

## قرارات

### وزارة العمل

قرار رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تنظيم أحكام التدرج

**وزير العمل**

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، ولائحته التنفيذية؛

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ، الصادر بالقانون رقم ١٤٨

لسنة ٢٠١٩؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥؛

وبعد التنسيق مع المجلس الأعلى للطفولة والأمومة؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي؛

**قرر :**

#### **(المادة الأولى)**

يقصد بالمتدرج كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة

أو حرفة لقاء أجر خلال فترة زمنية محددة ، وفقاً لاتفاق يبرم بين المتدرج

أو ولـه وبين صاحب العمل .

#### **(المادة الثانية)**

تسري أحكام التدرج على كافة المنشآت أياً كان حجمها أو طبيعة نشاطها ،

ويعمل بنظام التدرج في كافة الأنشطة الاقتصادية .

#### **(المادة الثالثة)**

يقوم التدرج المهني على التعلم وتنمية المهارات المهنية داخل مقر العمل أو خارجه ، أو بنظام يجمع بينهما ، كما تتم ببرامج التدرج عملياً ونظرياً ، بهدف تأهيل المتدرب للالتحاق بسوق العمل .

#### **(المادة الرابعة)**

تشكل لجنة مركزية برئاسة وزير العمل ، وعضوية ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية بالتساوی فيما بينهما ، وممثلي الوزارات والجهات المختصة ، وعناصر من الإدارات المختصة بالوزارة ، وعدد من أصحاب الخبرة العلمية والعملية ، تختص اللجنة بما يلى :

وضع الاستراتيجيات والخطط الوطنية الازمة لتعزيز التدرج المهني المنتج ذات الجودة العالية الذى يلبى احتياجات سوق العمل ، ومتابعة تنفيذها .

العمل على إدماج التدرج المهني المنتج في سياسات التعليم والتدريب والعمل .

تقييم الطلب الحالى والمستقبلى على المهارات بهدف إعداد برامج تدرج مهنى مواطنة توافق مع احتياجات سوق العمل .

إنشاء وتطوير نظام معلومات ورصد للوقوف على برامج التدرج المهني الناجحة والبرامج غير المكتملة ومواطن الجذب والطرد للمتدربين من أجل تقييم الخطط والبرامج والتمويل .

تسهيل إقامة شراكة فعالة مع القطاع الخاص ، وضمان التنسيق الفعال بين كافة الجهات الشريكة وأصحاب المصلحة لتحقيق أهداف التدرج المهني المنتج .

القيام بحملات توعوية وترويجية للتعریف بأهمية التدرج المهني خاصة في المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر .

استخدام الوسائل التكنولوجية والطرق الابتكارية لتحسين فاعلية التدرج المهني ، والتوجه نحو الاقتصاد الأخضر والانتقال العادل بهدف توفير المهارات الازمة لوظائف المستقبل .

#### (المادة الخامسة)

لتلتزم وزارة العمل بعد التنسيق مع الوزارات المختصة بتعزيز التعاون الدولي والإقليمي ومطالعة التجارب الدولية الناجحة ، وإقامة شراكات وتحالفات عالمية لتعزيز برامج التدرج المهني والتلمذة الصناعية ، والاعتراف المتبادل بشهادات مؤهلات التدرج المهني والتلمذة الصناعية على المستوى الدولي والوطني .

#### (المادة السادسة)

يجوز للجهات المرخص لها قانونا بمزاولة عمليات التشغيل والتدريب أن توفر للمنشآت احتياجاتها من المتدربين أو ترشحهم على مهن محددة تتناسب مع ميولهم وقدراتهم العقلية والجسدية .

#### (المادة السابعة)

مع عدم الإخلال بأحكام تدريب وتشغيل الأطفال ، يشترط في المتدرب ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاماً وقت إبرام اتفاق التدرج ، ويحظر إلحاقه لتعلم الأعمال ، والمهن ، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم .

وفي جميع الأحوال يجب ألا يتم التدرج خلال يوم الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .

#### (المادة الثامنة)

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً ، وموقع عليه عند إبرامه ، ويلتزم صاحب العمل بتحرير اتفاق التدرج من ثلاثة نسخ ، وتسلم نسخة منه إلى المتدرب أو ولـى أمره بحسب الأحوال ونسخة لصاحب العمل ، وتحفظ نسخة بمكتب العمل المختص .

#### **(المادة التاسعة)**

يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المهني مدة التدرج أو التدريب على ألا نقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات ، ما لم تكن هناك ضرورة لاتفاق على غير ذلك ، وتقسم هذه المدة إلى مراحل متتابعة لا نقل عن ثلاث مراحل تتفق وأصول تعلم المهنة أو الصنعة ، ويتم اختبار المتردرج في نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه واستكمال المراحل التالية .

#### **(المادة العاشرة)**

يحدد اتفاق التدرج المهني أجر المتردرج الشهري أو المكافأة التي يحصل عليها في كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا نقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة أو الحرف التي يتدرج فيها . كما يجب أن يحدد الاتفاق التزامات الأطراف بوضوح ، وحقوقهما ، وفترات الراحة وأوقات التدرج ، والإجازات ، وغيرها من الأحكام .

#### **(المادة الحادية عشرة)**

لا يجوز أن يتضمن اتفاق التدرج أية قيود على المتردرج تحد من حرية انتقاله إلى سوق العمل بحرية ويسر وتمكنه من العمل لدى صاحب العمل أو صاحب عمل آخر .

#### **(المادة الثانية عشرة)**

إذا ثبت لدى صاحب العمل عدم صلاحية المتردرج ، أو عدم استعداده لتعلم المهنة ، أو الصنعة ، أو الحرف ، بصورة حسنة ، فعليه أن ينقل المتردرج إلى مهنة أخرى تتناسب معه ، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالة بإخطار مكتب العمل المختص بذلك ، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتردرج إلى المهنة التي تتناسب قدراته العقلية والجسمانية ، كما يجوز للمتردرج أن ينهى الاتفاق في أى وقت شاء . ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنتهاء بثلاثة أيام على الأقل .

#### (المادة الثالثة عشرة)

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً ورقياً أو إلكترونياً لكل متدرج يتضمن اسمه ، والمهنة أو الحرفة أو الصنعة التي يدرج بها ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالدرج ، وما طرأ عليه من تطورات ، ومحل إقامته ونوعه ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية التدرج ، وأجره ، وما يطرأ عليه من زيادة تصاعدية ، وبيان ما حصل عليه من إجازات ، وأن يدرج أو يودع في الملف صورة من اتفاق التدرج ، وتقارير متولى الإشراف عليه ، وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق به .

وعليه أن يوافي مكتب العمل ببيان يتضمن أسماء المتدرجين وبياناتهم ، وكذلك أسماء القائمين بالإشراف على تدريبهم ، وما يطرأ على ذلك من تغييرات .

#### (المادة الرابعة عشرة)

على صاحب العمل أن يقدم لمكتب العمل تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يفيد اجتياز المتدرج للمرحلة بنجاح ، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز المتدرج للمرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبيه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب العمل المختص بوضوح فيه أسباب عدم اجتياز المتدرج لهذه المرحلة .

#### (المادة الخامسة عشرة)

على مكتب العمل المختص إنشاء ملف خاص بكل متدرج ، يتضمن :

- ١- بطاقة تعريف بالمتدرج تتضمن كافة البيانات المُشار إليها في المادة السابقة .
- ٢- بطاقة التوجيه المهني للمتدرج .
- ٣- اتفاق التدرج المهني .
- ٤- تقارير المتابعة التي يعدها صاحب العمل ويفتشوا التدرج المهني بمكتب العمل .

#### **(المادة السادسة عشرة)**

يعتد بالمؤهلات والشهادات والمهارات والخبرات السابقة على الالتحاق بالدرج المهني ، كما يجب مراعاة سرعة استجابة المتردج ومهارته عند التقييم .  
ويمنح المتردج في نهاية فترة التدرج شهادة تفيد اجتيازه برنامج التدرج بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية العمل المختصة .

#### **(المادة السابعة عشرة)**

يشترط في صاحب العمل الذي يشترك في أنظمة التدرج المهني ما يلى :  
ألا يكون قد صدر في حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة .  
أن يكون على دراية كافية بالمهن محل التدرج أو يعين من يتولى هذه المسئولية نيابة عنه .

#### **(المادة الثامنة عشرة)**

##### يلتزم صاحب العمل بما يلى :

توفير كافة التسهيلات التي تمكن المتردج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومتدرجة .  
تقديم كافة التسهيلات للمفتشين لإجراء المتابعة الميدانية للمتردجين .  
منح المتردجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التي يتمتع بها عمال المنشأة .

الحفاظ على سلامة وصحة المتردج وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

إخطار ولى أمر المتردج إذا كان قاصراً ومكتب العمل المختص بأى حوادث تقع للمتردج ، واتخاذ التدابير والإجراءات الازمة لإنسعافه .  
التأمين على المتردج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

**(المادة التاسعة عشرة)**

يلتزم المتدرج بما يلى :

- إداء الحرث على أن يتعلم المهنة والاستفادة من ذوى الخبرة فى موقع التدرج .
- المحافظة على العدد والأدوات والمعدات التى تقع فى نطاق عمله ، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل .
- احترام نظام العمل وقواعده والتقىم لصاحب العمل بأى شكوى فى حينه .
- عدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة سريان اتفاق التدرج .

**(المادة العشرون)**

مع عدم الإخلال بأحكام تشغيل وتدريب الأطفال المنصوص عليها فى قانون العمل ، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بساعات العمل وفترات الراحة والإجازات المنصوص عليها فى قانون العمل المُشار إليه ، والقرارات الوزارية المنفذة له .

**(المادة الحادية والعشرون)**

يستحق المتدرج عن فترة ، تدرجه المكافأة المنصوص عليها فى المادة رقم (١٧٢) من قانون العمل المُشار إليه ، عن سنوات التدرج السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن . وتستحق تلك المكافأة بتحقق شروطها المقررة قانوناً .

وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه المتدرج ، وتصرف المكافأة فى حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المُشار إليه .

**(المادة الثانية والعشرون)**

تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل المُشار إليه ، التى يرفعها

المتدرجون ، وعمال التلمذة الصناعية ، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفذ المعدل وبلا كفالة ، ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

ويغفى المتدرجون من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم والشكاوى ، والطلبات التى تقدم منهم ، تطبيقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه . ومع مراعاة أحكام مكاتب المساعدة القانونية المنصوص عليها فى قانون العمل ، لا يشترط للمتدرجين توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى ، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر .

**(المادة الثالثة والعشرون)**

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

وزير العمل

**محمد جبران**