانات الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع وزير القوى العاملة والهجرة، وذلك لتقديم إعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم إغلاقها كلياً أو جزئياً، أو تخفيض عدد عمالها المقيدون في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية.

المادة الثانية:

يختص الصندوق في سبيل تحقيق أغراضه بما يأتي:

- رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية.
- التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العمل والعمال لمواجهة الحالات المشار إليها بالبند (١) للحد منها ومن آثارها.
- وضع نماذج طلبات الحصول على الإعانة المطلوبة في الحالات المشار إليها في المادة الأولى ودراساتها، وتحديد شروط وضوابط الإعانة طبقاً للمعايير المحددة باللائحة التنفيذية.
- صرف الإعانة للعمال الذي يتوقف صرف أجورهم وفق للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية.
- إعداد قاعدة معلومات لنشاط الصندوق.

المادة الثالثة:

تتكون مواد الصندوق من:

- (١%) من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الذي يعمل به ثلاثون عاملاً فأكثر؛ تتحملها وتلتزم بتسديدها المنشآت المشار إليها على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية.

مادة (٧):

تحدد مديريات القوى العاملة والهجرة بكافة محافظات الجمهورية (وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق) لتنفيذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه ولائحته التنفيذية وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات. وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة لصندوق إعانات الطوارئ للعمال، بما يكفل انضباطه وحسن أداء مهمته.

مادة (٨):

تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ نسبة قدرها (١ %) من الأجر الأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم «صندوق إعانات الطوارئ للعمال» خلال النصف الأول من كل شهر مرفقاً بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية.

مادة (٩):

تصرف الإعانة وفقاً للشروط والضوابط التالية:

- يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الإعانة لها استناداً إلى تقرير تتقدم به لصندوق النقابة العامة المعنية، أو المنشأة مرفقاً به نموذج طلب الإعانة.
- يتولى الصندوق اتخاذ كافة إجراءات الصرف وتسليم الشيكات ومتابعة عملية الصرف.
- تصرف الإعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى إلى أن يتم إعادة التشغيل المناسب للمنشأة واتخاذ الإجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الإعانة أو حصول العامل على فرصة عملٍ بديلة (أيهما أقرب) ويكون الصرف بواقع ٧٥% من الأجر الأساسي بحد أدنى ١٥٠ جنيهاً وحد أقصى ١٠٠٠ جنيهاً شهرياً.
- أن يكون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية.
- أن يكون العامل قد أمضى بالمنشأة مدة لا تقل عن سنة على الأقل.
- أن يكون صرف الإعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليها القانون بشيكات موقع عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه، كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

مادة (١٠):

يوقف صرف الإعانة في الحالات الآتية:

- إذا وجد العامل فرصة عمل بديلة.
- إعادة تشغيل المنشأة.
- انتهاء علاقة العمل وفقاً لأحكام القانون.
- إذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الإعانة.

مادة (١١):

تلتزم الشئون المالية بالصندوق بإعداد موقف مالي بالإيرادات والمصروفات نهاية كل شهر وعرضه على مجلس الإدارة لإصدار القرارات اللازمة.

مادة (٢):

ويختص مجلس إدارة الصندوق في سبيل تحقيق أغراضه بما يأتي:

- رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية وذلك بالتعاون مع كافة الجهات المعنية وبما يؤدي إلى إزالة أسباب عدم سداد الأجر للعاملين بالمنشأة.
- التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العاملين والعمال - لمواجهة الحالات المشار إليها للحد من آثارها - ببحث وتحديد المشكلة والمتابعة المستمرة حتى إزالة أسبابها.
- يجوز لمجلس إدارة الصندوق صرف إعانات قابلة للاسترداد في حالة تخفيض عدد عمال المنشأة لمقابلة سداد تعويضات لهؤلاء العاملين وذلك بمراعاة ما يلي:
 - يتم صرف تلك الإعانات وفقاً للضوابط والإجراءات التي يقرها مجلس إدارة الصندوق بالاتفاق مع كافة الجهات ذات العلاقة بالمنشأة وعلى أن يتم وضع تلك الضوابط والإجراءات وفقاً لظروف كل حالة على حدة، وبما يكفل حق الأولوية للصندوق على كافة الدائنين والمساهمين (أياً كانت مرتباتهم) في استرداد تلك الإعانات من أموال تتحقق للمنشأة (أياً كان مصدرها).
 - يتم اعتماد صرف تلك الإعانات من رئيس مجلس الوزراء بناءً على تقرير يرفع من رئيس مجلس إدارة الصندوق بشأن كل حالة على حدة.
 - ألا يتجاوز مجموع المبالغ المنصرفة على هذا البند (٢٠ %) من إجمالي موارد الصندوق وقت الصرف.

مادة (٣):

يضع مجلس إدارة الصندوق لوائح للشئون المالية، والإدارية، والعاملين، والداخلية؛ لتنظيم العمل بالصندوق ووحداته وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ وهذه اللائحة.

مادة (٤):

يعقد مجلس إدارة الصندوق جلساته بناءً على دعوة من رئيس المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك، ويتحدد بدل حضور جلسات مجلس الإدارة بقرار من المجلس، على أن يلحق ذلك باللوائح المالية والإدارية للصندوق.

مادة (٥):

يكون للصندوق أمين عام يشرف على كافة النواحي المالية والإدارية للصندوق، ويمثل الصندوق أمام القضاء والغير ويصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق. ولأمين عام الصندوق تشكيل الأجهزة التنفيذية والإدارية اللازمة لأعمال هذه اللائحة والمساعدة والمشاركة في أعمال الصندوق - حسب مقتضيات العمل - وتطوره وبعد موافقة مجلس إدارة الصندوق، كما يحضر جلسات مجلس إدارة الصندوق ويكون مقررًا له ولا يكون له صوت معدود في المداولات.

مادة (٦):

يكون ندب ذوي الخبرة للعمل بالصندوق بقرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق بناءً على عرض الأمين العام.

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثالث)

- تسلم الشيكات الواردة من المنشآت أسبوعياً إلى إدارة صندوق إعانات الطوارئ بالوزارة مرفقاً بكل شيكٍ حافظه البنك وحال وجود عدد من الشيكات مسحوبة على بنك واحد يمكن جمعها في حافظه واحدة (فيما يخص محافظتي القاهرة والجيزة)
- تسلم الشيكات الواردة من المنشآت أسبوعياً إلى الوحدة الحسابية الخاصة بالصندوق الموجود بالمديرية المركزية فيما يخص باقي المحافظات.
- يتم إعداد إحصائية شهرية عن إجمالي حصيلة الصندوق وتُتعمد هذه الإحصائية من مدير المكتب المختص وتسلم إلى الوحدة الحسابية الخاصة بالصندوق بالمديرية.
- إعداد بيان بالمنشآت غير المنتظمة في السداد وتسليمه للوحدة الحسابية الخاصة بأعمال الصندوق بالمديرية.
- موافاة الوحدة الحسابية بالمديرية بإحصاءات ربع سنوية للمنشآت المنتظمة وغير المنتظمة في السداد والمبالغ المحصلة.
- تحرير محاضر للمنشآت غير المنتظمة في السداد والمخالفة لأحكام القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ على نموذج المحضر المعد بمعرفة إدارة الصندوق (من أصل + ٢ صورة) مع مراعاة ما يلي:
 - كتابة المحضر بخط واضح .
 - عدم استخدام المُصحح .
 - كتابة المبلغ المطلوب سداًه من المنشأة بشكل واضح (مجموع المبلغ المستحق على المنشأة أصلاً + الغرامة).
- تسليم أصل المحضر إلى قسم الشرطة المختص على نموذج (محضر مخالفة القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢).
- تسليم صورة من المحضر إلى الوحدة الحسابية الخاصة بالصندوق بالمديرية.
- الاحتفاظ بالصورة الثانية بالمكتب؛ للمتابعة مع متابع الأحكام بالمنطقة/ المديرية حتي صدور الحكم وتوجيه المتابع إلى استخراج الشيك بغرامة مخالفة أحكام القانون ١٥٦ من المحاكم المختلفة لصالح صندوق إعانات الطوارئ حيث أنها من موارد الصندوق طبقاً للمادة ٣ من ذات القانون.

متابعة المنشآت التي تخضع للقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ والواقعة بدائرة مكتب التفتيش

أولاً : المنشآت الحديثة التي يعمل بها ٢٠ عامل فأكثر والتي تخضع للتحويل لأول مرة

- يقوم المفتش بعمل توجيه وإرشاد بالقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ لأصحاب تلك المنشآت ، وحثهم على أهمية تنفيذ أحكام القانون بما يعود بالنفع على المنشأة والعاملين وعلى الاقتصاد القومي بصفة أشمل.
- ثانياً: بالنسبة للمنشآت غير المنتظمة في السداد والسابق تحرير محاضر لها**
- توجيه تلك المنشآت بضرورة تنفيذ أحكام القانون وأنه في حالة تكرار المخالفة ستتضاعف قيمة الغرامة طبقاً لنص المادة السابعة من القانون.

مادة (١٢):

تعتبر أموال الصندوق من موارده الذاتية، ويُرحَّل فائض الحساب المُودَّعة به الأموال في نهاية كل سنة مالية إلى السنة التالية.

مادة (١٣):

تودع موارد الصندوق في حساب خاص لدى البنك الذي يتم اختياره من قبل مجلس إدارة الصندوق، ويكون الصرف منه بموجب شيكات خاصة تعتمد من أمين عام الصندوق، أو من يفوضه في ذلك كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني لرئيس الوحدة الحسابية المختصة بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

مادة (١٤):

تعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحويل والصرف.

مادة (١٥):

يعد لحسابات الصندوق قوائم سنوية للمركز المالي (ميزانية) في نهاية كل سنة مالية؛ وفقاً للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، كما تعد موازنة تقديرية لحساباته من السنة المالية التالية وفق الأسس المحاسبية المتبعة في إعداد القوائم السنوية للمركز المالي.

مادة (١٦):

تتحمل كل سنة مالية بمصروفاتها وإيراداتها، ولا يجوز تحميل مصروفات سنة مالية لسنة لاحقة إلا عند الضرورة، وبصفة استثنائية بشرط موافقة مجلس إدارة الصندوق.

مادة (١٧):

لمجلس إدارة الصندوق قبول التبرعات والهبات والإعانات المشروطة.

مادة (١٨):

يعد مجلس إدارة الصندوق تقريراً للعرض على مجلس الوزراء في نهاية كل سنة مالية من أعمال الصندوق وما تم اتخاذه من أعمال موضحاً به بيان كافة أوجه الصرف، وعدد المستفيدين، ورصيد الصندوق، وجملة المبالغ السابق صرفها حتى تاريخ العرض.

وطبقاً لدليل الإجراءات

- يتم إعداد سجل بكل مكتب تُخصَّص به صفحة لكل منشأة من المنشآت الخاضعة للقانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢، وبيان عدد العمال وجملة الأجور الأساسية والمبلغ المطلوب سداًه وأسلوب الدفع.
- تحصل مستحقات الصندوق (نسبة ١٪) من الأجور الأساسية للعاملين المؤمن عليهم بموجب شيكات مقبولة الدفع باسم صندوق إعانات الطوارئ خلال النصف الأول من كل شهر - عن الشهر السابق - مرفقاً بها نموذج «٢» تحصيل يوضح (اسم الشركة - رقمها التأميني - عدد العاملين المؤمن عليهم - مجموع أجورهم الأساسية - نوع القطاع - اسم المدير المسئول - رقم التليفون).

٤. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٩
٥. اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٩
٦. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٧
٧. اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣
٨. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
٩. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
١٠. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري
١١. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري
١٢. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام
١٣. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال
١٤. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة الأجر
١٥. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهن. (١٩٥٨)
١٦. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة ١٩٤٧
١٧. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسات الاستخدام
١٨. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالحماية اثناء الحمل والوضع
١٩. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤ والاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ الخاصة بعمل النساء ليلا
٢٠. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣) لسنة ١٩٢١ الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص
٢١. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالضمان الاجتماعي
٢٢. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ الخاصة بالعمل تحت الارض للنساء
٢٣. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١٠) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بشروط استخدام عمال الزراعة
٢٤. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١) لسنة ١٩١٩ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية.
٢٥. إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية الاجور

قائمة المراجع

أ. الدستور والقوانين الوطنية

١. الدستور المصري الصادر في عام ٢٠١٤
٢. قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
٣. قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١
٤. القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين
٥. القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٨، والقرار بقانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ المعدل القانون رقم (١٧٥) لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم العمل في الصناعة
٦. القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر
٧. القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمينات الاجتماعية
٨. القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨
٩. القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة إمتياز حقوق العامل
١٠. القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤ بشأن تراخيص المحال الصناعية والتجارية
١١. القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته بشأن ضمانات وحوافز الاستثمار
١٢. القانون (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال
١٣. القانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٢ بشأن المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة
١٤. القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام المصري
١٥. القانون رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٠ بشأن المعاهد العليا الخاصة
١٦. القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠ الخاص بإنشاء نقابة الصحفيين
١٧. القانون رقم (٩٦) لسنة ١٩٩٦ بتنظيم الصحافة
١٨. القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية
١٩. قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨
٢٠. القرار الوزاري رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٦ بشأن دليل الاجراءات في مجال تفتيش العمل
- قرار وزير التعليم رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤
٢١. اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم (١٢٤٧) لسنة ٢٠٠٤
٢٢. لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة الصادرة رقم (٢٣٦٥) لسنة ٢٠٠٤

ب. المواثيق والاتفاقيات الدولية

١. اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨
٢. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٨
٣. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٦٦

Lined writing area on the left page.

Lined writing area on the right page.



