

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 الاجتماعى ؛

قرر :

(المادة الأولى)

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

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

أو ولى أمره وبين صاحب العمل .

(المادة الثانية)

تسرى أحكام التدرج على كافة المنشآت أيا كان حجمها أو طبيعة نشاطها ،

ويعمل بنظام التدرج فى كافة الأنشطة الاقتصادية .

(المادة الثالثة)

يقوم التدرج المهنى على التعلم وتنمية المهارات المهنية داخل مقر العمل أو خارجه ، أو بنظام يجمع بينهما ، كما تتم ببرامج التدرج عمليًا ونظريًا ، بهدف تأهيل المتدرج للالتحاق بسوق العمل .

(المادة الرابعة)

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

وضع الاستراتيجيات والخطط الوطنية اللازمة لتعزيز التدرج المهنى المنتج ذات الجودة العالية الذى يلبي احتياجات سوق العمل ، ومتابعة تنفيذها .

العمل على إدماج التدرج المهنى المنتج فى سياسات التعليم والتدريب والعمل .
تقييم الطلب الحالى والمستقبلى على المهارات بهدف إعداد برامج تدرج مهنى مواثية تتوافق مع احتياجات سوق العمل .

إنشاء وتطوير نظام معلومات ورصد للوقوف على برامج التدرج المهنى الناجحة والبرامج غير المكتملة ومواطن الجذب والطرء للمتدرجين 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 المهنى المنتج .
القيام بحملات توعوية وترويجية للتعريف بأهمية التدرج المهنى خاصة فى المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر .

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

(المادة الخامسة)

تلتزم وزارة العمل بعد التنسيق مع الوزارات المختصة بتعزيز التعاون الدولى والإقليمى ومطالعة التجارب الدولية الناجحة ، وإقامة شراكات وتحالفات عالمية لتعزيز برامج التدرج المهنى والتلمذة الصناعية ، والاعتراف المتبادل بشهادات ومؤهلات التدرج المهنى والتلمذة الصناعية على المستوى الدولى والوطنى .

(المادة السادسة)

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

(المادة السابعة)

مع عدم الإخلال بأحكام تدريب وتشغيل الأطفال ، يشترط فى المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عامًا وقت إبرام اتفاق التدرج ، ويحظر إلحاقه لتعلم الأعمال ، والمهن ، والصناعات التى من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم .
وفى جميع الأحوال يجب ألا يتم التدرج خلال يوم الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .

(المادة الثامنة)

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

(المادة التاسعة)

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

(المادة العاشرة)

يحدد اتفاق التدرج المهنى أجر المتدرج الشهرى أو المكافأة التى يحصل عليها فى كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة أو الحرفة التى 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 المتدرج 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 المتدرج ، أو عدم استعداد له لتعلم المهنة ، أو الصنعة ، أو الحرفة ، بصورة حسنة ، فعليه أن ينقل المتدرج إلى مهنة أخرى تتناسب معه ، ويلتزم صاحب العمل فى هذه الحالة بإخطار مكتب العمل المختص بذلك ، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التى تناسب قدراته العقلية والجسمانية ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق فى أى وقت شاء . ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء 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 التى يندرج بها ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالتدرج ، 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 فى الملف صورة من اتفاق التدرج ، وتقارير متولى الإشراف عليه ، وفقاً لما تقرر له لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق به .
وعليه أن يوافى 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 فى نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يفيد اجتياز المتدرج للمرحلة بنجاح ، ويجوز لصاحب العمل فى حالة عدم اجتياز المتدرج للمرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة فى الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب العمل المختص يوضح 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 المشار إليها فى المادة السابقة .
- ٢- بطاقة التوجيه المهني للمتدرج .
- ٣- اتفاق التدرج المهني .
- ٤- تقارير المتابعة التى يعدها صاحب العمل ومفتشو التدرج المهني بمكتب العمل .

(المادة السادسة عشرة)

يعتد بالمؤهلات والشهادات والمهارات والخبرات السابقة على الالتحاق بالتدرج المهني ، كما يجب مراعاة سرعة استجابة المتدرج ومهارته عند التقييم .
ويمنح المتدرج فى 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 فى صاحب العمل الذى يشترك فى أنظمة التدرج المهني ما يلى :
ألا يكون قد صدر فى حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة .
أن يكون على دراية كافية بالمهن محل التدرج أو يعين من يتولى هذه المسؤولية نيابة عنه .

(المادة الثامنة عشرة)

يلتزم صاحب العمل بما يلى :
توفير كافة التسهيلات التى تمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومندرجة .
تقديم كافة التسهيلات للمفتشين لإجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين .
منح المتدرجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التى يتمتع بها عمال المنشأة .
الحفاظ على سلامة وصحة المتدرج وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .
إخطار ولى أمر المتدرج إذا كان قاصراً ومكتب العمل المختص بأى حوادث تقع للمتدرج ، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لإسعافه .
التأمين على المتدرج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

(المادة التاسعة عشرة)

يلتزم المتدرج بما يلى :

إدءاء الحرص 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 والتقدم 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 أحكام تشغيل وتدريب الأطفال المنصوص عليها
فى قانون العمل ، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بساعات العمل وفترات
الراحة والإجازات المنصوص عليها فى قانون العمل المشار إليه ، والقرارات
الوزارية المنفذة له .

(المادة الحادية والعشرون)

يستحق المتدرج عن فترة ، تدرجه المكافأة المنصوص عليها فى المادة
رقم (١٧٢) من قانون العمل المشار 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 للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

(المادة الثانية والعشرون)

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

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

ويعفى 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)

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

وزير العمل

محمد جبران